

## ΣΥΝΟΨΗ

### ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΑΣΔΥΚ ΓΙΑ ΤΑ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΑ ΠΟΥ ΠΡΟΩΘΕΙ Η ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

#### Γενική Κριτική Νομοσχεδίων

1. Διαφωνία με τη φιλοσοφία και την εφαρμογή των νομοσχεδίων. Η κατά προτεραιότητα προώθηση νομοσχεδίων για το προσωπικό που υπηρετεί στο δημόσιο είναι άστοχη. Το μήνυμα που δίδεται είναι ότι το κυριότερο πρόβλημα της Δημόσιας Υπηρεσίας είναι η ποιότητα του εργατικού της δυναμικού. Πράγμα που είναι λάθος. **Τα μεγαλύτερα προβλήματα του δημοσίου είναι (α) η διεύθυνση (management) και (β) οι πεπαλαιωμένες γραφειοκρατικές διαδικασίες.**
2. Τα νομοσχέδια υπήρξαν προϊόν αδιαφανούς και κλειστής διαβούλευσης με μια μόνο συντεχνία. Καμία διαβούλευση με άλλους φορείς δεν έγινε στην πραγματικότητα, με την όποια συζήτηση να γίνεται εκ των υστέρων και χωρίς διάθεση για ουσιαστικές αλλαγές.
3. Οι ετήσιες εξετάσεις (2 εξετάσεις κάθε 3 έτη) για σκοπούς προαγωγής θα μετατρέψει τους Δημόσιους Υπαλλήλους (ΔΥ) σε φοιτητές. Το προτεινόμενο σύστημα δεν θα βελτιώσει το υφιστάμενο αλλά θα προάγει τους καλύτερους “test takers” αντί τους τίμιους, εργατικούς, συνεπείς και φιλότιμους υπαλλήλους. Η πρόνοια για διενέργεια εξετάσεων για προαγωγή, θα δημιουργήσει επίσης μια νέα βιομηχανία φροντιστηρίων. Η καθιέρωση δε ετήσιων εξετάσεων για σκοπούς πρόσληψης και προαγωγής σε συνάρτηση με αριθμητική βαθμολογία για σκοπούς αξιολόγησης παραπέμπει σε σχολείο.
4. Η Υπηρεσία Εξετάσεων ή το Κέντρο Αξιολόγησης (ΚΑ) (Assessment Center) πρέπει να είναι ανεξάρτητος οργανισμός και όχι μέρος της Δημόσιας Υπηρεσίας.
5. Οι Διευθυντές / Προϊστάμενοι με την εξουσία που τους δίδεται, μέσω των αξιολογήσεων και μετέπειτα των συστάσεων ενώπιον της ΕΔΥ, θα μετατραπούν, για τις προαγωγές από Α8 στην Α11 και από Α9 σε Α12, σε φεουδάρχες.
6. **Η μη αξιολόγηση/εκτίμηση (feedback) προϊσταμένων από υφιστάμενους συνιστά μείζονα αναχρονισμό.** Η ένσταση στην αξιολόγηση θα πρέπει να υποβάλλεται και να κρίνεται από Ανεξάρτητο Όργανο και να γνωστοποιείται στην ΕΔΥ.
7. Η μη διεξαγωγή συνέντευξης για τις θέσεις μέχρι Α7 θα προκαλέσει προβλήματα αφού η γραπτή αξιολόγηση δεν αντικατοπτρίζει τις δυνατότητες και αδυναμίες ενός ατόμου. Καμία πρόβλεψη δεν υπάρχει στο νόμο για εκσυγχρονισμό του τρόπου με τον οποίο ανελίσσονται/προάγονται οι υπάλληλοι που υπηρετούν κάτω από την κλίμακα Α8, οι οποίοι είναι και η μεγάλη πλειοψηφία.
8. Θα πρέπει να υπάρξει άμεση αποπαγοποίηση των θέσεων στο Δημόσιο σε όλες τις βαθμίδες. Πέντε και πλέον χρόνια χωρίς προοπτική ανέλιξης είναι πολλά. Οι δομές των υπηρεσιών/τμημάτων πρέπει να αφεθούν να ανασάνουν ώστε να γίνουν πιο αποδοτικές.

9. Καμία αναφορά στη **σταδιακή αποκατάσταση των μισθών**. Πράγμα απαράδεκτο και ηθικά επιλήψιμο. Στην καλύτερη των περιπτώσεων με τα όσα προτείνει η Κυβέρνηση ένας ΔΥ θα λαμβάνει το 2022 ότι έπαιρνε το 2011.
10. Η νομοθετική ρύθμιση για παραχώρηση αυξήσεων με μοναδικό δείκτη το ΑΕΠ **καταργεί την αρχή της Ελεύθερης Διαπραγμάτευσης** και ουσιαστικά τον ρόλο των Συντεχνιών. Οι εργαζόμενοι καθίστανται έρμαιο σε μεταβλητές (κατανάλωση, επενδύσεις, κυβερνητικές δαπάνες και εξαγωγές) που δεν μπορούν να επηρεάσουν. ΠΟΥΘΕΝΑ ΣΤΟ ΚΟΣΜΟ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΤΕΤΟΙΟ ΣΥΣΤΗΜΑ.

### Γενικές Εισηγήσεις

1. Μεσοπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο πρόγραμμα εκσυγχρονισμού του Δημοσίου. Αρχή με απλοποίηση και εξάλειψη γραφειοκρατικών διαδικασιών, αποπαγοποίηση θέσεων σε όλες τις βαθμίδες, αξιολόγηση υφιστάμενων Διευθυντών και Γεν. Διευθυντών. Εισαγωγή κυλιόμενου απογεύματος με αλλαγή του ωραρίου για εξυπηρέτηση του κοινού μέχρι τις 6:00μμ.
2. Όλες οι προαγωγές για τις Κλίμακες Α13 και πάνω να περνούν μέσω των Κέντρων Αξιολόγησης (Assessment Centers) με εξετάσεις που θα ελέγχουν/αξιολογούν τις ικανότητες για τα καθήκοντα της κάθε θέσης. Η γραπτή εξέταση να είναι μέρος της διαδικασίας του ΚΑ.
3. Αξιολόγηση μέσω των Assessment Centers όλων των υφιστάμενων Γενικών Διευθυντών, Διευθυντών και Προϊσταμένων. Όσοι δεν πληρούν τα κριτήρια να εκπαιδεύονται και αν δεν βελτιωθούν να αποζημιώνονται και να αποδεσμεύονται.
4. Εισαγωγή του συστήματος αξιολόγησης 360°.
5. Αξιολόγηση μέσω χαρακτηρισμών αντί βαθμολογίας.
6. Χρονοδιάγραμμα αποκατάστασης των μισθών.
7. Ο Μηχανισμός παραχώρησης αυξήσεων να συζητηθεί για επιμέτρηση και άλλων παραμέτρων πέραν του ΑΕΠ. Συγχρόνως η Κυβέρνηση θα πρέπει να ενημερώσει για τα μέτρα που λαμβάνει για πάταξη της φοροδιαφυγής και φοροαποφυγής και τα αποτελέσματά της.

### Ειδικές Εισηγήσεις

#### **Νόμος για την Αξιολόγηση Υποψηφίων για Προαγωγή, Διατμηματική Προαγωγή, και Πρώτο Διορισμό και Προαγωγή στη ΔΥ (Παράρτημα 2)**

- Άσκηση διοικητικής και μόνο εποπτείας της ΕΔΥ στα Κέντρα Αξιολόγησης
- Απονομή 5 μονάδων στο πλεονέκτημα που αναφέρεται στο Σχέδιο Υπηρεσίας (άρθρα 4,5 &6)
- Η σύσταση προϊσταμένου είναι αχρείαστη. Υπάρχει η αξιολόγηση στην οποία καταγράφεται η άποψη του. Το δικαστήριο εξάλλου έκρινε επανειλημμένα ότι αποτελεί εξωγενή παράγοντα και ακύρωσε θέσεις.
- Πρέπει να χρησιμοποιείται η «αρχαιότητα» ως κριτήριο και όχι η «ηλικία» (άρθρο 4δ)

## Δημοκρατία – Διαφάνεια - Διαβούλευση

- Η αξία των υπαλλήλων οφείλει να προσμετράτε διαχρονικά και όχι για 3 μόνο χρόνια. Σύμφωνα, άλλωστε, με τη νομολογία του δικαστηρίου λαμβάνονται υπόψη οι αξιολογήσεις υπαλλήλου των τελευταίων 5 χρόνων τουλάχιστον.
- Στις ερμηνευτικές διατάξεις ο ορισμός του Κέντρου Αξιολόγησης πρέπει να συμπληρωθεί. Το ΚΑ να αποτελείται από επιστημονικό προσωπικό με γνώσεις σχετικές του αντικειμένου των θέσεων για τις οποίες του έχει ανατεθεί η ευθύνη της διαλογής των υποψηφίων.
- Στον ορισμό του Κέντρου αξιολόγησης πρέπει να φύγει το “εκάστοτε”, αφού δημιουργεί ασάφεια και αφήνει παράθυρο διάπλοτο για εκμετάλλευση της διαδικασίας και προνομιακή μεταχείριση. Ο φορέας που θα επενεργεί ενιαία ως Κέντρο Αξιολόγησης θα πρέπει να είναι ενιαίος ή ανά κατηγορία διευθυντικών θέσεων. Επίσης θα πρέπει να είναι φορέας ανεξάρτητος από την ΕΔΥ και όχι υπό την εποπτεία της (πιθανόν και με συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα)
- Οι εξετάσεις για όλες τις θέσεις θα πρέπει να περιλαμβάνουν αξιολόγηση/ εκτίμηση των δυνατοτήτων των υποψηφίων στη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών.
- «Υπηρεσία Εξετάσεων»: Έχουμε την άποψη ότι δεν μπορεί να ανήκει ή να είναι μέρος της ΔΥ αφού τίθεται μετά θέμα επηρεασμού, αντικειμενικότητας, ενδεχόμενου παρεμβάσεων και διακινδύνευσης της εμπιστευτικότητας των γραπτών. Η εν λόγω υπηρεσία πρέπει να είναι ανεξάρτητη (π.χ. Πανεπιστήμιο Κύπρου ή ιδιωτική εταιρεία).

### Νόμος που τροποποιεί τους Περί ΔΥ Νόμους (Παράρτημα 4)

- Άμεση τροποποίηση των Σχεδίων Υπηρεσίας για όλες τις θέσεις διατμηματικής προαγωγής. Ως έχουν σήμερα αρκετές παραμένουν κλειστές ενώ άλλες ανοίγονται σε όλους γεγονός που δημιουργεί άνιση μεταχείριση.
- Ηχογράφηση όλων των συνεντεύξεων ενώπιον της ΕΔΥ (έχει αφαιρεθεί ακόμα και η στενογράφηση που υπήρχε στο προηγούμενο Ν/Σ)

### Νόμος που τροποποιεί τους περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη ΔΥ Νόμους του 1998-2008 (Παράρτημα 6)

- Η μη, κατά κανόνα αλλά μόνο κατ' εξαίρεση, διεξαγωγή συνέντευξης για πρόσληψη στις Κλίμακες μέχρι Α7 είναι αδιανόητη. Η απουσία προσωπικής αξιολόγησης/ επαφής με υποψήφιο στερεί την απόκτηση σωστής εικόνας αφού τα στοιχεία για τα οποία ένας αξιολογείται δεν είναι μόνο όσα αποτυπώνονται στις εξετάσεις.

### Κανονισμοί για Αξιολόγησης Υπαλλήλων (Παράρτημα 3)

- Χρήση χαρακτηρισμών στις αξιολογήσεις αντί βαθμολογίας (π.χ. Εξαιρετος, Πολύ καλός...)
- Αξιολόγηση 360°
- Ανάγκη αξιολόγησης/εκτίμησης και των Γενικών Διευθυντών μέσω του συστήματος των 360°
- Οι ενστάσεις στις αξιολογήσεις να αποστέλλονται και στην ΕΔΥ
- Εάν θα χρησιμοποιηθούν βαθμοί τότε θα πρέπει να εξαγεται η μέση σταθμισμένη βαθμολογία (weighted average) και όχι η μέση βαθμολογία (average)

## Νόμος για το Κρατικό Μισθολόγιο (Παράρτημα 1)

Η Κυβέρνηση μέσω του νομοσχεδίου ή άλλης εξαγγελίας δεν κάνει καμία αναφορά στην αποκατάσταση όλων των αποκοπών (έκτακτων ή «μόνιμων») που έγιναν στους μισθούς για σκοπούς διάσωσης της οικονομίας. Άδικο, ηθικά μεμπτό και παντελώς απαράδεκτο.

Το ΑΕΠ τι σχέση έχει με τους ΔΥ αφού δεν λαμβάνει υπόψη τη Δημόσια Υπηρεσία κατά τον υπολογισμό του; Τι επιρροή ή επίδραση έχουν σε αυτό οι εργαζόμενοι; Πλην της κατανάλωσης που κάποτε μπορεί να είναι πλασματική λόγω δανεισμού, κανένα από τους δείκτες του ΑΕΠ δεν επηρεάζουν με την απόδοση ή την απασχόληση τους οι εργαζόμενοι. Πόσο μάλλον μια ομάδα εργαζομένων όπως οι ΔΥ.

$$\text{GDP} = \text{Consumption} + \text{Investment} + \text{Government Expenditure} + \text{Net Exports}$$

Οι ΔΥ δεν προσλαμβάνουν αλόγιστα. Η Κυβέρνηση είναι που το κάνει. Γιατί οι ΔΥ να καταλήξουν να πληρώνουν (με την μη παραχώρηση αυξήσεων) τις τυχόν μεγάλες δαπάνες στις οποίες μπορεί να προχωρήσει για προεκλογικούς ή άλλους σκοπούς μια Κυβέρνηση μεταξύ των οποίων και την αχρείαση, ενδεχομένως, πρόσληψη νέων υπαλλήλων;

Εάν, όπως φαίνεται από τη μελέτη του νομοσχεδίου, όλα ρυθμίζονται μέσα από τις πρόνοιες του σε σχέση με τις αυξήσεις στους μισθούς τότε ποιος ο λόγος να γίνεται διάλογος με τις συντεχνίες; Ας μας πουν σε ποια άλλη χώρα ανά το παγκόσμιο υπάρχει τέτοιος μηχανισμός ρύθμισης του μισθολογίου και πόσο επιτυχημένος υπήρξε;

Τέλος, σύμφωνα με τη νομολογία του Συμβουλίου Επικρατείας η ΑΤΑ αποτελεί διορθωτικό ποσό, αφού αναπληρώνει την χαμένη αγοραστική αξία των μισθών, τότε με ποια λογική θα καταβάλλεται μόνο το ήμισυ του ποσοστού αύξησης του τιμαριθμικού δείκτη και όχι ολόκληρο;

Εκ του Διοικητικού Συμβουλίου  
05/10/2016

---

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Σχόλια Παρατηρήσεις επί των Νομοσχεδίων που ενέκρινε το Υπουργικό Συμβούλιο για τον Εκσυγχρονισμό του Δημοσίου

---

#### 1. Νομοσχέδιο που Τροποποιεί τους περί Δημοσίας Υπηρεσίας Νόμους του 1990 – 2004 [Παράρτημα 4]

Σελ. 2: Η διάκριση μεταξύ επαγγελματικής δομής θέσεων και επιστημονικής δομής είναι αδόκιμος αφού οι Κλίμακες εισδοχής Α9,11 και 12 παραπέμπουν σε καθαρά επιστημονικές θέσεις.

Σελ. 4, Άρθρο 4, για 5Α(1): Όλες οι συνεντεύξεις ενώπιον της ΕΔΥ θα πρέπει να ηχογραφούνται και οι ηχογραφήσεις αυτές να τηρούνται σε ειδικό ηλεκτρονικό αρχείο για όσο χρονικό διάστημα απαιτείται για κάθε υπόθεση.

Σελ. 5, Άρθρο 5(δ): Η εισαγωγή του θεσμού της διατμηματικής προαγωγής χρήζει διευκρίνησης. Όσοι είναι σε επιστημονικές κλίμακες Α8-Α10-Α11 δεν δικαιούνται να διεκδικήσουν θέση διατμηματικής προαγωγής Α13 εκτός και είναι στην Α11 αλλά όσοι είναι σε επαγγελματικές κλίμακες δικαιούνται να διεκδικήσουν θέση έστω και αν είναι στην Α9; Δεν συνάδει!

Σελ. 5, Άρθρο 6: Σε ότι αφορά το άρθρο 29 του Ν.1/90 που τροποποιείται ώστε η αρμόδια αρχή να υποβάλει πρόταση προς πλήρωση κενής θέσης το αργότερο μέσα σε ένα μήνα αντί για τέσσερις μήνες από την ημέρα δημιουργίας ή κένωσης της, έχει εκδοθεί απόφαση από Ανώτατο (υποθ.αρ.1045/12 Ευαγόρας Χατζηδημήτρη ν. ΕΔΥ ΗΜΕΡ.23/04/15) ότι ακόμη και σε αυτή την περίπτωση που δεν υποβληθεί πρόταση από αρμόδια αρχή αλλά προχωρά η ΕΔΥ από μόνη της, η προαγωγή ή διορισμός να αποφασίζεται αναδρομικά από τότε που κενώθηκε /δημιουργήθηκε η θέση ή το αργότερο από το σημείο που εκπνέει η πιο πάνω προθεσμία για πρόταση από αρμόδια αρχή.

Σελ. 5, Άρθρο 7 (3) – θεωρούμε πως δεν πρέπει να προχωρεί η πλήρωση θέσης που κενώνεται ή δημιουργείται ενώ είναι σε εξέλιξη διαδικασία πλήρωσης ίδιας θέσης αφού κάτι τέτοιο ενδέχεται να μην επιτρέψει τη συμμετοχή για διεκδίκηση της θέσης ατόμων που στο μεταξύ μπορεί να πληρούν τα κριτήρια ενώ μια τέτοια πρακτική αφήνει περιθώριο για σκοπιμότητες ή και μη ισότιμη μεταχείριση υπαλλήλων. Νοουμένου μάλιστα ότι η έναρξη μια νέας διαδικασίας δεν έχει ψηλό κόστος.

Σελ. 7 Άρθρο 35Α: Θέσεις Διατμηματικής Προαγωγής. Για να τις διεκδικούν οι δημόσιοι υπάλληλοι που υπηρετούν οπουδήποτε στη δημόσια υπηρεσία στο αμέσως κατώτερο επίπεδο, θα πρέπει να κατέχουν τα απαιτούμενα ακαδημαϊκά/επαγγελματικά προσόντα και σχετική πείρα. Αυτό είναι ξεκάθαρο, όμως για να μπορούν να δημιουργηθούν διατμηματικές θέσεις είναι αναγκαίο να αλλάξουν τα Σχέδια Υπηρεσίας αυτών των θέσεων. Με ποιο μηχανισμό θα δημιουργούνται οι

Διατμηματικές Θέσεις; Ποιος θα αποφασίζει; Το κάθε Τμήμα ή η ΕΔΥ; Αυτό είναι κάτι που λείπει από το Νομοσχέδιο.

## **2. Νομοσχέδιο που προνοεί για την Αξιολόγηση Υποψηφίων για Προαγωγή, Διατμηματική Προαγωγή και Πρώτο Διορισμό και Προαγωγή στη Δημόσια Υπηρεσία [Παράρτημα 2]**

Σελ. 3: Στον ορισμό του "Κέντρου αξιολόγησης" του άρθρου 2 πρέπει να φύγει το "εκάστοτε", αφού δημιουργεί ασάφεια και αφήνει παράθυρο διάπλατο για εκμετάλλευση της διαδικασίας και προνομιακή μεταχείριση. Ο φορέας που θα επενεργεί ενιαία ως Κέντρο Αξιολόγησης θα πρέπει να είναι ενιαίος ή ανά κατηγορίες διευθυντικών θέσεων. Επίσης θα πρέπει να είναι φορέας ανεξάρτητος από την ΕΔΥ και μόνο υπό τη διοικητική εποπτεία της (πιθανόν και με συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα). Ανά κατηγορία θέσεων πρώτου διορισμού και προαγωγής, περιλαμβανομένων των θέσεων Προϊσταμένων να οριστεί στο άρθρο 2 η σύνθεση του Κέντρου Αξιολόγησης

Σελ 4 , ορισμός «Υπηρεσία Εξετάσεων»: Σημαίνει την Υπηρεσία που θα αποτελείται από εκπρόσωπο του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, Έχουμε την άποψη ότι δεν μπορεί να ανήκει ή να είναι μέρος της ΔΥ αφού τίθεται μετά θέμα επηρεασμού, αντικειμενικότητας, ενδεχόμενου παρεμβάσεων και διακινδύνευσης της εμπιστευτικότητας των γραπτών. Η εν λόγω υπηρεσία πρέπει να είναι ανεξάρτητη (π.χ. Πανεπιστήμιο Κύπρου ή ιδιωτική εταιρεία)

Σελ. 5: Κριτήρια του άρθρου 4. Εφόσον δεν προβλέπεται ως κριτήριο πουθενά η αρχαιότητα αλλά μόνο η πείρα, χρήζει τροποποίησης το αντίστοιχο άρθρο 35(3) του Ν.1/90 που προνοεί ότι οι διεκδικήσεις των υπαλλήλων για προαγωγή αποφασίζονται με την αξία, προσόντα και αρχαιότητα. Η πείρα κατά τη νομολογία είναι διαφορετικό από την αρχαιότητα κριτήριο και συναρτάται περισσότερο με την "αξία". Το ποσοστό των κριτηρίων γενικά συνάδει με τα όσα αποφασίστηκαν ως αρχές στη νομολογία (π.χ. πρώτο κριτήριο είναι η αξία και μετά τα προσόντα, πρόσθετα προσόντα επενεργούν σημαντικά στην αξία του υποψηφίου ιδιαίτερα όταν σχετίζονται με τα καθήκοντα της θέσης, η αρχαιότητα λαμβάνεται υπόψη όταν τα άλλα δυο κριτήρια είναι ίσα). Ωστόσο προς τον σκοπό της εναρμόνισης με τη νομολογία περαιτέρω έπρεπε να προνοούνται μονάδες για το πλεονέκτημα του σχεδίου Υπηρεσίας (όπου υπάρχει) και αυτό να ισχύει για όλες ανεξαιρέτως τις θέσεις (Μέρος ΙΙ άρθρο 4-6, αφού η ΕΔΥ θα πρέπει να δώσει ειδική αιτιολογία όταν παραγνώριζει πλεονέκτημα. Επίσης οι 20 μονάδες για τη σύσταση με ιεραρχική κατάταξη δεν μας βρίσκει σύμφωνους, διότι όλα πλέον είναι μετρήσιμα και μέσα από αξιολογικές εκθέσεις, χωρίς να χρειάζεται η υποκειμενική κατάταξη από προϊστάμενο. Έτσι κι αλλιώς οι περισσότερες ακυρωτικές αποφάσεις του Ανωτάτου Δικαστηρίου λόγω πάσχουσας ή αναιτιολόγητης σύστασης επισημαίνουν ότι οτιδήποτε αναφέρει ο προϊστάμενος εκτός των φακέλων (μετρήσιμων κριτηρίων ανωτέρω) είναι εξωγενές στοιχείο. Επίσης η νομολογία επιτάσσει να λαμβάνονται υπόψη τουλάχιστον τα

**Δημοκρατία – Διαφάνεια - Διαβούλευση**

---

τελευταία πέντε έτη των αξιολογήσεων και η διαχρονική υπηρεσιακή αξία των υποψηφίων. Συνεπώς η αξιολόγηση (0-50 μονάδες) πρέπει να γίνεται στη βάση των τελευταίων πέντε ετών.

Προσθήκη στο άρθρο 4(1) αντί του εδαφίου(δ) που πρέπει να διαγραφεί νέο εδάφιο(δ): Πλεονέκτημα του Σχεδίου Υπηρεσίας 10 μονάδες

Άρθρο 4(1)(γ) 0 έως 60 μονάδες...λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος βαθμολογίας των ετήσιων υπηρεσιακών εκθέσεων των πέντε τελευταίων ετών. Να διαγραφεί η πρώτη επιφύλαξη σχετικά με τις μεταβατικές εκθέσεις του 2018 και 2019

Επιφύλαξη άρθρου 4(1): Νοείται ότι σε περίπτωση που δυο ή περισσότεροι υποψήφιοι συγκεντρώνουν τον ίδιο αριθμό μονάδων, η ΕΔΥ αποφασίζει για την προαγωγή με κριτήριο την αρχαιότητα (άρθρο 49 του Ν.1/90)

Σελ 5-6: Για Θέσεις Προαγωγής δεν υπάρχουν γραπτές εξετάσεις. Κατά 70% ποιος θα προαχθεί εξαρτάται από τον προϊστάμενο (50% αξιολόγηση +20% σύσταση). Είναι αυτό αποδεκτό;

Άρθρο 5(1)(δ) Να λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος της βαθμολογίας των πέντε τελευταίων ετών και διαγραφή της πρώτης επιφύλαξης αναφορικά με τα μεταβατικά έτη 2019 και 2020

Ως προς τις 20 μονάδες για τις αξιολογικές εκθέσεις που προέρχονται από διαφορετικά τμήματα, πώς εξασφαλίζεται το ενιαίο μέτρο κρίσης(αυστηρότερες και πιο επιεικείς ομάδες αξιολόγησης ;)

Άρθρο 5(1)(ε) διαγραφή και αντικατάσταση ως εξής: Πλεονέκτημα του Σχεδίου Υπηρεσίας 0 έως 5 μονάδες

Η σύσταση οικείου προϊσταμένου θα πρέπει εδώ να καταργηθεί και για ένα επιπρόσθετο λόγο. Δεν μπορεί να κατατάξει ιεραρχικά υπαλλήλους που δεν γνωρίζει επειδή είναι υποψήφιοι από άλλα τμήματα ή υπηρεσίες.

Άρθρο 5(στ) Αποτελέσματα προφορικής εξέτασης των υποψηφίων από την ΕΔΥ: 0 έως 20 μονάδες

Οι 15 μονάδες της συνέντευξης στην ΕΔΥ, είναι λίγες διότι στις υψηλόβαθμες θέσεις (Α13 και πάνω) η προσωπικότητα και όσα μπορεί αντικειμενικά να διαφανούν από μια συνέντευξη έχουν σημαντικό ρόλο(δες νομολογία)

Άρθρο 6

6(δ) να διαγραφεί η σύσταση Προϊσταμένου, εφόσον πρόκειται για θέσεις πρώτου διορισμού με εξωτερικούς υποψηφίους που είναι αδύνατο να τους γνωρίζει ο συστήνων Προϊστάμενος και να αντικατασταθεί με το κριτήριο του Πλεονεκτήματος με 10 μονάδες

Πως θα προβαίνει η ΕΔΥ σε αριθμοποίηση των κριτηρίων των πρόσθετων προσόντων και της πείρας στα πλαίσια των άρθρων 4, 5 και 6, πέραν των απαιτούμενων στο οικείο Σ/Υ; Χρήζει διευκρίνησης ή έκδοση Κανονισμών για σκοπούς ομοιόμορφου και διαφανούς υπολογισμού.

Άρθρο 8(1) Ορίζονται εξετάσεις για θέσεις διατμηματικής και για θέσεις πρώτου διορισμού και προαγωγής. Η υποβολή των υπαλλήλων σε γραπτή εξέταση κάθε

**Δημοκρατία – Διαφάνεια - Διαβούλευση**

---

χρόνο τους αποσπά από την εργασία τους, τους μετατρέπει σε φοιτητές και σε κυνηγούς προαγωγών.

Άρθρο 8(4) σελ.11, Παράρτημα(άρθρο 7 και 8) Τα εξεταζόμενα θέματα σε κάθε περίπτωση δεν θα πρέπει να ανάγονται σε σειρά αποστήθιση αλλά στην δυνατότητα πρακτικής εφαρμογής νομοθεσίας και γενικών γνώσεων που αφορούν στις προκηρυχθείσες υπό πλήρωση θέσεις αλλά και στην διαπίστωση της κριτικής ικανότητας και των managerial skills των υποψηφίων

Άρθρο 9(3)(α)Εισήγηση για υποβολή σε γραπτή εξέταση αξιολόγησης ικανοτήτων, της οποίας το πιστοποιητικό επιτυχίας θα έχει ισχύ για τα επόμενα 5 χρόνια (όχι 3 έτη)

Άρθρο 9(3)(β) σελ.12:Η ισχύς του πιστοποιητικού επιτυχίας στις εξετάσεις γνώσεων να μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον υποψήφιο για τα επόμενα τρία έτη. Η αξιολόγηση να είναι "pass" or "fail" και να μην δίδεται βαθμός. Στην προκειμένη περίπτωση η επιτυχία στις εξετάσεις μπορεί να οριστεί για βαθμό πάνω από το 70%.

Σελ. 13 Κατά το άρθρο 11(1) για πλήρωση θέσεων προϊσταμένων, δίνεται η δυνατότητα στην ΕΔΥ να αποφασίζει μετά την υποβολή αιτήσεων ποια διαδικασία θα ακολουθηθεί, δηλαδή, αν θα είναι γραπτή ή σε Κέντρα Αξιολόγησης ή και τις δυο. Αυτό είναι απαράδεκτο αφού καταστρατηγεί την αρχή του αδιάβλητου της διαδικασίας, διαφάνειας/ συνέπειας και Χρηστής Διοίκησης. Δεν μπορεί η διαδικασία να αποφασίζεται μετά το άνοιγμα των αιτήσεων αλλά να είναι δεδομένη εκ των προτέρων. Για τέτοιες θέσεις είναι προτιμότερο και αφού θεσμοθετείται καταρτισμός καταλόγου προσοντούχων υποψηφίων να γίνονται τόσο γραπτές εξετάσεις όσο και εξετάσεις από Κέντρα Αξιολόγησης.

Άρθρο 11(1)Για την πλήρωση των θέσεων Προϊσταμένων Τμημάτων, Η ΕΔΥ παραπέμπει τους υποψηφίους στα Κέντρα αξιολόγησης, όπου υποβάλλονται σε γραπτή εξέταση και εξέταση του Κέντρου Αξιολόγησης, σε ημερομηνία και τόπο υπό τις οδηγίες και εποπτεία της ΕΔΥ.....

Σελ. 16, άρθρο 16: Η καταβολή τέλους για συμμετοχή σε εξετάσεις προαγωγής είναι απαράδεκτη, ειδικά με τη συχνότητα που προνοείται

Σελ.16, άρθρο 17(μεταβατική διάταξη): Δεν είναι κατανοητό. Εάν μια διαδικασία έχει αρχίσει πριν την εφαρμογή του νέου νόμου θα πρέπει να συνεχίσει και να ολοκληρωθεί σύμφωνα με το υφιστάμενο νομικό καθεστώς, διότι ο νέος Νόμος δεν θα πρέπει να έχει αναδρομική ισχύ. Το ίδιο θα πρέπει να ισχύσει και για κάθε θέση που έχει κενωθεί πριν την εφαρμογή του νέου νόμου με τη διαδικασία πλήρωσης να συνεχίζει και να ολοκληρώνεται σύμφωνα με το υφιστάμενο νομικό καθεστώς.

Σελ. 18, Παράρτημα, 2(β): Εξέταση γνώσεων σχετικά με τη δημόσια υπηρεσία. Δηλαδή; Τι θα αφορά μια τέτοια εξέταση; Τι θα περιλαμβάνει; Και τι θα αξιολογήσει που σχετίζεται με την επάρκεια στην εκπλήρωση των καθηκόντων μιας θέσης; Αν οι εξετάσεις είναι παρόμοιες με τις εξετάσεις που έχουν προκηρυχθεί τον Αύγουστο του



2016 για 14 θέσεις Πρώτου Λειτουργού στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού αυτό είναι επιεικώς απαράδεκτο.

**3. Νομοσχέδιο που τροποποιεί τον περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμο [Παράρτημα 6]**

Σελ. 1, άρθρο 2(1): Η μη, κατά κανόνα αλλά μόνο κατ' εξαίρεση, διεξαγωγή συνέντευξης για πρόσληψη στις Κλίμακες μέχρι Α7 είναι αδιανόητη. Η απουσία προσωπικής αξιολόγησης / επαφής με υποψήφιο στερεί την απόκτηση σωστής εικόνας αφού τα στοιχεία για τα οποία ένας αξιολογείται δεν είναι μόνο όσα αποτυπώνονται στις εξετάσεις.

**4. Οι περί Δημοσίας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμοί του 2015 οι οποίοι εκδόθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο δυνάμει των άρθρων 50 και 87 του περί Δημοσίας Υπηρεσίας Νόμου του 1990 [Παράρτημα 3]**

Το σύστημα αξιολόγησης των ΔΥ όπως προτείνεται παραπέμπει σε σχολείο. Κάθε έτος οι ΔΥ θα λαμβάνουν τον «Έλεγχο» τους (βαθμό αξιολόγησης στα διάφορα κριτήρια) και εάν θέλουν να προαχθούν θα πρέπει να παρακάθονται ετησίως σε εξετάσεις. Διαφωνούμε με αυτή την προσέγγιση, ως φιλοσοφία, θεμελιακά.

Σελ. 5, άρθρο 6; Διαφωνούμε με την εισαγωγή αριθμητικής αξιολόγησης και εισηγούμαστε την χρήση χαρακτηρισμών. Η Δημόσια Υπηρεσία δεν είναι σχολείο και οι υπάλληλοι δεν είναι μαθητές. Θεωρούμε ότι μια κλίμακα χαρακτηρισμών όπως πιο κάτω είναι καταλληλότερη για ενήλικες επαγγελματίες και παρέχει καλύτερα εφόδια και ευελιξία σε αυτόν που την χρησιμοποιεί αλλά και σε αυτόν που είναι ο παραλήπτης ώστε η σχέση μεταξύ τους να λειτουργήσει κατά τρόπο εποικοδομητικό:

Προτεινόμενη Κλίμακα χαρακτηρισμών:

- Εξάαιρετος
- Πολύ Καλός
- Καλός
- Ικανοποιητικός.
- Απαιτείται Προσπάθεια
- Απαιτείται πολύ μεγάλη προσπάθεια

Να θυμίσουμε ότι το πρόβλημα στο Δημόσιο με τις αξιολογήσεις δεν είναι οι χαρακτηρισμοί αλλά η ισοπέδωση, δηλαδή, η αδυναμία όσων διευθύνουν να ασκήσουν σωστά, δίκαια και με ευθυκρισία τα καθήκοντα τους.

Σελ. 10, άρθρο 9(2)(β): Σε ένα σύγχρονο οργανισμό οι Προϊστάμενοι αξιολογούνται και από τους υφισταμένους τους. Ποιοι και πως αξιολογούν τους Γενικούς Διευθυντές; Γιατί το προσωπικό να μην έχει λόγο;

Σελ. 15, άρθρο 13(6): Όλοι ΔΥ ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας τυγχάνουν αξιολόγησης. Οι Γενικοί Διευθυντές, Διευθυντές και οι Προϊστάμενοι γενικά τυγχάνουν ανατροφοδότησης (feedback) ή εκτίμησης από τους υφισταμένους τους κατά τρόπο που δεν θα επηρεάζει δυσμενώς τη θέση τους.

Σελ. 16. Άρθρο 15(1) & 16(2): Σε περίπτωση που υπάλληλος διαφωνεί υποβάλλει προσωπικές παραστάσεις γραπτώς με πλήρη δικαιολογητικά στην ομάδα αξιολόγησης. Είναι αντισυνταγματική η πρόνοια του άρθρου αφού υποβάλλονται παραστάσεις στην ίδια την ομάδα αξιολόγησης. Παραβιάζεται η αρχή της φυσικής δικαιοσύνης (nemo iudex in causa sua) που απαγορεύει σε κάποιον να είναι κριτής της ίδιας του της υπόθεσης. Σε περίπτωση δυσμενούς αξιολόγησης οι ενστάσεις του αξιολογούμενου και τα επιχειρήματα του θα πρέπει να υποβάλλονται απευθείας στην ΕΔΥ.

**5. Νομοσχέδιο που ρυθμίζει θέματα του Κρατικού Μισθολογίου και προνοεί για τις Προσαυξήσεις, την Τιμαριθμική Προσαρμογή και τις Γενικές Αυξήσεις Μισθών και Συντάξεων των Αξιωματούχων και των Εργοδοτούμενων της Κρατικής Υπηρεσίας [Παράρτημα 1]**

Η νομοθετική ρύθμιση του κρατικού μισθολογίου παραβιάζει την αρχή της Ελεύθερης Διαπραγματεύσεως η οποία θεωρείται θεμελιώδης στις εργασιακές σχέσεις. Τυχόν ψήφιση του σχετικού νόμου θα επιφέρει αλυσιδωτές παρενέργειες η προέκταση των οποίων θα γίνει αισθητή σε ολόκληρη την οικονομία. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο το γεγονός ότι τέτοια ρύθμιση δεν υπάρχει ΠΟΥΘΕΝΑ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ.

Το ΑΕΠ δεν λαμβάνει υπόψη και δεν επιμετρά και δεν υπολογίζει το έργο που παράγει η Δημόσια Υπηρεσία. Ας δούμε με οικονομικούς όρους, τι περιλαμβάνει ο δείκτης αυτός και ποια επιρροή ή επίδραση έχουν σε αυτό οι εργαζόμενοι.

$$\text{GDP} = \text{Consumption} + \text{Investment} + \text{Government Expenditure} + \text{Net Exports}$$

Πλην της κατανάλωσης που κάποτε μπορεί να είναι πλασματική λόγω δανεισμού, κανένα από τους δείκτες του ΑΕΠ δεν επηρεάζουν με την απόδοση ή την απασχόληση τους οι εργαζόμενοι. Πόσο μάλλον μια ομάδα εργαζομένων όπως οι ΔΥ.

Οι ΔΥ δεν προσλαμβάνουν αλόγιστα. Η Κυβέρνηση είναι που μπορεί να το κάνει. Γιατί οι ΔΥ να καταλήξουν να πληρώνουν (με την μη παραχώρηση αυξήσεων) τις τυχόν μεγάλες δαπάνες στις οποίες μπορεί να προχωρήσει για προεκλογικούς ή άλλους σκοπούς μια Κυβέρνηση μεταξύ των οποίων και την αχρείαστη, ενδεχομένως, πρόσληψη νέων υπαλλήλων;

Εάν, όπως φαίνεται από τη μελέτη του νομοσχεδίου, όλα ρυθμίζονται μέσα από τις πρόνοιες του σε σχέση με τις αυξήσεις στους μισθούς (άρθρο 4 – εξουσία Υπουργού Οικονομικών) τότε ποιος ο λόγος ύπαρξης και διαλόγου με τις συντεχνίες;

**Δημοκρατία – Διαφάνεια - Διαβούλευση**

---

Η ΑΤΑ σύμφωνα με απόφαση του Συμβουλίου Επικρατείας είναι διορθωτικό ποσό το οποίο παραχωρείται ως αντιστάθμισμα στους εργαζόμενους λόγω μείωσης της αγοραστικής αξίας τους μισθούς και γι' αυτό σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να λογίζεται ως αύξηση.

Η Κυβέρνηση δεν έχει δικαίωμα τροποποίησης της σύμβασης εργοδότησης υφιστάμενου προσωπικού, 'όπως είναι τα σχέδια υπηρεσίας και οι προσαυξήσεις. Μπορεί αν θέλει να το κάνει για τους νεοεισερχόμενους όπως άλλωστε το έκανε με το εφάπαξ και τη σύνταξη.