



Δεν θα ήταν υπερβολικός κάποιος εάν χαρακτήριζε το 2016 «έτος – σταθμό» για τη Δημόσια Διοίκηση. Τόσο σε διοικητικό ή πολιτικό επίπεδο, όσο και σε μεταρρυθμιστικό, οικονομικό, εργασιακό, ακόμη και συνδικαλιστικό...

Οι αλλαγές που πρόκειται να επηρεάσουν στελέχη και κρατικούς λειτουργούς όλων των βαθμίδων, αναμένεται να χαράξουν μια «διαχωριστική γραμμή» σε σχέση με το παρελθόν.

Το δημόσιο έχει απεμπλακεί από «ποσοτικούς στόχους» συρρίκνωσης και περιορισμού, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι οι «πληγές» που άνοιξαν αυτές οι πολιτικές έχουν επουλωθεί. Εμφανής είναι η δυσπιστία, κυρίως από πλευράς συνδικαλιστικώ ν κύκλων, σε κάθε αλλαγή που επιχειρεί να εισάγει η (εκάστοτε) κυβέρνηση στο δημόσιο τομέα. Και αυτό φάνηκε και προσφάτως.

Μισθολόγιο

Η σημαντικότερη αλλαγή που θα εφαρμοστεί στο δημόσιο με την έναρξη της νέας χρονιάς, θα αφορά το νέο σύστημα αμοιβώ ν των δημοσίων υπαλλήλων. Το νέο μισθολόγιο εκπέμπει μια αντιφατικότητα: αποσυνδέεται από το βαθμολόγιο, συνδέεται όμως με την αξιολόγηση. Είναι προφανές ότι αυτή η εξέλιξη λειαιίνει το έδαφος για μελλοντικές μειώ σεις στις αποδοχές μερίδας δημοσίων υπαλλήλων, σε περίπτωση που επανέλθει ένα μοντέλο αξιολόγησης με ποσοστιαίες κατηγοριοποιήσεις. Προς το παρόν, ουδεμία μείωση μισθώ ν αναμένεται στους δημοσίους υπαλλήλους, καθώ ς με το νόμο που ψηφίστηκε, διασφαλίζεται με τη μορφή προσωπικής διαφοράς η διατήρηση του ύψος των καταβαλλόμενων αποδοχώ ν όπως και πριν της έναρξης ισχύος του νέου καθεστώ τος.

Ωστόσο, αυτό που έχει σημασία είναι ότι χαράχτηκε μια «κόκκινη γραμμή» μεταξύ υπαλλήλων χαμηλώ ν εκπαιδευτικώ ν βαθμίδων (ΥΕ και ΔΕ), και των συνδέλφων τους υψηλότερων εκπαιδευτικώ ν κατηγοριώ ν (ΠΕ και ΤΕ). Πέραν των συμβολικώ ν αυξήσεων που δόθηκαν σε όλους όσοι βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης, θα πριμοδοτούνται οι αμοιβές των εργαζομένων υψηλού μορφωτικού επιπέδου μέσω

της διαφορετικής ταχύτητας στην επαγγελματική τους εξέλιξη.

Οι διαφωνίες των ισχυρών συνδικαλιστικών ομοσπονδιών του Δημοσίου ήταν άμεσες και ριζικές απέναντι στο νέο μισθολόγιο. Πρώτα η ΑΔΕΔΥ και στη συνέχεια και η ΠΟΕ-ΟΤΑ έκαναν λόγο για «μισθολόγιο – φτωχολόγιο», τεκμηριώνοντας μάλιστα την ανάλυσή τους (δείτε εδώ και εδώ). Ωστόσο, η συμμετοχή των συναδέλφων τους στις συγκεντρώσεις που κάλεσαν οι Ομοσπονδίες την ημέρα ψήφισης των προαπειτούμενων, ήταν επιεικώς απογοητευτική, δείχνοντας τάσεις απομάκρυνσης.

Αναλυτικότερα, με το νέο μισθολόγιο:

– Αποσυνδέεται ο βαθμός με τον μισθό και με τον τρόπο αυτό η μισθολογική εξέλιξη πραγματοποιείται ακώλυτα και ακολουθεί το συνολικό χρόνο υπηρεσίας που κατέχει ο υπάλληλος, ανεξάρτητα με το εάν έχει καταταγεί με τις μεταβατικές διατάξεις του ισχύοντος μισθολογίου για το προσωπικό που υπηρετούσε κατά την έναρξη ισχύος του (1-11-2011) ή με τις πάγιες διατάξεις για όσους προσλήφθηκαν μετά την ανωτέρω ημερομηνία.

– Βασικός μισθός: Η μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων πραγματοποιείται σε συγκεκριμένα μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) ανάλογα με την κατηγορία εκπαίδευσής τους (ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ). Ειδικότερα, προβλέπονται 13 Μ.Κ. για τους υπαλλήλους της ΥΕ και ΔΕ κατηγορίας και 19 για αυτούς των ΤΕ και ΠΕ.

Η ένταξη των υπαλλήλων στα οικεία ΜΚ καθορίζεται, ανάλογα : με την εκπαιδευτική κατηγορία, τα έτη υπηρεσίας, τα αυξημένα τυπικά προσόντα.

Προβλέπεται προωθημένη μισθολογική κατάταξη για τους υπαλλήλους με αυξημένα τυπικά προσόντα.

Προβλέπεται προωθημένη μισθολογική κατάταξη για τους κατόχους μεταπτυχιακών ή/και διδακτορικών τίτλων σπουδών, καθώς και για τους αποφοίτους της Ε.Σ.Δ.Δ.Α.

Για τους υπαλλήλους της ΥΕ και ΔΕ κατηγορίας προβλέπεται αλλαγή Μ.Κ. κάθε τρία (3) έτη. Για τους υπαλλήλους της ΤΕ και ΠΕ κατηγορίας αλλαγή Μ.Κ. κάθε δύο (2) έτη.

Από την ένταξη των υπαλλήλων στο νέο σύστημα θα υπάρξει αύξηση του βασικού μισθού για 314.000 περίπου υπαλλήλους (σε σύνολο 567.000 περίπου) η οποία θα χορηγηθεί σταδιακά σε διάστημα 4 ετών (25% κάθε 1 Ιανουαρίου αρχής γενομένης από την 1/1/2016), προκειμένου να υπάρξει μια ομαλή αντιμετώπιση του αυξημένου μισθολογικού κόστους, σύμφωνα με το υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης.

Ακόμη, προβλέπεται ενίσχυση των θέσεων ευθύνης με αύξηση των αντίστοιχων επιδομάτων, κατά μέσο όρο κατά 14% περίπου, ως εξής:

Γενικός Διευθυντής: από 900 € σε 1.000 €

Διευθυντής: από 400 € σε 450 €

Υποδιευθυντής: από 300 € σε 350 €

Τμηματάρχη: από 250 € σε 300 €

Η αύξηση του επιδόματος θέσης ευθύνης καταβάλλεται στο ακέραιο με την εφαρμογή του νέου συστήματος.

Αξιολόγηση

Με το νέο σύστημα αξιολόγησης που αναμένεται να ψηφιστεί μετά τις γιορτές, θα αξιολογηθούν οι μόνιμοι πολιτικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας

ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) σε όλο το δημόσιο τομέα, τους ΟΤΑ, την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων και των υπαλλήλων των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξου Εκκλησίας (εξαιρούνται οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης).

Η έκθεση αξιολόγησης που θα συνταχθεί για κάθε υπάλληλο θα περιλαμβάνει:

- α) Τους τίτλους σπουδών του υπαλλήλου καθώς και τις δραστηριότητες ε-πιδόρφωσης που έλαβαν χώρα το έτος για το οποίο διεξάγεται η αξιολόγηση
- β) Συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέστηκε από τον αξιολογούμενο, κατά την περίοδο που αξιολογείται
- γ) Συνοπτικά τα στοιχεία της συμβουλευτικής συνέντευξης

Αξιολογητές του υπαλλήλου και των προϊσταμένων οργανικών μονάδων είναι οι δύο ιεραρχικά προϊστάμενοί του. Στην περίπτωση των Γενικών Διευθυντών, αξιολογητές είναι ο Γενικός Γραμματέας και ο αρμόδιος Υπουργός ή αναπληρωτής Υπουργός ή τα δύο ανώτερα μονοπρόσωπα διοικητικά όργανα της Υπηρεσίας. Ο τελικός βαθμός αξιολόγησης θα προκύπτει από το μέσο όρο των βαθμών των δύο αξιολογητών ενώ στην περίπτωση κατά την οποία η απόκλιση μεταξύ των δύο αξιολογητών υπερβαίνει τις 24 εκατοστιαίες μονάδες, αρμόδια για την αξιολόγηση είναι η Ειδική Επιτροπή Ενστάσεων, στην οποία παραπέμπονται υποχρεωτικά οι σχετικές Εκθέσεις αξιολόγησης.

Κάθε προϊστάμενος αξιολογείται από τους άμεσους υφισταμένους του εφόσον αυτοί είναι τουλάχιστον τρεις. Η αξιολόγηση από του υφισταμένους γίνεται με βάση ανώνυμο ερωτηματολόγιο το οποίο καταρτίζει η αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού. Κριτήρια:

- Ικανότητα διοίκησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού
- Ικανότητα αποτελεσματικής καθοδήγησης
- Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά
- Ικανότητα διαχείρισης κρίσεων
- Ανάληψη ευθύνης, δεκτικότητα και εισαγωγή νέων μεθόδων και νέων τεχνολογιών.

Επιλογή προϊσταμένων

Με το ίδιο νομοσχέδιο εισάγονται αλλαγές για την επιλογή προϊσταμένων.

Λαμβάνονται υπόψη τέσσερις ομάδες κριτηρίων:

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

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

Μητρώο Επιτελικών Στελεχών

Αλλαγές σχεδόν σε όλα τα στελέχη που καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης στην κρατική «μηχανή» αναμένονται έως το τέλος του 2016. Οι νέες διαδικασίες για την επιλογή τμηματάρχων έως και γενικών γραμματέων υπουργείων περιλαμβάνονται στο νομοσχέδιο για την αξιολόγηση που περιλαμβάνει και τη σύσταση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών.

Πρόθεση του υπουργείου, οι διαδικασίες για την κάλυψη των επιτελικών θέσεων να ξεκινήσουν άμεσα μετά την ψήφιση του νομοσχεδίου, με τίτλο «Διαφάνεια, Αξιοκρατία και Αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης».

Από κει και πέρα, θα επιδιωχθεί η επιλογή γενικών διευθυντών έως τον Μάρτιο, διευθυντών έως τον Ιούνιο και των υπολοίπων προϊσταμένων έως τα τέλη του επόμενου έτους. Ανάλογες «προθεσμίες» προβλέπει και το Τρίτο Μνημόνιο. Η τήρησή τους θεωρείται εφικτή.

Η ριζικότερη αλλαγή που έρχεται στο Δημόσιο με το νομοσχέδιο αφορά τη σύσταση του παραπάνω Μητρώου.

Θέσεις γενικών, αναπληρωτών γενικών και ειδικών γραμματέων υπουργείων (εξαιρούνται οι αυτοτελείς γραμματείες), προέδρων, διοικητών, διευθυνόντων συμβούλων και μελών διοικήσεων των νομικών προσώπων, των οποίων ο διορισμός διενεργείται από την κυβέρνηση, θα στελεχώνονται αποκλειστικά με μέλη του.

Σύμφωνα με το νομοσχέδιο, έως τις 28 Φεβρουαρίου θα έχει δημιουργηθεί το Μητρώο, έως τις 31 Μαρτίου θα έχουν προκηρυχθεί όλες οι κενές θέσεις και έως τις 30 Ιουνίου θα έχει ολοκληρωθεί η στελέχωσή τους (σε περιπτώσεις προέδρων οργανισμών κ.ά., οι αλλαγές θα εξαρτηθούν και από τη διάρκεια της θητείας τους).