

Ψηφιακά υπογεγραμμένο από MARINA CHRYSI
 Ημερομηνία: 2015.12.07 10:48:08 EET



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ
 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ
 ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Αθήνα, 7 Δεκεμβρίου 2015
 Αρ.Πρωτ. ΤΚΕ/Φ2/37618

Ταχ. Δ/ση : Βασ. Σοφίας 15
 Ταχ. Κώδ. : 106 74 Αθήνα
 Πληροφορίες: Κωνσταντίνος Κορμάς
 Τηλέφωνο : 213-13 13 226
 213-13 13 040
 FAX : 210-33 89 145
 e.mail : k.kormas@ydmed.gov.gr
 e.mail : e.giannakou@ydmed.gov.gr

ΠΡΟΣ:

Τη Βουλή των Ελλήνων
 Δ/ση Κοινοβουλευτικού Ελέγχου
 Τμήμα Ερωτήσεων

ΚΟΙΝ:

1.Γραφείο κ. Υπουργού
 2.Βουλευτή κ. Λ. Αυγενάκη

Σε απάντηση της υπ' αρ. 995/10-11-2015 Ερώτησης, που κατέθεσε στη Βουλή ο Βουλευτής κ. Λ. Αυγενάκης με θέμα: **«Οδικός χάρτης μεταρρυθμίσεων-Μισθολογικές ανισότητες-Αξιολόγηση των δομών και του προσωπικού του δημοσίου τομέα-Φορείς του Δημοσίου στο Ν.Ηρακλείου»** για τα θέματα αρμοδιότητας της Υπηρεσίας μας σας γνωστοποιούμε τα εξής:

Η Υπηρεσία μας μέσω την επικείμενης κατάθεσης προς συζήτηση και ψήφιση νομοσχεδίου, το οποίο έχει ήδη αναρτηθεί προς δημόσια διαβούλευση, εισηγείται την υλοποίηση διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων κεφαλαιώδους σημασίας για τη λειτουργία του Κράτους που άπτονται ολόκληρου του φάσματος της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων προς τις εξής κατευθύνσεις:

Σύσταση Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών: Το Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών αποτελεί τη δεξαμενή από την οποία θα επιλέγονται τα στελέχη των Διοικήσεων των πάσης φύσεως φορέων του Δημοσίου με την ευρεία έννοια, δηλαδή Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου και Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί. Συγκεκριμένα, από το Μητρώο θα προέρχονται υποχρεωτικά όσοι επιλέγονταν ελεύθερα από την κυβέρνηση τόσο για τις μονοπρόσωπες θέσεις Διοίκησης, δηλαδή Διοικητές, Πρόεδροι, Πρόεδροι Διοικητικών Συμβουλίων και Διευθύνοντες Σύμβουλοι, όσο

✓

και για τις θέσεις μελών συλλογικών οργάνων, δηλαδή των Διοικητικών Συμβουλίων των φορέων αυτών.

Η θέσπιση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών αποσκοπεί στη βέλτιστη αξιοποίηση προς όφελος του δημοσίου συμφέροντος των χιλιάδων στελεχών που είναι φορείς ιδιαίτερα υψηλών γνωσιακών προσόντων και υπηρετούν σε διάφορες θέσεις της Δημόσιας Υπηρεσίας αντικατοπτρίζοντας την εμπιστοσύνη της Κυβέρνησης στο Σώμα των Δημοσίων Υπαλλήλων και την εδραιωμένη πεποίθησή της ότι ενυπάρχουν σε αυτό οι δυνάμεις που θα συμβάλουν στη διοικητική αναγέννηση. Περαιτέρω συντελεί στην αποτροπή κρουσμάτων και φαινομένων διαφθοράς αφού με το νέο σύστημα επιλογής διαρρηγνύεται η σχέση εξάρτησης με την πολιτική εξουσία και αποτρέπεται η διείσδυση στις θέσεις αυτές, μέσω πελατειακών διαύλων, προσώπων που μπορεί να διαπνέονται από επιδιώξεις αθέμιτου προσπορισμού ατομικών ωφελημάτων και αποκτούν με την αποχώρησή τους το πλεονέκτημα της πειθαρχικώς ακαταδίωκτου.

Η εν λόγω διαδικασία στελέχωσης δεν είναι στεγανή, αφού μπορούν να συμμετάσχουν σε αυτή και πρόσωπα που δεν απασχολούνται στο δημόσιο τομέα και δεν αποτελούν μέλη του Εθνικού Μητρώου, σε περίπτωση που δεν μπορούν να πληρωθούν οι προκηρυχθείσες θέσεις.

Αξιολόγηση δημοσίων υπαλλήλων: η Υπηρεσία μας εισηγείται την καθιέρωση συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων το οποίο είναι δομημένο με τέτοιο τρόπο, ώστε να αποβλέπει στη βελτίωση του υπαλλήλου αλλά και συνολικά της Υπηρεσίας. Μέσω της εισαγωγής νεοφανών στοιχείων, όπως η Ολομέλεια των υπαλλήλων, η λογοδοσία και κοινωνικός έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης, αλλά και συστήματος βαθμολόγησης με κλίμακα 1 έως 100 για ακριβέστερη αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης, έχει απωλέσει οποιοδήποτε τιμωρητικό χαρακτήρα και προσιδιάζει περισσότερο σε σύστημα αξιολόγησης «360 μοιρών» αφού προβλέπει στην πλήρη ανάπτυξή του και την αξιολόγηση των δομών από τους ίδιους τους πολίτες, πεδίο στο οποίο υστερεί δραματικά η ελληνική Δημόσια Διοίκηση.

Μία σημαντική παράμετρος είναι ο υψηλός βαθμός συνδεσιμότητας του νέου συστήματος καθώς βρίσκεται πλέον σε σύζευξη: α) Με το σύστημα στοχοθεσίας, με το

οποίο συνδέονται εκ των πραγμάτων. β) Με το σύστημα βαθμολογικής ανέλιξης αφού υπάλληλος που συγκεντρώνει υψηλή βαθμολογία μπορεί πλέον ταχύτερα να ανέλθει στην κλίμακα και να βρεθεί στον καταληκτικό βαθμό. γ) Με το σύστημα επιλογής προϊσταμένων, αφού ο βαθμός της αξιολόγησης αποτελεί ομάδα κριτηρίων βάση της οποίας υπολογίζεται η τελική βαθμολογία για τις επιλογές προϊσταμένων όλων των βαθμίδων. δ) Με το Εθνικό Μητρώο Επιλογής Στελεχών αφού η θετική αξιολόγηση με συγκεκριμένη βαθμολογία αποτελεί ένα από τα προαπαιτούμενα για την εγγραφή σε αυτό αλλά και αναπόσπαστο μέρος των προς στάθμιση στοιχείων από το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής.

Τέλος, εισάγεται και η αξιολόγηση των προϊσταμένων από τους υφισταμένους με συγκεκριμένα κριτήρια και αντίστοιχη κλίμακα, ενώ προβλέπονται μηχανισμοί ενστάσεων και επανεξέτασης με τη συμμετοχή μελών από άλλες Υπηρεσίες για την εξασφάλιση της αντικειμενικότητας και την προστασία του αξιολογούμενου από αστοχίες ή και τυχόν κρούσματα αυθαιρεσίας.

Σύστημα προαγωγών- βαθμολογική εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων: Με δεδομένο ότι το βαθμολόγιο συνιστά ένα κρίσιμο και θεμελιώδες οργανωτικό στοιχείο της Δημόσιας Διοίκησης και ότι εκτός της σημασίας του για το σύστημα σταδιοδρομίας αντικατοπτρίζει τη διάταξη δυνάμεων που επιλέγει κάθε οργάνωση η Υπηρεσία μας έχει επεξεργαστεί νέο σύστημα βαθμολογικής διάρθρωσης το οποίο προσομοιάζει στην προϊσχύσασα δομή, εκείνη δηλαδή του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007). Είναι όμως πλέον συνδεδεμένο με το σύστημα αξιολόγησης, αφού η επί δύο έτη εξαιρετική επίδοση οδηγεί σε ταχύτερη εξέλιξη και πρόσκτηση του καταληκτικού βαθμού Α΄, η δυνατότητα προσέγγισης στον οποίον, θα απελευθερώσει τις δημιουργικές δυνάμεις που σήμερα ασφυκτούν υπό το βάρος της μόνιμης υπηρεσιακής - βαθμολογικής υποτίμησης.

Με τον τρόπο αυτό, το Σώμα της Διοίκησης αποκτά εκ νέου το αναγκαίο δομικό οργανωτικό πυλώνα που ανταποκρίνεται στο σύστημα σταδιοδρομίας που απορρέει από τις οργανωτικές αρχές που θέτει το Σύνταγμα, τα κριτήρια επιλογής προσωπικού ρυθμίζονται πλέον με ενιαίους κανόνες και ένα νέο εργαλείο παρακίνησης εισέρχεται στο πλαίσιο διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού.

Σύστημα επιλογής προϊσταμένων: η Υπηρεσία μας εισηγείται την αναθεώρηση του υφισταμένου θεσμικού πλαισίου επιλογής προϊσταμένων, προς εξασφάλιση μιας αντικειμενικής και αμερόληπτης διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων, εφαρμόσιμης και ταυτόχρονα κατάλληλης να αναδεικνύει τους ικανότερους να καταλάβουν θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο. Το εν λόγω σύστημα επιλογής προϊσταμένων έχει καταρτισθεί με σεβασμό στις συνταγματικές αρχές της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της ισότητας και της αναλογικότητας, ενώ παράλληλα μέσω αυτού διασφαλίζεται η οικοδόμηση εμπιστοσύνης των πολιτών προς τη Δημόσια Διοίκηση καθώς αποτρέπει τα φαινόμενα εμφάνισης προσωπικών, πελατειακών και πολιτικών δικτύων που συντελούν στην ποιοτική υστέρηση της Δημόσιας Διοίκησης.

Κινητικότητα δημοσίων υπαλλήλων: Η Υπηρεσία μας μελετά τον σχεδιασμό ενός νέου θεσμικού πλαισίου για την κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων. Ως κύριοι άξονες της εν λόγω μεταρρύθμισης τίθενται η αντιμετώπιση της υφιστάμενης πολυνομίας, η διασφάλιση της αποτελεσματικής κάλυψης των υπηρεσιακών αναγκών σε συνάρτηση με τη συνολική αντιμετώπιση των προβλημάτων στελέχωσης των δημοσίων υπηρεσιών καθώς και η βέλτιστη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης. Περαιτέρω θα επιτευχθεί σημαντική μείωση γραφειοκρατικών διαδικασιών, ολοκλήρωση των σχετικών υπηρεσιακών μεταβολών εντός εύλογου χρόνου και ενίσχυση συνολικά της διαφάνειας στη διενέργεια των σχετικών υπηρεσιακών μεταβολών.

Ο Αναπληρωτής Υπουργός

Χριστόφορος Βερναρδάκης

Εσωτερική Διανομή

1. Γραφείο κ. Αναπληρωτή Υπουργού

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Η Προϊσταμένη του Τμήματος
Γραμματείας και Παροχής
Πληροφοριών
Του Υπουργείου Εσωτερικών και
Διοικητικής Ανασυγκρότησης
Μαρίνα Χρύση