

Συντάχθηκε απο τον/την administrator

Πέμπτη, 29 Μάρτιος 2012 17:10 - Τελευταία Ενημέρωση Πέμπτη, 29 Μάρτιος 2012 17:24



in.gr

Πώς λειτουργεί το νέο σύστημα

Τα κριτήρια αξιολόγησης δημοσίων υπαλλήλων και υπηρεσιακών μονάδων

Αθήνα

Ένα πρωτόγνωρο για την ελληνική δημόσια διοίκηση, σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων και των υπηρεσιακών μονάδων, που θα έχει άμεση επίπτωση στην εξέλιξη της καριέρας των εργαζομένων στο δημόσιο, την ιεραρχία και τη μισθολογική τους προαγωγή, με βασικό στοιχείο και τη συγκριτική αξιολόγηση μεταξύ των υπαλλήλων, περιλαμβάνει το Προεδρικό Διάταγμα που παρουσίασε ο υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης Δημήτρης Ρέππας.

Το Προεδρικό Διάταγμα περιλαμβάνει και μία σειρά από καινοτομίες, όπως:

Το «συμβόλαιο απόδοσης» που θα υπογράψει ο κάθε εργαζόμενος με τον προϊστάμενο του. Στο συμβόλαιο αυτό «θα αναφέρονται λεπτομερώς, σαν να πρόκειται για κάποιο πρωτόκολλο, οι στόχοι που τίθενται, το χρονοδιάγραμμα μέσα στο οποίο πρέπει να υλοποιηθούν, τα αναμενόμενα αποτελέσματα, οι δείκτες μέτρησης βάσει των οποίων μπορούμε να βγάλουμε συμπέρασμα για το αν επιτευχθούν οι στόχοι που έχουν τεθεί».

Τριμηνιαίο έλεγχο σε υπηρεσίες και άτομα για την πορεία υλοποίησης των στόχων. Κάθε στόχος θα έχει συγκεκριμένο δείκτη απόδοσης. Τον κάθε υπάλληλο δεν θα τον αξιολογεί ο άμεσος προϊστάμενος του, αλλά ο προϊστάμενος της άμεσως υπερκείμενης οργανικής μονάδας, στην οποία υπηρετεί ο αξιολογούμενος υπάλληλος.

Ο υπάλληλος θα έχει δικαίωμα ένστασης στην τελική αξιολόγηση, ενώ τη διαδικασία θα την εποπτεύει το νεοσυσταθέν επταμελές Συμβούλιο Εποπτείας Αξιολόγησης.

Στο Διάταγμα προβλέπεται, επίσης, η χορήγηση επιδομάτων που συνδέονται με τη διαδικασία αξιολόγησης: επίδομα κινήτρου επίτευξης στόχων και επίδομα επίτευξης δημοσιονομικών στόχων (τις υπηρεσιακές μονάδες που θα το λαμβάνουν θα τις καθορίσει το υπουργείο Οικονομικών).

Βασικοί στόχοι

Η αποτίμηση και η συγκριτική εξέταση των προσόντων των υπαλλήλων για τη βαθμολογική και τη μισθολογική τους εξέλιξη.

Η παροχή κινήτρων σε κάθε αξιολογούμενο υπάλληλο για τη βελτίωση των ικανοτήτων και της υπηρεσιακής του απόδοσης.

Η ορθή διαχείριση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού σε μια υπηρεσία για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του.

Η ορθολογική και αποτελεσματική οργάνωση και στελέχωση των οργανικών μονάδων του δημόσιου και των λοιπών φορέων του δημόσιου.

Σημειώνεται ότι το νέο σύστημα αξιολόγησης θα τεθεί σε ισχύ από το 2013, αλλά οι πρώτες κρίσεις αναμένεται να γίνουν το 2014, κάτι που σημαίνει ότι μέχρι τότε δεν προβλέπεται να δοθούν προαγωγές και πριμ παραγωγικότητας, όπως προβλέπονται στο νέο μισθολόγιο.

Κριτήρια αξιολόγησης

Για την αξιολόγηση των διοικητικών ικανοτήτων των προϊσταμένων γενικών διευθύνσεων και των προϊσταμένων διευθύνσεων, τμημάτων κλπ, λαμβάνονται υπόψη, ανάλογα με τη θέση ευθύνης την οποία κατέχουν και τα καθήκοντα που ασκούν, τα ακόλουθα στοιχεία:

Ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού
Ηγετική ικανότητα
Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού
Ικανότητα εκπροσώπησης της υπηρεσίας
Γνώση Αντικειμένου
Πρωτοβουλία
Ικανότητα λήψης αποφάσεων
Διαχείριση Προβλημάτων
Επικοινωνία

Για την αξιολόγηση των διοικητικών ικανοτήτων των υπαλλήλων ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ, λαμβάνονται υπόψη η γνώση του αντικειμένου, η διάθεση για ανάπτυξη - επιμόρφωση, η ικανότητα προσαρμογής, η οργανωτικότητα, η πρωτοβουλία, η αντιμετώπιση προβλημάτων και η επικοινωνία.

Για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς των υπαλλήλων στην υπηρεσία λαμβάνονται υπόψη, ανάλογα με τα καθήκοντα που ασκούν, τα ακόλουθα στοιχεία: Η ικανότητα συνεργασίας με τους συναδέλφους τους, η ευπρεπής συμπεριφορά προς τους πολίτες και η έγκαιρη και με πληρότητα εξυπηρέτηση αυτών κατά τη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους.

Για την αξιολόγηση της απόδοσης των υπαλλήλων λαμβάνονται υπόψη, ανάλογα με τα καθήκοντα που ασκούν, τα ακόλουθα στοιχεία, τα οποία στο εξής καλούνται «δείκτες»:

Ο βαθμός επίτευξης των στόχων
Ο χρόνος εκτέλεσης
Η κανονικότητα του ρυθμού εκτέλεσης των καθηκόντων
Η ορθολογική διαχείριση των παρεχόμενων από την υπηρεσία πόρων
Οι ειδικοί δείκτες μέτρησης του παραγόμενου έργου.

Τέλος, διευκρινίζεται ότι για να λάβει κάποιος το πριμ παραγωγικότητας πρέπει να επιτύχει τους στόχους των υπηρεσιακών μονάδων. Δηλαδή, αν μία υπηρεσιακή μονάδα πετύχει τους στόχους οι οποίοι έχουν τεθεί, τότε οι υπάλληλοι θα λάβουν το επίδομα, ανεξαρτήτως του αν έχουν πετύχει τους ατομικούς στόχους.

Επιπλέον, σημειώνεται ότι η τελική βαθμολόγηση της απόδοσης του υπαλλήλου, εξαρτάται από το περιβάλλον το οποίο κινείται. Αν ένας υπάλληλος πετύχει το 90% των στόχων του και η υπηρεσιακή μονάδα πετύχει το 70% τότε ο υπάλληλος αυτός σημαίνει ότι εργάστηκε σε ένα περιβάλλον το οποίο δεν είναι ιδανικό, με αποτέλεσμα να μπορεί να διορθώσει τη βαθμολογία του προς τα πάνω.

Συντάχθηκε απο τον/την administrator

Πέμπτη, 29 Μάρτιος 2012 17:10 - Τελευταία Ενημέρωση Πέμπτη, 29 Μάρτιος 2012 17:24

Newsroom ΔΟΛ, με πληροφορίες από ΑΠΕ-ΜΠΕ