

ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Πλαίσιο δεξιοτήτων

Τι προβλέπει το νομοσχέδιο του υπουργείου Εσωτερικών για την αξιολόγηση και τα μπόνους των εργαζομένων σε κρατικούς φορείς

Νέο βαθμολόγιο για τους δημοσίους υπαλλήλους

Του **ΓΙΩΡΓΟΥ ΛΥΚΟΥΡΕΝΤΖΟΥ**
g.lykourantzou@realnews.gr

Νέες διατάξεις για το πλήρες πλαίσιο δεξιοτήτων επί των οποίων θα αξιολογηθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι, τους δικαιούχους του μπόνους, την αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς, αλλά και την «κρυφή» προμείωση για θέσεις προϊσταμένων στο Δημόσιο έφεραν τα αποκαλυπτήρια του νομοσχεδίου για την αξιολόγηση και τη στοχοθεσία στο Δημόσιο από το υπουργείο Εσωτερικών.

Στις διατάξεις του νομοσχεδίου, όπως άλλωστε είχε προαναγγείλει ο υπουργός Εσωτερικών **Μάκης Βορίδης**, τυποποιείται για πρώτη φορά σε ενδιάμεσους άξονες το πλαίσιο δεξιοτήτων επί των οποίων θα αξιολογηθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι. Συγκεκριμένα, στο νέο Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων περιλαμβάνονται οι 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.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η εξειδίκευση της πολιτοκεντρικότητας, καθώς, όπως προκύπτει από τις διατάξεις του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου, η εξυπηρέτηση του πολίτη θα έχει κομβικό ρόλο στο βαθμολόγιο του δημοσίου υπαλλήλου. Ετσι, ανάμεσα σε άλλα,



ο προϊστάμενος θα κρίνει: α) το ειλικρινές και αυξημένο ενδιαφέρον του υπαλλήλου για τον πολίτη και την κατανόηση των αναγκών του, β) την εξυπηρέτηση του πολίτη με ταχύτητα, ευγένεια και συνέπεια, γ) τη διευκόλυνση του πολίτη στις συναλλαγές και επαφές του με τη δημόσια διοίκηση, δ) την παροχή κατ'αλληλων συμβουλών και υποστήριξης στον πολίτη, ώστε η ικανοποίησή του να διατηρείται σε υψηλά επίπεδα. Πέραν αυτών, θα αξιολογούνται και άλλες δεξιότητες, όπως η συνεχής προσπάθεια για αλληλοϋποστήριξη των υπαλλήλων με ηρεμία, ευγένεια και θετική διάθεση, χωρίς εντάσεις και διαπληκτισμούς, η ευελιξία και ανθεκτικότητα του υπαλλήλου στις αλλαγές, με αποτελεσματική διαχείριση ενδεχόμενων κρίσεων και έκτακτων συνθηκών στην εργασία, αλλά και η προσπάθεια προσέγγισης με πρωτότυπο και καινοτόμο τρόπο των εργασιών και δραστηριοτήτων, για τις οποίες δεν υπάρχει έτοιμη ή προκαθορισμένη λύση.

«Υπάλληλος υψηλής απόδοσης»

Για πρώτη φορά, με το νομοσχέδιο εισάγεται στη δημόσια διοίκηση ο όρος του «υπαλλήλου υψηλής απόδοσης και δυνατοτήτων». Ο προϊστάμενος κάθε μονάδας -εφόσον 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- θα μπορεί να συντάσσει συμπληρωματική έκθεση αξιολόγησης με ειδική και εμπειριστατωμένη αιτιολογία, με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν τη συγκεκριμένη κρίση του. Στόχος του υπουργείου είναι να υπάρξει η σύσταση μιας ειδικής διαδικασίας που θα αναδείξει υπαλλήλους υψηλών δυνατοτήτων, οι οποίοι πιθανότατα θα προτάσσονται για την κάλυψη θέσεων προϊσταμένων.

Στις διατάξεις του νομοσχεδίου συμπεριελήφθησαν τελικά και οι πολυαναμενόμενες ρυθμίσεις για το μπόνους (κίνητρο επίτευξης στόχων), το οποίο για αρκετούς από τους δικαιούχους θα ισοδυναμεί με 13ο μισθό. Με βάση τις κατηγορίες που αναφέρονται στο κείμενο, ως δικαιούχοι οι οποίοι θα μπορούν να υπαχθούν στη διάταξη ορίζονται: α) οι πολιτικοί υπάλληλοι και το ένστολο προσωπικό του δημοσίου τομέα, οι οποίοι, λόγω αρμοδιότητας, υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους των ετήσιων σχεδίων δράσης των υπουργείων, β) δημόσιοι υπάλληλοι οι οποίοι εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και

Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και στην υλοποίηση έργων συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, γ) οι πολιτικοί υπάλληλοι και το ένστολο προσωπικό των Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών των υπουργείων, του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους (ΓΛΚ), καθώς και λοιπών υπηρεσιών και φορέων που εποπτεύονται ή υπάγονται στο υπουργείο Οικονομικών. Και για τις τρεις κατηγορίες ορίζεται ότι το ποσό του μπόνους μπορεί να φτάνει ανά έτος μέχρι και το 15% του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης κάθε υπαλλήλου, ενώ υπόκειται στις ασφαλιστικές εισφορές και λοιπές κρατήσεις των πρόσθετων αποδοχών. Στην πράξη αυτό σημαίνει ότι υπάλληλος που θα καταφέρει να πιάσει το ανώτατο του μπόνους θα δει στον λογαριασμό του να πιστώνεται ποσό το οποίο θα ξεπερνά το έναν επιπλέον μισθό. Δημόσιοι υπάλληλοι, ωστόσο, αμφισβητούν ότι το τελικό ποσό που θα πιστωθεί είναι μεγάλο, καθώς το νομοσχέδιο θέτει πλαφόν στο συνολικό ποσό που θα διατεθεί για τον σκοπό αυτό. Στο ίδιο πλαίσιο ορίζεται και προσωρινό σύστημα ανταμοιβής για δικαστικούς υπαλλήλους οι οποίοι θα συμβάλουν με επιτάχυνση των αποφάσεων για το Πρόγραμμα Ανάκαμψης. Η ανταμοιβή αυτή μπορεί να καταβάλλεται από την 1η/1/2023 μέχρι τις 31/12/2025 και η συνολική δαπάνη δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 11 εκατομμύρια ευρώ.

Τέλος, ανάσα για τη συντριπτική πλειονότητα των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί η διατήρηση του συνόλου της προσωπικής διαφοράς για ακόμα δύο χρόνια. Σύμφωνα με την ψηφισμένη -ήδη από το 2015- διάταξη, η προσωπική διαφορά την οποία λάμβαναν δημόσιοι υπάλληλοι θα έπρεπε να μειώνεται από οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των αποδοχών του υπαλλήλου κατά την κανονική βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξή του. Η διάταξη, η οποία έχει συμπεριληφθεί στη διαβούλευση και καταλαμβάνει το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων, ορίζει ωστόσο ότι η εφαρμογή της αναστέλλεται μέχρι και την 31η Μαΐου 2024, αφήνοντας μέχρι τότε ανέγγιχτο το ποσό της προσωπικής διαφοράς που λαμβάνουν οι δημόσιοι υπάλληλοι. Σημειώνεται, ωστόσο, ότι τμήμα των δημοσίων υπαλλήλων δεν λαμβάνει προσωπική διαφορά, με συνέπεια το επίμαχο άρθρο να έχει συγκεντρώσει και τα περισσότερα σχόλια στη διαβούλευση από όσους διαμαρτύρονται για υπαλλήλους δύο ταχυτήτων.



g.paganis@realnews.gr

η άποψη
 του **ΓΙΩΡΓΟΥ**
ΠΑΓΑΝΗ

Ηταν όλοι τους «εξαιρετικοί»

«**Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ** είναι αντιπαραγωγική». Η ελάχιστη αλήθεια που μπορεί να υπήρχε σε αυτό το κλισέ στο παρελθόν εξατιμίστηκε μέσα από την ταχύτητα των αλλαγών στη ζωή μας και την επαφή των πολιτών με τον τεράστιο μηχανισμό που όλοι αποκαλούμε Δημόσιο. Η συζήτηση ξεκίνησε πριν από πολλές δεκαετίες και τελικά όλοι «βολευτήκαμε» με τον τρόπο που λειτουργούσαν τα πράγματα, χωρίς να μπορούμε καν στη διαδικασία να συζητήσουμε για την αναγκαία εξέλιξη. Η επιφανειακή αυτή άτυπη συμφωνία βοήθησε να κρύψουμε κάτω από το χαλί τη δεινή ασυνεννοησία για τα στελέχη και τις υπηρεσίες που πραγματικά χρειαζόμαστε. Ετσι, αν κάποιος ανατρέξει στα στοιχεία της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ)

για το 2016 (τυχαία χρονιά), θα βρει 12.091 υπαλλήλους που αξιολογήθηκαν ως «εξαιρετικοί» και γύρω στους 12 που κρίθηκαν «μη ικανοποιητικά». Πρόκειται για αποδείξεις των στρεβλώσεων ενός συστήματος αναχρονιστικού που ισοπεδώνει αυτούς που αξίζουν να πάρουν τη θέση του «διευθυντή» ή του «προϊσταμένου». Αν είμαστε όλοι «εξαιρετικοί», αυτοί που θα έρθουν να διοικήσουν θα εμπιστευθούν τους δικούς τους «εξαιρετικούς» που θα φέρουν για τη θητεία τους και οι υπηρεσιακοί (πλην ελαχίστων εξαιρέσεων) θα βρίσκονται έναν όροφο κάτω. Αυτά που φαίνονται να είναι προοδευτικά είναι μερικές φορές πιο παλιά και από τους αρχαίους. Ασφαλιστικές δικλείδες αναξιοκρατίας.