

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

**Σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών
«Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της
αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο
δυναμικό του δημοσίου τομέα»**

**Επισπεύδον Υπουργείο
Υπουργείο Εσωτερικών**

**Στοιχεία επικοινωνίας: Παρασκευή Χαραλαμπογιάννη, Γεν. Γραμματέας Ανθρώπινου
Δυναμικού Δημοσίου Τομέα, Τηλ.: 213.131.3482**

*Επιλέξατε από τον παρακάτω κατάλογο τον τομέα ή τους τομείς νομοθέτησης
στους οποίους αφορούν οι βασικές διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης:*

ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ

	(X)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	X
ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	

Α. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης	
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; ΤΜΗΜΑ Α΄: Η πανδημική κρίση και οι αλλαγές, που επήλθαν, μεταξύ άλλων, στον τρόπο λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, κατέδειξε την αναγκαιότητα μετατόπισης του σημείου αναφοράς της δημόσιας διοίκησης στον υπάλληλο και τις δεξιότητες που αυτός διαθέτει. Δεδομένης της μονιμότητας της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης, η διακύβευση των πολιτικών ανθρωπίνου δυναμικού είναι η λειτουργία της διοίκησης βάσει της αρχής «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση». Σε συνέχεια του αξιοκρατικού κεκτημένου για τις προσλήψεις στο δημόσιο μέσω διαδικασιών του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και την πρόβλεψη για ετήσιο γραπτό διαγωνισμό με έμφαση στα στοιχεία των δεξιοτήτων, που κομίζει ο υποψήφιος (ν. 4765/2021, Α΄ 6), η αξιολογούμενη ρύθμιση συμπληρώνει, κατά τρόπο συστηματικό και συνολικό, τις παρεμβάσεις που άπτονται της διαχείρισης της απόδοσης του υπαλλήλου στην κατεύθυνση της συνεχούς βελτίωσης αυτού ως απαραίτητης προϋπόθεσης για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. ΤΜΗΜΑ Β΄: Μέρος Α΄ Ειδικότερα, με το Μέρος Α΄ οριοθετούνται, κατά τρόπο διαφανή και λειτουργικό, οι δεξιότητες εκείνες που αποτελούν το σημείο αναφοράς του συνόλου των διαδικασιών ανθρωπίνου δυναμικού στο Ελληνικό Δημόσιο (όπως επιλογή προσωπικού και αξιολόγηση) και που, βάσει της διεθνούς πρακτικής, αλλά και σχετικών μελετών, συνιστούν τις ελάχιστες απαιτούμενες προϋποθέσεις για το ανθρώπινο κεφάλαιο του μέλλοντος. Μέρος Β΄ Καθιερώνεται ένα νέο πλαίσιο αξιολόγησης και στοχοθεσίας βασισμένο στη λογική των δεξιοτήτων των υπαλλήλων, όπως αυτές οριοθετούνται στο Μέρος Α΄. Διαμορφώνεται ένα λειτουργικό εργαλείο με διττό στόχο: αφενός τον προσδιορισμό του επιπέδου των δεξιοτήτων εκάστου υπαλλήλου, συναρτήσει των αρμοδιοτήτων της μονάδας του, και αφετέρου, τη διαμόρφωση των πρωτοβουλιών εκείνων που είναι απαραίτητες για τη συνεχή ανάπτυξη και ενδυνάμωση του υπαλλήλου, χωρίς οποιαδήποτε σύνδεση με βαθμούς και επιδόσεις. Στην ίδια κατεύθυνση, προωθείται η έννοια της ομάδας, ως οργανικής μονάδας, ο προϊστάμενος της οποίας καθίσταται υπεύθυνος για την υλοποίηση των στόχων, που ανατίθενται σε αυτήν αλλά ταυτόχρονα, και για την κινητοποίηση των υπαλλήλων που την απαρτίζουν. Ο προϊστάμενος αποτελεί το επίκεντρο της νέας προσέγγισης καθώς είναι ο μόνος, που αξιολογείται τόσο για την επίτευξη των στόχων όσο και για τις δεξιότητές του και, ως εκ τούτου, λογοδοτεί και ελέγχεται για τον τρόπο λειτουργίας της ομάδας του. Μέρος Γ΄ Εισάγεται ο θεσμός του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού ως ένα από τα οριζόντιου χαρακτήρα «εργαλεία», που τίθενται στη διάθεση των δημοσίων

	υπηρεσιών και των προϊσταμένων, ειδικότερα, στο πλαίσιο του αναβαθμισμένου και ενδυναμωμένου ρόλου των τελευταίων, ώστε να υποστηριχθεί η καινοτόμα προσέγγιση της μεταστροφής στις δεξιότητες του ανθρωπίνου κεφαλαίου της δημόσιας διοίκησης και της ανάγκης ύπαρξης ενός σταθερού και απόλυτα εξειδικευμένου δίκτυο επικοινωνίας, καθοδήγησης και υποστήριξης των ανθρώπων και υπηρεσιών που καλούνται να εφαρμόσουν τις πολιτικές της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα. Μέρος Δ΄ Εισάγεται σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων, το οποίο λειτουργεί ως μηχανισμός επιβράβευσής τους, αποτελώντας, ως εκ τούτου, ένα διοικητικό εργαλείο που παρέχεται στον προϊστάμενο της οργανικής μονάδας, όπως αναλύεται στο Μέρος Β΄, για την κινητοποίηση και κινητροδότηση των υπαλλήλων της ομάδας του για την υλοποίηση των στόχων της. Μέρος Ε΄ Εισάγεται η έννοια της αυτοαξιολόγησης των δημοσίων υπηρεσιών μέσω της καθιέρωσης του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (ΚΠΑ) ως προτύπου ολιστικής ανάλυσης της απόδοσης μιας οργάνωσης με σκοπό τη βελτίωση της διοικητικής της ικανότητας, καθώς και την ενίσχυση της διαδικασίας υιοθέτησης κουλτούρας ποιότητας. Η αυτοαξιολόγηση έγκειται στην εφαρμογή του ΚΠΑ από τους ίδιους τους υπαλλήλους του φορέα, η αντίληψη των οποίων αναφορικά με τα προβλήματα λειτουργίας του φορέα στον οποίο υπηρετούν και τις αναγκαίες βελτιωτικές δράσεις, που πρέπει να αναληφθούν, έχει εξαιρετικά βαρύνουσα σημασία αφού συνδιαμορφώνουν, το εργασιακό περιβάλλον εντός του οποίου καλούνται να υλοποιήσουν τους στόχους της μονάδας και να εκπληρώσουν την αποστολή της. ΤΜΗΜΑ Γ΄: Εισάγονται ρυθμίσεις για την ενίσχυση της διαφάνειας στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τους συνεργάτες των ιδιαίτερων γραφείων των μελών της Κυβέρνησης, των Υφυπουργών, των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων του άρθρου 46 του ν. 4622/2019 (Α΄ 133), με απώτερο σκοπό τη διασφάλιση της ακεραιότητας, και της λογοδοσίας των εν λόγω προσώπων, καθώς εισάγεται για πρώτη φορά η δημοσιοποίηση των στοιχείων των συνεργατών, ενώ διευκρινίζονται περαιτέρω οι υποχρεώσεις τους κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των καθηκόντων τους και μετά τον τερματισμό της. Επίσης, εισάγονται ρυθμίσεις για θέματα που αφορούν (α) στο Μέρος Α΄ του ν. 4795/2021 (Α΄ 62) και χρήζουν αποσαφήνισης όσον αφορά στη διαδικασία σύστασης Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου στις ανεξάρτητες αρχές και στις προϋποθέσεις ανάθεσης των φορέων της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών και (β) την εφαρμογή του Μέρους Β΄ του ν. 4795/2021 για τον Σύμβουλο Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση. Προβλέπεται, ακόμη, παράταση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου διακοσίων σαράντα εννέα (249) συνολικά ατόμων για τη στελέχωση της Γενικής Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών από τη λήξη τους και έως τις 31.12.2022, για την απρόσκοπτη συνέχιση της εξυπηρέτησης μεγάλου αριθμού πληγέντων από φυσικές καταστροφές.
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα; ΤΜΗΜΑ Β΄: Μέρος Α΄

Με την προτεινόμενη ρύθμιση δημιουργείται ένα ενιαίο πλαίσιο δεξιοτήτων για το σύνολο των διαδικασιών του ανθρωπίνου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, προκειμένου να αποτελέσει το σημείο αναφοράς και το μέτρο σύγκρισης όλων των πλαισίων, που βασίζονται στην αξιολόγηση δεξιοτήτων, όπως στη διαδικασία επιλογής προσωπικού, επιλογής προϊσταμένων, αξιολόγησης, καθώς και για άλλες διαδικασίες, που αφορούν στο προσωπικό των φορέων του δημοσίου τομέα. Κατ' αυτόν τον τρόπο λαμβάνονται συστηματικά έγκυρα, αξιόπιστα και απολύτως συγκρίσιμα δεδομένα που είναι απολύτως απαραίτητα για τη διαμόρφωση κατάλληλων πολιτικών ανθρωπίνου δυναμικού.

Μέρος Β'

Το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με το σύστημα αξιολόγησης και στοχοθεσίας προκαλεί πρακτικά προβλήματα και δυσχέρειες κατά την περίοδο εφαρμογής του. Τα εν λόγω προβλήματα, συνοψίζονται ως εξής:

- Η πλειοψηφία των αξιολογούμενων λαμβάνει βαθμολογία, η οποία κυμαίνεται σε ποσοστά μεταξύ 75% - 89%, προκειμένου να αποφευχθεί η υποχρέωση αιτιολόγησης των αξιολογήσεων, αλλά και η άσκηση ενστάσεων κατά αυτών.
- Η άσκηση του έργου των Ειδικών Επιτροπών Αξιολόγησης παρουσιάζει σημαντική καθυστέρηση.
- Όλες οι κατηγορίες και όλοι οι κλάδοι του αξιολογούμενου προσωπικού έχουν όμοια κριτήρια αξιολόγησης.
- Οι κατηγορίες βαθμολόγησης που προβλέπονται, δεν ευνοούν την ουσιαστική αξιολόγηση και τη βελτίωση των αξιολογούμενων υπαλλήλων.
- Το ισχύον σύστημα αξιολόγησης δεν προωθεί την καθιέρωση της υποχρεωτικής συμβουλευτικής συνέντευξης.
- Η χαμηλή επίδοση, καθώς και η υψηλή επίδοση, δεν έχουν επιπτώσεις για τους υπαλλήλους, καθιστώντας το σύστημα ατελέσφορο και αναποτελεσματικό.
- Η απαίτηση της ύπαρξης δύο (2) Αξιολογητών, η υποχρέωση συμπλήρωσης μακροσκελών εντύπων, καθώς και οι πολλαπλές δομές διαχείρισης ποιότητας, καθιστούν το ισχύον σύστημα αξιολόγησης δυσλειτουργικό.
- Δεν υφίστανται συνέπειες για την περίπτωση της μη επίτευξης ή της μερικής επίτευξης της στοχοθεσίας.
- Η εκκίνηση της στοχοθεσίας εξαρτάται από την πολιτική διοίκηση, ακόμα και στο επίπεδο των διοικητικών στόχων.
- Σημειώνονται σημαντικές καθυστερήσεις στη δυναμική διαχείριση της στοχοθεσίας, καθώς απαιτούνται επιμέρους εγκρίσεις οργάνων διοίκησης, τόσο για τη θέσπιση όσο και για την επικαιροποίηση επιμέρους στόχων.
- Οι στόχοι δεν συνδέονται με μετρήσιμα αποτελέσματα.

Μέρος Γ'

Η διεθνής βιβλιογραφία αναδεικνύει ως μείζον πρόβλημα των πολιτικών, που έχουν οριζόντιο και περισσότερο επιτελικό χαρακτήρα, όπως οι σχετικές με το ανθρωπινό δυναμικό, τη δυσκολία εφαρμογής τους ως απόρροια ενδογενών ζητημάτων λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης. Εν προκειμένω, η υιοθέτηση της προσέγγισης των δεξιοτήτων και της συνεχούς βελτίωσης και ανάπτυξης αυτών, απαιτεί εξειδικευμένη υποστήριξη και καθοδήγηση στους εμπλεκόμενους στις σχετικές διαδικασίες, η απουσία αυτών δημιουργεί, ενδεχομένως, κινδύνους «μηχανιστικής» αναπαραγωγής, εκουσίως ή ακουσίως, διαδικασιών με τις οποίες είναι εξοικειωμένη η δημόσια διοίκηση και άρα επανάληψης των προβλημάτων, που αναλύθηκαν ανωτέρω στο Μέρος Β.

Μέρος Δ'

Η κινητοποίηση των υπαλλήλων προς υλοποίηση των στόχων της οργανικής μονάδας και εκπλήρωσης της αποστολής του φορέα, συνιστά κομβικό στοιχείο της παρούσας ρύθμισης αποτελώντας την ουσιαστική έκφανση της υποχρέωσης λογοδοσίας του αξιολογούμενου προϊσταμένου.

Η δυνατότητα του προϊσταμένου να παρέχει ανταμοιβές, βάσει της διεθνούς βιβλιογραφίας, μπορεί να λειτουργήσει θετικά στην κατεύθυνση της κινητροδότησης των υπαλλήλων, συμβάλλοντας, επιπροσθέτως, καταλυτικά στη σκοπούμενη παραγωγικότητα και την απαιτούμενη ευελιξία όσον αφορά την εκτέλεση των έργων που περιγράφονται στις σχετικές διατάξεις, καθώς και στην ταχύτερη απορρόφηση των προβλεπόμενων κονδυλίων.

Μέρος Ε΄

Μέσω της προτεινόμενης ρύθμισης επιχειρείται η αντιμετώπιση του φαινομένου της μη εφαρμογής ή της περιορισμένης σε έκταση εφαρμογής του συνόλου των διαδικασιών που προβλέπονται για την ολοκληρωμένη υλοποίηση του ΚΠΑ στις δημόσιες οργανώσεις. Επίσης, με τις προωθούμενες ρυθμίσεις επιδιώκεται και η ενίσχυση της αξιοποίησης των αποτελεσμάτων, που επιτυγχάνονται μέσω της υιοθέτησης και εφαρμογής συγκεκριμένων βελτιωτικών ενεργειών. Επιπλέον, αντιμετωπίζεται η απουσία δομημένης διαδικασίας εισφοράς της γνώσης, αντίληψης και βιωματικής εμπειρίας των ανθρώπων, η οποία διαρρηγνύει τη σχέση μεταξύ πολιτικής ηγεσίας και διοίκησης και συνεπάγεται την απώλεια του απαραίτητου οραματικού προσανατολισμού.

ΤΜΗΜΑ Γ:

Όσον αφορά τις ρυθμίσεις του πρώτου κεφαλαίου, στο πλαίσιο του πέμπτου κύκλου αξιολόγησης της Ελλάδας από την ομάδα κρατών κατά της διαφθοράς (Group of States Against Corruption, GRECO) με αντικείμενο την πρόληψη της διαφθοράς και την προώθηση της ακεραιότητας σε κεντρικές κυβερνήσεις (υψηλά εκτελεστικά καθήκοντα) και σε εκτελεστές της βούλησης του νομοθέτη, την GRECO απασχόλησε ιδιαίτερα το καθεστώς των συνεργατών. Ειδικότερα, η GRECO συνέστησε την ενίσχυση της διαφάνειας ως προς την κατάσταση των συνεργατών και ιδίως ως προς τον διορισμό τους, επιτρέποντας στους πολίτες να έχουν γνώση του αριθμού, της αμοιβής και των καθηκόντων τους (βλ. παρ. 35 και 38 της Έκθεσης, διαθέσιμη σε: <https://rm.coe.int/-greco-89-29-3-2021-/1680a5ad1d>). Περαιτέρω, έθεσε το ζήτημα της διευκρίνισης των υποχρεώσεων των συνεργατών ακολουθώντας υψηλά πρότυπα ακεραιότητας, κανόνες δεοντολογίας και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων. Από τα ως άνω προκύπτει η σημασία ενίσχυσης του υπάρχοντος πλαισίου, το οποίο διέπει τη δράση των συνεργατών των ιδιαίτερων γραφείων, στη βάση των αρχών της διαφάνειας, της ακεραιότητας και της λογοδοσίας.

Όσον αφορά τις υφιστάμενες ρυθμίσεις του ν. 4795/2021 (Α΄ 62) αυτές δεν είχαν πλήρη εφαρμογή στις ανεξάρτητες αρχές λόγω της λειτουργικής ανεξαρτησίας αυτών, καθώς και της ιδιαίτερης φύσης των αρμοδιοτήτων ορισμένων αρχών, ενώ όσον αφορά στη διαδικασία ανάθεσης της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου σε εξωτερικούς παρόχους υπήρχε σύγχυση ως προς τις προϋποθέσεις εφαρμογής της. Επίσης, το υφιστάμενο πλαίσιο δυσχέρανε την εφαρμογή του νέου θεσμού – ρόλου του Συμβούλου Ακεραιότητας, κατά το μεταβατικό διάστημα της ισχύος του ν. 4795/2021.

Τέλος, η έκτακτη ανάγκη άμεσης εξυπηρέτησης μεγάλου πλήθους πληγέντων από φυσικές καταστροφές σε διάφορα μέρη της επικράτειας απαιτεί την παράταση των υφιστάμενων συμβάσεων εργασίας, καθώς το πρόσθετο ανθρώπινο δυναμικό είναι απαραίτητο για την αποτελεσματικότερη υποβοήθηση του έργου της

	αποκατάστασης από τις φυσικές καταστροφές, η οποία ακόμα δεν έχει ολοκληρωθεί.
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά; ΤΜΗΜΑ Β΄: Μέρος Α΄ Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α΄ αφορούν στους φορείς του δημόσιου τομέα που υπάγονται στην παρ. 1 του άρθρου 2 του ν. 4765/2021 (Α΄ 6). Μέρος Β΄ Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Β΄ αφορούν στους μόνιμους πολιτικούς υπαλλήλους και τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.): α) του Δημόσιου, β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α΄ και β΄ βαθμού, γ) των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), δ) των ανεξάρτητων αρχών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων, ε) των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων (Π.Ε.Δ.), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε.), - στ) των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθοδόξου Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, οι οποίοι επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Οι ρυθμίσεις αφορούν επίσης στους ιατρούς και οδοντιάτρους του κλάδου Δημόσιας Υγείας Ε.Σ.Υ., που δεν υπηρετούν σε νοσοκομεία και σε δομές της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας. Μέρος Γ΄ Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Γ΄ αφορούν στα Υπουργεία, ανεξάρτητες αρχές, Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού, αποκεντρωμένες διοικήσεις, αυτοτελείς υπηρεσίες, ν.π.δ.δ. και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση. Μέρος Δ΄ Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Δ΄ αφορούν: τους δημοσίους υπαλλήλους που σχετίζονται με τα Ετήσια Σχέδια Δράσης των Υπουργείων, έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και υπαλλήλους της Γενικής Διεύθυνσης Δημοσίων Επενδύσεων του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων, της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, του Εθνικού Δικτύου Υποδομών Τεχνολογίας και Έρευνας (ΕΔΥΤΕ Α.Ε.), της Κεντρικής Μονάδας Κρατικών Ενισχύσεων-Αποκεντρωμένων Μονάδων Κρατικών Ενισχύσεων, των Ειδικών Υπηρεσιών του ΕΣΠΑ και του Στρατηγικού Σχεδίου για τη νέα Κοινή Αγροτική Πολιτική, όπως αυτές ορίζονται στα άρθρα 5 και 6 του ν. 4914/2022 (Α΄61) και της Κεντρικής Υπηρεσίας της Μονάδας Οργάνωσης της Διαχείρισης των Αναπτυξιακών Προγραμμάτων ΑΕ, των τεχνικών υπηρεσιών των Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού και των Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών των Υπουργείων Ευθύνης, των Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών των Υπουργείων, συγκεκριμένων υπηρεσιών του Υπουργείου Οικονομικών και τους δικαστικούς υπαλλήλους.

Μέρος Ε'

Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Ε' αφορούν στους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143).

ΤΜΗΜΑ Γ':

Οι προτεινόμενες διατάξεις αφορούν στο σύνολο των συνεργατών που στελεχώνουν τα ιδιαίτερα γραφεία των μελών της Κυβέρνησης, των Υφυπουργών, των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων, καθώς και στους ειδικούς συμβούλους, στους υπαλλήλους των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης που υπηρετούν ή ενδιαφέρονται να υπηρετήσουν ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας στη Δημόσια Διοίκηση, τους προϊσταμένους στις υπηρεσιακές μονάδες του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου Τομέων Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών της Γενικής Γραμματείας Υποδομών του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών.

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα; ΤΜΗΜΑ Β': Μέρος Β' Το ισχύον νομικό πλαίσιο, που διέπει την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων και τη στοχοθεσία των οργανικών μονάδων, στις οποίες εντάσσονται, είναι αυτό που προβλέπεται στον ν. 4369/2016 «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια - αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις» (Α' 33), και συγκεκριμένα τα άρθρα 14 έως 23 και στον ν. 3230/2004 «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις» (Α' 44), και συγκεκριμένα τα άρθρα 1, 2 και 4 έως 9. Μέρος Δ' Το ζήτημα της προτεινόμενης ρύθμισης του Μέρους Δ' έχει αντιμετωπιστεί με το άρθρο 7 του ν. 2431/1996 (Α' 175) και τα κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδοθέντα π.δ. ΤΜΗΜΑ Γ': -ν. 4622/2019 (Α' 133), π.δ. 63/2005 (Α' 98), ν. 1558/1985 (Α' 137). Το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην οργάνωση και τη λειτουργία των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου και των Αυτοτελών Γραφείων Συμβούλων Ακεραιότητας ρυθμίζεται από τις διατάξεις του Μέρους Α' και του Μέρους Β' του ν. 4795/2021 (Α' 62 αντίστοιχα, καθώς και από τα άρθρα 79 (Εξουσιοδοτικές διατάξεις Μέρους Α'), 80 (Εξουσιοδοτικές διατάξεις Μέρους Β'), 81 (Μεταβατικές διατάξεις Μέρους Α') και 82 (Μεταβατικές διατάξεις Μέρους Β') του εν λόγω νόμου.

5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	ΤΜΗΜΑ Β΄: Μέρος Α΄ Με το παρόν θεσπίζεται ενιαίο πλαίσιο δεξιοτήτων για το σύνολο των διαδικασιών του ανθρωπίνου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης. Συνεπώς κρίνεται απαραίτητη η εισαγωγή του εν λόγω πλαισίου με τυπικό νόμο, μη υφισταμένης νομοθετικής εξουσιοδότησης. Μέρος Β΄ Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται η εφαρμογή ενός νέου πλαισίου στοχοθεσίας και αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα. Για την εφαρμογή των νέων διαδικασιών στοχοθεσίας και αξιολόγησης κρίνεται απαραίτητη η κατάργηση διατάξεων τυπικού νόμου, καθώς και η θέσπιση νέων. Συνεπώς, απαιτείται τα εν λόγω ζητήματα να ρυθμιστούν μέσω της συνήθους νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας. Μέρος Γ΄ Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται η εισαγωγή ενός νέου θεσμού υποστήριξης της εφαρμογής των πολιτικών ανθρωπίνου δυναμικού και ρυθμίζονται θέματα που αφορούν –μεταξύ άλλων– στην επιλογή, πιστοποίηση υπηρεσιακή κατάσταση, αξιολόγηση, αλλά και τις αποδοχές των υπαλλήλων που θα επιλεγούν. Συνεπώς, απαιτείται τα εν λόγω ζητήματα να αντιμετωπισθούν μέσω της τυπικής νομοθετικής διαδικασίας. Μέρος Δ΄ Κρίνεται αναγκαία η ρύθμιση με τυπικό νόμο των αξιολογούμενων ρυθμίσεων, διότι δεν υφίσταται σχετική νομοθετική εξουσιοδότηση. Μέρος Ε΄ Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καθιερώνεται το ΚΠΑ ως πρότυπο αυτοαξιολόγησης, παρέχονται κίνητρα εφαρμογής και θεσπίζονται διαδικασίες πιστοποίησης και απονομής διακρίσεων για τους φορείς του Δημοσίου που το εφαρμόζουν. Συνεπώς, απαιτείται τα εν λόγω ζητήματα να αντιμετωπισθούν μέσω της τυπικής νομοθετικής διαδικασίας.
	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της	ΤΜΗΜΑ Β΄: Μέρος Α΄ Για λόγους ασφάλειας δικαίου, η αλλαγή διοικητικής πρακτικής ή η επιλογή νέας ερμηνευτικής προσέγγισης δεν μπορούν να επιτύχουν τους επιθυμητούς στόχους.

υφιστάμενης νομοθεσίας;	Μέρος Β΄ Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις επιφέρουν τροποποίηση του ισχύοντος νομικού πλαισίου, η οποία είναι εφικτή μόνο μέσω της νομοθετικής οδού. Μέρη Γ΄ και Δ΄ Οι επιδιωκόμενοι στόχοι δεν δύνανται να πραγματοποιηθούν με αλλαγή διοικητικής πρακτικής, περιλαμβανομένης νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας. Μέρος Ε΄ Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στην εισαγωγή ενός καινοφανούς εργαλείου για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, που αποτελεί πρότυπο διοίκησης ολικής ποιότητας και, ως εκ τούτου, η επίτευξη των στόχων από την εφαρμογή του δεν μπορεί να προκύψει μέσα από την αλλαγή διοικητικής πρακτικής καθώς αυτή δεν υφίσταται.
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	Τα προβλήματα που αντιμετωπίζονται με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις δεν εξαρτώνται από ποσοτικούς παράγοντες, ανθρώπινων και υλικών πόρων.

Συναφείς πρακτικές	
6	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	ΤΜΗΜΑ Β΄: Μέρος Α΄ Για την κατάστρωση του Μέρους Α΄ της προτεινόμενης ρύθμισης ελήφθη υπόψη το πλαίσιο συγκεκριμένων δεξιοτήτων που πρέπει να έχουν οι δημόσιοι υπάλληλοι και επί του οποίου δομούνται οι σχετικές με τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού διαδικασίες στη δημόσια διοίκηση ευρωπαϊκών χωρών και ιδίως στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία και τη Σλοβενία. Μέρος Β΄ Για την κατάστρωση του Μέρους Β΄ της προτεινόμενης ρύθμισης ελήφθησαν υπόψη έννοιες όπως ο σφυγμός ομάδας και το Σχέδιο Ανάπτυξης, όπως τα ανωτέρω εφαρμόζονται στη δημόσια διοίκηση ευρωπαϊκών χωρών και ιδίως: Ιρλανδία: πλαίσιο δεξιοτήτων ως βάση για την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων -Ηνωμένο Βασίλειο: αξιολόγηση προϊσταμένων και από τους υφισταμένους τους -ΟΟΣΑ: τα συστήματα αξιολόγησης προϊσταμένων πρέπει να περιλαμβάνουν και αξιολόγηση επίτευξης συμφωνημένων στόχων.

	-ΟΟΣΑ: αναπτυξιακές δράσεις για την ενίσχυση και υποστήριξη των υπαλλήλων που υπολείπονται σε απόδοση -Ιρλανδία: υποχρεωτικός καθορισμός «αναπτυξιακών και μαθησιακών» στόχων για τους υπαλλήλους -Ηνωμένο Βασίλειο: στοχοθεσία σε τέσσερις συγκεκριμένες κατηγορίες στόχων -Ηνωμένο Βασίλειο: αναθεώρηση στόχων κατά τη διάρκεια της χρονιάς Μέρος Δ΄ ΟΟΣΑ: Πλέον των μισών χωρών μελών του ΟΟΣΑ (περιλαμβανομένων των Γαλλίας, Γερμανίας, Ιταλίας, Ηνωμένου Βασιλείου, Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής) εφαρμόζουν συστήματα που συνδέουν την ανταμοιβή με την απόδοση των δημοσίων υπαλλήλων μέσω συγκεκριμένων δεικτών μέτρησης Μέρος Ε΄ Για την κατάστρωση του Μέρους Ε΄ της προτεινόμενης ρύθμισης ελήφθη υπόψη το ΚΠΑ το οποίο αποτελεί εργαλείο αυτοαξιολόγησης, αποκλειστικά σχεδιασμένο για εφαρμογή στις δημόσιες διοικήσεις των κρατών-μελών της Ε.Ε. και διεθνώς, με βάση τις αρχές αριστείας, για τη βελτίωση της ποιότητας των οργανισμών του δημόσιου τομέα, υπό την αιγίδα του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημόσιας Διοίκησης (European Public Administration Network). ΤΜΗΜΑ Γ΄: ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄ Για τις διατάξεις 37- 40 του παρόντος σχεδίου νόμου ελήφθησαν υπόψη πρακτικές, που ισχύουν σε άλλες χώρες και ιδίως του Ηνωμένου Βασιλείου (διαθέσιμες σε: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/832599/201612_Code_of_Conduct_for_Special_Advisers.pdf)
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	ΤΜΗΜΑ Γ΄: ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: Για τις διατάξεις 43-46 του παρόντος σχεδίου νόμου ελήφθησαν υπόψη πρακτικές που ισχύουν σε επίπεδο Ε.Ε. και ιδίως: Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Κανόνες για τους Ειδικούς Συμβούλους της Επιτροπής (διαθέσιμοι σε: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-decision-rules-on-special-advisers_c2007_6655_en_0.pdf)
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	ΤΜΗΜΑ Γ΄: ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: Για τα άρθρα 37-40 του παρόντος σχεδίου νόμου ελήφθησαν υπόψη διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, όπως αυτές αποτυπώνονται σε εργαλεία του Ο.Ο.Σ.Α. και ιδίως: • ΟΟΣΑ, Υπουργικοί Σύμβουλοι, Ρόλος, Επιρροή και Διαχείριση (2011), διαθέσιμη σε: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264124936-en.pdf?expires=1652176902&id=id&accname=oid055050&checksum=D9D46B6FA115807AE17E351D19FA70DC

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης

7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση
	☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☒  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐  ☐ 
8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;
i) βραχυπρόθεσμοι:	ΤΜΗΜΑ Β΄ Μέρος Α΄ Βραχυπρόθεσμος στόχος της προτεινόμενης ρύθμισης του Μέρους Α΄ είναι η θέσπιση ενός ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων, το οποίο θα αποτελέσει τη βάση για όλες τις διαδικασίες του ανθρωπίνου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση. Μέρος Β΄ Βραχυπρόθεσμος στόχος της προτεινόμενης ρύθμισης του Μέρους Β΄ είναι η θέσπιση ενός νέου και λειτουργικού συστήματος στοχοθεσίας και αξιολόγησης της απόδοσης των υπηρετούντων στον δημόσιο τομέα υπαλλήλων, που θα οδηγήσει στη βελτίωση των παρεχόμενων στον πολίτη υπηρεσιών. Μέρος Γ΄ Βραχυπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι η διασφάλιση ενός αποτελεσματικού πλαισίου υποστήριξης, ενημέρωσης και συμβουλής υπαλλήλων και οργανικών μονάδων ιδίως, αναφορικά με θέματα εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης και τα σχέδια ανάπτυξης. Μέρος Δ΄ Βραχυπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι η αναγνώριση της συμβολής των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, που

	υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους και η παροχή κινήτρων σε αυτούς. Μέρος Ε' Βραχυπρόθεσμος στόχος της προτεινόμενης ρύθμισης του Μέρους Ε' είναι η θέσπιση του ΚΠΑ ως εργαλείου αυτοαξιολόγησης των δημοσίων φορέων και η αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχει ως πρότυπο διοίκησης ολικής ποιότητας για την πιστοποίηση της διοικητικής λειτουργίας και την υλοποίηση μέτρων συνεχούς βελτίωσης των δημοσίων οργανώσεων. ΤΜΗΜΑ Γ: ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α: Βραχυπρόθεσμοι στόχοι των άρθρων 37-40 του σχεδίου νόμου είναι οι εξής: α) η καταγραφή και η δημοσιοποίηση των στοιχείων των συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων, β) η εισαγωγή πρόσθετων υποχρεώσεων για τους μετακλητούς υπαλλήλους και ειδικούς συμβούλους.
ii) μακροπρόθεσμοι:	ΤΜΗΜΑ Β': Μέρος Α' Μακροπρόθεσμος στόχος της παρούσας αξιολογούμενης ρύθμισης είναι η βελτίωση της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης μέσα από τη διαμόρφωση ολοκληρωμένης προσέγγισης ανάπτυξης και ενδυνάμωσης του ανθρωπίνου δυναμικού, η οποία επιτυγχάνεται με τον προσδιορισμό των απαραίτητων ικανοτήτων για την άσκηση των καθηκόντων του προσωπικού. Μέρος Β' Μακροπρόθεσμος στόχος της παρούσας αξιολογούμενης ρύθμισης είναι ο εκσυγχρονισμός και η αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης μέσω της αποτελεσματικής και ουσιαστικής αξιολόγησης του ανθρωπίνου δυναμικού προς την κατεύθυνση της συνεχιζόμενης βελτίωσης και ανάπτυξης. Μέρος Γ' Μακροπρόθεσμο στόχο της αξιολογούμενης ρύθμισης αποτελεί η ουσιώδης συμβολή στην προσπάθεια υιοθέτησης κουλτούρας, που επικεντρώνεται στην ανάπτυξη του

	ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα με έμφαση στις δεξιότητες των υπαλλήλων. Μέρος Δ' Μακροπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι η ενίσχυση της λειτουργικότητας και της παραγωγικότητας των δημοσίων υπηρεσιών, ώστε οι πολίτες αφενός μεν να λαμβάνουν υψηλού επιπέδου υπηρεσίες, αφετέρου δε οι δημόσιοι υπάλληλοι να είναι πραγματικά εκτελεστές της βούλησης του λαού, εκπληρώνοντας τη σχετική συνταγματική επιταγή. Μέρος Ε' Μακροπρόθεσμος στόχος της παρούσας αξιολογούμενης ρύθμισης είναι η βελτίωση των παρεχόμενων στον πολίτη υπηρεσιών μέσω βελτιωτικών δράσεων, στη σχεδίαση και υλοποίηση των οποίων μετέχει και δεσμεύεται το ανθρώπινο δυναμικό του οικείου φορέα. ΤΜΗΜΑ Γ': Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αποβλέπουν: α) στη δημιουργία κουλτούρας ακεραιότητας, διαφάνειας και λογοδοσίας κατά την άσκηση των καθηκόντων των συνεργατών των ιδιαίτερων γραφείων, β) στην πρόσβαση και πληροφόρηση των πολιτών ως προς τη στελέχωση των ιδιαίτερων γραφείων μέσα από τον διαδικτυακό τόπο του εκάστοτε φορέα, αλλά και τον συγκεντρωτικό ετήσιο κατάλογο και την ετήσια έκθεση της Προεδρίας της Κυβέρνησης. γ) στη συμμόρφωση με τις συστάσεις της GRECO που διατυπώθηκαν στο πλαίσιο του πέμπτου κύκλου αξιολόγησης της Ελλάδας, δ) στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στους δημόσιους θεσμούς, ε) στην ενίσχυση των εγγυήσεων δημοσιότητας, που αφορούν στη δράση της δημόσιας διοίκησης.
9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης:

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Δείκτης ωρών εργασίας υπαλλήλου							
Δείκτης ωρών εργασίας προϊσταμένου							

Δημόσια Διοίκηση – Δημόσια τάξη – Δικαιοσύνη:

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων							
Αριθμός/ποσοστό α) μονίμων/ίσα β) ίσοι και γ) μετακλητών υπαλλήλων							
Αναλογία υπαλλήλων ανά τμήμα, διεύθυνση, γενική διεύθυνση							
Ποσοστό υπαλλήλων με πρόσβαση στο INTERNET							
Αριθμός υπηρεσιών με εσωτερική δικτύωση (intranet)							
Αναλογία Η/Υ ανά θέση εργασίας							
Αριθμός ιστοσελίδων δημοσίων υπηρεσιών και φορέων/ σύνολο δημοσίων υπηρεσιών και φορέων							
Αριθμός κέντρων πληροφόρησης πολιτών, σε κεντρικό, περιφερειακό, νομαρχιακό και τοπικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο νομικών προσώπων, οργανισμών κλπ							
Αριθμός ατόμων που εξυπηρετούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες ανά έτος και ανά υπηρεσία							
Εξοικονόμηση κόστους υπαλλήλων							
Εξοικονόμηση κόστους προϊσταμένων							

ΑΛΛΟΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)

Ψηφιακή διακυβέρνηση	
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ ☐ ή/και ΕΜΜΕΣΗ ☐
	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:
	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

	Εξηγήστε:	
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Εξηγήστε:	

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης		
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	Άρθρο	Στόχος
	1	Με το άρθρο 1 καθορίζεται ο σκοπός της προτεινόμενης ρύθμισης.
	2	Το άρθρο 2 προσδιορίζει το αντικείμενο της προτεινόμενης ρύθμισης.
	3	Το άρθρο 3 οριοθετεί το πεδίο εφαρμογής του Μέρους Α' του Τμήματος Β'.
	4	Με το άρθρο 4 θεσπίζεται Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων για τους υπηρετούντες στον δημόσιο τομέα υπαλλήλους και προσδιορίζονται οι δεξιότητες, οι οποίες το συγκροτούν.
	5	Στο άρθρο 5 εξειδικεύονται οι δεξιότητες, που συγκροτούν το Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων, και προσδιορίζεται το περιεχόμενο κάθε μίας εκ των δεξιοτήτων αυτών.
	6	Με το άρθρο 6 οριοθετείται το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων του Μέρους Β' του Τμήματος Β'.
	7	Στο άρθρο 7 προσδιορίζονται οι βασικές έννοιες στο πλαίσιο εφαρμογής του Μέρους Β' του Τμήματος Β'.
	8	Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου σκοπείται ο καθορισμός των Αξιολογητών των υπαλλήλων και των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, που αναφέρονται ρητώς σε αυτό, καθώς και η ρύθμιση θεμάτων σχετικά με την αξιολόγηση των αποσπασμένων υπαλλήλων.

9	Με το άρθρο 9 επιδιώκεται να καθορισθούν οι βασικές αρχές, οι οποίες διέπουν το νέο σύστημα αξιολόγησης.
10	Με το άρθρο 10 σκοπείται ο προσδιορισμός της διαδικασίας καθορισμού, αναθεώρησης και κατανομής των στόχων. Περαιτέρω, με την προτεινόμενη ρύθμιση εισάγεται ελάχιστος υποχρεωτικός αριθμός στόχων σε κάθε μία εκ των ακόλουθων κατηγοριών, δηλαδή στις παρεχόμενες υπηρεσίες της οργανικής μονάδας, στην εσωτερική οργάνωση και λειτουργία της οργανικής μονάδας και στις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπαλλήλων της οργανικής μονάδας. Για κάθε στόχο καθορίζονται, επιπλέον, κατ' ελάχιστο, οι δείκτες μέτρησης του βαθμού επίτευξής του, καθώς και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησής του. Επιπρόσθετα, με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται η καταχώριση των στόχων ανά ιεραρχικό επίπεδο και οργανική μονάδα σε ειδική πλατφόρμα της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, την οποία διαχειρίζεται η καθ' ύλην αρμόδια για θέματα στοχοθεσίας μονάδα της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών. Τέλος, προσδιορίζονται οι αρμοδιότητες της ως άνω μονάδας της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών.
11	Με το άρθρο 11 επιδιώκεται η αναλυτική περιγραφή της νέας διαδικασίας αξιολόγησης προϊσταμένων, η οποία πραγματοποιείται σε τρία (3) διαδοχικά στάδια, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς. Η διαδικασία αξιολόγησης που περιγράφεται στο παρόν άρθρο έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα για όλους τους εμπλεκόμενους.
12	Με το άρθρο 12 ρυθμίζονται τα σχετικά με τη βαθμολόγηση των αξιολογούμενων προϊσταμένων στην επίτευξη στόχων, τις δεξιότητες, και τον σφυγμό ομάδας. Οι βαθμολογίες προσδιορίζονται συνολικώς και ανά επιμέρους στοιχείο.
13	Στο άρθρο 13 καθορίζεται λεπτομερώς η νέα διαδικασία αξιολόγησης των υπαλλήλων, η οποία πραγματοποιείται σε τρία (3) διαδοχικά στάδια, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς και έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα.

14	Στο άρθρο 14 επιδιώκεται να ρυθμιστούν τα σχετικά με την αξιολόγηση των αξιολογούμενων υπαλλήλων που επιδεικνύουν, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, όλως εξαιρετική απόδοση. Στην περίπτωση αυτή η έκθεση αξιολόγησης, περιέχει ειδική και εμπεριστατωμένη αιτιολογία με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, που στοιχειοθετούν τη συγκεκριμένη κρίση του Αξιολογητή και υποβάλλεται προς έλεγχο και έγκριση στην Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης.
15	Ρυθμίζονται η διαδικασία υποβολής ενστάσεων, οι προϋποθέσεις και η προθεσμία άσκησής τους, το ελάχιστο περιεχόμενο αυτών, καθώς και ο τρόπος υποβολής τους. Επιπλέον, διασφαλίζονται τα συνταγματικής περιωπής δικαιώματα του αξιολογουμένου, δηλαδή της αναφοράς και ακρόασης ενώπιον του αρμοδίου διοικητικού οργάνου.
16	Με τις διατάξεις του άρθρου 16 ορίζονται τα σχετικά με τη σύσταση και τη συγκρότηση των Επιτροπών Εποπτείας Αξιολόγησης, καθώς και τη θητεία των μελών τους. Περαιτέρω, με την προτεινόμενη ρύθμιση εξειδικεύονται οι αρμοδιότητες των Επιτροπών Εποπτείας Αξιολόγησης και προσδιορίζονται οι προθεσμίες εντός των οποίων αυτές αποφαινόνται.
17	Στο άρθρο 17 εισάγεται η έννοια του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και καθορίζονται οι φορείς στους οποίους ορίζονται οι Σύμβουλοι με σχετικές αποφάσεις. Ειδικότερα, ορίζονται ένας ή περισσότεροι Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού σε κάθε Υπουργείο, με την εξαίρεση των Υπουργείων Εξωτερικών, Προστασίας του Πολίτη, Εθνικής Άμυνας και Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Διασφαλίζεται η διακριτική ευχέρεια ορισμού Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και σε ανεξάρτητες αρχές, σε Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, σε αυτοτελείς υπηρεσίες, σε αποκεντρωμένες διοικήσεις, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο λόγω των αρμοδιοτήτων του φορέα και του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν σε αυτόν.
18	Στο άρθρο 18 καταγράφονται λεπτομερώς οι αρμοδιότητες του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού ιδίως, αναφορικά με θέματα εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης, τα σχέδια ανάπτυξης, τις διαδρομές μάθησης και σταδιοδρομίας των υπαλλήλων, καθώς και τη συνεργασία του με την

	αρμόδια για θέματα διοικητικής υποστήριξης και ανθρώπινου δυναμικού οργανική μονάδα.
19	Ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν στο Μητρώο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, στο οποίο εντάσσονται οι υποψήφιοι για την κάλυψη των σχετικών θέσεων. Το Μητρώο κρίνεται σκόπιμο να τηρείται ηλεκτρονικά, δίχως όμως να κρίνεται a priori απαραίτητη η λειτουργία εξειδικευμένου πληροφοριακού συστήματος, τουλάχιστον κατά την αρχική εφαρμογή του. Δικαίωμα εγγραφής σε αυτό έχουν οι μόνιμοι ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπάλληλοι που διαθέτουν τα αναγκαία προσόντα της παρ. 2.
20	Με το άρθρο 20 του σχεδίου νόμου ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν στην πιστοποίηση των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία αποτελεί ρητή προϋπόθεση για την εγγραφή τους στο σχετικό Μητρώο. Η εν λόγω πιστοποίηση χορηγείται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ).
21	Με το άρθρο 21 του σχεδίου νόμου ρυθμίζονται τα θέματα κάλυψης των θέσεων των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Συγκεκριμένα, στην παρ. 1 προβλέπεται η σύνταξη πρόσκλησης με την οποία καθορίζονται ο χρόνος και ο τρόπος υποβολής αίτησης των ενδιαφερομένων, η διαδικασία και τα κριτήρια αξιολόγησης των αιτήσεών τους, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα. Στην παρ. 2 περιγράφεται η Τριμελής Επιτροπή, η οποία είναι υπεύθυνη για την αξιολόγηση των υποψηφίων για την κάλυψη της θέσης του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Στην παρ. 3 καθορίζεται ο τρόπος επιλογής των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού από το σύνολο των υποψηφίων, καθώς και η δυνατότητα της Επιτροπής να τους καλεί για συνέντευξη πριν την τελική επιλογή. Το περιεχόμενο της συνέντευξης με τα κρίσιμα και ουσιαστικά σημεία της αναφέρεται συνοπτικά στο πρακτικό επιλογής της Επιτροπής. Στην παρ. 4 αναφέρεται ότι δεν επιτρέπεται να συμμετέχει στη διαδικασία υπάλληλος που έχει επιλεγεί και τοποθετηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του. Στόχος του άρθρου είναι η κάλυψη των θέσεων των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού να πραγματοποιείται από στελέχη της δημόσιας διοίκησης υψηλών προσόντων, που διαθέτουν τη σχετική εμπειρία.
22	Με το άρθρο 22 του σχεδίου νόμου ρυθμίζονται ζητήματα υπηρεσιακής κατάστασης των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Ειδικότερα, ορίζεται η θητεία των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και διευκρινίζεται ότι ο χρόνος

	που διανύεται σε θέση Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου επιπέδου Τμήματος, χωρίς να καταβάλλεται το μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης που προβλέπεται στο άρθρο 16 του ν. 4354/2015 (Α' 176) και ότι η θέση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι πλήρους απασχόλησης. Επίσης, περιγράφονται οι διοικητικές διαδικασίες που έπονται μετά την επιλογή του υπαλλήλου στη θέση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Πιο αναλυτικά, ο Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού αποσπάται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών χωρίς να καταλαμβάνει οργανική θέση. Επίσης, προβλέπεται ότι η μισθοδοσία των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού καταβάλλεται από τον φορέα υποδοχής. Επιπλέον, ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στην αξιολόγηση των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και στην πειθαρχική τους ευθύνη. Τέλος, περιγράφονται ποια είναι τα αρμόδια υπηρεσιακά συμβούλια για ζητήματα χορήγησης αδειών, χορήγησης άδειας άσκησης ιδιωτικού έργου με αμοιβή, ζητήματα τήρησης του ωραρίου εργασίας και λοιπά θέματα της υπηρεσιακής τους κατάστασης. Στόχος του άρθρου είναι να διευκρινιστούν ορισμένα μείζονος σημασία ζητήματα διοικητικής φύσεως και υπηρεσιακής κατάστασης των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, με σκοπό την αποτελεσματικότερη λειτουργία του θεσμού.
--	---

23	Με το άρθρο 23 ορίζεται ότι η Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα είναι ο φορέας που αναλαμβάνει τον συντονισμό των δράσεων των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού με σκοπό τη συνεργασία μεταξύ τους, για την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών σχετικά με τον τρόπο χειρισμού υποθέσεων, την καταγραφή των προσεγγίσεων που είναι αποτελεσματικές και τον διαμοιρασμό καλών πρακτικών, τη διατύπωση και υποβολή προτάσεων για τη σχεδίαση και υλοποίηση συγκεκριμένων πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα, καθώς και την ανάδειξη της προστιθέμενης αξίας του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, τη διοργάνωση, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εσωτερικών και το ΕΚΔΔΑ, δράσεων εκπαίδευσης και ενημέρωσης αναφορικά με την αναγκαιότητα και τη σημασία της συνεχούς ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού για τη βελτίωση της λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών και τη συγκέντρωση και αναφορά στατιστικών στοιχείων και δεδομένων για θέματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.
24	Στόχος της προτεινόμενης ρύθμισης είναι η εφαρμογή του συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων, ώστε η επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος να αποτελεί ταυτόχρονα στόχο και προϋπόθεση για την αποδοτική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Απώτερος σκοπός είναι να υπάρξει ένας μηχανισμός αποτίμησης της ειδικότερης συνεισφοράς εκάστου εργαζομένου στην υπηρεσιακή δομή και να αποτραπεί το φαινόμενο της ανόμοιας μεταχείρισης ανόμοιων περιπτώσεων.
25	Η προτεινόμενη ρύθμιση, μέσω της καθιέρωσης συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων που ασχολούνται με έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και έργα συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, που υλοποιούν οι υπηρεσίες, έχει ως στόχο να συμβάλλει στην προώθηση των εν λόγω έργων, αλλά και στην αποτελεσματικότερη λειτουργία των υπηρεσιών, οι οποίες με αυτό τον τρόπο καθίστανται ελκυστικότερες ενώ παράλληλα αποτρέπει ενδεχόμενη αποδυνάμωσή τους λόγω αποσπάσεων ή μετατάξεων των υπαλλήλων που υπηρετούν σε αυτές.

26	Στόχος της εν λόγω ρύθμισης είναι η επιτάχυνση της υλοποίησης των δημοσιονομικών στόχων, γι' αυτό και προβλέπεται η παροχή κινήτρου στους υπαλλήλους που επιδιώκουν τους συγκεκριμένους στόχους.
27	Εφαρμόζεται προσωρινό σύστημα ανταμοιβής για τους δικαστικούς υπαλλήλους, οι οποίοι, στο πλαίσιο της εφαρμογής των προβλέψεων του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» για την επιτάχυνση της απονομής της δικαιοσύνης, υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους των δικαστηρίων, των εισαγγελιών και των λοιπών υπηρεσιών στις οποίες απασχολούνται.
28	Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176), προβλέπεται ότι αν ο βασικός μισθός ή οι τακτικές μηνιαίες αποδοχές είναι χαμηλότερες από αυτές που δικαιούνται ο υπάλληλος στις 31.12.2015, η διαφορά διατηρείται ως προσωπική. Η νέα αυτή προσωπική διαφορά μειώνεται από οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των αποδοχών του υπαλλήλου πλην της χορήγησης επιδόματος θέσης ευθύνης και της προωθημένης εξέλιξης. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι για το χρονικό διάστημα από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024 αναστέλλεται η ως άνω μείωση της προσωπικής διαφοράς και παρέχεται εξουσιοδότηση στον Υπουργό Οικονομικών να αναπροσαρμόζει την καταληκτική ημερομηνία αναστολής. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αίρεται η αντίφαση που θα προκαλούσε το ενδεχόμενο να λαμβάνει ο υπάλληλος χαμηλότερες αποδοχές, μολονότι εξελίσσεται υπηρεσιακά και ανέρχεται μισθολογικό κλιμάκιο.
29	Το άρθρο 29 οριοθετεί το πεδίο εφαρμογής του Μέρους Ε' του Τμήματος Β'.
30	Στο άρθρο 30 προσδιορίζονται οι βασικές έννοιες στο πλαίσιο εφαρμογής του Μέρους Ε' του Τμήματος Β'.
31	Με τις διατάξεις του άρθρου 31, ορίζεται το Τμήμα Ποιότητας και Προτύπων της Διεύθυνσης Στρατηγικού Σχεδιασμού και Καινοτομίας της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, ως Φορέας Ελέγχου Ορθής και Ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ και προσδιορίζονται οι ειδικότερες αρμοδιότητές του στο πλαίσιο αυτό.
32	Με τις διατάξεις του άρθρου 32, ορίζεται ο τρόπος απονομής πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ και διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις.

33	Με το άρθρο 33 εξειδικεύονται τα κίνητρα που παρέχονται στους φορείς του δημοσίου και που αφορούν σε θέματα στελέχωσής τους, προκειμένου να προβούν στην ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ.
34	Στο άρθρο 34 καθορίζεται η διαδικασία πιστοποίησης των φορέων για την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ που πραγματοποιείται δύο φορές το έτος.
35	Στο άρθρο 35 καθιερώνεται η απονομή διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις σε δημόσιες οργανώσεις που έχουν εφαρμόσει το ΚΠΑ και προσδιορίζονται οι επιμέρους λεπτομέρειες της σχετικής διαδικασίας.
36	Στο άρθρο 36 συστήνεται ο Κύκλος Ποιότητας Δημοσίων Οργανώσεων και επιδιώκεται να ρυθμιστούν τα σχετικά με τους στόχους του και τα εν δυνάμει μέλη του.
37	Με το νέο άρθρο 47Α του ν. 4622/2019 (Α' 133) επιδιώκεται η καταγραφή και η δημοσιοποίηση των στοιχείων των συνεργατών των ιδιαίτερων γραφείων. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι τα στοιχεία των συνεργατών του άρθρου 46, δηλαδή το ονοματεπώνυμο και η ιδιότητά τους, δημοσιοποιούνται στον διαδικτυακό τόπο του φορέα στον οποίο απασχολούνται, εφόσον ο συγκεκριμένος διαδικτυακός τόπος υπάρχει. Ο φορέας στον οποίο απασχολούνται οι συνεργάτες αναλαμβάνει την υποχρέωση να επικαιροποιεί τα εν λόγω στοιχεία. Επιπλέον, προβλέπεται η δημιουργία από την Προεδρία της Κυβέρνησης συγκεντρωτικού ηλεκτρονικού καταλόγου με τα στοιχεία των συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων, οι οποίοι απασχολούνται σε όλους τους φορείς. Ο εν λόγω κατάλογος διακρίνει ανά κατηγορία συνεργατών και περιλαμβάνει το ονοματεπώνυμο, την ιδιότητά τους, τον φορέα στον οποίο απασχολούνται και το μισθολογικό τους κλιμάκιο. Η Προεδρία της Κυβέρνησης αναλαμβάνει επίσης να συντάσσει ετήσια έκθεση με στατιστικά στοιχεία για τον συνολικό αριθμό των συνεργατών, το μισθολογικό τους κλιμάκιο και την επιβολή κυρώσεων που επιβάλλονται κατά παράβαση των υποχρεώσεων τους. Για τη σύνταξη της έκθεσης οι αρμόδιοι φορείς συμβάλλουν με την παροχή σχετικής ενημέρωσης. Τέλος, προβλέπεται η πρόσβαση των πολιτών και η ενημέρωσή τους μέσω της ανάρτησης του συγκεντρωτικού ηλεκτρονικού καταλόγου συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων και της ετήσιας έκθεσης στον διαδικτυακό τόπο της Προεδρίας της Κυβέρνησης.

38	Στην παρ. 1 του άρθρου 74 του ν. 4622/2019 (Α' 133), η οποία προβλέπει τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Δεοντολογίας της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, προστίθεται νέα αρμοδιότητα σύμφωνα με την οποία η Επιτροπή Δεοντολογίας καθίσταται αρμόδια για την αυτεπάγγελτη ή κατόπιν αναφοράς εξέταση, ενδεχόμενης παραβίασης των υποχρεώσεων των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων οι οποίες προσδιορίζονται στο άρθρο 76, και προτείνει τις κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 75 του ν. 4622/2019. Η εν λόγω πρόβλεψη αποβλέπει στην ενίσχυση του πλαισίου που διέπει τους μετακλητούς υπαλλήλους και τους ειδικούς συμβούλους.
39	Η τροποποίηση του άρθρου 76 του ν. 4622/2019 (Α' 133) αποβλέπει στην ενίσχυση του υπάρχοντος πλαισίου που διέπει τα κωλύματα και τα ασυμβίβαστα των μετακλητών υπαλλήλων. Η τροποποίηση επιδιώκει την εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων όχι μόνο στους μετακλητούς υπαλλήλους αλλά και στους (άμισθους) ειδικούς συμβούλους. Για τον λόγο αυτό προστίθεται η αναφορά στους ειδικούς συμβούλους στον τίτλο του άρθρου και στις σχετικές υποχρεώσεις που θέτει. Δεδομένης της μη υποχρέωσης αναστολής άσκησης του οικείου ελεύθεριου επαγγέλματος ή λειτουργήματος που προβλέπεται στην παρ. 2 του άρθρου 76 και με στόχο την ενίσχυση της ακεραιότητας και της λογοδοσίας των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων, προστίθεται η υποχρέωση υποβολής δήλωσης εντός ενός (1) μηνός από την ανάληψη των καθηκόντων τους σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες τις οποίες διατηρούν. Η συμμόρφωση των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων με τα υψηλότερα πρότυπα ακεραιότητας, λογοδοσίας και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων διασφαλίζεται με την προσθήκη της υποχρέωσης συμμόρφωσης με τον κώδικα δεοντολογίας τον οποίο θα καταρτίσει η Εθνική Αρχή Διαφάνειας. Επιπλέον, προβλέπεται ότι τόσο οι μετακλητοί όσο και οι ειδικοί σύμβουλοι, καθώς και οι σύζυγοι και οι συμβιούντες τους, τα τέκνα τους, εταιρείες ή επιχειρήσεις στις οποίες συμμετέχουν, υποχρεούνται να μην συνάπτουν οποιασδήποτε μορφής σύμβασης με το Δημόσιο. Πρόκειται για υποχρέωση η οποία εξειδικεύεται στην παρ. 4 του άρθρου 70 και ίσχυε μέχρι πρότινος μόνο για τα πρόσωπα του άρθρου 68 του ν. 4622/2019 (Α' 133). Αναγνωρίζοντας, συνεπώς, τη σημασία αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων και για τα πρόσωπα που απασχολούνται στα ιδιαίτερα γραφεία, η διάταξη έχει ως στόχο να ενισχύσει την

	ακεραιότητα και τη λογοδοσία, ενισχύοντας το υφιστάμενο πλαίσιο. Η παρ. 6 επιδιώκει να ενισχύσει τη λογοδοσία των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων μετά τη λήξη των καθηκόντων τους για οποιονδήποτε λόγο. Η εν λόγω παράγραφος λαμβάνει υπόψη τη σημασία αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων και μετά τη λήξη της θητείας των προσώπων που στελεχώνουν τα ιδιαίτερα γραφεία του άρθρου 46.
40	Με την προτεινόμενη ρύθμιση εισάγεται ερμηνευτική διάταξη για την αποσαφήνιση της έννοιας του άρθρου 39 του ν. 4622/2019 (Α' 133) όσον αφορά στις αρμοδιότητες του Τμήματος Εσωτερικών Ερευνών και Διερεύνησης Καταγγελιών των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου των Υπουργείων.
41	Με την προτεινόμενη διάταξη ρυθμίζεται η περίπτωση αδυναμίας σύστασης ή λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.
42	Με τη διαγραφή από την παρ. 3 του άρθρου 79 του ν. 4795/2021 (Α' 62) της φράσης «ή με απόφαση του αρμόδιου οργάνου διοίκησης των ανεξάρτητων αρχών» θεσπίζεται διακριτή διαδικασία σύστασης Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου για τις ανεξάρτητες αρχές λόγω της ιδιαίτερης φύσης αυτών, είτε είναι συνταγματικά κατοχυρωμένες είτε νομοθετικά προβλεπόμενες.
43	Σκοπείται η αποσαφήνιση ζητημάτων σχετικών με την σύσταση και λειτουργία της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στις ανεξάρτητες αρχές, με την προσθήκη παρ. 11 στο άρθρο 81 του ν. 4795/2021 (Α' 62).
44	Με την προτεινόμενη διάταξη προβλέπεται αντικατάσταση φράσης της παρ. 1 του άρθρου 83 του ν. 4795/2021 (Α' 62), με στόχο τη νομοτεχνική βελτίωση της διάταξης.
45	Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται εδάφιο στην παρ. 3 του άρθρου 29 του ν. 4795/2021 (Α' 62), με το οποίο προβλέπεται ότι ο υπάλληλος που επιλέγεται και τοποθετείται σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας διατηρεί το σύνολο των αποδοχών της οργανικής του θέσης.
46	Με την προτεινόμενη ρύθμιση εξορθολογίζεται η διαδικασία σύστασης Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στις ανεξάρτητες αρχές, με σκοπό τη διασφάλιση της λειτουργικής τους ανεξαρτησίας.

47	Με την προτεινόμενη ρύθμιση διευρύνεται η δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής Συμβούλου Ακεραιότητας και σε υπαλλήλους που προέρχονται από όλους τους φορείς της γενικής κυβέρνησης.
48	Με την προτεινόμενη διάταξη επικαιροποιούνται, αποσαφηνίζονται ως προς τη διαδικασία και διατυπώνονται σε ενιαία ρύθμιση υπάρχουσες διατάξεις του θεσμικού πλαισίου του ΕΚΔΔΑ, που αφορούν στη δυνατότητα επιλογής σε θέσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων του ΕΚΔΔΑ υπαλλήλων και λειτουργών του Δημοσίου, οι οποίοι υπηρετούν στον φορέα με απόσπαση ως ειδικό επιστημονικό προσωπικό. Η δυνατότητα αυτή, που προβλέπεται για τις διευθύνσεις των εκπαιδευτικών και ερευνητικών μονάδων του ΕΚΔΔΑ και για συγκεκριμένες οργανικές μονάδες του ΕΚΔΔΑ, σύμφωνα με τις οικείες οργανικές διατάξεις, εξυπηρετεί τις ειδικές και αυξημένες απαιτήσεις λειτουργίας των μονάδων αυτών, που επιβάλλουν αντιστοίχως οι προϊστάμενοί τους να διαθέτουν αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και υψηλότατη επιστημονική και επαγγελματική κατάρτιση.
49	Με την προτεινόμενη διάταξη παρατείνονται οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου 249 συνολικά ατόμων για στελέχωση της Γενικής Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών και ειδικότερα της Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Κεντρικής και Βορείου Ελλάδος και των Τομέων Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών των Περιφερειακών Ενοτήτων Χαλκιδικής, Χανίων, Ανατολικής και Δυτικής Αττικής, από τη λήξη τους και έως τις 31.12.2022, με στόχο την απρόσκοπτη συνέχιση της εξυπηρέτησης μεγάλου πλήθους πληγέντων από φυσικές καταστροφές προηγούμενων ετών, αλλά και πρόσφατες. Οι συμβασιούχοι αυτοί έχουν αποκτήσει εμπειρία τόσο στην διενέργεια αυτοψιών όσο και στην έκδοση πράξεων αδειών επισκευής και εγκρίσεων στεγαστικής συνδρομής για την αποκατάσταση των πληγέντων κτηρίων και είναι απολύτως απαραίτητοι για την εξυπηρέτηση πλήθους πληγέντων πολιτών και την άμεση ανάγκη αποκατάστασης των ζημιών λόγω φυσικών καταστροφών και λοιπών εκτάκτων φαινομένων και την υποβοήθηση του έργου της Γ.Δ.Α.Ε.Φ.Κ. στην αντιμετώπιση φυσικών καταστροφών του άμεσου παρελθόντος και την αποκατάσταση των συνεπειών τους.
50	Με το προτεινόμενο άρθρο εισάγονται εξουσιοδοτικές διατάξεις.

51	Με το άρθρο 51 προτείνεται μεταβατική διάταξη, που αφορά την αξιολόγηση του προσωπικού και έχει ως στόχο την εισαγωγή πρόβλεψης για την αξιολογική περίοδο του τρέχοντος έτους, δηλαδή του 2022.
52	Στο παρόν άρθρο τίθενται οι καταργούμενες διατάξεις.
53	Με το άρθρο 53 ορίζεται η έναρξη ισχύος του προτεινόμενου σχεδίου νόμου.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

18.	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	-------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών	X				
		Εξοικονόμηση χρόνου	X				
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα	X				
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών	X				
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών					
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών					
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Με την προτεινόμενη ρύθμιση του (Τμήματος Β) 'Μέρους Α', με την οποία προσδιορίζονται οι κρίσιμες δεξιότητες για την επιτέλεση των καθηκόντων των υπηρετούντων στο δημόσιο τομέα υπαλλήλων, επιτυγχάνονται η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ειδικότερα, η θέσπιση ενός προκαθορισμένου ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων αναμένεται ότι θα επιφέρει την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στην αξιοπιστία της δημόσιας διοίκησης, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας σε όλες τις διαδικασίες του ανθρωπίνου δυναμικού του δημοσίου τομέα.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση του Μέρους Β', με την οποία εισάγεται νέο σύστημα αξιολόγησης και στοχοθεσίας, επιτυγχάνονται η απλοποίηση των υφιστάμενων διαδικασιών αξιολόγησης και στοχοθεσίας και η θέσπιση νέων, πιο αποδοτικών, διαφανών και λειτουργικών διαδικασιών. Ειδικότερα, τα οφέλη των προτεινόμενων ρυθμίσεων, αναφορικά με το νέο πλαίσιο αξιολόγησης και στοχοθεσίας, παρατίθενται ακολούθως:

- Διαμορφώνεται ένα νέο δυναμικό σύστημα αξιολόγησης, μέσω του οποίου παρακολουθείται καθ' όλη τη διάρκεια του έτους η πρόοδος των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα και δίνονται ευκαιρίες για αναπροσαρμογές και βελτιώσεις μέσω της συχνής ανατροφοδότησης.
- Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις, η αξιολόγηση θα ολοκληρώνεται σε απόλυτο χρονικό συντονισμό με την ετήσια στοχοθεσία, δηλαδή εντός του ιδίου έτους.
- Καθιερώνεται νέα απλούστερη και εύκολη διαδικασία αξιολόγησης, με τη σύσταση ευέλικτων επιτροπών υψηλής εξειδίκευσης για την παρακολούθηση της απόδοσης των υπαλλήλων.
- Η νέα διαδικασία αξιολόγησης, που εισάγεται, δύναται να πραγματοποιηθεί μέσω της χρήσης σύγχρονων και εύχρηστων ψηφιακών εργαλείων, συμβάλλοντας στην εξοικονόμηση του χρόνου των υπαλλήλων. Περαιτέρω, τα έντυπα της νέας διαδικασίας αξιολόγησης απαιτούν λιγότερα βήματα συμπλήρωσης, καθώς στην πλειοψηφία τους αποτελούν σύντομα ερωτηματολόγια, μειώνοντας, με αυτό τον τρόπο, τον χρόνο που αφιερώνουν σήμερα οι υπάλληλοι για τη διεκπεραίωση των εν λόγω διαδικασιών.
- Η διενέργεια της νέας απλουστευμένης διαδικασίας αξιολόγησης αναμένεται ότι θα έχει μειωμένο συνολικό κόστος για τον δημόσιο προϋπολογισμό, αλλά, επιπροσθέτως, και μειωμένο διοικητικό βάρος για το σύνολο των υπαλλήλων των φορέων του δημοσίου, οι οποίοι θα διενεργούν τις αξιολογήσεις εύκολα και αποτελεσματικά.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση του Μέρους Γ', η άσκηση των αρμοδιοτήτων του θεσμού, από υψηλών προσόντων υπαλλήλους του δημοσίου τομέα, θεωρείται πως θα βελτιώσει την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα του ανθρωπίνου δυναμικού των φορέων, ανεξαρτήτως εργασιακής σχέσης, μιας και διασφαλίζεται η δυνατότητά τους, όπως και των εμπλεκόμενων οργανικών μονάδων, να αναζητούν υποστήριξη, ενημέρωση και συμβουλή σχετικά με θέματα που άπτονται του νέου συστήματος αξιολόγησης.

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	--------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία					
		Υποδομή / εξοπλισμός					
		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκόμενων					
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση					
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	----------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

21.	Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη). Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.

ΣΤ: Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	- Παρ. 1 άρθρου 5 και 103 (η αρχή της αξιοκρατίας στη δημόσια διοίκηση) - Παρ. 1 άρθρου 25 και 103 (η αρχή της διαφάνειας στη δημόσια διοίκηση)	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
☐	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
☐	Κανονισμός	
☐	Οδηγία	
☐	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
☐	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
☐	Διεθνείς συμβάσεις	

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
		Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης
☐	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	

☐	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
	Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης	
☐	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	
☐	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
☐	Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
30.	Κατάργηση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση	Καταργούμενες διατάξεις

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων		
	Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας

32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων			
	Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)

Σχέδιο νόμου
του Υπουργείου Εσωτερικών
«Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της
αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό
του δημοσίου τομέα»

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΤΜΗΜΑ Α΄: ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ	
Άρθρο 1	Σκοπός
Άρθρο 2	Αντικείμενο
ΤΜΗΜΑ Β΄: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ - ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ – ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ – ΚΟΙΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
ΜΕΡΟΣ Α΄: ΕΝΙΑΙΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	
Άρθρο 3	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 4	Θέσπιση Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων
Άρθρο 5	Περιεχόμενο Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων
ΜΕΡΟΣ Β΄: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ – ΟΡΙΣΜΟΙ	
Άρθρο 6	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 7	Ορισμοί
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
Άρθρο 8	Αξιολογητές
Άρθρο 9	Γενικές αρχές συστήματος αξιολόγησης
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ	
Άρθρο 10	Διαδικασία καθορισμού και αναθεώρησης στόχων
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ	
Άρθρο 11	Διαδικασία αξιολόγησης προϊσταμένων
Άρθρο 12	Βαθμολογία αξιολογούμενων προϊσταμένων
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	
Άρθρο 13	Διαδικασία αξιολόγησης υπαλλήλων
Άρθρο 14	Υπάλληλοι υψηλής απόδοσης και δυνατοτήτων
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄: ΕΝΣΤΑΣΕΙΣ – ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
Άρθρο 15	Ενστάσεις
Άρθρο 16	Επιτροπές Εποπτείας Αξιολόγησης
ΜΕΡΟΣ Γ΄: ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄: ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΥΠΑΓΩΓΗ – ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	
Άρθρο 17	Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
Άρθρο 18	Αρμοδιότητες Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΜΗΤΡΩΟ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ, ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ	
Άρθρο 19	Σύσταση, τήρηση και εγγραφή στο Μητρώο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Άρθρο 20	Πιστοποίηση Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
Άρθρο 21	Κάλυψη θέσεων Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ': ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ	
Άρθρο 22	Θητεία, υπηρεσιακή κατάσταση, μισθοδοσία και εκθέσεις αξιολόγησης της απόδοσης των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
Άρθρο 23	Συντονισμός Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (Δίκτυο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού)
ΜΕΡΟΣ Δ': ΚΙΝΗΤΡΑ, ΑΝΤΑΜΟΙΒΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	
Άρθρο 24	Σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων συνδεδεμένο με το Ετήσιο Σχέδιο Δράσης των Υπουργείων
Άρθρο 25	Σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων που εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και στην υλοποίηση έργων συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων
Άρθρο 26	Κίνητρο επίτευξης δημοσιονομικών στόχων
Άρθρο 27	Προσωρινό σύστημα ανταμοιβής δικαστικών υπαλλήλων
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β': ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ	
Άρθρο 28	Αναστολή μείωσης προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων
ΜΕΡΟΣ Ε': ΚΟΙΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (ΚΠΑ)	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΟΡΙΣΜΟΙ	
Άρθρο 29	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 30	Ορισμοί
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β': ΔΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΠΑ	
Άρθρο 31	Φορέας ελέγχου ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ
Άρθρο 32	Απονομή πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ και διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις
Άρθρο 33	Κίνητρα για την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 5 ν. 4440/2016 και παρ. 6 άρθρου 51 ν. 4622/2019
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ': ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ – ΑΠΟΝΟΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ – ΚΥΚΛΟΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	
Άρθρο 34	Πιστοποίηση ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ
Άρθρο 35	Απονομή διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις
Άρθρο 36	Κύκλος ποιότητας δημόσιων οργανώσεων
ΤΜΗΜΑ Γ': ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΙΔΙΑΙΤΕΡΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΟΥ Ν. 4622/2019 – ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ – ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ Ν. 4622/2019	
Άρθρο 37	Στοιχεία συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων – Προσθήκη νέου άρθρου 47Α στον ν. 4622/2019
Άρθρο 38	Αρμοδιότητες Επιτροπής Δεοντολογίας της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας - Προσθήκη περ. ε' στην παρ. 1 του άρθρου 74 του ν. 4622/2019
Άρθρο 39	Κωλύματα και ασυμβίβαστα μετακλητών υπαλλήλων και ειδικών συμβούλων – Τροποποίηση άρθρου 76 ν. 4622/2019
Άρθρο 40	Ερμηνευτική διάταξη άρθρου 39 ν. 4622/2019

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄: ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΑΝΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ - ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ Ν. 4795/2021	
Άρθρο 41	Ρυθμίσεις για τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου - Τροποποίηση άρθρου 9 ν. 4795/2021
Άρθρο 42	Εξουσιοδοτική διάταξη ως προς τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 79 ν. 4795/2021
Άρθρο 43	Σύσταση Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στις ανεξάρτητες αρχές - Προσθήκη νέας παρ. 11 στο άρθρο 81 του ν. 4795/2021
Άρθρο 44	Νομοτεχνική βελτίωση - Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 83 ν. 4795/2021
Άρθρο 45	Αποδοχές Συμβούλου Ακεραιότητας – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 29 ν. 4795/2021
Άρθρο 46	Σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στις ανεξάρτητες αρχές– Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4795/2021
Άρθρο 47	Μεταβατική διάταξη ως προς Συμβούλους Ακεραιότητας -Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 82 ν. 4795/2021
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄: ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	
Άρθρο 48	Ορισμός προϊσταμένων στις υπηρεσιακές μονάδες του ΕΚΔΔΑ – Αντικατάσταση παρ. 4 άρθρου 11 ν. 1388/1983
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄: ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	
Άρθρο 49	Ανανέωση συμβάσεων εργασίας προσωπικού ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου Τομέων Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών της Γενικής Γραμματείας Υποδομών του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών
ΤΜΗΜΑ Δ΄: ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ, ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
Άρθρο 50	Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 51	Μεταβατικές διατάξεις
Άρθρο 52	Καταργούμενες διατάξεις
ΤΜΗΜΑ Ε΄: ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ	
Άρθρο 53	Έναρξη ισχύος

**ΤΜΗΜΑ Α΄
ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ**

Άρθρο 1

Σκοπός

Σκοπός του παρόντος είναι η βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου τομέα μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ανάπτυξη και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού και την εισαγωγή της έννοιας της αυτοαξιολόγησης. Αυτό επιτυγχάνεται με τον προσδιορισμό των απαραίτητων για την άσκηση των καθηκόντων του προσωπικού δεξιοτήτων και την αξιολόγησή του, μέσω στόχων, στην κατεύθυνση τόσο της συνεχιζόμενης βελτίωσης και ανάπτυξης όσο και της επιβράβευσης της απόδοσής του. Επιπλέον, επιδιώκεται η ενίσχυση της διαφάνειας του πλαισίου που διέπει τους συνεργάτες των ιδιαίτερων γραφείων των μελών της Κυβέρνησης, των Υφυπουργών και των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων του άρθρου 46 του ν. 4622/2019 (Α' 133).

Άρθρο 2 **Αντικείμενο**

Αντικείμενο του παρόντος είναι ο καθορισμός ενός ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, η θέσπιση ενός νέου, λειτουργικού και διαφανούς πλαισίου στοχοθεσίας και αξιολόγησης της απόδοσης στον δημόσιο τομέα, η εγκαθίδρυση του θεσμού του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στη δημόσια διοίκηση, η καθιέρωση ενός συστήματος ανταμοιβής των δημόσιων υπαλλήλων και η υιοθέτηση μιας μεθόδου αυτοαξιολόγησης των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου τομέα. Εισάγονται, επίσης, ρυθμίσεις για τους συνεργάτες των ιδιαίτερων γραφείων των μελών της Κυβέρνησης, των Υφυπουργών, των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων του άρθρου 46 του ν. 4622/2019 (Α' 133), με σκοπό τη διασφάλιση της ακεραιότητας και της λογοδοσίας των εν λόγω προσώπων, μέσω της δημοσιοποίησης των στοιχείων τους, αλλά και της αποσαφήνισης των υποχρεώσεών τους, τόσο κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των καθηκόντων τους, όσο και μετά τον τερματισμό της.

ΤΜΗΜΑ Β' **ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ – ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ** **ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ – ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ – ΚΟΙΝΟ** **ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

ΜΕΡΟΣ Α' **ΕΝΙΑΙΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

Άρθρο 3 **Πεδίο εφαρμογής**

Οι ρυθμίσεις του παρόντος Μέρους εφαρμόζονται στους φορείς του δημόσιου τομέα, που υπάγονται στην παρ. 1 του άρθρου 2 του ν. 4765/2021 (Α' 6) και δύνανται να λαμβάνονται υπόψη κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση, ιδίως, των διαδικασιών επιλογής προσωπικού, επιλογής προϊσταμένων, αξιολόγησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού τους.

Άρθρο 4

Θέσπιση Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων

1. Θεσπίζεται Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων για τους υπαλλήλους που υπηρετούν στον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με το άρθρο 3.
2. Το Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων περιλαμβάνει τις ακόλουθες δεξιότητες: α) πολιτοκεντρικότητα, β) ομαδικότητα, γ) προσαρμοστικότητα, δ) προσανατολισμός στο αποτέλεσμα, ε) οργάνωση και προγραμματισμός, στ) επίλυση προβλημάτων και δημιουργικότητα, ζ) επαγγελματισμός και ακεραιότητα, η) διαχείριση γνώσης και θ) ηγετικότητα.

Άρθρο 5

Περιεχόμενο Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων

Το περιεχόμενο κάθε μίας των δεξιοτήτων του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων περιλαμβάνει:

α) Η πολιτοκεντρικότητα:

αα) Το ειλικρινές και αυξημένο ενδιαφέρον του υπαλλήλου για τον πολίτη και την κατανόηση των αναγκών του.

αβ) Την εξυπηρέτηση του πολίτη με ταχύτητα, ευγένεια και συνέπεια.

αγ) Τη διευκόλυνση του πολίτη στις συναλλαγές και επαφές του με τη δημόσια διοίκηση.

αδ) Την παροχή κατάλληλων συμβουλών και υποστήριξης στον πολίτη, ώστε η ικανοποίησή του να διατηρείται σε υψηλά επίπεδα.

β) Η ομαδικότητα:

βα) Τη συνεχή προσπάθεια για αλληλοϋποστήριξη των υπαλλήλων με ηρεμία, ευγένεια και θετική διάθεση, χωρίς εντάσεις και διαπληκτισμούς.

ββ) Τη συνεργασία με τρόπο ομαδικό προς εκπλήρωση του δημόσιου συμφέροντος και των σκοπών που επιδιώκει ο φορέας, στον οποίο υπηρετούν οι υπάλληλοι, καθώς και προς την επίτευξη των στόχων της θέσης ή της μονάδας ή της υπηρεσίας τους.

γ) Η «προσαρμοστικότητα»:

γα) Την αποτελεσματική και έγκαιρη ανταπόκριση του υπαλλήλου σε νέες συνθήκες και δεδομένα, με την πραγματοποίηση των απαραίτητων ενεργειών, που συμβάλλουν στην προσαρμογή τόσο του ιδίου όσο και του τρόπου εκτέλεσης της εργασίας του.

γβ) Την ευελιξία και ανθεκτικότητα του υπαλλήλου στις αλλαγές, με αποτελεσματική διαχείριση ενδεχόμενων κρίσεων και έκτακτων συνθηκών στην εργασία, με γνώμονα την αναζήτηση της βέλτιστης λύσης και τη σωστή λήψη αποφάσεων, προς όφελος του πολίτη και της κοινωνίας.

δ) Ο προσανατολισμός στο αποτέλεσμα:

δα) Τη διαρκή προσπάθεια και προσήλωση του υπαλλήλου στην ολοκλήρωση με τον καλύτερο δυνατό τρόπο των δράσεων ή εργασιών, που έχει αναλάβει, στο ανώτερο δυνατό επίπεδο επίτευξης και μέσα στον ταχύτερο δυνατό χρόνο.

δβ) Τη συνέπεια, τη διάθεση, το ενδιαφέρον και το κίνητρο του υπαλλήλου ως προς την έγκαιρη και αποτελεσματική ολοκλήρωση των καθηκόντων του, και την ποιότητα των τελικών παραδοτέων της εργασίας του.

ε) Η οργάνωση και ο προγραμματισμός:

εα) Την κατάλληλη ιεράρχηση των καθηκόντων του υπαλλήλου και των καθημερινών υποχρεώσεών του, καθώς και την τήρηση προθεσμιών με προσήκουσα διαχείριση του χρόνου.

εβ) Τη διατήρηση σταθερών ρυθμών στη ροή εργασίας του με καλό χρονοπρογραμματισμό για την ολοκλήρωση των καθηκόντων του.

εγ) Την αναπροσαρμογή των δραστηριοτήτων, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.

στ) Η επίλυση προβλημάτων και η δημιουργικότητα:

στα) Την αυξημένη ικανότητα αναγνώρισης και επίλυσης των ζητημάτων, που προκύπτουν στην εργασία.

στβ) Την προσπάθεια προσέγγισης με πρωτότυπο και καινοτόμο τρόπο των εργασιών και δραστηριοτήτων, για τις οποίες δεν υπάρχει έτοιμη ή προκαθορισμένη λύση.

στγ) Την ικανότητα εφαρμογής πρωτότυπων, νέων ιδεών και καινοτόμων λύσεων με την ανάπτυξη και εφαρμογή πρωτότυπων και νέων ιδεών, οι οποίες μπορεί να βελτιώσουν την υπάρχουσα κατάσταση ή να επιλύσουν το πρόβλημα.

ζ) Ο επαγγελματισμός και η ακεραιότητα:

ζα) Τη διαρκή προσπάθεια ολοκλήρωσης των ευθυνών και αρμοδιοτήτων του υπαλλήλου με τήρηση του συνόλου των αξιών, κανόνων και αρχών, που διέπει κάθε πτυχή της δραστηριότητας της υπηρεσίας.

ζβ) Την ανάληψη ευθυνών και πρωτοβουλιών για την υλοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί, ασκώντας επίβλεψη, όπου χρειάζεται, στο πλαίσιο της θέσης ή της μονάδας ή της υπηρεσίας γενικότερα και ενεργώντας με βάση τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας αυτής.

η) Η διαχείριση γνώσης:

ηα) Την αυξημένη προθυμία και ικανότητα για μάθηση και αποτελεσματική χρήση της αποκτηθείσας γνώσης προς όφελος της υπηρεσίας.

ηβ) Την αποτελεσματική αξιοποίηση της εμπειρίας του υπαλλήλου, προς τον σκοπό ανάπτυξης των γνώσεων ή των δεξιοτήτων του.

ηγ) Την εφαρμογή της διαδικασίας μάθησης και της διάθεσης για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη στην κατεύθυνση της βελτίωσης της απόδοσης τόσο ατομικά όσο και συλλογικά, σε νέες καταστάσεις στην εργασία.

θ) Η ηγετικότητα:

θα) Τη δημιουργία του απαραίτητου κλίματος εργασίας, παρακίνησης, κινητοποίησης και καλλιέργειας σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ των συναδέλφων για την επίτευξη των στόχων της ομάδας.

θβ) Την έγκαιρη, αποτελεσματική, υπεύθυνη και ορθή λήψη αποφάσεων για την επίλυση συγκρούσεων και την αντιμετώπιση καθημερινών και έκτακτων ζητημάτων και προβλημάτων, που αντιμετωπίζει η ομάδα.

θγ) Την ικανότητα διεύθυνσης, διοίκησης και καθοδήγησης της δραστηριότητας μιας ομάδας, στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του υπαλλήλου, προς επίτευξη ενός κοινού στόχου.

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 6

Πεδίο εφαρμογής

1. Στο σύστημα αξιολόγησης του παρόντος Μέρους υπάγονται οι μόνιμοι πολιτικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.):

α) του Δημοσίου,

β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμού,

γ) των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (ν.π.δ.δ.),

δ) των Ανεξάρτητων Αρχών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων,

ε) των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων (Π.Ε.Δ.), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε.),

στ) των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξης Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, οι οποίοι επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό,

Στο σύστημα αξιολόγησης του παρόντος υπάγονται επίσης οι ιατροί και οδοντίατροι του κλάδου δημόσιας υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας.

2. Στο σύστημα αξιολόγησης του παρόντος δεν υπάγονται:

α) Οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Εξαιρούνται οι εκπαιδευτικοί, που υπηρετούν με απόσπαση σε υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, στο Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής ή σε άλλες υπηρεσίες και φορείς του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και ασκούν διοικητικά καθήκοντα. Οι υπάλληλοι αυτοί υπάγονται στο σύστημα αξιολόγησης του παρόντος, για τον χρόνο της απόσπασής τους.

β) Οι θρησκευτικοί λειτουργοί των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξης Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό,

γ) Οι υπάλληλοι και λειτουργοί, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Μέρους Β' του ν. 3205/2003 (Α' 297), καθώς και το Ειδικό Τεχνικό Εργαστηριακό Προσωπικό των Α.Ε.Ι..

3. Τα ειδικά συστήματα αξιολόγησης, τα οποία δεν καταργούνται με το άρθρο 40, διατηρούνται σε ισχύ.

Άρθρο 7

Ορισμοί

Για τους σκοπούς του παρόντος Μέρους, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α. «Έτος αναφοράς»: Το χρονικό διάστημα, για το οποίο αξιολογούνται ο υπάλληλος και ο προϊστάμενος οργανικής μονάδας. Το έτος αναφοράς συμπίπτει με το ημερολογιακό έτος.

β. «Κύκλος αξιολόγησης»: Οι ενέργειες αξιολόγησης, οι οποίες πραγματοποιούνται εντός του έτους αναφοράς.

γ. «Στοχοθεσία»: Η διαδικασία καθορισμού των στόχων κάθε οργανικής μονάδας για το έτος αναφοράς.

δ. «Σφυγμός ομάδας»: Η αποτύπωση της γνώμης των άμεσα ιεραρχικά υφισταμένων της οργανικής μονάδας, της οποίας προΐσταται ο Αξιολογητής τους για τον τρόπο λειτουργίας και

διοίκησης της οργανικής μονάδας, καθώς και τις σχέσεις και τη συνεργασία μεταξύ των μελών αυτής.

ε. «Επίτευξη στόχων»: Ο βαθμός υλοποίησης των στόχων, που έχουν τεθεί σε κάθε οργανική μονάδα.

στ. «Προς ανάπτυξη δεξιότητες»: Οι δεξιότητες του αξιολογούμενου προϊσταμένου και υπαλλήλου, οι οποίες δεν είναι επαρκώς αναπτυγμένες, με βάση τον ρόλο του στην ομάδα και την κρίση του Αξιολογητή του, και χρήζουν περαιτέρω βελτίωσης.

ζ. «Δυνατές δεξιότητες»: Οι δεξιότητες του αξιολογούμενου προϊσταμένου και υπαλλήλου οι οποίες είναι σε μεγάλο βαθμό αναπτυγμένες, με βάση τον ρόλο του στην ομάδα και την κρίση του Αξιολογητή του, δηλαδή ο αξιολογούμενος εμφανίζει πολλά στοιχεία της δεξιότητας.

η. «Αποτύπωση δεξιοτήτων προϊσταμένου»: Η βαθμολόγηση του επιπέδου των δεξιοτήτων του αξιολογούμενου προϊσταμένου, καθώς και η επιλογή των δυνατών και των προς ανάπτυξη δεξιοτήτων από τον Αξιολογητή.

θ. «Αποτύπωση δεξιοτήτων υπαλλήλου»: Η επιλογή των δυνατών και των προς ανάπτυξη δεξιοτήτων του αξιολογούμενου υπαλλήλου από τον Αξιολογητή.

ι. «Σχέδιο ανάπτυξης»: Το σύνολο των δράσεων, που κρίνονται ως κατάλληλες, προκειμένου να αναπτυχθούν δεξιότητες του αξιολογούμενου, οι οποίες δεν είναι επαρκώς αναπτυγμένες, με βάση τον ρόλο του στην ομάδα και την κρίση του Αξιολογητή. Η υλοποίησή του λαμβάνει χώρα στο έτος αναφοράς που έπεται του κύκλου αξιολόγησης.

ια. «Έκθεση αξιολόγησης προϊσταμένου»: Η έκθεση, που συντάσσεται και υποβάλλεται αρμοδίως από τον Αξιολογητή κατόπιν ολοκλήρωσης της διαδικασίας αξιολόγησης προϊσταμένων και περιλαμβάνει: α) τη βαθμολογία του αξιολογούμενου, σύμφωνα με το άρθρο 12, β) την υποχρεωτική επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων προς ανάπτυξη και μίας (1) έως τριών (3) δυνατών δεξιοτήτων, και γ) την ειδική αιτιολογία, όπου αυτή απαιτείται.

ιβ. «Έκθεση αξιολόγησης υπαλλήλου»: Η έκθεση που συντάσσεται και υποβάλλεται αρμοδίως από τον Αξιολογητή κατόπιν ολοκλήρωσης της διαδικασίας αξιολόγησης υπαλλήλων και περιλαμβάνει: α) την υποχρεωτική επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων προς ανάπτυξη και μίας (1) έως τριών (3) δυνατών δεξιοτήτων, και β) την ειδική αιτιολογία, όπου αυτή απαιτείται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Άρθρο 8

Αξιολογητές

1. Ως Αξιολογητής των υπαλλήλων και των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, ορίζεται ο άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενός τους. Στην περίπτωση των προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, ως Αξιολογητής ορίζεται ο αρμόδιος Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας ή ο Υπηρεσιακός Γραμματέας του Υπουργείου ή το ανώτερο μονοπρόσωπο διοικητικό όργανο της Υπηρεσίας.

2. Ως προϊστάμενοι, κατά την έννοια της παρ. 1, νοούνται οι πολιτικοί υπάλληλοι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή αξιωματικοί των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας, που κατέχουν θέση, η οποία αποτελεί την κορυφή της οικείας οργανικής μονάδας, καθώς και οι μετακλητοί ή με θητεία υπάλληλοι, οι οποίοι κατέχουν τέτοια θέση σύμφωνα με ειδικές διατάξεις, συμπεριλαμβανομένων και των νόμιμων αναπληρωτών τους, ανεξαρτήτως αν

υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 6. Οι Αξιολογητές που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 6 διατηρούν τις υποχρεώσεις τους σχετικά με τη στοχοθεσία και την αξιολόγηση των υφιστάμενων τους υπαλλήλων, σύμφωνα με όσα προβλέπονται στα άρθρα 9 έως 13.

3. Προκειμένου για αυτοτελείς υπηρεσιακές μονάδες αποκεντρωμένων ή αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών ή ν.π.δ.δ., ο Υπηρεσιακός Γραμματέας του Υπουργείου ή ο οικείος Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας ή ο Συντονιστής της Αποκεντρωμένης Διοίκησης ή το μονομελές όργανο διοίκησης ή, αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης ορίζονται ως Αξιολογητές για τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων, που υπάγονται απευθείας σε αυτούς, καθώς και για τους υπαλλήλους, που υπηρετούν στο γραφείο τους ή υπάγονται σε αυτούς.

4. Ως Αξιολογητής των υπαλλήλων, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος και υπηρετούν σε γραφείο μέλους της Κυβέρνησης, Υφυπουργού ή Γενικού Γραμματέα ορίζεται ο Διευθυντής του οικείου Γραφείου. Εάν δεν υπάρχει Διευθυντής, καθώς και στην περίπτωση των υπαλλήλων που υπηρετούν σε γραφείο Ειδικού Γραμματέα, ορίζεται το μέλος της Κυβέρνησης, ο Υφυπουργός, ο Γενικός ή ο Ειδικός Γραμματέας, αντιστοίχως. Ως Αξιολογητής του Διευθυντή του Γραφείου του μέλους της Κυβέρνησης ή του Υφυπουργού ή του Γενικού Γραμματέα ορίζεται το οικείο μέλος της Κυβέρνησης, ο Υφυπουργός ή ο Γενικός Γραμματέας, αντιστοίχως, εφόσον ο Διευθυντής υπάγεται στις διατάξεις του παρόντος.

5. Ως Αξιολογητής των προϊσταμένων των αυτοτελών οργανικών μονάδων επιπέδου Διεύθυνσης ή Τμήματος, οι οποίες υπάγονται απευθείας σε μέλος της Κυβέρνησης ή Υφυπουργό, ορίζεται αντιστοίχως το οικείο μέλος της Κυβέρνησης ή ο Υφυπουργός.

6. Ως Αξιολογητής των προϊσταμένων των διευθύνσεων, των αυτοτελών τμημάτων ή των αυτοτελών γραφείων, καθώς και των υπαλλήλων των υπηρεσιών των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, των νομικών προσώπων αυτών, ορίζεται ο οικείος Δήμαρχος ή Περιφερειάρχης ή ο Πρόεδρος του νομικού προσώπου, αντιστοίχως, εφόσον οι ανωτέρω υπάλληλοι υπάγονται απευθείας σε αυτόν.

7. Για την περίπτωση αποσπασμένου υπαλλήλου, ως Αξιολογητής ορίζεται ο προϊστάμενος της υπηρεσίας, στην οποία είναι αποσπασμένος ο υπάλληλος, εφόσον υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος. Οι αποσπασμένοι προϊστάμενοι ή υπάλληλοι σε υπηρεσίες στις οποίες εφαρμόζεται ειδικό σύστημα αξιολόγησης, αξιολογούνται με βάση το σύστημα αυτό, για τον χρόνο της απόσπασής τους. Ειδικά ως προς τους αποσπασμένους υπαλλήλους σε γραφεία βουλευτών ή Ελλήνων βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ως Αξιολογητής ορίζεται ο οικείος βουλευτής ή ευρωβουλευτής.

8. Αν ο προϊστάμενος άσκησε καθήκοντα για έξι (6) τουλάχιστον μήνες αλλά η υπαλληλική σχέση λύθηκε, λόγω παραίτησης ή αυτοδίκαιης απόλυσής από την υπηρεσία, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται και υποβάλλονται, με μέριμνα της αρμόδιας μονάδας διοικητικού ή προσωπικού, πριν από την αποχώρησή του. Κατ' εξαίρεση, όταν αξιολογητές είναι μέλος της Κυβέρνησης, Υφυπουργός, Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας, το μονομελές όργανο διοίκησης ή ο πρόεδρος συλλογικού οργάνου διοίκησης ή ο Διευθυντής του Γραφείου του μέλους της Κυβέρνησης ή του Υφυπουργού ή του Γενικού Γραμματέα, μπορεί να συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης και για χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών (3) μηνών υπηρεσίας και σε περίπτωση που οι πιο πάνω αποχωρήσουν από τη θέση τους μπορεί να συντάσσονται εκθέσεις αξιολόγησης μέχρι και εξήντα (60) ημέρες μετά την αποχώρησή τους.

9. Σε περίπτωση πραγματικής αδυναμίας του προϊσταμένου, που ενεργεί ως Αξιολογητής, τις εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσει ο νόμιμος αναπληρωτής του, εφόσον αυτός εκτελούσε χρέη αναπληρωτή προϊσταμένου για το ένα τρίτο (1/3) τουλάχιστον της αξιολογικής περιόδου. Σε αντίθετη

περίπτωση, καθώς και όταν δεν υπάρχει νόμιμος αναπληρωτής, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται, κατ' εξαίρεση, από τον άμεσο προϊστάμενο του Αξιολογητή.

Άρθρο 9

Γενικές αρχές συστήματος αξιολόγησης

1. Οι Αξιολογητές έχουν υποχρέωση να διενεργούν την αξιολόγηση των άμεσα ιεραρχικά υφισταμένων τους.
2. Αρμόδια για την ορθή τήρηση των διαδικασιών αξιολόγησης είναι η οικεία μονάδα προσωπικού ή διοικητικού, η οποία μεριμνά για τον ορισμό των αξιολογούμενων και των Αξιολογητών. Αν η μονάδα του πρώτου εδαφίου διαπιστώσει οποιαδήποτε παράλειψη ή πλημμελή ή μη ορθή συμπλήρωση των εντύπων, που αποτυπώνουν τον σφυγμό ομάδας, την επίτευξη στόχων, τις δεξιότητες προϊσταμένου και υπαλλήλου, μεριμνά για την αρμοδίως ορθή συμπλήρωση ή διόρθωση αυτών. Μετά από την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης των άρθρων 11 και 13 από τους Αξιολογητές, η οικεία μονάδα προσωπικού ή διοικητικού διενεργεί έλεγχο τυπικής ορθότητας και πληρότητας των εκθέσεων.
3. Μετά από την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης των άρθρων 11 και 13, οι εκθέσεις αξιολόγησης των περ. ια' και ιβ' του άρθρου 7 γνωστοποιούνται, υποχρεωτικά, από την οικεία μονάδα προσωπικού ή διοικητικού στον αξιολογούμενο υπάλληλο. Ο αξιολογούμενος υπάλληλος δικαιούται να ζητεί οποτεδήποτε από την οικεία μονάδα προσωπικού ή διοικητικού και να λαμβάνει, με κάθε πρόσφορο τρόπο, πλήρη γνώση ή αντίγραφο των εκθέσεων αξιολόγησής του.
4. Οι συζητήσεις, που διεξάγονται στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης, σύμφωνα με όσα ορίζονται στα άρθρα 10 έως 13, διενεργούνται με φυσική παρουσία των μερών, καθώς και με κάθε άλλο πρόσφορο τρόπο, όπως, ιδίως, με χρήση εργαλείων τηλεδιάσκεψης.
5. Η διαδικασία αξιολόγησης των υπαλλήλων και των προϊσταμένων οργανικών μονάδων διενεργείται ηλεκτρονικά, μέσω ειδικής πλατφόρμας που εντάσσεται στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου της υποπαρ. β' της παρ. 1 του άρθρου δεύτερου του ν. 3845/2010 (Α' 65). Στην εν λόγω πλατφόρμα καταχωρίζονται, κατ' ελάχιστο, οι ημερομηνίες διεξαγωγής των συζητήσεων, υποχρεωτικής ή προαιρετικής φύσης, μεταξύ Αξιολογητή και αξιολογούμενου.
6. Η καθ' ύλην αρμόδια για θέματα αξιολόγησης προσωπικού Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών διαχειρίζεται την πλατφόρμα ηλεκτρονικής διεξαγωγής της διαδικασίας αξιολόγησης. Επιπλέον, αναλύει στατιστικά δεδομένα, συντάσσει εκθέσεις ανάλυσης δεδομένων, ελέγχει την εφαρμογή της εν γένει διαδικασίας, εντοπίζει διαμορφούμενες τάσεις και ακραίες αποκλίσεις και δύναται να εισηγείται στην αρμόδια κατά περίπτωση Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης του άρθρου 16 τη λήψη διορθωτικών μέτρων.
7. Η εφαρμογή των Σχεδίων Ανάπτυξης, που καταρτίζονται σύμφωνα με όσα ορίζονται στα άρθρα 11 και 13, έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα για τον Αξιολογητή και τον αξιολογούμενο. Ο αξιολογούμενος έχει την ευθύνη υλοποίησης των δράσεων του Σχεδίου Ανάπτυξης και ο Αξιολογητής έχει την ευθύνη παρακολούθησης της πορείας και του βαθμού υλοποίησής του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ

Άρθρο 10

Διαδικασία καθορισμού και αναθεώρησης στόχων

1. Το περιεχόμενο των Σχεδίων Δράσης των Υπουργείων, δηλαδή οι στόχοι, οι δράσεις και τα έργα τους, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί την 15η Νοεμβρίου κάθε έτους, σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 52 του ν. 4622/2019 (Α' 133), ενσωματώνεται υποχρεωτικά στους στόχους των οικείων οργανικών μονάδων, κατά λόγο αρμοδιότητας, σύμφωνα με τη διαδικασία της παρ. 4 του παρόντος.
2. Με απόφασή του, που εκδίδεται έως την 20η Δεκεμβρίου κάθε έτους, ο καθ' ύλην αρμόδιος Υπουργός δύναται να καθορίζει και να κατανέμει στις οικείες υπηρεσίες επιπρόσθετους των οριζόμενων στην παρ. 1 στόχους.
3. Με απόφασή του, που εκδίδεται έως την 20η Δεκεμβρίου κάθε έτους, το όργανο διοίκησης κάθε φορέα, του οποίου οι υπάλληλοι υπάγονται στο άρθρο 6, εκτός των Υπουργείων, καθορίζει και κατανέμει στις οικείες υπηρεσίες τις προτεραιότητες και τους στόχους του για το επόμενο έτος αναφοράς.
4. Σε κάθε ιεραρχικό επίπεδο οι στόχοι εξειδικεύονται και καθορίζονται κατόπιν συνεργασίας και συμφωνίας μεταξύ των προϊσταμένων και των κατά περίπτωση Αξιολογητών τους σύμφωνα με το άρθρο 8. Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας, ο Αξιολογητής αποφασίζει σχετικά. Η διαδικασία εξειδίκευσης και επιμερισμού των στόχων σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα ολοκληρώνεται μέχρι την 15η Ιανουαρίου κάθε έτους.
5. Ορίζεται ελάχιστος υποχρεωτικός αριθμός τριών (3) στόχων ανά οργανική μονάδα σε όλα τα επίπεδα διοίκησης, ενός (1) σε κάθε μία εκ των ακόλουθων κατηγοριών.
 - α) Παρεχόμενες υπηρεσίες της οργανικής μονάδας.
 - β) Εσωτερική οργάνωση και λειτουργία της οργανικής μονάδας.
 - γ) Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπαλλήλων της οργανικής μονάδας.
6. Με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 11 και της παρ. 3 του άρθρου 13, ορίζεται ως υποχρεωτικός στόχος στην κατηγορία γ) της παρ. 5 για κάθε προϊστάμενο, ο βαθμός υλοποίησης των Σχεδίων Ανάπτυξης των άμεσα ιεραρχικά υφισταμένων του.
7. Για κάθε στόχο που προκύπτει από τη διαδικασία των παρ. 1 έως 6 καθορίζονται επιπλέον, κατ' ελάχιστον, οι δείκτες μέτρησης του βαθμού επίτευξής του, καθώς και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησής του, σύμφωνα με την παρ. 4.
8. Οι στόχοι δύνανται να αναθεωρηθούν μόνο μία (1) φορά εντός του έτους αναφοράς, τον μήνα Μάιο, κατόπιν συζήτησης για την επισκόπηση της προόδου του άρθρου 11.
9. Οι στόχοι ανά ιεραρχικό επίπεδο και οργανική μονάδα καταχωρίζονται σε ειδική πλατφόρμα της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών.
10. Η καθ' ύλην αρμόδια για θέματα στοχοθεσίας Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών διαχειρίζεται την ειδική πλατφόρμα για τη στοχοθεσία της παρ. 10. Επιπλέον, αναλύει στατιστικά δεδομένα, συντάσσει εκθέσεις ανάλυσης δεδομένων, ελέγχει την εφαρμογή της εν γένει διαδικασίας, εντοπίζει διαμορφούμενες τάσεις και ακραίες αποκλίσεις και δύναται να εισηγείται στην αρμόδια κατά περίπτωση Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης του άρθρου 16 τη λήψη διορθωτικών μέτρων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ

Άρθρο 11

Διαδικασία αξιολόγησης προϊσταμένων

1. Η διαδικασία αξιολόγησης προϊσταμένων πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς σε τρία (3) διαδοχικά στάδια με υποχρεωτικό χαρακτήρα για τον Αξιολογητή και τον αξιολογούμενο:

A. αα) Κατά το πρώτο στάδιο που λαμβάνει χώρα τον μήνα Ιανουάριο, ο Αξιολογητής καλεί τον αξιολογούμενο σε συζήτηση για προγραμματισμό εργασιών έτους, με περιεχόμενο:

i) Τον καθορισμό των στόχων της οικείας οργανικής μονάδας για το έτος αναφοράς, σύμφωνα με το άρθρο 10.

ii) Τις προσδοκίες του αξιολογούμενου και του Αξιολογητή για το έτος αναφοράς.

iii) Το Σχέδιο Ανάπτυξης του αξιολογούμενου, που είχε συνταχθεί από τον Αξιολογητή στο τέλος του προηγούμενου κύκλου αξιολόγησης και υλοποιείται εντός του έτους αναφοράς.

αβ) Κατόπιν της συζήτησης, ο Αξιολογητής:

i) Καταχωρίζει τους προς αξιολόγηση στόχους στο έντυπο επίτευξης στόχων. Με τη συμπλήρωση και υποβολή του ως άνω εντύπου τελείται η αξιολόγηση του επιπέδου επίτευξης στόχων.

ii) Επικαιροποιεί και οριστικοποιεί, σε συνεργασία και συμφωνία με τον αξιολογούμενο, το ως άνω Σχέδιο Ανάπτυξης. Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας, ο Αξιολογητής αποφασίζει σχετικά.

B. βα) Κατά το δεύτερο στάδιο, τον μήνα Μάιο, ο Αξιολογητής καλεί τον αξιολογούμενο σε συζήτηση επισκόπησης προόδου για το χρονικό διάστημα από την έναρξη του έτους αναφοράς μέχρι τη διενέργεια της εν λόγω συζήτησης, με περιεχόμενο:

i) Την πορεία υλοποίησης και τον βαθμό επίτευξης των ορισθέντων, σύμφωνα με άρθρο 10, στόχων, καθώς και το ενδεχόμενο αναθεώρησης αυτών.

ii) Το επίπεδο των δεξιοτήτων του, όπως αυτό έχει διαμορφωθεί με τις δράσεις του υπό υλοποίηση Σχεδίου Ανάπτυξης.

iii) Την πρόοδο υλοποίησης του Σχεδίου Ανάπτυξης.

iv) Την εν γένει λειτουργία της οργανικής μονάδας, ιδίως αναφορικά με τις σχέσεις και τη συνεργασία μεταξύ των μελών της.

ββ) Μετά το πέρας της συζήτησης, ο Αξιολογητής, σε συνεργασία και συμφωνία με τον αξιολογούμενο, επικαιροποιεί:

i) το έντυπο επίτευξης στόχων, εφόσον διαπιστωθεί ανάγκη αναθεώρησης των προς αξιολόγηση στόχων, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 10 και

ii) το Σχέδιο Ανάπτυξης του αξιολογούμενου, εφόσον απαιτείται από την πορεία υλοποίησής του. Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας, ο Αξιολογητής αποφασίζει σχετικά.

Γ. Κατά το τρίτο στάδιο, που πραγματοποιείται τον μήνα Δεκέμβριο:

γα) Οι άμεσα ιεραρχικά υφιστάμενοι του αξιολογούμενου προϊσταμένου συμπληρώνουν και υποβάλλουν το έντυπο σφυγμού ομάδας για το έτος αναφοράς. Το έντυπο σφυγμού ομάδας αποτυπώνει τον σφυγμό ομάδας και περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας της οργανικής μονάδας, τις σχέσεις και τη συνεργασία μεταξύ των μελών αυτής, καθώς και κάθε θέμα, που σχετίζεται, άμεσα ή έμμεσα, με την εργασιακή καθημερινότητά της. Η συμπλήρωση και υποβολή του εν λόγω εντύπου είναι υποχρεωτική και επώνυμη.

γβ) Ακολούθως ο Αξιολογητής καλεί τον αξιολογούμενο σε συζήτηση, που αφορά στη συνολική αξιολόγηση της απόδοσής του για το έτος αναφοράς, με περιεχόμενο:

i) Τον βαθμό επίτευξης των ορισθέντων, κατά τα αναφερόμενα στο άρθρο 10 στόχων, όπως αυτοί έχουν αναθεωρηθεί.

ii) Το επίπεδο των δεξιοτήτων του αξιολογούμενου, λαμβανομένης υπόψη της υλοποίησης των δράσεων του Σχεδίου Ανάπτυξης.

iii) Τα συμπεράσματα σχετικά με την εν γένει λειτουργία της οργανικής μονάδας, της οποίας προΐσταται, ιδίως αναφορικά με τις σχέσεις και τη συνεργασία μεταξύ των μελών της, όπως προκύπτουν από τα έντυπα σφυγμού ομάδας.

γγ) Μετά το πέρας της συζήτησης, ο Αξιολογητής συντάσσει και υποβάλλει στην αρμόδια μονάδα του οικείου φορέα:

i) την έκθεση αξιολόγησης προϊσταμένου και

ii) το Σχέδιο Ανάπτυξης, που υλοποιείται το επόμενο έτος αναφοράς.

Η επιλογή των δυνατών και των προς ανάπτυξη δεξιοτήτων προκύπτει από τη βαθμολόγηση κάθε μίας εξ αυτών, σύμφωνα με το άρθρο 12. Η βαθμολόγηση του επιπέδου των δεξιοτήτων και η επιλογή των δυνατών και των προς ανάπτυξη δεξιοτήτων τελείται με τη συμπλήρωση και υποβολή του εντύπου αποτύπωσης δεξιοτήτων προϊσταμένου.

2. Καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου αξιολόγησης δύνανται να λαμβάνουν χώρα προαιρετικές συζητήσεις για επισκόπηση προόδου μεταξύ του Αξιολογητή και του αξιολογούμενου.

3. Αν για τη βαθμολογία του αξιολογούμενου προϊσταμένου, σύμφωνα με το άρθρο 12, συντρέχουν σωρευτικά οι κάτωθι προϋποθέσεις:

α) η συνολική βαθμολογία του δεν υπερβαίνει το δύο (2) με μέγιστο το πέντε (5),

β) η επιμέρους βαθμολογία του στην επίτευξη στόχων δεν υπερβαίνει το δύο (2) με μέγιστο το πέντε (5),

γ) η επιμέρους βαθμολογία του στην αποτύπωση δεξιοτήτων προϊσταμένου δεν υπερβαίνει το δύο (2) με μέγιστο το πέντε (5),

ο Αξιολογητής υποχρεούται, συμπληρωματικά, στην έκθεση αξιολόγησης να παραθέσει, ανά στόχο και δεξιότητα, ειδική και εμπειριστατωμένη αιτιολογία με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, που στοιχειοθετούν τη βαθμολογική του κρίση. Στην περίπτωση αυτή δεν υποβάλλεται Σχέδιο Ανάπτυξης. Η ανωτέρω περίπτωση αξιολόγησης συνιστά σοβαρό υπηρεσιακό λόγο απαλλαγής του προϊσταμένου από τα καθήκοντά του, σύμφωνα με το άρθρο 86 του ν. 3528/2007 (Α' 26) και το άρθρο 89 του ν. 3584/2007 (Α' 143). Αν ευδοκιμήσει ένσταση του αξιολογούμενου προϊσταμένου, που ασκείται σύμφωνα με την περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 15 του παρόντος, ο Αξιολογητής, μόλις λάβει γνώση της σχετικής απόφασης, συντάσσει αναδρομικά για το έτος αναφοράς, Σχέδιο Ανάπτυξης.

Άρθρο 12

Βαθμολογία αξιολογούμενων προϊσταμένων

1. Η συνολική βαθμολογία του αξιολογούμενου προϊσταμένου ορίζεται σε κλίμακα από ένα (1) έως πέντε (5), εξάγεται με προσέγγιση ενός (1) δεκαδικού ψηφίου και προκύπτει ως το άθροισμα της σταθμισμένης βαθμολογίας στα ακόλουθα τρία επιμέρους στοιχεία: α) Επίτευξη στόχων: πενήντα τοις εκατό (50%), β) αποτύπωση δεξιοτήτων προϊσταμένου: σαράντα τοις εκατό (40%), γ) σφυγμός ομάδας: δέκα τοις εκατό (10%), όπως αναλύεται στις παρ. 2 έως 4.

2. Η συνολική βαθμολογία που αφορά στην επίτευξη στόχων είναι ο μέσος όρος της βαθμολογίας των στόχων, που έχουν περιληφθεί στο έντυπο επίτευξης στόχων, η επίτευξη καθενός εκ των οποίων

βαθμολογείται σε πενταβάθμια περιγραφική κλίμακα, που αντιστοιχεί σε αριθμητική κλίμακα ένα (1) έως πέντε (5) ως ακολούθως:

- α) «πολύ χαμηλή επίτευξη στόχου» = ένα (1),
- β) «χαμηλή επίτευξη στόχου» = δύο (2),
- γ) «μερική επίτευξη στόχου» = τρία (3),
- δ) «επίτευξη στόχου» = τέσσερα (4),
- ε) «σημαντική υπέρβαση στόχου» = πέντε (5).

3. Η συνολική βαθμολογία των δεξιοτήτων είναι ο μέσος όρος της βαθμολογίας των δεξιοτήτων του ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων, κάθε μία εκ των οποίων βαθμολογείται στο έντυπο αποτύπωσης δεξιοτήτων προϊσταμένου σε πενταβάθμια περιγραφική κλίμακα, που αντιστοιχεί σε αριθμητική κλίμακα ένα (1) έως πέντε (5) ως ακολούθως:

- α) «ελάχιστα ή καθόλου στοιχεία της δεξιότητας» = ένα (1),
- β) «περιορισμένα στοιχεία της δεξιότητας» = δύο (2),
- γ) «επαρκή στοιχεία της δεξιότητας» = τρία (3),
- δ) «αρκετά στοιχεία της δεξιότητας» = τέσσερα (4),
- ε) «πολλά στοιχεία της δεξιότητας» = πέντε (5).

4. Η συνολική βαθμολογία του σφυγμού ομάδας είναι ο μέσος όρος της βαθμολογίας από τα έντυπα σφυγμού ομάδας, που συμπληρώνουν οι άμεσα ιεραρχικά υφιστάμενοι του αξιολογούμενου προϊσταμένου. Η βαθμολογία αυτή προκύπτει ως ο μέσος όρος της βαθμολογίας των επιμέρους ερωτήσεων, που περιέχονται στο έντυπο σφυγμού ομάδας, κάθε μία εκ των οποίων βαθμολογείται σε πενταβάθμια περιγραφική κλίμακα, που αντιστοιχεί σε αριθμητική κλίμακα ένα (1) έως πέντε (5) ως ακολούθως:

- α) «διαφωνώ απόλυτα» = ένα (1),
- β) «διαφωνώ μερικώς» = δύο (2),
- γ) «ούτε διαφωνώ – ούτε συμφωνώ» = τρία (3),
- δ) «συμφωνώ αρκετά» = τέσσερα (4),
- ε) «συμφωνώ απόλυτα» = πέντε (5).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Άρθρο 13

Διαδικασία αξιολόγησης υπαλλήλων

1. Η διαδικασία αξιολόγησης των υπαλλήλων πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς σε τρία (3) διαδοχικά στάδια με υποχρεωτικό χαρακτήρα για τον Αξιολογητή και τον αξιολογούμενο:

α) Κατά το πρώτο στάδιο, που λαμβάνει χώρα τον μήνα Ιανουάριο, μετά την ολοκλήρωση των όσων ορίζονται στην περ. Α της παρ. 1 του άρθρου 11, ο Αξιολογητής καλεί τον αξιολογούμενο σε συζήτηση για προγραμματισμό εργασιών έτους, με περιεχόμενο:

- αα) Τον ρόλο του υπαλλήλου εντός της μονάδας και στο πλαίσιο υλοποίησης των στόχων της.
- αβ) Τις προσδοκίες του αξιολογούμενου και του Αξιολογητή για το έτος αναφοράς.
- αγ) Το Σχέδιο Ανάπτυξης του αξιολογούμενου, που είχε συνταχθεί στο τέλος του προηγούμενου κύκλου αξιολόγησης και υλοποιείται εντός του έτους αναφοράς.

Μετά το πέρας της συζήτησης, ο Αξιολογητής επικαιροποιεί και οριστικοποιεί το ως άνω Σχέδιο Ανάπτυξης, σε συνεργασία και συμφωνία με τον υπάλληλο. Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας, ο Αξιολογητής αποφασίζει σχετικά.

β) Κατά το δεύτερο στάδιο, που λαμβάνει χώρα τον μήνα Μάιο, μετά την ολοκλήρωση των όσων ορίζονται στην περ. Β της παρ. 1 του άρθρου 11, ο Αξιολογητής καλεί τον αξιολογούμενο σε συζήτηση για επισκόπηση προόδου για το χρονικό διάστημα από την έναρξη του έτους αναφοράς και μέχρι τη διενέργεια της εν λόγω συζήτησης, με περιεχόμενο:

βα) Τον ρόλο του υπαλλήλου εντός της μονάδας και στο πλαίσιο υλοποίησης των στόχων της.

ββ) Την πρόοδο υλοποίησης του Σχεδίου Ανάπτυξης.

βγ) Το επίπεδο των δεξιοτήτων του, όπως αυτό διαμορφώνεται με την υλοποίηση των δράσεων του Σχεδίου Ανάπτυξης.

βδ) Την άποψη του αξιολογούμενου σχετικά με την εν γένει λειτουργία της οργανικής μονάδας, ιδίως αναφορικά με τις σχέσεις και τη συνεργασία μεταξύ των μελών της, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο, που σχετίζεται με τον τρόπο παροχής υπηρεσιών, όπως, προτάσεις σχετικά με την απλούστευση διαδικασιών και την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών.

Μετά το πέρας της συζήτησης, ο Αξιολογητής επικαιροποιεί το ως άνω Σχέδιο Ανάπτυξης, εφόσον απαιτείται από την πορεία υλοποίησής του και σε συνεργασία και συμφωνία με τον υπάλληλο. Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας, ο Αξιολογητής αποφασίζει σχετικά.

γ) Κατά το τρίτο στάδιο που λαμβάνει χώρα τον μήνα Δεκέμβριο, μετά την ολοκλήρωση των όσων ορίζονται στην περ. Γ της παρ. 1 του άρθρου 11, ο Αξιολογητής καλεί τον υπάλληλο σε συζήτηση με περιεχόμενο το επίπεδο των δεξιοτήτων του, λαμβανομένης υπόψη της υλοποίησης των δράσεων του Σχεδίου Ανάπτυξης.

Μετά το πέρας της συζήτησης, ο Αξιολογητής συντάσσει και υποβάλλει στην αρμόδια μονάδα του οικείου φορέα:

γα) την έκθεση αξιολόγησης υπαλλήλου και

γβ) το Σχέδιο Ανάπτυξης που υλοποιείται το επόμενο έτος αναφοράς.

Η επιλογή των δυνατών και των προς ανάπτυξη δεξιοτήτων τελείται με την υποβολή του εντύπου αξιολόγησης δεξιοτήτων υπαλλήλου.

2. Καθ' όλη τη διάρκεια του έτους αναφοράς, δύνανται να λαμβάνουν χώρα προαιρετικές συζητήσεις για επισκόπηση προόδου μεταξύ του Αξιολογητή και του αξιολογούμενου.

3. Αν ο Αξιολογητής, συνεπεία συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, κρίνει ότι το επίπεδο δεξιοτήτων του αξιολογούμενου υπαλλήλου καθιστά εξαιρετικά δυσχερή την ανάληψη βελτιωτικών και αναπτυξιακών πρωτοβουλιών: α) δεν συντάσσει Σχέδιο Ανάπτυξης, β) δεν επιλέγει δυνατές δεξιότητες και δεξιότητες προς ανάπτυξη στο έντυπο αποτύπωσης δεξιοτήτων υπαλλήλου και γ) συντάσσει την έκθεση αξιολόγησης παραθέτοντας στο ειδικό προς τούτο πεδίο, ανά δεξιότητα, ειδική και εμπεριστατωμένη αιτιολογία με καταγραφή των ως άνω συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, που στοιχειοθετούν τη συγκεκριμένη κρίση του. Η ανωτέρω περίπτωση αξιολόγησης παραπέμπεται στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο του οικείου φορέα για τη διαμόρφωση κρίσης σύμφωνα με το άρθρο 83 του ν. 3528/2007 (Α' 26) και το άρθρο 86 του ν. 3584/2007 (Α' 143). Αν ευδοκιμήσει ένσταση του αξιολογούμενου υπαλλήλου, που ασκείται σύμφωνα με την περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 15 του παρόντος, ο Αξιολογητής, μόλις λάβει γνώση της σχετικής απόφασης, συντάσσει αναδρομικά για το έτος αναφοράς, το Σχέδιο Ανάπτυξης και το έντυπο αποτύπωσης δεξιοτήτων υπαλλήλου, επιλέγοντας δυνατές και προς ανάπτυξη δεξιότητες.

Άρθρο 14

Υπάλληλοι υψηλής απόδοσης και δυνατοτήτων

Αν ο Αξιολογητής κρίνει ότι ο αξιολογούμενος υπάλληλος επιδεικνύει ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο σε μία ή περισσότερες από τις αξιολογούμενες δεξιότητες ενώ, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, έχει επιδείξει όλως εξαιρετική απόδοση σε συγκεκριμένα και προκαθορισμένα θεματικά πεδία, συμπληρωματικά των οριζόμενων στο δεύτερο εδάφιο της περ. Γ της παρ. 1 του άρθρου 13, παραθέτει στο ειδικό προς τούτο πεδίο της έκθεσης αξιολόγησης υπαλλήλου, ανά δεξιότητα και θεματικό πεδίο, ειδική και εμπεριστατωμένη αιτιολογία με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, που στοιχειοθετούν τη συγκεκριμένη κρίση του. Στην περίπτωση αυτή, η έκθεση αξιολόγησης υπαλλήλου υποβάλλεται προς έλεγχο και έγκριση στην Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης του άρθρου 16.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄

ΕΝΣΤΑΣΕΙΣ - ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Άρθρο 15

Ενστάσεις

1. Ο αξιολογούμενος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση ενώπιον της Επιτροπής Εποπτείας Αξιολόγησης του άρθρου 16, μόνον εφόσον συντρέχει μία εκ των κάτωθι προϋποθέσεων:
 - α) Αξιολογήθηκε δυνάμει της παρ. 3 του άρθρου 13.
 - β) Αξιολογήθηκε δυνάμει της παρ. 3 του άρθρου 11.
 - γ) Αξιολογήθηκε δυνάμει των παρ. 1 και 2 του άρθρου 11 και η επιμέρους βαθμολογία του είτε στο έντυπο επίτευξης στόχων είτε στο έντυπο αποτύπωσης δεξιοτήτων προϋσταμένου δεν υπερβαίνει το δύο (2) με ανώτατο το πέντε (5).
2. Η ένσταση περιλαμβάνει αναλυτικά τα συγκεκριμένα στοιχεία και τα πραγματικά περιστατικά, στα οποία ο αξιολογούμενος θεμελιώνει τους ισχυρισμούς της ένστασής του.
3. Οι ενστάσεις ασκούνται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα (10) ημερών από τη γνωστοποίηση της αξιολόγησης στον αξιολογούμενο και υποβάλλονται μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής για την αξιολόγηση του προσωπικού. Η ένσταση έχει τον χαρακτήρα ενδικοφανούς προσφυγής. Εάν η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δεν αποφανθεί επί της ασκηθείσας ένστασης εντός αποκλειστικής προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία άσκησης της, θεωρείται ότι την απέρριψε. Στην περίπτωση έγγραφης υποβολής της ένστασης στην οικεία μονάδα διοικητικού ή προσωπικού, αυτή την προωθεί στην καθ' ύλην αρμόδια επιτροπή.

Άρθρο 16

Επιτροπές Εποπτείας Αξιολόγησης

1. Στην Προεδρία της Κυβέρνησης, καθώς και σε κάθε υπουργείο, -για το σύνολο των γραμματειών, διοικητικών τομέων, υπηρεσιών και νομικών προσώπων που εποπτεύονται από αυτό και το προσωπικό των οποίων υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, συστήνεται, τουλάχιστον μία,

Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης που αποτελείται από: α) ένα (1) μέλος προερχόμενο από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) με τον αναπληρωτή του, β) ένα (1) μέλος προερχόμενο από την Εθνική Αρχή Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.) με τον αναπληρωτή του και γ) ένα (1) μέλος προερχόμενο από το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) με τον αναπληρωτή του. Τα μέλη της Επιτροπής ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, κατόπιν σχετικής πρότασης του Προέδρου του Α.Σ.Ε.Π., του Διοικητή της Ε.Α.Δ. και του Προέδρου του Ν.Σ.Κ., αντιστοίχως. Πρόεδρος της ως άνω Επιτροπής ορίζεται το μέλος που προέρχεται από το Α.Σ.Ε.Π.. Γραμματέας της Επιτροπής ορίζεται υπάλληλος είτε του Α.Σ.Ε.Π. είτε της Ε.Α.Δ. είτε του Ν.Σ.Κ., κατηγορίας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.) ή Τεχνικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.) τουλάχιστον Β' βαθμού.

2. Η θητεία των μελών των Επιτροπών Εποπτείας Αξιολόγησης είναι διετής και η συγκρότησή τους γίνεται εντός είκοσι (20) ημερών από τη λήξη της θητείας τους.

3. Η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης είναι αρμόδια για:

α) την εξέταση των ενστάσεων των αξιολογούμενων του άρθρου 15,

β) τον έλεγχο και την έγκριση των εκθέσεων αξιολόγησης υπαλλήλου του άρθρου 14,

γ) την εξέταση των εισηγήσεων της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 9 και την παρ. 10 του άρθρου 10, και τη λήψη σχετικών διορθωτικών μέτρων.

4. Η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης εξετάζει το παραδεκτό και το βάσιμο της ένστασης του άρθρου 15 και μπορεί είτε να απορρίψει την ένσταση είτε να διορθώσει την έκθεση αξιολόγησης προϊσταμένου με παράθεση πλήρους αιτιολογίας. Η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δικαιούται να ζητήσει οποιεσδήποτε πρόσθετες διευκρινίσεις κρίνει απαραίτητες από τον Αξιολογητή ή τον αξιολογούμενο και γενικώς να ενεργήσει για τη διακρίβωση των προβαλλόμενων ισχυρισμών. Αν η ένσταση γίνει δεκτή, ο Αξιολογητής υποχρεούται να συντάξει Σχέδιο Ανάπτυξης του αξιολογούμενου για το έτος αναφοράς.

5. Η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης εξετάζει την πληρότητα της επικαλούμενης αιτιολογίας και των συναφών πραγματικών περιστατικών των εκθέσεων αξιολόγησης υπαλλήλου του άρθρου 14 και μπορεί είτε να εγκρίνει είτε να διορθώσει την έκθεση αξιολόγησης υπαλλήλου με παράθεση πλήρους αιτιολογίας. Η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δύναται να ζητήσει οποιεσδήποτε πρόσθετες διευκρινίσεις κρίνει απαραίτητες από τον Αξιολογητή και γενικώς να ενεργήσει για τη διακρίβωση των προβαλλόμενων ισχυρισμών.

6. Στην περίπτωση της περ. γ) της παρ. 4, η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δύναται να ζητήσει οποιεσδήποτε πρόσθετες διευκρινίσεις κρίνει απαραίτητες από τον Αξιολογητή και μπορεί να προβεί στη λήψη σχετικών διορθωτικών μέτρων, εφόσον απαιτείται. Σε περίπτωση που η Επιτροπή κληθεί να εξετάσει ενστάσεις αξιολογούμενων από μέλος της Επιτροπής, το συγκεκριμένο μέλος κωλύεται να συμμετάσχει στην εξέταση του εν λόγω θέματος από την Επιτροπή και τη θέση του παίρνει ο αναπληρωτής του.

8. Η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης αποφαινεται για τις περ. α) και γ) της παρ. 4 εντός δύο (2) μηνών από την περιέλευση σε αυτήν των σχετικών εγγράφων και για την περ. β) της παρ. 4, εντός ευλόγου χρόνου που πάντως δεν υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες.

ΜΕΡΟΣ Γ'

ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΥΠΑΓΩΓΗ - ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Άρθρο 17

Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

1. Σε κάθε Υπουργείο ορίζονται ένας ή περισσότεροι Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.
2. Από τη ρύθμιση της παρ. 1 εξαιρούνται τα Υπουργεία Εξωτερικών, Εθνικής Άμυνας, Προστασίας του Πολίτη και Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής.
3. Δύναται να οριστεί Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στα Υπουργεία της παρ. 2, σε Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, σε αυτοτελείς υπηρεσίες, σε αποκεντρωμένες διοικήσεις, σε ν.π.δ.δ. και σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο λόγω των αρμοδιοτήτων του φορέα και του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν σε αυτόν, σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται στην παρ. 1 του άρθρου 36.
4. Στις ανεξάρτητες αρχές οι Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού ορίζονται με αποφάσεις των αρμοδίων οργάνων διοίκησής τους, κατόπιν υποβολής αιτήματος στη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα.
5. Οι αυτοτελείς υπηρεσίες και τα εποπτευόμενα ν.π.δ.δ. και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου στα οποία δεν έχουν οριστεί Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, υπάγονται στους Συμβούλους Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του εποπτεύοντος φορέα.

Άρθρο 18

Αρμοδιότητες Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

1. Οι αρμοδιότητες του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι οι εξής:

α) Παρέχει συμβουλευτική συνδρομή και υποστήριξη στο προσωπικό του οικείου φορέα και των εποπτευόμενων φορέων, ιδίως, αναφορικά με θέματα εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης και των σχεδίων ανάπτυξης των υπαλλήλων και των προϊσταμένων.

β) Υποστηρίζει και συνεπικουρεί την αρμόδια οργανική μονάδα για θέματα διοικητικής υποστήριξης και ανθρώπινου δυναμικού σε θέματα εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης και, ιδίως, στον σχεδιασμό δράσεων ανάπτυξης του προσωπικού του οικείου και των εποπτευόμενων φορέων, στο πλαίσιο εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης.

γ) Συλλέγει στοιχεία από την αρμόδια μονάδα για θέματα διοικητικής υποστήριξης και ανθρώπινου δυναμικού αναφορικά με την εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης του προσωπικού του οικείου και των εποπτευόμενων φορέων.

δ) Συντάσσει ετήσια έκθεση και την υποβάλλει στον επικεφαλής του φορέα και στη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα για το έργο που επιτελέστηκε και την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και των επιμέρους δράσεων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης, διατυπώνοντας σχετικές προτάσεις βελτίωσης.

2. Η αρμόδια για θέματα διοικητικής υποστήριξης και ανθρώπινου δυναμικού οργανική μονάδα του οικείου φορέα έχει την υποχρέωση να συνεργάζεται, να παρέχει στοιχεία και να υποστηρίζει εν γένει τον Σύμβουλο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού για την εκπλήρωση της αποστολής του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄
ΜΗΤΡΩΟ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ, ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ
Άρθρο 19

Σύσταση, τήρηση και εγγραφή στο Μητρώο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

1. Συστήνεται Μητρώο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (Μητρώο), στο οποίο εντάσσονται οι υποψήφιοι για την κάλυψη των θέσεων Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Το Μητρώο τηρείται ηλεκτρονικά στη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, είναι αναρτημένο στην ιστοσελίδα του και περιλαμβάνει αποκλειστικά τα απαραίτητα στοιχεία προς διασφάλιση τόσο των προσωπικών δεδομένων όσο και της διαφάνειας.
2. Στο Μητρώο εγγράφονται, κατόπιν αίτησής τους, μόνιμοι ή με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ. πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι, κατηγορίας Π.Ε. ή Τ.Ε. ή ειδικό επιστημονικό προσωπικό, οι οποίοι ανήκουν οργανικά σε υπουργεία ή σε αυτοτελείς υπηρεσίες ή σε ανεξάρτητες αρχές ή αποκεντρωμένες διοικήσεις ή ν.π.δ.δ. ή Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού, έχουν τον Α΄ βαθμό και πενταετή κατ΄ ελάχιστο πραγματική δημόσια υπηρεσία, και διαθέτουν το πιστοποιητικό επάρκειας Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του άρθρου 20.
3. Η εγγραφή στο Μητρώο πραγματοποιείται με την υποβολή ηλεκτρονικής αίτησης, καθώς και των δικαιολογητικών που αποδεικνύουν τις απαιτούμενες προϋποθέσεις. Αντίγραφο της αίτησης κοινοποιείται υποχρεωτικά με μέριμνα του αιτούντος στη διεύθυνση προσωπικού του φορέα προέλευσης. Η ηλεκτρονική αίτηση επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης του άρθρου 8 του ν. 1599/1986 (Α΄ 75).
4. Μέλος του Μητρώου μπορεί να διαγραφεί με αίτησή του, που υποβάλλεται ηλεκτρονικά. Αντίγραφο της αίτησης κοινοποιείται υποχρεωτικά, με μέριμνα του αιτούντος, στη διεύθυνση προσωπικού του φορέα προέλευσης και στη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών.

Άρθρο 20

Πιστοποίηση Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.), σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, οργανώνει ειδικό πρόγραμμα πιστοποίησης για τη θέση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Άρθρο 21

Κάλυψη θέσεων Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

1. Η θέση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού πληρούται κατόπιν πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος που εκδίδει η Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών. Η πρόσκληση αναρτάται στο πρόγραμμα «Διαύγεια» και στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών. Δικαίωμα υποβολής αίτησης έχουν τα μέλη του Μητρώου του άρθρου 19. Με την πρόσκληση καθορίζονται ο χρόνος και ο τρόπος υποβολής αίτησης των ενδιαφερομένων, η διαδικασία και τα κριτήρια αξιολόγησης των αιτήσεών τους, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα.
2. Η αξιολόγηση των υποψηφίων για την κάλυψη της θέσης του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού γίνεται από τριμελή Επιτροπή που συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και αποτελείται από α) τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου

Τομέα της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, β) τον Προϊστάμενο του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και γ) τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού του οικείου φορέα, εφόσον υπάρχει, ή τον Προϊστάμενο Διεύθυνσης που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού, με αναπληρωτές όσους τους αναπληρώνουν στα υπηρεσιακά τους καθήκοντα. Γραμματέας της επιτροπής ορίζεται υπάλληλος της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, κατηγορίας Π.Ε. ή Τ.Ε. με Β' τουλάχιστον βαθμό.

3. Η επιλογή διενεργείται από την Επιτροπή της παρ. 2, κατόπιν συνεκτίμησης των απαιτούμενων τυπικών και των πρόσθετων επιθυμητών προσόντων, όπως αυτά προσδιορίζονται ειδικότερα στην πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Η Επιτροπή δύναται να καλεί σε συνέντευξη τους τρεις (3) επικρατέστερους υποψηφίους ανά θέση, η οποία λαμβάνεται υπόψη για την τελική επιλογή τους. Το περιεχόμενο της συνέντευξης με τα κρίσιμα και ουσιαστικά σημεία της αναφέρεται συνοπτικά στο πρακτικό επιλογής της Επιτροπής, το οποίο είναι ειδικά αιτιολογημένο, περιλαμβάνει συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων σε σχέση με τον υποψήφιο που επιλέγεται, καθώς και καθορισμό ενός επιλαχόντα.

4. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχει στη διαδικασία υπάλληλος που έχει επιλεγεί και τοποθετηθεί σε θέση Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ

Άρθρο 22

Θητεία, υπηρεσιακή κατάσταση, μισθοδοσία και εκθέσεις αξιολόγησης της απόδοσης των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

1. Η θητεία του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι τριετής, με δυνατότητα ισόχρονης ανανέωσης για μία (1) ακόμη φορά. Η ανανέωση δύναται να πραγματοποιηθεί αφού αξιολογηθεί το έργο του από την τριμελή Επιτροπή της παρ. 2 του άρθρου 21, τρεις (3) μήνες πριν τη λήξη της θητείας του. Ο Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του οποίου η θητεία έληξε συνεχίζει να ασκεί τα καθήκοντά του μέχρι την επιλογή νέου.

2. Ο χρόνος που διανύεται σε θέση Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου επιπέδου Τμήματος, ως προς όλες τις υπηρεσιακές συνέπειες. Στον ανωτέρω δεν καταβάλλεται το μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης που προβλέπεται στο άρθρο 16 του ν. 4354/2015 (Α' 176).

3. Η θέση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι πλήρους απασχόλησης. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, ο υπάλληλος που επιλέγεται σε θέση Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού αποσπάται στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών χωρίς να καταλαμβάνει οργανική θέση.

4. Η μισθοδοσία των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού καταβάλλεται από τον φορέα υποδοχής. Οι εκθέσεις αξιολόγησης της απόδοσης των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού συντάσσονται από τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών. Οι Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, υπάγονται: α) για θέματα πειθαρχικής ευθύνης στον Υπουργό Εσωτερικών που είναι

πειθαρχικός προϊστάμενος αυτών και στο πειθαρχικό συμβούλιο του Υπουργείου Εσωτερικών, β) για θέματα χορήγησης αδειών, άδειας άσκησης ιδιωτικού έργου με αμοιβή ή τήρησης του ωραρίου εργασίας, στην αρμόδια διεύθυνση προσωπικού και στο υπηρεσιακό συμβούλιο του φορέα υποδοχής και γ) για τα λοιπά θέματα υπηρεσιακής τους κατάστασης στη διεύθυνση προσωπικού και το υπηρεσιακό συμβούλιο της υπηρεσίας προέλευσής τους.

Άρθρο 23

Συντονισμός Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (Δίκτυο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού)

Η Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα ορίζεται αρμόδια για τον συντονισμό των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (Δίκτυο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού) με σκοπό:

- α) τη συνεργασία μεταξύ των μελών του, για την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών σχετικά με τον τρόπο χειρισμού υποθέσεων, την καταγραφή των προσεγγίσεων που είναι αποτελεσματικές και τον διαμοιρασμό καλών πρακτικών,
- β) τη διατύπωση και υποβολή προτάσεων για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση συγκεκριμένων πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα, καθώς και την ανάδειξη της προστιθέμενης αξίας του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών,
- γ) τη διοργάνωση, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εσωτερικών και το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, δράσεων εκπαίδευσης και ενημέρωσης αναφορικά με την αναγκαιότητα και τη σημασία της συνεχούς ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού για τη βελτίωση της λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών,
- δ) τη συγκέντρωση και αναφορά στατιστικών στοιχείων και δεδομένων για θέματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.

ΜΕΡΟΣ Δ΄

ΚΙΝΗΤΡΑ, ΑΝΤΑΜΟΙΒΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Άρθρο 24

Σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων συνδεδεμένο με το Ετήσιο Σχέδιο Δράσης των Υπουργείων

1. Εφαρμόζεται σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής για τους πολιτικούς υπαλλήλους και το ένστολο προσωπικό του δημοσίου τομέα, οι οποίοι, λόγω αρμοδιότητας, υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους των Ετήσιων Σχεδίων Δράσης των Υπουργείων, που εγκρίνονται κάθε Δεκέμβριο από το Υπουργικό Συμβούλιο σύμφωνα με την παρ. 7 του άρθρου 52 του ν. 4622/2019 (Α΄ 133), εξειδικεύονται με την απόφαση της παρ. 2 του παρόντος και αντιστοιχίζονται με συγκεκριμένους δείκτες μέτρησης.

2. Οι υπηρεσίες κάθε Υπουργείου και του εποπτευόμενου φορέα του που σχετίζονται άμεσα με την υλοποίηση των ανωτέρω στόχων, καθώς και οι συγκεκριμένοι ποσοτικοί στόχοι ανά υπηρεσία, καθορίζονται με πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης των Υπουργών Οικονομικών και Εσωτερικών, αφού προηγηθεί διαβούλευση με τα συναρμόδια υπουργεία. Από το εν λόγω

σύστημα κινήτρων και ανταμοιβών εξαιρούνται οι Γενικές Διευθύνσεις Οικονομικών Υπηρεσιών των Υπουργείων, οι υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών, καθώς και οι υπάλληλοι που λαμβάνουν ανταμοιβή εξαιτίας της συμμετοχής τους σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και σε έργα συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων.

3. Ο προϊστάμενος κάθε διεύθυνσης των υπηρεσιών της παρ. 2, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τη φύση των καθηκόντων των υπαλλήλων, την υλοποίηση των στόχων και την πλήρωση των κριτηρίων, που τίθενται με τις αποφάσεις της παρ. 2 του παρόντος και της παρ. 1 του άρθρου 37, και την εύρυθμη λειτουργία της οργανικής μονάδας, ορίζει τους υπαλλήλους, οι οποίοι εμπλέκονται άμεσα στην υλοποίηση των ανωτέρω στόχων και είναι επιλέξιμοι για την καταβολή της επιπλέον ανταμοιβής. Η ως άνω επιλογή τελεί υπό την έγκριση του οικείου αμέσως ανώτερου ιεραρχικά αρμόδιου οργάνου, το οποίο αποφαινεται σχετικά εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από τη γνωστοποίησή της σε αυτό. Με την άπρακτη παρέλευση της ως άνω προθεσμίας, η επιλογή θεωρείται ότι έχει γίνει αποδεκτή.

4. Η ανταμοιβή υπολογίζεται επί του βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης, δεν συμψηφίζεται με την προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176) και την αντίστοιχη του άρθρου 155 του ν. 4472/2017 (Α' 74), δεν μπορεί να υπερβαίνει, ανά έτος, το δεκαπέντε τοις εκατό (15%) του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης κάθε υπαλλήλου και υπόκειται στις ασφαλιστικές εισφορές και λοιπές κρατήσεις των πρόσθετων αποδοχών. Η συνολική δαπάνη για την ανωτέρω ανταμοιβή δεν μπορεί να υπερβαίνει τα είκοσι εκατομμύρια (20.000.000) ευρώ ανά έτος.

Άρθρο 25

Σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων που εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και στην υλοποίηση έργων συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων

1. Καθιερώνεται σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής που δύναται να εφαρμόζεται α) στους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα, οι οποίοι υπηρετούν στις υπηρεσίες ή είναι μέλη των συλλογικών οργάνων που ορίζονται με την απόφαση της υποπερ. 9 της περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 3 της υπό στοιχεία 119126ΕΞ 2021 απόφασης του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών (Β' 4498), β) σε αυτούς που ορίζονται ρητά από τους φορείς υλοποίησης ότι υλοποιούν τα έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και έργα συγχρηματοδοτούμενων από ενωσιακούς πόρους προγραμμάτων, γ) στους υπαλλήλους της Γενικής Διεύθυνσης Δημοσίων Επενδύσεων του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων, της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων, του Εθνικού Δικτύου Υποδομών Τεχνολογίας και Έρευνας του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, της Κεντρικής Μονάδας Κρατικών Ενισχύσεων-Αποκεντρωμένων Μονάδων Κρατικών Ενισχύσεων, των Ειδικών Υπηρεσιών του ΕΣΠΑ και του Στρατηγικού Σχεδίου για τη νέα Κοινή Αγροτική Πολιτική, όπως αυτές ορίζονται στα άρθρα 5 και 6 του ν. 4914/2022 (Α' 61) και της Κεντρικής Υπηρεσίας της Μονάδας Οργάνωσης της Διαχείρισης των Αναπτυξιακών Προγραμμάτων ΑΕ, των τεχνικών υπηρεσιών των Ο.Τ.Α. α' βαθμού και των Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών των Υπουργείων Ευθύνης και των Φορέων Χρηματοδότησης, εφόσον εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και στην υλοποίηση έργων

συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων από ενωσιακούς πόρους και από πόρους του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου.

2. Ο προϊστάμενος κάθε διεύθυνσης των υπηρεσιών που ορίζονται με την απόφαση της παρ. 2 του άρθρου 35, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τη φύση των καθηκόντων των υπαλλήλων, την υλοποίηση των κριτηρίων της ως άνω απόφασης, και την εύρυθμη λειτουργία της οργανικής μονάδας, ορίζει τους υπαλλήλους, οι οποίοι εμπλέκονται άμεσα στην υλοποίηση των έργων του Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας και στην υλοποίηση έργων συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και δύνανται να λάβουν την επιπλέον ανταμοιβή. Η ως άνω επιλογή τελεί υπό την έγκριση του οικείου αμέσως ανώτερου ιεραρχικά αρμόδιου οργάνου, το οποίο αποφαινεται σχετικώς εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από τη γνωστοποίησή της σε αυτό. Με την άπρακτη παρέλευση της ως άνω προθεσμίας, η επιλογή θεωρείται ότι έχει γίνει αποδεκτή.

3. Η ανταμοιβή υπολογίζεται επί του βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης, δεν συμψηφίζεται με την προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176), δεν μπορεί να υπερβαίνει, ανά έτος, το δεκαπέντε τοις εκατό (15%) του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης κάθε υπαλλήλου και υπόκειται στις ασφαλιστικές εισφορές και λοιπές κρατήσεις των πρόσθετων αποδοχών. Η συνολική δαπάνη για την ανωτέρω ανταμοιβή δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δέκα εκατομμύρια (10.000.000) ευρώ ανά έτος.

Άρθρο 26

Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων

1. Στους πολιτικούς υπαλλήλους και στο ένστολο προσωπικό των Γενικών Διευνήσεων Οικονομικών Υπηρεσιών των Υπουργείων, του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους (Γ.Λ.Κ.), καθώς και στις λοιπές υπηρεσίες και φορείς, που εποπτεύονται ή υπάγονται στο Υπουργείο Οικονομικών, οι οποίοι αμείβονται με βάση τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α' 176) για το ενιαίο μισθολόγιο και καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών, δύναται να καταβάλλεται Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων (Κ.Ε.Δ.Σ.), με βάση την επίτευξη συγκεκριμένων ποσοτικών στόχων που καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών για κάθε υπηρεσία.

2. Οι ποσοτικοί στόχοι σχετίζονται ενδεικτικά με τη δημοσιονομική και ταμειακή διαχείριση, τον έλεγχο και τα αποτελέσματα, τον προγραμματισμό και τον έλεγχο δαπανών, την εκκαθάριση ληξιπρόθεσμων υποχρεώσεων, την επεξεργασία σημαντικού αριθμού κανονιστικών πράξεων δημοσιονομικού περιεχομένου, την επεξεργασία αιτημάτων επί κρατικών εγγυήσεων και εν γένει ποσοτικούς στόχους συνδεδεμένους με την άσκηση δημοσιονομικής πολιτικής.

3. Ο προϊστάμενος κάθε διεύθυνσης των υπηρεσιών της παρ. 1, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τη φύση των καθηκόντων των υπαλλήλων, την υλοποίηση των ποσοτικών στόχων, που τίθενται με την απόφαση της παρ. 3 του άρθρου 37, και την εύρυθμη λειτουργία της οργανικής μονάδας, ορίζει τους υπαλλήλους, οι οποίοι εμπλέκονται άμεσα στην επίτευξη των στόχων και είναι επιλέξιμοι για την καταβολή του Κ.Ε.Δ.Σ.. Η ως άνω επιλογή τελεί υπό την έγκριση του οικείου Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, ο οποίος αποφαινεται σχετικώς εντός προθεσμίας δέκα (10) ημερών από τη γνωστοποίησή της σε αυτόν. Με την άπρακτη παρέλευση της ως άνω προθεσμίας, η επιλογή θεωρείται ότι έχει γίνει αποδεκτή.

4. Το Κ.Ε.Δ.Σ. υπολογίζεται επί του βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης, δεν συμψηφίζεται με την προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 και την αντίστοιχη του άρθρου 155 του ν. 4472/2017 (Α' 74), δεν μπορεί να υπερβαίνει, ανά έτος, το δεκαπέντε τοις εκατό (15%) του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης κάθε υπαλλήλου και υπόκειται στις ασφαλιστικές εισφορές και λοιπές κρατήσεις των πρόσθετων αποδοχών. Από το Κ.Ε.Δ.Σ. εξαιρούνται οι υπάλληλοι που λαμβάνουν ανταμοιβή εξαιτίας της εμπλοκής τους σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και σε έργα συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Η συνολική δαπάνη για την καταβολή του Κ.Ε.Δ.Σ. δεν μπορεί να υπερβαίνει τα πέντε (5) εκατομμύρια ευρώ ανά έτος.

Άρθρο 27

Προσωρινό σύστημα ανταμοιβής δικαστικών υπαλλήλων

1. Εφαρμόζεται προσωρινό σύστημα ανταμοιβής για τους δικαστικούς υπαλλήλους, οι οποίοι, στο πλαίσιο της εφαρμογής των προβλέψεων του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» για την επιτάχυνση της απονομής της δικαιοσύνης, υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους των δικαστηρίων, των εισαγγελιών και των λοιπών υπηρεσιών στις οποίες απασχολούνται.
2. Η ανταμοιβή υπολογίζεται επί του βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης, δεν συμψηφίζεται με την προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176) και την αντίστοιχη του άρθρου 155 του ν. 4472/2017 (Α' 74), και υπόκειται στις ασφαλιστικές εισφορές και λοιπές κρατήσεις των πρόσθετων αποδοχών. Η ανταμοιβή αυτή μπορεί να καταβάλλεται από την 1η.1.2023 μέχρι την 31.12.2025 και η συνολική δαπάνη δεν μπορεί να υπερβαίνει τα έντεκα εκατομμύρια ευρώ (11.000.000).
3. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Δικαιοσύνης εξειδικεύονται οι ποσοτικοί στόχοι των δικαστηρίων, των εισαγγελιών και των λοιπών υπηρεσιών, η μέθοδος και το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των δικαστικών υπαλλήλων, το ύψος της ανταμοιβής του κάθε υπαλλήλου, ο χρόνος και ο τρόπος καταβολής της, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του παρόντος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ

Άρθρο 28

Αναστολή μείωσης προσωπικής διαφοράς κατά την μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων

Αναστέλλεται από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, η εφαρμογή του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176). Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών δύναται να αναπροσαρμόζεται η καταληκτική ημερομηνία αναστολής.

ΜΕΡΟΣ Ε'

ΚΟΙΝΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (ΚΠΑ)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ - ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 29

Πεδίο εφαρμογής

Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται στους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014.

Άρθρο 30

Ορισμοί

Για τους σκοπούς του παρόντος Μέρους, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- α. «Δημόσιες οργανώσεις»: Οι φορείς της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143).
- β. «Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (ΚΠΑ)»: Πρότυπο που εντάσσεται στη διοίκηση ολικής ποιότητας και χρησιμοποιείται για την αυτοαξιολόγηση των οργανώσεων του δημοσίου τομέα, μέσω μιας ολιστικής προσέγγισης για την ανάλυση της λειτουργίας και απόδοσής τους, με σκοπό την ενίσχυση της διοικητικής τους ικανότητας.
- γ. «Ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ»: Η υλοποίηση με τον προσήκοντα τρόπο του συνόλου των σταδίων και των διαδικασιών του ΚΠΑ, δηλαδή ο προγραμματισμός, η αυτοαξιολόγηση, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση βελτιωτικών δράσεων, σε μια δημόσια οργάνωση, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα αποτελέσματα της βαθμολόγησης των κριτηρίων του.
- δ. «Πιστοποίηση ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ»: Η έγγραφη αξιολόγηση με θετικό περιεχόμενο σχετικά με την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ σε μια δημόσια οργάνωση.
- ε. «Δήλωση πολιτικής ποιότητας»: Η έγγραφη δήλωση του ανώτατου οργάνου διοίκησης της δημόσιας οργάνωσης, η οποία έχει σκοπό να καταδείξει τη δέσμευσή της για την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΔΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΠΑ

Άρθρο 31

Φορέας ελέγχου ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ

1. Ως φορέας ελέγχου της ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ ορίζεται το Τμήμα Ποιότητας και Προτύπων της Διεύθυνσης Στρατηγικού Σχεδιασμού και Καινοτομίας της Γενικής Διεύθυνσης Δημοσίων Οργανώσεων της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών.
2. Στο πλαίσιο του ελέγχου της ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ, το Τμήμα Ποιότητας και Προτύπων έχει τις εξής αρμοδιότητες:
 - α) Εξετάζει αν πληρούνται τα κριτήρια για τη συμμετοχή των δημοσίων οργανώσεων στη διαδικασία πιστοποίησης της ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ.

β) Ελέγχει την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ από την υποψήφια, σύμφωνα με το άρθρο 34, δημόσια οργάνωση και συντάσσει τη σχετική εισήγηση, η οποία διαβιβάζεται στον Υπουργό Εσωτερικών για την έκδοση απόφασης πιστοποίησης.

γ) Παρέχει στις υποψήφιες, σύμφωνα με το άρθρο 34, δημόσιες οργανώσεις τις απαραίτητες οδηγίες και την υποστήριξη για την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ.

δ) Συντάσσει, κάθε έτος, τη συνολική έκθεση αποτελεσμάτων εφαρμογής του ΚΠΑ για τις δημόσιες οργανώσεις που έλαβαν πιστοποιητικό ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ, τη διαβιβάζει στον Υπουργό Εσωτερικών και την κοινοποιεί στον Πρωθυπουργό, στους αρμόδιους ή εποπτεύοντες Υπουργούς και τα ανώτατα όργανα διοίκησης.

ε) Τηρεί μητρώο για τις δημόσιες οργανώσεις που έχουν καταθέσει αίτηση συμμετοχής στις διαδικασίες πιστοποίησης της ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ, καθώς και συγκεντρωτικά στοιχεία για τις επιδόσεις κάθε υποψήφιας δημόσιας οργάνωσης.

Άρθρο 32

Απονομή πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ και διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις

Κατόπιν τεκμηριωμένης εισήγησης του Τμήματος Ποιότητας και Προτύπων, ο Υπουργός Εσωτερικών εκδίδει απόφαση για:

α) Την απονομή πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ σε μια δημόσια οργάνωση, σύμφωνα με το άρθρο 34.

β) Την απονομή διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις, σύμφωνα με το άρθρο 35.

Άρθρο 33

Κίνητρα για την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ- Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 5 ν. 4440/2016 και παρ. 6 άρθρου 51 ν. 4622/2019

1. Στην παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4440/2016 (Α' 224), περί αρμοδιοτήτων της Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας, προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Στο Υπουργείο Εσωτερικών συστήνεται Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας, η οποία, λαμβάνοντας υπόψη το ψηφιακό Οργανόγραμμα του άρθρου 16, συντονίζει και επιβλέπει την εφαρμογή του ΕΣΚ και αξιολογεί τα αιτήματα των φορέων για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων με μετάταξη, καθώς και την αναγκαιότητα διενέργειας αποσπάσεων λόγω σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών. Για την αξιολόγηση των αιτημάτων των φορέων, καθώς και την τεκμηρίωση σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών, συνεκτιμάται η προσκόμιση από τον φορέα πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης. Επίσης, γνωμοδοτεί για αιτήματα υπαλλήλων για συνυπηρέτηση, για αιτήματα υπαλλήλων για απόσπαση ή μετάταξη για αποδεδειγμένα ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους υγείας, για την ανακατανομή του προσωπικού σε υπηρεσίες του Δημοσίου μετά από αναδιάρθρωση υπηρεσιών, συγχώνευση φορέων ή μεταβολή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος των φορέων και εν γένει για ζητήματα σχετικά με την πολιτική κινητικότητας και τη στελέχωση του Δημοσίου. Επιπλέον, η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας αποφασίζει για τη μετάταξη υπαλλήλων στον κλάδο ΠΕ Επιτελικών Στελεχών της Διοίκησης.».».

2. Στο τέλος της παρ. 6 του άρθρου 51 του ν. 4622/2019 (Α' 133), περί προγραμματισμού προσλήψεων, προστίθεται νέο εδάφιο και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Μέχρι το τέλος του μηνός Μαΐου κάθε έτους, τα αρμόδια Υπουργεία καταρτίζουν, με βάση τον πολυετή προγραμματισμό του άρθρου 3 του ν. 4590/2019, καταστάσεις με το τακτικό και εποχικό προσωπικό που αιτούνται να εγκριθεί προς πρόσληψη για το επόμενο έτος, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα, στο πλαίσιο των προσχεδίων δράσης τους. Στις καταστάσεις του προηγούμενου εδαφίου συμπεριλαμβάνεται και το προσωπικό για τους εποπτευόμενους από αυτά φορείς, καθώς και τις οικείες ανεξάρτητες αρχές. Για τους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και τους εποπτευόμενους φορείς αυτών (Υποτομέας S1313 του Μητρώου Φορέων Γενικής Κυβέρνησης της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής) συντάσσεται χωριστό ετήσιο αίτημα, το οποίο υποβάλλεται από το αρμόδιο για τους Ο.Τ.Α. Υπουργείο, στο Υπουργείο που είναι αρμόδιο για τα θέματα διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού του δημοσίου. Τα αιτήματα κάθε Υπουργείου συνοδεύονται από συνοπτική έκθεση που περιλαμβάνει: (α) Τεκμηρίωση αναγκαιότητας, για την πρόσληψη του προσωπικού, βάσει των στρατηγικών προτεραιοτήτων και αναγκών του, βάσει των αναγκών του εκάστοτε πολυετούς σχεδιασμού, (β) τον αριθμό των κενών θέσεων του φορέα, (γ) τον αναγκαίο χρόνο ολοκλήρωσης των προσλήψεων και, επιπλέον, εφόσον πρόκειται για εποχικό προσωπικό, τη χρονική διάρκεια της απασχόλησης, (δ) το ύψος της προκαλούμενης δαπάνης για το έτος πρόσληψης, τον τρόπο κάλυψης αυτής, και, επιπλέον, εφόσον πρόκειται για τακτικό προσωπικό, τη συνολική προκαλούμενη επιβάρυνση για κάθε επόμενο έτος και (ε) τις ανάγκες που καλύπτονται από τη διαδικασία της κινητικότητας. Για την τεκμηρίωση αναγκαιότητας πρόσληψης προσωπικού της περ. (α) συνεκτιμάται η προσκόμιση από τον φορέα πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης.».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ – ΑΠΟΝΟΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ – ΚΥΚΛΟΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

Άρθρο 34

Πιστοποίηση ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ

Το Τμήμα Ποιότητας και Προτύπων της Διεύθυνσης Στρατηγικού Σχεδιασμού και Καινοτομίας της Γενικής Διεύθυνσης Δημοσίων Οργανώσεων της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών με δημόσια πρόσκληση, δύο (2) φορές το έτος, καλεί τους φορείς που θέλουν να πιστοποιηθούν για την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ να υποβάλουν: α) αίτηση συμμετοχής, β) τη μελέτη εφαρμογής του ΚΠΑ και γ) δήλωση πολιτικής ποιότητας.

Άρθρο 35

Απονομή διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις

1. Καθιερώνεται η απονομή διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις σε δημόσιες οργανώσεις που έχουν εφαρμόσει το ΚΠΑ.

2. Εντός των δύο (2) τελευταίων μηνών κάθε δεύτερου έτους από την έναρξη ισχύος του παρόντος, δημοσιεύεται πρόσκληση με την οποία καλούνται οι δημόσιες οργανώσεις που έχουν λάβει

πιστοποιητικό ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ, να υποβάλουν στο Τμήμα Ποιότητας και Προτύπων, αιτήσεις υποψηφιότητας για την απονομή των ως άνω διακρίσεων.

3. Στις τρεις (3) από τις υποψήφιες δημόσιες οργανώσεις με τις υψηλότερες βαθμολογίες στην εφαρμογή του ΚΠΑ, απονέμονται διακρίσεις για εξαιρετικές επιδόσεις.

Άρθρο 36

Κύκλος Ποιότητας Δημόσιων Οργανώσεων

1. Συστήνεται Κύκλος Ποιότητας Δημόσιων Οργανώσεων, με στόχο τη διασύνδεση και αλληλεπίδραση των μελών του, σε πραγματικό χρόνο μέσω της χρήσης εργαλείων και μεθοδολογιών τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, σε θέματα που αφορούν στο ΚΠΑ και γενικότερα σε θέματα ποιότητας και σύγχρονων μεθόδων διοίκησης στον δημόσιο τομέα με σκοπό την ενίσχυση της διάχυσης του ΚΠΑ, τη βελτίωση της εφαρμογής του και την υλοποίηση ερευνών για την περαιτέρω εξέλιξη του προτύπου.

2. Την ιδιότητα του μέλους στον Κύκλο Ποιότητας Δημοσίων Οργανώσεων δύνανται να έχουν:

α) Οι εκπρόσωποι δημοσίων οργανώσεων οι οποίες έχουν ήδη εφαρμόσει το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης 2013, ή εφαρμόζουν άλλα συστήματα διοίκησης ολικής ποιότητας, όπως συστήματα ISO, ή έχουν εφαρμόσει το σύστημα διοίκησης μέσω στόχων κατά την τελευταία τριετία από τη δημοσίευση του παρόντος και ορίζονται με απόφαση του ανώτατου οργάνου διοίκησης.

β) Εκπρόσωποι των δημοσίων οργανώσεων, των οποίων έχει εγκριθεί η συμμετοχή στη διαδικασία πιστοποίησης της ορθής και ολοκληρωμένης Εφαρμογής του ΚΠΑ.

γ) Μέλη Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων της Ελλάδας και του εξωτερικού, στελέχη ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών και στελέχη του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Δημόσιας Διοίκησης, με εξειδίκευση στους τομείς της διοίκησης ολικής ποιότητας και της εισαγωγής νέων μεθόδων διοίκησης στο δημόσιο τομέα.

ΤΜΗΜΑ Γ'

ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΣΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΙΔΙΑΙΤΕΡΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΤΟΥ Ν. 4622/2019 – ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΩΝ ΓΡΑΦΕΙΩΝ – ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ Ν. 4622/2019

Άρθρο 37

Στοιχεία συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων – Προσθήκη νέου άρθρου 47Α στον ν. 4622/2019

Μετά το άρθρο 47 του ν. 4622/2019 (Α' 133) προστίθεται νέο άρθρο 47Α ως εξής:

«Άρθρο 47Α

Δημοσιοποίηση και καταγραφή στοιχείων συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων

1. Το ονοματεπώνυμο και η ιδιότητα των συνεργατών του άρθρου 46 δημοσιοποιούνται στον διαδικτυακό τόπο του εκάστοτε φορέα, εφόσον υπάρχει, ο οποίος μεριμνά για την επικαιροποίησή τους.

2. Η Προεδρία της Κυβέρνησης διατηρεί συγκεντρωτικό ηλεκτρονικό κατάλογο με το ονοματεπώνυμο και την ιδιότητα των συνεργατών, καθώς και τον φορέα στον οποίο απασχολούνται και το μισθολογικό τους κλιμάκιο, διακρίνοντας ανά κατηγορία συνεργατών σύμφωνα με το άρθρο 46, και συντάσσει ετήσια έκθεση με στατιστικά στοιχεία για τον συνολικό αριθμό των συνεργατών, το μισθολογικό τους κλιμάκιο, καθώς και για την επιβολή κυρώσεων σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 76. Για τη σύνταξη της έκθεσης, η Προεδρία της Κυβέρνησης συνεργάζεται με τους αρμόδιους φορείς, οι οποίοι έχουν την υποχρέωση να ενημερώνουν για την κατάσταση των συνεργατών.

3. Ο ηλεκτρονικός κατάλογος και η ετήσια έκθεση της παρ. 2 αναρτώνται στον διαδικτυακό τόπο της Προεδρίας της Κυβέρνησης.».

Άρθρο 38

Αρμοδιότητες Επιτροπής Δεοντολογίας της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας - Προσθήκη περ. ε' στην παρ. 1 του άρθρου 74 του ν. 4622/2019

Στην παρ. 1 του άρθρου 74 του ν. 4622/2019 (Α' 133) προστίθεται περ. ε' και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Συστήνεται στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας του Κεφαλαίου Γ' του παρόντος Μέρους, Επιτροπή Δεοντολογίας με τις ακόλουθες αρμοδιότητες: (α) επιλαμβάνεται κάθε θέματος που παραπέμπει σε αυτήν ο Πρωθυπουργός για ζητήματα δεοντολογίας και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις του άρθρου 68 του παρόντος, (β) εξετάζει τα αιτήματα που υποβάλλονται στο πλαίσιο των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 73, (γ) δύναται να ελέγχει και αυτεπαγγέλτως την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου και να προτείνει την επιβολή των κυρώσεων του άρθρου 75, (δ) γνωμοδοτεί επί σχεδίων κωδίκων δεοντολογίας για τα πρόσωπα που διορίζονται στις θέσεις του άρθρου 68 ή για λοιπούς δημοσίους υπαλλήλους ή λειτουργούς της δημόσιας διοίκησης, που παραπέμπει σε αυτήν ο Πρωθυπουργός και (ε) εξετάζει, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν αναφοράς, ενδεχόμενη παραβίαση των υποχρεώσεων του άρθρου 76 και προτείνει την επιβολή των κυρώσεων του άρθρου 75.».

Άρθρο 39

Κωλύματα και ασυμβίβαστα μετακλητών υπαλλήλων και ειδικών συμβούλων - Τροποποίηση άρθρου 76 ν. 4622/2019

Στο άρθρο 76 του ν. 4622/2019 (Α' 133) επέρχονται οι εξής αλλαγές: α) στον τίτλο μετά από τις λέξεις «μετακλητών υπαλλήλων» προστίθενται οι λέξεις «και ειδικών συμβούλων», β) στην παρ. 1 μετά από τις λέξεις «διορισμός σε θέση μετακλητού υπαλλήλου» προστίθενται οι λέξεις «, καθώς και ανάθεση καθηκόντων σε ειδικό σύμβουλο», γ) στην παρ. 2 μετά από τις λέξεις «κατοχή της θέσης μετακλητού υπαλλήλου» προστίθενται οι λέξεις «και η ανάθεση καθηκόντων ειδικού συμβούλου», δ) στην παρ. 2 προστίθεται δεύτερο εδάφιο, ε) στην παρ. 4 προστίθενται δεύτερο και τρίτο εδάφιο, στ) μετά την παρ. 4 προστίθενται νέες παρ. 4Α και 4Β, ι) στην παρ. 5 μετά από τις λέξεις «ο μετακλητός υπάλληλος» προστίθενται οι λέξεις «ή ο ειδικός σύμβουλος» και το άρθρο 76 διαμορφώνεται ως εξής:

«Άρθρο 76

Κωλύματα και ασυμβίβαστα μετακλητών υπαλλήλων και ειδικών συμβούλων

1. Διορισμός σε θέση μετακλητού υπαλλήλου, καθώς και ανάθεση καθηκόντων σε ειδικό σύμβουλο δεν μπορεί να γίνει, αν στο πρόσωπο του υποψηφίου για διορισμό συντρέχει κώλυμα από εκείνα που προβλέπει ο νόμος για τον διορισμό δημοσίου πολιτικού διοικητικού υπαλλήλου, καθώς και στην περίπτωση που ο υποψήφιος για διορισμό τυγχάνει σύζυγος ή συμβίος/α, κατά την έννοια του

άρθρου 1 του ν. 4356/2015 ή συγγενής πρώτου ή δεύτερου βαθμού μέλους της Κυβέρνησης ή Υφυπουργού.

2. Η κατοχή της θέσης μετακλητού υπαλλήλου και η ανάθεση καθηκόντων ειδικού συμβούλου σε ιδιαίτερα γραφεία ή στην Προεδρία της Κυβέρνησης δεν συνεπάγεται την αναστολή άσκησης του οικείου ελευθέρου επαγγέλματος ή λειτουργήματος. Εντός ενός (1) μηνός από την ανάληψη των καθηκόντων τους, οι μετακλητοί υπάλληλοι και οι ειδικοί σύμβουλοι υποβάλλουν προς τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού του οικείου φορέα, εφόσον, υπάρχει, ή τον Προϊστάμενο Διεύθυνσης που είναι αρμόδιος για θέματα προσωπικού, δήλωση σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες που διατηρούν.

3. Η τοποθέτηση σε θέση Διευθυντή ιδιαίτερου γραφείου μέλους της Κυβέρνησης ή Υφυπουργού ή Γενικού Γραμματέα ή σε θέση μετακλητού Προϊσταμένου στην Προεδρία της Κυβέρνησης, αναστέλλει την άσκηση του ελευθέρου επαγγέλματος ή λειτουργήματος του τοποθετούμενου προσώπου.

4. Σε κάθε περίπτωση μη αναστολής άσκησης ελευθέρου επαγγέλματος ή λειτουργήματος του παρόντος άρθρου, ισχύουν οι διατάξεις των άρθρων 71 και 72 παράγραφοι 2 και 3 του παρόντος. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, οι μετακλητοί υπάλληλοι και οι ειδικοί σύμβουλοι συμμορφώνονται με κώδικα δεοντολογίας, τον οποίο καταρτίζει η Εθνική Αρχή Διαφάνειας. Οι λεπτομέρειες για την κατάρτιση κώδικα δεοντολογίας για τους μετακλητούς υπαλλήλους και τους ειδικούς συμβούλους προσδιορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας.

4Α. Η απαγόρευση της παρ. 4 του άρθρου 70 ισχύει και για τους μετακλητούς υπαλλήλους και τους ειδικούς συμβούλους.

4Β. Μετά τη λήξη των καθηκόντων τους για οποιονδήποτε λόγο, οι μετακλητοί υπάλληλοι και οι ειδικοί σύμβουλοι υποβάλλουν δήλωση προς τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού του οικείου φορέα, εφόσον, υπάρχει, ή τον Προϊστάμενο Διεύθυνσης που είναι αρμόδιος για θέματα προσωπικού, σχετικά με την επαγγελματική δραστηριότητα την οποία θα ασκήσουν. Για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) μηνών από την αποχώρησή τους, οφείλουν να λαμβάνουν άδεια κατόπιν αίτησης στην Επιτροπή Δεοντολογίας του άρθρου 74 για οποιαδήποτε επαγγελματική ή επιχειρηματική δραστηριότητα που σχετίζεται με τη δραστηριότητα του φορέα στον οποίο απασχολήθηκαν, εφόσον αυτή μπορεί να δημιουργήσει σύγκρουση συμφερόντων. Οι παρ. 3, 4 και 5 του άρθρου 73 ισχύουν και για τους μετακλητούς υπαλλήλους και τους ειδικούς συμβούλους.

5. Εάν διαπιστωθεί με οποιονδήποτε τρόπο η παραβίαση των ως άνω διατάξεων, ο μετακλητός υπάλληλος ή ο ειδικός σύμβουλος παύεται άμεσα και του επιβάλλονται οι κυρώσεις του άρθρου 75.».

Άρθρο 40

Ερμηνευτική διάταξη άρθρου 39 του ν. 4622/2019 (Α' 133)

Σύμφωνα με την αληθή έννοια του άρθρου 39 του ν. 4622/2019 (Α' 133), εξακολουθούν να ισχύουν, παράλληλα με τις διατάξεις του άρθρου αυτού, τα άρθρα 125 και 126 του ν. 3528/2007 [Κώδικας Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., (Α' 26)] καθώς και οι ειδικότερες διατάξεις που προβλέπουν την αρμοδιότητα συγκεκριμένων υπηρεσιών για τη διερεύνηση πειθαρχικών και ποινικών αδικημάτων που τελούνται από τους υπαλλήλους εκάστου υπουργείου και των εποπτευόμενων από αυτό φορέων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΦΑΝΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ – ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ Ν. 4795/2021

Άρθρο 41

Ρυθμίσεις για τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου - Τροποποίηση άρθρου 9 ν. 4795/2021

1. Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4795/2021 (Α' 62) μετά τις λέξεις «του άρθρου 2» διαγράφονται οι λέξεις «, στις Ανεξάρτητες Αρχές» και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Στους εποπτευόμενους φορείς του άρθρου 2, καθώς και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού, συστήνεται Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, εφόσον συντρέχουν τα κριτήρια του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν στον φορέα και του ύψους του προϋπολογισμού τους. Πρόσθετα ή διαφορετικά κριτήρια μπορεί να τεθούν σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 79, με γνώμονα τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες, καθώς και τα χαρακτηριστικά των εν λόγω φορέων.»

2. Τα δύο πρώτα εδάφια της παρ. 6 του άρθρου 9 του ν. 4795/2021 τροποποιούνται με την προσθήκη αναφοράς στην αδυναμία λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής:

«6. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνο κατόπιν προηγούμενης αιτιολογημένης απόφασης του επικεφαλής του φορέα της παρ. 2, που διαπιστώνει την αδυναμία σύστασης ή λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου κατ' εφαρμογή των παρ. 2 έως 5, η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου μπορεί να ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Ειδικά για τους ΟΤΑ α' βαθμού, η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου μπορεί να ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, κατόπιν προηγούμενης αιτιολογημένης απόφασης του επικεφαλής αυτών, που διαπιστώνει την αδυναμία σύστασης ή λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου. Στις περιπτώσεις αυτές, οι σχετικές αποφάσεις κοινοποιούνται στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας και τα πορίσματα των διενεργούμενων εσωτερικών ελέγχων υποβάλλονται άμεσα στις αρχές του άρθρου 22, προς άσκηση των κατά νόμο συντονιστικών και εποπτικών τους αρμοδιοτήτων.»

Άρθρο 42

Εξουσιοδοτική διάταξη ως προς τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρο 79 ν. 4795/2021

Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 79 του ν. 4795/2021 (Α' 62) μετά τις λέξεις «του άρθρου 9» διαγράφονται οι λέξεις «ή με απόφαση του αρμοδίου οργάνου διοίκησης των Ανεξάρτητων Αρχών» και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Με απόφαση του εποπτεύοντος Υπουργού κάθε φορέα της παρ. 2 του άρθρου 9, κατόπιν γνώμης του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας και ειδικώς για τους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, κατόπιν γνώμης της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδας, αντίστοιχα, εξειδικεύονται τα κριτήρια σύστασης Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στους φορείς αυτούς. Με την ίδια απόφαση δύνανται να καθορίζονται και πρόσθετα ή διαφορετικά κριτήρια σύστασης από τα προβλεπόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 9, καθώς και η οργάνωση, στελέχωση και λειτουργία αυτών με γνώμονα τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες και χαρακτηριστικά των εν λόγω φορέων.»

Άρθρο 43

Σύσταση Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στις ανεξάρτητες αρχές - Προσθήκη νέας παρ. 11 στο άρθρο 81 του ν. 4795/2021

Στο άρθρο 81 του ν. 4795/2021 (Α' 62) προστίθεται παρ. 11 ως εξής:

«11. Οι Ανεξάρτητες Αρχές συστήνουν Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου. Αν διαπιστωθεί από το αρμόδιο όργανο διοίκησης της Αρχής, αδυναμία σύστασης Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου ή αδυναμία λειτουργίας αυτής, εφαρμόζονται οι παρ. 3, 4, 5 και το πρώτο και τρίτο εδάφιο της παρ. 6 του άρθρου 9. Αν η σύσταση Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, δεν είναι εφικτή λόγω της ιδιαίτερης φύσης των αρμοδιοτήτων της Αρχής, το γεγονός αυτό αιτιολογείται με απόφαση του αρμόδιου οργάνου διοίκησης, η οποία κοινοποιείται στο Ελεγκτικό Συνέδριο, στο Υπουργείο Εσωτερικών και στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας.».

Άρθρο 44

Νομοτεχνική βελτίωση - Τροποποίηση της παρ. 1 άρθρου 83 ν. 4795/2021

Στην παρ. 1 του άρθρου 83 του ν. 4795/2021 (Α' 62), περί καταργούμενες διατάξεων, αντικαθίσταται η επιφύλαξη του άρθρου 53 με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 81 και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Η παρ. 3 του άρθρου 11 του ν. 3697/2008 (Α' 194), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 25 του ν. 4025/2011 (Α' 228), εκτός του πρώτου εδαφίου, με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 81 του παρόντος.».

Άρθρο 45

Αποδοχές Συμβούλου Ακεραιότητας – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 29 ν. 4795/2021

Στο τέλος της παρ. 3 του άρθρου 29 του ν. 4795/2021 (Α' 62) προστίθεται νέο εδάφιο και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Η θέση του Συμβούλου Ακεραιότητας είναι πλήρους απασχόλησης. Με απόφαση του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας ο υπάλληλος που έχει επιλεγεί σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας τοποθετείται στο Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας του φορέα για τον οποίο έχει επιλεγεί, εφόσον ανήκει οργανικά σε αυτόν. Σε διαφορετική περίπτωση, με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας ο υπάλληλος που επιλέγεται σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας αποσπάται στη Γενική Διεύθυνση Ακεραιότητας και Λογοδοσίας της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας χωρίς να καταλαμβάνει οργανική θέση κατά παρέκκλιση της παρ. 7 του άρθρου 96 του ν. 4622/2019 (Α' 133) και στη συνέχεια τοποθετείται στο Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας του φορέα υποδοχής. Ο ανωτέρω υπάλληλος διατηρεί το σύνολο των αποδοχών της οργανικής του θέσης, συμπεριλαμβανομένης τυχόν προσωπικής διαφοράς του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176).».

Άρθρο 46

Σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στις ανεξάρτητες αρχές – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4795/2021

Μετά το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4795/2021 (Α' 62) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών κατόπιν εισήγησης του αρμόδιου Υπουργού ή του επικεφαλής του φορέα, η οποία υποβάλλεται στον Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας για παροχή γνώμης, είναι δυνατή η σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στους

φορείς του τρίτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 23. Ειδικά για τις Ανεξάρτητες Αρχές είναι δυνατή η σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας με απόφαση των αρμοδίων οργάνων διοίκησής τους. Με την απόφαση σύστασης του προηγούμενου εδαφίου δύναται να προβλέπεται ότι το Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας που συνιστάται σε έναν Ο.Τ.Α. α' βαθμού είναι αρμόδιο και για άλλους Ο.Τ.Α. α' βαθμού.».

Άρθρο 47

Μεταβατική διάταξη ως προς Συμβούλους Ακεραιότητας - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 82 ν. 4795/2021

Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 82 του ν. 4795/2021 (Α' 62) μετά τη φράση «να τοποθετούνται υπάλληλοι» διαγράφονται οι λέξεις «Υπουργείων ή Ανεξάρτητων Αρχών» και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής:

«3. Για χρονικό διάστημα που δεν δύναται να υπερβεί τα δύο (2) έτη από την έναρξη ισχύος του παρόντος, ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας μπορούν να επιλέγονται και να τοποθετούνται υπάλληλοι, κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, χωρίς να διαθέτουν υποχρεωτικά Πιστοποιητικό Επάρκειας Συμβούλου Ακεραιότητας και χωρίς να έχουν εγγραφεί στο Μητρώο του άρθρου 26, εφόσον δεν συντρέχουν στο πρόσωπό τους τα κωλύματα εγγραφής στο Μητρώο Συμβούλων Ακεραιότητας σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 26. Λοιπά κριτήρια και προϋποθέσεις επιλογής μπορεί να τεθούν με την πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος που θα εκδοθεί για την πρώτη εφαρμογή του παρόντος. Οι υπάλληλοι που θα επιλεγούν ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας κατ' εφαρμογή της παρούσας υποχρεούνται μετά την επιλογή τους και κατά τη διάρκεια της θητείας τους να παρακολουθήσουν το πρόγραμμα πιστοποίησης Συμβούλων Ακεραιότητας.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Άρθρο 48

Ορισμός προϊσταμένων στις υπηρεσιακές μονάδες του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. – Αντικατάσταση παρ. 4 άρθρου 11 ν. 1388/1983

Η παρ. 4 του άρθρου 11 του ν. 1388/1983 (Α' 113), αντικαθίσταται ως εξής:

«4. «Μόνιμοι και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπάλληλοι και λειτουργοί του Δημοσίου Τομέα, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), οι οποίοι αποσπώνται στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α. σύμφωνα με το παρόν προΐστανται των εκπαιδευτικών – ερευνητικών μονάδων του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., κατόπιν απόφασης του Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και μπορούν να προΐστανται άλλων οργανικών μονάδων του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., σύμφωνα με τις οικείες οργανικές διατάξεις. Στην τελευταία περίπτωση, οι αποσπασμένοι υπάλληλοι δύνανται να υποβάλουν αίτηση κατά τις κρίσεις επιλογής προϊσταμένων των οργανικών μονάδων του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., οι οποίες διενεργούνται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα. Με την τοποθέτησή τους και για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους, παρατείνεται αυτοδικαίως η απόσπασή τους στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α. Ο χρόνος θητείας των αποσπασμένων υπαλλήλων ως προϊσταμένων οργανικών μονάδων, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στην οργανική τους θέση για κάθε συνέπεια.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

**ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ
ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ**

Άρθρο 49

**Ανανέωση συμβάσεων εργασίας προσωπικού ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου Τομέων
Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών της Γενικής Γραμματείας Υποδομών του
Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών**

1. Συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ογδόντα εννέα (89) ατόμων όλων των ειδικοτήτων που προσλήφθηκαν σύμφωνα με τα άρθρα 56 έως 63 του π.δ. 410/1988 (Α'191), το άρθρο 36 του ν. 4765/2021 (Α'6) και το άρθρο 25 του ν. 4829/2021 (Α' 166), για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών για τη στελέχωση: α) στην Περιφέρεια Αττικής των υπηρεσιών της Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Κεντρικής Ελλάδος (Δ.Α.Ε.Φ.Κ. Κ.Ε.) και β) των υπηρεσιών της Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Βορείου Ελλάδος (Δ.Α.Ε.Φ.Κ. Β.Ε.), που εδρεύουν στην Θεσσαλονίκη, ανανεώνονται αυτοδίκαια από τη λήξη τους και έως τις 31.12.2022.
2. Συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου α) triάντα επτά (37) ατόμων όλων των ειδικοτήτων που προσλήφθηκαν για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών, που προέκυψαν από τον σεισμό και τα έντονα καιρικά φαινόμενα στην Περιφέρεια Αττικής για τη στελέχωση της Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Κεντρικής Ελλάδος (Δ.Α.Ε.Φ.Κ. Κ.Ε.), β) δώδεκα (12) ατόμων όλων των ειδικοτήτων, που προσλήφθηκαν για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών, που προέκυψαν από τις ισχυρές βροχοπτώσεις και τα έντονα πλημμυρικά φαινόμενα στην Περιφερειακή Ενότητα Χαλκιδικής για τη στελέχωση του Τομέα Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Περιφερειακής Ενότητας Χαλκιδικής (Τ.Α.Ε.Φ.Κ. Π.Ε. Χαλκιδικής) της Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Βορείου Ελλάδος (Δ.Α.Ε.Φ.Κ. Β.Ε) και γ) έξι (6) ατόμων όλων των ειδικοτήτων, που προσλήφθηκαν για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών που προέκυψαν από τις ισχυρές βροχοπτώσεις, τα έντονα πλημμυρικά φαινόμενα και τους θυελλώδεις ανέμους στην Περιφερειακή Ενότητα Χανίων, για τη στελέχωση του Τομέα Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Περιφερειακής Ενότητας Χανίων (Τ.Α.Ε.Φ.Κ. Χανίων), οι οποίες έχουν συναφθεί σύμφωνα με τα άρθρα 20 του ν. 2190/1994 (Α' 28) και 56 έως 63 του π.δ. 410/1988, και παρατάθηκαν δυνάμει του άρθρου εκατοστού δέκατου ένατου του ν. 4812/2021 (Α' 110), ανανεώνονται αυτοδίκαια από τη λήξη τους και έως τις 31.12.2022.
3. Συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου α) εβδομήντα πέντε (75) ατόμων όλων των ειδικοτήτων που προσλήφθηκαν για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών που προέκυψαν από τις καταστροφικές πυρκαγιές της 23ης και 24ης Ιουλίου 2018 σε εκτεταμένες περιοχές της Περιφέρειας Αττικής για την στελέχωση των Τομέων Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Ανατολικής και Δυτικής Αττικής (Τ.Α.Ε.Φ.Κ. Α.Α και Τ.Α.Ε.Φ.Κ. Δ.Α), της Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Κεντρικής Ελλάδος (Δ.Α.Ε.Φ.Κ. Κ.Ε.) και β) δεκαέξι (16) ατόμων όλων των ειδικοτήτων που προσλήφθηκαν στη Γενική Γραμματεία Υποδομών του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών που προέκυψαν από τους σεισμούς της Ζακύνθου και τις καταστροφές που προκλήθηκαν από τις ισχυρές βροχοπτώσεις και τις πλημμύρες του μηνός Φεβρουαρίου 2019, οι οποίες έχουν συναφθεί σύμφωνα με τα άρθρα 20 του ν. 2190/1994 και 56 έως 58 του π.δ. 410/1988,

που παρατάθηκαν μέχρι και τις 30.4.2022 δυνάμει του άρθρου εκατοστού δέκατου ένατου του ν. 4812/2021, ανανεώνονται αυτοδίκαια από τη λήξη τους και έως τις 31.12.2022.

4. Συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου δεκατεσσάρων (14) ατόμων όλων των ειδικοτήτων που προσλήφθηκαν για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών που προέκυψαν από τις ισχυρές βροχοπτώσεις, τα έντονα πλημμυρικά φαινόμενα και τους θυελλώδεις ανέμους του μηνός Φεβρουαρίου 2019 στην Περιφερειακή Ενότητα Χανίων, για την στελέχωση του Τομέα Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Ν. Χανίων (Τ.Α.Ε.Φ.Κ. Ν.Χανίων), οι οποίες έχουν συναφθεί σύμφωνα με τα άρθρα 20 του ν. 2190/1994 και 56 του π.δ. 410/1988, και οι οποίες παρατάθηκαν μέχρι και τις 30.4.2022 δυνάμει του άρθρου εκατοστού δέκατου ένατου του ν. 4812/2021, ανανεώνονται αυτοδίκαια από τη λήξη τους και έως τις 31.12.2022.

5. Οι ανανεώσεις κατ' εφαρμογή του παρόντος δεν μεταβάλλουν τον χαρακτήρα της σχέσης εργασίας, βάσει της οποίας προσλήφθηκαν οι απασχολούμενοι στις θέσεις αυτές και δεν προσμετρώνται στο ανώτατο χρονικό διάστημα των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών, κατά την έννοια των άρθρων 5, 6 και 7 του π.δ. 164/2004 (Α' 134).

ΤΜΗΜΑ Δ'

ΕΞΟΥΣΙΟΤΟΙΚΕΣ, ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΓΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 50

Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών καθορίζονται:

α) Ο τύπος και το ελάχιστο περιεχόμενο των εντύπων σφυγμού ομάδας, επίτευξης στόχων, αξιολόγησης δεξιοτήτων προϊσταμένου, αξιολόγησης δεξιοτήτων υπαλλήλου και του Σχεδίου Ανάπτυξης, που προβλέπονται στο άρθρο 7.

β) Ο τύπος της έκθεσης αξιολόγησης προϊσταμένου και της έκθεσης αξιολόγησης υπαλλήλου, που προβλέπονται στο άρθρο 7, η διαδικασία, ο ακριβής χρόνος και τρόπος υποβολής των ανωτέρω, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 7.

γ) Το περιεχόμενο των κατηγοριών στοχοθεσίας, που προβλέπονται στην παρ. 5 του άρθρου 10, καθώς και ειδικότερα θέματα που άπτονται της διαδικασίας και της μεθοδολογίας καθορισμού στόχων, δεικτών μέτρησης και της αναθεώρησης αυτών.

δ) Η εξειδίκευση των διορθωτικών μέτρων που μπορεί να λάβει η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 9 και την παρ. 10 του άρθρου 10.

ε) Ο ακριβής τρόπος και χρόνος διενέργειας των υποχρεωτικών συζητήσεων για τον προγραμματισμό εργασιών, την επισκόπηση προόδου και την αξιολόγηση της ετήσιας απόδοσης των άρθρων 11 και 13.

στ) Η εξειδίκευση των θεματικών πεδίων του άρθρου 14, καθώς και το περιεχόμενό τους.

ζ) Τα ζητήματα σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των διαδικασιών στοχοθεσίας και αξιολόγησης, που περιγράφονται στο Μέρος Β', όπως ιδίως ο υπεύθυνος επεξεργασίας για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, που καταχωρίζονται στην πλατφόρμα ηλεκτρονικής διεξαγωγής της διαδικασίας αξιολόγησης, τα απαιτούμενα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την ασφάλεια των δεδομένων και οι διαδικασίες κοινοποίησης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στους φορείς που συμμετέχουν στις διαδικασίες του παρόντος.

2. α) Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών ορίζονται τα μέλη των Επιτροπών Εποπτείας Αξιολόγησης του άρθρου 16.

β) Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, κατ' εφαρμογή της παρ. 1 του άρθρου 16, συστήνονται, μία ή περισσότερες ανά περίπτωση, Επιτροπές Εποπτείας Αξιολόγησης ως ακολούθως:

βα) Για το σύνολο των αποκεντρωμένων διοικήσεων,

ββ) Για το σύνολο των Περιφερειών και των ν.π.δ.δ. αυτών, συμπεριλαμβανομένου του προσωπικού της ΕΝ.Π.Ε.,

βγ) Για το σύνολο των Ο.Τ.Α. α' βαθμού συμπεριλαμβανομένου του προσωπικού των Π.Ε.Δ. και της Κ.Ε.Δ.,

βδ) Για το σύνολο των ανεξαρτήτων αρχών και το διοικητικό προσωπικό του Ν.Σ.Κ..

3. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, η οποία εκδίδεται μετά από εισήγηση του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού ή του επικεφαλής του φορέα, είναι δυνατός ο ορισμός Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στους φορείς της παρ. 3 του άρθρου 17.

4. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών ορίζονται το περιεχόμενο, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία συμμετοχής στο πρόγραμμα πιστοποίησης του άρθρου 20, ο τρόπος, η διάρκεια, η διαδικασία παρακολούθησης, ο τύπος του πιστοποιητικού που χορηγείται, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα.

5. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών δύνανται να ρυθμίζονται:

α) ο τρόπος άσκησης των αρμοδιοτήτων των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του άρθρου 17, οι διαδικασίες που ακολουθούνται, τα κριτήρια ανανέωσης της θητείας τους, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 17,

β) θέματα που αφορούν στην εξειδίκευση των κριτηρίων επιλογής των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και πρόσθετων επιθυμητών προσόντων που μπορούν να περιλαμβάνονται στην πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος και στον τρόπο αξιολόγησης των κριτηρίων,

γ) θέματα που αφορούν στην τήρηση του Μητρώου του άρθρου 19, στην εγγραφή και διαγραφή των μελών του, τον έλεγχο και την επικαιροποίηση των τηρουμένων στοιχείων, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου 19 και

δ) θέματα που αφορούν στη λειτουργία του Δικτύου Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του άρθρου 23.

7. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εσωτερικών, λαμβανομένης υπόψη της απόφασης της παρ. 2 του άρθρου 24, εξειδικεύονται η μέθοδος και το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, το ύψος της επιπλέον ανταμοιβής, ο χρόνος και ο τρόπος καταβολής της, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του άρθρου 24.

8. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Οικονομικών και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού ορίζονται οι υπηρεσίες, τα συλλογικά όργανα, οι φορείς υλοποίησης στους οποίους εφαρμόζεται το σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής, εξειδικεύονται η μέθοδος, τα κριτήρια και το σύστημα στοχοθεσίας, το ύψος της επιπλέον ανταμοιβής, ο χρόνος και ο τρόπος καταβολής της, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του άρθρου 25.

9. Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών εξειδικεύονται οι ποσοτικοί στόχοι για κάθε υπηρεσία, οι λοιπές υπηρεσίες και οι φορείς, που εποπτεύονται ή υπάγονται στο Υπουργείο Οικονομικών, οι οποίοι λαμβάνουν το Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων (Κ.Ε.Δ.Σ.), η μέθοδος και το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, το ύψος του Κ.Ε.Δ.Σ., ο χρόνος και ο τρόπος καταβολής, καθώς και κάθε άλλο θέμα που σχετίζεται με την εφαρμογή του άρθρου 26.

10. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Δικαιοσύνης εξειδικεύονται οι ποσοτικοί στόχοι των δικαστηρίων, των εισαγγελιών και των λοιπών υπηρεσιών, η μέθοδος και το σύστημα

αξιολόγησης της απόδοσης των δικαστικών υπαλλήλων, το ύψος της ανταμοιβής του κάθε υπαλλήλου, ο χρόνος και ο τρόπος καταβολής της, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του άρθρου 27.

11. Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών δύναται να αναπροσαρμόζεται η καταληκτική ημερομηνία αναστολής της προσωπικής διαφοράς του άρθρου 28.

12. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών καθορίζονται τα ειδικότερα θέματα που αφορούν στη συμμετοχή των δημόσιων οργανώσεων στη διαδικασία πιστοποίησης της ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (ΚΠΑ) και στα κίνητρα για τη συμμετοχή των δημόσιων οργανώσεων στις διαδικασίες του συστήματος ελέγχου εφαρμογής του ΚΠΑ, η μορφή, ο τύπος, το περιεχόμενο, η διαδικασία απονομής, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια σχετική με την πιστοποίηση της ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ, οι αρμοδιότητες, οι υποχρεώσεις και η ιδιότητα των μελών του Κύκλου Ποιότητας Δημόσιων Οργανώσεων, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των άρθρων 34 και 36.

13. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Οικονομικών, καθορίζονται το όργανο αξιολόγησης, τα μέλη του, οι αρμοδιότητές του, οι διαδικασίες, τα κριτήρια αξιολόγησης και απονομής διακρίσεων, το είδος της διάκρισης, καθώς και κάθε άλλο θέμα που σχετίζεται με την απονομή των διακρίσεων εξαιρετικών επιδόσεων του άρθρου 35.

14. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, καθορίζονται οι λεπτομέρειες για την κατάρτιση κώδικα δεοντολογίας για τους μετακλητούς υπαλλήλους και τους ειδικούς συμβούλους σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 76 του ν. 4622/2019 (Α' 133).

Άρθρο 51

Μεταβατικές διατάξεις

1. Η αξιολόγηση του προσωπικού που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 3, για την αξιολογική περίοδο του έτους 2022, διενεργείται σύμφωνα με τα άρθρα 14 έως 23 του ν. 4369/2016 (Α' 33).

2. Οι υπηρετούντες κατά την 1η.9.2022 συνεργάτες των ιδιαίτερων γραφείων του άρθρου 46 του ν. 4622/2019 (Α' 133) υποβάλλουν τη δήλωση του δεύτερου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 76 του ν. 4622/2019 μέχρι την 30η.9.2022.

Άρθρο 52

Καταργούμενες διατάξεις

Από τη θέση σε ισχύ του παρόντος καταργούνται:

- α) Τα άρθρα 14 έως 23 του ν. 4369/2016 (Α' 33) περί συστήματος αξιολόγησης,
- β) τα άρθρα 1, 2 και 4 έως 9 του ν. 3230/2004 (Α' 44) περί στόχων και μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των δημόσιων υπηρεσιών,
- γ) οι παρ. 4 έως 8 του άρθρου 15 του π.δ. 19/2010 (Α' 28) περί διαδικασίας και σύνταξης έκθεσης αξιολόγησης για το προσωπικό της Ρυθμιστικής Αρχής Λιμένων.

ΤΜΗΜΑ Ε'

ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Άρθρο 53
Έναρξη ισχύος

1. Με την επιφύλαξη των παρ. 2 και 3, η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.
2. Η ισχύς των άρθρων 6 έως 16 αρχίζει από 1ης.1.2023.
3. Η ισχύς των άρθρων 37 έως 39 αρχίζει από 1ης.9.2022.