

ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΝΟ ΑΝΑΣΧΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΑΔΙΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΒΑΘΜΙΔΩΝ

ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

ΓΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ
ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΥ

(ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ/
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ)

ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΥ

ΓΕΝΙΚΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ
(ΕΙΔΙΚΟΙ-ΓΕΝΙΚΟΙ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ-ΜΟΝΟΜΕΛΗ
ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΑΠ)

ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΣ
ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΥ ΣΤΟΥΣ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΕΣ

ΓΕΝΙΚΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ
(ΕΙΔΙΚΟΙ-ΓΕΝΙΚΟΙ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ-ΜΟΝΟΜΕΛΗ
ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΑΠ)

ΕΚΘΕΣΕΙΣ
ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Ο ΙΔΙΟΣ Ο ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

ΕΙΣΗΓΗΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Ο ΑΜΕΣΟΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ
ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΑΜΕΣΩΣ
ΥΠΕΡΚΕΙΜΕΝΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ
ΕΝΣΤΑΣΗ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΙΔΙΟΣ Ο
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΝΣΤΑΣΗ
ΣΤΟΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ ΚΑΙ
ΕΚΦΡΑΣΗ ΑΠΟΨΕΩΝ ΤΟΥ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗΣ

ΚΡΙΣΗ ΕΠΙ ΤΗΣ
ΕΝΣΤΑΣΕΩΣ

ΕΙΔΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΑΝΑ ΣΤΑΔΙΟ

ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

ΓΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΥ

(ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ/
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ)

Η χορήγηση στοιχείων από τις Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού συνιστά προπαρασκευαστική ενέργεια της διαδικασίας έκδοσης απόφασης επιμερισμού ποσοστών υπαλλήλων. Επιπροσθέτως, είναι προφανές, ότι αποτελεί υποχρέωση της Διοικήσεως να προβεί σε χορήγηση στοιχείων στους Γενικούς Διευθυντές ενώ δεν υφίσταται τίποτε νομικά επιλήψιμο στο χρονικό αυτό σημείο, αφού ακόμα δεν έχει εκδηλωθεί η κατά την αντίληψη μας αντισυνταγματική (άρα παράνομη) συμπεριφορά. Συνεπώς, δεν γεννάται ζήτημα άρνησης χορήγησης στοιχείων, αφενός διότι κάτι τέτοιο θα συνιστούσε πειθαρχικό παράπτωμα για τους υπαλλήλους και αφετέρου, διότι στην πραγματικότητα ουδένά όφελος έχουμε από μια τέτοια άρνηση.

ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΥ

ΓΕΝΙΚΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ
(ΕΙΔΙΚΟΙ-ΓΕΝΙΚΟΙ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ-ΜΟΝΟΜΕΛΗ
ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΛΠ)

Η έκδοση των αποφάσεων επιμερισμού των ποσοστών αποτελεί επί της ουσίας την «καρδιά» του προβλήματος της αξιολόγησης, αφού στο σημείο αυτό εκκινεί η διαδικασία και επιπροσθέτως, σε αυτό εκδηλώνεται η παράβαση της αρχής της ισότητας, της αξιοκρατίας αλλά και της ορθολογικής οργανώσεως της διοικήσεως (σε ευρεία έννοια). Κατ' αρχήν πρέπει να καταστεί σαφές, ότι η έκδοση αποφάσεων επιμερισμού δεν συνιστά καταφανώς παράνομη διαδικασία, συνεπεία αυτού, δεν γεννάται ζήτημα άρνησης εκτέλεσης της συγκεκριμένης υποχρέωσης, που απορρέει από τον νόμο. Πρόκειται κατ' ουσίαν για μια παράνομη ενέργεια, λόγω αντίθεσης αυτής προς τους όρους του Συντάγματος και συνεπεία αυτού είναι προφανές, ότι η εντολή θα πρέπει να εκτελεστεί από τους Γενικούς Διευθυντές και να εκδοθούν οι αποφάσεις κατανομής, με παράλληλη αναφορά προς την προϊστάμενη αυτών αρχή, αναφορικά με την νομιμότητα της διαδικασίας. Έτσι οι Γενικοί Διευθυντές μπορούν να εκδώσουν τις αποφάσεις επιμερισμού, υποβάλλοντας παράλληλα τις αντιρρήσεις τους ως εξής:

«Με την παρούσα σας αναφέρω, ότι υποβάλλω ως όφειλα την εκ του νόμου 4250/2014 οριζόμενη απόφαση επιμερισμού ποσοστών. Για την έκδοση της αποφάσεως αυτής έλαβα υπόψιν σύμφωνα με την υπ' αριθμόν ΔΙΔΑΔ/Φ.32.8/492/8501, 8326/7-4-2014 ποσοστά αλλά και ενδεικτικά οριζόμενα σε αυτήν κριτήρια, ήτοι την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των μονάδων, τις αρμοδιότητες των οργανικών μονάδων σε σχέση με τις προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής και την κατανομή των υπαλλήλων των οργανικών μονάδων. Μολαταύτα, τα ως άνω κριτήρια, όπως επιχειρείται να εξειδικευτούν στην ως άνω εγκύκλιο είναι αόριστα, εάν λάβει κανείς υπόψιν του, ότι (α) δεν υφίστανται συγκεκριμένα και αντικειμενικώς ορισμένα κριτήρια για την μέτρησή της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των μονάδων, οι οποίες δεν έχουν εισέτι

αξιολογηθεί, όπως όριζε το άρθρο 35 του ν.4024/2011, για την εφαρμογή του οποίου μάλιστα δόθηκε παράταση μέχρι την 31-12-2014 (β) δεν υφίσταται εκ των προτέρων ορισμένη και μετρήσιμη στοχοθεσία με αποτέλεσμα οι αρμοδιότητες της κάθε μονάδας αναφορικά με την επίτευξη των στόχων αυτής να είναι συγκεχυμένες και αόριστες, όπως εξίσου αόριστες είναι και οι αναφερόμενες στην εγκύκλιο προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής και τέλος (γ) η κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα συνιστά απλώς ένα ποσοτικό και όχι ποιοτικό κριτήριο, το οποίο σε καμία περίπτωση δεν επαρκεί για την κατανομή των επιμέρους ποσοστών. Η απόφαση συνεπώς, στην έκδοση της οποίας έχω προβεί έρχεται σε αντίθεση με συνταγματικές διατάξεις, προβληματισμούς, που έχει εκφράσει και η Επιστημονική Επιτροπή της Βουλής, στις παρατηρήσεις της επί του ως άνω νόμου. Συγκεκριμένα, αναφέρεται: «Όπως έχει παγίως κριθεί από τη νομολογία κατά την ερμηνεία των ανωτέρω διατάξεων (...) βασικές αρχές και κατευθύνσεις του συστήματος αξιολόγησης είναι η αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση βάσει σαφώς προσδιοριζόμενων κριτηρίων της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντά τους, αλλά και της απορρέουσας από το Σύνταγμα (άρθρο 5) αρχής της αξιοκρατίας (...) η δε βαθμολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων πρέπει να γίνεται πάντοτε μετά από αντικειμενική και ουσιαστική αξιολόγηση και κρίση τους από τα αρμόδια όργανα (ΣτΕ 1667-9/2002, βλ και ΣτΕ 1670/2002 ΔιοικΕφΑθ 788/2011, ΔιοικΕφΑθ 88/2010. Βλ., επίσης, άρθρο 81 παρ. 1 του ν. 3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (...) Υπό το φως των ανωτέρω, δημιουργείται προβληματισμός ως προς το αν η αναγκαιότητα επιβολής των προτεινόμενων ποσοστώσεων για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από τον νόμο σκοπού είναι εμφανής και σαφώς διαγνώσιμη, ώστε να συνιστά αναλογικό, σύμφωνα προς το άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος, περιορισμό του δικαιώματος των δημοσίων υπαλλήλων να εξελίσσονται και να αξιολογούνται βάσει σαφώς προσδιοριζόμενων κριτηρίων επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας, σε σχέση προς το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντά τους, συμφώνως και προς την συνταγματικώς κατοχυρωμένη στο άρθρο 103 παρ. 7 εδ. β' του Συντάγματος αρχή της αξιοκρατίας, δεδομένου ότι η βαθμολογία που προτείνεται να λαμβάνει κάθε υπάλληλος δεν θα συναρτάται προς την ατομική του αξία, τις ικανότητες και τις επιδόσεις του κατά την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, αλλά προς το προκαθορισμένο ποσοστό ανά κλίμακα βαθμολόγησης (πρβλ. και ΣτΕ 1917/1998)». Συνεπεία των ανωτέρω αναφέρομαι κατ' άρθρο του Υπαλληλικού Κώδικος εκτελώντας τις εκ του νόμου απορρέουσες υποχρεώσεις μου, χωρίς ωστόσο να συμφωνώ τόσο με την νομιμότητα όσο και με το περιεχόμενο της ως άνω διαδικασίας».

Σημειώνεται, ότι η υποβολή των στρεβλών αυτών αποφάσεων κατανομής ποσοστών αποτελεί νομικά και το σημαντικό σημείο, στο οποίο εκδηλώνεται ο αντισυνταγματικός χαρακτήρας των διατάξεων του ν.4250/2014 και υπό την έννοια αυτή, οφείλουμε τουλάχιστον σε κάποιους κεντρικούς φορείς (Υπουργεία) να προβούμε στην κατά νόμον πρόσβολή τους μέσω αιτήσεων ακυρώσεως (επιδιώκοντας παράλληλα και την αναστολή εκτελέσεως αυτών).

**ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΣ
ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΥ ΣΤΟΥΣ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΕΣ**

ΓΕΝΙΚΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ
(ΕΙΔΙΚΟΙ-ΓΕΝΙΚΟΙ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ-ΜΟΝΟΜΕΛΗ
ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΕΩΣ ΚΛΠ)

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ ΑΜΕΣΩΣ
ΥΠΕΡΚΕΙΜΕΝΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ

ΕΙΣΗΓΗΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Ο ΑΜΕΣΟΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ
ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Μετά την έκδοση αποφάσεων επιμερισμού ακολουθεί η αποστολή των αποφάσεων αυτών στους αξιολογητές και η σύνταξη των εισηγήσεων και των εκθέσεων αξιολόγησης από τους εισηγητές και τους αξιολογητές, οι οποίοι είναι υποχρεωμένοι, όπως προβλέπεται και στην ως άνω εγκύκλιο, με απειλή πειθαρχικής δίωξης να προβούν στην σύνταξη των εκθέσεων βάσει των ποσοστών, που ορίζει ο νόμος και η απόφαση επιμερισμού. Και πάλι, πρέπει να τονιστεί, ότι στην παρούσα περίπτωση, δεν δύναται να γίνει λόγος για καταφανώς παράνομη ενέργεια, δεδομένου, ότι οι ενέργειες, που επιβάλλονται σε αυτούς δεν κινούνται εκτός νόμου αλλά έρχονται σε αντίθεση με διατάξεις του Συντάγματος, χωρίς ακόμα ο νόμος να έχει κριθεί αντισυνταγματικός. Πρόκειται για παράνομη ενέργεια, την οποία ο υπάλληλος οφείλει να εκτελέσει αναφέροντας πριν την εκτέλεση στον προϊστάμενο του. (άρθρο 25 παρ.2 ν.3528/2007). Συνεπεία αυτού, οι εισηγητές οφείλουν να προβούν στην σύνταξη εισηγήσεων και εκθέσεων αξιολόγησης, αναφέροντας παράλληλα τις διαφωνίες τους σε δύο βασικά επίπεδα:

(α) Σε γενικό επίπεδο, με την υποβολή αναφοράς, με το κάτωθι περιεχόμενο:

«Με την παρούσα σας αναφέρω, ότι έλαβα την οριζόμενη από τον νόμο 4250/2014 απόφαση κατανομής ποσοστών, που εκδόθηκε από τον Γενικό Διευθυντή και βάσει αυτής είμαι υποχρεωμένος να προβώ στην αξιολόγηση (ή εισήγηση ανάλογα) των υπαλλήλων της (οργανική μονάδα). Παρά το γεγονός, ότι εκτελώ την ως άνω εντολή αναφέρω επ' αυτής, ότι φρονώ, ότι πρόκειται περί παρανόμου εντολής, καθώς οι διατάξεις του ν.4250/2014 είναι αντίθετες προς το Σύνταγμα αφού παραβιάζουν την αρχή της ισότητας και της αξιοκρατίας, αφού εμποδίζουν την αντικειμενική και αμερόληπτη αξιολόγηση των υπαλλήλων. Συγκεκριμένα, βάσει του νόμου και της απόφασης κατανομής ποσοστών είμαι υποχρεωμένος να προβώ σε αξιολόγηση ενός συγκεκριμένου αριθμού υπαλλήλων με βαθμούς 9-10, 7-8 και 1-6 πράγμα, το οποίο προφανώς δεν μπορεί να ανταποκρίνεται σε μια αντικειμενική και αμερόληπτη κρίση, αφού εκ των προτέρων εκλαμβάνει, ότι ένας και μόνο συγκεκριμένος αριθμός υπαλλήλων μπορεί να λάβει συγκεκριμένη βαθμολόγηση. Την παράβαση αυτή των συνταγματικών διατάξεων, υποστηρίζει και η έκθεση της Επιστημονικής Επιτροπής της Βουλής, η οποία αναφερόμενη στις διατάξεις του ν.4250/2014 κάνει ρητή και σαφή αναφορά στα προβλήματα συνταγματικότητας αυτών. Συγκεκριμένα, η Επιστημονική Επιτροπή της Βουλής αναφέρει: Όπως έχει παγίως κριθεί από τη νομολογία κατά την ερμηνεία των ανωτέρω διατάξεων (...) βασικές αρχές και κατευθύνσεις του συστήματος αξιολόγησης είναι η αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση βάσει σαφώς προσδιοριζόμενων κριτηρίων της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα

καθήκοντά τους, αλλά και της απορρέουσας από το Σύνταγμα (άρθρο 5) αρχής της αξιοκρατίας (...) η δε βαθμολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων πρέπει να γίνεται πάντοτε μετά από αντικειμενική και ουσιαστική αξιολόγηση και κρίση τους από τα αρμόδια όργανα (ΣτΕ 1667-9/2002, βλ. και ΣτΕ 1670/2002 ΔιοικΕφΑθ 788/2011, ΔιοικΕφΑθ 88/2010. Βλ, επίσης, άρθρο 81 παρ. 1 του ν. 3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (...) Υπό το φως των ανωτέρω, δημιουργείται προβληματισμός ως προς το αν η αναγκαιότητα επιβολής των προτεινόμενων ποσοτώσεων για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από τον νόμο σκοπού είναι εμφανής και σαφώς διαγνώσιμη, ώστε να συνιστά αναλογικό, σύμφωνα προς το άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος, περιορισμό του δικαιώματος των δημοσίων υπαλλήλων να εξελίσσονται και να αξιολογούνται βάσει σαφώς προσδιοριζόμενων κριτηρίων επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας, σε σχέση προς το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντά τους, συμφώνως και προς την συνταγματικώς κατοχυρωμένη στο άρθρο 103 παρ. 7 εδ. β' του Συντάγματος αρχή της αξιοκρατίας, δεδομένου ότι η βαθμολογία που προτείνεται να λαμβάνει κάθε υπάλληλος δεν θα συναρτάται προς την ατομική του αξία, τις ικανότητες και τις επιδόσεις του κατά την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, αλλά προς το προκαθορισμένο ποσοστό ανά κλίμακα βαθμολόγησης (πρβλ και ΣτΕ 1917/1998)». Από την άλλη πλευρά, φρονώ, ότι η κατανομή των ποσοστών, όπως μου κοινοποιήθηκε και την οποία υποχρεούμαι να τηρήσω, στην πραγματικότητα συντάχθηκε βάσει κριτηρίων (αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των μονάδων, αρμοδιότητες των οργανικών μονάδων σε σχέση με τις προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής και κατανομή των υπαλλήλων των οργανικών μονάδων), που προβλέπονται στην υπ' αριθμόν ΔΙΔΑΔ/Φ.32.8/492/8501, 8326/7-4-2014, που ούτε αντικειμενικά ούτε αμερόληπτα μπορούν να θεωρηθούν οδηγώντας σε ανεπιεικείς καταστάσεις εις βάρος των υπαλλήλων.. Μολαταύτα, τα ως άνω κριτήρια, όπως επιχειρείται να εξειδικευτούν στην ως άνω εγκύκλιο είναι αόριστα, εάν λάβει κανείς υπόψιν του, ότι (α) δεν υφίστανται συγκεκριμένα και αντικειμενικώς ορισμένα κριτήρια για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των μονάδων, οι οποίες δεν έχουν εισέτι αξιολογηθεί, όπως όριζε το άρθρο 35 του ν.4024/2011, για την εφαρμογή του οποίου μάλιστα δόθηκε παράταση μέχρι την 31-12-2014 (β) δεν υφίσταται εκ των προτέρων ορισμένη και μετρήσιμη στοχοθεσία με αποτέλεσμα οι αρμοδιότητες της κάθε μονάδας αναφορικά με την επίτευξη των στόχων αυτής να είναι συγκεχυμένες και αόριστες, όπως εξίσου αόριστες είναι και οι αναφερόμενες στην εγκύκλιο προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής και τέλος (γ) η κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα συνιστά απλώς ένα ποσοτικό και όχι ποιοτικό κριτήριο, το οποίο σε καμία περίπτωση δεν επαρκεί για την κατανομή των επιμέρους

ποσοστών. Συνεπεία αυτού, η αξιολόγηση, η οποία πρόκειται να διενεργηθεί φρονώ, ότι φέρει έντονα στοιχεία αντισυνταγματικότητας, τα οποία θέτω υπόψιν σας, αναφερόμενος επ' αυτών»

(β) Σε ειδικό επίπεδο, με την συμπλήρωση παρατηρήσεων στις θέσεις, που επιτρέπονται από το έντυπο αξιολόγησης -εισήγησης:

«Η Βαθμολόγηση του αξιολογούμενου γίνεται βάσει των διατάξεων του ν.4250/2014 και της απόφασης επιμερισμού ποσοστών, που εκδόθηκε από τον Γενικό Διευθυντή προς τις οποίες είμαι υποχρεωμένος να συμμορφωθώ, παρά το γεγονός, ότι φρονώ, ότι με τον ως άνω τρόπο παραβιάζονται οι αρχές της αξιοκρατίας και της αμεροληψίας, που επιβάλλονται από το Σύνταγμα. Εάν δε υφίσταντο οι ως άνω δεσμευτικές για εμένα διατάξεις, η βαθμολόγηση του αξιολογούμενου θα ήταν διαφορετική».

Όπως προκύπτει από τον νόμο 4250/2014 σε συνδυασμό προς τις διατάξεις του ν.3528/2007 η υποβολή εκθέσεων αυτοαξιολόγησης συνιστά υποχρέωση των υπαλλήλων, οι οποίοι σε περίπτωση, που δεν τις υποβάλλουν αναλαμβάνουν τον κίνδυνο ασκήσεως εις βάρος τους πειθαρχικών διώξεων. Σε κάθε περίπτωση, στο έντυπο της εκθέσεως, στο σημείο, που γίνεται αναφορά «Δυσχέρειες και Προβλήματα» θα πρέπει να υφίσταται σαφής αναφορά, με την συμπλήρωση του κάτωθι κειμένου:

«Ουδέποτε έχει δια οποιουδήποτε τρόπου τεθεί σαφής και εκ των προτέρων ορισμένη στοχοθεσία τόσο στην οργανική μονάδα, που υπηρετώ, όσο και στην ίδια θέση, την οποία κατέχω. Ουδέποτε έχουν τεθεί αντικειμενικά και ορισμένα κριτήρια για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των μονάδων, οι οποίες δεν έχουν εισέτι αξιολογηθεί, όπως όριζε το άρθρο 35 του ν.4024/2011, για την εφαρμογή του οποίου μάλιστα δόθηκε παράταση μέχρι την 31-12-2014. Αποτέλεσμα αυτού είναι, ότι καλούμαι να αξιολογηθώ χωρίς στην πραγματικότητα να γνωρίζω με ποιον τρόπο μετράται η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα τόσο της μονάδας στην οποία υπηρετώ όσο και της θέσεως την οποία κατέχω. Επιπροσθέτως, δεν υφίσταται εκ των προτέρων ορισμένη και μετρήσιμη στοχοθεσία στην οργανική μονάδα, στην οποία υπηρετώ, με αποτέλεσμα οι αρμοδιότητες της μονάδας αυτής αναφορικά με την επίτευξη των στόχων αυτής να είναι συγκεχυμένες και αόριστες, όπως εξίσου αόριστες είναι και οι αναφερόμενες στην εγκύκλιο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής και τέλος (γ) η κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα συνιστά απλώς ένα ποσοτικό και όχι ποιοτικό κριτήριο, το οποίο σε καμία περίπτωση δεν επαρκεί για την κατανομή των επιμέρους ποσοστών. Συνεπεία αυτού, γεννάται

ΕΚΘΕΣΕΙΣ
ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Ο ΙΔΙΟΣ Ο ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ
ΕΝΣΤΑΣΗ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΙ Ο ΙΔΙΟΣ Ο
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

βεβαιότητα μεροληψίας της παρούσας αξιολογήσεως, όχι εξ υποκειμένου (αξιολογητής-εισηγητής) αλλά αντικειμενικά, αφού συγκεκριμένος και μόνο αριθμός υπαλλήλων μπορεί να λάβει υψηλή βαθμολόγηση (9-10) ενώ ακόμα και στην μεσαία κατηγορία βαθμολόγησης μόνο το 60% των υπαλλήλων μπορούν να λάβουν αυτήν. Από την άλλη πλευρά, οι αξιολογητές-εισηγητές είναι υποχρεωμένοι να βαθμολογήσουν με βαθμολογία 1-6 έναν συγκεκριμένο αριθμό υπαλλήλων, ασχέτως της προσωπικής και υπηρεσιακής αξίας αυτών»

Αντιστοίχως, στην ένσταση, που τυχόν ήθελε υποβληθεί, επιβάλλεται να συμπεριληφθεί ένσταση αμεροληψίας ως εξής:

«Ενίσταμαι κατά της εκθέσεως αξιολόγησης, που έχει υποβληθεί από τους (εισηγητής) και (Αξιολογητής) δεδομένου, ότι η ως άνω έκθεση συνιστά αποτέλεσμα μεροληπτικής κρίσης εις βάρος μου, όχι εξ υποκειμένου (εκ των αξιολογητών) αλλά αντικειμενικά, αφού οι ως άνω κριτές, στην πραγματικότητα ήταν υποχρεωμένοι να τηρήσουν τα εκ του νόμου 4250/2014 και της σχετικής εγκυκλίου αλλά και της απόφασης κατανομής ποσοστών, που εκδόθηκε από τον Γενικό Διευθυντή, ποσοστά υπαλλήλων, που μπορούν να λάβουν συγκεκριμένη βαθμολογία. Εκ του γεγονότος αυτού και μόνο προκύπτει, ότι βαθμολόγηση μου δεν έγινε βάσει αντικειμενικών και αμερόληπτων στοιχείων αλλά βάσει ενός εκ των προτέρων ορισμένου ποσοστού, που προφανώς δεν επιτρέπει την αξιοκρατική κρίση μου. Επιπρόσθετα, ουδέποτε έχει δια οποιουδήποτε τρόπου τεθεί σαφής και εκ των προτέρων ορισμένη στοχοθεσία τόσο στην οργανική μονάδα, που υπηρετώ, όσο και στην ίδια θέση, την οποία κατέχω. Ουδέποτε έχουν τεθεί αντικειμενικά και ορισμένα κριτήρια για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των μονάδων, οι οποίες δεν έχουν εισέτι αξιολογηθεί, όπως όριζε το άρθρο 35 του ν.4024/2011, για την εφαρμογή του οποίου μάλιστα δόθηκε παράταση μέχρι την 31-12-2014. Αποτέλεσμα αυτού είναι, ότι καλούμαι να αξιολογηθώ χωρίς στην πραγματικότητα να γνωρίζω με ποιον τρόπο μετράται η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα τόσο της μονάδας στην οποία υπηρετώ όσο και της θέσεως την οποία κατέχω. Επιπροσθέτως, δεν υφίσταται εκ των προτέρων ορισμένη και μετρήσιμη στοχοθεσία στην οργανική μονάδα, στην οποία υπηρετώ, με αποτέλεσμα οι αρμοδιότητες της μονάδας αυτής ανχφορικά με την επίτευξη των στόχων αυτής να είναι συγκεχυμένες και αόριστες, όπως εξίσου αόριστες είναι και οι αναφερόμενες στην εγκύκλιο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής και τέλος (γ) η κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα συνιστά απλώς ένα ποσοτικό και όχι ποιοτικό κριτήριο, το οποίο σε καμία περίπτωση δεν επαρκεί για την κατανομή των επιμέρους ποσοστών. Συνεπεία αυτού ενίσταμαι

κατά της ως άνω εκθέσεως και ζητώ την εξαφάνιση της και την εκ νέου βαθμολόγηση μου βάσει αντικειμενικών και αμερόληπτων κριτηρίων».

**ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΝΣΤΑΣΗΣ
ΣΤΟΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ ΚΑΙ
ΕΚΦΡΑΣΗ ΑΠΟΨΕΩΝ ΤΟΥ**

**ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ
ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗΣ**

**ΚΡΙΣΗ ΕΠΙ ΤΗΣ
ΕΝΣΤΑΣΕΩΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

Στο τελικό στάδιο της διαδικασίας αξιολόγησης, τόσο ο εισηγητής δια της έκφρασης των απόψεων του όσο και η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης επιβάλλεται να εκφράσουν τους προβληματισμούς τους αναφορικά με την αντισυνταγματικότητα της διαδικασίας. Συγκεκριμένα,

(α) Εισηγητής: Ο εισηγητής απαντώντας στην ένσταση μεροληψίας, που θα έχει υποβληθεί μπορεί να συμπεριλάβει χωρίο στην απάντησή του, με το εξής περιεχόμενο:

«Όπως και στην από εισήγησή μου έχω παρατηρήσει η διαδικασία, που εισάγεται εκ του νόμου 4250/2015 και ιδιαίτερα ο επιμερισμός των ποσοστών των υπαλλήλων, βάσει των οποίων έλαβε χώρα και η παρούσα αξιολόγηση δεν επιτρέπει την αντικειμενική και αμερόληπτη αξιολόγηση των υπαλλήλων, δεδομένου, ότι είναι εκ των προτέρων υποχρεωτικό τόσο για τον αξιολογητή όσο και για τον εισηγητή, ότι θα πρέπει να υπάρξει ένας αριθμός υπαλλήλων, που θα λάβουν βαθμό 1-6 και αντίστοιχα 7-8. Ως εκ τούτου η μεροληψία των εκθέσεων αξιολόγησης και των αντίστοιχων εισηγήσεων είναι αντικειμενική. Αντίστοιχα, η αξιολόγηση, που έλαβε χώρα βάσει της απόφασης του Γενικού Διευθυντή για επιμερισμό των ποσοστών, οδηγεί αναπόδραστα σε δυσμενείς εις βάρος των υπαλλήλων καταστάσεις, αφού (α) δεν υφίστανται συγκεκριμένα και αντικειμενικά ορισμένα κριτήρια για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των μονάδων, οι οποίες δεν έχουν εισέτι αξιολογηθεί, όπως όριζε το άρθρο 35 του ν.4024/2011, για την εφαρμογή του οποίου μάλιστα δόθηκε παράταση μέχρι την 31-12-2014 (β) δεν υφίσταται εκ των προτέρων ορισμένη και μετρήσιμη στοχοθεσία με αποτέλεσμα οι αρμοδιότητες της κάθε μονάδας αναφορικά με την επίτευξη των στόχων αυτής να είναι συγκεχυμένες και αόριστες, όπως εξίσου αόριστες είναι και οι αναφερόμενες στην εγκύκλιο προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής και τέλος (γ) η κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα συνιστά απλώς ένα ποσοτικό και όχι ποιοτικό κριτήριο, το οποίο σε καμία περίπτωση δεν επαρκεί για την κατανομή των επιμέρους ποσοστών. Υπό την έννοια αυτή, παρά το γεγονός, ότι η διαδικασία προβλέπεται εκ του νόμου, υφίστανται σοβαρές ενστάσεις αναφορικά με την αντισυνταγματικότητα των διατάξεων αυτού, όπως τονίζει και η Επιστημονική Επιτροπή της Βουλής, εκφράζοντας την άποψη της αναφορικά με τις διατάξεις του ν.4250/2014».

(β) Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης: Η Επιτροπή Αξιολόγησης απαντώντας την ένσταση, οφείλει να συμπεριλάβει στην απόφαση της χωρίο, που να ορίζει τα εξής:

«Ο υπάλληλος παραπονείται για μεροληψία δεδομένου, ότι η αξιολόγηση του έγινε βάσει των διατάξεων του νόμου 4250/2014 και της βάσει αυτών εκδοθείσας απόφασης κατανομής ποσοστών από τον Γενικό Διευθυντή Βάσει των στοιχείων αυτών, η Επιτροπή οφείλει να παρατηρήσει, ότι η διαδικασία, που εισάγεται εκ του νόμου 4250/2015 και ιδιαίτερα ο επιμερισμός των ποσοστών των υπαλλήλων, βάσει των οποίων έλαβε χώρα και η παρούσα αξιολόγηση δεν επιτρέπει την αντικειμενική και αμερόληπτη αξιολόγηση των υπαλλήλων, δεδομένου, ότι είναι εκ των προτέρων υποχρεωτικό τόσο για τον αξιολογητή όσο και για τον εισηγητή αλλά και για την παρούσα Επιτροπή, ότι θα πρέπει να υπάρξει ένας αριθμός υπαλλήλων, που θα λάβουν βαθμό 1-6 και αντίστοιχα 7-8. Ως εκ τούτου η μεροληψία των εκθέσεων αξιολόγησης και των αντίστοιχων εισηγήσεων είναι αντικειμενική. Αντίστοιχα, η αξιολόγηση, που έλαβε χώρα βάσει της απόφασης του Γενικού Διευθυντή για επιμερισμό των ποσοστών, οδηγεί αναπόδραστα σε δυσμενείς εις βάρος των υπαλλήλων καταστάσεις, αφού (α) δεν υφίστανται συγκεκριμένα και αντικειμενικώς ορισμένα κριτήρια για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των μονάδων, οι οποίες δεν έχουν εισέτι αξιολογηθεί, όπως όριζε το άρθρο 35 του ν.4024/2011, για την εφαρμογή του οποίου μάλιστα δόθηκε παράταση μέχρι την 31-12-2014 (β) δεν υφίσταται εκ των προτέρων ορισμένη και μετρήσιμη στοχοθεσία με αποτέλεσμα οι αρμοδιότητες της κάθε μονάδας αναφορικά με την επίτευξη των στόχων αυτής να είναι συγκεχυμένες και αόριστες, όπως εξίσου αόριστες είναι και οι αναφερόμενες στην εγκύκλιο προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής και τέλος (γ) η κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα συνιστά απλώς ένα ποσοτικό και όχι ποιοτικό κριτήριο, το οποίο σε καμία περίπτωση δεν επαρκεί για την κατανομή των επιμέρους ποσοστών. Υπό την έννοια αυτή, παρά το γεγονός, ότι η διαδικασία προβλέπεται εκ του νόμου, υφίστανται σοβαρές ενστάσεις αναφορικά με την αντισυνταγματικότητα των διατάξεων αυτού, όπως τονίζει και η Επιστημονική Επιτροπή της Βουλής, εκφράζοντας την άποψη της αναφορικά με τις διατάξεις του ν.4250/2014».

Είναι προφανές, ότι το παρόν πλάνο αποτελεί μια γενική προσέγγιση του προβλήματος. Κάθε νέα παράμετρος, που θα προστίθεται στην διαδικασία (πράγμα απολύτως αναμενόμενο) θα πρέπει να αντιμετωπιστεί ad hoc με προσαρμογή ή μεταβολή του πλάνου ενεργειών. Αντίστοιχα, τα ως άνω κείμενα μπορούν να προσαρμοστούν αναλόγως στις συνθήκες κάθε Υπουργείου ή φορέα.