

ΗΜΕΡΙΔΑ ΠΑΣΥΔΥ

ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



Νέο πλαίσιο:

- Οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμοί του 2022 (Κ.Δ.Π. 28/2022)
- Νέο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, με βάση κριτήρια και αναλυτικό πλαίσιο ικανοτήτων/ δεξιοτήτων ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο των υπαλλήλων
- Σε ισχύ από 1/1/2023
- Πρώτη αξιολόγηση βάσει του νέου πλαισίου για το έτος 2023 (την περίοδο Ιανουαρίου – Μαρτίου 2024)



Αδυναμίες/προβλήματα προηγούμενου συστήματος:

- Ισχύον από το 1990 χωρίς ουσιαστικές μεταβολές μέχρι σήμερα
- Ίδια κριτήρια αξιολόγησης για όλους τους υπαλλήλους ανεξαρτήτως ιεραρχικού επιπέδου
- Γενικά κριτήρια αξιολόγησης, χωρίς ανάλυση/επεξήγηση για το αναμενόμενο επίπεδο συμπεριφοράς/απόδοσης
- Ανεπαρκής κλίμακα αξιολόγησης που συνέτεινε στην ισοπεδωτική αξιολόγηση
- Μηχανιστικός τρόπος αξιολόγησης και αδυναμία εξυπηρέτησης των στόχων του για ανάπτυξη των υπαλλήλων και προαγωγή των καταλληλότερων και πιο άξιων υπαλλήλων



- Διαπίστωση της καταλληλότητας των υπαλλήλων που τελούν επί δοκιμασία για μονιμοποίηση στη δημόσια υπηρεσία
- Εκτίμηση και προσδιορισμός του βαθμού καταλληλότητας των υπαλλήλων για προαγωγή σε θέσεις Προαγωγής και Διατμηματικής Προαγωγής
- Υποβοήθηση της ανάπτυξης των ικανοτήτων των υπαλλήλων και βελτίωση της απόδοσής τους
- Βελτίωση της λειτουργίας της δημόσιας υπηρεσίας και ενίσχυση της αποδοτικότητάς της.



Οι υπάλληλοι κατατάσσονται για σκοπούς αξιολόγησης σε δύο ιεραρχικά επίπεδα (Κανονισμός 4):

- Ιεραρχικό Επίπεδο 1: διευθυντικό και μεσο-διευθυντικό προσωπικό, στο οποίο περιλαμβάνονται οι θέσεις με μισθολογικές κλίμακες A13(ii) και άνω (εξαιρουμένων των θέσεων που περιλαμβάνονται στο Τέταρτο Παράρτημα των Κανονισμών)
- Ιεραρχικό Επίπεδο 2: προσωπικό σε θέσεις εισδοχής και προσωπικό σε θέσεις μισθοδοτικού επιπέδου κατώτερου από αυτό της κλίμακας A13(ii) (περιλαμβανομένων των θέσεων που περιλαμβάνονται στο Τέταρτο Παράρτημα των Κανονισμών)



Δημιουργούνται τέσσερις κατηγορίες Υπηρεσιακών Εκθέσεων (Κανονισμός 5):

- Εξαμηνιαίες Εκθέσεις: για αξιολόγηση των υπαλλήλων που διορίζονται επί δοκιμασία σε μόνιμη θέση
 - (i) για το ιεραρχικό επίπεδο 1 (έντυπο σύμφωνα με το μέρος I, 2^ο Παράρτημα)
 - (ii) για το ιεραρχικό επίπεδο 2 (έντυπο σύμφωνα με το μέρος II, 2^ο Παράρτημα)
- Ετήσιες Εκθέσεις: για αξιολόγηση των υπαλλήλων μετά την επικύρωση του διορισμού τους σε μόνιμη θέση
 - (i) για το ιεραρχικό επίπεδο 1 (έντυπο σύμφωνα με το μέρος I, 3^ο Παράρτημα)
 - (ii) για το ιεραρχικό επίπεδο 2 (έντυπο σύμφωνα με το μέρος II, 3^ο Παράρτημα)



Εξαμηνιαίες Υπηρεσιακές Εκθέσεις

- Υποβάλλονται στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας για κάθε εξάμηνη περίοδο δοκιμασίας
- Η τελευταία Εξαμηνιαία Έκθεση υποβάλλεται αμέσως μετά τη λήξη της περιόδου δοκιμασίας και περιλαμβάνει σύσταση κατά πόσο ο διορισμός του υπαλλήλου πρέπει να επικυρωθεί ή η χρονική περίοδος της δοκιμασίας του να παραταθεί ή ο διορισμός του να τερματισθεί.

Ετήσιες Υπηρεσιακές Εκθέσεις

- Συμπληρώνονται για αξιολόγηση των υπαλλήλων μετά την επικύρωση του διορισμού τους σε μόνιμη θέση
 - (i) για το ιεραρχικό επίπεδο 1, διενεργούνται αποκλειστικά για υποβοήθηση της ανάπτυξης των ικανοτήτων τους για σκοπούς βελτίωσης της απόδοσής τους με περιγραφική και όχι αριθμητική βαθμολογία - δεν είναι συγκριτικές μεταξύ των υπαλλήλων.
 - (ii) για το ιεραρχικό επίπεδο 2, είναι συγκριτικές μεταξύ των υπαλλήλων - διενεργούνται τόσο για υποβοήθηση της ανάπτυξης των ικανοτήτων των υπαλλήλων για σκοπούς βελτίωσης της απόδοσής τους όσο και για αξιολόγηση της απόδοσής τους για σκοπούς προαγωγής σε θέσεις προαγωγής και σε θέσεις διατμηματικής προαγωγής και γίνονται με αριθμητική βαθμολογία.
- Υποβάλλονται στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας μόνο για το ιεραρχικό επίπεδο 2, πριν τις 31 Μαρτίου κάθε έτους.



ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΚΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ

Εισάγονται διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης για κάθε ιεραρχικό επίπεδο και αναλυτικό πλαίσιο δεξιοτήτων/ικανοτήτων, εργασιακών συμπεριφορών και αξιών για κάθε κριτήριο

ΕΞΑΜΗΝΙΑΙΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

Ιεραρχικό επίπεδο 1

(διευθυντικό και μεσο-διευθυντικό προσωπικό)

8 κριτήρια αξιολόγησης	<ul style="list-style-type: none">• ηγετικές ικανότητες, ικανότητες στοχοθεσίας και αφοσίωση στην επίτευξη αποτελεσμάτων• προγραμματισμός, οργάνωση και εποπτεία εργασίας• ενημερότητα, αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στην εκτέλεση της εργασίας• εισαγωγή καινοτομιών και διαχείριση των αλλαγών• εξυπηρέτηση του πολίτη• διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού• διεύθυνση απόδοσης – αξιολόγηση υφισταμένων• ικανότητες επικοινωνίας, επαγγελματικές σχέσεις και συνεργασίες
3 βαθμίδες βαθμολόγησης	‘πολύ ικανοποιητικά’, ‘ικανοποιητικά’, ‘μη ικανοποιητικά’



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΕΞΑΜΗΝΙΑΙΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

Ιεραρχικό επίπεδο 2

(προσωπικό εισδοχής και
προσωπικό σε θέσεις κάτω από
την Κλ. Α13(ii))

7 κοινά κριτήρια + 3 πρόσθετα κριτήρια απόδοσης για το προσωπικό με εποπτικά καθήκοντα*	<ul style="list-style-type: none">• προγραμματισμός και οργάνωση εργασίας• ενημερότητα, αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στην εκτέλεση της εργασίας• θετικότητα στις αλλαγές προς βελτίωση της Υπηρεσίας ή/και Τομέα/Κλάδου• εξυπηρέτηση του πολίτη• ικανότητες επικοινωνίας, επαγγελματικές σχέσεις και συνεργασίες• ανάληψη πρωτοβουλιών στην εκτέλεση καθηκόντων• συνέπεια, υπευθυνότητα και συστηματικότητα κατά την εκτέλεση καθηκόντων <p><i>*Πρόσθετα κριτήρια:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• εποπτεία εργασίας• διεύθυνση απόδοσης – αξιολόγηση υφισταμένων• διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού
3 βαθμίδες βαθμολόγησης	‘πολύ ικανοποιητικά’, ‘ικανοποιητικά’, ‘μη ικανοποιητικά’



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΕΤΗΣΙΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

Ιεραρχικό επίπεδο 1

(διευθυντικό και μεσο-διευθυντικό προσωπικό)

8 κριτήρια αξιολόγησης	<ul style="list-style-type: none">• ηγετικές ικανότητες, ικανότητες στοχοθεσίας και αφοσίωση στην επίτευξη αποτελεσμάτων• προγραμματισμός, οργάνωση και εποπτεία εργασίας• ενημερότητα, αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στην εκτέλεση της εργασίας• εισαγωγή καινοτομιών και διαχείριση των αλλαγών• εξυπηρέτηση του πολίτη• διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού• διεύθυνση απόδοσης – αξιολόγηση υφισταμένων• ικανότητες επικοινωνίας, επαγγελματικές σχέσεις και συνεργασίες
2 βαθμίδες βαθμολόγησης	‘δυνατό σημείο’, ‘λιγότερο δυνατό σημείο’



ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ

ΕΤΗΣΙΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

Ιεραρχικό επίπεδο 2

(προσωπικό εισδοχής και
προσωπικό σε θέσεις κάτω από
την Κλ. Α13(ii))

7 κοινά κριτήρια + 3 πρόσθετα κριτήρια απόδοσης για το προσωπικό με εποπτικά καθήκοντα*	<ul style="list-style-type: none">• προγραμματισμός και οργάνωση εργασίας• ενημερότητα, αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στην εκτέλεση της εργασίας• θετικότητα στις αλλαγές προς βελτίωση της Υπηρεσίας ή/και Τομέα/Κλάδου• εξυπηρέτηση του πολίτη• ικανότητες επικοινωνίας, επαγγελματικές σχέσεις και συνεργασίες• ανάληψη πρωτοβουλιών στην εκτέλεση καθηκόντων• συνέπεια, υπευθυνότητα και συστηματικότητα κατά την εκτέλεση καθηκόντων <p><i>*Πρόσθετα κριτήρια:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• εποπτεία εργασίας• διεύθυνση απόδοσης – αξιολόγηση υφισταμένων• διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού
αριθμητική βαθμολόγηση	από 1-10 για κάθε κριτήριο* (ανώτατο το 10 και κατώτατο το 1) <i>*η τελική βαθμολογία εξάγεται με βάση τον αριθμητικό μέσο όρο</i>



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΕΤΗΣΙΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

Ιεραρχικό επίπεδο 2

(προσωπικό εισδοχής και
προσωπικό σε θέσεις κάτω από
την Κλ. Α13(ii))

ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ (Κανονισμός 8)

10	Ο υπάλληλος έχει επιδείξει καθόλα εξαιρετικές δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες που τον διακρίνουν προδήλως συγκριτικά με συναδέλφους του και του οποίου η εργασία και η απόδοση (ποιοτικά και ποσοτικά) υπερβαίνει σε μεγάλο βαθμό τα αναμενόμενα επίπεδα απόδοσης στον τομέα της εργασίας του
9	Ο υπάλληλος έχει επιδείξει εξαιρετικές δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες που τον διακρίνουν συγκριτικά με συναδέλφους του και του οποίου η εργασία και η απόδοση (ποιοτικά και ποσοτικά) υπερβαίνει τα αναμενόμενα επίπεδα απόδοσης στον τομέα εργασίας του
7-8	Ο υπάλληλος έχει επιδείξει πολύ ικανοποιητικές δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες
5-6	Ο υπάλληλος έχει επιδείξει καλές δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες, αλλά για να ανταπεξέλθει στα καθήκοντά του χρειάζεται κατά κανόνα συνεχή καθοδήγηση και υποστήριξη
3-4*	Υπάλληλος, του οποίου η απόδοση είναι κάτω από το αποδεκτό μέτρο
1-2**	Υπάλληλος, του οποίου η απόδοση έχει κριθεί ως εντελώς ανεπαρκής

*Βαθμολογία 4 και κάτω χρήζει ειδικής αιτιολόγησης

**Σε περίπτωση βαθμολογίας 2 και κάτω, εξετάζεται από τον οικείο Προϊστάμενο Τμήματος κατά πόσο η ανεπαρκής απόδοση οφείλεται σε λόγους που δυνατό να συνιστούν πειθαρχικό παράπτωμα



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

- Τριμελής ομάδα αξιολόγησης στην οποία μετέχουν ο διοικητικά προϊστάμενος και ο άμεσα προϊστάμενος, η οποία προεδρεύεται από τον ιεραρχικά ανώτερο
- Σε περίπτωση που δεν μπορεί να συσταθεί τριμελής ομάδα αξιολόγησης, η αξιολόγηση γίνεται από τον διοικητικά προϊστάμενο και τον άμεσα προϊστάμενο
- Ορίζονται από τον Γενικό Διευθυντή για υπαλλήλους που υπάγονται στο Υπουργείο/Υφυπουργείο και από τον Γενικό Διευθυντή σε συνεννόηση με τον οικείο Προϊστάμενο Τμήματος για υπαλλήλους που υπάγονται σε Τμήμα του Υπουργείου/Υφυπουργείου
- Ρυθμίσεις για μέλη εναλλάξιμου προσωπικού, αποσπασμένους υπαλλήλους, υπαλλήλους του Γενικού Λογιστηρίου και του ΤΥΠ οι οποίοι υπηρετούν σε Υπουργείο, Ανεξάρτητο Γραφείο ή Υπηρεσία ή άλλη Υπηρεσία ή Γραφείο δεν διαφοροποιούνται
- Κανένας υπάλληλος δεν αξιολογείται από ιεραρχικά ομόβαθμο ή κατώτερό του.



- Οι ομάδες αξιολόγησης γνωστοποιούνται στην ΕΔΥ μέχρι την 31^η Μαρτίου κάθε χρόνου στην περίπτωση των Ετήσιων Εκθέσεων για το ιεραρχικό επίπεδο 2, ενώ στην περίπτωση Εξαμηνιαίων Εκθέσεων η ομάδα αξιολόγησης μπορεί να ορίζεται δύο φορές κάθε έτος.
- Η ομάδα αξιολόγησης προεδρεύεται από το μέλος, το οποίο είναι ιεραρχικά ανώτερο.
- Οι αποφάσεις της ομάδας αξιολόγησης λαμβάνονται κατά πλειοψηφία και σε περίπτωση που δεν σχηματίζεται πλειοψηφία, υπερισχύει η άποψη του ιεραρχικά ανώτερου, οπότε, το μέλος ή τα μέλη, τα οποία διαφωνούν με την απόφαση μπορούν, εάν επιθυμούν, να ζητήσουν όπως διατυπωθούν οι λόγοι της διαφωνίας τους στο κατάλληλο Μέρος της Έκθεσης.



- Κανονισμός 9: Πριν την έναρξη της διαδικασίας αξιολόγησης πραγματοποιείται συνάντηση σε επίπεδο Γενικού Διευθυντή Υπουργείου με τους Προϊστάμενους των Τμημάτων/ Υπηρεσιών που υπάγονται σε αυτό, για σκοπούς παροχής κατευθυντήριων γραμμών σ'ό,τι αφορά τη διαδικασία αξιολόγησης και για αποφυγή ισοπεδωτικής βαθμολόγησης των υπαλλήλων
- Ακολούθως, οι Προϊστάμενοι Τμημάτων/Υπηρεσιών παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές στους αξιολογητές του Τμήματος/Υπηρεσίας τους.
- Ανάλογη συνάντηση των Προϊστάμενων Ανεξάρτητων Υπηρεσιών με τους αξιολογητές
- Κανονισμός 15: καθορίζει ευθύνες για τους Λειτουργούς Αξιολόγησης, μεταξύ άλλων -
 - να μην διστάζουν, για το συμφέρον, τόσο της υπηρεσίας όσο και του αξιολογούμενου υπαλλήλου να προβαίνουν σε χαμηλές αξιολογήσεις, εάν αυτές δικαιολογούνται από την απόδοση του υπαλλήλου
 - να έχουν υπόψη τους ότι ο υπάλληλος δεν έχει μόνο ικανότητες αλλά και ελλείψεις, γι' αυτό και η αξιολόγηση θα πρέπει να αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα με σαφήνεια και αντικειμενικότητα·
 - να συμπληρώνουν τις Υπηρεσιακές Εκθέσεις Αξιολόγησης με υπευθυνότητα και περίσκεψη, παραθέτοντας σχετικά σχόλια, εάν το θεωρούν σκόπιμο και
 - να προσπαθούν έτσι ώστε κατά την αξιολόγηση να εφαρμόζεται ενιαίο μέτρο κρίσεως.



- Υπηρεσιακή Έκθεση, αμέσως μετά τη σύνταξή της, κοινοποιείται στον υπάλληλο και, μετά παρέλευση δέκα (10) εργάσιμων ημερών, αποστέλλεται στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, εκτός εάν στο μεταξύ, ο υπάλληλος υποβάλει ένσταση προσωπικά ή μέσω δικηγόρου κατά της Υπηρεσιακής του Έκθεσης
- Οι Ετήσιες Υπηρεσιακές Εκθέσεις γνωστοποιούνται στον υπάλληλο το αργότερο μέχρι τις 15 Φεβρουαρίου κάθε έτους.
- Αν υπάρχει πρόθεση να διατυπωθεί στην Υπηρεσιακή Έκθεση υπαλλήλου δυσμενής κρίση, τότε προτού ληφθεί η τελική απόφαση παρέχεται στον υπάλληλο η ευκαιρία να ακουσθεί και να υποβάλει τις παραστάσεις του.
- «Δυσμενής κρίση» προκειμένου για Ετήσια Έκθεση είναι βαθμολογία χαμηλότερη του πέντε (5) και προκειμένου για Εξαμηνιαία Έκθεση αξιολόγηση ως «μη ικανοποιητικά»



Δικαίωμα υποβολής ένστασης υπαλλήλου κατά της Υπηρεσιακής του Έκθεσης - υποβάλλεται γραπτώς προς τον Προϊστάμενο Τμήματος όπου υπηρετεί και περιλαμβάνει στοιχεία και επιχειρήματα για τεκμηρίωση των ισχυρισμών του.

Εισάγονται νέες ρυθμίσεις για εξέταση της ένστασης των υπαλλήλων από Επιτροπή Ενστάσεων (Κανονισμός 14)

- Για υπηρετούντες σε Υπουργείο/ Υφυπουργείο ή Τμήμα που υπάγεται στο συγκεκριμένο Υπουργείο/ Υφυπουργείο: συνιστάται από τον οικείο Γενικό Διευθυντή, ο οποίος προεδρεύει της Επιτροπής και δύο Διευθυντές Τμημάτων που επιλέγονται από άλλα Υπουργεία/ Υφυπουργεία, σε συνεννόηση με τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου/ Υφυπουργείου, όπου αυτοί ανήκουν
- Για υπηρετούντες σε Ανεξάρτητο Γραφείο ή Υπηρεσία ή άλλη Υπηρεσία ή Γραφείο που δεν υπάγεται σε Υπουργείο/ Υφυπουργείο: συνιστάται από τον οικείο Προϊστάμενο Τμήματος, ο οποίος προεδρεύει της Επιτροπής και δύο Διευθυντές Τμημάτων από Υπουργεία/ Υφυπουργεία που επιλέγονται από αυτόν, σε συνεννόηση με τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου/ Υφυπουργείου όπου αυτοί ανήκουν
- Οι ενστάσεις εξετάζονται εντός Μαρτίου κάθε έτους και η εξέταση ολοκληρώνεται πριν το τέλος του μήνα
- Οι αποφάσεις της Επιτροπής Ενστάσεων λαμβάνονται κατά πλειοψηφία και γνωστοποιούνται στον υπάλληλο και την ομάδα αξιολόγησής του
- Σε περίπτωση που η ένσταση του υπαλλήλου γίνει αποδεκτή από την Επιτροπή Ενστάσεων (μπορεί να γίνει και μερικώς αποδεκτή), η ομάδα αξιολόγησης του υπαλλήλου επανεξετάζει την απόφασή της και ετοιμάζει νέα Έκθεση



Εισάγεται νέα ρύθμιση για αξιολόγηση των Προϊσταμένων Τμημάτων από τους υπαλλήλους τους (Κανονισμός 18)

Η αξιολόγηση θα συμπληρώνεται ανώνυμα, σε ετήσια βάση, με βάση τα εξής κριτήρια:

- γνώση αντικειμένου εργασίας
- ενδιαφέρον και δημιουργικότητα
- υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά
- διοικητικές ικανότητες και αποτελεσματικότητα

Καταρτισμός Ειδικού Εντύπου με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

- Αναπτύχθηκε και προσφέρεται στην ηλεκτρονική πλατφόρμα της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης (ΚΑΔΔ), πρόγραμμα ασύγχρονης εκπαίδευσης όλων των υπαλλήλων στο νέο σύστημα αξιολόγησης, το οποίο στοχεύει στην ενίσχυση των γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων των αξιολογητών και αξιολογούμενων της δημόσιας υπηρεσίας από το Μάρτιο του 2023 . Σχετική είναι η Εγκύκλιος Επιστολή με ημερ. 16.03.2023.
- Δια ζώσης εκπαιδεύσεις για εκπαίδευση όλων των αξιολογητών, μέσω προγράμματος της ΚΑΔΔ.
- Δια ζώσης εκπαιδεύσεις των ανώτατων διευθυντικών στελεχών της δημόσιας υπηρεσίας
- Καταρτίστηκε Εγχειρίδιο, το οποίο αποτελεί συνοδευτικό έγγραφο των εν λόγω Κανονισμών ως οδηγός τόσο για τους αξιολογητές όσο και για τους αξιολογούμενους κατά την εφαρμογή των Κανονισμών στη διαδικασία αξιολόγησης. Το εγχειρίδιο είναι αναρτημένο στην ιστοσελίδα του ΤΔΔΠ / ΚΑΔΔ.
- Κατευθυντήριες οδηγίες μέσω Εγκυκλίων



*Ευχαριστώ για
την προσοχή σας*

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΒΑΡΥΤΗΤΑ/ ΜΟΝΑΔΕΣ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ/ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ/ ΜΟΝΑΔΕΣ		
	ΘΕΣΕΙΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ (Π)	ΘΕΣΕΙΣ ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΗΣ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ (ΔΠ)	ΘΕΣΕΙΣ ΠΡΩΤΟΥ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗΣ (ΠΔΠ)
Αξιολόγηση Απόδοσης	0-45	0-15	-
Εξεταστικό Κέντρο	-	0-40	0-50
Πρόσθετα Προσόντα	0-20	0-10	0-10
Πρόσθετη Πείρα	0-20	0-5	0-10
Πρόσθετη πείρα στο Υπουργείο/ Υφυπουργείο/ Υπηρεσία	-	0-5	-
Σύσταση/αξιολόγηση οικείου Προϊσταμένου Τμήματος	0-15	0-10	0-10
Προφορική Εξέταση στην ΕΔΥ	-	0-15	0-20



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ