



# ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

# Πυλώνες μεταρρύθμισης

# Κτιζουμε μια νέα δημόσια υπηρεσία

**Αξιοκρατία, διαφάνεια  
& αποτελεσματικότητα:  
Διαχείριση Ανθρώπινου  
Δυναμικού**

**Βιωσιμότητα δημοσίων  
οικονομικών & κρατικό  
μισθολόγιο**

**Εξυπηρέτηση πολιτών  
& επιχειρήσεων**

- Νέο σύστημα αξιολόγησης
- Νέο σύστημα προαγωγών – μετρήσιμα κριτήρια, μοριοδότηση με καθορισμένα κριτήρια και βαρύτητα, εισαγωγή εξετάσεων
- Διεύρυνση σχεδίων υπηρεσίας, μέσα από ομαδοποιήσεις
- Νέος τρόπος λειτουργίας και αρμοδιοτήτων της ΕΔΥ



- ΜΠΑΠ - Σύνδεση αυξήσεων με ρυθμό ανάπτυξης και αυξήσεων στον ιδιωτικό τομέα
- Σύνδεση αυξήσεων με νέες προσλήψεις, επιδόματα και αναβαθμίσεις θέσεων και κλιμάκων
- Ρύθμιση συνταξιοδοτικού
- Μειωμένες κλίμακες εισδοχής



- Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση
- Ενίσχυση προσφερόμενων Υπηρεσιών ΚΕΠ – μοναδικό σημείο αναφοράς για τον πολίτη
- Μείωση της γραφειοκρατίας με την αλλαγή του κανονιστικού πλαισίου



## Άξονες μεταρρύθμισης δημόσιας υπηρεσίας

1

Νέο εποπτικό πλαίσιο της ΕΔΥ

2

Νέο πιο αξιοκρατικό  
σύστημα πλήρωσης  
ανελικτικών θέσεων

3

Νέο σύστημα αξιολόγησης  
απόδοσης

4

Νέο πλαίσιο εξέτασης  
πειθαρχικών παραπτωμάτων



# 1. Νέο εποπτικό πλαίσιο & αναδιαμόρφωση της ΕΔΥ

## Τι αλλάζει:

- Αρμοδιότητα για εφαρμογή της μοριοδότησης μέσω καθορισμένων διαδικασιών και κριτηρίων αξιολόγησης για την πλήρωση θέσεων προαγωγής
- Προφορική εξέταση μέσω δομημένων εντύπων – αξιολόγηση και καταγραφή της τεχνικής επάρκειας και των ικανοτήτων συμπεριφοράς, καθώς και των σχολίων των εξεταστών. Σκοπός η τεκμηρίωση και πιστοποίηση κάθε προφορικής εξέτασης.
- Προφορική εξέταση από ΕΔΥ, η οποία θα έχει βαρύτητα 15% για την πλήρωση θέσεων Α13(ii) και 20% βαρύτητα για τις θέσεις Α14 και άνω.
- Ανάθεση στην ΕΔΥ νέας εποπτικής αρμοδιότητας της παρακολούθησης της εφαρμογής του Συστήματος Αξιολόγησης της Απόδοσης των Δ.Υ.

**Περισσότερη διαφάνεια, αντικειμενικότητα, αξιοκρατία**

## 2. Νέο σύστημα πλήρωσης ανελικτικών θέσεων

### Καινοτομίες

- **Εισαγωγή συστήματος «μοριοδότησης»** – επιλογή μετά από **αξιολόγηση με βάση προκαθορισμένα κριτήρια και συγκεκριμένη βαρύτητα**
- **Εισαγωγή θεσμού κέντρων αξιολόγησης** για σκοπούς προαγωγής από την Κλ.Α13 και άνω
- **Διεύρυνση σχεδίων υπηρεσίας και εισαγωγή της «διατμηματικής» προαγωγής** στις θέσεις επιπέδου Κλ. Α13(ii) – σημαντική αύξηση του αριθμού των προσοντούχων υποψηφίων για προαγωγή, σε αντίθεση με το τι ισχύει σήμερα, ενίσχυση και ενθάρρυνση της κινητικότητας
- Εισαγωγή **δομημένων προφορικών συνεντεύξεων** ενώπιον της Ε.Δ.Υ.
- **Διασύνδεση συστήματος αξιολόγησης** της απόδοσης με το σύστημα προαγωγών με συγκεκριμένη βαρύτητα
- **Κατάργηση της αρχαιότητας** ως κυριότερο κριτήριο για προαγωγή
- Αύξηση των ετών κατά τα οποία ο δημόσιος υπάλληλος δεν θα μπορεί να προαχθεί αν τιμωρήθηκε για πειθαρχικό παράπτωμα σοβαρής μορφής από δύο σε τρία, δηλαδή να μην μπορεί να είναι υποψήφιος για προαγωγή αν τιμωρήθηκε για τέτοιο παράπτωμα.



## Ανάλυση κριτηρίων και βαρύτητα

	Θέσεις Προαγωγής μέχρι Κλ. Α11(ii)	Θέσεις Διατμηματικής Προαγωγής Κλ. Α13(ii)	Θέσεις Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής (Κλ.Α14 και άνω)
<b>Βαθμός γραπτής εξέτασης Κέντρου Αξιολόγησης</b>	-	0-40	0-50
<b>Πρόσθετα σχετικά προσόντα (ακαδημαϊκά, επαγγελματικά, γνώση ξένων γλωσσών)</b>	0-20	0-20	0-10
<b>Πρόσθετη σχετική πείρα</b>	0-20	0-10	0-10
<b>Σύσταση οικείου Προϊστάμενου</b>	0-15	0-5	0-10
<b>Αξιολόγηση απόδοσης με βάση το Σύστημα Αξιολόγησης</b>	0-45	0-15	-
<b>Βαθμός δομημένης προφορικής εξέτασης από ΕΔΥ</b>	-	0-10	0-20

**Τα κριτήρια και η βαρύτητα καθορίζονται στη σχετική νομοθεσία και εξειδικεύονται από την ΕΔΥ**

## Πρόσθετες ρυθμίσεις

- ❑ Για ένα μεταβατικό στάδιο, διάρκειας ενός έτους (το 2020 δηλαδή), για τις θέσεις Διατμηματικής Προαγωγής και τις θέσεις Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής θα πραγματοποιείται γραπτή εξέταση, εξαίρεση για τις θέσεις Προϊσταμένων που θα εφαρμοστεί με τη ψήφιση του νομοσχεδίου
- ❑ Τα Κέντρα Αξιολόγησης καθορίζονται από την ΕΔΥ, η οποία θα έχει τη δυνατότητα να τα αναθέτει και σε άλλους φορείς, περιλαμβανομένων φορέων του ιδιωτικού τομέα.
- ❑ Για να μπορεί κάποιος να είναι υποψήφιος για προαγωγή να έχει στις ετήσιες υπηρεσιακές του εκθέσεις των τριών προηγούμενων ετών βαθμολογία 5 και άνω.
- ❑ Στην προφορική εξέταση θα καλείται 3πλάσιος αριθμός θέσεων

# 3. Νέο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης

## Στόχοι

- Πιο δίκαιο και αντικειμενικό
- Τέρμα στην **ισοπεδωτική αξιολόγηση**
- Αναγνώριση υψηλής απόδοσης
- Εισαγωγή **κινήτρων** για καλύτερη απόδοση
- Εντοπισμός αδυναμιών και τομέων βελτίωσης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του προσωπικού
- Ενδυνάμωση διευθυντικής ευθύνης και διαδικασιών ανατροφοδότησης

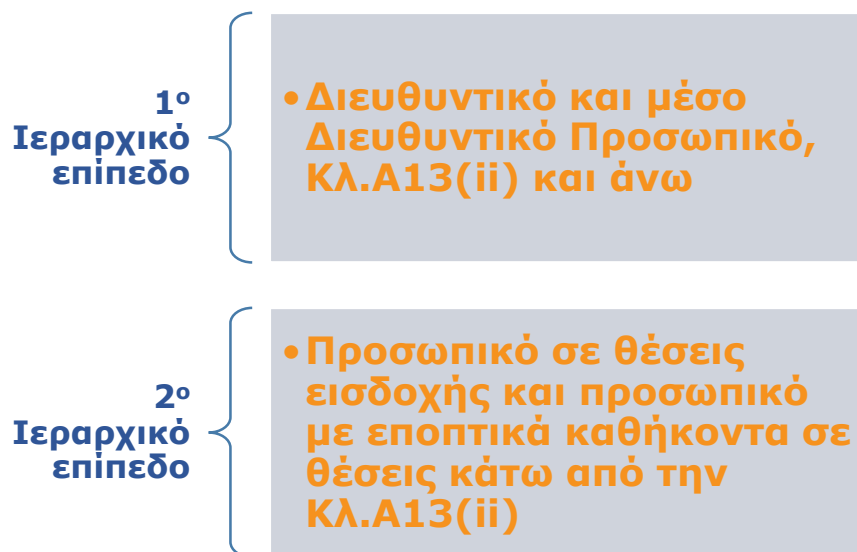
## Εργαλεία

- Σύνδεση της **αξιολόγησης** με την **ανέλιξη** των υπαλλήλων μέχρι την Κλ. Α13<sup>(II)</sup>
- Αξιοποίηση της αξιολόγησης της απόδοσης για σκοπούς ανάπτυξης και κατάρτισης όλου του προσωπικού
- Διαφοροποίηση των κριτηρίων αξιολόγησης ανά ιεραρχικό επίπεδο
- Ενδυνάμωση της επικοινωνίας μεταξύ αξιολογητή και αξιολογούμενου



## Διαχωρισμός υπαλλήλων σε δυο ιεραρχικά επίπεδα

### Σημεία Προσοχής



- Για σκοπούς αξιολόγησης, με βάση το επίπεδο ευθύνης, οι υπάλληλοι κατανέμονται σε 2 ιεραρχικά επίπεδα.
- Το κάθε επίπεδο διέπεται από **διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης** που αφορούν δεξιότητες/ικανότητες και εργασιακές συμπεριφορές.
- Ξεχωριστά έντυπα για κάθε επίπεδο.
- Όσον αφορά το **διευθυντικό και μεσοδιευθυντικό προσωπικό (1<sup>ο</sup> Ιεραρχικό επίπεδο)**, η αξιολόγηση της απόδοσης **δεν είναι συγκριτική** με άλλους ομοιόβαθμους του, διενεργούνται αποκλειστικά για υποβοήθηση της ανάπτυξης των ικανοτήτων τους με περιγραφική και όχι αριθμητική βαθμολογία



# Ρυθμίσεις νέου συστήματος αξιολόγησης

- ✓ **Απλοποιημένο σύστημα**, δυο έντυπα αξιολόγησης
  - **1<sup>ο</sup> για προαγωγές** (2<sup>ο</sup> Ιεραρχικό επίπεδο – αφορά προσωπικό κάτω από την Κλ. Α13). Περιλαμβάνει **αριθμητική βαθμολόγηση (0-10)** των οποίων **η αξιολόγηση θα αποτελεί ένα από τα κριτήρια για σκοπούς προαγωγής**
  - **2<sup>ο</sup> για ανάπτυξη υπαλλήλου** (1<sup>ο</sup> Ιεραρχικό επίπεδο – αφορά προσωπικό Κλ. Α13 και άνω). Περιλαμβάνει **περιγραφική αξιολόγηση για τους οποίους η αξιολόγηση θα γίνεται μόνο για σκοπούς ανάπτυξης** και δεν θα λαμβάνεται υπόψη για σκοπούς προαγωγής.
- ✓ Παραπομπή της **ένστασης των υπαλλήλων επί της αξιολόγησής τους σε ειδική Επιτροπή Ενστάσεων** - ως δευτεροβάθμιο όργανο, ώστε να διασφαλίζεται ανεξαρτησία από την Επιτροπή Αξιολόγησης. Η επιτροπή Ενστάσεων εξετάζει τις ενστάσεις εντός Μαρτίου.
- ✓ Εισαγωγή πρόνοιας για **εθελοντική αξιολόγηση των προϊσταμένων από τους άμεσα υφιστάμενους τους**, δηλαδή αξιολόγηση τύπου 180<sup>ο</sup>, η οποία θα χρησιμοποιείται για σκοπούς ανάπτυξης του υπαλλήλου και δεν θα λαμβάνεται υπόψη κατά την προαγωγή των αξιολογούμενων υπαλλήλων. Η εθελοντική αξιολόγηση θα ισχύσει μόνο για Προϊστάμενους Τμημάτων και Γενικούς Διευθυντές και θα είναι έγκυρη μόνο αν συμπληρώνεται από τουλάχιστον 3 υφιστάμενους. Η διαδικασία που θα ακολουθείται θα μπορεί να καθοριστεί με Εγκύκλιο του Υπουργού Οικονομικών.



## 2<sup>ο</sup> Ιεραρχικό επίπεδο – Θέσεις κάτω από την Κλ. Α13

Για κάθε κριτήριο αξιολόγησης δίνεται συγκεκριμένη βαθμολογία (0-10) **συγκριτική μεταξύ των υπαλλήλων**

10

•Βαθμολογείται ο υπάλληλος στο βαθμό που του αναλογεί έχει επιδείξει **καθόλα εξαιρετικές** δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες που **τον διακρίνουν προδήλως συγκριτικά με τους συναδέλφους του** και του οποίου η εργασία και η απόδοση τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά **υπερβαίνει σε μεγάλο βαθμό** τα αναμενόμενα επίπεδα απόδοσης

9

•Βαθμολογείται ο υπάλληλος στο βαθμό που του αναλογεί έχει επιδείξει **εξαιρετικές** δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες που **τον διακρίνουν συγκριτικά** με τους συναδέλφους του και του οποίου η εργασία και η απόδοση τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά **υπερβαίνει** τα αναμενόμενα επίπεδα απόδοσης

8 ή 7

•Βαθμολογείται ο υπάλληλος στο βαθμό που του αναλογεί έχει επιδείξει **πολύ ικανοποιητικές** δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες

6 ή 5

•Βαθμολογείται ο υπάλληλος στο βαθμό που του αναλογεί έχει επιδείξει **καλές** δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες, **αλλά για να ανταπεξέλθει** στα καθήκοντα του **χρειάζεται κατά κανόνα συνεχή καθοδήγηση και υποστήριξη**

4 ή 3

•Βαθμολογείται ο υπάλληλος του οποίου η απόδοση **είναι κάτω από το αποδεκτό μέτρο**

2 ή 1

•Βαθμολογείται ο υπάλληλος του οποίου η απόδοση έχει κριθεί **εντελώς ανεπαρκής**

4 και κάτω χρήζει ειδικής αιτιολόγησης

**Αξιολόγηση αποτελεί ένα από τα κριτήρια για προαγωγή**



## 4. Νέο πλαίσιο διερεύνησης πειθαρχικών παραπτωμάτων

- **Σύσταση Πειθαρχικών Επιτροπών σε κάθε αρμόδια αρχή** αποτελούμενων από 4 λειτουργούς
- Οι λειτουργοί να έχουν **σχετική εμπειρία ή να τύχουν εκπαίδευσης σε θέματα πειθαρχικών και διοικητικών ερευνών** από την Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης σε συνεργασία με τον Παγκύπριο Δικηγορικό Σύλλογο ή/και τη Νομική Υπηρεσία της Δημοκρατίας,
- Στην περίπτωση που ο υπό διερεύνηση υπάλληλος **κατέχει θέση μέχρι την κλίμακα A13<sup>(ii)</sup>, η αρμόδια αρχή του υπαλλήλου να διορίζει ερευνώντα λειτουργό από τον κατάλογο του Υπουργείου** και στην περίπτωση που κρίνει ότι δεν είναι δυνατόν, πρακτικό ή εφαρμόσιμο να ζητά τον διορισμό ερευνώντα λειτουργό από το Υπουργικό Συμβούλιο από τον κατάλογο κάποιου άλλου Υπουργείου,
- **στην περίπτωση που ο υπό διερεύνηση υπάλληλος κατέχει θέση με κλίμακα A14<sup>(ii)</sup> και άνω, η αρμόδια αρχή του υπό διερεύνηση υπαλλήλου ενημερώνει άμεσα το Υπουργικό Συμβούλιο με σκοπό τον ορισμό από το Συμβούλιο ερευνώντος λειτουργού είτε μέλους άλλης αρμόδιας αρχής, με ψηλότερη μισθολογική κλίμακα από αυτήν του υπό διερεύνηση υπαλλήλου είτε λειτουργού της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου ή της Νομικής Υπηρεσίας με μισθολογική κλίμακα τουλάχιστον ισόβαθμη.**



**Σχετικά νομοσχέδια που καλύπτουν τις πιο πάνω αλλαγές για την προωθούμενη μεταρρύθμιση της δημόσιας υπηρεσίας**

- 1. Ο περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμος (Τροποποίηση)**
- 2. Οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμοί (νέοι Κανονισμοί)**
- 1. Ο περί Αξιολόγηση Υποψηφίων για Προαγωγή, Διατμηματική Προαγωγή και Πρώτο Διορισμό και Προαγωγή στην Δημόσια Υπηρεσία (νέο νομοσχέδιο)**