

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

«Αναμόρφωση της βαθμολογικής διάρθρωσης, του συστήματος βαθμολογικών προαγωγών και του συστήματος επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του δημόσιου τομέα, Αναδιοργάνωση και εκσυγχρονισμός του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία «Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης» (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) και λοιπές διατάξεις του Υπουργείου Εσωτερικών»

Επισπεύδον Υπουργείο: ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

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 ¹	
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ²	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ³	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ⁴	
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ⁵	X
ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ⁶	

¹ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού και Υπουργείου Πολιτισμού.

² Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργείου Εξωτερικών.

³ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

⁴ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και Υπουργείου Υγείας.

⁵ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών, Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη, Υπουργείου Δικαιοσύνης και Υπουργείου Μετανάστευσης και Ασύλου.

⁶ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Ανάπτυξης, Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας, Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών, Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, Υπουργείου Τουρισμού και Υπουργείου Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας.

Α. Αιτιολογική έκθεση

	Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση; Με την Ενότητα Α' του σχεδίου νόμου επιχειρείται η αναμόρφωση της βαθμολογικής διάρθρωσης θέσεων και του συστήματος βαθμολογικών προαγωγών των υπαλλήλων του Δημοσίου με στόχο τη σύνδεση της βαθμολογικής εξέλιξης με την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την απόδοση, τη μετατροπή του βαθμολογίου σε εργαλείο επαγγελματικής ανάπτυξης και κινητοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και την ενίσχυση της αξιοκρατίας και της διαφάνειας στη βαθμολογική προαγωγή των υπαλλήλων, αλλά εν τέλει και στην προαγωγή σε θέσεις ευθύνης. Ειδικότερα: -Η βαθμολογική προαγωγή δεν βασίζεται απλώς στην πάροδο ενός ελάχιστου χρόνου παραμονής, αλλά συνδέεται ουσιαστικά με την αξιολόγηση, η οποία διενεργείται στο πλαίσιο του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων του ν. 4940/2022 (Α' 112) και βασίζεται στους δείκτες ανάπτυξης σταδιοδρομίας (Career Development Indicators – CDIs), σύμφωνα με όσα αναφέρονται κατωτέρω όσον αφορά στο Κεφάλαιο Δ'. -Προωθείται ο μετασχηματισμός των βαθμών ώστε να αναφέρονται σε ρόλους και δεξιότητες και να ενδεικνύουν διαφορετικά επίπεδα επαγγελματικής ωριμότητας του υπαλλήλου εντός της δημόσιας διοίκησης, αποτυπώνοντας την αυτονομία του, την ικανότητα διαχείρισης σύνθετων θεμάτων και τη συνεισφορά του στο έργο της υπηρεσίας. -Τον Βαθμό Α' (ανώτατο στέλεχος) και τον Βαθμό Β' (ανώτερο στέλεχος) καταλαμβάνουν μόνο οι Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων, αντίστοιχα, για όσο διαρκεί η θητεία τους. Με το Κεφάλαιο Γ' της Ενότητας Α' αντιμετωπίζεται η ανάγκη αναμόρφωσης και εκσυγχρονισμού του υφιστάμενου συστήματος επιλογής προϊσταμένων στη δημόσια διοίκηση, με σκοπό τη διαρκή βελτίωση των διαδικασιών στελέχωσης των θέσεων ευθύνης και την προσαρμογή τους στις σύγχρονες απαιτήσεις άσκησης διοίκησης. Η εξέλιξη του διοικητικού περιβάλλοντος και οι αυξημένες απαιτήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν τα στελέχη της δημόσιας διοίκησης καθιστούν αναγκαία την περαιτέρω ενίσχυση των εργαλείων αξιολόγησης, ώστε η επιλογή προϊσταμένων να στηρίζεται σε ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο κριτηρίων, το οποίο συνδυάζει την αξιολόγηση προσόντων, δεξιοτήτων και διοικητικής καταλληλότητας με αντικειμενικές, διαφανείς και σαφώς προσδιορισμένες διαδικασίες. Παράλληλα, η ανάγκη στελέχωσης της διοικητικής ιεραρχίας με πρόσωπα που διαθέτουν τις απαιτούμενες ικανότητες ηγεσίας, διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, λήψης αποφάσεων, διαχείρισης αλλαγών και επίτευξης αποτελεσμάτων καθιστά αναγκαία τη μετάβαση σε ένα σύστημα επιλογής που αξιολογεί ουσιαστικά την καταλληλότητα των υποψηφίων και δεν περιορίζεται στη διαπίστωση της κατοχής τυπικών προσόντων. Η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων καλείται να ανταποκριθεί στην ανάγκη διασφάλισης μιας σταθερής, συνεκτικής και λειτουργικής διαδικασίας στελέχωσης της διοικητικής ιεραρχίας, η

οποία θα επιτρέπει την έγκαιρη κάλυψη των θέσεων ευθύνης και θα ενισχύει τη διοικητική συνέχεια και αποτελεσματικότητα των φορέων της δημόσιας διοίκησης. -Προβλέπεται η σύσταση ηλεκτρονικού Μητρώου Υποψηφίων Προϊσταμένων στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), στο οποίο εντάσσονται υπάλληλοι Πανεπιστημιακής ή Τεχνολογικής Εκπαίδευσης που έλαβαν μέρος σε πανελλήνια ηλεκτρονική γραπτή εξέταση. Η εξέταση για το Μητρώο διενεργείται από Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμού του Α.Σ.Ε.Π., σε γνωστικά αντικείμενα συναφή με την άσκηση καθηκόντων ευθύνης, με χρήση σύγχρονων ηλεκτρονικών εργαλείων αξιολόγησης δεξιοτήτων, εργασιακής αποτελεσματικότητας και επίτευξης στόχων. -Καθορίζεται εκ του νόμου η θητεία ανά ιεραρχικό επίπεδο ευθύνης και θεσπίζονται Κύκλοι Επιλογής, η έναρξη και λήξη των οποίων διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών. Με τον τρόπο αυτό, η προκήρυξη για την κάλυψη θέσεων ευθύνης γίνεται χωρίς καθυστερήσεις και περιορίζεται η εξάρτηση της προόδου της διαδικασίας από τις εκάστοτε διοικητικές ή πολιτικές επιλογές και κατευθύνσεις. -Η έκδοση προκηρύξεων για την πλήρωση θέσεων ευθύνης κάθε επιπέδου γίνεται πλέον κεντρικά από το Υπουργείο Εσωτερικών και όχι ανά φορέα, ενώ οι προκηρύξεις αποκτούν ενιαίο και ομοιόμορφο τύπο. -Το νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων μετατοπίζει το κέντρο βάρους της επιλογής από τα τυπικά προσόντα στην ουσιαστική αξιολόγηση των εργασιακών και διοικητικών δεξιοτήτων των υποψηφίων. Η φιλοσοφία του νέου πλαισίου είναι σαφής: η πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης δεν μπορεί να αποτελεί αποτέλεσμα συγκυριακών ή αδιαφανών διαδικασιών, αλλά προϊόν δομημένης, αντικειμενικής και επαναλαμβανόμενης αξιολόγησης. -Αναμορφώνεται ο τρόπος μοριοδότησης, όπου πλέον προβλέπεται αυξημένος συντελεστής βαρύτητας στα αποτελέσματα της γραπτής ηλεκτρονικής εξέτασης για την ένταξη στο Μητρώο, ενώ περιορίζεται ισόρροπα η δυσανάλογα αυξημένη βαρύτητα στη μοριοδότηση των τυπικών προσόντων και του χρόνου άσκησης καθηκόντων σε θέση ευθύνης. Με τον τρόπο αυτό αναδεικνύονται οι καταλληλότεροι υποψήφιοι με αντικειμενικά και συγκρίσιμα κριτήρια, χωρίς να αναπαράγονται στρεβλώσεις του παρελθόντος. Ειδικά για τους υποψήφιους προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων, προβλέπεται και ειδική δοκιμασία με γραπτό και προφορικό σκέλος για την αξιολόγηση της προσωπικότητάς τους, των διοικητικών τους ικανοτήτων και της ετοιμότητάς τους να διαχειρίζονται κρίσεις. -Προβλέπεται η πλήρης ψηφιοποίηση και αυτοματοποίηση της όλης διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων, από το προπαρασκευαστικό στάδιο μέχρι και την επιλογή και τοποθέτηση, με την αξιοποίηση νέων τεχνολογιών, μέσω της διαλειτουργικότητας του Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (Σ.Δ.Α.Δ., Human Resources Management System – H.R.M.S.) και του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του Α.Σ.Ε.Π. Η θέσπιση, υποχρεωτικής, έγκαιρης επικαιροποίησης των ειδικών περιγραμμάτων θέσεων ευθύνης και των στοιχείων των υπαλλήλων στο Σ.Δ.Α.Δ., η ψηφιακή υποβολή και διεκπεραίωση των αιτήσεων, των βεβαιώσεων, των δικαιολογητικών, της μοριοδότησης και της κατάταξης των υποψηφίων ελαχιστοποιεί τα σφάλματα, περιορίζει τις ενστάσεις και εν τέλει μειώνει σημαντικά τον χρόνο ολοκλήρωσης της διαδικασίας για το σύνολο των θέσεων.
--

-Επέρχονται αλλαγές στα όργανα επιλογής προϋσταμένων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης. Η σύνθεση των Συμβουλίων είναι ολιγομελής για μεγαλύτερη ευελιξία. Απαρτίζονται από μέλη του Α.Σ.Ε.Π., δηλαδή πρόσωπα με εξειδίκευση στην επιλογή και αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα. Για τις θέσεις Προϋσταμένων Τμημάτων παραμένει η αρμοδιότητα των Υπηρεσιακών Συμβουλίων.

-Όσον αφορά στην τελική επιλογή και τοποθέτηση, το ανώτατο όργανο διοίκησης δεσμευτικά επιλέγει βάσει της τελικής κατάταξης των υποψηφίων, όσους έχουν επιτύχει τη μεγαλύτερη βαθμολογία, ωστόσο, στην περίπτωση που έχουν προκηρυχθεί περισσότερες θέσεις ευθύνης του ίδιου επιπέδου, το όργανο διοίκησης δύναται να επιλέξει σε ποια εκ των προκηρυχθεισών θέσεων, ίδιου επιπέδου ευθύνης θα τοποθετηθεί ο καθένας από τους επιλεγέντες υπαλλήλους.

Συνολικά, οι ανωτέρω παρεμβάσεις συγκροτούν ένα συνεκτικό σύστημα επιλογής προϋσταμένων, σύμφωνα με τις συνταγματικές επιταγές ισότητας, διαφάνειας, αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας, το οποίο διασφαλίζει ότι οι θέσεις ευθύνης καταλαμβάνονται από στελέχη ικανά να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις της σύγχρονης δημόσιας διοίκησης, με αντικειμενικό, ψηφιοποιημένο, αξιοκρατικό και χρονικά προβλέψιμο τρόπο, αποσυνδεδεμένο από τους εκλογικούς κύκλους, τη βούληση των πολιτικών προϋσταμένων και τις διοικητικές αγκυλώσεις. Η δε εμπλοκή του Α.Σ.Ε.Π. ενισχύει και θωρακίζει περαιτέρω τη θεσμική αξιοπιστία του νέου συστήματος, περιορίζοντας δραστικά τα περιθώρια υποκειμενικότητας.

Με το Κεφάλαιο Δ' της Ενότητας Α', στο σύστημα αξιολόγησης του ν. 4940/2022, που αποτελεί βασικό μέσο τόσο για τις βαθμολογικές προαγωγές όσο και για τις επιλογές υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης, προστίθενται νέα, σύγχρονα εργαλεία που αποτυπώνουν το απαιτούμενο, ανά βαθμό, επίπεδο δεξιοτήτων, συμπεριφορών και επαγγελματικής επάρκειας ήτοι, οι δείκτες ανάπτυξης καριέρας (Career Development Indicators – CDIs) και ο οδηγός αξιολογητών. Οι δείκτες ανάπτυξης καριέρας, αποτελούν σύγχρονα, αναλυτικά, εξειδικευμένα και μετρήσιμα εργαλεία που συνδέουν τις δεξιότητες με συγκεκριμένες συμπεριφορές και επιδόσεις που καλείται να επιδεικνύει ο υπάλληλος, αποτυπώνοντας το απαιτούμενο, ανά βαθμό και επίπεδο δεξιοτήτων, συμπεριφορών και επαγγελματικής επάρκειας. Μέσω αυτών, καθίσταται εναργέστερο, τόσο για τους ίδιους τους υπαλλήλους όσο και για αυτούς που τους αξιολογούν, ποιες συμπεριφορές αντιστοιχούν σε κάθε στάδιο επαγγελματικής εξέλιξης και άρα ποιες είναι οι ρεαλιστικές προσδοκίες ανάπτυξης και βελτίωσης. Ομοίως, υποστηρικτικά προς τη διαδικασία της αξιολόγησης, η οποία δεν μεταβάλλεται με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις, λειτουργεί και ο οδηγός αξιολογητών, στον οποίο περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, οι δείκτες ανάπτυξης καριέρας, ανά δεξιότητα και ανά βαθμό, αλλά και παραδείγματα θετικών και προς βελτίωση συμπεριφορών και ενδεικτικά κριτήρια αποτίμησής τους. Με τον τρόπο αυτό, υποβοηθούνται οι αξιολογητές στην αποτίμηση των συμπεριφορών και της επαγγελματικής επάρκειας των υπαλλήλων, σε συνάρτηση με τις απαιτήσεις και προσδοκίες για κάθε βαθμό. Μέσω των εργαλείων αυτών, ενισχύεται η αντικειμενικότητα κατά τη διαδικασία αξιολόγησης και ο ρόλος της ως αναπτυξιακού εργαλείου και μέσου επαγγελματικής εξέλιξης.

Με τις ανωτέρω παρεμβάσεις επιτυγχάνεται η περαιτέρω ενίσχυση της συνοχής του πλαισίου που συνθέτει τις πολιτικές διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, δεδομένου ότι το βαθμολόγιο, το σύστημα αξιολόγησης των

υπαλλήλων και η επιλογή προϊσταμένων συνδέονται λειτουργικά και πολλαπλώς μεταξύ τους, αποτελώντας στέρεους πυλώνες για την τόνωση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικής λειτουργίας, αλλά και της ανταγωνιστικότητας του Δημοσίου στον ρόλο του εργοδότη, ο οποίος παρέχει σαφή προοπτική εξέλιξης στους υπαλλήλους του.

Με την Ενότητα Β' του σχεδίου νόμου, αντιμετωπίζεται η ανάγκη συνολικής αναδιοργάνωσης και θεσμικού εκσυγχρονισμού του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.), προκειμένου να ενισχυθεί ο ρόλος του ως του κεντρικού εθνικού φορέα εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, έρευνας και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης. Σκοπός της ρύθμισης είναι η προσαρμογή του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. στις σύγχρονες απαιτήσεις της δημόσιας διακυβέρνησης, ώστε να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της δημόσιας διοίκησης και να λειτουργεί με χαρακτηριστικά ευελιξίας, εξωστρέφειας, καινοτομίας και διεθνούς προσανατολισμού.

Η ανάγκη της μεταρρύθμισης προκύπτει από τις σημαντικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η δημόσια διοίκηση, όπως ο ψηφιακός μετασχηματισμός, η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, η ενίσχυση της διοικητικής ικανότητας, η βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων δημόσιων υπηρεσιών, η αποτελεσματική διαχείριση κρίσεων και η προώθηση πολιτικών βιώσιμης ανάπτυξης. Οι εξελίξεις αυτές καθιστούν αναγκαία την ύπαρξη ενός σύγχρονου φορέα, ικανού να παρέχει υψηλού επιπέδου εκπαίδευση και επιμόρφωση και να παράγει εφαρμοσμένη γνώση με αποδέκτες πρωτίστως στελέχη της δημόσιας διοίκησης τα οποία καλούνται να υποστηρίξουν συστηματικά τον σχεδιασμό για ένα σύγχρονο παραγωγικό μοντέλο οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, καθώς και την υλοποίηση διοικητικών μεταρρυθμίσεων, που βελτιώνουν το επίπεδο εξυπηρέτησης πολιτών και επιχειρήσεων.

Στο πλαίσιο αυτό, προβλέπεται η μεταρρύθμιση του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ο οποίος οργανώνεται, εποπτεύεται και διενεργείται καθολικά από την Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμού (Κ.Ε.Δ.) (όπως μετονομάζεται η υφιστάμενη σήμερα Κεντρική Επιτροπή Εξετάσεων – Κ.Ε.Ε.), στην οποία έχει αυξημένη συμμετοχή η αρμόδια συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή του Α.Σ.Ε.Π., που, χάρη στην τεχνογνωσία της, εξασφαλίζει θεσμική βαρύτητα και αξιοπιστία. Σημειωτέον ότι, κατά τη σύσταση του νομικού προσώπου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και των μονάδων του με τον ν. 1388/1983 (Α' 113) δεν είχε θεσμοθετηθεί η Ανεξάρτητη Αρχή. Για αυτόν τον λόγο, προβλέφθηκε τότε η συμμετοχή στην Κ.Ε.Ε. λειτουργών του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους για τη διασφάλιση του κύρους της διαδικασίας, πρόβλεψη που παρέμενε μέχρι σήμερα ως κατάλοιπο, αφού η αρμοδιότητα αυτή δεν σχετίζεται με την αποστολή του Ν.Σ.Κ. όπως καθορίζεται από τις οργανωτικές του διατάξεις. Επιπλέον, για πρώτη φορά προβλέπεται η δυνατότητα χρήσης σύγχρονων μεθόδων και εργαλείων για τη διακρίβωση γνωστικών ικανοτήτων και συμπεριφοράς, συμβαδίζοντας με τις πλέον σύγχρονες επιστημονικές και τεχνολογικές εξελίξεις. Παράλληλα, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το ισχύον ενδιαφέρον των υποψηφίων, στη συνέχεια σπουδαστών και εν τέλει αποφοίτων που διαθέτουν ακαδημαϊκό υπόβαθρο σε συγκεκριμένους τομείς (μηχανικών και τεχνολογικών εφαρμογών και πληροφορικής, καθώς και οικονομικών), εισάγεται η καινοτόμα ρύθμιση ότι ποσοστό πενήντα τοις εκατό (50%) των θέσεων κάθε εισαγωγικού διαγωνισμού διατίθεται σε αυτούς. Για τον ίδιο λόγο, διαφοροποιούνται

και τα μαθήματα στα οποία εξετάζονται οι εν λόγω υποψήφιοι, προκειμένου να ανταποκρίνονται περισσότερο στις γνώσεις και δεξιότητες που διαθέτουν και τις οποίες έχει ανάγκη η δημόσια διοίκηση, προκειμένου να εξυπηρετήσει με τον βέλτιστο τρόπο το σύγχρονο παραγωγικό μοντέλο οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης.

Ακόμα, προβλέπονται, η αναμόρφωση του προγράμματος σπουδών της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) με τη θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση σε μαθήματα επί θεματικών επίκαιρων και κρίσιμων, καθώς και ο εκσυγχρονισμός της πρακτικής άσκησης με τον προσδιορισμό συγκεκριμένων φορέων υλοποίησης, ώστε οι σπουδαστές να αποκτούν βασικές γνώσεις από «οριζόντιες πολιτικές», τις οποίες μπορούν να αξιοποιήσουν ανεξάρτητα από τον φορέα στον οποίο θα τοποθετηθούν μετά την αποφοίτησή τους. Παράλληλα, προβλέπεται η ανάπτυξη καινοτόμων εκπαιδευτικών εργαλείων και ψηφιακών μεθόδων μάθησης και η συστηματική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και ερευνητικών δραστηριοτήτων, ενώ για πρώτη φορά συστήνονται σταθερές θέσεις Κύριου Διδακτικού Προσωπικού, προκειμένου να εξασφαλίζεται ακαδημαϊκή συνέχεια, σταθερότητα και ομοιομορφία στη βασική εκπαίδευση των σπουδαστών. Ακόμα, εισάγεται ολοκληρωμένο και συνεκτικό πλαίσιο όσον αφορά στη διαρκή επιμόρφωση των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα μέσω σχεδιασμού, οργάνωσης και υλοποίησης σχετικών προγραμμάτων παρεχόμενων από την Ακαδημία Επαγγελματικής Ανάπτυξης Δημοσίων Υπαλλήλων (Ακ.Ε.Α.Δ.Υ.) επί τη βάση των αναγκών που ανιχνεύονται και αναλύονται. Επίσης, θεσμοθετείται το πρώτον η Ακαδημία Ηγεσίας με ευθύνη της οποίας παρέχονται προς ανώτατα στελέχη της δημόσιας διοίκησης και λοιπούς συμμετέχοντες επιμορφωτικά προγράμματα για την ανάπτυξη σύγχρονων ηγετικών, στρατηγικών και διοικητικών ικανοτήτων.

Με τις ρυθμίσεις της Ενότητας Β' σκοπείται, επίσης, και η ενίσχυση της διασύνδεσης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. με τους φορείς της δημόσιας διοίκησης και της ακαδημαϊκής και ερευνητικής κοινότητας, καθώς και με τα αντίστοιχης αποστολής νομικά πρόσωπα της αλλοδαπής προς ενδυνάμωση της εξωστρέφειας και δημιουργία διαύλων διαλόγου και διεθνούς συνεργασίας. Τέλος, επιδιώκεται η διασφάλιση της οικονομικής αυτοτέλειας, δυναμικότητας και αποδοτικότητας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., χωρίς να θίγεται ούτε κατ' ελάχιστον ο δημόσιος χαρακτήρας και η αποστολή του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Ειδικότερα, εισάγεται πρόβλεψη για πρόσθετες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών προς τρίτους, οι πόροι από τις οποίες θα επανεπενδύονται στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α. για την εκπλήρωση της αποστολής του, διασφαλίζοντας τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητά του. Παράλληλα, σκοπείται η ορθολογική αξιοποίηση των διαθέσιμων ανθρώπινων πόρων, η προαγωγή της καινοτομίας, καθώς και η ενίσχυση της διαφάνειας, της λογοδοσίας και της ακεραιότητας κατά τη λειτουργία του, ενώ λαμβάνεται μέριμνα και για την ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων και διαλειτουργικοτήτων που υποστηρίζουν και διευκολύνουν το έργο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α..

Η συγκέντρωση, μάλιστα, του συνόλου διατάξεων που αφορούν στο θεσμικό και οργανωτικό πλαίσιο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. σε ένα ενιαίο κείμενο δημιουργεί ασφάλεια δικαίου, απλουστεύει τις διοικητικές διαδικασίες και δημιουργεί τις αναγκαίες προϋποθέσεις για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του.

	Με την ενότητα Γ' του σχεδίου νόμου επιχειρείται η ρύθμιση γενικών ζητημάτων του Υπουργείου Εσωτερικών και άλλων Υπουργείων. Συγκεκριμένα, οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών επικεντρώνονται σε τέσσερις βασικούς άξονες: (α) τον εκσυγχρονισμό και την αποτελεσματικότερη λειτουργία του πειθαρχικού δικαίου και των σχετικών οργάνων του Δημοσίου, (β) τη βελτίωση και απλούστευση των διαδικασιών προσλήψεων και επιλογής προσωπικού μέσω του Α.Σ.Ε.Π., (γ) τη ρύθμιση ειδικών θεμάτων υπηρεσιακής κατάστασης και κινητικότητας προσωπικού σε φορείς του Δημοσίου και της τοπικής αυτοδιοίκησης και (δ) την αντιμετώπιση επιμέρους οργανωτικών και λειτουργικών αναγκών συγκεκριμένων φορέων. Συνολικά, οι διατάξεις αποσκοπούν στην ενίσχυση της διοικητικής αποτελεσματικότητας, της διαφάνειας και της εύρυθμης λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, μέσω της επικαιροποίησης και της προσαρμογής του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου στις σύγχρονες διοικητικές ανάγκες. Επίσης, επέρχονται αλλαγές στο π.δ. 26/2012 (Α' 57). Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αποσκοπούν στον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση της οργάνωσης της εκλογικής διαδικασίας, διασφαλίζοντας μεγαλύτερη συνέπεια στα σχετικά χρονοδιαγράμματα και τις διοικητικές διαδικασίες. Παράλληλα, επιδιώκουν να ενισχύσουν την ισότιμη συμμετοχή όλων των πολιτών στις εκλογές μέσω της βελτίωσης της προσβασιμότητας των εκλογικών τμημάτων. Επιπλέον, προωθούν την αξιοποίηση σύγχρονων ψηφιακών εργαλείων για την αποτελεσματικότερη ενημέρωση και διαχείριση των εκλογικών οργάνων, καθώς και την ομαλή εφαρμογή της διαδικασίας της επιστολικής ψήφου. Τέλος, τροποποιείται το άρθρο 200 του ν. 5187/2025 9 (Α' 48) ώστε να προβλεφθεί αναλυτικά η διαδικασία στελέχωσης της Γενικής Γραμματείας Προστασίας Κρίσιμων Οντοτήτων και να ακολουθήσει η έκδοση του προεδρικού διατάγματος της παρ. 2 του ιδίου άρθρου.
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα; Όσον αφορά στην Ενότητα Α', η υφιστάμενη βαθμολογική διάρθρωση του Δημοσίου και η διαδικασία των βαθμολογικών προαγωγών παρουσιάζει πολλές αδυναμίες αφού στην πράξη, κρίσιμη είναι αποκλειστικά η χρονική παράμετρος. Με μόνο το χρονικό κριτήριο, η εξέλιξη είναι απόλυτα προβλέψιμη και ομοιόμορφη στην εκάστοτε εκπαιδευτική βαθμίδα, με αποτέλεσμα να ελλείπει από τους υπαλλήλους το κίνητρο διαρκούς βελτίωσης. Η υφιστάμενη βαθμολογική διάρθρωση δεν αντικατοπτρίζει απαραίτητα συγκεκριμένους ρόλους και αρμοδιότητες ούτε αποτυπώνει διακριτά επίπεδα επαγγελματικής ωριμότητας, ευθύνης και απαιτούμενων δεξιοτήτων, με αποτέλεσμα να μην καθίσταται σαφές ποιο είναι το αναμενόμενο επίπεδο απόδοσης και συμπεριφοράς σε κάθε στάδιο της σταδιοδρομίας. Η έλλειψη αυτής της ποιοτικής διάκρισης δυσχεραίνει τόσο την αντικειμενική αξιολόγηση, όσο και την ουσιαστική επαγγελματική ανάπτυξη των υπαλλήλων. Ως εκ τούτου, το ισχύον σύστημα δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες της δημόσιας διοίκησης, ιδίως σε ένα περιβάλλον έντονων προκλήσεων, όπου απαιτούνται στελέχη με σύνθετες δεξιότητες, όπως η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, η προσαρμοστικότητα, η διαχείριση αλλαγών και κρίσεων και η επίτευξη μετρήσιμων αποτελεσμάτων. Η μη συμπερίληψη/ενσωμάτωση των δεξιοτήτων αυτών στη βαθμολογική κατάταξη περιορίζει την ικανότητα της διοίκησης να αναπτύσσει και να αξιοποιεί

αποτελεσματικά το ανθρώπινο δυναμικό της. Τέλος, η έλλειψη διαφοροποίησης μεταξύ υπαλλήλων υψηλής και χαμηλής απόδοσης μειώνει την ελκυστικότητα του Δημοσίου ως εργοδότη, ιδίως για στελέχη με αυξημένα προσόντα και δεξιότητες.

Η υφιστάμενη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης, χαρακτηρίζεται από σημαντικές καθυστερήσεις, αυξημένη γραφειοκρατία και περιορισμένη αποτελεσματικότητα ως προς την ανάδειξη των πλέον κατάλληλων στελεχών για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων. Παρά τις διαδοχικές νομοθετικές παρεμβάσεις που πραγματοποιήθηκαν διαχρονικά για τη βελτίωση του συστήματος επιλογής προϊσταμένων, οι βασικές αδυναμίες του εξακολουθούν να υφίστανται, ιδίως ως προς τη σύνδεση της διαδικασίας επιλογής με τις πραγματικές απαιτήσεις των θέσεων ευθύνης και την αξιολόγηση των ουσιαστικών διοικητικών ικανοτήτων των υποψηφίων. Ειδικότερα, τα προηγούμενα νομοθετικά πλαίσια επιχείρησαν, σε διαφορετικές χρονικές περιόδους, να ενισχύσουν την αντικειμενικότητα και την αξιοκρατία της διαδικασίας επιλογής. Ωστόσο, η εφαρμογή τους ανέδειξε διαχρονικές αδυναμίες που περιορίσαν την αποτελεσματικότητά τους. Αρχικά, με τον ν. 3260/2004 (Α' 151) επιχειρήθηκε η ρύθμιση της διαδικασίας επιλογής μέσω της αξιολόγησης του φακέλου των υποψηφίων. Ωστόσο, η διαδικασία αυτή δεν συνοδευόταν από επαρκώς προσδιορισμένα και συγκεκριμένα κριτήρια αξιολόγησης, ούτε από δομημένα εργαλεία που θα επέτρεπαν την ουσιαστική εκτίμηση της καταλληλότητας των υποψηφίων για την άσκηση καθηκόντων ευθύνης. Ως αποτέλεσμα, η αξιολόγηση παρέμενε προσανατολισμένη κυρίως στα στοιχεία του υπηρεσιακού φακέλου, χωρίς να αποτυπώνονται επαρκώς κρίσιμες διοικητικές δεξιότητες. Ακολούθως, με τον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26) θεσπίστηκε ένα περισσότερο τυποποιημένο πλαίσιο επιλογής, με κατάταξη των υποψηφίων βάσει κριτηρίων και μοριοδότηση. Ωστόσο, στην πράξη η διαδικασία εξακολούθησε να αποδίδει ιδιαίτερα αυξημένη βαρύτητα στα τυπικά προσόντα και ιδίως στην υπηρεσιακή αρχαιότητα, χωρίς να διασφαλίζεται η ανάδειξη εκείνων των στελεχών που διαθέτουν τις αναγκαίες ικανότητες διοίκησης και ηγεσίας. Παράλληλα, η συνέντευξη δεν λειτούργησε ως αποτελεσματικό εργαλείο ποιοτικής αξιολόγησης, καθώς δεν εφαρμόστηκαν δομημένες διαδικασίες που θα επέτρεπαν συγκρίσιμη και αντικειμενική αξιολόγηση των υποψηφίων. Με τους ν. 3839/2010 (Α' 51) και ν. 4024/2011(Α' 226) επιχειρήθηκε περαιτέρω αναμόρφωση του συστήματος μέσω της εισαγωγής πρόσθετων εργαλείων αξιολόγησης, όπως η γραπτή εξέταση και η δομημένη συνέντευξη. Ωστόσο, παρά την εισαγωγή αυτών των μηχανισμών, το σύστημα εξακολούθησε να βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην εκτεταμένη στάθμιση των τυπικών προσόντων, ενώ η σύνδεση με την αξιολόγηση της απόδοσης μέσω της στοχοθεσίας δεν κατέστη λειτουργική, λόγω της μη ουσιαστικής εφαρμογής της. Επιπλέον, η υποχρεωτική χρήση τράπεζας ερωτήσεων κατά τη συνέντευξη περιορίσε τη δυνατότητα ουσιαστικής διερεύνησης των διοικητικών και συμπεριφορικών χαρακτηριστικών των υποψηφίων, με αποτέλεσμα να δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στη διαπίστωση γνώσεων και όχι στην αξιολόγηση δεξιοτήτων, στάσεων και ικανοτήτων που συνδέονται με την αποτελεσματική άσκηση καθηκόντων διοίκησης. Παράλληλα, η μεταβατική διαδικασία δεν περιέλαβε βασικά στοιχεία του προβλεπόμενου συστήματος, όπως η εξέταση και η συνέντευξη, ενώ η πλήρης εφαρμογή του πάγιου συστήματος δεν πραγματοποιήθηκε. Περαιτέρω, με τον ν. 4275/2014 (Α' 149)

επιχειρήθηκε η σύνδεση της διαδικασίας επιλογής με τις απαιτήσεις κάθε συγκεκριμένης θέσης ευθύνης, μέσω της προκήρυξης βάσει περιγράμματος θέσης, της συγκρότησης Συμβουλίου Επιλογής ανά Υπουργείο και της πρόβλεψης διαδοχικών σταδίων αξιολόγησης, όπως ο έλεγχος πλήρωσης των προϋποθέσεων της προκήρυξης, η γραπτή εξέταση από το Α.Σ.Ε.Π. και η δομημένη συνέντευξη για όλα τα επίπεδα θέσεων ευθύνης. Ωστόσο, το εν λόγω πλαίσιο δεν εφαρμόστηκε στην πράξη, με αποτέλεσμα τα προβλεπόμενα εργαλεία να μην ενσωματωθούν ουσιαστικά στο σύστημα επιλογής.

Η διαχρονική αυτή εξέλιξη καταδεικνύει ότι, παρά τις επιμέρους προσπάθειες εκσυγχρονισμού, το σύστημα επιλογής προϊσταμένων δεν κατόρθωσε να μεταβεί πλήρως από ένα μοντέλο που βασίζεται κυρίως στην κατοχή τυπικών προσόντων, στην αρχαιότητα και στην υπηρεσιακή διαδρομή, σε ένα σύγχρονο σύστημα που αξιολογεί με αντικειμενικό και συγκρίσιμο τρόπο τις δεξιότητες, τις διοικητικές ικανότητες και την καταλληλότητα των υποψηφίων ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της δημόσιας διοίκησης του 21ου αιώνα. Η κατοχή τίτλων σπουδών ή η μακρόχρονη άσκηση καθηκόντων ευθύνης δεν επαρκούν, αφ' εαυτών, για την αποτελεσματική άσκηση διοικητικών καθηκόντων, όταν δεν αξιολογούνται κρίσιμες παράμετροι, όπως η ικανότητα λήψης αποφάσεων, η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, η διαχείριση αλλαγών και κρίσεων, καθώς και η επίτευξη μετρήσιμων αποτελεσμάτων.

Από την υπάρχουσα διαδικασία απουσιάζουν σύγχρονα και αντικειμενικά εργαλεία με τη χρήση των οποίων θα προκριθούν τα στελέχη που πρέπει να καταλάβουν θέσεις ευθύνης, με κριτήριο ιδίως τις εργασιακές δεξιότητες και την καταλληλότητά τους να ανταποκριθούν στις σύνθετες απαιτήσεις των θέσεων αυτών.

Περαιτέρω, η προβλεπόμενη στην ισχύουσα νομοθεσία δομημένη συνέντευξη, ως βασικό εργαλείο ποιοτικής αξιολόγησης, στηρίζεται σε τυποποιημένες και «ουδέτερες» ερωτήσεις, οι οποίες δεν επιτρέπουν την ουσιαστική διαφοροποίηση μεταξύ των υποψηφίων. Η αδυναμία αυτή ενισχύει τα στοιχεία υποκειμενισμού, χωρίς να διασφαλίζει από την άλλη αξιόπιστη και συγκρίσιμη αξιολόγηση κρίσιμων διοικητικών δεξιοτήτων.

Το συνδυαστικό αποτέλεσμα των ανωτέρω είναι η ανακύκλωση και αναπαραγωγή της ίδιας, περιορισμένης δεξαμενής υποψηφίων προϊσταμένων, γεγονός που παρεμποδίζει τη δυναμική ανανέωσης της διοικητικής ιεραρχίας με νέα, ικανά και αποδοτικά στελέχη. Η παγίωση της πρακτικής αυτής υπονομεύει την αναβάθμιση της διοικητικής ικανότητας του Δημοσίου και δυσχεραίνει τη μετάβασή του σε ένα μοντέλο διοίκησης προσανατολισμένο στις δεξιότητες, στα αποτελέσματα και στη συνεχή βελτίωση.

Επιπροσθέτως, στο υφιστάμενο σύστημα καταγράφονται μεγάλες καθυστερήσεις καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων, από την έναρξή της με την έκδοση της εκάστοτε προκήρυξης, μέχρι την τελική τοποθέτηση του επιλεγέντος προϊσταμένου. Οι παράγοντες που συντελούν σε αυτό ποικίλλουν, ωστόσο, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η απροθυμία και η διοικητική δυσχέρεια, ενίοτε και των ίδιων των φορέων για την προκήρυξη των θέσεων ευθύνης, η απουσία ψηφιοποιημένων διαδικασιών για την υποβολή αιτήσεων και δικαιολογητικών και οι χειροκίνητες και μη αυτοματοποιημένες εργασίες υπολογισμού των μορίων των υποψηφίων. Επιπροσθέτως, η βραδύτητα οφείλεται στο πλήθος και στις μη λειτουργικές συνθήκες

των Συμβουλίων Επιλογής Προϊσταμένων, καθώς και στον μεγάλο όγκο κατατιθέμενων ενστάσεων από υποψηφίους κατά της διενεργηθείσας διαδικασίας.

Ενδεικτικά, παρατίθενται ορισμένα στατιστικά στοιχεία: Σύμφωνα με εκπονηθείσα από το Α.Σ.Ε.Π. μελέτη, για την ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής προκειμένου να καλυφθούν δεκατρείς χιλιάδες εννιακόσιες δεκαοκτώ (13.918) θέσεις Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων, με βάση την ισχύουσα οργανωτική δομή και νομικό πλαίσιο, απαιτούνται συνολικά δεκαεννέα χιλιάδες εκατόν ενενήντα πέντε (19.195) συνεδριάσεις των αρμόδιων συλλογικών οργάνων και οι οποίες για να πραγματοποιηθούν απαιτούν χρονικό διάστημα που εκτείνεται κατά προσέγγιση στα επτά (7) έτη! Είναι ευχερώς αντιληπτό πόσο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και πόσες περισσότερες εργατώρες θα απαιτούνταν για το σύνολο των είκοσι εννέα χιλιάδων εννιακοσίων εβδομήντα έξι (29.976) θέσεων ευθύνης που υπάγονται στο σύστημα επιλογής Προϊσταμένων του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26) και του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007, Α' 143).

Ακολούθως, από τα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτει ότι την περίοδο 2020-2025 προκηρύχθηκε το ογδόντα ένα κόμμα πέντε τοις εκατό (81,5%) των θέσεων Γενικών Διευθύνσεων των Υπουργείων και από αυτές ολοκληρώθηκε η τοποθέτηση μόνο στο τριάντα επτά τοις εκατό (37%) αυτών. Ο μέσος δε χρόνος ολοκλήρωσης των ανωτέρω διαδικασιών επιλογής υπερέβη τους δεκαοκτώ (18) μήνες, χωρίς να συνυπολογίζεται ο χρόνος προετοιμασίας και έκδοσης της σχετικής προκήρυξης.

Η υπέρμετρη αυτή χρονική ολίσθηση συνεπάγεται την επί μακρό χρόνο κάλυψη κρίσιμων θέσεων ευθύνης με παρατάσεις θητειών και αναπληρώσεις, χωρίς να έχει προηγηθεί αντικειμενική κρίση, γεγονός που υπονομεύει τη διοικητική συνέχεια και αξιοκρατία. Τα αποτελέσματα αυτά αντικατοπτρίζουν την αναποτελεσματικότητα του υφιστάμενου συστήματος επιλογής υπαλλήλων για τις θέσεις ευθύνης.

Συνολικά, τα ανωτέρω ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα καταδεικνύουν ότι το υφιστάμενο σύστημα επιλογής προϊσταμένων δεν είναι πλέον σε θέση να εξασφαλίσει την έγκαιρη, αξιοκρατική και αποτελεσματική στελέχωση της διοικητικής ιεραρχίας, γεγονός που καθιστά επιτακτική την εισαγωγή ενός νέου, απλουστευμένου και ψηφιοποιημένου συστήματος, προσανατολισμένου στις δεξιότητες και στην καταλληλότητα των υποψηφίων.

Όσον αφορά στην Ενότητα Β', το ισχύον θεσμικό και οργανωτικό πλαίσιο λειτουργίας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. δεν ανταποκρίνεται πλέον με επάρκεια στις σύγχρονες απαιτήσεις της δημόσιας διοίκησης και στις εξελισσόμενες ανάγκες ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της, ιδίως ως προς την ενίσχυση δεξιοτήτων στρατηγικού σχεδιασμού, ψηφιακής διακυβέρνησης, διαχείρισης αλλαγών και ηγεσίας. Η επιτάχυνση του ψηφιακού μετασχηματισμού, η εφαρμογή τεκμηριωμένων βάσει δεδομένων πολιτικών, η ενίσχυση της διοικητικής αποτελεσματικότητας, η διαχείριση σύνθετων δημόσιων ζητημάτων και η υλοποίηση του μεταρρυθμιστικού προγράμματος της χώρας επιβάλλουν ένα σύγχρονο πλαίσιο που επιτρέπει την ταχεία προσαρμογή του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. στις νέες ανάγκες της δημόσιας διοίκησης, επιτελώντας έτσι με αποτελεσματικότητα τον διευρυμένο ρόλο του ως εθνικού φορέα εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, έρευνας και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα.

Μεταξύ άλλων, το ισχύον καθεστώς δεν παρέχει επαρκή θεσμικά εργαλεία για την ανάπτυξη σύγχρονων μορφών εκπαίδευσης και δια βίου μάθησης, για την αξιοποίηση καινοτόμων εκπαιδευτικών μεθοδολογιών και ψηφιακών τεχνολογιών και για τον ταχύ σχεδιασμό νέων προγραμμάτων επιμόρφωσης και πιστοποίησης, που ανταποκρίνονται στις ανάγκες ανάπτυξης δεξιοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων. Ως αποτέλεσμα, περιορίζεται η δυνατότητα συστηματικής ενίσχυσης κρίσιμων δεξιοτήτων, όπως η στρατηγική διοίκηση, η διαχείριση αλλαγών, η ψηφιακή διακυβέρνηση, η διαχείριση έργων, η καινοτομία, η αποτίμηση δημόσιων πολιτικών και η αξιοποίηση δεδομένων κατά τη λήψη αποφάσεων. Επιπλέον, το υφιστάμενο πλαίσιο περιορίζει τη δυνατότητα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. τόσο να αξιοποιεί την κτηθείσα επιστημονική και εκπαιδευτική τεχνογνωσία του μέσω της ανάπτυξης και παροχής εξειδικευμένων υπηρεσιών. Επιπλέον, δεν ευνοείται η ανάπτυξη στρατηγικών συνεργασιών με πανεπιστήμια, ερευνητικά ιδρύματα, οργανισμούς, δίκτυα και λοιπούς φορείς της ημεδαπής και του εξωτερικού, γεγονός που κωλύει την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και την ανάπτυξη εξωστρέφειας.

Εν ολίγοις, υπό τις παρούσες συνθήκες, το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. απολλύει σημαντικές ευκαιρίες ως προς την ενίσχυση των εσόδων και της λειτουργικής αυτονομίας του, καθώς και ως προς το εύρος και το επίπεδο των υπηρεσιών που μπορεί να προσφέρει.

Συν τοις άλλοις, το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, ήτοι, κυρίως το π.δ. 57/2007 (Α' 59) και το π.δ. 105/2018 (Α' 203), έχει πολλαπλώς τροποποιηθεί αποσπασματικά με μεταγενέστερες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις, και δεν συγκροτεί ένα ενιαίο, συνεκτικό και σύγχρονο σύστημα ρυθμίσεων. Η κανονιστική πολυπλοκότητα λόγω της διάχυσης σχετικών διατάξεων σε διαφορετικά νομοθετήματα δημιουργεί ερμηνευτικές δυσχέρειες ως προς τις αρμοδιότητες και τις διαδικασίες και περιορίζει την οργανωτική ευελιξία του νομικού προσώπου, την αποτελεσματική διοίκησή του και την προσαρμοστικότητά του στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες του δημόσιου τομέα, δυσχεραίνοντας την εκπλήρωση της αποστολής του.

Για αυτό, η θέσπιση ενός νέου, συνεκτικού και σύγχρονου θεσμικού πλαισίου θα επιτρέψει στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α να λειτουργεί μέσω των αρμόδιων μονάδων του ως βασικός μοχλός ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου που υποστηρίζει αποτελεσματικά τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αποτίμηση των δημόσιων πολιτικών και συμβάλλει ουσιαστικά στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων της χώρας. Η ενίσχυση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των διοικητικών ικανοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί κρίσιμη προϋπόθεση για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας, της διαφάνειας, της λογοδοσίας και της ποιότητας των παρεχόμενων δημόσιων υπηρεσιών, καθώς και για την επιτυχή υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων και την υποστήριξη ενός σύγχρονου παραγωγικού μοντέλου οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης.

Όσον αφορά στην Ενότητα Γ', αντιμετωπίζονται υφιστάμενες δυσχέρειες που αφορούν καθυστερήσεις στις πειθαρχικές διαδικασίες, ελλείψεις και ασάφειες στο πλαίσιο των προσλήψεων και της υπηρεσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και ειδικά λειτουργικά προβλήματα φορέων της δημόσιας διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης. Παράλληλα, επιδιώκεται η εναρμόνιση επιμέρους διατάξεων, η

	απλούστευση διοικητικών διαδικασιών και η διασφάλιση μεγαλύτερης ευελιξίας και συνέχειας στη λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών. Οι αλλαγές στο π.δ. 26/2012 στοχεύουν στην αντιμετώπιση πρακτικών δυσλειτουργιών που παρατηρούνται κατά την προετοιμασία και διεξαγωγή των εκλογών, με στόχο την ενίσχυση της ασφάλειας δικαίου και της αποτελεσματικότητας της εκλογικής διαδικασίας. Παράλληλα, επιδιώκουν να διασφαλίσουν την απρόσκοπτη άσκηση του εκλογικού δικαιώματος από όλους τους πολίτες, βελτιώνοντας την προσβασιμότητα των εκλογικών τμημάτων. Επιπλέον, προωθούν τον εκσυγχρονισμό των διαδικασιών ενημέρωσης και στελέχωσης των εκλογικών οργάνων, καθώς και την έγκαιρη οργάνωση της επιστολικής ψήφου, ώστε να διασφαλίζεται η ομαλή και εύρυθμη διεξαγωγή των εκλογών. Τέλος, αντιμετωπίζεται το πρόβλημα στελέχωσης της Γενικής Γραμματείας Προστασίας Κρίσιμων Οντοτήτων από την απουσία ρητού νομοθετικού πλαισίου.
3	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά; Η Ενότητα Α΄ αφορά στους μόνιμους πολιτικούς διοικητικούς υπαλλήλους και στο προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) που υπηρετούν στα Υπουργεία, στις αυτοτελείς δημόσιες υπηρεσίες, στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στους ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και ν.π.δ.δ. αυτών, στα ιδρύματα και συνδέσμους των Δήμων και στις ανεξάρτητες αρχές. Η Ενότητα Β΄ αφορά άμεσα το Ε.Κ.Δ.Δ.Α., τη διοίκησή του και το σύνολο των οργανικών, διοικητικών και εκπαιδευτικών του μονάδων, την ερευνητική του μονάδα και το υπηρετούν σε αυτές προσωπικό. Περαιτέρω, αφορά κάθε πρόσωπο που επιδιώκει να εργαστεί στον δημόσιο τομέα, μετά την αποφοίτηση από την Ε.Σ.Δ.Δ.Α., η οποία αποτελεί θεσμική πύλη εισόδου και εξειδικευμένης εκπαίδευσης στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης. Ακόμα, αφορά όλους τους μόνιμους πολιτικούς διοικητικούς υπαλλήλους ή υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) στους οποίους παρέχονται τα προγράμματα επιμόρφωσης της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ.. Επιπλέον, η ρύθμιση επεκτείνεται και στο λοιπό πάσης φύσεως προσωπικό του δημόσιου τομέα, με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, στο στρατιωτικό προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και το ένστολο προσωπικό των σωμάτων ασφαλείας, σε λοιπά πρόσωπα από τους ενταγμένους στο Μ.Δ.Ε.Π. και σε ιδιώτες στους οποίους δύνανται να απευθύνονται προγράμματα επιμόρφωσης της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ.. Επιπλέον, αφορά και για τα ανώτατα διοικητικά στελέχη που ασκούν ηγετικές και στρατηγικές αρμοδιότητες, καθώς και τα μέλη του Ελληνικού Κοινοβουλίου ή στελέχη ανεξάρτητων αρχών ή ν.π.δ.δ. ή ν.π.ι.δ., στο πλαίσιο της ενίσχυσης των δεξιοτήτων δημόσιας πολιτικής και διακυβέρνησης μέσω των προγραμμάτων που τούς παρέχονται από την Ακαδημία Ηγεσίας. Ακόμα, αφορά τις προσωπικότητες εγνωσμένου κύρους, ακαδημαϊκούς της ημεδαπής ή της αλλοδαπής και εμπειρογνώμονες υψηλής εξειδίκευσης, που δύνανται να καλούνται ως εισηγητές ή ομιλητές στις επιμορφωτικές δράσεις της Ακαδημίας Ηγεσίας. Επίσης, αφορά μέλη Δ.Ε.Π. Α.Ε.Ι. ή Ν.Π.Π.Ε. και εμπειρογνώμονες που αποτελούν μέρος της σύνθεσης του Επιστημονικού και Εκπαιδευτικού Συμβουλίου (Ε.Ε.Σ.) του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.,

το Α.Σ.Ε.Π., το οποίο αποκτά ενεργό ρόλο στη διαδικασία του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.) και τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), που συμμετέχουν με μέλη τους στην Κεντρική Επιτροπή Πιστοποίησης (Κ.Ε.ΠΙ.).

Επιπλέον, αφορά το στρατιωτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων, το ένστολο προσωπικό σωμάτων ασφαλείας, δημόσιους λειτουργούς, το διδακτικό, επιστημονικό ή ερευνητικό προσωπικό Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.) της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, καθηγητές ξένων γλωσσών καθώς και ιδιώτες με εξειδικευμένη επιστημονική, τεχνική ή άλλη ειδική κατάρτιση και εμπειρία, που, πέραν των δημοσίων υπαλλήλων που υπηρετούν στο Δημόσιο, μπορούν να εγγραφούν στο Μητρώο Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (Μ.Δ.Ε.Π.).

Τέλος, αφορά τους τους αλλοδαπούς που μπορούν, στο πλαίσιο διεθνών συνεργασιών ή συμφωνιών, να παρακολουθήσουν το πρόγραμμα σπουδών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α, καθώς και τους δημοσίους υπαλλήλους της αλλοδαπής ή και τα αλλοδαπά στελέχη διεθνών ή ευρωπαϊκών οργανισμών που μπορούν να συμμετάσχουν στους «Διεθνείς Κύκλους Σπουδών» (International Cycles) της Ε.Σ.Δ.Δ.Α..

Τόσο η Ενότητα Α όσο και η Ενότητα Β' αφορά έμμεσα το σύνολο των φυσικών και νομικών προσώπων και επιχειρήσεων που συναλλάσσονται με το Δημόσιο, οι οποίοι είναι αποδέκτες των δημοσίων υπηρεσιών παρεχόμενων από προσωπικό με αναβαθμισμένη διοικητική ικανότητα και ποιότητα και αποτελεσματικότητα.

Η Ενότητα Γ' αφορά τα πειθαρχικά όργανα και το ειδικό ένστολο προσωπικό της Δημοτικής Αστυνομίας, τους υποψήφιους σε διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ, περιλαμβανομένων των υποψηφίων για πιστοποιημένη γνώση της ελληνικής νοηματικής γλώσσας, τους υποψηφίους στο πλαίσιο επιλογής διοικήσεων φορέων, και εν γένει, το σύνολο της διοίκησης, τους βουλευτές, τα μέλη των εφορευτικών επιτροπών και των επιτροπών συλλογής επιστολικής ψήφου, τα άτομα με κινητικούς περιορισμούς και εν γένει το σύνολο των εκλογέων, τους αγρότες που δραστηριοποιούνται στην περιφέρεια της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης και το προσωπικό της Γενικής Γραμματείας Προστασίας Κρίσιμων Οντοτήτων.

	Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ [X] ΟΧΙ Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;

	Το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει τα ζητήματα της Ενότητας Α' είναι το εξής: - Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), - Κώδικας Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007, Α' 143), - ν. 4940/2022 (Α' 112). Το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει τα ζητήματα της Ενότητας Β' είναι ιδίως τα εξής: - π.δ. 57/2007 (Α' 59), - π.δ. 105/2018 (Α' 203), - ν. 1388/1983 «Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης» (Α' 113). Το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει τα ζητήματα της Ενότητας Γ' είναι ιδίως τα εξής: - άρθρο 120 του ν. 5225/2025 (Α' 152) - π.δ. 26/2012 (Α' 57), - ν. 4765/2021 (Α' 6).	
5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	Οι στόχοι που επιδιώκονται με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις της Ενότητας Α' δεν είναι αντικείμενο προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης δεδομένου ότι αποτελούν ύλη και ρυθμίζονται από τον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26) και τον ν. 4940/2022 (Α' 112), κατά το μέρος που αφορά στην αξιολόγηση των υπαλλήλων, κατά συνέπεια απαιτείται πρωτογενής νομοθετική ρύθμιση. Το πρόβλημα που επιλύεται με τις ρυθμίσεις της Ενότητας Β' δεν περιορίζεται σε επιμέρους οργανωτικές ρυθμίσεις, αλλά αφορά στον συνολικό επανακαθορισμό της αποστολής, των αρμοδιοτήτων, του εκπαιδευτικού ρόλου, της δυνατότητας ανάπτυξης νέων δομών και της λειτουργικής και οικονομικής ευελιξίας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. Οι αναγκαίες παρεμβάσεις υπερβαίνουν το κανονιστικό εύρος ενός προεδρικού διατάγματος ή μιας υπουργικής απόφασης και απαιτούν πρωτογενή νομοθετική ρύθμιση.
	ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	Οι στόχοι που επιδιώκονται με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις στην Ενότητα Α' δεν είναι δυνατόν να επιτευχθούν με αλλαγή διοικητικής πρακτικής, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας. Στην Ενότητα Β' οι περιορισμοί που εντοπίζονται εδράζονται στο ίδιο το θεσμικό πλαίσιο και όχι στην εφαρμογή του. Η απλή διοικητική προσαρμογή ή

		ερμηνευτική διεύρυνση δεν δύναται να εισάγει νέες αρμοδιότητες, μηχανισμούς, δυνατότητες πιστοποίησης ή διεύρυνσης του πεδίου παρεχόμενων υπηρεσιών.
	iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	Οι στόχοι που επιδιώκονται με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις της Ενότητας Α' δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν με διάθεση περισσότερων ανθρωπίνων και υλικών πόρων αφού απαιτείται εκτεταμένη τροποποίηση και του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου. Στην Ενότητα Β' η ενίσχυση πόρων χωρίς θεσμική αναμόρφωση δεν αίρει τους δομικούς περιορισμούς του ισχύοντος νομικού πλαισίου. Ακόμη και με αυξημένη χρηματοδότηση ή προσωπικό, το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. θα παρέμενε περιορισμένο ως προς το εύρος δράσεων, τη δυνατότητα ανάπτυξης εσόδων, τη λειτουργική αυτονομία και την ευελιξία προσαρμογής στις ανάγκες της Δημόσιας Διοίκησης.

	Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ [X] ΟΧΙ [] Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:	
	i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	Στην Ενότητα Α': Κατά τον σχεδιασμό των ρυθμίσεων ελήφθησαν υπόψη διεθνείς πρακτικές και μελέτες περίπτωσης από αντίστοιχους φορείς της δημόσιας διοίκησης άλλων χωρών, ιδίως της Γαλλίας, του Βελγίου και της Ιρλανδίας. Τα συστήματα αυτά επελέγησαν διότι αντιπροσωπεύουν διαφορετικές κουλτούρες δημόσιας διοίκησης: • Η Γαλλία διαθέτει παράδοση ισχυρής κεντρικής διοίκησης, η οποία ιστορικά έχει επηρεάσει και το ελληνικό διοικητικό μοντέλο. • Το Βέλγιο αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα ομοσπονδιακής διοίκησης που χρησιμοποιεί μαζικές αξιολογήσεις στις διαδικασίες επιλογής. • Η Ιρλανδία επιλέχθηκε ως χώρα συγκρίσιμη σε μέγεθος και πληθυσμό με την Ελλάδα, με σημαντικές επιδόσεις στην προσέλκυση άμεσων ξένων επενδύσεων.

		Επιπλέον μελετήθηκε το παράδειγμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής [βλ. κατωτέρω υπό (ii)]. Από τη συγκριτική ανάλυση των ανωτέρω διεθνών πρακτικών αναδείχθηκαν κοινά μοτίβα, από τα οποία αντλήθηκαν πολύτιμα στοιχεία και συμπεράσματα σχετικά με τα παρακάτω: <i>A) Χρήση φάσης προεπιλογής για τον αποκλεισμό υποψηφίων.</i> Όλα τα συστήματα επιλογής ενσωματώνουν μία φάση προεπιλογής μετά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων και πριν από τη λεπτομερή αξιολόγηση και/ή τις συνεντεύξεις. Ωστόσο, τα συστήματα διαφέρουν ως προς το εύρος και το βάθος της ουσιαστικής αξιολόγησης που πραγματοποιείται στη φάση αυτή. Η Γαλλία και το Βέλγιο χρησιμοποιούν την προεπιλογή για να αποκλείσουν υποψηφίους που δεν πληρούν τα ελάχιστα απαιτούμενα προσόντα της θέσης, όπως αυτά ορίζονται στην περιγραφή θέσης. Στη Γαλλία, κατ' εξαίρεση, η προεπιλογή μπορεί να περιλαμβάνει και τον αποκλεισμό υποψηφίων που κρίνονται «προδήλως» ακατάλληλοι για τη συγκεκριμένη θέση. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η Ιρλανδία εφαρμόζουν μια βαθύτερη και πιο ουσιαστική αξιολόγηση στη φάση προεπιλογής, η οποία καταλήγει στον αποκλεισμό υποψηφίων βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων συναφών με τη θέση (όπως απαιτούμενες δεξιότητες και ικανότητες). Η φάση προεπιλογής συμβάλλει στη μείωση του αριθμού των υποψηφίων για τους οποίους το σύστημα επιλογής θα χρειαστεί να αφιερώσει χρόνο και πόρους για ενδελεχέστερη αξιολόγηση. Ως αποτέλεσμα, μπορεί να εξοικονομήσει σημαντικούς ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους που απαιτούνται για τα επόμενα στάδια, στα οποία ο επιμέρους φόρτος ανά υποψήφιο είναι πολύ υψηλότερος. Το όφελος είναι μεγαλύτερο όταν η φάση προεπιλογής περιλαμβάνει πιο ουσιαστική αξιολόγηση, καθώς επιτρέπει τον αποκλεισμό μεγαλύτερου αριθμού υποψηφίων. Αντιθέτως, μια περισσότερο επιφανειακή διαδικασία που επικεντρώνεται αποκλειστικά στις ελάχιστες προϋποθέσεις έχει ως αποτέλεσμα μικρότερο αριθμό αποκλεισμών και συνεπώς περιορισμένη μείωση των υποψηφίων που θα πρέπει να αξιολογηθούν στα επόμενα στάδια. <i>B) Θέσπιση πλαισίων αξιολόγησης υψηλού επιπέδου.</i> Τα συστήματα επιλογής που μελετήθηκαν δεν περιλαμβάνουν στο νομικό τους πλαίσιο υπερβολικά λεπτομερείς πίνακες αξιολόγησης ούτε εξειδικευμένες μεθοδολογίες αξιολόγησης για κάθε θέση. Αντιθέτως, προβλέπουν ευρύτερους κανόνες και κριτήρια επιλογής, τα οποία στη
--	--	--

		συνέχεια εξειδικεύονται και προσαρμόζονται στην εκάστοτε θέση από τις επιτροπές επιλογής και/ή τις αρμόδιες αρχές πρόσληψης. Η μόνη βασική απαίτηση είναι τα καθορισμένα κριτήρια για κάθε θέση να εφαρμόζονται με συνέπεια και ενιαίο τρόπο σε όλους τους υποψηφίους. Η διακριτική αυτή ευχέρεια παρέχει σημαντική ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις επιτροπές επιλογής, επιτρέποντάς τους να προσδιορίζουν τα κριτήρια επιλογής και τις αντίστοιχες μεθοδολογίες αξιολόγησης σύμφωνα με τις ιδιαίτερες απαιτήσεις κάθε ξεχωριστής θέσης, οι οποίες συχνά διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους. Ως εκ τούτου, οι διαδικασίες επιλογής καθίστανται λιγότερο μηχανιστικές. Παρά ταύτα, τέτοιος βαθμός ευελιξίας ενδέχεται να δημιουργήσει κινδύνους αμεροληψίας και δικαιοσύνης, οι οποίοι πρέπει να αντιμετωπίζονται και να μετριάζονται συστηματικά. <i>Γ) Χρήση ασκήσεων αξιολόγησης για τη διάκριση υποψηφίων:</i> Όλα τα συστήματα επιλογής χρησιμοποιούν διαφορετικά είδη ασκήσεων αξιολόγησης, με στόχο την πλήρη κατανόηση των ικανοτήτων και του αναπτυξιακού δυναμικού των υποψηφίων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι ιδιαίτερα γνωστή για τα ολοήμερα Assessment Centers της, στα οποία οι υποψήφιοι συμμετέχουν τόσο σε ατομικές όσο και σε ομαδικές ασκήσεις. Η Ιρλανδία εφαρμόζει ποικίλες μορφές αξιολόγησης, από διαδικτυακά ερωτηματολόγια προσωπικότητας έως μελέτες περίπτωσης, ανάλογα με τις απαιτήσεις της θέσης. Η Γαλλία κάνει χρήση Ασκήσεων Κρίσης Κατάστασης (Situational Judgment Exercises), ενώ το Βέλγιο απαιτεί από τους περισσότερους υποψηφίους να επιτύχουν μια ελάχιστη βαθμολογία σε διαδικτυακή αξιολόγηση διοικητικών ικανοτήτων (Online Management Assessment), η οποία εξετάζει τις γενικές διοικητικές τους δεξιότητες. Οι ασκήσεις αξιολόγησης αποτελούν βασικό εργαλείο διάκρισης των υποψηφίων, τόσο ως προς τις υφιστάμενες δεξιότητές τους όσο και ως προς το μελλοντικό τους δυναμικό. Η υπαγωγή όλων των υποψηφίων στα ίδια είδη αξιολογήσεων επιτρέπει στις επιτροπές επιλογής να διαμορφώσουν ένα ισότιμο και συγκρίσιμο πλαίσιο, ώστε να μπορούν να εκτιμήσουν με συνέπεια την αναμενόμενη επίδοση κάθε υποψηφίου. Επιπλέον, παρέχει τη δυνατότητα στις επιτροπές να παρατηρήσουν πώς θα ανταποκριθούν οι υποψήφιοι σε καταστάσεις που προσομοιώνουν τα μελλοντικά τους καθήκοντα, εφόσον επιλεγούν. Ωστόσο, η αποτελεσματικότητα των ασκήσεων αξιολόγησης εξαρτάται σε καθοριστικό βαθμό από τον
--	--	--

		τρόπο σχεδιασμού και υλοποίησής τους, παράγοντες που απαιτούν εξειδικευμένη γνώση στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Εξίσου κρίσιμη είναι και η πλήρης κατανόηση των απαιτούμενων δεξιοτήτων για κάθε θέση, ώστε οι ασκήσεις αξιολόγησης να είναι στοχευμένες, σχετικές και ουσιαστικές. <i>Δ) Αξιοποίηση ψηφιακών πλατφορμών για τη διευκόλυνση της ευρύτερης διαδικασίας επιλογής.</i> Όλα τα εξεταζόμενα συστήματα επιλογής αξιοποιούν κάποια διαδικτυακή πλατφόρμα για την υλοποίηση της διαδικασίας επιλογής. Στην ηλεκτρονική πλατφόρμα αναρτώνται οι κενές θέσεις εργασίας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Ιρλανδία και το Βέλγιο απαιτούν από τους υποψηφίους για θέσεις ανώτατης διοίκησης να δημιουργήσουν λογαριασμό στις αντίστοιχες ηλεκτρονικές πλατφόρμες, μέσω των οποίων θα υποβάλουν τα στοιχεία και τα δικαιολογητικά της αίτησής τους· στη Γαλλία, πολλές διαδικασίες απαιτούν από τους υποψηφίους να δημιουργήσουν λογαριασμό σε ηλεκτρονική πλατφόρμα, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις οι υποψήφιοι καλούνται απλώς να αποστείλουν όλα τα στοιχεία και τα δικαιολογητικά της αίτησής τους σε ορισμένο υπεύθυνο επικοινωνίας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (με σκαναρισμένα έγγραφα). Οι διαδικτυακές πλατφόρμες μπορούν να λειτουργήσουν ως κεντρικό ενιαίο σημείο υποβολής αιτήσεων, κάτι που μπορεί να είναι εξαιρετικά χρήσιμο και πρακτικό τόσο για τους υποψηφίους όσο και για τους αξιολογητές. Οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες διευκολύνουν τους υποψηφίους στην υποβολή της αίτησης και των απαιτούμενων δικαιολογητικών, χωρίς να χρειάζεται να αποστείλουν φυσικά έγγραφα ή να βρουν τον χρόνο να επισκεφθούν την αρμόδια αρχή για να καταθέσουν τον φάκελό τους. Οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες μπορούν επίσης να αποθηκεύουν πιο εύκολα τις πληροφορίες και το υλικό των υποψηφίων και να τα διαβιβάζουν άμεσα στους αξιολογητές. Επιπλέον, σε πολλές περιπτώσεις οι διαδικτυακές πλατφόρμες παρέχουν άμεσες ή σε πραγματικό χρόνο ενημερώσεις προς τους υποψηφίους σχετικά με την πορεία της αίτησής τους. Τέλος, η χρήση ηλεκτρονικών πλατφορμών μειώνει το συνολικό περιβαλλοντικό αποτύπωμα της διαδικασίας επιλογής μέσω ψηφιακών διαδικασιών χωρίς χαρτί και περιορίζει τον κίνδυνο απώλειας των πληροφοριών και των εγγράφων των υποψηφίων. Στην Ενότητα Β': Κατά τον σχεδιασμό των ρυθμίσεων ελήφθησαν υπόψη διεθνείς πρακτικές και μελέτες
--	--	--

		περίπτωσης από αντίστοιχους φορείς εκπαίδευσης και επιμόρφωσης στελεχών της δημόσιας διοίκησης άλλων χωρών, ιδίως: • της Γαλλίας (Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Υπηρεσίας – Institut National du Service Public [INSP], Γενική Διεύθυνση Διοίκησης και Δημόσιας Υπηρεσίας – Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique [DGAFP], Διυπουργική Αντιπροσωπεία για την Ανώτατη Διοίκηση του Κράτους – Délégation Interministérielle à l'Encadrement Supérieur de l'État [DIESE], Διυπουργική Διεύθυνση για τον Δημόσιο Μετασχηματισμό – Direction Interministérielle de la Transformation Publique [DITP], Εθνική Ανώτατη Σχολή Κοινωνικής Ασφάλισης - École Nationale Supérieure de Sécurité Sociale [EN3S/ENS]). • της Ισπανίας (Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης – Instituto Nacional de Administración Pública [INAP]). • του Ηνωμένου Βασιλείου (Κολέγιο Δημόσιας Διοίκησης – Civil Service College [CSC]). • της Ιρλανδίας (Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης – Institute of Public Administration [IPA]). • της Ιταλίας (Εθνική Σχολή Διοίκησης – Scuola Nazionale dell'Amministrazione [SNA]). • της Γερμανίας (Ομοσπονδιακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης – Federal Academy of Public Administration [BAKöV]). • των ΗΠΑ (Σχολή Διακυβέρνησης Κένεντι του Χάρβαρντ – Harvard Kennedy School), ως διεθνές πρότυπο ακαδημαϊκού ιδρύματος. Από τις ανωτέρω πρακτικές αντλήθηκαν στοιχεία ως προς: • Τον εισαγωγικό διαγωνισμό και τη μεθοδολογία τοποθέτησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.): Αξιοποιήθηκαν οι πρακτικές του γαλλικού INSP και της ιταλικής SNA για τον δυναμικό καθορισμό εισακτέων και την τοποθέτηση μέσω συστημάτων «Βέλτιστης Αντιστοίχισης» (matching) και πρακτικής άσκησης ως περιόδου ενσωμάτωσης (onboarding) στους φορείς υποδοχής. Προβλέπεται η αναμόρφωση των σταδίων εξέτασης με έμφαση σε αναλυτικές δεξιότητες και εργαλεία κρίσης (όπως ψυχομετρικά τεστ και προσομοιώσεις, υπό αυστηρές
--	--	--

		προϋποθέσεις επιστημονικής εγκυρότητας και προστασίας δεδομένων). • Τον ανασχεδιασμό και την αποτίμηση του αντικτύπου της επιμόρφωσης (Ακ.Ε.Α.Δ.Υ.): Υιοθετήθηκε η μετάβαση από τη μέτρηση της απλής ικανοποίησης στη μέτρηση του οργανωσιακού αποτελέσματος και της αλλαγής συμπεριφοράς, βάσει του Μοντέλου Κιρκπάτρικ (Kirkpatrick's Training Evaluation Model - Επίπεδα 3 και 4) και του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (ΚΠΑ / Common Assessment Framework - CAF). Η παρακολούθηση υλοποιείται μέσω συστήματος Βασικών Δεικτών Απόδοσης (Key Performance Indicators - KPIs). • Τη σύσταση Ακαδημίας Ηγεσίας: Αντλήθηκαν στοιχεία από τα πρότυπα του Harvard Kennedy School και του INSP/ENA, καθώς και από την δομή της γαλλικής DIESE, για την δημιουργία ενός «A la Carte» προγράμματος (Action Learning, Peer Networking, Executive Masterclasses) προσαρμοσμένου στον διαθέσιμο χρόνο και τις επιχειρησιακές ανάγκες των ανώτατων και πολιτικών στελεχών (ROTI). • Τη δημιουργία Εργαστηρίου Καινοτομίας Δημόσιων Πολιτικών: Ακολουθώντας τα πρότυπα της γαλλικής DITP, η οποία επικεντρώνεται στην καινοτομία και την ανοιχτή διακυβέρνηση, καθώς και του Τμήματος Δημόσιας Καινοτομίας (Public Innovation Department) του ισπανικού INAP. • Την αναμόρφωση του Μητρώου Εισηγητών σε δυναμικό σύστημα επιλογής: Η μετάβαση από την στατική κατάταξη στη δυναμική επιλογή εισηγητών (βάσει συνάφειας αντικειμένου, τροχιάς αξιοποίησης και ιστορικού αξιολογήσεων) βασίστηκε στο μοντέλο των δεξαμενών εμπειρογνομόνων (practitioner pools) και της συνεχούς αξιολόγησης του γαλλικού INSP και του βρετανικού CSC. • Την υποδοχή ξένων αντιπροσωπειών και διεθνών σπουδαστών: Υιοθετώντας τα πρότυπα των διεθνών κύκλων του γαλλικού INSP: Μακρύς Διεθνής Κύκλος (Cycle International Long - CIL), Διεθνής Κύκλος Προηγμένης Εκπαίδευσης (Cycle International de Perfectionnement - CIP) και Κύκλος Προηγμένων Ευρωπαϊκών Σπουδών (Cycle des Hautes Études Européennes - CHEE).
--	--	--

		• Τη δημιουργία διακριτής μονάδας διεθνών σχέσεων και την παροχή υπηρεσιών ενίσχυσης ικανοτήτων (capacity building): Βασισμένο στο μοντέλο εξωστρέφειας του γαλλικού INSP και της Expertise France, καθώς και στο ιρλανδικό IPA για παροχή προσαρμοσμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων.
	ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	Ενότητα Α': Ελήφθησαν υπόψη πρακτικές που χρησιμοποιεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή [βλ. ανωτέρω υπό (i)] για την επιλογή υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης δεδομένου ότι αυτή αποτελεί σημείο αναφοράς για μεταρρυθμίσεις δημόσιας διοίκησης στα κράτη-μέλη, λόγω της κεντρικής διοικητικής της θέσης. Ενότητα Β': Ελήφθησαν υπόψη πρακτικές που συνδέονται με την ευρωπαϊκή διοικητική συνεργασία και ιδίως: • το παράδειγμα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Δημόσιας Διοίκησης (European Institute of Public Administration - EIPA), το οποίο λειτουργεί ως κέντρο αριστείας για την κατάρτιση δημοσίων υπαλλήλων σε θέματα ευρωπαϊκής διακυβέρνησης. • της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Επιλογής Προσωπικού (European Personnel Selection Office - EPSO), από την οποία αντλήθηκαν στοιχεία αναφορικά με τα πρότυπα αξιολόγησης ικανοτήτων (γλωσσικός, αριθμητικός και επαγωγικός συλλογισμός / verbal, numerical, abstract reasoning) για την αναμόρφωση του εισαγωγικού διαγωνισμού της ΕΣΔΔΑ. • των πολιτικών προτεραιοτήτων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission) για τον ψηφιακό μετασχηματισμό (Τεχνητή Νοημοσύνη - Artificial Intelligence / AI) και τη συμπεριληπτική διακυβέρνηση, καθώς και της αξιοποίησης του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (Recovery and Resilience Facility - RRF). Επιπλέον, ο συνολικός σχεδιασμός του μετασχηματισμού του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. εκπονήθηκε στο πλαίσιο έργου τεχνικής υποστήριξης με τη χρηματοδότηση και καθοδήγηση της SG Reform της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (SG REFORM / EU Reform and Investment Task Force).
	iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	Ενότητα Β': Ελήφθησαν υπόψη συνεργασίες και πρότυπα που εφαρμόζονται σε διεθνή δίκτυα και οργανισμούς σχετικούς με την δημόσια διοίκηση, όπως: • του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD / ΟΟΣΑ), οι

		έρευνες του οποίου αποτέλεσαν τη βάση για τον προσδιορισμό του ρόλου των Σχολών και την ανάπτυξη δεξιοτήτων (skills for a digital and green future, Public Sector Effectiveness - PSE). • του Συμβουλίου της Ευρώπης (Council of Europe) και ειδικότερα το Πρόγραμμα Ακαδημίας Ηγεσίας (Leadership Academy Programme - LAP), το οποίο αποτελεί διαδραστικό πρόγραμμα κατάρτισης για δημόσιες αρχές. • του Δικτύου Ινστιτούτων και Σχολών Δημόσιας Διοίκησης στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη (Network of Institutes and Schools of Public Administration in Central and Eastern Europe - NISPAcee) για τις πρακτικές ανάπτυξης ηγεσίας και δημόσιας διοίκησης. • του Τμήματος Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων των Ηνωμένων Εθνών (United Nations Department of Economic and Social Affairs - UN DESA) για τον μετασχηματισμό των θεσμών προς ένα βιώσιμο μέλλον και τον στρατηγικό ρόλο του κράτους ως καταλύτη συνεργασίας. • καθώς και πρακτικές συνεργασίας με διεθνείς οργανισμούς (όπως το Αναπτυξιακό Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών - UNDP και η Παγκόσμια Τράπεζα - World Bank) για κοινά ερευνητικά και εκπαιδευτικά έργα.
--	--	--

7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση¹
----	--

¹ ΣΧΟΛΙΟ ΣΥΝΤΑΚΤΩΝ: Η αξιολογούμενη ρύθμιση συμβάλλει ιδίως στους ακόλουθους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών: **Στόχος 4 (Ποιοτική Εκπαίδευση)**, μέσω της ενίσχυσης της επιμόρφωσης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων των στελεχών της δημόσιας διοίκησης, και **Στόχος 16 (Ειρήνη, Δικαιοσύνη και Ισχυροί Θεσμοί)**, μέσω της ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας και της θεσμικής ικανότητας της δημόσιας διοίκησης.

8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
	i) βραχυπρόθεσμοι:	Βραχυπρόθεσμοι στόχοι της Ενότητας Α' είναι η παροχή σαφών κινήτρων και ευκαιριών στους υπαλλήλους για βαθμολογική και επαγγελματική πρόοδο και εξέλιξη, η ενίσχυση της ισότητας, της διαφάνειας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας στη διαδικασία της επιλογής προϊσταμένων, η επιλογή για τις θέσεις ευθύνης στελεχών που μπορούν να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες της σύγχρονης δημόσιας διοίκησης και η δημιουργία νέων εργαλείων υποβοήθησης της διαδικασίας αξιολόγησης. Βραχυπρόθεσμος στόχος της Ενότητας Β' του σχεδίου νόμου είναι ο εκσυγχρονισμός και ενοποίηση του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., ώστε να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες της δημόσιας διοίκησης. Ειδικότερα, επιδιώκεται η αναδιοργάνωση της δομής και των αρμοδιοτήτων του νομικού προσώπου, στην αναβάθμιση της λειτουργίας της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. και της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ., καθώς και στην εισαγωγή σύγχρονων εκπαιδευτικών προσεγγίσεων και εργαλείων επιμόρφωσης. Παράλληλα, επιδιώκεται η δημιουργία νέων δομών, όπως η Ακαδημία Ηγεσίας, και μηχανισμοί ενίσχυσης της έρευνας και της καινοτομίας στη δημόσια διοίκηση, καθώς και η ενίσχυση της διεθνούς δραστηριότητας και των συνεργασιών του οργανισμού. Τέλος, στην Ενότητα Γ', σκοπεύεται η επίλυση δυσχερειών στις πειθαρχικές διαδικασίες που οδηγούν σε καθυστερήσεις, η ενίσχυση φορέων της δημόσιας διοίκησης με προσωπικό και επίλυση λειτουργικών ζητημάτων, καθώς και η εναρμόνιση των προθεσμιών που προβλέπονται στο π.δ 26/2012 (Α' 57), με τις προθεσμίες που προβλέφθηκαν σε νεότερους εκλογικούς νόμους, όπως ο ν. 5083/2024 (Α' 12) και ο ν. 5285/2026 (Α' 33). Τέλος, σκοπεύεται και η στελέχωση της Γενικής Γραμματείας Προστασίας Κρίσιμων Οντοτήτων.
	ii) μακροπρόθεσμοι:	Μακροπρόθεσμοι στόχοι της Ενότητας Α' του σχεδίου νόμου είναι η ολοκληρωμένη διαχείριση ζητημάτων ανθρώπινου δυναμικού Δημόσιας Διοίκησης, η δομική μεταρρύθμιση της σταδιοδρομίας στη Δημόσια Διοίκηση, η ενίσχυση της εμπιστοσύνης των υπαλλήλων προς το Δημόσιο, η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας του Δημοσίου ως εργοδότη και εν

		τέλει η αποτελεσματική και αποδοτική λειτουργία και ο εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Διοίκησης. Μακροπρόθεσμος στόχος της Ενότητας Β' του σχεδίου νόμου είναι η ενίσχυση του ρόλου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. ως κεντρικού θεσμού εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της ελληνικής δημόσιας διοίκησης. Μέσω των προτεινόμενων παρεμβάσεων επιδιώκεται η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου συστήματος εκπαίδευσης και δια βίου μάθησης για τα στελέχη του δημόσιου τομέα, η ανάπτυξη ηγετικών και στρατηγικών ικανοτήτων, καθώς και η ενσωμάτωση της έρευνας, της καινοτομίας και της τεχνολογίας στις διαδικασίες σχεδιασμού και υλοποίησης δημόσιων πολιτικών. Παράλληλα, επιδιώκεται η ενίσχυση της διεθνούς παρουσίας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και η ανάπτυξη συνεργασιών με αντίστοιχους οργανισμούς και διεθνή δίκτυα. Επιπλέον, στόχος είναι η ενίσχυση της οικονομικής βιωσιμότητας και της λειτουργικής αυτονομίας του οργανισμού, μέσω της ανάπτυξης νέων δραστηριοτήτων, της αξιοποίησης διεθνών συνεργασιών και της δυνατότητας παροχής εκπαιδευτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών, συμβάλλοντας συνολικά στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας, της ποιότητας και της προσαρμοστικότητας της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.
--	--	--

9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης
----	---

➤ Εκπαίδευση - Πολιτισμός:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Α. ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αποφοίτων γ' βαθμιας εκπαίδευσης που βρίσκουν εργασία στον τομέα των σπουδών τους εντός 6 μηνών από την έναρξη αναζήτησης							
Αριθμός πιστοποιημένων Πανεπιστημιακών σχολών (ISO κλπ)							
Αριθμός συμμετοχών σε προγράμματα Έρευνας, Τεχνολογίας &							

Καινοτομίας (διεθνή & εθνικά), ανά Πανεπιστημιακή Σχολή							
Αριθμός έργων/μελετών που έχουν ανατεθεί από τον ιδιωτικό τομέα, ανά Πανεπιστημιακή / Τεχνολογική Σχολή							
Δαπάνη ανά φοιτητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά ΑΕΙ							
Ποσοστό ενηλίκων (στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού) που συμμετέχουν σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης							
Β. ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΗΣ / Α'ΘΜΙΑ / Β'ΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αναλφάβητων/σύνολο πληθυσμού							
Αριθμός ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν την ολοκλήρωση της β' βάθμιας και α' βάθμιας εκπαίδευσης / έτος							
Αριθμός δια-πολιτισμικών σχολείων ανά Περιφέρεια (ποσοστό μαθητών στο σύνολο των μαθητών) που φοιτούν σε διαπολιτισμικά σχολεία							
Ποσοστό αλλοδαπών μαθητών στο σύνολο (των μαθητών) – Κατανομή ανά περιφέρεια							
Αριθμός ολοήμερων / απογευματινών σχολείων και αριθμός μαθητών που φοιτούν σε αυτά							
Μέσος όρος καθηγητών / σύνολο μαθητών							
Μέσος όρος Η/Υ / σύνολο μαθητών							
Αριθμός μαθητών που επωφελούνται από προγράμματα ενισχυτικής εκπαίδευσης / έτος							
Δαπάνη ανά μαθητή ανά βαθμίδα (Α'θμια, Β'θμια) εκπαίδευσης							

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματοποιηθείσες ανασκαφές, κατά είδος και αποτελέσματα, και αριθμός ευρημάτων							
Χρηματοδοτήσεις ανασκαφών, κατά							

φορέα, και ποσά που διατέθηκαν							
Πιστώσεις για ανασκαφές, που διατέθηκαν σε Εφορείες Αρχαιοτήτων							
Κήρυξη αρχαιολογικών χώρων, μνημείων, παραδοσιακών και ιστορικών οικισμών							
Πραγματοποιηθείσες απαλλοτριώσεις και καταβληθείσες αποζημιώσεις, για ακίνητα αρχαιολογικού ενδιαφέροντος							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μνημεία και αρχαιολογικούς χώρους, και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μουσεία και λοιπά κτίρια και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Αριθμός βιβλιοθηκών κατά νομική μορφή και είδος βιβλιοθήκης, ανάλογα με το θέμα, κατά γεωγραφικό διαμέρισμα							

➤ Εθνική άμυνα - Εξωτερική πολιτική:

Λόγω της ιδιάζουσας φύσης των τομέων αυτών πολιτικής, επαφίεται στην κρίση του επισπεύδοντος υπουργείου, ανάλογα με το συγκεκριμένο αντικείμενο κάθε ρύθμισης, το εάν θα ενσωματώνονται δείκτες στην Ανάλυση.

➤ Οικονομική / Δημοσιονομική / Φορολογική πολιτική:

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν σε αγοραίες τιμές (δισ.)							
Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ σε σταθερές τιμές							
Ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών (% ΑΕΠ)							
Ισοζύγιο γενικής κυβέρνησης (χωρίς τις τράπεζες, % ΑΕΠ)							
Χρέος γενικής κυβέρνησης (κατά Μάαστριχτ, % ΑΕΠ)							
Πρωτογενές πλεόνασμα (ως % ΑΕΠ)							
Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή							

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα	Επιδιωκόμενο
-----------	-----------------------------	--	--	--	--	----------	--------------

						στοιχεία	ς στόχος (3ετία)
Φορολογικά έσοδα ως ποσοστό του ΑΕΠ							
Αναλογία άμεσης και έμμεσης φορολογίας							
Ποσά που εισπράττονται μέχρι σήμερα από τον φόρο ή τους φόρους στους οποίους αφορούν οι διατάξεις του νομοσχεδίου.							
Ποσά που εισπράχθηκαν από φορολογικούς ελέγχους							
Ποσοστό πράξεων διοικητικού προσδιορισμού φόρου ή επιβολής προστίμων που ακυρώθηκαν εν μέρει ή εν όλω από τα δικαστήρια							

➤ Κοινωνική πολιτική:

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός επιχειρησιακών, κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων (και ε.γ.σ.σ.ε. εάν συνήφθη το συγκεκριμένο έτος) και αριθμός/ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές.							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαμεσολάβηση							
Αριθμός/ποσοστό σ.σ.ε. που συνήφθησαν χωρίς προσφυγή σε διαιτησία							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας μεσολάβησης							
Μέσος χρόνος ολοκλήρωσης διαδικασίας διαιτησίας							
Μέση διάρκεια σ.σ.ε. (προβλεπόμενη στα σχετικά κείμενα αλλά και πραγματική με την έννοια της παράτασης μετά τη συμβατική τους λήξη)							
Ώρες εργασίας ανά ημέρα, εβδομάδα και ανά κλάδο οικονομίας							
Αριθμός αμοιβόμενων υπερωριών (που δηλώθηκαν) ανά εργαζόμενο και κλάδο							

οικονομίας							
Αριθμός ατυχημάτων ανά κλάδο οικονομίας και αριθμός/ποσοστό ατυχημάτων που προκάλεσαν θάνατο ή αναπηρία							

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό ανεργίας							
Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων							
Ποσοστό ανεργίας νέων							
Ποσοστό ανεργίας γυναικών							
Ποσοστό ανεργίας ανά γεωγραφική περιφέρεια							
Ποσοστό ανεργίας βάσει μορφωτικού επιπέδου							
Δείκτης απασχόλησης / Δείκτης ωρών εργασίας / Δείκτης αμοιβών (ανά βασικό τομέα της οικονομίας π.χ. μεταποίηση, κατασκευές κ.λπ.)							
Μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							
Ποσοστό απασχολουμένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματικό ύψος συντάξεων ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και ανά έτη συνολικής ασφάλισης και αντίστοιχες δαπάνες							
Υψος ασφαλιστικών εισφορών ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες							

και έμποροι, αγρότες) και αντίστοιχα έσοδα του ΕΦΚΑ							
Ηλικία (πραγματική) συνταξιοδότησης ανά πληθυσμιακή ομάδα και έτη συνολικής ασφάλισης							
Μέσος χρόνος απονομής σύνταξης							
Ποσοστό συνταξιοδοτικής δαπάνης επί του ΑΕΠ							
Ποσοστό προσφυγών σχετικά με την απονομή σύνταξης που γίνονται εν μέρει ή εν όλω δεκτές							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό πληθυσμού σε καθεστώς φτώχειας, σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό							
Ποσοστό υλικής στέρησης σε τέσσερα ή περισσότερα βασικά αγαθά ή υπηρεσίες							
Ποσοστό νοικοκυριών στο σύνολο του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν δυσκολία αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών							
Ποσοστό πληθυσμού που λαμβάνει επιδόματα και η αντίστοιχη κρατική δαπάνη (συνολικά και ανά επίδομα)							
Αριθμός παιδιών σε ορφανοτροφεία							
Αριθμός αστέγων (εκτίμηση) που σιτίζονται από δήμους και άλλες υπηρεσίες							
Ποσοστό πληθυσμού που μένει σε προσωρινή μορφή κατοικίας λόγω κρίσης (π.χ. σεισμός, πυρκαϊά)							
Κόστος κατ' άτομο ανά πρόγραμμα φροντίδας (μητρότητας, δυσκολίες μάθησης κλπ)							

ΥΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εσωτερικών / εξωτερικών ασθενών							

ανά έτος							
Ποσοστά παιδικής θνησιμότητας							
Συνολικές δαπάνες υγείας κατά κεφαλή							
Δαπάνες φαρμάκων κατά κεφαλή							
Αριθμός ιατρών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός νοσοκομειακών κλινών ανά 1000 κατοίκους							
Μέση διάρκεια επείγουσας νοσηλείας							
Ειδικές νοσηλευτικές υπηρεσίες: εσωτερικοί ασθενείς (απόλυτος αριθμός και ανά διαθέσιμο κρεβάτι), μέση παραμονή, περίθαλψη εξωτερικών ασθενών (εξωτερικά ιατρεία και επείγοντα περιστατικά)							
Αριθμός ασθενών που περιμένουν για Χ μήνες να εξυπηρετηθούν (για μη επείγουσα νοσηλεία, ή για μονομερή περίθαλψη ή για την πρώτη εξέταση)							
Αριθμός νοσηλείων ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός κλινών ανά νοσηλευτική υπηρεσία							

ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο							
συνολικά							
ανά περιφέρεια							
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο							
συνολικά							
ανά περιφέρεια							
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων ανά φύλο							
Ποσοστό εργοδοτών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Δ.Σ. εταιρειών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Κοινοβουλίου, περιφερειακών και δημοτικών συμβουλίων ανά φύλο							

ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗ-ΠΡΟΣΦΥΓΙΚΗ	Εξέλιξη την	Πρόσ	Επιδιω
---------------------------	-------------	------	--------

ΠΟΛΙΤΙΚΗ	τελευταία 5ετία					φατα στοιχ εία	κόμενο ς στόχος (3ετία)
Αιτήματα ασύλου – Ποσοστό αποδοχής – Μέσος χρόνος έκδοσης αποφάσεων							
Μεταναστευτικές ροές ανά πύλη εισόδου/χώρα προέλευσης/ ηλικιακή ομάδα/φύλο							
Αριθμός απελάσεων ανά χώρα προέλευσης των απελαυομένων/αιτία απέλασης							
Μονάδες φιλοξενίας μεταναστών (σχέση δυναμικότητας και πραγματικού αριθμού φιλοξενουμένων)							
Περιστατικά και είδος παραβατικότητας ανά μονάδα φιλοξενίας							
Προφανώς, στο πεδίο αυτό θα υπάρχουν και στοιχεία που αφορούν τους αλλοδαπούς που προέρχονται από άλλους δείκτες (απασχόληση, εκπαίδευση, παραβατικότητα κ.λπ.)							

➤ Δημόσια Διοίκηση – Δημόσια τάξη – Δικαιοσύνη:

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Εξέλιξη τελευταία 5ετία					Πρόσ φατα στοιχ εία	Επιδω κόμενο ς στόχος (3ετία)
Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων							
Αριθμός/ποσοστό α) μονίμων/ιδαχ β) ιδοχ 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 δημόσιων 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							
Κόστος προσωπικού (δαπάνες μισθοδοσίας και πρόσθετες δαπάνες ως ποσοστό επί της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο)							
Κόστος διαχείρισης θεμάτων προσωπικού: δαπάνες μονάδων προσωπικού ως ποσοστό της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο							

ΔΗΜΟΣΙΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατοι οιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Διαπραχθέντα αδικήματα, δράστες αδικημάτων και αναλογία ανά 100.000 κατοίκους							
Αδικήματα Ποινικού Κώδικα κατά κατηγορίες και κατά γεωγραφική περιοχή							
Διαπραχθέντα αδικήματα και θεωρούμενοι ως δράστες αυτών κατά εθνικότητα, φύλο και τάξεις ηλικιών							
Ετήσια στατιστική απεικόνιση των αδικημάτων και αξιόποινων συμπεριφορών που προκαλούν το κοινό αίσθημα (ανθρωποκτονίες, ληστείες, κλοπές – διαρρήξεις)							
Αδικήματα που αφορούν στην παράνομη είσοδο και παραμονή στη χώρα							
Συχνότητα εγκλημάτων ανά τύπο εγκλήματος							
Ποσοστό εγκληματικών περιπτώσεων που εξιχνιάστηκαν στο σύνολο των εγκλημάτων							
Σύνολο εργαζομένων στη δημόσια ασφάλεια							
Αριθμός κατοίκων ανά αστυνομικό, ανά αστυνομικό τμήμα και ανά περιοχή αστυνόμευσης							
Αναλογία αστυνομικών ανά 1000 κατοίκους – αναλογία κατοίκων ανά αστυνομικό τμήμα και περιοχή αστυνόμευσης							
Κατά κεφαλή καθαρές δαπάνες για αστυνομικές υπηρεσίες							

Κατανομή πόρων για την αντιμετώπιση της παραβατικής συμπεριφοράς ανά τομείς (π.χ. εγκλήματα βίας, οικονομικά εγκλήματα, ναρκωτικά, τροχαία, κλοπές, τρομοκρατία)							
--	--	--	--	--	--	--	--

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενο στόχος (3ετία)
Αριθμός εισερχόμενων αστικών, εργατικών και εμπορικών διαφορών							
Αριθμός εισερχόμενων διοικητικών περιπτώσεων							
Συνολικός χρόνος που απαιτείται για την επίλυση αστικών, εμπορικών, εργατικών, διοικητικών και άλλων υποθέσεων							
Μέσος χρόνος έκδοσης δικαστικών αποφάσεων (Ειρηνοδικεία, Πρωτοδικεία, Εφετεία, Άρειος Πάγος/Συμβούλιο Επικρατείας)							
Μέσος όρος των υποθέσεων ανά δικαστή (ποινικά, πολιτικά και διοικητικά δικαστήρια)							
Ποσοστό δικαστικών αποφάσεων που ακυρώνονται μετά από έφεση ή αναίρεση							
Αριθμός υποθέσεων που επιλύονται με το σύστημα του εξωδικαστικού συμβιβασμού							
Αξιοποίηση εναλλακτικών μεθόδων επίλυσης διαφορών, πχ. διαμεσολάβηση							
Στήριξη των ατόμων που χρήζουν προστασίας άλλα δεν διαθέτουν πόρους (νομική προστασία)							
Κόστος προσφυγής στη δικαιοσύνη							
Ποσοστό ηλεκτρονικής υποβολής δικογράφων							
Ποσοστό διεκπεραιουμένων κατ' έτος υποθέσεων έναντι εκκρεμών (σε ετήσια και συνολική βάση εκκρεμοτήτων)							
Ποσοστό ποινικών υποθέσεων, σε ετήσια βάση, για τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές μετατρέψιμες σε χρήμα							
Μέσο κόστος σωφρονιστικού συστήματος							

ανά κρατούμενο							
Αναλογία προσωπικού φύλαξης (φυλάκων) ανά κρατούμενο							

➤ Ανάπτυξη – Επενδυτική δραστηριότητα:

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσ φατα στοιχ εία	Επιδιω κόμενο ς στόχος (3ετία)
Δείκτης παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας							
Επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Άμεσες ξένες επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Αριθμός επιχειρήσεων που ανοίγουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολούμενων σε αυτές.							
Αριθμός επιχειρήσεων που κλείνουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολούμενων σε αυτές							
Διοικητικό κόστος σύστασης επιχειρήσεων							
Μέσος χρόνος σύστασης επιχειρήσεων							

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσ φατα στοιχ εία	Επιδιω κόμενο ς στόχος (3ετία)
Μονάδες - Ετήσιες εκπομπές αερίων ατμοσφαιρικής ρύπανσης κατά κεφαλή							
Ποσοστό του πληθυσμού που εξυπηρετείται από βιολογικούς καθαρισμούς							
Ποσοστό των ακτών που κρίνονται κατάλληλες για κολύμβηση σε σχέση με το σύνολο των δυνάμενων να χρησιμοποιηθούν ακτών							
Αριθμός ελέγχων καταλληλότητας δικτύου ύδρευσης κατ' έτος							
Ποσοστό οικιακών & βιομηχανικών απορριμμάτων που διατέθηκαν σε άλλες χρήσεις (π.χ. ανακύκλωση, παραγωγή ενέργειας, λιπασματοποίηση)							
Ποσοστό διατιθέμενων απορριμμάτων σε ΧΥΤΑ							

Ποσοστό δασικών εκτάσεων που καταστράφηκαν από πυρκαγιά / σύνολο δασικών εκτάσεων							
Ποσοστό αναδασωθείσών (με φυσικό ή τεχνητό τρόπο) εκτάσεων /σύνολο κατεστραμμένων δασών από πυρκαγιές							
Ποσοστό προστατευόμενων περιοχών σε σχέση με την συνολική έκταση της χώρας							
Ποσοστό του προϋπολογισμού που διατίθεται για θέματα προστασίας περιβάλλοντος							
Κατανάλωση ενέργειας κατά κεφαλή							
Κατανάλωση ενέργειας ανά μορφή ενέργειας							
Κατανάλωση ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας κατά κεφαλή							
Ποσοστά μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου ανά τριετία							

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

	Ψηφιακή διακυβέρνηση	
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ [X] ή/και ΕΜΜΕΣΗ [X]	
	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	Οι ρυθμίσεις της Ενότητας Α' προβλέπουν την περαιτέρω αξιοποίηση του πληροφοριακού συστήματος «Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού» (ΣΔΑΔ) με τη δημιουργία και νέου υποσυστήματος εντός αυτού, αλλά και τη δημιουργία νέου πληροφοριακού συστήματος με την ονομασία Μητρώο Υποψηφίων Προϊσταμένων το οποίο θα λειτουργεί στο Α.Σ.Ε.Π., προκειμένου να υποστηριχθεί

		η νέα διαδικασία επιλογής προϋσταμένων, σε όλα τα στάδια αυτής, ήτοι από την Πρόσκληση για την υποβολή αίτησης για την ένταξη στο Μητρώο Υποψηφίων Προϋσταμένων που τηρείται ηλεκτρονικά στο Α.Σ.Ε.Π., την καταχώρηση και συνεχή επικαιροποίηση των κρίσιμων για την επιλογή των υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης στοιχείων και των Ειδικών Περιγραμμάτων Θέσης Ευθύνης, τη Βεβαίωση από πλευράς της οικείας μονάδας ανθρώπινου δυναμικού της ακρίβειας των στοιχείων των υπαλλήλων και τέλος την πρόσβαση στο ανωτέρω Σύστημα των Συμβουλίων Επιλογής Προϋσταμένων για λόγους επιτάχυνσης της διαδικασίας αλλά και διασφάλισης χρήσης επικαιροποιημένων και ελεγμένων ως προς την ακρίβειά τους στοιχείων. Οι ρυθμίσεις της Ενότητας Β΄ προβλέπουν την αξιοποίηση πληροφοριακών συστημάτων για την υποστήριξη βασικών λειτουργιών του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., όπως η διαχείριση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, η υποβολή αιτήσεων και η διαχείριση του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., η λειτουργία του Μητρώου Θεμάτων Εισαγωγικού Διαγωνισμού, η παρακολούθηση και αξιολόγηση της επιμορφωτικής δραστηριότητας, καθώς και η παροχή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Η χρήση πληροφοριακών συστημάτων συμβάλλει άμεσα στην αυτοματοποίηση και απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας (ιδίως στις διαδικασίες επιλογής και αξιολόγησης), καθώς και στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών.
	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	Η αξιοποίηση ψηφιακών εργαλείων υποστηρίζει έμμεσα τους στόχους των ρυθμίσεων τόσο της Ενότητας Α΄ όσο και της Ενότητας Β΄ μέσω της συλλογής και ανάλυσης δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, της παρακολούθησης δεικτών απόδοσης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, καθώς και της βελτίωσης του στρατηγικού σχεδιασμού της εκπαιδευτικής πολιτικής. Παράλληλα, διευκολύνεται η ανάπτυξη σύγχρονων μορφών μάθησης (όπως blended learning, εξ αποστάσεως εκπαίδευση), ενισχύοντας τη συμμετοχή

		των δημοσίων υπαλλήλων σε προγράμματα επιμόρφωσης ανεξαρτήτως γεωγραφικής θέσης.
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐	
	Εξηγήστε:	Η αξιοποίηση πληροφοριακών συστημάτων τόσο όσον αφορά στην Ενότητα Α' όσο και στην Ενότητα Β' ευθυγραμμίζεται με τις κατευθύνσεις της Βίβλου Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020–2025, ιδίως ως προς τον ψηφιακό μετασχηματισμό της δημόσιας διοίκησης, την ανάπτυξη ψηφιακών υπηρεσιών προς πολίτες και δημόσιους λειτουργούς, την ενίσχυση της διαλειτουργικότητας των δημόσιων πληροφοριακών συστημάτων και την αξιοποίηση σύγχρονων ψηφιακών τεχνολογιών για την παροχή εκπαιδευτικών υπηρεσιών και την ανάπτυξη δεξιοτήτων στο δημόσιο τομέα.
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ ☒ ΟΧΙ ☐	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	Κατά το μέρος που αφορά στην Ενότητα Α', προβλέπεται ότι το Μητρώο Υποψηφίων Προϊσταμένων, το οποίο τηρείται στο Α.Σ.Ε.Π. διαλειτουργεί με το Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού του Δημοσίου. Όσον αφορά στην Ενότητα Β' του σχεδίου νόμου, τα πληροφοριακά συστήματα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. προβλέπεται να διαλειτουργούν ή η δυνατότητα να διαλειτουργούν με υφιστάμενα πληροφοριακά συστήματα της δημόσιας διοίκησης, όπως ενδεικτικά: • το Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού του Δημοσίου, • τρίτα πληροφοριακά συστήματα φορέων μέσω του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, και σύμφωνα με το άρθρο 84 του ν. 4727/2020 (Α' 184).
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐	
	Εξηγήστε:	

	Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου
Άρθρο	Στόχος
1	Ορίζεται ο σκοπός της Ενότητας Α' του σχεδίου νόμου.
2	Ορίζεται το αντικείμενο της Ενότητας Α' του σχεδίου νόμου.
3	Ορίζεται το πεδίο εφαρμογής της Ενότητας Α' του σχεδίου νόμου. Πιο συγκεκριμένα, η βαθμολογική διάρθρωση θέσεων και το σύστημα βαθμολογικών προαγωγών του Κεφαλαίου Β', καθώς και το σύστημα επιλογής προϊσταμένων του Κεφαλαίου Γ' εφαρμόζονται στους μόνιμους πολιτικούς διοικητικούς υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) που ανήκουν οργανικά στα Υπουργεία, στις αυτοτελείς δημόσιες υπηρεσίες, στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού και στα Ν.Π.Δ.Δ. αυτών, στα ιδρύματα και συνδέσμους των Δήμων, καθώς και στις ανεξάρτητες αρχές.
4	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 80 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), περί βαθμολογικής διάρθρωσης θέσεων και αναδιατάσσεται η βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων των υπαλλήλων του Δημοσίου. Καθιερώνεται σύστημα επτά βαθμών (Ζ' έως Α'), που διατρέχει το σύνολο της υπαλληλικής σταδιοδρομίας, δηλαδή από την είσοδο στο δημόσιο (Βαθμός Ζ' – Νεοεισερχόμενος υπάλληλος) έως την επιλογή σε ανώτατες θέσεις ευθύνης (Βαθμός Α' – Ανώτατο στέλεχος). Συγκεκριμένα, στην παρ. 2 ορίζεται ότι οι θέσεις των κατηγοριών Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) κατατάσσονται πλέον σε επτά (7) συνολικά βαθμούς με κατώτερο τον Ζ' και ανώτερο τον Α', αντί σε πέντε (5) που κατατάσσονται σήμερα. Στην παρ. 3 περιγράφεται συνοπτικά το περιεχόμενο των νέων βαθμών, οι οποίοι αποτυπώνουν διαφορετικά επίπεδα επαγγελματικής εξέλιξης, συμπεριφορών και απαιτούμενων δεξιοτήτων. Δεν λειτουργούν μόνο ως χρονικά ορόσημα, αλλά ως διακριτά επίπεδα επαγγελματικής ωρίμανσης, τα οποία αντανakλούν τη σταδιακή ενίσχυση της αυτονομίας, της ικανότητας ανταπόκρισης στις απαιτήσεις σύνθετων καθηκόντων και της συμβολής του υπαλλήλου στο έργο της υπηρεσίας. Στις παρ. 4 και 5 της αξιολογούμενης ρύθμισης ορίζονται οι εισαγωγικοί και καταληκτικοί για κάθε κατηγορία θέσεων βαθμοί. Επισημαίνεται ότι στους ανώτερους στην κλίμακα βαθμούς Α' και Β' κατατάσσονται αποκλειστικά, και για όσο χρόνο ασκούν τα καθήκοντα αυτά, υπάλληλοι κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ που επιλέγονται σε θέσεις προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης (Α' Βαθμός Ανώτατο στέλεχος) και θέσεις προϊσταμένων Διεύθυνσης (Βαθμός Β' – Ανώτερο στέλεχος). Στον βαθμό Γ' (Εξειδικευμένο στέλεχος) κατατάσσονται οι υπάλληλοι κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ που επιλέγονται σε θέσεις προϊσταμένων Τμήματος. Επιπλέον, ο βαθμός Γ' είναι ο καταληκτικός για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, ενώ για την κατηγορία ΥΕ, καταληκτικός ορίζεται ο βαθμός Δ'. Στην ίδια παράγραφο ορίζεται η διαδικασία ανακατάταξης υπαλλήλων που δεν επανεπιλέγονται σε θέση ευθύνης. Στην

	περίπτωση αυτή ο υπάλληλος κατατάσσεται στη βαθμολογική κατάταξη που είχε πριν από την τοποθέτησή του στη θέση προϊσταμένου, συνυπολογίζεται δε ο χρόνος που διήνυσε σε θέση προϊσταμένου, προκειμένου να γίνει η οριστική κατάταξη στον βαθμό. Προς διευκόλυνση του έργου της διοίκησης κατά την ανακατάταξη, στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 5 υπολογίζεται ο χρόνος υπηρεσίας που απαιτείται για την κατάταξη στον βαθμό Γ' με την επιφύλαξη πάντως της προωθημένης βαθμολογικής κατάταξης της παρ. 6 του παρόντος και της μείωσης του ελάχιστου χρόνου υπηρεσίας που απαιτείται για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό της παρ. 5 του άρθρου 82. Στην παρ. 6 ορίζονται οι περιπτώσεις προωθημένης βαθμολογικής κατάταξης για υπαλλήλους αυξημένων εκπαιδευτικών προσόντων, υπό την προϋπόθεση όμως ότι αυτά έχουν κριθεί συναφή προς τα αντικείμενα στα οποία απασχολούνται ή είναι δυνατόν να απασχοληθούν, δεδομένου ότι εξαιτίας των προσόντων αυτών κρίνεται ότι μπορούν να αναπτύξουν τις απαιτούμενες για τον συγκεκριμένο βαθμό συμπεριφορές και δεξιότητες ταχύτερα και αποτελεσματικότερα. Για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) εισαγωγικός βαθμός είναι ο Ε', ο χρόνος φοίτησης στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α. υπολογίζεται ως πλεονάζων στον βαθμό Ε' ενώ για τους αριστούχους προσμετράται ένα (1) επιπλέον έτος στον ίδιο βαθμό. Στην παρ. 7 ορίζεται το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο ως αρμόδιο όργανο για την εξέταση της αίτησης αναγνώρισης της συνάφειας του σχετικού εκπαιδευτικού προσόντος το οποίο αποφαινεται με ειδική και εμπεριστατωμένη αιτιολογία για τη συνδρομή ή μη των προϋποθέσεων αναγνώρισης συνάφειας. Ειδικότερα, η συνάφεια διαπιστώνεται εφόσον κριθεί ότι το περιεχόμενο του διδακτορικού διπλώματος, του αυτοτελούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και του ενιαίου και αδιάσπαστου τίτλου μεταπτυχιακού επιπέδου (integrated master) είναι συναφές με τα αντικείμενα στα οποία απασχολείται ή είναι δυνατόν κατά τις οικείες οργανικές διατάξεις της υπηρεσίας να απασχοληθεί ο υπάλληλος, όπως προκύπτει από την προκήρυξη πλήρωσης της θέσης ή την περιγραφή της θέσης εργασίας στις ως άνω οργανικές διατάξεις.. Στην παρ. 8 ρυθμίζεται η περίπτωση απόρριψης του αιτήματος αναγνώρισης συνάφειας και ειδικότερα προβλέπεται η δυνατότητα υποβολής ένστασης ενώπιον ειδικής τριμελούς επιτροπής που αποτελείται από: α) δύο (2) μέλη του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού που προτείνονται από τον Πρόεδρό του και β) ως τρίτο μέλος: βα) τον οικείο Υπηρεσιακό Γραμματέα για υπαλλήλους Υπουργείων ή ββ) τον Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης για υπαλλήλους της Αποκεντρωμένης Διοίκησης ή βγ) το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης, και αν δεν υπάρχει, τον πρόεδρο του συλλογικού οργάνου διοίκησης, για υπαλλήλους νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Επιπλέον, Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται μέλος του Α.Σ.Ε.Π. και η θητεία του οργάνου είναι τριετής. Στην παρ. 9 ορίζεται ποιες από τις θέσεις των βαθμών ανά κατηγορία είναι οργανικά ενιαίες. Ειδικότερα, οι θέσεις των βαθμών Ζ', ΣΤ', Ε', Δ' και Γ' των κατηγοριών ΠΕ,
--	--

	ΤΕ και ΔΕ είναι σε κάθε κατηγορία οργανικά ενιαίες, ενώ για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΥΕ οι θέσεις όλων των βαθμών της κατηγορίας αυτής είναι οργανικά ενιαίες. Τέλος, στην παρ. 10 παρέχεται εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εσωτερικών έκδοσης απόφασης για τη συγκρότηση της επιτροπής της παρ. 8 και ρύθμισης κάθε θέματος σχετικού με τη λειτουργία της, ενώ στην παρ. 11 ορίζεται ότι με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του αρμόδιου κατά περίπτωση Υπουργού σε πολύ ειδικές περιπτώσεις μπορεί εξειδικεύεται το περιεχόμενο κάθε βαθμού για συγκεκριμένους κλάδους και ειδικότητες ιδίως ως προς τους τυπικούς και ουσιαστικούς ρόλους, τις απαιτούμενες δεξιότητες και τις δυνατότητες προωθημένης βαθμολογικής κατάταξης.
5	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 82 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), περί του χρόνου προαγωγής. Συγκεκριμένα, ορίζεται ο ελάχιστος χρόνος υπηρεσίας κατά βαθμό ανά κατηγορία θέσεων, που όμως η συμπλήρωσή του, όπως ρητά προβλέπεται στην παρ. 2 δεν συνεπάγεται την αυτοδίκαιη προαγωγή του υπαλλήλου σε επόμενο βαθμό. Περαιτέρω, προβλέπονται διαφοροποιημένα κίνητρα επιτάχυνσης της εξέλιξης για υπαλλήλους με υψηλά ακαδημαϊκά προσόντα τα οποία όμως είναι συναφή με την άσκηση καθηκόντων τους [όπως διδακτορικά και μεταπτυχιακά διπλώματα ή ενιαίοι και αδιάσπαστοι τίτλοι μεταπτυχιακού επιπέδου (integrated master) του άρθρου 46 του ν. 4485/2017 (Α' 114) και του άρθρου 78 του ν. 4957/2022 (Α' 141)] ή άλλες εκπαιδευτικές πιστοποιήσεις (όπως για τους υπαλλήλους ΔΕ κατηγορίας, η κατοχή διπλώματος Επαγγελματικής Ειδικότητας, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, επιπέδου 5 που χορηγείται στους αποφοίτους των Σ.Α.Ε.Κ./πρώην Ι.Ε.Κ.) ή για όσους έχουν αξιολογηθεί ως υπάλληλοι υψηλής απόδοσης και δυνατοτήτων για 3 συνεχή έτη με εγκεκριμένη έκθεση αξιολόγησης, που ενισχύουν περαιτέρω τη σύνδεση μεταξύ αριστείας, απόδοσης και υπηρεσιακής εξέλιξης.
6	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 83 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), περί του συστήματος προαγωγών - πινάκων προακτέων. Συγκεκριμένα, η βαθμολογική προαγωγή στον αμέσως επόμενο βαθμό, γίνεται από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο εφόσον ο υπάλληλος πληροί σωρευτικά τα εξής κριτήρια: α) έχει συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας στον βαθμό που κατέχει, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 82 και β) πληροί επαρκώς και τις εννέα (9) δεξιότητες του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων του ν. 4940/2022 (Α' 112) όπως προκύπτει από τις εκθέσεις αξιολόγησης των ετών αναφοράς στον κατεχόμενο βαθμό του. Η βαθμολογική δηλαδή προαγωγή δεν αποτελεί πλέον μόνο ένα χρονικό ορόσημο αλλά συνδέεται άμεσα με την αξιολόγηση της απόδοσης του υπαλλήλου στον κατεχόμενο βαθμό, την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του και την επαγγελματική του ωρίμανση. Στο ανωτέρω πλαίσιο, η αξιολόγηση εντάσσεται πλήρως στον πυρήνα της υπηρεσιακής εξέλιξης, αξιοποιώντας το Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων και τους δείκτες ανάπτυξης καριέρας του ν. 4940/2022, όπως συμπληρώνεται με το παρόν σχέδιο νόμου. Η έννοια της «επαγγελματικής επάρκειας» αποκτά επιχειρησιακό

	περιεχόμενο και μετρησιμότητα, στοιχεία που διασφαλίζουν ότι η βαθμολογική εξέλιξη αντανακλά την πραγματική ικανότητα και συμβολή κάθε υπαλλήλου στο έργο της υπηρεσίας.
7	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 84 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α'26) περί προϊσταμένων οργανικών μονάδων. Στην προτεινόμενη διάταξη προσδιορίζονται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που θα πρέπει να διαθέτει ο υπάλληλος και οι προϋποθέσεις που θα πρέπει να συντρέχουν για τη συμμετοχή του στη διαδικασία επιλογής προϊσταμένου. Σημειώνεται ότι για το σύνολο των υποψηφίων των παρ. 1, 2 και 3 απαιτείται, πλέον των λοιπών προϋποθέσεων, και η αξιολόγησή τους ως υψηλής απόδοσης ή να διαθέτουν Πιστοποίηση επιτυχούς παρακολούθησης του σχετικού προγράμματος πιστοποίησης ηγετικών, διοικητικών, ψηφιακών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων για στελέχη του Δημοσίου που διεξάγεται από την Ακαδημία Ηγεσίας του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) και να έχουν μία τουλάχιστον έκθεση αξιολόγησης των άρθρων 12 έως 15 του ν. 4940/2022, με δεδομένο ότι η πρόσβαση σε θέσεις ευθύνης απαιτείται να αποτελεί προϊόν δομημένης, αντικειμενικής και επαναλαμβανόμενης αξιολόγησης και πιστοποιημένης κατοχής δεξιοτήτων απαραίτητων για την άσκηση καθηκόντων σε θέση ευθύνης. Ιδιαίτερως για τους υποψηφίους της περ. α) της παρ. 1, της περ. α) της παρ. 2 και της περ. α) της παρ. 3, απαιτείται η εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων Προϊσταμένου οποιουδήποτε επιπέδου ευθύνης για μια (1) πλήρη θητεία σύμφωνα τα άρθρα 86Δ, 86Ε και 86 ΣΤ και η αξιολόγησή τους στη θέση ευθύνης με βαθμολογία ίση ή μεγαλύτερη του τέσσερα (4) σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 4940/2022 (Α' 112) στις τρεις (3) τουλάχιστον τελευταίες οριστικές αξιολογήσεις. Περαιτέρω, για τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής, απαραίτητη είναι για τους ΠΕ και ΤΕ η προηγούμενη ένταξη στο Μητρώο Υποψηφίων Προϊσταμένων. Ειδικά για τους ΔΕ, όπου από τις οικείες οργανικές διατάξεις αυτοί μπορούν να συμμετάσχουν στις διαδικασίες επιλογής και να καταλάβουν θέση προϊσταμένου Τμήματος, η ένταξη στο Μητρώο δεν απαιτείται. Στην παρ. 4 απαριθμούνται περιπτώσεις προσώπων που η θητεία τους σε συγκεκριμένες θέσεις εξομοιώνεται με άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης, ενώ στην παρ. 5 προσδιορίζεται η θέση ευθύνης που τα πρόσωπα αυτά μπορούν να διεκδικήσουν. Στην παρ. 7 δίδεται ο ορισμός των οργανικών μονάδων και των οριζόντιων θέσεων ευθύνης. Στις παρ. 8 έως 13 της αξιολογούμενης ρύθμισης θεσπίζονται κωλύματα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων συνδεδεμένα με την εύρυθμη, συνεχή και απρόσκοπτη λειτουργία της δημόσιας υπηρεσίας αλλά και την απαίτηση οι προϊστάμενοι να διαθέτουν αυξημένη επαγγελματική ωριμότητα, αίσθηση ευθύνης για την αποστολή τους και σοβαρή πρόθεση για να αναλάβουν θέση ευθύνης. Ειδικότερα, στην παρ. 8 θεσπίζεται περιορισμός στη συμμετοχή σε διαδικασίες επιλογής προϊσταμένων υπαλλήλων που συμπληρώνουν το εξηκοστό έβδομο (67ο)

	έτος της ηλικίας τους εντός τεσσάρων (4) ετών από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων, προκειμένου να διασφαλίζεται η ύπαρξη επαρκούς χρονικού ορίζοντα άσκησης καθηκόντων ευθύνης από τα επιλεγόμενα στελέχη. Η ειδική πρόβλεψη για τους ήδη υπηρετούντες προϊσταμένους που υποβάλλουν υποψηφιότητα για θέση ευθύνης του ίδιου ή κατώτερου επιπέδου δικαιολογείται από τη διαφορετική φύση της περίπτωσης αυτής, καθώς αφορά σε στελέχη που έχουν ήδη αξιολογηθεί και ασκούν καθήκοντα ευθύνης. Στην περίπτωση αυτή δεν πρόκειται για ανάληψη νέου ανώτερου επιπέδου διοικητικής ευθύνης, αλλά για δυνατότητα συνέχισης της αξιοποίησης της υφιστάμενης εμπειρίας και τεχνογνωσίας τους, με γνώμονα τη διασφάλιση της διοικητικής συνέχειας και της εύρυθμης λειτουργίας των υπηρεσιών. Με αυτή τη ρύθμιση εν ολίγοις επιδιώκεται να εξασφαλιστεί και διασφαλιστεί ότι ο επιλεγείς σε θέση προϊσταμένου θα έχει τη δυνατότητα να υπηρετήσει τουλάχιστον μια πλήρη θητεία πριν από τη συνταξιοδότησή του. Περαιτέρω, δεν επιτρέπεται η υποβολή αίτησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος από υπάλληλο πριν από την πάροδο τεσσάρων (4) ετών από την έκδοση της απόφασης απαλλαγής από τα καθήκοντά του σύμφωνα με το άρθρο 86Η. Τέλος, επαναλαμβάνεται και στην αξιολογούμενη ρύθμιση το προβλεπόμενο στην παρ. 14 του άρθρου 86 κώλυμα, όπου για λόγους δημοσίου συμφέροντος και ακώλυτης λειτουργίας της δημόσιας υπηρεσίας ο υπάλληλος που επιλέγεται και τοποθετείται προϊστάμενος, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, δεν έχει δικαίωμα υποβολής αίτησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και περαιτέρω συμμετοχής σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας επιλογής για άλλη προκηρυσσόμενη θέση ίδιου ή κατώτερου επιπέδου της ίδιας ή άλλης προκήρυξης, εφόσον από την τοποθέτησή του δεν έχει διανύσει τα τρία τέταρτα (3/4) της προβλεπόμενης θητείας του έως την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής της παραπάνω αίτησης. Υπάλληλος που υπέχει υποχρέωση δέσμευσης παραμονής για ορισμένο χρονικό διάστημα σε κλάδο ή θέση δύναται να μετέχει στη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων του παρόντος, εφόσον ο προβλεπόμενος χρόνος παραμονής συμπληρώνεται πριν από την τοποθέτηση στη θέση ευθύνης. Επιπλέον, υπάλληλος που δεν ανήκει στον φορέα του οποίου οι οριζόντιες θέσεις ευθύνης προκηρύσσονται δεν μετέχει στη διαδικασία επιλογής τους, εφόσον στον φορέα προέλευσής του εφαρμόζεται ειδικό σύστημα επιλογής προϊσταμένων. Τέλος στην παρ. 14 ορίζεται ο χρόνος κατά τον οποίο θα πρέπει να συντρέχουν οι προϋποθέσεις και να μην υφίστανται τα κωλύματα στο πρόσωπο του υπαλλήλου για τη συμμετοχή του στη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων.
8	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26) άρθρο 84Α περί σύστασης και τήρησης ηλεκτρονικά στο Α.Σ.Ε.Π. Μητρώου Υποψηφίων Προϊσταμένων. Συστήνεται Μητρώο Υποψηφίων Προϊσταμένων το οποίο τηρείται ηλεκτρονικά από το Α.Σ.Ε.Π. στο οποίο εντάσσονται, κατόπιν γραπτής εξέτασης υπάλληλοι κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ που κατά τον χρόνο δημοσίευσης της πρόσκλησης στην παραπάνω γραπτή εξέταση ανήκουν οργανικά στους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, έχουν τουλάχιστον βαθμό Ε' και τρία (3) και άνω έτη συνολικής

	πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας και επιθυμούν να καταλάβουν θέση ευθύνης για τα επίπεδα Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος. Με τον τρόπο αυτό για πρώτη φορά δημιουργείται, με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια και όχι απλά με γνώμονα την αρχαιότητα του υπαλλήλου μια «δεξαμενή» στελεχών συνδεδεμένη άμεσα με την διαδικασία επιλογής προϊσταμένων.
9	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26) άρθρο 84Β περί διαδικασίας ένταξης στο Μητρώο-Γραπτής Εξέτασης-Περιεχόμενο. Στο εν λόγω άρθρο προσδιορίζεται το όργανο που διεξάγει την εξέταση, η Κεντρική Επιτροπή Διαγωνισμού στο Α.Σ.Ε.Π. Επιπλέον ορίζεται ότι η γραπτή εξέταση διεξάγεται ενιαία για τα επίπεδα Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης και Τμήματος, για έναν ή περισσότερους φορείς μια τουλάχιστον φορά ανά τέσσερα (4) χρόνια. Κατ' εξαίρεση, υπάλληλος που επιλέγεται, τοποθετείται και ασκεί καθήκοντα προϊσταμένου σε Κύκλο Επιλογής που έπεται της γραπτής εξέτασης και ένταξης στο Μητρώο δύναται να συμμετάσχει στον αμέσως επόμενο Κύκλο Επιλογής χωρίς να απαιτείται η εκ νέου συμμετοχή του στη γραπτή εξέταση μόνο όμως στην περίπτωση που επιθυμεί να υποβάλει αίτηση συμμετοχής σε προκήρυξη θέσης ευθύνης του ίδιου ή κατώτερου επιπέδου από αυτήν που κατέχει. Εφόσον όμως επιθυμεί να υποβάλει αίτηση για θέση ευθύνης ανώτερου επιπέδου, οφείλει να συμμετάσχει στις γραπτές εξετάσεις, να επικαιροποιηθεί η διαπίστωση του επιπέδου των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της αποτελεσματικότητας που απαιτούνται για την άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης και να επανενταχθεί στο Μητρώο. Περαιτέρω, ρυθμίζονται η προθεσμία και ο τρόπος υποβολής αιτήσεων, το περιεχόμενο της γραπτής εξέτασης, η βαθμολόγησή της και ο τρόπος ενημέρωσης υποψηφίων και φορέων στους οποίους ανήκουν οι υπάλληλοι που εντάσσονται στο Μητρώο. Η παραπάνω διαδικασία, η οποία για λόγους θεσμικής θωράκισης, διαφάνειας και αντικειμενικότητας διενεργείται από το Α.Σ.Ε.Π. γίνεται αποκλειστικά με ηλεκτρονικό τρόπο.
10	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26) άρθρο 84Γ περί κωλυμάτων ένταξης υπαλλήλων στο Μητρώο και κατ' επέκταση αποκλεισμού τους από τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής τους σε θέση ευθύνης. Ιδιαίτερη έμφαση έχει δοθεί στην απαιτούμενη επαγγελματική ωριμότητα των υπαλλήλων, στην αξιολόγηση των δεξιοτήτων τους, αλλά και στην άμεμπτη υπηρεσιακή συμπεριφορά και εικόνα που οφείλουν να διαθέτουν οι υπάλληλοι του δημοσίου, ιδιαίτερα όσοι καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης. Η ειδική δε πρόβλεψη της περ. στ) εδράζεται στην άμεση λειτουργική σύνδεση της συγκεκριμένης συμπεριφοράς του υπαλλήλου με την αξιοπιστία και την ομαλή λειτουργία του συστήματος αξιολόγησης, το οποίο αποτελεί βασικό στοιχείο της διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων. Για τον λόγο αυτό, η ένταξη στο Μητρώο εν τοις πράγμασι «αναστέλλεται» έως την οριστική κρίση της πειθαρχικής διαδικασίας, χωρίς βεβαίως να προδικάζεται η έκβασή της.
11	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26)

	άρθρο 84Δ με το οποίο απαριθμούνται οι λόγοι διαγραφής υπαλλήλων από το Μητρώο.
12	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 85 του του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), περί των κριτηρίων επιλογής Προϊσταμένων. Ειδικότερα, στην παρ. 1 προσδιορίζεται ο αριθμός των μορίων που δύνανται να λάβουν οι υπάλληλοι για τα τυπικά-εκπαιδευτικά προσόντα, την εργασιακή εμπειρία, και τον χρόνο άσκησης καθηκόντων ευθύνης που διαθέτουν. Σημειωτέον ως προς τον Πίνακα Β' περί εργασιακής εμπειρίας, η κλιμακωτή μοριοδότηση της εργασιακής εμπειρίας αποσκοπεί στην αναγνώριση της αξίας της υπηρεσιακής διαδρομής των υποψηφίων, χωρίς η αρχαιότητα να αποκτά δυσανάλογη βαρύτητα έναντι των λοιπών κριτηρίων επιλογής. Για τον λόγο αυτό, η εμπειρία πέραν των 360 μηνών μοριοδοτείται με μειωμένο συντελεστή, καθώς μετά την παρέλευση ενός εκτεταμένου χρονικού διαστήματος η πρόσθετη διάρκεια υπηρεσίας δεν αντανακλά αναλογική αύξηση της συνάφειας και της χρησιμότητας της εμπειρίας για την άσκηση καθηκόντων ευθύνης. Η ρύθμιση διασφαλίζει την ισορροπία μεταξύ αναγνώρισης της πολυετούς εμπειρίας και της ανάγκης αξιολόγησης των υποψηφίων με βάση τη συνολική καταλληλότητά τους για την ανάληψη θέσεων ευθύνης. Στις παρ. 2 και 3 διευκρινίζεται ποια είναι τα προσόντα που μοριοδοτούνται, ο τρόπος που γίνεται η μοριοδότηση και το ανώτατο όριο μορίων που ο υπάλληλος μπορεί να λάβει για καθεμία από τις ανωτέρω κατηγορίες προσόντων. Στην παρ. 4 προσδιορίζονται αναλυτικά τα δυο στάδια, αρχικής και τελικής μοριοδότησης για την επιλογή Προϊσταμένων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και ορίζονται οι συντελεστές βαρύτητας βαθμολόγησης τόσο για τα προσόντα των προηγούμενων παραγράφων, όσο και για τη γραπτή εξέταση ένταξης στο Μητρώο αλλά και την ειδική δοκιμασία της παρ. 3 του άρθρου 86Δ. Στην παρ. 5 προσδιορίζεται ο τρόπος μοριοδότησης υποψηφίων για την επιλογή Προϊσταμένων επιπέδου Διεύθυνσης και στην παρ. 6 για την επιλογή Προϊσταμένων επιπέδου Τμήματος. Οι συντελεστές βαρύτητας για καθένα από τα προσόντα διαφέρουν ανά επίπεδο θέσης ευθύνης, προκειμένου η επιλογή προϊσταμένου να μη στηρίζεται στα τυπικά εκπαιδευτικά προσόντα ή στην αρχαιότητα του υπαλλήλου, αλλά ιδίως στην επικαιροποιημένη αποτύπωση των γνώσεων και δεξιοτήτων του μέσω της ένταξής του στο Μητρώο ή της ειδικής δοκιμασίας (στην περίπτωση των Γενικών Διευθυντών). Επίσης, ο συντελεστής βαρύτητας για τον χρόνο άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου διαφέρει ανά επίπεδο θέσης ευθύνης. Έτσι, μεγαλύτερη μοριοδότηση προβλέπεται για τη θέση του Γενικού Διευθυντή, αφού αποτελεί ανώτατο στέλεχος και είναι ιδιαιτέρως επιθυμητό για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων του να έχει εμπειρία στη διοίκηση, λίγο μικρότερη για Διευθυντή και ακόμα μικρότερη για Τμηματάρχη προκειμένου να δοθεί η ευκαιρία και σε νεότερους υπαλλήλους ή σε υπαλλήλους που λόγω συνθηκών δεν κατάφεραν να ασκήσουν καθόλου ή άσκησαν για ελάχιστο χρόνο καθήκοντα σε θέσεις ευθύνης να καταλάβουν τέτοια θέση, εφόσον η μοριοδότησή τους στα υπόλοιπα προσόντα είναι υψηλή.

13	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται το άρθρο 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), περί διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων. Με το άρθρο αυτό συστήνονται στο Α.Σ.Ε.Π. ένα ή περισσότερα Συμβούλια Προϊσταμένων τα οποία είναι αρμόδια α) για την προεπιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων των φορέων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος και β) για την επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων των οριζοντίων θέσεων του τρίτου εδαφίου της παρ. 7 του άρθρου 84. Τα παραπάνω Συμβούλια αποτελούνται από τρία (3) μέλη του Α.Σ.Ε.Π., εκ των οποίων το ένα (1) ορίζεται ως Πρόεδρος και η θητεία τους είναι τετραετής. Το νέο όργανο είναι ολιγομελές, λειτουργεί σε κεντρικό επίπεδο με όλα τα εχέγγυα αμεροληψίας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας αφού αφενός αποτελείται από μέλη συνταγματικά κατοχυρωμένης ανεξάρτητης αρχής, που εξειδικεύεται στα ζητήματα επιλογής ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα αφετέρου για την επιλογή προϊσταμένων χρησιμοποιούνται τυποποιημένες, πλήρως ψηφιοποιημένες διαδικασίες και σύγχρονα εργαλεία για τη διαπίστωση των γνώσεων και την αξιολόγηση των διοικητικών ικανοτήτων των υποψηφίων. Για την προεπιλογή προϊσταμένων επιπέδου Τμήματος αρμόδια παραμένουν τα υπηρεσιακά συμβούλια των οικείων φορέων.
14	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), άρθρο 86Α για τις προπαρασκευαστικές ενέργειες στη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων. Ειδικότερα, προκειμένου η Διοίκηση να προετοιμαστεί εγκαίρως για την επιλογή προϊσταμένων και να μην αναλωθεί πολύτιμος χρόνος μετά την προκήρυξη των θέσεων ευθύνης προβλέπεται ρητά ότι οι φορείς και οι οικείες μονάδες Διοικητικού/Προσωπικού, ικανό χρόνο πριν από την προκήρυξη των θέσεων ευθύνης, αφενός οφείλουν να έχουν οριστικοποιήσει τα Ειδικά Περιγράμματα Θέσεων Ευθύνης στο Σ.Δ.Α.Δ. και αφετέρου να έχουν επικαιροποιήσει, ελέγξει και συμπληρώσει στο Σ.Δ.Α.Δ. το σύνολο των στοιχείων των υπαλλήλων που απαιτούνται για την επιλογή προϊσταμένων. Μάλιστα, στο στάδιο αυτό προβλέπεται ενημέρωση των ενδιαφερομένων υπαλλήλων για την επικαιροποίηση των στοιχείων τους και υποβολή ένστασης σε περίπτωση διαφωνίας. Εφόσον η ένσταση γίνει δεκτή, διορθώνονται τα στοιχεία του υπαλλήλου, ενώ στην περίπτωση που δεν υποβληθεί ένσταση οριστικοποιείται η καταχώριση των στοιχείων αυτών. Την παραπάνω υποχρέωση για τον έλεγχο της ακρίβειας, τη διόρθωση και επικαιροποίηση στοιχείων υπέχουν οι αρμόδιες μονάδες Διοικητικού/Προσωπικού καθ' όλη τη διάρκεια του προπαρασκευαστικού αλλά και του κύριου σταδίου επιλογής προϊσταμένων. Υποβολή και εξέταση των ενστάσεων της παρούσας επιτρέπεται, σε κάθε περίπτωση, το αργότερο έξι (6) μήνες πριν από τη συμπλήρωση της θητείας των Προϊσταμένων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης. Με τον τρόπο αυτό οι αμφισβητήσεις σχετικά με την ακρίβεια και την ορθότητα των στοιχείων των υποψηφίων αίρονται ικανό χρόνο πριν από την εκκίνηση της διαδικασίας ενώπιον του Συμβουλίου, γεγονός που αναμένεται να μειώσει σημαντικά τον αριθμό των ενστάσεων ενώπιον του παραπάνω οργάνου, να επιταχύνει την ολοκλήρωση της επιλογής, και το κυριότερο, η επιλογή να στηρίζεται σε ορθά και επικαιροποιημένα στοιχεία.

	Στην παρ. 4 δίδεται ο ορισμός του Κύκλου Επιλογής ο οποίος προσδιορίζεται ως η χρονική περίοδος εντός της οποίας ολοκληρώνεται η προκήρυξη του συνόλου των θέσεων Προϊσταμένων όλων των επιπέδων ευθύνης και για το σύνολο των φορέων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος. Εκκινεί με τη δημοσίευση της πρώτης προκήρυξης επιλογής Προϊσταμένων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και ολοκληρώνεται με τη δημοσίευση της τελευταίας προκήρυξης επιλογής Προϊσταμένων επιπέδου Τμήματος. Για την έναρξη και την ολοκλήρωση του Κύκλου Επιλογής ο Υπουργός Εσωτερικών εκδίδει διαπιστωτικές πράξεις.
15	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), άρθρο 86B περί προκήρυξης πλήρωσης θέσεων προϊσταμένων. Καθιερώνεται η έκδοση προκηρύξεων, σε κεντρικό επίπεδο από τον Υπουργό Εσωτερικών, για την πλήρωση των θέσεων ευθύνης όλων των επιπέδων, είτε για το σύνολο είτε για ομάδα φορέων, είτε ανά φορέα και αφού έχει προηγουμένως ολοκληρωθεί η διαδικασία επιλογής των προϊσταμένων του αμέσως ανώτερου ιεραρχικού επιπέδου. Ειδικά για τις οριζόντιες θέσεις ευθύνης η προκήρυξη εκδίδεται ενιαία για το σύνολο αυτών και η διαδικασία πλήρωσής τους προηγείται χρονικά των υπολοίπων θέσεων του ίδιου επιπέδου ευθύνης. Στην παρ. 2 προβλέπεται ο τρόπος δημοσίευσης της προκήρυξης ενώ στην παρ. 3 καθορίζεται το περιεχόμενο αυτής και των Παραρτημάτων της. Οι προκηρύξεις διατυπώνονται με ενιαίο και ομοιόμορφο τρόπο, περιλαμβάνοντας όλα τα κατά νόμο απαραίτητα στοιχεία προκειμένου να προλαμβάνονται ασάφειες ή παραλείψεις που μπορούν να οδηγήσουν σε ακυρότητες ή να γεννήσουν δικαστικές διαφορές που θα καθυστερήσουν την επιλογή και τοποθέτηση προϊσταμένων. Στην παρ. 3 προβλέπεται ότι με την προκήρυξη καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου. Τα στοιχεία των προκηρυσσομένων θέσεων, τα οποία περιλαμβάνονται στα Ειδικά Περιγράμματα Θέσεων Ευθύνης που έχουν οριστικοποιηθεί κατά την παρ. 2 του άρθρου 86Α με ευθύνη του οικείου φορέα και βρίσκονται αναρτημένα στο Σ.Δ.Α.Δ. κατά την ημερομηνία έκδοσης της προκήρυξης, προσαρτώνται ως Παράρτημα στην προκήρυξη και αποτελούν αυτοδικαίως αναπόσπαστο μέρος αυτής. Ομοίως προσαρτώνται στην οικεία προκήρυξη ως Παραρτήματα και αναπόσπαστα μέρη αυτής, υποδείγματα: α) αίτησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος, β) επιστολής εκδήλωσης ενδιαφέροντος (motivation letter) και γ) για τις προκηρύξεις θέσεων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, αναλυτικού βιογραφικού σημειώματος. Ως επιστολή εκδήλωσης ενδιαφέροντος και τεκμηρίωσης κινήτρων (motivation letter), για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος, ορίζεται το κείμενο/ γραπτή επιστολή που συντάσσει ο υποψήφιος, διά του οποίου αποτυπώνονται τεκμηριωμένα τα υποκειμενικά του κίνητρα, η επαγγελματική του στοχοθεσία, καθώς και η λειτουργική εναρμόνιση των προσωπικών του δεξιοτήτων με τη στρατηγική αποστολή, τις επιχειρησιακές ανάγκες και τις ιδιαίτερες προκλήσεις της προκηρυσσόμενης οργανικής μονάδας. Η εν λόγω επιστολή συνιστά αυτοτελές στοιχείο αξιολόγησης της διοικητικής ετοιμότητας, της ηγετικής καταλληλότητας και του οράματος του υποψηφίου, περιλαμβάνοντας υποχρεωτικά συνοπτική αυτοαξιολόγηση της επαγγελματικής του διαδρομής σε συνάρτηση με τις απαιτήσεις

	της θέσης, καθώς και ρεαλιστικό σχέδιο δράσης για τη βελτίωση της επιχειρησιακής ικανότητας και τη βέλτιστη ανάπτυξη και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της μονάδας, υπό το πρίσμα των αρχών της χρηστής διοίκησης και της δημόσιας λογοδοσίας.
16	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26) άρθρο 86Γ περί αιτήσεων εκδήλωσης ενδιαφέροντος σε προκήρυξη πλήρωσης θέσεων προϊσταμένων. Στο άρθρο αυτό ορίζονται αναλυτικά η προθεσμία, οι προϋποθέσεις, τα συνοδά στοιχεία και ο τρόπος υποβολής της αίτησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος, ο οποίος γίνεται αποκλειστικά ηλεκτρονικά μέσω Σ.Δ.Α.Δ. Επίσης ορίζεται η προθεσμία που τάσσεται στην οικεία μονάδα διοικητικού/προσωπικού για τη βεβαίωση των προϋποθέσεων και των κριτηρίων των άρθρων 84, 84^Α έως 85 που είναι κρίσιμα για τη συμμετοχή του αιτούντος στη διαδικασία επιλογής προϊστάμενων και ο τρόπος υποβολής της. Σημαντική καινοτομία της αξιολογούμενης ρύθμισης αποτελεί το ότι το σύνολο των διαδικαστικών σταδίων γίνεται ηλεκτρονικά, μέσω του Σ.Δ.Α.Δ. γεγονός που συμβάλλει ουσιαστικά στη σύντμηση του απαιτούμενου χρόνου υποβολής αλλά και στη διευκόλυνση της πρόσβασης και επεξεργασίας των στοιχείων από την οικεία μονάδα Διοικητικού -Προσωπικού αλλά και το Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων του άρθρου 86 στο οποίο, με ρητή πρόβλεψη του νόμου χορηγείται πρόσβαση στις βεβαιώσεις επίσης μέσω του Σ.Δ.Α.Δ. Επιπλέον, στην παρ. 3 ορίζεται ότι η εκδήλωση ενδιαφέροντος του υποψηφίου για συγκεκριμένη θέση προϊσταμένου επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος, κατά περίπτωση συνεκτιμάται αλλά δεν δεσμεύει τον Υπουργό ή το ανώτατο όργανο διοίκησης του φορέα ή το Συμβούλιο ή τον Υπουργό Εσωτερικών κατά τη διαδικασία των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 86ΣΤ να επιλέξει και να τοποθετήσει το καταλληλότερο πρόσωπο στην κατάλληλη θέση, ίδιου επιπέδου ευθύνης, με πλήρη σεβασμό στα αποτελέσματα της επιλογής και των πινάκων κατάταξης, όπως στα δυο επόμενα άρθρα 86Δ και 86 Ε αναλυτικά προσδιορίζεται.
17	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), άρθρο 86Δ περί διαδικασίας επιλογής Προϊσταμένων επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης. Στην παρ. 1 περιγράφεται το πρώτο στάδιο της διαδικασίας ενώπιον του Συμβουλίου που ολοκληρώνεται με την ανάρτηση του πίνακα αποκλεισμένων και του πίνακα κατάταξης υποψηφίων κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας αρχικής μοριοδότησης. Ο δεύτερος αυτός πίνακας είναι ενιαίος για θέσεις ίδιου επιπέδου ευθύνης της ίδιας προκήρυξης. Στον πίνακα αναγράφεται υποχρεωτικά για κάθε υποψήφιο ποια ή ποιες από τις προκηρυχθείσες θέσεις δύναται να καταλάβει ανάλογα με τον κλάδο και την ειδικότητα που εκείνος ανήκει και που απαιτείται από τις οργανικές διατάξεις να κατέχει ο προϊστάμενος στη συγκεκριμένη θέση ευθύνης, επιπλέον, προς υποβοήθηση του οργάνου που θα τοποθετήσει εν τέλει τον επιτυχόντα υποψήφιο δύναται να αναγράφεται επίσης η τυχόν προτίμηση του τελευταίου για κάποια από τις προκηρυχθείσες θέσεις, χωρίς σε κάθε περίπτωση αυτό να αποτελεί δέσμευση για το όργανο που τοποθετεί.

	Κατά των παραπάνω πινάκων χωρεί ένσταση η οποία υποβάλλεται ηλεκτρονικά. Επισημαίνεται ότι δεν είναι δυνατή η υποβολή ένστασης αφενός κατά της βαθμολογίας στη γραπτή εξέταση του άρθρου 84B και αφετέρου κατά στοιχείων που περιελήφθησαν στη βεβαίωση της παρ. του άρθρου 86Γ και είχαν καταστεί οριστικά κατά την παρ. 3 του άρθρου 86 Α. Στη συνέχεια το Συμβούλιο του άρθρου 86 καλεί με κάθε πρόσφορο μέσο, κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, αριθμό υποψηφίων, εφόσον υπάρχει, τριπλάσιο του αριθμού των προκηρυσσομένων θέσεων ανά φορέα στην ειδική δοκιμασία της παρ. 3. Για υποψηφίους που σύμφωνα με τον πίνακα κατάταξης είναι επιλέξιμοι για παραπάνω από μια από τις προκηρυσσόμενες θέσεις, συμμετέχουν στην ειδική δοκιμασία της παρ. 3 άπαξ. Οι υποψήφιοι που περιλαμβάνονται και σε πίνακα κατάταξης οριζόντιων θέσεων, καλούνται κατά χρονική προτεραιότητα σε διακριτή ειδική δοκιμασία της παρ. 3. Στην παρ. 3 γίνεται ανάλυση του τρόπου διεξαγωγής της ειδικής δοκιμασίας. Η ειδική δοκιμασία αποτελεί ένα νέο εργαλείο που χρησιμοποιείται από το Συμβούλιο του άρθρου 86 για την επιλογή προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης. Αποτελείται από γραπτό και προφορικό σκέλος. Το προφορικό σκέλος της ειδικής δοκιμασίας μαγνητοφωνείται και το απομαγνητοφωνημένο κείμενο επισυνάπτεται στο οικείο πρακτικό, η δε μοριοδότηση του υποψηφίου για το σκέλος αυτό αιτιολογείται συνοπτικά. Η δοκιμασία είναι σχεδιασμένη προκειμένου να διαγνωστεί, κατόπιν αξιολόγησης της εργασιακής συμπεριφοράς ή και της προσωπικότητας του υποψηφίου, εάν ο υποψήφιος διαθέτει την εμπειρία, τις δεξιότητες, την επαγγελματική ωριμότητα για να καταλάβει μια νευραλγική για τη διοίκηση θέση ευθύνης όπως αυτή του Γενικού Διευθυντή. Οι εξειδικευμένοι επαγγελματίες στη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων και επαγγελματίες ψυχικής υγείας, οι οποίοι συνεργάζονται και επικουρούν το Συμβούλιο, δεν έχουν δικαίωμα βαθμολόγησης. Μετά την ολοκλήρωση και της τελικής βαθμολόγησης καταρτίζεται ο πίνακας κατάταξης και αναρτάται στην ιστοσελίδα του Α.Σ.Ε.Π. Ο Υπουργός Εσωτερικών ενημερώνεται άμεσα για την ανάρτηση των πινάκων οριζοντίων θέσεων ευθύνης του τρίτου εδαφίου της παρ. 7 του άρθρου 84. Ο πίνακας κατάταξης για τις λοιπές θέσεις ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης διαβιβάζεται αμελλητί από το Συμβούλιο στον Υπουργό ή στο ανώτατο κατά περίπτωση όργανο διοίκησης του φορέα, με ταυτόχρονη κοινοποίηση της διαβίβασης στον Υπουργό Εσωτερικών, προκειμένου να επιλέξει με απόφασή του μεταξύ των υποψηφίων με τις σε αριθμό ίσο με τον συνολικό αριθμό των προκηρυσσομένων θέσεων υψηλότερες βαθμολογίες, λαμβάνοντας υπόψη τις οργανικές διατάξεις. Η παραπάνω ρύθμιση δίνει τη δυνατότητα στα παραπάνω όργανα να επιλέξουν τα καταλληλότερα πρόσωπα για καθεμία από τις προκηρυχθείσες θέσεις ίδιου επιπέδου, πλην όμως η δυνατότητα αυτή δεν είναι αυθαίρετη ούτε θίγει τα συμφέροντα των υποψηφίων αφού τα όργανα δεσμεύονται να επιλέξουν τους υποψηφίους με τις υψηλότερες βαθμολογίες σε ίσο αριθμό με αυτόν των προκηρυχθεισών θέσεων. Για τις οριζόντιες θέσεις ευθύνης του τρίτου εδαφίου της παρ. 7 του άρθρου 84 το αρμόδιο Συμβούλιο επιλέγει βάσει του πίνακα κατάταξης τον υποψήφιο με την υψηλότερη βαθμολογία ανά προκηρυχθείσα θέση. Σε περίπτωση ισοβαθμισμένων,
--	---

	ο Υπουργός ή το ανώτατο όργανο διοίκησης ή το Συμβούλιο αντίστοιχα, επιλέγει, μεταξύ αυτών, τον καταλληλότερο για την πλήρωση της θέσης ευθύνης με αιτιολογημένη απόφασή του. Ασφαλές κριτήριο αιτιολόγησης της επιλογής μεταξύ ισοψηφισάντων, το οποίο συνάδει και με το πνεύμα του νόμου όπου δίδεται μεγαλύτερη βαρύτητα στη γραπτή και στην ειδική δοκιμασία έναντι των τυπικών - εκπαιδευτικών προσόντων και της εμπειρίας, θα αποτελούσε η επιλογή του υποψηφίου που συγκεντρώνει τα περισσότερα μόρια από τη γραπτή εξέταση του άρθρου 84B και αν αυτά συμπίπτουν, από τα μόρια που συγκεντρώνει από την ειδική δοκιμασία της παρ. 3 του άρθρου 86Δ. Αν τα μόρια συμπίπτουν και πάλι, επιλογή του υποψηφίου που συγκεντρώνει τα περισσότερα μόρια από την άσκηση καθηκόντων ευθύνης και σε περίπτωση νέας ισοβαθμίας, αυτού που συγκεντρώνει τα περισσότερα μόρια από την εργασιακή εμπειρία.
18	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26), άρθρο 86Ε περί διαδικασίας επιλογής Προϊσταμένων επιπέδου Διεύθυνσης και Τμήματος. Στην παρ. 1 περιγράφεται η διαδικασία ενώπιον του Συμβουλίου του άρθρου 86 που ολοκληρώνεται με την ανάρτηση του πίνακα αποκλεισμένων και του πίνακα κατάταξης υποψηφίων κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας. Ο δεύτερος αυτός πίνακας είναι ενιαίος για θέσεις ίδιου επιπέδου ευθύνης της ίδιας προκήρυξης. Στον πίνακα αναγράφεται υποχρεωτικά για κάθε υποψήφιο ποια ή ποιες από τις προκηρυχθείσες θέσεις δύναται να καταλάβει ανάλογα με τον κλάδο και την ειδικότητα που εκείνος ανήκει και την ειδικότητα που απαιτείται από τις οργανικές διατάξεις να κατέχει ο προϊστάμενος στη συγκεκριμένη θέση ευθύνης ενώ, προς υποβοήθηση του οργάνου που θα τοποθετήσει εν τέλει τον επιτυχόντα υποψήφιο δύναται να αναγράφεται επίσης η τυχόν προτίμηση του τελευταίου για κάποια από τις προκηρυχθείσες θέσεις, χωρίς σε κάθε περίπτωση αυτό να αποτελεί δέσμευση για το όργανο που τοποθετεί. Κατά των παραπάνω πινάκων χωρεί ένσταση η οποία υποβάλλεται ηλεκτρονικά. Επισημαίνεται ότι δεν είναι δυνατή η υποβολή ένστασης αφενός κατά της βαθμολογίας στη γραπτή εξέταση του άρθρου 84B αφετέρου κατά στοιχείων που περιελήφθησαν στη βεβαίωση της παρ. του άρθρου 86Γ και είχαν καταστεί οριστικά κατά την παρ. 3 του άρθρου 86 Α. Αφού καταρτιστεί και αναρτηθεί προσηκόντως ο πίνακας κατάταξης, ακολουθεί η περαιτέρω διαδικασία επιλογής, όπως αυτή περιγράφεται στις παρ. 2 και 3. Ειδικότερα, ο πίνακας διαβιβάζεται αμελλητί από το Συμβούλιο στον Υπουργό ή στο ανώτατο κατά περίπτωση όργανο διοίκησης του φορέα, με ταυτόχρονη κοινοποίηση της διαβίβασης στον Υπουργό Εσωτερικών, προκειμένου να επιλέξει με απόφασή του μεταξύ των υποψηφίων με τις σε αριθμό ίσο με τον συνολικό αριθμό των προκηρυσσομένων θέσεων υψηλότερες βαθμολογίες, λαμβάνοντας υπόψη τις οργανικές διατάξεις, όπως συμβαίνει και με τις επιλογές του άρθρου 86Δ. Σε περίπτωση ισοβαθμισάντων, ο Υπουργός ή το ανώτατο όργανο διοίκησης επιλέγει, μεταξύ αυτών, τον καταλληλότερο για την πλήρωση της θέσης ευθύνης με αιτιολογημένη απόφασή του. Ασφαλές κριτήριο για την επιλογή μεταξύ ισοψηφισάντων, το οποίο συνάδει και με το πνεύμα του νόμου όπου δίδεται μεγαλύτερο βάρος στη γραπτή εξέταση έναντι

	των λοιπών προσόντων θα αποτελούσε για τη μεν θέση ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης η επιλογή του υποψηφίου που συγκεντρώνει τα περισσότερα μόρια από τη γραπτή εξέταση του άρθρου 84B και αν αυτά συμπίπτουν, αυτού που συγκεντρώνει τα περισσότερα μόρια από την εργασιακή εμπειρία και σε περίπτωση νέας ισοβαθμίας, όποιου συγκεντρώνει τα περισσότερα μόρια από την άσκηση καθηκόντων ευθύνης ενώ για τη θέση ευθύνης επιπέδου αυτού που συγκεντρώνει τα περισσότερα μόρια από τη γραπτή εξέταση του άρθρου 84B και αν αυτά συμπίπτουν, αυτού που συγκεντρώνει τα περισσότερα μόρια από την εργασιακή εμπειρία και σε περίπτωση νέας ισοβαθμίας, όποιου συγκεντρώνει τα περισσότερα μόρια από την άσκηση καθηκόντων ευθύνης. Στις παρ. 4 και 5 ορίζεται ειδικός τρόπος μοριοδότησης σε περιπτώσεις που για την θέση Προϊσταμένου επιπέδου Τμήματος δύναται να επιλεγούν υπάλληλοι κατηγορίας ΔΕ, δεδομένου ότι για τους τελευταίους δεν προβλέπεται ένταξη στο Μητρώο και κατά συνέπεια δεν είναι δυνατή η μοριοδότηση της βαθμολογίας στη γραπτή εξέταση του άρθρου 84B. Στην παρ. 6 προβλέπεται ότι με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών που εκδίδεται κατόπιν αιτιολογημένης πρότασης του ανώτατου κατά περίπτωση οργάνου διοίκησης του φορέα που υποβάλλεται τουλάχιστον δεκαπέντε (15) εργάσιμες ημέρες πριν την έκδοση της προκήρυξης του άρθρου 86B δύναται οι παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 86Δ να εφαρμόζονται σε όλως ειδικές περιπτώσεις και στη διαδικασία επιλογής Προϊσταμένων επιπέδου Διεύθυνσης. Η παραπάνω ρύθμιση εισάγεται για θέσεις επιπέδου Διεύθυνσης, που είτε είναι νευραλγικής σημασίας είτε έχουν πολύ ειδικά χαρακτηριστικά και από τον φορέα αιτιολογείται ότι για λόγους δημοσίου συμφέροντος υφίσταται ανάγκη στελέχωσης των θέσεων αυτών ευθύνης με υπαλλήλους που επελέγησαν με ιδιαίτερως αυστηρά κριτήρια επιλογής και επιπλέον δοκιμασίες (γραπτές και προφορικές), όπως η ειδική δοκιμασία της παρ. 3 του άρθρου 86Δ.
19	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26) άρθρο 86ΣΤ περί τοποθέτησης και θητείας προϊσταμένου οργανικής μονάδας. Στις παρ. 1 και 2 προσδιορίζεται ένα αυστηρό χρονοδιάγραμμα εντός του οποίου οφείλει το αρμόδιο κατά περίπτωση όργανο να ολοκληρώσει τη διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης εκάστου προϊσταμένου, ενώ σε περίπτωση που αποτύχει να ενεργήσει εντός των ταχθισών από τον νόμο προθεσμιών, και προκειμένου να μην υπάρξουν περαιτέρω καθυστερήσεις στην ανάληψη των καθηκόντων των νέων προϊσταμένων, η επιλογή ή/και τοποθέτηση γίνεται από τον υπουργό Εσωτερικών. Στην παρ. 3 ορίζεται ο χρόνος που νοείται ως πλήρης θητεία για τους προϊσταμένους κάθε επιπέδου και εκκινεί από την ημερομηνία έκδοσης απόφασης τοποθέτησης και λήγει αυτοδικαίως: α) την 31^η Μαΐου του τετάρτου έτους από το έτος έκδοσης της προκήρυξης για τους προϊσταμένους επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, β) την 30^η Σεπτεμβρίου του τετάρτου έτους από το έτος έκδοσης της προκήρυξης για τους προϊσταμένους επιπέδου Διεύθυνσης και γ) την 1η Μαρτίου του τετάρτου έτους από το έτος έκδοσης της προκήρυξης για τους προϊσταμένους επιπέδου Τμήματος. Στην παρ. 5 ρυθμίζονται οι περιπτώσεις πλήρωσης θέσης προϊσταμένου που κενώθηκε και αφετέρου σύστασης νέας οργανικής θέσης σε χρόνο που έχουν ήδη

	προκηρυχθεί οι υφιστάμενες θέσεις και έχουν επιλεγεί και τοποθετηθεί προϊστάμενοι. Στην πρώτη περίπτωση επιλέγεται ο επόμενος στον πίνακα κατάταξης που είχε καταρτιστεί κατά την αμέσως προηγούμενη διαδικασία επιλογής προϊσταμένου για την κενωθείσα θέση, ενώ στην δεύτερη περίπτωση, η νέα θέση ευθύνης προκηρύσσεται εκτάκτως. Στην παρ. 6 προβλέπεται η διαδικασία αναπλήρωσης στην περίπτωση που είτε δεν υποβληθούν αιτήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος, είτε αποβεί άγονη η διαδικασία της επιλογής προϊσταμένων, είτε δεν υπάρχει επόμενος υποψήφιος στο πρώτο εδάφιο της παρ. 5. Ο Υπουργός ή το κατά περίπτωση ανώτατο όργανο διοίκησης προκειμένου να μην υπάρχει δυσλειτουργία στην υπηρεσία, τοποθετεί στη θέση ευθύνης υπάλληλο που ανήκει οργανικά στον οικείο φορέα, εφόσον όμως στο πρόσωπό του πληρούνται οι τυπικές προϋποθέσεις του άρθρου 84 για την επιλογή στη συγκεκριμένη θέση ευθύνης και δεν συντρέχουν απαριθμούμενες στα άρθρα 86Ζ και 86Η περιστάσεις. Ρητά ορίζεται στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 6 ότι σε όλες τις περιπτώσεις τοποθέτησης προϊσταμένου που αναφέρονται στις παρ. 5 και 6, η θητεία είναι ίσου χρόνου με αυτόν που υπολείπεται έως την αυτοδίκαιη λήξη της θητείας σε θέση ευθύνης αντίστοιχου επιπέδου σύμφωνα με την παρ. 3 και τούτο διότι η οριζόντια λήξη των θητειών είναι κρίσιμη για την ταυτόχρονη εκκίνηση των Κύκλων Επιλογής με την έκδοση των σχετικών προκηρύξεων και περαιτέρω την εύτακτη έναρξη και ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων που πλέον γίνεται σε κεντρικό επίπεδο. Στην παρ. 7 επαναλαμβάνεται υφιστάμενη ρύθμιση, αναγκαία για την εξασφάλιση της συνεχούς και αδιάλειπτης λειτουργίας της Υπηρεσίας με βάση την οποία προϊστάμενοι των οποίων η θητεία έχει λήξει εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους έως την τοποθέτηση του νέου επιλεγέντος προϊσταμένου. Τέλος, στην παρ. 8 προβλέπεται ότι επιλεγέντες προϊστάμενοι Τμήματος ή Διεύθυνσης που δεν έχουν ασκήσει κατά το παρελθόν καθήκοντα προϊσταμένου στο αυτό επίπεδο θέσης ευθύνης, μετά την τοποθέτησή τους, παρακολουθούν σχετικό πρόγραμμα επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Κ.Δ.Α.).
20	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α` 26) άρθρο 86Ζ περί παύσης προϊσταμένου οργανικής μονάδας όπου παρατίθενται οι λόγοι που, με απόφαση του Υπουργού ή του ανώτατου κατά περίπτωση οργάνου διοίκησης του οικείου φορέα ο προϊστάμενος οργανικής μονάδας παύεται υποχρεωτικά πριν από τη λήξη της θητείας του για λόγους κυρίως που συνδέονται με πειθαρχικής ή ποινικής φύσης ζητήματα.
21	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α` 26) άρθρο 86Η περί απαλλαγής προϊσταμένου οργανικής μονάδας από τα καθήκοντά του πριν από τη λήξη της θητείας του. Ειδικότερα: α) Με απόφαση του ανώτατου κατά περίπτωση οργάνου διοίκησης του οικείου φορέα, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του κατά περίπτωση αρμοδίου για την επιλογή του Συμβουλίου, ο προϊστάμενος οργανικής μονάδας απαλλάσσεται από τα

	καθήκοντά του πριν από τη λήξη της θητείας του για σοβαρό υπηρεσιακό λόγο που αφορά σε πλημμελή άσκηση των καθηκόντων του, σύμφωνα με την περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 10 του ν. 4940/2022 (Α' 112), β)ο προϊστάμενος απαλλάσσεται με αίτησή του, ύστερα από απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, το οποίο συνεκτιμά τις υπηρεσιακές ανάγκες και αποφασίζει εντός ενός (1) μήνα από την υποβολή της. Η διοικητική διαδικασία της παραπάνω περ. β) ακολουθείται και στην περίπτωση που παρά την έκδοση της απόφασης τοποθέτησης του άρθρου 86ΣΤ ο επιλεγείς προϊστάμενος δεν αναλαμβάνει καθήκοντα. Σε όλες τις περιπτώσεις απαλλαγής κατά το άρθρο 86 Η, οι υπάλληλοι διαγράφονται από τους πίνακες των άρθρων 86Δ και 86 Ε.
22	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, στο άρθρο 6 του ν. 4940/2022 (Α' 112), περί ορισμών, προστίθεται νέος ορισμός ως περ. 12 που αφορά στους «Δείκτες Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας (CDIs)» οι οποίοι αποτελούν τα μετρήσιμα κριτήρια που αποτυπώνουν το απαιτούμενο επίπεδο δεξιοτήτων, συμπεριφορών και επαγγελματικής επάρκειας κατά βαθμό υπαλλήλου.
23	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, στο άρθρο 11 του ν. 4940/2022 (Α' 112), περί βαθμολογίας αξιολογούμενων προϊσταμένων, προστίθεται παρ. 3Α, με την οποία προβλέπεται ότι η βαθμολόγηση των δεξιοτήτων διενεργείται με τη χρήση δεικτών ανάπτυξης σταδιοδρομίας (CDIs), οι οποίοι διαφοροποιούνται κατά βαθμό υπαλλήλου και δεξιότητα, σύμφωνα με οδηγό αξιολόγησης που εκπονεί για τον σκοπό αυτόν το Υπουργείο Εσωτερικών.
24	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αντικαθίσταται η παρ. 3 του άρθρου 12 του ν. 4940/2022 (Α' 112), περί της διαδικασίας αξιολόγησης υπαλλήλων και προβλέπεται ότι η έκθεση αξιολόγησης υπαλλήλου περιλαμβάνει: α) την υποχρεωτική επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων προς ανάπτυξη και μίας (1) έως τριών (3) αναπτυγμένων δεξιοτήτων, β) την ειδική αιτιολογία, όπου απαιτείται και γ) την κατοχή ή μη επαρκών στοιχείων κάθε μίας από τις εννέα (9) δεξιότητες βάσει των δεικτών ανάπτυξης σταδιοδρομίας (CDIs), οι οποίοι διαφοροποιούνται κατά βαθμό υπαλλήλου και δεξιότητα, σύμφωνα με οδηγό αξιολόγησης που εκπονεί για τον σκοπό αυτόν το Υπουργείο Εσωτερικών.».
25	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, στο άρθρο 62 του ν. 4940/2022 (Α' 112), περί εξουσιοδοτικών διατάξεων, προστίθεται παρ. 3Β όπου προβλέπεται η έκδοση απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών για την κατάρτιση οδηγού αξιολόγησης δεξιοτήτων, συμπεριφορών και επαγγελματικής επάρκειας κατά βαθμό της περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 83 του ν. 3528/2007 υπαλλήλου και ρυθμίζονται οι λεπτομέρειες για την εφαρμογή του.
26	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθεται εξουσιοδοτική διάταξη δυνάμει της οποίας, κατόπιν ειδικά αιτιολογημένης πρότασης του αρμόδιου υπουργού ή του επικεφαλής της ανεξάρτητης αρχής δύνανται να διατηρούνται σε ισχύ ειδικά συστήματα επιλογής προϊσταμένων για τους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού ή του επικεφαλής της ανεξάρτητης αρχής, η οποία εκδίδεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος.
27	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται οι τελικές διατάξεις της Ενότητας Α'

28	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τίθενται οι μεταβατικές διατάξεις των Κεφαλαίων Β' και Γ' της Ενότητας Α'. Ειδικότερα ορίζεται ότι η πρώτη εφαρμογή του Κεφαλαίου Β' του παρόντος σχεδίου νόμου περί βαθμολογικής διάρθρωσης θέσεων και βαθμολογικής προαγωγής υπαλλήλων εκκινεί μετά την οριστικοποίηση των πρώτων εκθέσεων αξιολόγησης που διενεργούνται με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Δ'. Περαιτέρω, στις παρ. 2-4 ρυθμίζεται ο τρόπος και οι προϋποθέσεις βαθμολογικής κατάταξης των υπαλλήλων, ενώ στην παρ. 5 προσδιορίζεται ο μηχανισμός και οι προϋποθέσεις βαθμολογικής προαγωγής κατά την πρώτη εφαρμογή του Κεφαλαίου Β'. Περαιτέρω, ως προς το Κεφάλαιο Γ' της Ενότητας Α' και ειδικότερα: στην παρ. 7 ορίζεται ποιες περιπτώσεις επιλογής προϊσταμένων δεν καταλαμβάνονται από τις διατάξεις του σχεδίου νόμου. Όσες θέσεις προϊσταμένων πλην όσων έχουν ολοκληρωθεί εντός του 2026 προκηρυχθούν μέχρι τη δημοσίευση του νόμου δεν θίγονται από τις νέες διατάξεις υπό την προϋπόθεση ότι η επιλογή και τοποθέτηση θα έχει ολοκληρωθεί εντός εξαμήνου από τη δημοσίευση του νόμου. Στην παρ. 8 ορίζεται ότι θέσεις προϊσταμένων όλων των επιπέδων των οποίων η θητεία είτε έχει ολοκληρωθεί είτε ολοκληρώνεται εντός του 2026, προκηρύσσονται και οι διαδικασίες επιλογής διενεργούνται σύμφωνα με τον παρόντα νόμο. Στην παρ. 9 προβλέπεται ότι για την πρώτη εφαρμογή του συστήματος επιλογής προϊσταμένων του παρόντος, η θητεία των προϊσταμένων που επελέγησαν σύμφωνα με το προϋφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, λήγει, με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών. Η εν λόγω εξουσιοδοτική διάταξη, η οποία έχει μεταβατικό και όχι πάγιο χαρακτήρα κρίνεται αναγκαία προκειμένου να καταστεί εφικτή η ενιαία και συγχρονισμένη έναρξη της διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων. Επισημαίνεται ότι για πρώτη φορά προβλέπεται η, σε κεντρικό επίπεδο προκήρυξη των θέσεων ευθύνης από τον Υπουργό Εσωτερικών (βλ. άρθρο 86B). Επιπλέον προβλέπεται (βλ. άρθρο 86ΣΤ παρ. 3) συγκεκριμένος χρόνος έναρξης και λήξης της θητείας στις θέσεις ευθύνης, προκειμένου να μην υπάρχουν οι υστερήσεις και οι ασυνέχειες του παρελθόντος. Είναι συνεπώς αναγκαία η χρονικά εναρμονισμένη «επανεκκίνηση» του συστήματος, κατά τρόπο γενικό και οριζόντιο για όλους τους φορείς του Δημοσίου που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των αξιολογούμενων ρυθμίσεων. Σε κάθε περίπτωση, με την υπουργική απόφαση δεν τίθεται σε κίνδυνο ούτε η συνεχής λειτουργία της υπηρεσίας, αλλά ούτε και τα συμφέροντα των ήδη υπηρετούντων προϊσταμένων αφού με ρητή (και πάγια ρύθμιση) προβλέπεται ότι προϊστάμενοι των οποίων η θητεία έχει λήξει εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους έως την τοποθέτηση του νέου επιλεγέντος προϊσταμένου. Στην παρ.4 ορίζονται τα προσόντα που θα πρέπει να διαθέτουν οι υπάλληλοι κατά την πρώτη εφαρμογή του νέου συστήματος επιλογής προϊσταμένων προκειμένου να υποβάλουν αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την επιλογή σε θέση ευθύνης. Στις παρ. 10 και 11 ορίζονται διαδικαστικά ζητήματα και προϋποθέσεις συμμετοχής κατά την πρώτη εφαρμογή του Κεφαλαίου Γ' του σχεδίου νόμου για την επιλογή προϊσταμένων, και τη συμμετοχή στη γραπτή εξέταση του άρθρου 84Α για την ένταξη στο Μητρώο. Περαιτέρω, παρατίθεται ο τρόπος μοριοδότησης και ορίζονται οι συντελεστές βαρύτητας στη βαθμολόγηση κατά την πρώτη εφαρμογή, προκειμένου να υπάρξει μια ομαλή μετάβαση στο νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων.
----	--

29	Στο άρθρο 29 τίθενται οι καταργούμενες διατάξεις
30	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, ορίζεται ο σκοπός της Ενότητας Β' του σχεδίου νόμου.
31	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, ορίζεται το αντικείμενο της Ενότητας Β' του σχεδίου νόμου.
32	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, παρατίθενται οι ορισμοί βασικών εννοιών της Ενότητας Β' του σχεδίου νόμου, ώστε να διασφαλίζεται η ενιαία κατανόηση και εφαρμογή τους στο πλαίσιο των προτεινόμενων ρυθμίσεων, προς ενίσχυση της σαφήνειας, της ασφάλειας δικαίου και της ομοιόμορφης εφαρμογής των διατάξεων.
33	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, ορίζεται το θεσμικό, νομικό και διοικητικό καθεστώς του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και αποσαφηνίζεται το πλαίσιο εποπτείας του, χάριν της οργανωτικής σαφήνειας και της εύρυθμης λειτουργίας του.
34	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, επανακαθορίζεται και διευρύνεται, σε σχέση με το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο, η αποστολή του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., ώστε να λειτουργεί ως κεντρικός φορέας εκπαίδευσης, δια βίου μάθησης, έρευνας και καινοτομίας για τη δημόσια διοίκηση και τα στελέχη της, μέσω των αρμόδιων μονάδων. Παράλληλα, ενισχύεται ο ρόλος του στους τομείς της αξιολόγησης πολιτικών, της ανάπτυξης ψηφιακών δεξιοτήτων και της διεθνούς συνεργασίας.
35	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται το πλαίσιο οικονομικής διαχείρισης και χρηματοδότησης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., με στόχο την διασφάλιση των αναγκαίων πόρων για την κάλυψη των λειτουργικών του αναγκών και την αποτελεσματική εκπλήρωση της αποστολής του.
36	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προσδιορίζονται ονομαστικά τα όργανα διοίκησης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. (Διοικητικό Συμβούλιο, Πρόεδρος και Αντιπρόεδρος), μεταξύ των οποίων, με τις προτεινόμενες στην Ενότητα Β' ρυθμίσεις, κατανέμονται σαφείς αρμοδιότητες και ρόλοι, χάριν της εύρυθμης λειτουργίας των διοικητικών οργάνων του και, κατ' επέκταση, της αποτελεσματικής εκπλήρωσης της αποστολής του νομικού προσώπου.
37	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, τίθενται κανόνες προκειμένου να διασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία και η αποτελεσματική άσκηση των αρμοδιοτήτων του Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Πιο συγκεκριμένα, ορίζεται η σύνθεση του οργάνου διοίκησης, του οποίου ενισχύεται ο τεχνοκρατικός και επιστημονικός χαρακτήρας με την προσθήκη εκπροσώπου από το Επιστημονικό και Εκπαιδευτικό Συμβούλιο και το Α.Σ.Ε.Π. Ακόμα, καθορίζεται η θητεία του, στα τέσσερα (4) έτη και ο τρόπος πλήρωσης τυχόν κενούμενων, για οποιονδήποτε λόγο, θέσεων. Τέλος, προβλέπεται παράταση της θητείας του Δ.Σ. μέχρι να οριστούν τα νέα μέλη του, όχι όμως για διάστημα μεγαλύτερο από τρεις (3) μήνες από τη λήξη της, προκειμένου να διασφαλίζεται νόμιμα η επιχειρησιακή συνέχεια του κομβικού για τη λειτουργία του νομικού προσώπου συλλογικού οργάνου διοίκησης κατά το μεταβατικό διάστημα.
38	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, παρατίθενται, ενδεικτικά, κύριες αρμοδιότητες του Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., το οποίο διαθέτει το τεκμήριο αρμοδιότητας για τη λήψη αποφάσεων επί όλων των θεμάτων, εφόσον δεν ανατίθενται ρητά σε άλλο όργανο, καθώς επίσης τίθενται ορισμένοι βασικοί κανόνες λειτουργίας του συλλογικού οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου, ώστε να ενισχύεται η

	αποτελεσματικότητα της διοίκησης και η έγκαιρη λήψη αποφάσεων για την επίτευξη των σκοπών του Ε.Κ.Δ.Δ.Α..
39	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται το πλαίσιο επιλογής του Προέδρου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και αποτυπώνεται ρητά ότι τηρείται το ενιαίο σύστημα επιλογής διοικήσεων του δημόσιου τομέα (ν. 5062/2023, Α' 183), ενώ, παράλληλα, προσδιορίζονται με σαφήνεια οι αρμοδιότητές του και ρυθμίζονται ζητήματα μεταβίβασης δικαιώματος υπογραφής ή και αρμοδιοτήτων, προς διασφάλιση της εύρυθμης διοίκησης του νομικού προσώπου. Σημειώνεται ότι ο Πρόεδρος του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. υποχρεούται, με πράξη του, να καθορίσει τουλάχιστον μια από τις εκπαιδευτικές και την ερευνητική μονάδα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., στην οποία προΐσταται ο Αντιπρόεδρος. Ακόμα, παρέχεται στον Πρόεδρο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. η δυνατότητα να συγκροτεί ομάδες μελέτης, στις οποίες μπορεί να ανατίθεται η ανίχνευση αναγκών, η μελέτη, συλλογή και επεξεργασία στοιχείων, ιδίως για την υποστήριξη εκπαιδευτικού, επιμορφωτικού, ερευνητικού, μελετητικού έργου ή δράσεων του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., καθώς και η αξιολόγηση και αποτίμηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων και των δράσεων των εκπαιδευτικών μονάδων και της ερευνητικής μονάδας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., για τη συνεχή βελτίωση του έργου τους. Τέλος, για λόγους που ανάγονται στη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας του νομικού προσώπου, λαμβάνεται μέριμνα για τις περιπτώσεις έκλειψης ή για οποιονδήποτε λόγο αποχώρησης του Προέδρου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. μεσούσης της θητείας του, εφαρμοζόμενων των ρυθμίσεων της παρ. 2 του άρθρου 10 του ν. 5062/2023.
40	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται το πλαίσιο επιλογής του Αντιπροέδρου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και αποτυπώνεται ρητά ότι τηρείται το ενιαίο σύστημα επιλογής διοικήσεων του δημόσιου τομέα (ν. 5062/2023, Α' 183), με την πρόβλεψη ότι πρέπει να είναι μόνιμος πολιτικός διοικητικός υπάλληλος ή υπάλληλος με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) που ανήκει οργανικά στο δημόσιο τομέα. Παράλληλα, αναβαθμίζεται ο ρόλος του, ο οποίος δεν περιορίζεται στην αναπλήρωση του Προέδρου, σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματός του, αλλά του ανατίθεται υποχρεωτικά, με πράξη του Προέδρου, η ευθύνη του να προΐσταται σε μία από τις εκπαιδευτικές ή την ερευνητική μονάδα του, ως κύρια αρμοδιότητά του. Τέλος, προκειμένου να διασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. στις περιπτώσεις έκλειψης ή για οποιονδήποτε λόγο αποχώρησης του Αντιπροέδρου κατά τη διάρκεια της θητείας του, προβλέπεται ρητά ότι εφαρμόζονται οι προβλέψεις της παρ. 2 του άρθρου 10 του ν. 5062/2023.
41	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζονται η διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης, τα ελάχιστα προσόντα, η θητεία και το υπηρεσιακό καθεστώς του Επικεφαλής της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ο οποίος ασκεί τη διοίκησή της και είναι αρμόδιος για τον συντονισμό και την εύρυθμη λειτουργία της. Σημειώνεται ότι ο Επικεφαλής της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. προβλέπεται να είναι απόφοιτος της εν λόγω εκπαιδευτικής μονάδας, προκειμένου να έχει ο ίδιος άμεση γνώση της εκπαιδευτικής αποστολής, της φυσιολογίας και των χαρακτηριστικών λειτουργίας της Ε.Σ.Δ.Δ.Α.. Ειδικότερα ως προς τη διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης, προβλέπεται για πρώτη φορά δημόσια πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, προκειμένου να εξερευνηθούν και να προσελκυστούν άτομα ικανά να αναλάβουν το έργο της διοίκησης της Ε.Σ.Δ.Δ.Α.. Η αξιολόγηση των υποψηφιοτήτων, βάσει αφενός των ελάχιστων προβλεπόμενων στο

	παρόν για λόγους διαφάνειας προσόντων και αφετέρου του βιογραφικού σημειώματος, γίνεται από το Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., το οποίο καταρτίζει κατάλογο των τριών (3) επικρατέστερων υποψηφίων, τους οποίους δύναται να καλεί και σε συνέντευξη και, στη συνέχεια, υποβάλλει αιτιολογημένη εισήγηση προς τον Υπουργό Εσωτερικών, ο οποίος επιλέγει και τοποθετεί τον Επικεφαλής με θητεία τεσσάρων (4) ετών. Μάλιστα, προκειμένου να διασφαλίζεται η ομαλή λειτουργία της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. στις περιπτώσεις έκλειψης ή για οποιονδήποτε λόγο αποχώρησης του Επικεφαλής της μεσούσης της θητείας του, προβλέπεται ο τρόπος αντικατάστασής του για το υπόλοιπο της θητείας, με επιλογή από τον Υπουργό Εσωτερικών ενός (1) από τους εναπομείναντες υποψηφίους που περιλαμβάνονται στον κατάλογο επικρατέστερων υποψηφίων που έχει καταρτίσει το Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Τέλος, παρέχεται δυνατότητα στον Επικεφαλής να μεταβιβάζει αρμοδιότητές του ή το δικαίωμα υπογραφής σε προσωπικό που υπηρετεί στην Εκπαιδευτική Μονάδα, προκειμένου να ασκούνται με ταχύτητα και αποτελεσματικότητα τα καθήκοντά του, ενώ προβλέπεται και η υποστήριξη του έργου του από τους Υπευθύνους Σπουδών και Έρευνας.
42	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζονται, με αναλογική εφαρμογή των ρυθμίσεων που ισχύουν για τον Επικεφαλής της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., η διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης, τα ελάχιστα προσόντα, η θητεία και το υπηρεσιακό καθεστώς του Επικεφαλής της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ., ο οποίος ασκεί τη διοίκηση και είναι αρμόδιος για τον συντονισμό και την εύρυθμη λειτουργία της εν λόγω εκπαιδευτικής μονάδας, καθώς και ο τρόπος αντικατάστασής του στις περιπτώσεις έκλειψης ή για οποιονδήποτε λόγο αποχώρησής του κατά τη διάρκεια της θητείας του. Ακόμα, προβλέπεται η υποστήριξη του έργου του Επικεφαλής της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ. από τους Υπευθύνους Σπουδών και Έρευνας.
43	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζονται, με αναλογική εφαρμογή των ρυθμίσεων που ισχύουν για τον Επικεφαλής της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., η διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης, τα ελάχιστα προσόντα, η θητεία και το υπηρεσιακό καθεστώς του Επικεφαλής του Εργαστηρίου Καινοτομίας Δημόσιων Πολιτικών, ο οποίος ασκεί τη διοίκηση και είναι αρμόδιος για τον συντονισμό και την εύρυθμη λειτουργία της εν λόγω ερευνητικής μονάδας, καθώς και ο τρόπος αντικατάστασής του στις περιπτώσεις έκλειψης ή για οποιονδήποτε λόγο αποχώρησής του κατά τη διάρκεια της θητείας του.
44	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζονται, με αναλογική εφαρμογή των ρυθμίσεων που ισχύουν για τον Επικεφαλής της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., η διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης και τα ελάχιστα προσόντα του Επικεφαλής της Ακαδημίας Ηγεσίας, ο οποίος ασκεί τη διοίκηση και είναι αρμόδιος για τον συντονισμό και την εύρυθμη λειτουργία της εν λόγω εκπαιδευτικής μονάδας. Ακόμα, ρυθμίζεται η θητεία και το υπηρεσιακό του καθεστώς, καθώς και ο τρόπος αντικατάστασής του στις περιπτώσεις έκλειψης ή για οποιονδήποτε λόγο αποχώρησής του κατά τη διάρκεια της θητείας του. Τέλος, προβλέπεται η επιστημονική υποστήριξη του έργου του από τους Υπευθύνους Σπουδών και Έρευνας.
45	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προσδιορίζεται η αποστολή, η σύνθεση -μικρότερη για λόγους ευελιξίας σε σχέση με την υφιστάμενη-, η θητεία και ο τρόπος λειτουργίας και συνεδριάσεων του Επιστημονικού και Εκπαιδευτικού Συμβουλίου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Συγκεκριμένα, πρόκειται για γνωμοδοτικό συλλογικό όργανο υποστήριξης του

	Ε.Κ.Δ.Δ.Α., σε μια σειρά αναφερόμενων θεμάτων, το οποίο συμβάλλει στον σχεδιασμό, στην αξιολόγηση και στην συνεχή αναβάθμιση των εκπαιδευτικών, επιμορφωτικών και ερευνητικών του δραστηριοτήτων. Η συγκρότησή του μέλη από μέλη Δ.Ε.Π. και εμπειρογνώμονες γίνεται κατόπιν προσκλήσεων εκδήλωσης ενδιαφέροντος.
46	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προσδιορίζεται η αποστολή, η σύνθεση, το έργο και ο τρόπος λειτουργίας της Κεντρικής Επιτροπής Διαγωνισμού, ενός προσωρινού οργάνου που συγκροτείται ειδικά για κάθε νέο εισαγωγικό διαγωνισμό. Συγκεκριμένα, πρόκειται για συλλογικό όργανο αρμόδιο για την οργάνωση, εποπτεία και διενέργεια όλων των σταδίων του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α.. Στη σύνθεσή του, η οποία καθίσταται μικρότερη για λειτουργικούς λόγους σε σχέση με την υφιστάμενη, προβλέπεται πλέον αυξημένη συμμετοχή του Α.Σ.Ε.Π.. Η επιλογή αυτή εδράζεται αφενός στο αυξημένο κύρος και στα εχέγγυα που περιβάλλουν τη λειτουργία του, αφετέρου στο γεγονός ότι η επιτυχία στον εισαγωγικό διαγωνισμό της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. και η εν συνεχεία επιτυχής ολοκλήρωση της εκπαίδευσης αποτελεί θεσμική πύλη εισόδου στη δημόσια διοίκηση, αφού οδηγεί στην τοποθέτηση των αποφοίτων στο Δημόσιο, ως προς την οποία αναφέρεται η συνταγματική επιταγή σύμφωνα με την οποία «η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής» (άρθρο 103 παρ. 7 Συντ.). Ακόμα, για τις ανάγκες διεξαγωγής του εισαγωγικού διαγωνισμού προβλέπεται η δυνατότητα της Κ.Ε.Δ. να αξιοποιεί Μητρώα. Συγκεκριμένα, για το πρώτο στάδιο του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., η Κ.Ε.Δ. συνεργάζεται με το Α.Σ.Ε.Π. το οποίο τηρεί μητρώο θεμάτων, θεματοδοτών, κριτών, βαθμολογητών και αναβαθμολογητών, ενώ για το δεύτερο στάδιο προβλέπεται το «Μητρώο Θεμάτων Εισαγωγικού Διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α.», το οποίο θα δημιουργηθεί και θα τηρείται στο Α.Σ.Ε.Π., χωρίς να είναι δημόσια προσβάσιμο. Συγκεκριμένα, το Μητρώο μπορεί να αξιοποιηθεί από την Κ.Ε.Δ. προκειμένου να επιλέξει θέματα εξετάσεων του δεύτερου σταδίου του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., σε περίπτωση που δεν καταρτίσει νέα. Η χρήση του είναι σε κάθε περίπτωση υποχρεωτική σε περίπτωση που οι υποψήφιοι εξετάζονται σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα.
47	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, θεσπίζεται Επιτροπή Ενστάσεων, καθοριζομένης της σύνθεσής της, για την εξέταση των ενστάσεων στο πλαίσιο του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ενισχύοντας την διαφάνεια και τις διαδικαστικές εγγυήσεις προστασίας των υποψηφίων. Συγκεκριμένα, πρόκειται για συλλογικό προσωρινό όργανο, που συγκροτείται ειδικά για κάθε νέο εισαγωγικό διαγωνισμό, αρμόδιο να αποφαινεται μόνο για θέματα νομιμότητας, ήτοι, ως προς τη διαδικασία και την εφαρμογή των όρων της προκήρυξης του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., και όχι επί της βαθμολογίας των υποψηφίων.
48	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προβλέπεται η Κεντρική Επιτροπή Πιστοποίησης (Κ.Ε.ΠΙ.), ως αρμόδιο συλλογικό όργανο για την πιστοποίηση εκπαιδευτικών δομών, εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων και γνώσεων και δεξιοτήτων εκπαιδευομένων εντός και εκτός Ε.Κ.Δ.Δ.Α., μέσω ολοκληρωμένου Συστήματος Πιστοποίησης Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης, Συγκεκριμένα, καθορίζεται η σύνθεση της Κ.Ε.ΠΙ., τίθενται οι κανόνες λειτουργίας και συνεδριάσεών της, ενώ ρητά σημειώνεται ως εχέγγυο για την εκπλήρωση της σημαντικής αποστολής της ότι η

	Κ.Ε.ΠΙ., δηλαδή, τα μέλη της, κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, δεν υπόκεινται σε υποδείξεις, έλεγχο ή εποπτεία από τον Υπουργό Εσωτερικών ή από τα όργανα διοίκησης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α..
49	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται η βασική οργανωτική αρχιτεκτονική του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., δηλαδή, η διάρθρωση του σε κατηγορίες οργανικών μονάδων (εκπαιδευτικές, ερευνητική, υποστηρικτικές, αυτοτελείς και περιφερειακές), ενώ το αναλυτικό οργανόγραμμα προβλέπεται να καθοριστεί με προεδρικό διάταγμα για το οποίο παρέχεται σχετική εξουσιοδότηση.
50	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζονται οι τρόποι στελέχωσης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., ήτοι, με διορισμούς ή προσλήψεις, σύμφωνα με τον ν. 4765/2021 (Α' 6), καθώς και με μετατάξεις ή αποσπάσεις προσωπικού με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) που υπηρετεί στους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης, όπως αυτή ορίζεται στην περ. β) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4440/2016 (Α' 224). Ειδικότερα, προβλέπεται και πλήρωση των θέσεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού επί θητεία τριών (3) ετών, ανανεώσιμη, σύμφωνα με τα άρθρα 31 έως 35 του ν. 4765/2021. Ακόμα, προβλέπονται κατά παρέκκλιση ρυθμίσεις για τη διενέργεια αποσπάσεων προσώπων προς ανάθεση σε αυτά καθηκόντων Υπεύθυνου Σπουδών και Έρευνας, ενόψει της ανάγκης κάλυψης των αναγκών του νομικού προσώπου με προσωπικό κατάλληλης εξειδίκευσης και εμπειρίας. Μάλιστα, για όλο το αποσπασμένο προσωπικό προβλέπεται η δυνατότητα, εξήντα (60) ημέρες πριν από τη λήξη της διάρκειας της απόσπασης ή και της τυχόν παράταξής της, να υποβάλει αίτηση μετάταξης προκειμένου να ενταχθεί μόνιμα οργανικά στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Τέλος, προβλέπεται η πρόσληψη νομικού συμβούλου και δικηγόρου.
51	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προβλέπεται ρητά ότι το πλαίσιο επιλογής των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. είναι σύμφωνο με τις διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α' 26).
52	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καλύπτεται ένα κρίσιμο λειτουργικό κενό του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., θεσμοθετώντας είκοσι (20) θέσεις Μόνιμου Διδακτικού Προσωπικού, με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ., για τη διδασκαλία των μαθημάτων θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης. Η ρύθμιση εξασφαλίζει εκπαιδευτική συνέχεια, σταθερότητα και ομοιομορφία, αποτρέποντας τις συνεχείς εναλλαγές διδασκόντων. Το νέο αυτό προσωπικό αποτελεί το σταθερό εκπαιδευτικό δυναμικό της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. και διαφοροποιείται από τη λογική του μέχρι σήμερα λειτουργούντος Μητρώου Κύριου Διδακτικού Προσωπικού (και του διαδόχου θεσμοθετούμενου με το άρθρο 53 Μητρώου Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού), το οποίο βεβαίως παραμένει το εργαλείο για την άντληση εξειδικευμένων επαγγελματιών διδασκαλίας και έρευνας στο πλαίσιο της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., συμπληρωματικά προς το Μόνιμο Διδακτικό Προσωπικό. Η πρόσληψη διενεργείται μέσω Α.Σ.Ε.Π. (ν. 4765/2021). Ως πρόσθετο προσόν ορίζεται η πιστοποίηση εκπαιδευτικής επάρκειας εκπαιδευτή ενηλίκων - χορηγούμενη από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.)-, καθώς το αντικείμενο αφορά αποκλειστικά στην κατάρτιση ενηλίκων στελεχών. Τέλος, εισάγεται διαρκής

	ποιοτικός έλεγχος μέσω υποχρεωτικής περιοδικής αξιολόγησης του εκπαιδευτικού τους έργου.
53	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, θεσπίζεται ενιαίο ψηφιακό Μητρώο Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (Μ.Δ.Ε.Π.) του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., εκσυγχρονίζοντας το υφιστάμενο πλαίσιο καταγραφής και διαχείρισης του διδακτικού δυναμικού του φορέα και αντικαθιστώντας το υφιστάμενο Μητρώο Κύριου Διδακτικού προσωπικού (Μ.Κ.Δ.Π.), με στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας και την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των εγγεγραμμένων στις επιμέρους εκπαιδευτικές μονάδες του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., καθώς και στην υποστήριξη των ερευνητικών δράσεων του Εργαστηρίου Καινοτομίας Δημόσιων Πολιτικών. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ποιοι και με ποιες προϋποθέσεις μπορεί να ενταχθούν στο Μ.Δ.Ε.Π., ο τρόπος υποβολής αίτησης ένταξης, η διαδικασία ελέγχου τους από τριμελείς επιτροπές αξιολόγησης και έγκρισής τους από το Δ.Σ.. Οι δικαιούμενοι να ενταχθούν καλύπτουν ένα ευρύτατο φάσμα προσώπων, προκειμένου ανάλογα με την περίπτωση, να μπορούν να εξυπηρετηθούν οι ανάγκες του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., των σπουδαστών και των επιμορφούμενων στο πλαίσιο των δράσεών του. Συγκεκριμένα, δύνανται να εντάσσονται υπάλληλοι που υπηρετούν στον δημόσιο τομέα (συμπεριλαμβανομένου του νοσηλευτικού προσωπικού), στρατιωτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων, ένστολο προσωπικό σωμάτων ασφαλείας, δημόσιοι λειτουργοί (συμπεριλαμβανομένων ιατρών και οδοντιάτρων), διδακτικό, επιστημονικό ή ερευνητικό προσωπικό Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.) της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, καθηγητές ξένων γλωσσών, καθώς και ιδιώτες με εξειδικευμένη επιστημονική, τεχνική ή άλλη ειδική κατάρτιση και εμπειρία συναφή προς τα εκπαιδευτικά και επιμορφωτικά προγράμματα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α, είτε είναι ημεδαποί είτε αλλοδαποί. Διευκρινίζεται ότι η ένταξη στο Μ.Δ.Ε.Π. είναι αναγκαία αλλά όχι επαρκής προϋπόθεση για την ανάθεση διδακτικού ή άλλου έργου. Προκειμένου να εκδηλώσουν ενδιαφέρον για την ανάληψη διδακτικού έργου, οι εγγεγραμμένοι, πρέπει, κατ' αρχήν, να έχουν αποκτήσει πιστοποιημένη εκπαιδευτική επάρκεια με την ολοκλήρωση ειδικού προγράμματος αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτών ενηλίκων. Μάλιστα, οφείλουν ανά έτος να παρακολουθήσουν επιμόρφωση, προκειμένου να είναι επιλέξιμοι για την ανάθεση διδακτικού έργου. Στην περίπτωση που πληρούν τις προϋποθέσεις αυτές, οι ενδιαφερόμενοι κατατάσσονται μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (Ο.Π.Σ.) του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., βάσει συστήματος πολλαπλών ρητά αναφερόμενων κριτηρίων. Τέλος, περιγράφεται και η διαδικασία επιλογής τους από τα πρόσωπα στα οποία έχουν ανατεθεί καθήκοντα Υπεύθυνων Σπουδών και Έρευνας προκειμένου να υλοποιήσουν συγκεκριμένο πρόγραμμα ή μάθημα, ενώ προβλέπεται και η δυνατότητα θέσης τους σε καθεστώς προσωρινής αναστολής ή απένταξης από το Μ.Δ.Ε.Π., ιδίως σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις υποχρεώσεις τους ή διαπιστωμένης συστηματικά χαμηλής διδακτικής επίδοσης, στο πλαίσιο της διασφάλισης της ποιότητας του παρεχόμενου από αυτούς έργου.
54	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, ορίζεται ότι η ανάθεση διδακτικού έργου γίνεται σε πρόσωπα ενταγμένα στο Μ.Δ.Ε.Π. (Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) και προβλέπονται πρόσθετες δυνατότητες αξιοποίησής τους, πέραν της παροχής διδακτικού έργου. Ειδικά ως προς το Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό

	του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. που έχει την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και υπηρετεί στο δημόσιο τομέα, ρυθμίζονται υπηρεσιακά ζητήματα, καθώς και ζητήματα σχετικά με την αμοιβή του και τη φορολογία της, την ασφαλιστική του κάλυψη και τα έξοδα μετακίνησης και την αποζημίωση για εκτός έδρας απασχόληση.
55	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, θεσμοθετείται ο θεσμός των Υπευθύνων Σπουδών και Έρευνας (Υ.Σ.Ε.) (αντί των υφιστάμενων διακριτών υπεύθυνων σπουδών και έρευνας και υπευθύνων προγραμμάτων) στις εκπαιδευτικές μονάδες του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., με σκοπό την ενίσχυση του επιστημονικού συντονισμού, της ποιοτικής εποπτείας και της σύνδεσης του εκπαιδευτικού και επιμορφωτικού έργου με την έρευνα, την τεκμηρίωση και τις ανάγκες της δημόσιας διοίκησης. Παράλληλα, καθορίζονται σε ποια πρόσωπα και υπό ποιες προϋποθέσεις μπορεί να ανατεθούν καθήκοντα Υ.Σ.Ε. (μεταξύ των οποίων εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ειδικής αγωγής), η διαδικασία επιλογής τους, ποια είναι τα κύρια και τα πρόσθετα καθήκοντά τους ως προς τον σχεδιασμό, την υλοποίηση, την αναθεώρηση, τον έλεγχο και την αξιολόγηση των προγραμμάτων, των μαθημάτων και του εκπαιδευτικού και επιμορφωτικού υλικού, τον συντονισμό των ερευνητικών δραστηριοτήτων των εκπαιδευτικών μονάδων του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., καθώς και την υποστήριξη του έργου του Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού και την καθοδήγηση των σπουδαστών.
56	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, θεσπίζεται ολοκληρωμένο πλαίσιο διαχείρισης ποιότητας και πιστοποίησης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., με σκοπό τη συστηματική παρακολούθηση, αξιολόγηση και συνεχή βελτίωση του εκπαιδευτικού, επιμορφωτικού και ερευνητικού του έργου. Συγκεκριμένα, το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. υποχρεούται να αναπτύσσει, να εφαρμόζει και να διατηρεί σε ισχύ Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας (Σ.Δ.Π.) για το σύνολο των οργανικών του μονάδων, το οποίο έχει πιστοποιηθεί από ανεξάρτητους, διαπιστευμένους και αναγνωρισμένους, φορείς ακολουθώντας διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα επί ενός ευρέος φάσματος θεμάτων. Παράλληλα, μέσω του Σ.Δ.Π. εξασφαλίζεται από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. ότι το Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό διαθέτει την απαιτούμενη επιστημονική επάρκεια προκειμένου να του ανατίθεται το πρώτον η παροχή διδακτικού έργου.
57	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, θεσμοθετείται ετήσια έκθεση πεπραγμένων και αποτελεσμάτων του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., η οποία δημοσιοποιείται και λειτουργεί ως εργαλείο παρακολούθησης, αξιολόγησης και λογοδοσίας αναφορικά με την επίτευξη των σκοπών και την αποτελεσματικότητα των δράσεων του νομικού προσώπου.
58	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, συστήνεται η Μονάδα Διεθνών Δραστηριοτήτων και Εξωστρέφειας (Μ.Δ.Δ.Ε.) ως αυτοτελής οργανική μονάδα του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., σε επίπεδο Τμήματος, υπαγόμενη στον Πρόεδρο, με αποστολή την ανάπτυξη της διεθνούς παρουσίας και των συνεργασιών του νομικού προσώπου και την αξιοποίηση ευρωπαϊκών και διεθνών ευκαιριών προς υποστήριξη της αποστολής του. Στο πλαίσιο αυτό, επιτυγχάνεται προώθηση της τεχνογνωσίας και της διεθνούς εικόνας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και δίνεται έμφαση στην εξωστρέφεια και στην προβολή του εκπαιδευτικού και επιμορφωτικού του έργου στην αλλοδαπή, ενδεικτικά, μέσω της συμμετοχής του σε συνέδρια και fora διαλόγου. Από τις δράσεις αυτές, καθίσταται δυνατή η ανταλλαγή τεχνογνωσίας και βέλτιστων πρακτικών, γεγονός το οποίο μπορεί να οδηγήσει στην περαιτέρω ενίσχυση του ρόλου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. ως φορέα

	εκπαίδευσης και επιμόρφωσης της δημόσιας διοίκησης.
59	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προβλέπεται η παροχή υπηρεσιών προς τρίτους έναντι αμοιβής, με σκοπό την αξιοποίηση της συσσωρευμένης τεχνογνωσίας, της επιστημονικής εξειδίκευσης και της εκπαιδευτικής εμπειρίας που διαθέτει το Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Ενδεικτικά, μπορεί να παρέχει εκπαιδευτικές και επιμορφωτικές υπηρεσίες και σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα εκτός του δημόσιου τομέα, να συμβάλει στην οργάνωση Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών της Ελλάδας ή του εξωτερικού, να παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικού χαρακτήρα ή τεχνικής βοήθειας και να αναλαμβάνει την εκτέλεση προγραμμάτων και συνεδρίων σε τομείς συναφείς με το αντικείμενό του. Παράλληλα, η αμοιβή για τις παρεχόμενες υπηρεσίες αποτελεί έναν πρόσθετο πόρο για το Ε.Κ.Δ.Δ.Α., που αξιοποιείται για την υποστήριξη της αποστολής του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και την περαιτέρω αναβάθμιση των εκπαιδευτικών, επιμορφωτικών, ερευνητικών και λοιπών δράσεών του, ενισχύοντας τη βιωσιμότητα και την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του.
60	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται η αποστολή της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. ως εκπαιδευτικής μονάδας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., η οποία λειτουργεί σε επίπεδο Διεύθυνσης. Συγκεκριμένα, η αποστολή της συνίσταται στην προετοιμασία, μέσω της παροχής σύγχρονης εκπαίδευσης, στελεχών ταχείας εξέλιξης της δημόσιας διοίκησης με υψηλή κατάρτιση και επαγγελματική επάρκεια, που διαθέτουν τις αναγκαίες γνώσεις δεξιότητες και διοικητικές ικανότητες, προκειμένου να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες και προκλήσεις και να συμβάλλουν στην αναβάθμιση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, προς τη βελτίωση της εξυπηρέτησης πολιτών και επιχειρήσεων.
61	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν στην προκήρυξη του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., η οποία θεσμοθετείται να εκδίδεται από το Α.Σ.Ε.Π., μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., καθώς και στους όρους, τις προϋποθέσεις και τους περιορισμούς συμμετοχής σε αυτόν. Ειδικότερα, θεσπίζεται ως ανώτατο όριο ηλικίας τα πενήντα (50) έτη, το οποίο κρίνεται εύλογο, ιδίως αν ληφθεί υπόψη η πρόβλεψη περί δεκαετούς υποχρέωσης παραμονής στη δημόσια διοίκηση, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 68, συνδυαστικά με την δεκαοκτάμηνη διάρκεια της φοίτησης στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α., βάσει της παρ. 1 του άρθρου 65. Συγκεκριμένα, η παντελής απουσία ηλικιακού ορίου θα έδινε τη δυνατότητα συμμετοχής στον εισαγωγικό διαγωνισμό της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. υποψηφίων οι οποίοι δεν θα μπορούσαν να εκπληρώσουν την ανωτέρω δέσμευση, καθώς θα συμπλήρωναν νωρίτερα το ανώτατο όριο ηλικίας παραμονής των δημοσίων υπαλλήλων στην υπηρεσία. Επίσης, το δικαιολογημένο αυτό ηλικιακό όριο εξυπηρετεί την παραμονή στελεχών εντός της δημόσιας διοίκησης επί ικανό χρόνο, ώστε να έχουν τη δυνατότητα ευδόκιμης σταδιοδρομίας και την προσδοκία να εξελιχθούν υπηρεσιακά με την κατάληψη ανώτερων ή και ανώτατων βαθμών της ιεραρχίας. Ακόμα, προβλέπεται ότι ο αριθμός των θέσεων εισακτέων που θα προκηρύσσονται ετησίως στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α. μέσω του εισαγωγικού διαγωνισμού δεν υπερβαίνει τις εκατό (120), ανάλογα με τις ανάγκες. Από αυτές, όμως, καθιερώνεται ποσόστωση υπέρ κατόχων πτυχίων και διπλωμάτων που αποτελούν τυπικό προσόν διορισμού ή πρόσληψης σε συγκεκριμένους κλάδους και ειδικότητες (των Τομέων Μηχανικών και Τεχνολογικών Εφαρμογών και Πληροφορικής των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ ή της

	ειδικότητας ΠΕ Οικονομικού του κλάδου ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού ή της ειδικότητας ΤΕ Λογιστικού του κλάδου ΤΕ Διοικητικού – Λογιστικού), προκειμένου ο εισαγωγικός διαγωνισμός να καταστεί πιο ελκυστικός για αυτούς. Τέλος, προβλέπεται ηλεκτρονική υποβολή των αιτήσεων μέσω της σχετικής εφαρμογής του Α.Σ.Ε.Π., μετά από καταβολή σχετικού παραβόλου, και έλεγχός τους από την Κ.Ε.Δ., με σκοπό τη διασφάλιση αντικειμενικής, διαφανούς και εύρυθμης διεξαγωγής του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α..
62	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζονται τα στάδια, η βαθμολόγηση και ο τρόπος διεξαγωγής του ετήσιου εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ο οποίος οργανώνεται σε διαδοχικές δοκιμασίες αξιολόγησης δεξιοτήτων, γνώσεων, και προσωπικών χαρακτηριστικών των υποψηφίων, μέσω συνδυασμού ηλεκτρονικών και προφορικών εξετάσεων, κατά τα πρότυπα σύγχρονων ευρωπαϊκών πρακτικών επιλογής στελεχών, με σκοπό την ανάδειξη των καταλληλότερων υποψηφίων για τη φοίτηση στη Σχολή. Συγκεκριμένα, προβλέπονται τρία (3) διαφορετικά στάδια, ως εξής: Στο πρώτο στάδιο, που διεξάγεται ηλεκτρονικά, όλοι οι υποψήφιοι υποβάλλονται σε δοκιμασία διακρίβωσης γνωστικών ικανοτήτων και συμπεριφοράς. Στο δεύτερο στάδιο, επίσης διεξαγόμενο ηλεκτρονικά, οι υποψήφιοι εξετάζονται στην αγγλική γλώσσα, σε ένα κοινό μάθημα αλλά και σε ένα μάθημα, ανάλογα με τον κλάδο και την ειδικότητα στην οποία αντιστοιχεί το πτυχίο ή δίπλωμά τους, όπως περιγράφηκε στο άρθρο 61. Στο τρίτο στάδιο, η εξέταση είναι προφορική ενώπιον τριμελούς Επιτροπής, στην οποία προεδρεύει μέλος του Α.Σ.Ε.Π., δημόσια προσβάσιμη και μαγνητοφωνείται υποχρεωτικά για λόγους διαφάνειας. Διεξάγεται δε επί τη βάσει γραπτού υλικού το οποίο διανέμεται στους υποψηφίους και έχει ως αντικείμενο τη διαχείριση ενός σύγχρονου ζητήματος επικαιρότητας, ιδίως δημόσιας διοίκησης, διακυβέρνησης, οικονομίας ή διαχείρισης κρίσεων, το οποίο έχουν δηλώσει, μεταξύ των αναφερόμενων στην προκήρυξη, κατά τη φάση της υποβολής αίτησης συμμετοχής τους στον εισαγωγικό διαγωνισμό. Στο πλαίσιο του τρίτου σταδίου και εφόσον έχει περιληφθεί σχετικός όρος στην προκήρυξη του εισαγωγικού διαγωνισμού, μπορεί να προβλέπεται και η συμπλήρωση ερωτηματολογίου επαγγελματικής αξιολόγησης από τους υποψηφίους προκειμένου να αναδειχθούν πτυχές της προσωπικότητάς τους (όπως συνεργατικότητα, ομαδικότητα, υπευθυνότητα, οργανωτικότητα), παράγοντας ο οποίος μπορεί να υποβοηθήσει την τριμελή Επιτροπή στην κρίση της. Στην περίπτωση αυτή, προβλέπεται ότι μετέχει στην επιτροπή και ένας (1) ψυχολόγος ή εξειδικευμένος επαγγελματίας στη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων, χωρίς δικαίωμα βαθμολόγησης. Κάθε στάδιο βαθμολογείται αυτοτελώς, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο, και η πρόκριση στο επόμενο προϋποθέτει ότι οι υποψήφιοι έχουν επιτύχει την τυχόν ελάχιστη βάση στο αμέσως προηγούμενο στάδιο. Με τη λήξη της διαδικασίας του τρίτου σταδίου προβλέπεται ότι η Κ.Ε.Δ. καταρτίζει, προσωρινό πίνακα επιτυχόντων κατά φθίνουσα σειρά βαθμολογίας, που αναρτάται στον ιστότοπο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. Τέλος, προβλέπεται να λαμβάνονται όλες οι απαραίτητες μέριμνες προκειμένου η διεξαγωγή κάθε σταδίου του εισαγωγικού διαγωνισμού να προσαρμόζεται ώστε αυτός να είναι πλήρως προσβάσιμος σε άτομα με αναπηρία, καθώς και σε άτομα με έλλειψη φυσικών δεξιοτήτων.
63	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προβλέπεται η δυνατότητα υποβολής ενστάσεων

	των υποψηφίων κατά του προσωρινού πίνακα επιτυχόντων και η σχετική προθεσμία, μετά την πάροδο της οποίας ή την απόφαση επί τυχόν υποβληθεισών ενστάσεων από την Επιτροπή του άρθρου 47 καταρτίζεται ο οριστικός πίνακας επιτυχόντων. Ακόμα, καθορίζεται η ακολουθούσα διαδικασία υποβολής δήλωσης αποδοχής της εισαγωγής και η αναπλήρωση τυχόν μη αποδεχόμενων από τους αμέσως επόμενους υποψηφίους κατά σειρά επιτυχίας στον οριστικό πίνακα επιτυχόντων, καθώς και ο έλεγχος, ως προς τους αποδεχόμενους την εισαγωγή, των δικαιολογητικών που έχουν υποβάλει προκειμένου να διακριβωθεί αν συντρέχουν τα προσόντα και η έλλειψη κωλυμάτων στο πρόσωπό τους, ώστε να προκύψει ο οριστικός πίνακας των εισαγομένων στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ο οποίος κυρώνεται με πράξη της Κ.Ε.Δ. και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Τέλος, ορίζεται ο χρόνος έναρξης της εκπαιδευτικής διαδικασίας της Ε.Σ.Δ.Δ.Α..
64	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται το καθεστώς των σπουδαστών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ανάλογα με το αν έχουν ή όχι τη δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα. Ακόμα, ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν σε δικαιώματα και υποχρεώσεις των σπουδαστών κατά τη διάρκεια της φοίτησης, καθώς και ειδικότερα θέματα σχετικά με την παρακολούθηση των σπουδών. Τέλος, προβλέπεται η δυνατότητα αλλοδαπών να παρακολουθούν το πρόγραμμα σπουδών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., στο πλαίσιο διεθνών συνεργασιών ή συμφωνιών, γεγονός το οποίο ενισχύει τη διεθνή εξωστρέφεια της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. και καλλιεργεί τη δημιουργία δικτύων.
65	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζονται ζητήματα που αφορούν στη διάρκεια και διάρθρωση των σπουδών στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α., στα προσφερόμενα μαθήματα και στην πρακτική άσκηση. Πιο συγκεκριμένα, η διάρκεια της φοίτησης ορίζεται στους δεκαοκτώ (18) μήνες και διακρίνεται σε δύο στάδια, ως εξής: Στο πρώτο στάδιο, δώδεκα (12) μηνών, παρέχεται στους σπουδαστές θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, ενώ στο δεύτερο, έξι (6) μηνών, πραγματοποιούν πρακτική άσκηση. Ακόμα, αναφέρονται ενδεικτικά βασικές θεματικές ενότητες της θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης, εντός της οποίας, μάλιστα, παρέχονται και μαθήματα, τα οποία επιμελείται η Ακαδημία Ηγεσίας σε συνεργασία με την Ε.Σ.Δ.Δ.Α.. Πρόκειται για θεματολογία σύγχρονη που ανταποκρίνεται στις μείζονες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η δημόσια διοίκηση, δίνοντας έμφαση όχι σε μια γενική διοικητική εκπαίδευση αλλά περισσότερο σε εξειδικευμένες γνώσεις και εφαρμοστικές δεξιότητες επί πεδίων που σχετίζονται με τους βασικούς τομείς λειτουργίας του σύγχρονου κράτους. Ακόμα, προβλέπονται εξαντλητικά οι φορείς στους οποίους οι υποψήφιοι μπορούν να πραγματοποιήσουν την πρακτική άσκηση, στη διάρκεια της οποίας εκπονούν τελική εργασία επί ενός πρακτικού σχεδίου δράσης ως προς ένα υπαρκτό ζήτημα των πεδίων πολιτικής ή επιχειρησιακής λειτουργίας του Δημοσίου. Μετά την ολοκλήρωση του σταδίου της πρακτικής άσκησης, καταρτίζεται από τον Επικεφαλής της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. ο τελικός πίνακας κατάταξης αποφοίτων, η σειρά των οποίων προκύπτει κατά φθίνουσα βαθμολογία, προκύπτουσα όχι μόνο με βάση τη βαθμολογία που συγκέντρωσαν οι σπουδαστές κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α, αλλά, σε αντίθεση με το υφιστάμενο καθεστώς, προβλέπεται και η προσμέτρηση κατά 10% της τελικής βαθμολογίας του εισαγωγικού διαγωνισμού.
66	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζονται το περιεχόμενο του Προγράμματος Σπουδών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., καθώς και η διαδικασία έκδοσής του ετησίως, για την

	εκάστοτε εκπαιδευτική σειρά σπουδαστών (μεταξύ των οποίων και για τους σπουδαστές του κλάδου ΠΕ Επιτελικών Στελεχών), που πέτυχαν στον εισαγωγικό διαγωνισμό της Ε.Σ.Δ.Δ.Α.. Παράλληλα, προβλέπεται ο καθορισμός από το Επιστημονικό και Εκπαιδευτικό Συμβούλιο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. Μεθοδολογίας, που ακολουθείται για τον σχεδιασμό του προγράμματος σπουδών και δύναται αναθεωρείται με βάση τις εξελίξεις της επιστήμης και της τεχνολογίας, τις ευρωπαϊκές και διεθνείς τάσεις, τις ανάγκες στελέχωσης της δημόσιας διοίκησης και τις στρατηγικές κυβερνητικές προτεραιότητες, ενώ προβλέπεται και δυνατότητα συγκρότησης σχετικών ομάδων μελέτης.
67	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται το περιεχόμενο του Κανονισμού Σπουδών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ο οποίος εκδίδεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., κατόπιν εισήγησης του Επικεφαλής της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., προκειμένου να ρυθμίσει λεπτομερειακά ζητήματα όσον αφορά στη διάρθρωση, οργάνωση, υλοποίηση, βαθμολόγηση, αξιολόγηση και αποτίμηση της εκπαίδευσης και της πρακτικής άσκησης, σε επιμέρους δικαιώματα και υποχρεώσεις των σπουδαστών, σε κυρώσεις σε περίπτωση τέλεσης πειθαρχικών παραπτωμάτων κ.ά..
68	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται το πλαίσιο κατανομής και διορισμού των αποφοίτων της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. σε θέσεις της δημόσιας διοίκησης, σύμφωνα με τη σειρά επιτυχίας τους στον τελικό πίνακα κατάταξης αποφοίτων και με βάση τα τυπικά προσόντα που διαθέτουν. Σημειώνεται ότι οι θέσεις στις οποίες διορίζονται οι απόφοιτοι έχουν ήδη προσδιοριστεί με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, που έχει εκδοθεί με την ολοκλήρωση της θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης της περ. α) της παρ. 1 του άρθρου 65, ύστερα από εισήγηση της Επιτροπής Ανθρώπινου Δυναμικού του Δημοσίου Τομέα του άρθρου 77 του ν. 4674/2020 (Α' 53) λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις τρέχουσες ή και τις μελλοντικές ανάγκες στελέχωσης στο δημόσιο τομέα, τις επιστημονικές, τεχνολογικές και κοινωνικές εξελίξεις, τις τάσεις στην αγορά εργασίας, την επιστημονική εξειδίκευση και τις δεξιότητες, καθώς και τις επιδόσεις των σπουδαστών κατά τη διάρκεια φοίτησής τους. Οι απόφοιτοι διορίζονται σε θέσεις του κλάδου και της ομώνυμης ειδικότητας ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού, με την επιφύλαξη των υποψηφίων κατόχων πτυχίου ή διπλώματος που αποτελεί τυπικό προσόν διορισμού ή πρόσληψης σε κλάδο και ειδικότητα του Τομέα Μηχανικών και Τεχνολογικών Εφαρμογών ή Πληροφορικής, κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, ή στην ειδικότητα ΠΕ Οικονομικού του κλάδου ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού ή στην ειδικότητα ΤΕ Λογιστικού του κλάδου ΤΕ Διοικητικού - Λογιστικού, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 61. Ο διορισμός πραγματοποιείται με βάση τη δήλωση προτίμησης που υποβάλλουν οι απόφοιτοι κατά τη σειρά κατάταξής στον τελικό πίνακα κατάταξης αποφοίτων. Ακόμα, ρυθμίζονται οι συνέπειες της μη επιτυχούς ολοκλήρωσης των σταδίων της εκπαίδευσης, της παραίτησης κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης και της μη ολοκλήρωσης λόγω αποβολής, ανάλογα με το αν οι σπουδαστές είχαν ή όχι τη δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα κατά την είσοδό τους στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α.. Επίσης, προβλέπεται η δυνατότητα επιστροφής των ήδη υπηρετούντων δημοσίων υπαλλήλων στις οργανικές τους θέσεις, μετά από αίτησή τους. Τέλος, προβλέπεται για τους διοριζόμενους δεκαετής υποχρέωση παραμονής στη διοίκηση, καθώς και, σε περίπτωση μη τήρησής της λόγω παραίτησης, η υποχρέωση επιστροφής των αποδοχών που εισέπραξαν κατά τη

	διάρκεια των σπουδών τους στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α., συνέπεια που ισχύει και για όσους αρνούνται τον διορισμό μετά την αποφοίτησή τους.
69	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, εισάγεται η δυνατότητα οργάνωσης και υλοποίησης Διεθνών Κύκλων Σπουδών από την Ε.Σ.Δ.Δ.Α., για την εκπαίδευση αλλοδαπών δημοσίων υπαλλήλων και στελεχών διεθνών ή ευρωπαϊκών οργανισμών, με στόχο την ενίσχυση της εξωστρέφειας της Σχολής και την προώθηση της διεθνούς συνεργασίας. Συγκεκριμένα, ρυθμίζονται τα είδη των Κύκλων, η διάρθρωση και διάρκειά τους, οι όροι συμμετοχής, ο τρόπος χρηματοδότησής τους, καθώς και το απονεμόμενο πιστοποιητικό σε αυτούς οι οποίοι αποφοιτούν, χωρίς πάντως να δημιουργείται για αυτούς προσδοκία ή δικαίωμα διορισμού στο Δημόσιο.
70	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται η αποστολή της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ. ως εκπαιδευτικής μονάδας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., η οποία λειτουργεί σε επίπεδο Διεύθυνσης και αποτελεί τον διάδοχο του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.). Συγκεκριμένα, η αποστολή της συνίσταται στη δια βίου επιμόρφωση των μόνιμων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων και των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) του δημόσιου τομέα, μέσω σχεδιασμού, οργάνωσης και υλοποίησης σχετικών προγραμμάτων επί τη βάση των αναγκών που ανιχνεύονται και αναλύονται. Περαιτέρω αποδέκτες επιμορφωτικών προγραμμάτων της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ. μπορεί να είναι και το λοιπό πάσης φύσεως προσωπικό του δημόσιου τομέα, με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, β) το στρατιωτικό προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και το ένστολο προσωπικό των σωμάτων ασφαλείας, γ) λοιπά πρόσωπα από τους ενταγμένους στο Μ.Δ.Ε.Π. του άρθρου 53, καθώς και δ) ιδιώτες, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 59. Ακόμα, εξειδικεύονται οι στόχοι και οι βασικές μορφές των δράσεων της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ., η οποία, για λειτουργικούς λόγους, προβλέπεται ότι μπορεί να διαθέτει περιφερειακές μονάδες (εκτός της Αθήνας).
71	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, εξειδικεύεται η διαδικασία ανίχνευσης και ανάλυσης των αναγκών επιμόρφωσης μέσω της αξιοποίησης πολλαπλών πηγών πληροφόρησης, δεδομένων και σύγχρονων εργαλείων, με στόχο τον σχεδιασμό και την επικαιροποίηση, βάσει εγκεκριμένης μεθοδολογίας, των επιμορφωτικών δράσεων της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ. κατ' αντιστοιχία με τις πραγματικές ανάγκες των επιμορφούμενων. Μάλιστα, προβλέπεται ότι ουδέν επιμορφωτικό πρόγραμμα μπορεί να εγκριθεί εφόσον δεν προκύπτει για αυτό τεκμηριωμένη εφαρμογή της μεθοδολογίας. Τέλος, προβλέπονται βασικά κριτήρια τα οποία λαμβάνει υπόψη η μεθοδολογία, με σκοπό τη διασφάλιση της ποιότητας, της διαφάνειας και της αποτελεσματικότητας των επιμορφωτικών δράσεων.
72	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προβλέπεται αναλυτικά η διαδικασία, τα στάδια και οι εμπλεκόμενοι για τον σχεδιασμό ενός νέου επιμορφωτικού προγράμματος της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ.. Η όλη διαδικασία λειτουργεί ως μηχανισμός εγγύησης της ποιότητας και του υψηλού επιπέδου της δράσης της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ., αφού τον τελικό λόγο για την ένταξη του προγράμματος στον επιμορφωτικό προγραμματισμό έχει η ΚΕ.Π.Ι..
73	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται το πλαίσιο αξιολόγησης και επικαιροποίησης των προγραμμάτων επιμόρφωσης της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ., με σκοπό τη συνεχή βελτίωση του Ετήσιου Καταλόγου Επιμόρφωσης και τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των επιμορφωτικών δράσεων. Η αξιολόγηση όλων των

	προγραμμάτων του ετήσιου καταλόγου της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ. λαμβάνει χώρα μετά την ολοκλήρωση κάθε περιόδου επιμόρφωσης και σε ετήσια βάση, προκειμένου να κριθεί αν χρήζουν επικαιροποίησης. Ακόμα, προβλέπεται αξιολόγηση του επιμορφωτικού προγράμματος από τους συμμετέχοντες, προκειμένου να καταστεί δυνατή η αποτύπωση της άμεσης εμπειρίας τους. Στο πλαίσιο αυτής, αξιοποιούνται ειδικά σχεδιασμένα ψηφιακά εργαλεία συλλογής ανατροφοδότησης, τα οποία συμπληρώνουν υποχρεωτικά, κατά τη διάρκεια ή αμέσως μετά την ολοκλήρωση κάθε προγράμματος, προκειμένου να λάβουν τη σχετική βεβαίωση. Παράλληλα, για την αποτίμηση του μεσοπρόθεσμου αποτελέσματος και του πραγματικού αντίκτυπου των αποκτηθεισών από το επιμορφωτικό πρόγραμμα γνώσεων και δεξιοτήτων στην εργασία, χρησιμοποιούνται ειδικά σχεδιασμένα εργαλεία συλλογής δεδομένων, τα οποία συμπληρώνονται από τους συμμετέχοντες εντός χρονικού διαστήματος δύο (2) μηνών από την ολοκλήρωση του προγράμματος. Πρόκειται για ένα ολοκληρωμένο και συστηματικό πλαίσιο αποτίμησης των προγραμμάτων επιμόρφωσης της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ., που διασφαλίζει ότι το περιεχόμενο και η δομή τους ανταποκρίνονται στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της δημόσιας διοίκησης και στις απαιτήσεις του σύγχρονου διοικητικού περιβάλλοντος.
74	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται το πλαίσιο υλοποίησης των επιμορφωτικών δράσεων Ακ.Ε.Α.Δ.Υ., οι οποίες μπορεί να διεξάγονται είτε με φυσικό είτε με ψηφιακό τρόπο, με την αξιοποίηση κατάλληλων εκπαιδευτικών και τεχνολογικών υποδομών και οποιασδήποτε μεθόδου κρίνεται ότι μπορεί να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα της επιμόρφωσης. Μάλιστα, προβλέπεται ότι, για τον καλύτερο σχεδιασμό, την ενίσχυση και την παροχή των εκπαιδευτικών της δράσεων, η Ακ.Ε.Α.Δ.Υ. δύναται να συνεργάζεται με δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, εκπαιδευτικά ιδρύματα, εμπειρογνώμονες και παρόχους τεχνολογίας. Τέλος, υπάρχει πρόβλεψη για χορήγηση πιστοποιητικών και βεβαιώσεων στους συμμετέχοντες επιμορφούμενους και εισηγητές.
75	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται η αποστολή της Ακαδημίας Ηγεσίας ως εκπαιδευτικής μονάδας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., που συστήνεται σε επίπεδο Τμήματος. Συγκεκριμένα, η αποστολή της συνίσταται αφενός στην ενίσχυση της διοικητικής ικανότητας των ανώτατων στελεχών της δημόσιας διοίκησης και λοιπών συμμετεχόντων στα επιμορφωτικά της προγράμματα, αφετέρου στη διεξαγωγή του προγράμματος πιστοποίησης ηγετικών, διοικητικών, ψηφιακών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων στελεχών του Δημοσίου, που επιθυμούν να θεμελιώσουν το σχετικό προσόν για την επιλογή σε θέσεις ευθύνης.
76	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προσδιορίζονται οι ομάδες-στόχοι των επιμορφωτικών δράσεων της Ακαδημίας Ηγεσίας, οι οποίες περιλαμβάνουν, κατ' αρχήν, τα ανώτατα στελέχη της δημόσιας διοίκησης, όπως αυτά ορίζονται, ενώ προβλέπεται και η δυνατότητα διεύρυνσης των ομάδων συμμετεχόντων. Παράλληλα, προβλέπεται η δυνατότητα της Ακαδημίας Ηγεσίας να απευθύνει πρόσκληση να συμμετάσχουν ως εισηγητές ή ομιλητές πρόσωπα εγνωσμένου κύρους, ακαδημαϊκοί ή εμπειρογνώμονες υψηλής εξειδίκευσης, ανάλογα με τους στρατηγικούς στόχους της Ακαδημίας Ηγεσίας και τους εκάστοτε αποδέκτες των επιμορφωτικών της δράσεων.
77	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται η αποστολή του Εργαστηρίου

	Καινοτομίας Δημόσιων Πολιτικών ως ερευνητικής μονάδας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., η οποία λειτουργεί σε επίπεδο Διεύθυνσης και αποτελεί τον διάδοχο του Ινστιτούτου Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Καινοτομίας (Ι.Τ.Ε.Κ.). Συγκεκριμένα, η αποστολή του συνίσταται στην επιστημονική και ερευνητική υποστήριξη στη χάραξη δημόσιων πολιτικών και στον σχεδιασμό στρατηγικής για τη δημόσια διοίκηση, για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης και την ενίσχυση της διοικητικής ικανότητας του κράτους. Για τους σκοπούς αυτούς, το Εργαστήριο Καινοτομίας Δημόσιων Πολιτικών συνεργάζεται ποικιλοτρόπως με πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα, προκειμένου να καταστεί δυνατή η διασύνδεση της επιστημονικής έρευνας με την πρακτική άσκηση της δημόσιας διοίκησης.
78	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, θεσμοθετείται το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (Ο.Π.Σ.) του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. ως ενιαίο ψηφιακό εργαλείο υποστήριξης των εκπαιδευτικών, επιμορφωτικών, ερευνητικών και διοικητικών λειτουργιών του νομικού προσώπου, προσδιορίζονται δε οι βασικοί τομείς εφαρμογής του.
79	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζονται οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες που παρέχει το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. μέσω του Ο.Π.Σ. του, καθώς και οι χρήστες και αποδέκτες αυτών, προβλέπεται δε η λειτουργία εξειδικευμένων ψηφιακών εφαρμογών ανά περίπτωση. Ακόμα, προβλέπεται ότι θα ισχύουν βασικές εγγυήσεις ως προς την ηλεκτρονική ταυτοποίηση και την προσβασιμότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Τέλος, λαμβάνεται μέριμνα συμπερίληψης για τη χρήση των υπηρεσιών από άτομα με αναπηρία και από άτομα με έλλειψη φυσικών δεξιοτήτων.
80	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προβλέπεται ότι το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. τηρεί ψηφιακές πλατφόρμες, μέσω των οποίων υποστηρίζονται η ασύγχρονη επιμόρφωση που παρέχει η Ακ.Ε.Α.Δ.Υ. και η ηλεκτρονική εκπαιδευτική διαδικασία στο πλαίσιο της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ενώ προβλέπεται ότι χρησιμοποιεί πλατφόρμα, μέσω της οποίας καθίσταται δυνατή, μεταξύ άλλων, η σύγχρονη εξ αποστάσεως παρακολούθηση των μαθημάτων των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.
81	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προβλέπεται η τήρηση και λειτουργία ψηφιακού αποθετηρίου, δημόσια προσβάσιμου στον ιστότοπο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., στο οποίο αναρτώνται, ιδίως, εκπαιδευτικό και επιμορφωτικό υλικό, μελέτες, έρευνες και εκθέσεις πολιτικής, εργασίες, που έχουν παραχθεί από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α., τις εκπαιδευτικές μονάδες και την ερευνητική μονάδα του.
82	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προβλέπεται η δυνατότητα διαλειτουργικότητας των πληροφοριακών συστημάτων και των ψηφιακών υπηρεσιών και εφαρμογών του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. με άλλα συστήματα της δημόσιας διοίκησης μέσω του Κέντρου Διαλειτουργικότητας της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων και Ψηφιακής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, σύμφωνα με το άρθρο 84 του ν. 4727/2020 (Α' 184). Ακόμα, θεσμοθετείται η ανάπτυξη διαλειτουργικότητας με το πληροφοριακό Σύστημα «Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης» (Σ.Δ.Α.Δ.) του άρθρου 57 ν. 5149/2024 (Α' 169). Τέλος, προβλέπεται ότι το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. μεριμνά για τη διάθεση, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, μέσω του Εθνικού Μητρώου Ανοικτών Δεδομένων (data.gov.gr), των διαφορετικών συνόλων δεδομένων που τηρεί. Τέλος, προβλέπεται ότι, στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής και επιμορφωτικής αποστολής του,

	το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. παρέχει, μέσω του ως άνω Κέντρου Διαλειτουργικότητας, υπηρεσίες διαλειτουργικότητας προς τρίτους φορείς. Κατά τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνεται ευχερώς ανταλλαγή απαραίτητων δεδομένων και διευκολύνονται οι εμπλεκόμενοι φορείς κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους.
83	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, καθορίζεται το πλαίσιο προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ασφάλειας πληροφοριών του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.. Συγκεκριμένα, το Ε.Κ.Δ.Δ.Α. ορίζεται ως ο υπεύθυνος επεξεργασίας για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία συλλέγονται και υποβάλλονται σε επεξεργασία μέσω των δικών του ή τρίτων πληροφοριακών συστημάτων στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων και εκπλήρωσης της αποστολής του. Ακόμα, προσδιορίζονται οι κατηγορίες δεδομένων και φορέων δεδομένων, καθώς και το πεδίο της αναγκαίας επεξεργασίας δεδομένων για την εκπλήρωση της αποστολής του νομικού προσώπου. Τέλος, προβλέπεται υποχρέωση του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την ασφάλεια της επεξεργασίας, σύμφωνα με το ενωσιακό και εθνικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένης της διενέργειας Μελέτης Αντικτύπου και σύνταξης Κανονισμού Ασφάλειας Πληροφοριών.
84	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, τίθενται οι εξουσιοδοτικές διατάξεις της Ενότητας Β' του σχεδίου νόμου, ώστε να εκδοθούν κανονιστικές πράξεις που απαιτούνται για την εφαρμογή των προτεινόμενων ρυθμίσεων.
85	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, τίθενται οι μεταβατικές διατάξεις της Ενότητας Β' του σχεδίου νόμου, με στόχο την ομαλή μετάβαση στο νέο θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., ιδίως ως προς τη λειτουργία του Μ.Δ.Ε.Π. σε σχέση με το υφιστάμενο Μητρώο Κύριου Διδακτικού Προσωπικού, τη συνέχιση υφιστάμενων εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών διαδικασιών, το καθεστώς του αποσπασμένου προσωπικού, τη συγκρότηση των οργάνων διοίκησης και των συλλογικών οργάνων και την άσκηση καθηκόντων από τα υπηρετούντα στελέχη και προϊσταμένους έως τον ορισμό των νέων αρμόδιων οργάνων.
86	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, τίθενται οι καταργούμενες διατάξεις της Ενότητας Β' του σχεδίου νόμου, με στόχο την κατάργηση αντικρουόμενων ρυθμίσεων και την αποφυγή επικαλύψεων και νομικών αβεβαιοτήτων, διασφαλίζοντας την ενιαία εφαρμογή και την κατίσχυση του τιθέμενου με το σχέδιο νόμου θεσμικού πλαισίου όσον αφορά στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α..
87	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, απλοποιείται η διαδικασία εξέτασης των πειθαρχικών υποθέσεων των δημοσίων υπαλλήλων, καταργώντας ένα ενδιάμεσο διαδικαστικό στάδιο πριν από την κλήση του υπαλλήλου σε απολογία. Με τον τρόπο αυτό επιταχύνεται η εξέταση των υποθέσεων, περιορίζεται η γραφειοκρατική επιβάρυνση των πειθαρχικών οργάνων και ενισχύεται η αποτελεσματικότητα της πειθαρχικής διαδικασίας, χωρίς να θίγονται τα δικαιώματα άμυνας του υπαλλήλου.
88	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, παρατείνεται η μεταβατική λειτουργία των υφιστάμενων συλλογικών πειθαρχικών οργάνων και μετατίθεται ο χρόνος ολοκλήρωσης της εξέτασης των εκκρεμών υποθέσεων. Στόχος είναι να διασφαλιστεί η ομαλή μετάβαση στο νέο πειθαρχικό σύστημα, να αποφευχθεί η συσσώρευση εκκρεμοτήτων και να ολοκληρωθεί η εκδίκαση των υποθέσεων χωρίς να δημιουργούνται κενά στη λειτουργία της πειθαρχικής δικαιοσύνης.
89	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, παρατείνεται ο χρόνος κατάργησης των

	υφιστάμενων πειθαρχικών συμβουλίων, ώστε να εναρμονιστεί με τη νέα μεταβατική περίοδο εφαρμογής του πειθαρχικού συστήματος.
90	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, θεσπίζεται η δυνατότητα καταβολής αποζημίωσης στους γραμματείς του Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις. Η ρύθμιση αναγνωρίζει τον αυξημένο φόρτο εργασίας των γραμματέων και διασφαλίζει την εύρυθμη και αποτελεσματική υποστήριξη της λειτουργίας του Συμβουλίου.
91	Η προτεινόμενη ρύθμιση συνδέεται άμεσα με την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 9 του Κώδικα Δημόσιων Πολιτικών και Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) και του άρθρου 17 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007). Δεδομένου ότι η οριστική παύση αποτελεί πειθαρχική ποινή, η αμετάκλητη επιβολή της οποίας συνεπάγεται επί δεκαετία κώλυμα εκ νέου διορισμού, εντάσσεται στην εφαρμογή e-peitharxika, για την πληρότητα παρακολούθησης της πειθαρχικής διαδικασίας και των παρεπόμενων συνεπειών από την επιβολή της ποινής αυτής.
92	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, εναρμονίζονται τα κωλύματα διορισμού του ειδικού ένστολου προσωπικού της Δημοτικής Αστυνομίας με εκείνα που ισχύουν γενικά για τους δημοτικούς υπαλλήλους. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η ενιαία εφαρμογή των προϋποθέσεων διορισμού ως προς ζητήματα ποινικής καταδίκης, δικαστικής συμπαράστασης και ανάκλησης διορισμού, ενισχύοντας την ασφάλεια δικαίου και την ίση μεταχείριση των υποψηφίων.
93	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, τροποποιούνται οι περιορισμοί συμμετοχής του προσωπικού της Δημοτικής Αστυνομίας σε νέες διαδικασίες πλήρωσης θέσεων, ώστε να ευθυγραμμιστούν με το γενικό πλαίσιο που ισχύει για τις προσλήψεις μέσω Α.Σ.Ε.Π..
94	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, παρέχεται η δυνατότητα να καθορίζονται, μέσω της προκήρυξης κάθε διαγωνισμού, διαφορετικοί συντελεστές βαρύτητας στις επιμέρους εξεταζόμενες δοκιμασίες και στα στοιχεία αξιολόγησης των υποψηφίων. Με τον τρόπο αυτό ενισχύεται η ευελιξία των διαδικασιών επιλογής προσωπικού, ώστε η αξιολόγηση να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ιδιαίτερες απαιτήσεις κάθε θέσης και στις ανάγκες των φορέων.
95	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, παρέχεται στους υποψηφίους η δυνατότητα να αποσύρουν την αίτηση συμμετοχής τους σε διαδικασίες επιλογής προσωπικού μετά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων και μέχρι την ολοκλήρωση της προθεσμίας ενστάσεων. Η ρύθμιση εισάγει μια απλούστερη και πλήρως ψηφιακή διαδικασία μέσω του gov.gr, διευκολύνοντας τους υποψηφίους και συμβάλλοντας στην ορθότερη διαχείριση των διαδικασιών από το Α.Σ.Ε.Π.
96	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, ενισχύεται η μοριοδότηση της πιστοποιημένης γνώσης της Ελληνικής Νοηματικής Γλώσσας στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού μέσω Α.Σ.Ε.Π. Ειδικότερα, εξομοιώνει την πιστοποιημένη γνώση της με γνώση ξένης γλώσσας, με διαφοροποιημένη μοριοδότηση ανάλογα με την ιδιότητα των υποψηφίων. Σκοπός είναι η αναγνώριση μιας σημαντικής δεξιότητας που διευκολύνει την επικοινωνία με άτομα με αναπηρία και ενισχύει την προσβασιμότητα των δημόσιων υπηρεσιών.
97	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προβλέπεται η δυνατότητα πλήρωσης κενών

	θέσεων Ειδικού Επιστημονικού και Τεχνικού Προσωπικού σε ερευνητικούς φορείς και άλλους δημόσιους οργανισμούς με το καθεστώς υπαλλήλων επί θητεία. Στόχος είναι να αντιμετωπιστούν κενά που παραμένουν μετά από διαγωνιστικές διαδικασίες, διασφαλίζοντας την εύρυθμη λειτουργία των φορέων και την ταχύτερη κάλυψη εξειδικευμένων αναγκών προσωπικού.
98	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, αποσαφηνίζονται τα κριτήρια απόδειξης της μόνιμης κατοικίας για την εφαρμογή διατάξεων περί εντοπιότητας στις διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού. Παράλληλα, εισάγεται ως πρόσθετη προϋπόθεση η διετής πραγματική διαμονή στον οικείο δήμο, προκειμένου να διασφαλίζεται ότι το σχετικό πλεονέκτημα αποδίδεται σε υποψηφίους που διατηρούν ουσιαστικό και διαρκή δεσμό με την τοπική κοινωνία.
99	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθενται παρ. 6α και 6β στο άρθρο 4 του ν. 5062/2026 (Α' 183), περί διαδικασίας επιλογής διοικήσεων φορέων δημοσίου τομέα, προς ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας της διαδικασίας. Συγκεκριμένα, προβλέπεται συγκεκριμένος αριθμός αιτήσεων, πέντε (5), που μπορεί να υποβάλλει ένας υποψήφιος έτσι ώστε να τις περιορίζει για εκείνες τις θέσεις που πραγματικά ενδιαφέρεται και όχι αν υποβάλλει αδιακρίτως για όλες τις θέσεις, γεγονός που συνεπάγεται και διοικητικό φόρτο. Επίσης, προβλέπεται η δυνατότητα, κατά την υποβολή της ένστασης κατά των προσωρινών πινάκων, προσκόμισης συμπληρωματικών δικαιολογητικών προς απόδειξη προσόντων που είχαν δηλωθεί από τους υποψηφίους εμπροθέσμως στην αίτησή τους. Τα δικαιολογητικά αυτά λαμβάνονται υπόψη μόνον εφόσον αφορούν στοιχεία που συνέτρεχαν κατά τον χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων. Σε καμία περίπτωση, όμως, δεν επιτρέπεται με την ένσταση η επίκληση ή η απόδειξη προσόντων, εμπειρίας ή λοιπών στοιχείων που δεν είχαν δηλωθεί με την αρχική αίτηση.
100	Με την προτεινόμενη ρύθμιση θεσμοθετείται υποχρέωση υποβολής της ετήσιας δήλωση με ηλεκτρονικό τρόπο των λειτουργιών ή των υπαλλήλων ή μισθωτών του δημοσίων υπαλλήλων που κατέχουν δεύτερη θέση, ή έχουν και δεύτερη απασχόληση στο Ελεγκτικό Συνέδριο, για τις θέσεις ή τις πρόσθετες απασχολήσεις τους σε αυτόν, καθώς και για τις αποδοχές και πάσης φύσεως απολαβές που λαμβάνουν από τις θέσεις αυτές.
101	Με την προτεινόμενη διάταξη θεσπίζεται ενιαίο, ψηφιακό σύστημα καταγραφής του χρόνου προσέλευσης, αποχώρησης και εν γένει απασχόλησης του προσωπικού του Δημοσίου, με στόχο: (α) την ακριβή και σε πραγματικό χρόνο τήρηση του ωραρίου εργασίας, (β) την ενίσχυση της διαφάνειας και της λογοδοσίας στη λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών, (γ) τη διασύνδεση των στοιχείων απασχόλησης με το πληροφοριακό Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών (HRMS) και (δ) την προστασία των ίδιων των υπαλλήλων από αμφισβητούμενη υπερωριακή απασχόληση. Με τον τρόπο αυτό περιορίζονται φαινόμενα κατάχρησης ή καταστρατήγησης του ωραρίου και διασφαλίζεται η ίση μεταχείριση όλων των υπαλλήλων μέσω ενός ενιαίου, ελέγχιμου συστήματος. Παράλληλα, επιτυγχάνεται μείωση της διοικητικής γραφειοκρατίας που συνδέεται με χειρόγραφα ή ανακριβή συστήματα τήρησης ωραρίου, καθώς και ενίσχυση της δυνατότητας εποπτείας και σχεδιασμού του ανθρώπινου δυναμικού συνολικά. Περαιτέρω, εισάγεται η δυνατότητα κατ' εξαίρεση χρήσης βιομετρικής τεχνολογίας

	αποκλειστικά σε περιοριστικά καθορισμένες περιπτώσεις, όταν το επιβάλλουν λόγοι προστασίας κρίσιμων υποδομών, εθνικής ασφάλειας ή αποδεδειγμένης αδυναμίας αποτελεσματικής διασφάλισης της τήρησης του ωραρίου μέσω της ψηφιακής κάρτας. Η εφαρμογή των συστημάτων αυτών τελεί υπό αυστηρές ουσιαστικές και διαδικαστικές προϋποθέσεις, όπως η προηγούμενη ειδική τεκμηρίωση της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας του μέτρου, η γνώμη της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, η διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου, η λήψη κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ασφαλείας, καθώς και η περιοδική επανεξέταση της συνέχισης εφαρμογής του μέτρου. Επισημαίνεται ότι η χρήση της βιομετρικής τεχνολογίας αποτελεί εξαιρετικό μέτρο ελέγχου τήρησης του ωραρίου που τελεί αποκλειστικά υπό τις προϋποθέσεις που θέτει η παρούσα διάταξη. Τέλος, παρέχεται εξουσιοδότηση για την έκδοση των αναγκαίων κανονιστικών πράξεων με αντικείμενο τις τεχνικές και οργανωτικές λεπτομέρειες εφαρμογής του συστήματος, τη διαλειτουργικότητα με το ΣΔΑΔ, τη διαδικασία επανεξέτασης της συνδρομής των προϋποθέσεων, καθώς και τη δυνατότητα εξαίρεσης συγκεκριμένων φορέων ή κατηγοριών προσωπικού, όπου αυτό δικαιολογείται από τη φύση ή τις ιδιαίτερες ανάγκες της υπηρεσίας.
102	Ο Έλληνας Επίτροπος στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι ένα από τα είκοσι επτά (27) μέλη του Σώματος των Επιτρόπων και αναλαμβάνει ένα συγκεκριμένο χαρτοφυλάκιο πολιτικής που του αναθέτει ο Πρόεδρος της Επιτροπής. Κάθε Επίτροπος αναλαμβάνει να συμμετέχει στη διαμόρφωση νέων ευρωπαϊκών νόμων, συμβάλλει στην εφαρμογή των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) και λαμβάνει συλλογικά αποφάσεις μαζί με τους υπόλοιπους Επιτρόπους για τις στρατηγικές προτεραιότητες της Ε.Ε. εκπονώντας το ετήσιο πρόγραμμα εργασίας (https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-commission_el?utm_source=chatgpt.com). Ως εκ τούτου, για την εκτέλεση του ως άνω έργου είναι σημαντικό να επιτευχθεί η στήριξη του Επιτρόπου μέσω της σύστασης θέσεων μετακλητών που θα μπορούν να τον διευκολύνουν σε αυτό.
103	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, θεσπίζεται ένα ενιαίο πλαίσιο για τις προσλήψεις, τους διορισμούς και τις υπηρεσιακές μεταβολές κατά την προεκλογική περίοδο, προβλέποντας την προσωρινή αναστολή των σχετικών διαδικασιών από την προκήρυξη των εκλογών έως τον σχηματισμό της νέας Κυβέρνησης. Παράλληλα, καθορίζονται ρητές εξαιρέσεις για περιπτώσεις που συνδέονται με την κάλυψη επείγουσών αναγκών ή την εύρυθμη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, εξισορροπώντας την ανάγκη διαφάνειας και αμεροληψίας με την ανάγκη διασφάλισης της διοικητικής συνέχειας. Επιπλέον, ενοποιείται και επικαιροποιείται το σχετικό κανονιστικό πλαίσιο, παρέχοντας μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου ως προς τις επιτρεπόμενες ενέργειες κατά την εκλογική περίοδο.
104	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, διευρύνονται οι περιπτώσεις στις οποίες οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης μπορούν να προσλαμβάνουν προσωπικό ορισμένου χρόνου για την κάλυψη κατεπείγουσών υπηρεσιακών αναγκών. Ειδικότερα, προβλέπεται η δυνατότητα αντικατάστασης προσωπικού σε περιπτώσεις μακροχρόνιας απουσίας ή απόσπασης συγκεκριμένων κατηγοριών υπαλλήλων, καθώς και ο τρόπος κάλυψης της σχετικής μισθολογικής δαπάνης. Σκοπός είναι να

	αποτρέπονται δυσλειτουργίες στις δημοτικές υπηρεσίες και να διασφαλίζεται η απρόσκοπτη παροχή βασικών υπηρεσιών προς τους πολίτες.
105	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προβλέπεται κατ' εξαίρεση η δυνατότητα μετάταξης υπαλλήλων που υπηρετούν στο πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» χωρίς να απαιτείται η συμπλήρωση της γενικής διετούς υποχρεωτικής παραμονής στον φορέα διορισμού. Η δυνατότητα αυτή παρέχεται υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, ώστε να μην διαταράσσεται η στελέχωση του δήμου προέλευσης. Στόχος είναι η αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του προσωπικού και η κάλυψη των αναγκών των δήμων που υλοποιούν το πρόγραμμα, χωρίς να επηρεάζεται η εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών.
106	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, παρέχεται η δυνατότητα παράτασης ή εκ νέου απόσπασης υπαλλήλων που υπηρετούν στην εταιρεία «Αλεξάνδρεια Ζώνη Καινοτομίας Α.Ε.» για επιπλέον χρονικό διάστημα. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η συνέχεια της λειτουργίας της εταιρείας και η αξιοποίηση της εμπειρίας του ήδη υπηρετούντος προσωπικού, ενώ παράλληλα κατοχυρώνεται ότι ο χρόνος απόσπασης λογίζεται ως πραγματική υπηρεσία και ρυθμίζεται το ζήτημα της μισθοδοσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων.
107	Με την προτεινόμενη ρύθμιση νομιμοποιείται η Προσωρινή Συμφωνία 2026 για την Υπηρεσία Συγκέντρωσης, Αποθήκευσης και Παροχής Ρυθμιζόμενων Ποσοτήτων Νερού μέσω του Υδροσυστήματος του Άρδα, η οποία υπογράφηκε στις 12 Φεβρουαρίου 2026 μεταξύ της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης και της εταιρείας NATSIONALNA ELEKTRICHESKA KOMPANIA EAD, όπως και κάθε δαπάνη που προβλέπεται από την εφαρμογή αυτής. Επιπλέον, ανατίθεται η αρμοδιότητα υπογραφής, υλοποίησης και παρακολούθησης των λοιπών προσωρινών αντίστοιχων συμφωνιών στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης μέχρι το 2030, οπότε και αναμένεται να έχει υπογραφεί η οριστική συμφωνία και τίθενται οι αναγκαίες προβλέψεις για την κάλυψη των απαιτούμενων δαπανών.
108	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, προβλέπεται η δυνατότητα παράτασης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου προσωπικού που απασχολείται στον Ειδικό Περιφερειακό Διαβαθμιδικό Φορέα Διαχείρισης Στερεών Αποβλήτων Νοτίου Αιγαίου. Σκοπός είναι να εξασφαλιστεί η απρόσκοπτη συνέχιση της λειτουργίας του φορέα και η κάλυψη των υπηρεσιακών του αναγκών, διατηρώντας παράλληλα τον προσωρινό χαρακτήρα των συμβάσεων και αποκλείοντας τη μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Η ρύθμιση καταλαμβάνει και διαδικασίες που βρίσκονται ήδη σε εξέλιξη κατά την έναρξη ισχύος της.
109	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση τροποποιείται το άρθρο 5 του ν. 4549/2018 (Α' 105), και δίνεται η δυνατότητα να γίνεται ανανέωση θητείας του Διοικητικού Συμβουλίου του Φορέα Διαχείρισης Κοινοχρήστων εντός του Μητροπολιτικού Πόλου Ελληνικού - Αγίου Κοσμά, έως και δύο (2) φορές, αντί για μία (1) που προβλεπόταν, εξασφαλίζοντας τη σταθερότητα της διοίκησης του εν θέματι φορέα.
110	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, αποσαφηνίζεται και εναρμονίζεται ρητά η προθεσμία παραίτησης από θέσεις που αποτελούν κώλυμα για την εκλογή στο αξίωμα του βουλευτή σύμφωνα με το άρθρο 56 του Συντάγματος, με την προθεσμία υποβολής υποψηφιότητας για το ίδιο αξίωμα. Αναλυτικότερα: - Η προθεσμία υποβολής υποψηφιότητας, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου

	34 του π.δ. 26/2012 ορίζεται ως εξής: «(...) εντός τεσσάρων (4) ημερών από την έναρξη της προεκλογικής περιόδου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 31 (...)» - Η προθεσμία παραίτησης από θέσεις που συνιστούν κώλυμα, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 30 του π.δ. 26/2012 ορίζεται ως εξής: «(...) πριν από την ημέρα της ανακήρυξης αυτών (...)», δηλαδή των υποψηφίων. - Η ημέρα ανακήρυξης των υποψηφίων, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 35 του π.δ. 26/2012 ορίζεται ως εξής: «Εντός δύο (2) ημερών μετά από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής πρότασης υποψηφιοτήτων της παρ. 1 του άρθρου 34, το Α1 Τμήμα του Αρείου Πάγου ανακηρύσσει σε δημόσια συνεδρίαση τους εκλογικούς συνδυασμούς, όπως αυτοί δηλώθηκαν σύμφωνα με τα άρθρα 34 και 34Α». Σύμφωνα με τα ανωτέρω, η υφιστάμενη διατύπωση του νόμου ως προς την προθεσμία παραίτησης επιτρέπει, αν και οριακά, τη γραμματική ερμηνεία ότι η παραίτηση από θέση που συνιστά κώλυμα εκλογιμότητας είναι δυνατή μέχρι και την προηγούμενη μέρα από αυτή της ανακήρυξης, δηλαδή ακόμη και μία (1) ημέρα μετά το πέρας της υποβολής των υποψηφιοτήτων, για την εξέταση των οποίων το Α1 Τμήμα του Αρείου Πάγου έχει αποκλειστική προθεσμία 2 ημέρων. Σημειώνεται δε, ότι αντίγραφο της δήλωσης παραίτησης καταχωρίζεται στην ηλεκτρονική πύλη καταχώρησης υποψηφίων του άρθρου 33 του π.δ. 26/2012, στην οποία υποβάλλονται αποκλειστικά πλέον οι υποψηφιότητες σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 32. Προκειμένου, συνεπώς, η υποβολή υποψηφιοτήτων στην πύλη, κατά την καταληκτική προθεσμία αυτής, να συνοδεύεται χωρίς αμφιβολία από το σύνολο των απαιτούμενων στοιχείων που ελέγχονται αμέσως ακολούθως από τον Άρειο Πάγο, συμπεριλαμβανομένου του αντιγράφου δήλωσης παραίτησης, η προτεινόμενη ρύθμιση εναρμονίζει τις ανωτέρω 2 προθεσμίες, οι οποίες ούτως ή άλλως απέχουν σήμερα μόλις μία (1) μέρα.
111	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, επέρχεται η απαραίτητη νομοθετική ρύθμιση, προκειμένου σε συνδυασμό και με την υπ' αρ. 14749/19.03.2025 απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών «Καθορισμός λεπτομερειών τήρησης του μητρώου καταστημάτων ψηφοφορίας και εκλογικών τμημάτων της παρ. 2 του άρθρου 31 ν. 5083/2024 (Α' 12), τρόπος υποβολής στοιχείων και πρόσβασης σε αυτό» (Β' 1649), να διευκρινιστούν τα σχετικά με τη δυνατότητα των εκλογέων να ασκήσουν το εκλογικό τους δικαίωμα σε καταστήματα ψηφοφορίας ευχερούς πρόσβασης. Προβλέπεται η αναλογική ισχύς ρυθμίσεων του π.δ. 26/2012, αναφορικά με την εγγραφή στους ειδικούς εκλογικούς καταλόγους ετεροδημοτών, ενώ παρέχεται και η αναγκαία εξουσιοδοτική πρόβλεψη, προκειμένου να ρυθμιστούν περαιτέρω ζητήματα που σχετίζονται με τις τεχνικές λεπτομέρειες για τη διαδικασία υποβολής αίτησης και κατάταξης των εκλογέων σε εκλογικά τμήματα καταστήματος ψηφοφορίας ευχερούς πρόσβασης
112	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, επέρχονται οι απαραίτητες αλλαγές στο άρθρο 68 του π.δ. 26/2012, περί διορισμού αντιπροσώπων δικαστικής αρχής και εφόρων τους, κατά τη διεξαγωγή των εκλογών, προκειμένου να διασφαλισθεί η ταχύτερη δυνατή αποστολή των ονομαστικών καταλόγων, όπως αυτοί αναφέρονται στην παρ. 6 του εν θέματι άρθρου, ειδικά από το Υπουργείο Δικαιοσύνης, το Ελεγκτικό Συνέδριο και το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας προς τον Άρειο Πάγο, ώστε να διοριστούν έγκαιρα τα μέλη των Επιτροπών Συλλογής Επιστολικής Ψήφου, η θητεία των οποίων εκκινεί

	νωρίτερα από τα καθήκοντα των λοιπών εφορευτικών επιτροπών. Επίσης, επέρχεται σχετική αλλαγή, ώστε να εναρμονιστεί με τα ανωτέρω η προθεσμία γνωστοποίησης του εκπροσώπου του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών και του αναπληρωτή του προς τον Εισαγγελέα του Αρείου Πάγου, δηλαδή από τις οκτώ (8) ορίζεται πλέον στις τέσσερις (4) ημέρες από την προκήρυξη των εκλογών. Τέλος, προστίθεται στο άρθρο 68 παρ. 14, με την οποία επέρχεται ειδική πρόβλεψη για τον πρόεδρο και τα μέλη της επιτροπής συλλογής επιστολικής ψήφου του άρθρου 15 του ν. 5083/2024, με την οποία ορίζεται ότι διορίζονται το αργότερο εντός έξι (6) ημερών από την ημέρα προκήρυξης των εκλογών, ενώ ειδοποιούνται άμεσα για τον διορισμό τους και υποχρεούνται να βρίσκονται στον τόπο του διορισμού τους μια (1) μέρα πριν από την έναρξη της θητείας τους, η οποία ορίζεται στην παρ. 4 του άρθρου 15 του ν.5083/2024 (Α' 12).
113	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση προστίθεται παρ. 3 στο άρθρο 200 του ν. 5187/2025 (Α' 48), περί σύστασης Γενικής Γραμματείας Προστασίας Κρίσιμων Οντοτήτων, με την οποία ορίζεται κατά τρόπο σαφή και αναλυτικό η στελέχωση της Γενικής Γραμματείας, έτσι ώστε να ακολουθήσει και η έκδοση του π.δ. της παρ. 2 του άρθρου 200. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι η στελέχωση της Γενικής Γραμματείας γίνεται είτε με πρόσληψη σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4765/2021 (Α' 6) είτε με απόσπαση από θέση φορέα της Γενικής Κυβέρνησης κατά την έννοια της περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143). Σημειώνεται ότι οι αποσπάσεις διενεργούνται, κατά παρέκκλιση κάθε γενικής και ειδικής διάταξης, με κοινή απόφαση του Υπουργού Προστασίας του Πολίτη και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού ή οργάνου του φορέα προέλευσης, για τρία (3) έτη με δυνατότητα άπαξ ανανέωσης. Επίσης, παρέχεται η δυνατότητα για ορισμένες κατηγορίες προσωπικού να προβλέπεται με το π.δ. της παρ. 2, συντομότερη διάρκεια απόσπασης λόγω της φύσης και της αποστολής του φορέα προέλευσης, όπως ιδίως το προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας. Τέλος, προβλέπεται ότι ο χρόνος απόσπασης λογίζεται για κάθε συνέπεια, ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στη θέση στην οποία ο υπάλληλος ανήκει οργανικά και οι αποδοχές του αποσπασμένου προσωπικού καταβάλλονται από τον φορέα προέλευσης.
114	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση, τίθεται η έναρξη ισχύος του σχεδίου νόμου.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

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

ΘΕΣΜΟΙ , ΔΗΜΟΣ ΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣ Η, ΔΙΑΦΑ ΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙ Α, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣ ΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝ ΙΑ & ΚΟΙΝΩΝ ΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤ ΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛ ΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟ ΤΗΤΑ
--	---	---	--	---------------------------

ΟΦΕΛ Η ΡΥΘΜΙ ΣΗΣ	ΑΜΕΣ Α	Αύξηση εσόδων	X				
		Μείωση δαπανών	X				
		Εξοικονόμηση χρόνου					
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματι κότητα	X		X		
		Άλλο					
	ΕΜΜ ΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών	X		X		
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών	X		X		
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών	X		X		
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων	X	X	X		
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Οι ρυθμίσεις της Ενότητας Β' συμβάλλουν στον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης μέσω της ενίσχυσης του ρόλου του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. ως κεντρικού φορέα εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων. Η δημιουργία νέων δομών (Ακαδημία Ηγεσίας, Εργαστήριο Καινοτομίας Δημόσιων Πολιτικών) και η αξιοποίηση ψηφιακών εργαλείων βελτιώνουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες και την αποτελεσματικότητα των δημόσιων οργανισμών. Παράλληλα, η δυνατότητα παροχής υπηρεσιών εκπαίδευσης και συνεργασίας με τρίτους δύναται να ενισχύσει την εξωστρέφεια και τη βιωσιμότητα του οργανισμού. Συνολικά, αναμένεται ενίσχυση της διαφάνειας, της λογοδοσίας και της αποτελεσματικής λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης.

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

ΘΕΣΜΟΙ , ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ,	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
-------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------	---	---------------

			ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ			ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	
ΚΟΣΤΟΣ Σ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία	X				
		Υποδομή / εξοπλισμός	X				
		Προσλήψεις / κινητικότητα	X		X		
		Ενημέρωση εκπαιδευση ή εμπλεκόμενων	X		X		
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης	X				
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση	X				
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση	X				
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Ως προς το κόστος των ρυθμίσεων της Ενότητας Α' βλ. σχετική έκθεση ΓΔΟΥ.

Η εφαρμογή των ρυθμίσεων της Ενότητας Β' ενδέχεται να συνεπάγεται περιορισμένο διοικητικό κόστος που σχετίζεται κυρίως με την οργανωτική αναδιάρθρωση του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., την ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων και την υποστήριξη των νέων εκπαιδευτικών δομών και προγραμμάτων. Επιπλέον, απαιτείται προσαρμογή διαδικασιών και κατάλληλη εκπαίδευση των εμπλεκόμενων στελεχών. Το κόστος αυτό εκτιμάται ότι θα αντισταθμιστεί από τη

βελτίωση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, τη βέλτιστη αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού και τη δυνατότητα ανάπτυξης νέων δραστηριοτήτων και συνεργασιών του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

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

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

		Συνεχής αξιολόγηση η διαδικασιών και διαχείρισης κινδύνων	X				
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν αναμένονται κίνδυνοι από την εφαρμογή των προτεινόμενων ρυθμίσεων της Ενότητας Α'.

Για τις ρυθμίσεις της Ενότητας Β' ενδεχόμενοι κίνδυνοι σχετίζονται κυρίως με την οργανωτική μετάβαση στο νέο θεσμικό πλαίσιο, την προσαρμογή των διοικητικών διαδικασιών και την ανάπτυξη των απαιτούμενων ψηφιακών υποδομών. Η σταδιακή εφαρμογή των ρυθμίσεων, η έκδοση κανονιστικών πράξεων για την εξειδίκευση των διαδικασιών και η συνεχής παρακολούθηση της λειτουργίας των νέων δομών συμβάλλουν στον περιορισμό των κινδύνων. Επιπλέον, η αξιολόγηση των προγραμμάτων και των διοικητικών διαδικασιών επιτρέπει την έγκαιρη προσαρμογή και βελτίωση της εφαρμογής της ρύθμισης.

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

Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις Ενότητα Α': Άρθρο 103 Συντ. Οι ρυθμίσεις της Ενότητας Β' του σχεδίου νόμου συνδέονται ιδίως με τα άρθρα 4, 5Α, 9Α, 16, 20, 25, 43, 75, 79, 101 και 103 του Συντάγματος, τα οποία κατοχυρώνουν, μεταξύ άλλων, τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας, της διαφάνειας, της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, της αναλογικότητας, της χρηστής διοίκησης και της δημοσιονομικής νομιμότητας. Ιδιαίτερη σημασία έχει το άρθρο 103 του Συντάγματος, καθώς οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στην εκπαίδευση, την επιμόρφωση, την επιλογή και την επαγγελματική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης. Οι σχετικές διαδικασίες πρέπει να στηρίζονται σε αντικειμενικά, διαφανή και αξιοκρατικά κριτήρια.
25.	Ενωσιακό δίκαιο

☐	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	
☐	Κανονισμός	
☐	Οδηγία	
☐	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
☐	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
☐	Διεθνείς συμβάσεις	
27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
		Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης
☐	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	
☐	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
		Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης
☐	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	
☐	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	



Άλλα ευρωπαϊκά ή
διεθνή δικαστήρια ή
διαιτητικά όργανα

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
30.	Κατάργηση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση	Καταργούμενες διατάξεις
Άρθρο 86		1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται: α) Το π.δ. 57/2007 (Α' 59), στο σύνολό του, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 85. β) Ο ν. 1388/1983 (Α' 114). γ) Τα άρθρα 22 και 23 του ν. 1586/1986 (Α' 37). δ) Το άρθρο 24 του ν. 1735/1987 (Α' 195). ε) Το άρθρο 16 του ν. 1810/1988 (Α' 223), κατά το μέρος που αφορά την κύρωση με νόμο της υπ. αρ. ΔΙΚΠΡ/Φ.24/24/6139/1988 απόφασης με τίτλο «Ρύθμιση θεμάτων υπηρεσιακής κατάστασης αποφοίτων Ε.Σ.Δ.Δ. που διορίζονται, σε θέσεις διοικητικών υπαλλήλων». στ) Το άρθρο 11 του ν. 1877/1990 (Α' 28). ζ) Το άρθρο 8 του ν. 1878/1990 (Α' 33). η) Η παρ. 1 του άρθρου 90 του ν. 1892/1990 (Α' 101). θ) Τα άρθρα 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46, 47, 48, 50, 51 και 52 του ν. 1943/1991 (Α' 50). ι) Το άρθρο 17 του ν. 2026/1992 (Α' 43). ια) Τα άρθρα 17 και 18 του ν. 2085/1992 (Α' 170). ιβ) Η παρ. 3 του άρθρου 30 του ν. 2190/1994 (Α' 28).

	ιγ) Η παρ. 17 του άρθρου 14 του ν. 2266/1994 (Α' 218). ιδ) Τα άρθρα 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 και 15 του ν. 2527/1997 (Α' 206). ιε) Το άρθρο 19 και η παρ. 7 του άρθρου 21 του ν. 2738/1999 (Α' 180). ιστ) Η παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 2839/2000 (Α' 196). ιζ) Η παρ. 3 του άρθρου 7 του ν. 2880/2001 (Α' 9). ιη) Το άρθρο 8 του ν. 2916/2001 (Α' 114). ιθ) Η παρ. 10 του άρθρου 10 του ν. 3196/2003 (Α' 274). κ) Τα άρθρα 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 και 23 του ν. 3200/2003 (Α' 281). κα) Το άρθρο 7 του π.δ. 37/1993 (Α' 14). κβ) Το π.δ. 276/1993 (Α' 121) στο σύνολό του. κγ) Το π.δ. 77/1994 (Α' 56) στο σύνολό του. κδ) Το π.δ. 94/1994 (Α' 76) στο σύνολό του. κε) Τα άρθρα 5 και 6 του ν. 3260/2004 (Α' 151). κστ) Το άρθρο 9 του ν. 3320/2005 (Α' 48). κζ) Τα άρθρα 1, 2, 3, 4 και 5 του ν. 3491/2006 (Α' 207). κη) Η περ. ιγ) της παραγράφου 1 του άρθρου 19 του ν. 4440/2016 (Α' 224). κθ) Κάθε άλλη διάταξη που ρυθμίζει αποκλειστικά θέματα οργάνωσης, λειτουργίας, αρμοδιοτήτων ή εκπαιδευτικής αποστολής του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., στον βαθμό που αντίκειται στις διατάξεις του παρόντος νόμου και της κατ' εξουσιοδότησή του εκδιδόμενης κανονιστικής πράξης. 2. Μετά την έκδοση του Οργανισμού της παρ. 5 του άρθρου 84, το π.δ. 105/2018 (Α' 203) καταργείται.
--	--

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων	
Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας
Άρθρο 4 παρ. 9	Υπ. Εσωτερικών και ο αρμόδιος κατά περίπτωση Υπουργός	Εξειδικεύεται, όπου αυτό απαιτείται το περιεχόμενο κάθε βαθμού ιδίως ως προς τους τυπικούς και ουσιαστικούς ρόλους, τις απαιτούμενες δεξιότητες και τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης.
Άρθρο 9 παρ. 12	Υπ. Εσωτερικών και . Πρόεδρος του Α.Σ.Ε.Π. Συνυπογράφεται και από τον Υπουργό Ψηφιακής Διακυβέρνησης εφόσον ρυθμίζονται ζητήματα επικοινωνίας με άλλα πληροφοριακά συστήματα.	Ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα που αφορούν στη διαδικασία ένταξης στο Μητρώο, στον χρόνο και στη συχνότητα έκδοσης των σχετικών προσκήσεων του Α.Σ.Ε.Π., στον τρόπο υποβολής των αιτήσεων, στους φορείς που τις παραλαμβάνουν, στον τρόπο διαχείρισής τους, στον τρόπο επικοινωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων, στον τρόπο που το Α.Σ.Ε.Π. γνωστοποιεί ηλεκτρονικά στους υποψηφίους την εγγραφή στο Μητρώο και τη βαθμολογία που συγκέντρωσαν, στα απαιτούμενα δικαιολογητικά για τη συμμετοχή των υποψηφίων στη διαδικασία και στους φορείς έκδοσης αυτών, καθώς και κάθε άλλη τεχνική ή μη λεπτομέρεια με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων των κατά περίπτωση αρμοδίων για τη διεξαγωγή διαγωνισμών οργάνων του Α.Σ.Ε.Π.. Με την ίδια απόφαση ρυθμίζονται τα ειδικότερα θέματα που αφορούν στο Μητρώο σε σχέση με τα τηρούμενα στοιχεία, την προβλεπόμενη στο άρθρο 84 Δ διαγραφή, τον χρόνο διατήρησής τους, την επικοινωνία με άλλα πληροφοριακά συστήματα του Ελληνικού Δημοσίου, καθώς και κάθε

		άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των άρθρων 84Α έως 84Δ. Εφόσον ρυθμίζονται ζητήματα επικοινωνίας με άλλα πληροφοριακά συστήματα, η κοινή απόφαση συνυπογράφεται και από τον Υπουργό Ψηφιακής Διακυβέρνησης.
Άρθρο 13 παρ. 6	Υπ.Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορίζεται αποζημίωση στους γραμματείς των Συμβουλίων Επιλογής Προϊσταμένων, καθώς και στους υπαλλήλους που έχουν τη διοικητική και τεχνική υποστήριξη της λειτουργίας των Συμβουλίων.
Άρθρο 26	Υπ. Εσωτερικών και ο κατά περίπτωση αρμόδιος Υπουργός ή επικεφαλής ανεξάρτητης αρχής	Δυνατότητα διατήρησης σε ισχύ ειδικών συστημάτων επιλογής προϊσταμένων για τους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου με κοινή απόφαση η οποία εκδίδεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος.
Άρθρο 27 παρ. 9	Υπ. Εσωτερικών και Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού.	Ρύθμιση κάθε αναγκαίου ζητήματος σχετικά με τα αρμόδια όργανα επιλογής προϊσταμένων στην Ακαδημία Αθηνών κα τα ΑΕΙ
Άρθρο 84 παρ. 3	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός του ύψους και του τρόπου είσπραξης του παραβόλου για την υποβολή ένστασης στην Επιτροπή Ενστάσεων του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., καθώς και του τρόπου επιστροφής του σε περίπτωση ευδοκίμησης της ένστασης.
Άρθρο 84 παρ. 10	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός της ωριαίας αποζημίωσης και των όρων καταβολής της στα μέλη του Μ.Δ.Ε.Π., καθώς και των εξόδων μετακίνησης και εκτός έδρας διαμονής τους και των όρων καταβολής τους.
Άρθρο 84 παρ. 16	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός του ΑΛΕ του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., στον οποίο γίνεται η πίστωση, της κάλυψης των δαπανών του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. από τις αμοιβές που εισπράττει για τις υπηρεσίες προς τρίτους και του

		ποσοστού που του αναλογεί κάθε φορά, του τρόπου καθορισμού κοινών δαπανών (κλείδες κατανομής), καθώς και του τρόπου διάθεσης του ποσού που υπερβαίνει το είκοσι τοις εκατό (20%) της συνολικής ετήσιας δυναμικότητας του φορέα
Άρθρο 84 παρ. 18	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός του ύψους του παραβόλου συμμετοχής στον εισαγωγικό διαγωνισμό της Ε.Σ.Δ.Δ.Α..
Άρθρο 84 παρ. 20	Υπ. Εσωτερικών και Εξωτερικών	Καθορισμός του αριθμού αλλοδαπών που δύνανται να παρακολουθούν το πρόγραμμα σπουδών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α..
Άρθρο 84 παρ. 22	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός του ύψους και του τρόπου καταβολής αποζημίωσης των πιστοποιημένων «Μεντόρων» και των υπαλλήλων ή προϊσταμένων ενταγμένων στο Μ.Δ.Ε.Π. για την επίβλεψη της πρακτικής άσκησης.
Άρθρο 84 παρ. 26	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός του ύψους των διδάκτρων των προγραμμάτων Διεθνών Κύκλων Σπουδών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α..
Άρθρο 84 παρ. 31	Υπ. Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών	Καθορισμός του ύψους και του τρόπου καταβολής της αποζημίωσης των προσώπων που καλούνται ως εισηγητές ή ομιλητές στις επιμορφωτικές δράσεις της Ακαδημίας Ηγεσίας.
Άρθρο 84 παρ. 33	Υπ. Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών	Καθορισμός αμοιβής ή αποζημίωσης για τον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τα μέλη, τους εισηγητές και τους γραμματείς που συμμετέχουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., καθώς και για όσους συμμετέχουν με οποιαδήποτε ιδιότητα και σχέση εργασίας σε οποιαδήποτε Επιτροπή ή Ομάδα Εργασίας ή άλλο συλλογικό όργανο που συνιστάται ή δύναται να συσταθεί και να συγκροτηθεί με βάση την Ενότητα Β'.

32	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων				
	Εξουσιοδοτική ή διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική ή προθεσμία)
	Άρθρο 4 παρ. 7	Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Ρυθμίζεται κάθε ζήτημα σχετικό με τη λειτουργία της επιτροπής εξέτασης ενστάσεων για μη αναγνώριση συνάφειας τίτλου σπουδών	Δεν προβλέπεται
	Άρθρο 4 παρ. 9	Κοινή απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και ο αρμόδιος κατά περίπτωση Υπουργός	Εξειδικεύεται, όπου αυτό απαιτείται το περιεχόμενο κάθε βαθμού ιδίως ως προς τους τυπικούς και ουσιαστικούς ρόλους, τις απαιτούμενες δεξιότητες και τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης.	Δεν προβλέπεται
	Άρθρο 9 παρ. 12	Κοινή απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και . Πρόεδρος του Α.Σ.Ε.Π. Συνυπογράφεται και από τον Υπουργό Ψηφιακής Διακυβέρνησης	Ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα που αφορούν στη διαδικασία ένταξης στο Μητρώο, στον χρόνο και στη	Δεν προβλέπεται

			εφόσον ρυθμίζονται ζητήματα επικοινωνίας με άλλα πληροφοριακά συστήματα.	συχνότητα έκδοσης των σχετικών προσκήσεων του Α.Σ.Ε.Π.,στον τρόπο υποβολής των αιτήσεων,στο υς φορείς που τις παραλαμβάνο υν, στον τρόπο διαχείρισής τους, στον τρόπο επικοινωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενω ν φορέων, στον τρόπο που το Α.Σ.Ε.Π. γνωστοποιεί ηλεκτρονικά στους υποψηφίους την εγγραφή στο Μητρώο και τη βαθμολογία που συγκέντρωσαν , στα απαιτούμενα δικαιολογητικ ά για τη συμμετοχή των υποψηφίων στη διαδικασία και στους φορείς έκδοσης αυτών, καθώς και κάθε άλλη	
--	--	--	---	--	--

			τεχνική ή μη λεπτομέρεια με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων των κατά περίπτωση αρμοδίων για τη διεξαγωγή διαγωνισμών οργάνων του Α.Σ.Ε.Π. Με την ίδια απόφαση ρυθμίζονται τα ειδικότερα θέματα που αφορούν στο Μητρώο σε σχέση με τα τηρούμενα στοιχεία,την προβλεπόμεν η στο άρθρο 84 Δ διαγραφή, τον χρόνο διατήρησής τους,την επικοινωνία με άλλα πληροφοριακ ά συστήματα του Ελληνικού Δημοσίου, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των άρθρων 84Α έως 84Δ.Εφόσον	
--	--	--	--	--

			ρυθμίζονται ζητήματα επικοινωνίας με άλλα πληροφοριακά συστήματα, η κοινή απόφαση συνυπογράφεται και από τον Υπουργό Ψηφιακής Διακυβέρνησης.	
Άρθρο 13 παρ. 1	Απόφαση	Πρόεδρος του Α.Σ.Ε.Π.	Σύσταση στο Α.Σ.Ε.Π. ενός ή περισσότερων Συμβουλίων Επιλογής Προϊσταμένων	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 13 παρ. 3	Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Ανάθεση της γραμματειακής υποστήριξης της λειτουργίας του Συμβουλίου μπορεί στο Α.Σ.Ε.Π.	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 13 παρ. 6	Κοινή απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός αποζημίωσης στους γραμματείς των Συμβουλίων Επιλογής Προϊσταμένων, καθώς και στους υπαλλήλους που έχουν τη διοικητική και τεχνική	Δεν προβλέπεται

			υποστήριξη της λειτουργίας των Συμβουλίων	
Άρθρο 14 παρ. 5	Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Ρύθμιση τα ειδικότερων θεμάτων που αφορούν στο προπαρασκευαστικό στάδιο επιλογής προϊσταμένων, στις επιμέρους υποχρεώσεις των φορέων, την προκήρυξη και τα παραρτήματά της, καθώς και τη διοικητική διαδικασία σχετικά με την προκήρυξη και την υποβολή αίτησης ενδιαφέροντος πλήρωσης θέσης ευθύνης.	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 17 παρ. 3 η)	Απόφαση	Πρόεδρος Α.Σ.Ε.Π.	Καθορίζεται ο τρόπος επιλογής των εξειδικευμένων επαγγελματιών στη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία	

			λεπτομέρεια για την οργάνωση και διενέργεια της ειδικής δοκιμασίας.	
Άρθρο 18 παρ. 6	Απόφαση	Υπ.Εσωτερικών	Δυνατότητα εφαρμογής των ρυθμίσεων για την επιλογή προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης σε όλως ειδικές περιπτώσεις επιλογής Διευθυντών, κατόπιν αιτιολογημένου αιτήματος του φορέα.	Πριν από την έκδοση προκήρυξης κάλυψη θέσης ευθύνης επιπέδου διεύθυνσης του ενδιαφερόμενου φορέα
Άρθρο 25	Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Καταρτίζεται οδηγός αξιολόγησης δεξιοτήτων, συμπεριφορών και επαγγελματικής επάρκειας κατά βαθμό της περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 83 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν.	Δεν προβλέπεται

			3528/2007, Α' 26) υπαλλήλου και ρυθμίζονται οι λεπτομέρειες για την εφαρμογή του	
Άρθρο 26	Κοινή απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και του κατά περίπτωση αρμόδιος Υπουργός ή επικεφαλής της ανεξάρτητης αρχής	Δυνατότητα διατήρησης σε ισχύ ειδικών συστημάτων επιλογής προϊσταμένων για τους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου	Εκδίδεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) μηνών από την έναρξη ισχύος του νόμου
Άρθρο 27 παρ. 9	Κοινή απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού.	Ρύθμιση κάθε αναγκαίου ζητήματος σχετικά με τα αρμόδια όργανα επιλογής προϊσταμένων στην Ακαδημία Αθηνών κα τα ΑΕΙ	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 29 παρ. 3	Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Για την πρώτη εφαρμογή του συστήματος επιλογής προϊσταμένων του παρόντος, η θητεία των προϊσταμένων που επελέγησαν σύμφωνα με το	Δεν προβλέπεται

			προϋφιστάμεν ο θεσμικό πλαίσιο, λήγει, εφόσον δεν έχει λήξει σε προγενέστερο χρόνο, με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών.	
Άρθρο 40 παρ. 2	Απόφαση	Πρόεδρος Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Μεταβίβαση στον Αντιπρόεδρο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. της ευθύνης να προΐσταται μίας ή περισσότερων εκπαιδευτικώ ν μονάδων ή της ερευνητικής μονάδας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Εντός τριμήνου από τον διορισμό του Αντιπροέδρου
Άρθρο 61 παρ. 1	Απόφαση	Α.Σ.Ε.Π.	Προκήρυξη του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α.	
Άρθρο 84 παρ. 1	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Κανονισμός Παραχώρησης Χρήσης Χώρων και καθορισμός των όρων, προϋποθέσεω ν, διαδικασιών και λοιπών θεμάτων παραχώρησης χρήσης των χώρων του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Δεν προβλέπεται

Άρθρο 84 παρ. 2	Απόφαση	Πρόεδρος Α.Σ.Ε.Π.	Ρύθμιση της οργάνωσης και λειτουργίας του Μητρώου Θεμάτων, θεματοδοτών, κριτών, βαθμολογητώ ν και αναβαθμολογ ητών για τις ανάγκες του δεύτερου σταδίου του εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., όπως και του τρόπου υποβολής, αξιολόγησης, επιλογής, εισαγωγής και κλήρωσης θεμάτων.	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 3	Κοινή Υπουργική Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός του ύψους και του τρόπου είσπραξης του παραβόλου για την υποβολή ένστασης στην Επιτροπή Ενστάσεων του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., καθώς και του τρόπου επιστροφής του σε περίπτωση ευδοκίμησης της ένστασης.	Δεν προβλέπεται

Άρθρο 84 παρ. 4	Υπουργική απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Καθορισμός της μεθοδολογίας , της διαδικασίας και των οργάνων υποστήριξης για την εφαρμογή και λειτουργία του Συστήματος Πιστοποίησης της Επιμόρφωσης.	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 5	Προεδρικό Διάταγμα	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Οργανισμός του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και καθορισμός της οργάνωσης και λειτουργίας του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., της διάρθρωσης των υπηρεσιών του σε οργανικές μονάδες, των αρμοδιοτήτων αυτών, του συνόλου των οργανικών θέσεων του προσωπικού, της κατανομή αυτών κατά εργασιακή σχέση, κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα,	Δεν προβλέπεται

			των τυπικών και τυχόν πρόσθετων προσόντων διορισμού ή πρόσληψης κατά κλάδο και ειδικότητα, της γενικής περιγραφής καθηκόντων κάθε θέσης ευθύνης, των κλάδων και ειδικοτήτων των Προϊσταμένων των οικείων οργανικών μονάδων, καθώς και των αρμοδιοτήτων των Επικεφαλής της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ., του Εργαστηρίου Καινοτομίας Δημόσιων Πολιτικών και της Ακαδημίας Ηγεσίας.	
Άρθρο 84 παρ. 6	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Καθορισμός των κριτηρίων, των οργάνων, της διαδικασίας και της περιοδικότητας της αξιολόγησης,	Εντός τριμήνου από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

			καθώς και των συνεπειών σε περίπτωση αρνητικής αξιολόγησης του Μόνιμου Διδακτικού Προσωπικού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α..	
Άρθρο 84 παρ. 7	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Καθορισμός του περιεχομένου, της διάρκειας, της μεθόδου υλοποίησης και των λεπτομερειών εφαρμογής των ειδικών προγραμμάτων αρχικής εκπαίδευσης και συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης των ενταγμένων στο Μ.Δ.Ε.Π..	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 8	Υπουργική απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Τροποποίηση, κατάργηση ή αντικατάσταση των κατευθύνσεων του Μ.Δ.Ε.Π..	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 9	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Κανονισμός λειτουργίας του Μ.Δ.Ε.Π., με τον οποίο εξειδικεύονται ιδίως: α) οι ελάχιστες προϋποθέσεις ένταξης στο	Δεν προβλέπεται

			Μ.Δ.Ε.Π. και μεθοδολογία αξιολόγησης του υπόβαθρου του υποψηφίου ανά κατεύθυνση, β) οι διαδικασίες σχετικά με την πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος ένταξης στο Μ.Δ.Ε.Π., οι διαδικασίες ένταξης, επικαιροποίησής και απένταξης από το Μ.Δ.Ε.Π., καθώς και οι προθεσμίες αυτών, γ) η διαδικασία περιοδικών ελέγχων εγκυρότητας των στοιχείων και αξιολόγησης της διδακτικής συνεισφοράς των ενταγμένων, δ) η διαδικασία και οι παράμετροι κατάταξης με	
--	--	--	--	--

			βάση τα πολλαπλά κριτήρια για την επιλογή του εισηγητή, ε) οι αρχές δεοντολογίας και οι υποχρεώσεις αυτών που εντάσσονται στο Μ.Δ.Ε.Π. και των εισηγητών που επιλέγονται για την υλοποίηση διδακτικού έργου και οι συνέπειες μη τήρησής τους, καθώς και στ) κάθε άλλο ειδικό ή τεχνικό ζήτημα για τη διακυβέρνηση και τη λειτουργία του Μ.Δ.Ε.Π..	
Άρθρο 84 παρ. 10	Κοινή Υπουργική Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός της ωριαίας αποζημίωσης και των όρων καταβολής της στα μέλη του Μ.Δ.Ε.Π., καθώς και των εξόδων μετακίνησης και εκτός έδρας διαμονής τους	

			και των όρων καταβολής τους.	
Άρθρο 84 παρ. 11	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Καθορισμός των κριτηρίων και της διαδικασίας ανάθεσης καθηκόντων στους Υ.Σ.Ε..	
Άρθρο 84 παρ. 12	Υπουργική απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Καθορισμός της διαδικασίας επιλογής φορέων πιστοποίησης της συμμόρφωσης του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. με τα πρότυπα και κάθε αναγκαίας λεπτομέρειας για την εφαρμογή του Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας.	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 13	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Προσδιορισμός μεθοδολογίας καθορισμού της αμοιβής για την παροχή υπηρεσιών του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. προς τρίτους.	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 14	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Καθορισμός του τρόπου υπολογισμού της συνολικής ετήσιας δυναμικότητα	Δεν προβλέπεται

			ς του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και του μηχανισμού παρακολούθη σης της τήρησης του ανώτατου ορίου οικονομικών δραστηριοτή των του.	
Άρθρο 84 παρ. 15	Υπουργική απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Εξειδίκευση υπηρεσιών του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. προς τρίτους και των ορίων αυτών.	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 16	Κοινή Υπουργική Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός του ΑΛΕ του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., στον οποίο γίνεται η πίστωση, της κάλυψης των δαπανών του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. από τις αμοιβές που εισπράττει για τις υπηρεσίες προς τρίτους και του ποσοστού που του αναλογεί κάθε φορά, του τρόπου καθορισμού κοινών δαπανών (κλείδες κατανομής), καθώς και του τρόπου διάθεσης του	Δεν προβλέπεται

			ποσού που υπερβαίνει το είκοσι τοις εκατό (20%) της συνολικής ετήσιας δυναμικότητας του φορέα.	
Άρθρο 84 παρ. 17	Υπουργική απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Καθορισμός του συνολικού αριθμού εισακτέων στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α., του αριθμού των θέσεων που δύναται να διατίθεται στον κλάδο ΠΕ Επιτελικών Στελεχών και στις ειδικότητες αυτού, καθώς και των κατηγοριών φορέων ή φορέων διορισμού των αποφοίτων.	Ετησίως
Άρθρο 84 παρ. 18	Κοινή Υπουργική Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός του ύψους του παραβόλου συμμετοχής στον εισαγωγικό διαγωνισμό της Ε.Σ.Δ.Δ.Α..	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 19	Απόφαση	Πρόεδρος Α.Σ.Ε.Π.	Ρύθμιση, θεμάτων οργάνωσης και διεξαγωγής του	Δεν προβλέπεται

			εισαγωγικού διαγωνισμού της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ιδίως ως προς: α) τη διαδικασία και το περιεχόμενο της εξέτασης κάθε σταδίου του διαγωνισμού και των επιμέρους μαθημάτων και μερών αυτού, πέραν των θεμάτων που καθορίζονται από την Κ.Ε.Δ., β) τυχόν πρόσθετα μαθήματα ή δοκιμασίες όπου εξετάζονται οι υποψήφιοι στο δεύτερο στάδιο, καθώς και δήλωση προτίμησης, σε περίπτωση ίδρυσης τμημάτων εξειδίκευσης, όπως ιδίως αυτό που αναφέρεται στο άρθρο 376 του ν. 4781/2021 (Α' 31), γ) τα τεχνικά	
--	--	--	--	--

			ζητήματα της ηλεκτρονικής εξέτασης, όπως η διαπιστευμένη είσοδος και ταυτοποίηση, τα προκαθορισμένα κριτήρια αξιολόγησης που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και την ομοιομορφία της βαθμολόγησης, δ) τα εξεταστικά κέντρα και ο τρόπος ηλεκτρονικής διεξαγωγής των εξετάσεων, ε) η συγκρότηση των επιτροπών του τρίτου σταδίου, στ) ο τρόπος δημοσιότητας του τρίτου σταδίου της εξέτασης, καθώς και ο χρόνος τήρησης του απομαγνητοφωνημένου υλικού, ζ) ο τρόπος	
--	--	--	---	--

			ανακοίνωσης των αποτελεσμάτων κάθε σταδίου, η) το δικαίωμα πρόσβασης των υποψηφίων στα γραπτά τους και ο ελάχιστος απαιτούμενος χρόνος τήρησής τους στο αρχείο του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., θ) ο τρόπος συμμετοχής και εξέτασης των ατόμων με αναπηρία και με έλλειψη φυσικών δεξιοτήτων, καθώς και ι) κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια	
Άρθρο 84 παρ. 20	Κοινή Υπουργική Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και Εξωτερικών	Καθορισμός του αριθμού αλλοδαπών που δύνανται να παρακολουθούν το πρόγραμμα σπουδών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α..	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 21	Υπουργική απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Πρόβλεψη της ίδρυσης Τμημάτων	Δεν προβλέπεται

			Εξειδίκευσης στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α., του αριθμού αυτών και του περιεχομένου της αποστολής τους, τυχόν μαθημάτων εξειδίκευσης, φορέων πρακτικής άσκησης, πέραν της παρ. 5 του άρθρου 65, καθώς και καθορισμός των προϋποθέσεων και της διαδικασίας εισαγωγής των σπουδαστών και της υλοποίησης του ειδικού προγράμματος εκπαίδευσης των σπουδαστών για την ένταξη τους στον κλάδο ΠΕ Επιτελικών Στελεχών, προς πλήρωση των θέσεων της παρ. 1 του άρθρου 105 του ν. 4622/2019 (Α'	
--	--	--	---	--

			133), του χρόνου υλοποίησης, του περιεχομένου και των κύριων θεματικών εννοτήτων του ειδικού προγράμματος, της διαδικασίας της εξέτασης και της πιστοποίησης, του τύπου του χορηγούμενου πιστοποιητικού, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια.	
Άρθρο 84 παρ. 22	Κοινή Υπουργική απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός του ύψους και του τρόπου καταβολής αποζημίωσης των πιστοποιημένων «Μεντόρων» και των υπαλλήλων ή προϊσταμένων ενταγμένων στο Μ.Δ.Ε.Π. για την επίβλεψη της πρακτικής άσκησης.	
Άρθρο 84 παρ. 23	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Κανονισμός Σπουδών Ε.Σ.Δ.Δ.Α..	Δεν προβλέπεται

Άρθρο 84 παρ. 24	Υπουργική απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Προσδιορισμός των θέσεων στις οποίες διορίζονται οι απόφοιτοι της Ε.Σ.Δ.Δ.Α., συμπεριλαμβανομένων των θέσεων στις οποίες διορίζονται οι απόφοιτοι που ολοκλήρωσαν επιτυχώς το ειδικό πρόγραμμα εκπαίδευσης για την ένταξη στον κλάδο ΠΕ Επιτελικών Στελεχών, καθώς και κάθε άλλο αναγκαίο σχετικό θέμα.	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 25	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Καθορισμός της διαδικασίας και των προθεσμιών υποβολής δήλωσης προτίμησης σχετικά με την κατανομή σε θέσεις ή την επιστροφή στις οργανικές θέσεις στην περίπτωση αποφοίτων που κατά την εισαγωγή τους στην	

			Ε.Σ.Δ.Δ.Α. είχαν τη δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα, καθώς και κάθε άλλου ειδικότερου θέματος.	
Άρθρο 84 παρ. 26	Κοινή Υπουργική Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός του ύψους των διδάκτρων των προγραμμάτων Διεθνών Κύκλων Σπουδών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α..	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 27	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Καθορισμός της γλώσσας διδασκαλίας, της διαδικασίας επιλογής υποψηφίων, του αναλυτικού προγράμματος σπουδών, του περιεχομένου των Διεθνών προγραμμάτων, των στρατηγικών συνεργασιών και των μνημονίων συνεργασίας, καθώς και κάθε άλλης αναγκαίας λεπτομέρειας των	Δεν προβλέπεται

			προγραμμάτων ν Διεθνών Κύκλων Σπουδών.	
Άρθρο 84 παρ. 28	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Εξειδίκευση της προσμέτρησης και της βαρύτητας των κριτηρίων της της Μεθοδολογία ς Σχεδιασμού επιμορφωτικώ ν προγραμμάτω ν της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ. και της ανάγκης περιοδικής αναθεώρησης της μεθοδολογίας .	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 29	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Εξειδίκευση της προσμέτρησης και της βαρύτητας των κριτηρίων της Μεθοδολογία ς Επικαιροποίη σης επιμορφωτικώ ν προγραμμάτω ν της Ακ.Ε.Α.Δ.Υ..	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 30	Απόφαση	Δ.Σ. Ε.Κ.Δ.Δ.Α.	Εξειδίκευση ή διεύρυνση του περιεχομένου των	Δεν προβλέπεται

			επιμορφωτικών δράσεων, των προγραμμάτων, των μεθόδων και των συνεργασιών της Ακαδημίας Ηγεσίας.	
Άρθρο 84 παρ. 31	Κοινή Υπουργική Απόφαση	Υπ. Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών	Καθορισμός του ύψους και του τρόπου της τυχόν αμοιβής των προσωπικοτήτων εγνωσμένου κύρους, ακαδημαϊκών και εμπειρογγνωμών υψηλής εξειδίκευσης της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, που καλούνται ως εισηγητές ή ομιλητές στις επιμορφωτικές δράσεις της Ακαδημίας Ηγεσίας.	Δεν προβλέπεται
Άρθρο 84 παρ. 32	Υπουργική Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών	Καθορισμός της οργάνωσης, του περιεχομένου και της διάρκειας του προγράμματος πιστοποίησης	

			ηγετικών, διοικητικών, ψηφιακών και διαπροσωπικ ών δεξιοτήτων στελεχών του Δημοσίου των παρ. 1 και 6 του άρθρου 76.	
Άρθρο 84 παρ. 33	Κοινή Υπουργική Απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός αμοιβής ή αποζημίωσης για τον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τα μέλη, τους εισηγητές και τους γραμματείς που συμμετέχουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α., καθώς και για όσους συμμετέχουν με οποιαδήποτε ιδιότητα και σχέση εργασίας σε οποιαδήποτε Επιτροπή ή Ομάδα Εργασίας ή άλλο συλλογικό όργανο που συνιστάται ή δύναται να συσταθεί και να	

			συγκροτηθεί με βάση την Ενότητα Β΄.	
Άρθρο 90	Κοινή απόφαση	Υπ. Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Καθορισμός αποζημίωσης στους γραμματείς του Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του άρθρου 119Α του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007, Α΄ 26), ανά συνεδρίαση στην οποία μετέχουν. Με την ίδια απόφαση καθορίζονται οι όροι και η διαδικασία καταβολής της αποζημίωσης στους δικαιούχους, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την εφαρμογή της εν λόγω διάταξης	Δεν προβλέπεται

Άρθρο 98	Κοινή απόφαση	Υπ.Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού και Εσωτερικών	Καθορίζονται ο τρόπος υποβολής της αίτησης στο Α.Ε.Ι., ο τρόπος δημοσίευσης της πρόσκλησης και κάθε άλλο ειδικότερο ζήτημα εφαρμογής της προτεινόμενης διάταξης για διορισμό των δικαιούχων του άρθρου 61 του ν. 5039/2023	

Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας	
33.	Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας; Οι ρυθμίσεις της Ενότητας Α΄ δεν προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας. Οι ρυθμίσεις της Ενότητας Β΄ δεν προβλέπει τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας. Οι προτεινόμενες παρεμβάσεις αφορούν στην αναδιοργάνωση και ενίσχυση υφιστάμενων δομών και λειτουργιών του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.
34.	Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης;
35.	Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου

36.	Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐ Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.
Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας	
37.	Επωνυμία ή ονομασία και νομική μορφή
38.	Χώρος λειτουργίας του νέου οργάνου
39.	Διασφάλιση επαρκούς υλικοτεχνικού & ηλεκτρονικού εξοπλισμού
40.	Τρόπος στελέχωσης του νέου οργάνου