

## ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

### ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

**Σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών  
«Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της  
αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο  
δυναμικό του δημοσίου τομέα»**

**Επισπεύδον Υπουργείο  
Υπουργείο Εσωτερικών**

**Στοιχεία επικοινωνίας: Παρασκευή Χαραλαμπογιάννη, Γεν. Γραμματέας Ανθρώπινου  
Δυναμικού Δημόσιου Τομέα, Τηλ.: 213.131.3482**

*Επιλέξατε από τον παρακάτω κατάλογο τον τομέα ή τους τομείς νομοθέτησης  
στους οποίους αφορούν οι βασικές διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης:*

#### ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ

	(X)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	<input type="checkbox"/>
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	<input type="checkbox"/>
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	<input type="checkbox"/>
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	<input type="checkbox"/>
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	<input checked="" type="checkbox"/>
ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	<input type="checkbox"/>

## A. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης	
1.	<p>Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;</p> <p><b>ΤΜΗΜΑ Α΄:</b> Η πανδημική κρίση και οι αλλαγές, που επήλθαν, μεταξύ άλλων, στον τρόπο λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, κατέδειξε την αναγκαιότητα μετατόπισης του σημείου αναφοράς της δημόσιας διοίκησης στον υπάλληλο και τις δεξιότητες που αυτός διαθέτει. Δεδομένης της μονιμότητας της δημοσιούπαλληλικής σχέσης, η διακύβευση των πολιτικών ανθρωπίνου δυναμικού είναι η λειτουργία της διοίκησης βάσει της αρχής «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση».</p> <p>Σε συνέχεια του αξιοκρατικού κεκτημένου για τις προσλήψεις στο δημόσιο μέσω διαδικασιών του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και την πρόβλεψη για ετήσιο γραπτό διαγωνισμό με έμφαση στα στοιχεία των δεξιοτήτων, που κομίζει ο υποψήφιος (ν. 4765/2021, Α΄ 6), η αξιολογούμενη ρύθμιση συμπληρώνει, κατά τρόπο συστηματικό και συνολικό, τις παρεμβάσεις που άπτονται της διαχείρισης της απόδοσης του υπαλλήλου στην κατεύθυνση της συνεχούς βελτίωσης αυτού ως απαραίτητης προϋπόθεσης για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.</p> <p><b>ΤΜΗΜΑ Β΄:</b> <b>Μέρος Α΄</b> Ειδικότερα, με το Μέρος Α΄ οριοθετούνται, κατά τρόπο διαφανή και λειτουργικό, οι δεξιότητες εκείνες που αποτελούν το σημείο αναφοράς του συνόλου των διαδικασιών ανθρωπίνου δυναμικού στο Ελληνικό Δημόσιο (όπως επιλογή προσωπικού και αξιολόγηση) και που, βάσει της διεθνούς πρακτικής, αλλά και σχετικών μελετών, συνιστούν τις ελάχιστες απαιτούμενες προϋποθέσεις για το ανθρώπινο κεφάλαιο του μέλλοντος.</p> <p><b>Μέρος Β΄</b> Καθιερώνεται ένα νέο πλαίσιο αξιολόγησης και στοχοθεσίας βασισμένο στη λογική των δεξιοτήτων των υπαλλήλων, όπως αυτές οριοθετούνται στο Μέρος Α΄. Διαμορφώνεται ένα λειτουργικό εργαλείο με διττό στόχο: αφενός τον προσδιορισμό του επιπέδου των δεξιοτήτων εκάστου υπαλλήλου, συναρτήσει των αρμοδιοτήτων της μονάδας του, και αφετέρου, τη διαμόρφωση των πρωτοβουλιών εκείνων που είναι απαραίτητες για τη συνεχή ανάπτυξη και ενδυνάμωση του υπαλλήλου, χωρίς οποιαδήποτε σύνδεση με βαθμούς και επιδόσεις. Στην ίδια κατεύθυνση, προωθείται η έννοια της ομάδας, ως οργανικής μονάδας, ο προϊστάμενος της οποίας καθίσταται υπεύθυνος για την υλοποίηση των στόχων, που ανατίθενται σε αυτήν αλλά ταυτόχρονα, και για την κινητοποίηση των υπαλλήλων που την απαρτίζουν. Ο προϊστάμενος αποτελεί το επίκεντρο της νέας προσέγγισης καθώς είναι ο μόνος, που αξιολογείται τόσο για την επίτευξη των στόχων όσο και για τις δεξιότητές του και, ως εκ τούτου, λογοδοτεί και ελέγχεται για τον τρόπο λειτουργίας της ομάδας του.</p> <p><b>Μέρος Γ΄</b> Εισάγεται ο θεσμός του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού ως ένα από τα οριζόντιου χαρακτήρα «εργαλεία», που τίθενται στη διάθεση των δημοσίων</p>

υπηρεσιών και των προϊσταμένων, ειδικότερα, στο πλαίσιο του αναβαθμισμένου και ενδυναμωμένου ρόλου των τελευταίων, ώστε να υποστηριχθεί η καινοτόμα προσέγγιση της μεταστροφής στις δεξιότητες του ανθρωπίνου κεφαλαίου της δημόσιας διοίκησης και της ανάγκης ύπαρξης ενός σταθερού και απόλυτα εξειδικευμένου δίκτυο επικοινωνίας, καθοδήγησης και υποστήριξης των ανθρώπων και υπηρεσιών που καλούνται να εφαρμόσουν τις πολιτικές της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα.

#### **Μέρος Δ΄**

Εισάγεται σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων, το οποίο λειτουργεί ως μηχανισμός επιβράβευσής τους, αποτελώντας, ως εκ τούτου, ένα διοικητικό εργαλείο που παρέχεται στον προϊστάμενο της οργανικής μονάδας, όπως αναλύεται στο Μέρος Β΄, για την κινητοποίηση και κινητροδότηση των υπαλλήλων της ομάδας του για την υλοποίηση των στόχων της.

#### **Μέρος Ε΄**

Εισάγεται η έννοια της αυτοαξιολόγησης των δημοσίων υπηρεσιών μέσω της καθιέρωσης του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (ΚΠΑ) ως προτύπου ολιστικής ανάλυσης της απόδοσης μιας οργάνωσης με σκοπό τη βελτίωση της διοικητικής της ικανότητας, καθώς και την ενίσχυση της διαδικασίας υιοθέτησης κουλτούρας ποιότητας. Η αυτοαξιολόγηση έγκειται στην εφαρμογή του ΚΠΑ από τους ίδιους τους υπαλλήλους του φορέα, η αντίληψη των οποίων αναφορικά με τα προβλήματα λειτουργίας του φορέα στον οποίο υπηρετούν και τις αναγκαίες βελτιωτικές δράσεις, που πρέπει να αναληφθούν, έχει εξαιρετικά βαρύνουσα σημασία αφού συνδιαμορφώνουν, το εργασιακό περιβάλλον εντός του οποίου καλούνται να υλοποιήσουν τους στόχους της μονάδας και να εκπληρώσουν την αποστολή της.

#### **ΤΜΗΜΑ Γ΄:**

Εισάγονται ρυθμίσεις για την ενίσχυση της διαφάνειας στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τους συνεργάτες των ιδιαίτερων γραφείων των μελών της Κυβέρνησης, των Υφυπουργών, των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων του άρθρου 46 του ν. 4622/2019 (Α΄ 133), με απώτερο σκοπό τη διασφάλιση της ακεραιότητας, και της λογοδοσίας των εν λόγω προσώπων, καθώς εισάγεται για πρώτη φορά η δημοσιοποίηση των στοιχείων των συνεργατών, ενώ διευκρινίζονται περαιτέρω οι υποχρεώσεις τους κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των καθηκόντων τους και μετά τον τερματισμό της. Επίσης, εισάγονται ρυθμίσεις για θέματα που αφορούν (α) στο Μέρος Α΄ του ν. 4795/2021 (Α΄ 62) και χρήζουν αποσαφήνισης όσον αφορά στη διαδικασία σύστασης Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου στις ανεξάρτητες αρχές και στις προϋποθέσεις ανάθεσης των φορέων της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών και (β) την εφαρμογή του Μέρους Β΄ του ν. 4795/2021 για τον Σύμβουλο Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση.

Προβλέπεται, ακόμη, παράταση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου διακοσίων σαράντα εννέα (249) συνολικά ατόμων για τη στελέχωση της Γενικής Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών από τη λήξη τους και έως τις 31.12.2022, για την απρόσκοπτη συνέχιση της εξυπηρέτησης μεγάλου αριθμού πληγέντων από φυσικές καταστροφές.

2.

Γιατί αποτελεί πρόβλημα;

**ΤΜΗΜΑ Β΄:**  
**Μέρος Α΄**

Με την προτεινόμενη ρύθμιση δημιουργείται ένα ενιαίο πλαίσιο δεξιοτήτων για το σύνολο των διαδικασιών του ανθρωπίνου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, προκειμένου να αποτελέσει το σημείο αναφοράς και το μέτρο σύγκρισης όλων των πλαισίων, που βασίζονται στην αξιολόγηση δεξιοτήτων, όπως στη διαδικασία επιλογής προσωπικού, επιλογής προϊσταμένων, αξιολόγησης, καθώς και για άλλες διαδικασίες, που αφορούν στο προσωπικό των φορέων του δημοσίου τομέα. Κατ' αυτόν τον τρόπο λαμβάνονται συστηματικά έγκυρα, αξιόπιστα και απολύτως συγκρίσιμα δεδομένα που είναι απολύτως απαραίτητα για τη διαμόρφωση κατάλληλων πολιτικών ανθρωπίνου δυναμικού.

#### **Μέρος Β'**

Το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με το σύστημα αξιολόγησης και στοχοθεσίας προκαλεί πρακτικά προβλήματα και δυσχέρειες κατά την περίοδο εφαρμογής του. Τα εν λόγω προβλήματα, συνοψίζονται ως εξής:

- Η πλειοψηφία των αξιολογούμενων λαμβάνει βαθμολογία, η οποία κυμαίνεται σε ποσοστά μεταξύ 75% - 89%, προκειμένου να αποφευχθεί η υποχρέωση αιτιολόγησης των αξιολογήσεων, αλλά και η άσκηση ενστάσεων κατά αυτών.
- Η άσκηση του έργου των Ειδικών Επιτροπών Αξιολόγησης παρουσιάζει σημαντική καθυστέρηση.
- Όλες οι κατηγορίες και όλοι οι κλάδοι του αξιολογούμενου προσωπικού έχουν όμοια κριτήρια αξιολόγησης.
- Οι κατηγορίες βαθμολόγησης που προβλέπονται, δεν ευνοούν την ουσιαστική αξιολόγηση και τη βελτίωση των αξιολογούμενων υπαλλήλων.
- Το ισχύον σύστημα αξιολόγησης δεν προωθεί την καθιέρωση της υποχρεωτικής συμβουλευτικής συνέντευξης.
- Η χαμηλή επίδοση, καθώς και η υψηλή επίδοση, δεν έχουν επιπτώσεις για τους υπαλλήλους, καθιστώντας το σύστημα ατελέσφορο και αναποτελεσματικό.
- Η απαίτηση της ύπαρξης δύο (2) Αξιολογητών, η υποχρέωση συμπλήρωσης μακροσκελών εντύπων, καθώς και οι πολλαπλές δομές διαχείρισης ποιότητας, καθιστούν το ισχύον σύστημα αξιολόγησης δυσλειτουργικό.
- Δεν υφίστανται συνέπειες για την περίπτωση της μη επίτευξης ή της μερικής επίτευξης της στοχοθεσίας.
- Η εκκίνηση της στοχοθεσίας εξαρτάται από την πολιτική διοίκηση, ακόμα και στο επίπεδο των διοικητικών στόχων.
- Σημειώνονται σημαντικές καθυστερήσεις στη δυναμική διαχείριση της στοχοθεσίας, καθώς απαιτούνται επιμέρους εγκρίσεις οργάνων διοίκησης, τόσο για τη θέσπιση όσο και για την επικαιροποίηση επιμέρους στόχων.
- Οι στόχοι δεν συνδέονται με μετρήσιμα αποτελέσματα.

#### **Μέρος Γ'**

Η διεθνής βιβλιογραφία αναδεικνύει ως μείζον πρόβλημα των πολιτικών, που έχουν οριζόντιο και περισσότερο επιτελικό χαρακτήρα, όπως οι σχετικές με το ανθρώπινο δυναμικό, τη δυσκολία εφαρμογής τους ως απόρροια ενδογενών ζητημάτων λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης. Εν προκειμένω, η υιοθέτηση της προσέγγισης των δεξιοτήτων και της συνεχούς βελτίωσης και ανάπτυξης αυτών, απαιτεί εξειδικευμένη υποστήριξη και καθοδήγηση στους εμπλεκόμενους στις σχετικές διαδικασίες, η απουσία αυτών δημιουργεί, ενδεχομένως, κινδύνους «μηχανιστικής» αναπαραγωγής, εκουσίως ή ακουσίως, διαδικασιών με τις οποίες είναι εξοικειωμένη η δημόσια διοίκηση και άρα επανάληψης των προβλημάτων, που αναλύθηκαν ανωτέρω στο Μέρος Β.

#### **Μέρος Δ'**

Η κινητοποίηση των υπαλλήλων προς υλοποίηση των στόχων της οργανικής μονάδας και εκπλήρωσης της αποστολής του φορέα, συνιστά κομβικό στοιχείο της παρούσας ρύθμισης αποτελώντας την ουσιαστική έκφανση της υποχρέωσης λογοδοσίας του αξιολογούμενου προϊσταμένου.

Η δυνατότητα του προϊσταμένου να παρέχει ανταμοιβές, βάσει της διεθνούς βιβλιογραφίας, μπορεί να λειτουργήσει θετικά στην κατεύθυνση της κινητροδότησης των υπαλλήλων, συμβάλλοντας, επιπροσθέτως, καταλυτικά στη σκοπούμενη παραγωγικότητα και την απαιτούμενη ευελιξία όσον αφορά την εκτέλεση των έργων που περιγράφονται στις σχετικές διατάξεις, καθώς και στην ταχύτερη απορρόφηση των προβλεπόμενων κονδυλίων.

#### **Μέρος Ε'**

Μέσω της προτεινόμενης ρύθμισης επιχειρείται η αντιμετώπιση του φαινομένου της μη εφαρμογής ή της περιορισμένης σε έκταση εφαρμογής του συνόλου των διαδικασιών που προβλέπονται για την ολοκληρωμένη υλοποίηση του ΚΠΑ στις δημόσιες οργανώσεις. Επίσης, με τις προωθούμενες ρυθμίσεις επιδιώκεται και η ενίσχυση της αξιοποίησης των αποτελεσμάτων, που επιτυγχάνονται μέσω της υιοθέτησης και εφαρμογής συγκεκριμένων βελτιωτικών ενεργειών. Επιπλέον, αντιμετωπίζεται η απουσία δομημένης διαδικασίας εισφοράς της γνώσης, αντίληψης και βιωματικής εμπειρίας των ανθρώπων, η οποία διαρρηγνύει τη σχέση μεταξύ πολιτικής ηγεσίας και διοίκησης και συνεπάγεται την απώλεια του απαραίτητου οραματικού προσανατολισμού.

#### **ΤΜΗΜΑ Γ:**

Όσον αφορά τις ρυθμίσεις του πρώτου κεφαλαίου, στο πλαίσιο του πέμπτου κύκλου αξιολόγησης της Ελλάδας από την ομάδα κρατών κατά της διαφθοράς (Group of States Against Corruption, GRECO) με αντικείμενο την πρόληψη της διαφθοράς και την προώθηση της ακεραιότητας σε κεντρικές κυβερνήσεις (υψηλά εκτελεστικά καθήκοντα) και σε εκτελεστές της βούλησης του νομοθέτη, την GRECO απασχόλησε ιδιαίτερα το καθεστώς των συνεργατών. Ειδικότερα, η GRECO συνέστησε την ενίσχυση της διαφάνειας ως προς την κατάσταση των συνεργατών και ιδίως ως προς τον διορισμό τους, επιτρέποντας στους πολίτες να έχουν γνώση του αριθμού, της αμοιβής και των καθηκόντων τους (βλ. παρ. 35 και 38 της Έκθεσης, διαθέσιμη σε: <https://rm.coe.int/-greco-89-29-3-2021-/1680a5ad1d>). Περαιτέρω, έθεσε το ζήτημα της διευκρίνισης των υποχρεώσεων των συνεργατών ακολουθώντας υψηλά πρότυπα ακεραιότητας, κανόνες δεοντολογίας και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων. Από τα ως άνω προκύπτει η σημασία ενίσχυσης του υπάρχοντος πλαισίου, το οποίο διέπει τη δράση των συνεργατών των ιδιαίτερων γραφείων, στη βάση των αρχών της διαφάνειας, της ακεραιότητας και της λογοδοσίας.

Όσον αφορά τις υφιστάμενες ρυθμίσεις του ν. 4795/2021 (Α' 62) αυτές δεν είχαν πλήρη εφαρμογή στις ανεξάρτητες αρχές λόγω της λειτουργικής ανεξαρτησίας αυτών, καθώς και της ιδιαίτερης φύσης των αρμοδιοτήτων ορισμένων αρχών, ενώ όσον αφορά στη διαδικασία ανάθεσης της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου σε εξωτερικούς παρόχους υπήρχε σύγχυση ως προς τις προϋποθέσεις εφαρμογής της. Επίσης, το υφιστάμενο πλαίσιο δυσχέρανε την εφαρμογή του νέου θεσμού – ρόλου του Συμβούλου Ακεραιότητας, κατά το μεταβατικό διάστημα της ισχύος του ν. 4795/2021.

Τέλος, η έκτακτη ανάγκη άμεσης εξυπηρέτησης μεγάλου πλήθους πληγέντων από φυσικές καταστροφές σε διάφορα μέρη της επικράτειας απαιτεί την παράταση των υφιστάμενων συμβάσεων εργασίας, καθώς το πρόσθετο ανθρώπινο δυναμικό είναι απαραίτητο για την αποτελεσματικότερη υποβοήθηση του έργου της

	αποκατάστασης από τις φυσικές καταστροφές, η οποία ακόμα δεν έχει ολοκληρωθεί.
3.	<p>Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;</p> <p><b>ΤΜΗΜΑ Β΄:</b>  <b>Μέρος Α΄</b>  Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α΄ αφορούν στους φορείς του δημόσιου τομέα που υπάγονται στην παρ. 1 του άρθρου 2 του ν. 4765/2021 (Α΄ 6).</p> <p><b>Μέρος Β΄</b>  Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Β΄ αφορούν στους μόνιμους πολιτικούς υπαλλήλους και τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>α) του Δημόσιου,</li> <li>β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α΄ και β΄ βαθμού,</li> <li>γ) των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.),</li> <li>δ) των ανεξάρτητων αρχών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων,</li> <li>ε) των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων (Π.Ε.Δ.), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε.),</li> <li>στ) των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθοδόξου Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, οι οποίοι επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό.</li> </ul> <p>Οι ρυθμίσεις αφορούν επίσης στους ιατρούς και οδοντιάτρους του κλάδου Δημόσιας Υγείας Ε.Σ.Υ., που δεν υπηρετούν σε νοσοκομεία και σε δομές της Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας.</p> <p><b>Μέρος Γ΄</b>  Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Γ΄ αφορούν στα Υπουργεία, ανεξάρτητες αρχές, Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού, αποκεντρωμένες διοικήσεις, αυτοτελείς υπηρεσίες, ν.π.δ.δ. και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση.</p> <p><b>Μέρος Δ΄</b>  Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Δ΄ αφορούν: τους δημοσίους υπαλλήλους που σχετίζονται με τα Ετήσια Σχέδια Δράσης των Υπουργείων, έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και υπαλλήλους της Γενικής Διεύθυνσης Δημοσίων Επενδύσεων του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων, της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, του Εθνικού Δικτύου Υποδομών Τεχνολογίας και Έρευνας (ΕΔΥΤΕ Α.Ε.), της Κεντρικής Μονάδας Κρατικών Ενισχύσεων-Αποκεντρωμένων Μονάδων Κρατικών Ενισχύσεων, των Ειδικών Υπηρεσιών του ΕΣΠΑ και του Στρατηγικού Σχεδίου για τη νέα Κοινή Αγροτική Πολιτική, όπως αυτές ορίζονται στα άρθρα 5 και 6 του ν. 4914/2022 (Α΄61) και της Κεντρικής Υπηρεσίας της Μονάδας Οργάνωσης της Διαχείρισης των Αναπτυξιακών Προγραμμάτων ΑΕ, των τεχνικών υπηρεσιών των Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού και των Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών των Υπουργείων Ευθύνης, των Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών των Υπουργείων, συγκεκριμένων υπηρεσιών του Υπουργείου Οικονομικών και τους δικαστικούς υπαλλήλους.</p>

**Μέρος Ε'**

Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Ε' αφορούν στους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143).

**ΤΜΗΜΑ Γ':**

Οι προτεινόμενες διατάξεις αφορούν στο σύνολο των συνεργατών που στελεχώνουν τα ιδιαίτερα γραφεία των μελών της Κυβέρνησης, των Υφυπουργών, των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων, καθώς και στους ειδικούς συμβούλους, στους υπαλλήλους των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης που υπηρετούν ή ενδιαφέρονται να υπηρετήσουν ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας στη Δημόσια Διοίκηση, τους προϊσταμένους στις υπηρεσιακές μονάδες του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου Τομέων Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών της Γενικής Γραμματείας Υποδομών του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών.

Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν;            ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/>      ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;</p>
	<p><b>ΤΜΗΜΑ Β':</b>  <b>Μέρος Β'</b>            Το ισχύον νομικό πλαίσιο, που διέπει την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων και τη στοχοθεσία των οργανικών μονάδων, στις οποίες εντάσσονται, είναι αυτό που προβλέπεται στον ν. 4369/2016 «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια - αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις» (Α' 33), και συγκεκριμένα τα άρθρα 14 έως 23 και στον ν. 3230/2004 «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις» (Α' 44), και συγκεκριμένα τα άρθρα 1, 2 και 4 έως 9.</p> <p><b>Μέρος Δ'</b>            Το ζήτημα της προτεινόμενης ρύθμισης του Μέρους Δ' έχει αντιμετωπιστεί με το άρθρο 7 του ν. 2431/1996 (Α' 175) και τα κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδοθέντα π.δ.</p> <p><b>ΤΜΗΜΑ Γ':</b>            -ν. 4622/2019 (Α' 133), π.δ. 63/2005 (Α' 98), ν. 1558/1985 (Α' 137).            Το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην οργάνωση και τη λειτουργία των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου και των Αυτοτελών Γραφείων Συμβούλων Ακεραιότητας ρυθμίζεται από τις διατάξεις του Μέρους Α' και του Μέρους Β' του ν. 4795/2021 (Α' 62 αντίστοιχα, καθώς και από τα άρθρα 79 (Εξουσιοδοτικές διατάξεις Μέρους Α'), 80 (Εξουσιοδοτικές διατάξεις Μέρους Β'), 81 (Μεταβατικές διατάξεις Μέρους Α') και 82 (Μεταβατικές διατάξεις Μέρους Β') του εν λόγω νόμου.</p>

5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	<p>i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;</p>	<p><b>ΤΜΗΜΑ Β΄:</b>  <b>Μέρος Α΄</b>  Με το παρόν θεσπίζεται ενιαίο πλαίσιο δεξιοτήτων για το σύνολο των διαδικασιών του ανθρωπίνου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης. Συνεπώς κρίνεται απαραίτητη η εισαγωγή του εν λόγω πλαισίου με τυπικό νόμο, μη υφισταμένης νομοθετικής εξουσιοδότησης.</p> <p><b>Μέρος Β΄</b>  Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται η εφαρμογή ενός νέου πλαισίου στοχοθεσίας και αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα. Για την εφαρμογή των νέων διαδικασιών στοχοθεσίας και αξιολόγησης κρίνεται απαραίτητη η κατάργηση διατάξεων τυπικού νόμου, καθώς και η θέσπιση νέων. Συνεπώς, απαιτείται τα εν λόγω ζητήματα να ρυθμιστούν μέσω της συνήθους νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας.</p> <p><b>Μέρος Γ΄</b>  Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται η εισαγωγή ενός νέου θεσμού υποστήριξης της εφαρμογής των πολιτικών ανθρωπίνου δυναμικού και ρυθμίζονται θέματα που αφορούν –μεταξύ άλλων- στην επιλογή, πιστοποίηση υπηρεσιακή κατάσταση, αξιολόγηση, αλλά και τις αποδοχές των υπαλλήλων που θα επιλεγούν. Συνεπώς, απαιτείται τα εν λόγω ζητήματα να αντιμετωπισθούν μέσω της τυπικής νομοθετικής διαδικασίας.</p> <p><b>Μέρος Δ΄</b>  Κρίνεται αναγκαία η ρύθμιση με τυπικό νόμο των αξιολογούμενων ρυθμίσεων, διότι δεν υφίσταται σχετική νομοθετική εξουσιοδότηση.</p> <p><b>Μέρος Ε΄</b>  Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καθιερώνεται το ΚΠΑ ως πρότυπο αυτοαξιολόγησης, παρέχονται κίνητρα εφαρμογής και θεσπίζονται διαδικασίες πιστοποίησης και απονομής διακρίσεων για τους φορείς του Δημοσίου που το εφαρμόζουν. Συνεπώς, απαιτείται τα εν λόγω ζητήματα να αντιμετωπισθούν μέσω της τυπικής νομοθετικής διαδικασίας.</p>
	<p>ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της</p>	<p><b>ΤΜΗΜΑ Β΄:</b>  <b>Μέρος Α΄</b>  Για λόγους ασφάλειας δικαίου, η αλλαγή διοικητικής πρακτικής ή η επιλογή νέας ερμηνευτικής προσέγγισης δεν μπορούν να επιτύχουν τους επιθυμητούς στόχους.</p>




















υφιστάμενης νομοθεσίας;	<p><b>Μέρος Β΄</b> Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις επιφέρουν τροποποίηση του ισχύοντος νομικού πλαισίου, η οποία είναι εφικτή μόνο μέσω της νομοθετικής οδού.</p> <p><b>Μέρη Γ΄ και Δ΄</b> Οι επιδιωκόμενοι στόχοι δεν δύνανται να πραγματοποιηθούν με αλλαγή διοικητικής πρακτικής, περιλαμβανομένης νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας.</p> <p><b>Μέρος Ε΄</b> Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στην εισαγωγή ενός καινοφανούς εργαλείου για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, που αποτελεί πρότυπο διοίκησης ολικής ποιότητας και, ως εκ τούτου, η επίτευξη των στόχων από την εφαρμογή του δεν μπορεί να προκύψει μέσα από την αλλαγή διοικητικής πρακτικής καθώς αυτή δεν υφίσταται.</p>
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	Τα προβλήματα που αντιμετωπίζονται με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις δεν εξαρτώνται από ποσοτικούς παράγοντες, ανθρώπινων και υλικών πόρων.

Συναφείς πρακτικές	
6	<p>Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές;      ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/>      ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:</p>
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	<p><b>ΤΜΗΜΑ Β΄:</b></p> <p><b>Μέρος Α΄</b> Για την κατάστρωση του Μέρους Α΄ της προτεινόμενης ρύθμισης ελήφθη υπόψη το πλαίσιο συγκεκριμένων δεξιοτήτων που πρέπει να έχουν οι δημόσιοι υπάλληλοι και επί του οποίου δομούνται οι σχετικές με τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού διαδικασίες στη δημόσια διοίκηση ευρωπαϊκών χωρών και ιδίως στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία και τη Σλοβενία.</p> <p><b>Μέρος Β΄</b> Για την κατάστρωση του Μέρους Β΄ της προτεινόμενης ρύθμισης ελήφθησαν υπόψη έννοιες όπως ο σφυγμός ομάδας και το Σχέδιο Ανάπτυξης, όπως τα ανωτέρω εφαρμόζονται στη δημόσια διοίκηση ευρωπαϊκών χωρών και ιδίως:</p> <p>Ιρλανδία: πλαίσιο δεξιοτήτων ως βάση για την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων -Ηνωμένο Βασίλειο: αξιολόγηση προϊσταμένων και από τους υφισταμένους τους -ΟΟΣΑ: τα συστήματα αξιολόγησης προϊσταμένων πρέπει να περιλαμβάνουν και αξιολόγηση επίτευξης συμφωνημένων στόχων.</p>

	<p>-ΟΟΣΑ: αναπτυξιακές δράσεις για την ενίσχυση και υποστήριξη των υπαλλήλων που υπολείπονται σε απόδοση</p> <p>-Ιρλανδία: υποχρεωτικός καθορισμός «αναπτυξιακών και μαθησιακών» στόχων για τους υπαλλήλους</p> <p>-Ηνωμένο Βασίλειο: στοχοθεσία σε τέσσερις συγκεκριμένες κατηγορίες στόχων</p> <p>-Ηνωμένο Βασίλειο: αναθεώρηση στόχων κατά τη διάρκεια της χρονιάς</p> <p><b>Μέρος Δ'</b></p> <p>ΟΟΣΑ: Πλέον των μισών χωρών μελών του ΟΟΣΑ (περιλαμβανομένων των Γαλλίας, Γερμανίας, Ιταλίας, Ηνωμένου Βασιλείου, Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής) εφαρμόζουν συστήματα που συνδέουν την ανταμοιβή με την απόδοση των δημοσίων υπαλλήλων μέσω συγκεκριμένων δεικτών μέτρησης</p> <p><b>Μέρος Ε'</b></p> <p>Για την κατάστρωση του Μέρους Ε' της προτεινόμενης ρύθμισης ελήφθη υπόψη το ΚΠΑ το οποίο αποτελεί εργαλείο αυτοαξιολόγησης, αποκλειστικά σχεδιασμένο για εφαρμογή στις δημόσιες διοικήσεις των κρατών-μελών της Ε.Ε. και διεθνώς, με βάση τις αρχές αριστείας, για τη βελτίωση της ποιότητας των οργανισμών του δημόσιου τομέα, υπό την αιγίδα του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημόσιας Διοίκησης (European Public Administration Network).</p> <p><b>ΤΜΗΜΑ Γ':</b> <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'</b></p> <p>Για τις διατάξεις 37- 40 του παρόντος σχεδίου νόμου ελήφθησαν υπόψη πρακτικές, που ισχύουν σε άλλες χώρες και ιδίως του Ηνωμένου Βασιλείου (διαθέσιμες σε: <a href="https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/832599/201612_Code_of_Conduct_for_Special_Advisers.pdf">https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/832599/201612 Code of Conduct for Special Advisers.pdf</a>)</p>
ii) σε όργανα να της Ε.Ε.:	<p><b>ΤΜΗΜΑ Γ':</b> <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α':</b> Για τις διατάξεις 43-46 του παρόντος σχεδίου νόμου ελήφθησαν υπόψη πρακτικές που ισχύουν σε επίπεδο Ε.Ε. και ιδίως:</p> <p><b>Ευρωπαϊκή Επιτροπή:</b> Κανόνες για τους Ειδικούς Συμβούλους της Επιτροπής (διαθέσιμοι σε: <a href="https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-decision-rules-on-special-advisers_c2007_6655_en_0.pdf">https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-decision-rules-on-special-advisers_c2007_6655_en_0.pdf</a>)</p>
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	<p><b>ΤΜΗΜΑ Γ':</b> <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α':</b></p> <p>Για τα άρθρα 37-40 του παρόντος σχεδίου νόμου ελήφθησαν υπόψη διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, όπως αυτές αποτυπώνονται σε εργαλεία του Ο.Ο.Σ.Α. και ιδίως:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ΟΟΣΑ, Υπουργικοί Σύμβουλοι, Ρόλος, Επιρροή και Διαχείριση (2011), διαθέσιμη σε: <a href="https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264124936-en.pdf?expires=1652176902&amp;id=id&amp;accname=oid055050&amp;checksum=D9D46B6FA115807AE17E351D19FA70DC">https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264124936-en.pdf?expires=1652176902&amp;id=id&amp;accname=oid055050&amp;checksum=D9D46B6FA115807AE17E351D19FA70DC</a></li> </ul>

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης

7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση	
	<div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input checked="" type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="margin: 5px;"><input type="checkbox"/> </div> </div>	
8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
	i) βραχυπρόθεσμοι:	<p><b>ΤΜΗΜΑ Β΄</b></p> <p><b>Μέρος Α΄</b> Βραχυπρόθεσμος στόχος της προτεινόμενης ρύθμισης του Μέρους Α΄ είναι η θέσπιση ενός ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων, το οποίο θα αποτελέσει τη βάση για όλες τις διαδικασίες του ανθρωπίνου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση.</p> <p><b>Μέρος Β΄</b> Βραχυπρόθεσμος στόχος της προτεινόμενης ρύθμισης του Μέρους Β΄ είναι η θέσπιση ενός νέου και λειτουργικού συστήματος στοχοθεσίας και αξιολόγησης της απόδοσης των υπηρετούντων στον δημόσιο τομέα υπαλλήλων, που θα οδηγήσει στη βελτίωση των παρεχόμενων στον πολίτη υπηρεσιών.</p> <p><b>Μέρος Γ΄</b> Βραχυπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι η διασφάλιση ενός αποτελεσματικού πλαισίου υποστήριξης, ενημέρωσης και συμβουλής υπαλλήλων και οργανικών μονάδων ιδίως, αναφορικά με θέματα εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης και τα σχέδια ανάπτυξης.</p> <p><b>Μέρος Δ΄</b> Βραχυπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι η αναγνώριση της συμβολής των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, που</p>

	<p>υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους και η παροχή κινήτρων σε αυτούς.</p> <p><b>Μέρος Ε'</b>          Βραχυπρόθεσμος στόχος της προτεινόμενης ρύθμισης του Μέρους Ε' είναι η θέσπιση του ΚΠΑ ως εργαλείου αυτοαξιολόγησης των δημοσίων φορέων και η αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχει ως πρότυπο διοίκησης ολικής ποιότητας για την πιστοποίηση της διοικητικής λειτουργίας και την υλοποίηση μέτρων συνεχούς βελτίωσης των δημοσίων οργανώσεων.</p> <p><b>ΤΜΗΜΑ Γ:</b>  <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α:</b>          Βραχυπρόθεσμοι στόχοι των άρθρων 37-40 του σχεδίου νόμου είναι οι εξής:          α) η καταγραφή και η δημοσιοποίηση των στοιχείων των συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων,          β) η εισαγωγή πρόσθετων υποχρεώσεων για τους μετακλητούς υπαλλήλους και ειδικούς συμβούλους.</p>
<p>ii) μακροπρόθεσμοι:</p>	<p><b>ΤΜΗΜΑ Β':</b>  <b>Μέρος Α'</b>          Μακροπρόθεσμος στόχος της παρούσας αξιολογούμενης ρύθμισης είναι η βελτίωση της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης μέσα από τη διαμόρφωση ολοκληρωμένης προσέγγισης ανάπτυξης και ενδυνάμωσης του ανθρωπίνου δυναμικού, η οποία επιτυγχάνεται με τον προσδιορισμό των απαραίτητων ικανοτήτων για την άσκηση των καθηκόντων του προσωπικού.</p> <p><b>Μέρος Β'</b>          Μακροπρόθεσμος στόχος της παρούσας αξιολογούμενης ρύθμισης είναι ο εκσυγχρονισμός και η αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης μέσω της αποτελεσματικής και ουσιαστικής αξιολόγησης του ανθρωπίνου δυναμικού προς την κατεύθυνση της συνεχιζόμενης βελτίωσης και ανάπτυξης.</p> <p><b>Μέρος Γ'</b>          Μακροπρόθεσμο στόχο της αξιολογούμενης ρύθμισης αποτελεί η ουσιαστική συμβολή στην προσπάθεια υιοθέτησης κουλτούρας, που επικεντρώνεται στην ανάπτυξη του</p>

	<p>ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα με έμφαση στις δεξιότητες των υπαλλήλων.</p> <p><b>Μέρος Δ'</b>          Μακροπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι η ενίσχυση της λειτουργικότητας και της παραγωγικότητας των δημοσίων υπηρεσιών, ώστε οι πολίτες αφενός μεν να λαμβάνουν υψηλού επιπέδου υπηρεσίες, αφετέρου δε οι δημόσιοι υπάλληλοι να είναι πραγματικά εκτελεστές της βούλησης του λαού, εκπληρώνοντας τη σχετική συνταγματική επιταγή.</p> <p><b>Μέρος Ε'</b>          Μακροπρόθεσμος στόχος της παρούσας αξιολογούμενης ρύθμισης είναι η βελτίωση των παρεχόμενων στον πολίτη υπηρεσιών μέσω βελτιωτικών δράσεων, στη σχεδίαση και υλοποίηση των οποίων μετέχει και δεσμεύεται το ανθρώπινο δυναμικό του οικείου φορέα.</p> <p><b>ΤΜΗΜΑ Γ':</b>          Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αποβλέπουν:          α) στη δημιουργία κουλτούρας ακεραιότητας, διαφάνειας και λογοδοσίας κατά την άσκηση των καθηκόντων των συνεργατών των ιδιαίτερων γραφείων,          β) στην πρόσβαση και πληροφόρηση των πολιτών ως προς τη στελέχωση των ιδιαίτερων γραφείων μέσα από τον διαδικτυακό τόπο του εκάστοτε φορέα, αλλά και τον συγκεντρωτικό ετήσιο κατάλογο και την ετήσια έκθεση της Προεδρίας της Κυβέρνησης.          γ) στη συμμόρφωση με τις συστάσεις της GRECO που διατυπώθηκαν στο πλαίσιο του πέμπτου κύκλου αξιολόγησης της Ελλάδας,          δ) στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στους δημόσιους θεσμούς,          ε) στην ενίσχυση των εγγυήσεων δημοσιότητας, που αφορούν στη δράση της δημόσιας διοίκησης.</p>
9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης:

➤ Κοινωνική πολιτική:

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Δείκτης ωρών εργασίας υπαλλήλου							
Δείκτης ωρών εργασίας προϊσταμένου							

**Δημόσια Διοίκηση – Δημόσια τάξη – Δικαιοσύνη:**

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων							
Αριθμός/ποσοστό α) μονίμων/ίσαχ β) ίσοχ και γ) μετακλητών υπαλλήλων							
Αναλογία υπαλλήλων ανά τμήμα, διεύθυνση, γενική διεύθυνση							
Ποσοστό υπαλλήλων με πρόσβαση στο INTERNET							
Αριθμός υπηρεσιών με εσωτερική δικτύωση (intranet)							
Αναλογία Η/Υ ανά θέση εργασίας							
Αριθμός ιστοσελίδων δημοσίων υπηρεσιών και φορέων/ σύνολο δημοσίων υπηρεσιών και φορέων							
Αριθμός κέντρων πληροφόρησης πολιτών, σε κεντρικό, περιφερειακό, νομαρχιακό και τοπικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο νομικών προσώπων, οργανισμών κλπ							
Αριθμός ατόμων που εξυπηρετούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες ανά έτος και ανά υπηρεσία							
Εξοικονόμηση κόστους υπαλλήλων							
Εξοικονόμηση κόστους προϊσταμένων							

ΆΛΛΟΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)

Ψηφιακή διακυβέρνηση	
10.	<p>Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης:  <b>ΑΜΕΣΗ</b> <input type="checkbox"/> ή/και <b>ΕΜΜΕΣΗ</b> <input type="checkbox"/></p> <p>i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:</p> <p>ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:</p>
11.	<p>Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού);  <b>ΝΑΙ</b> <input type="checkbox"/> <b>ΟΧΙ</b> <input type="checkbox"/></p>

	Εξηγήστε:	
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Εξηγήστε:	

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης																			
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Άρθρο</th> <th>Στόχος</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Με το άρθρο 1 καθορίζεται ο σκοπός της προτεινόμενης ρύθμισης.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Το άρθρο 2 προσδιορίζει το αντικείμενο της προτεινόμενης ρύθμισης.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Το άρθρο 3 οριοθετεί το πεδίο εφαρμογής του Μέρους Α' του Τμήματος Β'.</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Με το άρθρο 4 θεσπίζεται Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων για τους υπηρετούντες στον δημόσιο τομέα υπαλλήλους και προσδιορίζονται οι δεξιότητες, οι οποίες το συγκροτούν.</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Στο άρθρο 5 εξειδικεύονται οι δεξιότητες, που συγκροτούν το Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων, και προσδιορίζεται το περιεχόμενο κάθε μίας εκ των δεξιοτήτων αυτών.</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>Με το άρθρο 6 οριοθετείται το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων του Μέρους Β' του Τμήματος Β'.</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>Στο άρθρο 7 προσδιορίζονται οι βασικές έννοιες στο πλαίσιο εφαρμογής του Μέρους Β' του Τμήματος Β'.</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου σκοπείται ο καθορισμός των Αξιολογητών των υπαλλήλων και των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, που αναφέρονται ρητώς σε αυτό, καθώς και η ρύθμιση θεμάτων σχετικά με την αξιολόγηση των αποσπασμένων υπαλλήλων.</td> </tr> </tbody> </table>	Άρθρο	Στόχος	1	Με το άρθρο 1 καθορίζεται ο σκοπός της προτεινόμενης ρύθμισης.	2	Το άρθρο 2 προσδιορίζει το αντικείμενο της προτεινόμενης ρύθμισης.	3	Το άρθρο 3 οριοθετεί το πεδίο εφαρμογής του Μέρους Α' του Τμήματος Β'.	4	Με το άρθρο 4 θεσπίζεται Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων για τους υπηρετούντες στον δημόσιο τομέα υπαλλήλους και προσδιορίζονται οι δεξιότητες, οι οποίες το συγκροτούν.	5	Στο άρθρο 5 εξειδικεύονται οι δεξιότητες, που συγκροτούν το Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων, και προσδιορίζεται το περιεχόμενο κάθε μίας εκ των δεξιοτήτων αυτών.	6	Με το άρθρο 6 οριοθετείται το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων του Μέρους Β' του Τμήματος Β'.	7	Στο άρθρο 7 προσδιορίζονται οι βασικές έννοιες στο πλαίσιο εφαρμογής του Μέρους Β' του Τμήματος Β'.	8	Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου σκοπείται ο καθορισμός των Αξιολογητών των υπαλλήλων και των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, που αναφέρονται ρητώς σε αυτό, καθώς και η ρύθμιση θεμάτων σχετικά με την αξιολόγηση των αποσπασμένων υπαλλήλων.
Άρθρο	Στόχος																		
1	Με το άρθρο 1 καθορίζεται ο σκοπός της προτεινόμενης ρύθμισης.																		
2	Το άρθρο 2 προσδιορίζει το αντικείμενο της προτεινόμενης ρύθμισης.																		
3	Το άρθρο 3 οριοθετεί το πεδίο εφαρμογής του Μέρους Α' του Τμήματος Β'.																		
4	Με το άρθρο 4 θεσπίζεται Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων για τους υπηρετούντες στον δημόσιο τομέα υπαλλήλους και προσδιορίζονται οι δεξιότητες, οι οποίες το συγκροτούν.																		
5	Στο άρθρο 5 εξειδικεύονται οι δεξιότητες, που συγκροτούν το Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων, και προσδιορίζεται το περιεχόμενο κάθε μίας εκ των δεξιοτήτων αυτών.																		
6	Με το άρθρο 6 οριοθετείται το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων του Μέρους Β' του Τμήματος Β'.																		
7	Στο άρθρο 7 προσδιορίζονται οι βασικές έννοιες στο πλαίσιο εφαρμογής του Μέρους Β' του Τμήματος Β'.																		
8	Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου σκοπείται ο καθορισμός των Αξιολογητών των υπαλλήλων και των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, που αναφέρονται ρητώς σε αυτό, καθώς και η ρύθμιση θεμάτων σχετικά με την αξιολόγηση των αποσπασμένων υπαλλήλων.																		

<b>9</b>	Με το άρθρο 9 επιδιώκεται να καθορισθούν οι βασικές αρχές, οι οποίες διέπουν το νέο σύστημα αξιολόγησης.
<b>10</b>	<p>Με το άρθρο 10 σκοπείται ο προσδιορισμός της διαδικασίας καθορισμού, αναθεώρησης και κατανομής των στόχων. Περαιτέρω, με την προτεινόμενη ρύθμιση εισάγεται ελάχιστος υποχρεωτικός αριθμός στόχων σε κάθε μία εκ των ακόλουθων κατηγοριών, δηλαδή στις παρεχόμενες υπηρεσίες της οργανικής μονάδας, στην εσωτερική οργάνωση και λειτουργία της οργανικής μονάδας και στις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπαλλήλων της οργανικής μονάδας.</p> <p>Για κάθε στόχο καθορίζονται, επιπλέον, κατ' ελάχιστο, οι δείκτες μέτρησης του βαθμού επίτευξής του, καθώς και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησής του.</p> <p>Επιπρόσθετα, με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται η καταχώριση των στόχων ανά ιεραρχικό επίπεδο και οργανική μονάδα σε ειδική πλατφόρμα της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, την οποία διαχειρίζεται η καθ' ύλην αρμόδια για θέματα στοχοθεσίας μονάδα της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών.</p> <p>Τέλος, προσδιορίζονται οι αρμοδιότητες της ως άνω μονάδας της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών.</p>
<b>11</b>	Με το άρθρο 11 επιδιώκεται η αναλυτική περιγραφή της νέας διαδικασίας αξιολόγησης προϊσταμένων, η οποία πραγματοποιείται σε τρία (3) διαδοχικά στάδια, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς. Η διαδικασία αξιολόγησης που περιγράφεται στο παρόν άρθρο έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα για όλους τους εμπλεκόμενους.
<b>12</b>	Με το άρθρο 12 ρυθμίζονται τα σχετικά με τη βαθμολόγηση των αξιολογούμενων προϊσταμένων στην επίτευξη στόχων, τις δεξιότητες, και τον σφυγμό ομάδας. Οι βαθμολογίες προσδιορίζονται συνολικώς και ανά επιμέρους στοιχείο.
<b>13</b>	Στο άρθρο 13 καθορίζεται λεπτομερώς η νέα διαδικασία αξιολόγησης των υπαλλήλων, η οποία πραγματοποιείται σε τρία (3) διαδοχικά στάδια, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς και έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα.



14	Στο άρθρο 14 επιδιώκεται να ρυθμιστούν τα σχετικά με την αξιολόγηση των αξιολογούμενων υπαλλήλων που επιδεικνύουν, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, όλως εξαιρετική απόδοση. Στην περίπτωση αυτή η έκθεση αξιολόγησης, περιέχει ειδική και εμπειριστατωμένη αιτιολογία με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, που στοιχειοθετούν τη συγκεκριμένη κρίση του Αξιολογητή και υποβάλλεται προς έλεγχο και έγκριση στην Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης.
15	Ρυθμίζονται η διαδικασία υποβολής ενστάσεων, οι προϋποθέσεις και η προθεσμία άσκησής τους, το ελάχιστο περιεχόμενο αυτών, καθώς και ο τρόπος υποβολής τους. Επιπλέον, διασφαλίζονται τα συνταγματικής περιωπής δικαιώματα του αξιολογουμένου, δηλαδή της αναφοράς και ακρόασης ενώπιον του αρμοδίου διοικητικού οργάνου.
16	Με τις διατάξεις του άρθρου 16 ορίζονται τα σχετικά με τη σύσταση και τη συγκρότηση των Επιτροπών Εποπτείας Αξιολόγησης, καθώς και τη θητεία των μελών τους. Περαιτέρω, με την προτεινόμενη ρύθμιση εξειδικεύονται οι αρμοδιότητες των Επιτροπών Εποπτείας Αξιολόγησης και προσδιορίζονται οι προθεσμίες εντός των οποίων αυτές αποφαινόνται.
17	Στο άρθρο 17 εισάγεται η έννοια του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και καθορίζονται οι φορείς στους οποίους ορίζονται οι Σύμβουλοι με σχετικές αποφάσεις. Ειδικότερα, ορίζονται ένας ή περισσότεροι Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού σε κάθε Υπουργείο, με την εξαίρεση των Υπουργείων Εξωτερικών, Προστασίας του Πολίτη, Εθνικής Άμυνας και Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Διασφαλίζεται η διακριτική ευχέρεια ορισμού Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και σε ανεξάρτητες αρχές, σε Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, σε αυτοτελείς υπηρεσίες, σε αποκεντρωμένες διοικήσεις, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο λόγω των αρμοδιοτήτων του φορέα και του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν σε αυτόν.
18	Στο άρθρο 18 καταγράφονται λεπτομερώς οι αρμοδιότητες του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού ιδίως, αναφορικά με θέματα εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης, τα σχέδια ανάπτυξης, τις διαδρομές μάθησης και σταδιοδρομίας των υπαλλήλων, καθώς και τη συνεργασία του με την

	αρμόδια για θέματα διοικητικής υποστήριξης και ανθρώπινου δυναμικού οργανική μονάδα.
<b>19</b>	Ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν στο Μητρώο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, στο οποίο εντάσσονται οι υποψήφιοι για την κάλυψη των σχετικών θέσεων. Το Μητρώο κρίνεται σκόπιμο να τηρείται ηλεκτρονικά, δίχως όμως να κρίνεται a priori απαραίτητη η λειτουργία εξειδικευμένου πληροφοριακού συστήματος, τουλάχιστον κατά την αρχική εφαρμογή του. Δικαίωμα εγγραφής σε αυτό έχουν οι μόνιμοι ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπάλληλοι που διαθέτουν τα αναγκαία προσόντα της παρ. 2.
<b>20</b>	Με το άρθρο 20 του σχεδίου νόμου ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν στην πιστοποίηση των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία αποτελεί ρητή προϋπόθεση για την εγγραφή τους στο σχετικό Μητρώο. Η εν λόγω πιστοποίηση χορηγείται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ).
<b>21</b>	Με το άρθρο 21 του σχεδίου νόμου ρυθμίζονται τα θέματα κάλυψης των θέσεων των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Συγκεκριμένα, στην παρ. 1 προβλέπεται η σύνταξη πρόσκλησης με την οποία καθορίζονται ο χρόνος και ο τρόπος υποβολής αίτησης των ενδιαφερομένων, η διαδικασία και τα κριτήρια αξιολόγησης των αιτήσεών τους, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα. Στην παρ. 2 περιγράφεται η Τριμελής Επιτροπή, η οποία είναι υπεύθυνη για την αξιολόγηση των υποψηφίων για την κάλυψη της θέσης του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Στην παρ. 3 καθορίζεται ο τρόπος επιλογής των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού από το σύνολο των υποψηφίων, καθώς και η δυνατότητα της Επιτροπής να τους καλεί για συνέντευξη πριν την τελική επιλογή. Το περιεχόμενο της συνέντευξης με τα κρίσιμα και ουσιαστικά σημεία της αναφέρεται συνοπτικά στο πρακτικό επιλογής της Επιτροπής. Στην παρ. 4 αναφέρεται ότι δεν επιτρέπεται να συμμετέχει στη διαδικασία υπάλληλος που έχει επιλεγεί και τοποθετηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του. Στόχος του άρθρου είναι η κάλυψη των θέσεων των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού να πραγματοποιείται από στελέχη της δημόσιας διοίκησης υψηλών προσόντων, που διαθέτουν τη σχετική εμπειρία.
<b>22</b>	Με το άρθρο 22 του σχεδίου νόμου ρυθμίζονται ζητήματα υπηρεσιακής κατάστασης των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Ειδικότερα, ορίζεται η θητεία των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και διευκρινίζεται ότι ο χρόνος

	<p>που διανύεται σε θέση Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου επιπέδου Τμήματος, χωρίς να καταβάλλεται το μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης που προβλέπεται στο άρθρο 16 του ν. 4354/2015 (Α' 176) και ότι η θέση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι πλήρους απασχόλησης. Επίσης, περιγράφονται οι διοικητικές διαδικασίες που έπονται μετά την επιλογή του υπαλλήλου στη θέση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Πιο αναλυτικά, ο Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού αποσπάται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών χωρίς να καταλαμβάνει οργανική θέση.</p> <p>Επίσης, προβλέπεται ότι η μισθοδοσία των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού καταβάλλεται από τον φορέα υποδοχής.</p> <p>Επιπλέον, ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στην αξιολόγηση των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και στην πειθαρχική τους ευθύνη. Τέλος, περιγράφονται ποια είναι τα αρμόδια υπηρεσιακά συμβούλια για ζητήματα χορήγησης αδειών, χορήγησης άδειας άσκησης ιδιωτικού έργου με αμοιβή, ζητήματα τήρησης του ωραρίου εργασίας και λοιπά θέματα της υπηρεσιακής τους κατάστασης. Στόχος του άρθρου είναι να διευκρινιστούν ορισμένα μείζονος σημασίας ζητήματα διοικητικής φύσεως και υπηρεσιακής κατάστασης των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, με σκοπό την αποτελεσματικότερη λειτουργία του θεσμού.</p>
--	--

<p><b>23</b></p>	<p>Με το άρθρο 23 ορίζεται ότι η Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα είναι ο φορέας που αναλαμβάνει τον συντονισμό των δράσεων των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού με σκοπό τη συνεργασία μεταξύ τους, για την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών σχετικά με τον τρόπο χειρισμού υποθέσεων, την καταγραφή των προσεγγίσεων που είναι αποτελεσματικές και τον διαμοιρασμό καλών πρακτικών, τη διατύπωση και υποβολή προτάσεων για τη σχεδίαση και υλοποίηση συγκεκριμένων πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα, καθώς και την ανάδειξη της προστιθέμενης αξίας του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, τη διοργάνωση, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εσωτερικών και το ΕΚΔΔΑ, δράσεων εκπαίδευσης και ενημέρωσης αναφορικά με την αναγκαιότητα και τη σημασία της συνεχούς ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού για τη βελτίωση της λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών και τη συγκέντρωση και αναφορά στατιστικών στοιχείων και δεδομένων για θέματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.</p>
<p><b>24</b></p>	<p>Στόχος της προτεινόμενης ρύθμισης είναι η εφαρμογή του συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων, ώστε η επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος να αποτελεί ταυτόχρονα στόχο και προϋπόθεση για την αποδοτική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Απώτερος σκοπός είναι να υπάρξει ένας μηχανισμός αποτίμησης της ειδικότερης συνεισφοράς εκάστου εργαζομένου στην υπηρεσιακή δομή και να αποτραπεί το φαινόμενο της ανόμοιας μεταχείρισης ανόμοιων περιπτώσεων.</p>
<p><b>25</b></p>	<p>Η προτεινόμενη ρύθμιση, μέσω της καθιέρωσης συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων που ασχολούνται με έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και έργα συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, που υλοποιούν οι υπηρεσίες, έχει ως στόχο να συμβάλλει στην προώθηση των εν λόγω έργων, αλλά και στην αποτελεσματικότερη λειτουργία των υπηρεσιών, οι οποίες με αυτό τον τρόπο καθίστανται ελκυστικότερες ενώ παράλληλα αποτρέπει ενδεχόμενη αποδυνάμωσή τους λόγω αποσπάσεων ή μετατάξεων των υπαλλήλων που υπηρετούν σε αυτές.</p>

26	Στόχος της εν λόγω ρύθμισης είναι η επιτάχυνση της υλοποίησης των δημοσιονομικών στόχων, γι' αυτό και προβλέπεται η παροχή κινήτρου στους υπαλλήλους που επιδιώκουν τους συγκεκριμένους στόχους.
27	Εφαρμόζεται προσωρινό σύστημα ανταμοιβής για τους δικαστικούς υπαλλήλους, οι οποίοι, στο πλαίσιο της εφαρμογής των προβλέψεων του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» για την επιτάχυνση της απονομής της δικαιοσύνης, υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους των δικαστηρίων, των εισαγγελιών και των λοιπών υπηρεσιών στις οποίες απασχολούνται.
28	Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176), προβλέπεται ότι αν ο βασικός μισθός ή οι τακτικές μηνιαίες αποδοχές είναι χαμηλότερες από αυτές που δικαιούνταν ο υπάλληλος στις 31.12.2015, η διαφορά διατηρείται ως προσωπική. Η νέα αυτή προσωπική διαφορά μειώνεται από οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των αποδοχών του υπαλλήλου πλην της χορήγησης επιδόματος θέσης ευθύνης και της προωθημένης εξέλιξης. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι για το χρονικό διάστημα από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024 αναστέλλεται η ως άνω μείωση της προσωπικής διαφοράς και παρέχεται εξουσιοδότηση στον Υπουργό Οικονομικών να αναπροσαρμόζει την καταληκτική ημερομηνία αναστολής. Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αίρεται η αντίφαση που θα προκαλούσε το ενδεχόμενο να λαμβάνει ο υπάλληλος χαμηλότερες αποδοχές, μολονότι εξελίσσεται υπηρεσιακά και ανέρχεται μισθολογικό κλιμάκιο.
29	Το άρθρο 29 οριοθετεί το πεδίο εφαρμογής του Μέρους Ε' του Τμήματος Β'.
30	Στο άρθρο 30 προσδιορίζονται οι βασικές έννοιες στο πλαίσιο εφαρμογής του Μέρους Ε' του Τμήματος Β'.
31	Με τις διατάξεις του άρθρου 31, ορίζεται το Τμήμα Ποιότητας και Προτύπων της Διεύθυνσης Στρατηγικού Σχεδιασμού και Καινοτομίας της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, ως Φορέας Ελέγχου Ορθής και Ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ και προσδιορίζονται οι ειδικότερες αρμοδιότητές του στο πλαίσιο αυτό.
32	Με τις διατάξεις του άρθρου 32, ορίζεται ο τρόπος απονομής πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του ΚΠΑ και διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις.

33	Με το άρθρο 33 εξειδικεύονται τα κίνητρα που παρέχονται στους φορείς του δημοσίου και που αφορούν σε θέματα στελέχωσής τους, προκειμένου να προβούν στην ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ.
34	Στο άρθρο 34 καθορίζεται η διαδικασία πιστοποίησης των φορέων για την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του ΚΠΑ που πραγματοποιείται δύο φορές το έτος.
35	Στο άρθρο 35 καθιερώνεται η απονομή διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις σε δημόσιες οργανώσεις που έχουν εφαρμόσει το ΚΠΑ και προσδιορίζονται οι επιμέρους λεπτομέρειες της σχετικής διαδικασίας.
36	Στο άρθρο 36 συστήνεται ο Κύκλος Ποιότητας Δημοσίων Οργανώσεων και επιδιώκεται να ρυθμιστούν τα σχετικά με τους στόχους του και τα εν δυνάμει μέλη του.
37	<p>Με το νέο άρθρο 47Α του ν. 4622/2019 (Α' 133) επιδιώκεται η καταγραφή και η δημοσιοποίηση των στοιχείων των συνεργατών των ιδιαίτερων γραφείων. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι τα στοιχεία των συνεργατών του άρθρου 46, δηλαδή το ονοματεπώνυμο και η ιδιότητά τους, δημοσιοποιούνται στον διαδικτυακό τόπο του φορέα στον οποίο απασχολούνται, εφόσον ο συγκεκριμένος διαδικτυακός τόπος υπάρχει. Ο φορέας στον οποίο απασχολούνται οι συνεργάτες αναλαμβάνει την υποχρέωση να επικαιροποιεί τα εν λόγω στοιχεία.</p> <p>Επιπλέον, προβλέπεται η δημιουργία από την Προεδρία της Κυβέρνησης συγκεντρωτικού ηλεκτρονικού καταλόγου με τα στοιχεία των συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων, οι οποίοι απασχολούνται σε όλους τους φορείς. Ο εν λόγω κατάλογος διακρίνει ανά κατηγορία συνεργατών και περιλαμβάνει το ονοματεπώνυμο, την ιδιότητά τους, τον φορέα στον οποίο απασχολούνται και το μισθολογικό τους κλιμάκιο. Η Προεδρία της Κυβέρνησης αναλαμβάνει επίσης να συντάσσει ετήσια έκθεση με στατιστικά στοιχεία για τον συνολικό αριθμό των συνεργατών, το μισθολογικό τους κλιμάκιο και την επιβολή κυρώσεων που επιβάλλονται κατά παράβαση των υποχρεώσεων τους. Για τη σύνταξη της έκθεσης οι αρμόδιοι φορείς συμβάλλουν με την παροχή σχετικής ενημέρωσης.</p> <p>Τέλος, προβλέπεται η πρόσβαση των πολιτών και η ενημέρωσή τους μέσω της ανάρτησης του συγκεντρωτικού ηλεκτρονικού καταλόγου συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων και της ετήσιας έκθεσης στον διαδικτυακό τόπο της Προεδρίας της Κυβέρνησης.</p>

<p><b>38</b></p>	<p>Στην παρ. 1 του άρθρου 74 του ν. 4622/2019 (Α' 133), η οποία προβλέπει τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Δεοντολογίας της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, προστίθεται νέα αρμοδιότητα σύμφωνα με την οποία η Επιτροπή Δεοντολογίας καθίσταται αρμόδια για την αυτεπάγγελτη ή κατόπιν αναφοράς εξέταση, ενδεχόμενης παραβίασης των υποχρεώσεων των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων οι οποίες προσδιορίζονται στο άρθρο 76, και προτείνει τις κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 75 του ν. 4622/2019. Η εν λόγω πρόβλεψη αποβλέπει στην ενίσχυση του πλαισίου που διέπει τους μετακλητούς υπαλλήλους και τους ειδικούς συμβούλους.</p>
<p><b>39</b></p>	<p>Η τροποποίηση του άρθρου 76 του ν. 4622/2019 (Α' 133) αποβλέπει στην ενίσχυση του υπάρχοντος πλαισίου που διέπει τα κωλύματα και τα ασυμβίβαστα των μετακλητών υπαλλήλων. Η τροποποίηση επιδιώκει την εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων όχι μόνο στους μετακλητούς υπαλλήλους αλλά και στους (άμισθους) ειδικούς συμβούλους. Για τον λόγο αυτό προστίθεται η αναφορά στους ειδικούς συμβούλους στον τίτλο του άρθρου και στις σχετικές υποχρεώσεις που θέτει.</p> <p>Δεδομένης της μη υποχρέωσης αναστολής άσκησης του οικείου ελευθέριου επαγγέλματος ή λειτουργήματος που προβλέπεται στην παρ. 2 του άρθρου 76 και με στόχο την ενίσχυση της ακεραιότητας και της λογοδοσίας των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων, προστίθεται η υποχρέωση υποβολής δήλωσης εντός ενός (1) μηνός από την ανάληψη των καθηκόντων τους σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες τις οποίες διατηρούν. Η συμμόρφωση των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων με τα υψηλότερα πρότυπα ακεραιότητας, λογοδοσίας και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων διασφαλίζεται με την προσθήκη της υποχρέωσης συμμόρφωσης με τον κώδικα δεοντολογίας τον οποίο θα καταρτίσει η Εθνική Αρχή Διαφάνειας.</p> <p>Επιπλέον, προβλέπεται ότι τόσο οι μετακλητοί όσο και οι ειδικοί σύμβουλοι, καθώς και οι σύζυγοι και οι συμβιούντες τους, τα τέκνα τους, εταιρείες ή επιχειρήσεις στις οποίες συμμετέχουν, υποχρεούνται να μην συνάπτουν οποιασδήποτε μορφής σύμβασης με το Δημόσιο. Πρόκειται για υποχρέωση η οποία εξειδικεύεται στην παρ. 4 του άρθρου 70 και ίσχυε μέχρι πρότινος μόνο για τα πρόσωπα του άρθρου 68 του ν. 4622/2019 (Α' 133). Αναγνωρίζοντας, συνεπώς, τη σημασία αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων και για τα πρόσωπα που απασχολούνται στα ιδιαίτερα γραφεία, η διάταξη έχει ως στόχο να ενισχύσει την</p>

	<p>ακεραιότητα και τη λογοδοσία, ενισχύοντας το υφιστάμενο πλαίσιο.</p> <p>Η παρ. 6 επιδιώκει να ενισχύσει τη λογοδοσία των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων μετά τη λήξη των καθηκόντων τους για οποιονδήποτε λόγο. Η εν λόγω παράγραφος λαμβάνει υπόψη τη σημασία αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων και μετά τη λήξη της θητείας των προσώπων που στελεχώνουν τα ιδιαίτερα γραφεία του άρθρου 46.</p>
<b>40</b>	<p>Με την προτεινόμενη ρύθμιση εισάγεται ερμηνευτική διάταξη για την αποσαφήνιση της έννοιας του άρθρου 39 του ν. 4622/2019 (Α' 133) όσον αφορά στις αρμοδιότητες του Τμήματος Εσωτερικών Ερευνών και Διερεύνησης Καταγγελιών των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου των Υπουργείων.</p>
<b>41</b>	<p>Με την προτεινόμενη διάταξη ρυθμίζεται η περίπτωση αδυναμίας σύστασης ή λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.</p>
<b>42</b>	<p>Με τη διαγραφή από την παρ. 3 του άρθρου 79 του ν. 4795/2021 (Α' 62) της φράσης «ή με απόφαση του αρμόδιου οργάνου διοίκησης των ανεξάρτητων αρχών» θεσπίζεται διακριτή διαδικασία σύστασης Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου για τις ανεξάρτητες αρχές λόγω της ιδιαίτερης φύσης αυτών, είτε είναι συνταγματικά κατοχυρωμένες είτε νομοθετικά προβλεπόμενες.</p>
<b>43</b>	<p>Σκοπείται η αποσαφήνιση ζητημάτων σχετικών με την σύσταση και λειτουργία της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στις ανεξάρτητες αρχές, με την προσθήκη παρ. 11 στο άρθρο 81 του ν. 4795/2021 (Α' 62).</p>
<b>44</b>	<p>Με την προτεινόμενη διάταξη προβλέπεται αντικατάσταση φράσης της παρ. 1 του άρθρου 83 του ν. 4795/2021 (Α' 62), με στόχο τη νομοτεχνική βελτίωση της διάταξης.</p>
<b>45</b>	<p>Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται εδάφιο στην παρ. 3 του άρθρου 29 του ν. 4795/2021 (Α' 62), με το οποίο προβλέπεται ότι ο υπάλληλος που επιλέγεται και τοποθετείται σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας διατηρεί το σύνολο των αποδοχών της οργανικής του θέσης.</p>
<b>46</b>	<p>Με την προτεινόμενη ρύθμιση εξορθολογίζεται η διαδικασία σύστασης Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στις ανεξάρτητες αρχές, με σκοπό τη διασφάλιση της λειτουργικής τους ανεξαρτησίας.</p>



47	Με την προτεινόμενη ρύθμιση διευρύνεται η δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής Συμβούλου Ακεραιότητας και σε υπαλλήλους που προέρχονται από όλους τους φορείς της γενικής κυβέρνησης.
48	Με την προτεινόμενη διάταξη επικαιροποιούνται, αποσαφηνίζονται ως προς τη διαδικασία και διατυπώνονται σε ενιαία ρύθμιση υπάρχουσες διατάξεις του θεσμικού πλαισίου του ΕΚΔΔΑ, που αφορούν στη δυνατότητα επιλογής σε θέσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων του ΕΚΔΔΑ υπαλλήλων και λειτουργών του Δημοσίου, οι οποίοι υπηρετούν στον φορέα με απόσπαση ως ειδικό επιστημονικό προσωπικό. Η δυνατότητα αυτή, που προβλέπεται για τις διευθύνσεις των εκπαιδευτικών και ερευνητικών μονάδων του ΕΚΔΔΑ και για συγκεκριμένες οργανικές μονάδες του ΕΚΔΔΑ, σύμφωνα με τις οικείες οργανικές διατάξεις, εξυπηρετεί τις ειδικές και αυξημένες απαιτήσεις λειτουργίας των μονάδων αυτών, που επιβάλλουν αντιστοίχως οι προϊστάμενοί τους να διαθέτουν αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και υψηλότατη επιστημονική και επαγγελματική κατάρτιση.
49	Με την προτεινόμενη διάταξη παρατείνονται οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου 249 συνολικά ατόμων για στελέχωση της Γενικής Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών και ειδικότερα της Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Κεντρικής και Βορείου Ελλάδος και των Τομέων Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών των Περιφερειακών Ενοτήτων Χαλκιδικής, Χανίων, Ανατολικής και Δυτικής Αττικής, από τη λήξη τους και έως τις 31.12.2022, με στόχο την απρόσκοπτη συνέχιση της εξυπηρέτησης μεγάλου πλήθους πληγέντων από φυσικές καταστροφές προηγούμενων ετών, αλλά και πρόσφατες. Οι συμβασιούχοι αυτοί έχουν αποκτήσει εμπειρία τόσο στην διενέργεια αυτοψιών όσο και στην έκδοση πράξεων αδειών επισκευής και εγκρίσεων στεγαστικής συνδρομής για την αποκατάσταση των πληγέντων κτηρίων και είναι απολύτως απαραίτητοι για την εξυπηρέτηση πλήθους πληγέντων πολιτών και την άμεση ανάγκη αποκατάστασης των ζημιών λόγω φυσικών καταστροφών και λοιπών εκτάκτων φαινομένων και την υποβοήθηση του έργου της Γ.Δ.Α.Ε.Φ.Κ. στην αντιμετώπιση φυσικών καταστροφών του άμεσου παρελθόντος και την αποκατάσταση των συνεπειών τους.
50	Με το προτεινόμενο άρθρο εισάγονται εξουσιοδοτικές διατάξεις.

<b>51</b>	Με το άρθρο 51 προτείνεται μεταβατική διάταξη, που αφορά την αξιολόγηση του προσωπικού και έχει ως στόχο την εισαγωγή πρόβλεψης για την αξιολογική περίοδο του τρέχοντος έτους, δηλαδή του 2022.
<b>52</b>	Στο παρόν άρθρο τίθενται οι καταργούμενες διατάξεις.
<b>53</b>	Με το άρθρο 53 ορίζεται η έναρξη ισχύος του προτεινόμενου σχεδίου νόμου.

#### Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

18.	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	-------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων					
		Μείωση δαπανών	X				
		Εξοικονόμηση χρόνου	X				
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα	X				
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών	X				
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών					
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών					
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Με την προτεινόμενη ρύθμιση του (Τμήματος Β) 'Μέρους Α', με την οποία προσδιορίζονται οι κρίσιμες δεξιότητες για την επιτέλεση των καθηκόντων των υπηρετούντων στο δημόσιο τομέα υπαλλήλων, επιτυγχάνονται η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ειδικότερα, η θέσπιση ενός προκαθορισμένου ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων αναμένεται ότι θα επιφέρει την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στην αξιοπιστία της δημόσιας διοίκησης, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας σε όλες τις διαδικασίες του ανθρωπίνου δυναμικού του δημοσίου τομέα.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση του Μέρους Β', με την οποία εισάγεται νέο σύστημα αξιολόγησης και στοχοθεσίας, επιτυγχάνονται η απλοποίηση των υφισταμένων διαδικασιών αξιολόγησης και στοχοθεσίας και η θέσπιση νέων, πιο αποδοτικών, διαφανών και λειτουργικών διαδικασιών. Ειδικότερα, τα οφέλη των προτεινόμενων ρυθμίσεων, αναφορικά με το νέο πλαίσιο αξιολόγησης και στοχοθεσίας, παρατίθενται ακολούθως:

- Διαμορφώνεται ένα νέο δυναμικό σύστημα αξιολόγησης, μέσω του οποίου παρακολουθείται καθ' όλη τη διάρκεια του έτους η πρόοδος των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα και δίνονται ευκαιρίες για αναπροσαρμογές και βελτιώσεις μέσω της συχνής ανατροφοδότησης.
- Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις, η αξιολόγηση θα ολοκληρώνεται σε απόλυτο χρονικό συντονισμό με την ετήσια στοχοθεσία, δηλαδή εντός του ίδιου έτους.
- Καθιερώνεται νέα απλούστερη και εύκολη διαδικασία αξιολόγησης, με τη σύσταση ευέλικτων επιτροπών υψηλής εξειδίκευσης για την παρακολούθηση της απόδοσης των υπαλλήλων.
- Η νέα διαδικασία αξιολόγησης, που εισάγεται, δύναται να πραγματοποιηθεί μέσω της χρήσης σύγχρονων και εύχρηστων ψηφιακών εργαλείων, συμβάλλοντας στην εξοικονόμηση του χρόνου των υπαλλήλων. Περαιτέρω, τα έντυπα της νέας διαδικασίας αξιολόγησης απαιτούν λιγότερα βήματα συμπλήρωσης, καθώς στην πλειοψηφία τους αποτελούν σύντομα ερωτηματολόγια, μειώνοντας, με αυτό τον τρόπο, τον χρόνο που αφιερώνουν σήμερα οι υπάλληλοι για τη διεκπεραίωση των εν λόγω διαδικασιών.
- Η διενέργεια της νέας απλουστευμένης διαδικασίας αξιολόγησης αναμένεται ότι θα έχει μειωμένο συνολικό κόστος για τον δημόσιο προϋπολογισμό, αλλά, επιπροσθέτως, και μειωμένο διοικητικό βάρος για το σύνολο των υπαλλήλων των φορέων του δημοσίου, οι οποίοι θα διενεργούν τις αξιολογήσεις εύκολα και αποτελεσματικά.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση του Μέρους Γ', η άσκηση των αρμοδιοτήτων του θεσμού, από υψηλών προσόντων υπαλλήλους του δημοσίου τομέα, θεωρείται πως θα βελτιώσει την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα του ανθρωπίνου δυναμικού των φορέων, ανεξαρτήτως εργασιακής σχέσης, μιας και διασφαλίζεται η δυνατότητά τους, όπως και των εμπλεκόμενων οργανικών μονάδων, να αναζητούν υποστήριξη, ενημέρωση και συμβουλή σχετικά με θέματα που άπτονται του νέου συστήματος αξιολόγησης.

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	--------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία					
		Υποδομή / εξοπλισμός					
		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκόμενων					
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης					
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση					
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	----------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΕΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

21.	<p>Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (ηλεκτρονική επισύναψη).</p> <p>Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.</p>

## ΣΤ: Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	- Παρ. 1 άρθρου 5 και 103 (η αρχή της αξιοκρατίας στη δημόσια διοίκηση) - Παρ. 1 άρθρου 25 και 103 (η αρχή της διαφάνειας στη δημόσια διοίκηση)	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
<input type="checkbox"/>	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
<input type="checkbox"/>	Κανονισμός	
<input type="checkbox"/>	Οδηγία	
<input type="checkbox"/>	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
<input type="checkbox"/>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
<input type="checkbox"/>	Διεθνείς συμβάσεις	

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
	<i>Στοιχεία &amp; βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>	
<input type="checkbox"/>	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	

<input type="checkbox"/>	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
	<i>Στοιχεία &amp; βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>	
<input type="checkbox"/>	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	
<input type="checkbox"/>	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
<input type="checkbox"/>	Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	

## Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	<i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης</i>	<i>Υφιστάμενες διατάξεις</i>
30.	Κατάργηση διατάξεων	
	<i>Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση</i>	<i>Καταργούμενες διατάξεις</i>

## Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων		
	Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας

32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων			
Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)



