



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Αθήνα, 08 - 07 - 2026

Αριθ. πρωτ.: 37935

Πληροφορίες: Σ. Βασιλοπούλου
Α. Γιαννούλη
Τηλέφωνα: 2131313195
2131361160
e-mail: syntonismos2@ypes.gr

Προς:
Τη Βουλή των Ελλήνων
Διεύθυνση Κοινοβουλευτικού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων &
Αιτήσεων Κατάθεσης Εγγράφων

Κοινοποίηση:
Βουλευτή κ. Χαλκιά Αθανάσιο
Βουλή των Ελλήνων

Θέμα: «Ελληνικό Δημόσιο σε συστηματική τροχιά αποδόμησης και παρακμής, με δυσारेστημένους και μισθολογικά ‘καθηλωμένους’ υπαλλήλους, οι οποίοι προσπαθούν - ματαιώς - να ανταποκριθούν σε συνθήκες απόλυτης οικονομικής ασφυξίας και εργασιακής πίεσης, άνευ ουσιαστικού κινήτρου, δίκαιης επαγγελματικής εξέλιξης και στοιχειώδους ανάπτυξης δεξιοτήτων για ενίσχυση της παραγωγικότητάς τους, αποχωρούν μαζικά και αβασάνιστα προς τον ιδιωτικό τομέα ή το εξωτερικό, για πιο ελκυστικές και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας»

Σχετ.: Η υπ’ αριθμ. πρωτ. 4547/17-4-2026 Ερώτηση

Σε απάντηση της ανωτέρω Ερώτησης, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου Εσωτερικών, σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα:

Το Υπουργείο Εσωτερικών με μία συνεκτική δέσμη δράσεων στοχεύει στον πραγματικό εκσυγχρονισμό του Δημοσίου, στην αναβάθμιση της δημόσιας διοίκησης και την αποτελεσματικότητα των δημοσίων υπηρεσιών. Με συντονισμένες παρεμβάσεις διαμορφώνει το πλαίσιο για τη βελτίωση συνολικά της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης μέσα από την στελέχωση των υπηρεσιών και την ανάπτυξη και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού. Η εφαρμογή αυτής της μεταρρυθμιστικής πολιτικής βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη.

Σε ό,τι αφορά στη στελέχωση των φορέων το Υπουργείο Εσωτερικών είναι αρμόδιο για την κάλυψη των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 4622/2019, όπως ισχύει περί ετήσιου προγραμματισμού προσλήψεων ο οποίος εγκρίνεται από το τακτικό Υπουργικό Συμβούλιο του Σεπτεμβρίου εκάστου έτους.

Στο πλαίσιο του προγραμματισμού προσλήψεων των ετών 2020-2026 λαμβάνοντας υπόψη τα αιτήματα των φορέων που υποβλήθηκαν σε συνδυασμό με τις στρατηγικές προτεραιότητες για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και της υποχρέωσης της τήρησης του λόγου μια πρόσληψη ανά μια αποχώρηση, εγκρίθηκαν συνολικά περίπου 145.000 προσλήψεις τακτικού προσωπικού διαφόρων κλάδων και ειδικοτήτων για την ενίσχυση των φορέων στο σύνολο της Επικράτειας.

Η πλήρωση των θέσεων που εγκρίνονται από το Υπουργικό Συμβούλιο για τη στελέχωση των φορέων πραγματοποιείται μέσω συγκεκριμένων διαγωνιστικών διαδικασιών πρόσληψης τακτικού προσωπικού, που διενεργούνται από το ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4765/2021. Στις διαδικασίες αυτές μπορούν να συμμετάσχουν όλοι οι ενδιαφερόμενοι που κατέχουν τα απαιτούμενα προσόντα, υπό συνθήκες διαφάνειας και αξιοκρατίας ενώ παράλληλα η πρόβλεψη για πανελλήνιο διαγωνισμό κάθε δύο έτη με έμφαση στα στοιχεία των δεξιοτήτων που κομίζει ο

υποψήφιος (ν. 4765/2021) αποσκοπεί στην επιλογή και αξιοποίηση των καταλληλότερων υποψηφίων για τις προκηρυσσόμενες κάθε φορά θέσεις.

Επισημαίνεται επιπλέον ότι, στο πλαίσιο της αναμόρφωσης και του εκσυγχρονισμού του Δημοσίου Τομέα, το Υπουργείο Εσωτερικών έχει πάρει μια σειρά μέτρων και πρωτοβουλιών προκειμένου η αξιοκρατία και το αδιάβλητο να συμπορεύονται με την έγκαιρη στελέχωση. Με το ν. 5149/2024 (Α' 169) εισήγαγε διατάξεις που αφορούν στη σύντμηση των προθεσμιών σε συγκεκριμένα στάδια της διαδικασίας, από την έγκριση του προγραμματισμού προσλήψεων έως τον διορισμό και την ανάληψη καθηκόντων του υπαλλήλου, στην αξιοποίηση των ψηφιακών τεχνολογιών στη διαδικασία προσλήψεων μέσω Α.Σ.Ε.Π., στη μέριμνα για τη στελέχωση των ορεινών, νησιωτικών και ηπειρωτικών δήμων της χώρας με μόνιμους κατοίκους των περιοχών αυτών, μέσω της ενίσχυσης της μοριοδότησης του κριτηρίου της εντοπιότητας ενώ επιπλέον προχώρησε για πρώτη φορά στη διεξαγωγή του πανελλήνιου διαγωνισμού του ΑΣΕΠ με ηλεκτρονικό τρόπο. Με τα μέτρα αυτά επιδιώκεται η μείωση του χρόνου που απαιτείται από την έγκριση των θέσεων μέχρι και το διορισμό των υπαλλήλων.

Πέραν όμως των προσλήψεων, βασικός πυλώνας της μεταρρυθμιστικής πολιτικής του Υπουργείου Εσωτερικών αποτελεί η ενίσχυση των δεξιοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων με στόχο τη συνεχή ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την αύξηση της αποδοτικότητας και τον μετασχηματισμό του Δημοσίου Τομέα προκειμένου να παρέχονται ολοένα και καλύτερες υπηρεσίες.

Ο νόμος 4940/2022 συμπληρώνει, κατά τρόπο συστηματικό και συνολικό, τις παρεμβάσεις που άπτονται της διαχείρισης της απόδοσης του υπαλλήλου στην κατεύθυνση της συνεχούς βελτίωσης αυτού καθιερώνοντας ένα νέο σύστημα αξιολόγησης.

Ειδικότερα, με τον ανωτέρω νόμο καθορίζεται ένα Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων (Ε.Π.Δ.) για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης: οριοθετείται, κατά τρόπο διαφανή και λειτουργικό, το περιεχόμενο των δεξιοτήτων εκείνων που αποτελούν το σημείο αναφοράς του συνόλου των διαδικασιών ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και το μέτρο σύγκρισης όλων των πλαισίων που βασίζονται στην αξιολόγηση δεξιοτήτων, όπως η διαδικασία επιλογής προσωπικού, επιλογής προϊσταμένων, αξιολόγησης, καθώς και για άλλες διαδικασίες, που αφορούν στο προσωπικό των φορέων του δημοσίου τομέα. Κατ' αυτόν τον τρόπο λαμβάνονται έγκυρα, αξιόπιστα και απολύτως συγκρίσιμα δεδομένα που είναι απολύτως απαραίτητα για τη διαμόρφωση κατάλληλων πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού.

Το Ε.Π.Δ. δεν αποτελεί γενική περιγραφή δεξιοτήτων, αλλά αντίθετα συνιστά δομημένο σύστημα κατηγοριοποίησης δεξιοτήτων (οριζόντιων και ειδικών) και χρησιμοποιείται για την αποτύπωση των αναγκών βελτίωσης των δεξιοτήτων αλλά και την ανάδειξη των δυνατών στοιχείων του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης. Με τον τρόπο αυτό διαμορφώνεται ένα λειτουργικό εργαλείο με διττό στόχο: αφενός τον προσδιορισμό του επιπέδου των δεξιοτήτων εκάστου υπαλλήλου, συναρτήσει των αρμοδιοτήτων της μονάδας του και αφετέρου τη διαμόρφωση των πρωτοβουλιών εκείνων που είναι απαραίτητες για τη συνεχή ανάπτυξη και ενδυνάμωση του υπαλλήλου, χωρίς οποιαδήποτε σύνδεση με βαθμούς και επιδόσεις. Στην ίδια κατεύθυνση, προωθείται η έννοια της ομάδας, ως οργανικής μονάδας, ο προϊστάμενος της οποίας καθίσταται υπεύθυνος για την υλοποίηση των στόχων, που ανατίθενται σε αυτήν αλλά ταυτόχρονα, και για την κινητοποίηση των υπαλλήλων που την απαρτίζουν. Ο προϊστάμενος αποτελεί το επίκεντρο της νέας προσέγγισης καθώς είναι ο μόνος που αξιολογείται με βαθμό τόσο για την επίτευξη των στόχων όσο και για τις δεξιότητές του και, ως εκ τούτου, λογοδοτεί και ελέγχεται για τον τρόπο λειτουργίας της ομάδας του. Στο πλαίσιο αυτό, ο Αξιολογητής επιλέγει με γνώμονα τους στόχους της μονάδας και τον ρόλο του αξιολογούμενου σε αυτήν, τρεις (3) δεξιότητες του αξιολογούμενου που θεωρεί ότι επιδέχονται περαιτέρω ανάπτυξη. Στόχος είναι η ενδυνάμωση της προστιθέμενης αξίας του αξιολογούμενου στην εκπλήρωση των στόχων της ομάδας ειδικά, αλλά και της υπηρεσίας γενικότερα. Σημαντική καινοτομία αποτελεί η έννοια του "Σφυγμού της ομάδας" όπου οι άμεσα ιεραρχικά υφιστάμενοι του αξιολογούμενου προϊσταμένου συμπληρώνουν και υποβάλλουν επώνυμα το έντυπο Σφυγμού Ομάδας για το έτος αναφοράς (μέσω βαθμολόγησης σε ερωτήσεις

προσανατολισμένες στην αξιολόγηση του τρόπου λειτουργίας της οργανικής μονάδας και όχι των δεξιοτήτων του προϊσταμένου) ώστε να αποτυπωθεί το κλίμα και ο τρόπος λειτουργίας της ομάδας.

Με βάση τα ευρήματα της διαδικασίας αξιολόγησης καταρτίζεται το Σχέδιο Ανάπτυξης που αποτελεί το πλάνο σχεδιασμού στοχευμένων επιμορφωτικών δράσεων επαγγελματικής ανάπτυξης και κατάρτισης και είναι το βασικό εργαλείο συστηματικής ενίσχυσης των γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης. Στο πλαίσιο αυτό αξιοποιείται ένα ευρύ φάσμα μεθόδων μάθησης και ανάπτυξης, όπως προγράμματα επιμόρφωσης που υλοποιούνται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και άλλους εξειδικευμένους φορείς κατάρτισης, δράσεις καθοδήγησης και μεταφοράς γνώσης (mentoring, coaching) καθώς και μορφές μάθησης εντός του εργασιακού περιβάλλοντος (on-the-job training). Η συνδυαστική αξιοποίηση των ανωτέρω εργαλείων, επιτρέπει τη στοχευμένη ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται άμεσα με την άσκηση των καθηκόντων και συμβάλλει στην ενίσχυση της διοικητικής ικανότητας των υπηρεσιών, μέσω της συστηματικής ανάπτυξης εσωτερικής τεχνογνωσίας και της βελτίωσης της επιχειρησιακής επάρκειας του ανθρώπινου δυναμικού.

Η πρακτική εφαρμογή του ανωτέρω πλαισίου αποτυπώνεται με σαφήνεια στα ποσοτικά δεδομένα της πρώτης περιόδου υλοποίησης του συστήματος αξιολόγησης, αναδεικνύοντας τη λειτουργικότητα και τη διεισδυσή του στη διοικητική πρακτική. Ειδικότερα, με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία από την εφαρμογή της αξιολόγησης του Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού για την αξιολογική περίοδο του έτους 2023 —η οποία αποτέλεσε το πρώτο έτος πλήρους εφαρμογής της διαδικασίας αξιολόγησης κατ' εφαρμογή του ν. 4940/2022— υποβλήθηκαν 165.735 αξιολογήσεις επί συνόλου 193.386 εγγραφών. Το ποσοστό συμμόρφωσης ανέρχεται σε 85%, στοιχείο που καταδεικνύει υψηλό επίπεδο συνέπειας, υπευθυνότητας και οργανωτικής ετοιμότητας εκ μέρους του συνόλου των εμπλεκόμενων μερών, ήτοι αξιολογητών, αξιολογούμενων και αρμόδιων Διευθύνσεων Διοικητικού/Προσωπικού.

Σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, καταρτίστηκαν 164.443 Σχέδια Ανάπτυξης, τα οποία συνολικά περιλαμβάνουν 493.329 επιμέρους δράσεις βελτίωσης, με σαφή προσανατολισμό στην ενίσχυση και αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα. Ως προς την υλοποίηση των εν λόγω δράσεων, καταγράφεται ποσοστό ολοκλήρωσης της τάξης του 95% των προγραμματισμένων ενεργειών, γεγονός που αποτυπώνει όχι μόνο τον ρεαλιστικό σχεδιασμό, αλλά και την αποτελεσματική παρακολούθηση και εφαρμογή των προβλεπόμενων παρεμβάσεων.

Συνολικά, τα ανωτέρω δεδομένα τεκμηριώνουν την ουσιαστική ενεργοποίηση και λειτουργική ωρίμανση του μηχανισμού αξιολόγησης, αναδεικνύοντας την ικανότητά του να συνδέει την αποτίμηση της απόδοσης με στοχευμένες δράσεις ανάπτυξης και συνεχή βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού, συμβάλλοντας κατ' αυτόν τον τρόπο στην ενίσχυση της αποδοτικότητας και της ποιότητας των παρεχόμενων δημόσιων υπηρεσιών.

Συναφώς, βάσει των διαθέσιμων στοιχείων για την αξιολογική περίοδο του έτους 2024, υποβλήθηκαν 181.000 αξιολογήσεις επί συνόλου 192.196 εγγραφών, με το ποσοστό συμμόρφωσης να ανέρχεται σε 94%. Η επίδοση αυτή παρουσιάζει αξιοσημείωτη βελτίωση σε σχέση με το 2023 (85%), γεγονός που καταδεικνύει την περαιτέρω εδραίωση της διαδικασίας αξιολόγησης και την αυξημένη εξοικείωση των εμπλεκόμενων μερών με το νέο θεσμικό πλαίσιο.

Παράλληλα, καταρτίστηκαν 179.639 Σχέδια Ανάπτυξης, έναντι 164.443 το προηγούμενο έτος, σημειώνοντας σημαντική αύξηση, ενώ οι εν λόγω σχεδιασμοί περιλαμβάνουν συνολικά 538.917 επιμέρους δράσεις βελτίωσης, έναντι 493.329 το 2023 και αντανakλά τη συστηματική εμβάθυνση της αναπτυξιακής διάστασης της αξιολόγησης και τη σταδιακή ενσωμάτωσή της ως βασικού εργαλείου διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Επισημαίνεται ότι στοιχεία αποτίμησης της υλοποίησης των εκπαιδευτικών δράσεων των Σχεδίων Ανάπτυξης για την αξιολογική περίοδο του έτους 2024 θα είναι διαθέσιμα κατόπιν της ολοκλήρωσης της αξιολόγησης του έτους 2025.

Συνολικά, η σύγκριση των δύο διαδοχικών ετών αναδεικνύει σαφή δυναμική βελτίωσης, τόσο ως προς τη συμμόρφωση όσο και ως προς τον σχεδιασμό και την υλοποίηση στοχευμένων δράσεων ανάπτυξης, επιβεβαιώνοντας ότι ο μηχανισμός αξιολόγησης λειτουργεί πλέον με αυξημένη αποτελεσματικότητα, συνέπεια και προσανατολισμό σε μετρήσιμα αποτελέσματα.

Επίσης, σημαντική καινοτομία του ν. 4940/2022 αποτελεί και η θεσμοθέτηση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΣΑΑΔ), σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις των άρθρων 16 έως 22 του νόμου. Ο Σύμβουλος λειτουργεί ως σύνδεσμος του Υπουργείου Εσωτερικών με τους φορείς με κεντρική αποστολή να διασφαλίζει την ορθή και αποτελεσματική εφαρμογή των πολιτικών διαχείρισης προσωπικού και παράλληλα να παρέχει συμβουλευτικές και ενημερωτικές υπηρεσίες προς τις καθ' ύλην αρμόδιες οργανικές μονάδες. Με τον τρόπο αυτό, ο νέος θεσμός ενισχύει τη διοικητική ικανότητα των φορέων και προωθεί μία πιο στρατηγική και συμμετοχική προσέγγιση στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

Συνεπώς, με τις ανωτέρω παρεμβάσεις του ν. 4940/2022, εντασσόμενες στη συνολική στρατηγική του Υπουργείου Εσωτερικών για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου Τομέα επιδιώκεται η συνεχής βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού ώστε οι εντοπισμένες αδυναμίες να μετατρέπονται σε στοχευμένες δράσεις ανάπτυξης δεξιοτήτων του ενώ παράλληλα δημιουργούνται και μηχανισμοί τροφοδότησης μελλοντικού σχεδιασμού.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της ευρύτερης στρατηγικής για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο αξίζει να αναφερθεί το σύστημα επιβράβευσης που καθιερώθηκε με τον νόμο 5149/2024. Πρόκειται για ένα ενιαίο, δίκαιο, συνεπές και διάφανο σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής για τους δημοσίου υπαλλήλους και εν γένει όσους εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του, το οποίο λαμβάνει υπόψη τα αποτελέσματα επίτευξης συγκεκριμένων στόχων και συντελεί στην αύξηση της παραγωγικότητας αυτών, με στόχο αφενός την προώθηση της αποστολής και του έργου του κάθε φορέα και αφετέρου την ικανοποίηση του πολίτη. Στο πλαίσιο αυτό το σύστημα επιβράβευσης συνδέεται άρρηκτα με τη στοχοθεσία, επιβραβεύοντας τους δημοσίου υπαλλήλους που συμβάλλουν αποφασιστικά στην εκπλήρωση επιλέξιμων στόχων ενώ ταυτόχρονα δημιουργείται ένα περιβάλλον παρακίνησης για μεγαλύτερη προσπάθεια.

Ειδικότερα, με τις διατάξεις του Μέρους Β' του ν.5149/2024 (Α' 169) θεσπίζεται για πρώτη φορά -ως μια πάγια και ενιαία διαδικασία - το σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο εφαρμόζεται στους μόνιμους πολιτικούς υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) που υπάγονται στο σύστημα στοχοθεσίας - αξιολόγησης του ν.4940/2022, καθώς και στους στρατιωτικούς των Ενόπλων Δυνάμεων και στο ένστολο προσωπικό των Σωμάτων Ασφαλείας, που, λόγω αρμοδιότητας, υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους του Ενοποιημένου Σχεδίου Κυβερνητικής Πολιτικής (Ε.Σ.Κυ.Π.).

Το νέο αυτό ενιαίο και πάγιο σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής:

- διευρύνει το πεδίο εφαρμογής του σε κρίσιμους τομείς της δημόσιας διοίκησης, περιλαμβάνοντας πλέον και κατηγορίες υπαλλήλων που έως σήμερα δεν εντάσσονταν σε αντίστοιχα συστήματα, όπως υπάλληλοι ΟΤΑ, νοσοκομείων και οριζόντιων υποστηρικτικών υπηρεσιών
- συνδέεται άμεσα με τη στοχοθεσία και την αξιολόγηση του ν. 4940/2022 και τα Ετήσια Σχέδια Δράσης, εστιάζοντας στην επίτευξη έργων υψηλής προτεραιότητας και στην ενίσχυση της καθημερινής λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών
- προϋποθέτει τον εκ των προτέρων καθορισμό των στόχων και των υπηρεσιών που δύνανται να αποτελέσουν δικαιούχους ανταμοιβής, διασφαλίζοντας σαφές και προβλέψιμο πλαίσιο εφαρμογής
- ορίζει ένα ενιαίο και αντικειμενικό τρόπο υπολογισμού της ανταμοιβής ανά φορέα, με βάση συγκεκριμένους μαθηματικούς τύπους που λαμβάνουν υπόψη, μεταξύ άλλων, τον βαθμό επίτευξης των στόχων, τη μισθολογική δαπάνη, το πλήθος των στόχων και τη συμμετοχή των φορέων
- προβλέπει ότι η επιλογή των δικαιούχων και ο καθορισμός του ύψους της ανταμοιβής πραγματοποιείται από τον αρμόδιο προϊστάμενο, ο οποίος έχει άμεση γνώση της συμβολής κάθε υπαλλήλου στην επίτευξη των στόχων, διασφαλίζοντας τη μηδενική παρέμβαση της πολιτικής ηγεσίας και την υπηρεσιακή αξιολόγηση της απόδοσης.
- ενισχύει τη διαφάνεια μέσω θεσμοθετημένων μηχανισμών ελέγχου, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας δειγματοληπτικού ελέγχου από την Εθνική Αρχή Διαφάνειας, ενώ

βασιζεται στην αξιοποίηση ποσοτικά μετρήσιμων, συγκεκριμένων και χρονικά προσδιορισμένων δεικτών απόδοσης, οι οποίοι διασφαλίζουν τη συνοχή και την αντικειμενικότητα του συστήματος αξιολόγησης.

Πριν από την καθιέρωση του ενιαίου και πάγιου συστήματος του ν. 5149/2024, εφαρμόστηκε πιλοτικά το σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής του άρθρου 23 του ν. 4940/2022, το οποίο συνδεόταν με την υλοποίηση στόχων του Ενοποιημένου Σχεδίου Κυβερνητικής Πολιτικής και για το οποίο προβλέφθηκε συνολικός προϋπολογισμός ύψους είκοσι (20) εκατ. ευρώ ετησίως.

Παράλληλα, ειδικά συστήματα κινήτρων και ανταμοιβής που έχουν θεσπιστεί με τα άρθρα 24 έως 27 του ν. 4940/2022 διατηρούνται σε ισχύ. Ειδικότερα,

- το άρθρο 24 του ν. 4940/2022 προβλέπει ειδικό σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής για τους υπαλλήλους που εμπλέκονται στην υλοποίηση έργων του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0».
- το άρθρο 25 του ν. 4940/2022 προβλέπει Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων (Κ.Ε.Δ.Σ.) για τις δημοσιονομικές υπηρεσίες και τους εποπτευόμενους φορείς του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών,
- το άρθρο 26 του ν. 4940/2022 προβλέπει σύστημα ανταμοιβής δικαστικών υπαλλήλων που συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων επιτάχυνσης της απονομής δικαιοσύνης,
- το άρθρο 27 του ν. 4940/2022 προβλέπει ειδικό σύστημα κινήτρων για το προσωπικό των Ειδικών Υπηρεσιών ΕΣΠΑ, του Στρατηγικού Σχεδίου Κοινής Αγροτικής Πολιτικής, της ΜΟΔ Α.Ε. και των συναφών δομών διαχείρισης ευρωπαϊκών προγραμμάτων.

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται συγκεντρωτικά στοιχεία με τα καταβληθέντα ποσά και τον μέγιστο αριθμό δυνητικών δικαιούχων στο πλαίσιο των συστημάτων κινήτρων και ανταμοιβής των άρθρων 23, 24 και 25 του ν. 4940/2022 για τα έτη 2022–2024, βάσει των εκδοθεισών εγκριτικών αποφάσεων κατανομής των σχετικών πιστώσεων.

Συγκεντρωτικά στοιχεία καταβολής κινήτρων των άρθρων 23, 24 και 25 του ν.4940/2022 για τα έτη 2022, 2023 και 2024

ΕΣΚΥΠ (Άρθρο 23)

ΕΤΟΣ 2022		ΕΤΟΣ 2023		ΕΤΟΣ 2024	
Αριθμός Υπαλλήλων	Ποσό Ανταμοιβής	Αριθμός Υπαλλήλων	Ποσό Ανταμοιβής	Αριθμός Υπαλλήλων	Ποσό Ανταμοιβής
4.950	7.185.639,18 €	10.496	14.976.212,93 €	12.474	15.927.232,27 €

ΤΑΑ (Άρθρο 24)

ΕΤΟΣ 2022		ΕΤΟΣ 2023		ΕΤΟΣ 2024	
Αριθμός Υπαλλήλων	Ποσό Ανταμοιβής	Αριθμός Υπαλλήλων	Ποσό Ανταμοιβής	Αριθμός Υπαλλήλων	Ποσό Ανταμοιβής
4.506	5.639.629,68 €	4.466	5.591.054,65 €	5.460	6.825.000,00 €

ΚΕΔΣ (Άρθρο 25)

ΕΤΟΣ 2022		ΕΤΟΣ 2023		ΕΤΟΣ 2024	
Αριθμός Υπαλλήλων	Ποσό Ανταμοιβής	Αριθμός Υπαλλήλων	Ποσό Ανταμοιβής	Αριθμός Υπαλλήλων	Ποσό Ανταμοιβής
4.132	8.168.419,93 €	4.555	8.538.890,09 €	4.601	8.742.441,37 €

Γενικά Σύνολα					
ΕΤΟΣ 2022		ΕΤΟΣ 2023		ΕΤΟΣ 2024	
Συνολικός Αριθμός Υπαλλήλων	Συνολικό Ποσό Ανταμοιβής	Συνολικός Αριθμός Υπαλλήλων	Συνολικό Ποσό Ανταμοιβής	Συνολικός Αριθμός Υπαλλήλων	Συνολικό Ποσό Ανταμοιβής
13.588	20.993.688,79 €	19.517	29.106.157,67 €	22.535	31.494.673,64 €

Κοινό χαρακτηριστικό όλων των ανωτέρω συστημάτων αποτελεί η σύνδεση της ανταμοιβής με συγκεκριμένα και μετρήσιμα αποτελέσματα, καθώς και με την ουσιαστική συμβολή των υπαλλήλων στην επίτευξη προκαθορισμένων στόχων, σύμφωνα με αντικειμενικές και θεσμοθετημένες διαδικασίες. Παράλληλα, τα επιμέρους συστήματα κινήτρων και ανταμοιβής είναι αμοιβαία αποκλειόμενα, ώστε να αποφεύγεται η σώρευση πολλαπλών ανταμοιβών για το ίδιο πρόσωπο, ενώ η καταβολή τους συνδέεται πάντοτε με συγκεκριμένα και αποδεδειγμένα αποτελέσματα.

Για το έτος 2025, το συνολικό διαθέσιμο ποσό για το νέο πάγιο σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής που θεσπίστηκε με τον ν. 5149/2024 αυξήθηκε από είκοσι (20) εκατ. ευρώ σε σαράντα (40) εκατ. ευρώ, ενώ ο αριθμός των δυνητικά δικαιούχων εκτιμάται σε περίπου 22.000 υπαλλήλους. Η αύξηση αυτή αποτυπώνει την έμπρακτη βούληση της Πολιτείας να ενισχύσει τα κίνητρα απόδοσης επιβραβεύοντας υπαλλήλους και οργανικές μονάδες που επιτυγχάνουν μετρήσιμα αποτελέσματα και συμβάλλουν στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες, με στόχο πάντα τη δημιουργία μιας πιο σύγχρονης, αποδοτικής και αξιοκρατικής δημόσιας διοίκησης.

Καταληκτικά αναφέρεται ότι το Υπουργείο Εσωτερικών με συνεχείς παρεμβάσεις επιχειρεί την ουσιαστικότερη μεταρρύθμιση στη Δημόσια Διοίκηση που είναι η επένδυση στους ανθρώπους της. Στο πλαίσιο αυτό με σταθερά βήματα εργάζεται ώστε να αυξηθεί η ελκυστικότητα του δημοσίου ως εργοδότη καταρρίπτοντας τη λανθάνουσα αντίληψη ότι δημόσιο και επαγγελματική εξέλιξη είναι έννοιες ασύμβατες. Προς την κατεύθυνση αυτή κινείται και το νομοσχέδιο που επεξεργάζεται το Υπουργείο για το νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων που προβλέπει τη θέσπιση ενός νέου, σύγχρονου συστήματος επιλογής προϊσταμένων με στόχο την ανάδειξη σε θέσεις ευθύνης των ικανότερων και καταλληλότερων υπαλλήλων μέσω αξιολόγησης προσόντων και δεξιοτήτων και χρήσης αντικειμενικών κριτηρίων και διαφανών και σαφώς προσδιορισμένων διαδικασιών επιλογής. Εντός του πεδίου εφαρμογής του παραπάνω θεσμικού πλαισίου βρίσκονται και οι ΟΤΑ.

Ειδικότερα: Προβλέπεται η σύσταση ηλεκτρονικού Μητρώου Υποψηφίων Προϊσταμένων στο Α.Σ.Ε.Π. στο οποίο εντάσσονται υπάλληλοι που έλαβαν μέρος σε πανελλήνια ηλεκτρονική γραπτή εξέταση. Καθορίζεται εκ του νόμου η θητεία ανά ιεραρχικό επίπεδο ευθύνης και θεσπίζονται Κύκλοι Επιλογής, η έναρξη και λήξη των οποίων διαπιστώνεται με σχετική απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών. Με τον τρόπο αυτό, η προκήρυξη για την κάλυψη θέσεων ευθύνης θα γίνεται χωρίς καθυστερήσεις ενώ περιορίζεται και η εξάρτηση της προόδου της διαδικασίας από τις εκάστοτε διοικητικές ή πολιτικές επιλογές και κατευθύνσεις. Στο ίδιο πλαίσιο, η έκδοση προκηρύξεων για την πλήρωση θέσεων ευθύνης κάθε επιπέδου γίνεται πλέον κεντρικά από το Υπουργείο Εσωτερικών και όχι ανά φορέα, οι δε προκηρύξεις αποκτούν ενιαίο και ομοιόμορφο τύπο. Αναμορφώνεται ο τρόπος μοριοδότησης και προβλέπεται αυξημένος συντελεστής βαρύτητας στα αποτελέσματα της γραπτής ηλεκτρονικής εξέτασης για την ένταξη στο Μητρώο, ενώ περιορίζεται ισόρροπα η δυσανάλογα αυξημένη βαρύτητα στη μοριοδότηση των τυπικών προσόντων και του χρόνου άσκησης καθηκόντων σε θέση ευθύνης. Η σύνθεση των Συμβουλίων επιλογής προϊσταμένων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης είναι ολιγομελής για μεγαλύτερη ευελιξία, απαρτίζονται δε από μέλη του ΑΣΕΠ, δηλαδή πρόσωπα με εξειδίκευση στην επιλογή και αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα. Η όλη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, από το προπαρασκευαστικό στάδιο μέχρι και την επιλογή και τοποθέτηση, γίνεται ψηφιακά και αυτοματοποιημένα μέσω της διαλειτουργικότητας του Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRMS) και του ΟΠΣ του ΑΣΕΠ.

Το σύνολο των ανωτέρω παρεμβάσεων συγκροτούν ένα συνεκτικό σύστημα επιλογής προϊσταμένων, σύμφωνο με τις συνταγματικές επιταγές ισότητας, διαφάνειας, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας, το οποίο διασφαλίζει ότι οι θέσεις ευθύνης καταλαμβάνονται από στελέχη ικανά να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις της σύγχρονης δημόσιας διοίκησης, με αντικειμενικό, ψηφιοποιημένο, αξιοκρατικό και χρονικά προβλέψιμο τρόπο.

Για τα λοιπά θέματα που τίγονται στην ανωτέρω ερώτηση, αρμόδιο να απαντήσει είναι το συνερωτώμενο Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

Η ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΓΙΑΝΝΗ

Εσωτερική Διανομή:

- Γραφείο Υφυπουργού
- Γραφείο Γενικού Γραμματέα Δημόσιας Διοίκησης
- Γραφείο Υπηρεσιακού Γραμματέα