

ΕΚΘΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ:

ΕΘΝΙΚΟ ΜΗΤΡΩΟ ΕΠΙΤΕΛΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ, ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ, ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ, ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ (ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ)

ΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ

ΣΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ:

Το προτεινόμενο νομοσχέδιο αποτελείται από τέσσερα (4) μέρη. Το πρώτο, αφορά στη σύσταση Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, προβλέπει τη διαδικασία ένταξης ή διαγραφής από αυτό, τις θέσεις των φορέων της κεντρικής διοίκησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα που καλύπτονται από τα μέλη του Μητρώου, τη διαδικασία επιλογής τους, τις υποχρεώσεις τους και την εν γένει υπηρεσιακή τους κατάσταση. Το δεύτερο, ορίζει το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων που αφορούν στην αξιολόγηση των υπαλλήλων στο δημόσιο τομέα, τα κριτήρια, τη διαδικασία, τον τρόπο που τίθενται οι στόχοι σε ατομικό και υπηρεσιακό επίπεδο και επιδιώκει να ενισχύσει τη λογοδοσία και τον κοινωνικό έλεγχο της δημόσιας διοίκησης με τη σύσταση του Παρατηρητηρίου Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑΔΔ) στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης. Το τρίτο μέρος, αντικαθιστά τα άρθρα 80, 82, 83 και 98 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. του ν. 3528/2007 (Α'26), καθώς και τα άρθρα 83, 85, 86 και 102 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων του ν. 3584/2007 (Α'143) για τη βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, τις προαγωγές από βαθμό σε βαθμό, τους πίνακες προακτέων και το σύστημα βαθμολογικής ένταξης. Επίσης, προβλέπονται η επαναφορά σε ισχύ των διατάξεων των άρθρων 40, 89 έως 95 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007), των διατάξεων των άρθρων 45 και 91 έως 97 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007) και προβλέπεται η κατάργηση διατάξεων ως προς το σύστημα βαθμολογικής κατάταξης και εξέλιξης

και τη διαδικασία προαγωγών του ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226/Α'/27-10-2011), εκτός των διατάξεων που αφορούν στον υπολογισμό του πλεονάζοντος χρόνου στον κατά περίπτωση βαθμό ένταξης. Το τέταρτο μέρος, τέλος, επιφέρει μεταβολές στο σύστημα επιλογής των προϊσταμένων της δημόσιας διοίκησης.

A: ΚΥΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗ ΡΥΘΜΙΣΗ

1. Αναγκαιότητα

1.1. Περιγράψτε το πρόβλημα (οικονομικό, κοινωνικό ή άλλο), το οποίο καθιστά αναγκαία την προώθηση και ψήφιση της αξιολογούμενης ρύθμισης

Από την ανάλυση των στοιχείων του Μητρώου Απογραφής Ανθρώπινου Δυναμικού διαπιστώνεται και είναι διαθέσιμο ένα μεγάλο τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού με γνώσεις, εμπειρία και ικανότητες (περίπου 30.000 υπάλληλοι με μεταπτυχιακό και διδακτορικά καθώς και περίπου 10.000 μέλη ΔΕΠ, οι περίπου 1.700 της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, αλλά και οι έλληνες πανεπιστημιακοί σε ανώτατα ιδρύματα του εξωτερικού καθώς και όσοι, εκτός Δημοσίου, είναι κάτοχοι διδακτορικών διπλωμάτων) που παραμένει αδρανές, και περιθωριοποιημένο.

Η αναβάθμιση του ρόλου του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης, η ανάκτηση της εμπιστοσύνης των υπαλλήλων προς την φυσική τους ηγεσία και η εξάλειψη χρόνιων παθογενειών της διοίκησης αποτελούν προϋπόθεση για την δημοκρατική αναδιάρθρωση και την κοινωνική ανασυγκρότηση της χώρας καθώς και την αποτελεσματική κάλυψη των αναγκών του πολίτη.

Η σταδιοδρομία του δημόσιου υπαλλήλου με βάση την προσωπική του αξία και η ισότιμη αντιμετώπισή του, κατά την υπηρεσιακή του εξέλιξη, αποτελούν στοιχειώδεις κανόνες για τη λειτουργία κάθε συστήματος διοικητικής οργάνωσης που σέβεται τη συνταγματική νομιμότητα και επιδιώκει τη μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητάς του.

Η εφαρμογή των κανόνων αυτών υπολειπόταν στη χώρα μας για πολλές δεκαετίες σε σχέση με άλλα προηγμένα διοικητικά συστήματα. Η επικράτηση των

πελατειακών σχέσεων και η ευνοιοκρατία αποτέλεσαν, δυστυχώς, τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά στην οργάνωση και λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης. Το αναμφισβήτητο αυτό γεγονός υπονόμεισε κάθε προσπάθεια εκσυγχρονισμού της λειτουργίας της και ουσιαστικής βελτίωσης της αποτελεσματικότητάς της. Παράλληλα, οδήγησε σε υποβάθμιση των σχέσεων Διοίκησης και πολιτών, σε συνεχείς εντάσεις και τριβές στο εσωτερικό της εκτελεστικής λειτουργίας και σε αδυναμία πραγμάτωσης συνθηκών θεσμικού και πολιτικού εκσυγχρονισμού, ενόψει, ιδίως, των νέων προκλήσεων που δημιουργούνται, αφενός, από τη συμμετοχή μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και, αφετέρου, από την κυριαρχία της παγκοσμιοποίησης.

Τέλος, το γεγονός ότι ήδη από το 2013 έως και σήμερα, δεν υπάρχουν εκθέσεις αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων και από το 2010 έως και σήμερα οι προϊστάμενοι της διοικητικής ιεραρχίας επιλέγονται, κυρίως, με ανάθεση καθηκόντων από την πολιτική ηγεσία καθιστούν την προώθηση το προτεινόμενου νομοσχεδίου άκρως απαραίτητη για την εύρυθμη λειτουργία της Διοίκησης, την ενίσχυση της λογοδοσίας και διαφάνειας της διοικητικής δράσης, τη βελτίωση της κοινωνικής της αποτελεσματικότητας, καθώς και την ανάγκη αποκατάστασης της αξιοκρατίας στην επιλογή των θέσεων ευθύνης στο δημόσιο.

1.2. Αναφέρατε τους στόχους που επιδιώκει η αξιολογούμενη ρύθμιση συμπεριλαμβάνοντας επιπλέον τυχόν ποσοτικοποιημένα και ποιοτικά στοιχεία των επιδιωκόμενων στόχων και αποτελεσμάτων

Με τις διατάξεις του παρόντος νομοσχεδίου επιχειρείται:

α) Η θέσπιση ενός Εθνικού Μητρώου για τα στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης, που διαθέτουν πολύ υψηλά εκπαιδευτικά και διοικητικά προσόντα. Όλες οι επιτελικές θέσεις του Δημόσιου Τομέα και των Νομικών του Προσώπων δημοσίου δικαίου θα στελεχώνονται από τη "δεξαμενή" του Εθνικού Μητρώου μέσα από αντικειμενικές, αδιάβλητες και αξιοκρατικές διαδικασίες, που θα τελούν υπό την ευθύνη του ΑΣΕΠ και του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και βάσει κριτηρίων που θα είναι διαφανή, εκ των προτέρων γνωστά και κοινά για κάθε προκηρυγμένη θέση.

β) Η θέσπιση ενός νέου θεσμικού πλαισίου για την επιλογή Προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης του Δημόσιου Τομέα. Το νέο σύστημα θα βασίζεται σε αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια και οι απαιτήσεις του θα κλιμακώνονται στη βάση της διοικητικής ιεραρχίας από τον Προϊστάμενο Τμήματος ως και τον Γενικό Διευθυντή.

γ) Η αντιμετώπιση των στρεβλώσεων και της απαξίωσης του συστήματος αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, κυρίως, μετά την τελευταία νομοθετική παρέμβαση (ν. 4250/2014, ΦΕΚ 74/Α') με την δημιουργία ενός νέου θεσμικού πλαισίου για ένα σύγχρονο, λειτουργικό και δημοκρατικό σύστημα αξιολόγησης των Δημοσίων Υπαλλήλων, που θα διασφαλίζει τη διαφάνεια, τη δικαιοσύνη και την κοινωνική λογοδοσία.

δ) Η αποκατάσταση της εμπιστοσύνης της διοίκησης σχετικά με το αδιάβλητο της επιλογής των καταλληλότερων υπαλλήλων στην διοικητική ιεραρχία καθώς και η αναβάθμιση του ρόλου του ανθρώπινου δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης.

ε) Η ενίσχυση της διαφάνειας της διοικητικής δράσης καθώς και του κοινωνικού ελέγχου της λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης.

Οι εν λόγω διατάξεις επιτελούν αναμφίβολα κομβική λειτουργία στο σύστημα διοικητικής οργάνωσης του κράτους, αφού η επιλογή στις ανωτέρω θέσεις ευθύνης, η λειτουργική αξιοποίηση του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και, η ενίσχυση της λογοδοσίας και του κοινωνικού ελέγχου έχει καθοριστική σημασία για την ποιότητα του διοικητικού συστήματος.

1.3. Αναφέρατε αναλυτικά τις κοινωνικές και οικονομικές ομάδες που επηρεάζει άμεσα και αυτές που επηρεάζει έμμεσα η αξιολογούμενη ρύθμιση και προσδιορίστε τον λόγο της επιρροής

Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν, άμεσα, το σύνολο της δημοσιοϋπαλληλίας και, έμμεσα, το κοινωνικό σύνολο/χρήστη δημοσίων υπηρεσιών. Άμεσα, ως προς την υπηρεσιακή τους κατάσταση, τη βαθμολογική και μισθολογική τους εξέλιξη επηρεάζονται οι δημόσιοι υπάλληλοι και, έμμεσα, ως προς την αποτελεσματικότητα της διοίκησης και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, οι πολίτες που συναλλάσσονται με τις δημόσιες υπηρεσίες.

2. Καταλληλότητα

2.1. Αναφέρατε, εάν υπάρχουν, προηγούμενες προσπάθειες αντιμετώπισης του ίδιου ή παρόμοιου προβλήματος στην Ελλάδα και περιγράψτε αναλυτικά τα επιτυχή και τα προβληματικά σημεία των προσπαθειών αυτών

Τόσο η διαδικασία αξιολόγησης δημοσίων υπαλλήλων όσο και η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων έχει στο παρελθόν πολλές φορές επιχειρηθεί να ρυθμιστεί με πληθώρα νομοθετικών ρυθμίσεων όπως των νόμων 4250/2014 (αφορά την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων), 2683/1999, 3260/2004, 3528/2007 και 4275/2014 (αφορούν την επιλογή προϊσταμένων).

Βασική προσπάθεια των προαναφερόμενων ήταν η ανάδειξη τόσο των ικανοτήτων, μέσω της αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, όσο και των καταλληλότερων στη διοικητική ιεραρχία, η οποία θα έχαιρε της εμπιστοσύνης της δημοσιοϋπαλληλίας, καθώς και της κοινωνίας. Η σημασία της επιλογής των καταλληλότερων υπαλλήλων στις θέσεις ευθύνης είναι καίριας σημασίας για την αποτελεσματικότητα της διοίκησης, ιδίως σήμερα, που ως χώρα και κοινωνία αντιμετωπίζουμε μια άνευ προηγουμένου κρίση.

Ωστόσο, η εμπειρία από την εφαρμογή των προηγούμενων διατάξεων έδειξε ότι οι προαναφερόμενες νομοθετικές ρυθμίσεις ποτέ δεν εφαρμόστηκαν παρά μόνο κατά το μέρος που αφορά τις μεταβατικές τους διατάξεις.

Το γεγονός αυτό δημιούργησε περισσότερα προβλήματα από αυτά που ο νομοθέτης προσπάθησε να λύσει.

2.2. Αναφέρατε τουλάχιστον ένα παράδειγμα αντιμετώπισης του ίδιου ή παρόμοιου προβλήματος σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του ΟΟΣΑ (εφόσον υπάρχει) και αιτιολογήστε τον λόγο για τον οποίο επιλέξατε τη συγκεκριμένη χώρα.

Πριν τη δεκαετία του '80 η πλειοψηφία των δημοσίων υπηρεσιών στις χώρες του ΟΟΣΑ διέθετε συστήματα αξιολόγησης συνδεδεμένα με τη διοικητική θέση

ανεξαρτήτως δεικτών μέτρησης απόδοσης σε ατομικό επίπεδο. Στα τέλη της δεκαετίας του '90 και στις αρχές της δεκαετίας του 2000 παρατηρείται μία νέα τάση στις χώρες του ΟΟΣΑ γνωστή ως Διοίκηση Επίδοσης (Performance Management) που επιχειρεί να διασυνδέσει τη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού με θεσμικούς στόχους και στρατηγικές (Επίδοση = Απόδοση + Αποτελεσματικότητα). Η Διοίκηση Επίδοσης βασίζεται στο Στρατηγικό Σχεδιασμό στα πλαίσια του οποίου οι στόχοι και τα αποτελέσματα τίθενται με καθοριστικό τρόπο βάσει πολιτικών και διοικητικών διεργασιών.

Η αξιολόγηση του υπαλλήλου ή της ομάδας έναντι προκαθορισμένων στόχων συνιστά αναπόσπαστο τμήμα του Συστήματος Διοίκησης Επίδοσης. Με τον τρόπο αυτό είμαστε σε θέση να διαχειριστούμε την απόδοση των εργαζομένων, την υπηρεσιακή τους σταδιοδρομία, την εκπαίδευσή τους και την γενικότερη αξιοποίησή τους. Προκειμένου, όμως, να ευοδωθεί ένα τέτοιο σύστημα θα πρέπει προηγουμένως να αποσαφηνιστεί η μεθοδολογία διασύνδεσης της Στοχοθεσίας με την Αξιολόγηση. Ο κύριος σκοπός της μέτρησης ατομικών επιδόσεων δεν είναι η αύξηση ή μείωση των μισθολογικών αποδοχών αλλά προκειμένου να συνυπολογιστούν ως κίνητρο στην υπαλληλική σταδιοδρομία. Για παράδειγμα, συνεκτιμάται, σε περιπτώσεις προαγωγών, μετακινήσεων και εν γένει κινητικότητας ώστε να μπορεί η διοίκηση να ανταποκριθεί στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του να έχει δηλ. το σωστό άνθρωπο στη σωστή θέση την ίδια χρονική στιγμή.

Καλές Πρακτικές:

1. Το παράδειγμα της Ουγγαρίας:

Η Ουγγαρία εισήγαγε έναν ηλεκτρονικό (web-based) σύστημα Αξιολόγησης ενάντια στη γραφειοκρατία, που εγγυάται διαφάνεια, είναι εύκολο στη χρήση, δεν απαιτεί πολύ χρόνο και δεν προϋποθέτει έντυπα. Ο χρόνος για τον Αξιολογητή μειώνεται αισθητά σε ετήσια βάση καθώς τα πάντα καταγράφονται ηλεκτρονικά και με τη βοήθεια της τεχνολογίας προσδιορίζονται τα ποσοστά επίτευξης Στόχων και πιθανές Αποκλίσεις.

2. Το παράδειγμα της Δανίας:

Στη Δανία η Δημόσια Διοίκηση προβαίνει σε «Συμβόλαια Στοχοθεσίας» μεταξύ της Κεντρικής Διοίκησης (πχ Υπουργείο Οικονομικών) και των εκπροσώπων φορέων. Η συμφωνία αφορά σε περίπου δέκα με δεκαπέντε στόχους ετησίως. Οι στόχοι αυτοί γνωστοποιούνται στο διοικητικό προσωπικό άμεσα και δημοσιεύονται στο Internet και στο Intranet. Τέλος, η διοικητική ιεραρχία υποχρεούται να προβεί σε επιπρόσθετες συμφωνίες επίτευξης στόχων σε επίπεδο Δ/νσης, Τμήματος και σε ατομικό για τον κάθε υπάλληλο.

2.3. Απαριθμήστε αναλυτικά τα διατάγματα και τις κανονιστικές πράξεις που πρέπει να εκδοθούν, προκειμένου να εφαρμοστεί πλήρως η αξιολογούμενη ρύθμιση και περιγράψτε για κάθε μία από αυτές τυχόν θέματα που πρέπει να προσεχθούν κατά την εφαρμογή της

Με πράξεις του ΑΣΕΠ ανά τρίμηνο επικαιροποιούνται οι καταστάσεις των μελών του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης.

Με Προεδρικό Διάταγμα ορίζονται η δομή των κυβερνητικών οργάνων καθώς και η κατανομή αρμοδιοτήτων μεταξύ των κυβερνητικών οργάνων και των Γενικών Γραμματέως, των Αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων και των Ειδικών Γραμματέων.

Με απόφαση του οικείου Υπουργού εκδίδεται η πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη στελέχωση των θέσεων των Γενικών Γραμματέων, των Αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων και των Ειδικών Γραμματέων.

Με απόφαση του αρμοδίου Υπουργού ολοκληρώνεται ο διορισμός σε θέσεις Γενικών Γραμματέων, αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων και Ειδικών Γραμματέων και δημοσιεύεται στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Με απόφαση του αρμοδίου Υπουργού οι διορισθέντες/είσες στις θέσεις του άρθρου 6 παύονται από τα καθήκοντά τους πριν τη λήξη της θητείας τους, εάν συντρέξουν οι προϋποθέσεις της παραγράφου 5 του άρθρου 2.

Με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού ολοκληρώνεται, κατόπιν σχετικής πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος, ο διορισμός σε θέσεις Προέδρων, Διοικητών/τριών, Διευθυνόντων/νουσών Συμβούλων και όλων των μελών των Διοικήσεων των δημοσίων νομικών προσώπων των οποίων ο διορισμός διενεργείται από την Κυβέρνηση και η σχετική πράξη δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

Με απόφαση του αρμοδίου Υπουργού οι διορισθέντες/είσες στις θέσεις του άρθρου 8 παύονται από τα καθήκοντά τους πριν τη λήξη της θητείας τους, εάν συντρέξουν οι προϋποθέσεις της παραγράφου 5 του άρθρου 2.

Με απόφαση του Υπουργού Πολιτισμού και Αθλητισμού καθορίζονται τα απαιτούμενα ειδικά προσόντα, η διαδικασία συγκρότησης της Επιτροπής Αξιολόγησης των υποψηφίων, τα κριτήρια επιλογής και κάθε άλλο σχετικό θέμα για τις θέσεις Καλλιτεχνικών Διευθυντών και για τις θέσεις με αρμοδιότητες ειδικού πολιτιστικού σκοπού Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών εποπτευόμενων φορέων του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού. Οι θέσεις αυτές μπορούν να στελεχώνονται με διαδικασία δημόσιας πρόσκλησης ή δημόσιας διεθνούς πρόσκλησης.

Κατά την ανάληψη των καθηκόντων Διοικητή/τριας ή Προέδρου ή Διευθύνοντος/νούσης Συμβούλου του Νομικού Προσώπου, υπογράφεται συμφωνία δέσμευσης επί καταρτισθέντος προγράμματος δράσης μεταξύ αυτού και του αρμοδίου Υπουργού ως εκπροσώπου του Ελληνικού Δημοσίου, όπου περιγράφονται με σαφήνεια οι ποσοτικοί και ποιοτικοί στόχοι του φορέα και αναλαμβάνονται οι αντίστοιχες δεσμεύσεις.

Με απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης της Δημόσιας Διοίκησης των ν.π.δ.δ. και των Ο.Τ.Α. που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, συστήνεται στο ΑΣΕΠ το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (Ε.Σ.Ε.Δ.).

Με απόφαση του αρμόδιου για θέματα Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικό με τη μορφή και το περιεχόμενο των Εντύπων Έκθεσης Αξιολόγησης.

Με απόφαση του οικείου Υπουργού σε κάθε Υπουργείο, Γενική ή Ειδική Γραμματεία Υπουργείου, με απόφαση του προϊσταμένου κάθε αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας, με απόφαση του Συντονιστή κάθε Αποκεντρωμένης Διοίκησης, με απόφαση του Περιφερειάρχη κάθε Περιφέρειας και με απόφαση του εποπτεύοντος Υπουργού κάθε ν.π.δ.δ. με δικό του Υπηρεσιακό Συμβούλιο, συστήνεται Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης.

Με όμοια απόφαση μπορούν να συγκροτούνται περισσότερες Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης στον ίδιο φορέα, όποτε κρίνεται αναγκαίο.

Με απόφαση του Συντονιστή της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης συστήνεται Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. α' βαθμού.

Με απόφαση του Υπουργού ή του όργανου διοίκησης κάθε φορέα γνωστοποιούνται και κατανέμονται στις υπηρεσίες οι στρατηγικοί στόχοι για το επόμενο έτος εντός της πρώτης εβδομάδας του Οκτωβρίου. Εντός της πρώτης εβδομάδας του Νοεμβρίου, ο Υπουργός ή το μονομελές όργανο διοίκησης σε συνεργασία με τους Προϊσταμένους των Γενικών Διευθύνσεων ή ελλείψει αυτών με τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων και κατόπιν εισηγήσεων τους γνωστοποιεί και κατανέμει σε κάθε Γενική Διεύθυνση ή σε κάθε Διεύθυνση τους στρατηγικούς στόχους για το επόμενο έτος. Κάθε Γενικός Διευθυντής εκδίδει απόφαση για τους στόχους κάθε Διεύθυνσης βάσει εισηγήσεων των προϊσταμένων.

Με Κοινή απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του οικείου Υπουργού καθορίζονται οι λεπτομέρειες εφαρμογής του άρθρου 22 (Στοχοθεσία) του παρόντος.

Με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης καθορίζονται οι όροι, ο τρόπος λειτουργίας και κάθε θέμα σχετικό με την οργάνωση και διεξαγωγή των διαδικασιών Ακρόασης Κοινωνικών Φορέων και Πολιτών.

Με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης ρυθμίζονται οι λεπτομέρειες εφαρμογής του άρθρου 24 (Λογοδοσία και κοινωνικός έλεγχος – Παρατηρητήριο δημόσιας διοίκησης) του παρόντος.

Με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης συστήνεται στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.), Παρατηρητήριο της Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑ.Δ.Δ.).

Με απόφαση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου γίνονται οι προαγωγές στον αμέσως επόμενο βαθμό των υπαλλήλων, εφόσον έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο στο βαθμό που κατέχουν.

Το υπηρεσιακό συμβούλιο καταρτίζει τον Απρίλιο κάθε έτους πίνακα προακτέων καθώς και πίνακες μη προακτέων.

Με ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου περιλαμβάνονται οι υπάλληλοι που κρίνονται ως μη προακτέοι στους πίνακες μη προακτέων.

Με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, συστήνεται Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.), το οποίο είναι αρμόδιο για την επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων των Υπουργείων, αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών, Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, Ο.Τ.Α. β' βαθμού και ν.π.δ.δ.

Με απόφαση του οικείου Υπουργού σε κάθε Υπουργείο, με απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης, των ν.π.δ.δ. και των Ο.Τ.Α. σε κάθε αυτοτελή δημόσια υπηρεσία, με απόφαση του Συντονιστή της σε κάθε Αποκεντρωμένη Διοίκηση και με απόφαση του εποπτεύοντος Υπουργού σε κάθε ν.π.δ.δ. με δικό του υπηρεσιακό συμβούλιο συστήνεται Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (Σ.Ε.Π.) για την επιλογή προϊσταμένων Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας και για τη διεξαγωγή των δομημένων συνεντεύξεων του άρθρου 85 για την

επιλογή των προϊσταμένων Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας καθώς και αυτοτελών γραφείων.

Με κοινή απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του οικείου Υπουργού μπορεί να συσταθούν περισσότερα Σ.Ε.Π. για τις διαδικασίες επιλογής στους εποπτευόμενους φορείς των Υπουργείων.

Με την απόφαση σύστασης ορίζεται ως Πρόεδρος ένας εκ των δύο μελών του Α.Σ.Ε.Π.

Με κοινή απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων ορίζεται κάθε αναγκαίο ζήτημα για την επιλογή προϊσταμένων στην Ακαδημία Αθηνών και στα Πανεπιστήμια και Τ.Ε.Ι.

Με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης κατόπιν αιτήματος του οικείου φορέα εκδίδεται προκήρυξη για την πλήρωση θέσεων προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, όπου καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία.

Με απόφαση του οικείου Υπουργού ή του αρμόδιου για την τοποθέτηση οργάνου γίνεται η τοποθέτηση του επικρατέστερου για κάθε θέση υποψηφίου.

Για την πλήρωση θέσεων προϊσταμένων Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας, Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων εκδίδεται προκήρυξη από τον οικείο φορέα, με την οποία καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής.

Με απόφαση του οικείου οργάνου τοποθετούνται όσοι επιλέγονται από το ΕΙ.Σ.Ε.Π., τα Σ.Ε.Π. και τα υπηρεσιακά συμβούλια εντός μηνός από τη γνωστοποίηση της επιλογής τους.

Με απόφαση του οικείου οργάνου ο προϊστάμενος παύεται, εάν συντρέξουν οι όροι της παραγράφου 10 του άρθρου 86 του Υ.Κ.

Αν δεν υποβληθούν αιτήσεις για κάλυψη θέσης Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή αντιστοίχου ή ενδιάμεσου επιπέδου οργανικής μονάδας ή για κάλυψη θέσης Τμήματος και αυτοτελούς γραφείου, εκδίδεται απόφαση του Υπουργού ή του

διοικούντος το ν.π.δ.δ. για την τοποθέτηση υπαλλήλου που πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις και υπηρετεί στον τόπο που θα ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου.

Αναφορικά με τους Ο.Τ.Α. α' βαθμού, για την πλήρωση θέσεων προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων εκδίδεται προκήρυξη από το αρμόδιο προς διορισμό όργανο, όπου καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής.

Η τοποθέτηση του επικρατέστερου υποψηφίου γίνεται με έκδοση απόφασης του αρμόδιου για την τοποθέτηση οργάνου.

Για την πλήρωση θέσεων προϊσταμένων Διευθύνσεων αντιστοίχου ή ενδιαμέσου (μεταξύ Διευθύνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας, Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων εκδίδεται προκήρυξη από τον οικείο Ο.Τ.Α. με τους όρους και τις προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής.

Με απόφαση του οικείου οργάνου τοποθετούνται όσοι επιλέγονται από τα υπηρεσιακά συμβούλια εντός μηνός από τη γνωστοποίηση της επιλογής τους.

Με απόφαση του καθ' ύλη αρμοδίου Υπουργού συγκροτούνται Υπηρεσιακά Συμβούλια μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη δημοσίευση του παρόντος,

3. Συνέπειες στην Οικονομία

3.1 Αναφέρατε αναλυτικά ποιες κατηγορίες επιχειρήσεων αφορά η αξιολογούμενη ρύθμιση

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν έχουν καμία συνέπεια στις επιχειρήσεις, καθόσον αφορούν ζητήματα της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης.

3.2 Αναφέρατε αναλυτικά την επίδραση της αξιολογούμενης ρύθμισης στη δομή της αγοράς

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν έχουν καμία επίδραση στη δομή της αγοράς, καθόσον αφορούν ζητήματα της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης.

3.3 Μετρήστε το κόστος εγκατάστασης για νέες επιχειρήσεις πριν και μετά την αξιολογούμενη ρύθμιση, με την χρήση του «τυποποιημένου μοντέλου κόστους»

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν αφορούν θέματα που σχετίζονται με τις νέες επιχειρήσεις και το κόστος εγκατάστασής τους, αλλά, άπτονται εσωτερικών ζητημάτων λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης.

3.4 Αναφέρατε αναλυτικά την επίδραση της προτεινόμενης ρύθμισης στις λειτουργίες της παραγωγής και του μάρκετινγκ των επιχειρήσεων

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν έχουν καμία συνέπεια στις λειτουργίες της παραγωγής και του μάρκετινγκ των επιχειρήσεων, καθόσον αφορούν ζητήματα της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης.

3.5. Αναφέρατε αναλυτικά και αιτιολογήστε την επίδραση της αξιολογούμενης ρύθμισης στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν έχουν καμία συνέπεια στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, καθόσον αφορούν ζητήματα της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης.

3.6. Προσδιορίστε το διοικητικό βάρος των επιχειρήσεων που προκαλεί ή αφαιρεί η προτεινόμενη ρύθμιση, εφαρμόζοντας το «τυποποιημένο μοντέλο κόστους»

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν προκαλούν ή αφαιρούν διοικητικό βάρος στις επιχειρήσεις, καθόσον αφορούν ζητήματα της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης.

3.7 Προσδιορίστε ειδικότερα και μετρήστε αναλυτικά και ξεχωριστά το κόστος και τα οφέλη που θα προκύψουν από την προτεινόμενη ρύθμιση για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν έχουν καμία συνέπεια ως προς το κόστος-όφελος των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, καθόσον αναφέρονται σε ζητήματα της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης.

3.8. Προσδιορίστε αναλυτικά τα οφέλη ή την επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού, που αναμένεται να προκληθούν από την εξεταζόμενη ρύθμιση

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις κατά κύριο λόγο δεν προκαλούν επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού.

3.9. Προσδιορίστε αναλυτικά τυχόν συνέπειες της προτεινόμενης ρύθμισης στην εθνική οικονομία

Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις δεν έχουν άμεσες συνέπειες στην εθνική οικονομία, καθόσον αφορούν ζητήματα της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης τα οποία δεν επιφέρουν επιπτώσεις στα δημόσια έσοδα ούτε και προκαλούν δαπάνες.

4. Συνέπειες στην κοινωνία και στους πολίτες

4.1. Αναφέρατε τις προσδοκώμενες συνέπειες της προτεινόμενης ρύθμισης στην κοινωνία γενικά και στις επηρεαζόμενες κοινωνικές ομάδες ειδικά

Με τις προτεινόμενες διατάξεις του άρθρου 24, παράγραφος 1, καθιερώνεται η λογοδοσία και ο κοινωνικός έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης στο σύνολό της.

Σύμφωνα με το εδάφιο (α) της παραγράφου 1, σκοπός της θέσπισης του κοινωνικού ελέγχου είναι η βελτίωση της λειτουργίας της και της ποιότητας των υπηρεσιών της με:

- τον εντοπισμό προβλημάτων εύρυθμης λειτουργίας και περιπτώσεων κακοδιοίκησης,
- τη λήψη υπόψη της γνώμης των πολιτών για την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών,

- τη διατύπωση προτάσεων για την αναβάθμιση και καλύτερη λειτουργία τους.

Σύμφωνα με το εδάφιο (β) της παραγράφου 1, ορίζονται ενδεικτικά οι τρόποι διενέργειας του κοινωνικού ελέγχου με έρευνες ηλεκτρονικές και μη, με τις οποίες οι συναλλασσόμενοι πολίτες αξιολογούν τις υπηρεσίες που χρησιμοποίησαν καθώς και μέσω της προσφοράς στις κεντρικές ιστοσελίδες των Υπουργείων ηλεκτρονικών εργαλείων στους πολίτες-χρήστες με πρόβλεψη για την δυνατότητα αξιολόγησης των σχετικών παρεχόμενων υπηρεσιών καθώς και στις εφαρμογές ηλεκτρονικών συναλλαγών με τη Δημόσια Διοίκηση.

Περαιτέρω, με τις προτεινόμενες διατάξεις του άρθρου 24, παράγραφος 1, εδάφιο (γ), θεσπίζεται ότι, με τη συνεργασία του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), στις Δημόσιες Υπηρεσίες στις οποίες προσέρχονται πολίτες, αναπτύσσεται και εφαρμόζεται σύστημα διερεύνησης ικανοποίησης των πολιτών και υποβάλλονται παρατηρήσεις και προτάσεις για τη λειτουργία τους.

Για το σκοπό αυτό, συγκροτείται εκ μέρους της Δημόσιας Υπηρεσίας Ομάδα ή Ομάδες Έργου σε επίπεδο Κεντρικής Υπηρεσίας στην οποία συμμετέχουν υποχρεωτικά και υπάλληλοι των Υπηρεσιών που συναλλάσσονται με τους πολίτες. Οι Ομάδες Έργου επεξεργάζονται τα σχετικά στοιχεία και συνάσσουν σχετικές Εκθέσεις που υποβάλλονται υποχρεωτικά στον αρμόδιο Υπουργό και στο Παρατηρητήριο Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑΔΔ) και μπορούν να υποβάλλουν εισηγήσεις με αλλαγές που κρίνονται σκόπιμες, περιλαμβανομένης και νομοθετικής πρωτοβουλίας.

Με τις προτεινόμενες διατάξεις του άρθρου 24, παράγραφος 2, εδάφια (α) και (β), συστήνεται στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), Παρατηρητήριο της Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑΔΔ).

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο εδάφιο (α) της παραγράφου 2, αποστολή του ΠΑΔΔ είναι η επιστημονική παρακολούθηση της διοικητικής λειτουργίας και ο συντονισμός των διαδικασιών αξιολόγησης και του κοινωνικού ελέγχου της Δημόσιας Διοίκησης. Το Παρατηρητήριο στελεχώνεται από εμπειρογνώμονες του ΕΚΔΔΑ, οι οποίοι επιλέγονται με διετή θητεία από το Διοικητικό Συμβούλιο του και

προεδρεύει ο Πρόεδρος του ΕΚΔΔΑ. Στα μέλη του ΠΑΔΔ δεν καταβάλλεται πρόσθετη αμοιβή.

Τέλος, με τις διατάξεις του εδαφίου (β) της παραγράφου 2, παρέχεται εξουσιοδότηση στον Αναπληρωτή Υπουργό Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης να ρυθμίσει με απόφασή του τις λεπτομέρειες εφαρμογής του άρθρου 24.

4.2. Αναφέρατε τα σημερινά δεδομένα για κάθε ένα τομέα και κάθε μία κοινωνική ομάδα που επηρεάζονται από την αξιολογούμενη ρύθμιση, όπως αυτά προκύπτουν από την Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία

Με τις διατάξεις του άρθρου 24 «Λογοδοσία και κοινωνικός έλεγχος – Παρατηρητήριο δημόσιας διοίκησης» εισάγεται η έννοια της θεσμικής λογοδοσίας της Δημόσιας Διοίκησης, η οποία αφορά, γενικά, το σύνολο των συναλλασσόμενων πολιτών σε όλους τους τομείς αρμοδιότητας της Δημόσιας Διοίκησης. Η λογοδοσία και ο κοινωνικός έλεγχος αποτελούν κεντρικά στοιχεία της νέας θεσμικής αντίληψης αναφορικά με τη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης, αποσκοπώντας στην διαφάνεια της διοικητικής δράσης και στη βελτίωση της κοινωνικής της αποτελεσματικότητας.

Ο κοινωνικός έλεγχος της δημόσιας διοίκησης έχει ως σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης και της ποιότητας των υπηρεσιών της, μέσω του δημόσιου εντοπισμού προβλημάτων εύρυθμης λειτουργίας, περιπτώσεων κακοδιοίκησης, τη λήψη υπόψη της γνώμης των πολιτών για την ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών και τη διατύπωση προτάσεων για την καλύτερη λειτουργία τους.

4.3. Περιγράψτε ξεχωριστά και αναλυτικά τα οφέλη που αναμένεται να προκύψουν για τον πολίτη από την προτεινόμενη ρύθμιση

Μέσω της θέσπισης του κοινωνικού ελέγχου της Δημόσιας Διοίκησης, όπως αυτός καθορίζεται με τις διατάξεις του άρθρου 24 «Λογοδοσία και κοινωνικός έλεγχος – Παρατηρητήριο δημόσιας διοίκησης», οι προτεινόμενες ρυθμίσεις λαμβάνουν υπόψη τους πολίτες οι οποίοι συναλλάσσονται με τις δημόσιες υπηρεσίες, με στόχο την αμφίδρομη, ανοικτή και διαρκή επικοινωνία μεταξύ Δημόσιας Διοίκησης και πολιτών, τη δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ των εξυπηρετούμενων πολιτών και μιας εξωστρεφούς διοίκησης που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους, την αναβάθμιση των παρεχόμενων δημόσιων υπηρεσιών με πολιτο-κεντρική προσέγγιση και τελικό σκοπό την παροχή βελτιωμένων και ποιοτικών υπηρεσιών προς το κοινωνικό σύνολο γενικά.

4.4. Αναφέρατε τα σημεία της προτεινόμενης ρύθμισης, τα οποία επιφέρουν βελτίωση των υπηρεσιών του Κράτους προς τον πολίτη

Με σκοπό την επιστημονική παρακολούθηση της διοικητικής λειτουργίας και το συντονισμό των διαδικασιών αξιολόγησης και κοινωνικού ελέγχου της δημόσιας διοίκησης, με τις προτεινόμενες διατάξεις του άρθρου 24 «Λογοδοσία και κοινωνικός έλεγχος – Παρατηρητήριο δημόσιας διοίκησης» συστήνεται στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) Παρατηρητήριο της Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑΔΔ). Το Παρατηρητήριο στελεχώνεται από εμπειρογνώμονες του ΕΚΔΔΑ, οι οποίοι επιλέγονται με διετή θητεία από το Διοικητικό Συμβούλιό του και προεδρεύεται από τον Πρόεδρο του ΕΚΔΔΑ. Επιπλέον, θεσμοθετείται μια «δεξαμενή δεδομένων» μέσω ηλεκτρονικών εφαρμογών που λαμβάνει υπόψη της ηλεκτρονικές και μη έρευνες ικανοποίησης πολιτών προκειμένου να τυγχάνουν επεξεργασίας από τις Ομάδες Έργου που συστήνονται για το σκοπό αυτό και να συμπεριλαμβάνουν τα σχετικά πορίσματα στις εκθέσεις τους προς τον αρμόδιο Υπουργό και το ΠΑΔΔ.

4.5. Αναφέρατε τα σημεία της προτεινόμενης ρύθμισης, που απλουστεύουν τις διοικητικές διαδικασίες

Οι προτεινόμενες διατάξεις του άρθρου 24 «Λογοδοσία και κοινωνικός έλεγχος – Παρατηρητήριο δημόσιας διοίκησης» θεσπίζουν το πλαίσιο της θεσμικής λογοδοσίας της Δημόσιας Διοίκησης και του κοινωνικού ελέγχου της μέσω της ίδρυσης του Παρατηρητηρίου της Δημόσιας Διοίκησης. Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις δεν αφορούν απλούστευση διοικητικών διαδικασιών, όμως, κατόπιν των προτάσεων για την αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών και των προβλημάτων στις σχέσεις διοίκησης-πολιτών, είναι αυτονόητο ότι θα υπάρξουν βελτιωτικές ενέργειες προς την κατεύθυνση της απλούστευσης.

5. Συνέπειες στο φυσικό και πολιτιστικό περιβάλλον

5.1. Περιγράψτε ξεχωριστά και αναλυτικά τις αναμενόμενες συνέπειες της αξιολογούμενης ρύθμισης για τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη βελτίωση της ποιότητας του περιβάλλοντος και τη μείωση των περιβαλλοντικών κινδύνων

Δεν αναμένονται συνέπειες για τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη βελτίωση της ποιότητας του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος και τη μείωση των περιβαλλοντικών κινδύνων, καθώς οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του νομοσχεδίου δεν αφορούν σε αυτό το θεματικό πεδίο.

5.2. Αναφέρατε περιληπτικά τα βασικά σημεία της μελέτης περιβαλλοντικών επιπτώσεων για την προτεινόμενη ρύθμιση (εφόσον υπάρχει)

Δεν υπάρχει και δεν απαιτείται μελέτη περιβαλλοντικών επιπτώσεων λόγω του αντικειμένου των προτεινόμενων ρυθμίσεων.

6. Συνέπειες στη Δημόσια Διοίκηση και την απονομή της Δικαιοσύνης

6.1. Περιγράψτε ξεχωριστά και αναλυτικά τις αναμενόμενες συνέπειες της αξιολογούμενης ρύθμισης για τη βελτίωση της λειτουργίας και της αποδοτικότητας της Δημόσιας Διοίκησης

Ως προς τις συνέπειες των υπό αξιολόγηση ρυθμίσεων για τη βελτίωση της λειτουργίας και της αποδοτικότητας της Δημόσιας Διοίκησης, παρατηρούμε ότι:

Α. Αναφορικά με το Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης:

Από το Μητρώο αυτό στελεχώνονται οι θέσεις:

- των Γενικών Γραμματέων (πλην όσων προΐστανται αυτοτελών Γενικών & Ειδικών Γραμματειών), Αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων, Ειδικών Γραμματέων,
- των Προέδρων, Διοικητών/τριών, Διευθυνόντων/νουσών Συμβούλων και μελών των Διοικήσεων των δημοσίων νομικών προσώπων (που διορίζονται από την Κυβέρνηση), και

Τούτο δύναται να συμβάλλει στην αποσυμφόρηση των επιτελικών στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης που δεν βρίσκουν διέξοδο στην ιεραρχία του φορέα που υπηρετούν και, συνεπώς, σε μεγαλύτερη κινητικότητα στα στελέχη της διοίκησης με ιδιαίτερα προσόντα επί τη βάσει των αρχών της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας, καθότι το ΑΣΕΠ παρέχει τα εχέγγυα ως προς τον αδιάβλητο χαρακτήρα της διαδικασίας εγγραφής στο Μητρώο.

Β. Ως προς το Σύστημα Αξιολόγησης:

Με τις διατάξεις του προτεινόμενου νομοσχεδίου επανακτάται, κυρίως, η εμπιστοσύνη των υπαλλήλων προς την διοικητική ιεραρχία, και επιδιώκεται η βελτίωση τους, μέσω μιας διαδικασίας αξιολόγησης, που δεν έχει τιμωρητικό χαρακτήρα. Στόχος του παρόντος νομοσχεδίου είναι μέσω της αξιολόγησης οι καλύτεροι δημόσιοι υπάλληλοι να έχουν ταχύτερη βαθμολογική εξέλιξη.

Ιδιαίτερα θετική κρίνεται η σύνδεση της αξιολόγησης με την στοχοθεσία. Και οι δύο αυτές συνδεδεμένες πλέον διαδικασίες θεωρείται χρήσιμο να εφαρμοσθούν παράλληλα για ένα χρονικό διάστημα ώστε να μπορέσει η διοίκηση σε ύστερο χρόνο να αξιολογήσει την εφαρμογή και να επανέλθει με περισσότερο συγκεκριμένες οδηγίες.

Γ. Ως προς τη βαθμολογική διάρθρωση:

Με το νέο βαθμολόγιο έχει επέλθει βελτίωση στην βαθμολογική εξέλιξη. Έτσι ενώ με το ισχύον βαθμολόγιο είχαν τεθεί στεγανά, ενδεικτικά ανάμεσα στον Α και στον Β βαθμό, καθόσον η μετάβαση στον καταληκτικό ήταν δυνατή μόνο μετά από

ορισμό είτε σε θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης είτε σε θέση Επιθεωρητού-Ελεγκτού, με το νέο βαθμολόγιο διευκολύνεται συγκριτικά με το ισχύον σύστημα αυτή η δυνατότητα μετάβασης. Τούτο και σε συνδυασμό με το Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών, που αναφέρεται ανωτέρω, αναμένεται να προωθήσουν στελέχη της δημόσιας διοίκησης με προσόντα που, όμως, στερούνταν της δυνατότητας ιεραρχικής ανέλιξης λόγω του προηγούμενου συστήματος βαθμολογικής προαγωγής. Σημειώνεται ότι το νέο βαθμολόγιο επιβραβεύει τους υπαλλήλους που συγκεντρώνουν υψηλότερη βαθμολογία δίνοντάς τους, επίσης, την δυνατότητα για ταχύτερη βαθμολογική ανέλιξη.

Δ. Ως προς τις επιλογές Προϊσταμένων:

Στη δημόσια διοίκηση οι επιλογές προϊσταμένων γίνονται τα τελευταία χρόνια με βάση τις μεταβατικές διατάξεις, καθόσον ένα νέο σχέδιο ανέτρεπε το παλαιότερο πριν ουσιαστικά λειτουργήσει με τις πάγιες διατάξεις του. Σύμφωνα με το ισχύον σύστημα κατά την επιλογή των προϊσταμένων κομβικό ρόλο έπαιζε η ποσόστωση. Το σύστημα αυτό λόγω της εξάρτησης της αξιολόγησης του κρινόμενου από τους συνυπηρετούντες υπαλλήλους, εισήγαγε το τυχαίο στοιχείο της συνυπηρετήσης στις προϋποθέσεις για την σταδιοδρομία του και, συνεπώς, ερχόταν σε αντίθεση με τις συνταγματικές αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας, ήτοι της σταδιοδρομίας κάθε Έλληνα πολίτη στις δημόσιες θέσεις κατά τον λόγο της προσωπικής του αξίας και ικανότητας. Με το νέο σύστημα, αυτοί οι προβληματισμοί αίρονται και το δημοσιοϋπαλληλικό σώμα επανέρχεται σε μία κανονικότητα, σ' ένα σύστημα που προσομοιάζει με εκείνο του ν. 3839/2010, για το οποίο δεν είχαν εκφρασθεί κρίσεις για ενδεχόμενη αντισυνταγματικότητα.

Το παρόν σχέδιο εισάγει και τους θεσμούς της Ολομέλειας της Διεύθυνσης και της Ολομέλειας του Τμήματος, που το σκεπτικό τους προσιδιάζει με εκείνο για τον κοινωνικό έλεγχο της διοίκησης της διάταξης του άρθρ. 17 παρ. 11 του Ν. 1735/1987.

7. Νομιμότητα

7.1 Αναφέρατε το πλαίσιο διατάξεων του Συντάγματος στο οποίο ενδεχομένως εντάσσεται η προτεινόμενη ρύθμιση

Το γενικότερο πλαίσιο των διατάξεων του Συντάγματος, στο οποίο εντάσσονται οι προτεινόμενες στο σχέδιο νόμου ρυθμίσεις, εδράζεται στις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 1, σύμφωνα με τις οποίες, θεμέλιο του πολιτεύματος είναι η λαϊκή κυριαρχία, όλες οι εξουσίες πηγάζουν από το Λαό, υπάρχουν υπέρ αυτού και του Έθνους και ασκούνται ως ορίζει το Σύνταγμα.

Η αρχή της ισότητας, η οποία καθιερώνεται στο άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος αποτελεί νομικό κανόνα, ο οποίος επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων που βρίσκονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες και ο οποίος δεσμεύει και τον κοινό νομοθέτη και τη διοίκηση όταν δρα ατομικώς και κανονιστικώς. Η τήρηση της αρχής αυτής ελέγχεται από τα δικαστήρια μέσα στον κύκλο της δικαιοδοσίας τους, ώστε να διασφαλίζεται η πραγμάτωση του κράτους δικαίου και η με ίσους όρους διασφάλιση της αρχής της ελεύθερης ανάπτυξεως της προσωπικότητας του ατόμου. Επίσης, από τις διατάξεις των άρθρων 2 και 5 παρ. 1 του Συντάγματος απορρέει η υποχρέωση του σεβασμού και της αξίας του ανθρώπου και διασφαλίζεται η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και της σταδιοδρομίας του κάθε πολίτη, κατά το λόγο της προσωπικής του αξίας και ικανότητας.

Οι ως άνω συνταγματικές αρχές πρέπει να ισχύουν στην διαδικασία επιλογής επιτελικών στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης σε θέσεις φορέων της κεντρικής διοίκησης και σε θέσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, στην αξιολόγηση των τακτικών πολιτικών υπαλλήλων και των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και στην επιλογή των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων.

Ειδικότερη συνταγματική διάταξη σε εφαρμογή των ως άνω αρχών αποτελεί και η συνταγματική διάταξη του δεύτερου εδαφίου της παρ. 7 του άρθρου 103

σύμφωνα με την οποία «Νόμος μπορεί να προβλέπει ειδικές διαδικασίες επιλογής που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας ή ειδικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού για θέσεις των οποίων το αντικείμενο περιβάλλεται από ειδικές συνταγματικές εγγυήσεις ή προσιδιάζει σε σχέση εντολής».

Περαιτέρω, όπως προκύπτει από τις διατάξεις του σχεδίου νόμου 1-13 σχετικά με το Μητρώο Επιτελικών Στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, 14-24 σχετικά με την αξιολόγηση και 29 σχετικά με την αντικατάσταση των άρθρων 84-87 του ΥΚ (Ν.3528/2007, ΦΕΚ 26/Α'), και των άρθρων 87-89 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (Ν. 3584/2007, ΦΕΚ 143/Α') βασικές αρχές και κατευθύνσεις του συστήματος επιλογής επιτελικών στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, της αξιολόγησης των δημόσιων υπαλλήλων και της επιλογής των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων είναι η αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση βάσει σαφώς προσδιορισμένων κριτηρίων της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων, σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντα αλλά και της απορρέουσας από το Σύνταγμα Αρχής της Αξιοκρατίας. Με βάση την ανωτέρω αρχή η βαθμολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων και η επιλογή τους σε επιτελικές θέσεις και σε θέσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων πρέπει να γίνεται πάντοτε μετά από αντικειμενική και ουσιαστική αξιολόγηση και κρίση τους από τα αρμόδια όργανα.

Ενόψει των ανωτέρω, οι διατάξεις του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 7 και της παρ.2 του άρθρου 8 οι οποίες επιβάλλουν στον αρμόδιο Υπουργό την επιλογή υποχρεωτικά μεταξύ των επικρατέστερων υποψηφίων των προκρινόμενων από το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής, των παρ. 5 και 12 του άρθρου 17 και των παρ. 5 και 11 του άρθρου 18 οι οποίες για τους βαθμούς 90 και άνω και για βαθμολογία κάτω του 60 απαιτούν ειδική αιτιολογία η οποία να προκύπτει από την παράθεση πραγματικών στοιχείων που να την δικαιολογούν, του άρθρου 29- στα υπό αντικατάσταση άρθρα 86 και 87 του ΥΚ - Ν.3528/2007, ΦΕΚ 26Α'- σύμφωνα με τα οποία η κατάταξη και η επιλογή των υποψηφίων βάσει της τελικής μοριοδότησης γίνεται κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, η επιλογή του επικρατέστερου υποψηφίου από το ΕΙΣΕΠ τον οποίο ο Υπουργός τοποθετεί σε θέση

προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, σύμφωνα με το εδάφιο β της περ. στ) της παρ. 7 του άρθρου 86, η κατάρτιση πίνακα από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο με τη μοριοδότηση των υποψηφίων για τις θέσεις προϊσταμένων Διευθύνσεων ή Τμημάτων σύμφωνα με την περ. στ) της παρ. 8 του άρθρου 86, είναι σύμφωνες προς την συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της αξιοκρατίας.

7.2. Αναφέρατε τυχόν νομολογία των εθνικών δικαστηρίων και ιδίως του Ανωτάτου Ειδικού Δικαστηρίου, του Συμβουλίου της Επικρατείας, του Αρείου Πάγου ή του Ελεγκτικού Συνεδρίου που αφορά θέματα συναφή με την προτεινόμενη ρύθμιση

Αναφορικά με την αξιολόγηση, η νομολογία, έχει αποφανθεί ότι οι συνταγματικές αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας «...και ειδικότερα της ελεύθερης προσβάσεως και σταδιοδρομίας κάθε Έλληνα πολίτη στις δημόσιες θέσεις κατά τον λόγο της προσωπικής του αξίας και ικανότητας – άρθρο 4 παρ. 1 και 4 και άρθρο 5 παρ. 1 Συντ. – της διαφάνειας – άρθρο 103 παρ. 7 Συντ. – καθώς και του κράτους δικαίου – άρθρο 25 παρ. 1 Συντ. ...» διέπουν «... τις εν γένει διαδικασίες εξελίξεως – προαγωγής ή ανάθεσης καθηκόντων – των δημοσίων υπαλλήλων ...» (ΔΕΦΘεσ. 392/2009, στον τόμο: ΥΔΜΗΔ, Δ/νση Κωδικοποίησης Νομικών Πληροφοριών, Νομολογία Μελέτες 1994-2009, Αθήνα 2012, σελ. 107, επίσης, βλ. Εφημερίδα Διοικητικού Δικαίου 2009 σελ. 610-611). Η δε βαθμολόγηση αυτών στα διάφορα κριτήρια πρέπει να γίνεται πάντοτε μετά από αντικειμενική και ουσιαστική αξιολόγηση και κρίση τους από τα αρμόδια όργανα σε σχέση με το αντικείμενο εργασίας τους (ΣτΕ 1667/2002, βλ. σχετική παραπομπή (υπ' αριθμ. 313987) στην ιστοσελίδα της Τράπεζας Νομικών Πληροφοριών «Νόμος»).

Σχετικά με την κοινοποίηση της προκηρύξεως υποβολής υποψηφιοτήτων για θέσεις προϊσταμένων σημειώνεται ότι είναι υποχρεωτική για τη Διοίκηση «... η δημόσια γνωστοποίηση δια γενικής προσκλήσεως της προθέσεως ... προ πλήρωση ... θέσεως ...» δημοσίων υπαλλήλων (ΣτΕ 2754/1993 Τμ. Γ, βλ. στον τόμο: ΥΔΜΗΔ, Δ/νση Κωδικοποίησης Νομικών Πληροφοριών, Νομολογία-Μελέτες 1994-2009, Αθήνα 2012, σελ. 109 και, επίσης, βλ. Το Σύνταγμα 1994 σ. 430-438).

Επιπλέον, κατά πάγια νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, διαδικασίες ποσόστωσης αντιβαίνουν στην αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας (Έτσι και σε πρόσφατη σχετική απόφαση της Ολομελείας του ΣτΕ 527/2015 που αφορά στην ποσόστωση για τις προσλήψεις των καθηγητών, βλ. σχετική παραπομπή-υπ' αριθμ. 645957-στην ιστοσελίδα της Τράπεζας Νομικών Πληροφορικών «Νόμος»). Επίσης, η σταδιοδρομία στο Δημόσιο είναι ελεύθερη κατά λόγο της προσωπικής αξίας και ικανότητας του καθενός και υπ' αυτήν την έννοια δεν επιτρέπεται να παρεισφρήσουν συμπτωματικά στοιχεία και τυχαία γεγονότα. Το αυτό ισχύει και για το σύστημα επιλογής προϊσταμένων καθόσον τούτο συνδέεται άμεσα με το σύστημα αξιολόγησης. Το σύστημα που προτείνεται με το παρόν σχέδιο αίρει τους προβληματισμούς αυτούς καθόσον δεν υφίσταται ποσόστωση και δεν εισάγεται κατά την αξιολόγηση το τυχαίο στοιχείο της συνυπηρέτησης.

Αναφορικά με την αιτιολόγηση του πρακτικού με πραγματικά περιστατικά σημειώνεται ότι για να είναι δυνατός ο έλεγχος από το ακυρωτικό δικαστήριο της σύννομης άσκησης από τη Διοίκηση της παρεχόμενης σ' αυτήν από το νόμο διακριτικής ευχέρειας προς επιλογή των καταλληλότερων υπαλλήλων, ως προϊσταμένων, πρέπει στο σχετικό πρακτικό του αρμοδίου υπηρεσιακού συμβουλίου να παρατίθενται τα πραγματικά περιστατικά και οι λόγοι βάσει των οποίων καταλήγει στην κρίση του για την επιλογή ή όχι των κρινόμενων υπαλλήλων προς πλήρωση θέσεων προϊσταμένων (ΔΕΦΑΘ413/1989, βλ. στον τόμο: Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, Δ/νση Κωδικοποίησης Νομικών Πληροφοριών, Νομολογία, Γνωμοδοτήσεις-Μελέτες, 1990, Αθήνα 1992, σελ. 78, επίσης, σε Επιθεώρηση Νομολογίας, 1989, τόμος Β', σελ. 1546).

Σημειώνεται δε, σε σχέση με το πρακτικό, ότι χρειάζεται να γίνει ειδική αναφορά στις ιδιότητες ή ικανότητες που ελλείπουν από τον κρινόμενο προς προαγωγή και στα στοιχεία εκείνα του ατομικού φακέλου ή σε πραγματικά δεδομένα που περιέχονται σε γνώση του συμβουλίου και δικαιολογούν την κρίση του περί μη προαγωγής του υπαλλήλου (ΔΕΦΑΘ 119/1989, βλ. στον τόμο: Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, Δ/νση Κωδικοποίησης Νομικών Πληροφοριών, Νομολογία-Γνωμοδοτήσεις-Μελέτες 1990, Αθήνα 1992, σελ. 77, περίληψη της αποφάσεως στην: Επιθεώρηση Νομολογίας, 1989, τόμος Β', σελ. 1547).

7.3. Αναφέρατε τις σχετικές διατάξεις και προβλέψεις του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου και των διεθνών συμβάσεων που έχει κυρώσει η Ελλάδα, όπως επίσης και τυχόν νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Οι ρυθμίσεις των άρθρων 1-13 του σχεδίου νόμου σχετικά με το Μητρώο Επιτελικών Στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, 14-24 για την αξιολόγηση, καθώς και οι αντικαθιστώμενες με το άρθρο 29 του νομοσχεδίου διατάξεις των άρθρων 84-87 του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (Ν. 3528/2007, ΦΕΚ Α' 26) και 87-89 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (Ν. 3584/2007, ΦΕΚ 143/Α') συμπορεύονται με τις διατάξεις του άρθρου 20 του Χάρτη των Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα προς το οποίο «Όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι ενώπιον του νόμου», της παρ. 1 άρθρ. 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατά το οποίο «Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπείά του» και του άρθρου 6 της ΣΕΕ, σύμφωνα με το οποίο, η Ευρωπαϊκή Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών καθώς και του κράτους δικαίου, αρχές οι οποίες είναι κοινές για τα κράτη μέλη και σέβονται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών και όπως προκύπτουν από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου.

Σύμφωνα προς την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976, που εφαρμόζεται και στις σχέσεις εργασίας και στον δημόσιο τομέα (βλ. απόφαση της 21 Μαΐου 1985, Επιτροπή κατά Γερμανίας, 248/83 Rec.

σελ. 01459 και πιο πρόσφατα Hellen Gerster κατά Freistaat Bayern της 2-10-1997, υπόθεση 1-95), προβλέπεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και στις συνθήκες εργασίας, εντός των κρατών μελών (βλ. και προδικαστικό ερώτημα που απηύχθηκε στο ΔΕΚ το Verwaltungsgericht Gelsenkirchen κατ' εφαρμογή του άρθ. 177 Συνθ ΕΚ, για την επίλυση της διαφοράς Marschall - Land, ζητώντας την ερμηνεία των άρθ. 2 παρ. 1 και 4 της οδ. 76/207/ΕΟΚ).

Σύμφωνα με την οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως της φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, συντρέχει άμεση διάκριση όταν, σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή λόγω της καταγωγής αυτής.

Η ως άνω οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, στην αυτό απασχόληση και στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων και των προαγωγών.

Σύμφωνα με την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία, συντρέχει άμεση διάκριση όταν, λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, ένα πρόσωπο εξ αιτίας αυτών υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή.

Η παρενόχληση νοείται ως διάκριση, εφ' όσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με μια από τις ανωτέρω περιπτώσεις, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η ως άνω οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα όσον αφορά τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτό απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα

επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων και των προαγωγών.

Σύμφωνα προς το άρθρ. 7 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών της οποίας το κείμενο υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 18 Δεκεμβρίου 1979 και κυρώθηκε από το Ν. 1342/30 Μαρτ. – 1 Απριλ. 1983 (ΦΕΚ Α' 39) : Τα Κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών στην πολιτική και δημόσια ζωή της χώρας και, ιδιαίτερα, εξασφαλίζουν σ' αυτές, υπό ίσους όρους με τους άνδρες, το δικαίωμα : (α).....

β) Να λαμβάνουν μέρος στην κατάσταση της πολιτικής του Κράτους και στην εκτέλεσή της, να καταλαμβάνουν δημόσιες θέσεις και να ασκούν όλα τα δημόσια καθήκοντα σε όλες τις βαθμίδες της κυβερνήσεως.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Διεθνούς Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών για τα Οικονομικά και Κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα της 19ης Δεκεμβρίου 1966 το οποίο κυρώθηκε με το Ν.1532/18-19 Μαρ. 1985 (ΦΕΚ Α'45) : Τα συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας οι οποίοι εξασφαλίζουν ειδικότερα:(α)..... (β).....

γ) Την ίδια δυνατότητα για όλους για την προαγωγή στην εργασία τους στην ανώτερη κατηγορία που τους προσήκει αφού ληφθεί υπόψη στην περίπτωση αυτή μόνο ο χρόνος εργασίας και η ικανότητα.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας 111 της 4 Ιουνίου 1958, η οποία κυρώθηκε με το Ν.1424/1984 (ΦΕΚ Α'29), κάθε μέλος για το οποίο ισχύει η Σύμβαση αυτή, είναι υποχρεωμένο με μεθόδους προσαρμοσμένες στις περιστάσεις και στις εθνικές συνήθειες, να διατυπώσει και να εφαρμόσει εθνική πολιτική που να αποβλέπει στην προαγωγή της ισότητας ευκαιριών και μεταχειρίσεως σχετικά με την απασχόληση και το επάγγελμα με σκοπό την εξάλειψη κάθε διάκρισης στο αντικείμενο αυτό .

7.4 Αναφέρατε τυχόν σχετικές προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και της νομολογίας του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

Με βάση τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 6 της ΕΣΔΑ και δη στο πλαίσιο των αμφισβητήσεων επί δικαιωμάτων και υποχρεώσεων αστικής φύσεως, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου προβαίνει στον έλεγχο της πειθαρχικής διαδικασίας ενώπιον διοικητικών πειθαρχικών οργάνων στα οποία επιβάλλει την τήρηση ορισμένων αρχών που ισχύουν και στην απονομή της δικαιοσύνης, όπως του προσδιορισμένου από το νόμο δικαστηρίου, της ανεξαρτησίας, της αμεροληψίας και της δημοσιότητας της διαδικασίας, με την αιτιολογία ότι στις εκδικαζόμενες από τα πειθαρχικά αυτά συμβούλια υποθέσεις ο αστικός ή ποινικός χαρακτήρας δεν αποκλείεται κυρίως αν ληφθεί υπ' όψη η βαρύτητα των κυρώσεων (βλ. Pellegrin κατά Γαλλίας , 28541/ 1995, Albert και Le Compte κατά Βελγίου , 7299/1975 και 7496/1976, Deweer κατά Βελγίου, 6903/1975).

8. Αρμοδιότητα

8.1. Αναφέρατε τα υπουργεία που είναι συναρμόδια για τον σχεδιασμό και την προώθηση της αξιολογούμενης ρύθμισης, αιτιολογώντας ειδικά τους λόγους συναρμοδιότητας

Το Υπουργείο Εσωτερικών & Διοικητικής Ανασυγκρότησης έχει την αποκλειστική αρμοδιότητα επίσπευσης σχεδιασμού και προώθησης των προτεινόμενων νομοθετικών διατάξεων προκειμένου να κατοχυρώσει θεσμικά τα εχέγγυα ως προς την κάλυψη θέσεων αυξημένης διοικητικής ευθύνης στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, να διασφαλίσει την αντικειμενικότητα ως προς τη διαδικασία αξιολόγησης των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα με την αξιοκρατική επιλογή στην ιεραρχία των στελεχών της δημόσιας διοίκησης, τον κοινωνικό έλεγχο της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης και την βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων.

8.2. Αναφέρατε τις οργανικές μονάδες με τις οποίες υπήρξε συνεργασία του επισπεύδοντος υπουργείου κατά το στάδιο προετοιμασίας της εξεταζόμενης ρύθμισης

Γενική Διεύθυνση Οικονομικών & Διοικητικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Εσωτερικών & Διοικητικής Ανασυγκρότησης

Γενική Διεύθυνση Μεταρρυθμιστικής Πολιτικής & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εσωτερικών & Διοικητικής Ανασυγκρότησης

Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών & Διοικητικής Ανασυγκρότησης

ΕΚΔΔΑ

ΑΣΕΠ

8.3. Αναφέρατε αναλυτικά τις υπηρεσίες, που θα είναι αρμόδιες για την εφαρμογή κάθε ξεχωριστής δράσης που προέρχεται από την εξεταζόμενη ρύθμιση

- I. Για την ηλεκτρονική τήρηση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, σύμφωνα προς το άρθρο 1 του προτεινόμενου νομοσχεδίου, το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ).
- II. Για την έκδοση ανά τρίμηνο συναφών πράξεων με επικαιροποιημένες καταστάσεις των μελών του Μητρώου, βάσει του άρθρου 3 του νομοσχεδίου, το ΑΣΕΠ.
- III. Για την τήρηση καταστάσεων με τα στοιχεία του προσωπικού που έχουν εγγραφεί στο Μητρώο και την αμελλητί ενημέρωση του ΑΣΕΠ σε περίπτωση που προκύπτει αναγκαιότητα διαγραφής από αυτό, κατά το άρθρο 3 του νομοσχεδίου, οι Διευθύνσεις Διοικητικού και οι Υπηρεσίες Προσωπικού των φορέων του Δημοσίου, Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, νπδδ, ΟΤΑ α' και β' βαθμού, Ανεξάρτητων Αρχών και κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου.
- IV. Για τη διαγραφή μελών από το Μητρώο στις περιπτώσεις διάπραξης πειθαρχικού αδικήματος που επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης κατ' εφαρμογή των διατάξεων του υπαλληλικού κώδικα, όπως ισχύει κάθε φορά, ή θέσης του εγγεγραμμένου μέλους σε καθεστώς αυτοδίκαιης αργίας, βάσει του της παρ. 2 του άρθρου 5 του παρόντος, το ΑΣΕΠ.

- V. Για την εκδίκαση των ενστάσεων κατά των πινάκων επιλογής για τη στελέχωση θέσεων των φορέων κεντρικής διοίκησης, σύμφωνα προς την παρ. 6 του άρθρου 7 του σχεδίου νόμου, το ΑΣΕΠ.
- VI. Για το σχεδιασμό και τη διεξαγωγή ειδικών προγραμμάτων εκπαίδευσης – επιμόρφωσης των επιλεχθέντων μελών του Μητρώου, κατά το άρθρο 9 του νομοσχεδίου, το ΕΚΔΔΑ.
- VII. Για την τήρηση των διαδικασιών αξιολόγησης αρμόδια, βάσει της περ. α) της παρ. 3 του άρθρου 16 του νομοσχεδίου, η οικεία Διεύθυνση Διοικητικού ή Προσωπικού.
- VIII. Για την γνωστοποίηση της έκθεσης αξιολόγησης στον αξιολογούμενο, σύμφωνα προς την περ. β) της παρ. 3 του άρθρου 16, η αρμόδια υπηρεσία Προσωπικού ή Διοικητικού.
- IX. Για τη βαθμολόγηση, σε περίπτωση που η απόκλιση στη βαθμολογία μεταξύ των δύο αξιολογητών υπερβαίνει τις είκοσι τέσσερις (24) εκατοστιαίες μονάδες, βάσει της παρ. 4 του άρθρου 16, η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης.
- X. Για την γνωστοποίηση της έκθεσης αξιολόγησης στον αξιολογούμενο μετά την οριστικοποίησή της, βάσει της παρ. 14 του άρθρου 17, η αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού/Διοικητικού.
- XI. Για την κατάρτιση του ανώνυμου ερωτηματολογίου προκειμένου να πραγματοποιηθεί η αξιολόγηση των προϊσταμένων από τους υφισταμένους, κατά την παρ. 15 του άρθρου 18 του σχεδίου νόμου, η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού/Διοικητικού.
- XII. Για τη διαβίβαση των ενστάσεων που ασκεί ο αξιολογούμενος στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης σε περίπτωση που ο μ.ο. της βαθμολογίας είναι μικρότερος του εβδομήντα, βάσει της παρ. 3 του άρθρου 20 του παρόντος, η οικεία Διεύθυνση Διοικητικού.
- XIII. Για την εντός δύο (2) μηνών, από την εισαγωγή τους, απόφαση επί των ενστάσεων ως προς την έκθεση της Αξιολόγησης, κατά την παρ. 4 του άρθρου 20 του σχεδίου νόμου, η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης.

- XIV. Για την εξέταση των δεδομένων που στοιχειοθετούν τα πραγματικά περιστατικά της εξαιρετικής επίδοσης του αξιολογούμενου, σύμφωνα προς το άρθρο 21 παρ. 2, του νομοσχεδίου, η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης.
- XV. Για τον κοινωνικό έλεγχο της δημόσιας διοίκησης λαμβάνοντας υπόψη τη γνώμη των πολιτών για την ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών, κατά το άρθρο 24 του παρόντος, το Παρατηρητήριο της Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑΔΔ) που εδρεύει στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ).
- XVI. Για την κατάρτιση κάθε Απρίλιο των πινάκων προακτέων με αλφαβητική σειρά κατά βαθμό, κλάδο και ειδικότητα καθώς και των πινάκων των μη προακτέων, βάσει του άρθρου 25 του σχεδίου νόμου, όπως τροποποιεί τις σχετικές διατάξεις του άρθρου 83 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ν. 3528/2007/Α'/26), το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο.
- XVII. Για την βαθμολογική ένταξη μετά τη μονιμοποίηση του υπαλλήλου, κατά το άρθρο 26 του παρόντος, όπως τροποποιεί το άρθρο 98 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ν. 3528/2007/Α'/26), το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο.
- XVIII. Για την υποστήριξη της διαδικασίας των δομημένων συνεντεύξεων του κριτηρίου αξιολόγησης δ) παρ. 7 του άρθρου 85 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ν. 3528/2007/Α'/26), όπως τροποποιείται από το άρθρο 29 του σχεδίου νόμου, το ΕΚΔΔΑ.
- XIX. Για την κοινοποίηση της προκήρυξης προϊσταμένων Διευθύνσεων, ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας, Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων με κάθε πρόσφορο τρόπο, στους υπαλλήλους, κατά την περ. β) της παρ. 8 του άρθρου 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ν. 3528/2007/Α'/26), όπως τροποποιείται από το άρθρο 29 του σχεδίου νόμου, ο οικείος Φορέας.

- XX. Για την μοριοδότηση των υποψηφίων και την επιλογή των προϋσταμένων Γενικών Διευθύνσεων κατόπιν προκήρυξης, κατά την περ. στ) της παρ. 7 του άρθρου 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ν. 3528/2007/Α'/26), όπως τροποποιείται από το άρθρο 29 του σχεδίου νόμου, το ΕΙ.Σ.Ε.Π..
- XXI. Για την μοριοδότηση των υποψηφίων και την επιλογή των προϋσταμένων Διευθύνσεων αντιστοίχου ή ενδιαμέσου (μεταξύ Διευθύνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας, Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων κατά την περ. στ) της παρ. 8 του άρθρου 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ν. 3528/2007/Α'/26), όπως τροποποιείται από το άρθρο 29 του σχεδίου νόμου, το Σ.Ε.Π. ή το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο αντίστοιχα.
- XXII. Για την επιμόρφωση των προϋσταμένων τμημάτων που δεν έχουν ασκήσει στο παρελθόν καθήκοντα προϋσταμένου μετά από την τοποθέτησή τους, βάσει της παρ. 13 του άρθρου 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ν. 3528/2007/Α'/26), όπως τροποποιείται από το άρθρο 29 του σχεδίου νόμου, το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.
- XXIII. Για την μοριοδότηση των υποψηφίων και την επιλογή των προϋσταμένων Γενικών Διευθύνσεων κατόπιν προκήρυξης, κατά την περ. στ) της παρ. 3 του άρθρου 89 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007/Α'/143), όπως τροποποιείται από το άρθρο 29 του σχεδίου νόμου, το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο.
- XXIV. Για την μοριοδότηση των υποψηφίων και την επιλογή των προϋσταμένων Διευθύνσεων αντιστοίχου ή ενδιαμέσου (μεταξύ Διευθύνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας, Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων κατά την περ. στ) της παρ. 4 του άρθρου 89 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007/Α'/143), όπως τροποποιείται από το άρθρο 29 του σχεδίου νόμου, το Υπηρεσιακό Συμβούλιο.

XXV. Για την επιμόρφωση των προϊσταμένων τμημάτων που δεν έχουν ασκήσει στο παρελθόν καθήκοντα προϊσταμένου μετά από την τοποθέτησή τους, βάσει της παρ. 13 του άρθρου 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ν. 3528/2007/Α'/26) και της παρ. 9 του άρθρου 89 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007/Α'/143), όπως τροποποιούνται από το άρθρο 29 του σχεδίου νόμου, το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

9. Τήρηση Νομοτεχνικών Κανόνων και Κωδικοποίηση

9.1. Αναφέρατε τους νομοτεχνικούς κανόνες, οι οποίοι εφαρμόστηκαν κατά τη σύνταξη της προτεινόμενης διάταξης, με αναφορά στο εγχειρίδιο οδηγιών της Κεντρικής Νομοπαρασκευαστικής Επιτροπής (ΚΕ.Ν.Ε.)

Το σχέδιο νόμου ενσωμάτωσε τους νομοτεχνικούς κανόνες και τις υποδείξεις της ΚΕ.Ν.Ε., όπως, όπου υπάρχουν συντομογραφίες, αναγράφεται τουλάχιστον μία φορά στην αρχή, χωρίς σύντμηση η πλήρης ανάλυση της συντομογραφίας και μέσα σε παρένθεση η συντομογραφία που χρησιμοποιείται στη συνέχεια του κειμένου, γραμματική ορθότητα, και, επιπλέον, ακολούθησε τις αρχές της καλής νομοθέτησης, όπως απλότητα και σαφήνεια κειμένου, αναλογικότητα και αναγκαιότητα, αποφυγή αντιφατικών ρυθμίσεων.

9.2. Προσδιορίστε τις διατάξεις που τροποποιεί, αντικαθιστά ή καταργεί η προτεινόμενη ρύθμιση και ιδίως αναφέρατε εάν υπάρχει ήδη κώδικας ρυθμίσεων συναφών με την προτεινόμενη

ΤΡΟΠΟΠΟΙΟΥΜΕΝΕΣ/ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 6

«Θέσεις Φορέων Κεντρικής διοίκησης που στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου»

Από την δημοσίευση του παρόντος Νόμου, οι Γενικοί Γραμματείς, Αναπληρωτές Γενικοί Γραμματείς και Ειδικοί Γραμματείς των Υπουργείων της Κυβέρνησης, οι οποίοι επιλέγονται από το Μητρώο του άρθρου 1 του παρόντος αναλαμβάνουν την εκτέλεση και διοικητική εφαρμογή της πολιτικής, όπως αυτή καθορίζεται από την Κυβέρνηση και τα όργανά της. Η δομή των κυβερνητικών οργάνων καθώς και η κατανομή αρμοδιοτήτων μεταξύ των κυβερνητικών οργάνων και των Γενικών Γραμματέως, των Αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων και των Ειδικών Γραμματέων ορίζονται με Προεδρικό Διάταγμα. Εξαιρούνται από την ως άνω ρύθμιση οι Γενικοί Γραμματείς που προΐστανται αυτοτελών Γενικών Γραμματειών.

Άρθρο 13 παρ. 2

«Μεταβατικές διατάξεις – Τελικές διατάξεις»

2. Οι διατάξεις του άρθρου 77 του ν.1969/1991 (Α'167), του άρθρου 4 του ν.3986/2010 (Α' 119), του άρθρου 16 του ν.3986/2011 (Α' 152) και της υποπαραγράφου Ε.2 της παραγράφου Ε.2-7 του άρθρου Πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222), όπως κάθε φορά τροποποιούνται, εξακολουθούν να βρίσκονται σε ισχύ.

Άρθρο 22 παρ. 7

«Στοχοθεσία»

7. Οι διατάξεις των παρ. 1 έως 3 του άρθρου 3 του Ν. 3230/2004 (ΦΕΚ Α'44), της παρ. 8 του άρθρου 267 και της παρ. 15 του άρθρου 268 του Ν. 3352/2010 (ΦΕΚ Α'87) καταργούνται.

Άρθρο 25

1. Αντικαθίστανται τα άρθρα 80, 82 και 83 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ Α'26).

2. Αντικαθίστανται τα άρθρα 83, 85 και 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007 (ΦΕΚ Α' 143)

Άρθρο 26

1. Αντικαθίσταται το άρθρο 98 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ Α' 26).
2. Αντικαθίσταται το άρθρο 102 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007 (ΦΕΚ Α' 143)

Άρθρο 28 παρ. 1 και παρ. 4

«Τελικές – καταργούμενες διατάξεις»

1. Επανέρχονται σε ισχύ τα άρθρα 40 και 89 έως 95 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ Α' 26), καθώς και τα άρθρα 45 και 91 έως 97 του ν. 3584/2007 (ΦΕΚ Α' 143).

4. Τα άρθρα 6 έως 11 και 28 του Ν. 4024/2011 καταργούνται. Η διάταξη των άρθρων 6, 7 και 12 του Ν. 4024/2011 που αφορούν στον υπολογισμό του πλεονάζοντος χρόνου στον κατά περίπτωση βαθμό ένταξης εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 29

«Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων – Διαδικασία και κριτήρια επιλογής προϊσταμένων»

Αντικαθίστανται τα άρθρα 84 έως 87 του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Υ.Κ) που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ Α' 26) καθώς και τα άρθρα 87 έως 89 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και

Κοινοτικών Υπαλλήλων που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Ν. 3584/2007 (ΦΕΚ Α' 143).

Άρθρο 31

«Καταργούμενες Διατάξεις»

Από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου καταργούνται :

- α) Οι παράγραφοι 15, 16, 17 και 18 του άρθρου 86 του Ν. 3528/2007 όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 1 του Ν. 4275/2014*,
- β) Η παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν.4275/2014 (Α' 149) και
- γ) Κάθε γενική ή ειδική διάταξη που ρυθμίζει θέματα του παρόντος νόμου ή αντίκειται στις διατάξεις του.

9.3 Αναφέρατε τις εν γένει βελτιώσεις που επιφέρει η προτεινόμενη ρύθμιση στην έννομη τάξη και ειδικά τις διατάξεις που κωδικοποιεί ή απλουστεύει

Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις βελτιώνεται σημαντικά η λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης στους ευαίσθητους τομείς τόσο της διαφάνειας και της αξιοκρατίας όσο και της αποτελεσματικότητας.

Η σύσταση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης θα αποτελέσει την αναγκαία εκείνη “δεξαμενή” από την οποία θα αντληθούν οι κατάλληλοι υποψήφιοι για την κάλυψη διοικητικών θέσεων αυξημένης ευθύνης ως και θέσεων φορέων κεντρικής διοίκησης.

Όλες οι διατάξεις τις οποίες απλουστεύει και τροποποιεί ο παρών νόμος, αναφέρονται αποκλειστικά στον ισχύοντα Υπαλληλικό Κώδικα και στον Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων.

10. Διαφάνεια - Κοινωνική συμμετοχή

10.1. Αναφέρατε αναλυτικά τους κοινωνικούς εταίρους και εν γένει τα ενδιαφερόμενα μέρη που κλήθηκαν να λάβουν μέρος στην διαβούλευση για την προτεινόμενη ρύθμιση

Η ανοικτή δημόσια διαβούλευση επικεντρώθηκε στο πλαίσιο του επίσημου διαβουλευτικού ιστότοπου "opengov.gr".

10.2. Περιγράψτε αναλυτικά τον τόπο, τον χρόνο και τη διάρκεια της διαβούλευσης, τους συμμετέχοντες σε αυτήν, και τη διαδικασία διαβούλευσης που επελέγη

Το σχέδιο νόμου αναρτήθηκε στον ιστότοπο "opengov.gr" προς δημόσια διαβούλευση από 2 έως 10 Δεκεμβρίου 2015 και δέχθηκε 1.179 σχόλια.

10.3. Αναφερθείτε στα αποτελέσματα της διαβούλευσης, αναφέροντας επιγραμματικά τις κυριότερες απόψεις που εκφράστηκαν υπέρ και κατά της προτεινόμενης ρύθμισης ή επιμέρους θεμάτων της

Επισυνάπτεται έκθεση δημόσιας διαβούλευσης.

10.4. Αναφέρατε τον σχεδιασμό που έχει γίνει για τον κοινωνικό διάλογο και τη διαβούλευση και στο στάδιο της εφαρμογής της προτεινόμενης ρύθμισης

Βλ. σημείο 10.1.

**ΕΚΘΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ
ΝΟΜΟΥ «Διαφάνεια, Αξιοκρατία και
Αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης»**

Στις 2 Δεκεμβρίου 2015 (11:00) το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης έθεσε σε δημόσια διαβούλευση το σχέδιο νόμου «Διαφάνεια, Αξιοκρατία και Αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης». Κατά τη διαδικασία της διαβούλευσης, η οποία έληξε στις 10 Δεκεμβρίου 2015 (12:00) αναρτήθηκαν 1.186 σχόλια και προτάσεις που κατανεμήθηκαν ως εξής:

Άρθρο 1 – Σύσταση Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης: **43 Σχόλια**

Άρθρο 2 – Εγγραφή Στο Μητρώο: **94 Σχόλια**

Άρθρο 3- Διαδικασία Εγγραφής στο Μητρώο – Τήρηση Μητρώου: **7 Σχόλια**

Άρθρο 4 –Υπηρεσιακή Κατάσταση Μελών Μητρώου: **2 Σχόλια**

Άρθρο 5 – Διαγραφή από το Μητρώο: **5 Σχόλια**

Άρθρο 6- Θέσεις φορέων κεντρικής διοίκησης που στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου: **10 Σχόλια**

Άρθρο 7 – Διαδικασία επιλογής Γενικών Γραμματέων, αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων και Ειδικών Γραμματέων: **19 Σχόλια**

Άρθρο 8 – Θέσεις ευρύτερου δημόσιου τομέα που στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου – Διαδικασία επιλογής: **15 Σχόλια**

Άρθρο 9 – Υποχρεώσεις επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης: **9 Σχόλια**

Άρθρο 10 – Ε.Σ.Ε.: **6 Σχόλια**

Άρθρο 11 – Υπηρεσιακή κατάσταση και αμοιβές: **5 Σχόλια**

Άρθρο 12 – Στελέχωση θέσεων υπαλλήλων πολιτικών γραφείων: **18 Σχόλια**

Άρθρο 13 – Μεταβατικές-Τελικές διατάξεις: **7 Σχόλια**

Άρθρο 14- Πεδίο εφαρμογής: **8 Σχόλια**

Άρθρο 15 - Αξιολογητές: **24 Σχόλια**

Άρθρο 16- Έκθεση αξιολόγησης: **15 Σχόλια**

Άρθρο 17 –Κριτήρια και διαδικασία αξιολόγησης υπαλλήλων: **52 Σχόλια**

Άρθρο 18 - Κριτήρια και διαδικασία αξιολόγησης προϊσταμένων οργανικών μονάδων: **32 Σχόλια**

Άρθρο 19- Συμβουλευτική Συνέντευξη: **9 Σχόλια**

Άρθρο 20- Ενστάσεις: **9 Σχόλια**

Άρθρο 21 – Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης: **11 Σχόλια**

Άρθρο 22- Στοχοθεσία: **9 Σχόλια**

Άρθρο 23 – Ολομέλειες Διεύθυνσης και Τμήματος: **8 Σχόλια**

Άρθρο 24 – Λογοδοσία και Κοινωνικός Έλεγχος-Παρατηρητήριο Δημόσιας Διοίκησης: **8 Σχόλια**

Άρθρο 25 - **116 Σχόλια**

Άρθρο 26 - **61 Σχόλια**

Άρθρο 27 – Μεταβατικές διατάξεις: **31 Σχόλια**

Άρθρο 28- Τελικές - Καταργούμενες Διατάξεις: **16 Σχόλια**

Άρθρο 29 – Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων- Διαδικασία και κριτήρια : **496 Σχόλια**

Άρθρο 30 – Μεταβατικές διατάξεις: **33 Σχόλια**

Άρθρο 31- Καταργούμενες Διατάξεις: **8 Σχόλια**

Με σημείωμά του που αναρτήθηκε στη διαβούλευση ο Αναπληρωτής Υπουργός Χριστόφορος Βερναρδάκης ευχαρίστησε όλους τους πολίτες και φορείς για τη συμμετοχή τους στη διαβούλευση για το σχέδιο νόμου : «Διαφάνεια, Αξιοκρατία και Αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης» επισημαίνοντας ότι οι εποικοδομητικές προτάσεις, τα σχόλια και οι ιδέες που κατατέθηκαν θα τύχουν επεξεργασίας και θα ληφθούν υπόψη προκειμένου να βελτιωθούν οι διατάξεις του σχεδίου νόμου.

ΣΥΝΟΨΗ ΣΧΟΛΙΩΝ

Μέρος Α' - ΕΘΝΙΚΟ ΜΗΤΡΩΟ ΕΠΙΤΕΛΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΜΗΤΡΩΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ)

Άρθρα 1 έως 13

Επισημάνθηκε η αναγκαιότητα δημιουργίας του εν λόγω Μητρώου για την ενίσχυση της αξιοκρατίας στη Δημόσια Διοίκηση και για την αύξηση της αποτελεσματικότητας των δομών της, καθώς και η ανάγκη το υπό δημιουργία μητρώο να είναι ανοιχτό και σε στελέχη με αποδεδειγμένη εμπειρία από τον ιδιωτικό τομέα.

Ακόμη, προτάθηκε να δοθεί δυνατότητα εγγραφής στο Μητρώο και σε όσους κατέχουν ήδη θέση ευθύνης στο Δημόσιο, καθώς και πέραν των μελών Δ.Ε.Π. να προβλέπεται δυνατότητα εγγραφής και για τους Ειδικούς Λειτουργικούς Επιστήμονες της παραγράφου 3 άρθρου 18 του ν.4310/2014 των Ερευνητικών Κέντρων και Ινστιτούτων, καθώς και των Ερευνητικών Κέντρων της Ακαδημίας Αθηνών.

Μέρος Β' - ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Άρθρα 14 έως 24

Επισημάνθηκε από κάποιους συμμετέχοντες ότι η διαδικασία της αξιολόγησης θα είναι διάτρητη και χωρίς κανένα εχέγγυο αντικειμενικότητας διότι α) δεν υπάρχει περιγραφή θέσης και καθηκοντολόγιο, β) δεν υπάρχει ουσιαστική (ή και τυπική) στοχοθεσία και άρα δεν είναι δυνατή η αξιολόγηση του παραγόμενου έργου, γ) οι προϊστάμενοι είναι αρκετές φορές χαμηλών τυπικών προσόντων αλλά και εμπειρίας σε σχέση με τους υφισταμένους τους και δ) τα προς αξιολόγηση κριτήρια 'αφήνουν' πολλά περιθώρια υποκειμενισμού.

Ακόμη, παρατηρήθηκε ότι θα πρέπει οπωσδήποτε να μην υπάρχει μόνο ένας αξιολογητής προς ενίσχυση της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας σε περίπτωση προσωπικών προστριβών με έναν εκ των δύο αξιολογητών. Επιπλέον, σχολιάστηκε ότι η αμοιβαία αξιολόγηση προϊσταμένων και υφισταμένων αν και ανατρέπει τον ιεραρχικό χαρακτήρα της αξιολόγησης που θέλει τους υφιστάμενους να αξιολογούνται από τους προϊσταμένους τους και εισαγάγει δημοκρατικά χαρακτηριστικά στη διαδικασία, εν τούτοις δημιουργεί κίνητρα για εκδήλωση συμπεριφορών οι οποίες υποσκάπτουν την ουσία της αξιολόγησης. Σε κάθε περίπτωση κατά την αμφίδρομη αξιολόγηση θα πρέπει να διασφαλίζεται η ανωνυμία των υφισταμένων και η συμμετοχή του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού αυτών.

Σε πολλές υπηρεσίες, όπως επισημάνθηκε, που λειτουργούν σε διαφορετικούς χώρους είναι αδύνατη η παρακολούθηση και ο έλεγχος του έργου των υπαλλήλων με επακόλουθο την αδυναμία ορθής αξιολόγησής τους από τους αξιολογητές.

Παρατηρήθηκε ότι η αξιολόγηση του κριτηρίου της συμπεριφοράς προς τους πολίτες θα πρέπει να γίνεται από τους ίδιους τους πολίτες καθώς και ότι εν γένει η αξιολόγηση πρέπει να γίνεται από Επιτροπές και Αξιολογητές εκτός των Υπηρεσιών και με την ύπαρξη ειδικών τεστ κατά τακτά διαστήματα σε ηλεκτρονική πλατφόρμα.

Ακόμη, επισημάνθηκε από αρκετούς συμμετέχοντες στη διαβούλευση ότι στην περίπτωση των Προϊσταμένων Δ/σεων αλλά και Τμημάτων, αυτοί θα πρέπει να αξιολογούνται από το σύνολο των υπαλλήλων της Δ/σης στην οποία ανήκουν, με την έννοια ότι και οι Προϊστάμενοι Τμημάτων αναπληρώνουν πολλές φορές και εκτελούν καθήκοντα Προϊσταμένου Δ/σης, όταν ο προϊστάμενος Δ/σης απουσιάζει. Επιπλέον η συμμετοχή όσο το δυνατόν μεγαλύτερου αριθμού υπαλλήλων στην αξιολόγηση των Προϊσταμένων Δ/σεων και Τμημάτων

διασφαλίζει ένα πιο ακριβές, πιο ουσιαστικό και πιο ρεαλιστικό αποτέλεσμα αξιολόγησης. Ακόμη, σε αυτή την περίπτωση θα αξιολογούνται με τον ίδιο τρόπο όλοι οι προϊστάμενοι Δ/νσης ανεξαρτήτως αν αυτοί είναι λιγότεροι ή περισσότεροι από τρεις. Τα ανωτέρω επισημάνθηκαν και για την μη αξιολόγηση των προϊσταμένων Τμημάτων εφόσον προΐστανται λιγότερων των τριών υπαλλήλων.

Επίσης, επισημάνθηκε ότι θα πρέπει να διευρυνθεί το δικαίωμα ένστασης και για βαθμολογίες ανώτερες του 7ο για να έχουν όλοι οι υπάλληλοι δικαίωμα να διαφωνήσουν επί της βαθμολογίας τους.

Τέλος, σχολιάστηκε ότι για να εφαρμοστεί στην δημόσια διοίκηση η διοίκηση μέσω στόχων δεν αρκούν οι ολομέλειες τμημάτων-διευθύνσεων αλλά πρώτα πρέπει να αλλάξουν τα οργανογράμματα.

Μέρος Γ' - ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΘΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ - ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ

Άρθρα 25 έως 28

Προτάθηκε κατά τη διαβούλευση να προστεθούν κι άλλοι βαθμοί επειδή μετά από δώδεκα χρόνια προϋπηρεσίας όλοι θα έχουν τον βαθμό Α', και αυτός που έχει 35 χρόνια και αυτός που θα έχει 14 με αποτέλεσμα να μην αξιοποιείται η εμπειρία και να μην υπάρχει κίνητρο εξέλιξης.

Ακόμη, σχολιάστηκε η ταχύτητα υπηρεσιακής εξέλιξης των αποφοίτων της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. σε σχέση με υπαλλήλους ΠΕ κατηγορίας που κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο στη Δημόσια Διοίκηση και προτάθηκε ταχύτερη βαθμολογική εξέλιξη για όσους διορίστηκαν με αξιοκρατικά κριτήρια, μέσω ΑΣΕΠ. Περαιτέρω, επισημαίνεται ότι το άρθρο που δίνει δυνατότητα αναγνώρισης προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα θα πρέπει να διευκρινιστεί περαιτέρω, ειδικότερα όσον αφορά τα απαιτούμενα δικαιολογητικά.

Όσον αφορά την κατάταξη των υπαλλήλων στους νέους βαθμούς επισημάνθηκε η ανάγκη να προσμετρηθούν συγκεκριμένες προϋπηρεσίες σε νπιδ καθώς και η προσμέτρηση του χρόνου της διαθεσιμότητας.

Ακόμη, επισημαίνεται ότι κατά την κατάταξη θα πρέπει να προσμετρηθεί τυχόν προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα για την οποία δίνεται δυνατότητα αναγνώρισης μόνο με τις πάγιες διατάξεις, καθώς και ότι για την επανακατάταξη θα πρέπει να επανεξεταστούν συνολικά οι προσμετρηθείσες προϋπηρεσίες.

Μέρος Δ' - ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ

Άρθρα 29 έως 31

Επισημάνθηκε από τους συμμετέχοντες ότι δεν είναι δίκαιη η μοριοδότηση του βασικού τίτλου σπουδών με τον ίδιο αριθμό μορίων τόσο για τους υπαλλήλων ΔΕ όσο και για τους υπαλλήλους ΠΕ και ΤΕ, καθώς και η ανάγκη πρόβλεψης περί δημοσιοποίησης της μοριοδότησης. Επίσης, παρατηρήθηκε η ανάγκη προσθήκης κριτηρίου γραπτής εξέτασης που διασφαλίζει αντικειμενικότητα, καθώς και ενδεχόμενη μοριοδότηση του τρόπου εισαγωγής στο Δημόσιο.

Σχολιάστηκε επίσης από αρκετούς συμμετέχοντες στη διαβούλευση ότι δεν προβλέπεται μοριοδότηση της εμπειρίας σε θέσεις ευθύνης με αποτέλεσμα να μην επιβραβεύεται προγενέστερη εμπειρία ως προϊσταμένου.

Ακόμη, επισημαίνεται ότι μοριοδοτείται υπέρμετρα η επιμόρφωση ως κριτήριο, καθώς και ότι η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων Τμημάτων και Διευθύνσεων θα πρέπει να δίνει δυνατότητα συμμετοχής σε όλους τους υπαλλήλους ανεξαρτήτως οργανικής θέσης.

Επίσης, παρατηρήθηκε ότι ο νέος νόμος που για πολλοστή φορά τροποποιεί τον Υπαλληλικό Κώδικα, θα έχει αναπόδραστα αδυναμίες, μειονεκτήματα ή και οριακές αδικίες, σημασία όμως έχει ο νόμος να εφαρμοστεί άμεσα και καθολικά, ώστε να αναδειχθούν τα όποια του προβλήματα.

Όσον αφορά τη συνέντευξη ως κριτήριο, διατυπώθηκαν σχόλια και φόβοι ως προς την αντικειμενικότητα της διαδικασίας και ενδεχόμενη υπέρμετρη μοριοδότηση του εν λόγω κριτηρίου, ενώ εκφράστηκε και ανάγκη η εν λόγω συνέντευξη να είναι δομημένη και με αναλυτικά πρακτικά προκειμένου να αποφευχθεί το φαινόμενο μεγάλου αριθμού προσφυγών στα διοικητικά δικαστήρια για την ακύρωση των επιλογών.

Όσον αφορά τις μεταβατικές διατάξεις και ειδικότερα όσον αφορά τη συγκρότηση των υπηρεσιακών συμβουλίων παρατηρήθηκε ότι ενδέχεται να οριστούν μέλη αυτών υπάλληλοι που ασκούν καθήκοντα προϊσταμένου Δ/νσης χωρίς να έχουν προηγουμένως επιλεγεί από το αρμόδιο όργανο μέσω της προβλεπόμενης διαδικασίας επιλογής. Τέλος, επισημαίνεται ότι τα αρμόδια όργανα θα πρέπει να προβούν σε ενδεχόμενες εκκρεμείς τοποθετήσεις προϊσταμένων προκειμένου στη συνέχεια να μοριοδοτηθούν αυτοί που ασκούν καθήκοντα προϊσταμένου κατόπιν επιλογής και όχι ως αναπληρωτές.

Τέλος, επισημαίνεται η ανάγκη ρητής αναφοράς των αντίστοιχων άρθρων του Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν.3584/2007) και προτείνεται να συμπεριληφθούν στις διατάξεις περί αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων και τα ΝΠΙΔ.