

ΑΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ.

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ  
ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ**

ΤΗΣ

ΤΖΟΝΑ ΡΟΤΣΙ

Α.Μ.:15044

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΣ

ΠΑΠΑΗΛΙΑΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ

ΠΕΙΡΑΙΑΣ, 2016

ΑΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ Τ.Τ.

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

# **Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ**

ΠΕΙΡΑΙΑΣ, 2016

## Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	I
ABSTRACT .....	I
ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ.....	II
KEY WORDS .....	II
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1 ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ.....	2
1.2 ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ .....	3
1.3 ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ .....	6
1.4 ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΣΤΗΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ .....	9
1.5 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕ ΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ .....	10
2.1 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ .....	13
2.2 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	15
2.3 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ.....	16
2.4 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4250/2014.....	19
2.5 ΒΑΣΙΚΕΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΟΥ Π.Δ.318/1992 ΑΠΟ ΤΟΝ Ν.4250/2014 .....	20
2.6 ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΠΕΡΑΝ ΤΟΥ Ν.4250/2014.....	22
2.7 ΜΗΤΡΩΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ.....	23
3.1 ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ .....	25
3.2 ΒΑΘΜΟΙ ΚΑΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ.....	26
3.3 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ.....	28
3.4 ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4024/2011 .....	34
3.5 ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΤΟΥ 2016 (ΝΟΜΟΣ 4354) .....	35
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	37
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	38
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....	42

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αυτή αναλύει τον ρόλο του δημόσιου τομέα, και το ενιαίο μισθολόγιο που εφαρμόζεται σε αυτό και ποιο συγκεκριμένα δίνει ποιο πολύ βάση στις τελευταίες μεταρρυθμίσεις που υπέστη ο τομέας αυτός. Διευκρινίζει με αναλυτική περιγραφή τις αλλαγές που έφερε ο ν.4250/2014, ο οποίος νόμος περιλαμβάνει την τελευταία διαδικασία αξιολόγησης με την οποία οι δημόσιοι υπάλληλοι αξιολογούνται και τα κριτήρια βάση των οποίων γίνεται η αξιολόγηση. Επιπλέον αναλύει το σύστημα αμοιβών και τις μισθολογικές εξελίξεις έκτων οποίων καθορίζεται ο μισθός των δημόσιων υπάλληλων, μέσω αναλυτικών πινάκων μισθολογικών καταστάσεων και τυχόν επιχορηγήσεων και επιδομάτων βάση νόμου 4024/2011.

## ABSTRACT

This paper analyzes the role of the public sector and the single salary scale which is applied to them and, more specifically, it pays more attention on the latest reforms that the public sector suffered. It clarifies in detailed description the changes that the law 4250/2014 brought, which contains the latest assessment process in which the public employers are evaluated and the criteria based on which the evaluation is done. Furthermore, it analyzes the payment system and wage developments in which the salary of public employers is determined, through detailed tables of wage statements and any grants and allowances based on Law 4024/2011.

## ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

Δημόσιος τομέας: αποτελεί ένα κομμάτι της εθνικής οικονομίας μιας χώρας όπου παρέχει βασικές υπηρεσίες και αγαθά τα οποία ελέγχονται και χρηματοδοτούνται από την κυβέρνηση.

Δημόσιες υπηρεσίες και αγαθά: είναι η παροχή βασικών υπηρεσιών και αγαθών στο ευρύ κοινό όπως ρεύμα , νερό κ.α., επίσης η παροχή υπηρεσιών μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και η απασχόληση ατόμων από την κυβέρνηση στην δημόσια διοίκηση.

Δημόσιος υπάλληλος: είναι κάποιος που εργάζεται σε δημόσιο τομέα και προσφέρει υπηρεσίες και αγαθά στο ευρύ κοινό.

Μνημόνιο: επίσημο έγγραφο στο οποίο περιέχονται στοιχεία, προτάσεις κτλ. για ορισμένο θέμα από μία διεθνή οργάνωση, οργανισμό ή μία κυβέρνηση σε άλλη κυβέρνηση ή οργανισμό.

Ενιαίο μισθολόγιο: έναν επίσημο πίνακα που καθορίζει το μισθό των υπαλλήλων, ιδίως των δημοσίων, κατά κλάδο, βαθμό ή αρχαιότητα<sup>1</sup>

## KEY WORDS

Public sector<sup>2</sup>: compose a part of nation economy of a country that provides basic services and commodities which are controlled and fund by the government.

Public services and commodities<sup>3</sup>: are the supplies of basic services and commodities to the general public like electricity, water ex., also the supply of non-profit services and the employment of persons from the government in the public sector.

Public employee<sup>4</sup>: is someone who works in a public sector and offers services and commodities to the general public.

Memorandum: is a formal letter which contains information, suggestions ex. for a specific purpose from an international organization or a government to another government or organization

Single salary scale: a formal table that determines the salary of the staff, in particular the public, by branch, rank or seniority

---

<sup>1</sup> Μισθολόγιο , Λεξικό της κοινής νεοελληνικής .Διαθέσιμο: [http://www.greek-language.gr/greekLang/modern\\_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=μισθολόγιο&dq](http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=μισθολόγιο&dq) . [Ημερομηνία επίσκεψης:4/1/2016]

<sup>2</sup> Public sector, businessdictionary.com. Διαθέσιμο: <https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj9Imio cXKAhWL2SwKHZ7cBUMQFggbMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.businessdictionary.com%2Fdefinition%2Fpublic-sector.html&usg=AFQjCNEgZywoAnWoaonZVRxCaUetxZnk1Q> . [Ημερομηνία επίσκεψης: 13/11/2015]

Public sector, investorwords. Διαθέσιμο: [http://www.investorwords.com/3947/public\\_sector.html](http://www.investorwords.com/3947/public_sector.html) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [13/11/2015]

<sup>3</sup> Public service, dictionary.com. Διαθέσιμο: <https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi9hs-Io8XKAhWFCywKHQyIA2YQFggoMAI&url=http%3A%2F%2Fdictionary.reference.com%2Fbrowse%2Fpublic-service&usg=AFQjCNEdV-JaCVx-0q2HG2434CCqCz1x3A> . [Ημερομηνία επίσκεψης: 13/11/2015]

<sup>4</sup> Public Employee, Cambridge Business English Dictionary. Διαθέσιμο: <http://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/public-employee> . [Ημερομηνία επίσκεψης: 13/11/2015]

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η κρίση έχει υπάρξει μεταβλητή μέγιστης σημασίας που έχει επηρεάσει την λειτουργία του δημόσιου τομέα. Ο συγκεκριμένος τομέας έχει υποστεί πολλές αλλαγές από το πρώτο μνημόνιο του 2010 έως και το τρίτο μνημόνιο του 2015. Η αιτία γιατί ο δημόσιος τομέας αποτελεί πάντα στόχος, βασίζεται στο γεγονός ότι για την ανάκαμψη της οικονομίας μιας χώρας πρέπει πρώτα να αλλάξει ο πυρήνας που αποτελείται και από το δημόσιο. Ο παραπάνω οργανισμός ευθύνεται για την ομαλή λειτουργία του κράτους, την δημοσίευση νόμων, την φροντίδα των πολιτών και των έλεγχο της εθνικής οικονομίας μιας χώρας. Για αυτούς τους λόγους άλλα και για άλλους πολλούς ο δημόσιος τομέας έχει υποστεί πολλές αλλαγές. Στόχος της εργασίας είναι η ανάλυση της αξίας του δημόσιου τομέα αναφέροντας τον ρόλο του στο κράτος και συνεχίζοντας, να καταλάβουμε τις προϋποθέσεις που πρέπει να έχει κάποιος για να διοριστεί και να προσφέρει υπηρεσίες και αγαθά στο ευρύ κοινό. Επίσης για να κατανοήσουμε απόλυτα τον ρόλο του, γίνεται αναφορά στην διαφορές του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα για διαφοροποίηση των συγκεκριμένων εννοιών.. Μετά από πλήρη περιγραφή του τομέα αναλύεται το δεύτερο κομμάτι της εργασίας που αναφέρεται στις μεταρρυθμίσεις που έχουν υποβληθεί στο δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα αναφέρεται στον τελευταίο επίσημο νομό αξιολόγησης δημόσιου τομέα ν.4250/2014. Βάση του παραπάνω νόμου κρίνονται πολλοί εργαζόμενοι αν είναι άξιοι μέσα από μια διαδικασία αξιολόγησης και τα κριτήρια που πρέπει να πληρούν. Το τρίτο μέρος της εργασίας αναφέρεται στο ενιαίο μισθολόγιο ένα σύστημα αμοιβών που αποτελεί κομμάτι της αξιολόγησης. Συγκεκριμένα αναλύεται ο νομός 4024/2011 και γίνεται αναλυτικοί περιγραφή των μισθών και αναφορά στα διάφορα τμήματα που αποτελούν των βασικό μισθό διάφορων εκπαιδευτικών κατηγοριών, των βαθμίδων τους και των μισθολογικών κλιμακίων. Στόχος, του ενιαίου μισθολογίου είναι ενημέρωση για τον μισθό που αντιπροσωπεύει την κάθε θέση και βαθμό για την υπάρξει διαφάνειας στη μισθολογία. ενώ στόχος της αξιολόγησης είναι η ενθάρρυνση των εργαζόμενων για ατομική βελτίωση άλλα και την εύρεση αξιών υπάλληλων Παρόλα αυτά οι νομοί 4250/2014 και 4024/2011 έχουν εμφανίσει ελαττώματα στην εφαρμογή τους και από το γεγονός αναμένονται αλλαγές και νέοι νομοί που θα τους αντικαταστήσουν με στόχο την μέγιστη δυνατή αποτελεσματική λειτουργία του δημόσιου τομέα..

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

---

## 1.1 ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Ο δημόσιος τομέας είναι ένας από τους πιο σημαντικούς τομείς της οικονομίας μιας χώρας . είναι ένα κομμάτι το οποίο καλύπτει τις ανάγκες των πολιτών σαν σύνολο είτε μιας περιφέρειας ή γενικά της χώρας ολόκληρης. Τέτοιες ανάγκες είναι η ασφάλεια, την οποία η κυβέρνηση μέσα από τον δημόσιο τομέα την καλύπτει με την ελληνική αστυνομία και τον ελληνικό στρατό, επίσης η ανάγκη για συγκοινωνίες και μεταφορά η οποία έχει καλυφτεί με την ύπαρξη υποδομών και την δημιουργία δρόμων. Άλλη ανάγκη αποτελεί η υγεία όπου μέσα από τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης οι άνθρωποι μπορούν να έχουν την δυνατότητα να επισκέπτονται δημόσια νοσοκομεία με ελάχιστα έξοδα. Ένα άλλο σημαντικό κομμάτι που ο δημόσιος τομέας καλύπτει είναι η εκπαίδευση, η Ελλάδα είναι από τις χώρες που παρέχει όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης δωρεάν δίνοντας το δικαίωμα σε όλους να μορφωθούν δημιουργώντας μια κοινωνία χωρίς διακρίσεις. Ακόμα και αν η σύνθεση του δημόσιου τομέα αλλάζει από χώρα σε χώρα συνήθως οι παραπάνω βασικές ανάγκες δεν αλλάζουν.

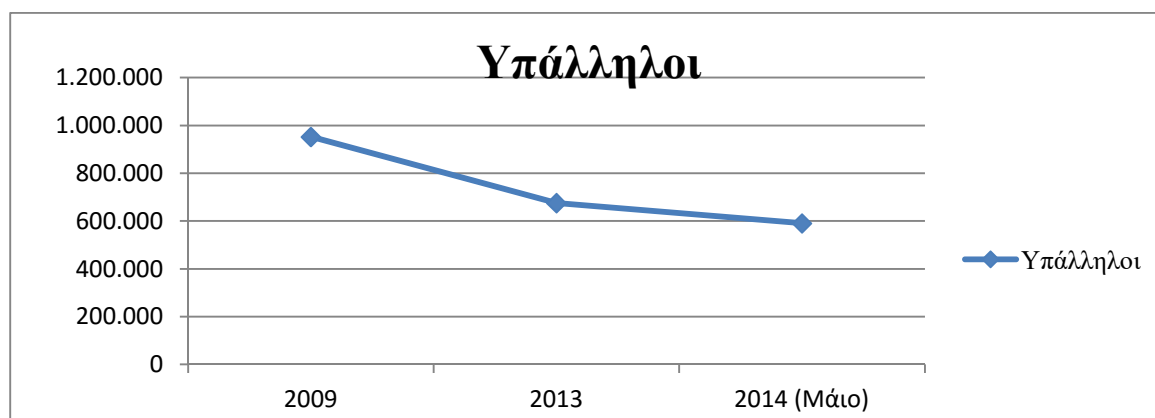
Με την εμφάνιση της κρίσης ο ελληνικός δημόσιος τομέας έχει υποστεί πολλές αλλαγές από το πρώτο μνημόνιο το 2010 που ένα από τα αποτελέσματα του ήταν η μείωση του αριθμού των απασχολούμενων μέχρι και το τρίτο μνημόνιο του 2015 με σαρωτικές παρεμβάσεις στους κρατικούς προϋπολογισμούς<sup>5</sup>. Στην Ελλάδα η απασχόληση το 2009 ήταν 952,625 ενώ το 2013 ήταν 675,530 ενώ τον Μάιο 2014 ο αριθμός των απασχολούμενων ήταν 590,908 <sup>6</sup>. Συμφώνα με τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι η απασχόληση έχει μειωθεί αρκετά με την πάροδο του χρόνου λόγω κρίσης, γεγονός που συντελεί και σε μειωμένο αριθμό προσλήψεων κατά την πάροδο.

---

<sup>5</sup> Αναλυτικά τα μέτρα - Αρμαγεδδών του 3ου μνημόνιου. Διαθέσιμο: <http://www.902.gr/eidisi/politiki/71375/analytika-ta-metra-armageddon-toy-3oy-mnimonioy> . [Ημερομηνία επίσκεψης:20/1/2016]

<sup>6</sup> Zikakou, Ioanna (2014), Greek Public Sector Employees Reduced by 267.095. Διαθέσιμο: <http://greece.greekreporter.com/2014/07/21/greek-public-sector-employees-reduced-by-267-095> . [Ημερομηνία επίσκεψης:13/11/2015]

Πίνακας 1.1: Ο αριθμός υπαλλήλων στον δημόσιο τομέα κατά την περίοδο 2009 έως τον Μάιο του 2014



Πηγή: Zikakou, Ioanna (2014), Διαθέσιμο: <http://greece.greekreporter.com/2014/07/21/greek-public-sector-employees-reduced-by-267-095>

## 1.2 ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού<sup>7</sup> στον δημόσιο τομέα γίνεται αφού οι δημοσιές υπηρεσίες και οι υπόλοιποι φορείς του δημόσιου τομέα υποβάλουν αίτηση για προσωπικό σε τακτικό και έκτακτο. Η διαδικασία αυτή γίνεται ετησίως στο υπουργείο εσωτερικών, δημόσιας διοίκησης και αποκέντρωσης το οποίο είναι υπεύθυνο για τον προγραμματισμό των προσλήψεων και αποτελεί ένα από τα τρία μέλη της τριμελή επιτροπής μαζί με τον υπουργό οικονομίας και οικονομικών και το γενικό γραμματέα της κυβέρνησης. Η συγκεκριμένη επιτροπή ευθύνεται για την έγκριση της διαδικασίας πρόσληψης έτσι ώστε να γίνει η εφαρμογή της.

Μετά την έγκριση αρχίζει η διαδικασία πρόσληψης, όπου διαφέρει για το τακτικό και το έκτακτο προσωπικό. Για το τακτικό προσωπικό η διαδικασία

<sup>7</sup> Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Γ.Γ.Δ.Δ. & Η.Δ., ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Γ.Γ.Δ.Δ. & Η.Δ. Διαθέσιμο: <http://amea.gspa.gr/Default.aspx?id=1593&nt=18&lang=1> .[Ημερομηνία επίσκεψης: 14/1/2016]



διενεργείται<sup>8</sup> από το ανώτατο συμβούλιο επιλογής προσωπικού (ΑΣΕΠ) ή από τους ίδιους τους φορείς υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ. Η προκήρυξη για τις θέσεις εργασίας τακτικού προσωπικού ανακοινώνεται σε δύο ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών για όλη την επικράτεια και σε μία τοπική της έδρας του νομού, επίσης από ραδιοτηλεοπτικά μέσα, με δημοσίευση του πλήρους κειμένου στο «Τεύχος Προκηρύξεων ΑΣΕΠ» της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως και με ανάρτηση της προκήρυξης στα κατά τόπους νομαρχιακά καταστήματα. Η προκήρυξη θα πρέπει να ανακοινώνεται το λιγότερο σαράντα ημέρες πριν από την έναρξη του γραπτού διαγωνισμού ή το λιγότερο δέκα πέντε ημέρες πριν από την έναρξη της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων σε περίπτωση πλήρωσης θέσεων με σειρά προτεραιότητας.

Κατά την υποβολή των αιτήσεων ο υποψήφιος δηλώνει τη σειρά προτίμησής του για τις θέσεις κατά κλάδο ή ειδικότητα, φορέα και νομαρχία, στις οποίες επιθυμεί να διοριστεί και έχει την δυνατότητα να επιλέξει θέσεις μίας μόνο κατηγορίας προσωπικού είτε για πανεπιστημιακή εκπαίδευση (ΠΕ), τεχνολογική εκπαίδευση (ΤΕ), δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΔΕ) και υποχρεωτική εκπαίδευση (ΥΕ). Η αίτηση πρέπει να υποβληθεί μέσα σε είκοσι ημέρες μαζί με παράβολο είκοσι ευρώ για συμμετοχή σε γραπτό διαγωνισμό και δεκαπέντε ευρώ για συμμετοχή σε λοιπές διαδικασίες διορισμού ή πρόσληψης<sup>9</sup>.

Μετά την υποβολή των αιτήσεων διεξάγεται γραπτός διαγωνισμός<sup>10</sup> από τον ΑΣΕΠ και επιλέγεται το προσωπικό Πανεπιστημιακής, Τεχνολογικής και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, διοικητικών κλάδων ή ειδικοτήτων, μεταφραστές, δακτυλογράφοι - στενογράφοι, κ.λπ. ενώ επιλογή του το προσωπικό υποχρεωτικής εκπαίδευσης δεν απαιτεί γραπτό διαγωνισμό. Η βαθμολογία κυμαίνεται από 100 που είναι το άριστα μέχρι την βάση που είναι το 60 αλλά η βαθμολογία αυτή αυξομειώνετε για τους εξεταστέους με βάση το: α) Διδακτορικό τίτλο β)

---

<sup>8</sup> ΤΑ ΝΕΑgr(2009), Η επιλογή τακτικού προσωπικού, ΤΑ ΝΕΑgr. Διαθέσιμο: <http://www.tanea.gr/relatedarticles/article/4541863/?iid=2> .[Ημερομηνία επίσκεψης: 14/1/2016]

<sup>9</sup> Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Γ.Γ.Δ.Δ. & Η.Δ., ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Γ.Γ.Δ.Δ. & Η.Δ. Διαθέσιμο: <http://amea.gspa.gr/Default.aspx?id=1593&nt=18&lang=1> .[Ημερομηνία επίσκεψης: 14/1/2016]

<sup>10</sup> ΤΑ ΝΕΑgr(2009), Η επιλογή τακτικού προσωπικού, ΤΑ ΝΕΑgr. Διαθέσιμο: <http://www.tanea.gr/relatedarticles/article/4541864/?iid=2> .[Ημερομηνία επίσκεψης: 14/1/2016]

Μεταπτυχιακό τίτλο γ) Βαθμό βασικού τίτλου σπουδών δ) Εμπειρία στο αντικείμενο της θέσης και ε) Εντοπιότητα. Επίσης λαμβάνεται υπόψη και η προτεραιότητα η οποία ισχύει για όλες τις κατηγορίες.

Αργότερα γίνεται η κατάταξη των υποψηφίων<sup>11</sup> όπου για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ καθορίζεται με βάση το άθροισμα των μονάδων που συγκεντρώνουν από τα: α) Τίτλοι σπουδών β) Εμπειρία στο αντικείμενο γ) Γνώση ξένης γλώσσας δ) Εντοπιότητα και ε) Συνέντευξη. Ενώ για την κατηγορία ΥΕ καθορίζεται με βάση το άθροισμα των μονάδων των: α) Αριθμός τέκνων β) Χρόνος ανεργίας γ) Χρόνος εμπειρίας δ) Ηλικία και ε) Εντοπιότητα. Σε περίπτωση που η επιλογή των υποψηφίων γίνεται από τον ίδιο τον φορέα τότε γίνεται με βάση προτεραιότητας.

Όσον αφορά την επιλογή έκτακτου προσωπικού<sup>12</sup>, ο φορέας είναι αυτός που διενεργεί την πρόσληψη και γίνεται ανάρτηση της ανακοίνωσης στο κατάστημα του ή στο κατάστημα του δήμου ή της κοινότητας που αυτός εδρεύει και η δημοσίευση της περίληψης της ανακοίνωσης σε δύο τουλάχιστον τοπικές εφημερίδες. Επίσης η υποβολή των αιτήσεων γίνεται μέσα σε τουλάχιστον δέκα μέρες και μετά ακολουθεί η κατάρτιση πινάκων σειράς προτεραιότητας. Στην κατάταξη των υποψηφίων βασικό κριτήριο είναι η εντοπιότητα ενώ η σειρά κατάταξης τους που έχουν το ανωτέρω κριτήριο καθορίζεται με βάση των: α) χρόνος ανεργίας β) αριθμός τέκνων πολύτεκνης οικογένειας γ) αριθμός ανήλικων τέκνων δ) βαθμός βασικού τίτλου σπουδών για κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ) ε) ηλικία και στ) εμπειρία.

---

<sup>11</sup> Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Γ.Γ.Δ.Δ. & Η.Δ., ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Γ.Γ.Δ.Δ. & Η.Δ. Διαθέσιμο: <http://amea.gspa.gr/Default.aspx?id=1593&nt=18&lang=1> .[Ημερομηνία επίσκεψης: 14/1/2016]

<sup>12</sup> Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Γ.Γ.Δ.Δ. & Η.Δ., ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Γ.Γ.Δ.Δ. & Η.Δ. Διαθέσιμο: <http://amea.gspa.gr/Default.aspx?id=1593&nt=18&lang=1> .[Ημερομηνία επίσκεψης: 14/1/2016]

## 1.3 ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Μετά την διαδικασία πρόσληψης, οι υποψήφιοι διορίζονται στις θέσεις που τους έχουν αναθέσει και αφού πρώτα ληφθεί υπόψη η εκπλήρωση των προϋποθέσεων διορισμού.

- **Προϋποθέσεις διορισμού<sup>13</sup>:**
  - **Ιθαγένεια:** Ως υπάλληλοι διορίζονται μόνο Έλληνες και Ελληνίδες πολίτες. Επίσης οι πολίτες των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιτρέπεται να διορίζονται σε θέσεις οι οποίες δεν εμπίπτουν στην εξαίρεση της παρ. 4 του άρθρου 39 Συνθ. Ε.Κ., σύμφωνα με τα προβλεπόμενα γι' αυτούς σε ειδικό νόμο, ενώ ο διορισμός αλλοδαπών πολιτών των κρατών, που δεν είναι μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιτρέπεται γίνεται από ειδικούς νόμους περιπτώσεις. Παράλληλα όσοι αποκτούν την ελληνική ιθαγένεια με πολιτογράφηση δεν μπορούν να διορισθούν ως υπάλληλοι πριν από τη συμπλήρωση ενός έτους από την απόκτηση της.
  - **Μη εκπλήρωση στρατιωτικών υποχρεώσεων:** Δεν διορίζονται υπάλληλοι: α) όσοι δεν έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή δεν έχουν απαλλαγεί νόμιμα από αυτές, β) όσοι έχουν αναγνωρισθεί ως αντιρρησίες συνείδησης και δεν έχουν εκπληρώσει, σύμφωνα με τις ειδικές διατάξεις της στρατολογικής νομοθεσίας.
  - **Ηλικία διορισμού:** Το κατώτατο όριο ηλικίας διορισμού, ανά κατηγορία εκπαίδευσης, είναι η εξής: Για τις κατηγορίες Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης το 21ο έτος της ηλικίας ενώ για την κατηγορία Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης το 20ό έτος της ηλικίας
  - **Υγεία:** Ως υπάλληλοι διορίζονται εκείνοι που η υγεία τους επιτρέπει την εκτέλεση των καθηκόντων της αντίστοιχης θέσης. Η έλλειψη φυσικών σωματικών δεξιοτήτων δεν εμποδίζει το διορισμό, εφόσον ο υπάλληλος, με

---

<sup>13</sup> Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση (2015), ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Διαθέσιμο: [http://aftovi.27210.gr/mediafiles/2015/07/dimosioipallilikos\\_kwdikas\\_aftodioikisi.pdf](http://aftovi.27210.gr/mediafiles/2015/07/dimosioipallilikos_kwdikas_aftodioikisi.pdf) [Ημερομηνία επίσκεψης: 27/11/2015], σελ.9-11

την κατάλληλη και δικαιολογημένη τεχνική υποστήριξη, μπορεί να ασκήσει τα καθήκοντα της αντίστοιχης θέσης.

- Ποινική καταδίκη, στερητική ή επικουρική δικαστική συμπαράσταση: Δεν διορίζονται υπάλληλοι: α) Όσοι καταδικάσθηκαν για κακούργημα και σε οποιαδήποτε ποινή για κλοπή, υπεξαίρεση (κοινή και στην υπηρεσία), απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, απιστία δικηγόρου, δωροδοκία, καταπίεση, απιστία περί την υπηρεσία, παράβαση καθήκοντος, συκοφαντική δυσφήμιση κ.α.<sup>14</sup>.
- Απόλυση από άλλη θέση για πειθαρχικούς λόγους: Δεν διορίζονται υπάλληλοι όσοι απολύθηκαν από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητα του εργαζομένου, αν δεν παρέλθει πενταετία από την απόλυση.
- Απόλυση από άλλη θέση για πειθαρχικούς λόγους: Δεν διορίζονται υπάλληλοι που απολύθηκαν από θέση δημόσιας υπηρεσίας ή Ο.Τ.Α. ή άλλου νομικού προσώπου του δημόσιου τομέα, λόγω ποινής οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, ενώ ο υπάλληλος είναι ο υπαίτιος, αν δεν περάσουν πέντε χρόνια από την απόλυση του.
- Χρόνος συνδρομής προϋποθέσεων διορισμού: Οι υποψήφιοι υπάλληλοι πρέπει να έχουν τα προσόντα του διορισμού τόσο κατά το χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο του διορισμού τους.
- **Διορισμός<sup>15</sup> :**
  - Υποχρέωση διορισμού: Οι επιτυχόντες που περιλαμβάνονται στον πίνακα διοριστέων διορίζονται υποχρεωτικά μέσα σε τριάντα ημέρες από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των δικαιολογητικών και το αργότερο μέσα σε τέσσερις μήνες από την έκδοση των πινάκων διοριστέων.

---

<sup>14</sup> Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση (2015), ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Διαθέσιμο: [http://aftovi.27210.gr/mediafiles/2015/07/dimosioipallilikos\\_kwdikas\\_aftodioikisi.pdf](http://aftovi.27210.gr/mediafiles/2015/07/dimosioipallilikos_kwdikas_aftodioikisi.pdf) [Ημερομηνία επίσκεψης: 27/11/2015], σελ.11

<sup>15</sup> Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση (2015), ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Διαθέσιμο: [http://aftovi.27210.gr/mediafiles/2015/07/dimosioipallilikos\\_kwdikas\\_aftodioikisi.pdf](http://aftovi.27210.gr/mediafiles/2015/07/dimosioipallilikos_kwdikas_aftodioikisi.pdf) [Ημερομηνία επίσκεψης: 27/11/2015], σελ.13-16

- Αρμοδιότητα έκδοσης και τύπος πράξης διορισμού: Οι δημόσιοι υπάλληλοι διορίζονται με απόφαση του οικείου Υπουργού, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από το νόμο.
- Δημοσίευση και κοινοποίηση πράξης διορισμού: Περίληψη της πράξης διορισμού δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και κοινοποιείται στον διοριζόμενο το αργότερο εντός τριάντα ημερών από τη δημοσίευση.
- Κατάρτιση υπαλληλικής σχέσης: Η υπαλληλική σχέση καταρτίζεται με το διορισμό και την αποδοχή του ενώ η αποδοχή δηλώνεται με την ορκωμοσία.
- Ορκωμοσία - Ανάληψη υπηρεσίας: Ο όρκος δίνεται ενώπιον του οργάνου που έχει εκδώσει την πράξη διορισμού ή του οργάνου που ορίζεται στο έγγραφο της κοινοποίησης. Ο όρκος έχει ως εξής: «Ορκίζομαι να φυλάττω πίστη στην πατρίδα, υπακοή στο Σύνταγμα και τους νόμους και να εκπληρώνω τιμίως και ευσυνειδήτως τα καθήκοντα μου.»
- Ανάκληση διορισμού : Η πράξη διορισμού ανακαλείται υποχρεωτικά, εάν ο διοριζόμενος δεν αποδέχτηκε το διορισμό ρητώς ή σιωπηρώς ή δεν εκπλήρωσε άλλες νόμιμες πρόσθετες υποχρεώσεις πριν από την ανάληψη υπηρεσίας.
- Αναδιορισμός: Ο υπάλληλος, που απολύθηκε λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας, αναδιορίζεται μέσα σε πέντε χρόνια από την απόλυση του, εφόσον: α) είχε τουλάχιστον τριετή ευδόκιμη υπηρεσία, β) υπέβαλε αίτηση αναδιορισμού μέσα σε αποκλειστική προθεσμία πέντε ετών από την απόλυση, γ) έχει όλα τα τυπικά προσόντα, εκτός από την ηλικία, που απαιτούνται για την κατάληψη της θέσης κατά το χρόνο του αναδιορισμού.
- Βαθμός διοριζομένου: Ο διοριζόμενος εισέρχεται στην υπηρεσία με τον εισαγωγικό βαθμό που προβλέπεται στον οικείο κλάδο.
- Προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου: Το προσωπικό μητρώο συγκροτείται μετά το διορισμό του υπαλλήλου και περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία τα οποία προσδιορίζουν την ατομική, οικογενειακή, περιουσιακή και υπηρεσιακή του κατάσταση.

## 1.4 ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΣΤΗΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

Από την εμφάνιση της κρίσης ο δημόσιος τομέας αποτελεί στόχος των μεταρρυθμίσεων ενώ ως αιτία αποτελούν οι αδυναμίες στην λειτουργία του. Βάση του υπουργείου διοικητικής μεταρρύθμισης και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης οι βασικές αδυναμίες του δημοσίου<sup>16</sup> είναι:

1) Η αδυναμία σχεδιασμού και εφαρμογής δημόσιων πολιτικών, οι οποίες περιλαμβάνουν αποφάσεις που αποτελούν κομμάτι λειτουργίας για τα ξεχωριστά τμήματα της οικονομίας ενώ η διαμόρφωση αυτών είναι η διαδικασία που το κράτος εμπλέκει την κοινωνία. Βάση των παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι μια αδυναμία στις δημόσιες πολιτικές φέρει προβλήματα στην λειτουργία των οικονομικών τμημάτων και κλονίζει τις σχέσεις κράτους-κοινωνία.

2) Ελλείψεις συντονισμού , η συγκεκριμένη αδυναμία συνεπάγεται το γεγονός ότι οι δημόσιοι φορείς δεν έχουν την κατάλληλη δικτύωση για μια αποτελεσματική επικοινωνία. Η έλλειψη αυτή έχει ως αποτέλεσμα τη διάσπαση του λειτουργικού συστήματος του δημοσίου.

3) Ανορθολογική κατανομή ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα την απώλεια πολύτιμου ανθρώπινου δυναμικού λόγω λανθασμένης κατανομής όχι μόνο στον αριθμό των υπαλλήλων αλλά και των δεξιοτήτων τους που δεν εκμεταλλεύονται σωστά.

4) Προβληματικό ρυθμιστικό πλαίσιο: αυτό είναι αποτέλεσμα από τα δυσνόητα και πολύπλοκα κείμενα κανόνων και ρυθμίσεων που αποτελούν εμπόδια στην αποτελεσματική και αποδοτική υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων από τις επιχειρήσεις, τους πολίτες και τους δημόσιους φορείς.

---

<sup>16</sup> Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης(2014) ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ 2014 – 2016. Διαθέσιμο: [http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20140416\\_action\\_plan\\_gcr.doc](http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20140416_action_plan_gcr.doc). [Ημερομηνία επίσκεψης: 24/11/2015]

5) Ελλείψεις σε ζητήματα ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και στην παροχή ηλεκτρονικών υπηρεσιών έχει ως αποτέλεσμα την μη ολοκληρωμένη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων και την απώλεια πολύτιμου χρόνου για την εκτέλεση απλών ζητημάτων που θα μπορούσαν να εκτελεστούν ηλεκτρονικά από τους ίδιους τους πολίτες. Παρόλα αυτά ο δημόσιος τομέας βρίσκεται στα πρώτα βήματα για την επίλυση αυτού του προβλήματος.

6) Απουσία σύγχρονων μεθόδων, τεχνικών και εργαλείων διοίκησης όπου έχει ως αποτέλεσμα την μη επαρκή συλλογή δεδομένων αλλά και την επιτήρηση τους, δυσκολεύοντας την εύρεση λύσεων στα προβλήματα καθώς δεν υπάρχει ολοκληρωμένη εικόνα τους.

Οι αδυναμίες αυτές έχουν συντελέσει σε πολλές διαφθορές στο ελληνικό κράτος οι οποίες συντελούν σε δημοσιονομικό έλλειμμα<sup>17</sup>. Το έλλειμμα προέρχεται από την αρνητική διαφορά των εσόδων και των εξόδων, καθώς ένα ποσοστό των φόρων διαφεύγει από το κράτος ενώ τα έξοδα της δεν μειώνονται εύκολα<sup>18</sup>. Τα παραπάνω δεδομένα αποτελούν αιτία για να γίνει ο δημόσιος τομέας στόχαστρο μεταρρυθμίσεων.

## 1.5 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΕ ΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Ο ιδιωτικός τομέας αποτελεί ένα κομμάτι της αγοράς που δεν διοικείται άμεσα από την κυβέρνηση. Σε αντίθεση με τον δημόσιο τομέα που λειτουργεί και

---

<sup>17</sup> Κώστα Αζαριάδη&Γιάννη Μ. Ιωαννίδη& Χριστόφορο Α. Πισσαρίδη (2011), Ανατομία της ελληνικής κρίσης και προτάσεις για ανάπτυξη. Διαθέσιμο: [http://www.booksreview.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=120:2011-05-25-20-05-32&catid=50:-18-m-2011&Itemid=55](http://www.booksreview.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=120:2011-05-25-20-05-32&catid=50:-18-m-2011&Itemid=55) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]

<sup>18</sup> Υπουργείο Οικονομικών Γραφείο Διαχείρισης Δημόσιου Χρέους(2015), Ποια είναι η διαφορά μεταξύ δημοσιονομικού ελλείμματος και δημόσιου χρέους, Κύπρος, Διαθέσιμο: [http://www.mof.gov.cy/mof/pdmo/pdmo.nsf/faq\\_gr/faq\\_gr?OpenDocument#2](http://www.mof.gov.cy/mof/pdmo/pdmo.nsf/faq_gr/faq_gr?OpenDocument#2) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]

διευθύνεται από τους δημόσιους φορείς<sup>19</sup>. Το γεγονός ότι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις διοικούνται από φυσικά και νομικά πρόσωπα δεν σημαίνει ότι δεν υπάγονται στην νομοθεσία του κράτους, αντιθέτως ακόμα και η σύστασή τους εφαρμόζει κανόνες εμπορικού δικαίου που αποτελείτε από νόμους για την ομαλή λειτουργία των ιδιωτικών επιχειρήσεων δηλαδή υπάρχει μια έμμεση επιτήρηση από την κυβέρνηση.

Παρόλα αυτά ο ιδιωτικός και δημόσιος τομέας έχει πολλές διαφορές και οι πιο βασικές βρίσκονται στο σκοπό και το συμφέρον του τομέα<sup>20</sup>. Ο σκοπός του δημόσιου τομέα είναι να καλύψει όσες πιο πολλές βασικές ανάγκες των πολιτών ενός κράτους ή περιφέρειας ως σύνολο. Το συμφέρον του είναι μη κερδοσκοπικό ή με ελάχιστα έσοδα προς όφελος του κράτους.

Στην αντίθετη περίπτωση ο ιδιωτικός τομέας έχει ως σκοπό το κέρδος και το επιτυγχάνει υπό τον όρο της ζήτησης και της προσφοράς. Δηλαδή οι επιχειρήσεις προσφέρουν αγαθά με αντίτιμο κάποια αξία που οι δημόσιοι οργανισμοί δεν μπορούν όπως ιδιωτικά αυτοκίνητα, έπιπλα, πρώτες ύλες, πολυτελείς υπηρεσίες από εστιατόρια κέντρα διασκέδασης κ.α. από την άλλη μεριά καλύπτουν και ανάγκες παρόμοιες με αυτές του δημοσίου όπως εκπαίδευση. Η διαφορά των αγαθών ή υπηρεσιών αυτών είναι ότι ο ιδιωτικός τομέας προσπαθεί να προσφέρει κάποιες πολυτέλειες βάση κάποιας τιμής, ενώ το δημόσιο προσφέρει τα απαραίτητα χωρίς όμως να στερούν την ποιότητα.

Με βάση τα παραπάνω οι ιδιωτικοί οργανισμοί ερευνούν τη ζήτηση των καταναλωτών και προσπαθούν να προσφέρουν την αντίστοιχη ποσότητα ενώ οι ιδιωτικοί οργανισμοί στοχεύουν στο κοινό συμφέρον. Παρόλο αυτά οι συγκεκριμένοι τομείς αποτελούν την συνολική ζήτηση της χώρας εάν αθροίσουμε την ζήτηση του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα μαζί. Με αυτόν τον τρόπο γίνονται κατανοητές οι ανάγκες, τα έξοδα και η παραγωγή μια χώρας, την απασχόληση και τα κέρδη της. Επίσης βάση των παραπάνω μπορεί να βρεθεί και το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν

---

<sup>19</sup> The Difference Between the Private and Public Sector (2015) Διαθέσιμο: [https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjPz9qx oMXKAhWC\\_SwKHUFvBv0QFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.privacysense.net%2Fdifference-between-private-public-sector%2F&usg=AFQjCNG96UEUrY9bM5BZ\\_v0BmMxZ2H7GPA&bvm=bv.112454388,d.bGg](https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjPz9qx oMXKAhWC_SwKHUFvBv0QFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.privacysense.net%2Fdifference-between-private-public-sector%2F&usg=AFQjCNG96UEUrY9bM5BZ_v0BmMxZ2H7GPA&bvm=bv.112454388,d.bGg). [Ημερομηνία επίσκεψης: 20/11/2015]

<sup>20</sup> Δημόσιες και Ιδιωτικές επιχειρήσεις κοινά σημεία διαφορές μέσα . Διαθέσιμο: <http://www.asxetos.gr/entheto/dimosia-oikonomika/dimosies-kai-idiotikes-epixeiriseis-koina-simeia-diafores.html> . [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]



(ΑΕΠ)<sup>21</sup> το οποίο είναι συνολική αξία όλων των τελικών αγαθών και υπηρεσιών που παρήχθησαν σε μια χώρα σε διάστημα ενός έτους και με αυτόν τον τρόπο έχουμε μια γενική εικόνα για την οικονομία της χώρας.

---

<sup>21</sup> Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν, Βικιπαίδεια. Διαθέσιμο: [https://el.wikipedia.org/wiki/Ακαθάριστο\\_Εγχώριο\\_Προϊόν](https://el.wikipedia.org/wiki/Ακαθάριστο_Εγχώριο_Προϊόν). [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]]

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

---

## 2.1 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η αξιολόγηση είναι μια μέθοδος που μετράει την αποτελεσματικότητα και την επίδοση των υπάλληλων στην παράγωγή έργου. Σε γενικές γραμμές οι προϋποθέσεις<sup>22</sup> για να λειτουργήσει σωστά μια αξιολόγηση θα πρέπει να είναι σαφής και κατανοητή σε όλους, αποδεκτή και να παράγει αντικειμενικά συμπεράσματα για τους αξιολογούμενους, δηλαδή να προσδιορίζει διαχρονικές διάφορες στις επιδόσεις των εργαζομένων, επίσης να είναι αποδοτική δηλαδή τα ωφελεί των αποτελέσματα από την εφαρμογή της μεθόδου να υπερτερούν τα κόστη της διαδικασίας της εφαρμογής της. Άλλος παράγοντας είναι και η εστίαση όπου προσδιορίζονται οι στόχοι, το αποτέλεσμα και οι περιοχές βελτίωσης για κάθε υπευθυνότητα του υπαλλήλου και τέλος η ευθυγράμμιση όπου με τον ορό αυτό εννοείτε ότι το σύστημα αξιολόγησης πρέπει να ταιριάζει με τα στρατηγικά δεδομένα της επιχείρησης όπως όραμα, στόχοι, περιβάλλον κ.α.

Η αξιολόγηση των εργαζομένων χωρίζεται σε δυο κατηγορίες μεθόδων<sup>23</sup>, οι αντικειμενικές και οι υποκειμενικές μέθοδοι. Οι αντικειμενικές μέθοδοι στοχεύουν στην εκτίμηση της απόδοσης του υπάλληλου σε αριθμούς, όπως ο αριθμός των απουσιών από την εργασία, ο αριθμός των παραγόμενων και ελαττωματικών προϊόντων κ.α.. Οι μέθοδοι που χαρακτηρίζονται ως αντικειμενικές είναι:

- a) Μέθοδοι μέτρησης παράγωγης όπου δίνεται βάση στον αριθμό των ετοιμών προϊόντων που παράγονται για αξιολόγηση.
- b) Πωλήσεις σε χρηματικές μονάδες όπου τίθεται ένα ελάχιστο όριο πωλήσεων και η επίτευξη παραπάνω πωλήσεων αμείβεται με ένα bonus.
- c) Προσωπικά στοιχεία εργαζομένου όπου χρησιμοποιούνται πληροφορίες από τον φάκελο του εργαζομένου για την αξιολόγηση.

---

<sup>22</sup> Νάνσυ Παπαλεξανδρή & Δημήτρης Μπουραντάς (2003), ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ, Γ.ΜΠΕΝΟΥ, Αθήνα, σελ. 322-323,332

<sup>23</sup> Νάνσυ Παπαλεξανδρή & Δημήτρης Μπουραντάς (2003), ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ, Γ.ΜΠΕΝΟΥ, Αθήνα, σελ. 334-344

- d) Μετρήσεις αποτελεσματικότητας όπου αφορούν δείγματα εργασίας που αναπαριστούν την εργασιακή πραγματικότητα και τέλος
- e) Μέθοδοι καταμέτρησης της απόδοσης των στελεχών με αντικειμενικά κριτήρια μέσα από την απόδοση στην ομάδα που ηγείται.

Οι υποκειμενικές μέθοδοι από την άλλη μεριά στηρίζονται στην ανθρώπινη κρίση και έχουν ποιο πολύ ποιοτικό χαρακτήρα. Μέθοδοι που αποτελούν υποκειμενικές χωρίζονται πρώτα σε δυο κατηγορίες, σε συγκριτικές και εκτίμησης σε σχέση με απολυτά πρότυπα.

Η συγκριτική μέθοδος κάνει κατάταξη των υπάλληλων από τον καλύτερο στον χειρότερο και υπάρχουν τρία είδη μεθόδων για την κατηγορία αυτή:

- a) Κατάταξης, όπου οι υπάλληλοι συγκρίνονται απευθείας μεταξύ τους.
- b) Κατάταξη σε ζευγάρια όπου κρίνεται ποιος υπάλληλος ήταν καλύτερος ανά ζευγάρι.
- c) Μέθοδος της επιβεβλημένης επιλογής όπου ο αξιολογητής κατατάσσει ένα συγκεκριμένο ποσοστό εργαζομένων ανά κατηγορία απόδοσης.

Η μέθοδος σε σχέση με απολυτά πρότυπα συγκρίνει την απόδοση του υπαλλήλου σε σχέση με αυτήν των συναδέλφων του και αποτελείται από τέσσερις μεθόδους:

- a) Γραφικές κλίμακες κατάταξης όπου αξιολογείτε ο εργαζόμενος σε διαφορές πτυχές της απόδοσης του με γραφικές κλίμακες.
- b) Σταθμισμένος κατάλογος όπου διάφορα χαρακτηριστικά του αξιολογούμενου τσεκάρονται με ένα «να» η «όχι» μες από μια λίστα.
- c) Κρίσιμα περιστατικά όπου ο αξιολογητής κρατεί ένα ημερολόγιο και καταγράφει περιστατικά που προσδιορίζουν τον εργαζόμενο και τέλος
- d) Κλίμακες αξιολόγησης της συμπεριφοράς στην εργασία όπου χρησιμοποιούνται γραφικές λίστες σχετικά με συμπεριφορά και επιλέγεται το επίπεδο που αντιπροσωπεύει την συμπεριφορά κάθε υπαλλήλου.

Στην συγκεκριμένη περίπτωση θα αναλύσουμε την αξιολόγηση του προσωπικού βάσει του νόμου 4250/2014, ο οποίος στοχεύει στην αντικειμενική αποτίμηση της εργασιακής απόδοσης των υπαλλήλων σε σχέση με τις υποχρεώσεις

και την οργανική μονάδα που υπηρετεί και χρησιμοποιώντας την μέθοδο της επιβεβλημένης επιλογής βάση της οποίας ένα συγκεκριμένο ποσοστό υπάλληλων κατατάσσεται από την μια κατηγορία στην άλλη. Η αξιολόγηση αυτή μπορεί να επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό την υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων<sup>24</sup> καθώς λαμβάνει υπόψη τη διάρκεια της υπηρεσιακής του σταδιοδρομίας, μεταθέσεις, αποσπάσεις, μετατάξεις, βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη, καθώς και την επιβολή πειθαρχικής ποινής. Γενικά όμως ο σκοπός αυτών των διαδικασιών είναι η ενθάρρυνση των υπαλλήλων για ατομική βελτίωση αλλά και για βελτίωση του αποτελέσματος από την εργασία τους στην μονάδα που εργάζονται. Οι συνολικές διαδικασίες έχουν γενικά ως κύριο μέλημα τους την βελτίωση απόδοσης των εργαζομένων όπου με την σειρά του θα φέρει αποτελέσματα και στις υπηρεσίες που προσφέρουν μέσα από την εργασία τους.

## 2.2 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

**Η αξιολόγηση των υπαλλήλων βάση νομού 4250/2014<sup>25</sup> αποτελείται από πέντε βασικά κριτήρια<sup>26</sup>:**

**1) Η αποτελεσματικότητα** των στόχων από την δράση του εργαζομένου κατά το έτος που εφαρμόζεται η αξιολόγηση και την ικανότητα να επιλεγεί τη βέλτιστη χρήση των διαθέσιμων πόρων για την καλύτερη ποιότητα και ποσότητας εργασίας.

**2) Γνώση του αντικείμενου**, αυτό σημαίνει ότι ένας εργαζόμενος αξιολογείται βάση των γνώσεων του αντικείμενου που ασκεί, την ικανότητα εφαρμογής αυτών

---

<sup>24</sup> Πρώην Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης(2015), Άρθρο 01: Αξιολόγηση, Διαθέσιμο: <http://www.opengov.gr/minireform/?p=1868> . [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]

<sup>25</sup> ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2014), ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 74, Ν.4250, ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ Διαθέσιμο: <https://docs.google.com/file/d/0B6lQWFuyaL2dbjdCOUJ3Tmk3RTZobW53V3NwOEdhWU5QU0tR/edit?pli=1> . [Ημερομηνία επίσκεψης: [25/11/2015]

<sup>26</sup> Πρώην Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης(2015), Άρθρο 03 Κριτήρια αξιολόγησης, Διαθέσιμο: <http://www.opengov.gr/minireform/?p=1866> . [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]

και η συνεχή ανάπτυξη των δεξιοτήτων του για το αντικείμενο αυτό. Επίσης να κατέχει σφαιρική γνώση για τον φορέα που εργάζεται.

**3) Ενδιαφέρον και δημιουργικότητα** όπου η αξιολόγηση γίνει με βάση το ενδιαφέρον και την αφοσίωση στην εργασία, την εκπόνηση σχετικών προτάσεων και την βράβευση αυτών αλλά και ανάληψη ευθύνων.

**4) Οι διοικητικές ικανότητες του** για την διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού για τη καλύτερη λειτουργία της υπηρεσίας μέσα από την ικανότητα δημιουργίας ομαδικού πνεύματος και από την αποτελεσματική επικοινωνία αλλά και την αντικειμενική αξιολόγηση συναδέλφων. Επίσης να έχει στρατηγική σκέψη που να συμβαδίζει με τις διαφορές συνθήκες της εργασίας και τον σχεδιασμό κατάλληλων προγραμμάτων. Τέλος η ικανότητά του να διαχειρίζεται κάθε είδους κρίσεις με αποτελεσματική αντιμετώπιση των καθημερινών και έκτακτων προβλημάτων που προκύπτουν στην εργασία του και την θετική αντιμετώπιση των νέων συνθηκών που δημιουργούνται.

**5) Οι υπηρεσιακές σχέσεις και εργασιακή συμπεριφορά** όπου εδώ αξιολογείται η συνέπεια στις εργασιακές του υποχρεώσεις και στο ωράριο εργασίας και των καθηκόντων του, τον επαγγελματισμό που δείχνει ο υπάλληλος όταν εργάζεται, και η συμβολή του στη αποτελεσματικής συνεργασίας με τους συναδέλφους και η εμπιστοσύνη του σε αυτούς. Επίσης αξιολογείται η ικανότητα εξυπηρέτησης και παροχή ποιοτικών υπηρεσιών προς τους πολίτες καθώς και ο επαγγελματισμός, η ευγένεια και ο σεβασμός κατά των πολιτών ανεξαρτήτως της συμπεριφοράς τους.

## 2.3 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ<sup>27</sup>

Η διαδικασία αξιολόγησης απαιτεί σε πρώτο στάδιο την σύνταξη του εντύπου εισήγησης, το οποίο έχει τις πληροφορίες του εισηγητή και του αξιολογουμένου, και που ο αξιολογούμενος έχει υποχρέωση την συμπλήρωση του το αργότερο μέχρι το

---

<sup>27</sup> Παράρτημα σελ 42. ΦΕΚ ΝΟΜΟΣ 4250/2014 ,άρθρο 25

πρώτο δεκαπενθήμερο του Φεβρουαρίου. Στο έντυπο υπάρχουν όλα τα κριτήρια και από κάτω υπάρχει κενός χώρος για την συμπλήρωση της εισήγησης. Κάθε εισηγητής μετά υποχρεούται να καταθέτει την εισήγησή του στον αρμόδιο αξιολογητή εντός αποκλειστικής προθεσμίας δεκαπέντε ημερών από τη συμπλήρωσή της από τον αξιολογούμενο και το αργότερο έως τέλος Φεβρουαρίου. Μετά συμπληρώνεται η έκθεση αξιολόγησης από τον αξιολογητή. Η έκθεση αυτή αποτελείται από επτά φύλλα έκτων όποιων ο αξιολογητής συμπληρώνει εντός του πρώτου τριμήνου κάθε έτους και το αργότερο έως την 31η Μαρτίου για τους υπαλλήλους όλων των κατηγοριών, μετά από έκδοση απόφασης τον Ιανουάριο κάθε έτους από το αρμόδιο όργανο κατά τα οριζόμενα στο άρθρο. Τα πρώτα δυο έντυπα περιέχουν τα προσωπικά στοιχεία του εξεταζομένου, τους τίτλους σπουδών του και την συνοπτική περιγραφή του έργου που εκτέλεσε αναφέροντας επίσης τα άρθρα, τις μελέτες, τα βραβεία και τέλος τις διαφορές δυσχέρειες και προβλήματα.

Αργότερα ο αξιολογητής συμπληρώνει τα τέσσερα επόμενα έντυπα όπου εκεί υπάρχουν τα πέντε κριτήρια αξιολόγησης με τις υποκατηγορίες τους βάση αυτών που αναλύσαμε στην ενότητα 2.1. Διπλά από αυτές τις κατηγορίες υπάρχει η αξιολόγηση από το 1 έως το 10, ενώ κάτω από τα κριτήρια υπάρχει κενός χώρος για την αιτιολόγηση των βαθμών αυτών. Κάθε αξιολογητής υποχρεούται να συντάσσει εκθέσεις αξιολόγησης για όλους τους υπαλλήλους αρμοδιότητάς του, εφόσον έχουν περάσει από το προηγούμενο έτος πέντε τουλάχιστον μήνες, ανεξάρτητα αν υπάρχει έκδοση σχετικής απόφασης ή όχι, έστω και αν κατά το χρόνο σύνταξης των εκθέσεων υπηρετεί σε άλλη υπηρεσία.

Η βαθμολόγηση που αντιστοιχεί στα ποσοστά των υπαλλήλων είναι ως εξής<sup>28</sup>:

- a. Με τους βαθμούς 9 έως 10 βαθμολογείται ποσοστό έως και 25 % των υπαλλήλων.
- b. Με τους βαθμούς 7 έως 8 βαθμολογείται ποσοστό έως και 60% των υπαλλήλων.
- c. Με τους βαθμούς 1 έως 6 βαθμολογείται ποσοστό 15% των υπαλλήλων.

---

<sup>28</sup> Παράρτημα σελ 42. ΦΕΚ ΝΟΜΟΣ 4250/2014, άρθρο 20

Τα ποσοστά υπολογίζονται επί του συνόλου των υπαλλήλων που υπηρετούν στην ίδια Γενική Διεύθυνση. 5. Ο επιμερισμός των ποσοστών ανά κλίμακα βαθμολόγησης σε κάθε Γενική Διεύθυνση γίνεται με απόφαση του Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης στο σύνολο των οργανικών μονάδων μέχρι και του επιπέδου τμήματος ή αντιστοίχου επιπέδου οργανικής μονάδας. Για τον επιμερισμό αυτόν λαμβάνονται υπόψη κριτήρια 29 , όπως: α. η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα των μονάδων, β. οι αρμοδιότητες των οργανικών μονάδων σε σχέση με τις προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής και γ. η κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα. Απαιτείται από αυτόν ειδική αιτιολογία της βαθμολογίας αυτής για τα αντίστοιχα κριτήρια αξιολόγησης.

Σε περίπτωση αξιολόγησης του υπάλληλου με μέσο όρο βαθμολογίας της έκθεσης 6 και κάτω 30, συμπληρώνονται υποχρεωτικά από τον αξιολογητή στο τελευταίο έντυπο αξιολόγησης τα μέτρα βελτίωσης της απόδοσης του αξιολογούμενου. Αργότερα ο αξιολογητής πρέπει να έρθει σε επαφή με τον αξιολογούμενο για αναλυτική παρουσίαση των μέτρων βελτίωσης για καλύτερη απόδοση και ανάπτυξη ικανοτήτων. Στο έντυπο ο αξιολογητής είναι υποχρεωμένος να συμπλήρωση την ημερομηνία πραγματοποίησης της συνέντευξης και τις υπογραφές του αξιολογούμενου και του αξιολογητή.

Σε περίπτωση ένστασης<sup>31</sup>, στο τελευταίο έντυπο υπάρχει ειδικός χώρος ονόματι αποτελέσματα τυχόν ένστασης σε περίπτωση που ο μέσος όρος βαθμολογίας της Έκθεσης Αξιολόγησης είναι 6 και κάτω. Η ένσταση πρέπει να περιλαμβάνει αναλυτικά τα στοιχεία και τα πραγματικά περιστατικά στα οποία ο αξιολογούμενος στηρίζει την ένσταση του. Οι ενστάσεις ασκούνται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα εργάσιμων ημερών από την γνωστοποίηση της έκθεσης στον υπάλληλο. Αργότερα η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης εξετάζει το βάσιμο της ένστασης και πρέπει είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει την έκθεση αξιολόγησης.

---

<sup>29</sup> Παράρτημα σελ 42. ΦΕΚ ΝΟΜΟΣ 4250/2014 άρθρο 20

<sup>30</sup> Παράρτημα σελ 42. ΦΕΚ ΝΟΜΟΣ 4250/2014, άρθρο 21 και 22

<sup>31</sup> Παράρτημα σελ 42. ΦΕΚ ΝΟΜΟΣ 4250/2014 άρθρο 28

## 2.4 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4250/2014

- Μειονεκτήματα<sup>32</sup>

Στο Άρθρο 20 Ανώτατα ποσοστά ανά κλίμακα βαθμολόγησης αμέσως γίνεται κατανοητό ότι τον βαθμό 9 έως 10 μονό το 25% των αξιολογουμένων θα χαρακτηριστεί ως άριστο, αφήνοντας το υπόλοιπο 75% μετρίους η κακούς. Αυτό θέτει το ζήτημα ότι αν σε μια υπηρεσία ένα μεγάλο ποσοστό των υπάλληλων είναι άριστοι μονό το 25% αυτών θα θεωρηθούν άξιοι. Άλλα και το αντίθετο σε περίπτωση που ένα μεγάλο ποσοστό θεωρούνται κακοί και πάλι το 25% πρέπει να πάρει τον τίτλο άξιοι. Συνοπτικά είναι μια μορφή αξιολόγησης που ευνοεί τους μη άξιους και άδικοι τους άξιους.

Ένα άλλο αρνητικό του νόμου 4250/2014 είναι τα κριτήρια αξιολόγησης τα όποια αποτελούν ελλείψεις καθώς συγκρίνει έναν υπάλληλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με έναν πτυχιούχο με ακριβώς τα ίδια κριτήρια. Αυτό δημιουργεί αντιπαραθέσεις καθώς η αξία του πτυχίου μπορεί να μειωθεί.

Επίσης στο άρθρο 26 το δικαίωμα ένστασης, το έχουν μονό όσοι πάρουν βαθμό από 6 και κάτω ενώ οι υπάλληλοι που βαθμολογούνται με 7 και 8 δεν μπορούν. Το συγκεκριμένο γεγονός σημαίνει ότι εάν ένας αξιολογούμενος θεωρήσει ότι αδικήθηκε και ότι από μέτριος έπρεπε να βαθμολογηθεί άριστος δεν έχει το δικαίωμα ένστασης.

- Πλεονεκτήματα<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Υ.ΠΕ.ΧΩ.Δ.Ε (Π.Ο.Σ.Ε. Υ.ΠΕ.ΧΩ.Δ.Ε.)(2014), Παρατηρήσεις επί του προτεινόμενου νομοσχεδίου,σελ.2-3. Διαθέσιμο: [https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjCmfSUosXKAhVCiivKHQ0WDh0QFggbMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.poseypexode.gr%2Fdatafiles%2Ffiles%2F%25CE%2591.%25CE%25A0.30\\_%25CE%2591%25CE%259E%25CE%2599%25CE%259F%25CE%259B%25CE%259F%25CE%2593%25CE%2597%25CE%25A3%25CE%2597.pdf&usg=AFQjCNEMMs5VApeSFE2IoOwnUrtbhTTKzw](https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjCmfSUosXKAhVCiivKHQ0WDh0QFggbMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.poseypexode.gr%2Fdatafiles%2Ffiles%2F%25CE%2591.%25CE%25A0.30_%25CE%2591%25CE%259E%25CE%2599%25CE%259F%25CE%259B%25CE%259F%25CE%2593%25CE%2597%25CE%25A3%25CE%2597.pdf&usg=AFQjCNEMMs5VApeSFE2IoOwnUrtbhTTKzw) [Ημερομηνία επίσκεψης:24/11/2015]

<sup>33</sup> ΜΠΑΤΣΙΟΥ ΧΡΗΣΤΟΥ(2013), Συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων, Διπλωματική Εργασία, σελ 16, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη. Διαθέσιμο: <https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjxk6SCnsXKAhUEFSwKHbXvAJwQFggdMAA&url=http%3A%2F%2Fikee.lib.auth.gr%2Frecord%2F133823%2Ffiles%2FGRI-2014-11869.pdf&usg=AFQjCNFwjM3sKBzxsx2gEJvyNEDr0g50w> . [Ημερομηνία επίσκεψης:16/11/2015]



Η αξιολόγηση μπορεί να δώσει ένα σύνολο πληροφοριών σχετικά με την εργασιακή συμπεριφορά και τις ατομικές ικανότητες των υπαλλήλων και αναλόγως με το αποτέλεσμα υπάρχει και η αντιστοιχεί βαθμολογική κατάταξη και η υπάρξει της αντίστοιχης επιβράβευσης. Οι βαθμολογικές κατανομές των υπαλλήλων δημιουργούν την ευθνή όσων άριστευσαν να διατηρήσουν την θέση τους ενώ οι υπόλοιποι να προσπαθήσουν να γίνουν καλύτερη. Το αποτέλεσμα θα είναι η ατομική βελτίωση άλλα και βελτίωση του έργου που προκύπτει από τους υπαλλήλους.

Επίσης μέσα από τα κριτήρια ο οργανισμός κάνει σαφή τους στόχους του και ποιες ικανότητες εκτιμά, συντελώντας στην συμμόρφωση των υπαλλήλων καθώς και την προσπάθεια επίτευξης συγκεκριμένων κριτηρίων και όχι αφηρημένων και άγραφων κανόνων.

## 2.5 ΒΑΣΙΚΕΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΟΥ Π.Δ.318/1992 ΑΠΟ ΤΟΝ Ν.4250/2014<sup>34</sup>

Με βάση τα άρθρα 31 και 32 του νόμου 4250/2014 αναφέρονται οι τροποποιήσεις, καταργήσεις και οι μεταβατικές διατάξεις του προεδρικού διατάγματος 318/1992, οι πιο βασικές είναι των άρθρων 8 και 19. Συγκεκριμένα αυτό που άλλαξε είναι ο τρόπος με το οποίο γίνεται η κλίμακα βαθμολόγησης. Βάση ν.4250/2014 η βαθμολόγηση γίνεται με βαθμό από το 1 έως το 10 άλλα με συγκεκριμένα ποσοστά για τις κατηγορίες άριστος, μέτριος και μη κάλος. Στο προεδρικό διάταγμα 318/1992 γινόταν η βαθμολογία ως εξής<sup>35</sup>.

1. Με τους βαθμούς 9 ή 10 βαθμολογούνται όσοι υπάλληλοι είναι πάντοτε έτοιμοι εύστοχοι, χωρίς τη βοήθεια ή διόρθωση ανωτέρου τους.

---

<sup>34</sup> Παράρτημα σελ 42. ΦΕΚ ΝΟΜΟΣ 4250/2014 άρθρο 31 και 32

<sup>35</sup> Π.Δ. 318/92 (ΦΕΚ Α' 161) : Αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών - πλην των εκπαιδευτικών λειτουργών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης - και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Διαθέσιμο: [http://www.ikanews.gr/arxeia/ypallilikos%20kodikas/ProedDiat\\_318-1992-axiologisi.doc](http://www.ikanews.gr/arxeia/ypallilikos%20kodikas/ProedDiat_318-1992-axiologisi.doc) . [Ημερομηνία επίσκεψης: 25/11/2015]

2. Με τους βαθμούς 7 ή 8 βαθμολογούνται οι πολύ καλοί υπάλληλοι οι οποίοι μπορούν να ανταποκριθούν πλήρως στις απαιτήσεις της υπηρεσίας τους, με ελάχιστη βοήθεια.
3. Με τους βαθμούς 5 ή 6 βαθμολογούνται οι καλοί υπάλληλοι που επιδιώκουν σταθερά να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της υπηρεσίας με κάποια βοήθεια.
4. Με τους βαθμούς 3 ή 4 βαθμολογούνται οι υπάλληλοι οι οποίοι είναι κάτω του συνηθισμένου μέτρου.
5. Με τους βαθμούς 1 ή 2 βαθμολογούνται οι εντελώς ακατάλληλοι για την υπηρεσία υπάλληλοι.

Με το π.δ.318/1992 δεν χρειαζόταν να υπάρχει συγκεκριμένο ποσοστό για την κάθε κλίμακα αλλά ο καθένας βαθμολογούταν με την αξία και όχι βάση κάποιου επιπλέον ποσοστού.

Επίσης στα μειονεκτήματα του νόμου 4250/2014 υπάρχει και το θέμα της ένστασης. Βάση π.δ.318/1992 'Άρθρο 19 : Δικαίωμα ένστασης<sup>36</sup>, ο αξιολογούμενος δικαιούταν να ασκήσει ενστάσεις στην περίπτωση που η διαφορά μεταξύ του πρώτου και δεύτερου αξιολογητή είναι μεγαλύτερη των δύο βαθμών, με αίτημα τη διόρθωση της βαθμολογίας στον ανώτερο βαθμό του άλλου προϊσταμένου. Επίσης αν η διαφορά είναι κατώτερη του πρώτου ή του δεύτερου αξιολογητή κατά τρεις τουλάχιστον βαθμούς στις αντίστοιχες ομάδες κριτηρίων, και γενικά όσοι έχουν βαθμό κάτω του 6 σε δύο τουλάχιστον ομάδες κριτηρίων. Αυτές είναι οι βασικές διαφορές σε σχέση με το άρθρο 26 ν.4250/2014 όπου στην συγκεκριμένη περίπτωση μονό όσοι έχουν βαθμό κάτω του 6 έχουν το δικαίωμα ένστασης, αφαιρώντας το από τους υπολοίπους.

---

<sup>36</sup> Π.Δ. 318/92 (ΦΕΚ Α' 161) : Αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών - πλην των εκπαιδευτικών λειτουργών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης - και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Διαθέσιμο: [http://www.ikanews.gr/arxeia/ypallilikos%20kodikas/ProedDiat\\_318-1992-axiologisi.doc](http://www.ikanews.gr/arxeia/ypallilikos%20kodikas/ProedDiat_318-1992-axiologisi.doc) . [Ημερομηνία επίσκεψης: 25/11/2015]

## 2.6 ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΠΕΡΑΝ ΤΟΥ Ν.4250/2014

Αναμένεται επίσημο νομοσχέδιο στο 2016 με νέες μεταρρυθμίσεις ονόματι «αξιολόγησης 360 μοιρών» για το δημόσιο τομέα<sup>37</sup>. Η ονομασία «360» προέρχεται από τις 360 μοίρες του κύκλου καθώς ο αξιολογούμενος δέχεται αξιολόγηση από άτομα διαφόρων βαθμίδων όπως προϊστάμενοι, υφιστάμενοι, στελέχη επιχειρήσεων, στελέχη ίδιας βαθμίδας άλλα ακόμα και εξωτερικούς συνεργάτες. Επίσης με την συγκεκριμένη μορφή αξιολόγησης υπάρχει η δυνατότητα για αυτό-αξιολόγηση και συνολικά προκύπτει μια γενική εικόνα όχι μόνο για την άποψη των άλλων για τις δυνατότητες του αξιολογούμενου αλλά και την άποψη που ο ίδιος έχει για τις δυνατότητες του<sup>38</sup>. Γενικά σαν μέθοδο συγκεντρώνει πληροφορίες από διάφορους αξιολογητές που αντιμετωπίζουν και γνωρίζουν τον αξιολογούμενο διαφορετικά, συντελώντας στην καλύτερη δυνατή ενημέρωση για τις δυνατότητες του<sup>39</sup>.

Στην Ελλάδα η εφαρμογή του νομού αναμένεται<sup>40</sup> ότι θα καταργήσει τον ποσοστιαίο αριθμό αξιολόγησης υπάλληλων για κάθε κλίμακα του νόμου 4250/2014, και θα δίνεται βάση και στα πτυχία και τα σεμινάρια παρακολουθήσεις. Ο τελικός βαθμός αξιολόγησης θα προκύπτει από το μέσο όρο της βαθμολογίας των δύο αξιολογητών. Δικαίωμα ένστασης έχει στην περίπτωση που ο βαθμός είναι μικρότερος του 70 ή έλλειψη αντικειμενικότητας του αξιολογητή. Ο αξιολογούμενος θα μοριοδοτείται με βάση τις σπουδές, την επιμόρφωση, τα έτη εμπειρίας και την συμβουλευτική συνέντευξη. Επίσης προβλέπεται αξιολόγηση και από την πλευρά των πολιτών η οποία θα γίνεται με έρευνες, ηλεκτρονικές ή μη και τέλος συστήνεται το μητρώο στελεχών δημόσιας διοίκησης.

---

<sup>37</sup> Έρχεται το νέο σύστημα αξιολόγησης στο Δημόσιο – Πότε κατατίθεται το ν/σ στη Βουλή και πότε θα ψηφισθεί. Διαθέσιμο: <http://www.aftodioikisi.gr/proto-thema/erxetai-to-neo-sistima-axiologisis-sto-dimosio-pote-katatithetai-to-ns-sti-vouli-kai-pote-tha-psifisthei> . [Ημερομηνία επίσκεψης: 17/1/2016]

<sup>38</sup> 360° Αξιολόγηση Human Factor. Τι είναι η αξιολόγηση 360 ο ; Η 360 ο αξιολόγηση είναι μια μορφή αξιολόγηση όπου ένας αξιολογούμενος έχει ταυτόχρονα ως, Διαθέσιμο: <http://slideplayer.gr/slide/2321519> . [Ημερομηνία επίσκεψης: 25/11/2015]

<sup>39</sup> Νάνσυ Παπαλεξανδρή& Δημήτρης Μπουραντάς(2003), ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ, Γ.ΜΠΕΝΟΥ, Αθήνα, σελ. 350-351

<sup>40</sup> Καραμαγκάλη, Έλενα (2015), Πως θα γίνεται η αξιολόγηση στο Δημόσιο. Διαθέσιμο: <http://www.cnn.gr/news/ellada/story/4588/pos-tha-ginetai-i-axiologisi-sto-dimosio> [Ημερομηνία επίσκεψης: 26/11/2015]

## 2.7 ΜΗΤΡΩΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Το μητρώο στελεχών δημόσιας διοίκησης αποτελεί μια πρόταση με πολλά οφέλη, συστήνεται και τηρείται από τον ΑΣΕΠ και αφορά υποψήφιους για την κάλυψη διοικητικών θέσεων αυξημένης ευθύνης, δηλαδή τα άτομα που επιθυμούν την ένταξη τους σε θέσης αυξημένης ευθύνης υποχρεούνται να γραφτούν στα μητρώα αυτά και ελέγχονται αν πληρούν τις προϋποθέσεις για τις θέσεις αυτές<sup>41</sup>. Για την εγγραφή στα μητρώα θα πρέπει ο υποψήφιος να έχει αναγνωρισμένο διδακτορικό, να είναι απόφοιτος Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και να έχει αναγνωρισμένο μεταπτυχιακό με περαιτέρω εξειδίκευση στο κείμενο του νόμου. Επίσης να έχει υπάρξει προϊστάμενος γενικής διεύθυνσης για τρία χρόνια και να έχει 15 χρόνια υπηρεσίας, να αποτελούν μέλη ΔΕΠ ΑΕΙ και ΑΤΕΙ ημεδαπής ή μέλη ΔΕΠ αναγνωρισμένων ιδρυμάτων εξωτερικού καθώς και του προσωπικού ερευνητικών ιδρυμάτων<sup>42</sup>.

Τα άτομα που επιλέγονται<sup>43</sup> έχουν δικαίωμα διάρκειας θητείας τέσσερα έτη και μπορούν να κάνουν ανανέωση μια φορά όπου φτάνει η συνολική τους θητεία στα οκτώ έτη. Επίσης όσοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα αυτά έχουν την υποχρέωση να παρακολουθούν μετά το διορισμό τους, ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης που σχεδιάζονται και διεξάγονται από το ΕΚΔΔΑ, στόχος τους είναι επικαιροποίηση των γνώσεων, τη διαρκή επιμόρφωσή τους σε θέματα διοίκησης δημόσιων οργανισμών και τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους. Τέλος κατά την ανάληψη των καθηκόντων υπογράφεται συμφωνία δέσμευσης όπου περιγράφονται με σαφήνεια οι ποσοτικοί και ποιοτικοί στόχοι του φορέα.

Ο στόχος αυτής της διαδικασίας είναι η εξάλειψη του πελατειακού φαινομένου, η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και ποιότητας του διοικητικού

---

<sup>41</sup> Νίκος Μορφονιός(2015), Απο το Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης οι γενικοί γραμματείς και οι πρόεδροι των Νομικών Προσώπων, Η ΑΥΓΗ. Διαθέσιμο: <http://www.avgi.gr/article/6079410/apo-to-mitroo-epitelikon-stelexon-dimosias-dioikisis-oi-genikoi-grammateis-kai-oi-proedroi-ton-nomikon-prosorpon> . [Ημερομηνία επίσκεψης:15/1/2016]

<sup>42</sup> Τι είναι το Εθνικό Μητρώο Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης: Ποιοι και πως επιλέγονται – Τι αρμοδιότητες έχουν, Rizopoulos Post. Διαθέσιμο: <http://www.rizopoulospost.com/ti-einai-to-ethniko-mhtrwo-stelexwn-dhm/> . [Ημερομηνία επίσκεψης:15/1/2016]

<sup>43</sup> Τι είναι το Εθνικό Μητρώο Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης: Ποιοι και πως επιλέγονται – Τι αρμοδιότητες έχουν, Rizopoulos Post. Διαθέσιμο: <http://www.rizopoulospost.com/ti-einai-to-ethniko-mhtrwo-stelexwn-dhm/> . [Ημερομηνία επίσκεψης:15/1/2016]

έργου και η μείωση της διαφθοράς<sup>44</sup>. Η επίτευξη της αποτελεσματικότητας γίνεται από το γεγονός ότι όλοι οι υποψήφιοι που θα είναι εγγεγραμμένοι στο συγκεκριμένο μητρώο κατέχουν γνώση του αντικείμενου της εργασίας τους, κάτι που θα συντέλεση στην ποιότητα και το επιθυμητό αποτέλεσμα του έργου που θα τους έχουν αναθέσει. Το πιο σημαντικό όμως όφελος του μητρώου στελεχών δημόσιας διοίκησης είναι η εξάλειψη της διαφθοράς που επιτυγχάνεται σε μεγάλο βαθμό από την εξάλειψη του πελατειακού φαινομένου. Η Ελλάδα είναι μια χώρα που χαρακτηρίζεται από αυτό το φαινόμενο καθώς οι εργαζόμενοι κτίζουν σχέσεις με τα πολιτικά κόμματα έχοντας προσωπικές φιλοδοξίες όπως θέση εργασίας στο δημόσιο<sup>45</sup> ή το κόμμα θεωρεί το δημόσιο αντικείμενο κατάκτησης εφαρμόζοντας αυτόνομες, χωρίς έλεγχο αποφάσεις για τις αντίστοιχες θέσεις<sup>46</sup>. Το φαινόμενο αυτό όμως διαλύεται καθώς την ευθύνη για το μητρώο την έχει ο ΑΣΕΠ και υπάρχει αντικειμενικότητα στην επιλογή των υποψήφιων με βάση τις παραπάνω προϋποθέσεων και μόνο.

---

<sup>44</sup> Τι είναι το Εθνικό Μητρώο Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης: Ποιοι και πως επιλέγονται – Τι αρμοδιότητες έχουν, Rizopoulos Post. Διαθέσιμο: <http://www.rizopoulospost.com/ti-einai-to-ethniko-mhtrwo-stelexwn-dhm/> . [Ημερομηνία επίσκεψης:16/1/2016]

<sup>45</sup> Δημήτρης Α. Σωτηρόπουλος(2007), «Πελατειακές σχέσεις και νέες μορφές πολιτικής συμμετοχής: μια δύσκολη συμβίωση», Μυτιλήνη. Διαθέσιμο: <https://www.sa.aegean.gr/Synedrio/Sotiropoulos.doc> . [Ημερομηνία επίσκεψης:16/1/2016]

<sup>46</sup> Τι είναι το Εθνικό Μητρώο Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης: Ποιοι και πως επιλέγονται – Τι αρμοδιότητες έχουν, Rizopoulos Post. Διαθέσιμο: <http://www.rizopoulospost.com/ti-einai-to-ethniko-mhtrwo-stelexwn-dhm/> . [Ημερομηνία επίσκεψης:16/1/2016]

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

---

## 3.1 ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ

Το ενιαίο μισθολόγιο αποτελεί ένα σύστημα αμοιβών και ποιο συγκεκριμένα έναν επίσημο πίνακα που καθορίζει το μισθό των υπαλλήλων, ιδίως των δημόσιων, κατά κλάδο, βαθμό ή αρχαιότητα<sup>47</sup>. Η μισθολογική εξέλιξη των υπάλληλων επηρεάζεται άμεσα από την αξιολόγηση που υπόκεινται, καθώς όσο ποιο θετικά είναι αποτελέσματα της αξιολόγησης τόσο ποιο πολύ αυξάνονται και οι πιθανότητες για μελλοντικές εξελίξεις και προαγωγές. Γενικά ο στόχος και η χρησιμότητα ενός συστήματος αξιολόγησης<sup>48</sup> είναι το γεγονός ότι η αμοιβή αποτελεί έκτος από πηγή εισοδήματος και ανταπόδοση για την παροχή έργου. Από το γεγονός αυτό προκύπτει ότι ένας δίκαιος μισθός φέρνει αποτελεσματικότητα στην εργασία του υπαλλήλου και αυξάνει και την απόδοση του καθώς αποτελεί κίνητρο όχι μονό για σωστή παράγωγη έργου άλλα και αύξηση αυτού για μελλοντικές εξελίξεις. επίσης οι μισθοί επηρεάζουν και τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ υπάλληλων και εργοδότη καθώς αν αποδεδειχθεί ότι έχει αδικηθεί ο εργαζόμενος μπορεί όχι μονό να μειώσει την παράγωγη έργου άλλα να έρθει και σε αντιπαράθεση με τον εργοδότη του. Γενικά συμπεραίνουμε ότι η ύπαρξη ενός τέτοιου πίνακα καθιστά τις σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών πιο έμπιστες καθώς ο εργαζόμενος από την πλευρά του κατανοεί την θέση και την ανταμοιβή του, ενώ ο εργοδότης κατανοεί τις παροχές που εξασφαλίζει από αυτούς όπως αποτέλεσμα εργασίας και αυτές που προσφέρει όπως μισθός και θέση εργασίας

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι κάποια από τα αποτελέσματα στην παραγωγή έργου του υπαλλήλου αποτελούν και κριτήρια για αξιολόγηση όπως η αποτελεσματικότητα, η αποδοτικότητα και οι εργασιακές σχέση, δηλαδή υπάρχει μια αλληλένδετη σχέση μισθού και αξιολόγησης, όπου η αύξηση μισθού οδηγεί σε καλύτερα αποτελέσματα τα οποία αξιολογούνται ενώ τα αποτελέσματα που αξιολογούνται αποτελούν κριτήρια για μελλοντικές εξελίξεις και προαγωγές.

---

<sup>47</sup> Μισθολόγιο , Λεξικό της κοινής νεοελληνικής .Διαθέσιμο: [http://www.greek-language.gr/greekLang/modern\\_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=μισθολόγιο&dq](http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=μισθολόγιο&dq) . [Ημερομηνία επίσκεψης:4/1/2016]

<sup>48</sup> Νάνσυ Παπαλεξανδρή& Δημήτρης Μπουραντάς(2003), ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ, Γ.ΜΠΕΝΟΥ, Αθήνα, σελ. 377-382

Στην Ελλάδα το ενιαίο μισθολόγιο που δημιουργήθηκε το 2011, νόμος 4024<sup>49</sup> εξηγεί και αναλύει τον τρόπο που γίνεται ο υπολογισμός του ενιαίου μισθολογίου. Στον νόμο αναλύεται ο τρόπος με τον όποιον μυθολογούνται οι υπάλληλοι διαφόρων εκπαιδευτικών κατηγοριών και βαθμολογικές κλίμακες που ανήκουν και επίσης αναλύονται οι βαθμολογικές προαγωγές και οι συντελεστές μίσθωσης βάση αυτών.

### 3.2 ΒΑΘΜΟΙ ΚΑΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ<sup>50</sup>

Βάσει του άρθρου 6 του νόμου 4024 αναλύονται οι βαθμοί για τις διάφορες κατηγορίες εκπαιδευσεων. Οι κατηγορίες αυτές είναι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης Π.Ε., τεχνολογικής εκπαίδευσης Τ.Ε., δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Δ.Ε. και υποχρεωτικής εκπαίδευσης Υ.Ε. οι κατηγορίες αυτές μετά διασπώνται μέχρι έξι βαθμούς οι οποίοι είναι Α,Β,Γ,Δ,Ε, και ΣΤ. Ο βαθμός ΣΤ αποτελεί την βάση όλων των κατηγοριών ενώ ο μέγιστος βαθμός που μπορεί να φτάσει κάθε κατηγορεί είναι Α για Π.Ε. και Τ.Ε., Β για Δ.Ε. και Γ για Υ.Ε.

Πινάκας 3.1:Βαθμοι ανά κατηγορία εκπαίδευσης.

Π.Ε.	Τ.Ε.	Δ.Ε.	Υ.Ε.
<input type="checkbox"/> (Ανώτερος) Βαθμός Α	<input type="checkbox"/> (Ανώτερος) Βαθμός Α	<input type="checkbox"/> (Ανώτερος) Βαθμός Β	<input type="checkbox"/> (Ανώτερος) Βαθμός Γ
<input type="checkbox"/> Βαθμός Β	<input type="checkbox"/> Βαθμός Β	<input type="checkbox"/> Βαθμός Γ	<input type="checkbox"/> Βαθμός Δ
<input type="checkbox"/> Βαθμός Γ	<input type="checkbox"/> Βαθμός Γ	<input type="checkbox"/> Βαθμός Δ	<input type="checkbox"/> Βαθμός Ε
<input type="checkbox"/> Βαθμός Δ	<input type="checkbox"/> Βαθμός Δ	<input type="checkbox"/> Βαθμός Ε	<input type="checkbox"/> (Κατώτερος) Βαθμός ΣΤ
<input type="checkbox"/> Βαθμός Ε	<input type="checkbox"/> Βαθμός Ε	<input type="checkbox"/> (Κατώτερος) Βαθμός ΣΤ	
<input type="checkbox"/> (Κατώτερος) Βαθμός ΣΤ	<input type="checkbox"/> (Κατώτερος) Βαθμός ΣΤ		

Πηγή: ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2011), Ν.4024, Διαθέσιμο:[http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024\\_2011-FEK-A226\\_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content](http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024_2011-FEK-A226_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content)

<sup>49</sup> ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2011),ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 226, Ν.4024, ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ Διαθέσιμο: [http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024\\_2011-FEK-A226\\_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content](http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024_2011-FEK-A226_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [6/1/2016]

<sup>50</sup> ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2011),ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 226, Ν.4024, ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ Διαθέσιμο: [http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024\\_2011-FEK-A226\\_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content](http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024_2011-FEK-A226_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [6/1/2016]

Η προαγωγή από τον ένα βαθμό στον άλλον, σύμφωνα με το άρθρο 7 του νόμου, γίνεται μια φορά το χρόνο από οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο, κατά την διεργασία λαμβάνονται υπόψη τα εξής :

1) Η αξιολόγηση του υπαλλήλου ως προς α) την απόδοση του και β) τις διοικητικές ικανότητες και συμπεριφορά στην εργασία.

2) Το ανώτατο πόστο ,επί της εκατό, προαγωγής στον επόμενο βαθμό, των κρινόμενων υπάλληλων και τέλος

3) Ο ελάχιστος χρόνος παραμονής σε κάποιο βαθμό.

Η απόδοση του υπαλλήλου πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στο 70% τουλάχιστον επί του συνόλου για προαγωγή από βαθμό σε βαθμό ενώ αυτή η προαγωγή από τον βαθμό Β στον βαθμό Α απαιτεί τουλάχιστον το 80%. Επίσης πρέπει να τονίσουμε ότι δεν προάγονται όλοι από βαθμό σε βαθμό αντίθετος μονό ένα ποσοστό επί των κρινόμενων για όλες τις κατηγορίες προσωπικού επιτυγχάνουν, τα ποσοστά αυτά είναι :

- Από τον βαθμό ΣΤ στο Ε μέχρι και 100% των κρινόμενων υπαλλήλων
- Από τον βαθμό Ε στο Δ μέχρι και 90% των κρινόμενων υπαλλήλων
- Από τον βαθμό Δ στο Γ μέχρι και 80% των κρινόμενων υπαλλήλων
- Από τον βαθμό Γ στο Β μέχρι και 70% των κρινόμενων υπαλλήλων
- Από τον βαθμό Β στο Α μέχρι και 30% των κρινόμενων υπαλλήλων

Επίσης πρέπει να αναφέρουμε και τον ελάχιστο χρόνο παραμονής του εργαζόμενου σε κάθε βαθμό για να πάρει προαγωγή σε άλλον, τα έτη αυτά είναι:



Πίνακας 3.2:Ελάχιστα έτη παραμονής ανά βαθμό στις κατηγορίες εκπαίδευσης.

Για υπάλληλους κατηγοριών Π.Ε. και Τ.Ε.
Από τον βαθμό ΣΤ στο Ε, δυο έτη
Από τον βαθμό Ε στο Δ, τέσσερα έτη
Από τον βαθμό Δ στο Γ, τέσσερα έτη
Από τον βαθμό Γ στο Β, τέσσερα έτη
Από τον βαθμό Β στο Α, (καταλυτικός βαθμός) έξι έτη για Π.Ε και οκτώ για Τ.Ε.
Για υπάλληλους κατηγορίας Δ.Ε.
Από τον βαθμό ΣΤ στο Ε, δυο έτη
Από τον βαθμό Ε στο Δ, έξι έτη
Από τον βαθμό Δ στο Γ, έξι έτη
Από τον βαθμό Γ στο Β, (καταλυτικός βαθμός) οκτώ έτη
Για υπάλληλους κατηγορίας Υ.Ε.
Από τον βαθμό ΣΤ στο Ε, δυο έτη
Από τον βαθμό Ε στο Δ, δέκα έτη
Από τον βαθμό Δ στο Γ, (καταλυτικός βαθμός) δέκα έτη

Πηγή: ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2011), Ν.4024, Διαθέσιμο:[http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024\\_2011-FEK-A226\\_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content](http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024_2011-FEK-A226_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content)

Τις αποφάσεις για διορισμό, το υπηρεσιακό συμβούλιο τις παίρνει τον Μάιο κάθε έτους όπου υπάρχουν πίνακες με τους υποψηφίους υπάλληλους για προαγωγή, μετά από αποφάσεις του συμβούλιου δημιουργείται πίνακας με άτομα προς προαγωγή κατά βαθμό, κλάδο και ειδικότητα και επίσης πίνακας με άτομα που δεν πήραν προαγωγή όπου αναγράφεται και η αιτιολογία του αποτελέσματος αυτού.

### 3.3 ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΚΑΙ ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ<sup>51</sup>

Οι δημόσιοι υπάλληλοι εκτός από τις προαγωγές στους διαφόρους βαθμούς εξελίσσονται και σε διάφορα μισθολογικά κλιμάκια ανά βαθμό. Τα μισθολογικά κλιμάκια αποτελούν εξέλιξη η αλλιώς αύξηση στον μισθό του υπαλλήλου, οπου

<sup>51</sup> ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2011),ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 226, Ν.4024, ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ. Διαθέσιμο: [http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024\\_2011-FEK-A226\\_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content](http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024_2011-FEK-A226_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [6/1/2016]

γίνεται κάθε διετία για βαθμούς ΣΤ, Ε,Δ,Γ η αλλιώς τριετία για τους βαθμούς Α και Β μέσα στον συνολικό χρόνο που μένει ο υπάλληλος σε κάθε βαθμό. Επίσης για να γίνει αυτή η εξέλιξη δεν πρέπει μονό να περάσουν τα συγκεκριμένα έτη άλλα πρέπει και ο υπάλληλος να έχει υλοποιήσει το 50% τουλάχιστον των στόχων που του έχουν τεθεί. Τα μισθολογικά κλιμάκια ή αλλιώς Μ.Κ. που αντιστοιχούν σε κάθε βαθμό εκτός του βασικού μισθού που αντιστοιχεί στον βαθμό ΣΤ είναι:

Πινάκας 3.3:Αριθμός μισθολογικών κλιμακίων ανά κατηγορία.

ΒΑΘΜΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ		
	Π.Ε. και Τ.Ε	Δ.Ε.	Υ.Ε.
<b>A</b>	-	-	-
<b>B</b>	-	-	-
<b>Γ</b>	4 Μ.Κ.	5 Μ.Κ.	-
<b>Δ</b>	3 Μ.Κ.	4 Μ.Κ.	6 Μ.Κ.
<b>E</b>	2 Μ.Κ.	3 Μ.Κ.	5 Μ.Κ.

Πηγή: ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2011), Ν.4024, Διαθέσιμο:[http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024\\_2011-FEK-A226\\_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content](http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024_2011-FEK-A226_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content)

Ο λόγος που τα μισθολογικά κλιμάκια της κατηγορίας Υ.Ε. στον βαθμό Γ και οι βαθμοί Α και Β των υπολοίπων κατηγοριών δεν υπάρχουν , είναι επειδή ο εργαζόμενος θα συνεχίσει να εξελίσσετε μισθολογικά για τα υπόλοιπα έτη που του απομένουν , η όποια εξέλιξη θα γίνει κάθε δυο χρονιά για τον βαθμό Γ της κατηγορίας Υ.Ε. και κάθε τρία χρονιά για τους βαθμούς Α και Β.

Για παράδειγμα<sup>52</sup> ένας υπάλληλος Π.Ε. κατηγορίας όταν εισαχθεί στον βαθμό ΣΤ θα παραμείνει εκεί για δυο χρονιά με βασικό μισθό, μετά τα δυο χρονιά θα ενταθεί στο βαθμό Ε οπου ο ελάχιστος χρόνος παραμονής είναι τέσσερα έτη. Ο υπάλληλος θα έχει καταφέρει να μέσα σε τέσσερα χρονιά να εξελίχθη στο Μ.Κ.2<sup>53</sup> του βαθμό αυτού, το 10% που δεν προάγονται παραμένουν στο Μ.Κ.2 του βαθμού Ε ενώ το 80% προάγετε στο βαθμό Δ. Στον βαθμό Δ ο ελάχιστος χρόνος παραμονής είναι τέσσερα έτη δηλαδή το 80% των υπάλληλων που προάγονται αφήνουν πίσω Μ.Κ.2<sup>54</sup> του βαθμού Δ και αυτό το 20% που παρέμεινε και δεν πήρε προαγωγή, μέσα σε 2 έτη εξελίσσετε σε Μ.Κ.3. Πέρα του Μ.Κ.3 δεν υπάρχει άλλο και ο υπάλληλος

<sup>52</sup> ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΕ ΝΕΑΣ ΣΜΥΡΝΗΣ(2012), ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ (όπως έχει ψηφιστεί στη Βουλή). Διαθέσιμο: <http://syllogospepsmyrnis.fforumfree.com/t1683-topic> . [Ημερομηνία επίσκεψης: [7/1/2016]

<sup>53</sup>  $4(\text{ελάχιστα έτη για προαγωγή})/2(\text{κάθε πόσα έτη γίνεται η εξέλιξη σε νέο Μ.Κ.})=2$  (Μ.Κ.)

<sup>54</sup>  $4(\text{ελάχιστα έτη για προαγωγή})/2(\text{κάθε πόσα έτη γίνεται η εξέλιξη σε νέο Μ.Κ.})=2$  (Μ.Κ.)

που δεν προάγεται και παραμένει χωρίς νέο μισθολογικό κλιμάκιο. Το ίδιο γίνεται και στο Γ με το 70% να προάγονται και το 30% να εξελίσσεται μέχρι το πολύ στο Μ.Κ.4. Οι βαθμοί Α και Β αποτελούν καταλυτικούς βαθμούς και μονό το 30% των υπάλληλων προάγοντα από βαθμό Β σε Α, αρκετοί μπορεί να παραμείνουν στον βαθμό Β μέχρι το τέλος της καριέρας τους ενώ από την άλλη το 30% που παίρνει προαγωγή στο Α δεν έχουν άλλο βαθμό μπροστά τους. Αρά ο υπάλληλος που βρίσκεται στους βαθμούς αυτούς προάγεται μισθολογικά κάθε τρία χρόνια μέχρι το τέλος της καριέρας του.

Επίσης όταν ο υπάλληλος προάγεται σε νέο βαθμό, ο μισθός του θα είναι πάντα μεγαλύτερος σε σχέση με τον μισθό που έπαιρνε στον προηγούμενο βαθμό ακόμη και αν απαιτείται να πάει σε κλίμακα μεγαλύτερη από αυτήν που προοριζόταν. Όλα τα μισθολογικά κλιμάκια έχουν ως βάση τον μισθό του βαθμού ΣΤ οπότε σύμφωνα με το άρθρο 13 είναι στα επτακόσια ογδόντα ευρώ για την κατηγορία Υ.Ε. Σύμφωνα με το παραπάνω βασικό μισθό υπολογίζονται και οι άλλες κατηγορίες για τον βαθμό ΣΤ οπότε η Δ.Ε. είναι ο συντελεστής 1,10 επί του 780, για την Τ.Ε. είναι ο συντελεστής 1,33 επί 780 και για την Π.Ε. είναι 1,40 επί 780. Για τους υπολοίπους βαθμούς είναι :

- Βασικός Μισθός Βαθμού Ε = μισθός βαθμού ΣΤ \*10% + μισθός βαθμού ΣΤ
- Βασικός Μισθός Βαθμού Δ = μισθός βαθμού Ε \*15% + μισθός βαθμού Ε
- Βασικός Μισθός Βαθμού Γ = μισθός βαθμού Δ \*15% + μισθός βαθμού Δ
- Βασικός Μισθός Βαθμού Β = μισθός βαθμού Γ \*20% + μισθός βαθμού Γ
- Βασικός Μισθός Βαθμού Α = μισθός βαθμού Β \*10% + μισθός βαθμού Β

Βάση των παραπάνω βασικών μισθών υπολογίζονται οι μισθολογικές κλίμακες ανά κατηγορία οι οποίες είναι η προσαύξηση του βασικού μισθού κατά 2% δηλαδή βασικός μισθός κάποιου βαθμού \*2%+ βασικός μισθός του ίδιου βαθμού.

Πίνακας 3.4:Μισθολογικά κλιμάκια ανά βαθμό και κατηγορία.

<b>Κατηγορία Π.Ε.</b>						
	Βαθμός ΣΤ	Βαθμός Ε	Βαθμός Δ	Βαθμός Γ	Βαθμός Β	Βαθμός Α
<b>Βασικός μισθός</b>	1.092	1201	1381	1588	1906	2097
<b>Μ.Κ.1 (2%)</b>		1225	1409	1620	1944	2139
<b>Μ.Κ.2 (2%)</b>		1250	1437	1652	1983	2182
<b>Μ.Κ.3 (2%)</b>			1466	1685	2023	2226
<b>Μ.Κ.4 (2%)</b>				1719	2063	2271
<b>Μ.Κ.5 (2%)</b>					2104	2316
<b>Μ.Κ.6 (2%)</b>					2146	2362
<b>Μ.Κ.7 (2%)</b>					2189	2409
<b>Κατηγορία Τ.Ε.</b>						
	Βαθμός ΣΤ	Βαθμός Ε	Βαθμός Δ	Βαθμός Γ	Βαθμός Β	Βαθμός Α
<b>Βασικός μισθός</b>	1.037	1141	1312	1509	1811	1992
<b>Μ.Κ.1 (2%)</b>		1164	1338	1539	1847	2032
<b>Μ.Κ.2 (2%)</b>		1187	1365	1570	1884	2073
<b>Μ.Κ.3 (2%)</b>			1392	1601	1922	2226
<b>Μ.Κ.4 (2%)</b>				1633	1960	2114
<b>Μ.Κ.5 (2%)</b>					1999	2156
<b>Μ.Κ.6 (2%)</b>					2039	2199
<b>Μ.Κ.7 (2%)</b>					2080	2243
<b>Κατηγορία Δ.Ε.</b>						
	Βαθμός ΣΤ	Βαθμός Ε	Βαθμός Δ	Βαθμός Γ	Βαθμός Β	-
<b>Βασικός μισθός</b>	858	944	1086	1249	1499	-
<b>Μ.Κ.1 (2%)</b>		963	1108	1274	1529	-
<b>Μ.Κ.2 (2%)</b>		1002	1130	1299	1560	-
<b>Μ.Κ.3 (2%)</b>			1153	1325	1591	-
<b>Μ.Κ.4 (2%)</b>			1176	1352	1623	-
<b>Μ.Κ.5 (2%)</b>				1379	1655	-
<b>Μ.Κ.6 (2%)</b>					1688	-
<b>Μ.Κ.7 (2%)</b>					1722	-
<b>Κατηγορία Υ.Ε.</b>						
	Βαθμός ΣΤ	Βαθμός Ε	Βαθμός Δ	Βαθμός Γ	-	-
<b>Βασικός μισθός</b>	780	858	987	1135	-	-
<b>Μ.Κ.1 (2%)</b>		875	1007	1158	-	-
<b>Μ.Κ.2 (2%)</b>		893	1027	1181	-	-
<b>Μ.Κ.3 (2%)</b>		911	1048	1205	-	-
<b>Μ.Κ.4 (2%)</b>		929	1069	1229	-	-
<b>Μ.Κ.5 (2%)</b>		948	1090	1254	-	-
<b>Μ.Κ.6 (2%)</b>			1112	1279	-	-
<b>Μ.Κ.7 (2%)</b>				1305	-	-

Πηγή: ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2011), Ν.4024,

Διαθέσιμο:[http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024\\_2011-FEK-](http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024_2011-FEK-)

A226\_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content

Τα μισθολογικά κλιμάκια των καταλυτικών βαθμών που αναφέρονται παραπάνω είναι ενδεικτικά μέχρι κάποια χρονιά εργασίας, γενικά μπορεί να υπάρχουν παραπάνω Μ.Κ. για τους βαθμούς Α και Β καθώς όπως αναφέρεται και στην αρχή, ο υπάλληλος εξελίσσεται μισθολογικά μέχρι το τέλος της καριέρας του.

Πέραν όμως των προηγούμενων υπολογισμών, στον μισθό του υπαλλήλου προστίθενται και τα μηνιαία επιδόματα και παροχές από τα άρθρα 15,17,18,19 και 30<sup>55</sup>. Οπού το άρθρο 15 επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας και απομακρυσμένων παραμεθόριων περιοχών δίνεται 150 ευρώ μηνιαίως σε άτομα που εκτελούν εργασία επικίνδυνη και ανθυγιεινή και 100 ευρώ μηνιαίως σε άτομα που εκτελούν εργασία σε απομακρυσμένες παραμεθόριες περιοχές. Το άρθρο 17 οικογενειακή παροχή οπού υπάλληλοι με ανήλικα παιδιά ή ανίκανα με ποσοστό αναπηρίας 50% δίνεται 50 ευρώ για ένα τεκνό, 70 ευρώ για δυο τεκνά, 120 ευρώ για τρία τεκνά, 170 ευρώ για τέσσερα τεκνά και περά των τεσσάρων προστίθεται 70 ευρώ για κάθε επιπλέον τεκνό. Άρθρο 18 επίδομα θέσης ευθύνης οπού υπάλληλοι με θέση προϊσταμένων λαμβάνουν επίδομα για την θέση αυτή όπως παρακάτω:

---

<sup>55</sup> ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2011), ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 226, Ν.4024, ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ Διαθέσιμο: [http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024\\_2011-FEK-A226\\_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content](http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024_2011-FEK-A226_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [7/1/2016]

Πίνακας 3.5: Επιδόματα θέσης ευθύνης.

<b>Προϊστάμενοι διοίκησης</b>
Γενικών διευθύνσεων διοίκησης 900 €
Τμημάτων διοίκησης 400 €
Παιδικών σταθμών 100 €
<b>Προϊστάμενοι εκπαίδευσης</b>
Περιφερειακοί διευθυντές 900 €
Προϊστάμενοι διευθύνσεων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης 550 €
Προϊστάμενοι επιστημονικής και παιδαγωγικής καθοδήγησης περιφερικών διευθύνσεων εκπαίδευσης 450 €
Σχολικοί σύμβουλοι προσχολικής αγωγής, δημοτικής εκπαίδευσης, ειδικής αγωγής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης 400 €
Διευθυντές ενιαίων λυκείων , επαγγελματικών λυκείων, ΚΕ.Δ.Δ.Υ. και Ε.Ε.Ε.Κ. και προϊστάμενοι γραφείων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης 300 € ή 350 € αν τα σχολεία διαθέτουν τουλάχιστον 6 τμήματα
Διευθυντές γυμνασίων, επαγγελματικών σχολών, σχολείων δεύτερης ευκαιρίας (ΣΔΕ), δημοσίων ΙΕΚ, τετραθέσιων και άνω δημοτικών σχολείων και σχολικών εργαστηριακών κέντρων 250 € ή 300 € εάν τα σχολεία διαθέτουν τουλάχιστον 9 τμήματα.
Υποδιευθυντές σχολικών μονάδων και σχολικών εργαστηριακών κέντρων, υπεύθυνοι τομέων σχολικών εργαστηριακών κέντρων, προϊστάμενοι τμημάτων εκπαιδευτικών θεμάτων των διευθύνσεων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και υπεύθυνοι κέντρων περιβαλλοντικής εκπαίδευσης 150 €.
Προϊστάμενοι μονοθέσιων, διθέσιων και τριθέσιων δημοτικών σχολείων και νηπιαγωγείων 100 €.

Πηγή: ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2011), Ν.4024, Διαθέσιμο:[http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024\\_2011-FEK-A226\\_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content](http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024_2011-FEK-A226_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content)

Στο άρθρο 19 με τίτλο κίνητρο επίτευξης στόχων και κίνητρο επίτευξης δημοσιονομικών στόχων, υπολογίζεται ένα επίδομα επίτευξης στόχων όταν ο υπάλληλος έχει επίτευξη πάνω από 80% των στόχων που έχουν τεθεί, το συγκεκριμένο όμως επίδομα δεν πρέπει υπερβαίνει το 3% του συνολικού μισθολογικού κόστους του κατά το προηγούμενο έτος και μπορεί να καταβάλλεται μια φορά το έτος. Το συγκεκριμένο επίδομα ισούται με 50% ενός βασικού μισθού εφόσον υπάρχει επιτυχία στόχων μέχρι 90% ή 100% ενός βασικού μισθού εάν υπάρχει επιτυχία στόχων πάνω από 90%. Τέλος στο άρθρο 30 λοιπές παροχές, επιδόματα, αμοιβές και αποζημιώσεις, το πάρων επίδομα έχει να κάνει με την διευκόλυνση της ικανότητας να κινούνται οι υπάλληλοι είτε επειδή εκτελούν εργασία στο εξωτερικό ή επειδή υπηρετούν σε απομακρυσμένες περιοχές ή τέλος αποτελούν άτομα παραπληγικά, τετραπληγία ή άτομα με βαριά κινητικά προβλήματα.

### 3.4 ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4024/2011

Ένα από τα αρνητικά του ν.4024/2011 είναι το γεγονός ότι η προαγωγή των υπάλληλων ως σύνολο στους βαθμούς με εξαίρεση τον βαθμό ΣΤ δεν τους ευνοεί όλους. Το παραπάνω γεγονός φέρνει πολλά αρνητικά καθώς αν σε κάποιο τμήμα αξίζουν όλοι να περάσουν από τον βαθμό Ε στον Δ, βάσει νόμου δεν γίνεται και έτσι παίρνουν προαγωγή ένα ποσοστό που θα φέρει μικρή έως καθόλου διάφορα με τους μη προάγοντες. Επίσης οι μη προάγοντες θα έχουν την ευκαιρία τους πάλι σε δυο χρονιά όπου αποτελεί αρκετό χρόνο για τον υπάλληλο που έχει αδικηθεί από τον νομό.

Ένα θετικό που φέρει ο νόμος 4024/2011 είναι ότι κάθε κατηγορία εκπαίδευσης έχει δικό της ανώτερο βαθμό. Το θετικό είναι ότι ο υπάλληλος που έχει επένδυση περισσότερο χρόνο στις σπουδές του μπορεί να φτάσει σε μεγαλύτερες βαθμίδες από αυτό τον υπάλληλο που έχει μονό υποχρεωτική εκπαίδευση και όπως είδαμε ο καταλυτικός βαθμός της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης είναι το Α ενώ εκείνος της υποχρεωτική εκπαίδευσης είναι το Γ. Το συγκεκριμένο θετικό φέρει με σειρά του και μισθολογικά κλιμάκια όπου εκεί ο εργαζόμενος με ανώτερες σπουδές προάγεται σε μισθούς πολύ πιο ανώτερους από τους άλλους και ακόμα και ο βασικός μισθός υποστηρίζει το γεγονός αυτό. Αρά γενικά συμπεραίνουμε ότι ο νόμος αυτός δίνει βάσει στις σπουδές των υπάλληλων και δεν αδικεί.

Άλλο θετικό που φέρει ο νόμος 4024/2011 είναι τα επιδόματα τα όποια προσπαθούν να λύσουν τυχόν δυσκολίες που φέρει η εργασία στους υπάλληλους όπως ανθυγεινή εργασία και εργασία σε απόσταση. Επίσης προσπαθεί να υποστηρίξει τους υπάλληλους και σε προσωπικό τομέα με επιδόματα τεκνών και διευκόλυνσης μετακίνησης για ανάπηρα άτομα. Τέλος υπάρχουν και εκείνα που ενθαρρύνουν τον εργαζόμενο για επιτύχει εργασία και στόχευση σε θέσεις προϊσταμένων. Γενικά γίνεται κατανοητό ότι ο νόμος δεν περιορίζεται μονό στους μισθούς άλλα στηρίζει επίσης του υπάλληλους και σε άλλους διάφορους τομείς.

## 3.5 ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΤΟΥ 2016 (ΝΟΜΟΣ 4354)<sup>56</sup>

Το ενιαίο μισθολόγιο έχει αποτελέσει πολλές φορές στόχο αλλαγών, γενικά επειδή ένα κράτος αλλάζει με τα χρόνια και ειδικά στην Ελλάδα η οικονομική κρίση έχει απαιτήσει πολλές αλλαγές και μέσα σε αυτές υπόκειται και ο δημόσιος τομέας. Οι βασικές αλλαγές που φέρει ο καινούργιος νόμος είναι πρώτα από όλα η κατάργηση των βαθμών βάση άρθρου 8 του νόμου και βάση άρθρου 9 υποστηρίζει ότι οι κατηγορίες εκπαιδευσεων θα εξελίσσονται μονό με μισθολογικά κλιμάκια όπου οι Π.Ε. και Τ.Ε. θα έχουν 19 μισθολογικά κλιμάκια ενώ η Δ.Ε. και Υ.Ε. 13 μισθολογικά κλιμάκια. Επίσης η προαγωγή από κλιμάκιο σε κλιμάκιο θα γίνεται κάθε 3 χρόνια για τις κατηγορίες Δ.Ε. και Υ.Ε. και κάθε 2 χρόνια για τις κατηγορίες Π.Ε. και Τ.Ε. σε σχέση με τον ν.4024/2011 όπου οι προαγωγές γινόντουσαν βάση βαθμού και μετά κλιμάκιου. Οι βασικοί μισθοί έχουν μείνει αμετάκλητοι για κάθε κατηγορία και ονομάζονται μισθολογικό κλιμάκιο ένα (Μ.Κ.1). Οι μισθοί για τις υπόλοιπες μισθολογικές κλίμακες είναι ο πολλαπλασιασμός του πρώτου μισθολογικού κλιμάκιου με τους αντίστοιχους συντελεστές των κατηγοριών, το ποσό αυτό μένει σταθερό και προστίθεται κάθε φορά στο αμέσως επόμενο μισθολογικό κλιμάκιο κάθε φορά.

- Κατηγορία Π.Ε.:  $1092 * 0,0540 = 59$
- Κατηγορία Τ.Ε.:  $1037 * 0,0530 = 55$
- Κατηγορία Δ.Ε.:  $858 * 0,0699 = 60$
- Κατηγορία Υ.Ε.:  $780 * 0,0551 = 43$

---

<sup>56</sup> ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2015),ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 176, Ν.4354, ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ Διαθέσιμο: [http://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/nomos\\_435415\\_fek\\_176.pdf](http://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/nomos_435415_fek_176.pdf) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [11/1/2016]



Πινάκας 3.7:Μισθολογικά κλιμάκια ανά κατηγορία εκπαίδευσης νόμου 4354.

Κλίμακα	Κατηγορίες			
	Π.Ε.	Τ.Ε.	Δ.Ε.	Υ.Ε.
<b>M.K.1</b>	1092	1037	858	780
<b>M.K.2</b>	1151	1092	918	823
<b>M.K.3</b>	1210	1147	978	866
<b>M.K.4</b>	1269	1202	1038	909
<b>M.K.5</b>	1328	1257	1098	952
<b>M.K.6</b>	1387	1312	1158	995
<b>M.K.7</b>	1446	1367	1218	1038
<b>M.K.8</b>	1505	1422	1278	1081
<b>M.K.9</b>	1564	1477	1338	1124
<b>M.K.10</b>	1623	1532	1398	1167
<b>M.K.11</b>	1682	1587	1458	1210
<b>M.K.12</b>	1741	1642	1518	1253
<b>M.K.13</b>	1800	1697	1578	1296
<b>M.K.14</b>	1859	1752		
<b>M.K.15</b>	1918	1807		
<b>M.K.16</b>	1977	1862		
<b>M.K.17</b>	2036	1917		
<b>M.K.18</b>	2095	1972		
<b>M.K.19</b>	2154	2027		

Πηγή: ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2015), Ν.4354.

Διαθέσιμο: [http://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/nomos\\_435415\\_fek\\_176.pdf](http://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/nomos_435415_fek_176.pdf)

Από τους πίνακα παρατηρείται επίσης, ότι οι μισθοί είναι πιο μειωμένοι σε σχέση με τον προηγούμενο νομό λόγο κατάργησης των βαθμών και των τρόπο υπολογισμών των μισθολογικών κλιμακίων.

Τέλος πέρα των μισθών υπάρχουν αλλαγές και στις μηνιαίες αποδοχές και επιδόματα, όπως οι αυξήσεις παροχών σε κάποιες από τις θέσεις εύθυνης ή όπως το γεγονός ότι αντί του άρθρου 30 του νόμου 4024/2011 στις μηνιαίες αποδοχές έχει αντικαταστήσει τη θέση του το άρθρο 27 διασφάλιση αποδοχών. Το άρθρο 27 λέει ότι σε περίπτωση που η μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου είναι πιο μικρές από αυτές που δικαιούται τότε η διάφορα αυτή υπολογίζεται ως προσωπική, η οποία μειώνεται με μελλοντικές αυξήσεις στις αποδοχές του υπαλλήλου.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

---

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συνοψίζοντας, γίνεται κατανοητό ότι ο δημόσιος τομέας αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι μιας χώρας και όταν αυτή βρίσκεται σε κατάσταση ύφεσης ο δημόσιος τομέας είναι από τους πρώτους που επηρεάζονται. Είναι ο τομέας που είναι υπεύθυνος στην λειτουργία και τη διατήρηση της οργάνωσης ενός έθνους. Η ελληνική κυβέρνηση έχει προσπαθήσει να μεταρρυθμίσει τον δημόσιο τομέα αρκετές φορές από την εμφάνιση της κρίσης. Η τελευταία της μεταρρύθμιση με τον ν.4250/2014 έφερε και αρκετά αρνητικά ως προς τον τρόπο αξιολόγησης του δημόσιου τομέα, αυτό είχε ως αποτέλεσμα η κυβέρνηση να επικαλεσθεί μια νέα μεταρρύθμιση ακόμα χωρίς επίσημες κηρύξεις.

Γενικά όμως για να υπάρξουν αποτελεσματικές αλλαγές στη λειτουργία ενός συστήματος η για να φτάσει στην τελειοποίηση της δεν απαιτείται μονό να αλλάξουν οι νομοί αλλά πρέπει να αλλάξει και η νοοτροπία ανθρώπων που την ελέγχουν και αυτών που την έχουν ανάγκη. Πολλές φορές έχει κατηγορηθεί ο δημόσιος τομέας ότι δραστηριοποιείται βάσει πελατειακών σχέσεων γεγονός που το αποτρέπει από σωστή λειτουργία του. Επίσης, και η κρίση με την σειρά της δεν επιτρέπει εργασιακή απασχόληση σε όλους και ακόμα όσοι καταφέρνουν να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας υποκύπτουν σε χαμηλότερους μισθούς σε σύγκριση με άλλα έτη.

Συμπέρασμα όλων αυτών είναι ότι για αλλάξει ο πυρήνας μιας χώρας θέλει πολλές προσπάθειες και όχι όλες θα είναι αποτελεσματικές, καθώς ο δημόσιος τομέας απαιτεί μεταρρυθμίσεις που θα τον οδηγήσουν πιο κοντά στην τελειοποίηση έτσι ώστε όλο το οικοδόμημα ονόματι χώρα να λειτουργήσει και να συμμορφωθεί με αυτές τις μεταρρυθμίσεις με στόχο την έξοδο από την κρίση.

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## ΒΙΒΛΙΑ

- Νάνσυ Παπαλεξανδρή & Δημήτρης Μπουραντας(2003), ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ, Γ.ΜΠΕΝΟΥ, Αθήνα

## ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

### ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ

- ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Υ.ΠΕ.ΧΩ.Δ.Ε (Π.Ο.Σ.Ε. Υ.ΠΕ.ΧΩ.Δ.Ε.)(2014), Παρατηρήσεις επί του προτεινόμενου νομοσχεδίου. Διαθέσιμο: [https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjCmfSUosXKAhVCiiwKHQ0WDh0QFggBMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.poseypexode.gr%2Fdatafiles%2Ffiles%2F%25CE%2591.%25CE%25A0.30\\_%25CE%2591%25CE%259E%25CE%2599%25CE%259F%25CE%259B%25CE%259F%25CE%2593%25CE%2597%25CE%25A3%25CE%2597.pdf&usg=AFQjCNEMMs5VApeSFE2Io0wnUptbhTTKzw](https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjCmfSUosXKAhVCiiwKHQ0WDh0QFggBMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.poseypexode.gr%2Fdatafiles%2Ffiles%2F%25CE%2591.%25CE%25A0.30_%25CE%2591%25CE%259E%25CE%2599%25CE%259F%25CE%259B%25CE%259F%25CE%2593%25CE%2597%25CE%25A3%25CE%2597.pdf&usg=AFQjCNEMMs5VApeSFE2Io0wnUptbhTTKzw). [Ημερομηνία επίσκεψης:24/11/2015]
- ΜΠΑΤΣΙΟΥ ΧΡΗΣΤΟΥ(2013), Συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων, Διπλωματική Εργασία, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη. Διαθέσιμο: <https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewjxk6SCnsXKAhUEFSwKHbXvAJwQFggdMAA&url=http%3A%2F%2Fikee.lib.auth.gr%2Frecord%2F133823%2Ffiles%2FGRI-2014-11869.pdf&usg=AFQjCNFwjM3sKBzoxs2gEJvyNEDr0g50w>. [Ημερομηνία επίσκεψης: 16/11/2015]
- Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης(2014) ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ 2014 – 2016. Διαθέσιμο: [http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20140416\\_action\\_plan\\_gcr.doc](http://www.ydmed.gov.gr/wp-content/uploads/20140416_action_plan_gcr.doc) . [Ημερομηνία επίσκεψης:24/11/2015]
- Π.Δ. 318/92 (ΦΕΚ Α' 161) : Αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών - πλην των εκπαιδευτικών λειτουργών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης - και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Διαθέσιμο: [http://www.ikanews.gr/arxeia/ypallilikos%20kodikas/ProedDiat\\_318-1992-axiologisi.doc](http://www.ikanews.gr/arxeia/ypallilikos%20kodikas/ProedDiat_318-1992-axiologisi.doc) . [Ημερομηνία επίσκεψης: 25/11/2015]
- Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση (2015), ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ. Διαθέσιμο: [http://aftovi.27210.gr/mediafiles/2015/07/dimosioipallilikos\\_kwdikas\\_aftodioikisi.pdf](http://aftovi.27210.gr/mediafiles/2015/07/dimosioipallilikos_kwdikas_aftodioikisi.pdf) [Ημερομηνία επίσκεψης: 27/11/2015]
- ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2014),ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 74, Ν.4250, ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ Διαθέσιμο:

<https://docs.google.com/file/d/0B6lQWFuyalL2dbjdCOUJ3Tmk3RTZobW53V3NwOEdhWU5QU0tR/edit?pli=1> . [Ημερομηνία επίσκεψης: [25/11/2015]

- Κώστα Αζαριάδη & Γιάννη Μ. Ιωαννίδη & Χριστόφορο Α. Πισσαρίδη (2011), Ανατομία της ελληνικής κρίσης και προτάσεις για ανάπτυξη. Διαθέσιμο: [http://www.booksreview.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=120:2011-05-25-20-05-32&catid=50:-18-m-2011&Itemid=55](http://www.booksreview.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=120:2011-05-25-20-05-32&catid=50:-18-m-2011&Itemid=55) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]
- Πρώην Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης(2015), Άρθρο 01: Αξιολόγηση, Διαθέσιμο: <http://www.opengov.gr/minreform/?p=1868> . [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]
- Πρώην Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης(2015), Άρθρο 03 Κριτήρια αξιολόγησης, Διαθέσιμο: <http://www.opengov.gr/minreform/?p=1866> . [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]
- Υπουργείο Οικονομικών Γραφείο Διαχείρισης Δημόσιου Χρέους(2015), Ποια είναι η διαφορά μεταξύ δημοσιονομικού ελλείμματος και δημόσιου χρέους, κυπρος, Διαθέσιμο: [http://www.mof.gov.cy/mof/pdmo/pdmo.nsf/faq\\_gr/faq\\_gr?OpenDocument#2](http://www.mof.gov.cy/mof/pdmo/pdmo.nsf/faq_gr/faq_gr?OpenDocument#2) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]
- Δημόσιες και Ιδιωτικές επιχειρήσεις κοινά σημεία διαφορές μέσα . Διαθέσιμο: <http://www.asxetos.gr/entheto/dimosia-oikonomika/dimosies-kai-idiotikes-epixeiriseis-koina-simeia-diafores.html> . [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]
- Καραμαγκάλη, Έλενα (2015), Πως θα γίνεται η αξιολόγηση στο Δημόσιο. Διαθέσιμο: <http://www.cnn.gr/news/ellada/story/4588/pos-tha-ginetai-i-axiologisi-sto-dimosio> [Ημερομηνία επίσκεψης: [26/11/2015]
- Έρχεται το νέο σύστημα αξιολόγησης στο Δημόσιο – Πότε κατατίθεται το ν/σ στη Βουλή και πότε θα ψηφισθεί. Διαθέσιμο: <http://www.aftodioikisi.gr/proto-thema/erxetai-to-neo-sistima-axiologisis-sto-dimosio-pote-katatithetai-to-ns-sti-vouli-kai-pote-tha-psifisthei> . [Ημερομηνία επίσκεψης: 17/1/2016]
- Μισθολόγιο , Λεξικό της κοινής νεοελληνικής . Διαθέσιμο: [http://www.greek-language.gr/greekLang/modern\\_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=μισθολόγιο&dq](http://www.greek-language.gr/greekLang/modern_greek/tools/lexica/triantafyllides/search.html?lq=μισθολόγιο&dq) . [Ημερομηνία επίσκεψης: 4/1/2016]
- ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2011), ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 226, Ν.4024, ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ Διαθέσιμο: [http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024\\_2011-FEK-A226\\_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content](http://www.digitalplan.gov.gr/resource-api/dipla/contentObject/Nomos-4024_2011-FEK-A226_2011-ed2c6f69-f447-44e8-8359-5792a15a5c8c/content) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [6/1/2016]
- ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΕ ΝΕΑΣ ΣΜΥΡΝΗΣ(2012), ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ (όπως έχει ψηφιστεί στη Βουλή). Διαθέσιμο: <http://syllogosepensmyrnis.fforumfree.com/t1683-topic> . [Ημερομηνία επίσκεψης: [7/1/2016]
- Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Γ.Γ.Δ.Δ. & Η.Δ., ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Διοικητική Μεταρρύθμιση και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Γ.Γ.Δ.Δ. & Η.Δ. Διαθέσιμο:

- <http://amea.gspa.gr/Default.aspx?id=1593&nt=18&lang=1> .[Ημερομηνία επίσκεψης: 14/1/2016]
- ΤΑ ΝΕAgr(2009), Η επιλογή τακτικού προσωπικού, ΤΑ ΝΕAgr. Διαθέσιμο: <http://www.tanea.gr/relatedarticles/article/4541863/?iid=2> .[Ημερομηνία επίσκεψης: 14/1/2016]
  - 360° Αξιολόγηση Human Factor. Τι είναι η αξιολόγηση 360 ο ; Η 360 ο αξιολόγηση είναι μια μορφής αξιολόγηση όπου ένας αξιολογούμενος έχει ταυτόχρονα ως, Διαθέσιμο: <http://slideplayer.gr/slide/2321519> . [Ημερομηνία επίσκεψης: 25/11/2015]
  - ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ(2011),ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 176, Ν.4354, ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ Διαθέσιμο: [http://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/nomos\\_435415\\_fek\\_176.pdf](http://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/nomos_435415_fek_176.pdf) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [11/1/2016]
  - 1 Δημήτρης Α. Σωτηρόπουλος(2007), «Πελατειακές σχέσεις και νέες μορφές πολιτικής συμμετοχής: μια δύσκολη συμβίωση», Μυτιλήνη. Διαθέσιμο: <https://www.sa.aegean.gr/Synedrio/Sotiropoulos.doc> . [Ημερομηνία επίσκεψης:16/1/2016]
  - 1 Τι είναι το Εθνικό Μητρώο Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης: Ποιοι και πως επιλέγονται – Τι αρμοδιότητες έχουν, Rizopoulos Post. Διαθέσιμο: <http://www.rizopoulospost.com/ti-einai-to-ethniko-mhtrwo-stelexwn-dhm/> . [Ημερομηνία επίσκεψης:15/1/2016]
  - 1 Νίκος Μορφονιάς(2015), Απο το Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης οι γενικοί γραμματείς και οι πρόεδροι των Νομικών Προσώπων, Η ΑΥΓΗ. Διαθέσιμο: <http://www.avgi.gr/article/6079410/apo-to-mitroo-epitelikon-stelexon-dimosias-dioikisis-oi-genikoi-grammateis-kai-oi-proedroi-ton-nomikon-prosoron> . [Ημερομηνία επίσκεψης:15/1/2016]
  - Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν, Βικιπαίδεια. Διαθέσιμο: [https://el.wikipedia.org/wiki/Ακαθάριστο\\_Εγχώριο\\_Προϊόν](https://el.wikipedia.org/wiki/Ακαθάριστο_Εγχώριο_Προϊόν) . [Ημερομηνία επίσκεψης: [24/11/2015]
  - Αναλυτικά τα μέτρα - Αρμαγεδδών του 3ου μηνιόνιου. Διαθέσιμο: <http://www.902.gr/eidisi/politiki/71375/analytika-ta-metra-armageddon-toy-3oy-mnimonioy> . [Ημερομηνία επίσκεψης:20/1/2016]

## ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ

- Zikakou, Ioanna (2014), Greek Public Sector Employees Reduced by 267.095. Διαθέσιμο: <http://greece.greekreporter.com/2014/07/21/greek-public-sector-employees-reduced-by-267-095> . [Ημερομηνία επίσκεψης:13/11/2015]
- Public Employee, Cambridge Business English Dictionary. Διαθέσιμο: <http://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/public-employee> . [Ημερομηνία επίσκεψης: 13/11/2015]
- Public service, dictionary.com. Διαθέσιμο: <https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKewi9hs-Io8XKAhWFCywKHQyIA2YQFggoMAI&url=http%3A%2F%2Fdictionary.reference>

com%2Fbrowse%2Fpublic-service&usg=AFQjCNEdV-JaCVx-0q2HG2434CCqCz1x3A  
 . [Ημερομηνία επίσκεψης: 13/11/2015]

- **The Difference Between the Private and Public Sector (2015).** Διαθέσιμο:  
[https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjPz9qxoMXKAhWC\\_SwKHUFvBv0QFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.privacysense.net%2Fdifference-between-private-public-sector%2F&usg=AFQjCNG96UEUrY9bM5BZ\\_v0BmMxZ2H7GPA&bvm=bv.112454388,d.bGg](https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjPz9qxoMXKAhWC_SwKHUFvBv0QFggaMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.privacysense.net%2Fdifference-between-private-public-sector%2F&usg=AFQjCNG96UEUrY9bM5BZ_v0BmMxZ2H7GPA&bvm=bv.112454388,d.bGg) . [Ημερομηνία επίσκεψης: 20/11/2015]
- **Public sector,** **businessdictionary.com.** Διαθέσιμο:  
<https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj9ImiocXKAhWL2SwKHZ7cBUMQFggBMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.businessdictionary.com%2Fdefinition%2Fpublic-sector.html&usg=AFQjCNEgZywoAnWoaonZVRxCAuetxZnk1Q> . [Ημερομηνία επίσκεψης: 13/11/2015]
- **Public sector,** **investorwords.** Διαθέσιμο:  
[http://www.investorwords.com/3947/public\\_sector.html](http://www.investorwords.com/3947/public_sector.html). [Ημερομηνία επίσκεψης: 13/11/2015]

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΦΕΚ (αρ. σελίδας 74/ τεύχος πρώτο) ΝΟΜΟΣ: 4250/2014

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ Π.Δ. 318/1992 (Α΄161)

**Άρθρο 20 Ανώτατα ποσοστά ανά κλίμακα βαθμολόγησης** Το άρθρο 7 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 7 Ανώτατα ποσοστά ανά κλίμακα βαθμολόγησης 1. Τα ανώτατα ποσοστά υπαλλήλων που είναι δυνατόν να βαθμολογούνται με την κλίμακα βαθμών του άρθρου 8 καθορίζονται ως εξής: α. Με τους βαθμούς 9 έως 10 βαθμολογείται ποσοστό έως και 25 % των υπαλλήλων. β. Με τους βαθμούς 7 έως 8 βαθμολογείται ποσοστό έως και 60% των υπαλλήλων. γ. Με τους βαθμούς 1 έως 6 βαθμολογείται ποσοστό 15% των υπαλλήλων. 2. Στις περιπτώσεις που από την εφαρμογή των ανωτέρω ποσοστών προκύπτει κλάσμα μισής μονάδας και άνω λογίζεται ως ακέραιη μονάδα. 3. Όπου κατά τη βαθμολόγηση δεν εξαντληθεί το ανώτατο επιτρεπόμενο κατά κλίμακα ποσοστό, το υπολειπόμενο μέρος που δεν χρησιμοποιήθηκε, προσαυξάνει το ποσοστό της αμέσως κατώτερης κλίμακας βαθμολόγησης. 4. Τα ποσοστά της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου υπολογίζονται επί του συνόλου των υπαλλήλων που υπηρετούν στην ίδια Γενική Διεύθυνση. 5. Ο επιμερισμός των ποσοστών ανά κλίμακα βαθμολόγησης σε κάθε Γενική Διεύθυνση γίνεται με απόφαση του οικείου Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης στο σύνολο των υποκείμενων οργανικών μονάδων μέχρι και επιπέδου Τμήματος ή αντιστοιχού επιπέδου οργανικής μονάδας. Για τον επιμερισμό αυτόν λαμβάνονται υπόψη κριτήρια, ιδίως: α. η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα των μονάδων, β. οι αρμοδιότητες των οργανικών μονάδων σε σχέση με τις προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής, γ. η κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα. 6. Η απόφαση της παραγράφου 5 εκδίδεται αποκλειστικά εντός του Ιανουαρίου κάθε έτους και αποστέλλεται στους Προϊσταμένους Διεύθυνσης πριν από τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης. Η μη τήρηση των ποσοστών αυτών από τους αξιολογητές συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα της παράβασης υπαλληλικού καθήκοντος κατά τα οριζόμενα στην παρ. 1 περίπτωση β΄ του άρθρου 107 του Υπαλληλικού Κώδικα και ελέγχεται με ευθύνη του αρμόδιου οργάνου έκδοσης της σχετικής απόφασης. 7. Για την αξιολόγηση των Προϊσταμένων Τμημάτων και Διευθύνσεων ή αντιστοιχού επιπέδου οργανικών μονάδων, το ανώτατο ποσοστό βαθμολόγησης με τους βαθμούς 9 ή 10 ανέρχεται σε ποσοστό έως και 70%, το οποίο υπολογίζεται επί του συνόλου των προϊσταμένων του ίδιου επιπέδου της ίδιας Γενικής Διεύθυνσης. 8. Τα ποσοστά της παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου ισχύουν και για την αξιολόγηση των υπηρετούντων σε γραφεία Υπουργών, Υφυπουργών, στους Γενικούς ή Ειδικούς Γραμματείς, στα μονομελή όργανα Διοίκησης, καθώς και για τους υπαλλήλους που υπηρετούν σε οργανικές μονάδες που υπάγονται απευθείας στον Υπουργό, τον Υφυπουργό, τον Γενικό ή Ειδικό Γραμματέα και το μονομελές όργανο Διοίκησης. Στην περίπτωση αυτή αρμόδιο όργανο για την έκδοση της απόφασης της παραγράφου 5 του άρθρου αυτού είναι αντίστοιχα ο Διευθυντής του οικείου Γραφείου, όπου προβλέπεται, και όταν δεν υπάρχει, ο Υπουργός ή ο Υφυπουργός, ο Γενικός / Ειδικός Γραμματέας ή το μονομελές όργανο Διοίκησης. 9. Στις περιπτώσεις όπου δεν προβλέπεται στον φορέα οργανική μονάδα επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, αρμόδιο όργανο για την έκδοση της απόφασης της παραγράφου 5 του άρθρου αυτού είναι ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας, το μονομελές όργανο Διοίκησης και, αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης του φορέα.»

**Άρθρο 21 Κλίμακα βαθμολόγησης κριτηρίων Αιτιολογία** Η παρ. 8 του άρθρου 8 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «8. Εφόσον ο αξιολογητής βαθμολογεί ένα ή περισσότερα κριτήρια αξιολόγησης με βαθμό 9 έως 10 ή με βαθμό 1 έως 6, απαιτείται η παράθεση από αυτόν

ειδικής αιτιολογίας της βαθμολογίας αυτής για τα αντίστοιχα κριτήρια αξιολόγησης. Η ειδική αιτιολογία γίνεται με παράθεση πραγματικών στοιχείων και όχι αξιολογικών χαρακτηρισμών.»

**Άρθρο 22 Μέτρα βελτίωσης της απόδοσης του αξιολογούμενου** Στο άρθρο 10 του π.δ. 318/1992 προστίθεται παράγραφος 5 ως εξής: «5. Σε περίπτωση αξιολόγησης του υπάλληλου με μέσο όρο βαθμολογίας της έκθεσης 6 και κάτω, συμπληρώνονται υποχρεωτικά από τον αξιολογητή στο έντυπο αξιολόγησης τα μέτρα βελτίωσης της απόδοσης του αξιολογούμενου. Τόσο στην περίπτωση αυτή αλλά και σε κάθε περίπτωση συμπλήρωσης μέτρων βελτίωσης, ο αξιολογητής, μετά το πέρας της διαδικασίας αξιολόγησης, καλεί τον αξιολογούμενο για την αναλυτική παρουσίαση σε αυτόν των προτεινόμενων μέτρων βελτίωσης της απόδοσής του και καλύτερης αξιοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του. Μετά το πέρας της διαδικασίας του προηγούμενου εδαφίου τίθενται στον οικείο χώρο του εντύπου της έκθεσης η ημερομηνία πραγματοποίησης της συνέντευξης και οι υπογραφές του αξιολογούμενου και του αξιολογητή.»

**Άρθρο 23 Έλεγχος τυπικών στοιχείων και ειδικής αιτιολογίας στις εκθέσεις αξιολόγησης** Στην παρ. 2 του άρθρου 13 του π.δ. 318/1992 προστίθενται περιπτώσεις γ' και δ' ως εξής: «γ) ως προς την έγκαιρη παράδοση ενυπογράφως στην αρχή κάθε έτους των εντύπων αξιολόγησης στους αξιολογούμενους και ακολούθως τη διαβίβαση ενυπογράφως της συμπληρωμένης Έκθεσης από τον αξιολογούμενο στον Εισηγητή, την παραλαβή των εισηγήσεων και την παράδοσή τους ενυπογράφως στους αξιολογητές, εξετάζοντας κάθε φορά την τήρηση των προθεσμιών, δ) ως προς την υλοποίηση των προτεινόμενων από τον αξιολογητή μέτρων βελτίωσης της απόδοσης του αξιολογούμενου, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 5 του άρθρου 10». **Αξιολογητές** Το άρθρο 14 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 14 Αξιολογητές 1. Την αξιολόγηση ενεργεί αυτοτελώς ο προϊστάμενος της αμέσως υπερκείμενης οργανικής μονάδας εκείνης που υπηρετεί ο αξιολογούμενος, όταν υπάρχει, κατόπιν γραπτής και τεκμηριωμένης εισήγησης του άμεσου προϊσταμένου του, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της έκθεσης αξιολόγησης του υπαλλήλου. Στις περιπτώσεις που δεν υφίσταται υπερκείμενη οργανική μονάδα, ο υπάλληλος αξιολογείται από τον άμεσο προϊστάμενό του χωρίς να απαιτείται εισήγηση. 2. Ως προϊστάμενοι νοούνται οι πολιτικοί υπάλληλοι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή στρατιωτικοί, 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. 3. Αξιολογητής των προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Τμήματος είναι ο προϊστάμενος της οικείας υπερκείμενης οργανικής μονάδας επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, μετά από γραπτή και τεκμηριωμένη εισήγηση από τον άμεσο προϊστάμενό του. 4. Αξιολογητής των προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Διεύθυνσης είναι ο προϊστάμενος της οικείας υπερκείμενης οργανικής μονάδας επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης. 5. Ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας ή ο Γενικός Γραμματέας Αποκεντρωμένης Διοίκησης προκειμένου για αυτοτελείς υπηρεσιακές μονάδες αποκεντρωμένων ή αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών ή Ν.Π.Δ.Δ., 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. 6. Οι εκθέσεις αξιολόγησης των υπαλλήλων που υπηρετούν σε γραφείο Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού συντάσσονται από τον Διευθυντή του οικείου Γραφείου. Εάν δεν υπάρχει Διευθυντής, τότε οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται από τον Υπουργό, Αναπληρωτή Υπουργό ή τον Υφυπουργό. 7. Οι εκθέσεις αξιολόγησης προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Διεύθυνσης ή Τμήματος, οι οποίες υπάγονται απευθείας σε Υπουργό, Αναπληρωτή Υπουργό ή Υφυπουργό, καθώς και η έκθεση αξιολόγησης του Διευθυντή του Γραφείου του Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού συντάσσονται από τον οικείο Υπουργό ή Υφυπουργό. 8. Για τους αποσπασμένους υπαλλήλους



συντάσσονται εκθέσεις αξιολόγησης από τους προϊσταμένους των υπηρεσιών, στις οποίες είναι αποσπασμένοι. 9. Ειδικά, για το πολιτικό διδακτικό και βοηθητικό επιστημονικό προσωπικό των σχολών των Υπουργείων Εθνικής Άμυνας και Ναυτιλίας και Αιγαίου που υπάγεται στον Υπαλληλικό Κώδικα (ν. 3528/2007), ως προϊστάμενος αξιολογητής νοείται ο προϊστάμενος της οικείας σχολής.»

**Άρθρο 25 Χρόνος σύνταξης των εκθέσεων αξιολόγησης** Το άρθρο 18 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 18 Χρόνος σύνταξης των εκθέσεων αξιολόγησης 1. Οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται από τους αρμόδιους αξιολογητές αποκλειστικά εντός του πρώτου τριμήνου κάθε έτους και το αργότερο έως την 31η Μαρτίου για τους υπαλλήλους όλων των κατηγοριών, κατόπιν έκδοσης της απόφασης τον Ιανουάριο κάθε έτους από το αρμόδιο όργανο κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 7. Η συμπλήρωση του εντύπου είναι υποχρεωτική για τον αξιολογούμενο και πρέπει να γίνεται το αργότερο μέχρι το πρώτο δεκαπενθήμερο του Φεβρουαρίου. Κάθε εισηγητής υποχρεούται να καταθέτει την εισήγησή του στον αρμόδιο αξιολογητή εντός αποκλειστικής προθεσμίας δεκαπέντε ημερών από τη συμπλήρωσή της από τον αξιολογούμενο και το αργότερο έως τέλος Φεβρουαρίου. Κάθε αξιολογητής υποχρεούται να συντάσσει εκθέσεις αξιολόγησης για όλους τους υπαλλήλους αρμοδιότητάς του, εφόσον προϊστατο αυτών κατά το προηγούμενο έτος για πέντε τουλάχιστον μήνες, ανεξάρτητα αν είχε τοποθετηθεί με έκδοση σχετικής απόφασης ή όχι, έστω και αν κατά το χρόνο σύνταξης των εκθέσεων υπηρετεί σε άλλη υπηρεσία. 2. Οι προθεσμίες και υποχρεώσεις της παραγράφου 1 ισχύουν 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. Με μέριμνα της Διεύθυνσης Διοικητικού/Προσωπικού ενημερώνονται για την υποχρέωσή τους αυτή. 3. Στην περίπτωση που ο προϊστάμενος άσκησε καθήκοντα για πέντε τουλάχιστον μήνες αλλά η υπαλληλική σχέση λύθηκε λόγω παραίτησης, ορίου ηλικίας ή τριακονταπενταετίας, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται και υποβάλλονται με μέριμνα της αρμόδιας μονάδας προσωπικού, πριν από την παράδοση των καθηκόντων. Κατ' 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 του Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού μπορούν να συντάξουν έκθεση αξιολόγησης και για χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών μηνών και σε περίπτωση που αποχωρήσουν από τη θέση τους, μπορούν να συντάξουν εκθέσεις αξιολόγησης μέσα σε δύο τουλάχιστον μήνες από την αποχώρησή τους. Για τις ανωτέρω περιπτώσεις όσον αφορά στον επιμερισμό των ποσοστών εκδίδεται απόφαση επιμερισμού ποσοστών από το αρμόδιο όργανο προ της λύσης της υπαλληλικής σχέσης των αξιολογητών. 4. 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 αξιολογούμενου είτε από τον Γενικό ή Ειδικό Γραμματέα ή το μονομελές όργανο διοίκησης και, αν δεν υπάρχει, από τον πρόεδρο του συλλογικού οργάνου διοίκησης, προκειμένου για τους προϊσταμένους Διεύθυνσης. Και στις δύο περιπτώσεις δεν απαιτείται εισήγηση. 5. Με την επιφύλαξη των διατάξεων του προτελευταίου εδαφίου της παραγράφου 3 του άρθρου αυτού, σε καμιά περίπτωση δεν συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης για χρονικό διάστημα μικρότερο των πέντε μηνών.»

**Άρθρο 26 Δικαίωμα ένστασης** Το άρθρο 19 του π.δ. 318/1992 «Δικαίωμα ένστασης» αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 19 Δικαίωμα Ένστασης 1. Με εξαίρεση τους προϊσταμένους οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης Υπουργείων και φορέων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, καθώς και το προσωπικό που υπηρετεί στα πολιτικά γραφεία Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών, Υφυπουργών και Γενικών ή Ειδικών Γραμματέων, ο

αξιολογούμενος υπάλληλος δύναται να ασκήσει ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης ένσταση μεροληψίας ή αποδεδειγμένης πλάνης περί τα πράγματα του Αξιολογητή, σε περίπτωση που ο μέσος όρος βαθμολογίας της Έκθεσης Αξιολόγησης είναι 6 και κάτω. 2. Η ένσταση πρέπει να περιλαμβάνει αναλυτικά τα συγκεκριμένα στοιχεία και τα πραγματικά περιστατικά στα οποία ο αξιολογούμενος θεμελιώνει τους ισχυρισμούς του, καθώς και τα στοιχεία τα οποία αποδεικνύουν την ανακρίβεια των επικαλούμενων από τον Αξιολογητή γεγονότων. 3. Οι ενστάσεις ασκούνται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα εργάσιμων ημερών από την κατά το άρθρο 21 γνωστοποίηση της έκθεσης στον υπάλληλο.»

**Άρθρο 27 Γνωστοποίηση των εκθέσεων** Η παρ. 1 του άρθρου 21 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «1. Κάθε έκθεση αξιολόγησης γνωστοποιείται υποχρεωτικά στον υπάλληλο που αφορά, αφού συμπληρωθεί αρμοδίως η τελευταία σελίδα του εντύπου αξιολόγησης από την υπηρεσία, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4, όπως ισχύει. Η γνωστοποίηση γίνεται με τη φροντίδα της αρμόδιας υπηρεσίας προσωπικού και περιλαμβάνει την τελευταία σελίδα έκθεσης

**Άρθρο 28 Διαδικασία ένστασης** Η παρ. 1 του άρθρου 22 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «1. Η ένσταση κατατίθεται στην υπηρεσία προσωπικού, στην αρμοδιότητα της οποίας υπάγεται ο υπάλληλος. Αντίγραφο της ένστασης παραδίδεται ή αποστέλλεται με τη φροντίδα της υπηρεσίας προσωπικού στον αξιολογητή, του οποίου η βαθμολόγηση αμφισβητείται από τον υπάλληλο και ο οποίος υποχρεούται σε δέκα εργάσιμες ημέρες από τη λήψη του αντιγράφου της ένστασης να παραδώσει ή αποστείλει στην υπηρεσία ειδικό σημείωμα, στο οποίο διατυπώνονται οι απαντήσεις στους ισχυρισμούς του υπαλλήλου. Το ειδικό αυτό σημείωμα μαζί με την ένσταση διαβιβάζονται στην υπηρεσία προσωπικού για την εισαγωγή τους στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης. Δεν απαιτείται ειδικό σημείωμα αν στο μεταξύ έχει λυθεί η υπαλληλική σχέση του προϊσταμένου.»

**Άρθρο 29 Εξέταση των ενστάσεων** Το άρθρο 23 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 23 Εξέταση ενστάσεων 1. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης εξετάζει το παραδεκτό και το βάσιμο της ένστασης και δύναται είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει την έκθεση αξιολόγησης. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης δικαιούται να ζητήσει οποιοσδήποτε πρόσθετες διευκρινίσεις κρίνει απαραίτητες από τον αξιολογητή ή τον αξιολογούμενο και γενικώς να ενεργήσει για τη διακρίβωση των προβαλλόμενων ισχυρισμών. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης θα πρέπει να έχει αποφανθεί για τις ενστάσεις εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο μηνών από την εισαγωγή τους σε αυτή. 2. Αν η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης κάνει δεκτή την ένσταση, σημειώνεται από την υπηρεσία η νέα βαθμολογία στον ειδικό χώρο του εντύπου με μνεία του σχετικού πρακτικού της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης και αναγράφεται η βαθμολογία της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης στην οικεία στήλη.»

**Άρθρο 30 Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης** Το Άρθρο 24 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 24 Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης 1. Σε κάθε Υπουργείο, αποκεντρωμένη διοίκηση, περιφέρεια ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία και σε κάθε νομικό πρόσωπο δημόσιου δικαίου, το οποίο έχει δικό του υπηρεσιακό συμβούλιο, συνιστάται Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, η οποία συγκροτείται κατά περίπτωση με απόφαση του οικείου Υπουργού ή του οικείου Γενικού Γραμματέα της Αποκεντρωμένης Διοίκησης ή του Περιφερειάρχη και αποτελείται από τρεις Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων του οικείου φορέα, εκ των οποίων Πρόεδρος ορίζεται ο αρμόδιος για θέματα προσωπικού, με ισάριθμους αναπληρωτές Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων και εάν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν ορίζονται μέλη, τακτικά και αναπληρωματικά, Προϊστάμενοι Διευθύνσεων. Τα Ν.Π.Δ.Δ., που δεν έχουν δικό τους υπηρεσιακό συμβούλιο, υπάγονται στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του φορέα από τον οποίο εποπτεύονται. Γραμματέας της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης ορίζεται υπάλληλος με βαθμό τουλάχιστον Δ΄ της Διεύθυνσης Διοικητικού/Προσωπικού του οικείου φορέα. 2. Έργο της

Επιτροπής είναι η αξιολόγηση των ενστάσεων του άρθρου 19, καθώς και των εξαιρετικών επιδόσεων κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 9.»

**Άρθρο 31 Τροποποιήσεις – Καταργήσεις** 1. Το άρθρο 2 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «Άρθρο 2 Εκθέσεις Αξιολόγησης Ο τύπος και το περιεχόμενο των εισηγήσεων και των εκθέσεων αξιολόγησης καθορίζεται στα υποδείγματα Α', Β' και Γ', τα οποία προσαρτώνται στο παρόν Διάταγμα και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του. Οι εισηγήσεις και οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται σύμφωνα με τα υποδείγματα αυτά και όσα ειδικότερα ορίζονται στα επόμενα άρθρα.» 2. Η παρ. 4 του άρθρου 3 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «4. Όπου στα έντυπα αξιολόγησης αναφέρεται Α' αξιολογητής, νοείται εφεξής ο αξιολογητής κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 14». Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 7 του άρθρου 4 του π.δ. 318/1992 καταργείται η λέξη «πρώτο». 3. Η περίπτωση β' της παρ. 8 του άρθρου 4 του π.δ. 318/1992 καταργείται. Η περίπτωση δ' της παρ. 8 του άρθρου 4 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «δ) Συμπληρώνονται από την υπηρεσία οι στήλες 2, 3 που περιλαμβάνουν την οριστική βαθμολογία. Η οριστική βαθμολογία προκύπτει αφού ληφθούν υπόψη και τα αποτελέσματα της κρίσης της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης για τυχόν ενστάσεις. Επίσης, συμπληρώνεται από την υπηρεσία η στήλη 4 «Συμπληρωματική βαθμολογία για εξαιρετικές επιδόσεις.» 4.α. Η περίπτωση ε' της παρ. 8 του άρθρου 4 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «Επίσης, συμπληρώνεται από την υπηρεσία το μέρος του εντύπου με τίτλο «Αποτελέσματα τυχόν ένστασης». Ο υπολογισμός του μέσου όρου της βαθμολογίας γίνεται κατά προσέγγιση εκατοστού.» β. Η περίπτωση στ' της παρ. 8 του άρθρου 4 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «Στο τέλος της τελευταίας σελίδας του εντύπου της έκθεσης αξιολόγησης τίθεται η υπογραφή του Αξιολογητή και τα στοιχεία του.» 5. Στην παρ. 1 του άρθρου 8 του π.δ. 318/1992 καταργείται η λέξη «πρώτο». Οι παράγραφοι 2, 10 και 11 του άρθρου 8 του π.δ. 318/1992 καταργούνται. 6. Στην παρ. 1 του άρθρου 9 του π.δ. 318/1992 καταργείται η λέξη «πρώτος». Η παρ. 4 του άρθρου 9 του π.δ. 318/1992 καταργείται. Στην παρ. 5 του άρθρου 9 του π.δ. 318/1992 καταργούνται οι λέξεις «της παρ. 4 του άρθρου 54 του ν. 1943/1991». 7. Στην παρ. 1 του άρθρου 10 του π.δ. 318/1992 καταργείται η λέξη «πρώτου» και στην παράγραφο 2 του άρθρου 10 καταργείται η λέξη «πρώτο». 8. Στην παρ. 1 του άρθρου 11 του π.δ. 318/1992 η φράση «στο μέρος Θ' των εντύπων Α', Β' και Γ'» αντικαθίσταται με τη φράση «στο μέρος Η' των εντύπων Α' και Β' και στο μέρος Ζ' του εντύπου Γ'». Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 11 του π.δ. 318/1992 η φράση «που δίνουν οι αξιολογητές του» αντικαθίσταται με τη φράση «που δίνει ο αξιολογητής του». Στο τρίτο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 11 του π.δ. 318/1992 καταργείται η λέξη «πρώτος». 9. Το άρθρο 15 του π.δ. 318/1992 καταργείται. 10. Η παρ. 1 του άρθρου 16 του π.δ. 318/1992 καταργείται. 11. Το δεύτερο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 20 του π.δ. 318/1992 αντικαθίσταται ως εξής: «Επιτρέπεται μόνο η τροποποίησή της από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 19 και 23.» 12. Η παρ. 4 του άρθρου 128 του π.δ. 611/1977, όπως αντικαταστάθηκε από την παρ. 1 του άρθρου 54 του ν. 1943/1991, καθώς και οι παράγραφοι 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του π.δ. 318/1992 καταργούνται εντός δύο μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος

**Άρθρο 32 Μεταβατικές διατάξεις** 1. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, η απόφαση της παρ. 5 του άρθρου 7 του π.δ. 318/1992, όπως τροποποιείται με τα άρθρα 20 έως 31 του παρόντος νόμου, εκδίδεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας ενός μηνός από τη δημοσίευση του παρόντος. 2. Οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο μηνών από την έκδοση της απόφασης της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου. 3. Εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος οι Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης που συγκροτήθηκαν κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 4 του άρθρου 54 του ν. 1943/1991 (Α' 50) υποχρεούνται να έχουν ολοκληρώσει το έργο τους κατά τα οριζόμενα στις παραγράφους 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του π.δ. 318/1992. Μετά το πέρας της προθεσμίας αυτής οι Επιτροπές

καταργούνται. 4. Οι διατάξεις του π.δ. 318/1992, όπως αντικαταστάθηκαν με τις διατάξεις του παρόντος νόμου, έχουν εφαρμογή και για τις εκθέσεις που αφορούν στο έτος αξιολόγησης 2013. Εκθέσεις αξιολόγησης που έχουν ήδη συνταχθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος, επανασυντάσσονται κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις του παρόντος. Κατ' εξαίρεση, δεν επηρεάζεται το κύρος των εκθέσεων, οι οποίες έχουν ήδη συνταχθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος, από τους αξιολογητές της παρ. 3 του άρθρου 18 του π.δ. 318/1992. 5. Οι εκθέσεις αξιολόγησης έτους 2013, οι οποίες έχουν συνταχθεί κατά τις διατάξεις του παρόντος ή κατά τις διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 4 του παρόντος άρθρου δεν θα ληφθούν υπόψη κατά τη διαδικασία αποτίμησης των προσόντων των υπαλλήλων για τη θέση τους σε διαθεσιμότητα και κινητικότητα κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις των άρθρων 90 και 91 του ν. 4172/2013 (Α' 167).\_\_

**Άρθρο 54 Έναρξη ισχύος** Ο παρών νόμος ισχύει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν άλλως ορίζεται στις επιμέρους διατάξεις του.