



ΠΗΓΗ: kxghellas

Πώς, πότε και από ποιους θα εξετάζονται

Η «Κ» εξηγεί βήμα βήμα μέσα από οκτώ ερωτήσεις-απαντήσεις πώς, πότε και από ποιους θα αξιολογούνται κάθε χρόνο οι δημόσιοι υπάλληλοι. Βάσει του σχεδίου, όσοι υπάλληλοι κριθούν ανεπαρκείς θα παραμένουν στάσιμοι, ενώ θα απειλούνται να βρεθούν και εκτός Δημοσίου.

Όσοι, πάντως, πετυχαίνουν τους στόχους θα λαμβάνουν μπόνους, που θα φτάνει και τον ένα μισθό τον χρόνο. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο, η επόμενη κυβέρνηση θα πρέπει να λάβει αποφάσεις για απολύσεις, κυρίως από τους φορείς οι οποίοι θα καταργηθούν ή θα ιδιωτικοποιηθούν, και τις ΔΕΚΟ.

Υπό συνεχή αξιολόγηση οι δημόσιοι υπάλληλοι

Ερωτήσεις – απαντήσεις για την επόμενη μέρα των εργαζομένων στο Δημόσιο – Από τη νέα κυβέρνηση η απόφαση για τις απολύσεις

Από συμπληγάδες θα περνούν κάθε χρόνο οι υπάλληλοι του Δημοσίου, με συνεχείς αξιολογήσεις που θα τους εξασφαλίζουν την ανέλιξη τους στη βαθμολογική πυραμίδα, αλλά και θα διαμορφώνουν τις αυξήσεις στους μισθούς τους. Οι ανεπαρκείς θα παραμένουν στάσιμοι, ενώ θα απειλούνται να βρεθούν εκτός Δημοσίου.

Η επόμενη κυβέρνηση θα πρέπει να λάβει αποφάσεις για την απόλυση χιλιάδων υπαλλήλων που θα προέρχονται κυρίως από τους φορείς οι οποίοι θα καταργηθούν ή θα ιδιωτικοποιηθούν, και τις ΔΕΚΟ. Οι απολύσεις θα γίνουν όταν ολοκληρωθεί η διαδικασία αξιολόγησης, ενώ για τα επόμενα δύο χρόνια παγώνουν οι προαγωγές επιφέροντας, έτσι, νέες απώλειες στους μισθούς των υπαλλήλων, αφού δεν θα καταβληθούν οι αντίστοιχες μισθολογικές αυξήσεις, που θα ελάμβαναν προαγόμενοι σε ανώτερο βαθμό.

– Πότε θα γίνουν προαγωγές;

– Οι πρώτες κρίσεις θα γίνουν το 2014, και μέχρι τότε παγώνουν όλες οι προαγωγές, ενώ δεν θα χορηγούνται, μέχρι τέλους του 2014, τα δύο έξτρα επιδόματα που προβλέπονται πλέον στο ενιαίο μισθολόγιο: το κίνητρο επίτευξης στόχων και το κίνητρο δημοσιονομικών στόχων. Κάθε υπάλληλος πρέπει να πετύχει το 50% των στόχων για να «ανέβει»

μισθολογικό κλιμάκιο. Διαφορετικά όσοι δεν «πιάσουν» τη βάση μένουν στάσιμοι μισθολογικά.

– Πότε θα εφαρμοστεί το νέο σύστημα αξιολόγησης υπαλλήλων;

– Το νέο σύστημα με την καθιέρωση επίτευξης συγκεκριμένων στόχων αναμένεται να εφαρμοστεί στις αρχές του 2013. Η αξιολόγηση θα γίνεται σε ετήσια βάση. Οι υπάλληλοι θα βαθμολογούνται για τις επιδόσεις τους με βάση συγκεκριμένους στόχους. Όσοι πετυχαίνουν τις προβλέψεις θα λαμβάνουν μόνους που θα φτάνει και τον έναν μισθό τον χρόνο.

– Τι προβλέπει η διαδικασία;

– Οι μισθολογικές αυξήσεις πλέον θα δίνονται με βάση την επίτευξη ατομικών στόχων σε συνάρτηση με τους στόχους της υπηρεσίας.

Κάθε υπάλληλος θα υπογράφει κάθε χρόνο το δίμηνο Νοεμβρίου – Δεκεμβρίου «ατομικό συμβόλαιο απόδοσης» με την υπηρεσία του και από τις επιδόσεις του συνόλου των εργαζομένων στην οργανική μονάδα θα εξαρτάται η καταβολή του Κινήτρου Επίτευξης Στόχου (πριμ παραγωγικότητας) στους υπαλλήλους της μονάδας το επόμενο έτος. Στο συμβόλαιο απόδοσης αναφέρονται λεπτομερώς οι στόχοι που τίθενται, το χρονοδιάγραμμα μέσα στο οποίο πρέπει να υλοποιηθούν, τα αναμενόμενα αποτελέσματα και οι δείκτες μέτρησης.

– Κάθε πότε θα ελέγχονται οι υπηρεσίες και οι υπάλληλοι;

– Ανά διετία θα γίνεται η αξιολόγηση των οργανικών μονάδων, ενώ κάθε τρεις μήνες θα ελέγχεται η πορεία υλοποίησης τόσο των επιχειρησιακών σχεδίων όσο και των ατομικών στόχων. Οι υπάλληλοι θα κρίνονται κάθε χρόνο. Η αξιολόγηση της απόδοσης των υπαλλήλων περιλαμβάνει τον βαθμό επίτευξης των στόχων, ποιος είναι ο χρόνος εκτέλεσης, αν έχει γίνει ορθολογική διαχείριση των πόρων, πώς συμπεριφέρεται κ. ά. Η βαθμολογική απόδοση του υπαλλήλου προκύπτει με τη χρήση ενός μαθηματικού τύπου από το άθροισμα της βαθμολογίας των στόχων στην κλίμακα από το 0 έως το 100, διαιρούμενο διά του αριθμού των στόχων προκειμένου να βγει ο μέσος όρος.

– Πότε οι υπάλληλοι θα λαμβάνουν το πριμ παραγωγικότητας;

– Εάν οι στόχοι επιτυγχάνονται σε ποσοστό από 80% μέχρι και 90% τότε όλοι οι υπάλληλοι της μονάδας θα λαμβάνουν ως μόνους μισό ή και έναν μισθό ετησίως, ανάλογα και με την ατομική τους απόδοση. Η επίτευξη των στόχων της μονάδας συνδέεται με τους στόχους των υπαλλήλων, καθώς ο μέσος όρος της βαθμολογίας των υπαλλήλων θα συνιστά τη βαθμολογία της μονάδας. Το κίνητρο επίτευξης δημοσιονομικών στόχων δεν θα καταβάλλεται σε όλους τους υπαλλήλους, αλλά μόνο σε όσους έχουν ως κύρια αρμοδιότητα το αντικείμενο αυτό (εφοριακούς, υπαλλήλους οικονομικών υπηρεσιών κ. ά.). Μπορεί να φτάσει δε στο 15% του μισθού. Πάντως, το ένα επίδομα αποκλείει το άλλο. Δεν μπορεί ένας υπάλληλος, δηλαδή, να παίρνει και τα δύο επιδόματα μαζί.

– Αν κάποιος δεν πετύχει τελικά τον στόχο σε προσωπικό επίπεδο, αλλά ο μέσος όρος των

υπολοίπων ανεβάζει το ποσοστό επίτευξης στην υπηρεσία, τελικά αυτός λαμβάνει το επίδομα ή όχι;

– Το επίδομα καταβάλλεται στις υπηρεσιακές μονάδες. Δηλαδή, προϋπόθεση είναι η επίτευξη των στόχων των υπηρεσιών. Εάν μια μονάδα επιτύχει τους στόχους οι οποίοι έχουν τεθεί, τότε οι υπάλληλοι θα λάβουν το επίδομα, ανεξαρτήτως εάν έχουν πετύχει τους ατομικούς στόχους.

– Ποια είναι τα βασικά κριτήρια για την αξιολόγηση των υπαλλήλων;

– Διοικητική ικανότητα, συμπεριφορά και απόδοση στην υπηρεσία, είναι τα τρία βασικά, με υποκριτήρια και δείκτες, ιδίως για να μετρηθεί η απόδοση. Σε ό, τι αφορά το κριτήριο της συμπεριφοράς, λαμβάνεται υπόψη η συμπεριφορά στην υπηρεσία, εντός και εκτός αυτής.

Κρίσεις

– Ποιο όργανο θα κρίνει τους υπαλλήλους;

– Εισηγητής για την αξιολόγηση θα είναι ο άμεσος προϊστάμενός τους, ενώ τελικός κριτής θα είναι ο προϊστάμενος της αμέσως ανώτερης οργανικής μονάδας. Συστήνεται Συμβούλιο Εποπτείας που αποτελείται από αντιπρόεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, από σύμβουλο του ΑΣΕΠ, από έναν βοηθό Συνήγορο του Πολίτη, από τον ειδικό γραμματέα του Σώματος Επιθεωρητών Δημόσιας Διοίκησης, τον γ.γ. του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και δύο γενικούς διευθυντές από τα υπουργεία Οικονομικών και Διοικητικής Μεταρρύθμισης. Σε κάθε υπουργείο, περιφέρεια και φορέα συγκροτείται Συμβούλιο Αξιολόγησης αποτελούμενο από 3 γενικούς διευθυντές, που έχει την ευθύνη της παρακολούθησης των διαδικασιών και των ενστάσεων.

Φωτεινή Καλλιρή – ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, 8/4/12

blogs.sch.gr/tsilivar