



Številka: 100-715/2007/2  
Datum: 03.12.2007

Zadeva: **Odklonitev letnega razgovora z nadrejenim**

Spoštovani!

Na Ministrstvo za javno upravo ste naslovili vprašanje, kako ravnati v primeru, če javni uslužbenec odkloni redni letni razgovor z nadrejenim?

105. člen Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/02, 110/02, 02/04, 23/05, 35/05 - upb1, 62/05, 75/05, 113/05, 32/06 - upb2, 33/07, 63/07-upb3) določa, da mora nadrejeni spremljati delo, strokovno usposobljenost in kariero javnih uslužbencev in vsaj enkrat letno opraviti o tem razgovor z vsakim javnim uslužbencem.

Letni pogovor je sistematično načrtovan pogovor med sodelavcem in njegovim vodjo o širših ciljeh in rezultatih dela, posebnih težavah, ki so povezane z delovnim področjem, o vprašanju sodelovanja uslužbencev ter o pričakovanjih glede načrtovanja in nadaljnega razvoja uslužbenca. Predstavlja ključni element spremljanja kadrov in usmerjanja kariere javnih uslužbencev. Je oblika načrtnega dela vodij s sodelavci, usmerjenega v njihovo strokovno usposobljenost, razvojni potencial in delovno uspešnost. Cilj je zagotoviti učinkovito javno upravo na podlagi sposobnih, usposobljenih in učinkovitih javnih uslužbencev.

Na osnovi letnih pogovorov se oblikujejo letni programi dela posameznika, določijo se cilji in pričakovani rezultati ter določijo podlage za spremljanje dela in doseženih rezultatov. Letni pogovori zagotavljajo objektivnejše ocenjevanje delovne uspešnosti – slednja je osnova napredovanju uslužbencev in kariernemu razvoju uradnikov.

V letnem pogovoru vodja s sodelavcem uskladi, katere so tiste ključne kompetence pri delu, ki odločilno vplivajo na uspešnost. V nadaljevanju pogovora pa ugotavljata, koliko posameznik tem zahtevam ustreza in kaj bi se dalo narediti, da bi se zahtevane kompetence na delovnem mestu čim bolj prekrivale z dejanskimi lastnostmi zaposlenega.

Letni pogovor je celoten sklop povezanih dejanj: ugotavljanje dosedanjega dela in delovnega prispevka, prepoznavanje kakovosti in zmožnosti delavca ter vrzeli, ki bi jih bilo treba odpraviti. To se povezuje z **dogovorom o letnem programu dela in načrtu usposabljanja**, ki naj bi usmerjeno vodil posameznika pri graditvi njegove kariere, vendar ne kakršne koli, ampak kariere, povezane z vizijo upravnega organa in tudi širše gledano. Učinkovito upravljanje človeških virov predpostavlja **ocenjevanje delovne uspešnosti**, ki pa mora nujno biti pravilno izvedeno, sicer ima zgolj negativne učinke. Nujen je predhodni dogovor o programu dela in ciljeh in v povezavi s tem, kaj se pričakuje od posameznika. Jasne morajo biti posameznikove pristojnosti in naloge. Brez tega in seveda dogovora o tem, kaj se bo ocenjevalo in merilo, ni mogoče ugotavljati, koliko in kako dobro je kdo delal.

Letni pogovor ni ocenjevalni razgovor. Predmet letnega pogovora so strokovna usposobljenost, primernost, kompetence, v ozadju je presojanje sodelavčevega razvojnega potenciala in delovne usmerjenosti (karierna sidra). Letni pogovor je tudi nujna podlaga za kasnejše ocenjevanje delovne uspešnosti.

V primeru, da letnega pogovora javni uslužbenec ne želi imeti, se letni pogovor ne opravi. Odklonitev letnega pogovora ne pomeni kršitve delovnih obveznosti. Vodja ne sme odkloniti letnega pogovora s podrejenim, to spada med njegove delovne obveznosti, medtem ko podrejeni letni pogovor z vodjo lahko odkloni in v tem primeru je potrebno njegovo željo upoštevati. Pričakovano od vodje je, da bo storil vse, kar je v njegovih močeh, da se letni pogovor opravi in da bo poskušal sodelavca pripraviti do sodelovanja. V primeru, da sodelavec kljub vsemu pogovor odkloni, se o tem naredi uradni zaznamek.

S spoštovanjem.

Mojca RAMŠAK PEŠEC  
GENERALNA DIREKTORICA