



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**  
Υπουργείο Εσωτερικών

Γενική Γραμματεία  
Ανθρώπινου Δυναμικού  
Δημοσίου Τομέα

**Συνεδρίαση Υπουργικού Συμβουλίου 28.03.2023**

## Α. ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

### «Ρυθμίσεις σχετικά με τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού - Ρυθμίσεις σχετικά με τον ειδικό εκλογικό χώρο για ΑμεΑ και το δικαίωμα του εκλέγεσai – Διατάξεις για την ευζωία των ζώων συντροφιάς - Διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του Δημοσίου Τομέα – Λοιπές ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών»

- ✓ **Τρόπος καταβολής τέλους χρήσεως κοινόχρηστων χώρων** - Αρμοδιότητα περί καθορισμού προδιαγραφών και απαιτήσεων αποκατάστασης των τομών στους κοινόχρηστους χώρους και κυρώσεις - Τροποποίηση άρθρου 13 από 24-9/20-10-1958 β.δ.:
  - ✓ Πρόβλεψη **νέας εναλλακτικής δυνατότητας καταβολής** του τέλους χρήσης κοινοχρήστων χώρων:
    - Προκαταβολή ποσοστού είκοσι τοις εκατό της οφειλής (20%) έως τις 31-3-2023
    - Εξόφληση του υπολοίπου ποσού έως τις 31 Οκτωβρίου του έτους χρήσης.
    - Για την πιστοποίηση της καταβολής του 20% και του υπόλοιπου 80%, σημειώνονται από το δήμο επί της άδειας οι αριθμοί των σχετικών γραμματίων είσπραξης.
    - Από την κατάθεση είτε της μίας (30%) είτε της άλλης (20%) προκαταβολής και έως τις 31 Δεκεμβρίου του έτους χρήσης η χρήση του κοινόχρηστου χώρου θεωρείται νόμιμη.
  - ✓ **Αποκατάσταση τομών εκσκαφών οδοστρώματος για λόγους κοινής ωφέλειας:** Αντιμετώπιση φαινομένου πλημμελούς αποκατάστασης τομών σε κοινόχρηστους δρόμους και στο οδόστρωμα.
- ✓ **Διεξαγωγή υπαίθριων αθλητικών εκδηλώσεων και διοργανώσεων:** Πρόβλεψη προϋποθέσεων δυνατότητας διεξαγωγής υπαίθριων αθλητικών εκδηλώσεων και διοργανώσεων σε μητροπολιτικούς δήμους.
- ✓ **Χρηματικές επιχορηγήσεις σε αθλητικά σωματεία από Ο.Τ.Α. α' βαθμού** - Τροποποίηση υποπερ. vi) περ. Α' παρ. 1 άρθρου 202 του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων

## Α. ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

### «Ρυθμίσεις σχετικά με τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού - Ρυθμίσεις σχετικά με τον ειδικό εκλογικό χώρο για ΑμεΑ και το δικαίωμα του εκλέγεσai – Διατάξεις για την ευζωία των ζώων συντροφιάς - Διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του Δημοσίου Τομέα – Λοιπές ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών»

- ✓ **Ρυθμίσεις για τη βεβαίωση περί μη οφειλής Τέλους Ακίνητης Περιουσίας (Τ.Α.Π.)** - Τροποποίηση περ. α. παρ. 18 άρθρου 24 ν. 2130/1993:
  - ✓ Απλουστεύεται περαιτέρω η διαδικασία έκδοσης βεβαιώσεων Τέλους Ακίνητης Περιουσίας (Τ.Α.Π.):
    - **Δεν θα απαιτείται προσκόμιση βεβαίωση διακοπής ηλεκτροδότησης από ΔΕΔΔΗΕ**
    - Υποχρέωση των παρόχων ηλεκτρικού ρεύματος να παραδίδουν **αντίγραφο του τελευταίου λογαριασμού ρεύματος** στους ιδιοκτήτες των μισθωμένων ακινήτων στα οποία παρέχουν ρεύμα
- ✓ **Συμβολαιογραφικά δικαιώματα στις συμβάσεις συνομολόγησης δανείων εκ μέρους των Περιφερειών** – Τροποποίηση παρ. 4 άρθρου 265 ν. 3852/2010:
  - ✓ Τίθεται ανώτατο **όριο διακοσίων (200) ευρώ** στα συμβολαιογραφικά δικαιώματα που καταβάλουν οι Περιφέρειες στη συνομολόγηση δανείων που συνάπτονται με συμβολαιογραφικά έγγραφα.
  - ✓ Διάταξη κατ' αντιστοιχία με τα ισχύοντα για τους ΟΤΑ α' βαθμού.
  - ✓ Σκοπός η εξοικονόμηση σημαντικών πόρων των Περιφερειών.
- ✓ **Ειδικός εκλογικός χώρος Α.με.Α. κατά τις βουλευτικές εκλογές** – Προσθήκη παρ. 3Α στο άρθρο 83 π.δ. 26/2012
  - ✓ Θεσμοθέτηση ειδικού εκλογικού χώρου για την διευκόλυνση της άσκησης του εκλογικού δικαιώματος από τα άτομα με αναπηρία.
  - ✓ Ορίζεται υπεύθυνος για τη δημιουργία του χώρου θα είναι ο οικείος δήμος.
- ✓ **Κωλύματα εκλογιμότητας και ασυμβίβαστα** - Τροποποίηση παρ. 2 άρθρου 10 και παρ. 2 άρθρου 48 ν. 4804/2021
  - ✓ Καταργούνται ορισμένες κατηγορίες κωλυμάτων εκλογιμότητας και ασυμβίβαστα που ισχύουν, ενδεικτικά, για τον Συμπαραστάτη του Δημότη και της Επιχείρησης, καθώς τον αντίστοιχο Περιφερειακό Συμπαραστάτη του Πολίτη και της Επιχείρησης, τους διοικητές/προέδρους διοικητικών συμβουλίων/διευθύνοντες συμβούλους των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, εκτελεστικούς γραμματείς δήμων και περιφερειών κλπ.
  - ✓ Αυξάνεται το ποσοστό συμμετοχής από 5% σε 35% των γενικών διευθυντών, διευθυνόντων συμβούλων και λοιπών προσώπων, που μπορούν να κατέχουν σε εταιρείες που έχουν συμβληθεί με τον οικείο δήμο.

## Α. ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

### «Ρυθμίσεις σχετικά με τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού - Ρυθμίσεις σχετικά με τον ειδικό εκλογικό χώρο για ΑμεΑ και το δικαίωμα του εκλέγεσai – Διατάξεις για την ευζωία των ζώων συντροφιάς - Διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του Δημοσίου Τομέα – Λοιπές ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών»

- ✓ **Εξαιρέσεις από την αναστολή προσλήψεων λόγω εκλογών** – Τροποποίηση άρθρου 28 ν. 2190/1994
  - ✓ Εισάγονται οι εξαιρέσεις από τον κανόνα της αναστολής προσλήψεων και της απαγόρευσης υπηρεσιακών μεταβολών του άρθρου 28 του ν. 2190/1994 κατά την προεκλογική περίοδο, προκειμένου να εξασφαλιστεί η κάλυψη των τρέχουσων αναγκών της δημόσιας διοίκησης.
- ✓ **Έλεγχος ασθενούντων υπαλλήλων κατ' οίκον**: Αντιμετωπίζεται το νομοθετικό κενό που προέκυψε με τις διαχρονικές αλλαγές στην οργανωτική δομή του Κράτους, προκειμένου να είναι δυνατή η εφαρμογή των ρυθμίσεων του Υπαλληλικού Κώδικα περί ελέγχου των κατ' οίκον ασθενούντων υπαλλήλων.
- ✓ **Γονικές άδειες θετών και αναδόχων γονέων στο δημόσιο τομέα** - Τροποποίηση άρθρου 53 ν. 3528/2007:
  - ✓ Αυξάνεται το όριο αυτό στην ηλικία των οκτώ ετών και
  - ✓ Προσαρμόζονται για τους θετούς και ανάδοχους γονείς οι αντίστοιχες άδειες που προβλέπονται για τους φυσικούς γονείς
- ✓ **Καταβολή επιδόματος στους υπαλλήλους της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Πελοποννήσου, Δυτικής Ελλάδας και Ιονίου και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αιγαίου**
- ✓ **Ρυθμίσεις εκσυγχρονισμού και απλοποίησης της νομοθεσίας που διέπει τα Κέντρα Αποτέφρωσης Νεκρών, την αποτέφρωση νεκρών και την τέφρα** – Τροποποίηση άρθρων 49 και 49Α ν. 4277/2014
  - ✓ Αυξάνεται το χρονικό διάστημα έκδοσης ληξιαρχικής πράξης από 60 ώρες σε 3 εργάσιμες ημέρες,
  - ✓ Ρυθμίζεται το νομοθετικό πλαίσιο των περιπτώσεων αποτέφρωσης νεκρών, για τους οποίους έχει εκδοθεί ληξιαρχική πράξη θανάτου αλλοδαπής αρχής ή άλλη αντίστοιχη πράξη τέτοιας αρχής
  - ✓ Εισάγεται ρύθμιση σχετικά με την μεταφορά τέφρας ανθρώπου ή ζώου συντροφιάς από εταιρείες παροχής υπηρεσιών μεταφοράς, η οποία ισχύει τόσο για τη μεταφορά της τέφρας εντός της επικράτειας όσο και για την εξαγωγή αυτής στο εξωτερικό.

## **B. Σύστημα Κινήτρων και Ανταμοιβής Υπαλλήλων (άρθρα 23 & 24, ν.4940/2022)**

Καθιέρωση **συστήματος κινήτρων** ως ανταμοιβή των υπαλλήλων για την υλοποίηση συγκεκριμένων και προσυμφωνημένων στόχων των:

- α) Ετήσιων Σχεδίων Δράσης Υπουργείων
- β) Έργων του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0»

### **Πεδίο Εφαρμογής**

- α) Δημόσιοι υπάλληλοι που σχετίζονται με την υλοποίηση συγκεκριμένων στόχων των Ετησίων Σχεδίων Δράσης των Υπουργείων
- β) 6.000 δημόσιοι υπάλληλοι που εμπλέκονται άμεσα στην υλοποίηση Έργων του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0»

### **Βασικά σημεία διαδικασίας**

- Προσδιορισμός στόχων:
  - Ετήσια Σχέδια Δράσης των Υπουργείων: Προσδιορισμός συγκεκριμένων, ποσοτικών στόχων από το Υπουργικό Συμβούλιο
  - Έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας: Προσδιορισμός κριτηρίων και συστήματος στοχοθεσία
- Με απόφαση Προϊσταμένου Διεύθυνσης ορίζονται οι υπάλληλοι, οι οποίοι εμπλέκονται άμεσα στην υλοποίηση των πιθέμενων στόχων και έργων, οι οποίοι λαμβάνουν επιπλέον ανταμοιβή.

## Β. Σύστημα Κινήτρων και Ανταμοιβής Υπαλλήλων συνδεδεμένο με το Ενοποιημένο Σχέδιο Κυβερνητικής Πολιτικής (άρθρο 23, ν.4940/2022)

### Κριτήρια απονομής ανταμοιβής

Η κατανομή του ποσού που αντιστοιχεί στην ανταμοιβή των υπαλλήλων κάθε Υπουργείου ή/και Εποπτευόμενου Φορέα του συνδέεται άμεσα:

- ✓ την **επίτευξη στόχων**, όπως εξειδικεύονται σε συγκεκριμένα **έργα και ορόσημα** στο **Ετήσιο Σχέδιο Δράσης** κάθε Υπουργείου και καθορίζονται με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου
- ✓ την **ολοκλήρωση** κατ' ελάχιστο 12 εκ των 20 έργων που έχουν καθοριστεί στην οικεία Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου

### Έκδοση Πράξης του Υπουργικού Συμβουλίου

Στην ΠΥΣ περιλαμβάνονται για κάθε Υπουργείο:

- **20 Έργα** και τα **Ορόσημά** τους, όπως εξειδικεύονται στο εγκεκριμένο Ετήσιο Σχέδιο Δράσης κάθε Υπουργείου ή/και του εποπτευόμενου φορέα του,
- οι **εμπλεκόμενες υπηρεσίες** ως προς την υλοποίηση των Έργων και των Οροσήμων τους,
- οι **ποσοτικοί στόχοι** ανά Έργο

καθώς και η **συνολική ετήσια δαπάνη για τις ανταμοιβές.**

## Β. Σύστημα Κινήτρων και Ανταμοιβής Υπαλλήλων συνδεδεμένο με το Ενοποιημένο Σχέδιο Κυβερνητικής Πολιτικής (άρθρο 23, ν.4940/2022)

### Τρόπος Υπολογισμού

Για τον υπολογισμό για τη χορήγηση της ανταμοιβής υπαλλήλων που εμπλέκονται σε έργα του Ετήσιου Σχεδίου Δράσης λαμβάνεται υπόψη:

- ο **βαθμός δυσκολίας των επιτευχθέντων Οροσήμων** των έργων προς τον βαθμό δυσκολίας των επιτευχθέντων Οροσήμων των έργων όλων των Υπουργείων, σύμφωνα με σχετική ομαδοποίηση από τη Γενική Γραμματεία Συντονισμού.

$$\Sigma_{\gamma\Delta} E = [(X1 \times 2 + Y1 \times 1,5 + Z1 \times 1) / (X2 \times 2 + Y2 \times 1,5 + Z2 \times 1)] * \text{διαθέσιμη δαπάνη για τις ανταμοιβές}]$$

Κατόπιν υπολογίζεται ο **Μέγιστος Αριθμός των Υπαλλήλων (ΜΑΥ)** του εκάστοτε Φορέα Ευθύνης ή/και Εποπτευόμενου Φορέα που δύνανται να λαμβάνουν ανταμοιβή με τον ακόλουθο τύπο:

$$ΜΑΥ = \text{Συνολικό ποσό ανταμοιβής } \Phi\text{Ε} / 1.250$$

## Β. Σύστημα Κινήτρων και Ανταμοιβής Υπαλλήλων συνδεδεμένο με το Ενοποιημένο Σχέδιο Κυβερνητικής Πολιτικής (άρθρο 23, ν.4940/2022)

### Διαδικασία επιμερισμού του ποσού της ανταμοιβής ανά Φορέα Ευθύνης (εφόσον πληροί τα κριτήρια για την πρόσθετη ανταμοιβή)

Ο κατά περίπτωση αρμόδιος υπουργός με απόφασή του **επιμερίζει** το ποσό ανταμοιβής βάσει του βαθμού δυσκολίας κάθε επιτευχθέντος Έργου στις υπηρεσίες οι οποίες εμπλέκονται στην υλοποίηση των Έργων και των Οροσήμων τους, όπως εξειδικεύονται στο εγκεκριμένο Ετήσιο Σχέδιο Δράσης και καθορίζονται στην ΠΥΣ.

### Διαδικασία ορισμού υπαλλήλων που εμπλέκονται άμεσα στην υλοποίηση

Ο Προϊστάμενος της αρμόδιας Διεύθυνσης **ορίζει** τους υπαλλήλους, οι οποίοι δύνανται να λάβουν πρόσθετη ανταμοιβή.

Το **40%** του ποσού ανταμοιβής όπως προκύπτει κατανέμεται ισομερώς στους υπαλλήλους και το υπόλοιπο **60%** κατανέμεται με απόφαση Προϊσταμένου, κατά τρόπο μη οριζόντιο αλλά σε συνάρτηση με την προσφορά εκάστου υπαλλήλου στη λειτουργία και το έργο της Υπηρεσίας, σε σχέση με την επίτευξη των συγκεκριμένων στόχων που έχουν τεθεί, ώστε να εξυπηρετείται η λειτουργία του συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής συμβάλλοντας στη μεγιστοποίηση της απόδοσης των υπαλλήλων.

### Διαδικασία υπολογισμού και καταβολής της ανταμοιβής

- ✓ Βεβαιώσεις Ικανοποιητικής Επίτευξης Οροσήμων Έργου δίδονται από Γενική Γραμματεία Συντονισμού
- ✓ Τα απαιτούμενα στοιχεία παρέχονται από την Γενική Γραμματεία Συντονισμού
- ✓ Για τον υπολογισμό και την καταβολή της ανταμοιβής αρμόδιες είναι οι οικονομικές υπηρεσίες κάθε φορέα Ευθύνης ή/και Εποπτευόμενου Φορέα



## Β. Σύστημα Κινήτρων και Ανταμοιβής Υπαλλήλων συνδεδεμένο με το Ενοποιημένο Σχέδιο Κυβερνητικής Πολιτικής (άρθρο 23, ν.4940/2022)

### Ενέργειες για την έκδοση της ΠΥΣ

#### Για το έτος 2022

Κάθε Υπουργείο -σε συνέχεια σχετικής εισήγησης της Γενικής Γραμματείας Συντονισμού- **οριστικοποίησε τα έργα με τα αντίστοιχα ορόσημά τους**, από το Ετήσιο Σχέδιο Δράσης και όρισε για κάθε έργο την/τις αρμόδια/ες οργανική/ές μονάδα/δες για την υλοποίηση αυτών.

#### Για το έτος 2023

Κάθε Υπουργείο σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο αρ.23 και κατόπιν σχετικής εισήγησης από τη Γενική Γραμματεία Συντονισμού θα ορίσει τα έργα με τα αντίστοιχα ορόσημά τους, από το Ετήσιο Σχέδιο Δράσης του 2023 και την/τις αρμόδια/ες οργανική/ές μονάδα/δες για την υλοποίηση αυτών, εντός των επόμενων ημερών. Η σχετική ΠΥΣ θα υπογραφεί δια περιφοράς.

## Β. Σύστημα Κινήτρων και Ανταμοιβής Υπαλλήλων που εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» (άρθρο 24, ν.4940/2022)

### Κριτήρια απονομής ανταμοιβής

Ο Φορέας Ευθύνης λαμβάνει το ποσό ανταμοιβής για τις Δράσεις /ή και Έργα, εφόσον:

- α) έχει κατά περίπτωση επιτύχει **Ορόσημο το οποίο περιλαμβάνεται σε αιτήματα πληρωμής της χώρας** ή/και τα ενδιάμεσα ορόσημα που έχουν τεθεί ως τυχόν έχουν παραταθεί με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών και
- β) έχει επιτύχει ποσοστό **απορρόφησης τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%)**, εφόσον προβλέπονται πιστώσεις για το έτος αναφοράς, σύμφωνα με τα δηλωθέντα στοιχεία στο ΠΔΕ, όπως αποστέλλονται στη Διεύθυνση Δημοσίων Επενδύσεων του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

## Β. Σύστημα Κινήτρων και Ανταμοιβής Υπαλλήλων που εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» (άρθρο 24, ν.4940/2022)

### Τρόπος Υπολογισμού

Για τον υπολογισμό για τη χορήγηση της ανταμοιβής υπαλλήλων που εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0», λαμβάνονται υπόψη **4 συντελεστές βαρύτητας**, το άθροισμα των οποίων πολλαπλασιάζεται με την ετήσια διαθέσιμη δαπάνη για τις ανταμοιβές:

Συγκεκριμένα:

Συντελεστής **A\***: Έχει βαρύτητα **30%** και είναι ο **βαθμός δυσκολίας του Έργου** προς τον βαθμό δυσκολίας όλων των έργων που πληρούν τα κριτήρια απονομής ανταμοιβής, σύμφωνα με ομαδοποίηση από ΕΥΣΤΑ και Αναπληρωτή ΥΠΟΙΚ

Συντελεστής **B\***: Έχει βαρύτητα **50%** και είναι το **ποσοστό απορρόφηση του Έργου** προς το ποσοστό απορρόφησης όλων των έργων που πληρούν τα κριτήρια απονομής ανταμοιβής

Συντελεστής **Γ\***: Έχει βαρύτητα **10%** και είναι το ποσοστό που προκύπτει από το πηλίκο του ποσού **των εγκεκριμένων πιστώσεων του έργου** προς το συνολικό άθροισμα των πιστώσεων όλων των έργων που πληρούν τα κριτήρια

Συντελεστής **Δ\***: Έχει βαρύτητα **10%** και είναι **επιπρόσθετος συντελεστής «επιβράβευσης»** των Φορέων Υλοποίησης που έχουν επιτύχει Ορόσημα ή/και ενδιάμεσα Ορόσημα. Το Ορόσημο πληρωμής λαμβάνει τιμή 3,0 και το ενδιάμεσο Ορόσημο λαμβάνει τιμή 1,0.

$$\Sigma_{\gamma\alpha\epsilon} = [(30\% \cdot \sigma_A + 50\% \cdot \sigma_B + 10\% \cdot \sigma_\Gamma + 10\% \cdot \sigma_\Delta) \cdot \text{διαθέσιμη δαπάνη για τις ανταμοιβές των έργων του ΤΑΑ}]$$

Κατόπιν υπολογίζεται ο Μέγιστος Αριθμός των Υπαλλήλων (MAY) του εκάστοτε Φορέα Ευθύνης ή/και Φορέα Υλοποίησης ή/και Συμπράττοντα Φορέα που δύνανται να λαμβάνουν ανταμοιβή με τον ακόλουθο τύπο:

$$MAY = \text{Συνολικό ποσό ανταμοιβής ΦΕ} / 1.250$$

## Β. Σύστημα Κινήτρων και Ανταμοιβής Υπαλλήλων που εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» (άρθρο 24, ν.4940/2022)

### Επιπρόσθετες Περιπτώσεις

Για το έτος 2022 και δεδομένου ότι δόθηκε έμφαση στην ωρίμανση των έργων και στην επίτευξη των οροσήμων οι φορείς δύνανται -κατόπιν σχετικής εισήγησης της Γενικής Γραμματείας Συντονισμού, για τα έργα τα οποία χαρακτηρίζονται ως «Μεταρρυθμίσεις» ή της ΕΥΣΤΑ για τα έργα τα οποία χαρακτηρίζονται ως «Επενδύσεις»- με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών και του Υπουργού Εσωτερικών- να λάβουν αναφορικά με το έτος αναφοράς ένα κατ' αποκοπή ποσό ανταμοιβής, στις εξής περιπτώσεις:

1. Για έργα τα οποία είναι «Επενδύσεις», εφόσον έχουν επιτύχει τα Ορόσημα και έχουν κάτω του 50% απορρόφηση
2. Για έργα τα οποία είναι «Επενδύσεις», δεν έχουν Ορόσημα και έχουν άνω του 50% απορρόφηση,
3. Για έργα τα οποία έχουν μηδενικό ενταγμένο π/υ,
4. Για έργα τα οποία είναι «Μεταρρυθμίσεις», εφόσον έχουν επιτύχει τα Ορόσημα και έχουν κάτω του 50% απορρόφηση.

## Β. Σύστημα Κινήτρων και Ανταμοιβής Υπαλλήλων που εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» (άρθρο 24, ν.4940/2022)

### Διαδικασία υπολογισμού και καταβολής της ανταμοιβής

- ✓ Βεβαιώσεις επίτευξης οροσήμων δίδονται από **Γενική Γραμματεία Συντονισμού** και **ΕΥΣΤΑ**
- ✓ Τα απαιτούμενα στοιχεία παρέχονται από την **ΕΥΣΤΑ** στο Υπουργείο Εσωτερικών κατόπιν εξαγωγής από το ΟΠΣ και διαλειτουργικότητας με το e-pde
- ✓ Ο υπολογισμός διενεργείται σε επίπεδο Έργου -όπως έχει καταχωρηθεί στο ΟΠΣ του Ταμείου Ανάκαμψης- ανά **Φορέα Ευθύνης**
- ✓ Η καταβολή της ανταμοιβής διενεργείται από τη **Γενική Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών** του **Υπουργείου Εσωτερικών**:
  - ο για τους υπαλλήλους των φορέων της Κεντρικής Διοίκησης αρμόδια υπηρεσία για την πληρωμή είναι η Γενική Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Εσωτερικών.
  - ο για τους υπαλλήλους των νομικών προσώπων (ΝΠ), φορέων της Γενικής Κυβέρνησης, ορίζονται τα ίδια τα ΝΠ εκ παραλλήλου υπόλογοι - διαχειριστές του έργου από τη ΓΔΟΔΥ του Υπουργείου Εσωτερικών και είναι τα ίδια αρμόδια για την πληρωμή τους

## Β. Σύστημα Κινήτρων και Ανταμοιβής Υπαλλήλων που εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» (άρθρο 24, ν.4940/2022)

### Διαδικασία επιμερισμού του ποσού της ανταμοιβής ανά Φορέα Ευθύνης (εφόσον πληροί τα κριτήρια για την πρόσθετη ανταμοιβή)

Ο κατά περίπτωση **αρμόδιος υπουργός** με απόφασή του **επιμερίζει** το ποσό ανταμοιβής που αντιστοιχεί α) στον Φορέα Ευθύνης (υποστηρικτικές υπηρεσίες), β) στον Φορέα Υλοποίησης ή/και Συμπράττοντα Φορέα έργων του ΕΣΑΑ αρμοδιότητάς του γ) ή/και φορείς που έχουν συνδράμει στην επίτευξη οροσήμου ή την υλοποίηση έργου/δράσης, οι οποίοι είναι φορείς Γενικής Κυβέρνησης, καθώς και δ) στο συλλογικό όργανο έκαστου Φορέα Ευθύνης. (Η ανταμοιβή των μελών των συλλογικών οργάνων -ομάδα συντονισμού (task force)- έκαστου ΦΕ προκύπτει ως κατ' αποκοπή ποσό που δεν ξεπερνά το 8% του συνολικού ποσού ανταμοιβής που διανέμεται στον οικείο Φορέα Ευθύνης).

### Διαδικασία ορισμού υπαλλήλων που εμπλέκονται άμεσα στην υλοποίηση

Ο **Προϊστάμενος της αρμόδιας Διεύθυνσης** ορίζει τους υπαλλήλους, οι οποίοι δύνανται να λάβουν πρόσθετη ανταμοιβή.

Το **40%** του ποσού ανταμοιβής όπως προκύπτει κατανέμεται ισομερώς στους υπαλλήλους και το υπόλοιπο **60%** κατανέμεται με απόφαση Προϊσταμένου. Σε κάθε περίπτωση, το συνολικό ποσό ανταμοιβής που λαμβάνει ο υπάλληλος δεν μπορεί να υπερβαίνει το 15% του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης.

### Υπηρεσίες που εμπλέκονται οριζόντια στην παρακολούθηση/υλοποίηση των έργων του ΤΑΑ

Για τους υπαλλήλους που υπηρετούν:

- ο στη Γενική Διεύθυνση Δημοσίων Επενδύσεων του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων,
- ο στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων, του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης
- ο στο Εθνικό Δίκτυο Υποδομών Τεχνολογίας και Έρευνας του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης,
- ο στην Κεντρική Μονάδα Κρατικών Ενισχύσεων ή στις Αποκεντρωμένες Μονάδες Κρατικών Ενισχύσεων, του Υπουργείου Οικονομικών
- ο στην Προεδρία της Κυβέρνησης,

το ποσό της ανταμοιβής συνδέεται άμεσα με την επίτευξη συγκεκριμένων, ποσοτικών στόχων.

Το συνολικό ποσό της ανταμοιβής των υπαλλήλων των υπηρεσιών ως άνω αποτελεί κατ' αποκοπή ποσό που αποφασίζεται από τον Αναπληρωτή Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εσωτερικών, κατόπιν εισήγησης της ΕΥΣΤΑ.

## Γ. Διαγωνισμός ΑΣΕΠ (4 Μαρτίου 2023)

### Προηγούμενο καθεστώς ν. 2190/1994

- Ένα σύστημα προσλήψεων που βασιζόταν σε μια διαδικασία αντικειμενική και αμερόληπτη πλην όμως ελάχιστα αξιοκρατική.
- Δύο τρόποι εισαγωγής στο δημόσιο: γραπτός διαγωνισμός και μοριοδότηση. Πρακτικά, ο γραπτός διαγωνισμός είχε μεγάλες απαιτήσεις σε πόρους (χρηματοοικονομικούς, επιτηρητές, κτηριακές εγκαταστάσεις σε σχολεία κ.α.) με αποτέλεσμα να "μονιμοποιηθεί" η διαδικασία μοριοδότησης.
- Μοριοδότηση: αντιστοίχιση θέσεων με υποψηφίους με γνώμονα το πλήθος των τυπικών προσόντων τους. Άρα, προκρίνονται για διορισμό στο δημόσιο όσοι έχουν τα πιο πολλά τυπικά προσόντα (πτυχία, μεταπτυχιακά, διδακτορικά, ξένες γλώσσες κλπ) χωρίς να εξετάζεται η ουσιαστική καταλληλότητα για τη θέση.
- Μεσοσταθμικά, ο χρόνος διορισμού ξεπερνούσε τα δύο έτη

### Νέο σύστημα προσλήψεων ν.4765/2021

- Καθιέρωση πανελληνίου γραπτού διαγωνισμού μεταβάλλοντας ουσιαστικά το περιεχόμενο του που, πλέον, έχει δύο σκέλη: εξέταση γνώσεων και εξέταση δεξιοτήτων και εργασιακής αποτελεσματικότητας.
- Εισαγωγή για πρώτη φορά της έννοιας των ψυχομετρικών με εξέταση γνωσιακών δεξιοτήτων (cognitive) και δοκιμασίες προσωπικότητας/συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας (personality). Συντελεστής βαρύτητας 50%.
- Διαφοροποίηση του περιεχομένου της εξέτασης γνώσεων στην κατεύθυνση της διακρίβωσης των καλύτερων υποψηφίων σε σχέση με την αντίληψη/κατανόηση του κοινωνικοπολιτικού γίνεσθαι. Συντελεστής βαρύτητας 50%.
- Αποσύνδεση του γραπτού διαγωνισμού από τις προκηρύξεις των θέσεων που εκδίδονται σε δεύτερο χρόνο.
- Καθιέρωση της λογικής της "δεξαμενής" των υποψηφίων δημοσίων υπαλλήλων που θα ισχύει για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και από την οποία θα καλύπτονται ταχύτατα οι απαιτήσεις/ανάγκες των φορέων, σύμφωνα με τον εγκεκριμένο ετήσιο προγραμματισμό.
- Αντιστοίχιση της προκηρυσσόμενης θέσης με το τυπικό προσόν του υποψηφίου, ανεξάρτητα από τις κλαδοειδικότητες.
- Διαμόρφωση μιας διαδικασίας προσλήψεων με γνώμονα την αρχή "ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση".

## Γ. Διαγωνισμός ΑΣΕΠ (4 Μαρτίου 2023)

Προκήρυξη	21 Νοεμβρίου 2022
Διεξαγωγή	4 Μαρτίου 2023
Αιτήσεις	108.000 υποψήφιοι
Συμμετοχή	77.000 υποψήφιοι
Εξεταστικά κέντρα	527 εξεταστικά κέντρα σε 43 περιφερειακές ενότητες σε όλη τη χώρα
Δημοσίευση αποτελεσμάτων α' φάσης	Μέσα Απριλίου (έχει ήδη ξεκινήσει η διαδικασία σάρωσης των απαντητικών φύλλων και αναμένεται η ανακοίνωση της βαθμολογίας των υποψηφίων το αργότερο μέχρι το Πάσχα-περίπου ένα μήνα μετά τον διαγωνισμό)
Προσλήψεις	Περίπου 12.000 προσλήψεις

Η προετοιμασία ενός γραπτού διαγωνισμού από το ΑΣΕΠ απαιτούσε ένα χρονικό διάστημα 6 περίπου μηνών - εν προκειμένω, με χρήση καινοτόμων λύσεων πληροφορικής ο χρόνος αυτός **ελαχιστοποιήθηκε** σε χρονικό διάστημα περίπου **3,5 μηνών**

6.000 προσλήψεις από τον προγραμματισμό προσλήψεων 2022-2023 και 6.000 από τον προγραμματισμό του 2024



# Γ. Γραπτός Διαγωνισμός ΑΣΕΠ (4 Μαρτίου 2023)

## Προετοιμασία διαγωνισμού

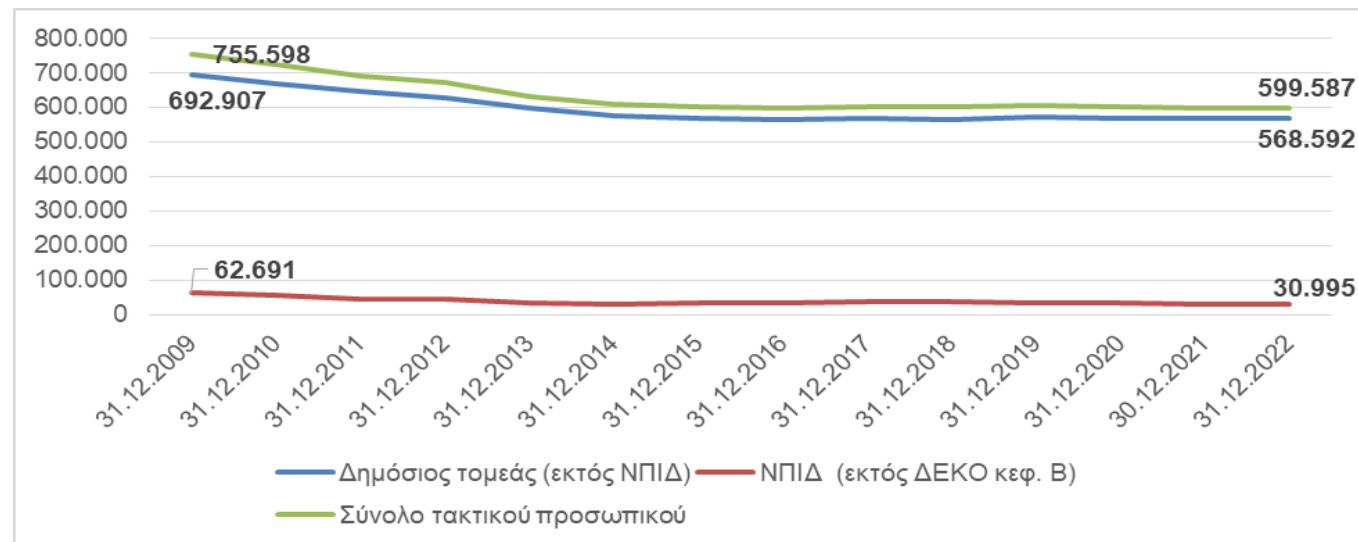
- Προγραμματική συμφωνία με το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, για την ανάπτυξη των δοκιμασιών δεξιοτήτων και εργασιακής αποτελεσματικότητας. Εξειδικευμένοι ψυχομέτρεις διαμόρφωσαν πλήρως εξειδικευμένα και στοχευμένα εργαλεία στο πλαίσιο έργου που διήρκησε, περίπου, 18 μήνες.
- Η δοκιμασία δεξιοτήτων περιλάμβανε δύο επιμέρους δοκιμασίες: αριθμητικό συλλογισμό και λεκτικό συλλογισμό, η δε δοκιμασία εργασιακής αποτελεσματικότητας αφορούσε στην ανάπτυξη υποθέσεων εργασίας που σχετίζονταν με την εργασιακή καθημερινότητα των δημοσίων υπαλλήλων. (συνολικά 100 ερωτήσεις)
- Συνεργασία – επαφή με τους υπηρεσιακούς παράγοντες του Υπουργείου Παιδείας προκειμένου να διασφαλισθεί η αρτιότητα της σχετικής διαδικασίας:
  - ✓ δοκιμές αποστολής και εκτύπωσης θεμάτων,
  - ✓ οδηγίες προς επόπτες και επιτηρητές,
  - ✓ δέσμευση κονδυλίων για συντήρηση φωτοτυπικών μηχανημάτων και αγοράς αναλώσιμων,
  - ✓ ενημέρωση των εποπτών για το πλήθος των προς αναπαραγωγή σελίδων

**Δημόσιος Τομέας:  
Άνθρωποι - Οργάνωση & Διαδικασίες - Τεχνολογία  
2019 - 2030**

## Η εικόνα του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου Τομέα

- ✓ Στις 31 Δεκεμβρίου 2022, στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) το τακτικό προσωπικό, (μόνιμοι υπάλληλοι και υπάλληλοι ι.δ.α.χ.), ανέρχονται σε **599.587** άτομα.
- ✓ Ο αριθμός του τακτικού προσωπικού τείνει τα τελευταία χρόνια να **σταθεροποιείται**, γεγονός που αποδεικνύει την **απαρέγκλιτη τήρηση του κανόνα 1:1 (1 πρόσληψη:1 αποχώρηση)**.

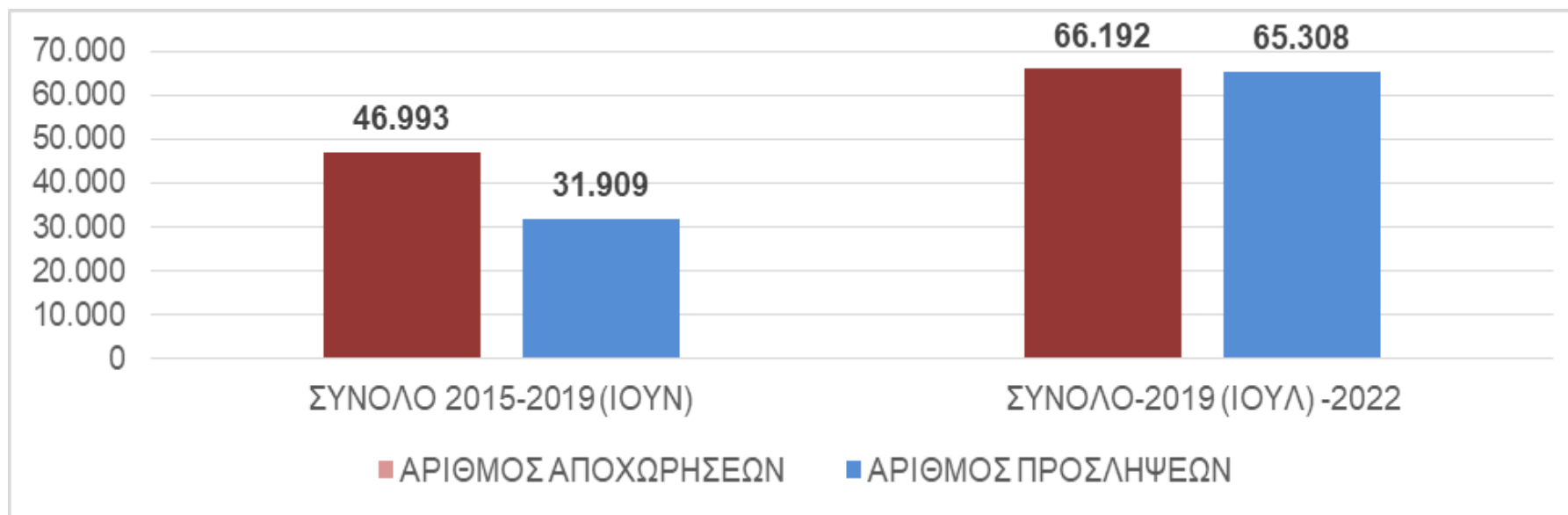
Διάγραμμα: Εξέλιξη του αριθμού του τακτικού προσωπικού του Δημοσίου (2009-2022)



## Η εικόνα του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου Τομέα

- ✓ Την τρέχουσα τετραετία υλοποιήθηκαν **διπλάσιες προσλήψεις** συγκριτικά με την προηγούμενη, ως άμεση συνέπεια της επιτάχυνσης των σχετικών διαδικασιών και της άμεσης διευθέτησης εκκρεμών προσλήψεων, που ενώ είχαν εγκριθεί στο παρελθόν, δεν είχαν ολοκληρωθεί επί σειρά ετών.

**Διάγραμμα: Σύγκριση προσλήψεων και αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού 2015-2019 (ΙΟΥΝ) και 2019 (ΙΟΥΛ)-2022**



# ΠΥΛΩΝΑΣ Α: ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

## Στρατηγική διοίκηση & ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού του ελληνικού Δημοσίου

### ΤΙ ΠΕΤΥΧΑΜΕ

Νέα διαδικασία διενέργειας προσλήψεων μέσω γραπτού διαγωνισμού του ΑΣΕΠ (ν.4765/2021)

Ενιαίος καθορισμός κλάδων & προσόντων στο Δημόσιο, με το ΠΔ 85/2022

Μείωση αριθμού κλαδοειδικοτήτων στο Δημόσιο:  $\approx 80\%$

2.700 και πλέον υφιστάμενοι  
κλάδοι και ειδικότητες

κωδικοποιούνται σε:

231 νέους κλάδους οι οποίοι αντιστοιχούν  
σε 682 νέες ειδικότητες

Απαρέγκλιτη τήρηση του ετήσιου κύκλου στελέχωσης (διασύνδεση ετήσιου προγραμματισμού προσλήψεων με τον μηχανισμό κινητικότητας)

Αναμόρφωση αδειών δημοσίων υπαλλήλων

# ΠΥΛΩΝΑΣ Α: ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

## Στρατηγική διοίκηση & ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού του ελληνικού Δημοσίου

### ΤΙ ΠΕΤΥΧΑΜΕ

N.4940/2022

- Νέο σύστημα στοχοθεσίας και αξιολόγησης με επίκεντρο τις δεξιότητες

- ✓ 97% των υπαλλήλων χαρακτηρίζονταν από «πολύ επαρκείς» έως «άριστοι» στην αξιολόγηση, με βαθμολογία άνω του 75/100
- ✓ Πληθώρα άριστων αξιολογήσεων (περισσότεροι από το 50% εντάσσονταν στην κατηγορία βαθμολογίας 90-100)

Κλίμακα βαθμολογίας	ΑΡΙΣΤΟΙ		ΠΟΛΥ ΕΠΑΡΚΕΙΣ		ΕΠΑΡΚΕΙΣ / ΜΕΡΙΚΩΣ ΕΠΑΡΚΕΙΣ		ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΣ / ΑΚΑΤΑΛΛΗΛΟΙ		Σύνολο
	90 - 100 (>=90)		75 - 90 (<90 & >=75)		50 - 75 (>=50 & <75)		0 - 50		
Έτος Αξιολόγησης	ΑΡΙΘΜΟΣ	%	ΑΡΙΘΜΟΣ	%	ΑΡΙΘΜΟΣ	%	ΑΡΙΘΜΟΣ	%	
2017	56.636	44,71	64.961	51,28	4.776	3,77	298	0,24	126.671
2018	72.133	49,43	69.911	47,91	3.299	2,26	584	0,40	145.927
2019	83.256	50,87	76.539	46,77	3.634	2,22	237	0,14	163.666
2020	81.809	51,50	73.254	46,11	3.547	2,23	251	0,16	158.861
2021	85.916	53,66	70.683	44,14	3.227	2,01	272	0,16	160.098

- Νέο σύστημα παρακίνησης και επιβράβευσης
- Καθιέρωση **Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων** ως το σημείο αναφοράς του συνόλου των διαδικασιών ανθρωπίνου δυναμικού στο Δημόσιο

# ΠΥΛΩΝΑΣ Α: ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

## Στρατηγική διοίκηση & ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού του ελληνικού Δημοσίου

### ΤΙ ΠΕΤΥΧΑΜΕ

#### Ενεργοποίηση **Υπηρεσιακών Γραμματέων** στα Υπουργεία

- Αριθμός θέσεων Υ.Γ. που καλύφθηκαν: 14 (100% των προβλεπόμενων θέσεων)
- Αριθμός εκπαιδεύσεων Υ. Γ. που πραγματοποιήθηκαν: 3 (1/έτος)

#### Ενεργοποίηση κλάδου **Επιτελικών Στελεχών**

- Αριθμός θέσεων κλάδου Επιτελικών Στελεχών: 350
- Αριθμός υποψηφίων για εισαγωγή στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα: 650
- Αναβάθμιση β' σταδίου εισαγωγικού διαγωνισμού ΕΣΔΔΑ
- Στοχευμένη κατάρτιση δημοσίων υπαλλήλων σε συνεργασία με το ΕΚΔΔΑ

Προγράμματα εκπαίδευσης της εταιρείας Microsoft

Επιμορφωτικά προγράμματα σε London School of Economics and Political Science (LSE), Harvard Business School, "Institut Européen d'Administration des Affaires"

# ΠΥΛΩΝΑΣ Α: ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

## Στρατηγική διοίκηση & ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού του ελληνικού Δημοσίου

### ΤΑ ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

Δημιουργία μιας **ισχυρής εικόνας του Δημοσίου** (employer branding), με σκοπό την προσέλκυση νέων υποψηφίων

Σύγχρονα κέντρα αξιολόγησης (**Assessment Centers**) για τις προσλήψεις/δημιουργία «δεξαμενής» υποψηφίων δημοσίων υπαλλήλων

Ενεργοποίηση του θεσμού του **Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού**

Τριμελείς επιτροπές **αξιολόγησης** με συμμετοχή **ΑΣΕΠ, ΕΑΔ, ΝΣΚ**

Αναβάθμιση και μετασχηματισμός δεξιοτήτων (**upskilling και reskilling**) 250.000 δημοσίων υπαλλήλων

Δημιουργία πλαισίου (και ηλεκτρονικού εργαλείου) για την αποτύπωση **«διαδρομών καριέρας»** και **«διαδρομών μάθησης»**

Εισαγωγή σύγχρονων **τεχνικών τεχνητής νοημοσύνης** στον προγραμματισμό ανθρωπίνου δυναμικού (**workforce planning**)

Εκσυγχρονισμός **θεσμικού πλαισίου Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ν.π.δ.δ. και Δημοτικών και Κοινοτικών υπαλλήλων** σε ένα ενιαίο και ομοιογενές κανονιστικό κείμενο

Σύσταση **«Ακαδημίας Ηγεσίας»** στο ΕΚΔΔΑ

Διαμόρφωση πλαισίου για τη διαχείριση και ενεργοποίηση των υπαλλήλων υψηλής απόδοσης και δυνατοτήτων (**talent management**)



# ΠΥΛΩΝΑΣ Α: ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

## Στρατηγική διοίκηση & ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού του ελληνικού Δημοσίου

### ΤΑ ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

Αναδιαμόρφωση των **βαθμίδων εξέλιξης** των δημοσίων υπαλλήλων

**Ανασχεδιασμός συστήματος επιλογής προϊσταμένων** με τη χρήση on/off κριτηρίων για τη δυνατότητα του υπαλλήλου να υποβάλει αίτηση για θέση ευθύνης

Εισαγωγή ειδικού υποχρεωτικού εκπαιδευτικού προγράμματος **επαγγελματικής επάρκειας** προϊστάμενων γενικών διευθύνσεων διοικητικού (**hr managers**)

Ανάπτυξη ολοκληρωμένου **μηχανισμού ένταξης των υπαλλήλων** στον χώρο εργασίας τους με σύγχρονα εργαλεία και πρακτικές (**onboarding**)

Υλοποίηση στοχευμένων δράσεων για την **αξιοποίηση των έμπειρων στελεχών** και τη μεταφορά της γνώσης στο Δημόσιο

Ανάπτυξη ολοκληρωμένου πλαισίου για την προώθηση της **υγείας και της ευημερίας** των δημοσίων υπαλλήλων

- Δημιουργία **μηχανισμού διαχείρισης και αξιοποίησης στελεχών** που απασχολούνται σε θεσμικά όργανα της **Ε.Ε.**
- **Ανταλλαγή στελεχών** με άλλα κράτη μέλη της **Ε.Ε.**

Ενίσχυση της εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων σε τομείς διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού με τη **χρήση συμπεριφορικών επιστημών**

# ΠΥΛΩΝΑΣ Β: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

## Εξορθολογισμός & βελτίωση δομών και διαδικασιών

### ΤΙ ΠΕΤΥΧΑΜΕ

Θεσμοθέτηση ενός ολοκληρωμένου **συστήματος πολυεπίπεδης διακυβέρνησης**, με στόχο να είναι σαφές και απόλυτα διακριτό το ποιος κάνει τι

- Θεσμοθέτηση του **Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (ΚΠΑ)** ως επίσημου εργαλείου αυτοαξιολόγησης των δημόσιων φορέων
- Θέσπιση **οικοσυστήματος καινοτομίας** στον Δημόσιο Τομέα (ν.5027/2023)

Δημιουργία ενός ενιαίου και συγχρόνου θεσμικού πλαισίου για την **τηλεργασία** στο Δημόσιο

Επαναπροσδιορισμός του τρόπου λειτουργίας, των αρμοδιοτήτων και του τρόπου διαχείρισης της **Δημοτικής Αστυνομίας**

Ενίσχυση της δράσης της **Κοινωνίας των Πολιτών** και προστασία της εθελοντικής απασχόλησης στη χώρα (ν.4873/2021)

# ΠΥΛΩΝΑΣ Β: ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ

## Εξορθολογισμός & βελτίωση δομών και διαδικασιών

### ΤΑ ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

- **Υλοποίηση** του συστήματος πολυεπίπεδης διακυβέρνησης
- Ανάπτυξη **προτύπων οργανωσιακής δομής** για τη σύνταξη Οργανισμών και κανονισμών λειτουργίας των φορέων

Διαμόρφωση **πλαίσιου** (περιλαμβανομένων των απαραίτητων τεχνολογικών εργαλείων) για την **αξιολόγηση** της ποιότητας των παρεχόμενων από τους δημόσιους φορείς υπηρεσιών **από τον πολίτη**

**Εφαρμογή** της τηλεργασίας με τη **δημιουργία πύλης** για τη χρήση υποστηρικτικών ηλεκτρονικών εργαλείων

Αναμόρφωση **Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας**

# ΠΥΛΩΝΑΣ Γ: ΛΟΓΟΔΟΣΙΑ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ

## ΤΙ ΠΕΤΥΧΑΜΕ

- Νομοθετικό πλαίσιο για το **Εθνικό Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου** (ν.4795/2021)
- Καθιέρωση θεσμού **Συμβούλου Ακεραιότητας**

Ανάπτυξη πλαισίου **διαχείρισης κινδύνων** ως δομικού στοιχείου του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου (ν.5013/2023)

Ρύθμιση της επικοινωνίας των **εκπροσώπων συμφερόντων** με θεσμικούς φορείς της πολιτείας (ν.4829/2021)

Δημιουργία πλαισίου ρύθμισης των **δώρων**, παροχών κ.λπ. που προσφέρονται στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, στα μέλη της κυβέρνησης και στους Υφυπουργούς (ν.4829/2021)

Θεσμοθέτηση ενός ολοκληρωμένου πλαισίου για την **πρόληψη και καταπολέμηση της διαφθοράς** (ν.4915/2021)

**Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς** για τους δημοσίους υπαλλήλους

Ανάπτυξη **ηλεκτρονικής εφαρμογής** για την παρακολούθηση πορείας πειθαρχικών διαδικασιών στο Δημόσιο  
**(e-peitharxika)**

# ΠΥΛΩΝΑΣ Γ: ΛΟΓΟΔΟΣΙΑ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ

## ΤΑ ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

Πλήρης ενεργοποίηση του **Ε.Σ.Ε.Ε.** με τη δημιουργία **μητρώου κινδύνων** σε όλους τους φορείς

Αλλαγή της διαδικασίας για **πειθαρχικά θέματα** των δημοσίων υπαλλήλων (**απλούστευση και επιτάχυνση**)

Συστημικοί έλεγχοι από **ΕΑΔ** για την παρακολούθηση της πειθαρχικής διαδικασίας (**οριζόντιοι έλεγχοι από τις μονάδες εσωτερικού ελέγχου**)

Ενίσχυση σε όρους **ανθρώπινου δυναμικού και τεχνολογίας** του Τομέα Ελέγχου Πειθαρχικών Διαδικασιών της **ΕΑΔ**

**Αυστηροποίηση πλαισίου επί ποινή** για όλα τα ζητήματα μη συμμόρφωσης φορέων

**Εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου** στους φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα

Δυνατότητα Υπουργού Εσωτερικών για **αυτεπάγγελτη παραπομπή** υποθέσεων πειθαρχικού χαρακτήρα στην ΕΑΔ

**Σύσταση κλάδου Πειθαρχικής Δικαιοσύνης** εντός του ΝΣΚ (με άμεση στελέχωση 300 ατόμων) για την εξέταση σε πρώτο βαθμό των πειθαρχικών υποθέσεων

Ενεργοποίηση θεσμού **Συμβούλου Ακεραιότητας**

## ΠΥΛΩΝΑΣ Δ: ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ διαδικασιών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού

### ΤΙ ΠΕΤΥΧΑΜΕ

**Νέος τρόπος αποτύπωσης** των μηνιαίων αναφορών Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή)

**Ανάπτυξη νέων υποσυστημάτων στην Απογραφή**

**Πλήρη ψηφιακά οργανογράμματα** για το σύνολο των φορέων του Δημοσίου με συμπληρωμένα τα ειδικά περιγράμματα θέσεων εργασίας

Αριθμός φορέων με ψ.ο. (Δεκ. 2016-Σεπτ. 2019):  
**777** φορείς

Αριθμός φορέων με ψ.ο. (Οκτ. 2019-Απρ. 2022):  
**1.866** φορείς

Ποσοστό  
αύξησης:  
**240%**

# ΠΥΛΩΝΑΣ Δ: ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ

## διαδικασιών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού

### ΤΑ ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

Λειτουργία του Συστήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (**HRMS**)

Δημιουργία **ηλεκτρονικής εφαρμογής για τη χορήγηση αναρρωτικών αδειών** των υπαλλήλων και διασύνδεση με την Ηλεκτρονική Συνταγογράφηση (**myanarrotikes**)

Ανάπτυξη **εφαρμογής στο κινητό** για τη διασύνδεση των υπαλλήλων με την υπηρεσία στην κατεύθυνση της παροχής εξατομικευμένης πληροφόρησης (**HR-app**)

Δημιουργία βάσης δεδομένων για τη **συσχέτιση μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών** των υποψηφίων με τις αρμοδιότητες των προκηρυσσόμενων **θέσεων ευθύνης**

**Δημιουργία αποθετηρίου γνώσεων** στο Δημόσιο και ανάπτυξη σύγχρονης διοικητικής πρακτικής για τη συστηματική συλλογή, οργάνωση και διάχυση της επιχειρησιακής γνώσης και **διάχυση** στους υπαλλήλους

# ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΕΡΓΟ 2019-2023

## ΓΓΑΔΔΤ

1.	Σύστημα Καινοτομίας στον δημόσιο τομέα - Ρυθμίσεις Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα - Ρυθμίσεις για τη λειτουργία των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και των αποκεντρωμένων διοικήσεων και για την ευζωία των ζώων συντροφιάς - Λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις.	v. 5027/2023 (Α' 48)
2.	Πολυεπίπεδη διακυβέρνηση και διαχείριση κινδύνων στον δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις	v. 5013/2023 (Α' 12)
3.	Καθορισμός προσόντων διορισμού σε φορείς του Δημοσίου (Προσοντολόγιο-Κλαδολόγιο)	ΠΔ85/2022 (Α' 232)
4.	Δημοτική Αστυνομία, Φορείς Λαϊκών Αγορών, απλούστευση διαδικασιών μεταξύ Ο.Τ.Α. και Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, ρυθμίσεις εξομάλυνσης της εκλογικής διαδικασίας κατοίκων εξωτερικού και λοιπές ρυθμίσεις	v. 5003/2022 (Α' 230)
5.	Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα.	v. 4940/2022 (Α' 112)
6.	Εθνικό Στρατηγικό Σχέδιο Καταπολέμησης της Διαφθοράς, διατάξεις για θέματα ανθρώπινου δυναμικού και Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, νομοθετικό πλαίσιο εκπαίδευσης των σπουδαστών/σπουδαστριών της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης για την ένταξη στον κλάδο Π.Ε. Επιτελικών Στελεχών, διατάξεις για την ολοκλήρωση της μεταφοράς των δασικών υπηρεσιών στο Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας, διατάξεις για την εφαρμογή του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0», Εθνική Σύμβαση Ομογενών και άλλες επείγουσες διατάξεις.	v. 4915/2022 (Α' 63)
7.	Προστασία του εθελοντισμού, ενίσχυση της δράσης της Κοινωνίας των Πολιτών, φορολογικά κίνητρα για την ενίσχυση της κοινωφελούς δράσης των Ο.Κοι.Π. και λοιπές διατάξεις.	v. 4873/2021 (Α' 248)
8.	Ενίσχυση διαφάνειας και λογοδοσίας σε θεσμικούς φορείς της Πολιτείας, αποκατάσταση της ακεραιότητας του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας και λοιπές διατάξεις.	v. 4829/2021 (Α' 166)
9.	Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις.	v. 4807/2021 (Α' 96)
10.	Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημοσίου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση.	v. 4795/2021 (Α' 62)
11.	Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις.	v. 4765/2021 (Α' 6)
12.	Στρατηγική αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις.	v. 4674/2020 (Α' 53) 32



Υπουργείο Εσωτερικών  
Εσωτερικών  
Υπουργείο Εσωτερικών  
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Υπουργείο Εσωτερικών  
Εσωτερικών  
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Εσωτερικών  
Υπουργείο Εσωτερικών  
Εσωτερικών  
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Υπουργείο Εσωτερικών  
Εσωτερικών  
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Εσωτερικών  
Υπουργείο Εσωτερικών  
Εσωτερικών  
ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Εσωτερικών  
Υπουργείο Εσωτερικών  
Εσωτερικών



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Υπουργείο Εσωτερικών

Γενική Γραμματεία  
Ανθρώπινου Δυναμικού  
Δημοσίου Τομέα