

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

στο σχέδιο νόμου «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια – αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης)»

Προς τη Βουλή των Ελλήνων

Τα δομικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα που συνθέτουν διαχρονικά τον τρόπο οργάνωσης, συγκρότησης και λειτουργίας του Διοικητικού Συστήματος στη χώρα μας, κατά γενική ομολογία, είναι ο υδροκεφαλισμός των δημοσίων υπηρεσιών, η λειτουργική εσωστρέφεια, οι πελατειακές σχέσεις, τα φαινόμενα διαφθοράς, η κομματικοποίηση σχεδόν του συνόλου των επιλογών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Στα δεδομένα αυτά ήρθαν τα τελευταία χρόνια να προστεθούν οι καταχρηστικές και ανορθολογικές πολιτικές μείωσης, τόσο του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων όσο και του μισθολογικού κόστους του δημόσιου τομέα, με αποτέλεσμα οι χρόνιες οργανωτικές και διοικητικές δυσλειτουργίες να μετασχηματιστούν σε μια μεγάλη δομική κρίση της Δημόσιας Διοίκησης.

Τα «ιστορικά χαρακτηριστικά» της ελληνικής διοίκησης περιγράφηκαν διεξοδικά στις περίφημες Εκθέσεις του Κ. Βαρβαρέσσου (1962) και του G. Langrod (1964). Συνοπτικά, οι δύο Εκθέσεις συνοψίζουν για την ελληνική διοίκηση τις παρακάτω «παθογένειες»:

1. Την έντονη έως ασφυκτική παρουσία της (εκάστοτε) πολιτικής ηγεσίας, δηλαδή το μεγάλο βάρος του «πολιτικού υποσυστήματος» με ταυτόχρονη καχεξία του «διοικητικού υποσυστήματος».
2. Την αναξιοκρατία, τόσο κατά την πρόσληψη όσο και κατά τη σταδιοδρομία των δημοσίων υπαλλήλων.
3. Το συγκεντρωτισμό στις δομές και στη λήψη αποφάσεων.
4. Τη γραφειοκρατία, δηλαδή ένα πλέγμα επάλληλων διαδικασιών, πολυνομίας, ασάφειας και νομικισμού.
5. Την έλλειψη ειδικευμένων στελεχών σε θέματα διοίκησης και γενικότερα την απουσία σοβαρής πολιτικής διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.

Εκτοτε, οι ίδιες επισημάνσεις επαναλήφθηκαν από όλους τους εμπειρογνώμονες που μελέτησαν την ελληνική Δημόσια Διοίκηση (βλ. σχετικά, Μακρυδημήτρη, Α. – Μιχαλόπουλο, Ν. (1998), Εκθέσεις Εμπειρογνομώνων για τη Δημόσια Διοίκηση 1950-1998, Αθήνα, εκδ. Παπαζήση). Η διαφοροποίηση των μελετών της τελευταίας εικοσαετίας σε σχέση με τις παλαιότερες, συνίσταται στο ότι τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρήθηκε βελτίωση στον τομέα των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα (βασικό ρόλο διαδραμάτισε η ίδρυση και λειτουργία του Α.Σ.Ε.Π.), ενώ ξεπεράστηκε σε κάποιο βαθμό η έλλειψη ειδικευμένων διοικητικών στελεχών (ρόλο σε αυτό επέτελεσε η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης).

Όμως, στις «παραδοσιακές παθογένειες» προστέθηκαν:

- Ο κομματισμός, η διαφορετική δηλαδή μεταχείριση υπαλλήλων ή ομάδων υπαλλήλων ανάλογα με τα άμεσα πολιτικά συμφέροντα του κόμματος που βρίσκεται στην κυβερνητική εξουσία, γεγονός που συνετέλεσε στην εμπάθυνση του θεσμικού και εργασιακού κατακερματισμού σε όλη την κλίμακα του δημόσιου τομέα,

- η διεύρυνση του αριθμού των «μετακλητών υπαλλήλων» ή των εν ευρεία εννοία «μετακλητών συνεργατών» κάθε είδους, κατάσταση που σε πολλές περιπτώσεις έφτασε στο σημείο να αποτελεί τόσο αριθμητικά όσο και ποιοτικά μια «παράλληλη διοίκηση» έναντι της τυπικής,

- η απουσία κουλτούρας εξυπηρέτησης των πολιτών και δέσμευσης έναντι αυτών, και, αντίθετα, η κυριαρχία μιας κουλτούρας εσωστρέφειας-αυτοαναφορικότητας και

- η έντονη κακονομία, συνθήκη που διαμόρφωσε ένα «γόρδιο δεσμό» επάλληλων επιπέδων διοίκησης και συναρμοδιοτήτων.

Όμως, το βασικότερο χαρακτηριστικό, αυτό που τονίζεται σε όλες ανεξαιρέτως τις μελέτες, είναι η κυριαρχία του «πολιτικού υποσυστήματος» έναντι του «διοικητικού», από το οποίο προκύπτουν ή αναπτύσσονται και καλλιεργούνται/επεκτείνονται όλα τα υπόλοιπα. Είναι αυτό που στον τρέχοντα πολιτικό λόγο πήρε την ονομασία «κομματικοποίηση», υποδηλώνοντας τη συνθήκη εκείνη κατά την οποία το «κόμμα» ως διοικητικός-κρατικός οργανισμός υποκαθιστά τη διοίκηση και καθίσταται το ίδιο ένας ιδιότυπος φορέας συνοχής του κράτους και της θεσμικής του μνήμης. Στο πεδίο της πολιτικής επιστήμης το φαινόμενο ερμηνεύτηκε από το μετασχηματισμό των κομμάτων από αντιπροσωπευτικά κοινωνικά μορφώματα σε «κόμματα του κράτους» (cartel party). Στη διοικητική ιστορία της χώρας συνετέλεσε στην ασφυξία της διοίκησης, τον υποβιβασμό της σε ένα απολύτως «στεγνό» γραφειοκρατικό μόρφωμα, χωρίς επαγγελματισμό, χωρίς κοινωνική ευθύνη και χωρίς κανένα κίνητρο.

Οι διαπιστώσεις αυτές οδηγούν στη θέση ότι καμία σοβαρή προσπάθεια μεταρρύθμισης της διοίκησης δεν μπορεί να καρποφορήσει εάν δεν αντιμετωπιστεί αποφασιστικά το πρόβλημα της κομματικοποίησης. Αν δηλαδή δεν εφαρμοστεί μια συνθήκη που να περιορίζει την ασφυκτική κομματική κυριαρχία αναπτύσσοντας ταυτόχρονα τη διοικητική, αν δεν επιτευχθεί αναδιάρθρωση της ισορροπίας «κομματικού-διοικητικού» υπέρ του δεύτερου. Μερικές δεκαετίες μετά τη σύνταξη των δύο «ιστορικών Εκθέσεων» διαπιστώνεται ότι ο ιστορικός κύκλος του πολιτικού εκδημοκρατισμού της μεταπολίτευσης (που συνοδεύτηκε από τη θεσμική και ιδεολογική υπεροπλία των «κομμάτων» έναντι όλων των άλλων θεσμών) κατέληξε πάλι στο ίδιο σημείο κακοδιοίκησης. Αν επιλεγόταν ένα χαρακτηριστικό πεδίο στο οποίο συμπυκνώνεται περισσότερο ανάγλυφα το σύστημα των αντιφάσεων και των παθογενειών του μεταπολιτευτικού πολιτικού συστήματος, αυτό είναι της Δημόσιας Διοίκησης. Εκτός από την παντελή έλλειψη ουσιαστικών ή δομικών μεταρρυθμίσεων, παρά τις κατά διαστήματα ειλικρινείς προσπάθειες, αυτό που προκαλεί εντύπωση είναι η επιβίωση και η ανθεκτικότητα των πλέον αυθεντικών πελατειακών πρακτικών και σχέσεων (ατομικών και συλλογικών) και η αναπαραγωγή δυσλειτουργικών φαινομένων στο όνομα προσχηματικών «αναδιοργανώσεων» και «ανασυγκροτήσεων», τις οποίες αποπειράθηκαν να μετακινηθούν στο σώμα της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης τα κυβερνητικά κόμματα του πρόσφατου παρελθόντος. Η Δημόσια Διοίκηση στη χώρα μας ενσαρκώνει και σήμερα ένα δυσλειτουργικό, γραφειοκρατικό και αναποτελεσματικό μηχανισμό, με υποτίμηση του παραγωγικού ανθρώπινου δυναμικού της, χωρίς σύγχρονες πολιτικές στελέχωσης, χωρίς σύγχρονα εργαλεία κοινωνικά υπεύθυνου και λει-

τουργικά παραγωγικού management. Ένα μηχανισμό αδύναμο να επεξεργαστεί και να πραγματώσει δημόσιες πολιτικές και εν γένει να εκπληρώσει τη δημόσια αποστολή της.

Αυτός ο «φαύλος κύκλος» διοικητικής τελμάτωσης και γραφειοκρατικής παραλυσίας έχει ως τελικό αποτέλεσμα την απώλεια της εμπιστοσύνης των πολιτών έναντι των δημοσίων θεσμών, γεγονός που επιτείνει την κρίση νομιμότητας και νομιμοποίησης που μαστίζει εν γένει τη λειτουργία της Ελληνικής Πολιτείας. Η παθογένεια αυτή του διοικητικού μηχανισμού συνιστά, αναμφίβολα, βασική συνιστώσα οπισθοδρόμησης και αναχρονισμού, που επιτάχυνε την πρόσφατη οικονομική κρίση. Είναι όμως γεγονός, ότι στην παθογένεια αυτή ήρθε να προστεθεί η καταχρηστική πολιτική μείωσης του δημοσίου, όχι μόνο στο επίπεδο των δομών του και του αριθμού του, αλλά και στο πεδίο των θεσμικών αρμοδιοτήτων του. Ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια μειώνεται η ρυθμιστική δυνατότητα της διοίκησης, μειώνοντας επομένως το εύρος του δημοσίου συμφέροντος. Απόληξη αυτής της διαδικασίας είναι η λειτουργική υποβάθμιση του δημοσίου τομέα ως εγγυητή της νομιμότητας και του δημοσίου συμφέροντος και η προϊούσα ιδιωτικοποίηση αρμοδιοτήτων του.

Ιστορικά έχει αποδειχθεί ότι, σε παρόμοιους με τη σημερινή συγκυρία δύσκολους καιρούς, παρέχεται η δυνατότητα για μετασχηματισμό των παραδοσιακών δομών και την εν γένει μετεξέλιξη των πολιτειακών θεσμικών μορφωμάτων. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και η αναδιοργάνωση - ανασυγκρότηση του Διοικητικού Συστήματος, προκειμένου να μετασχηματιστεί οργανωτικά και να λειτουργήσει ως μοχλός ανάπτυξης και προόδου για τη χώρα μας. Δηλαδή, να αποτελέσει την απαρχή και την αφετηρία για μια συνολικά διαφορετική λειτουργία του Κράτους.

Η Κυβέρνηση, κατανοώντας πλήρως ότι η χώρα έχει άμεση ανάγκη από ένα ολοκληρωμένο, μακρόπνοο, εφαρμόσιμο και αξιόπιστο πρόγραμμα Διοικητικής αναδιοργάνωσης, που να συμβάλλει στην εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης, sine qua non προϋποθέσεις για την αναπτυξιακή αναγέννηση της Ελλάδας, προχωρεί άμεσα στη θέσπιση του παρόντος σχεδίου νόμου.

Επισημαίνεται δε ότι, για την επιτυχημένη εφαρμογή ενός τέτοιου μεταρρυθμιστικού προγράμματος απαιτείται κυρίως:

A. η αναρμόνισή του με τις εν γένει κοινωνικοπολιτικές και διοικητικές συνθήκες (ρεαλιστικός χαρακτήρας),

B. η ορθολογική του δόμηση (κατάλληλος και ορθολογικός σχεδιασμός) με αλληλουχία συγκεκριμένων μέσων-σκοπών,

Γ. η συνδιαμόρφωσή του – και κατ' επέκταση η υιοθέτησή του - από τις δυνάμεις της εργασίας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, και κυρίως,

Δ. η εφαρμοσιμότητά του, η οποία συνιστά συνισταμένη πολλών και διαφορετικών παραγόντων.

Προς την κατεύθυνση αυτή για πρώτη φορά στη μεταπολιτευτική περίοδο της χώρας συγκροτείται ένα σύγχρονο, ολοκληρωμένο σύστημα διαδικασιών και τρόπου επιλογής και εξέλιξης του Στελεχιακού Δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης, με γνώμονα την Αρχή της Διαφάνειας, της Ισότητας και της Αξιοκρατίας. Συγκροτείται δε αυτό το σύστημα σε πλήρη αλληλουχία και αλληλεξάρ-

τηση διαδικασιών αξιολόγησης των υφιστάμενων δομών του δημοσίου τομέα και αξιολόγησης όλης της πυραμίδας του ανθρώπινου δυναμικού, με κριτήρια αντικειμενικά, διαφανή και αξιοκρατικά.

Οι βασικοί πυλώνες του προτεινόμενου μεταρρυθμιστικού εγχειρήματος είναι:

i. Το Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης,

ii. Το Σύστημα Αξιολόγησης,

iii. Η βαθμολογική διάρθρωση θέσεων,

iv. Το Σύστημα Επιλογής Προϊσταμένων.

Για πρώτη φορά στο πεδίο της Δημόσιας Διοίκησης ρυθμίζεται κατά τρόπο ενιαίο, συστηματικό, ολοκληρωμένο και συμπαγές η αξιολόγηση δομών και προσώπων, η ανάδειξη στελεχών και η επιλογή των επιτελικών κορυφών με τη σύσταση και οργάνωση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών, που συνιστά ένα καινοτόμο θεσμικό μόρφωμα, το οποίο θα μεταβάλλει πλήρως τον παραδοσιακό τρόπο λειτουργίας του Διοικητικού Συστήματος. Η Δημόσια Διοίκηση αποδίδεται στα στελέχη και τους ανθρῶπους της, με σκοπό να αποτελέσει το βασικό πεδίο επαναρρύθμισης της νομιμότητας και του δημοσίου συμφέροντος.

Απώτερος σκοπός της συνάρθρωσης του συγκεκριμένου Διοικητικού Συστήματος (μοντέλου), το οποίο διέπεται από την αλληλουχία, αλληλεξάρτηση και διαλειτουργικότητα των τεσσάρων ως άνω μερών του είναι η μορφοποίηση και η λειτουργία ενός συστήματος:

i. Πολυσυλλεκτικού, δεκτικού και «ανοιχτού» στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συμμετοχή υποψηφίων, χωρίς την πρόβλεψη διαφόρων προσχηματικών προϋποθέσεων «αποκλεισμού», προκειμένου να πραγματώνεται το κανονιστικό περιεχόμενο της Αρχής της Ισότητας και της Αξιοκρατίας.

ii. Προσβάσιμου και χρηστικού, συμβάλλοντας στην ενήμερωση και εξάσκηση των συμμετεχόντων και συμμετεχουσών στη διαδικασία επιλογής με την εφαρμογή σύγχρονων «διαδραστικών» μεθόδων, διασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό τη συμμετοχή των υποψηφίων.

iii. Αποτελεσματικού, αναδεικνύοντας και αξιοποιώντας τους πλέον ικανούς και κατάλληλους υποψηφίους στις αντίστοιχες θέσεις ευθύνης για την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία του Διοικητικού Συστήματος, προάγοντας την αρχή της Αποτελεσματικότητας της λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης.

iv. Αξιόπιστου, διασφαλίζοντας με την αρτιότητα των επιλεγέντων μεθόδων και την αποπροσωποποίηση διαδικασιών την ευρύτερη αποδοχή και συναίνεσή του από το προσωπικό που απαρτίζει το Δημοσιοϋπαλληλικό Σώμα, sine qua non προϋπόθεση για την λυσιτελή εφαρμογή του παρόντος σχεδίου νόμου.

v. Δημοκρατικού και συμμετοχικού, προασπίζοντας και κατοχυρώνοντας τα δικαιώματα των υποψηφίων, που συνάγονται από το πλέγμα των συναφών συνταγματικών κανόνων που αφορούν στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, την κατοχύρωση της αξίας του Ανθρώπου, στην ίση μεταχείριση, προαπαιτούμενες αρχές της λειτουργίας του Σύγχρονου Κοινωνικού Κράτους Δικαίου.

Με τις διατάξεις του παρόντος, τη συστηματική ερμηνευτική προσέγγιση αυτών και το «πνεύμα» γενικά που το διέπει, πασιδηλη καθίσταται η φιλοσοφία αυτού, η οποία συνίσταται στην πρόταση «ουδεμία πλέον αυθαίρε-

τη και αναξιοκρατική διαδικασία επιλογής στελεχών». Η επιλογή του προσωπικού του Δημοσίου σε θέσεις ευθύνης και στα νομικά πρόσωπα του Δημοσίου διέπεται πλέον από διαφανείς, αντικειμενικές και αξιοκρατικές διαδικασίες, πραγματώνοντας ταυτόχρονα το κανονιστικό περιεχόμενο της αρχής της ισότητας.

Επίσης, με τις διατάξεις του παρόντος υλοποιούνται και εξειδικεύονται οι εκ του Συντάγματος προβλεπόμενες αρχές της παροχής ίσων ευκαιριών προς τους πολίτες -υποψηφίους υπαλλήλους και της επιλογής αυτών σύμφωνα ή κατά το λόγο της προσωπικής τους αξίας.

Οι αρχές αυτές αφορούν τόσο στο σχεδιασμό διαδικασιών και οργάνωσης ενός πλαισίου κριτηρίων για την επιλογή των συγκεκριμένων διοικητικών οργάνων, όσο και στην τελική κρίση της επιλογής αυτών σε θέση ευθύνης.

Με το μεταρρυθμιστικό αυτό διάβημα που επιχειρείται, αποσκοπείται κυρίως και προεχόντως μια αξιοκρατικά οργανωμένη και από κατάλληλους και ικανούς Προϊσταμένους στελεχωμένη Δημόσια Διοίκηση, η οποία θα μπορεί να εκπληρώσει τον εκ του Συντάγματος προβλεπόμενο θεσμικό της ρόλο, δηλαδή την ικανοποίηση του δημοσίου – κοινωνικού συμφέροντος με την εφαρμογή και υλοποίηση της γενικής βούλησης, όπως αυτή αποτυπώνεται και σκιαγραφείται διαμέσου των νομοθετημάτων που θεσπίζουν οι δημοκρατικά εκλεγμένοι αντιπρόσωποι του λαού.

Στοχεύεται, επίσης, μια Διοίκηση με αναβαθμισμένο ρόλο, κοινωνικά υπεύθυνη, δεοντολογικά ισχυρή, με αναβαθμισμένες αρμοδιότητες στο σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των κρατικών διοικητικών πολιτικών.

Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης

Η άμεση εξάρτηση της Δημόσιας Διοίκησης από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία συνετέλεσε στην διαμόρφωση ενός πελατειακού τύπου διοικητικο-κρατικού μηχανισμού. Συνετέλεσε, επίσης, σε ένα οιονεί κορπορατιστικό σύστημα διαμεσολάβησης συμφερόντων, με το οποίο υποβαθμιζόταν διαρκώς η δυνατότητα διασφάλισης του «συλλογικού συμφέροντος».

Οι επιτελικές θέσεις της Δημόσιας Διοίκησης επιλέγονταν με ακραία φερόμενα κομματικά κριτήρια, τα οποία – ακόμα χειρότερα – μετασχηματίζονταν σε «προσωπικά κομματικά κριτήρια» και ήταν απόλυτα προσδεδεμένα στο άρμα του εκάστοτε επικεφαλής της Διοικητικής πυραμίδας, δηλαδή του Υπουργού.

Με τον τρόπο αυτό, ο εκάστοτε Υπουργός ενεργούσε ως ιδιοκτήτης του Υπουργείου του, θεωρούσε φέουδό του το συγκεκριμένο τομέα Δημόσιας Διοίκησης και τους υπαλλήλους προσωπικό διεκπεραιωτικού και επικουρικού τύπου.

Η αναγωγή της πολιτικής αυτής νοοτροπίας μετατράπηκε σε ιδεολογία και πράξη και αποτέλεσε το κυρίαρχο γνώρισμα της μεταπολιτευτικής περιόδου. Υποκατέστησε πλήρως τον άρτιο προγραμματισμό, το δομημένο σχεδιασμό, την αξιοποίηση της τεχνογνωσίας και την ανάληψη πρωτοβουλιών εκ μέρους της Δημόσιας Διοίκησης, γεγονός που στην πραγματικότητα περιθωριοποιούσε το διοικητικό μηχανισμό, υποβάθμιζε πλήρως τη λειτουργική του σημασία και απαξίωνε πλήρως το θεσμικό του ρόλο. Επιπλέον, υποβάθμιζε ακόμα περισσότερο το ιδιαίτερα προσοντούχο και ικανό εκείνο κομμάτι του αν-

θρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα, που διέθετε και γνώσεις και εμπειρία και ικανότητα διεύθυνσης.

Με τη δημιουργία και τη σύσταση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης εξοβελίζονται οι «παραδοσιακές» και αναχρονιστικές πρακτικές ευνοιοκρατικού και πελατειακού χαρακτήρα στη στελέχωση των επιτελικών κεντρικών θέσεων του Δημοσίου.

Παράλληλα θεσπίζονται αντικειμενικές και αξιοκρατικές μέθοδοι επιλογής στελεχών, όρος απαραίτητος για την εύρυθμη λειτουργία της Διοίκησης, αλλά και για τη διεύρυνση της αξιοπιστίας της στην κοινωνία και τους πολίτες.

Η σύσταση και η τήρηση του Μητρώου αποσκοπεί στην πραγμάτωση της αξιοκρατικής στελέχωσης των Δημοσίων Υπηρεσιών και συνυφαίνεται άρρηκτα με τη «δίδυμη» με αυτήν αρχή της αποτελεσματικότητας της δράσης της Δημόσιας Διοίκησης.

Με το παρόν σχέδιο νόμου οι θέσεις των Γενικών Γραμματέων, Αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων και Ειδικών Γραμματέων των Υπουργείων της Κυβέρνησης, των άρθρων 25 και 28 του ν. 1558/1985 (Α' 137) όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν στελεχώνονται αποκλειστικά με μέλη του Μητρώου της παρ. 1 καταργούμενης κάθε αντίθετης διάταξης. Οι «νέοι» Γενικοί Γραμματείς δεν θα είναι πλέον το υβρίδιο πολιτικο-διοικητικού θεσμού, όπως λειτούργησε τα τελευταία χρόνια. Αποτελούν την κορυφή της διοίκησης, εξασφαλίζουν και εκφράζουν τη «συνέχεια» και τη θεσμική μνήμη της δημόσιας διοίκησης και αναλαμβάνουν τη διοικητική εφαρμογή της πολιτικής, όπως αυτή καθορίζεται από την Κυβέρνηση και τα όργανά της.

Οι θέσεις των Προέδρων, Αντιπροέδρων, Διοικητών και γενικά όλων των επικεφαλής των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), των οποίων ο διορισμός διενεργείται από την Κυβέρνηση, πληρώνονται εφεξής από μέλη του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών κατόπιν πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και διαδικασίας επιλογής, όπως περιγράφεται αναλυτικά παρακάτω. Τα λοιπά μέλη των συλλογικών οργάνων διοίκησης των Ν.Π.Δ.Δ. στελεχώνονται επίσης από το Εθνικό Μητρώο κατόπιν πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος, ενώ η επιλογή και ο ορισμός ενός μέλους των συλλογικών οργάνων ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του αποφασίζοντος οργάνου.

Οι θέσεις των Προέδρων, Αντιπροέδρων, Διοικητών και γενικά όλων των επικεφαλής των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), των οποίων ο διορισμός διενεργείται από την Κυβέρνηση, πληρώνονται εφεξής από μέλη του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών κατόπιν πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και διαδικασίας επιλογής, όπως περιγράφεται αναλυτικά παρακάτω. Όπου στις οικείες διατάξεις των Ν.Π.Ι.Δ. προβλέπονται θέσεις Διευθύνοντος Συμβούλου ή Αναπληρωτή Διευθύνοντος Συμβούλου αυτές στελεχώνονται τόσο από μέλη του Μητρώου Επιτελικών Στελεχών όσο και από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, κατόπιν πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και διαδικασίας επιλογής, όπως περιγράφεται αναλυτικά παρακάτω. Τα λοιπά μέλη των συλλογικών οργάνων διοίκησης των Ν.Π.Ι.Δ. στελεχώνονται επίσης από το Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών, καθώς και από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα κατόπιν πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και επιλογής, ενώ η επιλογή και ο ορισμός ενός μέλους των

συλλογικών οργάνων ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του αποφασίζοντος οργάνου.

Η προβλεπόμενη μέθοδος και διαδικασία επιλογής γίνεται από το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (ΕΣΕΔ) που συστήνεται στο Α.Σ.Ε.Π. με απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης της Δημόσιας Διοίκησης και λειτουργεί υπό την προεδρία του. Το ΕΣΕΔ παρέχει τα απαραίτητα εχέγγυα για την προάσπιση της αδιάβλητης, αντικειμενικής και αξιοκρατικής επιλογής, με ενιαία κριτήρια και κανόνες δημοσιότητας.

Με το συγκεκριμένο ρυθμιστικό πλαίσιο, οι συγκεκριμένες νευραλγικές θέσεις στελεχώνονται πλέον κατά τρόπο κοινωνικά δίκαιο και αξιοκρατικό, εφόσον διαθέτουν τα προβλεπόμενα τυπικά προσόντα (κατοχή Διδακτορικού ή Μεταπτυχιακού Τίτλου, Απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης) σε συνδυασμό με την απαραίτητη διοικητική εμπειρία, χωρίς την προσκόμιση και κατάθεση «κομματικής ταυτότητας».

Η προφανής ιδιαιτερότητα πλήρωσης των κρίσιμων αυτών θέσεων για τη λειτουργία των Δημοσίων Υπηρεσιών εν γένει, καθώς και για την αποτελεσματική άσκηση κρίσιμων δημόσιων πολιτικών, καθιστούν αναγκαία τη συνδυαστική πρόβλεψη τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τα οποία θα πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά στο πρόσωπο του υποψηφίου. Στα πρώτα περιλαμβάνονται η κατοχή διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και η αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης. Στα δεύτερα, η κατοχή του βαθμού Α' του νέου βαθμολογίου που θεσπίζεται με τον παρόντα προτεινόμενο νόμο, και η επίτευξη βαθμολογίας μεγαλύτερης ή ίσης του 75 στο νέο σύστημα αξιολόγησης που επίσης εισάγεται με τις διατάξεις του προτεινόμενου σχεδίου νόμου.

Το Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών απευθύνεται στο σώμα των Δημοσίων Υπαλλήλων για δύο κυρίως λόγους:

Ο πρώτος λόγος αποβλέπει στη μεγαλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση και ικανοποίηση του δημοσίου συμφέροντος, αφού στις θέσεις αυτές επιλέγονται υπηρετούντες – υπάλληλοι που διαθέτουν την απαιτούμενη γνώση και τεχνογνωσία. Ένας τέτοιος δημόσιος τομέας, με στελεχιακό αυτοπροσδιορισμό και αίσθημα κοινωνικής ευθύνης, θα λειτουργήσει προς όφελος και του καινοτόμου και παραγωγικού ιδιωτικού τομέα. Τα υβρίδια αλληλοδιεισδυσης ιδιωτικού και δημοσίου τομέα που παρήχθησαν τις πρόσφατες δεκαετίες, πέραν των φαινομένων «διαπλοκής» που ανέδειξαν, κατάφεραν να δημιουργήσουν ένα «εξαρτημένο» από το δημόσιο ιδιωτικό τομέα αντιπαραγωγικό και επισφαλές, αλλά και ένα «εξαρτημένο» από τα ιδιωτικά συμφέροντα δημόσιο τομέα, με μειωμένο αίσθημα ευθύνης και με μεγάλη διαφθορά.

Ο δεύτερος λόγος έγκειται στο μετασχηματισμό των δομών και της εν γένει Δημόσιας Διοίκησης σε ένα αποτελεσματικό και ορθολογικά λειτουργικό διοικητικό μηχανισμό. Κανείς οργανισμός δεν γίνεται καλύτερος, αν δεν ορίζει ο ίδιος τις μεθόδους και τους κανόνες της εσωτερικής του λειτουργίας και ανάπτυξης, εξασφαλίζοντας τη μέγιστη δυνατή εσωτερική συναίνεση.

Πρέπει να επισημανθεί ότι σε περίπτωση που δεν πληρωθούν οι θέσεις αυτές από τους απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα υπάλληλους, τότε θα καταλαμβάνονται από στελέχη που προέρχονται εκτός δημοσίου τομέα.

Η δημιουργία του Μητρώου Επιτελικών Στελεχών συ-

νιστά στην ουσία μια ριζική διαρθρωτική αλλαγή που μετασχηματίζει συνολικά τον τρόπο λειτουργίας του Διοικητικού και κρατικού μηχανισμού, αφού η Δημόσια Διοίκηση στην ουσία διαρρηγνύει τον συνδετικό της ιστό, τον ομφάλιο λώρο της, με την εκάστοτε πολιτική ηγεσία και από δορυφόρος αυτής μετατρέπεται σε έναν ανεξάρτητο οργανισμό, ικανό να εκπληρώσει την εκ του Συντάγματος επιβαλλόμενη αποστολή της, δηλαδή την εφαρμογή της νομοθετικής πολιτικής και την υλοποίηση των δημοσίων πολιτικών με την ενεργό συμμετοχή της.

Σύστημα Αξιολόγησης

Με το συγκεκριμένο πλέγμα των προτεινόμενων διατάξεων ρυθμίζεται κατά τρόπο άρτιο, ενιαίο, συνεκτικό, ορθολογικό και αξιοκρατικό το Σύστημα Αξιολόγησης του υπαλληλικού προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης που αποτελεί το πλέον επίκαιρο και ουσιαστικό προαπαιτούμενο για την εύρυθμη και δημοκρατική λειτουργία αυτής.

Η αξιολόγηση και η συμμετοχή των δημοσίων υπαλλήλων στη διαδικασία θέσης στόχων, όπως και γενικότερα στην λειτουργία της διοίκησης, αποσκοπούν στη βελτίωση της ατομικής απόδοσης κάθε υπαλλήλου και συνολικά της απόδοσης της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Εισάγεται συγκεκριμένα, ένα αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης, το οποίο σε συνδυασμό με τη στοχοθεσία και την επιλογή των στελεχών στη Δημόσια Διοίκηση, μπορεί να μεταλλάξει καθοριστικά τη νοοτροπία αυτής με την καταπολέμηση του νεποτισμού και των πελατειικών σχέσεων, όπου αυτές εμφιλοχωρούν στο εσωτερικό αυτής. Το νέο σύστημα δεν έχει τιμωρητικό χαρακτήρα, ούτε αποτελεί πρόσχημα για απολύσεις από το Δημόσιο. Έχει πραγματικό, ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής, με κριτήρια κοινά αποδεκτά, μετρήσιμα και αντικειμενικά, ελεγχόμενα ως προς την εφαρμογή τους, με αποκλειστικό γνώμονα την ποιοτική αναβάθμιση των Δημοσίων Υπηρεσιών.

Η σύνταξη των συγκεκριμένων Εκθέσεων Αξιολόγησης των Υπαλλήλων από τους ρητά προβλεπόμενους Αξιολογητές πρέπει να περιέχει απολύτως καθορισμένα κριτήρια, ήτοι:

- α. γνώση του αντικειμένου,
- β. επιδεικνυόμενο ενδιαφέρον,
- γ. δημιουργικότητα,
- δ. υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά προς τους πολίτες – διοικούμενους,
- ε. αποτελεσματικότητα.

Με τη μέθοδο αυτή αξιολόγησης σε συνδυασμό με το σαφώς προβλεπόμενο τρόπο βαθμολόγησης των κριτηρίων, σκιαγραφείται πλήρως το διοικητικό και προσωπικό «profile» του κάθε υπαλλήλου ατομικά και αναδεικνύονται πλήρως οι ιδιαίτερες προσωπικές ικανότητές του σε σχέση με τη φύση των εκτελούμενων από αυτόν καθηκόντων.

Ανάλογη διαδικασία (με τη θέσπιση κριτηρίων) καθορίζεται και για την αξιολόγηση των Προϊστάμενων οργανικών μονάδων. Πρέπει να σημειωθεί ότι με συγκεκριμένη διάταξη καθορίζεται ότι, ο Προϊστάμενος αξιολογείται και από τους υφισταμένους του. Ειδικότερα, ο κάθε Προϊστάμενος αξιολογείται και από τους άμεσα υφιστάμενους του, εφόσον αυτοί είναι τουλάχιστον τρεις. Ο Προϊστάμενος Διευθυντής αξιολογείται από τους Προϊσταμένους Τμήματος και εάν αυτοί είναι λιγότεροι από

τρεις από το σύνολο των Υπαλλήλων της Διεύθυνσης. Ο Προϊστάμενος επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης αξιολογείται από τους Προϊσταμένους επιπέδου Διεύθυνσης και Τμήματος που υπάγονται στη Γενική Διεύθυνση.

Η κατά τα ανωτέρω αξιολόγηση από τους υφισταμένους πραγματοποιείται βάσει ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο καταρτίζεται από την οικεία Διεύθυνση Προσωπικού /Διοικητικού. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει τα κριτήρια: Ικανότητα Διοίκησης και Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, Ικανότητα Αποτελεσματικής Καθοδήγησης υφισταμένων, Υπηρεσιακές Σχέσεις και Συμπεριφορά, Ικανότητα Διαχείρισης Κρίσεων, Ανάλυση Ευθύνης, Δεκτικότητα στην Εισαγωγή Νέων Μεθόδων και Νέων Τεχνολογιών. Με τη ρύθμιση αυτή συνάγεται ο αμφίδρομος χαρακτήρας της αξιολογικής διαδικασίας.

Πριν την ολοκλήρωση της αξιολόγησης ο άμεσα ιεραρχικά Προϊστάμενος, ως πρώτος Αξιολογητής καλεί τον αξιολογούμενο Υπάλληλο προκειμένου να συζητήσει μαζί του τρόπους βελτίωσης της απόδοσής του και καλύτερης αξιοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του προς όφελος, τόσο του ίδιου όσο και της λειτουργίας και απόδοσης της οργανωτικής υπηρεσιακής μονάδας στην οποία υπηρετεί (συμβουλευτική συνέντευξη). Με την ως άνω συμβουλευτική συνέντευξη παρέχεται πλήρης εικόνα του αξιολογούμενου Υπαλλήλου και ολοκληρώνεται η διαδικασία αξιολόγησης. Για την αποκατάσταση τυχόν αδικιών και τη δίκαιη λειτουργία του Συστήματος Αξιολόγησης προβλέπεται η δυνατότητα υποβολής ενστάσεων από τον αξιολογούμενο ενώπιον της ειδικά προς τούτο Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης.

Με συγκεκριμένη ρύθμιση εισάγεται η στοχοθεσία, με την οποία επιδιώκεται η πληρέστερη εκπλήρωση της αποστολής της Υπηρεσίας, η βελτίωση της αποτελεσματικότητας και συλλογικής δράσης της Διοίκησης σε συνδυασμό με την καλύτερη ανταπόκρισή της στις ανάγκες της κοινωνίας.

Στη διαδικασία αυτή απαραίτητη κρίνεται η συμμετοχή του συνόλου των Υπαλλήλων, που καταθέτουν τις απόψεις τους για την ορθολογικότερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία των Υπηρεσιακών μονάδων.

Επίσης οι Ολομέλειες Διεύθυνσης και Τμήματος, που αναγορεύονται πλέον σε συμβουλευτικά όργανα της Διοίκησης συντάσσουν ανάλογες Εκθέσεις Αξιολόγησης, προκειμένου να διακριβωθεί ο βαθμός υλοποίησης και πραγμάτωσης των συγκεκριμένων στόχων.

Τέλος, με τις προβλεπόμενες διατάξεις «περί λογοδοσίας και κοινωνικού ελέγχου – παρατηρητήριο Δημόσιας Διοίκησης» υλοποιείται ο κοινωνικός έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης, που αποσκοπεί στη βελτίωση της λειτουργίας αυτής, καθώς και των παρεχόμενων από αυτήν Υπηρεσιών της διαμέσου του δημοσίου εντοπισμού προβλημάτων εύρυθμης λειτουργίας, περιπτώσεων κακοδιοίκησης, κ.λπ.. Καθιερώνεται, επίσης, η ανά δίμηνο διαδικασία Ακρόασης Κοινωνικών Φορέων και Πολιτών, με στόχο η διοίκηση να καταγράφει και να απαντά άμεσα στα προβλήματα κακοδιοίκησης και μη-εύρυθμης λειτουργίας.

Με τον τρόπο αυτό αξιολόγησης των Υπηρεσιών εκ μέρους των πολιτών, συντελείται μια πραγματική «επανάσταση» στον παραδοσιακό τρόπο λειτουργίας των Δημοσίων Υπηρεσιών, αφού πλέον με τη θεσμοθετημένη λαϊκή συμμετοχή στον τρόπο λειτουργίας εκδημοκρατίζεται διαβουλευόμενη με την κοινωνία.

Βαθμολογική διάρθρωση θέσεων. Σύστημα Προαγωγών

Το βαθμολόγιο συνιστά ένα εκ των πλέον ουσιαστών και θεμελιωδών οργανωτικών στοιχείων που συναρτάται άμεσα με την αποτελεσματική, αξιοκρατική λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης.

Το ισχύον σύστημα βαθμολογίου εγκαθιδρύθηκε με το ν. 4024/2011. Από την εφαρμογή των διατάξεων του αναδείχθηκε η δυσκαμψία ως κύριο χαρακτηριστικό του, που κατέληγε σε ουσιαστική στέρηση του δικαιώματος εξέλιξης του συνόλου του προσωπικού, στέρηση που αντιτίθεται σε συγκεκριμένο πλέγμα συνταγματικών διατάξεων και αρχών.

Επίσης, η εξάρτηση από πελατειακά δίκτυα και η διαλυτική τάση που επέφερε το σύστημα των ποσοστώσεων στη βαθμολογική εξέλιξη, είχε συντείνει στη διαμόρφωση ενός κλίματος απαξίωσης του προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης. Σε αυτό συνέτεινε επιπλέον, η παραμονή στις κατώτερες βαθμολογικές κλίμακες του συνόλου των νέων υπαλλήλων, οι οποίοι βάσει των μεταβατικών διατάξεων του άρθρου 28 του ως άνω νομοθετήματος είχαν σωρευτεί στους βαθμούς ΣΤ', Ε' και Δ'.

Επιπλέον, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι ενόψει της πανθομολογούμενης αναποτελεσματικής δόμησης του συστήματος αυτού, προκειμένου να διευρυνθεί ο αριθμός των υπαλλήλων που είχαν δικαίωμα υποβολής αίτησης για κρίση σε θέση ευθύνης τέθηκε ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή στη διαδικασία αυτή η ένταξη στο βαθμό Δ'. Με αποτέλεσμα την απονομιμοποίηση και τελικά την ακύρωση της ιεραρχικής υπαλληλικής δόμησης, αφού υπάλληλοι κατώτερου βαθμού προϊστάσαντο εκείνων με ανώτερο βαθμό.

Το ανορθολογικό αυτό σύστημα προσέκρουε άμεσα στο κανονιστικό περιεχόμενο της αξιοκρατικής εξέλιξης των υπαλλήλων και συνετέλεσε στην ευρύτερη δομική και λειτουργική αποσύνθεση του διοικητικού μηχανισμού της χώρας.

Ενόψει των ανωτέρω και προκειμένου να θεσπιστεί ένα κατάλληλο, ευέλικτο και αποτελεσματικό σύστημα βαθμολογίου επιλέχθηκε το προτεινόμενο σύστημα βαθμολογικής διάρθρωσης που προσομοιάζει με τις αντίστοιχες ρυθμίσεις του ισχύοντος Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007). Παράλληλα συνδέεται αναπόσπαστα και με το σύστημα αξιολόγησης, αφού η επί δύο έτη εξαιρετική επίδοση οδηγεί σε ταχύτερη εξέλιξη και απόκτηση του καταληκτικού βαθμού Α'.

Ο καταληκτικός αυτός βαθμός αποτελεί πλέον και το βασικό προαπαιτούμενο για την εγγραφή στο Εθνικό Μητρώο αλλά και για τη συμμετοχή στις κρίσεις του συστήματος επιλογής προϊσταμένων.

Με τον τρόπο αυτό, το υπαλληλικό σώμα επανακτά το αναγκαίο δομικό οργανωτικό πυλώνα που ανταποκρίνεται στο αξιοκρατικό σύστημα εξέλιξης των Δημοσίων Υπαλλήλων που απορρέει από τις συναφείς αρχές που θέτει το Σύνταγμα.

Σύστημα Επιλογής Προϊσταμένων

Το σύστημα επιλογής προϊσταμένων αποτέλεσε διαχρονικά πεδίο πολιτικού ανταγωνισμού και αντιπαράθεσης ως το κατεξοχήν σημείο επαφής του πολιτικού συστήματος με τη Δημόσια Διοίκηση.

Απόρροια του παθολογικού αυτού φαινομένου, υπήρξε διαχρονικά η ποιοτική υστέρηση των Υπηρεσιών της Δημόσιας Διοίκησης, η κυριαρχία των προσωπικών, πε-

λατειακών, πολιτικών, παραπολιτικών και κάθε είδους δικτύων, η έλλειψη οποιασδήποτε εμπιστοσύνης και αξιοπιστίας των πολιτών προς το πολιτικό σύστημα και τους μηχανισμούς του κράτους.

Ο τρόπος αυτός επιλογής, που θεωρούσε σχεδόν ως αποκλειστικό προσόν το χρόνο διοικητικής εμπειρίας παρείχε τη δυνατότητα επιλογής συγκεκριμένου αριθμού Προϊσταμένων, που υπηρετούσαν στο χώρο αυτό επί πολλά έτη, χωρίς ενδεχομένως ιδιαίτερες ικανότητες, στηριζόμενοι απλά σε «γνωριμίες» και «δημόσιες σχέσεις».

Έτσι αναπαράγονταν με μαθηματική ακρίβεια, χωρίς παρέκκλιση, ο τρόπος «αναπαραγωγής» συγκεκριμένου στελεχιακού δυναμικού που είχαν συγκεκριμένο αρχαιωμένο τρόπο δράσης και διαχείρισης των διαφόρων καταστάσεων που ανέκυπταν στο χώρο της Υπηρεσιακής Μονάδας.

Με τις ρυθμίσεις του παρόντος σχεδίου νόμου αντικαθίσταται πλήρως ο παραδοσιακός τρόπος επιλογής των Προϊσταμένων από ένα τρόπο σύγχρονο, ορθολογικό και αξιοκρατικό που παρέχει τη δυνατότητα σε νέους Επιστήμονες-Υπαλλήλους να ασκήσουν τα συγκεκριμένα καθήκοντα.

Ειδικότερα με τις διατάξεις του παρόντος καταστρώνεται μια αρχιτεκτονική με κύριο ουσιαστικό γνώρισμα την πρόβλεψη τεσσάρων ομάδων κριτηρίων, που συναρτώνται ανάλογα με τη συγκεκριμένη «Βαθμίδα Διοίκησης»: ήτοι τυπικά προσόντα, εργασιακή εμπειρία, αξιολόγηση, δομημένη συνέντευξη. Κάθε μια ομάδα κριτηρίων φέρει ειδικό συντελεστή βαρύτητας, προκειμένου η βαθμολόγηση να είναι όσο το δυνατόν πιο αντικειμενική και αμερόληπτη. Ο δικαιολογητικός λόγος κατάργησης της γραπτής εξέτασης, όπως προβλέπονταν στα προγενέστερα αντίστοιχα νομοθετήματα, είναι προφανής.

Ειδικότερα όσον αφορά στη διαδικασία της συνέντευξης, υπογραμμίζεται ότι, διενεργείται ενώπιον ειδικών Συμβουλίων. Ειδικότερα, ενώπιον του Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων, προκειμένου για τους Προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης και του Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων προκειμένου για τους Προϊσταμένους Διεύθυνσης και Τμήματος.

Τα ως άνω Συμβούλια διαμορφώνουν εμπεριστατωμένη άποψη για την ικανότητα, την καταλληλότητα και την εν γένει προσωπικότητα των υποψηφίων.

Ειδικά για τις θέσεις των προϊσταμένων Διεύθυνσης και Τμήματος προβλέπονται δύο φάσεις επιλογής, η πρώτη, όπου μοριοδοτούνται από τα Συμβούλια Επιλογής Προϊσταμένων τα τυπικά προσόντα και η εμπειρία και η δεύτερη, όπου συμμετέχουν στην προβλεπόμενη διαδικασία της δομημένης συνέντευξης, για την οποία έχουν προβλεφθεί πρόσθετες ασφαλιστικές δικλίδες διασφάλισης του αμερόληπτου της κρίσης των εν λόγω Συμβουλίων.

Με το σύστημα αυτό, διασφαλίζεται η επιλογή των πλέον άξιων, κατάλληλων και ικανών υποψηφίων, κατ'εφαρμογή των συνταγματικών επιταγών της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της ισότητας και της αναλογικότητας. Η εφαρμογή αυτού συμβάλλει αποφασιστικά και στην εμπέδωση κλίματος εμπιστοσύνης και αξιοπιστίας των πολιτών προς τη Δημόσια Διοίκηση.

Επί των άρθρων:

Μέρος Α΄ : Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης

Άρθρο 1:

Με τη διάταξη του άρθρου 1 ορίζεται ότι η σύσταση και η τήρηση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης γίνεται ηλεκτρονικά από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.). Στο Μητρώο εντάσσονται οι υποψήφιοι για την κάλυψη διοικητικών θέσεων αυξημένης ευθύνης, όπως αυτές προσδιορίζονται παρακάτω, στα άρθρα 6 και 8 του παρόντος σχεδίου νόμου.

Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται το αδιάβλητο της διαδικασίας, η οποία περιβάλλεται με τα απαραίτητα εγγύηματα της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας.

Άρθρο 2:

Στο άρθρο 2 ορίζονται οι κατηγορίες υπαλλήλων που έχουν δικαίωμα να ενταχθούν στο Εθνικό Μητρώο, κατόπιν υποβολής σχετικής αίτησης. Ειδικότερα ορίζεται ότι, εμπίπτουν στις διατάξεις αυτές τακτικοί πολιτικοί υπάλληλοι και υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ του Δημοσίου, Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) α΄ και β΄ βαθμού, Ανεξαρτήτων Αρχών και κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου που κατέχουν το βαθμό Α΄, έχουν δε λάβει στην αξιολόγηση εφόσον εμπίπτουν στις διατάξεις του Μέρους Β΄ του παρόντος για δύο συνεχείς περιόδους βαθμολογία μεγαλύτερη ή ίση του 75 και πληρούν τουλάχιστον μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) Είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου διδακτορικού διπλώματος,

β) είναι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.),

γ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών τουλάχιστον ετήσιας διάρκειας,

δ) Έχουν διατελέσει Προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης επί τρία (3) τουλάχιστον έτη, ή προϊστάμενοι Διεύθυνσης επί δέκα (10) τουλάχιστον έτη.

Μπορούν να ενταχθούν στο Εθνικό Μητρώο Καθηγητές όλων των βαθμίδων και λέκτορες Πανεπιστημίων και ΕΠ ΤΕΙ της ημεδαπής ή μέλη ΔΕΠ και ΕΠ ομοταγών Ιδρυμάτων της αλλοδαπής, εφόσον κατέχουν άριστη γνώση της ελληνικής γλώσσας, καθώς και οι Ερευνητές της παραγράφου 2 άρθρου 18 του ν.4310/2014 των Ερευνητικών Κέντρων και Ινστιτούτων, καθώς και των Ερευνητικών Κέντρων της Ακαδημίας Αθηνών. Επίσης, το επιστημονικό προσωπικό των συνταγματικά κατοχυρωμένων Ανεξάρτητων Αρχών με πενταετή τουλάχιστον προϋπηρεσία σε αυτές, καθώς και οι απόστρατοι αξιωματικοί που είναι απόφοιτοι της Ανωτάτης Διακλαδικής Σχολής Πολέμου (Α.Δι.Σ.ΠΟ), της Ανωτάτης Σχολής Πολέμου (ΑΣΠ), της Ναυτικής Σχολής Πολέμου (ΝΣΠ και της Σχολής Πολέμου Αεροπορίας / Ανωτέρων (ΣΠΑ/Α).

Με τη διάταξη αυτή αποσκοπείται η σύσταση ενός Εθνικού Μητρώου «πολυσυλλεκτικού», ευέλικτου και ταυτόχρονα αξιοκρατικού με την πρόβλεψη συγκεκριμένων «υψηλών» προσόντων και προϋποθέσεων.

Άρθρο 3:

Με το άρθρο 3 καθορίζεται επακριβώς η διαδικασία ένταξης στο Εθνικό Μητρώο. Συγκεκριμένα ορίζεται ότι, η εγγραφή στο Μητρώο πραγματοποιείται με την υποβολή ηλεκτρονικής αίτησης από τον ενδιαφερόμενο στη σχε-

τική ηλεκτρονική εφαρμογή που δημιουργείται για το σκοπό αυτό στην επίσημη ιστοσελίδα του Α.Σ.Ε.Π. και αντίγραφο της υποβληθείσας αίτησης κοινοποιείται υποχρεωτικά με μέριμνα του αιτούντος στη Διεύθυνση Διοικητικού της υπηρεσίας του ή στην αρμόδια Υπηρεσία Προσωπικού του φορέα του. Διευκρινίζεται ότι η ηλεκτρονική αίτηση υπέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης και ότι εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 2 του παρόντος, η ημερομηνία εγγραφής στο Εθνικό Μητρώο ανατρέχει στην ημερομηνία υποβολής της αίτησης.

Ορίζεται επίσης ρητά ότι, η τήρηση του Μητρώου, η εγγραφή και διαγραφή μελών, ο έλεγχος, η επικαιροποίηση και ταυτοποίηση των στοιχείων των μελών του, καθώς και η τυχόν αναζήτηση, συμπληρωματικών ή διευκρινιστικών στοιχείων, αποτελεί αποκλειστική αρμοδιότητα του Α.Σ.Ε.Π., το οποίο υποχρεούται στην επικαιροποίηση ανά τρίμηνο του αναρτημένου Μητρώου.

Τέλος, ορίζεται ότι οι Διευθύνσεις Διοικητικού και οι Υπηρεσίες Προσωπικού των φορέων του άρθρου 2 του παρόντος υποχρεούνται να τηρούν κατάσταση με τα στοιχεία του προσωπικού τους που έχει εγγραφεί στο Μητρώο και να ενημερώνουν αμελλητί το Α.Σ.Ε.Π. για την τυχόν ύπαρξη λόγου διαγραφής από το Μητρώο που συντρέχει στο πρόσωπο οποιουδήποτε μέλους, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 5 του παρόντος σχεδίου.

Με την εν λόγω διαδικασία καθίσταται προφανές το αδιάβλητο αυτής, η δε ενεργός και ουσιώδης συμμετοχή σε αυτήν του Α.Σ.Ε.Π. συντείνει σε σημαντικό βαθμό στην τήρηση του αντικειμενικού χαρακτήρα αυτής.

Άρθρο 4:

Στο άρθρο 4 καθορίζεται ότι, η εγγραφή στο Μητρώο δε συνεπάγεται οποιαδήποτε υπηρεσιακή μεταβολή για τα μέλη του που συνεχίζουν κανονικά τον υπηρεσιακό τους βίο. Η υπηρεσιακή μεταβολή επέρχεται μόνο στην περίπτωση που επιλεγούν να καταλάβουν κάποια από τις θέσεις που περιγράφονται στα άρθρα 6 και 8 του παρόντος.

Πρόδηλος καθίσταται ο σκοπός της διάταξης που συνίσταται στην ενθάρρυνση για συμμετοχή στην εν λόγω διαδικασία όσο το δυνατόν μεγαλύτερου αριθμού υποψηφίων.

Άρθρο 5:

Το άρθρο 5 ρυθμίζει τα σχετικά με τη διαγραφή από το Μητρώο. Αυτή πραγματοποιείται με την υποβολή ηλεκτρονικής αίτησης στη σχετική ηλεκτρονική εφαρμογή που τηρείται στην επίσημη ιστοσελίδα του Α.Σ.Ε.Π.. Αντίγραφο της υποβληθείσας αίτησης κοινοποιείται υποχρεωτικά με μέριμνα του αιτούντος στη Διεύθυνση Διοικητικού της υπηρεσίας του ή στην αρμόδια Υπηρεσία Προσωπικού του φορέα του. Η ημερομηνία διαγραφής από το μητρώο ανατρέχει στην ημερομηνία υποβολής της αίτησης, εκτός της περίπτωσης που ο αιτών τη διαγραφή από το Μητρώο υπηρετεί σε κάποια από τις θέσεις των άρθρων 6 και 8 οπότε η διαγραφή του λαμβάνει χώρα την ημέρα της παραίτησής του. Επίσης, μέλη του Μητρώου, τα οποία υπόκεινται στην αξιολόγηση του παρόντος νόμου και λαμβάνουν για δύο συνεχείς περιόδους βαθμολογία μικρότερη του βαθμού 75 διαγράφονται από αυτό. Σε περίπτωση δε που λάβουν βαθμολογία μεγαλύτερη ή ίση του βαθμού 75 σε δύο επόμενες συνεχείς περιόδους μπορούν με αίτησή τους να επανεγγραφούν σε αυτό. Για την παρακολούθηση της προϋπόθεσης αυτής οι

Διευθύνσεις Διοικητικού και οι Υπηρεσίες Προσωπικού των φορέων του άρθρου 2 υποχρεούνται να ενημερώνουν αμελλητί το Α.Σ.Ε.Π..

Το Α.Σ.Ε.Π. έχει την αρμοδιότητα διαγραφής μελών από το μητρώο στις περιπτώσεις διάπραξης των αδικημάτων που αναφέρονται στην περίπτωση α' της παραγράφου 1 του άρθρου 8 του Υπαλληλικού Κώδικα, στην περίπτωση καταδίκης λόγω στέρησης πολιτικών δικαιωμάτων, στην περίπτωση στερητικής ή επικουρικής δικαστικής συμπαράστασης καθώς και σε περιπτώσεις τελεσίδικης επιβολής πειθαρχικής ποινής ανώτερης του προστίμου αποδοχών τεσσάρων μηνών

Άρθρο 6:

Το άρθρο 6 προσδιορίζει το πεδίο εφαρμογής σε ό,τι αφορά στις θέσεις φορέων κεντρικής διοίκησης που στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου. Έτσι ορίζεται ότι από τη σύσταση και λειτουργία του Μητρώου και μετά, οι θέσεις των Γενικών Γραμματέων, Αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων και Ειδικών Γραμματέων των Υπουργείων της Κυβέρνησης των άρθρων 25 και 28 του ν. 1558/1985 (Α' 137), όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν, στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 3 του άρθρου 7 του παρόντος. Οι Γενικοί Γραμματείς, οι Αναπληρωτές Γενικοί Γραμματείς και οι Ειδικοί Γραμματείς ορίζεται ρητά ότι αναλαμβάνουν την εκτέλεση και διοικητική εφαρμογή της πολιτικής, όπως αυτή καθορίζεται από την Κυβέρνηση και τα όργανά της. Μεταβάλλονται από υβρίδια συγκεχυμένης πολιτικο-διοικητικής λειτουργίας σε καθαρά διοικητικά όργανα, με καθορισμένες αρμοδιότητες και εγγυήσεις διασφάλισης της «θεσμικής μνήμης».

Εξαιρούνται από την ως άνω ρύθμιση οι Γενικοί Γραμματείς που προϊστανται αυτοτελών Γενικών Γραμματειών, όπως της Γενικής Γραμματείας Πρωθυπουργού και της Γενικής Γραμματείας της Κυβέρνησης.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση διαρρηγνύεται ο συνδεδεμένος ιστός μεταξύ πολιτικής ηγεσίας και διοικητικής λειτουργίας. Ο δε δικαιολογητικός λόγος της εξαίρεσης αυτής είναι προφανής, αφού συνδέεται αναπόσπαστα με τα καθήκοντα και τη φύση των συγκεκριμένων θέσεων.

Άρθρο 7:

Το άρθρο 7 του παρόντος ορίζει τον τρόπο επιλογής για τις θέσεις που περιγράφονται στο άρθρο 6. Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι η επιλογή για τη στελέχωση των θέσεων αυτών πραγματοποιείται, κατόπιν έκδοσης σχετικής πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος από τον οικείο Υπουργό. Η πρόσκληση δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του οικείου Υπουργείου και στην ιστοσελίδα του Α.Σ.Ε.Π. επί δέκα (10) ημέρες τουλάχιστον. Το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (ΕΣΕΔ) που συγκροτείται σύμφωνα με το άρθρο 10 του παρόντος σχεδίου νόμου, αξιολογεί τα προσόντα των υποψηφίων και υποβάλλει στον αρμόδιο Υπουργό εισήγηση με τους τρεις (3) επικρατέστερους υποψηφίους.

Ο διορισμός ολοκληρώνεται με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού, ο οποίος επιλέγει υποχρεωτικά μεταξύ των τριών (3) επικρατέστερων υποψηφίων που προκρίνονται από το ΕΣΕΔ και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Για την επιλογή των τριών (3) επικρατέστερων υποψηφίων, το ΕΣΕΔ λαμβάνει υπόψη του τα βιογραφικά στοιχεία των υποψηφίων και, κυρίως, τα τυπικά τους προσό-

ντα, το εν γένει επιστημονικό και ερευνητικό έργο τους σε συνάφεια με την προκηρυσσόμενη θέση και την πρότερη συνολικά διοικητική εμπειρία τους.

Το ΕΣΕΔ συνεκτιμά την εν γένει προσωπικότητα των υποψηφίων, κατόπιν διενέργειας δομημένης συνέντευξης, στην οποία καλούνται υποχρεωτικά τουλάχιστον δέκα (10) υποψήφιοι για κάθε θέση. Για τη συνέντευξη τηρείται σχετικό πρακτικό, το οποίο είναι στη διάθεση όλων των υποψηφίων. Σε περίπτωση υποβολής μικρότερου αριθμού υποψηφιοτήτων από τα ως άνω προβλεπόμενα, το ΕΣΕΔ περιορίζεται στην εξέταση και έκδοση σχετικής εισήγησης επί αυτών.

Σε περίπτωση μη υποβολής υποψηφιοτήτων ή σε περίπτωση που κριθεί με αιτιολογημένη εισήγηση του ΕΣΕΔ, ότι καμία υποψηφιότητα δεν πληροί τις προδιαγραφές της προκηρυσσόμενης θέσης, δημοσιεύεται πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για πλήρωση των ανωτέρω θέσεων από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα.

Η διαδικασία επιλογής πραγματοποιείται με εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού, καθώς και της παραγράφου 2. Η θητεία όλων των ανωτέρω ορίζεται σε τέσσερα (4) έτη, με δικαίωμα ανανέωσης για μία φορά. Σε κάθε περίπτωση, η συνολική θητεία σε καθεμία από τις ανωτέρω θέσεις, δεν δύναται να υπερβαίνει τα οκτώ (8) έτη.

Παύση από τα καθήκοντα των διορισθέντων στις θέσεις του άρθρου 6 πριν τη λήξη της θητείας τους, επέρχεται με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού εάν συντρέξουν οι προϋποθέσεις της παραγράφου 2 του άρθρου 2 του παρόντος νόμου. Σε περίπτωση κένωσης των θέσεων του άρθρου 6 για οποιονδήποτε λόγο, η διαδικασία επιλογής πραγματοποιείται με εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού. Τέλος, προβλέπεται η διαδικασία υποβολής των ενστάσεων κατά των πινάκων επιλογής οι οποίες χωρούν ενώπιον του Α.Σ.Ε.Π. εντός πέντε ημερών από την ημερομηνία ανακοίνωσής τους και εξέταση αυτών εντός 30 ημερών από την υποβολή τους.

Με τη συγκεκριμένη διαδικασία, όπως και κατά τρόπο, ανάλογα, προβλεπόμενο στο επόμενο άρθρο 8 του παρόντος, η οποία διαρθρώνεται κατά τρόπο αναλυτικό και συγκεκριμένο στη διάταξη αυτή, παρέχονται όλα τα απαραίτητα εχέγγυα για την επίτευξη ενός αδιάβλητου, αξιοκρατικού και αντικειμενικού συστήματος επιλογής.

Ειδικότερα, τόσο το θεσμοθετημένο αρμόδιο όργανο επιλογής, όσο και τα θεσπισθέντα κριτήρια συνάδουν απόλυτα με το ουσιαστικό περιεχόμενο της αρχής της αξιοκρατίας και της ισότητας.

Άρθρο 8:

Το άρθρο συμπληρώνει το πεδίο εφαρμογής με τις θέσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα που στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου και ορίζει τη διαδικασία επιλογής.

α) Οι Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι, Διοικητές, Αναπληρωτές Διοικητές, Υποδιοικητές, και οι εν γένει επικεφαλής των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση, επιλέγονται εφεξής αποκλειστικά από το Μητρώο του άρθρου 1 του παρόντος νόμου, κατόπιν δημοσίευσης πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και εφαρμογής της διαδικασίας επιλογής που περιγράφεται στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

Τα λοιπά μέλη των συλλογικών οργάνων διοίκησης

των ως άνω νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση επιλέγονται αποκλειστικά από το Μητρώο του άρθρου 1 κατόπιν δημοσίευσης πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και εφαρμογής της διαδικασίας επιλογής που περιγράφεται στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου. Η επιλογή και ο ορισμός ενός από τα μέλη του συλλογικού οργάνου ανήκει στην ευρύτερη διακριτική ευχέρεια του αποφασίζοντος οργάνου.

β) Οι Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι, Διοικητές, Αναπληρωτές Διοικητές, Υποδιοικητές, και οι εν γένει επικεφαλής των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση, εξαιρουμένων των ανωνύμων εταιρειών που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Β΄ του ν.3429/2005 (Α΄ 314), επιλέγονται εφεξής αποκλειστικά από το Μητρώο του άρθρου 1 του παρόντος νόμου κατόπιν δημοσίευσης πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και εφαρμογής της διαδικασίας επιλογής που περιγράφεται στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

Όπου στις οικείες διατάξεις των ως άνω νομικών προσώπων προβλέπονται θέσεις Διευθύνοντος Συμβούλου, αυτές στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου του άρθρου 1, καθώς και υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο Δημόσιο Τομέα κατόπιν δημοσίευσης πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και εφαρμογής της διαδικασίας επιλογής που περιγράφεται στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

Τα λοιπά μέλη των συλλογικών οργάνων διοίκησης των ως άνω νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση επιλέγονται από το Μητρώο του άρθρου 1, καθώς και από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο Δημόσιο Τομέα κατόπιν δημοσίευσης πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και επιλογής σύμφωνα με τη διαδικασία των παραγράφων 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

Η επιλογή και ο ορισμός ενός από τα μέλη του συλλογικού οργάνου ανήκει στην ευρύτερη διακριτική ευχέρεια του αποφασίζοντος οργάνου.

γ) Σε όσες από τις ως άνω περιπτώσεις (Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ.) προβλέπεται επιλογή αποκλειστικά από το Μητρώο του άρθρου 1 και δεν υποβληθούν υποψηφιότητες ή σε περίπτωση που το αποφασίζον όργανο κρίνει κατόπιν αιτιολογημένης εισήγησης του Ε.Σ.Ε.Δ. ότι καμία υποψηφιότητα δεν πληροί τις προδιαγραφές της προκηρυσσόμενης θέσης, δημοσιεύεται πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για πλήρωση των ανωτέρω θέσεων από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα. Η διαδικασία επιλογής πραγματοποιείται από το ΕΣΕΔ με τους ίδιους όρους που αφορούν στα μέλη του Μητρώου.

δ) Η πρόσκληση δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του αρμόδιου Υπουργείου και του Α.Σ.Ε.Π. επί δέκα (10) ημέρες τουλάχιστον. Το Ε.Σ.Ε.Δ. συνεδριάζει, αξιολογεί τα προσόντα των υποψηφίων και υποβάλλει στον αρμόδιο Υπουργό εισήγηση με τον τριπλάσιο αριθμό προτεινόμενων υποψηφίων για τις θέσεις Προέδρων, Αντιπροέδρων, Διοικητών, Αναπληρωτών Διοικητών, Υποδιοικητών, Διευθύνοντων Συμβούλων και των εν γένει επικεφαλής των νομικών προσώπων δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, καθώς και πίνακα με τον διπλάσιο αριθμό προτεινόμενων υποψηφίων για τις θέσεις λοιπών μελών των Διοικητικών Συμβουλίων. Ο Υπουργός επιλέγει υποχρεωτικά μεταξύ των περιλαμβανομένων στην εισήγηση του Ε.Σ.Ε.Δ. και ο διορισμός ολοκληρώνεται με απόφασή του που δημο-

σιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Για την επιλογή των επικρατέστερων υποψηφίων, το Ε.Σ.Ε.Δ. λαμβάνει υπόψη του τα βιογραφικά στοιχεία των υποψηφίων και, κυρίως, τα τυπικά τους προσόντα, το εν γένει επιστημονικό και ερευνητικό έργο τους σε συνάφεια με τις απαιτήσεις και τα καθήκοντα της προκηρυσσόμενης θέσης και την πρότερη συνολικά διοικητική εμπειρία τους. Το Ε.Σ.Ε.Δ. συνεκτιμά την εν γένει προσωπικότητα των υποψηφίων κατόπιν διενέργειας δομημένης συνέντευξης, στην οποία καλείται υποχρεωτικά τουλάχιστον ο τριπλάσιος αριθμός υποψηφίων για κάθε προς πλήρωση θέση. Για τη συνέντευξη τηρείται σχετικό πρακτικό, το οποίο συνοψοβάλλεται με την εισήγηση του Ε.Σ.Ε.Δ. στον Υπουργό.

ε) Ειδικά τα όργανα διοίκησης φορέων ειδικού καλλιτεχνικού, πολιτιστικού και αθλητικού σκοπού που εποπτεύονται από το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού, συνεχίζουν να ορίζονται ή να υποδεικνύονται σύμφωνα με τους ιδρυτικούς τους νόμους. Οι θέσεις των Καλλιτεχνικών Διευθυντών, καθώς και οι θέσεις με αρμοδιότητες ειδικού πολιτιστικού σκοπού Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών εποπτευόμενων φορέων του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού είναι δυνατόν να στελεχώνονται με διαδικασία δημόσιας πρόσκλησης ή δημόσιας διεθνούς πρόσκλησης. Με απόφαση του Υπουργού Πολιτισμού και Αθλητισμού καθορίζονται τα απαιτούμενα για την προκηρυσσόμενη θέση ειδικά προσόντα, η διαδικασία συγκρότησης της Επιτροπής Αξιολόγησης των υποψηφίων, τα κριτήρια επιλογής και κάθε άλλο σχετικό θέμα.

Άρθρο 9:

Στην προτεινόμενη διάταξη του άρθρου 9 καθορίζονται οι υποχρεώσεις των επιλεγέντων μελών σε θέσεις ευθύνης. Αναλυτικά, τα μέλη του Μητρώου, τα οποία επιλέγονται να καταλάβουν τις προβλεπόμενες από τον παρόντα νόμο θέσεις, παρακολουθούν μετά το διορισμό τους υποχρεωτικά ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης – επιμόρφωσης που σχεδιάζονται και διεξάγονται από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α., με στόχο την επικαιροποίηση των γνώσεων τους, τη διαρκή επιμόρφωσή τους σε θέματα διοίκησης δημόσιων οργανισμών και τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους σε θέματα διοικητικού συντονισμού και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Παρακολουθούν επίσης σεμινάρια σε θέματα πρόσβασης ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στις υπηρεσίες τις οποίες διοικούν, προκειμένου οι υπηρεσίες αυτές να καταστούν φιλικές και προσβάσιμες στα άτομα αυτά.

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

Κατά την αντικατάσταση ή λήξη της θητείας, καθ' οιονδήποτε τρόπο, Διοικητή ή Προέδρου Νομικού Προσώπου ή Διευθύνοντος Συμβούλου, ο αποχωρήσας παραδίδει αναλυτική έκθεση πεπραγμένων της θητείας του, με ενσωματωμένο πλήρη οικονομικό και κοινωνικό απολογισμό του φορέα τον οποίον διοίκησε.

Ο βαθμός επίτευξης των στόχων καταγράφεται στο ατομικό του μητρώο και λαμβάνεται υπόψη σε τυχόν μελ-

λοντικές αξιολογήσεις νέων αιτήσεων του.

Με την προτεινόμενη διάταξη αποσκοπείται κυρίως η προαγωγή της αρχής της ευελιξίας και αποτελεσματικότητας της Δημόσιας Διοίκησης, απαραίτητες προϋποθέσεις για την εύρυθμη λειτουργία του Διοικητικού Μηχανισμού.

Άρθρο 10:

Το άρθρο 10 προσδιορίζει τα σχετικά με το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (Ε.Σ.Ε.Δ.). Με απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, συστήνεται στο Α.Σ.Ε.Π. το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (ΕΣΕΔ).

Το ΕΣΕΔ είναι εννεαμελές και λειτουργεί σε τρία (3) τμήματα. Κάθε τμήμα αποτελείται από τρία (3) μέλη του Α.Σ.Ε.Π. που υποδεικνύονται από τον Πρόεδρό του, έναν (1) λειτουργό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους με βαθμό Νομικού Συμβούλου ή Παρέδρου που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, τον Πρόεδρο του ΕΚΔΔΑ ή από ένα μέλος του Επιστημονικού – Εκπαιδευτικού Συμβουλίου ή από έναν προϊστάμενο Διεύθυνσης Εκπαιδευτικής Μονάδας του ΕΚΔΔΑ που ορίζεται από τον Πρόεδρο, από τον Συνήγορο του Πολίτη ή από Βοηθό Συνήγορο που υποδεικνύει ο Συνήγορος, από έναν (1) εμπειρογνώμονα που ορίζεται από το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης της Δημόσιας Διοίκησης των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., από έναν (1) εμπειρογνώμονα σε θέματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού που υποδεικνύεται από την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.) και από έναν (1) εμπειρογνώμονα που ορίζεται από τις κεντρικές εργοδοτικές οργανώσεις (Σ.Ε.Β., Ε.Σ.Ε.Ε., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) με τους νόμιμους αναπληρωτές τους.

Πρόεδρος του Συμβουλίου ορίζεται ένα εκ των μελών του Α.Σ.Ε.Π.. Η θητεία του Ε.Σ.Ε.Δ. είναι διετής.

Για την επιλογή του Προέδρου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., στο Ε.Σ.Ε.Δ. συμμετέχει ένας (1) εμπειρογνώμονας, που υποδεικνύεται από τον Υπουργό Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και ο οποίος αντικαθιστά τον Πρόεδρο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α..

Η σύσταση, σύνθεση και συγκρότηση του Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Διοικήσεων (Ε.Σ.Ε.Δ.) προβλέπεται κατά τρόπο που διασφαλίζει την αντικειμενικότητα και τη διαφάνεια της διαδικασίας επιλογής και συντείνει ουσιαδώς στη νομοποίηση της διαδικασίας επιλογής.

Άρθρο 11:

Με το άρθρο 11 ρυθμίζονται η υπηρεσιακή κατάσταση και οι αμοιβές των επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης. Η θητεία των υπαλλήλων που υπηρετούν στις θέσεις του άρθρου 6, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε θέση Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης. Ομοίως λογίζεται η θητεία των υπαλλήλων που υπηρετούν σε θέσεις Προέδρων, Διοικητών, Διευθυνόντων Συμβούλων και γενικώς των επικεφαλής των φορέων του άρθρου 8.

Η θητεία των υπαλλήλων που υπηρετούν στις λοιπές θέσεις του άρθρου 8, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε θέση Προϊσταμένου Τμήματος. Κατά την αποχώρηση όλων των επιλεγέντων, από τις θέσεις στις οποίες διορίστηκαν, αυτοί επανέρχονται στο φορέα όπου υπηρετούσαν πριν το διορισμό τους.

Ορίζεται ακόμη ότι ειδικές διατάξεις που αφορούν σε

ασυμβίβαστα, περιορισμούς και κωλύματα σχετικά με την κατοχή των θέσεων των άρθρων 6 και 8 παραμένουν σε ισχύ.

Εάν επιλεγείς σε θέσεις των άρθρων 6 και 8 είναι άτομο με κινητική αναπηρία, τυφλό, ή άτομο με προβλήματα όρασης, κωφό ή βαρήκοο, καθορίζεται ειδική δαπάνη για την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας του, τη χορήγηση συνοδού, διερμηνείας και εν γένει την κάλυψη του κόστους των αναγκών αναπηρίας σε ό,τι αφορά τα αυξημένα καθήκοντα της θέσης ευθύνης. Το ύψος της ανωτέρω δαπάνης, ο τρόπος χορήγησης αυτής και κάθε άλλο σχετικό θέμα καθορίζονται με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης.

Άρθρο 12:

Το άρθρο 12 ορίζει ότι το σύνολο της γραμματειακής και τεχνικής υποστήριξης της λειτουργίας του ΕΣΕΔ αναλαμβάνεται εξ ολοκλήρου από το Α.Σ.Ε.Π.. Στη γραμματειακή και τεχνική υποστήριξη εντάσσεται και η διαδικασία τήρησης των πρακτικών που κρατούνται κατά τη διενέργεια των συνεντεύξεων με τους υποψηφίους.

Άρθρο 13:

Το άρθρο 13 περιλαμβάνει τις μεταβατικές και τις τελικές διατάξεις για τη λειτουργία και εφαρμογή του Μητρώου.

Σε αυτές ορίζεται ότι έως τις 31.7.2016 τίθεται σε λειτουργία το Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 1 και 3 του παρόντος. Το κριτήριο αξιολόγησης θα υπολογίζεται μετά την παρέλευση δύο αξιολογικών περιόδων (2016-2017) και δεν θα λαμβάνεται υπόψη για την πρώτη εφαρμογή.

Εως τις 30.6.2016 εκδίδονται η απόφαση για τη συγκρότηση και τη σύνθεση του Ε.Σ.Ε.Δ., καθώς και οι λοιπές κανονιστικές πράξεις. Έως τις 30.9.2016 προκηρύσσονται όλες οι κενές θέσεις των άρθρων 6 και 8, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος. Έως τις 31.12.2016 ολοκληρώνεται η πλήρωση των ανωτέρω θέσεων. Ορίζεται επίσης ότι οι διατάξεις των νόμων 1969/1991, 3864/2010, 3986/2011 και 4093/2012 όπως κάθε φορά τροποποιούνται, παραμένουν σε ισχύ. Τέλος, προβλέπεται ότι κατά τη δημοσίευση του νόμου υπηρετούντες στις θέσεις αυτές εκτελούν κανονικά τα καθήκοντά τους έως την επιλογή των αντικαταστατών τους, ή έως τη λήξη της θητείας τους για όσους υπηρετούν επί θητεία και πάντως όχι πέραν της 30ής Ιουνίου 2018.

Μέρος Β΄ : Σύστημα Αξιολόγησης. Αξιολόγηση, Στοχοθεσία, Κοινωνική λογοδοσία και συμμετοχή

Άρθρο 14:

Οι διατάξεις του άρθρου 14 οριοθετούν το πεδίο εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης. Σύμφωνα με τη παράγραφο 1, όπως αναλύεται στις περιπτώσεις α΄ έως στ΄ στις διατάξεις του συστήματος αξιολόγησης υπάγονται τακτικοί πολιτικοί υπάλληλοι, καθώς και υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου συμπεριλαμβανομένου του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων, καθώς επίσης και το προσωπικό των Ανεξάρτητων Αρχών, της Επι-

τροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων. Επίσης υπάγονται στις διατάξεις του συστήματος αξιολόγησης οι υπάλληλοι των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων, της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος. Τέλος συμπεριλαμβάνονται και οι υπάλληλοι των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθοδόξου Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό.

Στην παράγραφο 2 διευκρινίζεται ότι στις διατάξεις του συστήματος αξιολόγησης δεν υπάγονται οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι θρησκευτικοί λειτουργοί των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθοδόξου Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών που επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό, καθώς και οι υπάλληλοι και λειτουργοί που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Μέρους Β΄ του ν. 3205/2003 (Α΄ 297). Τέλος, η παράγραφος 3 υπογραμμίζει την αυξημένη σημασία της συμμετοχής και αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων στη διαδικασία θέσης στόχων, καθώς και γενικότερα στη λειτουργία της διοίκησης, καθώς αυτές αποσκοπούν στη βελτίωση της ατομικής απόδοσης κάθε υπαλλήλου, όσο και συνολικά στη βελτίωση της απόδοσης έργου των δημοσίων υπηρεσιών.

Άρθρο 15:

Με τις διατάξεις του άρθρου 15 καθορίζονται οι αξιολογητές των υπαλλήλων και των προϊσταμένων οργανικών μονάδων: την ιδιότητα του αξιολογητή αποκτούν οι δύο ιεραρχικά προϊστάμενοί τους κατά τη σειρά της οργανικής διάρθρωσης (π.χ. Για τον υπάλληλο αξιολογητές είναι ο προϊστάμενος του Τμήματος καθώς και ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης ενώ για τον προϊστάμενο του Τμήματος, αξιολογητές είναι ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης καθώς και ο προϊστάμενος της Γενικής Διεύθυνσης) κατά τρόπο που ορίζεται στο άρθρο 16. Η νομοθετική επιλογή θέσπισης δύο αξιολογητών ανταποκρίνεται στην ουσιαστική ανάγκη ύπαρξης εξισορροπητικού μηχανισμού που ενισχύει την αντικειμενικότητα κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης. Περαιτέρω καθορίζονται οι αξιολογητές των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, δηλαδή ο οικείος Υπουργός, ο Αναπληρωτής Υπουργός και ο Γενικός Γραμματέας ή τα δύο ανώτερα μονοπρόσωπα διοικητικά όργανα της Υπηρεσίας, καθώς και οι αξιολογητές για τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων, όπου ελλείπει θέση Γενικού Διευθυντή, οπότε αξιολογητές είναι τα δύο ανώτερα μονοπρόσωπα διοικητικά όργανα της Υπηρεσίας. Διευκρινίζεται επίσης ότι, όπου δεν υπάρχει δεύτερος ιεραρχικά προϊστάμενος, την αξιολόγηση διενεργεί αποκλειστικά ο ένας. Στην παράγραφο 2 ορίζεται η έννοια του προϊσταμένου, όπως αυτή θεμελιώνει την ιδιότητα αξιολογητή της παραγράφου 1. Ως προϊστάμενοι νοούνται οι πολιτικοί υπάλληλοι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή αξιωματικοί των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας που κατέχουν θέση η οποία αποτελεί την κορυφή της οικείας οργανικής μονάδας, καθώς και οι μετακλητοί ή με θητεία υπάλληλοι, οι οποίοι κατέχουν τέτοια θέση βάσει ειδικών διατάξεων, συμπεριλαμβανομένων και των νομίμων αναπληρωτών τους. Στην παράγραφο 3 ορίζονται ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας

ή ο Συντονιστής Αποκεντρωμένης Διοίκησης προκειμένου για αυτοτελείς υπηρεσιακές μονάδες αποκεντρωμένων ή αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και το μονομελές όργανο διοίκησης και, αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης, οι οποίοι συντάσσουν εκθέσεις αξιολόγησης για τους προϊστάμενους οργανικών μονάδων που υπάγονται απευθείας σε αυτούς και για τους υπαλλήλους που υπηρετούν στο γραφείο τους ή υπάγονται σε αυτούς. Στην παράγραφο 4 ορίζεται ότι για τους υπαλλήλους που εμπίπτουν στις διατάξεις του συστήματος αξιολόγησης και υπηρετούν σε γραφεία Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών ή Υφυπουργών, αρμόδιος για τη σύνταξη εκθέσεων αξιολόγησης τους είναι ο Διευθυντής του οικείου Γραφείου και ελλείψει αυτού οι ως άνω αναφερόμενοι πολιτικοί προϊστάμενοι. Την έκθεση αξιολόγησης του Διευθυντή Γραφείου Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού συντάσσει ο οικείος Υπουργός, Αναπληρωτής Υπουργός ή Υφυπουργός. Περαιτέρω στην παράγραφο 5 ορίζονται οι ο Αναπληρωτής Υπουργός ή Υφυπουργός ως αρμόδιοι για τη σύνταξη εκθέσεων αξιολόγησης των προϊσταμένων αυτοτελών οργανικών μονάδων, επιπέδου Διεύθυνσης ή Τμήματος που υπάγονται απευθείας σε Υπουργό, ενώ στην παράγραφο 6 ορίζονται ο Δήμαρχος και ο Περιφερειάρχης, ως αρμόδιοι για τη σύνταξη εκθέσεων αξιολόγησης των προϊσταμένων διευθύνσεων, αυτοτελών τμημάτων ή αυτοτελών γραφείων καθώς και των υπαλλήλων υπηρεσιών ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού που υπάγονται απευθείας σε αυτούς. Στην παράγραφο 6 ρυθμίζονται θέματα σχετικά με την αξιολόγηση των αποσπασμένων υπαλλήλων, η οποία διενεργείται από τους προϊστάμενους των υπηρεσιών στις οποίες οι πρώτοι είναι αποσπασμένοι, εφόσον εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κεφαλαίου. Ειδικά ως προς τους αποσπασμένους υπαλλήλους σε γραφεία βουλευτών ή Ελλήνων βουλευτών του ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου αξιολογητής θεωρείται ο οικείος βουλευτής ή ευρωβουλευτής ενώ δεν τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις των άρθρων 20, 22, 23 και 24. Ορίζεται τέλος το ελάχιστο χρονικό διάστημα που πρέπει να έχει διανύσει, ως προϊστάμενος των αξιολογούμενων ο αξιολογητής τους, το οποίο ανέρχεται σε πέντε (5) τουλάχιστον μήνες κατά το προηγούμενο έτος, ώστε να θεμελιώνεται η υποχρέωσή του για τη σύνταξη εκθέσεων αξιολόγησής τους ανεξάρτητα από την έκδοση σχετικής απόφασης τοποθέτησής του ή μη και ανεξάρτητα από το αν κατά το χρόνο σύνταξης των εκθέσεων υπηρετεί σε άλλη υπηρεσία. Με την εν λόγω πρόβλεψη ελάχιστου χρονικού διαστήματος διασφαλίζεται ότι ο αξιολογητής έχει σχηματίσει επαρκώς γνώμη για το έργο και την απόδοση του αξιολογούμενου.

Άρθρο 16:

Με τις διατάξεις του άρθρου 16 καθορίζονται τα στοιχεία που αποτελούν το περιεχόμενο της εκθέσεως αξιολόγησης για κάθε αξιολογούμενο υπάλληλο τα οποία είναι τα εξής: α) οι τίτλοι σπουδών του υπαλλήλου, καθώς και οι δραστηριότητες επιμόρφωσης που έλαβαν χώρα κατά το έτος το οποίο αφορά η αξιολόγηση, β) συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέστηκε από τη διοικητική δομή που ανήκει ο αξιολογούμενος, κατά την περίοδο που αξιολογείται, γ) συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέστηκε από τον ίδιο τον αξιολογούμενο, δ) τα στοιχεία της συμβουλευτικής συνέντευξης του αρ-

θρου 19 και ε) τη βαθμολογία του αξιολογούμενου βάσει των κριτηρίων που ορίζονται στις διατάξεις του άρθρου 17.

Στην παράγραφο 2 ορίζεται ότι οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται από τους αρμόδιους αξιολογητές υποχρεωτικά εντός του πρώτου τριμήνου κάθε έτους. Η προθεσμία αυτή ισχύει και για τους αξιολογητές που απέβαλαν την ιδιότητά τους αυτή πριν από την 31η Μαρτίου λόγω τοποθέτησης, μετάθεσης, μετακίνησης απόσπασης, μετάταξης ή διορισμού σε άλλη υπηρεσία. Στην περίπτωση που ο προϊστάμενος άσκησε καθήκοντα για πέντε τουλάχιστον μήνες, αλλά η υπαλληλική σχέση λύθηκε λόγω παραίτησης, λόγω συμπλήρωσης ορίου ηλικίας ή τριακονταπενταετίας, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται και υποβάλλονται με μέριμνα της αρμόδιας μονάδας προσωπικού, πριν από την παράδοση των καθήκοντων. Στο εδάφιο β΄ της περίπτωσης γ΄ της παραγράφου 2 εισάγεται εξαίρεση, όταν αξιολογητές είναι ο Υπουργός, Αναπληρωτής Υπουργός, Υφυπουργός, Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας, το μονομελές όργανο διοίκησης ή ο πρόεδρος συλλογικού οργάνου διοίκησης ή ο Διευθυντής του Γραφείου Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού, οπότε και μπορούν να συντάσσουν έκθεση αξιολόγησης και για χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών μηνών υπηρεσίας και σε περίπτωση που αποχωρήσουν από τη θέση τους, μπορούν να συντάσσουν εκθέσεις αξιολόγησης μέχρι και εξήντα (60) ημέρες μετά την αποχώρησή τους. Στην περίπτωση δ΄ της παραγράφου 2 ορίζεται ότι σε περίπτωση κένωσης θέσης προϊσταμένου που ενεργεί ως αξιολογητής, εκτός της περίπτωσης παραίτησης, συμπλήρωσης ορίου ηλικίας ή τριακονταπενταετίας, τις εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσει ο νόμιμος αναπληρωτής του. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει νόμιμος αναπληρωτής, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται κατ΄ εξαίρεση από τον άμεσο προϊστάμενο του αξιολογητή. Στην περίπτωση ε΄ της παραγράφου 2 ορίζεται γενικός κανόνας σύμφωνα με τον οποίο δε συντάσσονται εκθέσεις αξιολόγησης για χρονικό διάστημα μικρότερο των πέντε ετών, υπό την επιφύλαξη των διαλαμβανόμενων παραπάνω στο εδάφιο β΄ της περίπτωσης γ΄ της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου.

Αρμόδια για την τήρηση των διαδικασιών αξιολόγησης είναι η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού ή Διοικητικού, ενώ σε περίπτωση κατά την οποία διαπιστώνεται οποιαδήποτε παράλειψη ή πλημμελής ή μη ορθή συμπλήρωση, η έκθεση αξιολόγησης επιστρέφεται από τον προϊστάμενο της υπηρεσίας διοικητικού ή προσωπικού για σχετική συμπλήρωση ή διόρθωση. Κάθε έκθεση αξιολόγησης γνωστοποιείται υποχρεωτικά στον υπάλληλο που αφορά από την αρμόδια ως άνω υπηρεσία, ενώ και ο ίδιος ο υπάλληλος δικαιούται οποτεδήποτε να ζητεί και να λάμβάνει πλήρη γνώση ή και αντίγραφο των εκθέσεων αξιολόγησης του από την αρμόδια υπηρεσία θέτοντας επί του εντύπου της έκθεσης αξιολόγησης την υπογραφή του και την ημερομηνία κατά την οποία έλαβε γνώση.

Τέλος, ορίζεται ότι ο τελικός βαθμός της αξιολόγησης προκύπτει από το μέσο όρο των βαθμολογιών των δύο αξιολογητών. Στην περίπτωση όπου η απόκλιση μεταξύ των δύο αξιολογητών υπερβαίνει τις είκοσι τέσσερις (24) εκατοστιαίες μονάδες, αρμόδια για τη βαθμολόγηση είναι η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21, στην οποία παραπέμπονται υποχρεωτικά οι σχετικές Εκθέσεις Αξιολόγησης.

Άρθρο 17:

Το άρθρο 17 περιλαμβάνει τα κριτήρια και τη διαδικασία αξιολόγησης των υπαλλήλων. Πιο αναλυτικά τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών κατατάσσονται στις εξής διακεκριμένες κατηγορίες: I. Γνώση του αντικειμένου, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα. II. Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά. III. Αποτελεσματικότητα, ενώ στην παράγραφο 2 εισάγονται επιμέρους κριτήρια για κάθε κατηγορία ως ακολούθως:

Για την κατηγορία κριτηρίων που αφορά τη γνώση του αντικειμένου, το ενδιαφέρον και τη δημιουργικότητα:

1. Διοικητική ικανότητα, επαγγελματική επάρκεια, δυναμότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

2. Ολοκληρωμένη γνώση του διοικητικού έργου του φορέα (Υπουργείου, αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ.).

3. Επίδειξη ενδιαφέροντος, ανάπτυξη δεξιοτήτων και αφοσίωση κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων.

4. Πρωτοβουλία, Καινοτομίες (ιδίως: ιεράρχηση προτεραιοτήτων, οργάνωση κινήτρων στους υφιστάμενους, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου).

5. Εκπόνηση σχετικών μελετών, άρθρων ή προτάσεων και βράβευση τέτοιων εργασιών.

6. Ανάληψη ευθυνών και ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων συναφών προς τη φύση της υπηρεσίας. Ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου.

Για την κατηγορία κριτηρίων που αφορά τις υπηρεσιακές σχέσεις και τη συμπεριφορά:

7. Επικοινωνία και άριστη συνεργασία με συνυπηρετούντες στην ίδια ή άλλη υπηρεσιακή μονάδα, υπαλλήλους.

8. Συμπεριφορά προς τους πολίτες, καθώς και άμεση εξυπηρέτηση των αναγκών τους.

Για την κατηγορία κριτηρίων που αφορά την αποτελεσματικότητα:

9. Ποσοτική και ποιοτική εργασιακή απόδοση (ιδίως: διαχείριση κρίσεων, αναβάθμιση εργασιακού περιβάλλοντος, προστιθέμενη αξία διοικητικού έργου).

10. Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας και συμμετοχής στη στοχοθεσία του Τμήματος.

Επί των ανωτέρω διευκρινίζεται ότι για το υπ' αριθμόν 8 κριτήριο που αφορά τη συμπεριφορά προς τους πολίτες αξιολογούνται μόνο οι υπάλληλοι που λόγω των αρμοδιοτήτων τους έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό, ενώ το υπ' αριθμόν 10 κριτήριο που αφορά το βαθμό επίτευξης στόχων της ατομικής στοχοθεσίας βαθμολογείται, μόνο εφόσον έχουν τεθεί στόχοι για το έτος που αφορά η αξιολόγηση.

Σε ό,τι αφορά τη βαθμολόγηση τους, κάθε επιμέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από τους αξιολογητές με ένα ακέραιο βαθμό, που κατά την αντικειμενική κρίση αρμόζει στο αντίστοιχο κριτήριο για τον αξιολογούμενο. Η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το 0 έως το 100.

Πιο συγκεκριμένα με τους βαθμούς από 90 έως 100 βαθμολογούνται οι άριστοι υπάλληλοι, οι οποίοι έχουν επιδείξει όλως εξαιρετική απόδοση στα καθήκοντα τους. Ως όλως εξαιρετική επίδοση νοείται η προσφορά έργου

υψηλού επιπέδου από τον αξιολογούμενο, από το οποίο προέκυψε σημαντικό όφελος για την Υπηρεσία. Για τη βαθμολογία με βαθμό 90 και άνω απαιτείται η κατάθεση από τους αξιολογητές ειδικής αιτιολογίας της βαθμολογίας αυτής για τα κριτήρια αξιολόγησης, με καταγραφή πραγματικών στοιχείων και δεδομένων που την στοιχειοθετούν και εξετάζεται υποχρεωτικά από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21.

Με τους βαθμούς από 75 έως 89 βαθμολογούνται οι πολύ επαρκείς υπάλληλοι, οι οποίοι μπορούν να ανταποκριθούν πλήρως στις απαιτήσεις της υπηρεσίας τους, μπορούν να αντιμετωπίσουν κάθε υπηρεσιακό ζήτημα και περιστασιακά μόνο ενδεχομένως να χρειάζονται ελάχιστη υποβοήθηση στο έργο τους.

Με τους βαθμούς 60 έως 74 βαθμολογούνται οι επαρκείς υπάλληλοι που επιδιώκουν σταθερά να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της υπηρεσίας, αλλά υπολείπονται των παραπάνω κριτηρίων.

Με τους βαθμούς από 50 έως 59 βαθμολογούνται οι μερικώς επαρκείς υπάλληλοι, οι οποίοι αποδίδουν κάτω του συνηθισμένου μέτρου και μπορεί να χρειάζονται υποβοήθηση στο έργο τους.

Με τους βαθμούς από 40 έως 49 βαθμολογούνται οι μέτριοι υπάλληλοι οι οποίοι κατά κανόνα χρειάζονται υποβοήθηση στο έργο τους.

Με τους βαθμούς από 25 έως 39 βαθμολογούνται οι ανεπαρκείς υπάλληλοι.

Με τους βαθμούς από 0 έως 24 βαθμολογούνται οι ακατάλληλοι για τη συγκεκριμένη Υπηρεσία υπάλληλοι.

Ειδικά όταν τίθεται βαθμολογία με βαθμό κάτω από εξήντα (60) πρέπει αυτή υποχρεωτικά να αιτιολογείται ειδικά και να θεμελιώνεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία και δεδομένα του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, όπως η επιβολή πειθαρχικών ποινών, δυσμενών παρατηρήσεων των προϊσταμένων του ή άλλων αντικειμενικών στοιχείων που να καταδεικνύουν προδήλως μειωμένη ανταπόκριση στα υπηρεσιακά καθήκοντα. Εάν ελλείπουν παρόμοια υποστηρικτικά στοιχεία της δυσμενούς βαθμολογίας, ο υπάλληλος δύναται να ασκήσει ένσταση στην ειδική επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21, κατά τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 20.

Περαιτέρω επιχειρείται εξειδίκευση της βαθμολόγησης του κριτηρίου υπ' αριθμόν 10, το οποίο βαθμολογείται ανάλογα με το βαθμό ανταπόκρισης των υπαλλήλων στη στοχοθεσία του τμήματος και στην ατομική τους στοχοθεσία και απαιτείται πάντοτε ειδική και τεκμηριωμένη αιτιολογία. Πριν από τη βαθμολόγηση του κριτηρίου αυτού προηγείται, υπό την ευθύνη και την προεδρία του οικείου προϊσταμένου Διεύθυνσης, σύγκληση της Γενικής Συνέλευσης του Τμήματος του άρθρου 23 για τη συλλογική αξιολόγηση και ατομική αυτοαξιολόγηση κάθε υπαλλήλου, σε σχέση με τη στοχοθεσία του. Η αυτοαξιολόγηση δεν καταλήγει σε πρόταση βαθμολογίας κάθε υπαλλήλου, αλλά εντοπίζει προβλήματα και επιτεύγματα του τμήματος και λαμβάνεται υπόψη από τον αξιολογητή για την διαμόρφωση της αιτιολογίας της βαθμολογίας του. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, το εν λόγω κριτήριο δε βαθμολογείται, εφόσον δεν έχει προηγηθεί διαδικασία στοχοθεσίας, σύμφωνα με το νόμο αυτό. Τέλος, ορίζεται ότι μετά την οριστικοποίηση των εκθέσεων αξιολόγησης, η αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού/Διοικητικού γνωστοποιεί την έκθεση αξιολόγησης στον αξιολογούμενο.

Με την παράγραφο 15 του εν λόγω άρθρου, στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης συνιστάται Διεύθυνση Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης υπό τη Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η Διεύθυνση Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης παρακολουθεί και διαχειρίζεται στατιστικά δεδομένα και χρονοσειρές δεδομένων και συντάσσει εκθέσεις ανάλυσης δεδομένων των βαθμολογιών αξιολόγησης. Όπου παρατηρείται συστηματική εμφάνιση ακραίων τιμών βαθμολόγησης, είτε υψηλών είτε χαμηλών, μπορεί με απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Διεύθυνσης Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης, να εφαρμόζεται «συντελεστής διόρθωσης». Με επιμέλεια της Διεύθυνσης Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης εκδίδονται σε ετήσια βάση οδηγίες για τη βαθμολόγηση στο πλαίσιο της αξιολόγησης.

Άρθρο 18:

Το άρθρο 18 περιλαμβάνει τα κριτήρια και τη διαδικασία αξιολόγησης των Προϊσταμένων οργανικών μονάδων. Κατά τον τρόπο αυτό εισάγονται διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης για αυτούς, τα οποία έχουν θεσπιστεί ώστε να προσιδιάζουν στη φύση και τις απαιτήσεις του έργου τους. Αναλυτικά, τα κριτήρια αξιολόγησης των προϊσταμένων οργανικών μονάδων κατατάσσονται στις εξής διακεκριμένες κατηγορίες: I. Γνώση του αντικείμενου, αντίληψη, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα. II. Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά. III. Διοικητικές Ικανότητες IV. Αποτελεσματικότητα, ενώ στην παράγραφο 2 εισάγονται επιμέρους κριτήρια για κάθε κατηγορία ως ακολούθως:

Για την κατηγορία κριτηρίων που αφορά τη γνώση του αντικείμενου, την αντίληψη, το ενδιαφέρον και τη δημιουργικότητα:

1. Επαγγελματική επάρκεια. Αξιολογείται η γνώση του αντικείμενου της δημόσιας διοίκησης, η ικανότητα οργάνωσης του ατομικού και συλλογικού φόρτου εργασίας και η ευθυκρίσια.

2. Αντίληψη και ικανότητα λύσης προβλημάτων. Αξιολογείται η ορθή σύλληψη των προβλημάτων, η ικανότητα αντίληψης σύνθετων καταστάσεων και θέση προτεραιοτήτων, η πρόβλεψη και έγκαιρη αντιμετώπιση συνεπειών και η ορθή διαχείριση κρίσεων.

3. Πρωτοβουλία – Καινοτομίες. Αξιολογείται η ανάπτυξη δημιουργικών και πρακτικών λύσεων, η δυνατότητα για συνεχή βελτίωση της απόδοσης και δημιουργικότητας και η εισαγωγή και αποδοχή καινοτόμων μεθόδων.

Για την κατηγορία κριτηρίων που αφορά τις υπηρεσιακές σχέσεις και τη συμπεριφορά:

4. Συμπεριφορά προς πολίτες. Εξυπηρέτηση του κοινού.

5. Επικοινωνία και συνεργασία με τους προϊσταμένους.

6. Επικοινωνία και συνεργασία με τους υφισταμένους. Αξιολογείται η ικανότητα ακριβούς και σαφούς επικοινωνίας, προφορικής και γραπτής, η ικανότητα διαπραγμάτευσης αλλά και αντίληψης των προβλημάτων επικοινωνίας, η επίδειξη σεβασμού στη διαφορετικότητα.

Για την κατηγορία κριτηρίων που αφορά τις διοικητικές ικανότητες:

7. Ικανότητα να προγραμματίζει, οργανώνει, συντονίζει και ελέγχει τις εργασίες της μονάδας του. Αξιολογείται η ηγετική ικανότητα, ιδίως ως προς την προετοιμασία μελλοντικών στελεχών και την κατανομή έργου στο προσωπικό ευθύνης τους.

8. Ικανότητα να καθοδηγεί, ενημερώνει, παρακινεί τους υπαλλήλους και αναπτύσσει τις επαγγελματικές και προσωπικές τους δυνατότητες.

9. Ικανότητα αντικειμενικής και αμερόληπτης αξιολόγησης.

10. Ικανότητα λήψης αποτελεσματικών αποφάσεων, ιδίως σε συνθήκες κρίσης.

Για την κατηγορία κριτηρίων που αφορά την αποτελεσματικότητα:

11. Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας.

Επί των ανωτέρω αποσαφηνίζεται ότι, για το υπ' αριθμόν 4 κριτήριο που αφορά τη συμπεριφορά προς τους πολίτες και την εξυπηρέτηση του κοινού αξιολογούνται μόνο οι Προϊστάμενοι, των οποίων οι οργανικές μονάδες έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό. Σε ό,τι αφορά το υπ' αριθμ. 11 κριτήριο που αφορά το βαθμό επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας, αυτό βαθμολογείται μόνον εφόσον έχουν τεθεί στόχοι για το έτος που αφορά η αξιολόγηση.

Σε ό,τι αφορά τη βαθμολόγηση τους, κάθε επιμέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από τους αξιολογητές με ένα ακέραιο βαθμό που, κατά την αντικειμενική κρίση, αρμόζει στο αντίστοιχο κριτήριο για τον αξιολογούμενο. Η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το 0 έως το 100.

Με τους βαθμούς από 90 έως 100 βαθμολογούνται οι άριστοι προϊστάμενοι, των οποίων οι οργανικές μονάδες έχουν σημειώσει κατά την περίοδο αξιολόγησης όλως εξαιρετικές επιδόσεις. Ως όλως εξαιρετική επίδοση νοείται η υψηλού επιπέδου ικανότητα συντονισμού της οργανικής μονάδας για την επίτευξη συγκεκριμένων προδιαγεγραμμένων στόχων από τους οποίους προέκυψε σημαντικό όφελος για το φορέα. Για τη βαθμολογία με βαθμό από 90 και πάνω απαιτείται η παράθεση από τους αξιολογητές ειδικής αιτιολογίας της βαθμολογίας αυτής για τα κριτήρια αξιολόγησης, με καταγραφή πραγματικών στοιχείων που την δικαιολογούν και εξετάζεται υποχρεωτικά από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21.

Με τους βαθμούς από 75 έως 89 βαθμολογούνται από τους αξιολογητές όσοι θεωρούνται πολύ επαρκείς προϊστάμενοι οι οποίοι μπορούν να ανταποκριθούν πλήρως στις απαιτήσεις της Υπηρεσίας τους και να αντιμετωπίσουν κάθε υπηρεσιακό ζήτημα.

Με τους βαθμούς από 60 έως 74 βαθμολογούνται οι απλώς επαρκείς προϊστάμενοι. Με τους βαθμούς από 50 έως 59 βαθμολογούνται οι μερικώς επαρκείς προϊστάμενοι.

Με τους βαθμούς από 40 έως 49 βαθμολογούνται οι μέτριοι προϊστάμενοι.

Με τους βαθμούς από 25 έως 39 βαθμολογούνται οι ανεπαρκείς προϊστάμενοι.

Με τους βαθμούς από 0 έως 25 βαθμολογούνται οι ακατάλληλοι για την Υπηρεσία προϊστάμενοι.

Ειδικά όταν τίθεται βαθμολογία με βαθμό κάτω από εξήντα (60) πρέπει υποχρεωτικά να αιτιολογείται ειδικά και να βασίζεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλή-

λου, όπως η επιβολή πειθαρχικών ποινών, δυσμενών παρατηρήσεων των προϊσταμένων του ή άλλων αντικειμενικών στοιχείων που να καταδεικνύουν προδήλως μειωμένη ανταπόκριση στα υπηρεσιακά καθήκοντα. Ο υπάλληλος δύναται να ασκήσει ένσταση στην ειδική επιτροπή του άρθρου 21.

Ειδικά σε ό,τι αφορά το κριτήριο 11 για το βαθμό επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας, αυτό βαθμολογείται ανάλογα με τον βαθμό ανταπόκρισης του προϊσταμένου στην ατομική στοχοθεσία του. Η βαθμολογία αυτή αποτελείται από το άθροισμα δύο επιμέρους βαθμολογιών με όμοια κλίμακα από 1 έως 50, βάσει ειδικής πάντοτε αιτιολογίας. Η πρώτη τίθεται από τον αξιολογητή και η δεύτερη από τον άμεσο προϊστάμενο του τελευταίου. Σε περίπτωση αξιολόγησης προϊσταμένων Διευθύνσεων και Γενικών Διευθύνσεων, ο αρμόδιος αξιολογητής βαθμολογεί με κλίμακα 1-100. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, το εν λόγω κριτήριο δεν βαθμολογείται, εάν δεν έχει προηγηθεί διαδικασία στοχοθεσίας, σύμφωνα με το νόμο αυτό.

Με τις διατάξεις της παραγράφου 9 του άρθρου 18 καθιερώνεται μία νέα διαδικασία σύμφωνα με την οποία κάθε προϊστάμενος αξιολογείται και από τους άμεσους υφισταμένους του, εφόσον αυτοί είναι τουλάχιστον τρεις. Ο/Η προϊστάμενος Διεύθυνσης αξιολογείται από τους προϊσταμένους Τμήματος και εάν αυτοί είναι λιγότεροι από τρεις από το σύνολο των υπαλλήλων της διεύθυνσης. Ο προϊστάμενος επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης αξιολογείται από τους προϊσταμένους επιπέδου Διεύθυνσης και Τμήματος που υπάγονται στη Γενική Διεύθυνση. Η κατά τα ανωτέρω αξιολόγηση από τους υφισταμένους πραγματοποιείται βάσει ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο καταρτίζεται από την οικεία Διεύθυνση Προσωπικού/Διοικητικού. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει τα κριτήρια: Ικανότητα διοίκησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, ικανότητα αποτελεσματικής καθοδήγησης των υφισταμένων, υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά, ικανότητα διαχείρισης κρίσεων, ανάληψη ευθύνης, δεκτικότητα στην εισαγωγή νέων μεθόδων και νέων τεχνολογιών. Επί των κριτηρίων αυτών αξιολογούν οι υφιστάμενοι τον προϊστάμενό τους βάσει της παρακάτω κλίμακας:

90 – 100: Άριστος, 75 – 89: πολύ επαρκής, 60 – 74: επαρκής, 50 – 59 μερικώς επαρκής, 40 – 49: μέτριος, 25 – 39: ανεπαρκής, 1 – 24: ακατάλληλος. Κάθε κριτήριο βαθμολογείται ξεχωριστά.

Η βαθμολογία των υφισταμένων συνοδεύει τον ατομικό φάκελο αξιολόγησης κάθε προϊσταμένου, αποτελεί δηλαδή ουσιαστικό στοιχείο της σταδιοδρομίας του και συνεκτιμάται σε κάθε μελλοντική αξιολόγηση ή κρίση.

Άρθρο 19:

Με τις διατάξεις του άρθρου 19 καθιερώνεται διαδικασία συμβουλευτικής συνέντευξης, η οποία αποσκοπεί στην βελτίωση της απόδοσης του υπαλλήλου και στην καλύτερη αξιοποίηση και ανάπτυξη των ικανοτήτων του προς όφελος τόσο του ίδιου όσο και για τη λειτουργία γενικά και την απόδοση της οργανικής μονάδας, στην οποία ανήκει.

Πριν από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, ο άμεσος ιεραρχικά προϊστάμενος, ως πρώτος αξιολογητής καλεί τον υπάλληλο προκειμένου να συζητήσει μαζί του τρόπους βελτίωσης της απόδοσής του και καλύτερης αξιοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του προς όφε-

λος τόσο του ίδιου όσο και για τη λειτουργία γενικά και την απόδοση της οργανικής μονάδας, στην οποία υπηρετεί. Η ημερομηνία της συμβουλευτικής συνέντευξης, καθώς και οι υπογραφές του αξιολογητή και του αξιολογούμενου σημειώνονται σε ειδικό χώρο του εντύπου αξιολόγησης με επισημείωση στην περίπτωση κατά την οποία ο αξιολογούμενος ζήτησε προθεσμία για να υποβάλει τις απόψεις - αντιρρήσεις του κατά τις διατάξεις της παραγράφου Σε περίπτωση αξιολόγησης του υπαλλήλου με μέσο όρο βαθμολογίας της έκθεσης μικρότερο του εξήντα (60) συμπληρώνονται υποχρεωτικά από τον αξιολογητή στο έντυπο αξιολόγησης τα μέτρα βελτίωσης της απόδοσης του αξιολογούμενου.

Ο αξιολογούμενος έχει δικαίωμα να καταγράψει απόψεις - αντιρρήσεις εντός δύο ημερών από την πραγματοποίηση της συνέντευξης. Οι απόψεις - αντιρρήσεις υποβάλλονται απευθείας στον αξιολογητή, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της έκθεσης αξιολόγησης του υπαλλήλου και λαμβάνονται υπόψη από τον αξιολογητή.

Εφόσον προτείνονται μέτρα βελτίωσης, αυτά λαμβάνονται υπόψη υποχρεωτικά από τον αξιολογητή κατά την επόμενη περίοδο αξιολόγησης του υπαλλήλου, ο οποίος οφείλει να σημειώσει στην έκθεση αξιολόγησης τα μέτρα που έλαβε ο ίδιος και η υπηρεσία προκειμένου να βοηθήσει τον υπάλληλο για να βελτιώσει την απόδοση του. Σε περίπτωση παράλειψης της προαναφερόμενης υποχρέωσης, η παράλειψη αυτή λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη ως δυσμενές στοιχείο από τον προϊστάμενο του αξιολογητή κατά την αξιολόγησή του τελευταίου.

Άρθρο 20:

Με τις διατάξεις του άρθρου 20 προβλέπεται η διαδικασία υποβολής και εκδίκασης των ενστάσεων, σύμφωνα με την οποία ο αξιολογούμενος υπάλληλος, με την εξαίρεση των περιπτώσεων προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης Υπουργείων και φορέων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος καθώς και προσωπικού που υπηρετεί στα πολιτικά γραφεία Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών, Υφυπουργών και Γενικών ή Ειδικών Γραμματέων, μπορεί να ασκήσει ένσταση ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης, εάν ο μέσος όρος βαθμολογίας της Έκθεσης Αξιολόγησης είναι μικρότερος του εβδομήντα (70).

Η ένσταση πρέπει να περιλαμβάνει αναλυτικά τα συγκεκριμένα στοιχεία και τα πραγματικά περιστατικά, στα οποία ο αξιολογούμενος θεμελιώνει τους ισχυρισμούς του, ή και τα στοιχεία, τα οποία αποδεικνύουν την ανακρίβεια των επικαλούμενων από τους αξιολογητές γεγονότων. Οι ενστάσεις ασκούνται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία επτά (7) εργάσιμων ημερών από την γνωστοποίηση της έκθεσης στον υπάλληλο. Οι ενστάσεις υποβάλλονται στην οικεία Διεύθυνση Διοικητικού η οποία τις διαβιβάζει στην αρμόδια Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης εξετάζει το παραδεκτό και το βάσιμο της ένστασης και μπορεί είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει την έκθεση αξιολόγησης με παράθεση πλήρους αιτιολογίας. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης δικαιούται να ζητήσει οποιοσδήποτε πρόσθετες διευκρινίσεις κρίνει απαραίτητες από τους αξιολογητές ή τον αξιολογούμενο και γενικώς να ενεργήσει για τη διακρίβωση των προβαλλόμενων ισχυρισμών. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης αποφαινεται για τις ενστάσεις εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο μηνών από την εισαγωγή τους σε αυτή.

Με τη διαδικασία της ως άνω και της επόμενης (άρθρο 21) προτεινόμενης διάταξης διασφαλίζονται τα συνταγματικής φύσεως δικαιώματα του αξιολογούμενου, δηλαδή της αναφοράς και ακρόασης ενώπιον του αρμοδίου Διοικητικού Οργάνου.

Άρθρο 21:

Με τις διατάξεις του άρθρου 21 συστήνεται σε κάθε Υπουργείο, Γενική ή Ειδική Γραμματεία Υπουργείου, Αποκεντρωμένη Διοίκηση, Περιφέρεια ή αυτοτελής δημόσια υπηρεσία και σε κάθε νομικό πρόσωπο δημόσιου δικαίου, το οποίο έχει υπηρεσιακό συμβούλιο, Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, η οποία συγκροτείται κατά περίπτωση με απόφαση του οικείου Υπουργού ή του οικείου Συντονιστή Αποκεντρωμένης Διοίκησης και αποτελείται από τον Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης ή αρμοδιότητας θεμάτων προσωπικού, από έναν Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης του οικείου φορέα και από έναν Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης έτερου φορέα με ισάριθμους ομόβαθμους αναπληρωτές τους από τον οικείο ή από έτερου φορείς.

Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ο πρώτος εκ των αναφερομένων στο προηγούμενο εδάφιο. Η επιλογή του μέλους της Επιτροπής από τον οικείο φορέα εκτός του Προέδρου γίνεται με δημόσια κλήρωση. Για την επιλογή του μέλους που προέρχεται από έτερο φορέα διενεργείται υποχρεωτικά δημόσια κλήρωση μεταξύ τουλάχιστον πέντε υποψηφίων που προέρχονται από πέντε διαφορετικές Υπηρεσίες. Εάν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν οι Γενικοί Διευθυντές, ορίζονται μέλη, τακτικά και αναπληρωματικά, Προϊστάμενοι Διευθύνσεων εκ των οποίων υποχρεωτικά ένας προέρχεται από έτερο φορέα με τη διαδικασία του ανωτέρω εδαφίου. Με όμοια απόφαση μπορεί να συγκροτούνται περισσότερες Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης στον ίδιο φορέα, όποτε κρίνεται αναγκαίο. Τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου Ν.Π.Δ.Δ., που δε διαθέτουν δικό τους υπηρεσιακό συμβούλιο, υπάγονται στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του φορέα από τον οποίο εποπτεύονται. Γραμματέας της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης ορίζεται υπάλληλος της Διεύθυνσης Διοικητικού/Προσωπικού του οικείου φορέα. Στην Επιτροπή μετέχουν χωρίς δικαίωμα ψήφου και δύο αιρετοί εκπρόσωποι των μονίμων υπαλλήλων ή των υπαλλήλων Ι.Δ.Α.Χ. της οικείας Υπηρεσίας. Στην Επιτροπή, χωρίς δικαίωμα ψήφου μετέχει, κατόπιν αίτησης του αξιολογούμενου, και εκπρόσωπος του επαγγελματικού επιμελητηρίου ή Συλλόγου ή Σωματείου του οποίου αυτός είναι μέλος. Έργο της Επιτροπής είναι η αξιολόγηση των ενστάσεων του άρθρου 20, καθώς και των εξαιρετικών επιδόσεων κατά τα οριζόμενα στα άρθρα 17 παράγραφος 5 και 18 παράγραφος 5. Οι υπηρεσίες που διαθέτουν υπηρεσιακό συμβούλιο, αλλά στις οποίες ο αριθμός των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων ή Διευθύνσεων, δεν επαρκεί για τη συγκρότηση της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, υπάγονται στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του φορέα, από τον οποίο εποπτεύονται ή στον οποίο υπάγονται. Ειδικά για τις ανεξάρτητες αρχές, η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης συγκροτείται από τα τακτικά μη αιρετά μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου αυτών με την υποχρεωτική συμμετοχή ενός προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης προερχόμενου από έτερο φορέα κατόπιν επιλογής σύμφωνα με τη διαδικασία της παραγράφου 2. Κατ' εξαίρεση, σε όσες Υπηρεσίες προβλέπεται η σύσταση υ-

πηρεσιακού συμβουλίου, αλλά για λόγους αντικειμενικής αδυναμίας αυτό δεν έχει συγκροτηθεί, εφαρμόζονται οι διατάξεις του πρώτου εδαφίου της παρούσας παραγράφου. Η θητεία της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης είναι διετής. Κατά την πρώτη εφαρμογή η θητεία της Επιτροπής Αξιολόγησης, που συγκροτείται με τις διατάξεις του παρόντος, λήγει στις 31.12.2016.

Άρθρο 22:

Με το άρθρο 22 του παρόντος ορίζεται η διαδικασία εφαρμογής της στοχοθεσίας στις υπηρεσίες, καθώς και τους φορείς που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου. Προσδιορίζονται, ειδικότερα, τα διαδοχικά στάδια θέσης στόχων, ο τρόπος συνεργασίας μεταξύ των διαφορετικών ιεραρχικών επιπέδων κάθε δομής και ο ρόλος των Ολομελειών των υπαλλήλων Τμημάτων για τον καθορισμό της ατομικής στοχοθεσίας.

Συγκεκριμένα στην παράγραφο 1 ορίζεται ότι με τη στοχοθεσία αποσκοπείται η βελτίωση της αποτελεσματικότητας και συλλογικής δράσης της διοίκησης, η πληρέστερη εκπλήρωση της αποστολής της Υπηρεσίας, και η ολοκληρωμένη ανταπόκριση της στις ανάγκες της κοινωνίας. Η στοχοθεσία δύναται να εκφράζεται, τόσο με ποσοτικούς όσο και με ποιοτικούς στόχους. Για την εφαρμογή της στοχοθεσίας ακολουθείται η κάτωθι διαδικασία: Εντός της πρώτης εβδομάδας του Οκτωβρίου κάθε έτους ο Υπουργός ή το όργανο διοίκησης κάθε φορέα γνωστοποιεί τους προτεινόμενους στρατηγικούς στόχους της υπηρεσίας για το επόμενο έτος. Στο πλαίσιο των στόχων αυτών, οι Προϊστάμενοι των Γενικών Διευθύνσεων ή ελλείψει αυτών οι Προϊστάμενοι Διευθύνσεων καταθέτουν στον Υπουργό ή στο όργανο διοίκησης εξειδικευμένη εισήγηση σχετικά με τους διαθέσιμους πόρους, τις υλοποιηθείσες και εν εξελίξει δράσεις της υπηρεσίας τους, καθώς και τον γενικότερο προγραμματισμό του τομέα ευθύνης τους. Εντός της πρώτης εβδομάδας του Νοεμβρίου, ο αρμόδιος Υπουργός ή το μονομελές όργανο διοίκησης, σε συνεργασία με τους ως άνω αναφερόμενους Προϊσταμένους, αποφασίζει σχετικά επί των εισηγήσεων και στη συνέχεια γνωστοποιεί και κατανέμει σε κάθε Γενική Διεύθυνση ή σε κάθε Διεύθυνση τους στρατηγικούς στόχους της για το επόμενο έτος. Η απόφασή της προηγούμενης παραγράφου κοινοποιείται ηλεκτρονικά σε όλους τους υπαλλήλους και παρουσιάζεται σε ολομέλεια των Διευθύνσεων ανά Γενική Διεύθυνση, όπου αυτή υφίσταται, υπό την προεδρία του Υπουργού ή του μονομελούς οργάνου διοίκησης. Στην περίπτωση β' της παραγράφου 3 του άρθρου ορίζεται ότι οι προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης προβαίνουν σε μια κατ' αρχήν εξειδίκευση ανά οικεία Διεύθυνση των στόχων που έχουν τεθεί στην Γενική τους Διεύθυνση, ενημερώνουν σχετικά τους υπαγόμενους σε αυτούς προϊσταμένους Διεύθυνσης και ζητούν από αυτούς να εισηγηθούν περαιτέρω προσδιορισμό των στόχων κάθε Διεύθυνσης. Οι προϊστάμενοι Διεύθυνσης ζητούν από τους προϊσταμένους Τμήματος να εισηγηθούν τον προσδιορισμό των στόχων κάθε Τμήματος. Οι προϊστάμενοι Τμήματος ζητούν από τους υπαλλήλους να υποβάλουν τις απόψεις τους και τις προτάσεις τους σχετικά με την στοχοθεσία του Τμήματος, της Διεύθυνσης και συνολικά της Υπηρεσίας. Βάσει των εισηγήσεων των Προϊσταμένων εκδίδεται από κάθε Γενικό Διευθυντή απόφαση για τους στόχους κάθε Διεύθυνσης. Περαιτέρω στην περίπτωση γ' της παραγράφου 3 ορίζεται ότι ο προϊστάμενος Τμή-

ματος παρουσιάζει στην Ολομέλεια των υπαλλήλων του Τμήματος του άρθρου 10, εντός της δεύτερης εβδομάδας του Δεκεμβρίου κάθε έτους, τους στόχους που έχουν αποφασιστεί κατά τα ανωτέρω και προτείνει, στο πλαίσιο της στοχοθεσίας αυτής, τους ατομικούς στόχους κάθε υπαλλήλου, λαμβάνοντας υπόψη τις δεξιότητες, γνώσεις και εμπειρίες του. Στη συγκεκριμένη συνεδρίαση πραγματοποιείται και συζήτηση σχετικά με την ευρύτερη στοχοθεσία της υπηρεσίας και τους τρόπους βελτίωσης της λειτουργίας της. Στη συνέχεια, μετά από συνέντευξη με κάθε υπάλληλο, και αφού λάβει υπόψη τη γνώμη του, ο προϊστάμενος καθορίζει γραπτά την ατομική στοχοθεσία του και την ειδικότερη συμβολή του στην επίτευξη των στόχων του Τμήματος, με ατομικούς στόχους, οι οποίοι αναλύονται σε συγκεκριμένες ενέργειες, με χρονικά προσδιορισμένη υλοποίηση όπου η φύση της Υπηρεσίας το επιτρέπει. Στις οργανικές μονάδες επιπέδου αυτοτελούς Γραφείου εφαρμόζεται αναλόγως η διαδικασία της περίπτωσης γ' της παραγράφου 3 της διαδικασίας του άρθρου.

Περαιτέρω προβλέπεται ότι στις αποφάσεις στοχοθεσίας καθορίζονται ο βαθμός προτεραιότητας για κάθε στόχο, οι δείκτες μέτρησης των αποτελεσμάτων, το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια. Οι αποφάσεις στοχοθεσίας, εκτός των ατομικών του της περίπτωσης γ' της παραγράφου 3 κοινοποιούνται ηλεκτρονικά σε όλο το προσωπικό που αφορούν και δημοσιεύονται στη Διαύγεια. Η διαδικασία της περίπτωσης γ' της παραγράφου 3 του παρόντος άρθρου μπορεί να επαναληφθεί μετά την παρέλευση τετραμήνου και πριν την παρέλευση οκταμήνου από την έναρξη αυτής. Τέλος με κοινή απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του οικείου Υπουργού καθορίζονται οι λεπτομέρειες εφαρμογής του άρθρου αυτού.

Στην παράγραφο 7 ορίζεται ότι οι διατάξεις των παραγράφων 1 έως 3 του άρθρου 3 του ν. 3230/2004 (Α' 44), της παραγράφου 8 του άρθρου 267 και της παραγράφου 15 του άρθρου 268 του ν. 3852/2010 (Α' 87) καταργούνται.

Άρθρο 23:

Με τις διατάξεις του άρθρου 23 καθιερώνονται οι Ολομέλειες Διεύθυνσης και Τμήματος, των οποίων ο ρόλος είναι συμβουλευτικός και στις οποίες δικαίωμα συμμετοχής έχουν όλοι οι υπάλληλοι της αντίστοιχης οργανικής μονάδας, με κυριότερο αντικείμενο την αντιμετώπιση ζητημάτων που ανακύπτουν κατά την υλοποίηση της στοχοθεσίας και γενικότερα κατά τη λειτουργία της Διεύθυνσης ή του Τμήματος. Η μεγιστοποίηση της απόδοσης της οργανικής μονάδας ενισχύεται, καθώς πέραν από τις προβλεπόμενες τακτές συγκλήσεις των Ολομελειών, αυτές δύναται να συγκαλούνται εκτάκτως κατόπιν αιτήματος των ιδίων των υπαλλήλων με αποτέλεσμα να ενισχύεται ο ρόλος των συμμετεχόντων σε αυτές και να επιτυγχάνεται η μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας τόσο των υπαλλήλων όσο της οργανικής μονάδας στην οποία υπηρετούν. Η θεσμοθέτηση της Ολομέλειας της Διεύθυνσης ή του Τμήματος έχει επίσης ιδιαίτερη σημασία στην ενίσχυση της εργασιακής συνυπευθυνότητας και αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων, με αποτέλεσμα τη μεγιστοποίηση των ωφελειών στην παραγωγή έργου.

Η Ολομέλεια Διεύθυνσης συγκαλείται από τον οικείο Προϊστάμενο Διεύθυνσης και σε περίπτωση κωλύματός

του από τον οικείο Γενικό Διευθυντή. Η Ολομέλεια Τμήματος συγκαλείται από τον οικείο Προϊστάμενο Τμήματος και σε περίπτωση κωλύματός του από τον οικείο Προϊστάμενο Διεύθυνσης. Η Ολομέλεια Διεύθυνσης συνεδριάζει τρεις φορές το χρόνο για να αξιολογήσει την πορεία υλοποίησης των στόχων της διεύθυνσης, όπως αυτοί αποτυπώνονται στη συνολική λειτουργία της αντίστοιχης οργανικής μονάδας, και όποτε άλλοτε κρίνει σκόπιμο ο οικείος προϊστάμενος Διεύθυνσης ή ο αρμόδιος Γενικός Διευθυντής προκειμένου να συζητηθούν θέματα λειτουργίας της Διεύθυνσης. Εισηγητής είναι ο αρμόδιος Προϊστάμενος Διεύθυνσης ή αρμόδιος υπάλληλος που επιλέγεται από αυτόν.

Η Ολομέλεια Τμήματος συνεδριάζει μία φορά κάθε δύο μήνες για να συζητήσει θέματα του Τμήματος και την πορεία υλοποίησης των στόχων του, και όποτε άλλοτε κρίνει σκόπιμο ο οικείος προϊστάμενος Τμήματος ή Διεύθυνσης, προκειμένου να συζητηθούν θέματα λειτουργίας του Τμήματος. Εφόσον υπάρχουν παρατηρήσεις Ανεξάρτητων Αρχών ή ελεγκτικών μηχανισμών ή αναφορές με παράπονα πολιτών που αφορούν στη λειτουργία του Τμήματος ή και ατομικά σε βάρος συγκεκριμένων υπαλλήλων, αυτά συζητούνται υποχρεωτικά στην επόμενη Ολομέλεια του Τμήματος. Οι Ολομέλειες μπορεί να συντάσσουν εισηγήσεις προς τη διοικητική και πολιτική ηγεσία βάσει προτάσεων των μελών τους. Τα δύο τρίτα των υπαλλήλων του Τμήματος μπορεί να ζητήσουν οποτεδήποτε με έγγραφη αναφορά τους προς τον Προϊστάμενο τη σύγκληση έκτακτης Ολομέλειας, προκειμένου να συζητηθούν υπηρεσιακά θέματα, τα οποία προσδιορίζονται ειδικά στην αναφορά. Η έκτακτη Ολομέλεια συγκαλείται υποχρεωτικά εντός δέκα ημερών από την παρέλευση της αναφοράς στον Προϊστάμενο Διεύθυνσης. Η τήρηση των πρακτικών των συνεδριάσεων των Ολομελειών ανατίθεται σε υπάλληλο που ορίζεται ως Γραμματέας από τον Πρόεδρό της. Οι Ολομέλειες διεξάγονται εντός ωραρίου υπηρεσίας και ολοκληρώνονται με την εξάντληση των θεμάτων της ημερήσιας διάταξής τους. Σε καμιά περίπτωση δεν καταβάλλεται υπερωριακή αποζημίωση για τη συμμετοχή σε αυτές. Για την επίτευξη απαρτίας απαιτείται η συμμετοχή τουλάχιστον των 3/5 των υπαλλήλων οι οποίοι υπογράφουν σχετικά, μη υπολογιζόμενων των απόντων λόγω εκπαιδευτικής, αναρωτικής αδείας ή αδείας που σχετίζεται με τον τοκετό.

Άρθρο 24:

Με τις διατάξεις του άρθρου 24 καθιερώνεται η λογοδοσία και ο κοινωνικός έλεγχος της διοίκησης, ενώ προβλέπεται και η σύσταση Παρατηρητηρίου Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑ.Δ.Δ.) στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), με αποστολή του την επιστημονική παρακολούθηση της διοικητικής λειτουργίας και το συντονισμό των διαδικασιών αξιολόγησης και κοινωνικού ελέγχου της δημόσιας διοίκησης. Σύμφωνα με την παράγραφο 1, ο κοινωνικός έλεγχος της δημόσιας διοίκησης έχει ως σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης και της ποιότητας των υπηρεσιών της με τον εντοπισμό προβλημάτων εύρυθμης λειτουργίας, περιπτώσεων κακοδιοίκησης, με τη λήψη υπόψη της γνώμης των πολιτών για την ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών και με τη διατύπωση προτάσεων για την καλύτερη λειτουργία τους. Περαιτέρω ορίζονται ενδεικτικά οι τρόποι διενέργειας του ελέγχου αυτού με έρευνες ηλεκτρονικές και μη, με τις οποίες οι πολίτες αξιολο-

γούν τις υπηρεσίες που χρησιμοποίησαν, καθώς και μέσω παροχής σε αυτούς ηλεκτρονικών εργαλείων στις κεντρικές ιστοσελίδες των Υπουργείων, καθώς και στις εφαρμογές ηλεκτρονικής συναλλαγής με τη δημόσια διοίκηση. Με τη συνεργασία του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης ΕΚΔΔΑ, στις Υπηρεσίες όπου προσέρχονται πολίτες αναπτύσσεται και εφαρμόζεται σύστημα διερεύνησης ικανοποίησης των πολιτών και υποβάλλονται παρατηρήσεις και προτάσεις για τη λειτουργία τους. Για το σκοπό αυτόν συγκροτείται εκ μέρους της Υπηρεσίας Ομάδα ή Ομάδες Έργου σε επίπεδο Κεντρικής Υπηρεσίας στην οποία συμμετέχουν υποχρεωτικά και υπάλληλοι των Υπηρεσιών του α' εδαφίου. Οι Ομάδες Έργου επεξεργάζονται τα σχετικά στοιχεία και συντάσσουν σχετικές Εκθέσεις που υποβάλλονται υποχρεωτικά στον αρμόδιο Υπουργό και στο ΠΑΔΔ του επόμενου άρθρου και μπορούν να υποβάλλουν εισηγήσεις με αλλαγές που κρίνονται σκόπιμες περιλαμβανομένης και νομοθετικής πρωτοβουλίας. Παράλληλα, σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην παράγραφο 2 του άρθρου αυτού συστήνεται στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), Παρατηρητήριο της Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑΔΔ) με αποστολή την επιστημονική παρακολούθηση της διοικητικής λειτουργίας και το συντονισμό των διαδικασιών αξιολόγησης και κοινωνικού ελέγχου της δημόσιας διοίκησης. Το Παρατηρητήριο στελεχώνεται από εμπειρογνώμονες του ΕΚΔΔΑ, οι οποίοι επιλέγονται με διετή θητεία από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Στα μέλη του ΠΑΔΔ δεν καταβάλλεται πρόσθετη αμοιβή. Τέλος το άρθρο παρέχει εξουσιοδότηση στον Αναπληρωτή Υπουργό Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης να ρυθμίσει με απόφασή του τις λεπτομέρειες εφαρμογής του άρθρου αυτού.

Στα πλαίσια της λογοδοσίας, στην παράγραφο 2 του άρθρου 24, καθιερώνεται η διαδικασία Ακρόασης Κοινωνικών Φορέων και Πολιτών, με σκοπό η διοίκηση να καταγράφει και να απαντά άμεσα στα προβλήματα εύρυθμης λειτουργίας ή κακοδιοίκησης που εντοπίζουν οι πολίτες. Η διαδικασία της Ακρόασης διεξάγεται μία φορά κάθε δύο (2) μήνες, με κανόνες δημοσιότητας και τήρησης πρακτικών. Η διαδικασία της θεσμοθετημένης ακρόασης θα απαλλάξει τη διοίκηση από ένα πλήθος ρωών αιτημάτων που κινούνται στο όριο της νομιμότητας (και συνήθως ακολουθούν παράλληλα δίκτυα για την ικανοποίησή τους), αλλά θα συμβάλλουν επίσης στη διαφάνεια και στην καταπολέμηση της διαφθοράς.

Μέρος Γ': Βαθμολογική διάρθρωση θέσεων. Σύστημα προαγωγών.

Άρθρο 25:

Με το άρθρο αυτό του παρόντος σχεδίου νόμου τροποποιούνται τα άρθρα 80, 82 και 83 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007), καθώς και τα άρθρα 83, 85 και 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007). Η βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων ως εξής: Οι θέσεις προσωπικού της κατηγορίας Ειδικών θέσεων (ΕΘ) κατατάσσονται στους βαθμούς πρώτο (1ο) και δεύτερο (2ο). Οι θέσεις των κατηγοριών Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) κατατάσσονται σε πέντε (5) συνολικά βαθμούς: Α', Β', Γ', Δ' και Ε'. Οι θέ-

σεις των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ κατατάσσονται στους βαθμούς Δ', Γ', Β' και Α'. Από τους οποίους κατώτερος είναι ο Δ' και ανώτερος ο Α'. Οι θέσεις της κατηγορίας ΥΕ κατατάσσονται στους βαθμούς Ε', Δ', Γ' και Β', από τους οποίους κατώτερος είναι ο Ε' και ανώτερος ο Β'. Ως Εισαγωγικός βαθμός των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ ορίζεται ο βαθμός Δ' και της κατηγορίας ΥΕ ο βαθμός Ε'. Για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος εισαγωγικός βαθμός είναι πλέον ο Β', στον οποίον κατατάσσονται με σχετική πράξη. Για τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών εισαγωγικός βαθμός είναι ο Γ'. Για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) εισαγωγικός βαθμός είναι ο Β'. Ο χρόνος φοίτησης στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α. υπολογίζεται ως πλεονάζων στο Β' βαθμό. Για τους αριστούχους προσμετράται ένα επιπλέον έτος στον ίδιο βαθμό. Για να αποφευχθεί η στρέβλωση του συστήματος σε περιπτώσεις σώρευσης των παραπάνω προϋποθέσεων σε ένα πρόσωπο (όπως περισσότεροι διδακτορικοί ή μεταπτυχιακοί τίτλοι, συνδυασμός διδακτορικού ή περισσότερων μεταπτυχιακών τίτλων και αποφοίτησης από την ΕΣΔΔΑ) και υπό το φως της αρχής της αξιοκρατικής και της αναλογικής ισότητας, θεσπίζεται ότι η παραμονή στον κατά περίπτωση εισαγωγικό βαθμό υποχρεωτικά διαρκεί για δύο συναπτά έτη τουλάχιστον ανεξαρτήτως των τυπικών προσόντων που μπορεί διαθέτει ο υπάλληλος. Επίσης, διευκρινίζεται ότι οι θέσεις όλων των βαθμών των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ είναι σε κάθε κατηγορία οργανικά ενιαίες. Περαιτέρω, τροποποιούνται τα άρθρα στα οποία αναφέρονται τα απαιτούμενα για προαγωγή έτη παραμονής σε κάθε βαθμό.

Συγκεκριμένα, για την κατηγορία ΥΕ απαιτείται από το βαθμό Ε' στο βαθμό Δ' διετής υπηρεσία στο βαθμό Ε', από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' δεκαετής υπηρεσία στο βαθμό Δ' και από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' δεκαετής υπηρεσία στο βαθμό Γ'. Για την κατηγορία ΔΕ από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' διετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' οκταετής υπηρεσία στο βαθμό Γ' και από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β'. Για την κατηγορία ΤΕ:

Από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' διετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Γ' και από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β'. Τέλος, για την κατηγορία ΠΕ, από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' διετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' πενταετής υπηρεσία στο βαθμό Γ' και από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β'.

Τα δύο πρώτα έτη που διανύονται στον εισαγωγικό βαθμό όλων των κατηγοριών αποτελούν δοκιμαστική υπηρεσία, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 40 του ν. 3528/2007 και 45 του ν. 3584/2007 τα οποία επανέρχονται σε ισχύ.

Επαναλαμβάνεται επίσης η διάταξη σύμφωνα με την οποία υπάλληλοι, οι οποίοι υπηρετούν σε κατηγορία χωρίς να κατέχουν το απαιτούμενο τυπικό προσόν, εξελίσσονται στους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν, με προσθήκη ενός (1) έτους στο χρόνο που απαιτείται για προαγωγή στον επόμενο βαθμό με εξαίρεση τον εισαγωγικό βαθμό.

Για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος σπουδών διάρκειας ενός τουλάχιστον έτους, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθ-

μολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά δύο (2) έτη. Για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά έξι (6) έτη. Αν ο υπάλληλος κατέχει μεταπτυχιακό και διδακτορικό δίπλωμα, η κατά τα ανωτέρω μείωση του χρόνου δεν γίνεται αθροιστικά. Επιπλέον, ορίζεται ότι για τον υπάλληλο που λαμβάνει στην αξιολόγηση για δύο συνεχείς περιόδους βαθμολογία μεγαλύτερη ή ίση του 90, μειώνεται ο απαιτούμενος χρόνος για προαγωγή κατά ένα (1) έτος. Αν η βαθμολογία αυτή αφορά στο τελευταίο έτος που διανύει στο βαθμό, το ένα (1) έτος προσμετράται ως πλεονάζων χρόνος στον επόμενο βαθμό. Έτσι διασφαλίζεται ότι σε κάθε περίπτωση η ρύθμιση αυτή θα έχει εφαρμογή και δεν θα ανασταλεί η παροχή του κινήτρου για άριστη αξιολόγηση.

Καθορίζεται, επίσης, το σύστημα προαγωγών και οι πίνακες προακτέων. Οι προαγωγές γίνονται ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Οι υπάλληλοι προάγονται στον αμέσως επόμενο βαθμό, εφόσον έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο στο βαθμό που κατέχουν, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 82 του Υ.Κ. και 85 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων έχουν σε υψηλό επίπεδο τα ουσιαστικά προσόντα που αναφέρονται στις εκθέσεις αξιολόγησής τους, περιλαμβανομένης και της πρόβλεψης για ταχύτερη προαγωγή αν η αξιολόγηση αυτή υπερβαίνει ή είναι ίση του 90 για δύο συνεχόμενα έτη. Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο, προκειμένου να διαπιστώσει τη συνδρομή των ουσιαστικών προσόντων, λαμβάνει υπόψη όλα τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, από τα οποία προκύπτει η δραστηριότητα του στην υπηρεσία, η επαγγελματική επάρκεια, η ανάπτυξη πρωτοβουλιών του και εν γένει η αποτελεσματικότητά του.

Για το σχηματισμό της κρίσης του, το Υπηρεσιακό Συμβούλιο λαμβάνει υπόψη του τις εκθέσεις ουσιαστικών προσόντων της τελευταίας πενταετίας.

Ειδικά για την προαγωγή στον Α' βαθμό πρέπει ο υπάλληλος να διαθέτει σε ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο προσόντα που μαρτυρούν διοικητική ικανότητα, όπως αυτά καθορίζονται από την κλίμακα του συστήματος αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων.

Στη συνέχεια καθορίζεται η σχετική διαδικασία, όπου το υπηρεσιακό συμβούλιο τον Απρίλιο κάθε έτους καταρτίζει πίνακα προακτέων με αλφαβητική σειρά κατά βαθμό, κλάδο και ειδικότητα, καθώς και πίνακες μη προακτέων. Για την εγγραφή στους πίνακες αυτούς κρίνονται οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν ως τις 30 Απριλίου του επόμενου έτους τον απαιτούμενο για την προαγωγή χρόνο υπηρεσίας. Η ισχύς των πινάκων αρχίζει την 1η Μαΐου του έτους κατάρτισής τους, ανεξάρτητα από την ημερομηνία οριστικοποίησής τους.

Οι υπάλληλοι που περιλαμβάνονται στους πίνακες προακτέων προάγονται υποχρεωτικά μέσα σε ένα μήνα από την κύρωση των πινάκων ή από την ημέρα που συμπληρώνουν τον απαιτούμενο για την προαγωγή χρόνο υπηρεσίας. Η προαγωγή θεωρείται ότι συντελείται από την ημέρα που συμπληρώνει ο υπάλληλος το χρόνο υπηρεσίας που απαιτείται για να προαχθεί στον επόμενο βαθμό, ουδέποτε πριν την έναρξη ισχύος του οικείου πίνακα προακτέων. Στους πίνακες μη προακτέων περιλαμβάνονται οι υπάλληλοι που κρίνονται ως μη προακτέοι. Ως μη προακτέοι κρίνονται με ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, βάσει πραγματικών στοιχείων, οι υπάλληλοι που δεν πληρούν τις ουσιαστι-

κές προϋποθέσεις να ασκήσουν τα καθήκοντα του ανώτερου βαθμού. Οι αποφάσεις προαγωγών δεν αναρτώνται στη Διαύγεια ούτε δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 26:

Το άρθρο 26 τροποποιεί το άρθρο 98 του Υπαλληλικού Κώδικα, καθώς και το άρθρο 102 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων ρυθμίζοντας θέματα της βαθμολογικής ένταξης. Συγκεκριμένα, ορίζει ότι οι υπάλληλοι, που έχουν πριν από το διορισμό τους χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, εντάσσονται μετά τη μονιμοποίησή τους μέχρι και τον αμέσως προηγούμενο του καταληκτικού βαθμό, συνυπολογιζόμενου τυχόν πλεονάζοντος χρόνου στο βαθμό αυτό, ύστερα από ουσιαστική κρίση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Η ένταξη ανατρέχει στο χρόνο κρίσης του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Διευκρινίζει ότι ως πραγματική δημόσια υπηρεσία νοείται κάθε υπηρεσία που έχει διανυθεί στο Δημόσιο, νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή σε Ο.Τ.Α., με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, καθώς και κάθε άλλη υπηρεσία που, με βάση ειδικές διατάξεις, αναγνωρίζεται ως πραγματική δημόσια υπηρεσία για βαθμολογική εξέλιξη. Επίσης, περιλαμβάνει την προϋπηρεσία με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου σε υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή των χωρών - μελών αυτής, η οποία λαμβάνεται υπόψη για την ένταξη. Περιλαμβάνει επίσης, την προϋπηρεσία υπαλλήλων του Υπουργείου Πολιτισμού που έχει διανυθεί σε νομικά ή φυσικά πρόσωπα ή σε άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς και αφορά σε αρχαιολογικά έργα, ανασκαφές ή άλλες συναφείς εργασίες που διενεργήθηκαν υπό την εποπτεία της οικείας Υπηρεσίας του Υπουργείου, η οποία αναγνωρίζεται στο σύνολό της ως προϋπηρεσία Δημοσίου και λαμβάνεται υπόψη για τη βαθμολογική τους εξέλιξη. Για την κατά τα ανωτέρω ένταξη λαμβάνεται υπόψη μόνο η προϋπηρεσία που έχει διανυθεί πριν από το διορισμό στην κατηγορία, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος κατά το χρόνο της ένταξης. Τέλος, προβλέπει και ότι προϋπηρεσία σε συναφές αντικείμενο έως επτά (7) έτη που έχει διανυθεί προ του διορισμού, εκτός του δημοσίου τομέα, λαμβάνεται υπόψη εφόσον αποδεικνύεται. Οι όροι και οι προϋποθέσεις της αναγνώρισης καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα. Η απόδειξη πρέπει να βρίσκει έρεισμα σε πραγματικά περιστατικά και στοιχεία, τα οποία οπωσδήποτε περιλαμβάνουν καταβολές ασφαλιστικών εισφορών, συμβάσεις εργασίας και προγράμματα εργασίας κατατεθειμένα στις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας.

Με την προτεινόμενη ως άνω διάταξη ρυθμίζεται το κρίσιμο ζήτημα του συνυπολογισμού της προϋπηρεσίας και της εν γένει βαθμολογικής ένταξης κατά τρόπο δίκαιο, αξιοκρατικό και σύμφωνα με τη νομολογία των αρμοδίων δικαιοδοτικών οργάνων.

Άρθρο 27:

Με το άρθρο 27 εισάγονται οι αναγκαίες μεταβατικές διατάξεις ώστε οι υπάλληλοι, που υπηρετούν κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος, να καταταχθούν την 1.1.2016 αυτοδικαίως στους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 80 και 82 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και των άρθρων 83 και 85 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτι-

κών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, όπως τροποποιούνται με τον παρόντα νόμο, με εξαίρεση τη διάταξη της παρ. 5 του άρθρου 82 του Υπαλληλικού Κώδικα και του άρθρου 85 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων και με βάση το συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, που έχει αναγνωριστεί για τη βαθμολογική ή τη μισθολογική τους εξέλιξη. Τυχόν πλεονάζον χρόνος θεωρείται ότι διανύθηκε στο βαθμό κατάταξης που προβλέπεται με το παρόν νομοσχέδιο. Η κατάταξη ανατρέχει αναδρομικά από την 1.1.2016 οποτεδήποτε και αν περατωθεί η σχετική διαδικασία από τις αρμόδιες Υπηρεσίες.

Για την κατάταξη αυτή δεν υπολογίζονται ο χρόνος της αργίας που επήλθε είτε εξαιτίας ποινικής δίωξης που κατέληξε σε οποιαδήποτε καταδίκη είτε εξαιτίας πειθαρχικής δίωξης που κατέληξε σε πειθαρχική ποινή τουλάχιστον προστίμου αποδοχών τριών (3) μηνών, ο χρόνος της αδικαιολόγητης αποχής από τα καθήκοντα, ο χρόνος της προσωρινής παύσης, ο χρόνος της άδειας άνευ αποδοχών που δεν αποτελεί χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, ο χρόνος της αναστολής άσκησης καθηκόντων εφόσον στη συνέχεια ο υπάλληλος τέθηκε σε αργία, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο στερήθηκε ο υπάλληλος το δικαίωμα για προαγωγή, χρονικό διάστημα ίσο προς το μισό του απαιτούμενου προς προαγωγή χρόνου, σε περίπτωση επιβολής της πειθαρχικής ποινής του υποβιβασμού. Για την κατάταξη στο συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας δεν υπολογίζεται το μισό του πέραν της δεκαετίας χρόνου, που διανύθηκε με τυπικό προσόν κατώτερης κατηγορίας.

Υπάλληλοι, οι οποίοι υπηρετούν σε κατηγορία χωρίς να κατέχουν το απαιτούμενο τυπικό προσόν, κατατάσσονται στους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν, με προσθήκη ενός (1) έτους στον χρόνο που απαιτείται για προαγωγή στον επόμενο βαθμό με εξαίρεση τον εισαγωγικό βαθμό.

Για την κατάταξη, που προβλέπεται από τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων του παρόντος άρθρου, εκδίδονται διαπιστωτικές πράξεις, που δεν δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 28:

Το άρθρο 28 περιλαμβάνει τις τελικές και τις καταργούμενες διατάξεις. Με αυτές, επανέρχονται σε ισχύ τα άρθρα 40 και 89 έως 95 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007), καθώς και τα άρθρα 45 και 91 έως 97 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων. Για να αντιμετωπιστούν τυχόν δυσχέρειες κατά την εφαρμογή του νέου συστήματος βαθμολογικής διάρθρωσης, ορίζεται ότι, για τη συμμετοχή σε συλλογικό όργανο ή την κατάληψη θέσης απαιτείται ως τυπική προϋπόθεση η κατοχή συγκεκριμένου βαθμού, οι υπάλληλοι συνεχίζουν να ασκούν τα καθήκοντά τους, ανεξαρτήτως του βαθμού, στον οποίον κατατάσσονται, μέχρι τη λήξη της θητείας τους. Επίσης, συμπληρώνεται το πεδίο εφαρμογής, δηλαδή καταλαμβάνονται και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, συμπεριλαμβανομένων υπηρετούντων στις Ανεξάρτητες Δημόσιες Αρχές και σε Ν.Π.Δ.Δ. που κατέχουν οργανική θέση, με εξαίρεση το προσωπικό μερικής απασχόλησης. Τέλος, τα άρθρα 6-11 και 28 του ν.4024/2011 που αναφέρονται στο καταργούμενο σύστημα βαθμολογίου καταργούνται με εξαίρεση

τις διατάξεις των άρθρων 6, 7 του ν. 4024/11 σε ό,τι αφορούν στον υπολογισμό του πλεονάζοντος χρόνου, στον κατά περίπτωση βαθμό ένταξης, οι οποίες και εξακολουθούν να ισχύουν.

Μέρος Δ΄ : Σύστημα Επιλογής Προϊσταμένων

Άρθρο 29:

Με τις διατάξεις του άρθρου 29 αντικαθίστανται τα άρθρα 84 έως 86 του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Υ.Κ.) που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007 (Α΄ 26), καθώς και τα άρθρα 87 έως 89 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007 (Α΄ 143), ως εξής:

Άρθρο 84:

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 σε θέση προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης επιλέγονται υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, εφόσον:

- α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης για ένα (1) έτος τουλάχιστον ή
- β) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης για τρία (3) τουλάχιστον έτη ή
- γ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον οκτώ (8) έτη στο βαθμό αυτό ή
- δ) κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτό.

Σύμφωνα με την παράγραφο 2 σε θέση προϊσταμένων Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ εφόσον:

- α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή
- β) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον έξι (6) έτη στο βαθμό αυτό,
- γ) κατέχουν το βαθμό Α΄ και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για τρία (3) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή
- δ) κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτό.

Σύμφωνα με την παράγραφο 3 σε θέσεις προϊσταμένων Τμήματος και αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ, εφόσον:

- α) κατέχουν το βαθμό Α΄ ή έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος.

Άρθρο 85:

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 για την επιλογή προϊσταμένων λαμβάνονται υπόψη τέσσερις ομάδες κριτηρίων: α) Μοριοδότηση βάσει τυπικών - εκπαιδευτικών προσόντων, β) Μοριοδότηση βάσει εργασιακής και διοικητικής εμπειρίας, γ) Μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης και δ) Μοριοδότηση βάσει συνέντευξης.

Η παράγραφος 2 ορίζει ότι για την τελική μοριοδότηση

ο συνολικός αριθμός των μορίων κάθε κατηγορίας πολλαπλασιάζεται με τον εξής συντελεστή, ανά θέση ευθύνης:

- Για τη θέση προϊσταμένου Τμήματος με συντελεστή βαρύτητας 40 % για την ομάδα κριτηρίων (α), 20% για την ομάδα κριτηρίων (β), 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ), 20% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

- Για τη θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας 35% για την ομάδα κριτηρίων (α), 20% για την ομάδα κριτηρίων (β), 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 25% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

- Για τη θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας 30% για την ομάδα κριτηρίων (α), 20% για την ομάδα κριτηρίων (β), 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 30% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

Σύμφωνα με την παράγραφο 3 η επιλογή των προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης γίνεται από το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.), που συγκροτείται από τον Γενικό Γραμματέα του οικείου Υπουργείου, από δύο (2) μέλη του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), έναν (1) λειτουργό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους με βαθμό Νομικού Συμβούλου και ένα (1) μέλος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) με ειδικότητα στη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού. Το ΕΙ.Σ.Ε.Π. προεδρεύεται από το αρχαιότερο μέλος του Α.Σ.Ε.Π..

Η επιλογή των Προϊσταμένων Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας γίνεται από το Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΣΕΠ) το οποίο συγκροτείται από τον Γενικό Γραμματέα του οικείου Υπουργείου, από έναν Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης του οικείου Υπουργείου, έναν λειτουργό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους με βαθμό Νομικού Συμβούλου και δύο μέλη του Α.Σ.Ε.Π.. Το ΣΕΠ προεδρεύεται από το αρχαιότερο μέλος του Α.Σ.Ε.Π.. Η επιλογή των Προϊσταμένων Τμήματος, ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας, καθώς και αυτοτελών γραφείων γίνεται από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο του άρθρου 159, βάσει κριτηρίων που αξιολογούνται ως ακολούθως:

α. Τα Τυπικά – Εκπαιδευτικά προσόντα μοριοδοτούνται ως εξής:

Ο βασικός τίτλος σπουδών του υποψηφίου με 100 μόρια.

Ο δεύτερος τίτλος σπουδών, εφόσον είναι της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας με το βασικό τίτλο σπουδών με 30 μόρια.

Ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας με 150 μόρια και ο δεύτερος μεταπτυχιακός τίτλος με 30 μόρια.

Η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης με 250 μόρια.

Το διδακτορικό δίπλωμα με 300 μόρια.

Οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και τα διδακτορικά διπλώματα προκειμένου να μοριοδοτηθούν κατά τα ανωτέρω πρέπει να είναι συναφή με τα αντικείμενα της προκηρυσσόμενης θέσης. Η συναφεια, όπου δεν έχει ήδη κριθεί, κρίνεται με αιτιολογία από το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής προϊσταμένων.

Η πιστοποιημένη από το ΕΚΔΔΑ επιμόρφωση του υπαλλήλου μοριοδοτείται με 10 μόρια ανά σεμινάριο επιμόρφωσης με ανώτατο όριο τα 40 μόρια. Για τη βαθμολογία του κριτηρίου της πιστοποιημένης επιμόρφωσης που προβλέπεται, λαμβάνεται υπόψη η επιμόρφωση κα-

τά την τελευταία δεκαετία.

Η πιστοποιημένη γλωσσομάθεια μοριοδοτείται ως εξής:

Η άριστη γνώση κάθε ξένης γλώσσας 30 μόρια, η πολύ καλή γνώση με 20 μόρια και η καλή γνώση με 10 μόρια και με ανώτατο όριο τα 100 μόρια.

Όλα τα ανωτέρω προσόντα πρέπει να αποδεικνύονται κατά τα οριζόμενα στο π.δ. 50/2001, όπως ισχύει.

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από τα Τυπικά – Εκπαιδευτικά προσόντα δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1000 μόρια.

β. Η Εργασιακή εμπειρία και άσκηση καθηκόντων ευθύνης μοριοδοτείται ως εξής:

Ο χρόνος υπηρεσίας στο Δημόσιο ή σε συναφή θέση στον ιδιωτικό τομέα, όπου προβλέπεται σε διάταξη προγενέστερου νόμου: 25 μόρια για κάθε έτος με ανώτατο όριο τα 33 έτη για το δημόσιο τομέα και 25 μόρια για κάθε έτος με ανώτατο όριο τα 7 έτη για τον ιδιωτικό τομέα και 16,5 μόρια για κάθε έτος άσκησης καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα με ανώτατο όριο τα 10 έτη. Χρόνος υπηρεσίας μεγαλύτερος του εξαμήνου λογίζεται ως πλήρες έτος.

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από την Εργασιακή – Διοικητική Εμπειρία δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1000 μόρια.

γ. Αξιολόγηση

Η βαθμολογία του κριτηρίου της αξιολόγησης που προβλέπεται εξάγεται με βάση το μέσο όρο των εκθέσεων αξιολόγησης της τελευταίας τριετίας όπως προβλέπεται από το παρόν σχέδιο νόμου. Ειδικά, κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου δεν λαμβάνεται υπόψη η αξιολόγηση. Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος συνολικά από τη διαδικασία Αξιολόγησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1000 μόρια.

δ. Δομημένη Συνέντευξη

Στην παράγραφο 1 ορίζονται τα όργανα που διενεργούν τη δομημένη συνέντευξη, τα οποία είναι τα αρμόδια Συμβούλια του άρθρου 86 του παρόντος νόμου. Για τα άτομα με αναπηρία προβλέπεται κατά τη διενέργεια της δομημένης συνέντευξης παροχή «ζωντανής βοήθειας» (ενδεικτικά διερμηνέως, νοηματικής κ.λπ.).

Σύμφωνα με την παράγραφο 2 σκοπός της δομημένης συνέντευξης είναι να διαμορφώσει γνώμη το Συμβούλιο για την προσωπικότητα, την ικανότητα και την καταλληλότητα του υποψηφίου για την άσκηση των καθηκόντων της θέσης ευθύνης για την οποία κρίνεται. Κατά το στάδιο αυτό λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, τα οποία περιλαμβάνονται στο βιογραφικό σημείωμα του υποψηφίου, η αίτηση υποψηφιότητας και η δήλωση ενδιαφέροντος.

Στην παράγραφο 3 ορίζονται ως θεματικές ενότητες της δομημένης συνέντευξης οι ακόλουθες δύο: α) Δομημένη συζήτηση επί θεμάτων σχετικών με το αντικείμενο του φορέα και τις αρμοδιότητες των οργανωτικών μονάδων των σχετικών με την προκηρυσσόμενη θέση σε συνάρτηση με τις δεξιότητες και προσόντα του υποψηφίου, όπως προκύπτουν από το βιογραφικό του. β) Ανάπτυξη ενός υποθετικού σεναρίου «situational interview» που έχει ως σκοπό να αξιολογήσει τις διοικητικές ικανότητες του υποψηφίου να προγραμματίζει, να συντονίζει, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις και να διαχειρίζεται κρίσεις.

Περαιτέρω ορίζεται ότι για τη βαθμολογία λαμβάνονται υπόψη, επίσης, οι επικοινωνιακές δεξιότητες η ικα-

νότητα διαχείρισης χρόνου, τα χαρακτηριστικά ηγεσίας ιδίως υπό συνθήκες πίεσης, η ικανότητα συντονισμού ομάδων εργασίας και η δημιουργικότητα του υποψηφίου.

Στη συνέχεια κάθε σκέλος της συνέντευξης βαθμολογείται με ανώτατο όριο βαθμολόγησης τα 500 μόρια. Το περιεχόμενο της συνέντευξης αναφέρεται συνοπτικά στο πρακτικό του Συμβουλίου, το οποίο είναι στη διάθεση όλων των υποψηφίων, χωρίς την παράλειψη κρίσιμων και ουσιαστικών σημείων και η βαθμολογία για τον κάθε υποψήφιο ξεχωριστά αιτιολογείται συνοπτικά από το κάθε μέλος ως προς κάθε ένα από τα δύο σκέλη της.

Την τελική βαθμολογία του κριτηρίου της συνέντευξης αποτελεί ο μέσος όρος του βαθμού των μελών του ΕΙ.Σ.Ε.Π., του Σ.Ε.Π. και του Υπηρεσιακού Συμβουλίου αντίστοιχα.

Περαιτέρω το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης υποστηρίζει επιστημονικά τη διαδικασία των δομημένων συνεντεύξεων. Τέλος το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από τη συνέντευξη δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1000 μόρια.

Βαθμολόγηση

Το συνολικό αποτέλεσμα της μοριοδότησης κάθε ομάδας κριτηρίων ανά υποψήφιο πολλαπλασιάζεται με τον αντίστοιχο συντελεστή βαρύτητας και εξάγεται το συνολικό άθροισμα. Η συνολική βαθμολογία των κριτηρίων εξάγεται με προσέγγιση δύο δεκαδικών ψηφίων.

Άρθρο 86:

Με τις διατάξεις του άρθρου 86 ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν τη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων.

Ειδικότερα, με τις διατάξεις της παραγράφου 1 συστήνεται το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων για τους προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) και με τις διατάξεις της παραγράφου 2 συστήνονται τα Συμβούλια Επιλογής Προϊσταμένων για προϊσταμένους Διευθύνσεων και Τμημάτων (Σ.Ε.Π.). Στη συνέχεια ορίζεται ότι η επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων γίνεται από το ΕΙ.Σ.Ε.Π. ύστερα από προκήρυξη, με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης κατόπιν αιτήματος του οικείου φορέα με την οποία προσδιορίζονται οι κενές θέσεις προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία της επιλογής.

Η προκήρυξη εκδίδεται πέντε (5) μήνες πριν από τη λήξη της θητείας των υπηρετούντων προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και δημοσιεύεται στις ιστοσελίδες των εμπλεκόμενων Υπουργείων και του Α.Σ.Ε.Π.. Εάν πρόκειται για Ν.Π.Δ.Δ. δημοσιεύεται και στην ιστοσελίδα του Ν.Π.Δ.Δ.. Δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν όλοι οι υπάλληλοι των δημοσίων υπηρεσιών ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, εφόσον πληρούν τους όρους και τις προϋποθέσεις της προκήρυξης και υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος Κώδικα ή η συμμετοχή τους προβλέπεται από ειδική διάταξη. Η αίτηση υποψηφιότητας συνοδεύεται από αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα που συντάσσεται με ευθύνη του υποψηφίου και το περιεχόμενο του οποίου προκύπτει από τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου. Με απόφαση του ΕΙ.Σ.Ε.Π. οι υποψήφιοι που δεν πληρούν τους όρους του νόμου και της προκήρυξης αποκλείονται από την περαιτέρω διαδικασία. Στη συνέχεια το ΕΙ.Σ.Ε.Π. μοριοδοτεί

κάθε υποψήφιο, σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 85. Για τη συνέντευξη το ΕΙ.Σ.Ε.Π. καλεί κάθε υποψήφιο χωριστά. Για κάθε θέση Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης το ΕΙΣΕΠ επιλέγει τον επικρατέστερο υποψήφιο, τον οποίο ο Υπουργός ή το αποφασιστικό όργανο του οικείου Ν.Π.Δ.Δ. τοποθετεί στην οικεία θέση.

Περαιτέρω η επιλογή προϊσταμένων Διευθύνσεων αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διευθύνσεων και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας, Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων γίνεται από το οικείο Σ.Ε.Π. ή το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο αντίστοιχα, το αργότερο μέσα σε ένα (1) μήνα από τη λήξη της θητείας τους. Για την προκήρυξη των θέσεων προϊσταμένων εκδίδεται απόφαση-προκήρυξη, με την οποία τίθεται αποκλειστική προθεσμία δέκα (10) εργάσιμων ημερών για την υποβολή αίτησης υποψηφιότητας. Προκειμένου για υπηρεσίες που έχουν περιφερειακές μονάδες, μπορεί να καθορίζεται αποκλειστική προθεσμία έως είκοσι (20) εργάσιμων ημερών. Οι θέσεις προκηρύσσονται ανά Γενική Διεύθυνση, όπου προβλέπεται, άλλως ανά φορέα. Οι υποψήφιοι μπορούν να υποβάλουν αίτηση για πέντε θέσεις κατά ανώτατο όριο. Η υποβολή αίτησης συνοδεύεται από βιογραφικό σημείωμα που συντάσσεται με ευθύνη του αιτούντος, το περιεχόμενο του οποίου προκύπτει από τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου. Δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν όλοι οι υπάλληλοι που ανήκουν οργανικά στο φορέα που προκηρύσσει τις θέσεις. Αν δεν υποβληθούν αιτήσεις, ο Υπουργός ή ο διοικων Ν.Π.Δ.Δ. τοποθετεί υπάλληλο που πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις και υπηρετεί στον τόπο που θα ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου. Το Συμβούλιο μοριοδοτεί τους υποψηφίους για τις θέσεις προϊσταμένων Διευθύνσεων, αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διευθύνσεων και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας, Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 85, με ανάλογη διαδικασία με αυτή του ΕΙ.Σ.Ε.Π. του παρόντος άρθρου. Στη συνέχεια καταρτίζει πίνακα για όλες τις θέσεις ανά Γενική Διεύθυνση ή συνολικά για όλο το φορέα, ανάλογα με την προκήρυξη, με τον πενταπλάσιο αριθμό των προς πλήρωση θέσεων ο οποίος περιλαμβάνει τους υποψηφίους με την υψηλότερη βαθμολογία των ομάδων κριτηρίων όπως ορίζονται στο άρθρο 85 χωρίς το κριτήριο της συνέντευξης. Στη συνέχεια διεξάγονται οι δομημένες συνεντεύξεις από το Σ.Ε.Π. στις οποίες καλούνται οι περιλαμβανόμενοι στους πίνακες. Ο τελικός πίνακας κατάταξης των παραπάνω υποψηφίων προκύπτει από τη στάθμιση των προβλεπόμενων κριτηρίων του άρθρου 85 από τα Υπηρεσιακά Συμβούλια μετά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων.

Κατά τα διαλαμβανόμενα στην παράγραφο 4 όσοι επιλέγονται από το ΕΙ.Σ.Ε.Π., τα Σ.Ε.Π. και τα Υπηρεσιακά Συμβούλια τοποθετούνται, με απόφαση του οικείου οργάνου, η οποία εκδίδεται το αργότερο μέσα σε ένα (1) μήνα από τη γνωστοποίηση της επιλογής τους, ως προϊστάμενοι σε αντίστοιχου επιπέδου οργανικές μονάδες για θητεία τριών (3) ετών. Αν υπάλληλος άλλης δημοσίας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ. επιλεγεί ως προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης, με την τοποθέτηση του αποσπάται αυτοδίκαια στην υπηρεσία για την οποία έχει επιλεγεί. Οι τοποθετούμενοι ως προϊστάμενοι εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντα τους και μετά τη λήξη της θητείας τους ως την επανεπιλογή τους ή την τοποθέτηση του νέου προϊσταμένου.

Στην παράγραφο 10 ορίζονται οι λόγοι παύσης των προϊσταμένων και στην παράγραφο 11 η διαδικασία πλήρωσης κενωθείσας ή νέας θέσης.

Τέλος, σύμφωνα με την παράγραφο 12 αν δεν υποβληθούν αιτήσεις ο Υπουργός ή ο διοικών το Ν.Π.Δ.Δ. τοποθετεί υπάλληλο που πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις και υπηρετεί στον τόπο που θα ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου. Όσοι προϊστάμενοι τμημάτων δεν έχουν ασκήσει κατά το παρελθόν καθήκοντα προϊσταμένου μετά από την τοποθέτησή τους παρακολουθούν υποχρεωτικά σχετικό πρόγραμμα επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.

Αντίστοιχες είναι και οι προβλέψεις για τους υπαλλήλους που υπάγονται στον Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπάλληλων. Η διαδικασία είναι όμοια με την ως άνω περιγραφόμενη. Διαφοροποιήσεις προβλέπονται όσον αφορά τα αρμόδια Συμβούλια (Ειδικό Υπηρεσιακό και Υπηρεσιακό Συμβούλιο) λόγω της ιδιαιτερότητας στη λειτουργία και στη δομή των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης α΄ βαθμού.

Με τις προτεινόμενες ως άνω διατάξεις θεσπίζεται ένα ολοκληρωμένο, κατάλληλο και λυσιτελές σύστημα αξιολόγησης, το οποίο θεμελιώνεται σε αντικειμενικά επιμέρους στοιχεία κατά ορθολογικό τρόπο καταναμημένα, που συμβάλλουν στον αξιοκρατικό τρόπο επιλογής προσώπων που φέρουν σημαντικό ποσοστό ευθύνης για την εύρυθμη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης.

Κατ' αυτό τον τρόπο διασφαλίζεται η αποτελεσματική λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης σε συνδυασμό με την πραγμάτωση του ουσιαστικού περιεχομένου των Συνταγματικών αρχών της Αξιοκρατίας και της Ισότητας που συναποτελούν τις δύο απαραίτητες προϋποθέσεις για τη λειτουργία ενός σύγχρονου Δημοκρατικού Κράτους Δικαίου.

Άρθρο 30:

Στο παρόν άρθρο ορίζεται η ισχύς μεταβατικών διατάξεων ως ακολούθως:

Στην παράγραφο 1 ορίζεται ότι από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου έως την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου ή ειδικών διατάξεων, καθήκοντα προϊσταμένων εξακολουθούν να ασκούν οι κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου προϊστάμενοι. Η θητεία των ανωτέρω προϊσταμένων λήγει αυτοδικαίως με την επιλογή και τοποθέτηση προϊσταμένων σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

Ιδιαίτερα για την πρώτη εφαρμογή του παρόντος νόμου δεν εφαρμόζεται το κριτήριο γ (μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης) της παραγράφου 3 του άρθρου 85 και της παραγράφου 1 του άρθρου 88 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων. Για την τελική μοριοδότηση ο συνολικός αριθμός των μορίων κάθε κατηγορίας πολλαπλασιάζεται με τον εξής συντελεστή ανά θέση ευθύνης:

Προϊστάμενος Τμήματος: 40% για την ομάδα κριτηρίων α, 25% για την ομάδα κριτηρίων β, και 35% για την ομάδα κριτηρίων δ.

Προϊστάμενος Διεύθυνσης: 40% για την ομάδα κριτηρίων α, 25% για την ομάδα κριτηρίων β, 35% για την ομάδα κριτηρίων δ,

Προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης: 40% για την ομάδα κριτηρίων α, 25% για την ομάδα κριτηρίων β, 35% για την ομάδα κριτηρίων δ.

Περαιτέρω σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου που καθορίζει τις μεταβατικές διατάξεις, λήγει αυτοδικαίως η θητεία των μελών, εκτός των αιρετών εκπροσώπων, των Υπηρεσιακών Συμβουλίων που συγκροτήθηκαν στα Υπουργεία μετά την έναρξη ισχύος των οικείων οργανικών διατάξεων.

Με απόφαση του καθ' ύλην αρμοδίου Υπουργού συγκροτούνται Υπηρεσιακά Συμβούλια μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη δημοσίευση του παρόντος, τα οποία είναι πενταμελή και αποτελούνται από:

Τρεις (3) μόνιμους υπαλλήλους, που έχουν τοποθετηθεί ως Προϊστάμενοι Διεύθυνσης, έχουν τον περισσότερο χρόνο άσκησης καθήκοντων προϊσταμένου Διεύθυνσης, υπάγονται στην αρμοδιότητα του Υπηρεσιακού Συμβουλίου και υπηρετούν στην έδρα του ή στο Νομό Αττικής, για τα Υπηρεσιακά Συμβούλια που εδρεύουν στο νομό αυτό και

Δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων με βαθμό Α΄ των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ.

Οι διατάξεις της παραγράφου 3 προβλέπουν λεπτομέρειες για την πρώτη εφαρμογή του νόμου.

Άρθρο 31:

Στο παρόν άρθρο ορίζεται ότι οι διατάξεις του στοιχείου 2 της υποπερίπτωσης α΄ της περίπτωσης 4 της υποπαραγράφου Ε.2 της παρ. Ε΄ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α΄222), δεν επηρεάζονται από τη θέση σε ισχύ του παρόντος νόμου. Περαιτέρω ορίζεται ότι από τη δημοσίευση του παρόντος οι παράγραφοι 15, 16, 17 και 18 του άρθρου 86 του ν. 3528/2007, όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 1 του ν. 4275/2014 και η παράγραφος 3 του άρθρου 5 του ν. 4275/2014 καταργείται. Ακόμη οι διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 3230/2004 της παραγράφου 8 του άρθρου 267 και της παραγράφου 15 του άρθρου 268 του ν. 3852/2010 καταργούνται. Κάθε γενική ή ειδική διάταξη που ρυθμίζει θέματα του παρόντος νόμου ή αντίκειται στις διατάξεις του, καταργείται.

Μέρος Ε΄ : Λοιπές Διατάξεις

Άρθρο 32:

Με την προτεινόμενη διάταξη παρέχεται η δυνατότητα στον οικείο Υπουργό να προβεί στην ορθολογική αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού του Υπουργείου και των φορέων που εποπτεύονται από αυτό, με μόνη απόφασή του και χωρίς τη σύμπραξη του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, όπως προβλέπεται στις λοιπές περιπτώσεις πράξεων απόσπασης. Η δυνατότητα αυτή θα επιταχύνει απαραίτητες διαδικασίες ορθής αξιοποίησης του προσωπικού, χωρίς διοικητικά και γραφειοκρατικά βάρη. Επισημαίνεται ότι πρόκειται για ρύθμιση που δεν έχει στόχο να επηρεάσει την ισχύ των γενικών διατάξεων περί απόσπασης, διάθεσης και τοποθέτησης.

Άρθρο 33:

Με το άρθρο αυτό παρέχεται η δυνατότητα στον οικείο Υπουργό να προβαίνει σε ανακατανομή των διοριστέων του Α.Σ.Ε.Π. σε άλλους φορείς από εκείνους που διορίστηκαν, σε όλως εξαιρετικές και απολύτως αιτιολογημένες περιπτώσεις. Η μεγάλη υποστελέχωση του δημοσίου και η συνεχής επικαιροποίηση των αναγκών πολλών υπηρεσιών καθιστά τη διάταξη αυτή απαραίτητη, προκειμένου να ληφθούν υπόψιν οι νέες ανάγκες σε

προσωπικό. Τηρείται πάντοτε το κριτήριο της συναίνεσης του διοριστέου, καθώς και το κριτήριο της κατοικίας (ίδιος νομός). Ο σταδιακός διορισμός πραγματοποιείται μετά από συνεκτίμηση σε κεντρικό επίπεδο των υπηρεσιακών αναγκών.

Άρθρο 34:

Με την πρώτη παράγραφο καθίσταται υποχρεωτική η πρόσβαση στην ηλεκτρονική θυρίδα χρήστη από φορείς του δημόσιου τομέα, ώστε να επιτευχθεί περαιτέρω μείωση της γραφειοκρατίας με την παύση της συνεχούς έκδοσης και υποβολής, κάθε φορά, πιστοποιητικών και βεβαιώσεων. Επίσης, με την αποσυμφόρηση των υπηρεσιών και την επακόλουθη εξοικονόμηση πόρων, εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις για καλύτερη και άμεση εξυπηρέτηση πολιτών και επιχειρήσεων.

Με τη δεύτερη παράγραφο δεν επιτρέπεται να τροποποιείται και μεταβάλλεται διοικητική διαδικασία που διεκπεραιώνεται μέσω ΚΕΠ, χωρίς να λαμβάνει γνώση έγκαιρα και να συμπράττει το αρμόδιο για θέματα Διοικητικής Μεταρρύθμισης Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Και τούτο διότι η μεταβολή αυτών των διαδικασιών, χωρίς τη γνώση και τη σύμπραξη του αρμόδιου για θέματα Διοικητικής Μεταρρύθμισης Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης έχει ως αποτέλεσμα να προωθούνται από τα ΚΕΠ αιτήσεις των πολιτών στους καθ' ύλην αρμόδιους φορείς με στοιχεία (αιτήσεις – έντυπα, δικαιολογητικά, παράβολα κ.λπ.), τα οποία δεν ισχύουν, καθόσον στο σύστημα ΕΡΜΗΣ-ΚΕΠ που χρησιμοποιούν οι υπάλληλοι των ΚΕΠ και οι πολίτες για τη διοικητική πληροφόρησή τους δεν έχουν ενσωματωθεί οι νέες αλλαγές, εξαιτίας της μονομερούς μεταβολής της διαδικασίας από το καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργείο.

Σε ό,τι αφορά την τρίτη παράγραφο, η χορήγηση επάρκειας προσόντων διδασκαλίας ξένης γλώσσας, διαδικασία αρμοδιότητας του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, προβλέπεται στην παρ. 4 του άρθρου 70 του Αναγκαστικού Νόμου 2545 του 1940. Αιτούντες τη χορήγηση επάρκειας είναι όσοι δεν διαθέτουν τίτλο σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ξένης γλώσσας.

Στο άρθρο 5 του ν. 4250/2014 (Α' 74) θεσπίστηκε η κατάργηση του Συμβουλίου Θεμάτων Ιδιωτικής Εκπαίδευσης που συνεδρίαζε για την εξέταση των σχετικών αιτημάτων, ως γνωμοδοτικό όργανο και καθιστούσε τη διαδικασία σημαντικά χρονοβόρα για τη Διοίκηση. Επίσης, καταργήθηκε κόστος που επωμιζόταν ο πολίτης με την καταβολή παραβόλου ύψους 50 ευρώ.

Το ίδιο άρθρο του ως άνω νόμου προέβλεπε ότι με απόφαση του Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων, που εκδίδεται εντός ενός (1) μηνός από τη δημοσίευση του νόμου, καθορίζονται τα κριτήρια για τη χορήγηση επάρκειας προσόντων διδασκαλίας ξένης γλώσσας, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα. Η ως άνω εξουσιοδοτική απόφαση δεν έχει μέχρι σήμερα εκδοθεί με αποτέλεσμα η διαδικασία της χορήγησης επάρκειας να έχει ανακοπεί από 26.3.2014.

Για την αναγγελία έναρξης επαγγέλματος διδασκαλίας σε Κέντρα Ξένων Γλωσσών και Κατ' Οίκον Διδασκαλία, που υπάγεται στην αρμοδιότητα του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), απαραίτητη προϋπόθεση για όσους δεν διαθέτουν τίτλο σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ξένης γλώσσας είναι να διαθέτουν πιστο-

ποιητικό περί επάρκειας, το οποίο συνυποβάλλουν, απαραίτητως, με τη σχετική αίτηση. Επομένως, δυσλειτουργία της διαδικασίας χορήγησης επάρκειας λειτουργεί ανασταλτικά ως προς την ολοκλήρωση της διαδικασίας αδειοδότησης έναρξης επαγγέλματος διδασκαλίας.

Με την επιδιωκόμενη ρύθμιση καταργείται η αρμοδιότητα χορήγησης πιστοποιητικού για την «Επάρκεια προσόντων διδασκαλίας ξένης γλώσσας» και η θέση τυχόν πρόσθετων στοιχείων ή κριτηρίων στη διαδικασία αναγγελίας έναρξης επαγγέλματος διδασκαλίας άπτεται της αρμοδιότητας του ΕΟΠΠΕΠ.

Άρθρο 35:

Η σύσταση Γραφείων Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων ρυθμίζεται στο άρθρο 67 του ν.1943/1991 (Α' 50) στις διατάξεις του οποίου προβλέπεται ένα Γραφείο Τύπου ανά Υπουργείο, στο οποίο συνιστώνται δύο (2) θέσεις δημοσιογράφων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Καθώς με το άρθρο 1 του π.δ. 24/2015 συνεστήθη Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης που συγκροτείται μεταξύ άλλων από τις Υπηρεσίες του πρώην Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, συνεπάγεται ότι από τη δημοσίευση του εν λόγω προεδρικού διατάγματος, Γραφείο Τύπου και Δημοσίων Σχέσεων λειτουργεί μόνο στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Με τη θεσπιζόμενη ρύθμιση συνιστώνται στο εν λόγω γραφείο δύο επιπλέον θέσεις δημοσιογράφων προκειμένου να καλυφθούν οι συναφείς ανάγκες του αρμοδίου για θέματα Διοικητικής Μεταρρύθμισης Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης.

Άρθρο 36:

Με δεδομένο πως τα όρια συνταξιοδότησης αναπροσαρμόζονται στα εξήντα επτά (67) έτη ή στα εξήντα δύο (62) έτη με σαράντα (40) έτη ασφάλισης, θα πρέπει να παρέχεται η δυνατότητα στους δημόσιους υπαλλήλους να παραμένουν στην υπηρεσία, κατόπιν αίτησης, έως τη συμπλήρωση των ως άνω ορίων προκειμένου να είναι σε θέση να συνταξιοδοτηθούν. Βάσει του προϊσχύσαντος νομοθετικού πλαισίου (παρ. 1,2 του άρθρου 155 του ν. 3528/2007) κάτι τέτοιο δεν θα ήταν εφικτό. Συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι απολύονταν αυτοδικαίως από την υπηρεσία με τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας τους ή του 60ού έτους με τριάντα πέντε (35) έτη πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας. Επίσης, αν κατά τη συμπλήρωση του 65ού έτους της ηλικίας τους δεν είχαν συμπληρώσει τριάντα πέντε (35) έτη πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας, η παραμονή τους στην υπηρεσία παρατεινόταν έως τη συμπλήρωση της υπηρεσίας αυτής και πάντως όχι πέρα του 67ου έτους της ηλικίας τους. Με την παρούσα νομοθετική ρύθμιση, οι δημόσιοι υπάλληλοι θα έχουν τη δυνατότητα, κατόπιν αίτησης, να παραμένουν στην υπηρεσία, μέχρι τη συμπλήρωση των ορίων ηλικίας προς συνταξιοδότηση.

Άρθρο 37:

Με την προώθηση της προτεινόμενης τροπολογίας καταργείται τόσο η ποσόστωση της κάλυψης των οργανικών θέσεων των ως άνω φορέων από τα εν λόγω άτομα όσο και η κατά παρέκκλιση πρόσληψή τους. Αντιθέτως, προβλέπεται ότι οι εν λόγω υποψήφιοι θα δύνανται να συμμετέχουν στις διαδικασίες πρόσληψης του ν. 2190/

1994, όπως ισχύει, με προσαύξηση της συνολικής τους βαθμολογίας κατά 100 μονάδες.

Άρθρο 38:

Η ανασυγκρότηση των κρατικών δομών διοίκησης για την Κυβέρνηση, υπό την έννοια αναδιάταξης και ανασχεδίασης σειράς φορέων και οργανισμών του δημοσίου τομέα και επιχειρησιακού επανασχεδιασμού των διαδικασιών και των αρμοδιοτήτων τους, συνιστά στρατηγική προτεραιότητα και σκοπό έχει να δημιουργήσει ένα αποτελεσματικό και λειτουργικό κράτος, μια επιτελική δομή προσανατολισμένη στην επίτευξη μετρήσιμων στόχων αξιολογούμενων για την αποτελεσματική και ποιοτική εκπλήρωσή τους, αίροντας παράλληλα τις συνέπειες χρόνιων φαινομένων παθογένειας της δημόσιας διοίκησης.

Επιτακτική ανάγκη αποτελεί επομένως να αξιολογηθούν οι δομές των φορέων της δημόσιας διοίκησης, τόσο της κεντρικής όσο και της Γενικής Κυβέρνησης, κατά τρόπο ώστε να αποκτήσει η χώρα μία δημόσια διοίκηση λειτουργική, ορθολογικά οργανωμένη και αποτελεσματική, η οποία θα συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή με καλύτερο συντονισμό και συνεργασία μεταξύ των δημόσιων φορέων και οργανισμών, προκειμένου να προσφέρει στους πολίτες και στις επιχειρήσεις αναβαθμισμένες υπηρεσίες και στους δημοσίους υπαλλήλους ικανοποίηση από την εργασία τους και τη δυνατότητα να αξιοποιούν τις γνώσεις και την εμπειρία τους.

Προς επίτευξη του ανωτέρω στόχου αναδιοργάνωσης και εκσυγχρονισμού του κράτους προωθείται η υπόψη ρύθμιση με την οποία ουσιαστικά τίθεται εκ νέου σε εφαρμογή η διαδικασία αξιολόγησης των οργανικών μονάδων και του προσωπικού των φορέων του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα με επιστημονικά και αξιολογικά κριτήρια, η οποία θα οδηγήσει μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2016 στην αναδιάρθρωση των δημοσίων υπηρεσιών, ώστε να αποκτήσουν συνεκτικές δομές και λειτουργίες που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των πολιτών.

Άρθρο 39:

Με την προτεινόμενη διάταξη εισάγεται νομοθετική ρύθμιση του χρόνια εκκρεμούς ζητήματος των επιτυχόντων του γραπτού διαγωνισμού, που προκηρύχθηκε από το Α.Σ.Ε.Π. με την υπ' αριθμ. 8/1997 προκήρυξή του, καθώς λόγω δυσλειτουργιών και βαθμολογικών ανακολουθιών είχε περιοριστεί σημαντικά η πιθανότητα διορισμού ατόμων που είχαν συγκεντρώσει υψηλές βαθμολογίες σε όλες τις κατηγορίες (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ) και δεν κατέστη εφικτός ο διορισμός όλων των υποψηφίων που έλαβαν βαθμολογία μεγαλύτερη ή ίση της καθορισμένης βάσης.

Άρθρο 40:

Με τις προωθούμενες ρυθμίσεις συμπληρώνεται ως προς τις συνέπειες του το περιεχόμενο των άρθρων 14, 17, 18 και 21 του ν. 4325/2015 που ορίζουν την επαναφορά στις υπηρεσίες τους υπαλλήλων που ετέθησαν σε καθεστώς διαθεσιμότητας. Συγκεκριμένα με το πρώτο εδάφιο του άρθρου αποκαθίσταται η αδικία σε υπαλλήλους που είχαν τεθεί σε διαθεσιμότητα με το ν. 4172/2013, το ν. 4250/2014 και το ν. 4316/2014 και αναγνωρίζεται ο χρόνος της συγκεκριμένης διαθεσιμότητας, ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για όλους. Με

αυτό τον τρόπο αποκαθίσταται και η αρχή της ισότητας για όλους τους υπαλλήλους και ολοκληρώνεται η αποκατάστασή τους.

Με το δεύτερο εδάφιο του ίδιου άρθρου αποκαθίσταται η αδικία για όσους εκπαιδευτικούς σε διαθεσιμότητα δεν μπόρεσαν να υποβάλλουν αίτηση στις προκηρύξεις του ΥΔΜΗΔ, όχι από δική τους υπαιτιότητα, αλλά επειδή δεν εκδόθηκε ποτέ διαπιστωτική πράξη απόλυσης. Οι εκπαιδευτικοί αυτοί θεωρούνται για το μεσοδιάστημα από 22.3.2014 μέχρι 11.5.2015 ότι τελούσαν σε καθεστώς διαθεσιμότητας και αντιμετωπίζονται πλέον ισότιμα με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους.

Άρθρο 41:

Η ως άνω προτεινόμενη διάταξη καθίσταται απολύτως αναγκαία καθόσον μετά την κατάργηση της παραγράφου 3 του άρθρου 21 του ν. 4023/2011 με τη θέση σε ισχύ του ν. 4354/2015, δημιουργούνται ερμηνευτικά ζητήματα που, εάν δεν ξεκαθαριστούν κατά τρόπο αυθεντικό, οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού καθίστανται ανενεργές.

Με την προτεινόμενη διάταξη εξασφαλίζεται η νομοθετική εξουσιοδότηση που είναι απαραίτητη για την έκδοση της προβλεπόμενης, από τη διάταξη της παραγράφου 6 του άρθρου 17 του ιδρυτικού νόμου του Α.Σ.Ε.Π. κοινής υπουργικής απόφασης που αφορά στον καθορισμό αποζημίωσης μελών επιτροπών και λοιπών προσώπων που μετέχουν στις διαδικασίες του Α.Σ.Ε.Π. για διορισμούς ή προσλήψεις στο δημόσιο τομέα.

Η αποστολή του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού περιλαμβάνει διευρυμένες εξουσίες και αρμοδιότητες ν. 3812/2009, ενώ αναλαμβάνει ολοκληρωμένες δράσεις για την επίτευξη σκοπών χάριν του δημοσίου συμφέροντος. Ενδεικτικά αναφέρονται: πλήρωση θέσεων με διενέργεια γραπτών διαγωνισμών, με σειρά προτεραιότητας, επιλογή ειδικού επιστημονικού προσωπικού, κυλιόμενοι πίνακες επιτυχόντων, έλεγχος συμβάσεων μίσθωσης έργου, πρόσληψη προσωπικού ορισμένου χρόνου και νέες διαδικασίες όπως επιλογή Συντονιστών Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, τήρηση Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης.

Οι διαδικασίες αξιολόγησης και επιλογής προσωπικού, κατά τα ανωτέρω, διεξάγονται μέσω Κεντρικών και άλλων Επιτροπών Διαγωνισμών, η λειτουργία των οποίων βασίζεται στις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 17 του ν. 2190/1994. Ειδικότερα, με τη συγκεκριμένη διάταξη επιτυγχάνεται η συγκρότηση Κεντρικών και άλλων Επιτροπών από πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και ανθρώπινο δυναμικό υψηλών προσόντων προκειμένου να εξασφαλίζεται η έγκυρη διεξαγωγή των διαγωνιστικών διαδικασιών.

Την ίδια ακριβώς διαδικασία διαγωνισμών του Α.Σ.Ε.Π. εφαρμόζει και το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων για την πλήρωση των θέσεων στις σχολές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με γραπτούς διαγωνισμούς.

Ενώ, λοιπόν, το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων εξαιρέθηκε με ειδική διάταξη του ν. 4354/2015 (άρθρο 21) και έτσι συνεχίζει να αμείβει ως και πρότερον τα μέλη των σχετικών επιτροπών, για το Α.Σ.Ε.Π. δεν προβλέφθηκε όμοια εξαίρεση, του οποίου μάλιστα, η σχετική δαπάνη αμοιβών των επιτροπών καλύπτεται υπερπλήρως από τα παράβολα των υποψηφίων. Οι αντίστοιχες δαπάνες του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων καλύπτονται από τον Κρατικό

Προϋπολογισμό.

Άλλωστε η πρόθεση του νομοθέτη, όπως παρατίθεται στην αιτιολογική έκθεση του ν. 4354/2015 ήταν να εξακολουθήσουν να ισχύουν οι διατάξεις για την αποζημίωση διενέργειας εξετάσεων, όπως είναι οι πανελλήνιες ή οι εξετάσεις που διεξάγει το Α.Σ.Ε.Π..

Άρθρο 42:

Με τις διατάξεις του άρθρου 42 καθορίζεται η αρμοδιότητα του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης για την εκπόνηση της Εθνικής Στρατηγικής για την Κωδικοποίηση και Αναμόρφωση της Ελληνικής Νομοθεσίας και συστήνεται το Εθνικό Συμβούλιο για την Κωδικοποίηση και Αναμόρφωση της Ελληνικής Νομοθεσίας, το οποίο αναλαμβάνει το σχεδιασμό και την παρακολούθηση της υλοποίησης της ως άνω Εθνικής Στρατηγικής. Η θέσπιση της Εθνικής Στρατηγικής και η σύσταση του Εθνικού Συμβουλίου για την Κωδικοποίηση και Αναμόρφωση της Ελληνικής Νομοθεσίας κρίνονται απολύτως αναγκαία δεδομένου ότι η συγκέντρωση και η συστηματική ταξινόμηση των δικαιικών κανόνων συμβάλλει καιρίαια στην κατοχύρωση των δικαιωμάτων των διοικουμένων, στη διευκόλυνση των διοικητικών οργάνων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, στην ευχερέστερη επικράτηση των αρχών της νομιμότητας και της ασφάλειας δικαίου και στην εμπέδωση της αρχής του κράτους δικαίου.

Άρθρο 43:

Με την παρούσα νομοθετική ρύθμιση εναρμονίζεται το καθεστώς των δικαστικών υπαλλήλων με εκείνο των υπαλλήλων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ν. 3528/2007 όσον αφορά τις ρυθμίσεις του άρθρου 36 του παρόντος νόμου για την απόλυση λόγω ορίου ηλικίας και συμπλήρωσης χρόνων υπηρεσίας.

Άρθρο 44:

Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου παρέχεται η δυνατότητα στο ΥΠΕΣΔΑ να προτείνει στο Ε.Α.Π. και να συμβάλει στη δημιουργία προπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών με γνωστικό αντικείμενο την οργάνωση και τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης στα οποία μπορούν να συμμετάσχουν υπάλληλοι του δημοσίου κατηγορίας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η συμμετοχή των οποίων επιχορηγείται.

Με τον τρόπο αυτόν, ενισχύονται και στηρίζονται έμπρακτα οι δημόσιοι υπάλληλοι κατηγορίας ΔΕ, καθώς τους παρέχονται εκπαιδευτικές ευκαιρίες που αποτελούν πολύτιμα εφόδια για την προσωπική και κυρίως την επαγγελματική τους ανέλιξη, με μεσοπρόθεσμα, ταυτοχρόνως, οφέλη για την ίδια τη δημόσια διοίκηση, τα οποία προκύπτουν από την επακόλουθη ποιοτική αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού της.

Άρθρο 45:

Με τη ρύθμιση της παρούσας διάταξης παρέχεται η δυνατότητα καλύτερης οργάνωσης και λειτουργίας της Διοικούσας Επιτροπής του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου, στα πλαίσια της συνολικής διοικητικής αναδιοργάνωσής του με απώτερο σκοπό την στόχο την αυτονομισή του. Η ρύθμιση, είναι προσαρμοσμένη στην ιδιαιτερότητα της οργάνωσης και λειτουργίας του Ε.Α.Π., σε σχέση με τα υπόλοιπα «παραδοσιακά» Α.Ε.Ι. της χώρας, με αυτές δε αξιοποιείται η μέχρι σήμερα κτηθείσα εμπει-

ρία από τη λειτουργία του.

Άρθρο 46:

Η νομοθετική ρύθμιση κρίνεται αναγκαία προκειμένου όλοι οι δημοτικοί παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί ανεξάρτητα από τη νομική τους μορφή (είτε λειτουργούν εντός νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου είτε ως υπηρεσία δήμων είτε πρόκειται για δομές που λειτουργούν στο πλαίσιο επιχείρησης και η λειτουργία τους έχει μεταφερθεί σε υπηρεσία του δήμου ή σε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου αυτού είτε λειτουργούν στο πλαίσιο κοινωφελούς επιχείρησης ΟΤΑ) να υπαχθούν στο ίδιο καθεστώς αδειοδότησης, το οποίο θα πρέπει να είναι ενιαίο δίχως να αφήνει περιθώρια αμφισβήτησης εκ μέρους του χρήστη για το περιβάλλον των παρεχόμενων υπηρεσιών, που αν μη τι άλλο συνδέεται άμεσα και με την ποιότητα αυτών.

Επιπλέον, με την προτεινόμενη ρύθμιση της παραγράφου 2 παρέχεται μεταβατική προθεσμία μέχρι την έκδοση της κοινή υπουργική απόφαση της παραγράφου 1 του παρόντος, προκειμένου οι δημοτικοί παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί να έχουν δικαίωμα συμμετοχής στη συγχρηματοδοτούμενη πράξη «Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» του Ε.Σ.Π.Α. και προβλέπεται ότι οι διατάξεις της παραγράφου αυτής ισχύουν από 1.1.2016.

Άρθρο 47:

Με την παρούσα ρύθμιση παρατείνεται μέχρι τις 31.12.2016 η δυνατότητα των αποσπάσεων προσωπικού των εταιρειών οι οποίες περιλαμβάνονται στην παρ. 5 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 (Α' 314), στις οποίες το Δημόσιο κατέχει αμέσως ή εμμέσως την πλειοψηφία του μετοχικού τους κεφαλαίου. Με δεδομένο ότι η τελευταία παράταση, όπως αναφερόταν στο άρθρο 46 του ν. 4325/2015 (Α' 47), έληξε στις 31.12.2015, η συγκεκριμένη ρύθμιση κρίνεται ως επιτακτική, ώστε να μην επηρεαστεί η εύρυθμη λειτουργία τόσο των εταιρειών όσο και των υπηρεσιών, όπου είναι αποσπασμένο το προσωπικό αυτό.

Άρθρο 48:

Με το άρθρο αυτό δίδεται τέλος στην αδικαιολόγητη τλαιπωρία εργαζομένων, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας και αν απασχολούνται, που – αν και έχουν δικαιωθεί από τα δικαστήρια, με αποφάσεις που διατάσσουν την παραμονή ή την επάνοδο τους στην εργασία τους ή αναγνωρίζουν τις σχέσεις εργασίας τους ως αορίστου χρόνου, και παρά το γεγονός ότι οι οικείοι Δήμοι και Περιφέρειες, όχι μόνο έχουν απόλυτη ανάγκη τις υπηρεσίες τους, λόγω της υποστελέχωσής τους, αλλά έχουν επιπλέον στη διάθεσή τους και τις απαιτούμενες πιστώσεις – εντούτοις παραμένουν όμηροι της απόλυτης απαγόρευσης παραίτησης των ΟΤΑ από ένδικο μέσα σε δίκες με μισθολογικό περιεχόμενο, σύμφωνα με τα άρθρα 72 και 178 του ν. 3852/2010.

Αναλυτικότερα, με την προτεινόμενη διάταξη δίνεται κατ' εξαίρεση η δυνατότητα στα αρμόδια όργανα των ΟΤΑ να παραιτούνται από τα ένδικο μέσα κατά πρωτόδικων δικαστικών αποφάσεων που διατάσσουν την παραμονή ή την επάνοδο εργαζομένων στις θέσεις τους ή αναγνωρίζουν τις σχέσεις εργασίας τους ως αορίστου χρόνου, εφόσον υπάρχει σχετική θετική γνωμοδότηση δικηγόρου και σύμφωνη γνώμη του προϊστάμενου της οικονομικής υπηρεσίας.

Το άμεσο δημοσιονομικό κόστος της εν λόγω ρύθμισης είναι περιορισμένο, αφού μεγάλο μέρος των εν λόγω εργαζομένων υπηρετεί ήδη κανονικά, βάσει αποφάσεων ασφαλιστικών μέτρων ή προσωρινά εκτελεστών πρωτόδικων αποφάσεων, βαρύνει δηλαδή ούτως ή άλλως τον προϋπολογισμό των ΟΤΑ. Άλλωστε, η εν λόγω ρύθμιση παρίσταται εύλογη, καθώς σύμφωνα και με τη νομολογία του Ελεγκτικού Συνεδρίου, η θέσπιση της εν λόγω απαγόρευσης υπαγορεύθηκε από την ανάγκη «να αποφεύγεται η ενδοτική αντιμετώπιση των σχετικών υπαλληλικών αιτημάτων από τις δημοτικές αρχές και η επιβάρυνση του δημοτικού προϋπολογισμού» (ΕλΣυν Τμ. 1, Πράξη 113/2008), περίπτωση η οποία δεν συντρέχει εν προκειμένω, αφού δεν πρόκειται για την ικανοποίηση ενός οποιουδήποτε, πιθανόν και «συντεχνιακού», μισθολογικού αιτήματος, αλλά για το θεμελιώδες και συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα στην εργασία και την αξιοπρεπή διαβίωση. Τέλος, σημειώνεται ότι η υποχρέωση του Δημοσίου και των ΟΤΑ να υπερασπίζονται το δημόσιο συμφέρον παριστάμενοι στα δικαστήρια, δεν ταυτίζεται πάντοτε και αποκλειστικά με το ταμειακό συμφέρον και δεν μπορεί να αγνοηθεί, ως δήθεν έλασσον, το συμφέρον του Δήμου να έχει προσωπικό ώστε να λειτουργεί αποτελεσματικά και να ανταποκρίνεται στις κοινωνικές ανάγκες.

Άρθρο 49:

Με τη διάταξη του άρθρου 7 παρ.9 του ν. 4071/2012 εξαιρέθηκαν οι πρόεδροι των περιφερειακών συμβουλίων από τη ρύθμιση της παρ.5 του άρθρου 181 του ν. 3852/2010. Το γεγονός αυτό επέφερε σημαντικές μειώσεις στην αντιμισθία των προέδρων, οι οποίοι, ενώ βρίσκονται σε υποχρεωτική ειδική άδεια άνευ αποδοχών από τη θέση από την οποία προέρχονται, δεν έχουν τη δυνατότητα επιλογής της αντιμισθίας ή των αποδοχών της θέσης τους. Το ζήτημα αντίθετα έχει ρυθμιστεί για τους προέδρους των δημοτικών συμβουλίων, με το ν. 4147/2013 (Α' 98). Με την προτεινόμενη ρύθμιση αποκαθίσταται η αδικία ώστε οι πρόεδροι των περιφερειακών συμβουλίων να μπορούν να ασκούν με αξιοπρέπεια και αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους.

Άρθρο 50:

Με την παρούσα διάταξη προστίθεται παράγραφος στο άρθρο 33 του ν.4305/2014, προκειμένου να αποσαφηνιστεί το ερμηνευτικό ζήτημα που έχει ανακύψει αναφορικά με τις πράξεις μετάταξης προσωπικού και τη δυνατότητα μεταφοράς θέσης σε περίπτωση μη ύπαρξης κενής οργανικής σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 35 παρ.5 του ν. 4024/2011

Άρθρο 51:

Με την προτεινόμενη διάταξη ρυθμίζεται το θέμα της κατανομής των θέσεων της βαθμίδας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) της ειδικότητας ΠΕ Αρχαιολόγων του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 104/2014 (Α' 171), σε εννέα νέες ειδικότητες, καθώς και της ειδικότητας ΠΕ Ιστορικών του ιδίου άρθρου σε τρεις νέες ειδικότητες. Η αλλαγή αυτή είναι αναγκαία ώστε το σύνολο του προσωπικού, μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, να αποκτήσει τις ίδιες ειδικότητες κατηγορίας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) κλάδου ΠΕ Αρχαιολόγων και ΠΕ Ιστορικών, όπως περιγράφονται στο άρθρο

62 του π.δ. 104/2014 (Α' 171) και να μπορεί να προϊστανται οργανικών μονάδων του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού ανάλογα με την ειδικότητά του, σύμφωνα με το άρθρο 69 του π.δ. 104/2014 (Α' 171).

Άρθρο 52:

Στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» έχει εξειδικευτεί από την αρμόδια Επιτροπή Παρακολούθησης η δράση «Απόκτηση Ακαδημαϊκής Διδακτικής Εμπειρίας σε Νέους Επιστήμονες Κατόχους Διδακτορικού». Προκειμένου οι ωφελούμενοι της δράσης να απασχοληθούν ως «πανεπιστημιακοί υπότροφοι» του άρθρου 29 του ν. 4009/2011 (Α' 195) απαιτείται η προτεινόμενη ρύθμιση ώστε η αποζημίωσή τους να καταστεί δυνατόν να καταβληθεί από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2014-2020.

Άρθρο 53:

Με το σχέδιο του άρθρου 54 προτείνεται η συμπλήρωση των εξουσιοδοτικών διατάξεων του άρθρου 80 του ν.1943/1991 (Α' 50) που αναφέρονται στη ρύθμιση των θεμάτων οργάνωσης και λειτουργίας της Προεδρίας της Δημοκρατίας. Το υφιστάμενο σχετικό νομοθετικό πλαίσιο περιέχεται στο εκδοθέν κατ' εξουσιοδότηση του εν ισχύει άρθρου 80 του ν.1943/1991, π.δ. 351/1991 (Α' 121) «Τροποποίηση, συμπλήρωση και κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων που ισχύουν για τη σύσταση, οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών της Προεδρίας της Δημοκρατίας». Το κύριο δε σώμα των διατάξεων που ρυθμίζουν τα σχετικά θέματα, και το οποίο έχει κωδικοποιηθεί στο ανωτέρω προεδρικό διάταγμα, έχει θεσπιστεί με το ν. 161/1975 (Α' 195), ο οποίος υπέστη περιορισμένες μεταγενέστερες τροποποιήσεις. Λόγω της έκτοτε παρόδου ικανού χρόνου καθίσταται επιτακτική η ανάγκη αναμόρφωσης και εκσυγχρονισμού της οργανωτικής δομής της Προεδρίας της Δημοκρατίας έτσι ώστε ο οργανωτικός αυτός θεσμός αφενός μεν να εναρμονιστεί με τις εν τω μεταξύ επεληθούσες νομοθετικές μεταβολές και τα νέα πρότυπα διοικητικής οργάνωσης και οικονομικής διαχείρισης, αφετέρου δε να διατηρήσει την ιδιαίτερη φυσιογνωμία και τα διακριτικά γνωρίσματα που παρουσιάζει, εξ αντικείμενου λόγω της ειδικής αποστολής και του ρόλου του, έναντι των οργανωτικών σχηματισμών της Δημόσιας Διοίκησης. Τούτο δε αποκλειστικώς προκειμένου η Προεδρία της Δημοκρατίας να δύναται να επιτελεί με επάρκεια, ευελιξία αμεσότητα και υπό συνθήκες διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας τη θεσμική αποστολή της, η οποία συνίσταται στην υποστήριξη, οργάνωση και συντονισμό του έργου του Προέδρου της Δημοκρατίας κατά την ενάσκηση των κατά το Σύστημα αρμοδιοτήτων και καθηκόντων του.

Άρθρο 54:

Με την προτεινόμενη ρύθμιση παρατείνεται για πέντε (5) μήνες η διάρκεια συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπαλλήλων που προσελήφθησαν με την αριθμ. 1682/3.6.2015 Πράξη Προέδρου δυνάμει της ΠΥΣ 33/2006 υπ' αριθμ. ΔΙΠΑΑΔ/Φ.ΕΓΚΡ.10/208/25274/5.12.2014 στην Πανεπιστημιακή Λέσχη του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης για την εξυπηρέτηση των αναγκών που αντιμετωπίζονται μέσω της παροχής των υπηρεσιών τους μέχρι την ολοκλήρωση του τρέχοντος Ακαδημαϊκού έτους.

Άρθρο 55:

Στο παρόν άρθρο ορίζεται η έναρξη ισχύος του νόμου από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως εκτός των διατάξεων όπου ορίζεται διαφορετικά.

Αθήνα, 3 Φεβρουαρίου 2016

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ
ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ

Π. Κουρουμπλής

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ,
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

Γ. Σταθάκης

ΠΑΙΔΕΙΑΣ,
ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ
ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

Ν. Φίλης

ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

Γ. Κατρούγκαλος

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Ευκλ. Τσακαλώτος

Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ
ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ
ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ

Χρ. Βερναρδάκης

ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ

Π. Καμμένος

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ,
ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Ν. Παρασκευόπουλος

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

Α.-Ν.-Δ. Μπαλτάς

Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ
ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Γ. Χουλιάρáκης

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια – αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης)

ΜΕΡΟΣ Α΄ ΕΘΝΙΚΟ ΜΗΤΡΩΟ ΕΠΙΤΕΛΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Άρθρο 1 Σύσταση Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης

Συνιστάται Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης (εφεξής Μητρώο), στο οποίο εντάσσονται υποψήφιοι για την κάλυψη διοικητικών θέσεων αυξημένης ευθύνης, όπως αυτές καθορίζονται στις διατάξεις του παρόντος νόμου. Το Μητρώο τηρείται ηλεκτρονικά από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και είναι αναρτημένο στην επίσημη ιστοσελίδα του.

Άρθρο 2 Εγγραφή στο Μητρώο

1. Στο Μητρώο εγγράφονται κατόπιν αίτησής τους:

α. Τακτικοί πολιτικοί υπάλληλοι, μόνιμοι και υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, με βαθμό Α΄, του Δημοσίου, Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α΄ και β΄ βαθμού, Ανεξάρτητων Αρχών και κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, οι οποίοι, εφόσον εμπίπτουν στις διατάξεις του Μέρους Β΄, έχουν λάβει στην αξιολόγηση για δύο συνεχείς περιόδους τελική βαθμολογία μεγαλύτερη ή ίση του βαθμού 75 ανά αξιολογική περίοδο και πληρούν τουλάχιστον μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

αα) Είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου διδακτορικού διπλώματος.

ββ) Είναι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.).

γγ) Είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών τουλάχιστον ετήσιας φοίτησης.

δδ) Έχουν διατελέσει προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης επί τρία (3) τουλάχιστον έτη ή προϊστάμενοι Διεύθυνσης επί δέκα (10) τουλάχιστον έτη.

β. Καθηγητές όλων των βαθμίδων και λέκτορες Πανεπιστημίων και ΕΠ ΤΕΙ της ημεδαπής ή μέλη ΔΕΠ και ΕΠ ομοταγών Ιδρυμάτων της αλλοδαπής, εφόσον κατέχουν άριστη γνώση της ελληνικής γλώσσας, καθώς και οι ερευνητές της παραγράφου 2 του άρθρου 18 του ν. 4310/2014 (Α΄ 258) των Ερευνητικών Κέντρων και Ινστιτούτων, καθώς και των Ερευνητικών Κέντρων της Ακαδημίας Αθηνών.

γ. Το επιστημονικό προσωπικό των συνταγματικά κατοχυρωμένων Ανεξάρτητων Αρχών, με πενταετή τουλάχιστον προϋπηρεσία σε αυτές.

δ. Οι απόστρατοι αξιωματικοί που είναι απόφοιτοι της Ανώτατης Διακλαδικής Σχολής Πολέμου (Α.ΔΙ.Σ.Π.Ο.),

της Ανώτατης Σχολής Πολέμου (Α.Σ.Π.), της Ναυτικής Σχολής Πολέμου (Ν.Σ.Π.) και της Σχολής Πολέμου Αεροπορίας / Ανωτέρων (Σ.Π.Α./Α).

2. Δεν εγγράφονται στο Μητρώο:

α) όσοι καταδικάστηκαν τελεσίδικα για τα αναφερόμενα στην περίπτωση α΄ της παραγράφου 1 του άρθρου 8 του ν. 3528/2007 (Α΄ 26) αδικήματα,

β) όσοι έχουν στερηθεί λόγω καταδίκης τα πολιτικά τους δικαιώματα και για όσο χρόνο διαρκεί η στέρηση αυτή,

γ) όσοι έχουν υποβληθεί σε στερητική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική), είτε σε επικουρική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική) είτε το δικαστήριο έχει αποφασίσει συνδυασμό των δύο προηγούμενων ρυθμίσεων,

δ) εκείνοι στους οποίους έχει επιβληθεί τελεσίδικως οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 145 του ν. 3528/2007 (Α΄ 26).

Άρθρο 3 Διαδικασία εγγραφής στο Μητρώο – Τήρηση Μητρώου

Η εγγραφή στο Μητρώο πραγματοποιείται με την υποβολή ηλεκτρονικής αίτησης στη σχετική ηλεκτρονική εφαρμογή που δημιουργείται για το σκοπό αυτόν στην επίσημη ιστοσελίδα του Α.Σ.Ε.Π., το οποίο μεριμνά για την προσβασιμότητα των ατόμων με αναπηρία σε αυτήν. Αντίγραφο της αίτησης κοινοποιείται υποχρεωτικά με μέριμνα του αιτούντος στη Διεύθυνση Διοικητικού της υπηρεσίας του ή στην αρμόδια Υπηρεσία Προσωπικού του φορέα του. Η ηλεκτρονική αίτηση επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης του άρθρου 8 του ν. 1599/1986 (Α΄ 75). Εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 2, η ημερομηνία εγγραφής στο Μητρώο ανατρέχει στην ημερομηνία υποβολής της αίτησης.

Η τήρηση του Μητρώου, η εγγραφή και διαγραφή μελών, ο έλεγχος και η επικαιροποίηση και ταυτοποίηση των στοιχείων των μελών του, καθώς και η αναζήτηση συμπληρωματικών ή διευκρινιστικών στοιχείων, ανήκει στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Α.Σ.Ε.Π.. Το Α.Σ.Ε.Π. υποχρεούται να επικαιροποιεί το αναρτημένο Μητρώο ανά τρίμηνο. Οι Διευθύνσεις Διοικητικού και οι Υπηρεσίες Προσωπικού των φορέων του άρθρου 2 υποχρεούνται να τηρούν κατάσταση με τα στοιχεία του προσωπικού τους που έχει εγγραφεί στο Μητρώο και να ενημερώνουν αμελλητί το Α.Σ.Ε.Π. για την τυχόν ύπαρξη λόγου διαγραφής από το Μητρώο που συντρέχει στο πρόσωπο οποιουδήποτε μέλους, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 5.

Άρθρο 4 Υπηρεσιακή κατάσταση μελών Μητρώου

Η εγγραφή στο Μητρώο δε συνεπάγεται οποιαδήποτε υπηρεσιακή μεταβολή για τα μέλη του, εκτός εάν επιλεγούν να καταλάβουν κάποια από τις θέσεις των άρθρων 6 και 8.

Άρθρο 5 Διαγραφή από το Μητρώο

1. Μέλος του Μητρώου μπορεί να διαγραφεί από το Μητρώο με αίτησή του, που υποβάλλεται ηλεκτρονικά

στην ηλεκτρονική εφαρμογή, η οποία τηρείται στην επίσημη ιστοσελίδα του Α.Σ.Ε.Π.. Αντίγραφο της αίτησης κοινοποιείται υποχρεωτικά με μέριμνα του αιτούντος στη Διεύθυνση Διοικητικού της υπηρεσίας του ή στην αρμόδια Υπηρεσία Προσωπικού του φορέα του. Η ημερομηνία διαγραφής από το Μητρώο ανατρέχει στην ημερομηνία υποβολής της αίτησης διαγραφής, εκτός εάν ο αιτών τη διαγραφή από το Μητρώο υπηρετεί σε κάποια από τις θέσεις των άρθρων 6 και 8, οπότε η διαγραφή του λαμβάνει χώρα την ημέρα της παραίτησής του.

2. Το Α.Σ.Ε.Π. προβαίνει σε υποχρεωτική διαγραφή μέλους από το Μητρώο στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Εάν εμπίπτει αναφορικά με την αξιολόγηση στις διατάξεις του παρόντος και λάβει για δύο συνεχείς περιόδους βαθμολογία μικρότερη του βαθμού 75. Οι Διευθύνσεις Διοικητικού και οι Υπηρεσίες Προσωπικού των φορέων του άρθρου 2 υποχρεούνται να ενημερώνουν αμελλητί το Α.Σ.Ε.Π. για τη συνδρομή του ως άνω λόγου διαγραφής. Σε περίπτωση βαθμολογίας μεγαλύτερης ή ίσης του βαθμού 75 σε δύο επόμενες συνεχείς περιόδους, το διαγραφέν μέλος μπορεί με αίτησή του να επανεγγραφεί στο Μητρώο.

β) Εάν συντρέξουν οι προϋποθέσεις των περιπτώσεων α' έως δ' της παραγράφου 2 του άρθρου 2.

Άρθρο 6

Θέσεις φορέων κεντρικής διοίκησης που στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου

Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου οι Γενικοί Γραμματείς, Αναπληρωτές Γενικοί Γραμματείς και Ειδικό Γραμματείς των Υπουργείων, οι οποίοι επιλέγονται από το Μητρώο του άρθρου 1 αναλαμβάνουν την εκτέλεση και διοικητική εφαρμογή της πολιτικής, όπως αυτή καθορίζεται από την Κυβέρνηση και τα όργανά της. Οι Γενικοί Γραμματείς που προΐστανται αυτοτελών Γενικών Γραμματειών δεν επιλέγονται από το Μητρώο του άρθρου 1.

Άρθρο 7

Διαδικασία επιλογής Γενικών Γραμματέων, αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων και Ειδικών Γραμματέων

1. Για την πλήρωση των θέσεων που προβλέπονται στο εδάφιο α' του άρθρου 6 εκδίδεται πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος από τον οικείο Υπουργό. Η πρόσκληση δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του οικείου Υπουργείου και στην ιστοσελίδα του Α.Σ.Ε.Π. επί δέκα (10) ημέρες τουλάχιστον.

Το κατά το άρθρο 10 Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (Ε.Σ.Ε.Δ.), αξιολογεί τα προσόντα των υποψηφίων και υποβάλλει στον αρμόδιο Υπουργό εισήγηση με τους τρεις (3) επικρατέστερους υποψηφίους. Ο διορισμός ολοκληρώνεται με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού, ο οποίος επιλέγει υποχρεωτικά έναν από τους τρεις (3) επικρατέστερους υποψηφίους, και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Για την επιλογή των τριών (3) επικρατέστερων υποψηφίων, το Ε.Σ.Ε.Δ. λαμβάνει υπόψη του τα βιογραφικά στοιχεία των υποψηφίων και, κυρίως, τα τυπικά τους προσόντα, το εν γένει επιστημονικό και ερευνητικό έργο τους σε συνάφεια με το προβλεπόμενο περίγραμμα της προκηρυσσόμενης θέσης και την πρότερη συνολικά διοικητική εμπειρία τους. Το Ε.Σ.Ε.Δ. συνεκτιμά την εν γένει

προσωπικότητα των υποψηφίων, κατόπιν διενέργειας δομημένης συνέντευξης, στην οποία καλούνται υποχρεωτικά τουλάχιστον δέκα (10) υποψήφιοι για κάθε θέση, εφόσον υπάρχουν. Για τη συνέντευξη τηρείται σχετικό πρακτικό, το οποίο συνυποβάλλεται με την εισήγηση του Ε.Σ.Ε.Δ. στον Υπουργό. Η ως άνω διαδικασία ακολουθείται και αν οι υποψήφιοι είναι λιγότεροι από τρεις (3). Στην περίπτωση αυτή το Ε.Σ.Ε.Δ. υποβάλλει εισήγηση με το σύνολο των υποψηφίων.

2. Αν δεν υποβληθούν υποψηφιότητες ή αν ο Υπουργός κρίνει, κατόπιν αιτιολογημένης εισήγησης του Ε.Σ.Ε.Δ., ότι καμία υποψηφιότητα δεν πληροί τις προδιαγραφές της θέσης που έχει προκηρυχθεί, δημοσιεύεται πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για πλήρωση των ανωτέρω θέσεων από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο Δημόσιο Τομέα. Για την επιλογή εφαρμόζονται οι διατάξεις της παραγράφου 1.

3. Όσοι επιλέγονται για την πλήρωση των πιο πάνω θέσεων διορίζονται με θητεία τεσσάρων (4) ετών, με δικαίωμα ανανέωσης για μία φορά. Σε κάθε περίπτωση, η συνολική θητεία στις ανωτέρω θέσεις, δεν μπορεί να υπερβαίνει τα οκτώ (8) έτη.

4. Αυτοί που διορίζονται στις θέσεις του άρθρου 6 παύονται από τα καθήκοντά τους πριν από τη λήξη της θητείας τους με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού, εάν συντρέξουν οι προϋποθέσεις των περιπτώσεων α' έως δ' της παραγράφου 2 του άρθρου 2.

5. Σε περίπτωση κένωσης των θέσεων του άρθρου 6 για οποιονδήποτε λόγο, η διαδικασία επιλογής πραγματοποιείται εκ νέου και αυτός που επιλέγεται διορίζεται για πλήρη θητεία.

6. Ενστάσεις υποβάλλονται ενώπιον του Α.Σ.Ε.Π. μέσα σε πέντε (5) ημέρες από τη δημοσίευση του διορισμού και εξετάζονται μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από την υποβολή τους.

Άρθρο 8

Θέσεις ευρύτερου δημόσιου τομέα που στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου – Διαδικασία επιλογής

1. α) Οι Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι, Διοικητές, Αναπληρωτές Διοικητές, Υποδιοικητές, και οι εν γένει επικεφαλής των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση, επιλέγονται αποκλειστικά από το Μητρώο του άρθρου 1 του παρόντος νόμου ύστερα από δημοσίευση πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και σύμφωνα με τη διαδικασία επιλογής που περιγράφεται στις παραγράφους 2 και 3. Όπου στις οικείες διατάξεις των ως άνω νομικών προσώπων προβλέπονται θέσεις εκτελεστικών καθηκόντων, αυτές πληρούνται από μέλη του Μητρώου του άρθρου 1, καθώς και υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα ύστερα από δημοσίευση πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και σύμφωνα με τη διαδικασία επιλογής που περιγράφεται στις παραγράφους 2 και 3.

Τα λοιπά μέλη των συλλογικών οργάνων διοίκησης των ως άνω νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση επιλέγονται αποκλειστικά από το Μητρώο του άρθρου 1 ύστερα από δημοσίευση πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και κατά τη διαδικασία επιλογής που περιγράφεται στις παραγράφους 2 και 3, πλην ενός μέλους του συλλογικού οργάνου διοίκησης του οποίου η επιλογή και

ο ορισμός ανήκει στην ευρύτερη διακριτική ευχέρεια του αποφασίζοντος οργάνου.

β) Οι Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι, Διοικητές, Αναπληρωτές Διοικητές, Υποδιοικητές, και οι εν γένει επικεφαλής των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση, με εξαίρεση τις ανώνυμες εταιρείες που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Β΄ του ν. 3429/2005 (Α΄ 314), επιλέγονται αποκλειστικά από το Μητρώο του άρθρου 1 ύστερα από δημοσίευση πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και σύμφωνα με τη διαδικασία επιλογής που περιγράφεται στις παραγράφους 2 και 3.

Όπου στις οικείες διατάξεις των ως άνω νομικών προσώπων προβλέπονται θέσεις Διευθύνοντος Συμβούλου, αυτές πληρούνται από μέλη του Μητρώου του άρθρου 1, καθώς και υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα ύστερα από δημοσίευση πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και σύμφωνα με τη διαδικασία επιλογής που περιγράφεται στις παραγράφους 2 και 3.

Τα λοιπά μέλη των συλλογικών οργάνων διοίκησης των ως άνω νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση επιλέγονται από το Μητρώο του άρθρου 1, καθώς και από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα ύστερα από δημοσίευση πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και σύμφωνα με τη διαδικασία επιλογής των παραγράφων 2 και 3, πλην ενός μέλους του συλλογικού οργάνου διοίκησης του οποίου η επιλογή και ο ορισμός ανήκει στην ευρύτερη διακριτική ευχέρεια του αποφασίζοντος οργάνου.

Σε όσες από τις ως άνω περιπτώσεις προβλέπεται επιλογή αποκλειστικά από το Μητρώο του άρθρου 1 και δεν υποβληθούν υποψηφιότητες ή αν το αποφασίζουν όργανο κρίνει κατόπιν αιτιολογημένης εισήγησης του Ε.Σ.Ε.Δ. ότι καμία υποψηφιότητα δεν πληροί τις προδιαγραφές της θέσης που έχει προκηρυχθεί, δημοσιεύεται πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για πλήρωση των ανωτέρω θέσεων από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα. Η διαδικασία επιλογής πραγματοποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 2 και 3.

2. Η επιλογή των υποψηφίων που προβλέπονται στην προηγούμενη παράγραφο, πλην του μέλους που η επιλογή του ανήκει στην ευρύτερη διακριτική ευχέρεια του αποφασίζοντος οργάνου, πραγματοποιείται, ύστερα από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος από τον αρμόδιο Υπουργό. Η πρόσκληση δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του αρμόδιου Υπουργείου και του Α.Σ.Ε.Π. επί δέκα (10) ημέρες τουλάχιστον. Το Ε.Σ.Ε.Δ. αξιολογεί τα προσόντα των υποψηφίων και υποβάλλει στον αρμόδιο Υπουργό εισήγηση με τον τριπλάσιο αριθμό προτεινόμενων υποψηφίων για τις θέσεις Προέδρων, Αντιπροέδρων, Διοικητών, Αναπληρωτών Διοικητών, Υποδιοικητών, Διευθυνόντων Συμβούλων και των εν γένει επικεφαλής των νομικών προσώπων δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, καθώς και πίνακα με τον διπλάσιο αριθμό προτεινόμενων υποψηφίων για τις θέσεις λοιπών μελών των Διοικητικών Συμβουλίων. Ο Υπουργός επιλέγει υποχρεωτικά μεταξύ των περιλαμβανομένων στην εισήγηση του Ε.Σ.Ε.Δ. και ο διορισμός διενεργείται με απόφασή του που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Για την επιλογή των επικρατέστερων υποψηφίων, το Ε.Σ.Ε.Δ. λαμβάνει υπόψη του τα βιογραφικά στοιχεία των υποψηφίων και, ιδίως, τα τυπικά προσόντα τους, το εν γένει επιστημονικό και ερευνητικό έργο τους σε συ-

νάφεια με τις απαιτήσεις και τα καθήκοντα της θέσης που προκηρύσσεται και την προηγούμενη συνολικά διοικητική εμπειρία τους. Το Ε.Σ.Ε.Δ. συνεκτιμά την εν γένει προσωπικότητα των υποψηφίων κατόπιν διενέργειας δομημένης συνέντευξης, στην οποία καλείται υποχρεωτικά τουλάχιστον ο τριπλάσιος αριθμός υποψηφίων για κάθε προς πλήρωση θέση. Για τη συνέντευξη τηρείται πρακτικό, το οποίο συνυποβάλλεται με την εισήγηση του Ε.Σ.Ε.Δ. στον Υπουργό. Η ως άνω διαδικασία ακολουθείται και αν ο αριθμός των υποψηφίων είναι μικρότερος από τον αριθμό υποψηφίων που προβλέπεται στα προηγούμενα εδάφια.

3. Για τους διορισμούς που προβλέπονται στο άρθρο αυτό εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 3, 4 και 5 του άρθρου 7.

4. Ειδικά τα όργανα διοίκησης φορέων ειδικού καλλιτεχνικού, πολιτιστικού και αθλητικού σκοπού που εποπτεύονται από το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού, συνεχίζουν να ορίζονται ή να υποδεικνύονται σύμφωνα με τους ιδρυτικούς τους νόμους. Οι θέσεις των Καλλιτεχνικών Διευθυντών, καθώς και οι θέσεις με αρμοδιότητες ειδικού πολιτιστικού σκοπού Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών των ανωτέρω φορέων μπορεί να πληρούνται με διαδικασία δημόσιας πρόσκλησης ή δημόσιας διεθνούς πρόσκλησης. Με απόφαση του Υπουργού Πολιτισμού και Αθλητισμού καθορίζονται τα απαιτούμενα για την προκηρυσσόμενη θέση ειδικά προσόντα, η διαδικασία συγκρότησης της Επιτροπής Αξιολόγησης των υποψηφίων, τα κριτήρια επιλογής και κάθε άλλο σχετικό θέμα.

Άρθρο 9

Υποχρεώσεις επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης

1. Τα μέλη του Μητρώου, τα οποία επιλέγονται να καταλάβουν τις προβλεπόμενες από τον παρόντα νόμο θέσεις, παρακολουθούν μετά το διορισμό τους υποχρεωτικά ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης – επιμόρφωσης που σχεδιάζονται και διεξάγονται από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α., με στόχο την επικαιροποίηση των γνώσεων τους, τη διαρκή επιμόρφωσή τους σε θέματα διοίκησης δημόσιων οργανισμών και τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους σε θέματα διοικητικού συντονισμού και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Παρακολουθούν επίσης σεμινάρια σε θέματα πρόσβασης ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στις υπηρεσίες τις οποίες διοικούν, προκειμένου οι υπηρεσίες αυτές να καταστούν φιλικές και προσβάσιμες στα άτομα αυτά.

2. Κατά την ανάληψη των καθηκόντων Διοικητή ή Προέδρου ή Διευθύνοντος Συμβούλου του Νομικού Προσώπου Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου, υπογράφεται συμφωνία δέσμευσης επί καταρτισθέντος προγράμματος δράσης μεταξύ αυτού και του αρμόδιου Υπουργού ως εκπροσώπου του Ελληνικού Δημοσίου, όπου περιγράφονται με σαφήνεια οι ποσοτικοί και ποιοτικοί στόχοι του φορέα με αναλαμβάνονται οι αντίστοιχες δεσμεύσεις. Κατά την αντικατάσταση ή λήξη της θητείας, καθ' οιονδήποτε τρόπο, Διοικητή ή Προέδρου Νομικού Προσώπου ή Διευθύνοντος Συμβούλου, ο αποχωρήσας παραδίδει αναλυτική έκθεση πεπραγμένων της θητείας του, με ενσωματωμένο πλήρη οικονομικό και κοινωνικό απολογισμό. Ο βαθμός επίτευξης των στόχων καταγράφεται στο ατομικό του μητρώο και λαμβάνεται υπόψη σε μελλοντικές αξιολογήσεις νέων αιτήσεών του.

Άρθρο 10 **Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (Ε.Σ.Ε.Δ.)**

1. Με απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης της Δημόσιας Διοίκησης των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, συνιστάται στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (Ε.Σ.Ε.Δ.), το οποίο λειτουργεί σε τρία τμήματα. Κάθε τμήμα είναι εννεαμελές και αποτελείται από τρία (3) μέλη του Α.Σ.Ε.Π., που υποδεικνύονται από τον Πρόεδρό του, έναν (1) Σύμβουλο ή Πάρεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρό του, τον Πρόεδρο του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) ή ένα (1) μέλος του Επιστημονικού – Εκπαιδευτικού Συμβουλίου ή έναν (1) προϊστάμενο Διεύθυνσης Εκπαιδευτικής Μονάδας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρό του, τον Συνήγορο του Πολίτη ή έναν (1) Βοηθό – Συνήγορο που ο Συνήγορος υποδεικνύει, έναν (1) εμπειρογνώμονα που ορίζεται από το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης της Δημόσιας Διοίκησης των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., έναν (1) εμπειρογνώμονα σε θέματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, που υποδεικνύεται από την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), και έναν (1) εμπειρογνώμονα, που ορίζεται από τις κεντρικές εργοδοτικές οργανώσεις (Σ.Ε.Β., Ε.Σ.Ε.Ε., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) με τους νόμιμους αναπληρωτές τους. Πρόεδρος του Ε.Σ.Ε.Δ. ορίζεται ένα από τα μέλη του Α.Σ.Ε.Π.. Η θητεία του Ε.Σ.Ε.Δ. είναι διετής. Γραμματέας κάθε τμήματος και ο νόμιμος αναπληρωτής αυτού ορίζονται υπάλληλοι του Α.Σ.Ε.Π., κατηγορίας ΠΕ, με Α΄ βαθμό.

2. Για την επιλογή του Προέδρου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., στο Ε.Σ.Ε.Δ. συμμετέχει ένας (1) εμπειρογνώμονας, που υποδεικνύεται από τον Υπουργό Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και ο οποίος αντικαθιστά τον Πρόεδρο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α..

Άρθρο 11 **Υπηρεσιακή κατάσταση επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης**

1. Η θητεία των υπαλλήλων που υπηρετούν στις θέσεις του άρθρου 6, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης. Ομοίως λογίζεται η θητεία των υπαλλήλων που υπηρετούν σε θέσεις Προέδρων, Διοικητών, Διευθυνόντων Συμβούλων και γενικώς των επικεφαλής των φορέων του άρθρου 8. Η θητεία των υπαλλήλων που υπηρετούν στις λοιπές θέσεις του άρθρου 8, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος.

2. Μετά τη λήξη της θητείας τους ή την παύση τους από τις θέσεις στις οποίες διορίστηκαν, αυτοί επανέρχονται στο φορέα όπου υπηρετούσαν πριν από το διορισμό τους.

3. Ειδικές διατάξεις που αφορούν ασυμβίβαστα, περιορισμούς και κωλύματα σχετικά με την κατοχή των θέσεων των άρθρων 6 και 8 παραμένουν σε ισχύ.

4. Εάν ο επιλεγείς σε θέσεις των άρθρων 6 και 8 είναι άτομο με κινητική αναπηρία, τυφλό, ή άτομο με προβλήματα όρασης, κωφό ή βαρήκοο, καθορίζεται ειδική δαπάνη για την εργονομική διεύθετηση του χώρου εργασίας

του, τη χορήγηση συνοδού, διερμηνείας και εν γένει την κάλυψη του κόστους των αναγκών αναπηρίας σε ό,τι αφορά τα αυξημένα καθήκοντα της θέσης ευθύνης. Το ύψος της ανωτέρω δαπάνης, ο τρόπος χορήγησης αυτής και κάθε άλλο σχετικό θέμα καθορίζονται με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης.

Άρθρο 12 **Υποστήριξη του Ε.Σ.Ε.Δ. από το Α.Σ.Ε.Π.**

Το σύνολο της γραμματειακής και τεχνικής υποστήριξης της λειτουργίας του Ε.Σ.Ε.Δ. κατά τη διαδικασία επιλογής των υποψηφίων, καθώς και η τήρηση των πρακτικών στη διαδικασία της δομημένης συνέντευξης, ανήκει στην αρμοδιότητα του Α.Σ.Ε.Π..

Άρθρο 13 **Μεταβατικές διατάξεις – Τελικές διατάξεις**

1. Έως τις 31.7.2016 τίθεται σε λειτουργία το Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 1 και 3. Το κριτήριο αξιολόγησης για την ένταξη στο Μητρώο, όπως περιγράφεται στην περίπτωση α΄ της παραγράφου 1 του άρθρου 2, εφαρμόζεται μετά την παρέλευση δύο (2) αξιολογικών περιόδων η δε αδυναμία εφαρμογής του δεν αποτελεί λόγο μη λειτουργίας του Μητρώου. Έως τις 30.6.2016 εκδίδονται οι υπουργικές αποφάσεις συγκρότησης των Ειδικών Συμβουλίων Επιλογής Διοικήσεων (Ε.Σ.Ε.Δ.) του άρθρου 10, καθώς και οι λοιπές κανονιστικές πράξεις. Έως τις 30.9.2016 προκηρύσσονται όλες οι κενές θέσεις των άρθρων 6 και 8, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος. Έως τις 31.12.2016 ολοκληρώνεται η πλήρωση των ανωτέρω θέσεων.

2. Οι διατάξεις των άρθρων 77 του ν. 1969/1991 (Α΄ 167), 4 του ν. 3864/2010 (Α΄ 119), 16 του ν. 3986/2011 (Α΄ 152) και της υποπαραγράφου Ε.2. της παραγράφου Ε.2-7 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α΄ 222) εφαρμόζονται κατά παρέκκλιση των διατάξεων του παρόντος νόμου.

3. Οι κατά τη δημοσίευση του νόμου υπηρετούντες στις θέσεις του άρθρου 6 εκτελούν κανονικά τα καθήκοντά τους έως την επιλογή των αντικαταστατών τους σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος. Οι κατά τη δημοσίευση του νόμου υπηρετούντες στις θέσεις του άρθρου 8 εκτελούν κανονικά τα καθήκοντά τους έως τη λήξη της θητείας τους, και πάντως όχι πέραν της 30ής.6.2018.

ΜΕΡΟΣ Β΄ **ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

Αξιολόγηση, Στοχοθεσία, Κοινωνική λογοδοσία και συμμετοχή

Άρθρο 14 **Πεδίο εφαρμογής**

1. Στις διατάξεις του συστήματος αξιολόγησης του παρόντος υπάγονται οι τακτικοί πολιτικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.):

- α) του Δημοσίου,
- β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμού,
- γ) των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), συμπεριλαμβανομένου του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α.),
- δ) το προσωπικό των Ανεξάρτητων Αρχών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων,
- ε) οι υπάλληλοι των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων (Π.Ε.Δ.), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε.),
- στ) οι υπάλληλοι των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξου Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, οι οποίοι επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό.

2. Στις διατάξεις του συστήματος αξιολόγησης του παρόντος δεν υπάγονται:

- α) οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης,
- β) οι θρησκευτικοί λειτουργοί των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξου Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό,
- γ) οι υπάλληλοι και λειτουργοί που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Μέρους Β' του ν. 3205/2003 (Α' 297).

3. Η αξιολόγηση και η συμμετοχή των δημοσίων υπαλλήλων στη διαδικασία θέσης στόχων, όπως και γενικότερα στη λειτουργία της διοίκησης, αποσκοπούν στη βελτίωση της ατομικής απόδοσης κάθε υπαλλήλου και συνολικά της απόδοσης έργου της δημόσιας υπηρεσίας.

Άρθρο 15 **Αξιολογητές**

1. Αξιολογητές των υπαλλήλων και των προϊσταμένων οργανικών μονάδων κατά τις διατάξεις του παρόντος είναι οι δύο ιεραρχικά προϊστάμενοί τους κατά τη σειρά της οργανικής διάρθρωσης με τον τρόπο που ορίζεται στο επόμενο άρθρο. Στην περίπτωση των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, αξιολογητές είναι ο οικείος Υπουργός ή ο Αναπληρωτής Υπουργός ή ο Υφυπουργός και ο Γενικός ή ο Ειδικός Γραμματέας ή τα δύο (2) ανώτερα μονοπρόσωπα διοικητικά όργανα της Υπηρεσίας. Αν δεν υπάρχουν, αξιολογητής είναι μόνο το ανώτερο μονοπρόσωπο διοικητικό όργανο. Στην περίπτωση των προϊσταμένων Διευθύνσεων, όπου ελλείπει θέση Γενικού Διευθυντή, αξιολογητές είναι τα δύο (2) ανώτερα μονοπρόσωπα διοικητικά όργανα της Υπηρεσίας. Όπου δεν υπάρχει δεύτερος ιεραρχικά προϊστάμενος, την αξιολόγηση διενεργεί αποκλειστικά ο ένας.

2. Ως προϊστάμενοι κατά την έννοια της παραγράφου 1 νοούνται οι πολιτικοί υπάλληλοι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή αξιωματικοί των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας, που κατέχουν θέση, η οποία αποτελεί την κορυφή της οικείας οργανικής μονάδας, καθώς και οι μετακλητοί ή με θητεία υπάλληλοι, οι οποίοι κατέχουν τέτοια θέση βάσει ειδικών διατάξεων, συμπεριλαμβανομέ-

νων και των νομίμων αναπληρωτών τους.

3. Προκειμένου για αυτοτελείς υπηρεσιακές μονάδες αποκεντρωμένων ή αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών ή Ν.Π.Δ.Δ., ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας ή ο Συντονιστής Αποκεντρωμένης Διοίκησης ή το μονομελές όργανο διοίκησης και, αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης, συντάσσουν εκθέσεις αξιολόγησης για τους προϊσταμένους οργανικών μονάδων που υπάγονται απευθείας σε αυτούς και για τους υπαλλήλους που υπηρετούν στο γραφείο τους ή υπάγονται σε αυτούς.

4. Οι εκθέσεις αξιολόγησης των υπαλλήλων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος και υπηρετούν σε γραφείο Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού συντάσσονται από τον Διευθυντή του οικείου Γραφείου. Εάν δεν υπάρχει Διευθυντής, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται από τον Υπουργό, τον Αναπληρωτή Υπουργό ή τον Υφυπουργό. Η έκθεση αξιολόγησης του Διευθυντή του Γραφείου του Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού συντάσσεται από τον οικείο Υπουργό, τον Αναπληρωτή Υπουργό ή τον Υφυπουργό, εφόσον αυτός υπάγεται στις διατάξεις του παρόντος.

5. Οι εκθέσεις αξιολόγησης προϊσταμένων αυτοτελών οργανικών μονάδων επιπέδου Διεύθυνσης ή Τμήματος, οι οποίες υπάγονται απευθείας σε Υπουργό, Αναπληρωτή Υπουργό ή Υφυπουργό συντάσσονται από τους τελευταίους.

6. Οι εκθέσεις αξιολόγησης των προϊσταμένων διευθύνσεων, αυτοτελών τμημάτων ή αυτοτελών γραφείων καθώς και των υπαλλήλων των υπηρεσιών Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού συντάσσονται από τον Δήμαρχο και τον Περιφερειάρχη αντίστοιχα, εφόσον οι πιο πάνω υπάλληλοι υπάγονται απευθείας σε αυτούς.

7. Για τους αποσπασμένους υπαλλήλους συντάσσονται εκθέσεις αξιολόγησης από τους προϊσταμένους των υπηρεσιών, στις οποίες είναι αποσπασμένοι, εφόσον υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος. Ειδικά ως προς τους αποσπασμένους υπαλλήλους σε γραφεία βουλευτών ή Ελλήνων βουλευτών του ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, αξιολογητής θεωρείται ο οικείος βουλευτής ή ευρωβουλευτής. Στην περίπτωση αυτή δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 20, 22, 23 και 24.

8. Κάθε αξιολογητής υποχρεούται να συντάσσει εκθέσεις αξιολόγησης για όλους τους υπαλλήλους αρμοδιότητάς του, εφόσον προίστατο αυτών κατά το προηγούμενο έτος για πέντε (5) τουλάχιστον μήνες, ανεξάρτητα αν είχε τοποθετηθεί με σχετική απόφαση ή όχι, έστω και αν κατά το χρόνο σύνταξης των εκθέσεων υπηρετεί σε άλλη υπηρεσία, με την επιφύλαξη του εδαφίου β', περίπτωση γ' της παραγράφου 2 του επόμενου άρθρου.

Άρθρο 16 **Έκθεση αξιολόγησης**

1. Η έκθεση αξιολόγησης περιλαμβάνει τουλάχιστον:

α) Τους τίτλους σπουδών του υπαλλήλου, καθώς και τις δραστηριότητες επιμόρφωσης κατά το έτος στο οποίο αναφέρεται η αξιολόγηση.

β) Συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέσθηκε από την οργανική μονάδα (Διεύθυνση, Τμήμα) στην οποία ανήκει ο αξιολογούμενος, κατά την περίοδο που αξιολογείται.

γ) Συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέστηκε από τον αξιολογούμενο, κατά την περίοδο που αξιολογείται.

δ) Τα στοιχεία της συμβουλευτικής συνέντευξης του άρθρου 19.

ε) Τη βαθμολογία του αξιολογούμενου βάσει των κριτηρίων των επόμενων παραγράφων.

2.α) Οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται από τους αρμόδιους αξιολογητές υποχρεωτικά εντός του πρώτου τριμήνου κάθε έτους.

β) Η προθεσμία της περίπτωσης α' ισχύει και για τους αξιολογητές που απέβαλαν την ιδιότητά τους αυτή πριν από τις 31 Μαρτίου λόγω τοποθέτησης, μετάθεσης, μετακίνησης, απόσπασης, μετάταξης ή διορισμού σε άλλη υπηρεσία.

γ) Αν ο προϊστάμενος άσκησε καθήκοντα για πέντε (5) τουλάχιστον μήνες, αλλά η υπαλληλική σχέση λύθηκε λόγω παραίτησης ή αυτοδίκαιης απόλυσης από την υπηρεσία, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται και υποβάλλονται με μέριμνα της αρμόδιας μονάδας προσωπικού, πριν από την αποχώρησή του. Κατ' εξαίρεση, όταν αξιολογητές είναι ο Υπουργός, ο Αναπληρωτής Υπουργός, ο Υφυπουργός, ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας, το μονομελές όργανο διοίκησης ή ο πρόεδρος συλλογικού οργάνου διοίκησης ή ο Διευθυντής του Γραφείου του Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού, μπορεί να συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης και για χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών (3) μηνών υπηρεσίας και σε περίπτωση που οι πιο πάνω αποχωρήσουν από τη θέση τους μπορεί να συντάσσονται εκθέσεις αξιολόγησης μέχρι και εξήντα (60) ημέρες μετά την αποχώρησή τους.

δ) Σε περίπτωση πραγματικής αδυναμίας του προϊσταμένου που ενεργεί ως αξιολογητής, τις εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσει ο νόμιμος αναπληρωτής του, εφόσον αυτός εκτελούσε χρέη αναπληρωτή προϊσταμένου για τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) της αξιολογικής περιόδου. Σε αντίθετη περίπτωση, καθώς και όταν δεν υπάρχει νόμιμος αναπληρωτής, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται κατ' εξαίρεση από τον άμεσο προϊστάμενο του αξιολογητή.

ε) Με την επιφύλαξη των διατάξεων του δεύτερου εδαφίου της περίπτωσης γ' της παραγράφου 2, σε καμία περίπτωση δεν συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης για χρονικό διάστημα μικρότερο των πέντε (5) μηνών.

3.α) Αρμόδια για την τήρηση των διαδικασιών αξιολόγησης είναι η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού ή Διοικητικού. Αν διαπιστώνεται οποιαδήποτε παράλειψη ή πλημμελής ή μη ορθή συμπλήρωση, η έκθεση αξιολόγησης επιστρέφεται από τον προϊστάμενο της υπηρεσίας διοικητικού ή προσωπικού για σχετική συμπλήρωση ή διόρθωση.

β) Κάθε έκθεση αξιολόγησης γνωστοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία Προσωπικού ή Διοικητικού υποχρεωτικά στον υπάλληλο που αφορά.

γ) Ο υπάλληλος δικαιούται οποτεδήποτε να ζητεί από την αρμόδια υπηρεσία Προσωπικού ή Διοικητικού και να λαμβάνει πλήρη γνώση ή και αντίγραφο των εκθέσεων αξιολόγησης του, θέτοντας επί του εντύπου της έκθεσης αξιολόγησης την υπογραφή του και την ημερομηνία κατά την οποία έλαβε γνώση.

4. Ο τελικός βαθμός της αξιολόγησης προκύπτει από το μέσο όρο των βαθμολογιών των δύο (2) αξιολογητών. Αν η απόκλιση μεταξύ των δύο (2) αξιολογητών υπερβαίνει τις είκοσι τέσσερις (24) εκατοστιαίες μονάδες, αρμό-

δια για τη βαθμολόγηση είναι η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21, στην οποία παραπέμπονται υποχρεωτικά οι σχετικές εκθέσεις αξιολόγησης.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικό με τη μορφή και το περιεχόμενο των Εντύπων Έκθεσης Αξιολόγησης.

Άρθρο 17

Κριτήρια και διαδικασία αξιολόγησης υπαλλήλων

1. Τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών κατατάσσονται στις εξής κατηγορίες:

Α. Γνώση του αντικειμένου, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα

Β. Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά

Γ. Αποτελεσματικότητα

2. Κάθε κατηγορία κριτηρίων αναλύεται σε επιμέρους κριτήρια, ως ακολούθως:

Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

α) Διοικητική ικανότητα, επαγγελματική επάρκεια, δυνατότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου.

β) Ολοκληρωμένη γνώση του διοικητικού έργου του φορέα (Υπουργείου, αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ.).

γ) Επίδειξη ενδιαφέροντος, ανάπτυξη δεξιοτήτων και αφοσίωση κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων.

δ) Πρωτοβουλία, καινοτομίες, ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου.

ε) Εκπόνηση σχετικών μελετών, άρθρων ή προτάσεων και βράβευση τέτοιων εργασιών.

στ) Ανάληψη ευθυνών και ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων συναφών προς τη φύση της υπηρεσίας. Ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου.

Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

ζ) Επικοινωνία και άριστη συνεργασία με συνυπηρετούντες στην ίδια ή άλλη υπηρεσιακή μονάδα, υπαλλήλους.

η) Συμπεριφορά προς τους πολίτες, καθώς και άμεση εξυπηρέτηση των αναγκών τους.

Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

θ) Ποσοτική και ποιοτική εργασιακή απόδοση (ιδίως: διαχείριση κρίσεων, αναβάθμιση εργασιακού περιβάλλοντος, προστιθέμενη αξία διοικητικού έργου).

ι) Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας και συμμετοχής στη στοχοθεσία του Τμήματος.

3. Στο η' κριτήριο αξιολογούνται μόνο οι υπάλληλοι που λόγω των αρμοδιοτήτων τους έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό. Το ι' κριτήριο βαθμολογείται μόνο εφόσον έχουν τεθεί στόχοι για το έτος που αφορά η αξιολόγηση.

4. Κάθε επιμέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από τους αξιολογητές με ένα ακέραιο βαθμό, που κατά την αντικειμενική κρίση αρμόζει για τον αξιολογούμενο. Η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το 0 έως το 100.

5. Με τους βαθμούς από 90 έως 100 βαθμολογούνται οι άριστοι υπάλληλοι, οι οποίοι έχουν επιδείξει όλους ε-

ξαιρετική επίδοση στα καθήκοντά τους. Ως όλως εξαιρετική επίδοση νοείται η προσφορά έργου υψηλού επιπέδου από τον αξιολογούμενο, από το οποίο προέκυψε σημαντικό όφελος για την Υπηρεσία. Για τη βαθμολογία με βαθμό 90 και άνω απαιτείται ειδική αιτιολογία της βαθμολογίας αυτής για τα κριτήρια αξιολόγησης, με καταγραφή πραγματικών στοιχείων και δεδομένων που τη στοιχειοθετούν και εξετάζεται υποχρεωτικά από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21, η οποία είτε οριστικοποιεί τη βαθμολογία είτε τη διορθώνει με παράθεση πλήρους αιτιολογίας.

6. Με τους βαθμούς από 75 έως 89 βαθμολογούνται οι πολύ επαρκείς υπάλληλοι, οι οποίοι μπορούν να ανταποκριθούν πλήρως στις απαιτήσεις της υπηρεσίας τους, να αντιμετωπίσουν κάθε υπηρεσιακό ζήτημα και περιστασιακά μόνο ενδεχομένως να χρειάζονται ελάχιστη υποβοήθηση στο έργο τους.

7. Με τους βαθμούς από 60 έως 74 βαθμολογούνται οι επαρκείς υπάλληλοι που επιδιώκουν σταθερά να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της υπηρεσίας, αλλά δεν ανταποκρίνονται στα παραπάνω κριτήρια.

8. Με τους βαθμούς από 50 έως 59 βαθμολογούνται οι μερικώς επαρκείς υπάλληλοι, οι οποίοι αποδίδουν κάτω του συνηθισμένου μέτρου και μπορεί να χρειάζονται υποβοήθηση στο έργο τους.

9. Με τους βαθμούς από 40 έως 49 βαθμολογούνται οι μέτριοι υπάλληλοι, οι οποίοι κατά κανόνα χρειάζονται υποβοήθηση στο έργο τους.

10. Με τους βαθμούς από 25 έως 39 βαθμολογούνται οι ανεπαρκείς υπάλληλοι.

11. Με τους βαθμούς 0 έως 24 βαθμολογούνται οι ακατάλληλοι για τη συγκεκριμένη υπηρεσία υπάλληλοι.

12. Βαθμολογία κάτω του βαθμού εξήντα (60) πρέπει υποχρεωτικά να αιτιολογείται ειδικά και να θεμελιώνεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία και δεδομένα του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, όπως η επιβολή πειθαρχικών ποινών, δυσμενών παρατηρήσεων των προϊσταμένων του ή άλλων αντικειμενικών στοιχείων που να καταδεικνύουν προδήλως μειωμένη ανταπόκριση στα υπηρεσιακά καθήκοντα. Εάν ελλείπουν παρόμοια υποστηρικτικά στοιχεία της δυσμενούς βαθμολογίας, ο υπάλληλος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης που προβλέπεται στο άρθρο 21, σύμφωνα με τα άρθρα 20 και 21.

13. α) Το κριτήριο ι' βαθμολογείται ανάλογα με το βαθμό ανταπόκρισης των υπαλλήλων στη στοχοθεσία του τμήματος και στην ατομική τους στοχοθεσία και απαιτείται πάντοτε ειδική και τεκμηριωμένη αιτιολογία. Πριν από τη βαθμολόγηση του κριτηρίου αυτού προηγείται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 23, υπό την ευθύνη και την προεδρία του οικείου προϊσταμένου Διεύθυνσης σύγκληση της Ολομέλειας του Τμήματος για τη συλλογική αξιολόγηση και ατομική αυτοαξιολόγηση κάθε υπαλλήλου, σε σχέση με τη στοχοθεσία του. Η αυτοαξιολόγηση δεν καταλήγει σε πρόταση βαθμολογίας κάθε υπαλλήλου, αλλά εντοπίζει προβλήματα και επιτεύγματα του τμήματος και λαμβάνεται υπόψη από τον αξιολογητή για τη διαμόρφωση της αιτιολογίας της βαθμολογίας του.

β) Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, το εν λόγω κριτήριο δε βαθμολογείται, αν δεν έχει προηγηθεί διαδικασία στοχοθεσίας, σύμφωνα με το νόμο αυτόν.

14. Μετά την οριστικοποίηση των εκθέσεων αξιολόγησης, η αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού/Διοικητικού γνω-

στοποιεί την έκθεση αξιολόγησης στον αξιολογούμενο.

15. Στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης συνιστάται Διεύθυνση Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης υπό τη Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η Διεύθυνση Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης παρακολουθεί και διαχειρίζεται στατιστικά δεδομένα και χρονοσειρές δεδομένων και συντάσσει εκθέσεις ανάλυσης δεδομένων των βαθμολογιών αξιολόγησης. Όπου παρατηρείται συστηματική εμφάνιση ακραίων τιμών βαθμολόγησης, είτε υψηλών είτε χαμηλών, μπορεί με απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Διεύθυνσης Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης, να εφαρμόζεται «συντελεστής διόρθωσης». Με επιμέλεια της Διεύθυνσης Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης εκδίδονται σε ετήσια βάση οδηγίες για τη βαθμολόγηση στο πλαίσιο της αξιολόγησης.

Άρθρο 18

Κριτήρια και διαδικασία αξιολόγησης προϊσταμένων οργανικών μονάδων

1. Τα κριτήρια αξιολόγησης των προϊσταμένων οργανικών μονάδων κατατάσσονται στις εξής κατηγορίες:

A. Γνώση του αντικείμενου, αντίληψη, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα

B. Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά

Γ. Διοικητικές ικανότητες

Δ. Αποτελεσματικότητα

2. Κάθε κατηγορία κριτηρίων αναλύεται στα εξής επιμέρους κριτήρια:

A. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΑΝΤΙΛΗΨΗ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

α) Επαγγελματική επάρκεια.

Αξιολογείται η γνώση του αντικείμενου της δημόσιας διοίκησης, η ικανότητα οργάνωσης του ατομικού και συλλογικού φόρτου εργασίας και η ευθυκρίσια.

β) Αντίληψη και ικανότητα λύσης προβλημάτων.

Αξιολογείται η ορθή σύλληψη των προβλημάτων, η ικανότητα αντίληψης σύνθετων καταστάσεων και θέση προτεραιοτήτων, η πρόβλεψη και έγκαιρη αντιμετώπιση συνεπειών και η ορθή διαχείριση κρίσεων.

γ) Πρωτοβουλία – Καινοτομίες.

Αξιολογείται η ανάπτυξη δημιουργικών και πρακτικών λύσεων, η δυνατότητα για συνεχή βελτίωση της απόδοσης και δημιουργικότητας και η εισαγωγή και αποδοχή καινοτόμων μεθόδων.

B. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

δ) Συμπεριφορά προς πολίτες. Εξυπηρέτηση του κοινού.

ε) Επικοινωνία και συνεργασία με τους προϊσταμένους.

στ) Επικοινωνία και συνεργασία με τους υφισταμένους.

Αξιολογείται η ικανότητα ακριβούς και σαφούς επικοινωνίας, προφορικής και γραπτής, η ικανότητα διαπραγμάτευσης αλλά και αντίληψης των προβλημάτων επικοινωνίας, η επίδειξη σεβασμού στη διαφορετικότητα.

Γ. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

ζ) Ικανότητα να προγραμματίζει, οργανώνει, συντονίζει και ελέγχει τις εργασίες της μονάδας του. Αξιολογείται η ηγετική ικανότητα, ιδίως ως προς την προετοιμασία μελλοντικών στελεχών και την κατανομή έργου στο προσωπικό ευθύνης τους.

η) Ικανότητα να καθοδηγεί, ενημερώνει, παρακινεί τους υπαλλήλους, να αναπτύσσει τις επαγγελματικές και προσωπικές ικανότητες και δεξιότητές τους, να παρέχει κίνητρα συνεχούς επιμόρφωσης, να δίνει παραδείγματα εξωστρεφούς παρουσίας σε συνέδρια, ημερίδες και διεθνείς διοργανώσεις.

θ) Ικανότητα αντικειμενικής και αμερόληπτης αξιολόγησης.

ι) Ικανότητα λήψης αποτελεσματικών αποφάσεων, ιδίως σε συνθήκες κρίσης.

Δ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

ια) Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας.

3. Στο δ' κριτήριο αξιολογούνται μόνο οι προϊστάμενοι, των οποίων οι οργανικές μονάδες έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό. Το ια' κριτήριο βαθμολογείται μόνον αν έχουν τεθεί στόχοι για το έτος που αφορά η αξιολόγηση.

4. Κάθε επιμέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από τους αξιολογητές με ένα ακέραιο βαθμό που, κατά την αντικειμενική κρίση, αρμόζει στο αντίστοιχο κριτήριο για τον αξιολογούμενο. Η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το 0 έως το 100.

5. Με βαθμό από 90 έως 100 βαθμολογούνται οι άριστοι προϊστάμενοι που έχουν σημειώσει κατά την περίοδο αξιολόγησης όλως εξαιρετική επίδοση. Ως όλως εξαιρετική επίδοση νοείται η υψηλού επιπέδου ικανότητα συντονισμού της οργανικής μονάδας για την επίτευξη συγκεκριμένων προδιαγεγραμμένων στόχων από τους οποίους προέκυψε σημαντικό όφελος για το φορέα. Για τη βαθμολογία με βαθμό από 90 και πάνω απαιτείται η παράθεση από τους αξιολογητές ειδικής αιτιολογίας της βαθμολογίας αυτής για τα κριτήρια αξιολόγησης, με καταγραφή πραγματικών δεδομένων που τη στοιχειοθετούν και η βαθμολογία εξετάζεται υποχρεωτικά από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21, η οποία είτε την οριστικοποιεί είτε την διορθώνει με παράθεση πλήρους αιτιολογίας.

6. Με τους βαθμούς 75 έως 89 βαθμολογούνται από τους αξιολογητές όσοι θεωρούνται πολύ επαρκείς προϊστάμενοι, οι οποίοι μπορούν να ανταποκριθούν πλήρως στις απαιτήσεις της Υπηρεσίας τους και να αντιμετωπίσουν κάθε υπηρεσιακό ζήτημα.

7. Με τους βαθμούς 60 έως 74 οι επαρκείς προϊστάμενοι.

8. Με τους βαθμούς 50 έως 59 οι μερικώς επαρκείς προϊστάμενοι.

9. Με τους βαθμούς 40 έως 49 οι μέτριοι προϊστάμενοι.

10. Με τους βαθμούς 25 έως 39 οι ανεπαρκείς προϊστάμενοι.

11. Με τους βαθμούς 0 έως 24 οι ακατάλληλοι για τη θέση προϊστάμενοι.

12. Βαθμολογία μικρότερη των 60 βαθμών πρέπει υποχρεωτικά να αιτιολογείται ειδικά και να βασίζεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία, τα οποία να στοιχειοθετούν την ανεπαρκή διοίκηση της δο-

μής, καθώς και την ανεπαρκή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Ο αξιολογούμενος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21.

13. Το κριτήριο ια' βαθμολογείται ανάλογα με το βαθμό ανταπόκρισης του προϊσταμένου στην ατομική στοχοθεσία του, βάσει ειδικής πάντοτε αιτιολογίας.

Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, το εν λόγω κριτήριο δεν βαθμολογείται, εάν δεν έχει προηγηθεί διαδικασία στοχοθεσίας, σύμφωνα με το νόμο αυτόν.

14. Η αξιολόγηση των προϊσταμένων λαμβάνει υπόψη και την αξιολόγηση των υφισταμένων, όπως περιγράφεται στην επόμενη παράγραφο.

15. Ο προϊστάμενος Τμήματος αξιολογείται επίσης από το σύνολο των άμεσα υφισταμένων του, εφόσον αυτοί είναι τουλάχιστον τρεις (3). Ο προϊστάμενος Διεύθυνσης αξιολογείται από τους προϊσταμένους Τμήματος και εάν αυτοί είναι λιγότεροι από τρεις (3), από το σύνολο των υπαλλήλων της Διεύθυνσης. Ο προϊστάμενος επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης αξιολογείται από τους προϊσταμένους επιπέδου Διεύθυνσης και Τμήματος που υπάγονται στη Γενική Διεύθυνση. Η κατά τα ανωτέρω αξιολόγηση από τους υφισταμένους πραγματοποιείται βάσει ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο καταρτίζεται από την οικεία Διεύθυνση Προσωπικού/Διοικητικού.

Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει τα εξής κριτήρια:

α) ικανότητα διοίκησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού,

β) ικανότητα αποτελεσματικής καθοδήγησης των υφισταμένων, υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά,

γ) ικανότητα διαχείρισης κρίσεων,

δ) ανάληψη ευθύνης,

ε) δεκτικότητα στην εισαγωγή νέων μεθόδων και νέων τεχνολογιών.

Επί των κριτηρίων αυτών αξιολογούν οι υφιστάμενοι τον προϊστάμενό τους βάσει της παρακάτω κλίμακας:

90-100: άριστος,

75-89: πολύ επαρκής,

60-74: επαρκής,

50-59: μερικώς επαρκής,

40-49: μέτριος,

25-39: ανεπαρκής,

0-24: ακατάλληλος.

Κάθε κριτήριο βαθμολογείται ξεχωριστά.

16. Η βαθμολογία κάθε ετήσιας αξιολόγησης των προϊσταμένων από τους υφιστάμενους συνοδεύει τον ατομικό φάκελο αξιολόγησης κάθε προϊσταμένου και συνεκτιμάται κατά τις αξιολογήσεις του/της.

Άρθρο 19

Συμβουλευτική Συνέντευξη

1. Πριν από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, ο άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενος, ως πρώτος αξιολογητής καλεί τον υπάλληλο προκειμένου να συζητήσει μαζί του τρόπους βελτίωσης της απόδοσής του και καλύτερης αξιοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του προς όφελος τόσο του ίδιου όσο και για τη λειτουργία γενικά και την απόδοση της οργανικής μονάδας, στην οποία υπηρετεί. Η ημερομηνία της συμβουλευτικής συνέντευξης, καθώς και οι υπογραφές του αξιολογητή και του αξιολογούμενου σημειώνονται σε ειδικό χώρο του εντύπου αξιολόγησης με επισημείωση στην περίπτωση κατά

την οποία ο αξιολογούμενος ζήτησε προθεσμία για να υποβάλει τις απόψεις - αντιρρήσεις του κατά τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου αυτού.

2. Σε περίπτωση αξιολόγησης του υπαλλήλου με μέσο όρο βαθμολογίας της έκθεσης μικρότερο του εξήντα (60) συμπληρώνονται υποχρεωτικά από τον αξιολογητή στο έντυπο αξιολόγησης τα μέτρα βελτίωσης που οφείλει να λάβει ο αξιολογούμενος, ο προϊστάμενος που τον αξιολογεί, στο μέτρο των αρμοδιοτήτων του, και η υπηρεσία.

3. Ο αξιολογούμενος έχει δικαίωμα να υποβάλει απευθείας στον αξιολογητή απόψεις - αντιρρήσεις μέσα σε δύο (2) ημέρες από την πραγματοποίηση της συνέντευξης. Οι απόψεις - αντιρρήσεις, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της έκθεσης αξιολόγησης του υπαλλήλου και λαμβάνονται υπόψη από τον αξιολογητή.

4. Αν προτείνονται μέτρα βελτίωσης, αυτά λαμβάνονται υπόψη υποχρεωτικά από τον αξιολογητή κατά την επόμενη περίοδο αξιολόγησης του υπαλλήλου. Ο αξιολογητής οφείλει να σημειώσει στην έκθεση αξιολόγησης τα μέτρα που έλαβε ο ίδιος και η υπηρεσία προκειμένου να βοηθήσουν τον υπάλληλο να βελτιώσει την απόδοσή του. Αν παραλειφθεί η προαναφερόμενη υποχρέωση, η παράλειψη αυτή λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη ως δυσμενές στοιχείο από τον προϊστάμενο του αξιολογητή κατά την αξιολόγηση του τελευταίου.

Άρθρο 20 Ενστάσεις

1. Ο αξιολογούμενος υπάλληλος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης, αν ο μέσος όρος βαθμολογίας της Έκθεσης Αξιολόγησης είναι μικρότερος του εβδομήντα (70).

2. Η ένσταση πρέπει να περιλαμβάνει αναλυτικά τα συγκεκριμένα στοιχεία και τα πραγματικά περιστατικά στα οποία ο αξιολογούμενος θεμελιώνει τους ισχυρισμούς της ένστασής του.

3. Οι ενστάσεις ασκούνται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία επτά (7) εργάσιμων ημερών από τη γνωστοποίηση της έκθεσης στον υπάλληλο. Οι ενστάσεις υποβάλλονται στην οικεία Διεύθυνση Διοικητικού η οποία τις διαβιβάζει στην αρμόδια Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης.

4. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης εξετάζει το παραδεκτό και το βάσιμο της ένστασης και μπορεί είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει την έκθεση αξιολόγησης με παράθεση πλήρους αιτιολογίας. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης δικαιούται να ζητήσει οποιεσδήποτε πρόσθετες διευκρινίσεις κρίνει απαραίτητες από τους αξιολογητές ή τον αξιολογούμενο και γενικώς να ενεργήσει για τη διακρίβωση των προβαλλόμενων ισχυρισμών. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης αποφαινεται για τις ενστάσεις μέσα σε προθεσμία δύο (2) μηνών από την περίευσή τους σε αυτή.

Άρθρο 21 Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης

1. Σε κάθε Υπουργείο, Γενική ή Ειδική Γραμματεία Υπουργείου με απόφαση του οικείου Υπουργού, σε κάθε αυτοτελή δημόσια υπηρεσία με απόφαση του προϊσταμένου της, σε κάθε Αποκεντρωμένη Διοίκηση με απόφαση του Συντονιστή Αποκεντρωμένης Διοίκησης, σε κάθε Περιφέρεια με απόφαση του οικείου Περιφερειάρχη, και

σε κάθε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), το οποίο έχει δικό του Υπηρεσιακό Συμβούλιο, με απόφαση του εποπτεύοντος Υπουργού, συνιστάται Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης.

Η εν λόγω Επιτροπή αποτελείται από: τον προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης αρμοδιότητας θεμάτων προσωπικού, έναν προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης του οικείου φορέα και έναν προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης από άλλο Υπουργείο ή άλλο φορέα με ισάριθμους ομοίβαθμους αναπληρωτές τους από τον οικείο ή από άλλους φορείς.

Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ο προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης αρμοδιότητας θεμάτων προσωπικού. Η επιλογή του μέλους της Επιτροπής από τον οικείο φορέα εκτός του Προέδρου γίνεται με δημόσια κλήρωση. Για την επιλογή του μέλους που προέρχεται από άλλο φορέα διενεργείται υποχρεωτικά δημόσια κλήρωση μεταξύ τουλάχιστον πέντε (5) υποψηφίων που προέρχονται από πέντε (5) διαφορετικούς φορείς. Με όμοια απόφαση μπορεί να συγκροτούνται περισσότερες Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης στον ίδιο φορέα, όποτε κρίνεται αναγκαίο.

Γραμματέας της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης ορίζεται υπάλληλος της Διεύθυνσης αρμοδιότητας θεμάτων προσωπικού του οικείου φορέα. Στην Επιτροπή μετέχουν χωρίς δικαίωμα ψήφου και δύο (2) αιρετοί εκπρόσωποι των μόνιμων υπαλλήλων ή των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) του οικείου φορέα. Στην Επιτροπή μετέχει χωρίς δικαίωμα ψήφου και εκπρόσωπος του Επαγγελματικού Επιμελητηρίου ή Συλλόγου ή Σωματείου, του οποίου ο αξιολογούμενος είναι μέλος, ύστερα από αίτηση του τελευταίου.

Τα Ν.Π.Δ.Δ. που δε διαθέτουν δικό τους Υπηρεσιακό Συμβούλιο υπάγονται στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του φορέα από τον οποίο εποπτεύονται.

Για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. α' βαθμού η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης συνιστάται με απόφαση του Συντονιστή της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης και αποτελείται από τα τακτικά μη αιρετά μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, που λειτουργεί σε κάθε νομό για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. α' βαθμού με την υποχρεωτική συμμετοχή ενός προϊστάμενου Διεύθυνσης προερχόμενου από άλλο φορέα κατόπιν επιλογής σύμφωνα με τη διαδικασία του πέμπτου εδαφίου της παραγράφου 1. Τα ανωτέρω ισχύουν αναλόγως και για τους Δήμους Αθηναίων, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης, οι οποίοι διαθέτουν δικό τους Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Ειδικά για τους Ο.Τ.Α. α' βαθμού το σύστημα αξιολόγησης του παρόντος νόμου εφαρμόζεται μετά την πάροδο έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του.

Για τις Ανεξάρτητες Αρχές η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης συγκροτείται από τα τακτικά μη αιρετά μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου αυτών με την υποχρεωτική συμμετοχή ενός προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης προερχόμενου από άλλο φορέα κατόπιν επιλογής σύμφωνα με τη διαδικασία του πέμπτου εδαφίου της παραγράφου 1.

2. Έργο της Επιτροπής είναι η αξιολόγηση των ενστάσεων του άρθρου 20, καθώς και των εξαιρετικών επιδόσεων κατά τα οριζόμενα στις παραγράφους 5 και 12 του άρθρου 17, στις παραγράφους 5 και 11 του άρθρου 18 και στην παράγραφο 4 του άρθρου 16.

3. Στους φορείς που δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν οι προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων ορίζονται μέλη, τακτικά και αναπληρωματικά, προϊστάμενοι Διευθύνσεων, από τους οποίους υποχρεωτικά ένας προέρχεται από άλλο φορέα με τη διαδικασία του πέμπτου εδαφίου της παραγράφου 1.

Εάν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν οι προϊστάμενοι Διευθύνσεων, οι υπάλληλοι των εν λόγω φορέων υπάγονται στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του φορέα που τους εποπτεύει.

Σε όσους φορείς προβλέπεται Υπηρεσιακό Συμβούλιο, το οποίο ακόμη δεν έχει συσταθεί, οι υπάλληλοι των εν λόγω φορέων υπάγονται στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του φορέα που τους εποπτεύει.

4. Αν η Επιτροπή κληθεί να αξιολογήσει ενστάσεις ή τις εξαιρετικές επιδόσεις υπαλλήλων ή προϊσταμένων που έχουν αξιολογηθεί από μέλος της Επιτροπής, το συγκεκριμένο μέλος κωλύεται να συμμετάσχει στην εξέταση του εν λόγω θέματος από την Επιτροπή και τη θέση του παίρνει ο αναπληρωτής του.

Η θητεία των μελών της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης είναι διετής. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος η θητεία τους λήγει στις 31.12.2016.

Άρθρο 22 **Στοχοθεσία**

1. Με τη στοχοθεσία επιδιώκεται η βελτίωση της αποτελεσματικότητας και συλλογικής δράσης της διοίκησης, η πληρέστερη εκπλήρωση της αποστολής της Υπηρεσίας, και η ανταπόκρισή της στις ανάγκες της κοινωνίας.

2. Εντός της πρώτης εβδομάδας του Οκτωβρίου κάθε έτους ο Υπουργός ή το όργανο διοίκησης κάθε φορέα γνωστοποιεί και κατανέμει στις οικείες υπηρεσίες τους στρατηγικούς στόχους της υπηρεσίας για το επόμενο έτος. Στο πλαίσιο των στόχων αυτών, οι προϊστάμενοι των Γενικών Διευθύνσεων ή ελλείψει αυτών οι προϊστάμενοι Διευθύνσεων καταθέτουν στον Υπουργό ή στο όργανο διοίκησης εξειδικευμένη εισήγηση σχετικά με τους διαθέσιμους πόρους, τις υλοποιηθείσες και εν εξελίξει δράσεις της υπηρεσίας τους, καθώς και το γενικότερο προγραμματισμό του τομέα ευθύνης τους. Εντός της πρώτης εβδομάδας του Νοεμβρίου ο αρμόδιος Υπουργός ή το μονομελές όργανο διοίκησης, σε συνεργασία με τους ως άνω αναφερόμενους προϊσταμένους, αποφασίζει σχετικά επί των εισηγήσεων και στη συνέχεια γνωστοποιεί και κατανέμει σε κάθε Γενική Διεύθυνση ή σε κάθε Διεύθυνση τους στρατηγικούς στόχους της για το επόμενο έτος.

3. α) Η απόφαση της προηγούμενης παραγράφου κοινοποιείται ηλεκτρονικά σε όλους τους υπαλλήλους και παρουσιάζεται σε ολομέλεια των Διευθύνσεων ανά Γενική Διεύθυνση, όπου αυτή υφίσταται, υπό την προεδρία του Υπουργού ή του μονομελούς οργάνου διοίκησης.

β) Οι προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης προβαίνουν σε μια καταρχήν εξειδίκευση ανά οικεία Διεύθυνση των στόχων που έχουν τεθεί στην Γενική Διεύθυνση, ενημερώνουν σχετικά τους υπαγόμενους σε αυτούς προϊσταμένους Διεύθυνσης και ζητούν από αυτούς να εισηγηθούν περαιτέρω προσδιορισμό των στόχων κάθε Διεύθυνσης. Οι προϊστάμενοι Διεύθυνσης ζητούν από τους προϊσταμένους Τμήματος να εισηγηθούν τον προσδιορισμό των στόχων κάθε Τμήματος. Οι προϊστάμενοι Τμήματος ζητούν από τους υπαλλήλους να υποβάλουν τις α-

πόψεις και τις προτάσεις τους σχετικά με τη στοχοθεσία του Τμήματος, της Διεύθυνσης και συνολικά της Υπηρεσίας. Βάσει των εισηγήσεων των προϊσταμένων εκδίδεται από κάθε Γενικό Διευθυντή απόφαση για τους στόχους κάθε Διεύθυνσης.

γ) Ο προϊστάμενος Τμήματος παρουσιάζει στην Ολομέλεια των υπαλλήλων του Τμήματος του άρθρου 23, εντός της δεύτερης εβδομάδας του Δεκεμβρίου κάθε έτους, τους στόχους που έχουν αποφασιστεί κατά τα ανωτέρω και προτείνει, στο πλαίσιο της στοχοθεσίας αυτής, τους ατομικούς στόχους κάθε υπαλλήλου, λαμβάνοντας υπόψη τις δεξιότητες, γνώσεις, εμπειρίες και τα καθήκοντα που ασκεί. Στη συγκεκριμένη συνεδρίαση πραγματοποιείται και συζήτηση σχετικά με την ευρύτερη στοχοθεσία της υπηρεσίας και τους τρόπους βελτίωσης της λειτουργίας της. Στη συνέχεια, μετά από συνέντευξη με κάθε υπάλληλο, και αφού λάβει υπόψη τη γνώμη του, ο προϊστάμενος καθορίζει γραπτά την ατομική στοχοθεσία του και την ειδικότερη συμβολή του στην επίτευξη των στόχων του Τμήματος, με ατομικούς στόχους, οι οποίοι αναλύονται σε συγκεκριμένες ενέργειες, με χρονικά προσδιορισμένη υλοποίηση, όπου η φύση της Υπηρεσίας το επιτρέπει. Οι αποφάσεις στοχοθεσίας κοινοποιούνται ηλεκτρονικά σε όλο το προσωπικό που αφορούν και δημοσιεύονται στη Διαύγεια.

δ) Ως προς τις οργανικές μονάδες επιπέδου αυτοτελούς Γραφείου εφαρμόζονται αναλόγως οι ρυθμίσεις της περίπτωσης γ'.

4. Στις αποφάσεις στοχοθεσίας καθορίζονται ο βαθμός προτεραιότητας για κάθε στόχο, οι δείκτες μέτρησης των αποτελεσμάτων, το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης και κάθε άλλο σχετικό θέμα.

5. Η διαδικασία της περίπτωσης γ' της παραγράφου 3 μπορεί να επαναληφθεί μετά την παρέλευση τετραμήνου και πριν από την παρέλευση οκταμήνου από την έναρξη αυτής με σκοπό την αναθεώρηση των στόχων.

6. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του οικείου Υπουργού καθορίζονται οι λεπτομέρειες εφαρμογής του άρθρου αυτού.

Άρθρο 23 **Ολομέλειες Διεύθυνσης και Τμήματος**

1. Οι Ολομέλειες Διεύθυνσης και Τμήματος αποτελούν συμβουλευτικά όργανα της Διοίκησης, στα οποία δικαίωμα συμμετοχής έχουν όλοι οι υπάλληλοι της αντίστοιχης οργανικής μονάδας.

2.α) Η Ολομέλεια Διεύθυνσης συγκαλείται και προεδρεύεται από τον οικείο προϊστάμενο Διεύθυνσης και σε περίπτωση κωλύματός του από τον οικείο προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης. Η Ολομέλεια Τμήματος συγκαλείται και προεδρεύεται από τον οικείο προϊστάμενο Τμήματος και σε περίπτωση κωλύματός του από τον οικείο προϊστάμενο Διεύθυνσης.

β) Η Ολομέλεια Διεύθυνσης συνεδριάζει τρεις (3) φορές το χρόνο για να αξιολογήσει την πορεία υλοποίησης των στόχων της Διεύθυνσης, όπως αυτοί αποτυπώνονται στη σύνολη λειτουργία της αντίστοιχης οργανικής μονάδας, και όποτε άλλοτε κρίνει σκόπιμο ο οικείος προϊστάμενος Διεύθυνσης ή ο αρμόδιος Γενικός Διευθυντής προκειμένου να συζητηθούν θέματα λειτουργίας της Διεύθυνσης. Εισηγητής είναι ο αρμόδιος προϊστάμενος Διεύθυνσης ή αρμόδιος υπάλληλος που επιλέγεται από αυτόν.

γ) Η Ολομέλεια Τμήματος συνεδριάζει μια φορά κάθε δύο (2) μήνες για να συζητήσει θέματα του Τμήματος και την πορεία υλοποίησης των στόχων του, και όποτε άλλοτε κρίνει σκόπιμο ο οικείος προϊστάμενος Τμήματος ή Διεύθυνσης, προκειμένου να συζητηθούν θέματα λειτουργίας του Τμήματος. Αν υπάρχουν παρατηρήσεις Ανεξάρτητων Αρχών ή ελεγκτικών μηχανισμών ή αναφορές με παράπονα πολιτών που αφορούν τη λειτουργία του Τμήματος, αυτά συζητούνται υποχρεωτικά στην επόμενη Ολομέλεια του Τμήματος. Οι Ολομέλειες μπορεί να συντάξουν εισηγήσεις προς τη διοικητική και πολιτική ηγεσία βάσει προτάσεων των μελών τους. Τα δύο τρίτα (2/3) των υπαλλήλων του Τμήματος μπορεί να ζητήσουν οποτεδήποτε με έγγραφη αναφορά τους προς τον προϊστάμενο τη σύγκληση έκτακτης Ολομέλειας, προκειμένου να συζητηθούν υπηρεσιακά θέματα, τα οποία προσδιορίζονται ειδικά στην αναφορά. Η έκτακτη Ολομέλεια συγκαλείται υποχρεωτικά εντός δέκα (10) ημερών από την περιέλευση της αναφοράς στον προϊστάμενο Διεύθυνσης.

δ) Στο τέλος κάθε έτους οι Ολομέλειες της Διεύθυνσης και του Τμήματος εγκρίνουν Εκθέσεις Αξιολόγησης του έργου που παρήγαγαν. Οι Εκθέσεις αυτές συντάσσονται από τον οικείο προϊστάμενο και εγκρίνονται ύστερα από συζήτηση τουλάχιστον από τα δύο τρίτα (2/3) των υπαλλήλων της αντίστοιχης δομής. Οι Εκθέσεις είναι επαρκώς αιτιολογημένες βάσει της στοχοθεσίας της κάθε δομής και λαμβάνουν βαθμολογία από το 0-100. Οι Εκθέσεις αυτές συνοδεύουν τον ατομικό φάκελο αξιολόγησης κάθε υπαλλήλου.

ε) Η τήρηση των πρακτικών των συνεδριάσεων των Ολομελειών ανατίθεται σε υπάλληλο που ορίζεται ως Γραμματέας από τον Πρόεδρό της.

Οι Ολομέλειες διεξάγονται εντός ωραρίου υπηρεσίας και ολοκληρώνονται με την εξάντληση των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης. Για τη συμμετοχή σε αυτές δεν καταβάλλεται υπερωριακή αποζημίωση. Για την επίτευξη απαρτίας απαιτείται η συμμετοχή τουλάχιστον των τριών πέμπτων (3/5) των υπαλλήλων, οι οποίοι υπογράφουν σχετικά. Δεν υπολογίζονται οι απόντες λόγω εκπαιδευτικής, αναρρωτικής άδειας ή άδειας που σχετίζεται με τοκετό.

Άρθρο 24

Λογοδοσία και κοινωνικός έλεγχος Παρατηρητήριο δημόσιας διοίκησης

1. α) Ο κοινωνικός έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης έχει ως σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας και της ποιότητας των υπηρεσιών της. Ο κοινωνικός έλεγχος επιτυγχάνεται μέσω του εντοπισμού προβλημάτων μη εύρυθμης λειτουργίας ή περιπτώσεων κακοδιοίκησης, λαμβάνοντας υπόψη αφενός τη γνώμη των πολιτών για την ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών αφετέρου τη διατύπωση προτάσεων για την καλύτερη λειτουργία τους.

β) Για το σκοπό αυτό καθιερώνεται διαδικασία Ακρόασης Κοινωνικών Φορέων και Πολιτών, με σκοπό η διοίκηση να καταγράφει και να απαντά αμέσως στα προβλήματα εύρυθμης λειτουργίας ή κακοδιοίκησης που εντοπίζουν οι πολίτες. Η διαδικασία της Ακρόασης διεξάγεται μία φορά κάθε δύο (2) μήνες, με κανόνες δημοσιότητας και τηρούνται πρακτικά. Προς το σκοπό αυτό συγκροτείται σε κάθε Υπουργείο και εν γένει κρατική δομή Επιτροπή Ακρόασης που ορίζεται από τον Γενικό Γραμματέα

της Διοίκησης μέσα από το σώμα των Γενικών Διευθυντών, Διευθυντών και Προϊσταμένων Τμήματος. Τηρείται αυστηρή σειρά προτεραιότητας στα αιτήματα κοινωνικών φορέων ή μεμονωμένων πολιτών ή ομάδων πολιτών. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης καθορίζονται οι όροι, ο τρόπος λειτουργίας και κάθε θέμα σχετικό με την οργάνωση και διεξαγωγή της διαδικασίας Ακρόασης Κοινωνικών Φορέων και Πολιτών.

γ) Ο κοινωνικός έλεγχος διενεργείται, μεταξύ άλλων, με έρευνες, ηλεκτρονικές και μη, με τις οποίες οι πολίτες αξιολογούν τις υπηρεσίες τις οποίες χρησιμοποίησαν. Κάθε ηλεκτρονική εφαρμογή μέσω της οποίας οι πολίτες συναλλάσσονται με τη διοίκηση, όπως και η κεντρική ιστοσελίδα κάθε Υπουργείου, περιλαμβάνει υποχρεωτικά παρόμοια πρόβλεψη για αξιολόγηση των σχετικών υπηρεσιών.

δ) Με τη συνεργασία του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., στις υπηρεσίες όπου προσέρχονται πολίτες αναπτύσσεται και εφαρμόζεται σύστημα διερεύνησης ικανοποίησης των πολιτών και υποβάλλονται παρατηρήσεις και προτάσεις για τη λειτουργία τους. Για το σκοπό αυτό συγκροτείται εκ μέρους της υπηρεσίας Ομάδα ή Ομάδες Έργου σε επίπεδο κεντρικής υπηρεσίας στην οποία συμμετέχουν υποχρεωτικά και υπάλληλοι των υπηρεσιών του πρώτου εδαφίου. Οι Ομάδες Έργου επεξεργάζονται τα σχετικά στοιχεία και συντάσσουν σχετικές Εκθέσεις που υποβάλλονται υποχρεωτικά στον αρμόδιο Υπουργό και στο Παρατηρητήριο της Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑ.Δ.Δ.) της επόμενης παραγράφου και μπορούν να υποβάλουν εισηγήσεις με αλλαγές, ακόμη και νομοθετικές, που κρίνονται σκόπιμες.

2. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης συνιστάται στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α. Παρατηρητήριο της Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑ.Δ.Δ.) με αποστολή την επιστημονική παρακολούθηση της διοικητικής λειτουργίας και το συντονισμό των διαδικασιών αξιολόγησης και κοινωνικού ελέγχου της δημόσιας διοίκησης. Το Παρατηρητήριο στελεχώνεται από εμπειρογνώμονες του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., οι οποίοι επιλέγονται με διετή θητεία από το Διοικητικό Συμβούλιό του και προεδρεύεται από τον Πρόεδρο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Στα μέλη του ΠΑ.Δ.Δ. δεν καταβάλλεται πρόσθετη αμοιβή. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης ρυθμίζονται οι λεπτομέρειες εφαρμογής του άρθρου αυτού.

ΜΕΡΟΣ Γ΄

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ - ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ

Άρθρο 25

Βαθμολογική διάρθρωση θέσεων

1. Το άρθρο 80 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007 (Α΄ 26), αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 80

Βαθμολογική διάρθρωση θέσεων

1. Οι θέσεις προσωπικού της κατηγορίας ειδικών θέσεων (ΕΘ) κατατάσσονται στους βαθμούς πρώτο (1ο) και

δεύτερο (2ο).

2. Οι θέσεις των κατηγοριών Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) κατατάσσονται σε πέντε (5) συνολικά βαθμούς ως ακολούθως:

Βαθμός Α΄
Βαθμός Β΄
Βαθμός Γ΄
Βαθμός Δ΄
Βαθμός Ε΄.

3. Οι θέσεις των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ κατατάσσονται στους βαθμούς Δ΄, Γ΄, Β΄ και Α΄, από τους οποίους κατώτερος είναι ο Δ΄ και ανώτερος ο Α΄. Οι θέσεις της κατηγορίας ΥΕ κατατάσσονται στους βαθμούς Ε΄, Δ΄, Γ΄ και Β΄, από τους οποίους κατώτερος είναι ο Ε΄ και ανώτερος ο Β΄.

4. Εισαγωγικός βαθμός των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ είναι ο βαθμός Δ΄ και της κατηγορίας ΥΕ ο βαθμός Ε΄. Για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος εισαγωγικός βαθμός είναι ο Β΄, στον οποίον κατατάσσονται με διαπιστωτική πράξη. Για τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών εισαγωγικός βαθμός είναι ο Γ΄, στον οποίον κατατάσσονται με διαπιστωτική πράξη. Για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α) εισαγωγικός βαθμός είναι ο Β΄. Ο χρόνος φοίτησης στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α. υπολογίζεται ως πλεονάζων στο Β΄ βαθμό. Για τους αριστούχους προσμετράται ένα (1) επιπλέον έτος στον ίδιο βαθμό. Η παραμονή στον κατά περίπτωση εισαγωγικό βαθμό υποχρεωτικά διαρκεί για δύο (2) συναπτά έτη τουλάχιστον ανεξαρτήτως των τυπικών προσόντων που αποκτά ο υπάλληλος στο ενδιάμεσο χρονικό διάστημα.

5. Οι θέσεις όλων των βαθμών των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ είναι σε κάθε κατηγορία οργανικά ενιαίες.»

2. Το άρθρο 82 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 82
Χρόνος προαγωγής

1. Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό απαιτείται:

α) Για την κατηγορία ΥΕ:

Από το βαθμό Ε΄ στο βαθμό Δ΄ διετής υπηρεσία στο βαθμό Ε΄,

από το βαθμό Δ΄ στο βαθμό Γ΄ δεκαετής υπηρεσία στο βαθμό Δ΄ και

από το βαθμό Γ΄ στο βαθμό Β΄ δεκαετής υπηρεσία στο βαθμό Γ΄.

β) Για την κατηγορία ΔΕ:

Από το βαθμό Δ΄ στο βαθμό Γ΄ διετής υπηρεσία στο βαθμό Δ΄,

από το βαθμό Γ΄ στο βαθμό Β΄ οκταετής υπηρεσία στο βαθμό Γ΄ και

από το βαθμό Β΄ στο βαθμό Α΄ εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β΄.

γ) Για την κατηγορία ΤΕ:

Από το βαθμό Δ΄ στο βαθμό Γ΄ διετής υπηρεσία στο βαθμό Δ΄,

από το βαθμό Γ΄ στο βαθμό Β΄ εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Γ΄ και

από το βαθμό Β΄ στο βαθμό Α΄ εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β΄.

δ) Για την κατηγορία ΠΕ:

Από το βαθμό Δ΄ στο βαθμό Γ΄ διετής υπηρεσία στο βαθμό Δ΄,

από το βαθμό Γ΄ στο βαθμό Β΄ πενταετής υπηρεσία στο βαθμό Γ΄ και

από το βαθμό Β΄ στο βαθμό Α΄ εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β΄.

2. Τα δύο (2) πρώτα έτη που διανύονται στον εισαγωγικό βαθμό όλων των κατηγοριών αποτελούν δοκιμαστική υπηρεσία, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 40 του ν. 3528/2007 (Α΄ 26).

3. Υπάλληλοι, που υπηρετούν σε κατηγορία χωρίς να κατέχουν το απαιτούμενο τυπικό προσόν, εξελίσσονται στους βαθμούς της κατηγορίας στην οποία υπηρετούν, με προσθήκη ενός (1) έτους στο χρόνο που απαιτείται για προαγωγή στον επόμενο βαθμό με εξαίρεση τον εισαγωγικό βαθμό.

4. Για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος σπουδών διάρκειας ενός (1) τουλάχιστον έτους, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά δύο (2) έτη. Για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά έξι (6) έτη. Αν ο υπάλληλος κατέχει μεταπτυχιακό και διδακτορικό δίπλωμα, η κατά τα ανωτέρω μείωση του χρόνου αφορά μόνο το διδακτορικό δίπλωμα. Σε περίπτωση κατοχής περισσότερων του ενός μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται κατά ένα (1) έτος για κάθε τίτλο πέραν του ενός.

5. Για τον υπάλληλο που λαμβάνει στην αξιολόγηση για δύο (2) συνεχείς περιόδους βαθμολογία μεγαλύτερη ή ίση του βαθμού 90, μειώνεται ο απαιτούμενος χρόνος για προαγωγή κατά ένα (1) έτος. Αν η βαθμολογία αυτή αφορά το τελευταίο έτος που διανύει στο βαθμό, το ένα (1) έτος προσμετράται ως πλεονάζων χρόνος στον επόμενο βαθμό.»

3. Το άρθρο 83 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 83

Σύστημα προαγωγών - Πίνακες προακτέων

1. Οι προαγωγές γίνονται ύστερα από απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Οι υπάλληλοι προάγονται στον αμέσως επόμενο βαθμό, εφόσον έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο στο βαθμό που κατέχουν, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 82 και έχουν σε υψηλό επίπεδο τα ουσιαστικά προσόντα που αναφέρονται στις εκθέσεις αξιολόγησής τους. Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο, προκειμένου να διαπιστώσει τη συνδρομή των ουσιαστικών προσόντων, λαμβάνει υπόψη όλα τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, από τα οποία προκύπτει η δραστηριότητά του στην υπηρεσία, η επαγγελματική του επάρκεια, η πρωτοβουλία και η αποτελεσματικότητά του. Για το σχηματισμό της κρίσης του, το Υπηρεσιακό Συμβούλιο λαμβάνει υπόψη του τις εκθέσεις ουσιαστικών προσόντων της τελευταίας πενταετίας.

Ειδικά για την προαγωγή στον Α΄ βαθμό πρέπει ο υ-

πάλληλος να έχει σε ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο προσόντα που μαρτυρούν διοικητική ικανότητα, όπως αυτά καθορίζονται από την κλίμακα του συστήματος αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων.

2. Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο τον Απρίλιο κάθε έτους καταρτίζει, με βάση τις καταστάσεις του άρθρου 88, πίνακα προακτέων με αλφαβητική σειρά κατά βαθμό, κλάδο και ειδικότητα, καθώς και πίνακες μη προακτέων.

Για την εγγραφή στους πίνακες αυτούς κρίνονται οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν ως τις τριάντα (30) Απριλίου του επόμενου έτους τον απαιτούμενο για την προαγωγή χρόνο υπηρεσίας. Η ισχύς των πινάκων αρχίζει την 1η Μαΐου του έτους κατάρτισής τους, ανεξάρτητα από την ημερομηνία οριστικοποίησής τους, σύμφωνα με το άρθρο 90.

3. Οι υπάλληλοι που περιλαμβάνονται στους πίνακες προακτέων προάγονται υποχρεωτικά μέσα σε ένα (1) μήνα από την κύρωση των πινάκων ή από την ημέρα που συμπληρώνουν τον απαιτούμενο για την προαγωγή χρόνο υπηρεσίας. Η προαγωγή θεωρείται ότι συντελείται από την ημέρα που συμπληρώνει ο υπάλληλος το χρόνο υπηρεσίας που απαιτείται για να προαχθεί στον επόμενο βαθμό, όχι όμως πριν από την έναρξη ισχύος του οικείου πίνακα προακτέων.

4. Στους πίνακες μη προακτέων περιλαμβάνονται οι υπάλληλοι που κρίνονται ως μη προακτέοι. Ως μη προακτέοι κρίνονται με ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, βάσει πραγματικών στοιχείων, οι υπάλληλοι που δεν πληρούν τις ουσιαστικές προϋποθέσεις να ασκήσουν τα καθήκοντα του ανώτερου βαθμού.

5. Οι αποφάσεις προαγωγών δεν αναρτώνται στη Διεύθυνση ούτε δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.»

4. Το άρθρο 83 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007 (Α΄ 143), αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 83

Βαθμολογική διάρθρωση θέσεων

1. Οι θέσεις των κατηγοριών Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) κατατάσσονται σε πέντε (5) συνολικά βαθμούς ως ακολούθως:

- Βαθμός Α΄
- Βαθμός Β΄
- Βαθμός Γ΄
- Βαθμός Δ΄
- Βαθμός Ε΄.

2. Οι θέσεις των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ κατατάσσονται στους βαθμούς Δ΄, Γ΄, Β΄ και Α΄, από τους οποίους κατώτερος είναι ο Δ΄ και ανώτερος ο Α΄. Οι θέσεις της κατηγορίας ΥΕ κατατάσσονται στους βαθμούς Ε΄, Δ΄, Γ΄ και Β΄, από τους οποίους κατώτερος είναι ο Ε΄ και ανώτερος ο Β΄.

3. Εισαγωγικός βαθμός των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ είναι ο βαθμός Δ΄ και της κατηγορίας ΥΕ ο βαθμός Ε΄. Για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος εισαγωγικός βαθμός είναι ο Β΄, στον οποίον κατατάσσονται με διαπιστωτική πράξη. Για τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών εισαγωγικός βαθμός είναι ο Γ΄, στον οποίον κατατάσσονται με διαπιστωτική πράξη. Για

τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) εισαγωγικός βαθμός είναι ο Β΄. Ο χρόνος φοίτησης στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α. υπολογίζεται ως πλεονάζων στο Β΄ βαθμό. Για τους αριστούχους προσμετράται ένα (1) επιπλέον έτος στον ίδιο βαθμό. Η παραμονή στον κατά περίπτωση εισαγωγικό βαθμό υποχρεωτικά διαρκεί για δύο (2) συναπτά έτη τουλάχιστον ανεξαρτήτως των τυπικών προσόντων που αποκτά ο υπάλληλος στο ενδιάμεσο χρονικό διάστημα.

4. Οι θέσεις όλων των βαθμών των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ είναι σε κάθε κατηγορία οργανικά ενιαίες.»

5. Το άρθρο 85 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 85

Χρόνος προαγωγής

1. Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό απαιτείται:

α) Για την κατηγορία ΥΕ:

Από το βαθμό Ε΄ στο βαθμό Δ΄ διετής υπηρεσία στο βαθμό Ε΄,

από το βαθμό Δ΄ στο βαθμό Γ΄ δεκαετής υπηρεσία στο βαθμό Δ΄ και

από το βαθμό Γ΄ στο βαθμό Β΄ δεκαετής υπηρεσία στο βαθμό Γ΄.

β) Για την κατηγορία ΔΕ:

Από το βαθμό Δ΄ στο βαθμό Γ΄ διετής υπηρεσία στο βαθμό Δ΄,

από το βαθμό Γ΄ στο βαθμό Β΄ οκταετής υπηρεσία στο βαθμό Γ΄ και

από το βαθμό Β΄ στο βαθμό Α΄ εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β΄.

γ) Για την κατηγορία ΤΕ:

Από το βαθμό Δ΄ στο βαθμό Γ΄ διετής υπηρεσία στο βαθμό Δ΄,

από το βαθμό Γ΄ στο βαθμό Β΄ εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Γ΄ και

από το βαθμό Β΄ στο βαθμό Α΄ εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β΄.

δ) Για την κατηγορία ΠΕ:

Από το βαθμό Δ΄ στο βαθμό Γ΄ διετής υπηρεσία στο βαθμό Δ΄,

από το βαθμό Γ΄ στο βαθμό Β΄ πενταετής υπηρεσία στο βαθμό Γ΄ και

από το βαθμό Β΄ στο βαθμό Α΄ εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β΄.

2. Τα δύο (2) πρώτα έτη που διανύονται στον εισαγωγικό βαθμό όλων των κατηγοριών αποτελούν δοκιμαστική υπηρεσία, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 45.

3. Υπάλληλοι, οι οποίοι υπηρετούν σε κατηγορία χωρίς να κατέχουν το απαιτούμενο τυπικό προσόν, εξελίσσονται στους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν, με προσθήκη ενός (1) έτους στο χρόνο που απαιτείται για προαγωγή στον επόμενο βαθμό με εξαίρεση τον εισαγωγικό βαθμό.

4. Για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος σπουδών διάρκειας ενός (1) τουλάχιστον έτους, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά δύο (2) έτη. Για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά έξι (6) έτη. Αν ο υπάλληλος κατέχει μετα-

πτυχιακό και διδακτορικό δίπλωμα, η κατά τα ανωτέρω μείωση του χρόνου αφορά μόνο το διδακτορικό δίπλωμα. Σε περίπτωση κατοχής περισσότερων του ενός μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται κατά ένα (1) έτος για κάθε τίτλο πέραν του ενός.

5. Για τον υπάλληλο που λαμβάνει στην αξιολόγηση για δύο (2) συνεχείς περιόδους βαθμολογία μεγαλύτερη ή ίση του βαθμού 90, μειώνεται ο απαιτούμενος χρόνος για προαγωγή κατά ένα (1) έτος. Αν η βαθμολογία αυτή αφορά το τελευταίο έτος που διανύει στο βαθμό, το ένα (1) έτος προσμετράται ως πλεονάζων χρόνος στον επόμενο βαθμό.»

6. Το άρθρο 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 86
Σύστημα προαγωγών -
Πίνακες προακτέων

1. Οι προαγωγές γίνονται ύστερα από απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Οι υπάλληλοι προάγονται στον αμέσως επόμενο βαθμό, εφόσον έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο στο βαθμό που κατέχουν, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 85 και έχουν σε υψηλό επίπεδο τα ουσιαστικά προσόντα που αναφέρονται στις εκθέσεις αξιολόγησής τους. Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο, προκειμένου να διαπιστώσει τη συνδρομή των ουσιαστικών προσόντων, λαμβάνει υπόψη όλα τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, από τα οποία προκύπτει η δραστηριότητά του στην υπηρεσία, η επαγγελματική του επάρκεια, η πρωτοβουλία και η αποτελεσματικότητά του. Για το σχηματισμό της κρίσης του, το Υπηρεσιακό Συμβούλιο λαμβάνει υπόψη και τις εκθέσεις ουσιαστικών προσόντων της τελευταίας πενταετίας.

Ειδικά, για την προαγωγή στον Α΄ βαθμό πρέπει ο υπάλληλος να έχει σε ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο προσόντα που μαρτυρούν διοικητική ικανότητα, όπως αυτά καθορίζονται από την κλίμακα του συστήματος αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων.

2. Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο τον Απρίλιο κάθε έτους καταρτίζει, με βάση τις καταστάσεις του άρθρου 90, πίνακα προακτέων με αλφαβητική σειρά κατά βαθμό, κλάδο και ειδικότητα, καθώς και πίνακες μη προακτέων.

Για την εγγραφή στους πίνακες αυτούς κρίνονται οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν έως τις τριάντα (30) Απριλίου του επόμενου έτους τον απαιτούμενο για την προαγωγή χρόνο υπηρεσίας. Η ισχύς των πινάκων αρχίζει την 1η Μαΐου του έτους κατάρτισής τους, ανεξάρτητα από την ημερομηνία οριστικοποίησής τους, σύμφωνα με το άρθρο 92.

3. Οι υπάλληλοι που περιλαμβάνονται στους πίνακες προακτέων προάγονται υποχρεωτικά μέσα σε ένα (1) μήνα από την κύρωση των πινάκων ή από την ημέρα που συμπληρώνουν τον απαιτούμενο για την προαγωγή χρόνο υπηρεσίας. Η προαγωγή θεωρείται ότι συντελείται από την ημέρα που συμπληρώνει ο υπάλληλος το χρόνο υπηρεσίας που απαιτείται για να προαχθεί στον επόμενο βαθμό, όχι όμως πριν από την έναρξη ισχύος του οικείου πίνακα προακτέων.

4. Στους πίνακες μη προακτέων περιλαμβάνονται οι υ-

πάλληλοι που κρίνονται ως μη προακτέοι. Ως μη προακτέοι κρίνονται με ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, βάσει πραγματικών στοιχείων, οι υπάλληλοι που δεν πληρούν τις ουσιαστικές προϋποθέσεις να ασκήσουν τα καθήκοντα του ανώτερου βαθμού.

5. Οι αποφάσεις προαγωγών δεν αναρτώνται στη Διαύγεια ούτε δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.»

Άρθρο 26
Βαθμολογική ένταξη – Αναγνώριση προϋπηρεσίας

1. Το άρθρο 98 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 98
Βαθμολογική ένταξη

1. Οι υπάλληλοι, που έχουν πριν από το διορισμό τους χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, εντάσσονται μετά τη μονιμοποίησή τους μέχρι και τον αμέσως προηγούμενο του καταληκτικού βαθμό, με συνυπολογισμό πλεονάζοντος χρόνου στο βαθμό αυτό, ύστερα από ουσιαστική κρίση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Η ένταξη ανατρέχει στο χρόνο κρίσης του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

2. Ως πραγματική δημόσια υπηρεσία νοείται κάθε υπηρεσία που έχει διανυθεί στο Δημόσιο, σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου, καθώς και κάθε άλλη υπηρεσία που, με βάση ειδικές διατάξεις, αναγνωρίζεται ως πραγματική δημόσια υπηρεσία για βαθμολογική εξέλιξη.

3. Προϋπηρεσία με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αντίστοιχη της προηγούμενης παραγράφου, σε υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή των χωρών - μελών αυτής, λαμβάνεται υπόψη για την ένταξη.

4. Προϋπηρεσία υπαλλήλων του Υπουργείου Πολιτισμού που έχει διανυθεί σε νομικά ή φυσικά πρόσωπα ή σε άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς και αφορά αρχαιολογικά έργα, ανασκαφές ή άλλες συναφείς εργασίες που διενεργήθηκαν υπό την εποπτεία της οικείας Υπηρεσίας του Υπουργείου, αναγνωρίζεται στο σύνολό της ως προϋπηρεσία Δημοσίου και λαμβάνεται υπόψη για τη βαθμολογική τους εξέλιξη.

5. Για την κατά τα ανωτέρω ένταξη λαμβάνεται υπόψη μόνο η προϋπηρεσία που έχει διανυθεί πριν από το διορισμό στην κατηγορία, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος κατά το χρόνο της ένταξης.

6. Προϋπηρεσία σε συναφές αντικείμενο έως επτά (7) έτη που έχει διανυθεί πριν από το διορισμό, εκτός του δημόσιου τομέα, λαμβάνεται υπόψη εφόσον αποδεικνύεται. Οι όροι και οι προϋποθέσεις αναγνώρισης της ως άνω προϋπηρεσίας, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης.»

2. Το άρθρο 102 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 102
Βαθμολογική ένταξη

1. Οι υπάλληλοι, που έχουν πριν από το διορισμό τους χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, εντάσσονται μετά τη μονιμοποίησή τους μέχρι και τον αμέσως προηγούμενο του καταληκτικού βαθμού, με συνυπολογισμό πλεονάζοντος χρόνου στο βαθμό αυτόν, ύστερα από ουσιαστική κρίση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Η ένταξη ανατρέχει στο χρόνο κρίσης του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

2. Ως πραγματική δημόσια υπηρεσία νοείται κάθε υπηρεσία που έχει διανυθεί στο Δημόσιο, σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου, καθώς και κάθε άλλη υπηρεσία που, με βάση ειδικές διατάξεις, αναγνωρίζεται ως πραγματική δημόσια υπηρεσία για βαθμολογική εξέλιξη.

3. Προϋπηρεσία με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αντίστοιχη της προηγούμενης παραγράφου, σε υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή των χωρών - μελών αυτής, λαμβάνεται υπόψη για την ένταξη.

4. Για την κατά τα ανωτέρω ένταξη λαμβάνεται υπόψη μόνο η προϋπηρεσία που έχει διανυθεί πριν από το διορισμό στην κατηγορία, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος κατά το χρόνο της ένταξης.

5. Προϋπηρεσία σε συναφές αντικείμενο έως επτά (7) έτη που έχει διανυθεί πριν από το διορισμό, εκτός του δημόσιου τομέα, λαμβάνεται υπόψη εφόσον αποδεικνύεται. Οι όροι και οι προϋποθέσεις αναγνώρισης της ως άνω προϋπηρεσίας, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης.»

Άρθρο 27
Μεταβατικές διατάξεις

1. Οι υπάλληλοι, που υπηρετούν κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος, κατατάσσονται από 1.1.2016 αυτοδικαίως στους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 80 και 82 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007), καθώς και των άρθρων 83 και 85 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007), με εξαίρεση τις διατάξεις των παραγράφων 5 του άρθρου 82 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/ 2007) και 5 του άρθρου 85 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007) και με βάση το συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, που έχει αναγνωρισθεί για τη βαθμολογική ή τη μισθολογική τους εξέλιξη. Πλεονάζων χρόνος θεωρείται ότι διανύθηκε στο βαθμό κατάταξης.

2. Για την κατάταξη σύμφωνα με την παράγραφο 1 δεν υπολογίζονται:

α. ο χρόνος της αργίας είτε εξαιτίας ποινικής δίωξης που κατέληξε σε οποιαδήποτε καταδίκη είτε εξαιτίας πειθαρχικής δίωξης που κατέληξε σε πειθαρχική ποινή τουλάχιστον προστίμου αποδοχών τριών (3) μηνών,

β. ο χρόνος της αδικαιολόγητης αποχής από τα καθήκοντα,

γ. ο χρόνος της προσωρινής παύσης,

δ. ο χρόνος της άδειας άνευ αποδοχών που δεν αποτελεί χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας,

ε. ο χρόνος της αναστολής άσκησης καθηκόντων εφόσον στη συνέχεια ο υπάλληλος τέθηκε σε αργία,

στ. το χρονικό διάστημα κατά το οποίο στερήθηκε ο υπάλληλος το δικαίωμα για προαγωγή,

ζ. χρονικό διάστημα ίσο προς το μισό του απαιτούμενου προς προαγωγή χρόνου, σε περίπτωση επιβολής της πειθαρχικής ποινής του υποβιβασμού.

3. Για την κατάταξη, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, στο συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας δεν υπολογίζεται το μισό του πέραν της δεκαετίας χρόνου, που διανύθηκε με τυπικό προσόν κατώτερης κατηγορίας.

4. Υπάλληλοι, οι οποίοι υπηρετούν σε κατηγορία χωρίς να κατέχουν το απαιτούμενο τυπικό προσόν, κατατάσσονται στους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν, με προσθήκη ενός (1) έτους στο χρόνο που απαιτείται για προαγωγή στον επόμενο βαθμό με εξαίρεση τον εισαγωγικό βαθμό.

5. Για την κατάταξη που προβλέπεται από τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων του παρόντος άρθρου εκδίδονται διαπιστωτικές πράξεις, που δεν δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 28
Τελικές – Καταργούμενες διατάξεις

1. Επανέρχονται σε ισχύ τα άρθρα 40 και 89 έως 95 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007, καθώς και τα άρθρα 45 και 91 έως 97 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007.

2. Όπου για τη συμμετοχή σε συλλογικό όργανο ή την κατάληψη θέσης απαιτείται ως τυπική προϋπόθεση η κατοχή συγκεκριμένου βαθμού, οι υπάλληλοι συνεχίζουν να ασκούν τα καθήκοντά τους, ανεξαρτήτως του βαθμού στον οποίον κατατάσσονται, μέχρι τη λήξη της θητείας τους.

3. Οι διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. για τη βαθμολογική εξέλιξη των υπαλλήλων εφαρμόζονται και για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, συμπεριλαμβανομένων των Ανεξαρτήτων Αρχών και των Ν.Π.Δ.Δ., που κατέχουν οργανική θέση, με εξαίρεση το προσωπικό μερικής απασχόλησης.

4. Τα άρθρα 6 έως 11 και 28 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) καταργούνται. Οι διατάξεις των άρθρων 6 και 7 του ν. 4024/2011 που αφορούν στον υπολογισμό του πλεονάζοντος χρόνου στον, κατά περίπτωση, βαθμό ένταξης εξακολουθούν να ισχύουν.

ΜΕΡΟΣ Δ΄
ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ

Άρθρο 29
Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων – Διαδικασία και κριτήρια επιλογής προϊσταμένων

1. Το άρθρο 84 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων

Ν.Π.Δ.Δ., που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 84

Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων

1. Ως προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης επιλέγονται υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, εφόσον:

α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης για ένα (1) έτος τουλάχιστον ή

β) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης για τρία (3) τουλάχιστον έτη ή

γ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον οκτώ (8) έτη στο βαθμό αυτόν ή

δ) κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν.

2. Ως προϊστάμενοι Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διευθύνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ εφόσον:

α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή

β) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον έξι (6) έτη στο βαθμό αυτόν ή

γ) κατέχουν το βαθμό Α΄ και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για τρία (3) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή

δ) κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν.

3. Ως προϊστάμενοι Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ εφόσον:

α) κατέχουν το βαθμό Α΄ ή

β) έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος.

4. α) Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για επιλογή σε θέση προϊσταμένου οποιουδήποτε επιπέδου υπάλληλος που αποχωρεί αυτοδικαίως από την υπηρεσία εντός ενός (1) έτους από την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής των υποψηφιοτήτων. Ο ως άνω περιορισμός δεν ισχύει αν ο υπάλληλος υποβάλει αίτηση υποψηφιοτήτας για επιλογή σε θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, οπότε και δεσμεύεται ταυτόχρονα με αίτησή του να παραμείνει στην υπηρεσία έως τη λήξη της θητείας, σε περίπτωση που επιλεγεί και τοποθετηθεί, όχι όμως πέραν του 67ου έτους της ηλικίας του.

β) Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για την επιλογή προϊσταμένου ούτε να τοποθετηθεί προϊστάμενος υπάλληλος, ο οποίος διανύει δοκιμαστική υπηρεσία ή τελεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή έχει καταδικαστεί τελεσίδικως για τα αναφερόμενα στη παράγραφο 1 του άρθρου 8 αδικήματα ή του έχει επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 145.

5. Υπάλληλος που κατέχει το βασικό τίτλο σπουδών, ο οποίος αποτελεί το τυπικό προσόν του κλάδου, οι υπάλληλοι του οποίου προβλέπεται από τις οικείες οργανικές διατάξεις να προϊστανται στη θέση που προκηρύσσεται, μπορεί να συμμετέχει στη διαδικασία επιλογής ανεξαρτήτως του κλάδου στον οποίο ανήκει. Σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα από τα ειδικά προσόντα και τους βασικούς τίτλους σπουδών που μπορεί να εξειδικεύονται με τις οικείες οργανικές διατάξεις και την υπουργική απόφαση που εκδίδεται κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 2 του άρθρου 54 του ν. 4178/2013 (Α΄ 174), οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) μπορούν να συμμετέχουν ως υποψήφιοι στην προκήρυξη οποιασδήποτε θέσης ευθύνης ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν.

6. Οι προϋποθέσεις και τα προσόντα επιλογής πρέπει να συντρέχουν κατά την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων υποψηφιοτήτας.

7. Οργανικές μονάδες είναι η Γενική Διεύθυνση, η Διεύθυνση, το Τμήμα, το αυτοτελές Τμήμα, οι οργανικές μονάδες αντίστοιχου επιπέδου προς τις προαναφερόμενες, καθώς και τυχόν ενδιάμεσα επίπεδα διοίκησης, όπως αυτά προβλέπονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις. Όπου στις διατάξεις του παρόντος αναφέρεται οργανική μονάδα επιπέδου Διεύθυνσης, λογίζεται και η Υποδιεύθυνση. Οι οργανικές μονάδες επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης που προβλέπονται στις οικείες οργανικές διατάξεις και οι αρμοδιότητές τους είναι όμοιες ή παρεμφερείς σε όλους τους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κώδικα, ιδίως Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης, Οικονομικών Υπηρεσιών, Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών, Πληροφορικής, Διεύθυνση Διοικητικού/ Προσωπικού, Πληροφορικής, Προμηθειών, Προϋπολογισμού, νοούνται εφεξής για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κώδικα ως οριζόντιες θέσεις ευθύνης.»

2. Το άρθρο 85 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 85

Κριτήρια επιλογής προϊσταμένων

1. Για την επιλογή προϊσταμένων λαμβάνονται υπόψη τέσσερις (4) ομάδες κριτηρίων:

α) Μοριοδότηση βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης,

β) μοριοδότηση βάσει εργασιακής εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης,

γ) μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης και

δ) μοριοδότηση βάσει συνέντευξης.

2. Για την τελική μοριοδότηση ο συνολικός αριθμός των μοριών κάθε κατηγορίας πολλαπλασιάζεται με τον εξής συντελεστή, ανά θέση ευθύνης:

α) Για τη θέση προϊσταμένου Τμήματος με συντελεστή βαρύτητας:

40 % για την ομάδα κριτηρίων (α),

20% για την ομάδα κριτηρίων (β),

20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και

20% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

β) Για τη θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας:

35% για την ομάδα κριτηρίων (α),
20% για την ομάδα κριτηρίων (β),
20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και
25% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

γ) Για τη θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας:

30% για την ομάδα κριτηρίων (α),
20% για την ομάδα κριτηρίων (β),
20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και
30% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

3. Τα ως άνω κριτήρια αξιολογούνται ως ακολούθως:

α) Τα τυπικά – εκπαιδευτικά προσόντα μοριοδοτούνται ως εξής:

αα) Ο βασικός τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του υποψηφίου με 100 μόρια.

ββ) Ο δεύτερος τίτλος σπουδών, εφόσον είναι της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας με το βασικό τίτλο σπουδών με 30 μόρια.

γγ) Ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας με 150 μόρια και ο δεύτερος μεταπτυχιακός τίτλος με 30 μόρια.

δδ) Η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) με 250 μόρια.

εε) Το διδακτορικό δίπλωμα με 300 μόρια.

στστ) Οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και τα διδακτορικά διπλώματα προκειμένου να μοριοδοτηθούν κατά τα ανωτέρω πρέπει να είναι συναφή με τα αντικείμενα της προκηρυσσόμενης θέσης. Η συναφεια, όπου δεν έχει ήδη κριθεί, κρίνεται με αιτιολογία από το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής προϊσταμένων.

ζζ) Η πιστοποιημένη από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. επιμόρφωση του υπαλλήλου μοριοδοτείται με δέκα (10) μόρια ανά σεμινάριο επιμόρφωσης με ανώτατο όριο τα σαράντα (40) μόρια. Για τη βαθμολογία του κριτηρίου της πιστοποιημένης επιμόρφωσης που προβλέπεται, λαμβάνεται υπόψη η επιμόρφωση κατά την τελευταία δεκαετία.

ηη) Η πιστοποιημένη γλωσσομάθεια μοριοδοτείται ως εξής:

Η άριστη γνώση κάθε ξένης γλώσσας με 30 μόρια,

η πολύ καλή γνώση με 20 μόρια και

η καλή με 10 μόρια,

με ανώτατο όριο τα 100 μόρια.

Όλα τα ανωτέρω προσόντα πρέπει να αποδεικνύονται κατά τα οριζόμενα στο π.δ. 50/2001 (Α' 39).

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από τα τυπικά - εκπαιδευτικά προσόντα δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια.

β) Η εργασιακή εμπειρία και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης μοριοδοτούνται ως εξής:

Ο χρόνος υπηρεσίας στο Δημόσιο ή ο χρόνος απασχόλησης σε συναφή θέση στον ιδιωτικό τομέα, όπου προβλέπεται σε διάταξη προγενέστερου νόμου, και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα μοριοδοτούνται ως εξής:

αα) 20 μόρια για κάθε έτος υπηρεσίας με ανώτατο όριο τα 33 έτη για το δημόσιο τομέα,

ββ) 25 μόρια για κάθε έτος απασχόλησης με ανώτατο όριο τα 7 έτη για τον ιδιωτικό τομέα που έχει αναγνωριστεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 98 και

γγ) 16,5 μόρια για κάθε έτος άσκησης καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα, με ανώτατο όριο τα 10 έτη.

Χρόνος υπηρεσίας ή απασχόλησης μεγαλύτερος του εξαμήνου λογίζεται ως πλήρες έτος.

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από την εργασιακή εμπειρία και την άσκηση καθηκόντων ευθύνης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια.

γ) Αξιολόγηση

Η μοριοδότηση του κριτηρίου της αξιολόγησης που προβλέπεται εξάγεται με βάση το μέσο όρο των εκθέσεων αξιολόγησης της τελευταίας τριετίας. Ειδικά, κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου το κριτήριο αξιολόγησης δεν λαμβάνεται υπόψη. Προκειμένου να ληφθεί υπόψη το κριτήριο της αξιολόγησης, ο υποψήφιος προϊστάμενος πρέπει να έχει αξιολογηθεί με τις διατάξεις του παρόντος τουλάχιστον για δύο αξιολογικές περιόδους, οπότε και λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος των εκθέσεων αξιολόγησης των δύο αυτών περιόδων.

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από την Αξιολόγηση δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια, κατόπιν της απαιτούμενης αναγωγής της βαθμολογίας στην κλίμακα του χιλία (1000).

δ) Δομημένη Συνέντευξη

Η δομημένη συνέντευξη διενεργείται από τα αρμόδια Συμβούλια του άρθρου 86 με πρόβλεψη της αναγκαίας «ζωντανής βοήθειας» για άτομα με αναπηρία (ενδεικτικά, διερμηνέων νοηματικής), εφόσον αυτό απαιτείται.

Σκοπός της δομημένης συνέντευξης είναι το αρμόδιο Συμβούλιο να διαμορφώσει γνώμη για την προσωπικότητα, την ικανότητα και την καταλληλότητα του υποψηφίου για την άσκηση των καθηκόντων της θέσης ευθύνης, για την οποία κρίνεται. Κατά το στάδιο αυτό λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, η αίτηση υποψηφιότητας και το βιογραφικό σημείωμά του, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περίπτωση δ' της παραγράφου 7 του άρθρου 86.

Η δομημένη συνέντευξη περιλαμβάνει δύο θεματικές ενότητες:

αα. Δομημένη συζήτηση επί θεμάτων σχετικών με το αντικείμενο του φορέα και τις αρμοδιότητες των οργανωτικών μονάδων των σχετικών με την προκηρυσσόμενη θέση σε συνάρτηση με τις δεξιότητες και προσόντα του υποψηφίου, όπως προκύπτουν από το βιογραφικό του και τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου.

ββ. Ανάπτυξη ενός υποθετικού σεναρίου γενικού διοικητικού ενδιαφέροντος (situational interview) που έχει ως σκοπό να αξιολογήσει τις διοικητικές ικανότητες του υποψηφίου να προγραμματίζει, να συντονίζει, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις και να διαχειρίζεται κρίσεις.

Για τη μοριοδότηση λαμβάνονται υπόψη επίσης οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η ικανότητα διαχείρισης χρόνου, τα χαρακτηριστικά ηγεσίας ιδίως υπό συνθήκες πίεσης, η ικανότητα συντονισμού ομάδων εργασίας και η δημιουργικότητα του υποψηφίου.

Κάθε σκέλος της συνέντευξης μοριοδοτείται κατ' ανώτατο όριο με 500 μόρια. Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από κάθε μέλος δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια.

Η τελική μοριοδότηση της συνέντευξης κάθε υποψηφίου προκύπτει από το μέσο όρο των βαθμών των μελών του αρμόδιου Συμβουλίου.

Το περιεχόμενο της συνέντευξης με τα κρίσιμα και ου-

σιαστικά σημεία της αναφέρεται συνοπτικά στο πρακτικό του Συμβουλίου, το οποίο είναι στη διάθεση όλων των υποψηφίων, και η μοριοδότηση για τον εκάστοτε υποψήφιο αιτιολογείται συνοπτικά από κάθε μέλος ως προς κάθε ένα από τα δύο σκέλη της συνέντευξης.

Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης υποστηρίζει επιστημονικά τη διαδικασία των δομημένων συνεντεύξεων παρέχοντας την απαιτούμενη τεχνογνωσία στα μέλη των Συμβουλίων που διεξάγουν τις συνεντεύξεις. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης ορίζεται κάθε σχετική λεπτομέρεια.

4. Το συνολικό αποτέλεσμα της μοριοδότησης κάθε ομάδας κριτηρίων ανά υποψήφιο πολλαπλασιάζεται με τον αντίστοιχο συντελεστή βαρύτητας και εξάγεται το συνολικό άθροισμα. Η συνολική βαθμολογία των κριτηρίων εξάγεται με προσέγγιση δύο (2) δεκαδικών ψηφίων.»

3. Το άρθρο 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 86

Διαδικασία Επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων

1. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, συνιστάται στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.), το οποίο είναι αρμόδιο για την επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων των Υπουργείων, αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών, Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, Ο.Τ.Α. β' βαθμού και Ν.Π.Δ.Δ.. Το ΕΙ.Σ.Ε.Π. είναι πενταμελές και αποτελείται:

α) από δύο (2) μέλη του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) που υποδεικνύονται από τον/την Πρόεδρό του,

β) έναν (1) Νομικό Σύμβουλο ή Πάρεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρό του,

γ) ένα (1) μέλος του Επιστημονικού - Εκπαιδευτικού Συμβουλίου ή προϊστάμενο Διεύθυνσης Εκπαιδευτικής Μονάδας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρό του και

δ) ένα (1) Γενικό Γραμματέα του οικείου Υπουργείου, εάν η προς πλήρωση θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης ανήκει σε Υπουργείο ή τον προϊστάμενο της αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας, αν η θέση προς πλήρωση ανήκει σε αυτοτελή δημόσια υπηρεσία ή έναν (1) Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης, εάν η θέση ανήκει σε Αποκεντρωμένη Διοίκηση ή τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, εάν η θέση ανήκει σε Ο.Τ.Α. β' βαθμού ή έναν (1) Γενικό Γραμματέα του εποπτεύοντος Υπουργείου, εάν η προς πλήρωση θέση ανήκει σε Ν.Π.Δ.Δ.. Γραμματέας του ΕΙ.Σ.Ε.Π. και ο νόμιμος αναπληρωτής του ορίζονται υπάλληλοι του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης κατηγορίας ΠΕ με Α' βαθμό.

2. Σε κάθε Υπουργείο, με απόφαση του οικείου Υπουργού, σε κάθε αυτοτελή Γενική ή Ειδική Γραμματεία, με απόφαση του Γενικού ή Ειδικού Γραμματέα, σε κάθε Αποκεντρωμένη Διοίκηση, με απόφαση του Συντονιστή

της, και σε κάθε Ν.Π.Δ.Δ. που έχει δικό του Υπηρεσιακό Συμβούλιο, με απόφαση του εποπτεύοντος Υπουργού συνιστάται Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (Σ.Ε.Π.), το οποίο είναι αρμόδιο α) για την επιλογή προϊσταμένων Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας και β) για τη διεξαγωγή των δομημένων συνεντεύξεων του άρθρου 85 για την επιλογή των προϊσταμένων Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας. Τα Σ.Ε.Π. είναι πενταμελή και αποτελούνται από: α) έναν (1) Γενικό Γραμματέα ή Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα του οικείου Υπουργείου ή τον προϊστάμενο της αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας ή τον Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης ή έναν Γενικό Γραμματέα του εποπτεύοντος το Ν.Π.Δ.Δ. Υπουργείου, β) έναν (1) προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης ή αντίστοιχης οργανικής μονάδας των ως άνω φορέων, γ) έναν (1) Νομικό Σύμβουλο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και δ) δύο (2) μέλη του Α.Σ.Ε.Π.. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του οικείου Υπουργού μπορεί να συσταθούν περισσότερα Σ.Ε.Π. για τη διεκπεραίωση των διαδικασιών επιλογής στους εποπτευόμενους φορείς των Υπουργείων. Γραμματείς των Σ.Ε.Π. και οι νόμιμοι αναπληρωτές τους ορίζονται υπάλληλοι του οικείου φορέα κατηγορίας ΠΕ με Α' βαθμό.

3. Τα μέλη του ΕΙ.Σ.Ε.Π. και των Σ.Ε.Π. ορίζονται με ισάριθμους αναπληρωτές, οι οποίοι πρέπει να έχουν την ίδια ιδιότητα με τα τακτικά μέλη. Με την απόφαση σύστασης των παραγράφων 1 και 2 του παρόντος ορίζεται ως Πρόεδρος ένας από τα δύο μέλη του Α.Σ.Ε.Π.. Η θητεία των μελών του ΕΙ.Σ.Ε.Π. και των Σ.Ε.Π. είναι τριετής.

4. Η επιλογή των προϊσταμένων Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας γίνεται από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο του άρθρου 159.

5. Ειδικά, για τους Ο.Τ.Α. β' βαθμού, η επιλογή των προϊσταμένων Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας γίνεται από το αρμόδιο όργανο του άρθρου 248 του ν. 3852/2010 (Α' 87). Η επιλογή των Προϊσταμένων Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας, καθώς και αυτοτελών γραφείων γίνεται από το αρμόδιο όργανο του άρθρου 249 του ν. 3852/2010.

6. Ειδικά, για την Ακαδημία Αθηνών, αρμόδιο όργανο επιλογής: α) Εφόρου (Γενικού Διευθυντή) και β) προϊσταμένων Διευθύνσεων ορίζεται η Σύγκλητος αυτής με ανάλογη εφαρμογή της διαδικασίας του παρόντος. Ομοίως, για τα Πανεπιστήμια και τα Τ.Ε.Ι., αρμόδιο όργανο επιλογής προϊσταμένων των οργανικών μονάδων τους ορίζονται η Σύγκλητος και η Συνέλευση αντίστοιχα με ανάλογη εφαρμογή της διαδικασίας του παρόντος. Κάθε αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή του παρόντος ορίζεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων.

7. α) Για την πλήρωση θέσεων προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων εκδίδεται προκήρυξη από τον Υπουργό Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης κατόπιν αιτήματος του οικείου φορέα και καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία της επιλογής τηρουμένων των όρων των άρθρων 84 και 85.

β) Η προκήρυξη εκδίδεται πέντε (5) μήνες πριν από τη λήξη της θητείας των υπηρετούντων προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και δημοσιεύεται στις ιστοσελίδες των

οικείων φορέων και του Α.Σ.Ε.Π..

γ) Δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν όλοι οι υπάλληλοι των δημόσιων υπηρεσιών ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, εφόσον πληρούν τους όρους και τις προϋποθέσεις της προκήρυξης και υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος Κώδικα. Οι υποψήφιοι επιτρέπεται να υποβάλουν αίτηση για περισσότερες θέσεις.

δ) Η αίτηση υποψηφιότητας συνοδεύεται από αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα που συντάσσεται με ευθύνη του υποψηφίου και επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης. Σε περίπτωση αναντιστοιχίας των όσων υπεύθυνα δηλώνει ο υποψήφιος στην αίτηση υποψηφιότητας και στο βιογραφικό σημείωμα με όσα τηρούνται στο προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου και στο αρχείο της Υπηρεσίας, λαμβάνονται υπόψη όσα βεβαιώνει η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού, αφού προηγουμένως έχει καλέσει τον υποψήφιο για την προσκόμιση των επιπλέον εκείνων στοιχείων που υπεύθυνα δηλώνει ότι κατέχει. Η ανωτέρω διαδικασία βεβαίωσης των στοιχείων της αίτησης υποψηφιότητας και του βιογραφικού σημειώματος του υπαλλήλου από τις οικείες Διευθύνσεις Προσωπικού γίνεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών.

ε) Οι υποψήφιοι που δεν πληρούν τους όρους του νόμου και της προκήρυξης αποκλείονται από την περαιτέρω διαδικασία με απόφαση του ΕΙ.Σ.Ε.Π..

στ) Το ΕΙ.Σ.Ε.Π. μοριοδοτεί κάθε υποψήφιο σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 85. Για τη διενέργεια της δομημένης συνέντευξης κάθε υποψήφιος καλείται χωριστά. Στη συνέχεια το ΕΙ.Σ.Ε.Π. καταρτίζει πίνακα κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας για κάθε προκηρυσσόμενη θέση. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με την τοποθέτηση του επικρατέστερου για κάθε θέση υποψηφίου στην οικεία θέση με απόφαση του οικείου Υπουργού ή του αρμόδιου για την τοποθέτηση οργάνου.

8. α) Για την πλήρωση θέσεων προϊσταμένων Διευθύνσεων ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας και Τμημάτων εκδίδεται προκήρυξη από τον οικείο φορέα, με την οποία καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία της επιλογής τηρουμένων των όρων των άρθρων 84 και 85. Οι θέσεις προκηρύσσονται ανά Γενική Διεύθυνση, όπου προβλέπεται, άλλως ανά φορέα. Εάν η προκηρυσσόμενη θέση αφορά οργανική μονάδα που δεν υπάγεται σε Γενική Διεύθυνση, η θέση προκηρύσσεται από τον οικείο φορέα αυτοτελώς.

β) Η προκήρυξη εκδίδεται τρεις (3) μήνες πριν από τη λήξη της θητείας των υπηρετούντων προϊσταμένων και δημοσιεύεται στις ιστοσελίδες των οικείων φορέων και του Α.Σ.Ε.Π.. Ο οικείος φορέας κοινοποιεί την προκήρυξη στους υπαλλήλους που ανήκουν οργανικά σε αυτόν με κάθε πρόσφορο τρόπο.

γ) Δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν όλοι οι υπάλληλοι που ανήκουν οργανικά στο φορέα που προκηρύσσει τις θέσεις, εφόσον πληρούν τους όρους και τις προϋποθέσεις του νόμου και της προκήρυξης και υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος Κώδικα. Οι υποψήφιοι μπορούν να υποβάλουν αίτηση για πέντε (5) θέσεις κατ' ανώτατο όριο.

δ) Η αίτηση υποψηφιότητας συνοδεύεται από αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα που συντάσσεται με ευθύνη του υποψηφίου και επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης. Σε περίπτωση αναντιστοιχίας των όσων υπεύθυνα δηλώνει ο υποψήφιος στην αίτηση υποψηφιότητας και στο βιογραφικό σημείωμα με όσα τηρούνται στο προσωπικό μη-

τρώο του υπαλλήλου και στο αρχείο της Υπηρεσίας, λαμβάνονται υπόψη όσα βεβαιώνει η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού, αφού προηγουμένως έχει καλέσει τον υποψήφιο για την προσκόμιση των επιπλέον εκείνων στοιχείων που υπεύθυνα δηλώνει ότι κατέχει. Η ανωτέρω διαδικασία βεβαίωσης των στοιχείων της αίτησης υποψηφιότητας και του βιογραφικού σημειώματος του υπαλλήλου από τις οικείες Διευθύνσεις Προσωπικού γίνεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών.

ε) Οι υποψήφιοι που δεν πληρούν τους όρους του νόμου και της προκήρυξης αποκλείονται από την περαιτέρω διαδικασία με απόφαση του Σ.Ε.Π. ή του Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

στ) Το Σ.Ε.Π. ή το Υπηρεσιακό Συμβούλιο μοριοδοτεί κάθε υποψήφιο με βάση τις ομάδες κριτηρίων α) έως γ) της παραγράφου 1 του άρθρου 85 και σύμφωνα με όσα ορίζονται στο ίδιο άρθρο. Στη συνέχεια το Σ.Ε.Π. ή το Υπηρεσιακό Συμβούλιο με βάση την ως άνω μοριοδότηση καταρτίζει ενιαίο πίνακα κατάταξης για όλες τις θέσεις ανά Γενική Διεύθυνση ή συνολικά για όλο το φορέα ανάλογα με την προκήρυξη κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας με αριθμό υποψηφίων πενταπλάσιο του αριθμού των προς πλήρωση θέσεων. Ακολουθεί η διεξαγωγή της δομημένης συνέντευξης της περίπτωσης δ' της παραγράφου 3 του άρθρου 85 από το Σ.Ε.Π.. Στη συνέντευξη καλούνται οι υποψήφιοι που περιλαμβάνονται στον πίνακα κατάταξης της Γενικής Διεύθυνσης ή του φορέα χωριστά ο καθένας. Αφού γίνει η μοριοδότηση με βάση και το κριτήριο της δομημένης συνέντευξης, εξάγεται η τελική βαθμολογία σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 85 και καταρτίζονται πίνακες κατάταξης για τις θέσεις ανά Γενική Διεύθυνση ή συνολικά για το φορέα ανάλογα με την προκήρυξη.

9. Όσοι επιλέγονται από το ΕΙ.Σ.Ε.Π., τα Σ.Ε.Π. και τα Υπηρεσιακά Συμβούλια τοποθετούνται, με απόφαση του οικείου οργάνου, η οποία εκδίδεται το αργότερο μέσα σε ένα (1) μήνα από τη γνωστοποίηση της επιλογής τους, ως προϊστάμενοι σε αντίστοιχου επιπέδου οργανικές μονάδες για θητεία τριών (3) ετών. Αν υπάλληλος άλλης δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ. επιλεγεί ως προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης, με την τοποθέτησή του αποσπάται αυτοδικαίως στην υπηρεσία για την οποία έχει επιλεγεί.

Οι προϊστάμενοι των οποίων η θητεία έχει λήξει εξακολουθούν και ασκούν τα καθήκοντά τους ως την επανατοποθέτησή τους ως προϊσταμένων ή την τοποθέτηση νέου προϊσταμένου.

10. Με απόφαση του οικείου οργάνου ο προϊστάμενος παύεται υποχρεωτικά πριν από τη λήξη της θητείας του, αν συντρέξουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) αν καταδικαστεί τελεσιδικώς για τα αναφερόμενα στην περίπτωση α' της παραγράφου 1 του άρθρου 8 αδικήματα,

β) αν στερηθεί λόγω καταδίκης τα πολιτικά του δικαιώματα και για όσο χρόνο διαρκεί η στέρηση αυτή,

γ) αν υποβληθεί σε στερητική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική), σε επικουρική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική) ή το Δικαστήριο έχει αποφασίσει συνδυασμό των δύο προηγούμενων ρυθμίσεων.

δ) αν τεθεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή του επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 145.

Με απόφαση του οικείου οργάνου κατόπιν σύμφωνης γνώμης του ΕΙ.Σ.Ε.Π., του Σ.Ε.Π. ή του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, ο προϊστάμενος οργανικής μονάδας απαλλάσσεται από τα καθήκοντά του πριν από τη λήξη της θητείας του για σοβαρό υπηρεσιακό λόγο που αφορά πλημμελή άσκηση των καθηκόντων του. Ο προϊστάμενος μπορεί επίσης να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του με αίτησή του, ύστερα από απόφαση του ΕΙ.Σ.Ε.Π., του Σ.Ε.Π. ή του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, το οποίο συνεκτιμά τις υπηρεσιακές ανάγκες.

11. Αν κενωθεί ή συσταθεί θέση προϊσταμένου, η θέση προκηρύσσεται το αργότερο εντός δεκαπέντε (15) ημερών και η διαδικασία τοποθέτησης προϊσταμένου ολοκληρώνεται το αργότερο εντός δύο (2) μηνών από την προκήρυξη της θέσης. Ο προϊστάμενος επιλέγεται για πλήρη θητεία. Έως την τοποθέτηση νέου προϊσταμένου εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 87 περί αναπλήρωσης προϊσταμένων.

12. Αν δεν υποβληθούν αιτήσεις, ο Υπουργός ή ο διοικων Ν.Π.Δ.Δ. τοποθετεί υπάλληλο που πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις και υπηρετεί στον τόπο όπου θα ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου.

13. Όσοι προϊστάμενοι τμημάτων δεν έχουν ασκήσει κατά το παρελθόν καθήκοντα προϊσταμένου, μετά την τοποθέτησή τους παρακολουθούν υποχρεωτικά σχετικό πρόγραμμα επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.»

4. Το άρθρο 87 του Κώδικα κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007, αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 87

Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων

1. Ως προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης επιλέγονται υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, εφόσον:

α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης για ένα (1) έτος τουλάχιστον ή

β) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης για τρία (3) τουλάχιστον έτη ή

γ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον οκτώ (8) έτη στο βαθμό αυτό ή

δ) κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτό.

2. Ως προϊστάμενοι Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διευθύνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ εφόσον:

α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή

β) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον έξι (6) έτη στο βαθμό αυτό,

γ) κατέχουν το βαθμό Α΄ και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για τρία (3) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή

δ) κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο του-

λάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτό.

3. Ως προϊστάμενοι Τμήματος και αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ εφόσον:

α) κατέχουν το βαθμό Α΄ ή

β) έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος.

4. α) Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για επιλογή σε θέση προϊσταμένου οποιουδήποτε επιπέδου, υπάλληλος που αποχωρεί αυτοδικαίως από την υπηρεσία εντός ενός (1) έτους από την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής των υποψηφιοτήτων. Ο ως άνω περιορισμός δεν ισχύει αν ο υπάλληλος υποβάλει αίτηση υποψηφιοτήτων για επιλογή σε θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, οπότε και δεσμεύεται ταυτόχρονα με αίτησή του να παραμείνει στην υπηρεσία έως τη λήξη της θητείας, σε περίπτωση που επιλεγεί και τοποθετηθεί, όχι όμως πέραν του 67ου έτους της ηλικίας του.

β) Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για την επιλογή προϊσταμένου ούτε να τοποθετηθεί προϊστάμενος υπάλληλος, ο οποίος διανύει δοκιμαστική υπηρεσία ή τελεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή έχει καταδικαστεί τελεσιδικώς για τα αναφερόμενα στο άρθρο 16 παράγραφος 1 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων αδικήματα ή του έχει επιβληθεί τελεσιδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τριών (3) μηνών για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 149.

5. Υπάλληλος που κατέχει το βασικό τίτλο σπουδών, ο οποίος αποτελεί το τυπικό προσόν του κλάδου, οι υπάλληλοι του οποίου προβλέπεται από τις οικείες οργανικές διατάξεις να προϊστανται στη θέση που προκηρύσσεται, μπορεί να συμμετέχει στη διαδικασία επιλογής ανεξαρτήτως του κλάδου στον οποίο ανήκει. Σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα από τα ειδικά προσόντα και τους βασικούς τίτλους σπουδών που μπορεί να εξειδικεύονται με τις οικείες οργανικές διατάξεις και την υπουργική απόφαση που εκδίδεται κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 2 του άρθρου 54 του ν. 4178/2013 (Α΄ 174), οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης μπορούν να συμμετέχουν ως υποψήφιοι στην προκήρυξη οποιασδήποτε θέσης ευθύνης ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν.

6. Οι προϋποθέσεις και τα προσόντα επιλογής πρέπει να συντρέχουν κατά την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων υποψηφιοτήτων.

7. Οργανικές μονάδες είναι η Γενική Διεύθυνση, η Διεύθυνση, το Τμήμα, το αυτοτελές Τμήμα, οι οργανικές μονάδες αντίστοιχου επιπέδου προς τις προαναφερόμενες, καθώς και τυχόν ενδιάμεσα επίπεδα διοίκησης, όπως αυτά προβλέπονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις. Όπου στις διατάξεις του παρόντος αναφέρεται οργανική μονάδα επιπέδου Διεύθυνσης, λογίζεται και η Υποδιεύθυνση. Οι οργανικές μονάδες επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης οι οποίες προβλέπονται στις οικείες οργανικές διατάξεις και οι αρμοδιότητες των οποίων είναι όμοιες ή παρεμφερείς σε όλους τους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Κώδικα, ιδίως Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης, Οικονομικών Υπηρεσιών, Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών, Πληροφορικής, Διεύθυνση Διοικητικού/ Προσωπικού, Πληροφορικής, Προμηθειών, Προϋπολογισμού, νοούνται εφεξής για την εφαρμογή των διατάξεων του

παρόντος Κώδικα ως οριζόντιες θέσεις ευθύνης.»

5. Το άρθρο 88 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007, αντικαθίστανται ως εξής:

«Άρθρο 88

Κριτήρια επιλογής προϊσταμένων

1. Για την επιλογή προϊσταμένων λαμβάνονται υπόψη τέσσερις (4) ομάδες κριτηρίων:

- α) Μοριοδότηση βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης,
- β) μοριοδότηση βάσει εργασιακής εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης,
- γ) μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης και
- δ) μοριοδότηση βάσει συνέντευξης.

2. Για την τελική μοριοδότηση ο συνολικός αριθμός των μορίων κάθε κατηγορίας πολλαπλασιάζεται με τον εξής συντελεστή, ανά θέση ευθύνης:

α) Για τη θέση προϊσταμένου Τμήματος με συντελεστή βαρύτητας

- 40 % για την ομάδα κριτηρίων (α),
- 20% για την ομάδα κριτηρίων (β),
- 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και
- 20% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

β) Για τη θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας

- 35% για την ομάδα κριτηρίων (α),
- 20% για την ομάδα κριτηρίων (β),
- 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και
- 25% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

γ) Για τη θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας

- 30% για την ομάδα κριτηρίων (α),
- 20% για την ομάδα κριτηρίων (β),
- 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και
- 30% για την ομάδα κριτηρίων (δ).

3. Τα ως άνω κριτήρια αξιολογούνται ως ακολούθως:

α) Τα τυπικά – εκπαιδευτικά προσόντα μοριοδοτούνται ως εξής:

αα) Ο βασικός τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του υποψηφίου με 100 μόρια.

ββ) Ο δεύτερος τίτλος σπουδών, εφόσον είναι της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας με το βασικό τίτλο σπουδών με 30 μόρια.

γγ) Ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας με 150 μόρια και ο δεύτερος μεταπτυχιακός τίτλος, με 30 μόρια.

δδ) Η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης με 250 μόρια.

εε) Το διδακτορικό δίπλωμα με 300 μόρια.

στστ) Οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και τα διδακτορικά διπλώματα προκειμένου να μοριοδοτηθούν κατά τα ανωτέρω πρέπει να είναι συναφή με τα αντικείμενα της προκηρυσσόμενης θέσης. Η συναφεία, όπου δεν έχει ήδη κριθεί, κρίνεται με αιτιολογία από το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής προϊσταμένων.

ζζ) Η πιστοποιημένη από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. επιμόρφωση του υπαλλήλου μοριοδοτείται με 10 μόρια ανά σεμινάριο επιμόρφωσης με ανώτατο όριο τα 40 μόρια. Για τη βαθμολογία του κριτηρίου της πιστοποιημένης επιμόρφωσης λαμβάνεται υπόψη η επιμόρφωση κατά την τελευταία δεκαετία.

ηη) Η πιστοποιημένη γλωσσομάθεια μοριοδοτείται ως εξής:

Η άριστη γνώση κάθε ξένης γλώσσας με 30 μόρια,

η πολύ καλή γνώση με 20 μόρια και

η καλή με 10 μόρια,

με ανώτατο όριο τα 100 μόρια.

Όλα τα ανωτέρω προσόντα πρέπει να αποδεικνύονται κατά τα οριζόμενα στο π.δ. 50/2001 (Α΄ 39).

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από τα τυπικά - εκπαιδευτικά προσόντα δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια.

β) Η εργασιακή εμπειρία και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης μοριοδοτούνται ως εξής:

Ο χρόνος υπηρεσίας στο δημόσιο ή ο χρόνος απασχόλησης σε συναφή θέση στον ιδιωτικό τομέα, όπου προβλέπεται σε διάταξη προγενέστερου νόμου και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα, μοριοδοτούνται ως εξής:

αα) 20 μόρια για κάθε έτος υπηρεσίας με ανώτατο όριο τα τριάντα τρία (33) έτη για το δημόσιο τομέα,

ββ) 25 μόρια για κάθε έτος απασχόλησης με ανώτατο όριο τα επτά (7) έτη για τον ιδιωτικό τομέα που έχει αναγνωριστεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 102 και

γγ) 16,5 μόρια για κάθε έτος άσκησης καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα, με ανώτατο όριο τα δέκα (10) έτη.

Χρόνος υπηρεσίας ή απασχόλησης μεγαλύτερος του εξαμήνου λογίζεται ως πλήρες έτος.

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από την εργασιακή εμπειρία και την άσκηση καθηκόντων ευθύνης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια.

γ) Αξιολόγηση

Η μοριοδότηση του κριτηρίου της αξιολόγησης που προβλέπεται, εξάγεται με βάση τον μέσο όρο των εκθέσεων αξιολόγησης της τελευταίας τριετίας. Ειδικά κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου το κριτήριο αξιολόγησης δεν λαμβάνεται υπόψη. Προκειμένου να ληφθεί υπόψη το κριτήριο της αξιολόγησης, ο υποψήφιος προϊστάμενος πρέπει να έχει αξιολογηθεί με τις διατάξεις του παρόντος τουλάχιστον για δύο (2) αξιολογικές περιόδους, οπότε και λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος των εκθέσεων αξιολόγησης των δύο (2) αυτών περιόδων.

Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από την αξιολόγηση δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια, κατόπιν της απαιτούμενης αναγωγής της βαθμολογίας στην κλίμακα του χίλια (1000).

δ) Δομημένη Συνέντευξη

Η δομημένη συνέντευξη διενεργείται από τα αρμόδια Συμβούλια του άρθρου 89 με πρόβλεψη της αναγκαίας «ζωντανής βοήθειας» για άτομα με αναπηρία (ενδεικτικά, διεργημένων νοηματικής), εφόσον αυτό απαιτείται.

Σκοπός της δομημένης συνέντευξης είναι το αρμόδιο Συμβούλιο να διαμορφώσει γνώμη για την προσωπικότητα, την ικανότητα και την καταλληλότητα του υποψηφίου για την άσκηση των καθηκόντων της θέσης ευθύνης, για την οποία κρίνεται. Κατά το στάδιο αυτό λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, η αίτηση υποψηφιότητας και το βιογραφικό σημειώμα του σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περίπτωση δ΄ της παραγράφου 4 του άρθρου 89.

Η δομημένη συνέντευξη περιλαμβάνει δύο θεματικές ενότητες:

αα. Δομημένη συζήτηση επί θεμάτων σχετικών με το αντικείμενο του φορέα και τις αρμοδιότητες των οργανωτικών μονάδων των σχετικών με την προκηρυσσόμενη θέση σε συνάρτηση με τις δεξιότητες και προσόντα του υποψηφίου, όπως προκύπτουν από το βιογραφικό του και τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου.

ββ. Ανάπτυξη ενός υποθετικού σεναρίου γενικού διοικητικού ενδιαφέροντος (situational interview), που έχει ως σκοπό να αξιολογήσει τις διοικητικές ικανότητες του υποψηφίου να προγραμματίζει, να συντονίζει, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις και να διαχειρίζεται κρίσεις.

Για τη μοριοδότηση λαμβάνονται υπόψη επίσης οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η ικανότητα διαχείρισης χρόνου, τα χαρακτηριστικά ηγεσίας ιδίως υπό συνθήκες πίεσης, η ικανότητα συντονισμού ομάδων εργασίας και η δημιουργικότητα του υποψηφίου.

Κάθε σκέλος της συνέντευξης μοριοδοτείται κατ' ανώτατο όριο με 500 μόρια. Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από κάθε μέλος δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια.

Η τελική μοριοδότηση της συνέντευξης κάθε υποψηφίου προκύπτει από το μέσο όρο των βαθμών των μελών του αρμόδιου Συμβουλίου.

Το περιεχόμενο της συνέντευξης με τα κρίσιμα και ουσιαστικά σημεία της αναφέρεται συνοπτικά στο πρακτικό του Συμβουλίου, το οποίο είναι στη διάθεση όλων των υποψηφίων, και η μοριοδότηση για τον κάθε υποψήφιο αιτιολογείται συνοπτικά από κάθε μέλος ως προς κάθε ένα από τα δύο σκέλη της συνέντευξης.

Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης υποστηρίζει επιστημονικά τη διαδικασία των δομημένων συνεντεύξεων παρέχοντας την απαιτούμενη τεχνολογία στα μέλη των Συμβουλίων που διεξάγουν τις συνεντεύξεις. Με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης ορίζεται κάθε σχετική λεπτομέρεια.

4. Το συνολικό αποτέλεσμα της μοριοδότησης κάθε ομάδας κριτηρίων ανά υποψήφιο πολλαπλασιάζεται με τον αντίστοιχο συντελεστή βαρύτητας, και εξάγεται το συνολικό άθροισμα. Η συνολική βαθμολογία των κριτηρίων εξάγεται με προσέγγιση δύο (2) δεκαδικών ψηφίων.»

6. Τα άρθρα 89 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007, αντικαθίστανται ως εξής:

«Άρθρο 89

Διαδικασία Επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων

1. Η επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων γίνεται από το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο του άρθρου 4.

2. Η επιλογή των προϊσταμένων Διευθύνσεων αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διευθύνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας, Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων γίνεται από τα οικεία Υπηρεσιακά Συμβούλια του άρθρου 5.

3. α) Για την πλήρωση θέσεων προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων εκδίδεται προκήρυξη από το αρμόδιο προς διορισμό όργανο και καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία της επιλογής τηρουμένων των όρων των άρθρων 87 και 88.

β) Η προκήρυξη εκδίδεται πέντε (5) μήνες πριν από τη λήξη της θητείας των υπηρετούντων προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και δημοσιεύεται στις ιστοσελίδες των οικείων Ο.Τ.Α. και του Α.Σ.Ε.Π..

γ) Δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν όλοι οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. α' βαθμού, εφόσον πληρούν τους όρους και τις προϋποθέσεις της προκήρυξης και υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος Κώδικα. Οι υποψήφιοι επιτρέπεται να υποβάλουν αίτηση για περισσότερες θέσεις.

δ) Η αίτηση υποψηφιότητας συνοδεύεται από αναλυτικό βιογραφικό σημείωμα που συντάσσεται με ευθύνη του υποψηφίου και επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης. Σε περίπτωση αναντιστοιχίας των όσων υπεύθυνα δηλώνει ο υποψήφιος στην αίτηση υποψηφιότητας και στο βιογραφικό σημείωμα με όσα τηρούνται στο προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου και στο αρχείο της Υπηρεσίας, λαμβάνονται υπόψη όσα βεβαιώνει η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού, αφού προηγουμένως έχει καλέσει τον υποψήφιο για την προσκόμιση των επιπλέον εκείνων στοιχείων που υπεύθυνα δηλώνει ότι κατέχει. Η ανωτέρω διαδικασία βεβαίωσης των στοιχείων της αίτησης υποψηφιότητας και του βιογραφικού σημειώματος του υπαλλήλου από τις οικείες Διευθύνσεις αρμοδιότητας θεμάτων προσωπικού γίνεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών.

ε) Οι υποψήφιοι που δεν πληρούν τους όρους του νόμου και της προκήρυξης αποκλείονται από την περαιτέρω διαδικασία με απόφαση του Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

στ) Το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο μοριοδοτεί κάθε υποψήφιο σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 88. Για τη διενέργεια της δομημένης συνέντευξης κάθε υποψήφιος καλείται χωριστά. Στη συνέχεια το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο καταρτίζει πίνακα κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας για κάθε προκηρυσσόμενη θέση. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με την τοποθέτηση του επικρατέστερου για κάθε θέση υποψηφίου στην οικεία θέση με απόφαση του αρμόδιου για την τοποθέτηση οργάνου.

4. α) Για την πλήρωση θέσεων προϊσταμένων Διευθύνσεων αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διευθύνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας, Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων εκδίδεται προκήρυξη από τον οικείο Ο.Τ.Α., με την οποία καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία της επιλογής τηρουμένων των όρων των άρθρων 87 και 88 του παρόντος. Οι θέσεις προκηρύσσονται ανά Γενική Διεύθυνση, άλλως ανά Ο.Τ.Α.. Εάν η προκηρυσσόμενη θέση αφορά οργανική μονάδα που δεν υπάγεται σε Γενική Διεύθυνση, η θέση αυτή προκηρύσσεται από τον οικείο Ο.Τ.Α. αυτοτελώς.

β) Η προκήρυξη εκδίδεται τρεις (3) μήνες πριν από τη λήξη της θητείας των υπηρετούντων προϊσταμένων και δημοσιεύεται στις ιστοσελίδες των οικείων Ο.Τ.Α. και Α.Σ.Ε.Π.. Ο οικείος Ο.Τ.Α. κοινοποιεί την προκήρυξη στους υπαλλήλους που ανήκουν οργανικά σε αυτόν με κάθε πρόσφορο τρόπο.

γ) Δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν όλοι οι υπάλληλοι Ο.Τ.Α. α' βαθμού εφόσον πληρούν τους όρους και τις προϋποθέσεις του νόμου και της προκήρυξης και υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος Κώδικα. Οι υποψήφιοι μπορούν να υποβάλουν αίτηση για πέντε (5) θέσεις κατ' ανώτατο όριο.

δ) Η αίτηση υποψηφιότητας συνοδεύεται από αναλυτικό

κό βιογραφικό σημείωμα που συντάσσεται με ευθύνη του υποψηφίου και επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης. Σε περίπτωση αναντιστοιχίας των όσων υπεύθυνα δηλώνει ο υποψήφιος στην αίτηση υποψηφιότητας και στο βιογραφικό σημείωμα με όσα τηρούνται στο προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου και στο αρχείο της Υπηρεσίας, λαμβάνονται υπόψη όσα βεβαιώνει η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού, αφού προηγουμένως έχει καλέσει τον υποψήφιο για την προσκόμιση των επιπλέον εκείνων στοιχείων που υπεύθυνα δηλώνει ότι κατέχει. Η ανωτέρω διαδικασία βεβαίωσης των στοιχείων της αίτησης υποψηφιότητας και του βιογραφικού σημειώματος του υπαλλήλου από τις οικείες Διευθύνσεις Προσωπικού γίνεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών.

ε) Οι υποψήφιοι που δεν πληρούν τους όρους του νόμου και της προκήρυξης αποκλείονται από την περαιτέρω διαδικασία με απόφαση του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

στ) Το Υπηρεσιακό Συμβούλιο μοριοδοτεί κάθε υποψήφιο με βάση τις ομάδες κριτηρίων α' έως γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 88 και σύμφωνα με όσα ορίζονται στο ίδιο άρθρο. Στη συνέχεια το Υπηρεσιακό Συμβούλιο με βάση την ως άνω μοριοδότηση καταρτίζει ενιαίο πίνακα κατάταξης για όλες τις θέσεις ανά Γενική Διεύθυνση ή συνολικά για όλο το φορέα, ανάλογα με την προκήρυξη, κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, με αριθμό υποψηφίων πενταπλάσιο του αριθμού των προς πλήρωση θέσεων. Ακολουθεί η διεξαγωγή της δομημένης συνέντευξης της περίπτωσης δ' της παραγράφου 3 του άρθρου 88 από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Στη συνέντευξη καλούνται οι υποψήφιοι που περιλαμβάνονται στον πίνακα κατάταξης της Γενικής Διεύθυνσης ή του Ο.Τ.Α. χωριστά ο καθένας. Αφού γίνει η μοριοδότηση με βάση και το κριτήριο της δομημένης συνέντευξης, εξάγεται η τελική βαθμολογία σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 88 και καταρτίζονται πίνακες κατάταξης για τις θέσεις ανά Γενική Διεύθυνση ή συνολικά για τον Ο.Τ.Α. ανάλογα με την προκήρυξη.

5. Όσοι επιλέγονται από τα Υπηρεσιακά Συμβούλια τοποθετούνται, με απόφαση του οικείου οργάνου, η οποία εκδίδεται το αργότερο μέσα σε ένα (1) μήνα από τη γνωστοποίηση της επιλογής τους, ως προϊστάμενων σε αντίστοιχου επιπέδου οργανικές μονάδες για θητεία τριών (3) ετών. Αν υπάλληλος άλλου Ο.Τ.Α. επιλεγεί ως προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης, με την τοποθέτησή του αποσπάται αυτοδικαίως στην υπηρεσία για την οποία έχει επιλεγεί.

Οι προϊστάμενοι των οποίων η θητεία έχει λήξει εξακολουθούν και ασκούν τα καθήκοντα τους ως την επανατοποθέτησή τους ως προϊσταμένων ή την τοποθέτηση νέου προϊσταμένου.

6. Με απόφαση του οικείου οργάνου ο προϊστάμενος παύεται υποχρεωτικά πριν από τη λήξη της θητείας του, αν συντρέξουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) αν καταδικαστεί τελεσιδικώς για τα αναφερόμενα στην περίπτωση α' της παραγράφου 1 του άρθρου 16 αδικήματα,

β) αν στερηθεί λόγω καταδίκης τα πολιτικά του δικαιώματα και για όσο χρόνο διαρκεί η στέρηση αυτή,

γ) αν υποβληθεί σε στερητική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική) ή σε επικουρική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική) ή το Δικαστήριο έχει αποφασίσει συνδυασμό των δύο προηγούμενων ρυθμίσεων,

δ) αν τεθεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή του επιβληθεί τελεσιδικά οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 149.

Με απόφαση του κατά περίπτωση οικείου οργάνου, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, ο προϊστάμενος οργανικής μονάδας απαλλάσσεται από τα καθήκοντά του πριν από τη λήξη της θητείας του, για σοβαρό υπηρεσιακό λόγο που αφορά πλημμελή άσκηση των καθηκόντων του. Ο προϊστάμενος μπορεί, επίσης, να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του με αίτησή του, ύστερα από αιτιολογημένη απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, το οποίο συνεκτιμά τις υπηρεσιακές ανάγκες.

7. Αν κενωθεί ή συσταθεί θέση προϊσταμένου, η θέση προκηρύσσεται το αργότερο εντός δεκαπέντε (15) ημερών και η διαδικασία τοποθέτησης προϊσταμένου ολοκληρώνεται το αργότερο εντός δύο (2) μηνών από την προκήρυξη της θέσης. Ο νέος προϊστάμενος επιλέγεται για πλήρη θητεία. Έως την τοποθέτηση νέου προϊσταμένου εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 100 περί αναπλήρωσης προϊσταμένων.

8. Αν δεν υποβληθούν αιτήσεις, το αρμόδιο όργανο τοποθετεί υπάλληλο που πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις και υπηρετεί στον τόπο που θα ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου.

9. Όσοι προϊστάμενοι τμημάτων δεν έχουν ασκήσει κατά το παρελθόν καθήκοντα προϊσταμένου, μετά την τοποθέτησή τους παρακολουθούν υποχρεωτικά σχετικό πρόγραμμα επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης.»

10. Σε περίπτωση συγχώνευσης οργανικών μονάδων, ο προϊστάμενος της νέας οργανικής μονάδας επιλέγεται μεταξύ όσων, κατόπιν, διαδικασίας επιλογής ασκούσαν καθήκοντα προϊσταμένου στις οργανικές μονάδες που καταργήθηκαν ή συγχωνεύθηκαν. Προϊστάμενος τοποθετείται εκείνος που έλαβε την υψηλότερη τελική βαθμολογία κατά την ως άνω διαδικασία επιλογής.»

Άρθρο 30 **Μεταβατικές διατάξεις**

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου:

α) Έως την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου ή ειδικών διατάξεων, καθήκοντα προϊσταμένων εξακολουθούν να ασκούν οι κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου προϊστάμενοι.

β) Η θητεία των ανωτέρω προϊσταμένων λήγει αυτοδικαίως με την επιλογή και τοποθέτηση προϊσταμένων σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

γ) Για την πρώτη εφαρμογή του παρόντος νόμου δεν εφαρμόζεται το κριτήριο της περίπτωσης γ' (μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης) της παραγράφου 1 του άρθρου 85 του Κώδικα κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007 και το κριτήριο της περίπτωσης γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 88 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3584/2007. Επίσης, κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος νόμου καταρτίζεται πίνακας με έως και δεκαπλάσιο αριθμό υποψηφίων με την υψηλότε-

ρη βαθμολογία κριτηρίων, οι οποίοι καλούνται στη διαδικασία της δομημένης συνέντευξης.

δ) Για την τελική μοριοδότηση ο συνολικός αριθμός των μορίων κάθε κατηγορίας πολλαπλασιάζεται με τον εξής συντελεστή ανά θέση ευθύνης:

αα. Για τη θέση Προϊσταμένου Τμήματος με συντελεστή βαρύτητας:

- 40% για την ομάδα κριτηρίων α,
- 25% για την ομάδα κριτηρίων β και
- 35% για την ομάδα κριτηρίων δ.

β. Για τη θέση Προϊσταμένου Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας:

- 40% για την ομάδα κριτηρίων α,
- 25% για την ομάδα κριτηρίων β και
- 35% για την ομάδα κριτηρίων δ.

γγ. Για τη θέση Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας:

- 40% για την ομάδα κριτηρίων α,
- 25% για την ομάδα κριτηρίων β και
- 35% για την ομάδα κριτηρίων δ.

2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου λήγει αυτοδικαίως η θητεία των μελών των Υπηρεσιακών Συμβουλίων, εκτός των αιρετών εκπροσώπων.

3. Με απόφαση του καθ' ύλην αρμοδίου Υπουργού συγκροτούνται Υπηρεσιακά Συμβούλια μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου. Τα Συμβούλια αυτά είναι πενταμελή και αποτελούνται από:

α) Τρεις (3) μόνιμους υπαλλήλους, που ασκούν καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης, έχουν τον περισσότερο χρόνο άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου Διεύθυνσης, υπάγονται στην αρμοδιότητα του Υπηρεσιακού Συμβουλίου και υπηρετούν στην έδρα του ή στο Νομό Αττικής, για τα Υπηρεσιακά Συμβούλια που εδρεύουν στο νομό αυτό.

β) Δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων με βαθμό Α' των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ.

4. Κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου δεν ισχύουν οι χρονικοί περιορισμοί που αφορούν την έκδοση προκήρυξης θέσεων προϊσταμένων οργανικών μονάδων της περίπτωσης β' της παραγράφου 7, καθώς και της περίπτωσης β' της παραγράφου 8 του άρθρου 86 του Υπαλληλικού Κώδικα. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος συστήματος επιλογής προϊσταμένων, προκηρύσσονται αρχικά οι θέσεις προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης. Η διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης αυτών ολοκληρώνεται το αργότερο εντός δύο (2) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου. Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής και τοποθέτησης προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, συγκροτούνται τα Σ.Ε.Π., προκειμένου να επιλέξουν προϊσταμένους Διευθύνσεων. Η διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης προϊσταμένων Διευθύνσεων ολοκληρώνεται εντός τεσσάρων (4) μηνών από το χρόνο έναρξης της. Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής και τοποθέτησης προϊσταμένων Διευθύνσεων, συνεδριάζουν τα Υπηρεσιακά Συμβούλια, προκειμένου να επιλέξουν προϊσταμένους Τμημάτων. Η διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης προϊσταμένων Τμημάτων ολοκληρώνεται εντός τεσσάρων (4) μηνών από την τοποθέτηση προϊσταμένων Διευθύνσεων.

5. Εκκρεμείς προκηρύξεις για την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων σε Ν.Π.Δ.Δ. και στους Ο.Τ.Α. α' βαθμού, σύμφωνα με τις μεταβατικές διατάξεις του άρθρου πέμπτου του ν. 3839/2010 (Α' 51) δεν ολοκληρώνονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος. Εξαιρούνται και ολοκληρώνονται οι προκηρύξεις, για τις οποίες, κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, έχει εκδοθεί απόφαση του Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου ή του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου για την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων. Στην περίπτωση αυτή οι προϊστάμενοι που έχουν κριθεί από τα ανωτέρω συμβούλια τοποθετούνται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 72 παρ. 2 του ν. 3584/2007 και η θητεία τους λήγει αυτοδικαίως με την επιλογή και τοποθέτηση προϊσταμένων σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου.

Άρθρο 31

Τελικές-Καταργούμενες Διατάξεις

1. Οι διατάξεις του στοιχείου 2 της υποπερίπτωσης α' της περίπτωσης 4 της υποπαραγράφου Ε.2 της παραγράφου Ε του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222), δεν επηρεάζονται από τη θέση σε ισχύ του παρόντος νόμου.

2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου καταργούνται οι παράγραφοι 15, 16, 17 και 18 του άρθρου 86 του ν. 3528/2007, όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 1 του ν. 4275/2014 (Α' 149) και η παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 4275/2014.

3. Οι διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 3230/2004 (Α' 44), της παρ. 8 του άρθρου 267 και της παρ. 15 του άρθρου 268 του ν. 3852/2010 (Α' 87) καταργούνται.

4. Κάθε γενική ή ειδική διάταξη που ρυθμίζει θέματα του παρόντος νόμου ή αντίκειται στις διατάξεις του καταργείται.

ΜΕΡΟΣ Ε'

ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 32

Με απόφαση του οικείου Υπουργού είναι δυνατή η απόσπαση ή διάθεση ή τοποθέτηση μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικού από το Υπουργείο προς νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου που εποπτεύονται από αυτό και αντίστροφα, καθώς και μεταξύ αυτών, για την κάλυψη επιτακτικών και έκτακτων αναγκών.

Η απόσπαση ή διάθεση ή τοποθέτηση διενεργείται κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων είτε με πρωτοβουλία της υπηρεσίας είτε μετά από αίτηση του υπαλλήλου, χωρίς γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου και πριν τη πάροδο της δοκιμαστικής υπηρεσίας.

Η κατά τα ανωτέρω απόσπαση ή διάθεση ή τοποθέτηση προσωπικού αφορά και στις θυγατρικές εταιρείες των εποπτευόμενων φορέων των οικείων Υπουργείων.

Οι τακτικές αποδοχές των υπαλλήλων βαρύνουν το φορέα προέλευσης. Τυχόν πρόσθετες αμοιβές θα καταβάλλονται από το φορέα στον οποίο παρέχουν υπηρεσία οι υπάλληλοι.

Άρθρο 33

Το τρίτο εδάφιο της παρ. 21 του άρθρου ένατου του ν. 4057/2012 (Α΄ 54) αντικαθίσταται, με τα ακόλουθα εδάφια, ως εξής: «Με απόφαση κατανομής του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, δύναται να μεταβάλλεται εντός του ίδιου ή όμορου νομού, ο φορέας διορισμού των περιλαμβανομένων σε πίνακες διοριστέων του Α.Σ.Ε.Π. και των φορέων, καθώς και των διοριστέων που υπάγονται στις διατάξεις της περ. 3 της υποπαραγράφου ΣΤ1΄ της παραγράφου ΣΤ΄ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, σε όλως εξαιρετικές και επειγουσες περιπτώσεις, κατόπιν τεκμηριωμένου αιτήματος του Υπουργού του νέου φορέα διορισμού.

Αν ο διοριστέος δεν αποδεχτεί τη νέα θέση διορισμού, διορίζεται σταδιακά στην αρχική θέση διορισμού του, κατόπιν έκδοσης σχετικής απόφασης κατανομής του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης.»

Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης ρυθμίζεται κάθε σχετικό θέμα που αφορά στη διαδικασία μεταβολής της υπηρεσίας ή του φορέα διορισμού.

Άρθρο 34

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 12 του ν. 4325/2015 (Α΄ 47) προστίθεται στην περίπτωση 6α τελευταίο εδάφιο ως εξής:

«Αν ο πολίτης τηρεί ηλεκτρονική θυρίδα χρήστη της Κεντρικής Διαδικτυακής Πύλης του Ελληνικού Δημοσίου, η αρμόδια υπηρεσία οφείλει να αναζητεί τα απαραίτητα για τη διεκπεραίωση της διαδικασίας έγγραφα, πιστοποιητικά και βεβαιώσεις από τα αποθηκευμένα στην ηλεκτρονική θυρίδα χρήστη, εφόσον ικανοποιούνται οι προϋποθέσεις των διατάξεων της παρ. 2α του άρθρου 13 του ν. 4325/2015.»

2. Διαδικασία η οποία έχει καθοριστεί να διεκπεραιώνεται μέσω ΚΕΠ με κοινή απόφαση του καθ΄ ύλην αρμόδιου Υπουργού και του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης κατ΄ εξουσιοδότηση των διατάξεων του άρθρου 31 του ν. 3013/2002 (Α΄ 102), δεν επιτρέπεται να τροποποιείται και να μεταβάλλεται μονομερώς από το καθ΄ ύλην αρμόδιο Υπουργείο χωρίς την προηγούμενη έγκριση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., που προβλέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 1 της 46ης Πράξης της 8.12.2015 του Υπουργικού Συμβουλίου (Υ.Ο.Δ.Δ. 897).

3. Από την έναρξη της ισχύος του παρόντος νόμου καταργούνται:

α) η παρ. 4 του άρθρου 70 του α.ν. 2545/1940 (Α΄ 287) «Περί ιδιωτικών Σχολείων, Φροντιστηρίων και Οικοτροφείων» και

β) η περίπτωση β΄ της παραγράφου 5, του άρθρου 10 του π.δ. 114/2014 (Α΄ 181) «Οργανισμός Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων», όπως ισχύουν.

Η έναρξη στοιχείων ή κριτηρίων στη διαδικασία της αναγγελίας έναρξης επαγγέλματος διδασκαλίας υπάγεται στην αρμοδιότητα του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.).

Άρθρο 35

Στο Γραφείο Τύπου του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης συνιστώνται αναδρομικά από 23.9.2015 δύο (2) επιπλέον θέσεις δημοσιογράφων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, οι οποίοι διατίθενται για την κάλυψη συναφών αναγκών του αρμόδιου για θέματα Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης.

Άρθρο 36

Στο τέλος του πρώτου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 155 του ν. 3528/2007 (Α΄ 26) προστίθενται εδάφια ως εξής:

«Οι εν ενεργεία υπάλληλοι με αίτηση που υποβάλλεται έξι (6) μήνες πριν τη συμπλήρωση των τριάντα πέντε (35) ετών πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας, καθώς και του ορίου ηλικίας υποχρεωτικής αποχώρησης, μπορούν να ζητήσουν να παραμείνουν στην υπηρεσία έως πέντε (5) επιπλέον έτη και έως τη συμπλήρωση κατ΄ ανώτατο όριο του 67ου έτους της ηλικίας τους. Η αίτηση ανανεώνεται κατά έτος με ανώτατο όριο τα πέντε (5) έτη. Η αίτηση δύναται να γίνει δεκτή με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού, αφού, συνεκτιμηθούν και οι ανάγκες της Υπηρεσίας.

Κατά την πρώτη εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης, οι υπάλληλοι των οποίων έχει λυθεί αυτοδίκαια η υπαλληλική τους σχέση, εντός του τελευταίου τριμήνου του έτους 2015 και μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος, κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου 2 του άρθρου 155 του Υπαλληλικού Κώδικα (συμπλήρωση 35ετίας και του 60ου έτους της ηλικίας) δύνανται να επανέλθουν στην υπηρεσία, εφόσον υποβάλλουν σχετική αίτηση έως και 31.12.2016.»

Άρθρο 37

Το άρθρο 10 του ν. 3491/2006 αντικαθίσταται ως εξής:

«1. Για τα άτομα τα οποία ανατράφηκαν σε δημόσιο, εκκλησιαστικό, δημοτικό ή κοινοτικό βρεφοκομείο ή ορφανοτροφείο ιδρύματος ή σωματείου, επί επταετία τουλάχιστον, ανεξαρτήτως της ηλικίας εισαγωγής τους σε αυτά, προσσυστάονται κατά 100 μονάδες, η συνολική βαθμολογία που συγκεντρώνουν κατά τη συμμετοχή τους σε διαδικασίες διορισμού ή πρόσληψης σε θέσεις τακτικού προσωπικού και προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού, καθώς και ιδρυμάτων τους ή επιχειρήσεών τους ή άλλων νομικών τους προσώπων, βάσει προκηρύξεων σύμφωνα με τη διαδικασία και τα κριτήρια του άρθρου 18 του ν. 2190/1994, όπως ισχύει. Ως βρεφοκομείο ή ορφανοτροφείο νοείται και κάθε άλλη δομή των φορέων της ανωτέρω παραγράφου που επιτελεί το ίδιο έργο με αυτό του βρεφοκομείου ή ορφανοτροφείου, ανεξάρτητα από την ονομασία της, σύμφωνα με βεβαίωση που εκδίδεται από το αρμόδιο Υπουργείο.

2. Οι διατάξεις της παραγράφου 1 έχουν εφαρμογή σε προκηρύξεις που δημοσιεύονται μετά την έναρξη της ισχύος του παρόντος νόμου.»

Άρθρο 38

1. Οι προθεσμίες της παρ. 4 του άρθρου 35 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226), οι οποίες με την παράγραφο 3 του άρθρου 67 του ν. 4316/2014 (Α΄ 270) παρατάθηκαν έως 30 Ιουνίου 2015, παρατείνονται έως 31 Δεκεμβρίου 2016.

2. Το τρίτο εδάφιο της παρ. 4 του άρθρου 35 του ν. 4024/2011 καταργείται.

Άρθρο 39

Επιτυχόντες του γραπτού διαγωνισμού που προκηρύχθηκε από το Α.Σ.Ε.Π. με την υπ΄ αρ. 8/1997 προκήρυξη, οι οποίοι εμπíπτουν στις διατάξεις του άρθρου 5 του ν. 3320/2005 (Α΄ 48), κατόπιν προκήρυξης θέσεων του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, κατατάσσονται με αίτησή τους σε νέο πίνακα διοριστέων που καταρτίζεται από το Α.Σ.Ε.Π. κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας ανά εκπαιδευτική βαθμίδα (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ). Με απόφαση κατανομής του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης διορίζονται σταδιακά.

Δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής στην εν λόγω διαδικασία, όσοι έχουν ήδη διοριστεί ως τακτικό προσωπικό, μόνιμοι υπάλληλοι και υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.), καθώς και όσοι διοριστέοι δεν είχαν αποδεχτεί το διορισμό τους.

Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης καθορίζεται κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή των ρυθμίσεων του άρθρου αυτού.

Άρθρο 40

Για όσους υπαλλήλους τέθηκαν σε καθεστώς διαθεσιμότητας με βάση τις διατάξεις του ν. 4093/2012 (Α΄ 222), του ν. 4172/2013 (Α΄ 167), του ν. 4250/2014 (Α΄ 74) και τις διατάξεις του άρθρου 67 παρ. 4 του ν. 4316/2014 (Α΄ 270) και επανήλθαν στην υπηρεσία με τις διατάξεις των άρθρων 14, 17, 18 και 21 του ν. 4325/2015 ο χρόνος της διαθεσιμότητας θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και λαμβάνεται υπόψη για τη μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη.

Για τους εκπαιδευτικούς που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα με το άρθρο 82 του ν. 4172/2013 και οι οποίοι δεν υπέβαλαν αίτηση στις ανακοινώσεις του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης για οποιοδήποτε λόγο και για τους οποίους δεν εκδόθηκε ποτέ διαπιστωτική πράξη απόλυσης, το χρονικό διάστημα από τις 22.3.2014 μέχρι τη δημοσίευση του ν. 4325/2015 (11.5.2015) θεωρείται ως χρόνος κατά τον οποίο είχε παραταθεί η διαθεσιμότητα.

Άρθρο 41

Η παρ. 5 του άρθρου 21 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) αντικαθίσταται ως εξής:

«Οι αποζημιώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις της παρ. 6 του άρθρου 17 του ν. 2190/1994 (Α΄ 28), όπως ισχύει, καθορίζονται με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης μετά από εισήγηση της Ολομέλειας του Α.Σ.Ε.Π.»

Άρθρο 42

1. Ο Υπουργός Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης είναι αρμόδιος για την εκπόνηση της Εθνικής Στρατηγικής για την Κωδικοποίηση και Αναμόρφωση της Ελληνικής Νομοθεσίας. Η Εθνική Στρατηγική περιλαμβάνει τις αρχές, τις κατευθύνσεις, το πλαίσιο, τις δράσεις και τις πηγές χρηματοδότησης για την προώθηση ολοκληρωμένων διαδικασιών αποκατάστασης της εσωτερικής συνοχής του δικαίου, τη βελτίωση της ποιότητας των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων, καθώς και των διαδικασιών παραγωγής τους και τη συστηματική ένταξη τους σε σύνολα κανόνων δικαίου.

2. Συνιστάται στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης «Εθνικό Συμβούλιο για την Κωδικοποίηση και Αναμόρφωση της Ελληνικής Νομοθεσίας», που αναλαμβάνει ιδίως τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση της υλοποίησης της Εθνικής Στρατηγικής για την Κωδικοποίηση και Αναμόρφωση της Ελληνικής Νομοθεσίας.

3. Το Εθνικό Συμβούλιο αποτελείται από:

Τον Υπουργό Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης ως Πρόεδρο,
τον Γενικό Γραμματέα της Κυβέρνησης,
τον Γενικό Γραμματέα της Βουλής των Ελλήνων,
τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης,
το Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων,
τον Αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης αρμόδιο για θέματα Δημόσιας Διοίκησης,

Έναν Σύμβουλο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρό του,
τους Κοσμήτορες των Νομικών Σχολών των Πανεπιστημίων της χώρας,

τέσσερα (4) μέλη ΔΕΠ ή ΕΠ Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων με εξειδίκευση στους τομείς της καλής νομοθέτησης και της κωδικοποίησης της νομοθεσίας, που ορίζονται από τον Υπουργό Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης,

τον Πρόεδρο της Ολομέλειας των Δικηγορικών Συλλόγων Ελλάδας.

Με απόφαση του Προέδρου του Συμβουλίου μπορεί να ορίζονται εισηγητές επί των εκάστοτε θεμάτων της ημερήσιας διάταξης και να καλούνται εμπειρογνώμονες ή αρμόδια στελέχη δημοσίων υπηρεσιών χωρίς δικαίωμα ψήφου.

4. Το Εθνικό Συμβούλιο συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Με την απόφαση αυτή ορίζονται τα μέλη, ο τρόπος οργάνωσης, λειτουργίας και γραμματειακής του υποστήριξης από υπαλλήλους του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο θέμα για την επιτυχή ολοκλήρωση του έργου του. Με όμοια απόφαση μπορεί να θεσπίζεται Κανονισμός Λειτουργίας του Εθνικού Συμβουλίου.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης μπορεί να εκπονείται πρόγραμμα επιστημονικής, διοικητικής και τεχνικής υποστήριξης των κατά τομέα δικαίου έργων κωδικοποίησης και αναμόρφωσης της νομοθεσίας, στο πλαίσιο του οποίου συ-

γκροτείται και το σύστημα διοίκησης του προγράμματος και συντονισμού, παρακολούθησης, αξιολόγησης και αξιοποίησης των έργων αυτών. Το πρόγραμμα αυτό καλύπτεται από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα κατά το μέρος του που είναι επιλέξιμο από αυτά και από εθνικούς πόρους.

Άρθρο 43

Στην παρ. 2 του άρθρου 145 του ν. 2812/2000 (Α' 67) προστίθενται εδάφια, ως εξής:

«Ο δικαστικός υπάλληλος, με αίτηση που υποβάλλεται έξι (6) μήνες πριν από τη συμπλήρωση τριάντα πέντε (35) ετών πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας, καθώς και του ορίου ηλικίας υποχρεωτικής αποχώρησης, μπορεί να ζητήσει να παραμείνει στην υπηρεσία έως τρία (3) επιπλέον έτη και έως τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας κατ' ανώτατο όριο. Για την αίτηση αποφαινεται το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση τις υπηρεσιακές ανάγκες. Κατά την πρώτη εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης, οι υπάλληλοι των οποίων έχει λυθεί αυτοδικαία η υπαλληλική τους σχέση, εντός του τελευταίου τριμήνου του έτους 2015 και μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος, δύνανται να επανέλθουν στην υπηρεσία, εφόσον υποβάλλουν σχετική αίτηση έως και 31.12.2016».

Άρθρο 44

Το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης (ΥΠΕΣΔΑ) μπορεί να χρηματοδοτεί την υλοποίηση προπτυχιακού προγράμματος σπουδών στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.), το οποίο έχει ως γνωστικό αντικείμενο την οργάνωση και τη λειτουργία της δημοσίας διοίκησης (δημόσιο management), για τη συμμετοχή υπαλλήλων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ) του δημοσίου τομέα. Το εν λόγω προπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών καταρτίζεται μετά από πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης προς τα αρμόδια όργανα του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου και τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργού Παιδείας Έρευνας και Θρησκευμάτων κατά τα ειδικότερα αναφερόμενα στις διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία του Ε.Α.Π., όπως κάθε φορά ισχύουν.

Το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης προκειμένου να χρηματοδοτήσει το εν λόγω πρόγραμμα σπουδών, συνάπτει, σε ετήσια βάση, Προγραμματική Συμφωνία με το Ε.Α.Π., στην οποία καθορίζεται ο συνολικός αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων που, με την ιδιότητά τους αυτή, συμμετέχουν στο Πρόγραμμα, καθώς και το ύψος της χρηματοδότησης κατά τα ειδικότερα αναφερόμενα στις διατάξεις της επόμενης παραγράφου του παρόντος άρθρου. Με την ίδια Προγραμματική Συμφωνία μπορούν να ρυθμίζονται οποιαδήποτε άλλα θέματα που αφορούν στην υλοποίηση του ως άνω Προγράμματος Σπουδών, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια σε σχέση τόσο με το Πρόγραμμα ή τους συμμετέχοντες όσο και με τη χρηματοδότηση. Κατά τα λοιπά και ιδίως για τα θέματα που αφορούν την επιλογή των φοιτητών και τον τρόπο οργάνωσης και διεξαγωγής του εν λόγω Προγράμματος με βάση τις υφιστάμενες κάθε φορά δυνατότητες υλικοτεχνικής

υποδομής του Ε.Α.Π., ισχύουν τα προβλεπόμενα στις διατάξεις που διέπουν τη λειτουργία του, όπως κάθε φορά ισχύουν.

Η χρηματοδότηση για το εν λόγω Πρόγραμμα του Ε.Α.Π. δίδεται μέσα από σχετικό ΚΑΕ του ειδικού φορέα 07-510 του προϋπολογισμού εξόδων του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και το ύψος της ανέρχεται σε ποσό ίσο με το πενήντα τοις εκατό (50%) των προβλεπόμενων διδάκτρων συμμετοχής του αριθμού των συμμετεχόντων που αναφέρεται στην κάθε φορά ετήσια Προγραμματική Συμφωνία, για τις θεματικές ενότητες που απαιτούνται κατ' έτος για την απόκτηση πτυχίου σε τέσσερα (4) έτη.

Άρθρο 45

Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 7 του άρθρου 10 του ν. 2552/1997 (Α' 266), όπως ισχύει αντικαθίσταται ως εξής:

«Για την υποβοήθηση του έργου του Προέδρου ορίζονται με απόφαση της Διοικούσας Επιτροπής η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως τρία (3) μέλη της για αντίστοιχο αριθμό θέσεων Αντιπροέδρων. Με την ίδια απόφαση καθορίζονται οι αρμοδιότητές τους, η σειρά με την οποία αυτοί αναπληρώνουν τον Πρόεδρο αν αυτός απουσιάζει, κωλύεται ή ελλείπει για οποιονδήποτε άλλο λόγο. Σε περίπτωση παραίτησης ή για οποιονδήποτε λόγο έλλειψης του Προέδρου, οι Αντιπρόεδροι ασκούν τα καθήκοντά του μέχρι την έκδοση της προβλεπόμενης απόφασης για το διορισμό νέου Προέδρου από τον Υπουργό Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων. Ο Πρόεδρος και οι Αντιπρόεδροι της Διοικούσας Επιτροπής, απαλλάσσονται των διδακτικών και διοικητικών τους καθηκόντων στα Α.Ε.Ι. ή στα Ερευνητικά Κέντρα που υπηρετούν.»

Άρθρο 46

1. Με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται ύστερα από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, κατόπιν γνώμης της Κ.Ε.Δ.Ε., καθορίζονται οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση άδειας ίδρυσης και λειτουργίας των παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών που λειτουργούν εντός νομικών προσώπων των δήμων ή υπηρεσίας των δήμων, οι τεχνικές προδιαγραφές και ειδικοί όροι καταλληλότητάς τους, η διαδικασία ελέγχου τους, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.

2. Έως την έκδοση της άδειας ίδρυσης και λειτουργίας των δημοτικών παιδικών σταθμών και πάντως όχι πέραν τις 31.12.2016, θέση άδειας ίδρυσης και λειτουργίας επέχει για τους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς που λειτουργούν ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου των δήμων ή ως υπηρεσία αυτών η συστατική τους πράξη του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή ο οργανισμός εσωτερικής υπηρεσίας του δήμου, εφόσον πρόκειται για υπηρεσία. Για τους παιδικούς, βρεφονηπιακούς σταθμούς που η λειτουργία τους μεταφέρθηκε σε υπηρεσία του δήμου ή σε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου αυτού ή εξακολουθούν να λειτουργούν στο πλαίσιο επιχείρησης Ο.Τ.Α., συνεχίζει να ισχύει η άδεια

που είχαν λάβει ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου. Τα προβλεπόμενα στις διατάξεις της παραγράφου αυτής ισχύουν από 1.1.2016.

3. Το άρθρο 13 παρ.1 του ν. 4147/2013 (Α΄ 98), το άρθρο 44 του ν. 4315/2014 (Α΄ 69) και το πρώτο εδάφιο της παρ. 14 του άρθρου 19 του ν. 4071/2012 (Α΄ 85) καταργούνται.

Άρθρο 47

Το άρθρο 31 του ν. 3730/2008 (Α΄ 262), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 31 του ν. 4033/2011, το άρθρο 16 παρ. 2 του ν. 4224/2013 και τελικώς με το άρθρο 46 του ν. 4325/2015 αντικαθίστανται ως εξής:

«Άρθρο 31

Με την επιφύλαξη του άρθρου 193 του ν. 4001/2011 (Α΄ 179) η προθεσμία που ορίζεται στο πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 21 του ν. 3581/2007 (Α΄ 140) και προβλέπει αποσπάσεις προσωπικού του ευρύτερου δημόσιου τομέα, όπως αυτές αναφέρονται στην παρ. 5 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 (Α΄ 314), στις οποίες το Δημόσιο κατέχει αμέσως ή εμμέσως την πλειοψηφία του μετοχικού τους κεφαλαίου, παρατείνεται μέχρι τις 31.12.2016.»

Άρθρο 48

1. Η παρ. 2 του άρθρου 72 του ν. 3852/2010 (Α΄ 87), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

«2. Για τις περιπτώσεις ιβ΄, ιγ΄ και ιδ΄ της προηγούμενης παραγράφου, η απόφαση λαμβάνεται ύστερα από γνωμοδότηση δικηγόρου, η ανυπαρξία της οποίας συνεπάγεται ακυρότητα της σχετικής απόφασης. Προκειμένου για μισθολογικές απαιτήσεις, κάθε μορφής, περιλαμβανομένων και των επιδομάτων, δεν είναι δυνατή η παραίτηση από την άσκηση ενδίκων μέσων, ο δικαστικός ή εξώδικος συμβιβασμός και η κατάργηση δίκης, εκτός από τις περιπτώσεις που το νομικό ζήτημα έχει κριθεί με απόφαση ανωτάτου δικαστηρίου. Κατ΄ εξαίρεση, επιτρέπεται η παραίτηση από την άσκηση ενδίκων μέσων κατά πρωτόδικων αποφάσεων με τις οποίες διατάσσεται η παραμονή ή η επάνοδος εργαζομένων στην εργασία τους. Στην περίπτωση αυτή, η απόφαση περί της παραίτησης από τα ένδικα μέσα, η οποία πρέπει να διαλαμβάνει ειδικώς περί της ύπαρξης πιστώσεων στον προϋπολογισμό του Δήμου για την κάλυψη της δαπάνης που προκύπτει από την άμεση συμμόρφωση προς την πρωτόδικη δικαστική απόφαση, λαμβάνεται υποχρεωτικά ύστερα από γνωμοδότηση δικηγόρου και με τη σύμφωνη γνώμη του προϊσταμένου της οικονομικής υπηρεσίας του Δήμου.

Η παρούσα ρύθμιση ισχύει και όταν αποφασίζει, σχετικά, το δημοτικό συμβούλιο, λόγω υπέρβασης του αντικειμένου των τριάντα χιλιάδων (30.000) ευρώ της περίπτωσης ιδ΄ της προηγούμενης παραγράφου.»

2. Η παρ. 2 του άρθρου 176 του ν. 3852/2010, όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

«2. Για τις περιπτώσεις ι΄, ια΄ και ιβ΄ της προηγούμενης παραγράφου, η απόφαση λαμβάνεται ύστερα από γνωμοδότηση δικηγόρου, η ανυπαρξία της οποίας συνεπάγεται ακυρότητα της σχετικής απόφασης.

Επιτρέπεται η παραίτηση από την άσκηση ενδίκων μέσων κατά πρωτόδικων αποφάσεων με τις οποίες διατάσσεται η παραμονή ή η επάνοδος εργαζομένων στην εργασία τους. Στην περίπτωση αυτή, η απόφαση περί της παραίτησης από τα ένδικα μέσα, η οποία πρέπει να διαλαμβάνει ειδικώς περί της ύπαρξης πιστώσεων στον προϋπολογισμό της Περιφέρειας για την κάλυψη της δαπάνης που προκύπτει από την άμεση συμμόρφωση προς την πρωτόδικη δικαστική απόφαση, λαμβάνεται υποχρεωτικά ύστερα από γνωμοδότηση δικηγόρου και με τη σύμφωνη γνώμη του προϊσταμένου της οικονομικής υπηρεσίας της Περιφέρειας.

Η παρούσα ρύθμιση ισχύει και όταν αποφασίζει σχετικά το περιφερειακό συμβούλιο, λόγω υπέρβασης του αντικειμένου των σαράντα πέντε χιλιάδων (45.000) ευρώ της περίπτωσης ια΄ της προηγούμενης παραγράφου.»

3. Αίρεται το αξιόποινο των πράξεων, που έλαβαν χώρα μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος νόμου και παύουν οριστικά οι ποινικές, πειθαρχικές διώξεις και παύει κάθε διαδικασία καταλογισμού σε βάρος αιρετών εκπροσώπων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, καθώς και υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού και των υπαλλήλων των Υπηρεσιών Δημοσιονομικού Ελέγχου, επί υποθέσεων σχετικών: α. με μη άσκηση ενδίκων μέσων ή παραίτηση από ασκηθέντα επί υποθέσεων εργατικών διαφορών του προσωπικού των Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού και του προσωπικού των νομικών προσώπων τους (Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ.) και β. με την παράταση ισχύος συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και συμβάσεων μίσθωσης έργου του εν λόγω προσωπικού.

Άρθρο 49

Στο άρθρο 181 του ν. 3852/2010 (Α΄ 87) προστίθεται παράγραφος 9 ως εξής:

«9. Οι διατάξεις της ανωτέρω παραγράφου 5 ισχύουν και για τους προέδρους των περιφερειακών συμβουλίων.»

Άρθρο 50

Στο άρθρο 33 του ν. 4305/2014 προστίθεται παράγραφος 5 ως εξής:

«5. Οι διατάξεις του άρθρου 35 παρ. 5 του ν. 4024/2011 εξακολουθούν να ισχύουν και μετά τη δημοσίευση του ν. 4305/2014.»

Η ισχύς του παρόντος άρθρου ανατρέχει στο χρόνο έναρξης της ισχύος του ν. 4305/2014.

Άρθρο 51

1. α) Οι θέσεις με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, βαθμίδας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), ειδικότητας ΠΕ Αρχαιολόγων του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ.104/2014 (Α΄ 171), όπως ισχύει, κατανέμονται στις ειδικότητες:

- αα) ΠΕ Αρχαιολόγων Προϊστορικών – Κλασικών,
- ββ) ΠΕ Αρχαιολόγων Βυζαντινών – Μεταβυζαντινών,
- γγ) ΠΕ Αρχαιολόγων Ιστορικών Τέχνης,
- δδ) ΠΕ Αρχαιολόγων Μουσειολόγων,
- εε) ΠΕ Αρχαιολόγων Επιγραφολόγων,
- στστ) ΠΕ Αρχαιολόγων Νομισματολόγων,
- ζζ) ΠΕ Αρχαιολόγων Πολιτιστικής Διαχείρισης,
- ηη) ΠΕ Αρχαιολόγων Αρχαιοζωολόγων,
- θθ) ΠΕ Αρχαιολόγων Αρχαιοβοτανολόγων.

β) Οι θέσεις με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, βαθμίδας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), ειδικότητας ΠΕ Ιστορικών του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού σύμφωνα με το άρθρο 62 του π.δ. 104/2014 (Α' 171) όπως ισχύει, κατανέμονται στις ειδικότητες:

αα) ΠΕ Ιστορικών Αρχαίων Χρόνων,
 ββ) ΠΕ Ιστορικών Μεσαιωνικών Χρόνων,
 γγ) ΠΕ Ιστορικών Νεώτερης και Σύγχρονης Ιστορίας,
 γ) Με απόφαση του Υπουργού Πολιτισμού και Αθλητισμού, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του αρμόδιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου, κατατάσσονται οι υπηρετούντες κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου σε θέσεις των προβλεπομένων ειδικοτήτων. Για την κατάταξη στις ειδικότητες λαμβάνονται υπόψη κριτήρια, όπως οι αρμοδιότητες των υπηρεσιών στις οποίες έχουν υπηρετήσει μέχρι της κατατάξεώς τους στις ειδικότητες, η εμπειρία και η ειδίκευσή τους, όπως αυτή προκύπτει από επιστημονικές δημοσιεύσεις, ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών της ημεδαπής ή αλλοδαπής αντίστοιχος των συγκεκριμένων ειδικοτήτων, η προτίμηση του κάθε ενδιαφερόμενου κ.λπ.. Ειδικά για την κατάταξη στις ειδικότητες ΠΕ Αρχαιολόγων Ιστορικών Τέχνης, ΠΕ Αρχαιολόγων Μουσειολόγων, ΠΕ Αρχαιολόγων Επιγραφολόγων, ΠΕ Αρχαιολόγων Νομισματολόγων, ΠΕ Αρχαιολόγων Πολιτιστικής Διαχείρισης, ΠΕ Αρχαιολόγων Αρχαιοζωολόγων και ΠΕ Αρχαιολόγων Αρχαιοβοτανολόγων απαιτείται υποχρεωτικά μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών της ημεδαπής ή αλλοδαπής αντίστοιχος των συγκεκριμένων ειδικοτήτων. Αλλαγή της ειδικότητας αρχαιολόγου και ιστορικού επιτρέπεται μόνο μια φορά ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου και απόφαση του αρμόδιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται ανωτέρω.

Άρθρο 52

Το έκτο εδάφιο της παρ. 6 του άρθρου 29 του ν. 4009/2011, όπως ισχύει μετά την αντικατάστασή της με την παρ. 16 του άρθρου 34 του ν. 4115/2013, (Α' 24) και του άρθρου 95 του ν. 4310/2014 (Α' 258) και όπως ισχύει αντικαθίσταται ως εξής:

«Η απασχόληση των ανωτέρω δύναται να είναι πλήρης ή μερική και η κάλυψη της αποζημίωσής τους θα γίνεται από υποτροφίες και πόρους που εξασφαλίζει το Τμήμα χωρίς αύξηση της κρατικής επιχορήγησης προς το οικείο Α.Ε.Ι., εκτός και αν αυτή προέρχεται από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα.»

Άρθρο 53

1. Στο άρθρο 80 του ν. 1943/1991 (Α' 50) «Ρύθμιση θεμάτων Προεδρίας της Δημοκρατίας» προστίθεται η κατωτέρω περίπτωση α' και οι υφιστάμενες περιπτώσεις α', β' και γ' αναριθμούνται σε β', γ' και δ' αντίστοιχα και όλες οι περιπτώσεις α' έως δ' εντάσσονται ως παράγραφος 1 του αυτού άρθρου:

«α) Να ρυθμίζονται τα κάθε είδους θέματα που αφορούν: i) την οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών της Προεδρίας της Δημοκρατίας και τις αρμοδιότητές τους, ii) την κατανομή και διάθεση πιστώσεων του προϋπολογισμού, τη δικαιολόγηση, εκκαθάριση και πληρωμή πάσης φύσεως δαπανών της Προεδρίας, την οικονομική διαχείριση, τη σύναψη συμβάσεων προμηθειών, παροχής υπηρεσιών και εκτέλεσης έργων και iii) τη διαχείριση και

συντήρηση των δημοσίων κτιρίων και οχημάτων της Προεδρίας της Δημοκρατίας.»

«2. Στο άρθρο 80 του ν. 1943/1991, όπως αυτό διαμορφώνεται με την προηγούμενη παράγραφο, προστίθεται παράγραφος 2 ως εξής:

«2. Οι διατάξεις του προεδρικού διατάγματος ρυθμίζουν τα οικεία θέματα κατά παρέκκλιση κάθε άλλης ειδικής ή γενικής διάταξης.»

Άρθρο 54

Παρατείνεται η διάρκεια των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπαλλήλων που προσελήφθησαν δυνάμει της ΠΥΣ 33/2006 υπ' αριθμ. ΔΙΠΑΑΔ/Φ.ΕΓΚΡ. 10/208/25274/5.12.2014 στην Πανεπιστημιακή Φοιτητική Λέσχη του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης με την 1682/3.6.2015 Πράξη του Προέδρου της για πέντε (5) μήνες από τη λήξη τους, ήτοι έως τις 3.7.2016.

Άρθρο 55 Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά σε επιμέρους διατάξεις του.

Αθήνα, 3 Φεβρουαρίου 2016

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ
ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ

Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ
ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ
ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ

Π. Κουρουμπλής

Χρ. Βερναρδάκης

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ,
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ

Γ. Σταθάκης

Π. Καμμένος

ΠΑΙΔΕΙΑΣ,
ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ
ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ,
ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Ν. Φίλης

Ν. Παρασκευόπουλος

ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

Γ. Κατρούγκαλος

Α.Ν. Δ. Μπαλάς

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Ο ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ
ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Ευκλ. Τσακαλώτος

Γ. Χουλιαράκης

Αριθμ. 16/4/ 2016

ΕΚΘΕΣΗ
Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους
(άρθρο 75 παρ. 1 του Συντάγματος)

στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια – αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης)»

Α. Με το υπόψη σχέδιο νόμου:

α) θεσπίζεται Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, β) εισάγονται νέες ρυθμίσεις αναφορικά με το σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων και τη στοχοθεσία των Υπηρεσιών, γ) θεσπίζεται νέο σύστημα βαθμολογικής προαγωγής των υπαλλήλων και επιλογής των προϊσταμένων οργανικών μονάδων και δ) ρυθμίζονται λοιπά θέματα αρμοδιότητας του επισπεύδοντος Υπουργείου και άλλων Υπουργείων.

Ειδικότερα:

1. ΜΕΡΟΣ Α´

1.α. Συνιστάται και τηρείται ηλεκτρονικά από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης (εφεξής Μητρώο), στο οποίο εντάσσονται υποψήφιοι για την κάλυψη διοικητικών θέσεων αυξημένης ευθύνης, όπως αυτές προσδιορίζονται με τις προτεινόμενες διατάξεις.

β. Καθορίζονται οι κατηγορίες υπαλλήλων που εγγράφονται στο Μητρώο, αυτοί που δεν επιτρέπεται να εγγραφούν, καθώς και η σχετική διαδικασία. *(άρθρα 1-5)*

2. α. Από την έναρξη ισχύος του υπό ψήφιση νόμου, οι Γενικοί Γραμματείς, Αναπληρωτές Γενικοί Γραμματείς και Ειδικοί Γραμματείς των Υπουργείων, επιλέγονται από το Μητρώο, με εξαίρεση τους Γενικούς Γραμματείς που προϊστανται αυτοτελών Γενικών Γραμματειών. Η επιλογή πραγματοποιείται από τον οικείο Υπουργό, κατόπιν σχετικής πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και αξιολόγησης των προσόντων των υποψηφίων από Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (ΕΣΕΔ) που εισηγείται σχετικά.

β. Η προαναφερόμενη διαδικασία επιλογής στελεχών από το Μητρώο, εφαρμόζεται εφεξής και για την πλήρωση των οριζόμενων θέσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Οι εν γένει επικεφαλής (Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι, Διοικητές, Αναπληρωτές Διοικητές, Υποδιοικητές) των Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. (πλην των εισηγμένων στο Χρηματιστήριο) και τα λοιπά μέλη των συλλογικών οργάνων Διοίκησης των εν λόγω νομικών προσώπων, των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση, επιλέγονται από μέλη του Μητρώου, καθώς και από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα. Ένα μέλος δε από τα λοιπά μέλη συλλογικών οργάνων Διοίκησης των ανωτέρω νομικών προσώπων επιλέγεται με πράξη του αποφασίζοντος οργάνου κατά πλήρη

διακριτική του ευχέρεια.

γ. Εισάγονται ειδικές ρυθμίσεις για την επιλογή στελεχών σε συγκεκριμένες θέσεις ευθύνης του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού και των εποπτευόμενων φορέων του.

δ. Ρυθμίζονται θέματα αναφορικά με τη θητεία, την παύση των επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης, τη δυνατότητα άσκησης ένστασης ενώπιον του Α.Σ.Ε.Π. κ.λπ..

ε. Καθορίζονται οι υποχρεώσεις των επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης, στις οποίες περιλαμβάνεται και η παρακολούθηση, μετά το διορισμό τους, ειδικών προγραμμάτων εκπαίδευσης/ επιμόρφωσης που διεξάγονται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), καθώς και σεμιναρίων σε θέματα πρόσβασης ατόμων με αναπηρία.

στ. Συνιστάται στο Α.Σ.Ε.Π. Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (ΕΣΕΔ), το οποίο λειτουργεί σε τρία τμήματα, απαρτιζόμενο το καθένα από εννέα (9) μέλη (δημόσιοι υπάλληλοι/λειτουργοί και εμπειρογνώμονες). Η γραμματειακή και τεχνική υποστήριξη του ΕΣΕΔ παρέχεται από το Α.Σ.Ε.Π..

ζ. Ρυθμίζονται θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης. Στην περίπτωση που πρόκειται για άτομο με κινητική αναπηρία, τυφλό, ή άτομο με προβλήματα όρασης, κωφό ή βαρήκοο, καθορίζεται ειδική δαπάνη για την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας του, τη χορήγηση συνοδού, διερμηνείας και εν γένει την κάλυψη του κόστους των αναγκών αναπηρίας σε ό,τι αφορά τα αυξημένα καθήκοντα της θέσης ευθύνης. Το ύψος της ανωτέρω δαπάνης, ο τρόπος χορήγησης αυτής και κάθε άλλη λεπτομέρεια καθορίζονται με κοινή υπουργική απόφαση.

η. Ορίζεται ως καταληκτική ημερομηνία η 31.7.2016, για τη δημιουργία του Μητρώου και η 31.12.2016, για την ολοκλήρωση των διαδικασιών στελέχωσης των θέσεων ευθύνης.

θ. Ειδικές διατάξεις σχετικά με την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, το Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, το Κεντρικό Συμβούλιο για την Αξιοποίηση της Δημόσιας Περιουσίας, και τη Γενική Γραμματεία Δημοσίων Εσόδων, εξακολουθούν να εφαρμόζονται κατά παρέκκλιση των προτεινόμενων. *(άρθρα 12 - 13)*

II. ΜΕΡΟΣ Β´

α. Επανακαθορίζεται το σύστημα αξιολόγησης των τακτικών και με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ. υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. και λοιπών μνημονευόμενων υπηρεσιών και εισάγονται νέες ρυθμίσεις σχετικά με τα όργανα, τη διαδικασία, τα κριτήρια, την κλίμακα βαθμολόγησης κριτηρίων, την υποβολή ενστάσεων από τους αξιολογούμενους, τη σύσταση Ειδικών Επιτροπών Αξιολόγησης και στις Γενικές ή Ειδικές Γραμματείες Υπουργείων κ.λπ..

Συνιστάται στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Διεύθυνση Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης, με αποστολή την παρακολούθηση και διαχείριση στατιστικών δεδομένων των βαθμολογιών αξιολόγησης, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα.

β. Θεσπίζεται νέα διαδικασία για την αξιολόγηση των

προϊσταμένων οργανικών μονάδων από τους άμεσους υφισταμένους τους, βάσει ανώνυμου ερωτηματολογίου και των οριζόμενων κριτηρίων.

γ. Ρυθμίζονται εκ νέου θέματα αναφορικά με τη διαδικασία στοχοθεσίας των υπηρεσιών, η οποία εφαρμόζεται εφεξής και από τους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού.

δ. Ορίζονται, ως συμβουλευτικά όργανα διοίκησης, η Ολομέλεια Διεύθυνσης και Τμήματος, με έργο την αξιολόγηση της πορείας υλοποίησης των στόχων τους. Στα όργανα αυτά συμμετέχουν όλοι οι υπάλληλοι της αντίστοιχης οργανικής μονάδας, χωρίς δικαίωμα αποζημίωσης για υπερωριακή απασχόληση.

στ. Καθιερώνεται διαδικασία Ακρόασης Κοινωνικών Φορέων και Πολιτών με σκοπό τον κοινωνικό έλεγχο της δημόσιας διοίκησης, η οποία διεξάγεται από Επιτροπές Ακρόασης που συγκροτούνται σε κάθε Υπουργείο και εν γένει κρατική δομή. Ο κοινωνικός έλεγχος διενεργείται, μεταξύ άλλων, με έρευνες ηλεκτρονικές και μη. Περαιτέρω, εφαρμόζεται από τις υπηρεσίες σύστημα ικανοποίησης των πολιτών με τη συνεργασία του ΕΚΔΔΑ (συγκρότηση ομάδων εργασίας κ.λπ.).

Με υπουργική απόφαση, συνιστάται, στο ΕΚΔΔΑ, Παρατηρητήριο της Δημόσιας Διοίκησης (ΠΑΔΔ), το οποίο στελεχώνεται από εμπειρογνώμονες του Κέντρου και έχει ως αποστολή την επιστημονική παρακολούθηση της διοικητικής λειτουργίας και το συντονισμό των διαδικασιών αξιολόγησης και κοινωνικού ελέγχου της δημόσιας διοίκησης. Στα μέλη του ΠΑΔΔ δεν καταβάλλεται πρόσθετη αμοιβή. (άρθρα 14-24)

III. ΜΕΡΟΣ Γ'

α. Τροποποιούνται συγκεκριμένες διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 35828/2007), αναφορικά με τη βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων και το σύστημα προαγωγής των υπαλλήλων (Δημοσίου, ανεξάρτητων αρχών και Ν.Π.Δ.Δ.). Ειδικότερα:

Οι θέσεις όλων των κατηγοριών εκπαίδευσης (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ) κατατάσσονται σε πέντε (5) συνολικά βαθμούς από τον βαθμό Ε' έως Α' [Σήμερα κατατάσσονται σε συνολικά έξι (6) βαθμούς].

Ορίζεται ως εισαγωγικός βαθμός για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, ο Βαθμός Δ' και για την κατηγορία ΥΕ ο Βαθμός Ε', με τις οριζόμενες επιφυλάξεις για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος και αναγνωρισμένου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (ανεξαρτήτως συνάφειας αντικειμένου), καθώς και για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Ως καταληκτικός ορίζεται ο Βαθμός Α' για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ και ο Βαθμός Β' για την κατηγορία ΥΕ. Η παραμονή στον κατά περίπτωση εισαγωγικό βαθμό διαρκεί υποχρεωτικά δύο (2) συναπτά έτη τουλάχιστον, ανεξαρτήτως των τυπικών προσόντων που αποκτά ο υπάλληλος στο ενδιάμεσο χρονικό διάστημα.

Καθορίζεται ο χρόνος που απαιτείται για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό ανά κατηγορία υπαλλήλων, ο οποίος μπορεί να μειώνεται με βάση την αξιολόγησή τους. (Το ισχύον σύστημα προβλέπει ελάχιστο χρόνο παραμονής στο βαθμό και βαθμολογική εξέλιξη βάσει κριτηρίων και ποσοστώσης επί των εκάστοτε κρινόμενων που κυμαίνεται από 100% έως 30%).

β. Ρυθμίζονται εκ νέου θέματα αναφορικά με την βαθμολογική ένταξη των υπαλλήλων και την αναγνώριση

προϋπηρεσίας για τη βαθμολογική τους εξέλιξη.

γ. Αντίστοιχα τροποποιούνται και οι διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007).

δ. Εισάγονται μεταβατικής ισχύος διατάξεις για την πρώτη εφαρμογή των νέων ρυθμίσεων. Οι υπηρετούντες υπάλληλοι κατατάσσονται από 1.1.2016 αυτοδικαίως στους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν σύμφωνα με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις και με βάση το συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας που έχει αναγνωρισθεί για τη βαθμολογική ή μισθολογική τους εξέλιξη.

ε. Καταργούνται οι σχετικές με τη βαθμολογική κατάταξη και εξέλιξη των υπαλλήλων διατάξεις του ν. 4024/2011, πλην εκείνων που αναφέρονται στον υπολογισμό του πλεονάζοντος χρόνου στον κατά περίπτωση βαθμό ένταξης. (άρθρα 25-28)

IV. ΜΕΡΟΣ Δ'

α. Επανακαθορίζονται η διαδικασία, τα κριτήρια και ο τρόπος αξιολόγησης αυτών για την επιλογή των προϊσταμένων οργανικών μονάδων. Ειδικότερα:

Η κατάταξη των υποψηφίων γίνεται με μοριοδότηση των προσόντων τους, της εμπειρίας τους, της αξιολόγησής τους κατά τις κείμενες διατάξεις, και της συνέντευξης, ενώ καταργείται το στάδιο της γραπτής εξέτασης. Επίσης, καταργούνται τα Συμβούλια Συνέντευξης Προϊσταμένων, καθόσον οι συνεντεύξεις διενεργούνται από τα όργανα επιλογής κατά τα ειδικότερα οριζόμενα.

Η επιλογή των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων Υπουργείων, αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών, Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, Ο.Τ.Α. β' βαθμού και Ν.Π.Δ.Δ. γίνεται από πενταμελές Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής (ΕΙΣΕΠ) που συνιστάται στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Η επιλογή των προϊσταμένων Διευθύνσεων ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας, γίνεται από τα οικεία πενταμελή Συμβούλια Επιλογής Προσωπικού (ΣΕΠ), που συνιστώνται σε κάθε Υπουργείο, αυτοτελή Γενική ή Ειδική Γραμματεία, Αποκεντρωμένη Διοίκηση και σε κάθε Ν.Π.Δ.Δ. που έχει δικό του Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Παρέχεται η δυνατότητα σύστασης περισσότερων ΣΕΠ για τη διεκπεραίωση των σχετικών διαδικασιών εποπτευόμενων φορέων. Η επιλογή προϊσταμένων Τμήματος γίνεται από τα οικεία Υπηρεσιακά Συμβούλια. (Σήμερα, κατά βάση η επιλογή προϊσταμένων όλων των επιπέδων οργανικών μονάδων των Υπουργείων, των δημοσίων υπηρεσιών και των Ν.Π.Δ.Δ. που εποπτεύονται από αυτά διενεργείται από τα οικεία ΕΙΣΕΠ που είναι πενταμελή και λειτουργούν στα Υπουργεία, ενώ η επιλογή των προϊσταμένων Ι ενικών Διευθύνσεων που χαρακτηρίζονται ως οριζόντιες θέσεις ευθύνης διενεργείται από το ΚΕΙΣΕΠ).

β. Ομοίως, επανακαθορίζεται και το σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων των Ο.Τ.Α. α' βαθμού.

γ. Εισάγονται μεταβατικής ισχύος διατάξεις, για την πρώτη εφαρμογή των νέων ρυθμίσεων, μεταξύ των οποίων προβλέπεται η εξαίρεση Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Εσόδων από την εφαρμογή των διατάξεων του εν λόγω Κεφαλαίου.

Παράλληλα, καταργούνται οι διατάξεις που προβλέ-

που τη δυνατότητα απόσπασης/ μετακίνησης σε ελεγκτικές υπηρεσίες και σώματα επιθεώρησης, προϊστάμενων γενικών διευθύνσεων ή διευθύνσεων που δεν επιλέγονται εκ νέου σε θέσεις προϊστάμενων. (άρθρα 29-31)

V. ΜΕΡΟΣ Ε΄

1.α. Παρέχεται η δυνατότητα απόσπασης, διάθεσης ή τοποθέτησης, με υπουργική απόφαση, μόνιμου ή με σχέση εργασίας ιδαχ προσωπικού από Υπουργείο προς τα εποπτευόμενα από αυτό νομικά πρόσωπα και στις θυγατρικές εταιρείες αυτών και αντίστροφα, κατά παρέκκλιση των κειμένων διατάξεων.

Οι τακτικές αποδοχές των εν λόγω υπαλλήλων καταβάλλονται από τον φορέα προέλευσης, ενώ τυχόν πρόσθετες αμοιβές από τον φορέα όπου παρέχουν υπηρεσία.

β. Επιτρέπεται με την απόφαση κατανομής η μεταβολή του φορέα διορισμού των διοριστέων του Α.Σ.Ε.Π., εντός του ίδιου ή όμορου νομού, σε εξαιρετικές και επειγουσες περιπτώσεις, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα.

(άρθρο 32-33)

2. α. Ρυθμίζονται θέματα σχετικά με την υποχρέωση των αρμοδίων υπηρεσιών για ηλεκτρονική διεκπεραίωση της διαδικασίας έκδοσης εγγράφων, πιστοποιητικών και βεβαιώσεων στις οριζόμενες περιπτώσεις.

β. Ορίζεται ρητά ότι, δεν επιτρέπεται η τροποποίηση και μεταβολή της διαδικασίας που διεκπεραιώνεται μέσω ΚΕΠ μονομερώς από τον καθ' ύλη αρμόδιο Υπουργό, χωρίς την προηγούμενη έγκριση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α..

γ. Καταργούνται οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, που αναφέρονται στην αρμοδιότητα χορήγησης πιστοποιητικού για την επάρκεια προσόντων διδασκαλίας ξένων γλωσσών και εφεξής, υπάγεται στην αρμοδιότητα του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.), η ένταξη στοιχείων ή κριτηρίων στη διαδικασία αναγγελίας έναρξης επαγγέλματος διδασκαλίας. (άρθρο 34)

3. α. Συνιστώνται, αναδρομικά από 23.9.2015, στο Γραφείο Τύπου του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης (ΥΠΕΣΔΑ), δύο (2) επιπλέον θέσεις δημοσιογράφων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

β. Παρέχεται η δυνατότητα στους εν ενεργεία δημοσίους υπαλλήλους να ζητήσουν, πριν την συμπλήρωση της 35ετούς συντάξιμης υπηρεσίας και του ορίου ηλικίας υποχρεωτικής αποχώρησης, την παραμονή τους στην υπηρεσία μέχρι πέντε (5) επιπλέον έτη και έως τη συμπλήρωση του 67ου έτους της ηλικίας τους, κατ' ανώτατο όριο.

Αντίστοιχες διατάξεις ισχύουν και για τους υπαλλήλους που έχει λυθεί αυτοδίκαια η υπαλληλική τους σχέση εντός του τελευταίου τριμήνου του έτους 2015 και έως την δημοσίευση των προτεινομένων διατάξεων.

γ. Καταργείται το δικαίωμα κάλυψης των θέσεων τακτικού προσωπικού με σχέση εργασίας ιδαχ των Ο.Τ.Α. α' κα β' βαθμού, καθώς και των ιδρυμάτων τους ή επιχειρήσεών τους ή άλλων νομικών τους προσώπων, από άτομα που ανατράφηκαν σε δημόσιο, εκκλησιαστικό ή δημοτικό βρεφοκομείο ή ορφανοτροφείο, κατά παρέκκλιση των κειμένων διατάξεων.

Προβλέπεται δε, για τα ανωτέρω άτομα, η προσαύξηση κατά 100 μονάδες της συνολικής βαθμολογίας τους κατά τη συμμετοχή τους σε διαδικασίες διορισμού ή πρόσληψης στους προαναφερόμενους φορείς.

(άρθρα 35-37)

3. α. Μετατίθενται για την 31.12.2016, οι προθεσμίες για την εφαρμογή της διαδικασίας αξιολόγησης των οργανικών μονάδων και του προσωπικού των φορέων του δημοσίου τομέα.

β. Προβλέπεται η κατάταξη των επιτυχόντων του γραπτού διαγωνισμού, που προκηρύχθηκε από το Α.Σ.Ε.Π. με την αριθ. 8/1997 προκήρυξη, σε νέο πίνακα διοριστέων, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα.

γ. Αναγνωρίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και λαμβάνεται υπόψη για τη μισθολογική και βαθμολογική τους εξέλιξη, ο χρόνος της διαθεσιμότητας, για τους υπαλλήλους που ετέθησαν σε καθεστώς διαθεσιμότητας, σύμφωνα με τις διατάξεις των νόμων 4093/2012, 4172/2013, 4250/2014 και 4316/2014 και επανήλθαν στην υπηρεσία τους. Περιλαμβάνονται ειδικές διατάξεις και για τους εκπαιδευτικούς των οποίων οι ειδικότητες καταργήθηκαν (άρθρο 82 του ν. 4172/2013) και τέθηκαν σε διαθεσιμότητα.

δ. Με κοινή υπουργική απόφαση, καθορίζονται οι αποζημιώσεις των προέδρων, των μελών, των γραμματέων και των εισηγητών των επιτροπών και όσων μετέχουν στη διαδικασία των διαγωνισμών πλήρωσης θέσεων φορέων του δημοσίου τομέα.

(άρθρα 38-41)

4. α. Ορίζεται ότι, ο Υπουργός Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης είναι αρμόδιος για την εκπόνηση της Εθνικής Στρατηγικής για την Κωδικοποίηση και Αναμόρφωση της Ελληνικής Νομοθεσίας.

β. Συνιστάται στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Εθνικό Συμβούλιο για την Κωδικοποίηση και Αναμόρφωση της Ελληνικής Νομοθεσίας, η συγκρότηση του οποίου γίνεται με υπουργική απόφαση, με την οποία καθορίζονται, επίσης, ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας αυτού, η γραμματειακή υποστήριξη και κάθε άλλο σχετικό θέμα.

Στο Συμβούλιο μπορεί να μετέχουν, χωρίς δικαίωμα ψήφου, εμπειρογνώμονες ή στελέχη δημοσίων υπηρεσιών.

γ. Προβλέπεται η εκπόνηση προγράμματος για την εν γένει υποστήριξη των έργων Κωδικοποίησης και Αναμόρφωσης της Νομοθεσίας, στο πλαίσιο του οποίου συγκροτείται και το σύστημα Διοίκησης και Παρακολούθησης αυτού, το οποίο χρηματοδοτείται από εθνικούς πόρους και από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα.

(άρθρο 42)

5. Παρέχεται η δυνατότητα στους δικαστικούς υπαλλήλους να ζητήσουν την παραμονή τους στην Υπηρεσία για επιπλέον τρία (3) έτη και μέχρι το 65ο έτος της ηλικίας, κατ' ανώτατο όριο. Η ίδια ρύθμιση εφαρμόζεται και για όσους έχει λυθεί, αυτοδίκαια, η υπαλληλική σχέση εντός του τελευταίου τριμήνου του έτους 2015 και έως τη δημοσίευση του υπό ψήφιση νόμου.

(άρθρο 43)

6. α. Θεσπίζεται η δυνατότητα χρηματοδότησης, από το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, για την υλοποίηση προπτυχιακού προγράμματος σπουδών στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.), με γνωστικό αντικείμενο την οργάνωση και λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, στο οποίο συμμετέχουν υπάλ-

ληλοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ) του δημόσιου τομέα.

Προς το σκοπό αυτό, το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης συνάπτει, σε ετήσια βάση, Προγραμματική Συμφωνία με το Ε.Α.Π., όπου καθορίζεται ο αριθμός των συμμετεχόντων δημοσίων υπαλλήλων, το ύψος της χρηματοδότησης και κάθε άλλο συναφές θέμα.

Η εν λόγω χρηματοδότηση ανέρχεται σε ποσοστό 50% επί των προβλεπόμενων διδάκτρων συμμετοχής του αριθμού των συμμετεχόντων που αναφέρεται στην κάθε φορά ετήσια Προγραμματική Συμφωνία, για τετραετή φοίτηση.

β. Ρυθμίζονται θέματα σχετικά με την οργάνωση και λειτουργία του Ε.Α.Π. (ορισμός Αντιπροέδρων και αναπλήρωση του Προέδρου της Διοικούσας Επιτροπής, καθήκοντα αυτών κ.λπ.). (άρθρα 44-45)

7. Παρέχεται η εξουσιοδότηση για τον καθορισμό, με προεδρικό διάταγμα, των προϋποθέσεων για τη χορήγηση άδειας ίδρυσης και λειτουργίας των δημοτικών παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών.

Περιλαμβάνονται μεταβατικής ισχύος διατάξεις, σχετικά με τις άδειες ίδρυσης και λειτουργίας των παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών που λειτουργούν ως δημοτικά νομικά πρόσωπα, καθώς και για τους παιδικούς, βρεφικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, η λειτουργία των οποίων μεταφέρθηκε στους δήμους ή σε Ν.Π.Δ.Δ. αυτών ή λειτουργούν στο πλαίσιο δημοτικής επιχείρησης.

(άρθρο 46)

8. Παρατείνεται, με τις οριζόμενες επιφυλάξεις, μέχρι τις 31.12.2016 (έληξε στις 31.12.2015), η προθεσμία για τη δυνατότητα απόσπασης σε φορείς του δημοσίου τομέα, του προσωπικού των εταιρειών του Κεφαλαίου Β του ν. 3429/2005 (άρθρο 1 παρ. 5), όπου το Δημόσιο κατέχει την πλειοψηφία του μετοχικού τους κεφαλαίου.

(άρθρο 47)

9.α. Επιτρέπεται, κατ' εξαίρεση, η παραίτηση των Ο.Τ.Α. από την άσκηση ενδίκων μέσων για μισθολογικές απαιτήσεις κατά πρωτόδικων αποφάσεων που διατάσσουν την παραμονή ή την επάνοδο εργαζομένων στην υπηρεσία τους, σύμφωνα με τις οριζόμενες προϋποθέσεις.

β. Αίρεται το αξιόποινο των πράξεων, που έλαβαν χώρα μέχρι τη δημοσίευση του υπό ψήφιση νόμου, παύουν οριστικά οι ποινικές, πειθαρχικές δίωξεις και παύει κάθε διαδικασία καταλογισμού σε βάρος αιρετών εκπροσώπων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, καθώς και των υπαλλήλων των Υπηρεσιών Δημοσιονομικού Ελέγχου, επί υποθέσεων σχετικών με: i) τη μη άσκηση ενδίκων μέσων επί υποθέσεων εργατικών διαφορών του προσωπικού των Ο.Τ.Α. και του προσωπικού δημοτικών νομικών προσώπων (Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ.) και ii) την παράταση ισχύος συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και συμβάσεων μίσθωσης έργου του εν λόγω προσωπικού.

(άρθρο 48)

10. Συμπληρώνονται οι διατάξεις του άρθρου 181 του ν. 3852/2010 και προστίθενται στους δικαιούμενους προσαύξησης αντιμισθίας και οι πρόεδροι των περιφερειακών συμβουλίων, κατά το ποσό της διαφοράς και μέχρι το ύψος της Αντιμισθίας του Περιφερειάρχη, σε περίπτωση που η αντιμισθία τους είναι μικρότερη των πάσης φύσεως αποδοχών της θέσης τους. (άρθρο 49)

11. Εξακολουθούν να ισχύουν αναδρομικά από την έναρξη ισχύος του ν. 305/2014 (30.10.2014), οι διατάξεις βάσει των οποίων επιτρέπεται η μετάθεση ή μετάταξη υπαλλήλου, και χωρίς να υπάρχει κενή οργανική θέση στην υπηρεσία, τον κλάδο ή τον φορέα που μετατάσσεται ή μετατίθεται, με ταυτόχρονη μεταφορά της θέσης που κατέχει ο υπάλληλος. (άρθρο 50)

12. Κατανέμονται, μεταξύ των προτεινόμενων νέων ειδικοτήτων, οι θέσεις με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ., Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), ειδικοτήτων Αρχαιολόγων και Ιστορικών του Υπουργείου Πολιτισμού και Αθλητισμού. Με υπουργική απόφαση, κατατάσσονται οι υπηρετούντες σε θέσεις των προβλεπόμενων ειδικοτήτων, σύμφωνα με τα οριζόμενα κριτήρια και προϋποθέσεις.

(άρθρο 51)

13. Προβλέπεται η δυνατότητα κάλυψης και από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα της καταβαλλόμενης αποζημίωσης, στους απασχολούμενους στα Α.Ε.Ι. ως πανεπιστημιακούς υποτρόφους, επιστήμονες ανεγνωρισμένου επιστημονικού κύρους, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα. (άρθρο 52)

14. Ρυθμίζονται, με προεδρικό διάταγμα, θέματα σχετικά με: i) την οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών της Προεδρίας της Δημοκρατίας και τις αρμοδιότητές τους, ii) την κατανομή και διάθεση πιστώσεων του προϋπολογισμού, τη δικαιολόγηση, εκκαθάριση και πληρωμή πάσης φύσεως δαπανών της Προεδρίας, την οικονομική διαχείριση, τη σύναψη συμβάσεων προμηθειών, παροχής υπηρεσιών και εκτέλεσης έργων και iii) τη διαχείριση και συντήρηση των δημοσίων κτιρίων και οχημάτων της Προεδρίας της Δημοκρατίας. (άρθρο 53)

15. Παρατείνεται για πέντε (5) μήνες, από τη λήξη τους, ήτοι έως τις 3.7.2016, η διάρκεια συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου συγκεκριμένων υπαλλήλων που προσλήφθηκαν στην Πανεπιστημιακή Φοιτητική Λέσχη του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ). (άρθρο 54)

Β. Από τις προτεινόμενες διατάξεις προκαλούνται τα ακόλουθα οικονομικά αποτελέσματα:

Ι. Επί του Κρατικού Προϋπολογισμού

1. Ετήσια δαπάνη, από τη: α) σύσταση δύο (2) θέσεων δημοσιογράφων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, στο Γραφείο Τύπου του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, η οποία εκτιμάται στο ποσό των 45 χιλιάδων ευρώ περίπου, (άρθρο 35) Κατά την πρώτη εφαρμογή της ρύθμισης και λόγω της αναδρομικής σύστασης των θέσεων αυτών από 23.9.2015, η εν λόγω δαπάνη για το τρέχον έτος θα ανέλθει στο ποσό των 60 χιλιάδων ευρώ περίπου, β) καταβολή επιδόματος θέσης ευθύνης στο Διευθυντή και την κάλυψη των λειτουργικών εξόδων της Διεύθυνσης Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης (άρθρο 17 παρ. 15). Η δαπάνη για το επίδομα θέσης ευθύνης ανέρχεται στο ποσό των 5,4 χιλιάδων ευρώ περίπου, ενώ η δαπάνη για τα λειτουργικά έξοδα δεν έχει προσδιοριστεί από το επισπεύδον Υπουργείο.

2. Δαπάνη από την: α) σύσταση και λειτουργία στο Α.Σ.Ε.Π., με ηλεκτρονικό τρόπο, Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, (άρθρο 1)

β) παροχή τεχνικής και εν γένει υποστήριξης από το Α.Σ.Ε.Π. στο ΕΣΕΔ, (άρθρο 12)

γ) καταβολή αποζημιώσεων στους προέδρους, τα μέλη, τους γραμματείς και τους εισηγητές των επιτροπών και όσων μετέχουν στη διαδικασία των διαγωνισμών πλήρωσης θέσεων φορέων του δημόσιου τομέα, (άρθρο 41)

δ) χρηματοδότηση της εν γένει υποστήριξης του προγράμματος Αναμόρφωσης και Κωδικοποίησης της Νομοθεσίας. (άρθρο 42 παρ.5)

Η ανωτέρω υπό στοιχεία α', β' και δ' δαπάνη δεν έχει προσδιορισθεί από το επισπεύδον Υπουργείο, ενώ η υπό στοιχείο γ' δαπάνη εξαρτάται από πραγματικά γεγονότα και από την έκδοση σχετικής κοινής υπουργικής απόφασης.

3. Ενδεχόμενη δαπάνη από την: α) καταβολή αποζημίωσης στα μέλη του ΕΣΕΔ, (άρθρο 10)

β) κάλυψη του κόστους διερμηνέων νοηματικής, όταν η συμμετοχή τους κρίνεται απαραίτητη σε διαδικασίες επιλογής προϊσταμένων (συνέντευξη), (άρθρο 29)

γ) σύσταση στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Εθνικού Συμβουλίου για την Κωδικοποίηση και Αναμόρφωση της Ελληνικής Νομοθεσίας, για την αντιμετώπιση τυχόν λειτουργικών εξόδων αυτού, καθώς από τυχόν καταβολή αποζημίωσης στα μέλη, τους γραμματείς και τους εισηγητές αυτού, (άρθρο 42)

δ) δυνατότητα χρηματοδότησης, από το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, για την υλοποίηση προπτυχιακού προγράμματος σπουδών στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.), στο οποίο θα συμμετέχουν δημόσιοι υπάλληλοι ΔΕ κατηγορίας, (άρθρο 44)

ε) κάλυψη με συγχρηματοδότηση της καταβαλλόμενης αποζημίωσης, στους απασχολούμενους στα ΑΕΙ, ως πανεπιστημιακούς υποτρόφους. (άρθρο 52)

Η ανωτέρω υπό στοιχείο δ' δαπάνη εξαρτάται από τη σύναψη κατ' έτος Προγραμματικής Συμφωνίας μεταξύ του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του Ε.Α.Π., ενώ οι λοιπές δαπάνες εξαρτώνται από πραγματικά γεγονότα και από την έκδοση σχετικών κοινής υπουργικής απόφασης.

II. Επί του Κρατικού Προϋπολογισμού και του προϋπολογισμού των Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και λοιπών φορέων του δημόσιου τομέα, κατά περίπτωση

1. Δαπάνη, από την: α) καταβολή αποδοχών εν ενεργεία αντι συντάξεων στους υπαλλήλους (δημοσίους και δικαστικούς), που θα επιλέξουν την παραμονή τους στην υπηρεσία για πέντε (5) και τρία (3) αντίστοιχα επιπλέον έτη, (άρθρα 36-43)

β) αναγνώριση του χρόνου της διαθεσιμότητας, ως χρόνου πραγματικής υπηρεσίας για την μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων που ετέθησαν στο καθεστώς αυτό και επανήλθαν στην υπηρεσία τους, (άρθρο 40)

γ) καταβολή προσαύξησης αντιμισθίας και στους Προ-

έδρους των Περιφερειακών Συμβουλίων, στις οριζόμενες περιπτώσεις. (άρθρο 49)

Η υπό στοιχείο γ' δαπάνη ανέρχεται στο ποσό των 490 χιλιάδων ευρώ ετησίως, κατ' ανώτατο όριο, ενώ οι λοιπές δαπάνες εξαρτώνται από πραγματικά γεγονότα.

2. Ενδεχόμενη δαπάνη, από την: α) κάλυψη αναγκών αναπηρίας των επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης, σε ό,τι αφορά τα αυξημένα καθήκοντα της θέσης τους, (άρθρο 11 παρ. 4)

β) καταβολή αποζημίωσης στα μέλη των συλλογικών οργάνων που προβλέπονται στα άρθρα 21, 24 και 29,

γ) κάλυψη του κόστους ανάπτυξης ηλεκτρονικών εφαρμογών και της διενέργειας ερευνών, στο πλαίσιο του κοινωνικού ελέγχου της δημόσιας διοίκησης, (άρθρο 24 παρ. 1)

δ) την παραίτηση των Ο.Τ.Α. από ένδικα μέσα κατά πρωτόδικων αποφάσεων, (άρθρο 48 παρ. 1,2)

Η δαπάνη για τις ηλεκτρονικές εφαρμογές δεν έχει προσδιορισθεί από το επισπεύδον Υπουργείο, ενώ οι λοιπές δαπάνες εξαρτώνται από πραγματικά περιστατικά και από την έκδοση κοινής υπουργικής απόφασης.

3. Απώλεια εσόδων των Ο.Τ.Α., από την άρση καταλογισμών των αιρετών εκπροσώπων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, καθώς και των υπαλλήλων των Υπηρεσιών Δημοσιονομικού Ελέγχου, κατ' εφαρμογή του άρθρου 48 παρ. 3.

III. Επί του προϋπολογισμού του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ν.Π.Δ.Δ. επιγορηγούμενο από τον Κρατικό Προϋπολογισμό - φορέας της Γενικής κυβέρνησης)

Δαπάνη, από την κάλυψη του κόστους διενέργειας εκπαιδευτικών /επιμορφωτικών προγραμμάτων, καθώς και σεμιναρίων σε θέματα αναπηρίας για τα επιλεγμένα μέλη σε θέσεις ευθύνης (άρθρο 9 παρ. 1). Το ύψος της δαπάνης αυτής δεν έχει προσδιορισθεί από το επισπεύδον Υπουργείο, εξαρτάται πάντως από πραγματικά γεγονότα.

IV. Επί του προϋπολογισμού της Πανεπιστημιακής Φοιτητικής Λέσχης του Α.Π.Θ. (Ν.Π.Δ.Δ. Φορέας Γενικής Κυβέρνησης)

Δαπάνη, από την παράταση για πέντε (5) μήνες, από τη λήξη τους, της διάρκειας συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου συγκεκριμένων υπαλλήλων που προσλήφθηκαν στην Πανεπιστημιακή Φοιτητική Λέσχη του Α.Π.Θ. (άρθρο 54) Το ύψος της εν λόγω δαπάνης δεν έχει προσδιορισθεί από το αρμόδιο Υπουργείο.

Αθήνα, 3 Φεβρουαρίου 2016

Η Γενική Διευθύντρια

Σταυρούλα Μηλιάκου

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

(άρθρο 75 παρ. 3 του Συντάγματος)

στο σχέδιο νόμου «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊστάμενων (διαφάνεια – αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης)»

Από τις διατάξεις του προτεινόμενου νομοσχεδίου προκαλούνται τα ακόλουθα οικονομικά αποτελέσματα:

I. Επί του Κρατικού Προϋπολογισμού

1. Ετήσια δαπάνη, από τη: α) σύσταση δύο (2) θέσεων δημοσιογράφων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, στο Γραφείο Τύπου του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, η οποία εκτιμάται στο ποσό των 45 χιλιάδων ευρώ περίπου, (άρθρο 35) Κατά την πρώτη εφαρμογή της ρύθμισης και λόγω της αναδρομικής σύστασης των θέσεων αυτών από 23.9.2015, η εν λόγω δαπάνη για το τρέχον έτος θα ανέλθει στο ποσό των 60 χιλιάδων ευρώ περίπου,

β) καταβολή επιδόματος θέσης ευθύνης στο Διευθυντή και την κάλυψη των λειτουργικών εξόδων της Διεύθυνσης Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης (άρθρο 17 παρ. 15). Η δαπάνη για το επίδομα θέσης ευθύνης ανέρχεται στο ποσό των 5,4 χιλιάδων ευρώ περίπου, ενώ η δαπάνη για τα λειτουργικά έξοδα δεν έχει προσδιοριστεί από το επισπεύδον Υπουργείο.

2. Δαπάνη από την:

α) σύσταση και λειτουργία στο Α.Σ.Ε.Π., μηλεκτρονικό τρόπο, Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, (άρθρο 1)

β) παροχή τεχνικής και εν γένει υποστήριξης από το Α.Σ.Ε.Π. στο ΕΣΕΔ, (άρθρο 12)

γ) καταβολή αποζημιώσεων στους προέδρους, τα μέλη, τους γραμματείς και τους εισηγητές των επιτροπών και όσων μετέχουν στη διαδικασία των διαγωνισμών πλήρωσης θέσεων φορέων του δημοσίου τομέα (άρθρο 41), δ) χρηματοδότηση της εν γένει υποστήριξης του προγράμματος Αναμόρφωσης και Κωδικοποίησης της Νομοθεσίας, (άρθρο 42 παρ.5)

Η ανωτέρω υπό στοιχεία α', β' και δ' δαπάνη δεν έχει προσδιορισθεί από το επισπεύδον Υπουργείο, ενώ η υπό στοιχείο γ' δαπάνη εξαρτάται από πραγματικά γεγονότα και από την έκδοση σχετικής κοινή υπουργική απόφαση.

3. Ενδεχόμενη δαπάνη από την:

α) καταβολή αποζημίωσης στα μέλη του ΕΣΕΔ, (άρθρο 10)

β) κάλυψη του κόστους διερμηνέων νοηματικής, όταν η συμμετοχή τους κρίνεται απαραίτητη σε διαδικασίες επιλογής προϊσταμένων (συνέντευξη), (άρθρο 29)

γ) σύσταση στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Εθνικού Συμβουλίου για την Κωδικοποίηση και Αναμόρφωση της Ελληνικής Νομοθεσίας, για την αντιμετώπιση τυχόν λειτουργικών εξόδων αυτού, καθώς από τυχόν καταβολή αποζημίωσης στα μέλη, τους γραμματείς και τους εισηγητές αυτού, (άρθρο 42)

δ) δυνατότητα χρηματοδότησης, από το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, για την υ-

λοποίηση προπτυχιακού προγράμματος σπουδών στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.), στο οποίο θα συμμετέχουν δημόσιοι υπάλληλοι Δ.Ε. κατηγορίας,

(άρθρο 44)

ε) κάλυψη με συγχρηματοδότηση της καταβαλλόμενης αποζημίωσης, στους απασχολούμενους στα Α.Ε.Ι., ως πανεπιστημιακούς υποτρόφους, (άρθρο 52)

Η ανωτέρω υπό στοιχείο δ' δαπάνη εξαρτάται από τη σύναψη κατ' έτος Προγραμματικής Συμφωνίας μεταξύ του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του Ε.Α.Π., ενώ οι λοιπές δαπάνες εξαρτώνται από πραγματικά γεγονότα και από την έκδοση σχετικών κοινή υπουργική απόφαση.

Οι ανωτέρω δαπάνες θα αντιμετωπιστούν από τις πιστώσεις του Κρατικού Προϋπολογισμού (οι υπό στοιχείο 2.δ και 3.ε ενδέχεται να καλύπτονται και με συγχρηματοδότηση).

II. Επί του Κρατικού Προϋπολογισμού και του προϋπολογισμού των Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και λοιπών Φορέων του δημοσίου τομέα, κατά περίπτωση

1. Δαπάνη, από την:

α) καταβολή αποδοχών εν ενεργεία αντί συντάξεων στους υπαλλήλους (δημοσίους και δικαστικούς), που θα επιλέξουν την παραμονή τους στην υπηρεσία για πέντε (5) και τρία (3) αντίστοιχα επιπλέον έτη, (άρθρα 36, 43)

β) αναγνώριση του χρόνου της διαθεσιμότητας, ως χρόνου πραγματικής υπηρεσίας για την μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων που ετέθησαν στο καθεστώς αυτό και επανήλθαν στην υπηρεσία τους, (άρθρο 40)

γ) καταβολή προσαύξησης αντιμισθίας και στους Προέδρους των Περιφερειακών Συμβουλίων, στις οριζόμενες περιπτώσεις, (άρθρο 49)

Η υπό στοιχείο γ' δαπάνη ανέρχεται στο ποσό των 490 χιλ. ευρώ ετησίως, κατ' ανώτατο όριο, ενώ οι λοιπές δαπάνες εξαρτώνται από πραγματικά γεγονότα.

2. Ενδεχόμενη δαπάνη, από την:

α) κάλυψη αναγκών αναπηρίας των επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης, σε ό,τι αφορά τα αυξημένα καθήκοντα της θέσης τους, (άρθρο 11 παρ. 4)

β) καταβολή αποζημίωσης στα μέλη των συλλογικών οργάνων που προβλεπονται στα άρθρα 21, 24 και 29,

γ) κάλυψη του κόστους ανάπτυξης ηλεκτρονικών εφαρμογών και της διενέργειας ερευνών, στο πλαίσιο του κοινωνικού ελέγχου της δημόσιας διοίκησης,

(άρθρο 24 παρ. 1)

δ) την παραίτηση των Ο.Τ.Α. από ένδικα μέσα κατά πρωτόδικων αποφάσεων. (άρθρο 48 παρ. 1,2)

Η δαπάνη για τις ηλεκτρονικές εφαρμογές δεν έχει προσδιορισθεί από το επισπεύδον Υπουργείο, ενώ οι λοιπές δαπάνες εξαρτώνται από πραγματικά περιστατικά και από την έκδοση κοινή υπουργική απόφαση.

Οι ανωτέρω δαπάνες θα αντιμετωπιστούν από τις πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού και του προϋπολογισμού των λοιπών ως άνω φορέων, κατά περίπτωση.

3. Απόλεια εσόδων των Ο.Τ.Α., από την άρση καταλογισμών των αιρετών εκπροσώπων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, καθώς και των υπαλλήλων των Υπηρεσιών Δημοσιονομικού Ελέγχου, κατ' εφαρμογή του άρθρου 48 παράγραφος 3.

Η εν λόγω απόλεια θα αναπληρωθεί από άλλες πηγές εσόδων των οικείων Ο.Τ.Α..

III. Επί του προϋπολογισμού του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ν.Π.Δ.Δ. επιγορηγούμενο από τον Κρατικό Προϋπολογισμό - φορέας της Γενικής κυβέρνησης)

Δαπάνη, από την κάλυψη του κόστους διενέργειας εκπαιδευτικών /επιμορφωτικών προγραμμάτων, καθώς και σεμιναρίων σε θέματα αναπηρίας για τα επιλεγμένα μέλη σε θέσεις ευθύνης (άρθρο 9 παρ. 1). Το ύψος της δαπάνης αυτής δεν έχει προσδιορισθεί από το επισπεύδον Υπουργείο, εξαρτάται πάντως από πραγματικά γεγονότα.

Η ανωτέρω δαπάνη θα αντιμετωπιστεί από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του ΕΚΔΔΑ.

IV. Επί του προϋπολογισμού της Πανεπιστημιακής Φοιτητικής Λέσχης του Α.Π.Θ. (Ν.Π.Δ.Δ. Φορέας Γενικής Κυβέρνησης)

Δαπάνη, από την παράταση για πέντε (5) μήνες, από τη λήξη τους, της διάρκειας συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου συγκεκριμένων υπαλλήλων που προσλήφθηκαν στην Πανεπιστημιακή Φοιτητική Λέσχη του Α.Π.Θ. (άρθρο 56) Το ύψος της εν λόγω δαπάνης δεν έχει προσδιορισθεί από το αρμόδιο Υπουργείο.

Η ανωτέρω δαπάνη θα αντιμετωπιστεί από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του ανωτέρω Ν.Π.Δ.Δ..

Αθήνα, 3 Φεβρουάριου 2016

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ
ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ

Ευκλ. Τσακαλώτος

Π. Κουρουμπλής

ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ
ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

Ν. Φίλης