

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.
ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ
«ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ν.Π.Δ.Δ.
(Ν.3528/2007) - ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ
ΜΟΝΑΔΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ»

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η Ο.Κ.Ε. αποφάσισε να γνωμοδοτήσει επί του Σχ/Ν του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με θέμα: **«Τροποποίηση διατάξεων του Κώδικα κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Ν. 3528/2007) – Επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων και άλλες διατάξεις».**

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους **κ.κ. Ηλία Ηλιόπουλο, Δημήτρη Γιατρά και Βασίλη Ξενάκη.**

Ως πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο **κ. Ηλίας Ηλιόπουλος, Αντιπρόεδρος Ο.Κ.Ε.** Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας μετείχαν ως εμπειρογνώμονες **οι κ.κ. Σταύρος Κατσιγιαννης - Πολιτικός Επιστήμων και η κα Μαρία Τσίπρα - Νομικός.** Από πλευράς Ο.Κ.Ε. συμμετείχε και είχε τον επιστημονικό συντονισμό η **κα Μαρία Ιωαννίδου,** επιστημονική συνεργάτης της Ο.Κ.Ε.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε τρεις (3) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίασή της, την 1^η Ιουλίου 2014.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., αφού ολοκλήρωσε τη συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της 3^{ης} Δεκεμβρίου 2014, διατύπωσε την υπ' αριθ. 303 Γνώμη της.

A. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Το υπό αξιολόγηση σχέδιο νόμου του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης περιλαμβάνει **11 Άρθρα**.

Με τις διατάξεις του **Άρθρου 1** αντικαθίστανται τα άρθρα 84 έως 86 του Κεφαλαίου Δ' του Μέρους Δ' του Κώδικα Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Υ.Κ.), που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α'), όπως αντικαταστάθηκαν με το άρθρο πρώτο του ν. 3839/2010.

Ειδικότερα,

Το **Άρθρο 2** αντικαθιστά τα άρθρα 157,158,160, 161 και 162 του Υπαλληλικού Κώδικα, και ρυθμίζει τα θέματα που αφορούν στα συλλογικά όργανα που απαιτούνται για την εφαρμογή του συστήματος επιλογής προϊσταμένων όπως προβλέπεται στο προηγούμενο άρθρο του παρόντος σχ/ν. Ειδικότερα, ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στη σύσταση και συγκρότηση, θητεία και λειτουργία των οργάνων αυτών.

Το **Άρθρο 3** τροποποιεί τις διατάξεις του διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 159 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως ισχύει, δεδομένου ότι με τις ρυθμίσεις του παρόντος συστήματος η επιλογή προϊσταμένων δεν αποτελεί πλέον αρμοδιότητα του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Με τις διατάξεις της παρ. 2 ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στη θητεία των υπηρεσιακών συμβουλίων.

Το **Άρθρο 4** περιλαμβάνει ειδικές διατάξεις με τις οποίες ρυθμίζονται θέματα που αφορούν σε αναγνώριση θητειών προϊσταμένων που δεν έχουν επιλεγεί κατά τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα ή καθήκοντα που ασκούνται από υπαλλήλους και εξομοιώνονται με θητεία προϊστάμενου, θητείες ή καθήκοντα, τα οποία λαμβάνονται υπόψη μόνο για την εφαρμογή των άρθρων 84 και 85 του παρόντος Κώδικα.

Το **ΑΡΘΡΟ 5** περιλαμβάνει τις μεταβατικές διατάξεις με τις οποίες ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στην περίοδο που μεσολαβεί από την δημοσίευση των Προεδρικών Διαταγμάτων σχετικών με τις οργανικές διατάξεις των φορέων, μέχρι την επιλογή προϊσταμένων στις θέσεις ευθύνης κατά τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως αντικαθίστανται με τις διατάξεις του παρόντος σχεδίου νόμου.

Το **ΑΡΘΡΟ 6** περιλαμβάνει τις τελικές - καταργούμενες διατάξεις.

Το **ΑΡΘΡΟ 7** περιλαμβάνει τροποποιούμενες διατάξεις.

Τα **ΑΡΘΡΑ 8 και 9** περιλαμβάνουν άλλες διατάξεις σχετικά με το Α.Σ.Ε.Π. και τις δαπάνες για υπηρεσίες ηλεκτρονικών επικοινωνιών.

Το **ΑΡΘΡΟ 10** προβλέπει την κατάργηση κάθε διάταξης που ρυθμίζει διαφορετικά από τις διατάξεις του παρόντος σχ/ν και τέλος το **ΑΡΘΡΟ 11** ορίζει ότι την ισχύ των νέων διατάξεων από τη δημοσίευση τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

B. ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι τα τελευταία χρόνια γίνεται συνεχής προσπάθεια για τον ουσιαστικό εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης, της οποίας οι αρμοδιότητες και οι διαδικασίες λειτουργίας πρέπει να διέπονται από σαφήνεια, απλότητα και διαφάνεια.

Το υπό συζήτηση σχέδιο νόμου, το οποίο τροποποιεί ορισμένες διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα, εισάγει ένα νέο πλαίσιο επιλογής προϊσταμένων στη δημόσια διοίκηση, επιδιώκοντας την διασφάλιση της διαφάνειας και την προώθηση των ικανοτέρων, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών της δημόσιας διοίκησης και την αποτελεσματικότερη λειτουργία τους.

Πριν προχωρήσει στην αξιολόγηση του υπό εξέταση σχ/ν, η Ο.Κ.Ε. οφείλει να εντοπίσει τον προβληματικό χαρακτήρα της τροποποίησης νόμων, που έχουν εισαχθεί με την μορφή Κωδίκων, μέσω μεμονωμένων διατάξεων, με αποτέλεσμα να μεταβάλλεται πλήρως ο χαρακτήρας τους και η ενότητα των διατάξεων τους και χωρίς να τηρούνται οι προϋποθέσεις για την θέσπιση Κωδίκων.

Επιπλέον, θα πρέπει να επισημανθεί η απουσία κοινωνικού διαλόγου, ο οποίος μπορεί σε σημαντικό βαθμό να βοηθήσει στην βελτίωση των εισηγούμενων ρυθμίσεων, ενισχύοντας ταυτόχρονα την εμπιστοσύνη των πολιτών προς την νομοθετική εξουσία. Δεν είναι τυχαίο, ότι και η παρούσα γνώμη αποτελεί πρωτοβουλία της Ο.Κ.Ε. και όχι αποτέλεσμα σχετικής αιτήσεως εκ μέρους του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

Όσον αφορά στις προωθούμενες μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση, το άρθρο 35 του ν. 4024/2011 προέβλεψε τη συγκρότηση επιτροπών στα Υπουργεία, με έργο την αξιολόγηση των δομών τους και την υποβολή προτάσεων για την βελτίωση της λειτουργίας του. Βάσει αυτών των προτάσεων, συντάσσονται και υποβάλλονται προς επεξεργασία στο Συμβούλιο της Επικρατείας, Προεδρικά Διατάγματα τα οποία διαμορφώνουν την νέα οργανωτική δομή των υπηρεσιών και συνακόλουθα προβλέπουν και τα ειδικά προσόντα, που πρέπει να κατέχει ο κάθε υποψήφιος Προϊστάμενος, προκειμένου να καταλάβει συγκεκριμένη θέση.

Με δεδομένο ότι οι παραπάνω προβλεπόμενοι οργανισμοί δεν έχουν ακόμη ολοκληρωθεί, είναι φυσικό το παρόν σχέδιο νόμου, να προχωράει στη γενική και

μερικές φορές γενικόλογη αναφορά των προσόντων των υποψηφίων για κατάληψη θέσεων ευθύνης, παραπέμποντας στους οργανισμούς, που πρόκειται να εκδοθούν, προκειμένου να ορίσουν τις κατηγορίες ανά κλάδο, που μπορούν να καταλάβουν θέσεις ευθύνης.

Επομένως, η ΟΚΕ θεωρεί ότι της διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων προηγείται η ανάγκη ολοκλήρωσης των οργανισμών των Υπηρεσιών. Σε κάθε περίπτωση πάντως, εφόσον προκρίνεται η νομοθέτηση της διαδικασίας επιλογής προϊσταμένων, το υπό συζήτηση σχέδιο νόμου θα πρέπει να περιλάβει διατάξεις που θα διασφαλίζουν κατά τρόπο αντικειμενικό την περιγραφή των κλάδων, που δύνανται να καταλάβουν θέσεις ευθύνης ανά κατηγορία.

Επί των βασικών θεμάτων που ρυθμίζονται από το παρόν σχέδιο νόμου η Ο.Κ.Ε. προβαίνει στις ακόλουθες γενικές παρατηρήσεις:

Α) Ως προς τις προϋποθέσεις συμμετοχής στις διαδικασίες επιλογής προϊσταμένων:

- Θετικά αξιολογείται ο περιορισμός της δυνατότητας επιλογής σε θέση Γενικής Διεύθυνσης για δύο μόνο θητείες, καθώς αυτό μπορεί να συμβάλλει στην ανανέωση του στελεχιακού δυναμικού της δημόσιας Διοικήσεως, που κατέχει ανώτατες θέσεις ευθύνης.
- Επίσης θετικά αξιολογείται η δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής των υπαλλήλων που κατέχουν το βασικό τίτλο σπουδών που αποτελεί το τυπικό προσόν του κλάδου που προβλέπεται για συγκεκριμένη θέση ευθύνης, έστω και εάν υπηρετούν σε άλλο κλάδο.
- Ωστόσο η Ο.Κ.Ε. εκφράζει τον έντονο προβληματισμό της για τη δυνατότητα που προβλέπεται για τους απόφοιτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοικήσεως να συμμετέχουν ως υποψήφιοι σε κάθε προκήρυξη για κάλυψη θέσεως ευθύνης ακόμα και εάν δεν διαθέτουν τον τίτλο σπουδών, που προβλέπεται από τις οικείες οργανικές διατάξεις. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι βασικό προαπαιτούμενο για μία σύγχρονη και αποτελεσματική δημόσια διοίκηση είναι η **συνάφεια των προσόντων** των υπαλλήλων όλων των βαθμίδων με το αντικείμενο εργασίας τους. Είναι προφανές, ότι η εφαρμογή της προτεινόμενης διατάξεως δύναται να οδηγήσει στο άτοπο, να προϊστανται π.χ. τεχνικών υπηρεσιών υπάλληλοι, οι οποίοι ενδεχομένως δεν διαθέτουν καμία

τεχνική γνώση και να καλούνται να διοικήσουν υπαλλήλους, που έχουν υπέρτερες τεχνικές γνώσεις, υπάλληλοι, που ουδεμία κατάρτιση διαθέτουν στο συγκεκριμένο αντικείμενο.

- Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι επιβάλλεται να διευκρινιστεί ότι η αναφορά στην παράγραφο 5γ της απαγόρευσης συμμετοχής σε διαδικασίες κρίσεως υπαλλήλων που τελούν σε αναστολή άσκησης καθηκόντων, καταλαμβάνει **μόνο τις περιπτώσεις των υπαλλήλων που για λόγους πειθαρχικούς έχουν τεθεί σε αναστολή άσκησης καθηκόντων.**
- Επίσης η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι οι υποψήφιοι οι οποίοι έχουν εκτελέσει καθήκοντα προϊσταμένου μετά από κρίση Υπηρεσιακού Συμβουλίου θα πρέπει να προκρίνονται εκείνων που έχουν εκτελέσει τα καθήκοντα προϊσταμένου με αναπλήρωση ή με ανάθεση.

B) Όσον αφορά στην προβλεπόμενη διαδικασία επιλογής σε τρία στάδια:

- Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι για την επιτυχή επιλογή των ικανότερων στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης ως προϊσταμένων, θα πρέπει να λαμβάνονται κατ' αρχήν υπόψη οι εξειδικευμένες γνώσεις, όπως βεβαιώνονται κυρίως από τους τίτλους σπουδών, αλλά και από γραπτή εξέταση και συνέντευξη. Επίσης, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η εμπειρία, όπως αυτή αποδεικνύεται κυρίως από την προϋπηρεσία, αλλά και σε μικρότερο βαθμό από την γραπτή εξέταση και την συνέντευξη. Και τέλος η προσωπικότητα του υποψηφίου, όπως αποδεικνύεται από τα στοιχεία του φακέλου, αλλά και από την γραπτή εξέταση και συνέντευξη, όπου ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δίνεται σε ψυχομετρικές δοκιμασίες.
- Επομένως, η Ο.Κ.Ε. διατυπώνει την άποψη **ότι τα επιστημονικά προσόντα δεν πρέπει να αποτελούν μόνο τυπική προϋπόθεση συμμετοχής** στη διαδικασία επιλογής, αλλά θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και να αξιολογούνται, ενώ και η γραπτή εξέταση είναι απαραίτητη για την εξακρίβωση των ουσιαστικών προσόντων των υποψηφίων.
- Επιπλέον, η Ο.Κ.Ε. συμφωνεί ότι στην περίπτωση των προαγωγών των δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης, **η συνέντευξη αποτελεί απαραίτητο κριτήριο αξιολόγησης των υποψηφίων**, δεδομένων των αρμοδιοτήτων και των αντίστοιχων ικανοτήτων που προϋποθέτει η κατάληψη

των ανωτέρων θέσεων διοίκησης. Ωστόσο, τονίζει ότι **θα πρέπει να θεσπίζονται ειδικές, συγκεκριμένες εγγυήσεις περί του αδιάβλητου της διαδικασίας της προφορικής συνέντευξης** και της εξασφάλισης της αντικειμενικότητας της κρίσης των εξεταστών, με στόχο τη διασφάλιση των αρχών της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και της δημοσιότητας.

- Σε κάθε περίπτωση πάντως, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η δομημένη συνέντευξη αν και απαραίτητη, δεν μπορεί να ανατρέπει πλήρως τη σειρά κατατάξεως όπως προκύπτει από την επίδοση στη γραπτή εξέταση και από τα επιστημονικά προσόντα των υποψηφίων.

Βάσει των παραπάνω, η Ο.Κ.Ε. διατυπώνει τις εξής προτάσεις σχετικά με τη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων:

1. Για την διασφάλιση της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας του συστήματος, **η ΟΚΕ προτείνει την ισομερή κατανομή των μορίων μεταξύ των τυπικών (Επιστημονικών) προσόντων, της γραπτής εξέτασης και της συνεντεύξεως (30% για κάθε περίπτωση)** με προσθήκη έως 10 μορίων για την εμπειρία [6 μορίων για την κατοχή θέσης ευθύνης (2 για κάθε έτος άσκησης καθηκόντων ευθύνης αντιστοίχου επιπέδου) και 4 μόρια για τα έτη υπηρεσίας πέραν των υποχρεωτικώς οριζόμενων στο άρθρο 84 ως προϋπόθεση συμμετοχής (1 μόριο για κάθε τρία έτη)].
2. Κατά το 2^ο στάδιο της γραπτής εξέτασης και το 3^ο στάδιο της δομημένης συνέντευξης θα ήταν σκόπιμο τα θέματα της γραπτής εξέτασης και της δομημένης συνέντευξης να επιλέγονται με κλήρωση, σε ανοιχτή διαδικασία ενώπιον όλων των υποψηφίων, **από τράπεζα θεμάτων στην οποία θα έχουν όλοι οι υποψήφιοι ίσες δυνατότητες πρόσβασης**. Όλοι οι υποψήφιοι θα πρέπει να υποβάλλονται σε ταυτόχρονη γραπτή διαδικασία, ενώ η συνέντευξη θα πρέπει να γίνεται ενώπιον όλων των συνυποψηφίων τους, εφόσον οι τελευταίοι το επιθυμούν. Για την καλύτερη προετοιμασία τους, οι υποψήφιοι θα πρέπει να έχουν γνώση των ερωτήσεων της τράπεζας θεμάτων ένα μήνα πριν τη διαγωνιστική διαδικασία. Δεν θα πρέπει τέλος να επιτρέπεται αναδιατύπωση των ερωτήσεων.

3. Κατά το 3^ο στάδιο της δομημένης συνέντευξης, το περιεχόμενο αυτής θα πρέπει να καταγράφεται όχι συνοπτικά αλλά σε πληρότητα. Επίσης θα πρέπει να εξετασθεί η δυνατότητα να αναγιγνώσκεται στο ακροατήριο και σε κάθε περίπτωση να υπογράφεται από τον υποψήφιο.

Γ) Ως προς τη σύνθεση των προβλεπόμενων Συλλογικών Οργάνων:

- Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι τα όργανα επιλογής ιδιαίτερος των Γενικών Διευθυντών, που επί της ουσίας αποτελούν κορυφαία όργανα της διοικητικής ιεραρχίας, πρέπει να διαθέτουν καλή γνώση και εμπειρία στην λειτουργία της δημόσιας διοικήσεως. Η γενικόλογη αναφορά σε προσωπικότητες εγνωσμένου κύρους και επιστημονικής καταρτίσεως, δεν αρκεί για να διασφαλίσει, ότι οι εμπειρογνώμονες που θα συμμετέχουν στην διαδικασία, θα λειτουργήσουν προσθετικά στην αξιοπιστία της διαδικασίας και την επιλογή των καλύτερων υποψηφίων. Για το λόγο αυτό, **κρίσιμο ζήτημα αποτελεί η δημιουργία του προβλεπόμενου Μητρώου εμπειρογνώμωνων** (θέμα το οποίο δυστυχώς δεν ρυθμίζεται από το σχ/ν αλλά παραπέμπεται σε Υπουργική Απόφαση). Ειδικότερα, θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι στο Μητρώο θα εγγραφούν εμπειρογνώμονες υψηλού επιστημονικού κύρους με τα κατάλληλα προσόντα ως προς την εμπειρία και επιστημονική τους κατάρτιση, μετά από προτάσεις των θεσμοθετημένων φορέων της οικονομίας και της κοινωνίας. Η δε επιλογή κάθε φορά του εμπειρογνώμονα που θα συμμετέχει στη σύνθεση των Οργάνων θα πρέπει να γίνεται με ευθύνη του ΑΣΕΠ.
- Η Ο.Κ.Ε. εκφράζει την έντονη αντίθεση της στην απουσία από την σύνθεση των υπηρεσιακών συμβουλίων των εκπροσώπων των εργαζομένων, η παρουσία των οποίων διασφάλιζε την παρακολούθηση της διαδικασίας, την ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με τις αποφάσεις, που λαμβάνονταν και τέλος προσέφεραν στην διαδικασία την εμπειρία, που είχαν διαμορφώσει από την εκ των έσω συμμετοχή τους στην δημόσια Διοίκηση.
- Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η δυνατότητα που προβλέπεται για λειτουργία των συλλογικών οργάνων σε διπλή σύνθεση, ανάλογα με τον αριθμό των υποψηφίων, αλλοιώνει τον ενιαίο χαρακτήρα της συνέντευξης για όλους τους υποψηφίους.

Δ) Ως προς την υπηρεσιακή κατάσταση των επιλεγέντων προϊσταμένων μετά τη λήξη της θητείας τους και σε περίπτωση μη επανεκλογής τους, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι:

- Η δυνατότητα, που παρέχεται στους Γενικούς Διευθυντές ή Διευθυντές των οποίων η θητεία έληξε και δεν παρατάθηκε εκ νέου να αποσπαστούν ως Επιθεωρητές Ελεγκτές στο Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοικήσεως ή σε άλλα ελεγκτικά σώματα, διασπά την ενότητα των ως άνω σωμάτων και εισάγει αδικαιολόγητα ευμενείς διακρίσεις εις βάρος των λοιπών υπαλλήλων.
- Οι εν λόγω Γενικοί Διευθυντές ή Διευθυντές θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν σε άλλες επιτελικές θέσεις της Δημόσιας Διοικήσεως, υπό την προϋπόθεση της ολοκλήρωσης, κατά τρόπο ομολογουμένως επιτυχή της θητείας τους.

Ε) Τέλος ως προς τις προβλεπόμενες μεταβατικές διατάξεις (ΑΡΘΡΟ 5):

- Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι εισάγεται ένα μεταβατικό καθεστώς, που εκκινεί από την έκδοση των οργανικών διατάξεων εκάστου φορέα, κατά την διάρκεια του οποίου παύει η θητεία ή η αναπλήρωση των ασκούντων χρέη προϊσταμένων και με απόφαση του οικείου υπουργού ή του αρμοδίου για την τοποθέτηση προϊσταμένων οργάνου τοποθετούνται –χωρίς κρίσεις– προϊστάμενοι. Η ως άνω διάταξη δημιουργεί επί της ουσίας ένα νέο, σχεδόν ανεξέλεγκτο καθεστώς προϊσταμένων, με αόριστη διάρκεια, αφού κανείς δεν μπορεί να εγγυηθεί, για τον χρόνο κατά τον οποίο θα ολοκληρωθούν οι κρίσεις των προϊσταμένων με βάση τις διατάξεις του παρόντος νόμου. Για μια ακόμα φορά, τακτοποιούνται οι μη τοποθετηθέντες προϊστάμενοι σε ελεγκτικά σώματα, κατά τρόπο, που όπως και ανωτέρω εκτέθηκε οδηγεί σε αδικαιολόγητη ευμενή μεταχείριση αυτών έναντι όλων των λοιπών υπαλλήλων.
- Ένα ενδιάμεσο καθεστώς μεταβατικότητας προβλέπεται στην παράγραφο 2 του ως άνω άρθρου, το οποίο αφορά στους υπηρετούντες προϊστάμενους από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου και μέχρι την έναρξη ισχύος των προεδρικών διαταγμάτων (οργανισμών).

Βάσει της παραπάνω γενικής αξιολόγησης του σχ/ν, ακολουθούν κατ' άρθρον παρατηρήσεις.

Γ. ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

ΑΡΘΡΟ 1

Άρθρο 84 παρ. 1 περ. α)

Η άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου Γενικής Δ/σης για 1 έτος χωρίς περαιτέρω προϋποθέσεις, όπως άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου Δ/σης για δύο θητείες μέσω κρίσης Υπηρεσιακού Συμβουλίου, θεωρείται ανεπαρκής.

Άρθρο 84 παρ. 1 περ. γ)

Η προϋπόθεση άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου Δ/σης για ένα τουλάχιστον έτος θεωρείται μη επαρκής χρόνος και προτείνεται να επιμηκυνθεί σε μία πλήρη θητεία μέσω κρίσης Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

Άρθρο 84 παρ. 2 περ. γ)

Η προϋπόθεση άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανωτικής μονάδας ή αυτοτελούς γραφείου για ένα τουλάχιστον έτος θεωρείται μη επαρκής χρόνος και προτείνεται να επιμηκυνθεί σε μία πλήρη θητεία μέσω κρίσης Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

Άρθρο 84 παρ. 3

Για τις περ. α) και β) προτείνεται τα απαιτούμενα έτη πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας να είναι 6 αντί για 4.

Για την περ.γ), προτείνεται τα απαιτούμενα έτη πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας να είναι 8 αντί για 6.

Άρθρο 84 παρ. 5

Να ληφθεί υπόψη στη διάταξη του δευτέρου εδαφίου η 2286/1998 απόφαση του Ε΄ Τμήματος ΣτΕ σύμφωνα με την οποία «Οι κλάδοι από τους οποίους επιλέγονται οι προϊστάμενοι εκάστης οργανικής μονάδος προσδιορίζονται από τον Οργανισμό των υπηρεσιών, ήτοι με προεδρικό διάταγμα. Η νομοθετική πρόβλεψη ότι «..... οι ανωτέρω κλάδοι προσδιορίζονται με κοινή απόφαση ...» αντίκειται στο άρθρο 43 παρ. 2 του Συντάγματος, διότι δεν πρόκειται για ειδικό απλώς τεχνικό ή

λεπτομερειακό θέμα, αλλά είναι κρίσιμο θέμα οργανώσεως της Δημοσίας Διοικήσεως για το οποίο απαιτείται η έκδοση προεδρικού διατάγματος»¹.

Άρθρο 85 παρ. 2 περ. δ)

Η διάταξη είναι ασαφής και προτείνεται να συγκεκριμενοποιηθεί απόλυτα το περιεχόμενο της υπουργικής απόφασης διότι η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων αποτελεί κορυφαίο θέμα της δημόσιας διοίκησης και αγγίζει στον πυρήνα της άσκησης της δημόσιας εξουσίας.

Άρθρο 85 παρ. 3 περ. α)

Προτείνεται η αναδιατύπωσή της καθόσον δεν είναι σαφές εάν και σε κάποιες περιπτώσεις η γραπτή εξέταση θα περιορίζεται στην υποπερίπτωση αα) ή ββ) ή και στο συνδυασμό τους.

Το τελευταίο εδάφιο δδ) να αναδιατυπωθεί ως: *«Για τους Προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης η γραπτή εξέταση στόχο έχει τη διακρίβωση της εξειδικευμένης γνώσης σε θέματα αρμοδιότητας της θέσης, της συνθετικής και αναλυτικής σκέψης του υποψηφίου καθώς και την ικανότητα ηγεσίας».*

Άρθρο 85 παρ. 3 περ. γ)

Δεν είναι κατανοητό γιατί για τους μεν προϊσταμένους Τμημάτων ορίζεται ετήσια διεξαγωγή γραπτών εξετάσεων της οποίας το αποτέλεσμα ισχύει για πέντε έτη ενώ για τους λοιπούς προϊσταμένους δεν ορίζεται το ίδιο.

Άρθρο 85 παρ. 3 περ. ε)

Η διάταξη είναι ασαφής και προτείνεται να συγκεκριμενοποιηθεί απόλυτα το περιεχόμενο της υπουργικής απόφασης διότι η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων αποτελεί κορυφαίο θέμα της δημόσιας διοίκησης και αγγίζει στον πυρήνα της άσκησης της δημόσιας εξουσίας.

Άρθρο 85 παρ. 4 περ. α)

Η κλήση απλώς πολλαπλασίου αριθμού υποψηφίων από τις προκηρυσσόμενες θέσεις δεν αρκεί διότι θα πρέπει να κληθούν όλοι οι υποψήφιοι, ή τουλάχιστον οι υποψήφιοι των οποίων η βαθμολογία θα αρκούσε για να επιλεγούν.

¹ Βλ. Ελληνική Δικαιοσύνη, 1999, σελ. 969-970 και Νομικό Βήμα, 1999, σ. 1644 (περίληψη της αποφάσεως).

Άρθρο 85 παρ. 4 περ. δ).

Το περιεχόμενο της συνέντευξης προτείνεται να καταγράφεται όχι συνοπτικά αλλά σε πληρότητα. Επίσης δύναται να αναγιγνώσκεται στο ακροατήριο και σε κάθε περίπτωση να υπογράφεται από τον υποψήφιο.

Άρθρο 85 παρ. 4 περ. στ

Να διαγραφεί η διατύπωση «... εφόσον έχουν ήδη εξεταστεί από το οικείο Συμβούλιο Συνέντευξης Προϊσταμένων», διότι οι καταρχήν εξεταζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν τη διαδικασία που αφορά στους επόμενους ενώ δεν ισχύει το αντίστροφο. Εξάλλου η πρόβλεψη Τράπεζας Θεμάτων που προτείνει η Ο.Κ.Ε., με τυχαία επιλογή ερωτήσεων μέσω δημόσιας κλήρωσης ώστε να μην επαναλαμβάνονται τα ίδια ερωτήματα στους υποψηφίους, εξασφαλίζει μια κατά το δυνατόν περισσότερο αδιάβλητη διαδικασία.

Άρθρο 85 παρ. 4 περ. ζ)

Η διάταξη είναι ασαφής και προτείνεται να συγκεκριμενοποιηθεί απόλυτα το περιεχόμενο της υπουργικής απόφασης διότι η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων αποτελεί κορυφαίο θέμα της δημόσιας διοίκησης και αγγίζει στον πυρήνα της άσκησης της δημόσιας εξουσίας.

Άρθρο 86 παρ. 2β τελευταίο εδάφιο

Προτείνεται να προστεθεί η φράση «... όπως και η εξειδίκευση των μελών του Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων».

Άρθρο 86 παρ. 3 περ. γ

Να διαγραφεί διότι άλλως θα έχουν πλεονέκτημα οι υπηρετούντες σε επιτελικούς φορείς που έχουν γνώση για την κινητικότητα του προσωπικού των μονάδων που εποπτεύουν.

Άρθρο 86 παρ. 4 περ. β) υποπερ. δδ)

Η δημόσια διοίκηση δεν ακολουθεί ενιαία τακτική κατά την απονομή των ηθικών αμοιβών με αποτέλεσμα να δημιουργούνται συνθήκες ευνοϊκές για διακριτική μεταχείριση.

Άρθρο 86 παρ. 4 περ. β) υποπερ. ηη)

Η δημόσια διοίκηση δεν ακολουθεί ενιαία τακτική για τον συνυπολογισμό των αναρρωτικών αδειών κατά τις κρίσεις των υπηρεσιακών συμβουλίων με αποτέλεσμα να δημιουργούνται συνθήκες ευνοϊκές για διακριτική μεταχείριση.

Άρθρο 86 παρ. 5 περ. β

Να αναδιατυπωθεί ως ακολούθως: «... εργασίμων ημερών από την ανάρτηση των προσωρινών αποτελεσμάτων και την κοινοποίησή τους στον υποψήφιο».

Επίσης προτείνεται να διπλασιασθούν οι προθεσμίες, τουλάχιστον για τον υποψήφιο ώστε να έχει τον απαραίτητο χρόνο να λάβει εξειδικευμένες νομικές συμβουλές.

Επίσης η προθεσμία που αφορά στο ΑΣΕΠ από 10 ημέρες που προέβλεπε το σχέδιο που κατετέθη στη διαδικασία της Διαβούλευσης επιμηκύνθη σε 15 ημέρες ενώ η προθεσμία που αφορά στον ενδιαφερόμενο παρέμεινε στις 5 ημέρες. Προτείνεται η επιμήκυνση και αυτής της προθεσμίας σε τουλάχιστον 10 ημέρες, ώστε ο υποψήφιος να έχει τον απαραίτητο χρόνο να λάβει εξειδικευμένες νομικές συμβουλές.

Άρθρο 86 παρ. 8α και β

Η προθεσμία του ενός έτους προτείνεται να περιορισθεί στους τρεις μήνες, ώστε η διοίκηση να προσφεύγει στις διαδικασίες επιλογής προϋσταμένων εντός των προβλεπομένων προθεσμιών, διαφορετικά ανοίγει πεδίο αυθαίρετης επιμήκυνσης της πενταετούς σε εξαετή θητεία.

Στο τελευταίο εδάφιο της υποπερίπτωσης ββ) προτείνεται να προστεθεί και η οικογενειακή κατάσταση του υποψηφίου, ώστε σε περίπτωση ίδιας σειράς προτιμήσεως να λαμβάνεται ιδιαίτερη μέριμνα για γονείς.

Άρθρο 86 παρ. 9

Προτείνεται η αναδιατύπωση που αφορά στο χρόνο που υπολείπεται μέχρι την λήξη της θητείας από ένα έτος σε έξι μήνες για να φανεί η πρόθεση του νομοθέτη να μην επιμηκύνονται θητείες που έχει ο ίδιος θέσει ανάλογα με την κρίση της διοίκησης.

Άρθρο 86 παρ. 12

Προτείνεται στις περιπτώσεις πλημμελούς άσκησης των καθηκόντων να ακολουθηθούν οι διατάξεις του πειθαρχικού δικαίου με την προσήκουσα για την θέση ευθύνης αντιμετώπιση.

Άρθρο 86 παρ. 15, 16, τελευταίο εδάφιο παρ. 17 και παρ. 18

Σύμφωνα με όσα έχουν ειπωθεί στη Γενική Αξιολόγηση, προτείνεται η διαγραφή αυτών των διατάξεων καθώς θα δημιουργηθούν στα Σώματα δεξαμενές Επιθεωρητών ή και Ελεγκτών δύο ταχυτήτων με αποτέλεσμα την αναποτελεσματική λειτουργία των Σωμάτων αυτών.

ΑΡΘΡΟ 2

Άρθρο 157 παρ. 2

Η διάταξη προβλέπει στο τέταρτο εδάφιο ότι τα πέντε τακτικά μέλη του ΕΙ.Σ.Ε.Π. «... ορίζονται με ισάριθμους αναπληρωτές, οι οποίοι πρέπει να έχουν την ίδια ιδιότητα με τα τακτικά μέλη».

Επισημαίνεται ότι για ως τρίτο μέλος ορίζει «... τον προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης ή τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών του οικείου Υπουργείου που προκηρύσσει τις θέσεις ...».

Άρθρο 157 παρ. 3

Σύμφωνα με όσα έχουν ειπωθεί στη Γενική Αξιολόγηση, η διάταξη είναι ασαφώς διατυπωμένη.

Άρθρο 157 παρ. 4

Χρρίζουν σαφέστερης διατύπωσης τα θέματα που αφορούν σε κριτήρια εγγραφής και ενδεχομένως διαγραφής των «ιδιωτών-εμπειρογνομόνων» στο σχετικό μητρώο καθώς ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης εξουσιοδοτείται μετά από γνώμη του Προέδρου του ΑΣΕΠ να ρυθμίζει κάθε θέμα του μητρώου.

Άρθρο 157 παρ. 8

Η διάταξη για το Συμβούλιο Συνέντευξης Προϊσταμένων προβλέπει στην περίπτωση δ ότι τα τρία τακτικά μέλη «... ορίζονται με ισάριθμους αναπληρωτές, οι οποίοι πρέπει να έχουν την ίδια ιδιότητα με τα τακτικά μέλη».

Προκύπτει θέμα αναφορικά με την αναπλήρωση του δευτέρου μέλους του Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων καθόσον η α περίπτωση της ίδιας διατάξεως ορίζει ως δεύτερο μέλος «... τον προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης του οικείου Υπουργείου ... ή τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης αρμόδιο για θέματα ανθρώπινου δυναμικού του οικείου ν.π.δ.δ./φορέα/δημόσιας υπηρεσίας ...».

Αντίστοιχα, ισχύει στην αναπλήρωση του πρώτου και του δευτέρου μέλους του Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων Τμημάτων.

Αναφορικά με το τρίτο μέλος, το «στέλεχος-εμπειρογνώμονα από τον ιδιωτικό τομέα», ισχύουν οι παρατηρήσεις της Γενικής Αξιολόγησης.

Άρθρο 157 παρ. 8

Δεν είναι κατανοητή η διαφορετική προσέγγιση των συνθέσεων του Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης από τη μια πλευρά και Τμημάτων από την άλλη. Για ποιο λόγο για την επιλογή του Προϊσταμένου Τμήματος είναι υποχρεωτικά απαραίτητη κατά τη Συνέντευξη η παρουσία του άμεσα προϊσταμένου του και δεν είναι κατά την επιλογή του Προϊσταμένου Διεύθυνσης. Για ποιο λόγο στη διαδικασία συνέντευξης για θέση Προϊσταμένου Διεύθυνσης που υπάγεται σε Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης θα συμμετέχει ο άμεσα προϊστάμενος ενώ στις συνεντεύξεις για θέσεις προϊσταμένων Διευθύνσεων που υπάγονται στις λοιπές Γενικές Διευθύνσεις δεν θα έχουν οι προϊστάμενοι των τελευταίων την ίδια δυνατότητα.

Άρθρα 157 και 158

Προβληματισμός γεννάται για την υπαγωγή στο ΕΙ.Σ.Ε.Π. ή στο Κ.ΕΙ.Σ.Ε.Π. της επιλογής προϊσταμένων υπηρεσιών ή φορέων οι οποίες έχουν μόνο μια μονάδα επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης ή και Διεύθυνσης επιφορτισμένης τόσο με οριζόντιες όσο και με κάθετες αρμοδιότητες.

Άρθρο 158 παρ. 1 και 2

Προβλέπεται η συμμετοχή ως δεύτερου μέλους του Κ.ΕΙ.Σ.Ε.Π., του Προϊσταμένου της Γενικής Διεύθυνσης Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι δεν υπάρχει στο Υπουργείο η προβλεπόμενη υπηρεσιακή μονάδα. Στο Υπουργείο υφίσταται μεν μονάδα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού επιπέδου όμως Διεύθυνσης, η οποία υπάγεται στη Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού. Συνεπώς δεν είναι κατανοητό στον προϊστάμενο ποιός υπηρεσιακής μονάδας αφορά η παρούσα διατύπωση. Επίσης δεν γίνεται κατανοητό ποιος θα είναι ο αναπληρωτής του.

Επιπλέον, επισημαίνεται ότι όσον αφορά στο τρίτο μέλος του Κ.ΕΙ.Σ.Ε.Π., ήτοι «τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης αρμόδιας για την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και θέματα Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης», εκ του υφιστάμενου Οργανισμού, όπως ισχύει, δεν προκύπτει σε ποια εκ των υφισταμένων υπηρεσιακών μονάδων αναφέρεται.

Επιπλέον, στις παρ. 2.4. και 2.5. αναφέρεται «Προϊστάμενος της Γενικής Διεύθυνσης με αρμοδιότητα την Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης». Ασαφής είναι επίσης και η διατύπωση που αφορά στο τέταρτο μέλος.

Ο ορισμός των ανωτέρω μελών αφορά σε προϊσταμένους υπηρεσιακών μονάδων, οι οποίες στην παρούσα φάση δεν υφίστανται. Συνεπώς γεννώνται ερωτήματα μήπως αυτές οι υπηρεσιακές μονάδες προκύψουν από νέα οργανογράμματα και συνεπώς με το παρόν σχέδιο καθοδηγείται η διαδικασία εκπόνησής των προς συγκεκριμένες κατευθύνσεις.

Τέλος διαπιστώνεται ότι με τις προτεινόμενες διατάξεις τρεις προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων, δύο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και ένας του Υπουργείου Οικονομικών αποκτούν αποφασιστικό ρόλο στην επιλογή προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και Διευθύνσεων οριζοντίων αρμοδιοτήτων όλης της δημόσιας διοίκησης, πράγμα που αποτελεί κορυφαίο παράδειγμα ατομικού προσδιορισμού των ασκούντων δημόσια εξουσία.

Άρθρο 158 παρ. 6

Αναφορικά με την εκπαίδευση των εκπαιδευτών στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α., οι οποίοι με τη σειρά τους θα κληθούν να επιμορφώσουν τα μέλη του Κεντρικού Συμβουλίου Συνέντευξης Προϊσταμένων ώστε να διεξαγάγουν τη δομημένη συνέντευξη. προκύπτουν ερωτήματα σχετικά με: το είδος της πιστοποίησης των εκπαιδευτών, το αντικείμενο της εκπαίδευσης, τον χρόνο διάρκειας της εκπαίδευσης και τέλος με τη συνάφεια της εκπαίδευσης των εκπαιδευτών με το αντικείμενο της εκάστοτε θέσης όπως και με τις αρμοδιότητες της μονάδας που προΐσταται η θέση αυτή.

Επισημαίνεται επίσης το ενδεχόμενο εκπαιδευτές των εκπαιδευτών στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α. να είναι αργότερα εξεταζόμενοι από το Κεντρικό Συμβούλιο Συνέντευξης Προϊσταμένων, δηλαδή τα ίδια φυσικά πρόσωπα να έχουν ορίσει το πλαίσιο της εκπαίδευσης για εξέταση στην οποία οι ίδιοι θα συμμετέχουν ως εξεταζόμενοι.

Άρθρο 162 παρ. 2

Προτείνεται η προσθήκη του επιρρήματος «αποδεδειγμένα» στους σοβαρούς υπηρεσιακούς ή προσωπικούς λόγους για την αντικατάσταση μελών των Συμβουλίων που συστήνονται με το παρόν σχέδιο, ώστε να περιορισθούν περιπτώσεις άνωθεν επεμβάσεων στη λειτουργία των οργάνων αυτών.

Άρθρο 162 παρ. 5

Προτείνεται η προσθήκη σε τελευταίο εδάφιο: *«Αναπόσπαστο τμήμα των πρακτικών αποτελεί και κάθε πρακτικό που γράφεται κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης του συλλογικού οργάνου και έχει προταθεί να συνυπογράφεται από κάθε υποψήφιο στο τμήμα που αφορά στην εξέτασή του.»*

Άρθρο 162 παρ. 12

Προτείνεται η αναδιατύπωση ως ακολούθως: *«Τα Συμβούλια που προβλέπονται στα άρθρα 157,158 και 160 μπορούν να συνεδριάζουν μόνο στην έδρα φορέα που αφορά η προκήρυξη».*

ΑΡΘΡΟ 4

παρ. 1

Προτείνεται η διαγραφή του άρθρου καθόσον αντίκειται στο άρθρο 4 παρ. 2 του συντάγματος (αρχή της ίσης μεταχείρισης).

παρ. 3

Προτείνεται η διαγραφή του άρθρου καθόσον αποτελεί διακριτική μεταχείριση προσωπικού που έχει υπηρετήσει ως μετακλητό σε βάρος του λοιπού προσωπικού.

παρ. 4

Προτείνεται η διαγραφή του άρθρου καθόσον αντίκειται στο άρθρο 4 παρ. 2 του συντάγματος (αρχή της ίσης μεταχείρισης).

ΑΡΘΡΟ 5

Προτείνεται η διαγραφή του άρθρου και η αναδιατύπωσή του για να ολοκληρωθούν το γρηγορότερο δυνατόν οι διαδικασίες επιλογής για όλες τις θέσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων του δημοσίου σύμφωνα με τις πάγιες διατάξεις του ν. 3839/2010, ώστε οι επόμενες κρίσεις σε μια διετία, όταν θα έχουν ολοκληρωθεί και οι απαραίτητες προπαρασκευαστικές πράξεις, να πραγματοποιηθούν με τις πάγιες διατάξεις του παρόντος.

παρ. 1 περ. β υποπερ. αα

Δεν προβλέπεται χρονικό περιθώριο για την έκδοση της εν λόγω απόφασης.

Με τη διατύπωση του τελευταίου εδαφίου, καθίσταται δυνατόν να τοποθετηθεί ως Γ.Δ/ντής υπάλληλος που ασκούσε μέχρι τότε με αναπλήρωση καθήκοντα Δ/ντή.

Είναι προφανές ότι τέτοιου τύπου μεταβατικές διατάξεις ανοίγουν ασκούς του Αιόλου για διακριτική μεταχείριση. Αντί μεταβατικών διατάξεων αυτού του τύπου θα ήτο σκόπιμο να εξετασθεί η εφαρμογή των παγίων διατάξεων του ν. 3839/2010.

παρ. 1 περ. β υποπερ. ββ

Επειδή η αναφερόμενη τοποθέτηση είναι προσωρινή θα ήτο συνεπές η καταβολή του επιδόματος να μην ξεπερνά τους τρεις μήνες.

παρ. 5 περ. β υποπερ. αα

Επειδή υπάρχουν προϊστάμενοι που έχουν επιλεγεί από τις διαδικασίες κρίσης μέσω Υπηρεσιακών Συμβουλίων και προϊστάμενοι με αναπλήρωση και ανάθεση είναι λογικό οι πρώτοι να προηγούνται σε κάθε περίπτωση έναντι των υπολοίπων.

παρ. 6 περ. α

Το δεύτερο εδάφιο προκαλεί σοβαρά προβλήματα σε περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο δεν εκδοθούν τα αναφερόμενα προεδρικά διατάγματα. Για το λόγο αυτό προτείνεται η απαλοιφή του.

παρ. 6 περ. ε

Δεν είναι κατανοητό τι θα συμβεί στην περίπτωση όπου κάποιος προϊστάμενος δεν επιτύχουν κατά τη διαδικασία πιστοποίησης, ή εννοείται με το προτεινόμενο σχέδιο ότι δεν είναι απαραίτητη επιτυχία κατά την εκμάθηση της διαδικασίας δομημένης συνέντευξης.

ΑΡΘΡΟ 7

παρ. 7

Προβληματισμό γεννά η σώρευση πολλών εξουσιών σε λίγα πρόσωπα.

ΑΡΘΡΟ 9

Τόσο σύμφωνα με το Σύνταγμα όσο και με τον Νόμο για την Καλή Νομοθέτηση δεν επιτρέπεται να εντάσσονται στα σχέδια νόμου άσχετες με αυτό διατάξεις.