



Številka: 010-4/2010/47

Datum: 1. 9. 2010

Pri odgovoru se obvezno sklicujte na našo številko!

Urad vlade za komuniciranje
Gospod Matjaž Kek
Gp.ukom@gov.si

Zadeva: Predlagam.vladi predlog 927: V javnem sektorju omogočiti podrejenim ocenjevanje nadrejenih - Odgovor

Vaša št. 092-153/2010/1 z dne 12. 08. 2010

Prek spletnega orodja *predlagam.vladi.si* je pod številko 927 podan predlog, da se v javnem sektorju omogoči podrejenim ocenjevanje nadrejenih. Sedaj poteka ocenjevanje le v smeri ocenjevanja podrejenih, predlog pa je, da bi se uvedlo ocenjevanje uspešnosti za napredovanje v vse smeri (360 stopinj).

Analiza veljavne ureditve področja

V javnem sektorju je napredovanje javnih uslužbencev določeno z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09-UPB13, 107/09-odl.US, 13/10 in 59/10 - ZSPJS), na podlagi katerega je bila pripravljena Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08 in 113/09), ki velja za celoten javni sektor in določa pogoje za napredovanje na delovnem mestu. Za področje javne uprave pa se na podlagi Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – UPB 3, 65/08), v skladu s katerim je bila pripravljena Uredba o napredovanju uradnikov v uradniške nazive, lahko pridobi oziroma napreduje tudi v višji naziv.

17. člen ZSPJS določa, da je pogoj za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred delovna uspešnost, izkazana v napredovalnem obdobju. Delovna uspešnost se ocenjuje glede na:

- rezultate dela,
- samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela,
- zanesljivost pri opravljanju dela,
- kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela ter
- druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela.

Postopek ocenjevanja pa je podrobneje določen v Uredbi o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, ki v šestem odstavku 4 člena določa, da oceno javnega uslužbenca določi odgovorna oseba oziroma nadrejeni javnega uslužbenca po pooblastilu odgovorne osebe.

Postopek ocenjevanja javnega uslužbenca se izvede vsako leto najkasneje do 15. marca, prav tako tudi postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje.

Postopek ocenjevanja delovne uspešnosti poteka samo v smeri ocenjevanja podrejenih, kjer so vodje ocenjeni s strani svojih nadrejenih tudi po tem, kako uspešno izvajajo svoje vodstvene naloge.

Rezultat ocenjevanja delovne uspešnosti v preteklem letu je ocena odlično, zelo dobro, dobro, zadovoljivo ali nezadovoljivo. Ocene javnih uslužbencev se točkujejo, in sicer ocena odlično s 5 točkami, ocena zelo dobro s 4 točkami, ocena dobro s 3 točkami in ocena zadovoljivo z 2 točkama. Ocena nezadovoljivo se ne točkuje. Točke se vpišejo v Evidenčni list napredovanja javnega uslužbenca v napredovalnem obdobju. Izpolnjevanje preverjanja pogojev se ugotovi na podlagi seštevka treh letnih ocen: tako lahko za en plačni razred napredujejo tisti javni uslužbenci, ki v napredovalnem obdobju dosežejo:

- ob prvem in drugem napredovanju najmanj 11 točk,
- ob tretjem in četrtem najmanj 12 točk,
- ob petem najmanj 13 točk,
- ob nadaljnjih napredovanjih najmanj 14 točk.

Javni uslužbenci, ki izpolnjujejo predpisane pogoje, lahko napredujejo za največ dva plačna razreda, če ob prvem napredovanju dosežejo najmanj 14 točk, ob nadaljnjih napredovanjih pa 15 točk.

Analiza predloga o uvedbi ocenjevanja uspešnosti po metodi 360 stopinj v javni sektor

Pri metodi 360 stopinj gre za pridobivanje informacij o zaposlenem od vseh, s katerimi posameznik pri delu pride v stik: sodelavcev na isti hierarhični ravni, nadrejenih, podrejenih ter po potrebi tudi strank. Je način zbiranja povratnih informacij o ravnanju posameznika iz različnih virov v okolju zaposlenega.

Sodelavci z vprašalnikom ocenjujejo vedenje (ravnanje) posameznika (vodje) na različnih področjih dela oz. po različnih kompetencah, na istih področjih pa vodja oceni tudi sebe. Na ta način se skuša pri zaposlenemu ozavestiti in posledično zmanjšati razliko med tem, kako posameznik vidi sam sebe in kako ga vidijo njegovi sodelavci. Z metodo 360 stopinj organizacija pridobi dovolj informacij o ravnanju posameznika, ki jih potem lahko primerja in iz na podlagi razlik ugotovi, kje so tista področja, ki jim je potrebno posvetiti posebno pozornost – bodisi zaradi izboljšave ali prepoznavanja kompetentnosti in primernosti za prevzemanje zahtevnejših nalog. .

Glavna prednost te metode je možnost načrtovanja izobraževanja ter usposabljanja posameznikov na področjih, kjer je to potrebno. Metoda je uporabna za organizacije, ki želijo razvijati predvsem lasten vodstveni kader, posamezniku pa posledično omogočajo razvoj delovnih zmožnosti in poklicne uspešnosti.

Metodo je na začetku pametno uporabljati v namene razvoja zaposlenih, šele ko se izvajanje izkaže kot uspešno, jo lahko organizacija začne uporabljati tudi za ocenjevanje delovne uspešnosti posameznikov in njihovo nagrajevanje (oziroma napredovanje). Metodo 360 stopinj je metodo možno uporabljati tudi za ocenjevanje delovne uspešnosti šele v drugi fazi.

Metoda je močno kadrovsko orodje, ki poseže v kulturo organizacije, odpre komunikacijske poti in prevetri medosebne odnose. Ob nepravilni izvedbi lahko povzroči precej več škode kot koristi, še zlasti, če izsledke uporabijo za sprejetje korekturnih ukrepov.

Metoda 360 stopinj je orodje, ki zahteva ustrezno usposobljeno kadrovske službo, skrbno zbiranje informacij, ustrezno zagotovitev varovanja podatkov in ocenjevalcev, pa tudi strokovno uporabo pridobljenih informacij. Tudi časovno je dokaj zahtevna, saj obilice informacij ni možno avtomatično seštevati, ampak jih je potrebno strokovno obdelati in interpretirati.

Možnost za uporabo metode 360 stopinj za ocenjevanje delovne uspešnosti v javnem sektorju

V javnem sektorju je zaposlenih okoli 155.000 javnih uslužbencev v različno velikih in povsem različno organiziranih institucijah, katerih način dela se med seboj popolnoma razlikuje: v šolstvu je drugače kot v raziskovalni dejavnosti ali zdravstvu, kar ni primerljivo z delom v javni upravi ali na področju sociale ali kulturne dejavnosti.

Uporabo bolj strokovnih orodij za upravljanje kadrov je seveda potrebno uvajati v vse segmente javnega sektorja, vendar tega ni mogoče narediti frontalno in s predpisom, ki bi zavezoval vse organizacije oziroma institucije javnega sektorja. In metoda 360 stopinj zagotovo ni orodje, ki bi ga bilo možno uvesti na tak način. Ministrstvo za javno upravo podpira uvajanje te in drugih sodobnih orodij kadrovskega managementa v javni sektor, vedeti pa je treba, da je to možno postopoma, začevši v tistih segmentih oziroma organih, kjer je to smiselno, organizacijske in kadrovske razmere pa to omogočajo in podpirajo.

S prijaznimi pozdravi,




Mojca Ramšak Pešec
GENERALNA DIREKTORICA

Pripravila
Mag. Judita Bagon
Sekretarka

Poslano:

- naslov
- dokumentarno gradivo