

# ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ



# ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΑ/ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ

Στο πλαίσιο της προσπάθειας για μεταρρύθμιση της δημόσιας υπηρεσίας, ετοιμάστηκαν τα πιο κάτω Νομοσχέδια/Κανονισμοί, τα οποία κατατέθηκαν στη Βουλή των Αντιπροσώπων στις 4/10/2019:

**A.** Ο περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Τροποποιητικός) Νόμος του 2019

**B.** Ο περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Προαγωγή, Διατμηματική Προαγωγή και Πρώτο Διορισμό και Προαγωγή στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμος του 2019

**Γ.** Οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμοί του 2019

Περιλήφθηκαν ως μεταρρυθμιστική δράση στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας με ορόσημο τη ψήφιση των Νομοσχεδίων/Κανονισμών μέχρι τις 31/12/2021



## Α. Ο ΠΕΡΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΟΣ) ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2019 (1/3)

1. Δημιουργία νέας κατηγορίας θέσεων «Διατμηματικής Προαγωγής» (ΔΠ), η οποία περιλαμβάνει τις επιστημονικές/επαγγελματικές θέσεις της δημόσιας υπηρεσίας στην Κλίμακα Α13(ii) του κυβερνητικού μισθολογίου
2. Ανάθεση στην ΕΔΥ της αρμοδιότητας παρακολούθησης της ορθής εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης των δημόσιων υπαλλήλων
3. Εφαρμογή από την ΕΔΥ εσωτερικών ασφαλιστικών δικλείδων σε όλες τις διαδικασίες της προς διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους τύπους, το νομικό πλαίσιο και τις αρχές που διέπουν την επιλογή των υποψηφίων (συμπλήρωση δομημένων εντύπων και καταγραφή των αποτελεσμάτων της προφορικής εξέτασης των υποψηφίων από την ΕΔΥ, όπως και δυνατότητα κάθε υποψηφίου να έχει πρόσβαση σε αυτά, χωρίς να χρειάζεται να ζητήσει γι' αυτό άδεια του Δικαστηρίου)
4. Τροποποίηση του Πειθαρχικού Κώδικα με την εισαγωγή νέων ρυθμίσεων αναφορικά με το διορισμό ερευνώντων λειτουργών για διερεύνηση πειθαρχικών παραπτώματων δημοσίων υπαλλήλων (βλ. σχετικό Παράρτημα)



- Διεύρυνση του αριθμού υποψηφίων για την κάθε θέση, αφού παρέχεται η δυνατότητα σε υπαλλήλους από άλλο Υπουργείο / Υφυπουργείο / Τμήμα/ Υπηρεσία να διεκδικήσουν θέση του συγκεκριμένου επιπέδου, δηλ. εκτός της δομής θέσεων στην οποία υπηρετούν, ενισχύοντας και την κινητικότητα
- Προώθηση της εφαρμογής σύγχρονων μεθόδων/εργαλείων για αξιολόγηση και επιλογή του καταλληλότερου για την κάθε θέση υποψήφιου, μέσω Εξεταστικών Κέντρων
- Ανάπτυξη των υπαλλήλων μέσω της συμμετοχής τους σε μια ανταγωνιστική διαδικασία για σκοπούς ανέλιξης
- Αλλαγή κουλτούρας ως προς τις προαγωγές και την ανέλιξη των υπαλλήλων, ώστε να μην αντιμετωπίζεται ως κεκτημένο δικαίωμα και να μην προάγονται αυτόματα βάσει αρχαιότητας και ηλικίας
- Οι θέσεις στο επίπεδο της Κλ. Α13(ii) εντάσσονται στην κατηγορία των μεσο-διευθυντικών θέσεων και βαρύνουσα σημασία για την πλήρωσή τους έχει η κατοχή συγκεκριμένων δεξιοτήτων/ικανοτήτων (π.χ. διευθυντικών ικανοτήτων)



### Διατμηματική Προαγωγή

- Τις θέσεις θα μπορούν να διεκδικούν δημόσιοι υπάλληλοι που υπηρετούν οπουδήποτε στη δημόσια υπηρεσία σε θέση στο αμέσως κατώτερο μισθοδοτικό επίπεδο,
  - δηλαδή στην Κλίμακα Α11(ii) στην περίπτωση θέσεων των επιστημονικών δομών ή στις Κλίμακες Α9, Α11 και Α12 στην περίπτωση θέσεων των επαγγελματικών δομών\*, και
  - νοουμένου ότι κατέχουν τα απαιτούμενα από τα οικεία σχέδια υπηρεσίας ακαδημαϊκά / επαγγελματικά προσόντα και πείρα, όπως αυτά θα καταρτιστούν αμέσως μετά τη δημιουργία της νέας αυτής κατηγορίας
- Οι επηρεαζόμενες θέσεις εντάσσονται σήμερα στην κατηγορία των θέσεων «Προαγωγής» (εκτός εξαιρέσεων) και μπορούν να τις διεκδικήσουν μόνο υπάλληλοι που υπηρετούν στην αμέσως κατώτερη θέση της ίδιας δομής θέσεων στο ίδιο Υπουργείο / Τμήμα



- **Καταρτισμός κατάλογου ερευνώντων λειτουργών** σε κάθε Υπουργείο/Υφυπουργείο/Ανεξάρτητη Υπηρεσία, αποτελούμενου από 4 τουλάχιστον υπαλλήλους διαφόρων επιπέδων που υπηρετούν σε θέση με μισθολογική κλίμακα Α8 και άνω του κυβερνητικού μισθολογίου που θα μπορούν να οριστούν ως ερευνώντες λειτουργοί για διερεύνηση πειθαρχικών παραπτώματων, **οι οποίοι θα τύχουν κατάλληλης εκπαίδευσης.**
- Για τη διερεύνηση των πειθαρχικών αδικημάτων υπαλλήλων που κατέχουν θέση **μέχρι την κλίμακα Α13(ii)** του κυβερνητικού μισθολογίου, **ορίζεται ερευνών λειτουργός από τον εν λόγω κατάλογο της οικείας αρμόδιας αρχής, ο οποίος θα πρέπει να κατέχει ανώτερη θέση** από τον υπό διερεύνηση υπάλληλο, εκτός αν αυτό δεν είναι δυνατό, πρακτικό ή εφαρμόσιμο, οπότε θα τυγχάνουν εφαρμογής οι ρυθμίσεις που προβλέπονται για υπαλλήλους που κατέχουν θέση ψηλότερη από την κλίμακα Α13(ii).
- Για τη διερεύνηση των πειθαρχικών αδικημάτων υπαλλήλων που κατέχουν θέση **ψηλότερη από την κλίμακα Α13(ii)**, **ορίζεται ερευνών λειτουργός από τον κατάλογο άλλης αρμόδιας αρχής με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου.** Στην περίπτωση αυτή προβλέπεται ότι ο ερευνών λειτουργός δεν πρέπει να κατέχει κατώτερη θέση από τον υπό διερεύνηση υπάλληλο.



## Β. Ο ΠΕΡΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΓΙΑ ΠΡΟΑΓΩΓΗ, ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΠΡΩΤΟ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2019

### Σκοπός

Η εισαγωγή νέου πλαισίου αξιολόγησης και επιλογής υποψηφίων από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας για πλήρωση των ανελικτικών θέσεων της δημόσιας υπηρεσίας

### Κυριότερες αλλαγές

- ✓ Εισαγωγή συστήματος «μοριοδότησης» με βάση προκαθορισμένα κριτήρια και βαρύτητα για κάθε μια από τις τρεις κατηγορίες των ανελικτικών θέσεων
- ✓ Δομημένες προφορικές συνεντεύξεις
- ✓ Διασύνδεση συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης με το σύστημα προαγωγών με καθορισμένη βαρύτητα
- ✓ Κατάργηση αρχαιότητας ως κυριότερο κριτήριο για προαγωγή



# ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΒΑΡΥΤΗΤΑ/ ΜΟΝΑΔΕΣ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ/ ΜΟΝΑΔΕΣ		
	ΘΕΣΕΙΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ (Π)	ΘΕΣΕΙΣ ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΗΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ (ΔΠ)	ΘΕΣΕΙΣ ΠΡΩΤΟΥ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ (ΠΔΠ)
Αξιολόγηση Απόδοσης με βάση τις Ετήσιες Υπηρεσιακές Εκθέσεις	0-45	0-15	-
Εξεταστικό Κέντρο	-	0-40	0-50
Πείρα σχετική με το αντικείμενο της υπό πλήρωσης θέσης	-	0-5	-
Πρόσθετα Προσόντα σχετικά με τα καθήκοντα της θέσης	0-20	0-10	0-10
Πρόσθετη Πείρα της απαιτούμενης από το ΣΥ της υπό πλήρωσης θέσης	0-20	0-5	0-10
Σύσταση οικείου Προϊσταμένου Τμήματος	0-15	0-10	0-10
Προφορική Εξέταση στην ΕΔΥ	-	0-15	0-20





# ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΓΙΑ ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΔΠ ΚΑΙ ΠΔΠ

## Εξεταστικά Κέντρα (ΕΚ)

- Οι υποψήφιοι για διορισμό ή προαγωγή σε θέσεις ΔΠ και ΠΔΠ, περιλαμβανομένων των θέσεων Προϊσταμένων Τμημάτων (εξαιρουμένων των θέσεων Δ/ντών Κλινικής/Τμήματος, Β. Δ/ντών Κλινικής/Τμήματος, Πρώτων Ιατρικών Λειτουργιών και Ανώτερων Ιατρικών Λειτουργιών\*), θα αξιολογούνται σε ΕΚ, που θα διοργανώνονται από την ΕΔΥ ή από άλλους φορείς, περιλαμβανομένων φορέων του ιδιωτικού τομέα, στους οποίους η ΕΔΥ θα αναθέτει τη διοργάνωση τους
- Ο κατάλογος των υποψηφίων/αιτητών με τη σειρά κατάταξής τους από το ΕΚ και τη βαθμολογία τους θα υποβάλλεται στην ΕΔΥ
- Η ΕΔΥ θα εξετάζει την από μέρους των επιτυχόντων κατοχή των απαιτούμενων από το Σχέδιο Υπηρεσίας προσόντων
- Η ΕΔΥ αφού συνυπολογίσει στο βαθμό που οι υποψήφιοι έχουν συγκεντρώσει στο ΕΚ τις μονάδες που τυχόν τους αναλογούν, λόγω της πείρας τους στο Υπουργείο, Τμήμα/Υπηρεσία όπου υπάγεται η υπό πλήρωση θέση θα καταρτίζει κατάλογο υποψηφίων με βάση τη βαθμολογία των δυο πιο πάνω κριτηρίων
- Θα ακολουθεί προφορική εξέταση ενώπιον της ΕΔΥ τριπλάσιου αριθμού υποψηφίων - ανά υπό πλήρωση θέση - η οποία θα προβαίνει στην τελική επιλογή.



# ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ

## ΟΡΙΣΜΟΣ

«**Εξεταστικό Κέντρο**» σημαίνει τον φορέα που εκάστοτε καθορίζεται από την ΕΔΥ και λειτουργεί με βάση τις οδηγίες και υπό την εποπτεία της, για τη διενέργεια αξιολογήσεων με σύγχρονες μεθόδους ή ασκήσεις, που δυνατό να περιλαμβάνουν:

- γραπτές εξετάσεις
- ασκήσεις ρόλων
- διερευνητικές ασκήσεις
- παρουσιάσεις
- μελέτες περίπτωσης

**Σκοπός:** Η διακρίβωση και αξιολόγηση των δυνατοτήτων και ικανοτήτων των υποψηφίων για διορισμό ή προαγωγή σε θέσεις όπως καθορίζεται στο Νόμο



## (Γ) ΟΙ ΠΕΡΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ) ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΤΟΥ 2019 (1/4)

Οι Κανονισμοί αποσκοπούν στην εισαγωγή νέου συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων. Περιλαμβάνουν τις πιο κάτω ρυθμίσεις:

(α) Αξιολόγηση των υπαλλήλων με βάση κριτήρια και αναλυτικό πλαίσιο ικανοτήτων / δεξιοτήτων ανάλογα με το ιεραρχικό τους επίπεδο, που καθορίζονται στο Πρώτο Παράρτημα των προωθούμενων Κανονισμών

(β) Κατάταξη των υπαλλήλων για σκοπούς αξιολόγησης στα εξής δύο ιεραρχικά επίπεδα:

(i) Ιεραρχικό επίπεδο 1: Αφορά το διευθυντικό και μεσο-διευθυντικό προσωπικό, στο οποίο περιλαμβάνονται οι θέσεις με μισθολογικές κλίμακες A13<sup>(ii)</sup> και άνω, για το οποίο η βαθμολόγηση θα είναι περιγραφική και η αξιολόγηση θα γίνεται μόνο για σκοπούς ανάπτυξης των υπαλλήλων (δεν θα λαμβάνεται υπόψη για προαγωγή)

(ii) Ιεραρχικό Επίπεδο 2: Αφορά το προσωπικό σε θέσεις εισδοχής και το προσωπικό με εποπτικά καθήκοντα σε θέσεις κατώτερου μισθοδοτικού επιπέδου από αυτό της κλίμακας A13(ii), για το οποίο η βαθμολόγηση θα είναι αριθμητική και η αξιολόγηση θα λαμβάνεται υπόψη τόσο για σκοπούς ανάπτυξης όσο και για σκοπούς προαγωγής

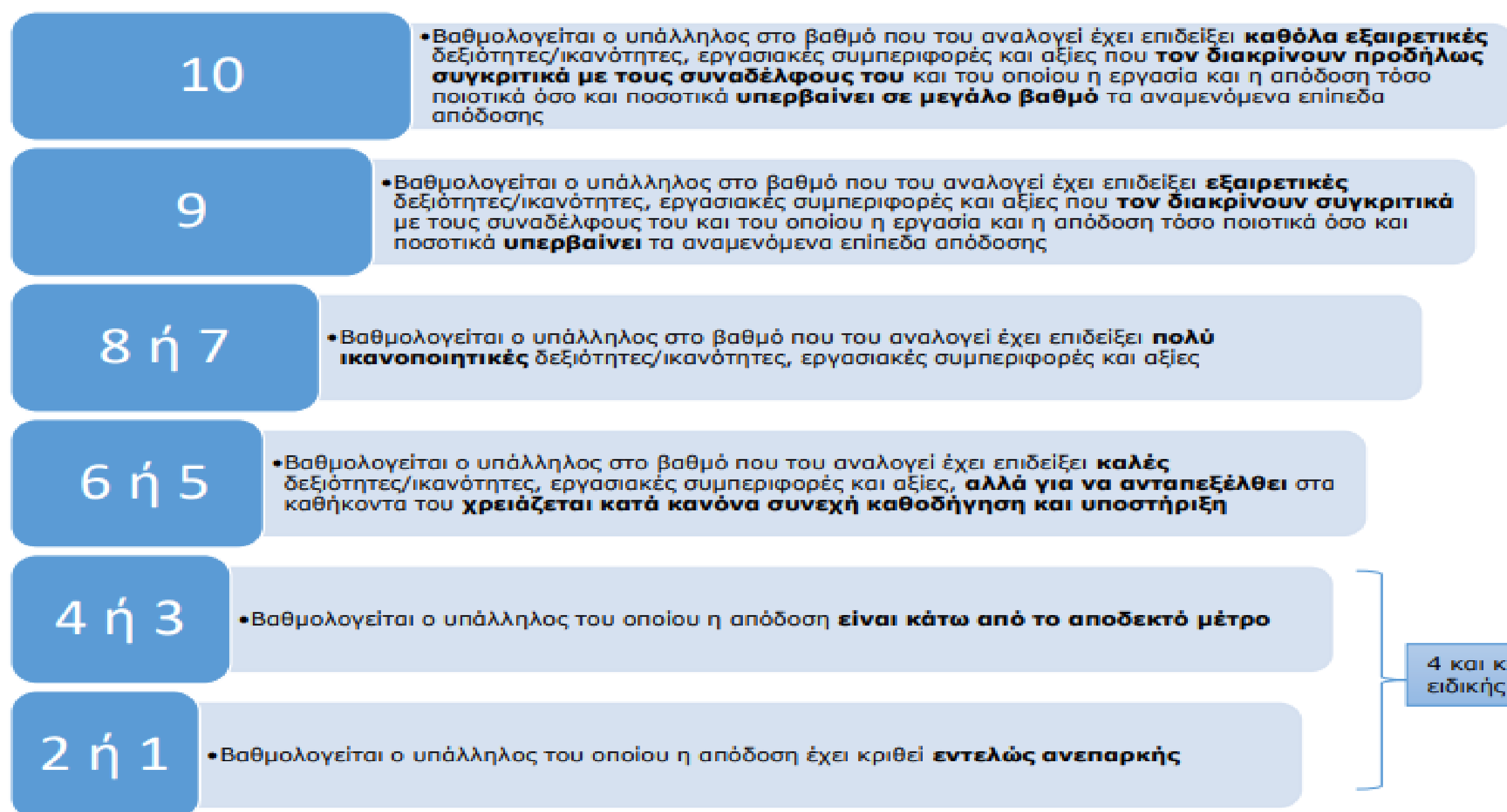


## (Γ) ΟΙ ΠΕΡΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ) ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΤΟΥ 2019 (2/4)

(ii) Ιεραρχικό Επίπεδο 2: Αφορά το προσωπικό σε θέσεις εισδοχής και το προσωπικό με εποπτικά καθήκοντα σε θέσεις κατώτερου μισθοδοτικού επιπέδου από αυτό της κλίμακας Α13(ii), για το οποίο η βαθμολόγηση θα είναι αριθμητική και η αξιολόγηση θα λαμβάνεται υπόψη τόσο για σκοπούς ανάπτυξης όσο και για σκοπούς προαγωγής

### 2<sup>ο</sup> Ιεραρχικό επίπεδο – Θέσεις κάτω από την Κλ. Α13

Για κάθε κριτήριο αξιολόγησης δίνεται συγκεκριμένη βαθμολογία (0-10) **συγκριτική μεταξύ των υπαλλήλων**



4 και κάτω χρήζει ειδικής αποτίμησης

**Αξιολόγηση αποτελεί ένα από τα κριτήρια για προαγωγή**



(γ) Ρυθμίσεις για εξέταση της ένστασης των υπαλλήλων επί της αξιολόγησής τους από Επιτροπή Ενστάσεων, η οποία θα συστήνεται όπως καθορίζεται στον Κανονισμό 14 των προωθούμενων Κανονισμών. Συγκεκριμένα:

- Για εξέταση ενστάσεων υπαλλήλων που υπηρετούν σε Υπουργείο/ Υφυπουργείο ή Τμήμα που υπάγεται στο συγκεκριμένο Υπουργείο/ Υφυπουργείο συνιστάται Επιτροπή Ενστάσεων από τον οικείο Γενικό Διευθυντή, ο οποίος προεδρεύει της Επιτροπής, και δύο Διευθυντές Τμημάτων που επιλέγονται από άλλα Υπουργεία/ Υφυπουργεία, σε συνεννόηση με τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου / Υφυπουργείου, όπου ο κάθε Διευθυντής Τμήματος ανήκει
- Για εξέταση ενστάσεων υπαλλήλων που υπηρετούν σε Ανεξάρτητο Γραφείο ή Υπηρεσία ή άλλη Υπηρεσία ή Γραφείο που δεν υπάγεται σε Υπουργείο/ Υφυπουργείο συνιστάται Επιτροπή Ενστάσεων από τον οικείο Προϊστάμενο Τμήματος, ο οποίος προεδρεύει της Επιτροπής, και δύο Διευθυντές Τμημάτων από Υπουργεία/ Υφυπουργεία που επιλέγονται από αυτόν, σε συνεννόηση με τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου/ Υφυπουργείου όπου αυτοί ανήκουν



## (Γ) ΟΙ ΠΕΡΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ) ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΤΟΥ 2019 (4/4)

(δ) Εισαγωγή ρύθμισης για ανώνυμη, σε εθελοντική βάση, αξιολόγηση των Προϊσταμένων Τμημάτων (Γενικών Διευθυντών, Διευθυντών Τμημάτων/Υπηρεσιών και Προϊστάμενων Ανεξάρτητων Υπηρεσιών) από τους υπαλλήλους τους, όπως καθορίζεται στον Κανονισμό 18 των προωθούμενων Κανονισμών

Συγκεκριμένα:

- Προβλέπεται αξιολόγηση με βάση τα κριτήρια: γνώση αντικειμένου εργασίας, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα, υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά, διοικητικές ικανότητες και αποτελεσματικότητα
- Η αξιολόγηση θα γίνεται σε ετήσια βάση σε ειδικό Έντυπο που θα καταρτιστεί με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών
- Η εθελοντική αξιολόγηση θα είναι έγκυρη μόνο εάν συμπληρώνεται από τουλάχιστον 3 υφισταμένους.



# ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ

- Οι θέσεις στο επίπεδο της Κλ. Α13(ii) είναι μεσο-διευθυντικές, έχουν βαρύνουσα σημασία οι διευθυντικές ικανότητες και η κατοχή συγκεκριμένων δεξιοτήτων/ικανοτήτων για την εκτέλεση των καθηκόντων
- Αυξάνεται το μεταρρυθμιστικό όφελος - Οι κάτοχοι των θέσεων στις θέσεις ΔΠ είναι αυτοί που θα προωθήσουν την ευρύτερη αλλαγή/μεταρρύθμιση/βελτίωση της κρατικής μηχανής, είναι τα επόμενα διευθυντικά στελέχη
- Η μεταρρύθμιση στηρίζει το σύνολο των υπαλλήλων και αποτελεί κίνητρο για τους καλούς υπαλλήλους να συνεχίσουν να εργάζονται με ζήλο και τους λιγότερο καλούς να προσπαθούν να βελτιωθούν
- Η δημόσια υπηρεσία οδηγείται σε αλλαγή κουλτούρας
- Απώτερος στόχος είναι όπως σε θέσεις κλειδιά καταλήγουν εκείνα τα άτομα που είναι έτοιμα να αναλάβουν το ρόλο αυτό



# ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

Στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας  
τέθηκε ως ορόσημο η **ψήφιση των  
νομοσχεδίων  
μέχρι τις 31/12/2021**

και για την **εφαρμογή των ρυθμίσεων τους  
το αργότερο μέχρι την 31/3/2025**



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ



# ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

Ψήφιση Νομοσχεδίων Μεταρρύθμισης με βάση το ορόσημο στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας	Μέχρι 31/12/2021
Εφαρμογή της Μεταρρύθμισης με βάση το ορόσημο στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας	Μέχρι 31/3/2025
Εφαρμογή των νέων Κανονισμών για αξιολόγηση των υπαλλήλων	Αξιολόγηση έτους 2023
Εφαρμογή των νέων διαδικασιών πλήρωσης των θέσεων	Για πλήρωση κενών θέσεων του έτους 2024
Έγκριση Κανονισμών νέων Σχεδίων Υπηρεσίας	Μέχρι 30/06/2023 με ισχύ το 2024 που θα τεθούν σε ισχύ οι νέες διαδικασίες πλήρωσης των θέσεων
Εκπαίδευση στο νέο Σύστημα Αξιολόγησης της Απόδοσης και στις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων	2022-2023



*Ευχαριστούμε για  
την προσοχή σας*

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

