

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

στο σχέδιο νόμου «Σύστημα επιλογής προϊστάμενων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια – Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις»

Προς τη Βουλή των Ελλήνων

Το Σύνταγμα της χώρας μας υποβάλλει τα δημόσια λειτουργήματα και ειδικότερα τις δημόσιες θέσεις της κρατικής διοίκησης σε δύο θεμελιώδεις κανόνες: τον κανόνα των *ισών ευκαιριών* για όλους τους πολίτες και τον κανόνα της προτίμησης μεταξύ αυτών κατά τον λόγο της προσωπικής τους αξίας ή *αρχή της αξιοκρατίας*.

Ως προσωπική αξία ωστόσο δεν νοείται μόνο η προσωπική ακεραιότητα και ήθος. Αυτά αποτελούν εκ του νόμου τυπικές προϋποθέσεις για κάθε δημόσιο λειτουργό.

Ως προσωπική αξία για τις ανάγκες της στελέχωσης δημοσίων θέσεων νοείται σε κάθε περίπτωση η ικανότητα βέλτιστης ανταπόκρισης σε κριτήρια που υπαγορεύει κατά κλάδο δημόσιας λειτουργίας το δημόσιο συμφέρον και οι σχετικές ανάγκες των οικείων υπηρεσιών της κρατικής διοίκησης. Γι' αυτό και η αξιοκρατία και ισότητα ευκαιριών οφείλουν εκ του Συντάγματος να διέπουν και την επιλογή προσωπικού και την επιλογή προϊσταμένων στην κρατική διοίκηση.

Οι αρχές αυτές είναι κρίσιμες σε δύο επίπεδα: (α) στον σχεδιασμό οργάνων και διαδικασιών, που τις υλοποιούν και (β) στην οργάνωση ενός πλαισίου κριτηρίων, που τις εκφράζουν.

Εκτός όμως από αρχές συγκρότησης του σώματος και της ιεραρχίας των δημοσίων υπαλλήλων, η ισότητα και η αξιοκρατία αποτελούν την καίρια *θεσμική εγγύηση της αμεροληψίας της κρατικής διοίκησης*.

Η διοίκηση οφείλει να προσφέρει χωρίς διακρίσεις τις υπηρεσίες. Μόνο μια αξιοκρατικά οργανωμένη και με αξιοκρατικά επιλεγμένους προϊσταμένους διοίκηση μπορεί να υπηρετήσει αποτελεσματικά και αμερόληπτα την εφαρμογή της γενικής βούλησης, όπως αυτή αποτυπώνεται μέσα στο νόμο που ψηφίζουν οι δημοκρατικά εκλεγμένοι αντιπρόσωποι του λαού.

Η πελατειακή λειτουργία του πολιτικού συστήματος της χώρας, κατέστησε τον έλεγχο των αξιολογήσεων στο εσωτερικό της διοικητικής ιεραρχίας ένα κρίσιμο εργαλείο για την επίτευξη της επικυριαρχίας του κυβερνώντος κόμματος επί των βασικών καθημερινών λειτουργιών της δημόσιας διοίκησης.

Η επιλογή και προώθηση πολιτικά ή και στενά κομματικά αρεστών αιτιολογείτο σιωπηρώς από την δήθεν ανάγκη διασφάλισης της εμπιστοσύνης μεταξύ πολιτικής και διοικητικής ιεραρχίας μετατρεπόμενη σχεδόν σε άτυπο κανόνα της πολιτικής ζωής. Ωστόσο η πολιτική και διοικητική αυτή πρακτική αφ' ενός ήταν ανέκαθεν και παραμένει μια *στρέβλωση σε βάρος θεμελιωδών οργανωτικών αρχών του δημοκρατικού μας πολιτεύματος* αφ' ετέρου έχει πλέον πολλαπλασιάσει στην κρατική διοίκηση της χώρας φαινόμενα *πρόδηλης αναξιοκρατίας, πελατειακού κομματισμού, μεροληψίας και διαφθοράς*. Τα φαινόμενα αυτά μοιραία έχουν υπονομεύσει σε επικίνδυνο σημείο την *αξιοπιστία της διοικητικής δράσης αλλά και του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων, πρωτίστως όμως την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των κρατικών λειτουργιών που αυτοί υπηρετούν*. Έτσι οι

όποιες εξελίξεις στην ομαλή ζωή του κοινοβουλευτικού μας πολιτεύματος, όπως η εναλλαγή των πολιτικών κομμάτων στη διακυβέρνηση της χώρας έχουν καταλήξει να συνεπάγονται κατ' ανάγκην το θλιβερό και ακραία δαπανηρό φαινόμενο μιας διαλυτικής μεταβολής στο σώμα της κρατικής διοίκησης και των υπαλλήλων της, ιδίως δε όσων κατέχουν θέσεις ευθύνης:

- πλήρης αναστολή ή και διακοπή ενεργών και πολυδάπανων πρωτοβουλιών και δράσεων,

- διακοπή της κρατικής-διοικητικής «μνήμης», απώλεια στοιχείων απαραίτητων για την εν γένει συνέχεια της κρατικής διοίκησης ή για την απόδοση ευθυνών,

- απαξίωση κρίσιμου και έμπειρου προσωπικού και αποθεμάτων τεχνογνωσίας,

- καθυστερήσεις στην αποκατάσταση της επαφής της νέας πολιτικής ηγεσίας με την ενεργό διοίκηση,

- δυσχέρειες στελέχωσης κρίσιμων τομέων διοικητικής δράσης, εκπνοή προθεσμιών για χρηματοδοτήσεις και εν γένει απώλεια πόρων.

Το πρόσφατο παρελθόν της λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης αποδεικνύει περίτρανα όλα τα ανωτέρω και καταδεικνύει την αδήριτη ανάγκη θεσμοθέτησης ενός αντικειμενικού και αξιοκρατικού συστήματος επιλογής προϊσταμένων, αφού παρ' όλες τις προεκλογικές εξαγγελίες της προηγούμενης κυβέρνησης για «επανίδρυση του κράτους», με τις διατάξεις του ν. 3260/2004 ακολουθήθηκε η λογική της αποκαθάρωσης όλης της διοικητικής ιεραρχίας αφ' ενός χωρίς καμία αιτιολόγηση και αφ' ετέρου χωρίς την εφαρμογή καμίας αντικειμενικής αξιολόγησης, που να δικαιολογεί την απομάκρυνση της μακρόχρονης εμπειρίας και γνώσης πολλών ικανών στελεχών σε όλο το φάσμα της δημόσιας διοίκησης. Η αποδοχή, από την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εσωτερικών, του πάγιου αιτήματος των εργαζομένων για καθιέρωση αντικειμενικών και αξιοκρατικών κριτηρίων στην επιλογή προϊσταμένων, με την ψήφιση του ν. 3528/2007, αποδείχθηκε κενό γράμμα αφού δεν εφαρμόστηκε στο 90% των περιπτώσεων, επιλέγοντας το σίγουρο δρόμο της εφαρμογής του ν. 3260/2004, ο οποίος της εξασφάλιζε τη δυνατότητα της ελεύθερης και ανэлеγκτης επιλογής. Οι λογικές αυτές συνέχισαν να υπηρετούν και να προάγουν φαινόμενα αναξιοκρατίας, πελατειακού κομματισμού και μεροληψίας, υπονομεύοντας ακόμη περισσότερο την ήδη κλονισμένη αξιοπιστία της δράσης της διοίκησης αλλά και του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων, πρωτίστως όμως την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των κρατικών λειτουργιών που αυτοί υπηρετούν.

Η αδιέξοδη αυτή πορεία της ελληνικής διοίκησης είναι ασύμβατη με ένα δημοκρατικό κράτος δικαίου γιατί μας απομακρύνει με τρόπο καταστροφικό από την ποιότητα και επάρκεια των κρατικών λειτουργιών από βασικές αρχές της πολιτικής μας συμβίωσης όπως η ισότητα ευκαιριών μεταξύ όλων των Ελλήνων πολιτών, η αξιοκρατία και εν τέλει η ίδια η δημοκρατική λειτουργία του κράτους.

Στα πλαίσια αυτά είναι άμεσα και επιτακτικά αναγκαία η αποκατάσταση του κύρους των αρχών αυτών στο εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης. Εντελώς πρόσφατα με την ψήφιση του ν. 3812/2009 προωθήθηκε η αποκατάσταση της αξιοκρατίας στο στάδιο των προσλήψεων προσωπικού από την κρατική διοίκηση και τα νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Με τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου δόθηκε τέλος σε

κάθε αυθαίρετη και αναξιοκρατική διαδικασία πρόσληψης. Η επιλογή του προσωπικού στο δημόσιο και στα νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα διέπεται από διαφανείς, αντικειμενικές και αξιοκρατικές διαδικασίες, αποκαθιστώντας ταυτόχρονα την αρχή της ισότητας όλων των υποψηφίων που συμμετέχουν σε διαγωνισμούς πρόσληψης στο δημόσιο τομέα. Η αναμόρφωση του συστήματος προσλήψεων και η καθολική υπαγωγή τους στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) με τις διατάξεις του ν. 3812/2009, αποκαθιστά τη σχέση εμπιστοσύνης και διαφάνειας μεταξύ των πολιτών και της κρατικής διοίκησης, δεδομένου ότι το Α.Σ.Ε.Π. έχει κατοχυρωθεί στη συνείδηση των πολιτών για την ανεξάρτητη, αντικειμενική και αξιοκρατική λειτουργία του.

Με το προτεινόμενο σχέδιο νόμου προωθείται αποφασιστικά η αποκατάσταση της αξιοκρατίας και της αξιοπιστίας της ελληνικής κρατικής διοίκησης και στο πεδίο της επιλογής προϊσταμένων όλων των υπηρεσιακών μονάδων του κράτους ολοκληρώνοντας ένα θεσμικό πλαίσιο που απελευθερώνει το κράτος, τη δημόσια διοίκηση και το ανθρώπινο δυναμικό της από τα πελατειακά δεσμά.

Στα πλαίσια αυτά, για πρώτη φορά στη μεταπολιτευτική ιστορία της χώρας, προωθείται ένα ολοκληρωμένο σύστημα των διαδικασιών και του τρόπου εισαγωγής και εξέλιξης στη Δημόσια Διοίκηση. Οι αρχές της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας καταλαμβάνουν πλέον όλο το φάσμα του ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα.

Το παρόν σχέδιο νόμου αποτελεί μεγάλη τομή στη Δημόσια Διοίκηση προωθώντας ένα σύγχρονο σύστημα επιλογής προϊσταμένων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια, το οποίο στηρίζεται σε *δύο βασικούς άξονες*:

Ο πρώτος άξονας αφορά τη σύσταση κατ' αρχήν νέων, υψηλού κύρους και αξιοπιστίας, συλλογικών οργάνων επιλογής προϊσταμένων, των οποίων ο τρόπος συγκρότησης και λειτουργίας τους διασφαλίζει την αξιοκρατία, διαφάνεια, αντικειμενικότητα και εγκυρότητα της πυραμίδας των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης.

Η θεσμοθέτηση, για πρώτη φορά, Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.), το οποίο είναι αρμόδιο για την επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, γίνεται με τρόπο που διασφαλίζει την αντικειμενικότητα και το υψηλό κύρος του, αφού τα μέλη του προέρχονται πλέον από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και το Συνήγορο του Πολίτη ύστερα από πρόταση των επικεφαλής των αρχών αυτών.

Τα Συμβούλια Επιλογής Προϊσταμένων (Σ.Ε.Π.), τα οποία είναι αρμόδια για την επιλογή των Διευθυντών, στελεχώνονται από Γενικούς Διευθυντές που έχουν επιλεγεί από το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) με διαφανείς, αδιάβλητες και βασιζόμενες σε αντικειμενικά κριτήρια διαδικασίες.

Τα Υπηρεσιακά Συμβούλια των δημοσίων υπηρεσιών, τα οποία είναι αρμόδια για την επιλογή των Προϊσταμένων Τμημάτων, αποτελούνται από προϊσταμένους Διευθύνσεων και όχι υπαλλήλους που τοποθετούνται από τον αρμόδιο Υπουργό σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης, εκ της ιδιότητάς τους ως μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, όπως προέβλεπε το άρθρο 159 του ν. 3528/2007, ασκώντας ταυτόχρονα τις υπόλοιπες αρμοδιότητές τους.

Εξάλλου, η συμμετοχή των εργαζομένων κρίνεται απαραίτητη σε αυτά τα Υπηρεσιακά Συμβούλια, που είναι

αρμόδια για όλα τα θέματα των υπαλλήλων και την επιλογή των προϊσταμένων Τμημάτων, επειδή η επιλογή τους είναι η κυριότερη από όλες τις επιλογές των προϊσταμένων, αφού αποτελεί την πρώτη κλίμακα της διοικητικής ιεραρχίας για την οποία άλλωστε εισάγεται η δοκιμασία της γραπτής εξέτασης.

Ο δεύτερος άξονας είναι η εισαγωγή ενός σύγχρονου συστήματος επιλογής στελεχών, το οποίο θα λειτουργεί με γνώμονα τις αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας αλλά και θα υπηρετεί τις αυξημένες ανάγκες της σύγχρονης Δημόσιας Διοίκησης. Το προτεινόμενο σύστημα επιλογής προϊσταμένων βασίζεται στο συνδυασμό αξιολόγησης αντικειμενικών κριτηρίων, προερχόμενων από τρεις ομάδες. Οι ομάδες αυτές αναφέρονται στα επαγγελματικά (τυπικά) προσόντα, στην εργασιακή-διοικητική εμπειρία και στις ικανότητες-δεξιότητες των κρινόμενων υπαλλήλων.

Για πρώτη φορά εισάγεται η δοκιμασία της γραπτής εξέτασης που διενεργείται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, καθώς και η οριοθέτηση του περιεχομένου της συνέντευξης σε θεματικές ενότητες και ο καθορισμός της διαδικασίας διενέργειάς της, προκειμένου η βαθμολόγησή της να είναι αντικειμενική και αιτιολογημένη και σε κάθε περίπτωση να μπορεί να ελεγχθεί από τον ακυρωτικό δικαστή.

Οι αδιαφανείς, πελατειακές και αναξιοκρατικές επιλογές στη διοικητική ιεραρχία, απαξιώθηκαν από τη συντριπτική πλειοψηφία όχι μόνο των δημοσίων υπαλλήλων αλλά και των πολιτών γενικότερα, με αποτέλεσμα να οδηγήσουν στο περιθώριο και την αδράνεια, τη συντριπτική πλειοψηφία ικανού και παραγωγικού δυναμικού του Δημοσίου.

Το προτεινόμενο σχέδιο νόμου εισάγοντας διαφανείς και αξιοκρατικές διαδικασίες αξιολόγησης των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, αποκαθιστά στη συνείδησή τους τη σχέση εμπιστοσύνης που οφείλει να παρέχει κάθε σύγχρονο και ευνομούμενο κράτος. Ταυτόχρονα αποτελεί την κινητήρια δύναμη που θα ενεργοποιήσει τη Δημόσια Διοίκηση, αφυπνίζοντας μεγάλες, ικανές και δημιουργικές δυνάμεις της, δίνοντας κίνητρα για μεγαλύτερη απόδοση, αναδεικνύοντας άριστα και ικανά στελέχη με αποτέλεσμα την επίτευξη του κύριου στόχου, που δεν είναι άλλος από την εύρυθμη και απρόσκοπτη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών, τη διασφάλιση της συνέχειας της διοίκησης και την αποσύνδεσή της από την οποιαδήποτε κυβερνητική θητεία.

Το νομοσχέδιο αποτελείται από τις πάγιες διατάξεις (Άρθρα πρώτο και δεύτερο), τις Τελικές Διατάξεις (Άρθρο τρίτο), Μεταβατικές Διατάξεις (Άρθρο τέταρτο) και Λοιπές Διατάξεις (Άρθρο πέμπτο).

Με το άρθρο πρώτο αντικαθίστανται τα άρθρα 84 έως 87 του Υπαλληλικού Κώδικα ο οποίος κυρώθηκε με το ν.3528/2007, σχετικά με τις προϋποθέσεις, τα κριτήρια, τη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων, καθώς και την αναπλήρωση αυτών.

Με το άρθρο δεύτερο αντικαθίστανται τα άρθρα 157 έως 162. Με το άρθρο 157 ιδρύεται το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.), με τα υπόλοιπα άρθρα ρυθμίζονται τα θέματα της συγκρότησης των συμβουλίων επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων, των αρμοδιοτήτων τους, της θητείας, καθώς και της λειτουργίας των συμβουλίων αυτών.

Με το άρθρο τρίτο προστίθεται παράγραφος 11 στο τέλος του άρθρου 163 του Υ.Κ., το οποίο ρυθμίζει τα θέ-

ματα λειτουργίας του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

Το άρθρο τέταρτο περιλαμβάνει τις Τελικές Διατάξεις.

Το άρθρο πέμπτο αφορά τη συγκρότηση των οργάνων επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων, καθώς και τα κριτήρια και τη διαδικασία στο μεταβατικό στάδιο μέχρι τη συγκρότηση των οργάνων που προβλέπονται στις πάγιες ρυθμίσεις του νομοσχεδίου.

Το άρθρο έκτο περιλαμβάνει τις λοιπές διατάξεις.

Το άρθρο έβδομο καθορίζει την έναρξη ισχύος του νόμου.

Ειδικότερα, οι προτεινόμενες κατ' άρθρο ρυθμίσεις είναι οι ακόλουθες:

Άρθρο Πρώτο

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού τροποποιούνται τα άρθρα 84 έως 87 του Υπαλληλικού Κώδικα που προβλέπουν τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων. Ειδικότερα:

Α) Στο άρθρο 84 προβλέπονται οι προϋποθέσεις επιλογής προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων ή αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων.

Οριοθετούνται πιο αυστηρές προϋποθέσεις για τους υποψηφίους για θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης. Συγκεκριμένα, απαιτείται η άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου Διεύθυνσης για τουλάχιστον τρία (3) έτη, ανεξαρτήτως του συνολικού χρόνου υπηρεσίας, ή συνολικός χρόνος υπηρεσίας δεκαοκτώ (18) έτη και ένα (1) τουλάχιστον έτος άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου Διεύθυνσης, σε αντίθεση με το ν. 3528/2007 που προέβλεπε, είκοσι (20) έτη χρόνο συνολικής υπηρεσίας, με την προϋπόθεση να διετελέσε ή να είναι προϊστάμενος Διεύθυνσης κατά την ημέρα υποβολής της αίτησης (δηλαδή έστω και 1 ημέρα άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου Διεύθυνσης). Με τη διάταξη αυτή ένας προϊστάμενος Τμήματος, εφόσον είχε συνολική υπηρεσία είκοσι (20) ετών, μπορούσε να είναι υποψήφιος για θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης με έστω και μία (1) ημέρα άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου Διεύθυνσης.

Ως προϊστάμενοι Διεύθυνσης επιλέγονται υπάλληλοι κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ με βαθμό Α', οι οποίοι έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για τρία (3) τουλάχιστον έτη και, εάν δεν υπάρχουν υποψήφιοι με τις προϋποθέσεις αυτές, επιλέγονται υπάλληλοι με ένα (1) τουλάχιστον έτος υπηρεσίας προϊσταμένου τμήματος. Με την προαναφερόμενη διάταξη απαιτούνται πρόσθετες προϋποθέσεις για την επιλογή σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης, ήτοι περισσότερος χρόνος άσκησης καθηκόντων σε θέση ευθύνης, σε σχέση με την ισχύουσα διάταξη στην οποία προβλέπεται μόνο ένα (1) έτος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος. Έτσι με το προτεινόμενο σχέδιο νόμου επιτυγχάνεται η επιλογή των καλύτερων μεταξύ έμπειρων στελεχών που έχουν ικανό χρόνο άσκησης καθηκόντων σε θέση ευθύνης.

Ως προϊστάμενοι Τμήματος επιλέγονται υπάλληλοι κατηγορίας ΠΕ, ΤΕ ή ΔΕ με το βαθμό Α', αν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν, επιλέγονται υπάλληλοι βαθμού Β', οι οποίοι έχουν συμπληρώσει ελάχιστο χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό Β' τέσσερα (4) έτη και αν δεν επαρκούν οι υποψήφιοι με τις ως άνω προϋποθέσεις για την κάλυψη των θέσεων επιλέγονται υπάλληλοι με λιγότερο χρόνο στο βαθμό Β'. Η προσθήκη του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 3 έγινε για να καλυφθούν κενές θέσεις

προϊσταμένου Τμήματος, που συνήθως προκύπτουν σε περιφερειακές υπηρεσίες για την εύρυθμη λειτουργία των περιφερειακών οργανικών μονάδων.

Με την παράγραφο 5 του ως άνω άρθρου προβλέπεται για πρώτη φορά στον Υπαλληλικό Κώδικα ότι *δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για την επιλογή προϊσταμένου οποιουδήποτε επιπέδου οργανικής μονάδας, υπάλληλος στον οποίο έχει επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή για παράπτωμα από αυτά που ορίζονται στην παράγραφο 2 του άρθρου 109 του ν. 3528/2007, δηλαδή αυτά που μπορεί να επισύρουν την ποινή της οριστικής παύσης* (π.χ. παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους, αποδοχή οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος για το χειρισμό υπόθεσης από υπάλληλο κατά την άσκηση των καθηκόντων του, παραβίαση απορρήτων της υπηρεσίας κατά τις κείμενες διατάξεις κ.λπ.). Κρίνεται δηλαδή ότι, οι υποψήφιοι για θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο, δεν επιτρέπεται να έχουν καταδικασθεί για σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα.

Στην παράγραφο 6 προβλέπεται ότι, οι προϋποθέσεις και τα κριτήρια για τη μοριοδότηση θα πρέπει να συντρέχουν κατά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων υποψηφιότητας για την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων, ενώ με τις διατάξεις του ν. 3528/2007, οι προϋποθέσεις προβλεπόταν να συντρέχουν κατά την ημερομηνία λήξης της θητείας των προϊσταμένων. Η διάταξη αυτή κρίνεται αναγκαία δεδομένου ότι, έχει παρατηρηθεί συχνά το φαινόμενο, η προκήρυξη της θέσης να γίνεται πολύ αργότερα, ακόμη και μετά την πάροδο ετών από την ημερομηνία λήξης της θητείας των προϊσταμένων, με αποτέλεσμα, οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν μεταγενέστερα τις απαιτούμενες προϋποθέσεις να αποκλείονται από τη διαδικασία επιλογής.

Σχετικά με την παράγραφο 7 διευκρινίζεται ότι στην περίπτωση που οι οργανικές διατάξεις προβλέπουν ότι υπάλληλοι κλάδων κατηγορίας ΔΕ προΐστανται σε θέση προϊσταμένων Διεύθυνσης, οι διατάξεις αυτές δεν ισχύουν εξαιτίας των ρυθμίσεων της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου.

Β) Με το άρθρο 85 καθορίζονται τα κριτήρια επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων όλων των επιπέδων. Με τις προωθούμενες ρυθμίσεις *αυξάνονται τα μόρια της ομάδας επαγγελματικά – τεχνικά προσόντα*, δηλαδή τίτλοι σπουδών, μεταπτυχιακοί και διδακτορικοί τίτλοι, ξένες γλώσσες, αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και την Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης *προκειμένου να επιλεγούν σε θέσεις ευθύνης καταρτισμένα στελέχη*. Από το συνδυασμό των μορίων των κριτηρίων της ομάδας εργασιακή – διοικητική εμπειρία (συνολικός χρόνος υπηρεσίας και χρόνος υπηρεσίας σε θέσεις προϊσταμένων οργανικής μονάδας) με τα μόρια της ομάδας επαγγελματικά – τεχνικά προσόντα επιτυγχάνεται η επιλογή στελεχών με *άρτια επαγγελματική κατάρτιση και ταυτόχρονα με ικανή σε χρονική διάρκεια υπηρεσιακή και διοικητική εμπειρία, ώστε να στελεχωθεί με το διαφανέστερο και αντικειμενικότερο τρόπο η Δημόσια Διοίκηση*.

Ειδικότερα, για την υπηρεσιακή αξιολόγηση ο υποψήφιος λαμβάνει έως 300 μόρια, αντί για 700 μόρια με το ισχύον σύστημα. Η ρύθμιση αυτή κρίνεται αναγκαία δεδομένου ότι παρατηρείται στην πράξη η ύπαρξη μεγάλου ποσοστού υπαλλήλων που δεν διαθέτουν εκθέσεις αξιολόγησης είτε από υπαιτιότητα της υπηρεσίας είτε λόγω αντικειμενικών δυσκολιών. Κατά κοινή ομολογία το σύ-

στημα αξιολόγησης των υπαλλήλων λειτούργησε με υποκειμενικό τρόπο από τους αξιολογητές, με αποτέλεσμα να απαξιωθεί στη συνείδηση των υπαλλήλων και να καταστεί αναξιόπιστο και ισοπεδωτικό, δεδομένου ότι η συντριπτική πλειοψηφία τους χαρακτηρίζονται ως άριστοι χωρίς καμιά ουσιαστική αιτιολογία. Ως εκ τούτου κρίνεται αναγκαία η θέσπιση ενός νέου ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης, το οποίο θα στηρίζεται στην απόδοση των οργανικών μονάδων και ταυτόχρονα στη συμβολή του κάθε υπαλλήλου καθ' όλη τη διάρκεια της καριέρας του στις οργανικές μονάδες που προσφέρει τις υπηρεσίες του.

Η συνέντευξη διενεργείται πλέον από το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.), ένα ανεξάρτητο αυξημένου κύρους όργανο, (απαρτιζόμενο από μέλη του Α.Σ.Ε.Π. και του Συνηγόρου του Πολίτη), με εξειδίκευση του περιεχομένου της, της διαδικασίας διενέργειάς της, καθώς και της πλήρους αιτιολόγησης του βαθμού της από τα μέλη του Συμβουλίου. Προβλέπεται ότι, το περιεχόμενο της συνέντευξης, η οποία οριοθετείται και επικεντρώνεται στη διακρίβωση της επαγγελματικής δράσης, της γνώσης των θεμάτων του φορέα και την ικανότητα διοίκησης του κρινόμενου, θα αναγράφεται συνοπτικά στο πρακτικό του ΕΙ.Σ.Ε.Π. και η βαθμολογία για τον κάθε υποψήφιο χωριστά θα αιτιολογείται από το κάθε μέλος, προκειμένου η βαθμολόγηση να είναι αντικειμενική και αιτιολογημένη και σε κάθε περίπτωση να μπορεί να ελεγχθεί από τον ακυρωτικό δικαστή. *Στη συνέντευξη μπορεί να παρίστανται οι λοιποί συνυποψήφιοι.*

Ανάλογη πρόβλεψη ισχύει και για την επιλογή των προϊσταμένων Διευθύνσεων.

Για την επιλογή προϊσταμένων όλων των οργανικών μονάδων (Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων, Τμημάτων), πέραν των ανωτέρω αναφερομένων αντικειμενικών κριτηρίων με εξαίρεση τη συνέντευξη για τους προϊσταμένους Τμήματος, προβλέπεται για πρώτη φορά η διαφανής διαδικασία της γραπτής εξέτασης μέσα από ερωτηματολόγια πολλαπλών επιλογών, η οποία θα διενεργείται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Η πρόβλεψη γραπτής εξέτασης αποτελεί σημαντική καινοτομία του εν λόγω νομοσχεδίου εισάγοντας ένα αξιοκρατικό σύστημα διακρίβωσης των γνώσεων του υποψηφίου, όσο και της συνθετικής και αναλυτικής του σκέψης, προσόντα απαραίτητα για τα στελέχη της δημόσιας διοίκησης.

Παράλληλα, εισάγεται η υποχρέωση των μελών του ΕΙ.Σ.Ε.Π., των Σ.Ε.Π. και των Υπηρεσιακών Συμβουλίων για μείωση των μορίων του υποψηφίου στην περίπτωση συστηματικά επαναλαμβανόμενων αναρρωτικών αδειών και πειθαρχικών ποινών, σε αντίθεση με τα μέχρι σήμερα ισχύοντα, που απλώς συνεκτιμώνται κατά την επιλογή, χωρίς να επιφέρουν μείωση των μορίων του υποψηφίου.

Γ) Με την παράγραφο 1 του άρθρου 86 προβλέπεται ότι *αν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης τα μέλη του ΕΙ.Σ.Ε.Π. ή των Σ.Ε.Π. και για τα μέλη των Υπηρεσιακών συμβουλίων από προσωπική γνώση και αντίληψη διαπιστώσουν ότι ο υποψήφιος είναι ακατάλληλος για την άσκηση των καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας, μπορούν με πλήρως αιτιολογημένη ομόφωνη απόφασή τους να τον αποκλείσουν από την επιλογή, ανεξάρτητα από τη σειρά κατάταξής του με βάση τη βαθμολογία που συγκέντρωσε.* Η ρύθμιση αυτή κρίνεται αναγκαία δεδομένου ότι, δεν αποκλείεται, υπάλληλοι με αυξημένα τυπικά προσόντα να είναι καταφανώς ακατάλλη-

λοι για την άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου.

Με την παράγραφο 3 προβλέπεται ότι για την προκήρυξη των θέσεων προϊσταμένων Διευθύνσεων, Τμημάτων εκδίδεται απόφαση – προκήρυξη, με την οποία τίθεται προθεσμία δέκα (10) εργάσιμων ημερών για την υποβολή αίτησης. Με το ν. 3528/2007 ισχύει ότι, αίτηση του υπαλλήλου υποβάλλεται μόνο για τις θέσεις προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων ή μόνο για τις περιπτώσεις κάλυψης θέσης προϊσταμένου Διεύθυνσης ή Τμήματος που κενώθηκε πριν τη λήξη της θητείας του. Με την ως άνω τροποποίηση προβλέπεται η υποβολή αίτησης σε όλες τις περιπτώσεις επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων, δηλαδή και στις περιπτώσεις λήξης της θητείας.

Σκοπός της διάταξης είναι να κρίνονται μόνο εκείνοι που επιθυμούν και όχι όλοι όσοι πληρούν μεν τις προϋποθέσεις αλλά ενδεχομένως δεν επιθυμούν να ασκήσουν τα καθήκοντα προϊσταμένου. Με τον τρόπο αυτόν οι υποψήφιοι θα είναι λιγότεροι και η διαδικασία ταχύτερη.

Με την παράγραφο 4 προβλέπεται ότι η θητεία των προϊσταμένων όλων των επιπέδων αυξάνει από τρία (3) σε πέντε (5) έτη, προκειμένου να επιτυγχάνεται η συνέχεια της Διοίκησης και η αποσύνδεσή τους από την οποιαδήποτε κυβερνητική θητεία.

Με την παράγραφο 5 προβλέπεται ότι, με απόφαση του ΕΙ.Σ.Ε.Π., των Σ.Ε.Π. και των Υπηρεσιακών Συμβουλίων κατά περίπτωση ο προϊστάμενος οργανικής μονάδας μπορεί να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του και πριν από τη λήξη της θητείας, για σοβαρό λόγο αναγόμενο στην πλημμελή άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων και ιδιαίτερα για αδικαιολόγητη επιείκεια ή μεροληψία κατά τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης, για πλημμελή άσκηση ή αδυναμία άσκησης ελέγχου επί των υπαλλήλων, για μη προσήκουσα συμπεριφορά προς τους πολίτες, ευθυνοφοβία, απροθυμία για την εφαρμογή νέων μεθόδων οργάνωσης, λειτουργίας και αποδοτικότητας, αδικαιολόγητη καθυστέρηση στη διεκπεραίωση των υποθέσεων, κακή συνεργασία με λοιπούς προϊσταμένους και μειωμένη ποιοτική και ποσοτική απόδοση. Με την προαναφερόμενη ρύθμιση διευκρινίζεται ότι, η δυνατότητα απαλλαγής αφορά και στους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης, δεδομένου δεν ήταν σαφές εάν αφορούσε και τους προϊσταμένους αυτούς. Η διαρκής αξιολόγηση και ο έλεγχος της αποτελεσματικότητας των προϊσταμένων των υπηρεσιών, αποτελεί υποχρέωση των, θεσμοθετούμενων με την προτεινόμενη νομοθετική ρύθμιση, Συμβουλίων, με αποτέλεσμα όλοι να έχουν την πεποίθηση και να αποκομίζουν την αίσθηση ότι κρίνονται συνεχώς από την ποιότητα των προσφερομένων υπηρεσιών τους.

Δ) Τέλος, με το άρθρο 87 προκειμένου για την αναπλήρωση των προϊσταμένων Διεύθυνσης προβλέπεται ότι ο αναπληρωτής θα πρέπει να υπηρετεί σε κλάδο του οποίου οι υπάλληλοι μπορούν να προϊστανται σύμφωνα με τις οικείες οργανικές διατάξεις, σε αντίθεση με το ν. 3528/2007 που δεν προέβλεπε αυτή την προϋπόθεση, με αποτέλεσμα να ορίζονται αναπληρωτές σε θέσεις προϊσταμένων Διεύθυνσης, υπάλληλοι που δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις των οικείων οργανικών διατάξεων.

Άρθρο Δεύτερο

Με το άρθρο δεύτερο αντικαθίστανται τα άρθρα 157 έως 162 και προστίθεται άρθρο 162Α.

Με το άρθρο 157 *συνιστάται για πρώτη φορά το Ειδι-*

κό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.), το οποίο συγκροτείται μετά από απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και αποτελείται από τέσσερα (4) μέλη του Α.Σ.Ε.Π και ένα (1) μέλος του Συνηγόρου του Πολίτη, τα οποία προτείνονται από τους επικεφαλής των αρχών αυτών. Με τη σύσταση του οργάνου αυτού διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα και η αξιοκρατία στις επιλογές των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, δεδομένου ότι τα μέλη του Συμβουλίου αυτού ως μέλη του Α.Σ.Ε.Π. προτείνονται από τη Διάσκεψη των Προέδρων της Βουλής με την αυξημένη πλειοψηφία των 4/5.

Επιπλέον η συμμετοχή του βοηθού Συνηγόρου του Πολίτη στο Συμβούλιο συμβάλλει στην αντικειμενική αξιολόγηση των υποψηφίων, επειδή ο Συνήγορος του Πολίτη είναι ο μόνος που μπορεί να συνεισφέρει λόγω της εμπειρίας του, ως προς την καλή λειτουργία των υπηρεσιών, των οποίων προϊστάμενος ήταν ο κρινόμενος, μέσα από το πρίσμα των ιδίων των πολιτών και β) είναι σε θέση να εξειδικεύει τις απαιτήσεις του δημόσιου συμφέροντος για τη συγκεκριμένη θέση, για την οποία είναι υποψήφιος ο κρινόμενος. Η ανεξάρτητη, διαφανής, αντικειμενική και αξιοκρατική λειτουργία των αρχών αυτών εξασφαλίζει την επίτευξη του κύριου στόχου αυτής της νομοθετικής ρύθμισης, της στελέχωσης δηλαδή των δημοσίων υπηρεσιών με τους ικανότερους και αποτελεσματικότερους προϊσταμένους στην κορυφή της πυραμίδας της ιεραρχίας.

Με το άρθρο 158 συστήνονται τα Συμβούλια Επιλογής Προϊσταμένων (Σ.Ε.Π.), τα οποία επιλέγουν τους προϊσταμένους Διευθύνσεων. Τα Σ.Ε.Π. αποτελούνται από τρεις (3) Γενικούς Διευθυντές, εκ των οποίων δύο (2) προέρχονται από την οικεία υπηρεσία και ένας (1) από άλλη υπηρεσία. Με την προωθούμενη ρύθμιση ανατίθεται η επιλογή των προϊσταμένων Διευθύνσεων από προϊσταμένους του ανώτατου ιεραρχικού επιπέδου της Δημόσιας Διοίκησης, των οποίων η επιλογή έγινε από ένα αντικειμενικό και υψηλού κύρους Συμβούλιο, όπως είναι το ΕΙ.Σ.Ε.Π., διασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο την αντικειμενική και αξιοκρατική επιλογή των προϊσταμένων Διευθύνσεων, χωρίς κομματικές ή άλλου είδους εξαρτήσεις.

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου 159 προβλέπεται νέα συγκρότηση των Υπηρεσιακών Συμβουλίων των δημοσίων υπηρεσιών, τα οποία είναι αρμόδια για την επιλογή των Προϊσταμένων Τμημάτων και αποτελούνται από προϊσταμένους Διευθύνσεων και όχι υπαλλήλους που τοποθετούνται από τον αρμόδιο Υπουργό σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης, εκ της ιδιότητάς τους ως μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, όπως προέβλεπε το άρθρου 159 του ν. 3528/2007, ασκώντας ταυτόχρονα τις υπόλοιπες αρμοδιότητές τους. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η ταχύτερη και αποτελεσματικότερη επίλυση των υποθέσεων που εκκρεμούν σε αυτά, διασφαλίζοντας εν τέλει την αρτιότερη και αντικειμενική λειτουργία του συλλογικού οργάνου και της δημόσιας διοίκησης γενικότερα.

Με το άρθρο 161 επαναλαμβάνεται ο πάγιος κανόνας για την εκπροσώπηση των δυο φύλων στα Υπηρεσιακά Συμβούλια σύμφωνα με τον οποίο, ο αριθμός των οριζόμενων από την υπηρεσία μελών κάθε φύλου ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο (1/3) των οριζόμενων.

Στις διατάξεις του άρθρου 162 περιγράφεται η λειτουργία των Υπηρεσιακών Συμβουλίων. Ειδικότερα με

την παράγραφο 6 προβλέπεται για πρώτη φορά η υποχρέωση των Συμβουλίων να υπογράφουν τα πρακτικά το συντομότερο δυνατόν και πάντως όχι πέραν του διμήνου από τη συνεδρίαση κατά την οποία λήφθηκε η απόφαση, με σκοπό να ολοκληρώνονται εντός εύλογου χρόνου οι διαδικασίες στα Συμβούλια και να αποφεύγονται οι καθυστερήσεις.

Άρθρο Τρίτο

Στο τέλος του άρθρου 163 του Υ.Κ., προστίθεται παράγραφος 11 ως εξής:

Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο λειτουργεί αποκλειστικά ως πειθαρχικό με την επιφύλαξη του άρθρου 95. Κρίνει σε δεύτερο βαθμό, κατά το νόμο και την ουσία και κατ' εξαίρεση σε πρώτο βαθμό όταν αυτό προβλέπεται. Το συμβούλιο αυτό λειτουργεί και ως πειθαρχικό των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, το οποίο κρίνει σε πρώτο και τελευταίο βαθμό.

Άρθρο Τέταρτο Τελικές Διατάξεις

Με την παράγραφο 1 ορίζεται ότι, προκειμένου για τους υπαλλήλους που υπηρετούν ή υπηρέτησαν στη Μόνιμη Ελληνική Αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε άλλα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνείς οργανισμούς, ο χρόνος υπηρεσίας τους στις υπηρεσίες αυτές λογίζεται ως χρόνος άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου Τμήματος ή προϊσταμένου Διεύθυνσης, εφόσον είχαν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου οργανικής μονάδας. Με τη ρύθμιση αυτή αξιοποιείται μια σημαντική εμπειρία των υπαλλήλων αυτών που αποκτήθηκε στις εν λόγω υπηρεσίες.

Με τις διατάξεις της παραγράφου 2 προβλέπεται ότι ο χρόνος υπηρεσίας, ο οποίος βάσει ειδικών διατάξεων που ισχύουν κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης ή Τμήματος, λαμβάνεται υπόψη μόνο για την εφαρμογή του άρθρου 84 του παρόντος. Με τη διάταξη αυτή ρυθμίζεται ο υπολογισμός του χρόνου υπηρεσίας που λογίζεται, σύμφωνα με ειδικές διατάξεις ότι έχει διανυθεί σε θέση προϊσταμένου Τμήματος ή Διεύθυνσης, όπως π.χ. των υπαλλήλων που υπηρετούν σε θέσεις Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης Κοινοτικών Προγραμμάτων, σε ανεξάρτητες διοικητικές αρχές, σε ελεγκτικά σώματα κ.λπ.. Σύμφωνα με την προωθούμενη ρύθμιση, ο χρόνος αυτός θα υπολογίζεται προκειμένου οι υπάλληλοι να συμπληρώνουν τον απαιτούμενο χρόνο για να συμμετέχουν σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, όπου αυτό απαιτείται (δηλαδή σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης και Γενικής Διεύθυνσης), αλλά δεν θα μοριοδοτούνται με πρόσθετα μόρια σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 85, δεδομένου ότι δεν έχουν ασκήσει στην πράξη τα καθήκοντα αυτά.

Με τις διατάξεις της παραγράφου 3 προβλέπεται ότι ο χρόνος υπηρεσίας που διανύθηκε σε θέση προϊσταμένου οργανικής μονάδας με νόμιμη αναπλήρωση, λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου οργανικής μονάδας και λαμβάνεται υπόψη για την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 84 και 85. Η ρύθμιση αυτή κρίνεται δίκαιη δεδομένου ότι υπάρχει εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου με νόμιμο τρόπο.

Με τις διατάξεις της παραγράφου 4 προβλέπεται ότι

με τους οργανισμούς των υπηρεσιών μπορεί να προβλεπεται, όπου κρίνεται αναγκαίο, ως τυπικό προσόν για την πλήρωση θέσεων προϊσταμένων οργανικών μονάδων η άριστη ή πολύ καλή γνώση ξένης γλώσσας.

Με τις διατάξεις της παραγράφου 4 προβλέπεται ότι όλα τα Συμβούλια συντάσσουν ετήσιες εκθέσεις, στις οποίες αναφέρεται η αποτελεσματικότητα τόσο της λειτουργίας τους όσο και του εφαρμοζόμενου συστήματος επιλογής προϊσταμένων, καθώς και ο εντοπισμός προβλημάτων με ταυτόχρονη διατύπωση προτάσεων βελτίωσης των διαδικασιών που ακολουθούνται.

Άρθρο Πέμπτο Μεταβατικές Διατάξεις

Με την πρώτη παράγραφο του πέμπτου άρθρου προβλέπεται ότι με τη δημοσίευση του νόμου αυτού λήγει η θητεία των Υπηρεσιακών Συμβουλίων των δημοσίων υπηρεσιών και των Ν.Π.Δ.Δ., επειδή τα μέλη τους ορίστηκαν με απόλυτη διακριτική ευχέρεια του Υπουργού ή του μονομελούς οργάνου διοίκησης (Γενικού Γραμματέα Περιφέρειας, Διοικητή, Προέδρου Διοικητικού Συμβουλίου) με αδιαφανείς διαδικασίες εξυπηρετώντας κομματικές ή πελατειακές λογικές. Αυτό έχει ως συνέπεια τα συλλογικά αυτά όργανα να είναι εκ προοιμίου χειραγωγημένα και εξαρτημένα, οι δε αποφάσεις τους να μην είναι αποτέλεσμα της ελεύθερης και αντικειμενικής βούλησής τους. Ο ορισμός των μελών αυτών έγινε με τις διατάξεις του ν. 3528/2007, οι οποίες προβλέπουν τον ορισμό ενός μονίμου υπαλλήλου μεταξύ πέντε εν ενεργεία προϊσταμένων Διεύθυνσης, με ελεύθερη επιλογή του οικείου Υπουργού, και δύο μονίμων υπαλλήλων που δεν απαιτείται να έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης και οι οποίοι διορίζονται απευθείας από τον Υπουργό μέσα από μία πολυάριθμη ομάδα υπαλλήλων χωρίς τη συνδρομή κανενός αντικειμενικού κριτηρίου.

Σε αντικατάσταση αυτών των Υπηρεσιακών Συμβουλίων στη μεταβατική περίοδο μέχρι τη συγκρότηση των Σ.Ε.Π. και των Υπηρεσιακών Συμβουλίων, τα οποία θα συγκροτηθούν όταν επιλεγούν οι προϊστάμενοι των Γενικών Διευθύνσεων από το Ει.Σ.Ε.Π., *ορίζονται τα τρία (3) μέλη των Υπηρεσιακών Συμβουλίων με απόλυτα αντικειμενικό τρόπο και συγκεκριμένα μεταξύ των πέντε (5) αρχαιοτέρων προϊσταμένων Διεύθυνσης, δηλαδή των υπαλλήλων που έχουν τον περισσότερο χρόνο άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου Διεύθυνσης ύστερα από δημόσια κλήρωση, με τη συμμετοχή των δύο αιρετών εκπροσώπων των εργαζομένων.*

Επίσης, λήγει η θητεία του Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου, το οποίο αποτελείται πλέον από συνταξιούχους ανώτατους δικαστικούς λειτουργούς της Διοικητικής Δικαιοσύνης ή του Ελεγκτικού Συνεδρίου ή του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο θα επιλέξει προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης, μέχρι την εφαρμογή του νέου συστήματος επιλογής προϊσταμένων και τη λειτουργία του Ει.Σ.Ε.Π.. Για τη συγκεκριμένη συγκρότηση επελέγησαν μόνο συνταξιούχοι ανώτατοι δικαστικοί λειτουργοί και συνταξιούχοι Νομικοί Σύμβουλοι του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, επειδή η επιλογή θα γίνει αποκλειστικά με τα αντικειμενικά κριτήρια και θα πρέπει να διασφαλιστεί η νομιμότητα της διαδικασίας.

Με τη δεύτερη παράγραφο του άρθρου των μεταβατικών διατάξεων προβλέπεται ότι, με τη δημοσίευση του

νόμου αυτού λήγει η θητεία όλων των προϊσταμένων οργανικών μονάδων των δημοσίων υπηρεσιών, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου. Οι προϊστάμενοι αυτοί, στην πλειοψηφία τους, επελέγησαν χωρίς την εφαρμογή αντικειμενικών κριτηρίων αλλά με τις διατάξεις του ν. 3260/2004, ο οποίος προέβλεπε την επιλογή των προϊσταμένων με απόφαση των Υπηρεσιακών Συμβουλίων, που προαναφέρθηκαν, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη κανένα αντικειμενικό κριτήριο.

Συγκεκριμένα, οι διατάξεις αυτές προέβλεπαν ότι, «η επιλογή γίνεται με βάση τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου κάθε υπαλλήλου, από τα οποία ιδιαίτερα εκτιμώνται η άρτια επαγγελματική κατάρτιση και οι επιστημονικές γνώσεις, η δραστηριότητα στην υπηρεσία, η ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών, η ευχέρεια προγραμματισμού και συντονισμού, καθώς και η ικανότητα υποκίνησης των υφισταμένων για την επίτευξη στόχων», στοιχεία τα οποία δεν αμφισβητείται από κανέναν ότι πρέπει να συμπεριλαμβάνονται μεταξύ αυτών που θα οδηγήσουν στην απόφαση επιλογής των προϊσταμένων. Επειδή όμως τα στοιχεία αυτά δεν ήταν οριοθετημένα και μετρήσιμα άφηναν περιθώρια για απόλυτη υποκειμενική κρίση των μελών του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, με αποτέλεσμα η κρίση τους αυτή να μην είναι ευχερώς ελέγξιμη από τα Διοικητικά Δικαστήρια.

Ο συνδυασμός της αυθαίρετης επιλογής των μελών των Υπηρεσιακών Συμβουλίων με την ανυπαρξία αντικειμενικών και αξιολογικών κριτηρίων στις εφαρμοζόμενες διατάξεις για την επιλογή προϊσταμένων, αφ' ενός οδήγησε στη στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών με προϊσταμένους που σε καμία περίπτωση δεν έχουν κατ' αρχήν την έξωθεν καλή μαρτυρία ότι επελέγησαν αξιολογικά και αφ' ετέρου η προβληματική και αναποτελεσματική λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης σε πολλούς τομείς, κατέδειξε ότι πολλοί εκ των επιλεγέντων προϊσταμένων ήταν ακατάλληλοι και ανεπαρκείς για τις θέσεις που κατέλαβαν. Επιπλέον, αποτέλεσμα όλης αυτής της διαδικασίας είναι από τη μία πλευρά ικανά στελέχη που επελέγησαν από μια αναξιοκρατική διαδικασία να μην καταξιώνονται στην διοικητική ιεραρχία και από την άλλη πλευρά λόγω της επικρατούσας πελατειακής λογικής, άξια στελέχη να καθελώνονται στην αδράνεια και να εξωθούνται στο περιθώριο.

Προκειμένου να λειτουργήσει άμεσα η Διοίκηση και να μη χαθεί πολύτιμος χρόνος, κρίνεται αναγκαίο στη μεταβατική αυτή περίοδο, να επιλεγούν προϊστάμενοι με τον ταχύτερο αλλά ταυτόχρονα αντικειμενικό και διαφανή τρόπο.

Για το σκοπό αυτό με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου επελέγησαν τα κριτήρια που προβλέπονται στις πάγιες διατάξεις του παρόντος σχεδίου νόμου, με εξαίρεση το κριτήριο της υπηρεσιακής αξιολόγησης, της συνέντευξης και της γραπτής εξέτασης. Όπως άλλωστε προαναφέρθηκε, το σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων αποδείχθηκε αναξιόπιστο και ισοπεδωτικό με συνέπεια να καθίσταται αδύνατη και αναποτελεσματική η συμβολή, του πλέον σημαντικού κριτηρίου για την επιλογή των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης. Επίσης παραλείπεται για τη μεταβατική περίοδο το κριτήριο της συνέντευξης καθόσον αυτή για να είναι αποτελεσματική αφ' ενός απαιτεί υψηλού επιπέδου όργανα, τα οποία θεσμοθετούνται με τις διατάξεις του παρόντος νόμου και αφ' ετέρου απαιτείται ο λεπτομερής σχεδιασμός της, ο οποίος θα επικεντρώνεται στο τρίπτυχο διακρίβωσης της

επαγγελματικής δράσης, της γνώσης των θεμάτων του φορέα και την ικανότητα διοίκησης, προκειμένου η βαθμολόγηση να είναι αντικειμενική και αιτιολογημένη οδηγώντας στο προσδοκώμενο αποτέλεσμα και σε κάθε περίπτωση να μπορεί να ελεγχθεί από τον ακυρωτικό δικαστή.

Έτσι, στη μεταβατική περίοδο, τα Υπηρεσιακά Συμβούλια, που για πρώτη φορά στην ιστορία της Δημόσιας Διοίκησης, δεν επιλέγονται με την απολύτως διακριτική ευχέρεια του οικείου Υπουργού, θα αποφασίσουν μόνο με βάση τα αντικειμενικά κριτήρια που προβλέπονται στις πάγιες διατάξεις του παρόντος νόμου χωρίς να υπάρχει περιθώριο για υποκειμενικές κρίσεις των μελών τους.

Με την παράγραφο 7 προβλέπεται ότι, *όσοι θα επιλεγούν με τις μεταβατικές διατάξεις θα τοποθετηθούν με απόφαση του αρμοδίου οργάνου*, ως προϊστάμενοι σε αντίστοιχου επιπέδου οργανικές μονάδες και θα υπηρετήσουν για *μειωμένη θητεία και συγκεκριμένα έως την επιλογή και τοποθέτηση των προϊσταμένων που θα επιλεγούν από το Ε.Σ.Ε.Π., τα Σ.Ε.Π. και τα Υπηρεσιακά Συμβούλια* με τις πάγιες διατάξεις του προτεινόμενου σχεδίου νόμου. Αξίζει να σημειωθεί ότι για πρώτη φορά προβλέπεται με τις μεταβατικές διατάξεις ενός νόμου *μειωμένη θητεία προϊσταμένων*, δεδομένου ότι μέχρι σήμερα όσοι επιλέγονταν για το μεταβατικό στάδιο κάποιου νόμου στην πράξη υπηρετούσαν για πλήρη θητεία σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στις πάγιες διατάξεις του.

Με την παράγραφο 8 του πέμπτου άρθρου προβλέπεται ότι με τη δημοσίευση του νόμου αυτού λήγει η θητεία των Υπηρεσιακών Συμβουλίων των Περιφερειακών Υπηρεσιακών Συμβουλίων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ), των Περιφερειακών Υπηρεσιακών Συμβουλίων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΔΕ), των Ανώτερων Υπηρεσιακών Συμβουλίων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΠΥΣΠΕ) και των Ανώτερων Υπηρεσιακών Συμβουλίων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΠΥΣΔΕ) αντίστοιχα, του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, επειδή τα μέλη τους ορίστηκαν με απόλυτη διακριτική ευχέρεια του Υπουργού με αδιαφανείς διαδικασίες εξυπηρετώντας κομματικές ή πελατειακές λογικές. Εξαιρούνται τα αιρετά μέλη των Συμβουλίων αυτών, που εξακολουθούν να ασκούν τις αρμοδιότητές τους ως τη λήξη της θητείας τους.

Άρθρο Έκτο Λοιπές Διατάξεις

Με την παράγραφο 1 του άρθρου αυτού προβλέπεται η αύξηση των θέσεων του μελών του Α.Σ.Ε.Π., προκειμένου το Α.Σ.Ε.Π. να μην επιβαρυνθεί επιπλέον στο κύριο έργο του που είναι η επιλογή του προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης.

Με τις παραγράφους 2 και 3 του έκτου άρθρου προβλέπεται νέα συγκρότηση στα ΠΥΣΠΕ και ΠΥΣΔΕ του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια, διότι στο πλαίσιο της ποιοτικής αναβάθμισης της παιδείας καθίσταται εφικτή η αναγκαία δυνατότητα συμμετοχής όλων

των στελεχών της εκπαίδευσης στη σύνθεση των Υπηρεσιακών συμβουλίων. Για τα λοιπά θέματα εφαρμόζονται οι ισχύουσες διατάξεις.

Με τις ρυθμίσεις της παραγράφου 4 επιδιώκεται, αφ' ενός, ο εξορθολογισμός άσκησης αρμοδιοτήτων των αναφερόμενων υπηρεσιών, στο πλαίσιο της συνάφειας αυτών προς τις καθ' ύλην αρμοδιότητες των οικείων Υπουργείων, όπως αυτές ανακαθορίστηκαν με τα π.δ. 184/2009 και 189/2009, αφ' ετέρου, η κατά το δυνατόν εύρυθμη λειτουργία και η αποφυγή επικάλυψης αρμοδιοτήτων των υπηρεσιών που μεταφέρονται.

Με την παράγραφο 5 παρατείνεται η ισχύς της διάταξης της παραγράφου 1 του άρθρου του 40 του ν. 3734/2009 (ΦΕΚ 8 Α'), μετά τη λήξη της, την 31.12.2009 μέχρι την 31.12.2010, προκειμένου να ανασταλεί για ένα ακόμη έτος η ισχύς της διάταξης του άρθρου 1 παράγραφος 7 του ν. 3270/2004 για την ένταξη στο Υπουργείο Τουριστικής Ανάπτυξης των Γραφείων Εξωτερικού του Ε.Ο.Τ., τα οποία αποτελούσαν οργανικές μονάδες του Ε.Ο.Τ. σε επίπεδο τμήματος βάσει του π.δ. 343/2001, εντάχθηκαν στο Υπουργείο Τουριστικής Ανάπτυξης.

Ήδη, εν όψει του ότι εξακολουθούν να ισχύουν οι υπηρεσιακοί λόγοι που επέβαλλαν την αναστολή της, κατ' εφαρμογή του ν. 3270/2004, υπαγωγής των Γραφείων Εξωτερικού στο Υπουργείο Πολιτισμού και Τουρισμού, προτείνεται όπως ανασταλεί για ένα ακόμη έτος η ισχύς της άνω διάταξης του άρθρου 1 παρ. 7 του ν. 3270/2004 για την ένταξη στο Υπουργείο Τουριστικής Ανάπτυξης των Γραφείων Εξωτερικού του Ε.Ο.Τ..

Άρθρο Έβδομο

Με το άρθρο έβδομο προβλέπεται ότι ο νόμος αυτός αρχίζει να ισχύει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επί μέρους διατάξεις του.

Αθήνα, 1 Μαρτίου 2010

Ο ΠΡΩΘΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΚΑΙ ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ Α. ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ,
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ
ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ
ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Ι. Ραγκούσης

ΠΑΙΔΕΙΑΣ,
ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

Α. Διαμαντοπούλου

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Γ. Παπακωνσταντίνου

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

Π. Γερούλανος

ΠΙΝΑΚΑΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΟΥΜΕΝΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ

με το σχέδιο νόμου: **«Σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια- Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.)»**

1. Οι διατάξεις των άρθρων 84 έως 87 του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (Υ.Κ.), που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν.3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α'/9-2-2007), που αντικαθίστανται με το άρθρο πρώτο του σχεδίου νόμου έχουν ως εξής:

Άρθρο 84

Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων

1. Ως προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης επιλέγονται υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ με βαθμό Α' και είκοσι (20) τουλάχιστον έτη υπηρεσίας, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν διατελέσει ή είναι προϊστάμενοι Διεύθυνσης κατά την ημέρα υποβολής της αίτησης υποψηφιότητας. Αν δεν υπάρχουν υποψήφιοι με είκοσι (20) έτη υπηρεσίας, η θέση του προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης επαναπροκηρύσσεται και καλούνται υποψήφιοι με δεκαοκτώ (18) τουλάχιστον έτη υπηρεσίας.

"Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για επιλογή σε θέση Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, υπάλληλος του οποίου το υπολείπόμενο διάστημα για αυτοδίκαιη αποχώρηση από την υπηρεσία είναι μικρότερο από δύο (2) έτη. Το προηγούμενο εδάφιο δεν ισχύει για όσους είναι, ήδη, Προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης."

~~*** Το τελευταίο εδάφιο της παρ.1 προστέθηκε με τη παρ.5 άρθρ.30 Ν. 3731/2008, ΦΕΚ Α 263/23.12.2008.~~

2. Ως προϊστάμενοι Διεύθυνσης ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι με βαθμό Α', οι οποίοι έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου τμήματος για ένα (1) τουλάχιστον έτος. Αν δεν υπάρχουν υποψήφιοι με ένα (1) έτος υπηρεσίας προϊσταμένου τμήματος, επιλέγονται υπάλληλοι με βαθμό Α'.

3. Ως προϊστάμενοι Τμήματος και αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι με το βαθμό Α'. Αν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν, επιλέγονται υπάλληλοι βαθμού Β', οι οποίοι έχουν συμπληρώσει

ελάχιστο χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό Β` τέσσερα (4) έτη.

4. Τον προϊστάμενο μη αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου μη αυτοτελούς οργανικής μονάδας ορίζει ο προϊστάμενος της αμέσως υπερκείμενης οργανικής μονάδας από τους υπαλλήλους που υπάγονται σε αυτόν και έχουν τις προϋποθέσεις της παραγράφου 3 του άρθρου αυτού, χωρίς επιλογή από το υπηρεσιακό συμβούλιο.

5. Με τους οργανισμούς των οικείων υπηρεσιών καθορίζονται οι κλάδοι ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, των οποίων οι υπάλληλοι κρίνονται για την κατάληψη θέσεων προϊσταμένων των κατά περίπτωση οργανικών μονάδων ανάλογα με την ειδικότητα του κλάδου και το αντικείμενο των συγκεκριμένων οργανικών μονάδων. Ως οργανικές μονάδες νοούνται η γενική διεύθυνση, η διεύθυνση, το τμήμα, το γραφείο, το αυτοτελές τμήμα, το αυτοτελές γραφείο, καθώς και τυχόν ενδιάμεσα επίπεδα διοίκησης, όπως αυτά προβλέπονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις.

Άρθρο 85

Κριτήρια για το σχηματισμό της κρίσης

1. Η επιλογή των προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης γίνεται από το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο βάσει κριτηρίων που αξιολογούνται ως ακολούθως:

α. Επαγγελματικά - Τεχνικά προσόντα

- Ο βασικός τίτλος σπουδών: άριστα 300 μόρια, λίαν καλώς 250 μόρια, καλώς 200 μόρια.

- Ο δεύτερος τίτλος σπουδών εφόσον είναι της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας

με
το βασικό τίτλο σπουδών: άριστα 80 μόρια, λίαν καλώς 60 μόρια, καλώς 40 μόρια.

- Το διδακτορικό δίπλωμα σε γνωστικό αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της υπηρεσίας: μόρια 200

- Το διδακτορικό δίπλωμα σε άλλο γνωστικό αντικείμενο: μόρια 120

- Ο μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας σε γνωστικό αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της υπηρεσίας: μόρια 120

- Ο μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας σε άλλο γνωστικό αντικείμενο: μόρια 60

- Η άριστη γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης:
μόρια
60

- Η πολύ καλή γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης:
μόρια 50

- Η καλή γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης:
μόρια
40

- Η άριστη γνώση κάθε επιπλέον ξένης γλώσσας: μόρια 50

- Η πολύ καλή γνώση κάθε επιπλέον ξένης γλώσσας: μόρια 40

- Η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης ή από την Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.: μόρια 120.

Εάν ο υπάλληλος έχει αποφοιτήσει και από τις δύο ως άνω σχολές, μοριοδοτείται μόνο για τη μία εξ αυτών.

- Η αποφοίτηση από τη Σχολή Εθνικής Αμυνας ή από τη Σχολή Εθνικής Ασφάλειας:
μόρια 30.

Εάν ο υπάλληλος έχει αποφοιτήσει και από τις δύο ως άνω σχολές, μοριοδοτείται μόνο για τη μία εξ αυτών.

- Η πιστοποιημένη επιμόρφωση που παρέχεται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) και άλλες σχολές του Δημοσίου, καθώς και αυτή που παρέχεται από Πανεπιστήμια ή Τ.Ε.Ι. ή από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης και αποδεικνύεται με αντίστοιχο πιστοποιητικό:
μέχρι 100 μόρια (ανά ημέρα επιμόρφωσης ένα (1) μόριο με ανώτατο όριο τα 100 μόρια).

Σε περίπτωση που υποψήφιος κατέχει διδακτορικό δίπλωμα και μεταπτυχιακό τίτλο ή περισσότερα του ενός διδακτορικά διπλώματα ή μεταπτυχιακούς τίτλους ή έχει αποφοιτήσει από την Ε.Σ.Δ.Δ. και την Ε.Σ.Τ.Α. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και κατέχει διδακτορικό δίπλωμα ή μεταπτυχιακό τίτλο, υπολογίζεται το προσόν με τα περισσότερα μόρια, καθώς και το ένα τρίτο (1/3) των μορίων του άλλου ή άλλων προσόντων.

*** ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ: Κατά την παρ.2 άρθρου 24 Ν.3801/2009, ΦΕΚ Α 163/4.9.2009:

" Στους αναφερόμενους στο άρθρο 85 παρ. 1 εδ. α` περ. 14 του ν. 3528/2007

φορείς παροχής πιστοποιημένης επιμόρφωσης υπάγονται και οι φορείς παροχής επιμόρφωσης της ΑΔΕΔΥ "Κοινωνικό Πολύκεντρο" και "Διαβαλκανικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης". Οι διατάξεις του άρθρου 16 παρ.4 του ν. 3613/2007 έχουν εφαρμογή και στους φορείς της παρούσας παραγράφου. Η ισχύς του παρόντος άρθρου αρχίζει από 15.5.2009".

β. Εργασιακή - Διοικητική εμπειρία

- Ο χρόνος υπηρεσίας: μέχρι 600 μόρια (για κάθε έτος υπηρεσίας 20 μόρια με ανώτατο όριο τα 30 έτη). Χρόνος υπηρεσίας μεγαλύτερος του εξαμήνου λογίζεται ως πλήρες έτος.

- Ο χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης: μέχρι 350 μόρια (για κάθε συμπληρωμένο μήνα 9,72 μόρια με ανώτατο όριο τους 36 μήνες).

- Ο χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης: μέχρι 250 μόρια (για κάθε συμπληρωμένο μήνα 6,94 μόρια με ανώτατο όριο τους 36 μήνες).

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει υποψήφιος από το χρόνο υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης και προϊσταμένου Διεύθυνσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 350 μόρια.

γ. Ικανότητες - δεξιότητες

Ετη

? Γνώση αντικειμένου υπηρεσίας

? Διοικητικές ικανότητες

? Ενδιαφέρον και δημιουργικότητα

? Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά

? Αποτελεσματικότητα

(1) Υπηρεσιακή αξιολόγηση: μέχρι 700 μόρια

Τα ανωτέρω κριτήρια αξιολογούνται βάσει της βαθμολόγησης τους στις εκθέσεις αξιολόγησης της τελευταίας πενταετίας και λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος αυτής για κάθε κριτήριο με συντελεστή βαρύτητας 14.

(2) Ειδικές δραστηριότητες (ιδίως συγγραφικές εργασίες, ανακοινώσεις-

εισηγήσεις σε συνέδρια, ημερίδες κλπ. συναφείς με αντικείμενο της υπηρεσίας

ή

της δημόσιας διοίκησης γενικότερα, εκπροσώπηση σε συμβούλια, επιτροπές ή

ομάδες εργασίας τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό, μέλη Δ.Σ., Πρόεδροι, Διοικητές και λοιπά όργανα διοίκησης νομικών προσώπων του δημόσιου

τομέα ή επιμόρφωση πέραν της αναφερόμενης στην περίπτωση 1α): μέχρι 150

μόρια

(3) Η ηθική αμοιβή του επαίνου: 20 μόρια

(4) Το μετάλλιο διακεκριμένων πράξεων: 50 μόρια

(5) Συνέντευξη: από 100 μέχρι 450 μόρια, ως ακολούθως: ικανοποιητικώς 100, καλώς 200, πολύ καλώς 300, άριστα 450.

2. Η επιλογή των προϋσταμένων Διεύθυνσης ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής

μονάδας γίνεται από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο βάσει κριτηρίων που

αξιολογούνται ως ακολούθως:

α. Επαγγελματικά - Τεχνικά προσόντα

- Ο βασικός τίτλος σπουδών: άριστα 300 μόρια, λίαν καλώς 250 μόρια, καλώς 200 μόρια.

- Ο δεύτερος τίτλος σπουδών εφόσον είναι της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας

με

το βασικό τίτλο σπουδών: άριστα 80 μόρια, λίαν καλώς 60 μόρια, καλώς 40

μόρια.

- Το διδακτορικό δίπλωμα σε γνωστικό αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο

της υπηρεσίας: ~~μόρια 180~~

- Το διδακτορικό δίπλωμα σε άλλο γνωστικό αντικείμενο: μόρια 100

- Ο μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας σε γνωστικό αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της υπηρεσίας: μόρια 100

- Ο μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας σε άλλο γνωστικό

αντικείμενο: μόρια 60

- Η άριστη γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

μόρια

50

- Η πολύ καλή γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης:

μόρια 40

- Η καλή γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης:
μόρια
30

- Η άριστη γνώση κάθε επιπλέον ξένης γλώσσας: μόρια 40

- Η πολύ καλή γνώση κάθε επιπλέον ξένης γλώσσας: μόρια 30

- Η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης ή από την Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.: μόρια 100.

Εάν ο υπάλληλος έχει αποφοιτήσει και από τις δύο ως άνω σχολές μοριοδοτείται μόνο για τη μία εξ αυτών.

- Η αποφοίτηση από τη Σχολή Εθνικής Αμυνας ή από τη Σχολή Εθνικής Ασφάλειας:
μόρια 30.

Εάν ο υπάλληλος έχει αποφοιτήσει και από τις δύο ως άνω σχολές μοριοδοτείται μόνο για τη μία εξ αυτών.

- Η πιστοποιημένη επιμόρφωση που παρέχεται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και άλλες σχολές του Δημοσίου, καθώς και αυτή που παρέχεται από Πανεπιστήμια ή Τ.Ε.Ι. ή από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης και αποδεικνύεται με αντίστοιχο πιστοποιητικό: μέχρι 80 μόρια (ανά ημέρα επιμόρφωσης ένα (1) μόριο με ανώτατο όριο τα 80 μόρια).

Σε περίπτωση που υποψήφιος κατέχει διδακτορικό δίπλωμα και μεταπτυχιακό τίτλο ή περισσότερα του ενός διδακτορικά διπλώματα ή μεταπτυχιακούς τίτλους

ή έχει αποφοιτήσει από την Ε.Σ.Δ.Δ. και την Ε.Σ.Τ.Α. του Εθνικού Κέντρου

Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) και κατέχει διδακτορικό

δίπλωμα ή μεταπτυχιακό τίτλο, υπολογίζεται το προσόν με τα περισσότερα

μόρια,

καθώς και το ένα τρίτο (1/3) των μορίων του άλλου ή άλλων προσόντων, β.

Εργασιακή -

Διοικητική εμπειρία

- Ο χρόνος υπηρεσίας: μέχρι 600 μόρια (για κάθε έτος υπηρεσίας 20 μόρια με ανώτατο όριο τα 30 έτη). Χρόνος υπηρεσίας μεγαλύτερος του εξαμήνου λογίζεται ως πλήρες έτος.

- Ο χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης: μέχρι 200 μόρια (για κάθε συμπληρωμένο μήνα 5,56 μόρια με ανώτατο όριο τους 36 μήνες).

- Ο χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου: μέχρι 125 μόρια (για κάθε συμπληρωμένο μήνα 3,47 μόρια με ανώτατο όριο τους 36 μήνες). Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει υποψήφιος από το χρόνο υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης και προϊσταμένου Τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου δεν μπορεί να υπερβεί τα 200 μόρια.

γ. Ικανότητες - δεξιότητες

(1) Υπηρεσιακή αξιολόγηση: μέχρι 450 μόρια

Μέσος όρος $\sigma y d \ o o n t a \ A a i m j$ βαρύτητας

Μαρία Εη) I

Γνώση αντικειμένου υπηρεσίας Διοικητικό; ικανότητες Ενδιαφέρον και δημιουργικότητα Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά Αποτελεσματικότητα

Τα ανωτέρω κριτήρια αξιολογούνται βάσει της βαθμολόγησης τους στις εκθέσεις αξιολόγησης της τελευταίας πενταετίας και λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος αυτής για κάθε κριτήριο με συντελεστή βαρύτητας 9.

(2) Ειδικές δραστηριότητες (ιδίως συγγραφικές εργασίες, ανακοινώσεις-εισηγήσεις σε συνέδρια, ημερίδες κλπ. συναφείς με αντικείμενο της υπηρεσίας ή της δημόσιας διοίκησης γενικότερα, εκπροσώπηση σε συμβούλια, επιτροπές ή ομάδες εργασίας τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό, μέλη Δ.Σ., Πρόεδροι, Διοικητές και λοιπά όργανα διοίκησης νομικών προσώπων του δημόσιου

τομέα, ή επιμόρφωση πέραν της αναφερόμενης στην περίπτωση 2α): μέχρι 120 μόρια

(3) Η ηθική αμοιβή του επαίνου: 20 μόρια

(4) Το μετάλλιο διακεκριμένων πράξεων: 50 μόρια

(5) Συνέντευξη: από 50 μέχρι 200 μόρια, ως ακολούθως: ικανοποιητικώς 50, καλώς 100, πολύ καλώς 150, άριστα 200.

3. Η επιλογή των προϊσταμένων Τμήματος, Αυτοτελούς Γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας γίνεται από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο βάσει κριτηρίων που αξιολογούνται ως ακολούθως:

α. Επαγγελματικά - Τεχνικά προσόντα

- Ο βασικός τίτλος σπουδών: άριστα 300 μόρια, λίαν καλώς 250 μόρια, καλώς 200 μόρια.

- Ο δεύτερος τίτλος σπουδών εφόσον είναι της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας με το βασικό τίτλο σπουδών: άριστα 80, λίαν καλώς 60, καλώς 40.

- Το διδακτορικό δίπλωμα σε γνωστικό αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της υπηρεσίας: μόρια 180

- Το διδακτορικό δίπλωμα σε άλλο γνωστικό αντικείμενο: μόρια 100

- Ο μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας σε γνωστικό αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της υπηρεσίας: μόρια 100

- Ο μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας διάρκειας σε άλλο γνωστικό αντικείμενο: μόρια 60

- Η άριστη γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης: μόρια 70

- Η πολύ καλή γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης: μόρια 60

- Η καλή γνώση μιας από τις γλώσσες των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης: μόρια 50

- Η άριστη γνώση κάθε επιπλέον ξένης γλώσσας: μόρια 60

- Η πολύ καλή γνώση κάθε επιπλέον ξένης γλώσσας: μόρια 50

~~Η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης ή από την Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.: μόρια 130.~~

Εάν ο υπάλληλος έχει αποφοιτήσει και από τις δύο ως άνω σχολές, μοριοδοτείται μόνο για τη μία εξ αυτών.

- Η αποφοίτηση από τη Σχολή Εθνικής Αμυνας ή από τη Σχολή Εθνικής Ασφάλειας: μόρια 30.

Εάν ο υπάλληλος έχει αποφοιτήσει και από τις δύο ως άνω σχολές, μοριοδοτείται μόνο για τη μία εξ αυτών.

- Η πιστοποιημένη επιμόρφωση που παρέχεται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και άλλες σχολές του Δημοσίου, καθώς και αυτή που

παρέχεται από Πανεπιστήμια ή Τ.Ε.Ι. ή από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης και αποδεικνύεται με αντίστοιχο πιστοποιητικό: μέχρι 100 μόρια (ανά ημέρα επιμόρφωσης ένα (1) μόριο με ανώτατο όριο τα 100 μόρια).

Σε περίπτωση που υποψήφιος κατέχει διδακτορικό δίπλωμα και μεταπτυχιακό τίτλο ή περισσότερα του ενός διδακτορικά διπλώματα ή μεταπτυχιακούς τίτλους ή έχει αποφοιτήσει από την Ε.Σ.Δ.Δ. και την Ε.Σ.Τ.Α. του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) και κατέχει διδακτορικό δίπλωμα ή μεταπτυχιακό τίτλο, υπολογίζεται το προσόν με τα περισσότερα μόρια, καθώς και το ένα τρίτο (1/3) των μορίων του άλλου ή άλλων προσόντων.

β. Εργασιακή - Διοικητική εμπειρία

- Ο χρόνος υπηρεσίας: μέχρι 450 μόρια (για κάθε έτος υπηρεσίας 15 μόρια με ανώτατο όριο τα 30 έτη). Χρόνος υπηρεσίας μεγαλύτερος του εξαμήνου λογίζεται ως πλήρες έτος.

- Ο χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης: μέχρι 200 μόρια (για κάθε συμπληρωμένο μήνα 5,56 μόρια με ανώτατο όριο τους 36 μήνες).

- Ο χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου: μέχρι 125 μόρια (για κάθε συμπληρωμένο μήνα 3,47 μόρια με ανώτατο όριο τους 36 μήνες).

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει υποψήφιος από το χρόνο υπηρεσίας

σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης και προϊσταμένου Τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 200 μόρια.

γ. Ικανότητες - δεξιότητες

(1) Υπηρεσιακή αξιολόγηση: μέχρι 300 μόρια

Μίσος όρος βιά awreXsanf βαρύτητας

Ετη 1

? Γνώση αντικειμένου υπηρεσίας

? Διοικητικές ικανότητες

? Ενδιαίρερον και δημιουργικότητα

? Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά

? Αποτελεσματικότητα

/ενοχο βύναχο

Τα ανωτέρω κριτήρια αξιολογούνται βάσει της βαθμολόγησης τους στις εκθέσεις αξιολόγησης της τελευταίας πενταετίας και λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος αυτής για κάθε κριτήριο με συντελεστή βαρύτητας 6. Το κριτήριο "Διοικητικές ικανότητες" δεν λαμβάνεται υπόψη κατά την κρίση για την επιλογή προϊσταμένων τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας όταν αυτό δεν υπάρχει. Στην περίπτωση αυτή τα υπόλοιπα κριτήρια αξιολογούνται και λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος της τελευταίας πενταετίας για κάθε κριτήριο με συντελεστή βαρύτητας 7,5.

(2) Ειδικές δραστηριότητες (ιδίως συγγραφικές εργασίες, ανακοινώσεις-εισηγήσεις σε συνέδρια, ημερίδες κλπ. συναφείς με αντικείμενο της υπηρεσίας ή της δημόσιας διοίκησης γενικότερα, εκπροσώπηση σε συμβούλια, επιτροπές ή ομάδες εργασίας τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό, μέλη Δ.Σ., Πρόεδροι, Διοικητές και λοιπά όργανα διοίκησης νομικών προσώπων του δημόσιου τομέα ή επιμόρφωση πέραν της αναφερόμενης στην περίπτωση 3 α): μέχρι 60 μόρια

(3) Η ηθική αμοιβή του επαίνου: 20 μόρια

(4) Το μετάλλιο διακεκριμένων πράξεων: 40 μόρια

(5) Ειδική αξιολόγηση από το υπηρεσιακό συμβούλιο: από 50 μέχρι 200 μόρια.

Το υπηρεσιακό συμβούλιο μοριοδοτεί κάθε υποψήφιο με βάση τη συνολική υπηρεσιακή εικόνα του υπαλλήλου που αποκομίζει από το σύνολο των στοιχείων του προσωπικού μητρώου.

4. Η συνολική βαθμολογία των κριτηρίων των περιπτώσεων β' και γ' των παραγράφων 1, 2 και 3 του παρόντος εξάγεται με προσέγγιση δύο δεκαδικών ψηφίων.

5. Για τη βαθμολογία του κριτηρίου της επιμόρφωσης της περίπτωσης α' των παραγράφων 1, 2 και 3 του παρόντος λαμβάνεται υπόψη η επιμόρφωση της τελευταίας δεκαετίας.

6. Η βαθμολογία του κριτηρίου της υπηρεσιακής αξιολόγησης της περίπτωσης

γ' των παραγράφων 1, 2 και 3 του παρόντος εξάγεται με βάση τις εκθέσεις αξιολόγησης που υπάρχουν στο προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου έστω και αν δεν καλύπτουν πλήρη πενταετία.

7. Την τελική βαθμολογία του κριτηρίου της συνέντευξης της περίπτωσης γ' των παραγράφων 1 και 2 του παρόντος, των ειδικών δραστηριοτήτων της περίπτωσης γ' των παραγράφων 1, 2 και 3 του παρόντος, καθώς και της ειδικής αξιολόγησης της περίπτωσης γ' της παραγράφου 3 του παρόντος αποτελεί ο μέσος όρος του βαθμού των μελών του Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

8. Η επίδραση των αναρρωτικών αδειών στην ικανότητα του υπαλλήλου για την άσκηση καθηκόντων προϋσταμένου, όπως επίσης και οι συστηματικά επαναλαμβανόμενες αναρρωτικές άδειες και η ύπαρξη πειθαρχικών ποινών, συνεκτιμώνται από το υπηρεσιακό συμβούλιο στη βαθμολόγηση της συνέντευξης ή της ειδικής αξιολόγησης.

Άρθρο 86

Επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων

1. Η κατάταξη των υποψηφίων γίνεται βάσει της βαθμολογίας που ο κάθε υποψήφιος λαμβάνει σύμφωνα με τα κριτήρια του προηγούμενου άρθρου και η επιλογή γίνεται κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας και κατά τη διαδικασία των επόμενων παραγράφων.

2. α) Η επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων γίνεται από το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο ύστερα από κοινή απόφαση-προκήρυξη του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του οικείου Υπουργού και προκειμένου για Ν.Π.Δ.Δ. του Υπουργού που το εποπτεύει, με την οποία προσδιορίζονται οι κενές θέσεις προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία της επιλογής.

β) Η προκήρυξη εκδίδεται πέντε (5) μήνες πριν από τη λήξη της θητείας των υπηρετούντων προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και περίληψη της δημοσιεύεται σε δύο (2) τουλάχιστον ημερήσιες εφημερίδες της Αθήνας. Εάν πρόκειται για Ν.Π.Δ.Δ. που εδρεύει εκτός Αθηνών, η περίληψη δημοσιεύεται και σε μία εφημερίδα ημερήσια ή εβδομαδιαία της έδρας του Ν.Π.Δ.Δ., εφόσον εκδίδεται. Για λόγους ευρύτερης δημοσιότητας ο οικείος φορέας καταχωρεί την προκήρυξη

στην ιστοσελίδα του. Η τυχόν μη καταχώρηση της προκήρυξης στην ιστοσελίδα του οικείου φορέα δεν επηρεάζει το κύρος της σχετικής διαδικασίας.

γ) Δικαίωμα υποβολής αίτησης υποψηφιότητας έχουν και υπάλληλοι άλλων δημόσιων υπηρεσιών ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, εφόσον πληρούν τους όρους και τις προϋποθέσεις της προκήρυξης. Η αίτηση υποψηφιότητας συνοδεύεται από βιογραφικό σημείωμα που συντάσσεται με ευθύνη του υποψηφίου και το περιεχόμενο του οποίου προκύπτει από τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου.

δ) Το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο ελέγχει σε πρώτο στάδιο όλες τις αιτήσεις υποψηφιοτήτων εάν και κατά πόσο πληρούν τους όρους του νόμου και της προκήρυξης.

Όσοι από τους υποψηφίους δεν πληρούν τους όρους της προκήρυξης αποκλείονται με απόφαση του Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου από την περαιτέρω διαδικασία. Σε δεύτερο στάδιο, το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο μοριοδοτεί κάθε υποψήφιο, κατά τα οριζόμενα στην παρ. 1 του άρθρου 85. Ειδικώς, για τη συνέντευξη, το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο καλεί κάθε υποψήφιο χωριστά, προκειμένου να μορφώσει γνώμη για την προσωπικότητα, την ικανότητα και την εν γένει καταλληλότητα του για την άσκηση των καθηκόντων του προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης.

ε) Οι Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων των οποίων η θητεία λήγει, εξακολουθούν να διατηρούν τη θέση τους και να ασκούν τα καθήκοντα τους έως την επιλογή και τοποθέτηση νέων Προϊσταμένων.

~~στ) Σε περίπτωση που προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης δεν επιλέγεται~~

για δεύτερη φορά, καταλαμβάνει κενή θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης και αν δεν υπάρχει, καταλαμβάνει την πρώτη θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης που θα κενωθεί.

Ως τότε θεωρείται προϊστάμενος Διεύθυνσης και τα καθήκοντα του προσδιορίζονται με απόφαση του οικείου Υπουργού ή του μονομελούς οργάνου διοίκησης του Ν.Π.Δ.Δ., ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες. Η θητεία του ανανεώνεται αυτόματα εκτός εάν με απόφαση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου απαλλαγεί από τα καθήκοντα του προϊσταμένου Διεύθυνσης για σοβαρό λόγο αναγόμενο στην πλημμελή άσκηση αυτών.

Επίσης, οι προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης, οι οποίοι δεν επιλέγονται πάλι

μετά τη λήξη της θητείας τους, μπορούν να αποχωρήσουν από την υπηρεσία

διατηρώντας τις αποδοχές του προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, εφόσον υποβάλουν αίτηση παραίτησης μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από

την ανακοίνωση της μη επανεπιλογής τους.

ζ) Αν κενωθεί θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης πριν από τη λήξη της

θητείας ή συσταθεί νέα, το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο επιλέγει νέο προϊστάμενο για το υπόλοιπο της θητείας σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις.

3. α) Η επιλογή προϊσταμένων Διευθύνσεων, Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων

ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων γίνεται από το οικείο υπηρεσιακό

συμβούλιο, το αργότερο μέσα σε ένα μήνα από τη λήξη της θητείας τους.

β) Το υπηρεσιακό συμβούλιο μοριοδοτεί τους υποψηφίους για τις θέσεις προϊσταμένων Διευθύνσεων ή Τμημάτων, κατά τα οριζόμενα στις παραγράφους 2

και

3, αντίστοιχα, του άρθρου 85. Ειδικώς, για τις θέσεις προϊσταμένων Διεύθυνσης, το υπηρεσιακό συμβούλιο καλεί σε συνέντευξη κάθε υποψήφιο χωριστά, προκειμένου να μορφώσει γνώμη για την προσωπικότητα, την ικανότητα

και την εν γένει καταλληλότητα του για την άσκηση των καθηκόντων του προϊσταμένου Διεύθυνσης.

γ) Για την εφαρμογή των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 84, αν δεν καλύπτεται

ο αριθμός των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων από υπαλλήλους με τις

προϋποθέσεις που ορίζονται σε αυτές συμπληρώνεται από υπαλλήλους με βαθμό

B`.

δ) Εγγραφή δήλωση του υπαλλήλου, ότι δεν επιθυμεί να κριθεί κατά την επιλογή

προϊσταμένων οργανικών μονάδων, γίνεται δεκτή από το υπηρεσιακό συμβούλιο

εκτός εάν οι ανάγκες της υπηρεσίας επιβάλλουν τη μη αποδοχή της.

ε) Οι προϋποθέσεις που προβλέπονται στις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 84

πρέπει να συντρέχουν το αργότερο έως και την ημέρα λήξης της θητείας των

προϊσταμένων.

4. Όσοι επιλέγονται από το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο και τα υπηρεσιακά

συμβούλια τοποθετούνται, με απόφαση του οικείου οργάνου, ως προϊστάμενοι σε

αντίστοιχου επιπέδου οργανικές μονάδες για τρία (3) έτη. Στην περίπτωση που

υπάλληλος άλλης δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ. επιλεγεί ως προϊστάμενος

Γενικής Διεύθυνσης, με την τοποθέτηση του αποσπάται αυτοδίκαια στην υπηρεσία