Εξετάσεις κάθε χρόνο για όλους τους δημοσίους υπαλλήλους

Όλοι οι υπάλληλοι θα επανακαταταχθούν με βάση το νέο βαθμολόγιο, ενώ προβλέπεται ένα "σκληρό" και πολύπλοκο σύστημα αξιολόγησης

Τα πάνω κάτω θα φέρει για τους δημοσίους υπαλλήλους το νέο βαθμολόγιο αλλά και η εισαγωγή νέων διαδικασιών ατομικής και υπηρεσιακής αξιολόγησης που θα έρθουν με τη θεσμοθέτηση του νέου μισθολογίου στον δημόσιο τομέα από τον Σεπτέμβριο. Όλοι οι υπάλληλοι θα επανακαταταχθούν σε βαθμό με βάση τη νέα διάρθρωση του βαθμολογίου. Το γεγονός αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα ένας σημαντικός αριθμός υπαλλήλων να καταταχθεί σε χαμηλότερο βαθμό από αυτόν που κατέχει με το σημερινό σύστημα και να δει τις αποδοχές του να μειώνονται αναλόγως. Αντίστοιχα υπάλληλοι που είχαν τις προϋποθέσεις να διεκδικήσουν θέση ευθύνης, με το υπάρχον σύστημα θα χρειάζονται μερικά χρόνια ακόμα με το νέο βαθμολόγιο για να αξιολογηθούν για προϊστάμενοι.

Για παράδειγμα, ένας υπάλληλος ΠΕ με 13 χρόνια υπηρεσίας θα μπορούσε να αξιολογηθεί ή να είναι ήδη προϊστάμενος με το υπάρχον βαθμολόγιο, ενώ με το νέο σύστημα θα χρειάζεται ένα ή δύο χρόνια ακόμα για να θέσει υποψηφιότητα για θέση ευθύνης, ενδεχόμενο που θα εξαρτηθεί από τον τελικό αριθμό των βαθμών. Ένα από τα σενάρια που εξετάζεται περιλαμβάνει τη διαμόρφωση 6 βαθμών αντί για 5 που ισχύουν σήμερα.

Σύμφωνα με πηγές του υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης, στις μεταβατικές διατάξεις θα προβλέπεται ότι οι συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων θα διατηρούν τις επιπλέον αποδοχές που διέθεταν με το προηγούμενο βαθμολόγιο ως προσωπική διαφορά, η οποία θα μειώνεται κάθε έτος μέχρι να μηδενιστεί. Όσοι κατέχουν θέση ευθύνης, θα αντικατασταθούν μετά την επιλογή των προϊσταμένων με το νέο σύστημα επιλογής μέσω του ΕΙΣΕΠ.

Αξιολόγηση με στόχους

Το νέο μισθολόγιο, σύμφωνα με πληροφορίες, θα προβλέπει ένα "σκληρό" και πολύπλοκο σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων, από την οποία θα εξαρτώνται η απόδοση των μισθολογικών ωριμάνσεων και η βαθμολογική εξέλιξη των εργαζομένων. "Κλειδί" για την αξιολόγηση των εργαζομένων σε ετήσια βάση θα αποτελεί η περιγραφή της θέσης εργασίας καθώς και οι στόχοι που θα προσδιορίζονται ανά υπάλληλο και υπηρεσιακή μονάδα.

Η ετήσια αξιολόγηση των υπαλλήλων από τους προϊσταμένους τους, που θα ακολουθεί τον εργαζόμενο στον υπηρεσιακό φάκελό του για το σύνολο του εργασιακού του βίου, θα περιλαμβάνει βαθμολόγηση για την ταχύτητα διεκπεραίωσης των υποθέσεων που χειρίζεται, τη συμπεριφορά του στους συναδέλφους του και στο κοινό, την αποδοτικότητά του στην εργασία, ενώ θα μοριοδοτούνται και τα τυπικά προσόντα.

Θα συνυπολογίζεται για κάθε υπάλληλο και η συνολική αξιολόγηση της υπηρεσίας που απασχολείται, βάσει κριτηρίων που θα έχουν σχέση με την παραγωγικότητα και την επίτευξη στόχων, τα οποία θα καθορίσει το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης. Από τη συνολική βαθμολογία θα εξαρτάται η μισθολογική καθώς και η βαθμολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, ενώ μόνο εάν αξιολογηθούν θετικά, θα λαμβάνουν και το πριμ παραγωγικότητας.

Αξιολόγηση προϊσταμένων

Ο νόμος για την επιλογή προϊσταμένων στο Δημόσιο διαμορφώνει ένα σύστημα με μορφή πυραμίδας, όπου η επιλογή των υποψηφίων γίνεται "από πάνω προς τα κάτω". Εχει συγκροτηθεί ήδη το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων, στο οποίο συμμετέχουν 4 μέλη του ΑΣΕΠ και ένα μέλος από τον Συνήγορο του Πολίτη. Το ΕΙΣΕΠ θα προκηρύξει στα τέλη του έτους τις θέσεις γενικών διευθυντών έτσι όπως θα προκύψουν από τα νέα οργανογράμματα των υπουργείων και των ΝΠΔΔ.

Οι υποψήφιοι θα αξιολογηθούν για τα προσόντα τους, θα δώσουν γραπτές εξετάσεις και συνέντευξη στο ΕΙΣΕΠ, ενώ αναμένεται να υπάρξει, σύμφωνα με πληροφορίες, έλεγχος της ψυχικής υγείας των υποψηφίων.

Μετά την επιλογή των γενικών διευθυντών ακολουθεί η συγκρότηση από το ΕΙΣΕΠ των Συμβουλίων Επιλογής Προϊσταμένων (ΣΕΠ) σε κάθε διοικητική μονάδα, τα οποία θα αποτελούνται από πέντε μέλη (δύο γενικούς διευθυντές του υπουργείου ή της υπηρεσίας, έναν γενικό διευθυντή άλλης υπηρεσίας ή ΝΠΔΔ και δύο αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων, α' βαθμού) και θα είναι αρμόδια για την επιλογή των διευθυντών της υπηρεσίας ή του υπουργείου, στο οποίο έχουν συσταθεί. Μετά την προκήρυξη θέσεων διευθυντών θα ακολουθηθεί η διαδικασία της μοριοδότησης των τυπικών προσόντων, των γραπτών εξετάσεων από το ΑΣΕΠ και της συνέντευξης.

Μετά και την επιλογή διευθυντών θα συσταθούν τα υπηρεσιακά συμβούλια επιλογής τμηματαρχών ανά διοικητική μονάδα (υπουργείο ή ΝΠΔΔ), τα οποία θα αποτελούνται από 3 διευθυντές και 2 αιρετούς εκπροσώπους των δημοσίων υπαλλήλων, που θα προβούν στην προκήρυξη και επιλογή τμηματαρχών με γραπτές εξετάσεις και μοριοδότηση των προσόντων των υποψηφίων χωρίς όμως να περιλαμβάνεται συνέντευξη.

Στη διαδικασία της συνέντευξης των υποψήφιων γενικών διευθυντών και διευθυντών οι υποψήφιοι θα εξετάζονται σε θέματα επαγγελματικής δράσης, γνώσεων σχετικά με θέματα του φορέα και ικανότητες διοίκησης.

Για λόγους διαφάνειας θα δημοσιεύονται ανά δίμηνο τα πρακτικά των συνεδριάσεων επιλογής, ενώ οι υποψήφιοι που θεωρούν ότι αδικήθηκαν μπορούν να προσφεύγουν στο Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού. Η συνέντευξη θα πραγματοποιείται παρουσία και των συνυποψηφίων τους.

Το σχέδιο

Όλοι οι υπάλληλοι θα επανακαταταχθούν σε βαθμό με βάση τη νέα διάρθρωση του βαθμολογίου.

- "Κλειδί" για την αξιολόγηση θα αποτελεί η περιγραφή της θέσης εργασίας καθώς και οι στόχοι που θα προσδιορίζονται ανά υπάλληλο και υπηρεσιακή μονάδα.
- Η ετήσια αξιολόγηση των υπαλλήλων θα ακολουθεί τον εργαζόμενο στον υπηρεσιακό φάκελό του για το σύνολο του εργασιακού του βίου.
- Από τη συνολική βαθμολογία θα εξαρτάται η μισθολογική καθώς και η βαθμολογική εξέλιξη.

Τα μόρια για τους προϊσταμένους

Τεχνικά προσόντα:

- ✓ Ο βαθμός του βασικού τίτλου σπουδών πολλαπλασιάζεται με τον συντελεστή 25
- ✓ Το διδακτορικό δίπλωμα σε γνωστικό αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της υπηρεσίας βαθμολογείται με 200 μόρια, ενώ σε άλλο γνωστικό αντικείμενο θα λάβει 100 μόρια.
- ✓ Ο μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας σε γνωστικό αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της υπηρεσίας βαθμολογείται με 160 μόρια και 80 μόρια αν δεν έχει συνάφεια με το αντικείμενο της θέσης.
- ✓ Η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης προσθέτει 180 μόρια στον υποψήφιο.
- ✓ Η γνώση ξένης γλώσσας βαθμολογείται από 30-80 μόρια ανάλογα με το επίπεδο γνώσης.

Διοικητική εμπειρία:

- ✓ Ο χρόνος υπηρεσίας μοριοδοτείται μέχρι 300 μόρια.
- ✓ Αν ο υποψήφιος ήταν γενικός διευθυντής, λαμβάνει μέχρι 380 μόρια.
- ✓ Αντίστοιχα ο χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης βαθμολογείται μέχρι 300 μόρια και ο χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου μέχρι 200 μόρια.
- ✓ Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει υποψήφιος από τον χρόνο υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου υπολογίζονται με ανώτατο όριο τους 180 μήνες και δεν μπορεί να υπερβεί τα 380 μόρια.

Ικανότητες - δεξιότητες:

- ✓ Υπηρεσιακή αξιολόγηση: μέχρι 300 μόρια.
- ✓ Οι ειδικές δραστηριότητες, μέχρι 80 μόρια συνολικά: συγγραφικό έργο, εισηγήσεις, ανακοινώσεις σε συνέδρια, ημερίδες κ.λπ.
- ✓ Η ηθική αμοιβή του επαίνου: 70 μόρια.

Πηγή: «Έθνος της Κυριακής», 14/8/2011