

ΕΚΘΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ:

«ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ν.Π.Δ.Δ. (Ν. 3528/2007) - ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ»

ΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ

ΣΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΚΥΡΙΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ:

Με το προτεινόμενο σχέδιο νόμου εισάγεται ένα νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων στη δημόσια διοίκηση. Η σημασία της επιλογής των καταλληλότερων υπαλλήλων στις θέσεις ευθύνης είναι καίριας σημασίας για την αποτελεσματικότητα της διοίκησης. Στόχος του παρόντος νόμου είναι η εισαγωγή ενός συστήματος επιλογής προϊσταμένων που θα μπορεί να αναδεικνύει τους ικανότερους και καταλληλότερους με διαφάνεια, αξιοκρατία και αντικειμενικότητα, αρχές που διέπουν τη διαδικασία επιλογής σε όλα της τα στάδια.

Α: ΚΥΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗ ΡΥΘΜΙΣΗ

1. Αναγκαιότητα

Η σημασία της επιλογής των καταλληλότερων υπαλλήλων στις θέσεις ευθύνης είναι καίριας σημασίας για την αποτελεσματικότητα της διοίκησης. Η σημασία αυτή επιτείνεται από την επιτακτική πρόκληση που αντιμετωπίζει σήμερα η διοίκηση καθώς αναδιοργανώνονται οι διοικητικές δομές των δημοσίων υπηρεσιών σε λιγότερες, λιτότερες αλλά με μεγάλο εύρος αρμοδιοτήτων. Πράγματι, όπως ορίζουν τα σχετικά Προεδρικά Διατάγματα που έχουν καταρτιστεί και αναμένεται να τεθούν σύντομα σε ισχύ, οι δομές της δημόσιας διοίκησης εξορθολογίζονται και μειώνονται σημαντικά. Οι θέσεις ευθύνης συρρικνώνονται κατά περίπου 40%. Συνεπώς για να διοικηθούν οι νέες δομές απαιτούνται κατάλληλοι προϊστάμενοι, γεγονός που καθιστά αδήριτη την ανάγκη αναθεώρησης του συστήματος επιλογής προϊσταμένων.

2. Καταλληλότητα

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

Η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων έχει πολλάκις επιχειρηθεί να ρυθμιστεί στο παρελθόν με πληθώρα νομοθετικών ρυθμίσεων, ενδεικτικά αναφέρονται ν. 2683/1999, ν.3260/2004, ν.3528/2007, όπως αντικαταστάθηκε από τις διατάξεις του ν. 3839/2010. Κοινό σημείο αναφοράς όλων των ως άνω νομοθετικών ρυθμίσεων αποτελεί η θεσμοθέτηση της διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων στις δημόσιες υπηρεσίες, με σκοπό να αναδειχθούν οι βέλτιστοι υπάλληλοι που είναι ικανοί να ασκήσουν καθήκοντα θέσης ευθύνης. Ωστόσο, η εμπειρία του παρελθόντος απέδειξε ότι ο σκοπός αυτός δεν επετεύχθη. Γι αυτό άλλωστε το σχετικό θεσμικό πλαίσιο τροποποιείτο σχεδόν ανά τετραετία.

Σημαντική τομή πραγματοποιήθηκε με το ν. 3528/2007 καθώς σταμάτησε να παρέχεται «λευκή επιταγή» στα υπηρεσιακά συμβούλια για την επιλογή προϊσταμένων με μοναδικό κριτήριο την υποκειμενική αξιολόγηση του προσωπικού μητρώου των υπαλλήλων. Τα στοιχεία που συγκροτούν το προσωπικό μητρώο ποσοτικοποιήθηκαν, έγιναν κατά μεγάλο μέρος συγκρίσιμα, αφήνοντας μόνο ένα μικρό ποσοστό υποκειμενικής εκτίμησης στα υπηρεσιακά συμβούλια ενώ ταυτόχρονα εισήχθη και ο θεσμός της συνέντευξης των υποψηφίων. Ωστόσο, στην εφαρμογή διαπιστώθηκαν οι βασικές αδυναμίες του συστήματος αυτού καθώς αφ' ενός η ποσοτικοποίηση των «στατικών» στοιχείων του μητρώου αποδείχτηκε ατελέσφορη ως προς τον τελικό σκοπό και αφ' ετέρου δεν υπήρξε πρόβλεψη για τη διενέργεια επιστημονικά προετοιμασμένων «δομημένων» συνεντεύξεων.

Ως αποτέλεσμα, ο ν.3528/2007 τροποποιήθηκε με το ν. 3839/2010. Με τις διατάξεις του νέου νόμου βελτιώθηκε το σύστημα που εισήγαγε ο ν. 3528/2007, καθώς

μειώθηκε η σημασία των ποσοτικοποιημένων «στατικών» κριτηρίων στη διαμόρφωση της τελικής κρίσης (1ο στάδιο), και εισήχθη ο θεσμός της γραπτής εξέτασης (2° στάδιο) σε συνδυασμό με την προφορική συνέντευξη (3ο στάδιο). Το άθροισμα της επίδοσης των υποψηφίων κατά τα τρία αυτά στάδια θα αναδεικνυε κατά το νόμο την βέλτιστη επιλογή.

Ωστόσο, ο ν.3839/2010 ποτέ δεν εφαρμόστηκε παρά μόνο κατά τις μεταβατικές του διατάξεις. Έτσι, μέχρι σήμερα, οι προϊστάμενοι επιλέγονται μέσω της αντικειμενικής μοριοδότησης των τυπικών τους προσόντων και της περαιτέρω υποκειμενικής μοριοδότησης της υπηρεσιακής δραστηριότητας των υποψηφίων από τα υπηρεσιακά συμβούλια.

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

- Απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης κατόπιν γνώμης του Προέδρου ΑΣΕΠ για θέματα που αφορούν στην διενέργεια του πρώτου σταδίου της επιλογής προϊσταμένων, ιδίως θέματα που αφορούν στο αρμόδιο όργανο του ΑΣΕΠ που θα εξετάζει το αν πληρούνται από τους υποψηφίους οι προϋποθέσεις και τα τυπικά προσόντα του πρώτου σταδίου, το αρμόδιο όργανο εξέτασης των ενστάσεων, την ανάρτηση των πινάκων και την πρόσβαση των ενδιαφερομένων σε αυτούς, καθώς και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα.
- Απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ύστερα από γνώμη του Προέδρου του Α.Σ.Ε.Π., για θέματα που αφορούν στο στάδιο της γραπτής εξέτασης, ιδίως το γενικό πλαίσιο του περιεχομένου της γραπτής εξέτασης, τη διαδικασία, τον τρόπο διεξαγωγής, τον συντελεστής βαρύτητας ανάλογα με τη μορφή της εξέτασης, πλημμέλειες κατά τη διαδικασία, αναβαθμολόγηση, εξαγωγή αποτελεσμάτων και δημοσιοποίηση/ ανάρτηση αυτών, δικαίωμα συμμετοχής και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα.
- Απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης κατόπιν γνώμης του Προέδρου του Α.Σ.Ε.Π., για θέματα που αφορούν στη δομημένη συνέντευξη, ιδίως καθορίζεται η διαδικασία διεξαγωγής της συνέντευξης, ο τρόπος πρόσκλησης και εξέτασης των υποψηφίων για συνέντευξη, δημοσιότητα της πρόσκλησης, καθώς και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα.
- Απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ύστερα από γνώμη του Προέδρου του ΑΣΕΠ, ρυθμίζονται η διαδικασία, ο τρόπος και οι λεπτομέρειες τήρησης μητρώου- αρχείου που τηρείται

στο ΑΣΕΠ, στο οποίο περιλαμβάνονται ιδίως οι προκηρύξεις των θέσεων προϊσταμένων, η βαθμολογία που έλαβαν οι υποψήφιοι και οι επιλεγέντες κατά την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 84, 85 και 86, τηρούμενων των διατάξεων του ν. 2472/1997.

- Προεδρικό Διάταγμα ύστερα από πρόταση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών για κάθε αναγκαίο ζήτημα, ιδίως υπηρεσιακή και μισθολογική κατάσταση, αξιολόγηση, αρμοδιότητες, καθήκοντα, διάρκεια μετακίνησης ή απόσπασης, δυνατότητα ανανέωσης της απόσπασης των υπαλλήλων που αποσπώνται στα ελεγκτικά σώματα και σώματα επιθεώρησης κατά τις διατάξεις των παρ. 15, 16 και 17 του άρθρου 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., όπως αντικαθίσταται με τις διατάξεις του παρόντος σχεδίου νόμου.
- Απόφαση του οικείου Υπουργού για συγκρότηση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.)
- Απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, κατόπιν γνώμης του Προέδρου του ΑΣΕΠ, για κάθε θέμα που αφορά στη δημιουργία του μητρώου στο οποίο εγγράφονται οι ιδιώτες-εμπειρογνώμονες και όλοι οι προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων που επιλέγονται με τις διατάξεις του παρόντος, ιδίως διαδικασία εγγραφής στο μητρώο, απαιτούμενη ιδιότητα και τεχνογνωσία, διαδικασία επιμόρφωσης αυτών και πιστοποίησή τους, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.
- Απόφαση του οικείου Υπουργού για τη συγκρότηση Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων
- Απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης για τη συγκρότηση του Κ.ΕΙ.Σ.Ε.Π.
- Απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης για τη συγκρότηση του Κεντρικού Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων
- Απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης για τη συγκρότηση του Συμβουλίου Υπηρεσιακής Κατάστασης Προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης
- Απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης για τη συγκρότηση του μεταβατικού Κ.ΕΙ.Σ.Ε.Π.
- Απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης για τη συγκρότηση του μεταβατικού Κεντρικού Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων

3. Συνέπειες στην κοινωνία και στους πολίτες

Η ρύθμιση αφορά όλους τους δημοσίους υπαλλήλους που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.

4. Συνέπειες στη Δημόσια Διοίκηση

Με το παρόν σύστημα επιλογής προϊσταμένων προτάσσεται η τήρηση των αρχών της αξιοκρατίας, δικαιοσύνης, διαφάνειας και αντικειμενικότητας και αποκλείεται κάθε δυνατότητα ενδεχόμενης πολιτικής παρέμβασης ενώ οποιαδήποτε ατεκμηρίωτη εκτίμηση θα εδύνατο να εμφιλοχωρήσει κατά το στάδιο της συνέντευξης, αίρεται από το γεγονός ότι κάθε συνέντευξη είναι δομημένη, δηλαδή διεξάγεται με σαφώς προσδιορισμένα κριτήρια και από το κατάλληλο προς το σκοπό αυτό συλλογικό όργανο.

Τα μέσα με τα οποία επιτυγχάνεται η τήρηση των αξιών αυτών συνίσταται κυρίως στην ευρεία συμμετοχή του ΑΣΕΠ, το οποίο καθίσταται ο κύριος μέτοχος στη διεξαγωγή της όλης διαδικασίας επιλογής τόσο με τη συμμετοχή των μελών του Συμβουλίου του ΑΣΕΠ σε όλα τα αρμόδια συλλογικά όργανα όσο και με το γεγονός ότι διεξάγει και αξιολογεί τη γραπτή εξέταση. Ταυτόχρονα, η τήρηση της αρχής της αξιοκρατίας επιτυγχάνεται περαιτέρω με τη συμμετοχή στη συγκρότηση των συλλογικών οργάνων προσωπικοτήτων εγνωσμένου κύρους προερχόμενων, μεταξύ άλλων και από τον ιδιωτικό τομέα, προτεινόμενων από το ΑΣΕΠ, που επιλέγονται με βάση την εξειδίκευση στο αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, γεγονός που εδραιώνει τον επαγγελματισμό, την αξιοκρατία και την αμεροληψία κατά τη διαδικασία επιλογής.

Μέχρι σήμερα η επιλογή προϊσταμένων στη δημόσια διοίκηση συντελείτο από συλλογικά όργανα συγκροτούμενα αμιγώς από δημοσίους υπαλλήλους και λειτουργούς οι οποίοι χρησιμοποιούσαν εργαλεία και μεθόδους αξιολόγησης που κρίνονται πλέον ως μη επαρκή. Τα εργαλεία και οι μέθοδοι επιλογής προϊσταμένων που εισάγει ο νέος νόμος έχουν εφαρμοστεί επί πολλά χρόνια σε διάφορες μορφές τους στο δημόσιο τομέα πολλών ευρωπαϊκών κρατών, καθώς και σε μεγάλες επιχειρήσεις και οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα, όχι όμως στο ελληνικό δημόσιο. Η μεταφορά της σχετικής τεχνογνωσίας από τον ιδιωτικό τομέα είναι συνεπώς στοιχείο αναγκαίο και ουσιώδες προκειμένου να εφαρμοστούν οι νέες αυτές μέθοδοι στο δημόσιο τομέα. Συνεπώς κρίνεται κατ' αρχήν αναγκαία η συμμετοχή εμπειρογνομόνων που να έχουν εφαρμόσει με επιτυχία στην πράξη ανάλογες πρακτικές.

5. Αρμοδιότητα

Αρμόδια οργανική μονάδα του επισπεύδοντος υπουργείου κατά το στάδιο προετοιμασίας της εξεταζόμενης ρύθμισης είναι η Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης σε συνεργασία με το ΑΣΕΠ.

6. Τήρηση Νομοτεχνικών Κανόνων και Κωδικοποίηση

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

Η επεξεργασία των αξιολογούμενων διατάξεων έγινε με βάση τους βασικούς νομοτεχνικούς κανόνες.

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

Βλ. Έκθεση καταργούμενων – τροποποιούμενων διατάξεων

7. Διαφάνεια - Κοινωνική συμμετοχή

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

Το νομοσχέδιο αναρτήθηκε στον ιστότοπο "opengov.gr" προς δημόσια διαβούλευση από 8 έως 23 Μαΐου 2014.

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

Επισυνάπτεται έκθεση δημόσιας διαβούλευσης