

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ
ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΚΩΔΙΚΑ (Ν. 3528/2007) ΠΕΡΙ
ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

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

Στόχος του παρόντος νόμου είναι η εισαγωγή ενός συστήματος επιλογής προϊσταμένων που θα μπορεί να αναδεικνύει τους ικανότερους και καταλληλότερους με διαφάνεια, αξιοκρατία και αντικειμενικότητα, αρχές που διέπουν τη διαδικασία επιλογής σε όλα της τα στάδια.

Για τη διαμόρφωση του παρόντος συστήματος ελήφθησαν υπόψη τόσο η διεθνής σχετική εμπειρία όσο και οι εφαρμοζόμενες βέλτιστες πρακτικές, οι οποίες και προσαρμόστηκαν στις ανάγκες της ελληνικής δημόσιας διοίκησης προσηκόντως.

Στην αρχιτεκτονική του παρόντος συστήματος καταλυτικό ρόλο διαδραματίζει το ΑΣΕΠ το οποίο εγγυάται την αντικειμενικότητα και τη διαφάνεια κάθε επιμέρους διαδικασίας.

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

Τα κατά καιρούς θεσμοθετημένα συστήματα επιλογής προϊσταμένων καθρέφτιζαν την κρατούσα πολιτικοκοινωνική κουλτούρα μιας ολόκληρης εποχής της μεταπολίτευσης κατά την οποία το κομματικό και το ιδιωτικό συμφέρον προτασσόταν του δημοσίου.

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

Ως αποτέλεσμα, ο ν.3528/2007 τροποποιήθηκε με το ν. 3839/2010. Με τις διατάξεις του νέου νόμου βελτιώθηκε το σύστημα που εισήγαγε ο ν. 3528/2007, καθώς μειώθηκε η σημασία των ποσοτικοποιημένων «στατικών» κριτηρίων στη διαμόρφωση της τελικής κρίσης (1ο στάδιο), και εισήχθη ο θεσμός της γραπτής εξέτασης (2^ο στάδιο) σε συνδυασμό με την προφορική συνέντευξη (3ο στάδιο). Το άθροισμα της επίδοσης των υποψηφίων κατά τα τρία αυτά στάδια θα αναδείκνυε κατά το νόμο την βέλτιστη επιλογή.

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

Αν ο ν. 3839/2010 εφαρμοζόταν θα είχε συντελεστεί αναμφίβολα ένα σημαντικό βήμα εμπρός στην προσπάθεια της διοίκησης να εντοπίσει και να αξιοποιήσει τους καταλληλότερους υπάλληλους στην άσκηση καθηκόντων θέσεων ευθύνης. Παρόλα αυτά, ακόμα και το σύστημα που εισήγαγε ο ως άνω νόμος έπασχε κυρίως ως προς τα εξής: (α) προσέδιδε δυσανάλογα μεγάλο βάρος στα «στατικά» χαρακτηριστικά των υποψηφίων σε σχέση με τα «δυναμικά» χαρακτηριστικά που εντοπίζονται μόνον κατόπιν γραπτών εξετάσεων και προφορικών συνεντεύξεων (β) δεν προέβλεπε τη διεξαγωγή επιστημονικά προετοιμασμένης «δομημένης» συνέντευξης.

Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι τα «δυναμικά» χαρακτηριστικά των προϊσταμένων είναι εκείνα που καθορίζουν κυρίως την αποτελεσματικότητά τους, αρκεί βέβαια αυτοί να πληρούν καθορισμένες και απαραίτητες τυπικές («στατικές») προϋποθέσεις.

Το βασικό χαρακτηριστικό του παρόντος συστήματος – ακολουθώντας την επιτυχημένη διεθνή πρακτική – είναι η μετακύληση της έμφασης στα «δυναμικά» χαρακτηριστικά των υποψηφίων ενεργοποιώντας γραπτές εξετάσεις και δομημένες συνεντεύξεις ως προσήκοντα εργαλεία αξιολόγησης αυτών.

Το παρόν σύστημα επιλογής προϊσταμένων, διατηρεί πολλά στοιχεία και εν μέρει τη δομή του υφιστάμενου ν. 3839/2010 (τυπικά χαρακτηριστικά - γραπτή εξέταση – συνέντευξη). Οι βασικές διαφορές εντοπίζονται ως εξής:

1. η διαδικασία προσδιορίζεται και οριοθετείται από την εκάστοτε κάθε φορά προκηρυσσόμενη θέση ευθύνης. Με τον τρόπο αυτό τα τυπικά προσόντα δεν αποτιμούνται αυτοτελώς, στο σύνολό τους και αδιακρίτως, αλλά συναρτώνται από το προφίλ της εκάστοτε θέσης.

2. τα τυπικά «στατικά» προσόντα δεν μοριοδοτούνται – κατά συνέπεια δεν προσμετρώνται στη συγκριτική αποτίμηση των υποψηφίων. Οι υποψήφιοι είτε πληρούν τα αντικειμενικά κριτήρια και συνεχίζουν στα επόμενα στάδια της διαδικασίας επιλογής είτε όχι, οπότε απορρίπτονται.

3. οι προϋποθέσεις επιλογής ανά επίπεδο θέσης ευθύνης οριοθετούνται κατά τρόπο που να συνδυάζεται τόσο η απαιτούμενη συνολική υπηρεσία που θα πρέπει να διαθέτουν οι υποψήφιοι όσο και η διοικητική εμπειρία που θα πρέπει κατά περίπτωση να διαθέτουν, ήτοι άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης ίδιου ή κατώτερου επιπέδου. Επίσης, αξιοποιούνται οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ), καθώς περίπου δύο χρόνια μετά την αποφοίτησή τους, τους δίνεται η δυνατότητα να συμμετάσχουν στη διαδικασία για κατάληψη θέσης ευθύνης στη διοικητική ιεραρχία επιπέδου τμήματος, ενώ ταυτόχρονα η ιδιότητά τους ως αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ, τους παρέχει τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε οποιαδήποτε προκήρυξη θέσης ευθύνης, ανεξάρτητα από το εάν κατέχουν τον προβλεπόμενο από τις οικείες οργανικές διατάξεις απαιτούμενο τίτλο σπουδών.

4. η γραπτή εξέταση, ως δεύτερο στάδιο επιλογής, καθορίζει τον τελικό αριθμό υποψηφίων και εν μέρει την έκβαση τελικής επιλογής με βάρος 30% στους

προϊσταμένους γενικών διευθύνσεων, 40% στους προϊσταμένους διευθύνσεων και με 50% στους προϊσταμένους τμημάτων.

5. η δομημένη συνέντευξη καθορίζει κατά 70% την τελική επιλογή των προϊσταμένων γενικών διευθύνσεων, κατά 60% των προϊσταμένων διευθύνσεων και κατά 50% των προϊσταμένων τμημάτων.

Η αλλαγή προσέγγισης που εισάγεται είναι συνεπώς σημαντική καθώς η μοριοδότηση τυπικών προσόντων παύει οριστικά να αποτελεί μοναδικό εργαλείο για την επιλογή προϊσταμένων.

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

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

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

Για αυτό το λόγο προβλέπεται η συμμετοχή ενός ιδιώτη εμπειρογνώμονα σε κάθε πενταμελές συμβούλιο επιλογής προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) και ενός ιδιώτη εμπειρογνώμονα σε κάθε τριμελές συμβούλιο συνέντευξης. Οι ιδιώτες εμπειρογνώμονες παρέχουν την εμπειρία και τη γνώση τους προκειμένου να συμβάλουν στην αναβάθμιση των σχετικών διαδικασιών και στην ανάδειξη των καταλληλότερων προϊσταμένων στη δημόσια διοίκηση.

Επιπλέον, η συμμετοχή ενός μη δημοσίου υπαλλήλου ως μέλους στα διάφορα συλλογικά όργανα επιλογής προϊσταμένων ενισχύει τη διαδικασία και ως προς την αντικειμενικότητά της, καθώς ο ιδιώτης εμπειρογνώμονας ούτε διατηρεί ούτε πρόκειται να έχει στο μέλλον υπηρεσιακή σχέση με τους υποψηφίους προϊσταμένους.

Δεδομένου ότι ενδέχεται να μην είναι πάντα εφικτή η συμμετοχή ιδιώτη εμπειρογνώμονα στα συλλογικά όργανα επιλογής προϊσταμένων, δύνανται να συμπεριλαμβάνονται στο σχετικό μητρώο του ΑΣΕΠ και προσωπικότητες εγνωσμένου κύρους με υψηλού επιπέδου συναφή γνώση και εμπειρία (πρώην Σύμβουλοι ΑΣΕΠ, συνταξιούχοι δικαστικοί ή δημόσιοι λειτουργοί).

Η διοίκηση εκπροσωπείται στα αρμόδια συλλογικά όργανα από Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων που θα επιλεγούν με το παρόν σύστημα. Στα συλλογικά όργανα αυτά δεν προβλέπεται η συμμετοχή των αιρετών εκπροσώπων των υπαλλήλων προς αποφυγήν τυχόν ευνοιοκρατίας.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην προετοιμασία και τη διεξαγωγή των δομημένων συνεντεύξεων. Το Ε.Κ.Δ.Δ.Α θα εκπονήσει ειδικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα μέσω του οποίου θα πιστοποιούνται όλα τα μέλη των συμβουλίων συνέντευξης. Τα μέλη των συμβουλίων συνέντευξης θα προτείνονται από το ΑΣΕΠ, το οποίο θα διατηρεί σχετικά μητρώα.

Η διαφάνεια διασφαλίζεται με τη δημοσιοποίηση τόσο των προκηρύξεων όσο και των αποτελεσμάτων αξιολόγησης μετά από κάθε στάδιο επιλογής.

Τα τρία στάδια της επιλογής συνίστανται στα κάτωθι:

1^ο στάδιο: Πλήρωση αναγκαίων προϋποθέσεων και τυπικών προσόντων

Το στάδιο αυτό προσδιορίζεται και οριοθετείται από την εκάστοτε προκηρυσσόμενη θέση ευθύνης με βάση το αντίστοιχο περίγραμμα θέσης ευθύνης, οπότε και προσδιορίζονται τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα του υποψηφίου. Κατά το πρώτο στάδιο της επιλογής τα τυπικά - «στατικά» προσόντα δεν μοριοδοτούνται

– κατά συνέπεια δεν υπάρχει συγκριτική αποτίμηση των φακέλων των υποψηφίων
– αλλά οι υποψήφιοι είτε πληρούν τα αντικειμενικά κριτήρια και τις απαιτούμενες προϋποθέσεις και περνούν στα επόμενα στάδια της διαδικασίας επιλογής είτε όχι, οπότε απορρίπτονται. Προβλέπεται επίσης το δικαίωμα ένστασης κατά το στάδιο αυτό προς άρση τυχόν αμφιβολιών και προς ενίσχυση της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας.

2^ο στάδιο: Γραπτή εξέταση

Το είδος και το περιεχόμενο της γραπτής εξέτασης προτείνονται από το ΑΣΕΠ στο εκάστοτε αρμόδιο Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων ανάλογα με το επίπεδο και το αντικείμενο απασχόλησης της προκηρυσσόμενης θέσης ευθύνης. Το στάδιο αυτό διενεργείται εξ ολοκλήρου από το ΑΣΕΠ.

3^ο στάδιο: Δομημένη συνέντευξη

Η συνέντευξη αποτελεί στάδιο της διαδικασίας για όλα τα επίπεδα θέσης ευθύνης, είναι δομημένη σε ενότητες και διενεργείται από αρμόδιο Συμβούλιο Συνέντευξης Προϊσταμένων που τα μέλη του θα έχουν επιμορφωθεί-πιστοποιηθεί, ειδικά για το σκοπό αυτό, από το ΕΚΔΔΑ.

Επιλογή υποψηφίων: Το βάρος των συντελεστών που διαμορφώνουν την τελική βαθμολογία, αντανακλά τις δεξιότητες που η θέση ευθύνης απαιτεί. Ειδικότερα:

i) Για τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης λαμβάνεται υπόψη το άθροισμα της βαθμολογίας που έλαβαν από τη γραπτή εξέταση και τη συνέντευξη, υπολογιζόμενο επί ποσοστού 30% της βαθμολογίας που έλαβαν κατά τη γραπτή εξέταση και 70% από τη συνέντευξη.

ii) Για τους προϊσταμένους Διεύθυνσης λαμβάνεται υπόψη το άθροισμα της βαθμολογίας που έλαβαν από τη γραπτή εξέταση και τη συνέντευξη, υπολογιζόμενο επί ποσοστού 40% της βαθμολογίας που έλαβαν κατά τη γραπτή εξέταση και 60% από τη συνέντευξη.

iii) Για τους προϊσταμένους Τμήματος λαμβάνεται υπόψη το άθροισμα της βαθμολογίας που έλαβαν από τη γραπτή εξέταση και τη συνέντευξη, υπολογιζόμενο επί ποσοστού 50% της βαθμολογίας που έλαβαν κατά τη γραπτή εξέταση και 50% από τη συνέντευξη.

Οι επιλεγέντες τοποθετούνται για θητεία πέντε (5) ετών.

Τέλος, βασική καινοτομία του παρόντος συστήματος επιλογής προϊσταμένων αποτελεί η άμεση εφαρμογή του σε πληρότητα, ήτοι η εφαρμογή και των τριών σταδίων επιλογής από την πρώτη κιόλας προκήρυξη θέσεων και για όλα

τα επίπεδα θέσης ευθύνης, δίχως ρυθμίσεις μεταβατικού χαρακτήρα, που καθιστούν και το πλέον καινοτόμο σύστημα επιλογής προϊσταμένων εκ των προτέρων ευάλωτο και τρωτό από τις ίδιες τις μεταβατικές ρυθμίσεις αυτές ενώ ταυτόχρονα προκαλείται δυσπιστία τόσο στο δημοσιούπαλληλικό σώμα όσο και στην ίδια την κοινωνία.

Προβλέπεται ότι η εφαρμογή του νέου συστήματος θα ξεκινήσει αμέσως μετά την ψήφιση του παρόντος νόμου και μέχρι το τέλος του 2014 όλοι οι Προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης θα έχουν επιλεγεί σύμφωνα με τις προβλέψεις του παρόντος συστήματος. Παράλληλα θα ξεκινήσουν και οι διαδικασίες επιλογής Προϊσταμένων Διευθύνσεων και Τμημάτων με χρονικό ορίζοντα πλήρους ολοκλήρωσης της εφαρμογής το επόμενο έτος.

Οι μόνες ρυθμίσεις μεταβατικού χαρακτήρα που προβλέπονται στο παρόντα νόμο, αφορούν:

α) στην τοποθέτηση προϊσταμένων κατά την ημερομηνία έναρξης ισχύος των προεδρικών διαταγμάτων στις νέες οργανωτικές δομές των φορέων, οι οποίοι θα επιλεγούν με απόφαση του οικείου Υπουργού από τους υπηρετούντες στον φορέα και ασκούντες μέχρι τότε αντίστοιχα καθήκοντα θέσης ευθύνης. Προτάσσονται κατ' αρχήν όσοι είχαν επιλεγεί ενώ κατ' εξαίρεση η επιλογή των προϊσταμένων που θα τοποθετηθούν μεταβατικά στις θέσεις ευθύνης των νέων οργανωτικών δομών δύναται να πραγματοποιηθεί μεταξύ των ασκούντων τα καθήκοντα προϊσταμένου κατόπιν αναπλήρωσης. Αυτό προβλέπεται για λόγους που ανάγονται στην εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών και λαμβανομένου υπόψη του γεγονότος ότι κατ' ουσίαν οι επιλογές προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης δεν έχουν πραγματοποιηθεί από το έτος 2010 και εντεύθεν με μόνη εξαίρεση τους προϊσταμένους γενικής διεύθυνσης οικονομικών και διοικητικών υπηρεσιών, ενώ για τις θέσεις ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης οι επιλεγέντες με τις διατάξεις του ν. 3839/2010 προϊστάμενοι διεύθυνσης έχουν ως επί το πλείστον αποχωρήσει για λόγους συνταξιοδότησης, με αποτέλεσμα οι περισσότερες θέσεις ευθύνης πληρούνται σήμερα με τις διατάξεις περί αναπλήρωσης.

β) στη συγκρότηση των συλλογικών οργάνων που θα διενεργήσουν την πρώτη, κατά τις διατάξεις του παρόντος συστήματος, επιλογή προϊσταμένων γενικών διευθύνσεων οικονομικών και διοικητικών υπηρεσιών των Υπουργείων. Στα όργανα αυτά θα μετέχουν Βοηθοί Συνήγοροι του Πολίτη, έναντι των προϊσταμένων γενικών διευθύνσεων οικονομικών και διοικητικών υπηρεσιών, που προβλέπουν οι πάγιες διατάξεις συγκρότησης των συλλογικών οργάνων αρμοδίων για την επιλογή προϊσταμένων κατά τις διατάξεις του παρόντος νόμου. Αυτή η ρύθμιση είναι προφανώς αναγκαία καθώς αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τον ορισμό των προϊσταμένων γενικών διευθύνσεων οικονομικών και διοικητικών υπηρεσιών ως μέλη των συλλογικών οργάνων η προηγούμενη επιλογή τους με το παρόν σύστημα.

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟ

Άρθρο πρώτο

Με τις διατάξεις του άρθρου πρώτου αντικαθίστανται τα άρθρα 84 έως 86 του Κεφαλαίου Δ' του Μέρους Δ' του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Υ.Κ.), που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α'), όπως αντικαταστάθηκαν με το άρθρο πρώτο του ν. 3839/2010.

Άρθρο 84

Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου καθορίζονται και εξορθολογίζονται οι προϋποθέσεις και τα προσόντα που πρέπει να έχει ο υποψήφιος για την επιλογή του ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας. Ειδικότερα, με τις παρ. 1-3 καθορίζονται τα έτη πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας που πρέπει να έχει ο υποψήφιος ανά επίπεδο θέσης ευθύνης, καθώς επίσης και η απαιτούμενη διοικητική εμπειρία που πρέπει να διαθέτει κατά περίπτωση σε θέσεις ευθύνης του ίδιου ή κατώτερου επιπέδου, τα τυπικά ή και πρόσθετα προσόντα. Οι προϋποθέσεις επιλογής ανά επίπεδο θέσης ευθύνης οριοθετούνται κατά τρόπο που να συνδυάζεται τόσο η απαιτούμενη συνολική υπηρεσία που θα πρέπει να διαθέτουν οι υποψήφιοι όσο και η διοικητική εμπειρία που θα πρέπει κατά περίπτωση να διαθέτουν, ήτοι άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης ίδιου ή κατώτερου επιπέδου. Επίσης, οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ) με τέσσερα συνολικά έτη πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, επομένως δύο μόνο περίπου έτη μετά την αποφοίτησή τους, έχουν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν στη διαδικασία για κατάληψη θέσης ευθύνης στη διοικητική ιεραρχία επιπέδου τμήματος, ενώ ταυτόχρονα η ιδιότητά τους ως αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ, τους παρέχει τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε οποιαδήποτε προκήρυξη θέσης ευθύνης, χωρίς να αποκλείονται από τη διαδικασία εξαιτίας του ότι δεν κατέχουν τον προβλεπόμενο από τις οικείες οργανικές διατάξεις απαιτούμενο τίτλο σπουδών. Το δικαίωμα συμμετοχής υπαλλήλων κατηγορίας ΔΕ σε επιλογές επιπέδου Τμήματος κρίνεται αναγκαίο να διατηρηθεί στο πλαίσιο της αναγνώρισης του δικαιώματος της ιεραρχικής εξέλιξης και των υπαλλήλων αυτών του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος, αλλά και για λόγους εύρυθμης λειτουργίας των εκτελεστικών και περιφερειακών τμημάτων και αυτοτελών ή μη γραφείων των υπηρεσιών. Με τις ρυθμίσεις αυτές επομένως αξιοποιείται το ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης και παρέχεται η δυνατότητα ιεραρχικής εξέλιξης στο πλαίσιο αξιολογικών και λελογισμένων προϋποθέσεων επιλογής.

Με τις παρ. 4 και 9 ρυθμίζονται στο πλαίσιο της αναδιοργάνωσης των δομών των δημοσίων υπηρεσιών θέματα που αφορούν σε οργανικές μονάδες επιπέδου γραφείου, αυτοτελούς ή μη. Ειδικότερα, αν και δεν προβλέπεται η αντίστοιχη

καταβολή επιδόματος θέσης ευθύνης για τους προϊσταμένους γραφείου σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4024/2011, ωστόσο και προκειμένου να διασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών, προβλέπεται ο ορισμός επικεφαλής στα γραφεία αυτοτελή ή μη, τα οποία δεν αντιστοιχούν κατά τις οικείες οργανικές διατάξεις σε επίπεδο Τμήματος.

Με τις περ. α' και β' της παρ. 5 προβλέπονται τα κωλύματα, τα οποία αίρουν το δικαίωμα υποβολής αίτησης υποψηφιότητας, συμμετοχής σε κάθε στάδιο της διαδικασίας καθώς και της τοποθέτησης. Δεδομένου ότι η διαδικασία επιλογής προβλέπει περισσότερα του ενός στάδια, κατά τη διεξαγωγή των οποίων και μέχρι την τοποθέτηση των επιλεγέντων υποψηφίων, δύναται να ανακύψει κάποιο από τα προβλεπόμενα από τις διατάξεις του παρόντος κωλύματα, καθορίζονται τα κατά περίπτωση κωλύματα. Ειδικότερα, λαμβανομένων υπόψη των διατάξεων του ν. 4057/2012 με τις οποίες τροποποιήθηκαν οι διατάξεις του πειθαρχικού δικαίου των δημοσίων υπαλλήλων, τα κωλύματα υποψηφιότητας ρυθμίζονται αναλογικά ώστε να μην είναι επαχθέστερα του επιδιωκόμενου σκοπού προάσπισης του δημοσίου συμφέροντος, αλλά και για λόγους ασφάλειας δικαίου των υποψηφίων. Σε περίπτωση που ανακύψει κώλυμα τοποθέτησης υποψηφίου που έχει επιλεγεί ως προϊστάμενος, τότε και για λόγους δημοσίου συμφέροντος και εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας τοποθετείται ο αμέσως επόμενος στη σειρά κατάταξης υποψήφιος αποκλεισμένου από την τοποθέτηση στη συγκεκριμένη θέση του αρχικώς επιλεγέντος υποψηφίου, στον οποίο ανέκυψε το κώλυμα, έστω και εάν κατά τη διάρκεια της θητείας αυτής αρθεί το κώλυμα. Τέλος, με την περ. γ' της παρ. 5 προβλέπεται ότι Προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης, ο οποίος έχει επιλεγεί και τοποθετηθεί με τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως τροποποιείται με τις διατάξεις του παρόντος νόμου, έχει δικαίωμα επανυποβολής αίτησης υποψηφιότητας για την ίδια θέση του ίδιου φορέα, στην οποία έχει ήδη ασκήσει καθήκοντα κατόπιν επιλογής, για μία μόνο επιπλέον θητεία. Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι η ανανέωση της διοικητικής ιεραρχίας και η διάχυση της διοικητικής εμπειρίας, προκειμένου να αξιοποιηθεί προς όφελος του δημοσίου συμφέροντος.

Με τις διατάξεις των παρ. 6 και 7 προβλέπεται ότι όσον αφορά στους κλάδους των προϊσταμένων, αυτοί κατ' αρχήν ρυθμίζονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις εκάστου φορέα. Καινοτομία του συστήματος αποτελεί το γεγονός ότι εφόσον υπάλληλος κατέχει το βασικό τίτλο σπουδών που αποτελεί το τυπικό προσόν του κλάδου που προβλέπεται για συγκεκριμένη θέση ευθύνης, δύναται να συμμετέχει στη διαδικασία επιλογής, έστω και εάν ο υπάλληλος αυτός υπηρετεί σε άλλο κλάδο. Το ίδιο ισχύει και για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, οι οποίοι ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν και του κλάδου στον οποίο υπηρετούν, δύνανται να συμμετέχουν ως υποψήφιοι για επιλογή σε οποιαδήποτε θέση ευθύνης ανεξάρτητα από τα ειδικά προσόντα/ βασικούς τίτλους σπουδών που δύνανται να εξειδικεύονται με τις

οικείες οργανικές διατάξεις και την Υπουργική Απόφαση της παρ. 2 του άρθρου 54 του ν. 4178/2013.

Με τη διάταξη της παρ. 9 προβλέπεται ρητώς ότι όπου στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα αναφέρεται οργανική μονάδα επιπέδου Διεύθυνσης, λογίζεται και η Υποδιεύθυνση. Αντίστοιχα, προβλέπεται ότι οι προϋποθέσεις επιλογής για προϊστάμενο Τμήματος ισχύουν και για τα αυτοτελή Γραφεία, όπου κατά τις οικείες οργανικές διατάξεις προβλέπεται ότι λειτουργούν σε επίπεδο Τμήματος. Τέλος, για λόγους εύρυθμης λειτουργίας των υπηρεσιών ρυθμίζεται ότι σε περίπτωση που στις οικείες οργανικές διατάξεις προβλέπεται αυτοτελές γραφείο, το οποίο δεν αντιστοιχείται με επίπεδο Τμήματος, ορίζεται, εφόσον απαιτείται, επικεφαλής κατά τα οριζόμενα στην παρ. 4 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 85

Με το άρθρο αυτό καθορίζεται η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων στις οργανωτικές δομές που θα προκύψουν κατόπιν της αξιολόγησης των δημοσίων υπηρεσιών κατ' εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 35 του ν. 4024/2011, μια διαδικασία που στοχεύει στην ανάδειξη του καταλληλότερου προϊσταμένου για την άσκηση των αυξημένων και απαιτητικών καθηκόντων που θα ασκούνται από τις νέες οργανωτικές δομές, οι οποίες μειώνονται κατά ποσοστό τουλάχιστον 40% σε σχέση με τις προηγούμενες οργανωτικές δομές. Για το λόγο αυτό με τα συγκεκριμένα στάδια επιλογής προσελκύνονται εκείνοι οι υποψήφιοι, οι οποίοι αφενός επιθυμούν ενσυνειδήτως την άσκηση αυξημένων καθηκόντων ευθύνης και αφετέρου είναι ικανοί να ασκήσουν εν τοις πράγμασι τα καθήκοντα αυτά. Κάθε στάδιο επιλογής στοχεύει στο να φιλτράρει τους υποψηφίους επί τη βάση σαφώς προσδιορισμένων κριτηρίων, τα οποία αν και δεν μοριοδοτούνται, όπως συνέβαινε με το προηγούμενο σύστημα επιλογής προϊσταμένων, ωστόσο δεν υστερούν σε αντικειμενικότητα και αξιοκρατία.

Στις διατάξεις της παρ. 1 προβλέπεται το πρώτο στάδιο της διαδικασίας επιλογής κατά το οποίο ελέγχεται η πλήρωση των αναγκαίων προϋποθέσεων και τυπικών προσόντων του υποψηφίου, τα οποία εφόσον πληρούνται παρέχουν στον υποψήφιο δικαίωμα συμμετοχής στο επόμενο στάδιο της διαδικασίας. Τα προσόντα αυτά, τα οποία πρέπει να σχετίζονται και να είναι συναφή με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης αποτελούν ιδίως:

- i. Απαιτούμενος βασικός τίτλος σπουδών ή επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης
- ii. Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας
- iii. Διδακτορικό Δίπλωμα
- iv. Γνώση ξένης γλώσσας, μίας ή περισσότερων, των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- v. Εμπειρία συναφής με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης

Κατά το πρώτο στάδιο της επιλογής εχέγγυο αντικειμενικότητας, αμεροληψίας και αξιοκρατίας αποτελεί ο ορισμός του ΑΣΕΠ ως αρμοδίου οργάνου για τον έλεγχο του αν πληρούνται από τον υποψήφιο οι τυπικές προϋποθέσεις και προσόντα, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην οικεία προκήρυξη.

Με την παρ. 1.4 παρέχεται εξουσιοδότηση για την έκδοση απόφασης του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης κατόπιν γνώμης του Προέδρου του ΑΣΕΠ, με την οποία καθορίζονται θέματα που αφορούν στην διενέργεια του πρώτου σταδίου της επιλογής προϊσταμένων, ιδίως θέματα που αφορούν στο αρμόδιο όργανο του ΑΣΕΠ που θα εξετάζει το αν πληρούνται από τους υποψηφίους οι προϋποθέσεις και τα τυπικά προσόντα του πρώτου σταδίου, το αρμόδιο όργανο εξέτασης των ενστάσεων, την ανάρτηση των πινάκων και την πρόσβαση των ενδιαφερομένων σε αυτούς, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

Στην παρ. 2 ρυθμίζεται το δεύτερο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, η γραπτή εξέταση, η οποία διενεργείται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ). Σύμφωνα με την παρ. 2.1. η γραπτή εξέταση δύναται να έχει τη μορφή: α) ερωτήσεων με απαντήσεις πολλαπλών επιλογών σε θέματα διακρίβωσης των γνώσεων του υποψηφίου για το νομοθετικό πλαίσιο της διοικητικής δράσης στο Δημόσιο (Υπαλληλικός Κώδικας, Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας, κανονισμοί προμηθειών κ.λπ.) και για τις γενικές αρχές οργάνωσης και διοίκησης, καθώς και σε θέματα διακρίβωσης των γενικών γνώσεων και δεξιοτήτων του υποψηφίου (επικαιρότητα, συνθετική και αναλυτική σκέψη, κ.λπ.) ή/και β) ερωτήσεων με απαντήσεις ελεύθερης ανάπτυξης σε θέματα άσκησης διοίκησης και δημόσιας πολιτικής. Ειδικότερα, για τους Προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης προβλέπεται ότι η γραπτή εξέταση συνίσταται στην επεξεργασία διοικητικού θέματος που στόχο έχει τη διακρίβωση της συνθετικής και αναλυτικής σκέψης του υποψηφίου καθώς και την ικανότητα ηγεσίας, καθόσον με τον τρόπο αυτό καθίσταται δυνατό να ανιχνευθούν αυτά τα χαρακτηριστικά που απαιτείται να διαθέτουν όσοι ασκούν καθήκοντα προϊσταμένου στο ανώτερο επίπεδο της διοικητικής ιεραρχίας.

Στην παρ. 2.2. προβλέπεται ότι η γραπτή εξέταση για την πλήρωση θέσεων προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης δύναται να διεξάγεται λαμβάνοντας πάντοτε υπόψη τις ιδιαιτερότητες και τα χαρακτηριστικά της προκηρυσσόμενης θέσης βάσει του περιγράμματος θέσεως εργασίας i) ανά προκηρυσσόμενη θέση, ii) ανά Υπουργείο/ δημόσια υπηρεσία, iii) ανά ομάδα θέσεων, εφόσον έχουν όμοιες ή παρεμφερείς αρμοδιότητες, εφεξής νοούμενες κατά τις διατάξεις του παρόντος Κώδικα ως οριζόντιες θέσεις ευθύνης. Με τη ρύθμιση αυτή συνδέεται για πρώτη φορά η διαδικασία επιλογής με τα καθήκοντα της θέσης ευθύνης, όπως πλέον θεσμικά αποτυπώνονται στο αντίστοιχο περίγραμμα θέσης ευθύνης. Κατά τον τρόπο αυτό η γραπτή διαδικασία καθίσταται ουσιαστικό εργαλείο της διαδικασίας επιλογής, το οποίο τελεί σε στενή συνάρτηση με τα καθήκοντα και το επίπεδο της θέσης ευθύνης. Ειδικότερα, για την πλήρωση θέσεων

προϊσταμένων Τμημάτων η γραπτή εξέταση προβλέπεται να διεξάγεται ετησίως, ανεξαρτήτως προκήρυξης πλήρωσης θέσεων αντίστοιχου επιπέδου και ότι το αποτέλεσμα της ισχύει για πέντε (5) έτη. Με τη ρύθμιση αυτή αντιμετωπίζεται το ενδεχόμενο πρόβλημα που θα ανακύψει λόγω της πληθώρας των υποψηφίων χωρίς ωστόσο η γραπτή εξέταση να απεκδύεται το ρόλο της ως εργαλείου επιλογής, καθώς με τον τρόπο που είναι σχεδιασμένη καθίσταται εφικτό να διακριβωθούν οι ικανότητες του υποψηφίου να ασκήσει τα αντίστοιχα καθήκοντα ευθύνης.

Στην παρ. 2.3 ρυθμίζονται θέματα που αφορούν το δεύτερο στάδιο της γραπτής εξέτασης και ειδικότερα ορίζεται η έννοια του επιτυχόντα υποψηφίου, ο οποίος είναι αυτός που καλείται στο επόμενο στάδιο της επιλογής, τη συνέντευξη.

Τέλος, με την παρ. 2.4. παρέχεται εξουσιοδότηση για έκδοση απόφασης του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ύστερα από γνώμη του Προέδρου του Α.Σ.Ε.Π., με την οποία θα ρυθμίζονται τα ειδικότερα θέματα που αφορούν στο στάδιο της γραπτής εξέτασης, ιδίως το γενικό πλαίσιο του περιεχομένου της γραπτής εξέτασης, η διαδικασία, ο τρόπος διεξαγωγής, ο συντελεστής βαρύτητας ανάλογα με τη μορφή της εξέτασης, πλημμέλειες κατά τη διαδικασία, αναβαθμολόγηση, εξαγωγή αποτελεσμάτων και δημοσιοποίηση/ ανάρτηση αυτών, επιτυχόντες, αποτυχόντες, δικαίωμα συμμετοχής και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

Με τις διατάξεις της παρ. 3 ρυθμίζεται το τρίτο στάδιο της επιλογής, η δομημένη συνέντευξη, η οποία διενεργείται από συλλογικά όργανα ειδικά συγκροτημένα για το σκοπό αυτό, από μέλη τα οποία έχουν πιστοποιηθεί για την ικανότητά τους να διενεργούν δομημένη συνέντευξη. Το γεγονός ότι κάθε συνέντευξη είναι δομημένη, δηλαδή διεξάγεται με σαφώς προσδιορισμένα κριτήρια και από το κατάλληλο προς το σκοπό αυτό συλλογικό όργανο, αίρει την οποιαδήποτε δυνατότητα αυθαίρετης αξιολόγησης των υποψηφίων κατά το στάδιο αυτό. Ειδικότερα:

Στην παρ. 3.1. προβλέπεται ότι η δομημένη συνέντευξη διενεργείται από το αρμόδιο Συμβούλιο Συνέντευξης Προϊσταμένων. Στο στάδιο αυτό της επιλογής καλείται / εξετάζεται αριθμός υποψηφίων πολλαπλάσιος των προκηρυσσόμενων θέσεων, όπως συγκεκριμένα ορίζεται στην οικεία προκήρυξη, βάσει της φθίνουσας σειράς κατάταξης των υποψηφίων με βάση τη βαθμολογία που έλαβαν στη γραπτή εξέταση. Ο αριθμός υποψηφίων που καλείται σε συνέντευξη είναι τουλάχιστον τριπλάσιος του αριθμού των προκηρυσσόμενων θέσεων. Σε περίπτωση που δεν πληρούται η ανωτέρω προϋπόθεση, καλείται όσος αριθμός επιτυχόντων υποψηφίων υπάρχει. Με τις διατάξεις αυτές αποσαφηνίζεται η έννοια του επιτυχόντα υποψηφίου που καλείται στο τρίτο στάδιο της διαδικασίας επιλογής, ενισχύεται η αξιοκρατία και αντικειμενικότητα καθώς για κάθε θέση ευθύνης καλείται αριθμός υποψηφίων τουλάχιστον τριπλάσιος του αριθμού των προκηρυσσόμενων θέσεων.

Στην παρ. 3.2. ρυθμίζεται ο σκοπός του σταδίου της δομημένης συνέντευξης, στάδιο το οποίο κατ' ουσίαν αποτελεί το σημαντικότερο εργαλείο της διαδικασίας επιλογής, καθώς κατά το στάδιο αυτό δίνεται η δυνατότητα να διαμορφωθεί από τα μέλη του αρμόδιου συλλογικού οργάνου ασφαλής κρίση για την προσωπικότητα, την ικανότητα και την καταλληλότητα του υποψηφίου για την άσκηση των καθηκόντων της θέσης ευθύνης για την οποία κρίνεται. Κατά το στάδιο αυτό λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, όπως αποτυπώνονται στο βιογραφικό σημείωμα του υποψηφίου και η αίτηση δήλωσης ενδιαφέροντος/υποψηφιότητας.

Στην παρ. 3.3. καθορίζεται το περιεχόμενο της δομημένης συνέντευξης, το οποίο αποτελείται από τις ακόλουθες θεματικές ενότητες:

α. Ποιότητα της υπηρεσιακής δραστηριότητας του υποψηφίου με βάση το περιεχόμενο του βιογραφικού σημειώματος και την αίτηση δήλωσης ενδιαφέροντος/ υποψηφιότητας.

β. Η γνώση του αντικειμένου του φορέα, της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης γενικότερα.

γ. Οι διοικητικές ικανότητες του υποψηφίου να προγραμματίζει, να συντονίζει, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις και να διαχειρίζεται κρίσεις

Στην παρ. 3.4. ρυθμίζονται τα θέματα βαθμολόγησης της συνέντευξης. Ειδικότερα, η κάθε ενότητα βαθμολογείται από κάθε μέλος του αρμοδίου Συμβουλίου Συνέντευξης ξεχωριστά και η τελική βαθμολογία προκύπτει από το μέσο όρο της βαθμολογίας των διενεργούντων τη συνέντευξη. Το περιεχόμενο της συνέντευξης καταγράφεται συνοπτικά σε πρακτικό κατά τη διάρκεια συνεδρίασης του αρμόδιου προς τούτου συλλογικού οργάνου, χωρίς την παράλειψη κρίσιμων και ουσιαστικών σημείων συμπεριλαμβανομένης και της αιτιολογίας της τελικής βαθμολογίας που έλαβε ο υποψήφιος από το αρμόδιο συμβούλιο συνέντευξης προϊσταμένων, το ειδικό δε έντυπο συνέντευξης αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του πρακτικού. Με τις ρυθμίσεις αυτές προβλέπεται ρητά η υποχρέωση αιτιολόγησης της βαθμολογίας των μελών ώστε να πληρούνται ο ουσιώδης τύπος και να καθίσταται εφικτός ο δικαστικός έλεγχος, καθώς επίσης και να αποκλείεται η δυνατότητα ατεκμηρίωτης εκτίμησης των προσόντων του υποψηφίου που ελέγχονται κατά το στάδιο αυτό.

Με την παρ. 3.5. καθορίζονται ανάλογα με το επίπεδο θέσης ευθύνης οι συντελεστές βαρύτητας ανά ενότητα ως εξής:

α) Για τους Προϊστάμενους Γενικής Διεύθυνσης: 20 -30 – 50 μονάδες αντίστοιχα ανά ενότητα, δίνοντας μεγαλύτερη βαρύτητα στις διοικητικές ικανότητες του υποψηφίου, β) Για τους Προϊστάμενους Διεύθυνσης: 20 – 40 - 40 μονάδες αντίστοιχα ανά ενότητα, δίνοντας ισότιμη βαρύτητα τόσο στη γνώση του αντικειμένου του φορέα, της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης γενικότερα όσο και στις διοικητικές ικανότητες του υποψηφίου και γ) Για τους

Προϊστάμενους Τμήματος: 20 – 50- 30 μονάδες αντίστοιχα ανά ενότητα, δίνοντας μεγαλύτερη βαρύτητα στη γνώση του αντικειμένου του φορέα, της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης γενικότερα.

Στην παρ. 3.6. προβλέπεται ως δυνατότητα στη συνέντευξη να παρίστανται αυτοπροσώπως και οι λοιποί συνυποψήφιοι. Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι η ενίσχυση της διαφάνειας και της αμερόληπτης κρίσης των μελών του συλλογικού οργάνου κατά το στάδιο της συνέντευξης.

Τέλος, με την παρ. 3.7. παρέχεται εξουσιοδότηση για την έκδοση απόφασης του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης κατόπιν γνώμης του Α.Σ.Ε.Π., με την οποία ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια που αφορά στην δομημένη συνέντευξη, ιδίως καθορίζεται η διαδικασία διεξαγωγής της συνέντευξης, ο τρόπος πρόσκλησης και εξέτασης των υποψηφίων για συνέντευξη, δημοσιότητα της πρόσκλησης.

Άρθρο 86

Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν στην επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων. Ειδικότερα:

Με την παρ. 1 καθορίζεται το αρμόδιο όργανο διενέργειας της διαδικασίας επιλογής και η έκδοση προκήρυξης, με την οποία προσδιορίζεται η διαδικασία.

Με την παρ. 2^α ρυθμίζεται ο χρόνος έκδοσης της προκήρυξης, ο οποίος ορίζεται στους πέντε (5) μήνες προ της λήξης της θητείας των υπηρετούντων προϊσταμένων, χρονικό διάστημα που κρίνεται εύλογο για τις προπαρασκευαστικές ενέργειες της επιλογής. Ρυθμίζονται επίσης τα θέματα δημοσιότητας της προκήρυξης αξιοποιώντας τις δυνατότητες που παρέχει η ηλεκτρονική διακυβέρνηση, έτσι ώστε να απλοποιείται η διαδικασία και παράλληλα να εξυπηρετείται ο σκοπός της δημοσιότητας.

Με την παρ. 2β ρυθμίζεται το ακριβές περιεχόμενο της προκήρυξης θέσεων ευθύνης, η οποία καταρτίζεται κατόπιν γνώμης του αρμοδίου συλλογικού οργάνου και περιλαμβάνει με σαφήνεια και ακρίβεια όλα τα στοιχεία εκείνα που απαιτούνται για την εξασφάλιση της αξιοκρατίας και της εμπιστοσύνης του υποψηφίου στη διαδικασία επιλογής.

Με την παρ. 2γ παρέχεται η δυνατότητα στο οικείο ΕΙ.Σ.Ε.Π. κατόπιν αιτιολογημένης γνώμης του να προβλέπει στην προκήρυξη και πρόσθετα προσόντα αποκλειστικά εκ των αναφερομένων στην παρ. 1 του άρθρου 85 του παρόντος, ανάλογα με το περίγραμμα θέσης της προκηρυσσόμενης θέσης ευθύνης, εφόσον τα πρόσθετα προσόντα αυτά δεν ορίζονται ή δεν προβλέπονται ήδη στις οικείες οργανικές διατάξεις.

Με τις παρ. 3α και 3β προβλέπεται ότι δικαίωμα υποβολής αίτησης υποψηφιότητας για θέσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικής

Διεύθυνσης και Διεύθυνσης έχουν όλοι οι υπάλληλοι δημοσίων υπηρεσιών, ήτοι Υπουργείων, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου που υπάγονται ή εποπτεύονται από τα Υπουργεία, Γενικών και Ειδικών Γραμματειών, ανεξαρτήτων αρχών, αποκεντρωμένων διοικήσεων, αυτοτελών ή μη δημοσίων υπηρεσιών, εφόσον πληρούν τους όρους και τις προϋποθέσεις της προκήρυξης και υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος. Με τον τρόπο αυτό διευρύνεται η δεξαμενή των υποψηφίων για τις θέσεις αυτές καθώς δεν περιορίζεται πλέον στους υπαλλήλους που ανήκουν οργανικά στο φορέα, αλλά σε όλους τους υπαλλήλους των δημοσίων υπηρεσιών που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Υπαλληλικού Κώδικα. Αντιστοίχως, στο επίπεδο Τμήματος υποψήφιοι δύνανται να είναι μόνο οι υπάλληλοι που ανήκουν οργανικά στον οικείο φορέα λόγω της εξειδίκευσης στο αντικείμενο και των τεχνικών γνώσεων που απαιτείται να κατέχει ο υποψήφιος προϊστάμενος, αλλά και για λόγους προώθησης της υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων του οικείου φορέα στο πρώτο επίπεδο θέσης ευθύνης.

Με την παρ. 3γ προβλέπεται ότι κάθε υποψήφιος για επιλογή σε θέση ευθύνης μπορεί να υποβάλλει αίτηση υποψηφιότητας τρεις (3) φορές συνολικά κατ' ανώτατο όριο ετησίως ανά επίπεδο θέσης ευθύνης. Με τη ρύθμιση αυτή αφενός δεν περιορίζεται το δικαίωμα του υποψηφίου αφετέρου οριοθετείται προκειμένου το σύστημα να παραμένει ευέλικτο και εφαρμόσιμο, αλλά και δημοσιονομικά βιώσιμο.

Με τις παρ. 4, 5, 6 και 7 ρυθμίζονται διαδικαστικά θέματα ανά στάδιο επιλογής. Ειδικότερα, στην παρ. 6α ρυθμίζονται τα θέματα εξαγωγής της τελικής βαθμολογίας ανά επίπεδο θέσης ευθύνης ως εξής: α) Προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης: 30% της βαθμολογίας που έλαβε από τη γραπτή εξέταση και 70% της βαθμολογίας που έλαβε από τη συνέντευξη, β) Προϊστάμενος Διεύθυνσης: 40% της βαθμολογίας που έλαβε από τη γραπτή εξέταση και 60% της βαθμολογίας που έλαβε από τη συνέντευξη, Προϊστάμενος Τμήματος: 50% της βαθμολογίας που έλαβε από τη γραπτή εξέταση και 50% της βαθμολογίας που έλαβε από τη συνέντευξη. Με την παρ. 6β ρυθμίζεται η διαδικασία επιλογής των υποψηφίων σε περίπτωση ισοβαθμίας. Ο τρόπος υπολογισμού της τελικής βαθμολογίας συναρτάται άμεσα με το επίπεδο θέσης ευθύνης δίνοντας αντίστοιχη βαρύτητα σε εκείνο το στάδιο της διαδικασίας που αναδεικνύει τις ικανότητες και δεξιότητες του υποψηφίου που απαιτούνται για κάθε επίπεδο ευθύνης.

Με τη διάταξη της παρ. 8α προβλέπεται ότι όσοι επιλέγονται από το αρμόδιο ΕΙ.Σ.Ε.Π., τοποθετούνται, για θητεία πέντε (5) ετών αφενός προκειμένου να επιτυγχάνεται η συνέχεια της διοίκησης και αφετέρου να μην συμπύπτει η θητεία των προϊσταμένων με τη θητεία των συλλογικών οργάνων από τα οποία επιλέγονται.

Δεδομένου ότι με το παρόν σύστημα δικαίωμα υποβολής υποψηφιότητας για θέσεις Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης έχουν όλοι οι υπάλληλοι των δημοσίων υπηρεσιών που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Υπαλληλικού

Κώδικα, και ως εκ τούτου οι υπάλληλοι δύνανται να επιλεγούν προϊστάμενοι σε υπηρεσία έτερη της οργανικής τους θέσης, με τη διάταξη της παρ. 8β προβλέπεται ότι η ανάληψη καθηκόντων στη θέση ευθύνης άλλης υπηρεσίας, λογίζεται ως απόσπαση και διαρκεί τόσο όσο και η θητεία του ως προϊσταμένου. Ως απόσπαση λογίζεται επίσης και η επιλογή προϊσταμένων σε φορείς που διαθέτουν και περιφερειακές υπηρεσίες και αναλόγως της θέσης στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος, κεντρική ή περιφερειακή υπηρεσία, η τοποθέτησή του ως προϊσταμένου λογίζεται ως απόσπαση και διαρκεί τόσο όσο και η θητεία του, μετά το πέρας της οποίας επανέρχεται αυτοδικαίως στην οργανική του θέση.

Με την παρ. 8γ ρυθμίζονται θέματα σχετικά με την υπηρεσιακή κατάσταση των επιλεγέντων υπαλλήλων και ειδικότερα η απονομή συγκεκριμένου βαθμού, διαφορετικού ανάλογα με το επίπεδο θέση ευθύνης, κατά τη διάρκεια της θητείας τους και αποκλειστικά λόγω της επιλογής τους, εφόσον κατά την ημερομηνία τοποθέτησής τους υπηρετούν σε βαθμό κατώτερο. Κατά συνέπεια, ρυθμίζεται η βαθμολογική κατάταξη των υπαλλήλων μετά τη λήξη της θητείας τους ως προϊσταμένων, στους οποίους είχε απονεμηθεί βαθμός συνεπεία της επιλογής τους και τοποθέτησής τους ως Προϊσταμένων ή σε όσους απαλλάσσονται κατά την παρ. 12 από τα καθήκοντά τους ως προϊσταμένων για λόγο που ανάγεται σε πλημμελή άσκηση των υπηρεσιακών καθηκόντων τους ή κατόπιν αιτήσεώς τους.

Με την παρ. 8δ προβλέπεται για λόγους εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας ότι όσοι επιλέγονται και τοποθετούνται Προϊστάμενοι με τις διατάξεις του παρόντος έχουν δικαίωμα να υποβάλλουν αίτηση υποψηφιότητας για θέση ευθύνης ανώτερου επιπέδου μετά από τρία (3) χρόνια από την τοποθέτησή τους. Σε κάθε περίπτωση δεν επιτρέπεται επιλεγείς και τοποθετηθείς προϊστάμενος οποτεδήποτε κατά τη διάρκεια της θητείας του να υποβάλλει αίτηση υποψηφιότητας για θέση ευθύνης ίδιου ή κατώτερου επιπέδου.

Με τις διατάξεις των παρ. 10 και 11 προβλέπεται ότι οι επιλεγέντες σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος Κώδικα Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων, εφόσον υποβάλλουν μετά τη λήξη της θητείας τους εκ νέου αίτηση υποψηφιότητας για θέση αντίστοιχου επιπέδου απαλλάσσονται εφεξής από την υποχρέωση συμμετοχής τους στο στάδιο της γραπτής εξέτασης διότι η ικανότητά τους έχει ήδη κριθεί κατά την πρώτη τους επιλογή και την επιτυχή άσκηση καθηκόντων τους. Εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια του πρώτου σταδίου επιλογής, καλούνται ως υπεράριθμοι στο τρίτο στάδιο της διαδικασίας εφόσον η βαθμολογία τους στη γραπτή εξέταση είναι ίση ή μεγαλύτερη από την αντίστοιχη του τελευταίου στη σειρά του πίνακα κατάταξης επιτυχόντων υποψηφίων στην οικεία προκήρυξη. Οι ρυθμίσεις αυτές ισχύουν για πέντε (5) έτη και για όσους υποψηφίους για θέσεις προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων έχουν επιτύχει στη γραπτή εξέταση και ως επιτυχόντες κλήθηκαν στο στάδιο της συνέντευξης και τελικά δεν επελέγησαν.

Με τις διατάξεις των παρ. 15 και 16 ρυθμίζονται θέματα που αφορούν την υπηρεσιακή κατάσταση των επιλεγέντων προϊσταμένων μετά τη λήξη της θητείας τους και σε περίπτωση μη επανεπιλογής τους. Συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι που είχαν επιλεγεί ως προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης αποσπώνται κατόπιν αιτήσεώς τους ως Επιθεωρητές -Ελεγκτές στο Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης. Αντιστοίχως, οι προϊστάμενοι Διεύθυνσης αποσπώνται ή μετακινούνται κατόπιν αιτήσεώς τους σε ελεγκτικά σώματα κατά προτεραιότητα σε εκείνα που υπάγονται στο φορέα, όπου ανήκει οργανικά ο υπάλληλος. Με τη ρύθμιση αυτή αφενός ενισχύονται τα ελεγκτικά σώματα με ανθρώπινο δυναμικό υψηλής διοικητικής εμπειρίας και αφετέρου αξιοποιείται το δυναμικό αυτό κατά βέλτιστο τρόπο προς όφελος τόσο των ιδίων όσο και της δημόσιας διοίκησης.

Με την παρ. 17 προβλέπεται ότι σε περίπτωση κατάργησης ή συγχώνευσης οργανικών μονάδων, στις νέες οργανικές μονάδες ο προϊστάμενος επιλέγεται μεταξύ των ασκούντων τα καθήκοντα θέσης ευθύνης κατόπιν επιλογής στις οργανικές μονάδες που καταργήθηκαν ή συγχωνεύθηκαν, και τοποθετείται εκείνος που έλαβε την υψηλότερη τελική βαθμολογία κατά την επιλογή και σε περίπτωση ισοβαθμίας εκείνος που έλαβε την υψηλότερη βαθμολογία στο στάδιο της δομημένης συνέντευξης εφόσον καταργούνται ή συγχωνεύονται οργανικές μονάδες επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης και εκείνος που έλαβε την υψηλότερη βαθμολογία στο στάδιο της γραπτής εξέτασης εφόσον καταργούνται ή συγχωνεύονται οργανικές μονάδες επιπέδου Τμήματος. Για όσους επιλεγέντες προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης ή Διεύθυνσης δεν τοποθετηθούν κατά τα ανωτέρω, εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 15 και 16 του παρόντος άρθρου.

Με την προβλεπόμενη στην παρ. 18 κοινή υπουργική απόφαση ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια, που αφορά ιδίως στην υπηρεσιακή και μισθολογική κατάσταση, αξιολόγηση, αρμοδιότητες, καθήκοντα, διάρκεια μετακίνησης ή απόσπασης, δυνατότητα ανανέωσης της απόσπασης των υπαλλήλων που αποσπώνται στα ελεγκτικά σώματα και σώματα επιθεώρησης κατά τις διατάξεις των παρ. 15, 16 και 17 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο δεύτερο

Με τις διατάξεις του άρθρου δεύτερου αντικαθίστανται τα άρθρα 157,158,160, 161 και 162 του Υπαλληλικού Κώδικα, και ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν στα συλλογικά όργανα που απαιτούνται για την εφαρμογή του συστήματος επιλογής προϊσταμένων όπως προβλέπεται στο άρθρο πρώτο του παρόντος νόμου. Ειδικότερα, ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στη σύσταση και συγκρότηση, θητεία και λειτουργία των οργάνων αυτών.

Άρθρο 157

Με τις διατάξεις του άρθρου 157 συνιστώνται και συγκροτούνται τα εξής συλλογικά όργανα: Με την παρ. 1 συνιστάται το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) και με την παρ. 2 συνιστάται το Συμβούλιο Συνέντευξης προϊσταμένων. Τα συλλογικά όργανα αυτά είναι αρμόδια για την επιλογή προϊσταμένων για τις θέσεις ευθύνης του Υπουργείου καθώς και των θέσεων ευθύνης των φορέων που υπάγονται ή εποπτεύονται από το Υπουργείο, λόγος για τον οποίο συστήνονται κεντρικά σε κάθε Υπουργείο. Το ΕΙ.Σ.Ε.Π. αποτελείται από δύο μέλη του ΑΣΕΠ, εκ των οποίων ο ένας ορίζεται Πρόεδρος, τον προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης ή τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών του οικείου Υπουργείου που προκηρύσσει τις θέσεις ή στην αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται ή εποπτεύεται το ν.π.δ.δ. ή ο φορέας που προκηρύσσει τις θέσεις, τον Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης άλλου Υπουργείου ή του ν.π.δ.δ. ή της δημόσιας υπηρεσίας που προκηρύσσει τις θέσεις και έναν ιδιώτη – εμπειρογνώμονα, π. σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και διοίκησης.

Οι ανωτέρω ορίζονται με ισάριθμους αναπληρωτές, οι οποίοι πρέπει να έχουν την ίδια ιδιότητα με τα τακτικά μέλη. Τα μέλη του ΕΙ.Σ.Ε.Π. εκτός όσων εκ της ιδιότητάς τους ορίζονται να μετέχουν σε αυτό, υποδεικνύονται από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ, τα οποία λαμβάνονται από μητρώο που δημιουργείται και τηρείται στο ΑΣΕΠ για τον σκοπό αυτό. Ως ιδιώτες-εμπειρογνώμονες νοούνται και πρώην Σύμβουλοι του ΑΣΕΠ ή άλλων ανεξάρτητων αρχών, συνταξιούχοι δικαστικοί ή ανώτατοι δημόσιοι λειτουργοί, καθώς και προσωπικότητες εγνωσμένου κύρους, με αυξημένη επιστημονική κατάρτιση και εμπειρία στα αντικείμενα των προκηρυσσόμενων θέσεων.

Τα Συμβούλια Συνέντευξης προϊσταμένων συνιστώνται αντιστοίχως προς το ΕΙ.Σ.Ε.Π. σε κάθε υπουργείο και η συγκρότησή τους διαφέρει ανάλογα με το επίπεδο θέσης ευθύνης που θα πληρωθεί κατόπιν επιλογής. Ειδικότερα, α) Για την συνέντευξη Προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης το Συμβούλιο Συνέντευξης Προϊσταμένων είναι τριμελές και αποτελείται από ένα Μέλος του ΑΣΕΠ, ο οποίος ορίζεται Πρόεδρος, τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης του οικείου Υπουργείου, εφόσον προκηρύσσονται οι θέσεις ευθύνης του οικείου Υπουργείου ή τον Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης αρμόδιο για θέματα ανθρώπινου δυναμικού του οικείου ν.π.δ.δ./φορέα/ δημόσιας υπηρεσίας, στους οποίους έχουν προκηρυχθεί οι θέσεις προϊσταμένων, και ένα στέλεχος - εμπειρογνώμονα από τον ιδιωτικό τομέα με εξειδίκευση στο αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης. Σε περίπτωση που δεν υφίσταται στους εποπτευόμενους ή υπαγόμενους στο Υπουργείο φορείς Προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης, τότε ως μέλος ορίζεται ο Προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης ή Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών του οικείου Υπουργείου στο οποίο υπάγεται ή από τον οποίο εποπτεύεται ο φορέας που προκηρύσσει τις θέσεις. β) Για την συνέντευξη Προϊσταμένων Τμημάτων το Συμβούλιο Συνέντευξης

Προϊσταμένων αποτελείται από τρία μέλη τουλάχιστον και αποτελείται από τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης ή τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών του οικείου Υπουργείου, ο οποίος ορίζεται Πρόεδρος, έναν έτερο Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης του ίδιου Υπουργείου ή του φορέα/ν.π.δ.δ. που προκηρύσσει τις θέσεις και τον Προϊστάμενο ή τους Προϊσταμένους Διεύθυνσης, στην αρμοδιότητα του οποίου ή των οποίων υπάγονται οι προς πλήρωση θέσεις προϊσταμένων Τμημάτων. Γραμματέας του Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων του παρόντος ορίζεται υπάλληλος του οικείου Υπουργείου ή του οικείου ν.π.δ.δ. της κατηγορίας ΠΕ με τον αναπληρωτή του.

Ο Πρόεδρος, τα μέλη και ο γραμματέας του Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων ορίζονται με ισάριθμους αναπληρωτές, οι οποίοι θα πρέπει να έχουν την ίδια ιδιότητα με τα τακτικά μέλη, με απόφαση του οικείου Υπουργού. Τα μέλη του Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων υποδεικνύονται, εκτός από όσους εκ της ιδιότητάς τους ορίζονται να μετέχουν σε αυτά, από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ από το μητρώο που τηρείται στο ΑΣΕΠ, και οι οποίοι απαραίτητως θα πρέπει πριν από τον ορισμό τους να έχουν επιμορφωθεί και πιστοποιηθεί από το ΕΚΔΔΑ για την ικανότητά τους να διεξάγουν δομημένη συνέντευξη. Μέλος του Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων δύναται να οριστεί και μέλος του ΕΙ.Σ.Ε.Π. Η θητεία του Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων λήγει με την ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής Προϊσταμένων της οικείας προκήρυξης. Ανάλογα με τον αριθμό των υποψηφίων για συνέντευξη, τα συμβούλια συνέντευξης προϊσταμένων δύναται να λειτουργούν με διπλή σύνθεση, τακτικά και αναπληρωματικά μέλη, και οι υποψήφιοι να εξετάζονται κατά ομάδες. Με την απόφαση σύστασης του Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων προβλέπεται ρητώς η δυνατότητα αυτή.

Καινοτομία των ρυθμίσεων αποτελεί το γεγονός ότι αλλάζει η λογική του παρελθόντος που συγκροτούσε ειδικό συλλογικό όργανο αποκλειστικά για την επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και για την υπηρεσιακή κατάσταση αυτών. Με τις παρούσες ρυθμίσεις συνιστάται σε κάθε υπουργείο ένα συλλογικό όργανο, κεντρικό, το οποίο είναι αρμόδιο για την επιλογή προϊσταμένων για όλα τα επίπεδα θέσης ευθύνης του φορέα και των υπαγόμενων και εποπτευόμενων από αυτόν υπηρεσιών. Βασική τομή στη συγκρότηση των συλλογικών οργάνων αρμοδίων για την επιλογή προϊσταμένων στο δημόσιο τομέα αποτελεί και η συμμετοχή ιδιώτη – εμπειρογνώμονα. Έστω και αν η συμμετοχή του ιδιώτη αποτελεί μειοψηφία, ένας στους πέντε για το ΕΙΣΕΠ ή ένας στους τρεις για το Συμβούλιο Συνέντευξης Προϊσταμένων, κρίνεται ωστόσο ικανή να εξασφαλίσει σημαντική προστιθέμενη αξία, προς το συμφέρον της ορθής και αποτελεσματικής άσκησης της ανατιθέμενης στο όργανο διοικητικής αρμοδιότητας, ενόψει της ειδικής και υψηλού επιπέδου συναφούς γνώσης και τεχνογνωσίας που τα εν λόγω πρόσωπα διαθέτουν και η οποία, ενόψει της φύσης και του επιπέδου της, δεν απαντάται, τουλάχιστον καταρχήν, μεταξύ των εν ενεργεία δημοσίων λειτουργών ή

υπαλλήλων. Ταυτόχρονα η αναλογία αυτή συνάδει με τις συνταγματικές επιταγές που προβλέπουν την συμμετοχή κατά 2/3 μονίμων δημοσίων υπαλλήλων στα υπηρεσιακά συμβούλια. Επιπλέον, στην αξιοκρατία του συστήματος συμβάλλει και το γεγονός ότι όλα τα μέλη, συμπεριλαμβανομένων και των ιδιωτών υποδεικνύονται από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ, γεγονός που αίρει οποιοσδήποτε πιθανότητες πολιτικής παρέμβασης. Τέλος, η θητεία των μελών των οικείων ΕΙ.Σ.Ε.Π. προβλέπεται να είναι τετραετής έναντι της πενταετούς θητείας των προϊστάμενων, ενώ η θητεία των μελών των Συμβουλίων Συνέντευξης λήγει με την ολοκλήρωση του έργου τους, με σκοπό την άρση οποιασδήποτε δυνατότητας ευνοιοκρατίας.

Άρθρο 158

Με τις διατάξεις του άρθρου αυτού προβλέπονται τα αντίστοιχα προς τα του άρθρου 157 συλλογικά όργανα. Τα όργανα που συνιστώνται και συγκροτούνται με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου έχουν έδρα στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και είναι αρμόδια για την επιλογή προϊσταμένων ευθύνης για τις οριζόντιες θέσεις ευθύνης όλων των δημοσίων υπηρεσιών. Ως οριζόντιες θέσεις ευθύνης νοούνται κατά τις διατάξεις του παρόντος νόμου οι θέσεις ευθύνης που έχουν όμοιες ή παρεμφερείς αρμοδιότητες σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες, ιδίως οι γενικές διευθύνσεις διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών και οι διευθύνσεις προσωπικού, πληροφορικής, όπως αυτές δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο της αναδιοργάνωσης των οργανικών μονάδων των δημοσίων. Προκειμένου, επομένως, να τυγχάνει ενιαίας και ομοιόμορφης εφαρμογής η επιλογή των προϊσταμένων για τις οριζόντιες θέσεις αυτές, η διαδικασία θα γίνεται κεντρικά, γεγονός που ενισχύει και την αξιοκρατία και την ισότιμη μεταχείριση των υποψηφίων.

Άρθρο 160

Με τις διατάξεις του άρθρου 160 συγκροτείται το Υπηρεσιακό Συμβούλιο Υπηρεσιακής Κατάστασης Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, καθώς τα συλλογικά όργανα που συγκροτούνται με τα άρθρα 157 και 158 έχουν ως βασική αρμοδιότητα την επιλογή των προϊσταμένων όλων των επιπέδων ευθύνης. Το όργανο αυτό θα είναι αρμόδιο για τα θέματα που αφορούν στην υπηρεσιακή κατάσταση των προϊσταμένων γενικών διευθύνσεων, καθώς σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία δεν είναι δυνατή η υπαγωγή τους στην αρμοδιότητα των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων. Αρμοδιότητα του συγκεκριμένου συλλογικού οργάνου αποτελεί επίσης η συμμόρφωση προς δικαστικές αποφάσεις των επιλογών προϊσταμένων γενικών διευθύνσεων που πραγματοποιήθηκαν με τις προϊσχύουσες διατάξεις επιλογής προϊσταμένων. Το συλλογικό όργανο αυτό συγκροτείται από πρόσωπα υψηλού κύρους και εγνωσμένης κατάρτισης,

προκειμένου να ασκούν τα καθήκοντα τους με υψηλό αίσθημα ευθύνης και αντικειμενικότητας.

Άρθρο 161

Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν στη συγκρότηση των συλλογικών οργάνων και ειδικότερα τα θέματα που αφορούν στην εκπροσώπηση των φύλων.

Άρθρο 162

Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν στη λειτουργία των συλλογικών οργάνων που συγκροτούνται με τις διατάξεις του παρόντος, τα οποία διέπονται συμπληρωματικά από τις πάγιες διατάξεις περί λειτουργίας των συλλογικών οργάνων, άρθρα 13-15 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν. 2690/1999).

Άρθρο τρίτο

Με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 159 του άρθρου τρίτου του παρόντος νόμου τροποποιούνται οι διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 159 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως ισχύει, δεδομένου ότι με τις ρυθμίσεις του παρόντος συστήματος η επιλογή προϊσταμένων δεν αποτελεί πλέον αρμοδιότητα του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Με τις διατάξεις της παρ. 2 ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στη θητεία των υπηρεσιακών συμβουλίων.

Άρθρο τέταρτο

Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου ρυθμίζονται θέματα που αφορούν σε αναγνώριση θητειών προϊσταμένων που δεν έχουν επιλεγεί κατά τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα ή καθήκοντα που ασκούνται από υπαλλήλους και εξομοιώνονται με θητεία προϊστάμενου, θητείες ή καθήκοντα, τα οποία λαμβάνονται υπόψη μόνο για την εφαρμογή των άρθρων 84 και 85 του παρόντος Κώδικα. Κάθε άλλη διάταξη, γενική ή ειδική, που ρυθμίζει διαφορετικά από τις διατάξεις του παρόντος άρθρου καταργείται. Με τον τρόπο αυτό η διαδικασία επιλογής γίνεται περισσότερο αντικειμενική και αξιοκρατική καθώς επιτυγχάνεται εξορθολογισμός στην αναγνώριση πλασματικών θητειών προϊσταμένων, που έχουν θεσπιστεί με σωρεία διατάξεων και με γνώμονα σε αρκετές περιπτώσεις την εξυπηρέτηση ιδίου οφέλους μέσω της συγκέντρωσης περισσότερων μορίων κατά τα προηγούμενα συστήματα επιλογής. Ωστόσο, με το σύστημα επιλογής του παρόντος οι ειδικές διατάξεις αυτές περί πλασματικών θητειών προϊσταμένων παρέλκουν, αφού το κέντρο βάρους της επιλογής μεταφέρεται από την αποτίμηση των στατικών προσόντων στα δυναμικά χαρακτηριστικά του υποψηφίου, τα οποία αξιολογούνται με τα κατάλληλα εργαλεία, τη γραπτή εξέταση και την συνέντευξη.

Άρθρο πέμπτο

Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στην περίοδο που μεσολαβεί από την δημοσίευση των Προεδρικών Διαταγμάτων σχετικών με τις οργανικές διατάξεις των φορέων, μέχρι την επιλογή προϊσταμένων στις θέσεις ευθύνης κατά τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως αντικαταστάθηκε με τις διατάξεις του παρόντος νόμου. Ειδικότερα:

Με την παρ. 1 ρυθμίζεται ότι από την έναρξη ισχύος των νέων οργανικών διατάξεων των φορέων, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα οικεία Προεδρικά Διατάγματα, που εκδίδονται για πρώτη φορά κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 54 του ν. 4178/2013 και της παρ. 4 του άρθρου 35 του ν. 4024/2011:

α) Παύει αυτοδικαίως η άσκηση καθηκόντων ευθύνης των προϊσταμένων οργανικών μονάδων των δημοσίων υπηρεσιών και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου είτε αυτοί έχουν επιλεγεί με βάση τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα είτε με βάση ειδικές διατάξεις, καθώς επίσης παύει και η άσκηση καθηκόντων με αναπλήρωση.

β) Με απόφαση του οικείου υπουργού ή του αρμόδιου για τοποθέτηση προϊσταμένων οργάνου τοποθετούνται εντός δεκαπέντε (15) ημερών προϊστάμενοι στις νέες οργανικές μονάδες που προβλέπονται στις οικείες οργανικές διατάξεις των δημοσίων υπηρεσιών και ν.π.δ.δ., υπάλληλοι, οι οποίοι επιλέγονται κατά προτεραιότητα από τους Προϊσταμένους που υπηρετούν στον οικείο φορέα και ασκούσαν καθήκοντα προϊσταμένου του ίδιου επιπέδου κατόπιν επιλογής κατά την ημερομηνία έναρξης ισχύος των οικείων Π.Δ., υπό την προϋπόθεση ότι ανήκουν στον κλάδο προϊσταμένων που προβλέπεται στις οικείες οργανικές διατάξεις. Κατ' εξαίρεση, ο οικείος υπουργός ή το αρμόδιο για τοποθέτηση προϊσταμένων όργανο δύναται κατόπιν αιτιολογημένης απόφασής του για λόγους που ανάγονται στην εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της υπηρεσίας να τοποθετήσει ως προϊσταμένους στις νέες οργανικές μονάδες υπαλλήλους που κατά την ημερομηνία έναρξης ισχύος των οικείων Π.Δ. υπηρετούν στον οικείο φορέα και ασκούσαν καθήκοντα προϊσταμένου του ίδιου επιπέδου στο πλαίσιο εφαρμογής των διατάξεων περί αναπλήρωσης προϊσταμένων. Η ανωτέρω τοποθέτηση προϊσταμένων λήγει αυτοδικαίως με την επιλογή και τοποθέτηση προϊσταμένων σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος για τις αντίστοιχες θέσεις. Οι υπάλληλοι που τοποθετούνται μεταβατικά προϊστάμενοι μέχρι την επιλογή και τοποθέτηση των νέων προϊσταμένων διατηρούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς που είχαν κατά την ημερομηνία λήξης της θητείας τους. Κατά τη διάρκεια της θητείας τους αυτής λαμβάνουν τα προβλεπόμενα επίδομα προϊσταμένου για την αντίστοιχη θέση ευθύνης.

Με την παρ. 2 ρυθμίζεται ότι οι προϊστάμενοι των δημοσίων υπηρεσιών και των ν.π.δ.δ. που υπηρετούν κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου συνεχίζουν να

ασκούν τα καθήκοντά τους μέχρι την έναρξη ισχύος των οικείων οργανικών διατάξεων, όπως προβλέπονται στα οικεία Προεδρικά Διατάγματα που εκδίδονται για πρώτη φορά σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 54 του ν. 4178/2013 και της παρ. 4 του άρθρου 35 του ν. 4024/2011.

Με την παρ. 3 ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στην υπηρεσιακή κατάσταση και εξέλιξη: α) όσων Προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης, οι οποίοι είχαν επιλεγεί σύμφωνα με τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα προ της αντικατάστασής τους με τις διατάξεις του παρόντος ή βάσει ειδικών διατάξεων, δεν τοποθετηθούν προϊστάμενοι αντίστοιχου επιπέδου, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. β της παρ. 1 του παρόντος άρθρου, αποσπώνται, κατόπιν αιτήσεώς τους και κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων, ως Επιθεωρητές-Ελεγκτές στο Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης. Η απόσπαση διενεργείται με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Στην ανωτέρω περίπτωση ο υπάλληλος διατηρεί το βαθμό και τον πλεονάζοντα χρόνο που κατείχε ως προϊστάμενος, β) όσων προϊσταμένων Διεύθυνσης, οι οποίοι είχαν επιλεγεί σύμφωνα με τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα προ της αντικατάστασής τους με τις διατάξεις του παρόντος ή βάσει ειδικών διατάξεων, δεν τοποθετηθούν προϊστάμενοι αντίστοιχου επιπέδου, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περ. β της παρ. 1 του παρόντος άρθρου, δύνανται, κατόπιν αιτήσεώς τους και κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων περί στελέχωσης των ελεγκτικών υπηρεσιών, να αποσπαστούν ή να μετακινηθούν κατά προτεραιότητα σε ελεγκτικά σώματα ή σώματα επιθεώρησης, που υπάγονται στον οικείο Υπουργό ή εποπτεύονται από το οικείο Υπουργείο ή σε άλλα ελεγκτικά σώματα ή σώματα επιθεώρησης. Η απόσπαση διενεργείται με κοινή απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού. Στην ανωτέρω περίπτωση ο υπάλληλος διατηρεί το βαθμό και τον πλεονάζοντα χρόνο που κατείχε ως προϊστάμενος.

Με την παρ. 4 προβλέπεται εξουσιοδότηση για έκδοση απόφασης του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του Υπουργού Οικονομικών, με την οποία καθορίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια, ιδίως υπηρεσιακή και μισθολογική κατάσταση, αξιολόγηση, αρμοδιότητες, καθήκοντα, διάρκεια της απόσπασης, δυνατότητα ανανέωσης της απόσπασης των υπαλλήλων που αποσπώνται στα ελεγκτικά σώματα κατά τις διατάξεις της παρ. 3 του παρόντος άρθρου. Τα θέματα αυτά ρυθμίζονται με τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων, καθώς ανακύπτει μια σημαντική πρόκληση για τη διοίκηση, την οποία καλείται να αντιμετωπίσει, αφού για πρώτη φορά ρυθμίζονται ταυτόχρονα θέματα οργανωτικής αναδιάρθρωσης των δομών των δημοσίων υπηρεσιών και θέματα που αφορούν σε επιλογές προϊσταμένων, τομείς καίριας σημασίας για το δημόσιο τομέα. Καθώς οι οργανωτικές δομές μειώνονται σημαντικά, οι επιλεγέντες προϊστάμενοι κατά τις προϊσχύουσες διατάξεις περί επιλογής προϊσταμένων, παύονται αναγκαστικά από την άσκηση των καθηκόντων τους. Όμως η διοίκηση

πρέπει να εξακολουθήσει να χρησιμοποιεί προς όφελός της την εμπειρία και τις γνώσεις που τα στελέχη αυτά διαθέτουν. Έτσι, όχι μόνο δε θα προβαίνει σε ρυθμίσεις πρόωρης συνταξιοδότησης ή τοποθέτησης αυτών σε θέσεις ευθύνης στερουμένων ουσιαστικού αντικειμένου (πρακτική που εφαρμοζόταν κατά κόρον στο παρελθόν), αλλά θα τους αξιοποιεί προσηκόντως .

Με την παρ. 5 προβλέπεται ότι από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου όσοι υπάλληλοι έχουν επιλεγεί προϊστάμενοι σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου πέμπτου του ν. 3839/2010 και του Υπαλληλικού Κώδικα, προ της τροποποίησής του με τις διατάξεις του παρόντος νόμου και έχουν καταταχθεί σε βαθμό σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 10 του ν. 4024/2011, μετά την καθ' οιονδήποτε τρόπο παύση άσκησης των καθηκόντων ευθύνης αυτών, κατατάσσονται σε βαθμό σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις της παραγράφου 8γ του άρθρου 86 του Υπαλληλικού Κώδικα, με την επιφύλαξη των διατάξεων των παρ. 3 και 4 του παρόντος άρθρου, καθώς η κατάταξη σε ανώτερο βαθμό γίνεται λόγω της επιλογής και ένεκα αυτής, οπότε και μετά το λήξη της θητείας παρέλκει ο λόγος της απονομής κατ' ουσίαν του ανώτερου αυτού βαθμού.

Με την παρ. 6 προβλέπεται ότι από την έναρξη ισχύος των νέων οργανικών διατάξεων των φορέων, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα οικεία Προεδρικά Διατάγματα που εκδίδονται για πρώτη φορά κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 54 του ν.4178/2013 και της παρ. 4 του άρθρου 35 του ν. 4024/2011:

α) Λήγει αυτοδικαίως η θητεία των μελών, εκτός των αιρετών εκπροσώπων, των Υπηρεσιακών Συμβουλίων των δημοσίων υπηρεσιών και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου που συγκροτήθηκαν με τις διατάξεις του άρθρου πέμπτου του ν.3839/2010,

β) Συγκροτούνται με απόφαση του καθ' ύλην αρμοδίου οργάνου υπηρεσιακά Συμβούλια μέσα σε τριάντα (30) ημέρες, τα οποία είναι πενταμελή και αποτελούνται από:

ι) Τρεις (3) μόνιμους υπαλλήλους, οι οποίοι λαμβάνονται μεταξύ των υπαλλήλων που έχουν τοποθετηθεί ως Προϊστάμενοι Διεύθυνσης σύμφωνα με την περ. β της παρ. 1 του παρόντος άρθρου και έχουν τον περισσότερο χρόνο άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου Διεύθυνσης, υπάγονται στην αρμοδιότητα του Υπηρεσιακού Συμβουλίου και υπηρετούν στην έδρα του ή στο Νομό Αττικής, για τα Υπηρεσιακά Συμβούλια που εδρεύουν στο νομό αυτόν. Αν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν υπάλληλοι της οικείας υπηρεσίας με τις προαναφερόμενες προϋποθέσεις για να οριστούν μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, ορίζονται υπάλληλοι από άλλη δημόσια υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που πληρούν τις προϋποθέσεις αυτές. Αν ο αριθμός των υπηρετούντων στην έδρα του Υπηρεσιακού Συμβουλίου δεν επαρκεί για τη συγκρότησή του, ορίζονται υπάλληλοι που υπηρετούν εκτός της έδρας του νομού αυτού, που πληρούν τις προϋποθέσεις.

ii) Δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων με βαθμό τουλάχιστον Δ' των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ.

iii) Τα υπό στοιχείο (i) μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου με τους αναπληρωτές τους ορίζονται με απόφαση του οικείου Υπουργού ή του Γενικού Γραμματέα της Αποκεντρωμένης Διοίκησης ή του διοικητικού συμβουλίου του Ν.Π.Δ.Δ.

iv) Η θητεία των υπό στοιχείο (i) μελών του Υπηρεσιακού Συμβουλίου που συγκροτείται με τις διατάξεις της περ. β' της παρ. 6 του παρόντος άρθρου λήγει με την τοποθέτηση Προϊσταμένων Διευθύνσεων που επιλέγονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως αντικαταστάθηκαν με τις διατάξεις του άρθρου πρώτου και δεύτερου του παρόντος νόμου, οπότε και συγκροτούνται τα Υπηρεσιακά Συμβούλια του άρθρου 159 του Υπαλληλικού Κώδικα.

γ) Τα υπηρεσιακά συμβούλια που συγκροτήθηκαν μεταβατικά με τις διατάξεις του άρθρου πέμπτου του ν. 3839/2010 συνεχίζουν να λειτουργούν μέχρι τη συγκρότηση των Υπηρεσιακών Συμβουλίων της περ. β της παρ. 6 του παρόντος άρθρου. Εφόσον κατά την δημοσίευση του παρόντος τα υπηρεσιακά συμβούλια αυτά λειτουργούν με ελλιπή σύνθεση, τα μέλη που ελλείπουν για οποιοδήποτε λόγο, συμπληρώνονται από μόνιμους υπαλλήλους που ασκούν νομίμως τα καθήκοντα Προϊσταμένου Διεύθυνσης κατά τα οριζόμενα στην παρ. β(i) του παρόντος άρθρου. Με τη ρύθμιση αυτή επιδιώκεται η εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιακών συμβουλίων καθώς με την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου πέμπτου περί επιλογής προϊσταμένων και την αθρόα συνταξιοδότηση των υπαλλήλων από το 2010 έως σήμερα καθίσταται δυσχερής η συγκρότηση των υπηρεσιακών συμβουλίων.

Με την παρ. 7 προβλέπεται ότι από την έναρξη ισχύος των οργανικών διατάξεων, όπως προβλέπονται στα οικεία Προεδρικά Διατάγματα που εκδίδονται για πρώτη φορά σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 54 του ν. 4178/2013 και της παρ. 4 του άρθρου 35 του ν. 4024/2011:

α) Εκδίδεται το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες η απόφαση – προκήρυξη πλήρωσης θέσεων των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών ή και Διοικητικών Υπηρεσιών ή και Πληροφορικής των Υπουργείων κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις των άρθρων 84, 85 και 86. Κατ' εξαίρεση η προκήρυξη αυτή δύναται να εκδοθεί και προ της έναρξης ισχύος των σχετικών προεδρικών διαταγμάτων υπό τον όρο ότι οι προκηρυσσόμενες θέσεις προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών ή/και Διοικητικών Υπηρεσιών και Πληροφορικής προβλέπονται και έχουν κυρωθεί με απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης, β) Τίθεται αποκλειστική προθεσμία (20) ημερών για την υποβολή υποψηφιοτήτων σύμφωνα με τα οριζόμενα στην οικεία προκήρυξη της προηγούμενης παραγράφου, γ) Οι προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης που επιλέγονται κατά τις διατάξεις της παρούσας παραγράφου και τις διατάξεις του παρόντος Κώδικα ορίζονται μέλη των οικείων ΕΙ.Σ.Ε.Π. και του Κ.ΕΙ.Σ.Ε.Π., δ) Ακολούθως προκηρύσσονται οι λοιπές θέσεις προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και με το πέρας της διαδικασίας αυτής, προκηρύσσονται οι θέσεις των Προϊσταμένων Διευθύνσεων και ακολούθως οι θέσεις των Προϊσταμένων Τμημάτων, ε) Όλοι οι προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης

και Διεύθυνσης που επιλέγονται με τις διατάξεις του παρόντος, πιστοποιούνται για την ικανότητά τους να διεξάγουν δομημένη συνέντευξη κατά τα οριζόμενα στις σχετικές διατάξεις του παρόντος νόμου, κατόπιν σχετικής επιμόρφωσής τους που διεξάγεται από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α., κατόπιν ενημέρωσής του από το αρμόδιο ΕΙ.Σ.Ε.Π. Με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής αξιοποιείται το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από τη δημοσίευση των προεδρικών διαταγμάτων σχετικών με τις οργανικές διατάξεις των φορέων μέχρι και την έναρξη ισχύος αυτών ενώ προκειμένου να στελεχωθούν αξιολογικά οι νέες θέσεις αυξημένης ευθύνης.

Με τις παραγράφους 8-11 ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν στα συλλογικά όργανα που συνιστώνται και συγκροτούνται μεταβατικά και στην αρμοδιότητά τους σχετικά με την επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών ή και Διοικητικών Υπηρεσιών των Υπουργείων, καθώς αυτοί εκ της ιδιότητάς τους αυτής προβλέπεται να μετέχουν ως μέλη τα οικεία ΕΙ.Σ.Ε.Π. Αποτελεί τη μοναδική ρύθμιση μεταβατικού χαρακτήρα που αφορά στην διαδικασία επιλογής προϊσταμένων με τις διατάξεις του παρόντος νόμου. Ειδικότερα:

Με την παρ. 8 προβλέπεται ότι από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου για την επιλογή των Προϊσταμένων των Γενικών Διευθύνσεων της περ. α της παρ. 7 του παρόντος άρθρου μεταβατικά:

Παρ. 8.1: Το Κ.ΕΙ.Σ.Ε.Π. που ορίζεται στο άρθρο 158 του παρόντος συνιστάται στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με έδρα το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, είναι πενταμελές και αποτελείται από:

- α) έναν (1) Αντιπρόεδρο του ΑΣΕΠ ως Πρόεδρο με τον αναπληρωτή του και δύο (2) μέλη του ΑΣΕΠ με τους αναπληρωτές τους. Ο Πρόεδρος με τον αναπληρωτή του και τα μέλη με τους αναπληρωτές τους υποδεικνύονται από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ.
- β) έναν (1) Βοηθό Συνήγορο του Πολίτη που υποδεικνύεται από το Συνήγορο του Πολίτη με τον αναπληρωτή του, επίσης Βοηθό Συνήγορο του Πολίτη.
- γ) Έναν ιδιώτη – εμπειρογνώμονα με εμπειρία σε θέματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού ή/και οικονομικά, ή/και ΤΠΕ που υποδεικνύεται με τον αναπληρωτή του από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ από το μητρώο που τηρείται στο ΑΣΕΠ κατά τα οριζόμενα στις περ. 1.2 και 1.3. της παρ. 1 του άρθρου 157.

Παρ. 8.2.: Με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης ορίζονται τα μέλη του μεταβατικού Κ.ΕΙ.Σ.Ε.Π. με τους αναπληρωτές τους, καθώς και ο γραμματέας του Συμβουλίου με τον αναπληρωτή του, υπάλληλος κατηγορίας ΠΕ του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

Παρ. 8.3: Η θητεία των μελών του ανωτέρω συλλογικού οργάνου λήγει με την ολοκλήρωση του έργου του, ήτοι την επιλογή Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών ή και Πληροφορικής.

Παρ. 8.4: Το Κεντρικό Συμβούλιο Συνέντευξης Προϊσταμένων που ορίζεται στο άρθρο 158 συνιστάται στο ΥΔΜΗΔ με έδρα το ΥΔΜΗΔ, είναι τετραμελές και συγκροτείται από:

α) Δύο (2) μέλη του ΑΣΕΠ με τους αναπληρωτές τους, εκ των οποίων ο ένας ορίζεται Πρόεδρος, οι οποίοι υποδεικνύονται από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ.

β) έναν (1) Βοηθό Συνήγορο του Πολίτη που υποδεικνύεται από το Συνήγορο του Πολίτη με τον αναπληρωτή του, επίσης Βοηθό Συνήγορο του Πολίτη.

γ) Έναν ιδιώτη – εμπειρογνώμονα με εμπειρία σε θέματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού ή/και οικονομικά ή /και ΤΠΕ που υποδεικνύεται με τον αναπληρωτή του από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ από το μητρώο που τηρείται στο ΑΣΕΠ κατά τα οριζόμενα στις περ. 1.2 και 1.3. της παρ. 1 του άρθρου 157 και οποίοι απαραίτητως θα πρέπει πριν από τον ορισμό τους να έχουν επιμορφωθεί και πιστοποιηθεί από το ΕΚΔΔΑ για την ικανότητά τους να διεξάγουν δομημένη συνέντευξη.

Παρ.8.5.: Με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ορίζονται τα μέλη του μεταβατικού Κεντρικού Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων, με τους αναπληρωτές τους, οι οποίοι θα πρέπει να έχουν την ίδια ιδιότητα με τα τακτικά μέλη καθώς και ο γραμματέας του Συμβουλίου με τον αναπληρωτή του, υπάλληλος κατηγορίας ΠΕ του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

Παρ. 8.6.: Το μεταβατικό Κεντρικό Συμβούλιο Συνέντευξης Προϊσταμένων δύναται να λειτουργεί και σε τμήματα και δύναται να καλεί τους υποψηφίους για συνέντευξη κατά ομάδες, ανάλογα με τον αριθμό των υποψηφίων και τη δήλωση ενδιαφέροντός τους. Τα ανωτέρω θα προβλέπονται ρητώς στην απόφαση σύστασης του εν λόγω Συμβουλίου.

Παρ.8.7.: Η θητεία των μελών του ανωτέρω συλλογικού οργάνου λήγει με την ολοκλήρωση του έργου του ήτοι με την επιλογή Προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών ή και Διοικητικών Υπηρεσιών ή και Πληροφορικής.

Με την παρ. 9 προβλέπεται ότι αρμοδιότητα των μεταβατικών Συμβουλίων της παρ. 8 του παρόντος άρθρου είναι η επιλογή Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών ή/και Διοικητικών Υπηρεσιών και Πληροφορικής των Υπουργείων κατά την πρώτη εφαρμογή του συστήματος επιλογής που ορίζεται με τα άρθρα 84, 85 και 86, οπότε και στελεχώνονται τα πάγια αντίστοιχα συλλογικά όργανα των άρθρων 157 και 158 του Υπαλληλικού Κώδικα. Κατά την πρώτη εφαρμογή, η συγκρότηση των προαναφερόμενων παγίων Συμβουλίων των άρθρων 157 και 158 του Υπαλληλικού Κώδικα θα αποτελείται μόνο από τακτικά μέλη και τα αναπληρωματικά θα συμπληρωθούν κατόπιν της επιλογής τους από τα αρμόδια Συμβούλια.

Με την παρ. 10 προβλέπεται ότι ο πρόεδρος και τα μέλη του μεταβατικού Κεντρικού Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊστάμενων του παρόντος άρθρου, θα πρέπει προκειμένου να οριστούν στο Συμβούλιο αυτό, να έχουν προηγουμένως επιμορφωθεί και πιστοποιηθεί από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. για την δυνατότητά τους να διεξάγουν δομημένη συνέντευξη.

Με την παρ. 11 προβλέπεται ότι τα Συμβούλια που συγκροτούνται με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου μπορούν να συνεδριάζουν και στην έδρα του Α.Σ.Ε.Π.

Άρθρο έκτο

Τροποποιούμενες διατάξεις

Με τις διατάξεις της παρ. 1 προβλέπεται ότι στην παρ. 7 του άρθρου 1 του π.δ. 57/2007 (ΦΕΚ 59 Α') προστίθεται περίπτωση ζ' ως εξής: «ζ) Πιστοποιεί προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης ιδιωτών, όπου κατά τις κείμενες διατάξεις αυτό απαιτείται για την συμμετοχή αυτών σε συλλογικά όργανα της διοίκησης». Με τη ρύθμιση αυτή δίνεται η αρμοδιότητα στο ΕΚΔΔΑ να επιμορφώνει και να πιστοποιεί και ιδιώτες καθώς η επιμόρφωση και πιστοποίηση των ιδιωτών για την ικανότητά τους να διεξάγουν δομημένη συνέντευξη αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τον ορισμό τους ως μελών στα οικεία Συμβούλια Συνέντευξης Προϊσταμένων.

Στην παρ. 2 προβλέπεται ότι η παρ. 3 του άρθρου 16 του ν. 3613/2007 αντικαθίσταται ως εξής: «3. Καθιερώνεται η υποχρεωτική εκπαίδευση των Προϊσταμένων οργανικών μονάδων όλων των επιπέδων. Τα προγράμματα υποχρεωτικής εκπαίδευσης απευθύνονται στους Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων ή αντιστοίχου επιπέδου οργανικών μονάδων του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα. Μετά την ανάληψη καθηκόντων Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων οι φορείς υποχρεούνται να κοινοποιούν σχετικό κατάλογο στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α. μέσω των Γενικών Γραμματέων. Η πρόσκληση συμμετοχής στα προγράμματα αυτά των Προϊσταμένων Διευθύνσεων πραγματοποιείται με σχετικό έγγραφο του Προέδρου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και η συμμετοχή των υποψηφίων σε αυτά είναι υποχρεωτική. Η διάρθρωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, η διάρκεια τους και ο χρόνος πραγματοποίησης τους καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Με τις διατάξεις αυτές ενισχύεται ακόμα περισσότερο ο ρόλος των προϊσταμένων στη δημόσια διοίκηση και του αποδίδεται η σημασία και η αξία που πρέπει να έχει ενώ ταυτόχρονα αίρεται η παρωχημένη αντίληψη περί αυθεντίας του κατέχοντος θέση ευθύνης.

Άρθρο έβδομο

Τελικές – Καταργούμενες διατάξεις

Στην παρ. 1 προβλέπεται ότι οι διατάξεις των άρθρων 84, 85, 86 και των άρθρων 157, 158, 159 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως αντικαταστάθηκαν και τροποποιήθηκαν με το άρθρο πρώτο, δεύτερο και τρίτο του παρόντος νόμου, ισχύουν από τη δημοσίευση των οργανικών διατάξεων των δημοσίων υπηρεσιών, που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση των διατάξεων του άρθρου 54 του ν. 4178/2013 κατόπιν αξιολόγησης των δομών τους βάσει της παρ. 4 του άρθρου 35 του ν. 4024/2011, εκτός και εάν άλλως ορίζεται στις διατάξεις του παρόντος νόμου.

Στην παρ. 2 προβλέπεται ότι με την ολοκλήρωση της αξιολόγησης των δομών των δημοσίων υπηρεσιών σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 35 του ν. 4024/2011 και την δημοσίευση των σχετικών Προεδρικών Διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 54 του ν. 4178/2013, οι διατάξεις των άρθρων 10 και 11 του ν. 4024/2011 και οι διατάξεις των παρ. 1-6 του άρθρου ένατου του ν. 4057/2012 καταργούνται.

Στην παρ. 3 προβλέπεται ότι μέχρι τη δημοσίευση των οικείων οργανικών διατάξεων των φορέων κατά τα οριζόμενα στην παρ. 1 και 2 του παρόντος άρθρου ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου πέμπτου του ν. 3839/2010 σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 85 και 86 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως αντικαταστάθηκαν με τις διατάξεις του ν. 3839/2010, των άρθρων 159, 161 και 162 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως αντικαταστάθηκαν με τις διατάξεις του ν. 3839/2010, και του άρθρου 10 του ν. 4024/2011 σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου τέταρτου του παρόντος νόμου, καθώς μέχρι την έκδοση και θέση σε ισχύ των οικείων προεδρικών διαταγμάτων σχετικών με τις οργανικές διατάξεις κάθε φορέα θα πρέπει να ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν σε επιλογές προϊσταμένων, δεδομένου ότι οι διατάξεις αυτές με ειδική διάταξη εφαρμόζονται και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007).

Με την παρ. 4 προβλέπεται ότι εντός δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου συγκροτείται το Ειδικό Συμβούλιο Υπηρεσιακής Κατάστασης Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων του άρθρου 160 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο δεύτερο του παρόντος νόμου και καταργείται αντιστοίχως το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων που συγκροτήθηκε με το άρθρο 157 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως αντικαταστάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου δεύτερου του ν. 3839/2010. Όσες υποθέσεις δεν εξετάστηκαν από το καταργούμενο με τις διατάξεις του παρόντος Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων, εξετάζονται από το Ειδικό Συμβούλιο Υπηρεσιακής Κατάστασης Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων του άρθρου 160 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο δεύτερο του παρόντος νόμου.