

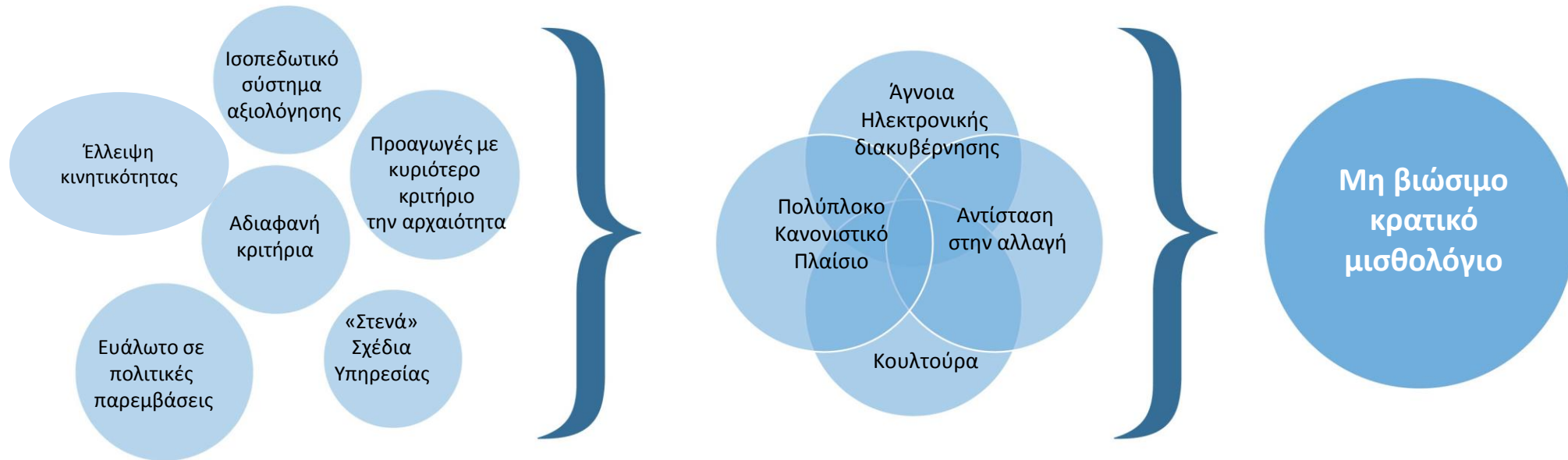


Μεταρρύθμιση Δημόσιας Υπηρεσίας

Η Δημόσια Υπηρεσία αλλάζει και εκσυγχρονίζεται



Ένα απαρχαιωμένο σύστημα δημόσιας διοίκησης, κολλημένο στο 1960



Διαχρονικές παθογένειες ενός πεπαλαιωμένου συστήματος



Διαπιστώσεις Εμπειρογνομώνων Διεθνούς Τράπεζας και UK National School of Government International

- **Οι πολιτικές παρεμβάσεις (ρουσφέτι) και η έμμεση επίδραση τους στις πολιτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (ΔΑΔ) αποτελούν τη μεγαλύτερη πρόκληση για προώθηση των κατάλληλων μεταρρυθμίσεων**
- Καθοριστικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων για προαγωγές παίζει το ρουσφέτι και αρχαιότητα, ενώ η αξία και η απόδοση του υπαλλήλου, δεν ανταμείβονται
- **Οι υφιστάμενες πρακτικές ΔΑΔ δεν βασίζονται στην αρχή της αξιοκρατίας.** Στη διαδικασία επιλογής, δεν λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως διαδραστικές ικανότητες, ικανότητα για ομαδική εργασία, αναλυτική σκέψη, ηγετικές ικανότητες, κτλ. Επίσης, εξετάσεις, διεξάγονται μόνο για θέσεις στο βαθμό εισδοχής.
- **Η αξιολόγηση της απόδοσης επηρεάζει λίγο ή καθόλου τις αποφάσεις που λαμβάνονται για προαγωγές**



ΠΡΟΕΔΡΙΑ Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Πυλώνες μεταρρύθμισης

Κτίζουμε μια νέα δημόσια υπηρεσία

Αξιοκρατία, διαφάνεια
& αποτελεσματικότητα:
Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού

- Νέο σύστημα αξιολόγησης
- Νέο σύστημα προαγωγών – μετρήσιμα κριτήρια, μοριοδότηση με καθορισμένα κριτήρια και βαρύτητα, εισαγωγή εξετάσεων
- Διεύρυνση σχεδίων υπηρεσίας, μέσα από ομαδοποιήσεις
- Εισαγωγή 2 νομοσχεδίων για την ενίσχυση της κινητικότητας
- Νέος τρόπος λειτουργίας και αρμοδιοτήτων της ΕΔΥ



Βιωσιμότητα δημοσίων
οικονομικών & κρατικό μισθολόγιο

- ΜΠΑΠ - Σύνδεση αυξήσεων με ρυθμό ανάπτυξης και αυξήσεων στον ιδιωτικό τομέα
- Σύνδεση αυξήσεων με νέες προσλήψεις, επιδόματα και αναβαθμίσεις θέσεων και κλιμάκων
- Ρύθμιση συνταξιοδοτικού – σύγκλιση με τον ιδιωτικό τομέα
- Μειωμένες κλίμακες εισδοχής



Αλλαγή δομών στη ΔΥ

- Αναδιοργάνωση Υπουργείων , νέα οργανογράμματα, μεταφορές αρμοδιοτήτων
- Αναδιοργάνωση Ανεξάρτητων Αρχών, Η/Ο
- Σύμπτυξη τμημάτων ή/και υπηρεσιών



Εξυπηρέτηση πολιτών
& επιχειρήσεων

- Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση
- Ενίσχυση προσφερόμενων Υπηρεσιών ΚΕΠ – μοναδικό σημείο αναφοράς για τον πολίτη
- Μείωση της γραφειοκρατίας με την αλλαγή του κανονιστικού πλαισίου





1^η Δέσμη Νομοσχεδίων για θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Κρατικό Μισθολόγιο & Βιωσιμότητα δημοσίων οικονομικών

Νέο σύστημα πλήρωσης ανελικτικών θέσεων

Νέο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης

Νέο εποπτικό πλαίσιο & αναδιαμόρφωση της ΕΔΥ

Ενίσχυση της κινητικότητας



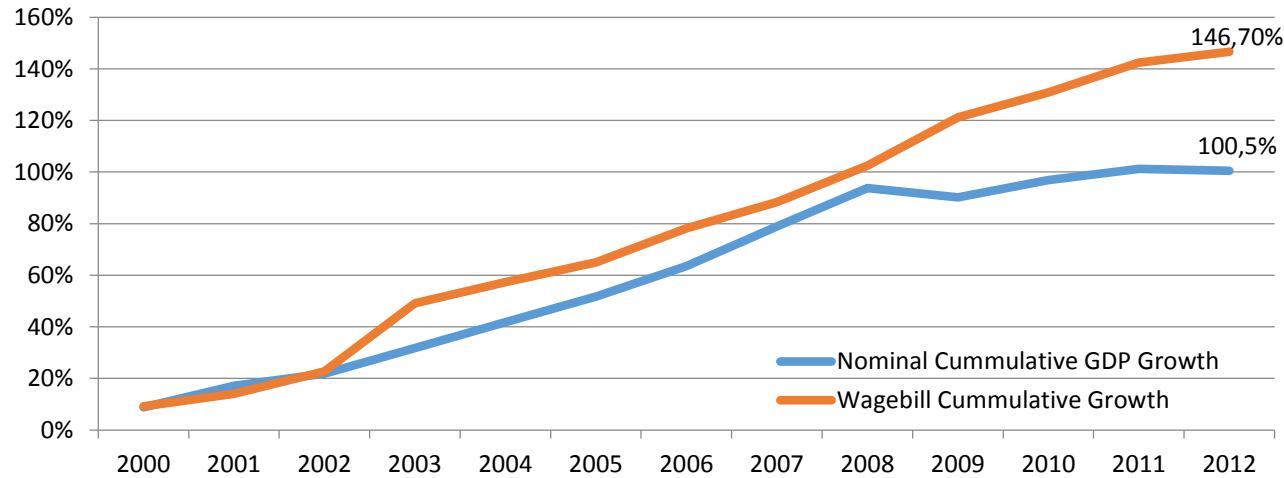
1

Κρατικό μισθολόγιο & βιωσιμότητα
δημόσιων οικονομικών



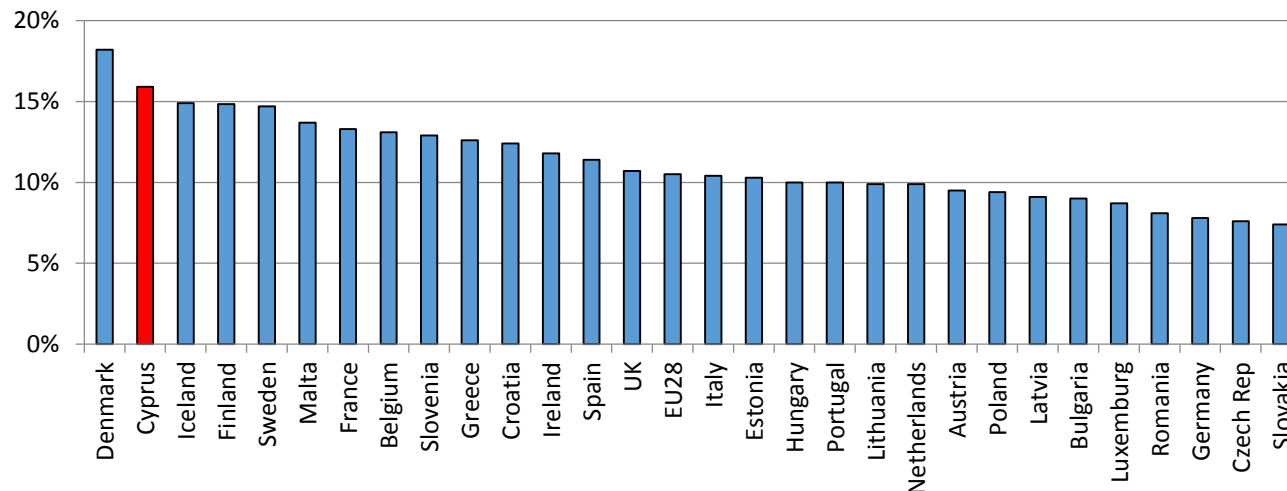
ΠΡΟΕΔΡΙΑ Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Συσσωρευτική Αύξηση ΑΕΠ Vs Αύξηση Κρατικού Μισθολογίου κατά την περίοδο 2000 - 2012



Πηγή: Μελέτη της WB & UK NSGI σε σχέση με οριζόντια θέματα προσωπικού

General Government Wage Bill, 2012 (% of GDP)

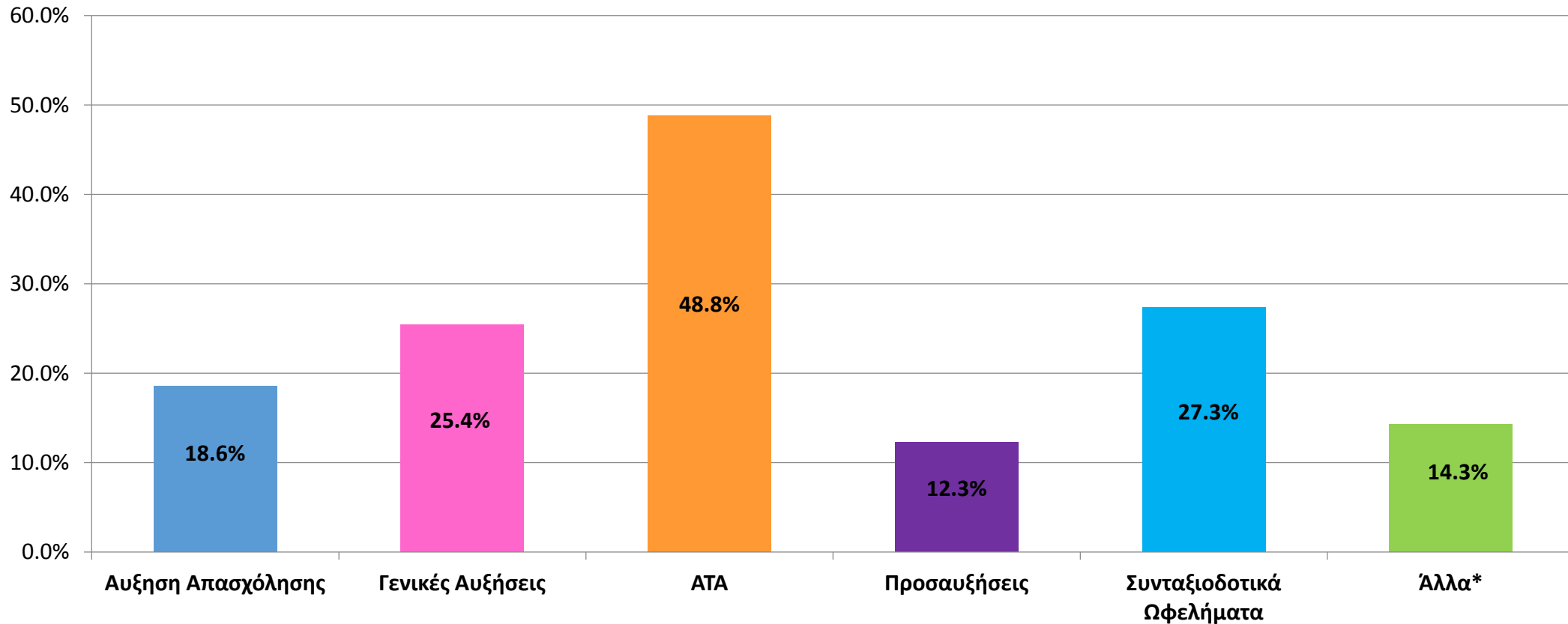


Στοιχεία μη βιωσιμότητας

- Το ετήσιο ποσοστό αύξησης του κ.μ. την περίοδο 2000 – 2012 ήταν **7.3%** ενώ ο ρυθμός αύξησης του **ονομαστικού ΑΕΠ 5,5%**. Για την ίδια περίοδο το κ.μ. **αυξήθηκε κατά 146,7%**, σχέση με αύξηση του ΑΕΠ κατά **100,5%**.
- Ως μερίδιο του προϋπολογισμού, το κ.μ. ανήλθε το 2012 στο 33,3% σε αντίθεση με 8,8%, που ήταν οι αναπτυξιακές δαπάνες
- Κατά την περίοδο 2000-2012 η απασχόληση στο δημόσιο τομέα αυξήθηκε κατά 24,8%, από 40,950 σε 51,150.
- Το κ.μ. ως ποσοστό του ΑΕΠ το 2012 ήταν το ψηλότερο στην Ευρωζώνη και το δεύτερο πιο ψηλό στην ΕΕ, παρά το ότι οι συνολικές δαπάνες βρίσκονται στο μέσο όρο. Αυτό σημαίνει ότι το κ.μ απορροφά δαπάνες που θα μπορούσε να διοχετεύονταν σε άλλες πολιτικές, όπως κοινωνικές και αναπτυξιακές.
- Κατά την περίοδο 2000 – 2009 η κατά κεφαλήν μισθοδοσία στο δημόσιο αυξήθηκε κατά 24.9% σε σχέση με 6% στην υπόλοιπη οικονομία.



Παράγοντες αύξησης Κρατικού Μισθολογίου κατά την περίοδο 2000-2012 (adjusted to total)



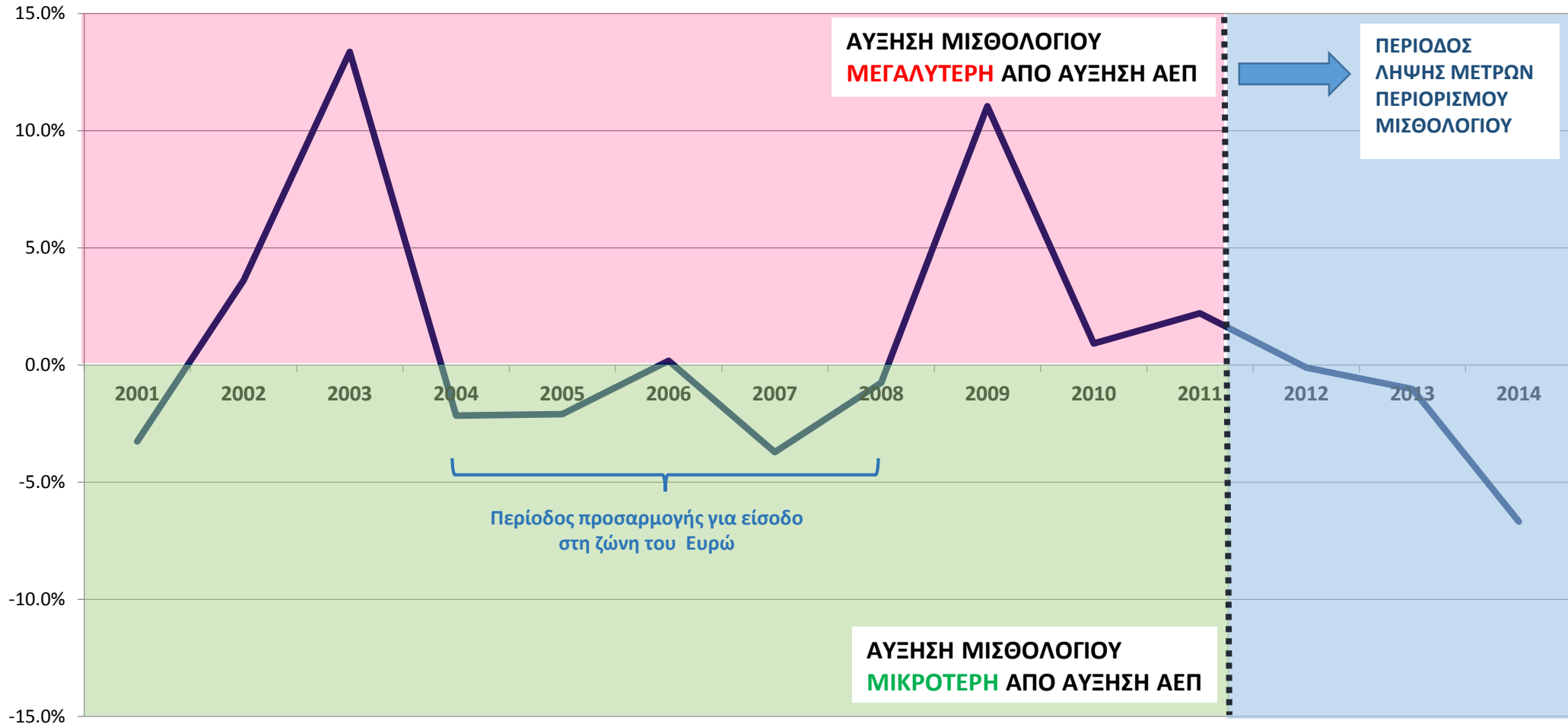
*Μεταβολή σε επιδόματα, υπερωρίες, αναβαθμίσεις θέσεων και κλιμάκων



ΠΡΟΕΔΡΙΑ

Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Ποσοστιαία Αύξηση Μισθολογίου μείον Ποσοστιαία Αύξηση Ονομαστικού ΑΕΠ (σε ετήσια βάση κατά την περίοδο 2001-2014)





Μόνιμα μέτρα από το 2012

- Κλιμακωτές μειώσεις μισθών μέχρι και 17,5%.
- Μείωση/κατάργηση επιδομάτων στη ΔΥ
- Νέα μέθοδος καταβολής ΑΤΑ
- Παγοποίηση αυξήσεων μισθών και προσλήψεων
- Υποχρεωτική συνεισφορά για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη (1.5%)
- Μείωση 10% μισθών για τους νεοεισερχόμενους μετά το 2011

Θέματα συντάξεων:

- Αύξηση εισφορών και ορίου ηλικίας υποχρεωτικής αφυπηρέτησης
- Αλλαγή τρόπου υπολογισμού συντάξιοδοτικών ωφελημάτων
- Κατάργηση Κυβερνητικού Σχεδίου Συντάξεων για νεοεισερχόμενους

Αποτέλεσμα

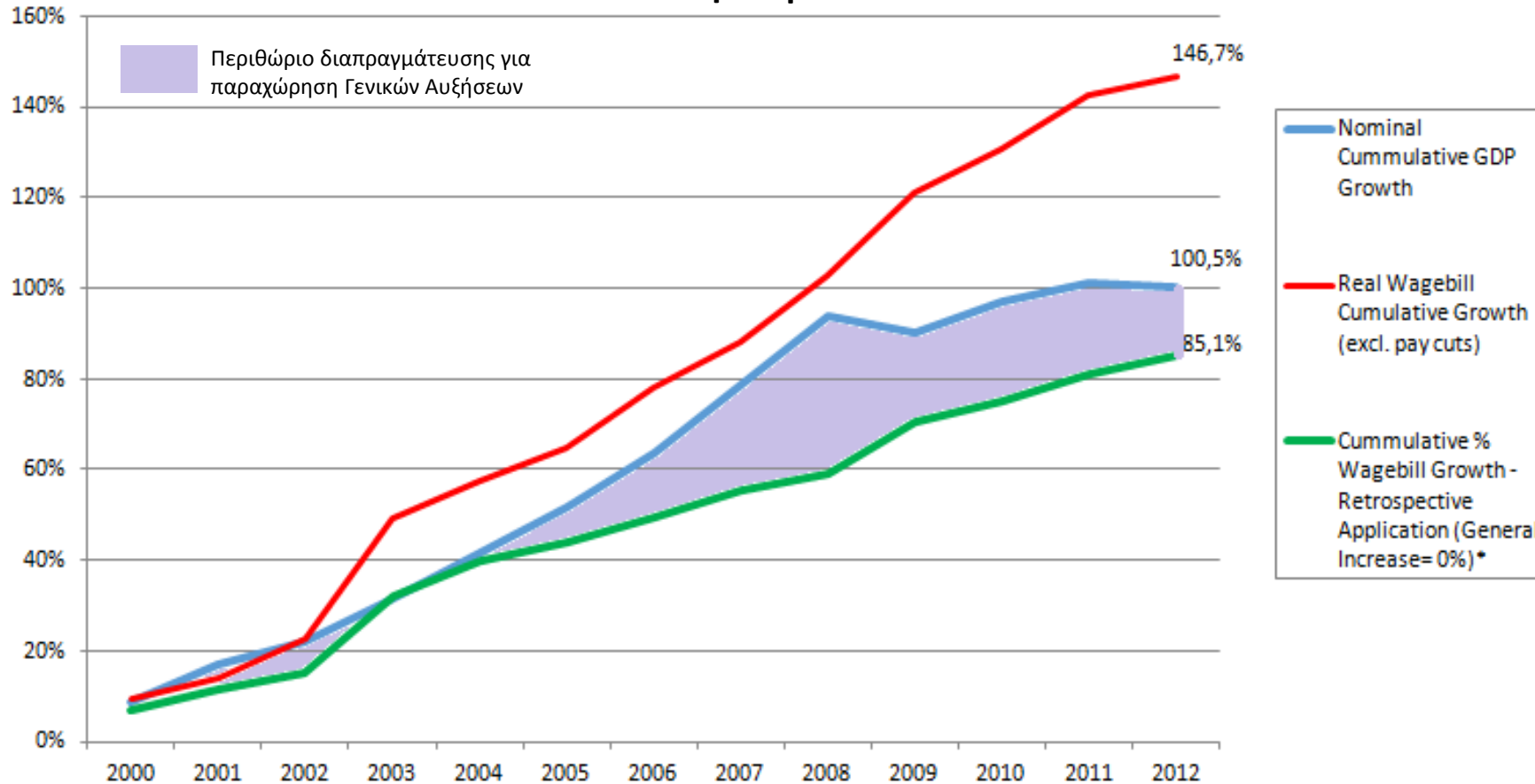
- Μείωση για πρώτη φορά του ύψους του κρατικού μισθολογίου κατά 20%.
- Το κρατικό μισθολόγιο ως ποσοστό του ΑΕΠ προσεγγίζει πλέον τον μ.ο. της Ε.Ε.
- Μείωση για πρώτη φορά του αριθμού των ΔΥ (κατά 4,200).
- Μείωση του ποσοστού του κρατικού μισθολογίου στον προϋπολογισμό από 34.6% το 2012 σε 27% το 2017.
- Δυνατότητα μη επιβολής νέων φόρων.
- Δυνατότητα μη μείωσης των κοινωνικών δαπανών εν καιρώ κρίσης αλλά και εφαρμογής του ΕΕΕ.

Στόχοι

- **Βιωσιμότητα κρατικού μισθολογίου**, αποφυγή δημοσιονομικών κρίσεων και ανάγκης λήψης μέτρων για μειώσεις μισθών.
- Σεβασμός στο φορολογούμενο. Διασφάλιση ότι στο μέλλον δεν θα καταφύγουμε σε δανεισμό, φορολογίες ή περιορισμό άλλων δαπανών για συντήρηση του κρατικού μισθολογίου.
- **Ανάπτυξη=υψηλότεροι μισθοί** (πιο παραγωγική εργασία με αναπτυξιακή χροιά). Οι δ.υ να λαμβάνουν το μερίδιο που τους αναλογεί (fair pay) από την ανάπτυξη της χώρας, να έχουν κίνητρο να εργαστούν πιο παραγωγικά για να συνεισφέρουν στην ανάπτυξη της χώρας και να μην χρειαστεί η πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού.
- Η αύξηση του κ.μ να γίνεται με βάση τις πραγματικές δυνατότητες της οικονομίας.
- Οι μισθοί και οι προσλήψεις να μην μπορούν να χρησιμοποιηθούν για **ψηφοθηρικούς** σκοπούς.
- Επιστροφή στην ομαλότητα – διασφάλιση εργασιακών δικαιωμάτων και υιοθέτηση καθεστώτος λελογισμένων αυξήσεων.



Συσσωρευτική Αύξηση ΑΕΠ Vs Αύξηση Κρατικού Μισθολογίου κατά την περίοδο 2000-2012



*Στην περίπτωση αναδρομικής εφαρμογής διατηρήθηκαν ανέπαφες όλες τις μη μισθολογικές αυξήσεις που παραχωρήθηκαν πριν το 2012. Ως εκ τούτου τα αποτελέσματα αναπόφευκτα αποτελούν υπερεκτίμηση του μισθολογικού κόστους που θα προέκυπτε από εφαρμογή του μηχανισμού στον πραγματικό χρόνο.

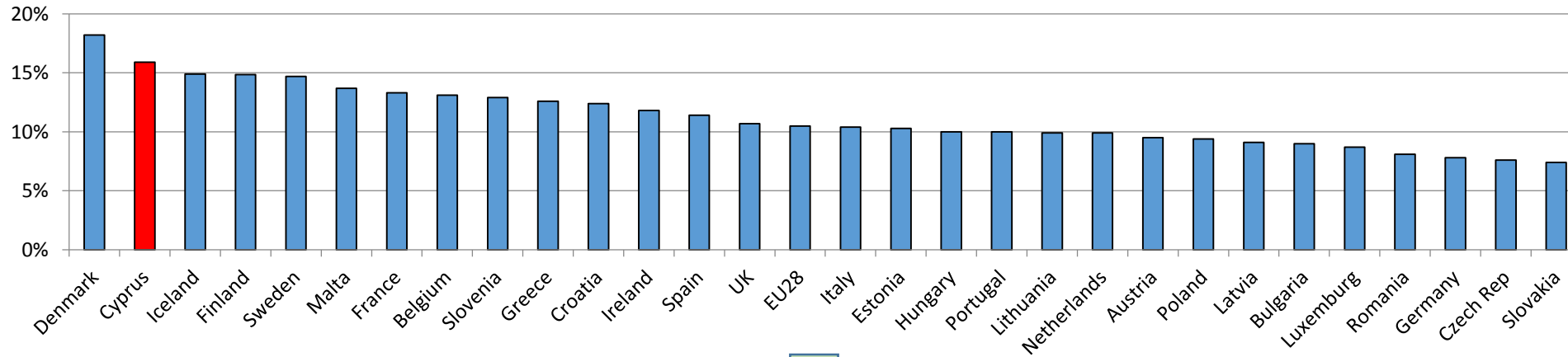
Η ραγδαία αύξηση του κ.μ. με αριθμούς

Στην περίπτωση που ο ρυθμός αύξησης του κ.μ. ακολουθούσε το ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ, τότε μόνο για το 2012 θα προέκυπταν εξοικονομήσεις ύψους πέραν των 500 εκατ. ευρώ, ενώ για την περίοδο 2000-2012, θα ανέρχονταν περίπου σε 2,5 δισεκατ. ευρώ, αντίστοιχα, κάτι που μεταφράζεται σε περίπου 14,3% του ΑΕΠ. Για την περίοδο 2000-2020 οι εξοικονομήσεις θα ανέρχονταν σε 4,5 δισεκατ. ευρώ ή 25,7% του ΑΕΠ.

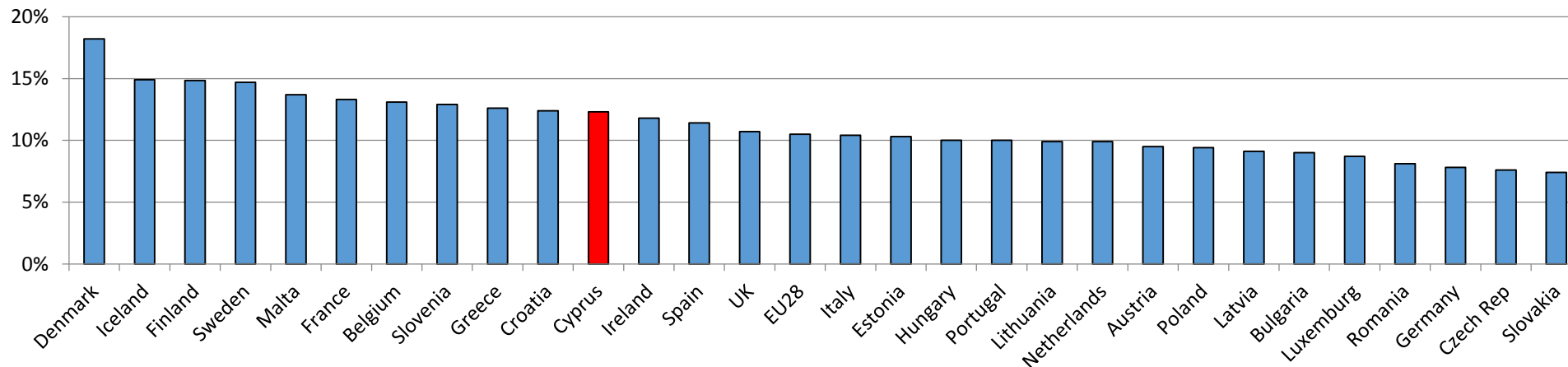


ΠΡΟΕΔΡΙΑ Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης

General Government Wage Bill, 2012 (% of GDP)



General Government Wage Bill, 2014* (% of GDP)



*Ο υπολογισμός του κ.μ. της Κύπρου βασίστηκε σε στοιχεία της Δημοσιονομικής Έκθεσης 2014, όπου λαμβάνονται υπόψη οι εξοικονομήσεις που επήλθαν από τα μέτρα που εφαρμόζονται από τον Οκτώβριο 2011 και εντεύθεν. Τα στοιχεία για τις άλλες χώρες είναι αυτά που αποτυπώθηκαν στη μελέτη της Παγκόσμιας Τράπεζας και του NSGI του Η.Β. και αναφέρονται στο έτος 2012.



Ρυθμίσεις νομοσχεδίου κρατικού μισθολογίου

- **Οροφή η αύξηση του ονομαστικού ΑΕΠ για οποιαδήποτε αύξηση του κ.μ.** ως αποτέλεσμα παραχώρησης προσαυξήσεων, ΑΤΑ, γενικών αυξήσεων, επιδομάτων, προσλήψεων και αναβαθμίσεων θέσεων και κλιμάκων
- **Αυτόματος μηχανισμός** παγοποίησης μισθών σε περιόδους μηδενικών αυξήσεων
- Καταβολή προασαυξήσεων/ΑΤΑ (είτε στο σύνολο τους, είτε μερικώς) όταν το ποσοστό μεταβολής είναι μικρότερο της οροφής
- **Παραχώρηση γενικών αυξήσεων** ως αποτέλεσμα **συλλογικών διαπραγματεύσεων**, νοουμένου ότι υπάρχει περιθώριο μετά την παραχώρηση προσαυξήσεων/ΑΤΑ, λαμβάνοντας υπόψη την πορεία της οικονομίας, και την εξέλιξη μισθών σε άλλους τομείς της οικονομίας
- Οποιοδήποτε επιπλέον κόστος στο κρατικό μισθολόγιο προκύψει από ενδεχόμενη αύξηση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, παραχώρηση επιδομάτων, αναβαθμίσεις κλιμάκων και θέσεων, συνυπολογίζεται, και αφαιρείται από το εύρος των αυξήσεων
- Σε περιόδους αρνητικής μεταβολής του ονομαστικού ΑΕΠ δεν μεταβάλλονται οι απολαβές των εργοδοτούμενων αλλά δεν παραχωρείται οποιοδήποτε τιμαριθμικό επίδομα, προσαύξηση ή γενική αύξηση.
- Παραχώρηση ΑΤΑ μια φορά το χρόνο, κατά το ήμισυ του ποσοστού της αύξησης του τιμαριθμικού δείκτη



Αντίκτυπος Μέτρων σε Μισθούς (Παραδείγματα)

	(Α)	(Β)	(Γ)	(Δ)	(Ε)
ΚΛΙΜΑΚΑ	Ακαθάριστος Μηνιαίος Μισθός 2011	Σύνολο Αποκοπών ¹	Αποκοπές ως % Ακαθάριστου Μισθού	Ακαθάριστος Μηνιαίος Μισθός (μείον αποκοπές)	Καθαρός Μηνιαίος Μισθός (με αποκοπές)
Κλ. Α2-5-7 ⁽ⁱⁱ⁾ (17ετή υπηρεσία)	1.676 €	219 €	13,1%	1.457 €	1.388 €
Κλ Α8-10-11 (12ετή υπηρεσία)	2.939 €	497 €	16,9%	2.442 €	2.148 €
Κλ. Α15-16 (5ετή υπηρεσία στη θέση) ²	6.648 €	1.649 €	24,8%	4.999 €	4.103 €

¹ Περιλαμβάνει τις αποκοπές για συντάξεις, χήρες και ορφανά, τις μόνιμες κλιμακωτές, τις έκτακτες αποκοπές και τις αποκοπές για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.

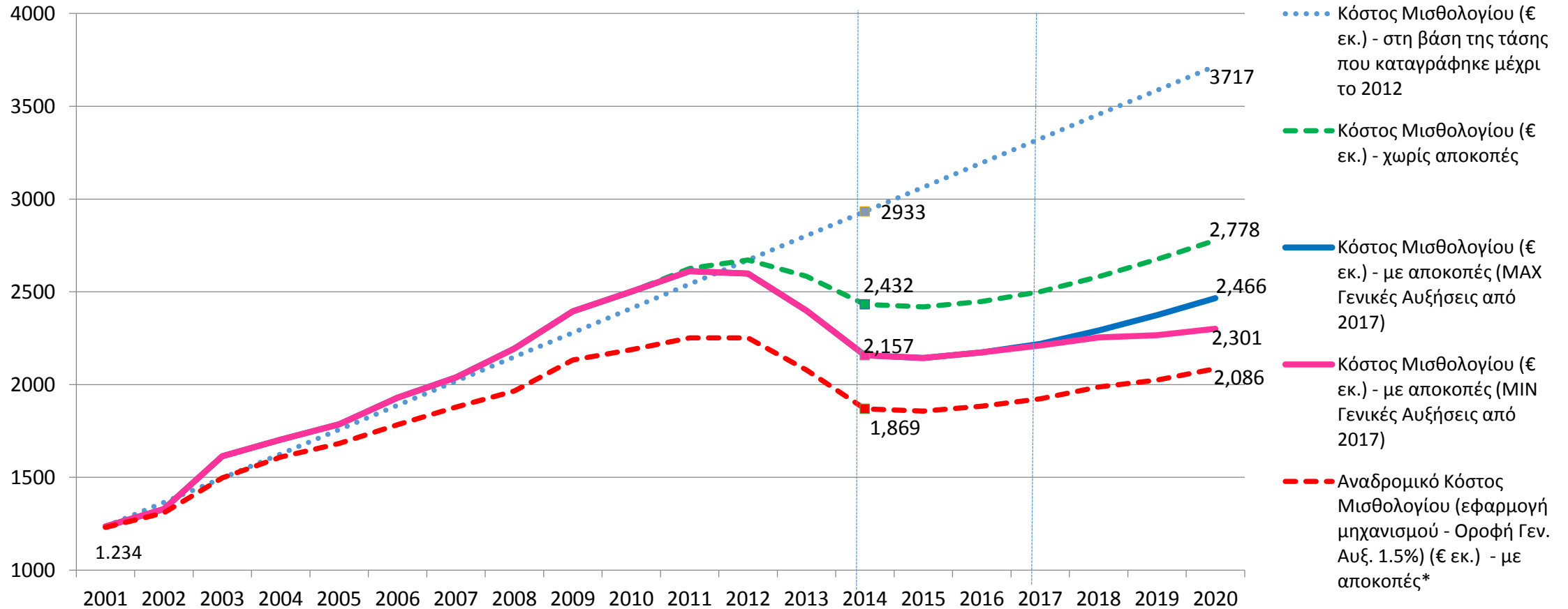
² Περιλαμβάνει Μηνιαία Επιδόματα ύψους 511€ (Επίδομα Φιλοξενίας 350€, τηλεφώνου 58€, επίδομα οδοιπορικών 103€)



ΠΡΟΕΔΡΙΑ

Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Κρατικό Μισθολόγιο 2001 -2020 (περιλαμβανομένου κόστους συντάξεων) (Μέγιστη και Ελάχιστη Εκτιμώμενη Μεταβολή από 2017 με βάση το μηχανισμό)



* Στην περίπτωση αναδρομικής εφαρμογής διατηρήθηκαν ανέπαφες όλες τις μη μισθολογικές αυξήσεις που παραχωρήθηκαν πριν το 2012 καθώς και οι γενικές αυξήσεις έστω και αν υπερέβαιναν την οροφή του 1,5% του σεναρίου αυτού. Ως εκ τούτου τα αποτελέσματα αναπόφευκτα αποτελούν υπερεκτίμηση του μισθολογικού κόστους που θα προέκυπτε από εφαρμογή του μηχανισμού στον πραγματικό χρόνο.



2

Νέο εποπτικό πλαίσιο & αναδιαμόρφωση της ΕΔΥ



ΠΡΟΕΔΡΙΑ Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Προβλήματα συστήματος λειτουργίας ΕΔΥ

- Υπερσυγκέντρωση/**μονοπωλιακή** εξουσία σε μικρό αριθμό ατόμων
- Έλλειψη επαρκούς συστήματος ελέγχου ή **αντικειμενικών κριτηρίων** και διαδικασιών προαγωγής
- Αδυναμία εποπτείας του συστήματος προσλήψεων και προαγωγών – απουσία οργάνου ελέγχου με αποτέλεσμα το σύστημα να εξαρτάται από δικαστικές αποφάσεις
- Υπερβολική επιβάρυνση Ανωτάτου Δικαστηρίου με προσφυγές
- Αποφάσεις που λαμβάνονται σε μεγάλο βαθμό με βάση της νομολογίας και όχι με βάση ενός αντικειμενικού συστήματος προαγωγών
- Υπερβολική βαρύτητα στις προφορικές συνεντεύξεις
- Μη διαφανής διαδικασία διεξαγωγής προφορικών συνεντεύξεων
- Παντελής απουσία εποπτικού συστήματος αξιολόγησης.

Συνταγματικά κωλύματα για ριζική θεσμική αλλαγή που θα περιλαμβάνει

- Αλλαγή ρόλων, αρμοδιοτήτων και σύνθεσης της ΕΔΥ
- Τρόπος διορισμού μελών της ΕΔΥ
- Ανεξάρτητο όργανο μη υποκείμενο σε άλλο έλεγχο
- Εφαρμογή σύγχρονων πρακτικών όπως προτείνονται και από τους εμπειρογνώμονες (αποκέντρωση υπηρεσιών στα Υπουργεία, ad-hoc επιτροπές, περιορισμό ρόλου της ΕΔΥ σε συντονιστικό ρόλο, λειτουργία της ΕΔΥ σε κλιμάκια για επίσπευση των διαδικασιών)

Σύστημα ευάλωτο σε πολιτικές ή/και προσωπικές παρεμβάσεις



Τι αλλάζει; (Νομοθεσία και Κώδικας Συμπεριφοράς)

- Αρμοδιότητα για εφαρμογή της μοριοδότησης μέσω καθορισμένων διαδικασιών και κριτηρίων αξιολόγησης για την πλήρωση θέσεων προαγωγής
- Προφορική εξέταση μέσω δομημένων εντύπων – αξιολόγηση και καταγραφή της τεχνικής επάρκειας και των ικανοτήτων συμπεριφοράς, καθώς και των σχολίων των εξεταστών. Σκοπός η τεκμηρίωση και πιστοποίηση κάθε προφορικής εξέτασης.
- Τήρηση λεπτομερών στενογραφημένων πρακτικών
- Προφορική εξέταση από ΕΔΥ, η οποία θα έχει βαρύτητα 15% για την πλήρωση θέσεων Α13(ii) και 20% βαρύτητα για τις θέσεις Α14 και άνω.
- Κατάργηση προφορικής συνέντευξης για πλήρωση μη επιστημονικών θέσεων εισδοχής.
- Ανάθεση στην ΕΔΥ νέας εποπτικής αρμοδιότητας της παρακολούθησης της εφαρμογής του Συστήματος Αξιολόγησης της Απόδοσης των Δ.Υ.

Περισσότερη διαφάνεια, αντικειμενικότητα, αξιοκρατία



3

Νέο σύστημα πλήρωσης
ανελικτικών θέσεων στη Δ.Υ.



Καινοτομίες

- **Εισαγωγή συστήματος «μοριοδότησης»** – επιλογή μετά από αξιολόγηση με βάση προκαθορισμένα κριτήρια και συγκεκριμένη βαρύτητα
- **Εισαγωγή γραπτών εξετάσεων** δύο τύπων, ενός διαγνωστικού και ενός ανταγωνιστικού
- **Εισαγωγή θεσμού κέντρων αξιολόγησης** για τους Προϊστάμενους Τμημάτων και τους Γενικούς Διευθυντές
- **Διεύρυνση σχεδίων υπηρεσίας** και εισαγωγή της «διατμηματικής» προαγωγής στις θέσεις επιπέδου Κλ. Α13(ii) – σημαντική αύξηση του αριθμού των προσοντούχων υποψηφίων για προαγωγή, σε αντίθεση με το τι ισχύει σήμερα
- Εισαγωγή **δομημένων προφορικών συνεντεύξεων** ενώπιον της Ε.Δ.Υ. με στενογραφημένα πρακτικά. **Η συνέντευξη θα γίνεται μόνο για ένα μικρό αριθμό υποψηφίων, δηλαδή για τριπλάσιο αριθμό υποψηφίων για κάθε κενή θέση που δημοσιεύεται, με βάση τη σειρά επιτυχίας στη γραπτή εξέταση / στο Κέντρο Αξιολόγησης**
- **Διασύνδεση συστήματος αξιολόγησης** της απόδοσης με το σύστημα προαγωγών με συγκεκριμένη βαρύτητα
- **Επιτάχυνση των διαδικασιών** πλήρωσης των θέσεων
- **Κατάργηση της αρχαιότητας** ως κυριότερο κριτήριο για προαγωγή



Διαδικασία αξιολόγησης για προαγωγή σε θέση μέχρι την Κλ.Α11(ii)*

Κριτήρια Επιλεξιμότητας

- Χρόνια υπηρεσίας στην αμέσως κατώτερη θέση, όπως καθορίζονται στα οικεία Σχέδια Υπηρεσίας
- Βαθμολογία Αξιολόγησης Απόδοσης (5% των υποψήφιων δεν θα είναι επιλέξιμοι)

Επιλογή

- Πρόσθετα σχετικά Ακαδημαϊκά / Επαγγελματικά προσόντα/Ξένες Γλώσσες
- Πρόσθετη σχετική Πείρα
- Σύσταση οικείου προϊστάμενου
- Βαθμολογία με βάση το νέο Σύστημα Αξιολόγησης Απόδοσης

ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΟΣΟΧΗΣ

- Εσωτερική προαγωγή για επιβράβευση των υπαλλήλων λόγω καλύτερης απόδοσης δεδομένου ότι συνεπάγεται αναβαθμισμένα καθήκοντα και ευθύνες.
- Κίνητρο για αυξημένη απόδοση, η οποία θα μετρείται από το σύστημα αξιολόγησης και θα αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για εσωτερική προαγωγή.



Διαδικασία αξιολόγησης για διατμηματική προαγωγή σε θέση Κλ. Α13(ii)*

Κριτήρια Επιλεξιμότητας

- Κατοχή θέσης στο αμέσως κατώτερο επίπεδο οπουδήποτε στη δημόσια υπηρεσία
- Χρόνια πείρας , ακαδημαϊκά/επαγγελματικά προσόντα
- Βαθμολογία Αξιολόγησης Απόδοσης (5% των υποψηφίων δεν θα είναι επιλέξιμοι)

Επιλογή

- Επιτυχία στα τεστ ικανοτήτων (διαγνωστικά τεστ και ανταγωνιστική εξέταση γνώσεων σε θέματα που σχετίζονται με τη δημόσια υπηρεσία)
- Σειρά επιτυχίας και Βαθμολογία γραπτής εξέτασης γνώσεων της δημόσιας υπηρεσίας
- Πρόσθετα σχετικά Ακαδημαϊκά / Επαγγελματικά προσόντα/Ξένες Γλώσσες
- Πρόσθετη σχετική Πείρα
- Σύσταση οικείου προϊστάμενου
- Βαθμός με βάση το νέο Σύστημα Αξιολόγησης Απόδοσης
- Βαθμολογία δομημένης προφορικής συνέντευξης από ΕΔΥ

ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΟΣΟΧΗΣ

- Μεσοδιευθυντική θέση με αυξημένες ευθύνες
- Η αξία κρίνεται μέσω γραπτών εξετάσεων, προσόντων, πείρας, συνέντευξης
- Η απόδοση επιβραβεύεται μέσω της βαρύτητας της αξιολόγησης της απόδοσης
- Διευρύνονται τα σχέδια υπηρεσίας.
- Η προαγωγή γίνεται διατμηματική και μπορεί να διεκδικείται από πολλαπλάσιο αριθμό υποψηφίων, ώστε να δίνεται η ευκαιρία προαγωγής στους καλύτερους ανεξάρτητα από το που υπηρετούν



Διαδικασία αξιολόγησης για θέσεις Κλ. Α14 και άνω

Κριτήρια Επιλεξιμότητας

- Χρόνια πείρας και ακαδημαϊκά/επαγγελματικά προσόντα όπως καθορίζονται στο διευρυμένο Σχέδιο Υπηρεσίας

Επιλογή

- Επιτυχία στα τεστ ικανοτήτων
- Σειρά επιτυχίας και Βαθμολογία γραπτής εξέτασης γνώσεων της δημόσιας υπηρεσίας
- Πρόσθετα σχετικά Ακαδημαϊκά /Επαγγελματικά προσόντα/Ξένες Γλώσσες
- Πρόσθετη σχετική Πείρα
- Σύσταση οικείου προϊστάμενου
- Βαθμολογία δομημένης προφορικής συνέντευξης από ΕΔΥ

ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΟΣΟΧΗΣ

- Διευθυντικές θέσεις.
- Διευρύνονται σημαντικά τα σχέδια υπηρεσίας τα οποία παύουν να είναι περιοριστικά.
- Δίδεται σημαντική ευκαιρία διεκδίκησης των θέσεων και από άτομα στον ιδιωτικό τομέα.



Διαδικασία αξιολόγησης για θέσεις Προϊσταμένων Τμημάτων και Γενικών Διευθυντών

Κριτήρια Επιλεξιμότητας

- Χρόνια πείρα και ακαδημαϊκά/επαγγελματικά προσόντα όπως καθορίζονται στο διευρυμένο Σχέδιο Υπηρεσίας

Επιλογή

- Σειρά επιτυχίας και Βαθμολογία Γραπτής Εξέτασης/Κέντρου Αξιολόγησης
- Πρόσθετα σχετικά Ακαδημαϊκά /Επαγγελματικά προσόντα/Ξένες Γλώσσες
- Πρόσθετη σχετική Πείρα
- Σύσταση οικείου προϊστάμενου (δεν ισχύει για τις θέσεις Γ.Δ.)
- Βαθμολογία δομημένης προφορικής συνέντευξης από ΕΔΥ

ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΟΣΟΧΗΣ

- Διευθυντικές θέσεις μεγάλης ευθύνης.
- Διευρύνονται σημαντικά τα σχέδια υπηρεσίας τα οποία παύουν να είναι περιοριστικά.
- Δίδεται σημαντική ευκαιρία διεκδίκησης των θέσεων και από άτομα στον ιδιωτικό τομέα.
- Εισαγωγή θεσμού «Κέντρων αξιολόγησης» ως σύγχρονου εργαλείου αξιολόγησης διευθυντικών ικανοτήτων.



Γραπτές εξετάσεις

Γραπτές Εξετάσεις *

Θα διεξάγονται 2 διαφορετικού επιπέδου γραπτές εξετάσεις σε ετήσια βάση (μια για τις θέσεις Διατμηματικής Προαγωγής Κλ. Α13(ι) και μια για τις θέσεις Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής Κλ. Α14 και άνω)

Την ευθύνη διεξαγωγής των εξετάσεων θα έχει τριμελής Ειδική Επιτροπή η οποία θα απαρτίζεται από τον Πρόεδρο ή Μέλος της ΕΔΥ, ως Πρόεδρο, και το Διευθυντή Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού και Διευθυντή Ανώτερης και Ανώτατης Εκπαίδευσης, Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, ως Μέλη

Περιεχόμενο Γραπτών Εξετάσεων

Η Γραπτή εξέταση θα αποτελείται:

1. Τεστ ικανοτήτων (Γλωσσικός Συλλογισμός, Αριθμητικός Συλλογισμός, Διαγραμματικός Συλλογισμός κλπ)
2. Εξέταση γνώσεων για τη δημόσια υπηρεσία

Διαλογή

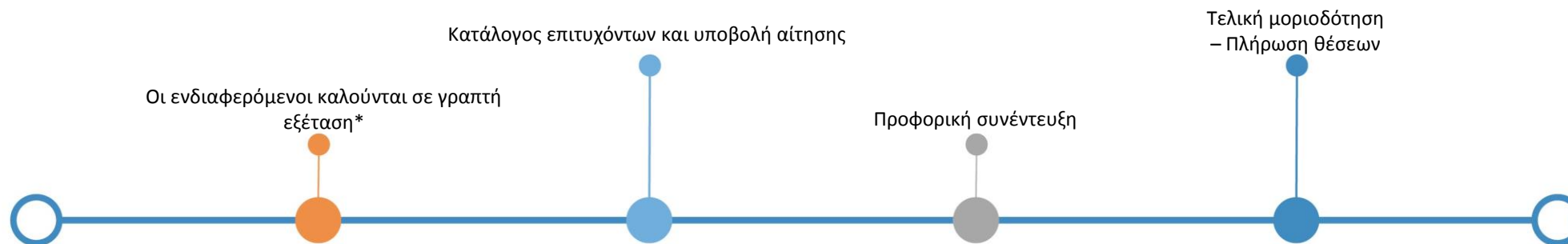
Η επιτυχία στις εξετάσεις θα χρησιμοποιείται για σκοπούς διαλογής.

- Επιτυχία στα τεστ ικανοτήτων αποτελεί προϋπόθεση. Υποψήφιοι οι οποίοι δεν έχουν επιτύχει στα τεστ-ικανοτήτων θα αποκλείονται.
- Βαθμός επιτυχίας στην εξέταση για θέματα της δημόσιας υπηρεσίας θεωρείται το 50%.
- Σε περίπτωση επιτυχίας στις εξετάσεις θα απονέμεται στους επιτυχόντες πιστοποιητικό επιτυχίας
- Για τα τεστ ικανοτήτων, θα απονέμεται πιστοποιητικό επιτυχίας που θα έχει διάρκεια 3 έτη
- Για τις εξετάσεις γνώσεων για τη δημόσια υπηρεσία, θα απονέμεται πιστοποιητικό επιτυχίας που θα έχει διάρκεια μόνο για 1 έτος

*Αφορά πλήρωση θέσεων (Κλ. Α13^(ι)) και (Κλ. Α14 και άνω) εξαιρουμένων των θέσεων Προϊσταμένων Τμημάτων και των θέσεων Γενικών Διευθυντών



Διαδικασία πλήρωσης



Βήμα 1:

Διεξαγωγή εξέτασης Ικανοτήτων για όλους τους ενδιαφερομένους στην οποία ο υποψήφιος πρέπει να επιτύχει και εξέταση γνώσεων για θέματα δημόσιας υπηρεσίας όπου ο βαθμός επιτυχίας είναι το 50% και της οποίας η βαθμολογία θα μετρά για τη μοριοδότηση.

Βήμα 2:

Δημοσιοποίηση καταλόγου επιτυχόντων και στα δύο μέρη της εξέτασης, με τον βαθμό επιτυχίας στην εξέταση γνώσεων για τη δ.υ. και έκδοση πιστοποιητικών επιτυχίας. Υποβολή αιτήσεων για τις κενές θέσεις που δημοσιεύονται τον επόμενο χρόνο.

Βήμα 3:

Η ΕΔΥ λαμβάνει τις αιτήσεις για κάθε διαδικασία κενών θέσεων και ετοιμάζει κατάλογο με τη σειρά επιτυχίας στη γραπτή εξέταση των υποψηφίων που πληρούν τα απαιτούμενα από τα Σχέδια Υπηρεσίας προσόντα- κλήση σε προφορική συνέντευξη μόνο τριπλάσιου αριθμού υποψηφίων κατά σειρά επιτυχίας για κάθε κενή θέση.

Βήμα 4:

Απονομή μονάδων για κάθε ένα από τα κριτήρια, δηλ. γραπτές εξετάσεις, πρόσθετα σχετικά προσόντα, πρόσθετη σχετική πείρα, αξιολόγηση απόδοσης (μόνο για τις θέσεις Διατμηματικής Προαγωγής) σύσταση οικείου προϊσταμένου, προφορική εξέταση από Ε.Δ.Υ. και ετοιμασία τελικού καταλόγου κατά σειρά συνολικών μονάδων. Πλήρωση θέσεων με βάση τη σειρά κατάταξης.



Ανάλυση κριτηρίων αξιολόγησης και βαρύτητα

	Για θέσεις Προαγωγής μέχρι την Κλ. Α11(ii)	Για θέσεις Διατμηματικής Προαγωγής Κλ. Α13(ii)	Για θέσεις Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής (Κλ. Α14 και άνω)	Για θέσεις Προϊστάμενων Τμημάτων
Βαθμός γραπτής εξέτασης/Κέντρου αξιολόγησης	-	40	50	50
Πρόσθετα σχετικά προσόντα (ακαδημαϊκά, επαγγελματικά, γνώση ξένων γλωσσών)	15	10	10	10
Πρόσθετη σχετική πείρα	15	10	10	10
Σύσταση οικείου Προϊστάμενου	20	5	10	10
Αξιολόγηση απόδοσης με βάση το Σύστημα Αξιολόγησης	50	20	-	-
Βαθμός δομημένης προφορικής εξέτασης από ΕΔΥ	-	15	20	20

Τα κριτήρια και η βαρύτητα καθορίζονται στη σχετική νομοθεσία



4 Νέο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης



ΠΡΟΕΔΡΙΑ

Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Στόχοι

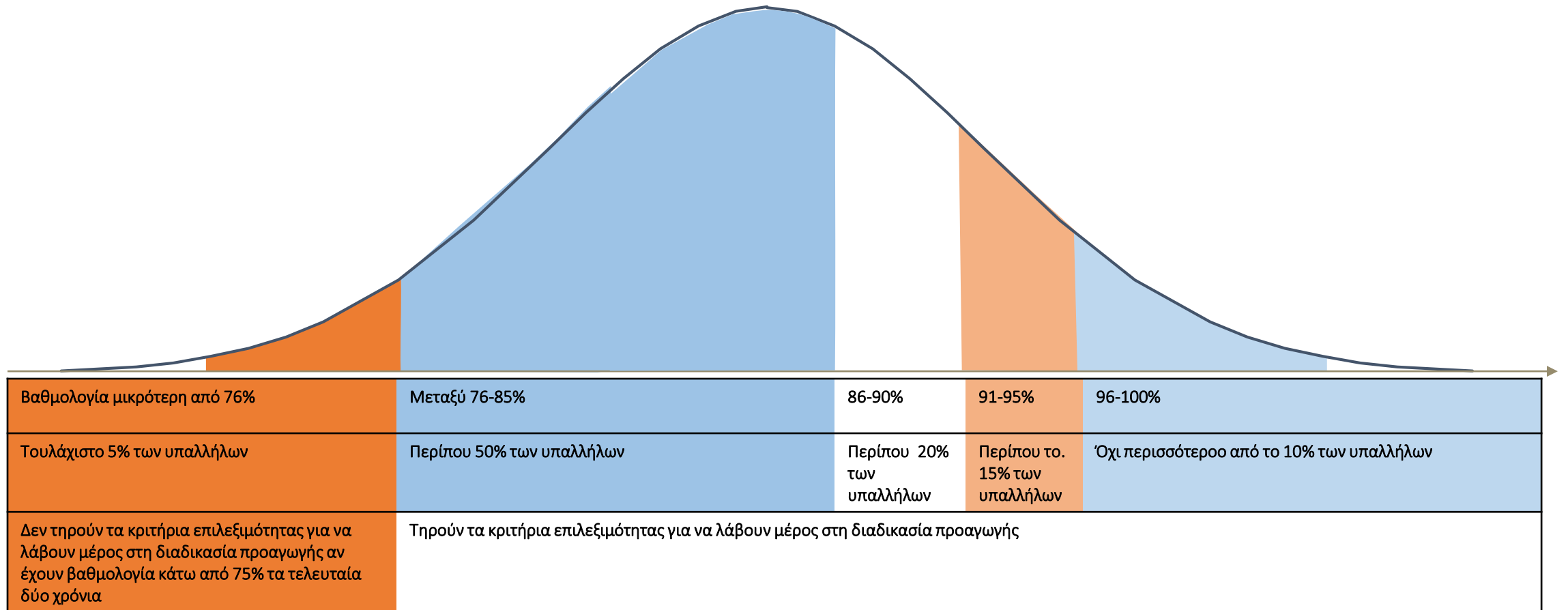
- Πιο δίκαιο και αντικειμενικό
- Τέρμα στην **ισοπεδωτική αξιολόγηση**
- Αναγνώριση υψηλής απόδοσης
- Εισαγωγή **κινήτρων** για καλύτερη απόδοση
- Εντοπισμός αδυναμιών και τομέων βελτίωσης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του προσωπικού
- Ενδυνάμωση διευθυντικής ευθύνης και διαδικασιών ανατροφοδότησης

Εργαλεία

- Σύνδεση της **αξιολόγησης** με την **ανέλιξη** των υπαλλήλων μέχρι την Κλ. Α13^(u) και εισαγωγή καθοδηγητικού μηχανισμού ποσοτώσεων ώστε να διασφαλίζεται ότι δεν θα βαθμολογούνται όλοι οι υπάλληλοι το ίδιο
- Αξιοποίηση της αξιολόγησης της απόδοσης για σκοπούς ανάπτυξης και κατάρτισης όλου του προσωπικού
- Διαφοροποίηση των κριτηρίων αξιολόγησης ανά ιεραρχικό επίπεδο
- Ενδυνάμωση της επικοινωνίας μεταξύ αξιολογητή και αξιολογούμενου

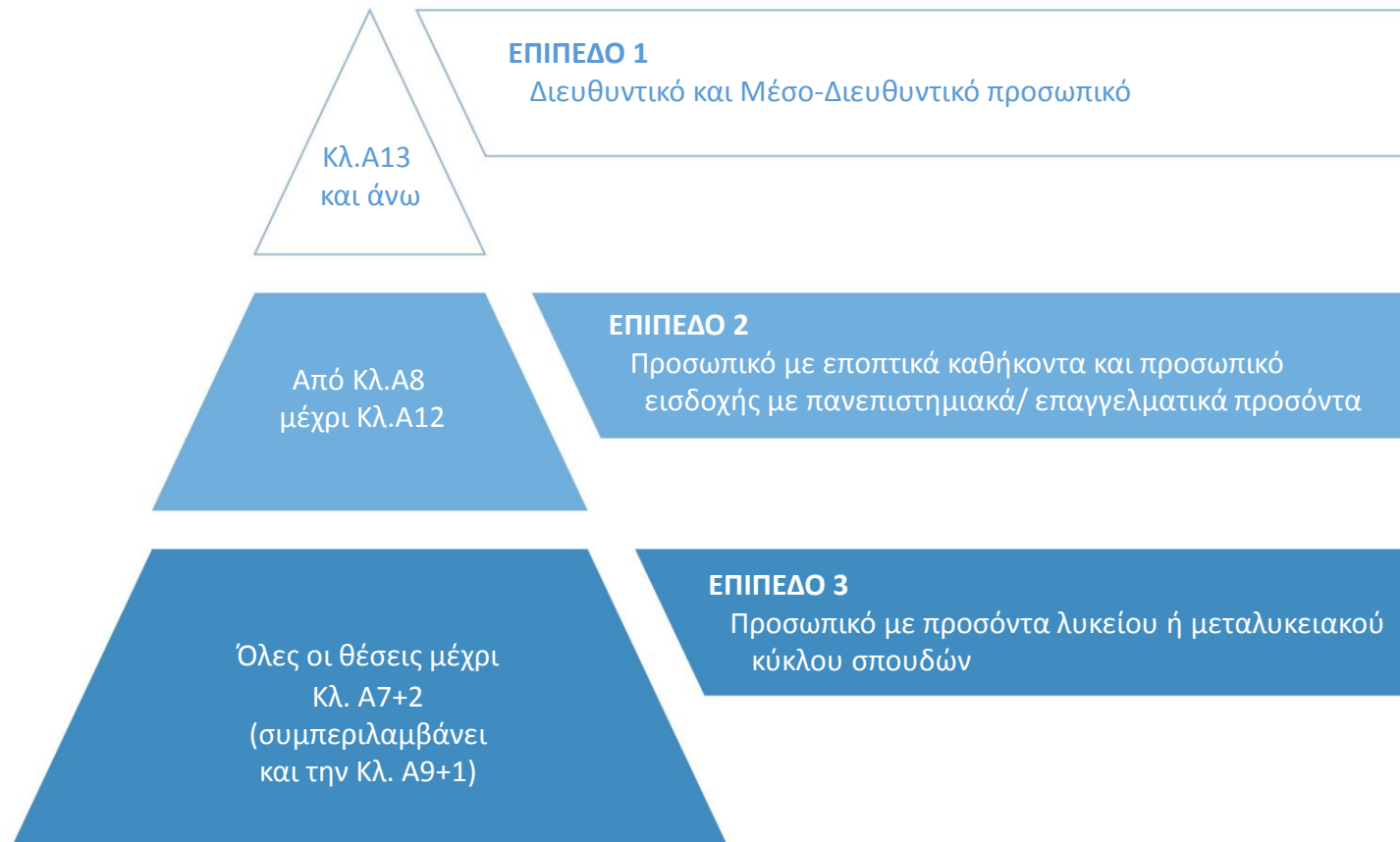


Κλίμακα βαθμολογίας και καθοδηγητικός μηχανισμός ποσόστωσης





Διαχωρισμός υπαλλήλων σε ιεραρχικά επίπεδα



ΣΗΜΕΙΑ ΠΡΟΣΟΧΗΣ

- Για σκοπούς αξιολόγησης, με βάση το επίπεδο ευθύνης, οι υπάλληλοι κατανέμονται σε 3 ιεραρχικά επίπεδα.
- Το κάθε επίπεδο διέπεται από **διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης** που αφορούν δεξιότητες/ικανότητες και εργασιακές συμπεριφορές .
- Ξεχωριστά έντυπα για κάθε επίπεδο.
- Όσον αφορά το διευθυντικό και μεσοδιευθυντικό προσωπικό, η αξιολόγηση της απόδοσης δεν είναι συγκριτική με άλλους ομοιόβαθμους του, αλλά επικεντρώνεται στον ίδιο τον υπάλληλο, γι' αυτό και δεν εφαρμόζεται ο μηχανισμός της ποσόστωσης.



Ενδεικτικά κριτήρια αξιολόγησης* για κάθε ιεραρχικό επίπεδο

ΕΠΙΠΕΔΟ 1

- Ηγετικές ικανότητες, ικανότητες στοχοθεσίας και αφοσίωση στην επίτευξη αποτελεσμάτων
- Προγραμματισμός, οργάνωση και εποπτεία των εργασιών του Τμήματος/Τομέα/Κλάδου του
- Ενημερότητα, αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στην εκτέλεση της εργασίας
- Εξυπηρέτηση του πολίτη (διασφάλιση ότι οι πολίτες εξυπηρετούνται χωρίς προβλήματα)
- Εισαγωγή Καινοτομιών και διαχείριση αλλαγών
- Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (π.χ. καλλιέργεια κουλτούρας μάθησης και εντοπισμός αναγκών του προσωπικού για επιμόρφωση και ανάπτυξη)
- Διεύθυνση Απόδοσης – Αξιολόγηση υφισταμένων
- Ικανότητες επικοινωνίας-Επαγγελματικές σχέσεις και συνεργασίες
- Βρίσκεται σε εξέλιξη η διαδικασία διασύνδεσης Προϋπολογισμών και Στρατηγικών Στόχων και εισαγωγή δεικτών απόδοσης. Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας θα γίνει διασύνδεση με το Σύστημα Αξιολόγησης

ΕΠΙΠΕΔΟ 2

- Προγραμματισμός και ιεράρχηση της εργασίας του – χρονοδιαγράμματα, ευελιξία, προσωπικοί στόχοι
 - Ενημερότητα, αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στην εκτέλεση της εργασίας
 - Θετικότητα στις αλλαγές προς βελτίωση του τρόπου εκτέλεσης και του περιβάλλοντος της εργασίας του
 - Εξυπηρέτηση του πολίτη
 - Ικανότητες επικοινωνίας - επαγγελματικές σχέσεις και συνεργασίες
 - Ανάληψη πρωτοβουλιών στην εκτέλεση των καθηκόντων του
 - Συνέπεια, υπευθυνότητα και συστηματικότητα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του
- Επιπρόσθετα κριτήρια για προσωπικό με εποπτικά καθήκοντα:**
- Εποπτεία εργασίας
 - Διεύθυνση Απόδοσης-Αξιολόγηση υφιστάμενων

ΕΠΙΠΕΔΟ 3

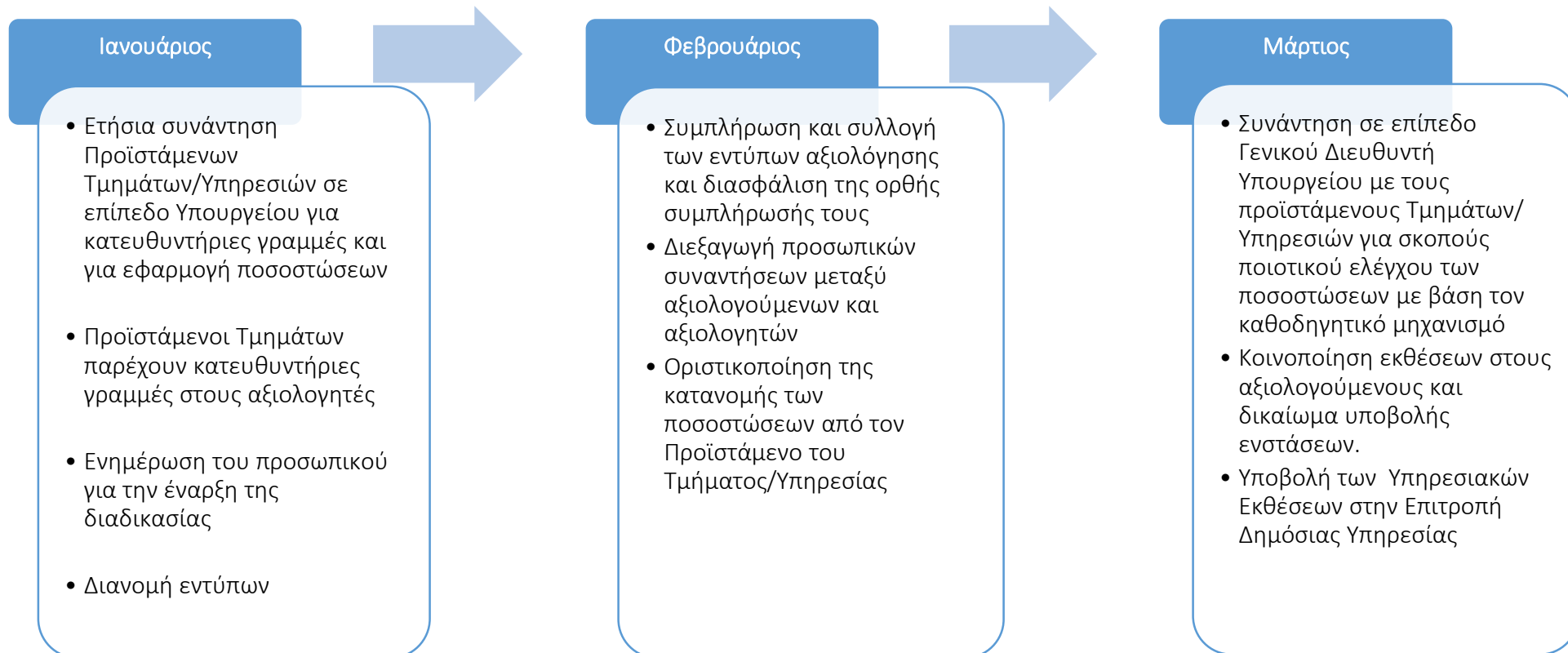
- Τα ίδια όπως το επ. 2 πιο πάνω (τα κοινά κριτήρια), με πιο περιορισμένες ευθύνες

*Τα κριτήρια αξιολόγησης για κάθε ιεραρχικό επίπεδο αναλύονται και επεξηγούνται περαιτέρω υπό μορφή δεικτών συμπεριφοράς/απόδοσης στο «Πλαίσιο Ικανοτήτων» που αποτελεί μέρος των Κανονισμών.



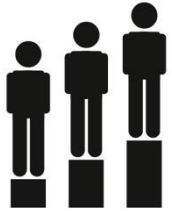
Διαδικασία αξιολόγησης

Σύσταση τριμελών* επιτροπών αξιολόγησης στις οποίες συμμετέχουν απαραίτητα ο διοικητικά και άμεσα διοικητικά προϊστάμενος του αξιολογούμενου υπαλλήλου και λειτουργία των επιτροπών σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπεται πιο κάτω:





Σύνδεση με σύστημα προαγωγών και ανάπτυξη προσωπικού



Σύστημα προαγωγών

- Βαθμολογία 76% και άνω (για 2 χρόνια) για διεκδίκηση θέσης Προαγωγής μέχρι την Κλ. Α11^(ι), και Διατμηματικής Προαγωγής (Κλ. Α13^(ι))
- 50% βαρύτητα στη μοριοδότηση για προαγωγή μέχρι την Κλ.Α11(ι)
- 20% βαρύτητα στη μοριοδότηση για διατμηματική προαγωγή στην Κλ. Α13(ι)



Εκπαίδευση και ανάπτυξη για όλο το προσωπικό

- Καταρτισμός προσωπικού πλάνου ανάπτυξης του υπαλλήλου σε συνεργασία με τον άμεσα προϊστάμενο του
- Εκπαίδευση με βάση τη στοχοθέτηση / εκπαίδευση για τους προαχθέντες
- Υπεύθυνοι αξιολόγησης θα δίνουν πληροφόρηση στους συντονιστές μάθησης για τις ανάγκες ανάπτυξης και εκπαίδευσης των υπαλλήλων
- Οι συντονιστές μάθησης του κάθε τμήματος – Υπουργείου καθορίζουν τις ανάγκες σε συνεργασία με την Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης
- Κάθε τμήμα / υπουργείο χαράσσει την πολιτική ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και έχει την ευθύνη για την εφαρμογή



Σύστημα αξιολόγησης



5 Ενίσχυση της κινητικότητας



Γιατί κινητικότητα

Σεβασμός στο φορολογούμενο

- Το δημόσιο είναι ένας ενιαίος οργανισμός. Πρέπει να είναι ευέλικτος και να μπορεί να τοποθετεί τους ανθρώπινους πόρους εκεί όπου πραγματικά χρειάζονται με βάση τις προτεραιότητες και τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της υπηρεσίας και των πολιτών.
- Έλλειψη κινητικότητας σημαίνει ότι η στελέχωση για νέες ανάγκες θα γίνεται μέσω νέων προσλήψεων την ίδια ώρα που κάποιοι ΔΥ θα υποαπασχολούνται = αύξηση μισθολογίου, φόροι.
- Ζούμε σε ένα δυναμικό και μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Οι πόροι θα πρέπει να τοποθετούνται εκεί που χρειάζονται, την ώρα που χρειάζονται.

Πιο ευέλικτο προσωπικό = καλύτερο προσωπικό

- Διευρύνει και εμπεδώνει τις ικανότητες, εμπειρίες, νοοτροπία των υπαλλήλων.
- Βελτιώνει την εξωστρέφεια και τη στρατηγική σκέψη
- Ενισχύει τη λογοδοσία και σπάει 'βασίλεια'.



ΠΡΟΕΔΡΙΑ

Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Μέχρι 2013

- Πολύ περιορισμένη κινητικότητα – μόνο για εναλλάξιμο προσωπικό.
- 'Κλειστά' σχέδια υπηρεσίας περιορίζουν σημαντικά την κινητικότητα ακόμη και για 'εναλλάξιμους'.
- Έλλειψη κινήτρων για αποσπάσεις.

Σήμερα

- Καθήκοντα σε άλλες υπηρεσίες στο ίδιο υπουργείο μπορεί να ανατίθενται από ΓΔ και σε μη εναλλάξιμο προσωπικό.
- Αύξηση εναλλάξιμου προσωπικού στο 28%.
- Κατάργηση περιορισμών για την περίοδο των αποσπάσεων και την ανάγκη συναίνεσης του υπαλλήλου.

Νέα νομοσχέδια

- Διεύρυνση σχεδίων υπηρεσίας.
- «Διατμηματική προαγωγή για μεσοδιευθυντικό προσωπικό» Κλ.(Α13(ι)).
- Κινητικότητα μεταξύ ΔΥ και Η/Ο και το αντίστροφο καθώς και μεταξύ Η/Ο.

{ Εξετάζεται η εισαγωγή του θεσμού των μετατάξεων με ξεχωριστό νομοσχέδιο. }



Μεταρρύθμιση για τις ανάγκες του κράτους και του πολίτη με σεβασμό στα εργασιακά δικαιώματα.



ΠΡΟΕΔΡΙΑ Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Προηγούμενο σύστημα

A15 / A16 ή Πάγιοι Μισθοί	Πρώτου Διορισμού & Προαγωγής (Περιοριστικά Σχέδια Υπηρεσίας)
A14	Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής (Περιοριστικά Σχέδια Υπηρεσίας)
A13	Τμηματικής Προαγωγής
A11+2	Τμηματικής Προαγωγής
A8-A10-A11	Πρώτου Διορισμού

Νέο σύστημα

Πάγιοι Μισθοί	Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής Με σημαντικά διευρυμένα Σχέδια Υπηρεσίας και αναδιατύπωση σχετικής πείρας, έτσι ώστε να διευρύνεται ο κύκλος τόσο των εσωτερικών υποψηφίων όσο και αυτών που προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα.
A14 και άνω	
A13	Διατμηματικής Προαγωγής Με βάση διευρυμένα Σχέδια Υπηρεσίας τα οποία θα γίνονται βάση ομαδοποιήσεων. Θα μπορούν πλέον ΔΥ από όποιο τμήμα του δημοσίου να αιτούνται.
A11+2	Τμηματική Προαγωγή (Αυξημένη κινητικότητα μέσω μεγαλύτερης ευελιξίας του θεσμού των αποσπάσεων)
A8-A10-A11	Πρώτου Διορισμού (Αυξημένη κινητικότητα μέσω μεγαλύτερης ευελιξίας των θεσμών των αποσπάσεων και της ανάθεσης καθηκόντων)

Περιορισμένη
κινητικότητα



Αυξημένη
κινητικότητα



Νόμος για αποσπάσεις υπαλλήλων ΔΥ και ΟΔΔ



Πεδίο εφαρμογής

Απόσπαση Δημοσίου Υπαλλήλου σε ΟΔΔ

Απόσπαση Υπαλλήλου ΟΔΔ στη Δημόσια Υπηρεσία

Απόσπαση Υπαλλήλου ΟΔΔ σε άλλο ΟΔΔ

Διαδικασία

Εισήγηση από ΥΠΟΙΚ στην ΕΔΥ μαζί με απόψεις ΥΠΟΙΚ & οικείου αρμόδιου Υπουργείου/ Αρχής ή ΔΣ ΟΔΔ

Απόφαση ΕΔΥ, απόσπαση μέχρι 3 χρόνια και με δυνατότητα ανανέωσης

Εργασιακά θέματα

Ο υπάλληλος εξακολουθεί να κατέχει την οργανική θέση από την οποία αποσπάται

Ο υπάλληλος συνεχίζει να απολαμβάνει όλα τα ωφελήματα και δικαιώματα της οργανικής του θέσης

Η αξιολόγηση θα γίνεται από τον οικείο προϊστάμενο οργανισμού ή τμήματος δημοσίου όπου ανήκει η οργανική θέση αφού ληφθεί υπόψη η γραπτή γνώμη της ιεραρχίας του ΟΔΔ ή τμήματος δημοσίου στο οποίο έχει γίνει η απόσπαση (για νομικούς λόγους)



Ποια τα οφέλη για τους πολίτες;

- Ο πολίτης σε πρώτο στάδιο δεν θα αντιληφθεί τις αλλαγές στο εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης
- Εκσυγχρονίζοντας όμως τις εσωτερικές διαδικασίες προαγωγής και διαχείρισης των δημόσιων λειτουργιών, καλλιεργούμε την αλλαγή της κουλτούρας στη δημόσια διοίκηση (πιο ικανοποιημένο προσωπικό - βελτίωση της απόδοσης του - αύξηση παραγωγικότητας - καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη)
- Οι αλλαγές αυτές έπρεπε να γίνουν εδώ και χρόνια.
- Γίνονται . Αποφασίστηκαν και μπαίνουμε σε τροχιά υλοποίησης.
- Ο δρόμος της υλοποίησης δεν είναι εύκολος αλλά έχουμε επίγνωση των δυσκολιών και αρχίζουμε ήδη να προχωράμε στο επόμενο βήμα



Η μεταρρύθμιση δεν τελειώνει. Είναι μια συνεχής διαδικασία.

Δεν θα γίνει αναφορά στο συνολικό μεταρρυθμιστικό πρόγραμμα της Κυβέρνησης, υπενθυμίζω μόνο τις δράσεις που προωθούνται στο πλαίσιο της Αναπτυξιακής Μεταρρύθμισης και οι οποίες, θα έχουν πιο ορατά αποτελέσματα προς όφελος των πολιτών και των επιχειρήσεων

- ✓ Ενίσχυση θεσμού Κέντρων Εξυπηρέτησης του Πολίτη
- ✓ Απλοποίηση διαδικασιών που αφορούν την εξυπηρέτηση των πολιτών και των επιχειρήσεων (εγκρίθηκε το Σχέδιο Δράσης σε συνεδρία του Υ.Σ ημερ. 29/10 – ως προτεραιότητα καθορίστηκαν διαδικασίες ΥΚΑ, ΤΑΠΜ, διαδικασίες αδειοδότησης ΥΕ, Τμήμα Φορολογίας)
- ✓ Δημιουργία Κέντρου Τηλεπληροφόρησης του Πολίτη (μέσα 2016)
- ✓ Λειτουργία Κέντρου Εξυπηρέτησης Επιχειρήσεων (μέσα 2016)
- ✓ Εκσυγχρονισμός και απλοποίηση ρυθμιστικού πλαισίου σε σημαντικούς τομείς της οικονομίας (βρίσκεται υπό εξέλιξη η διαδικασία που αφορά τον τομέα του τουρισμού)
- ✓ Εισαγωγή ρυθμιστικού πλαισίου για την αδειοδότηση στρατηγικών επενδύσεων
- ✓ Εισαγωγή ηλεκτρονικής διακυβέρνησης (ηλεκτρονική διεκπεραίωση αιτημάτων πολιτών/επιχειρήσεων μέσω της κυβερνητικής διαδικτυακής πύλης Αριάδνη, διασύνδεση αρχείων των διαφόρων Τμημάτων του δημοσίου, έτσι ώστε μια φορά μόνο να λαμβάνεται πληροφόρηση/δεδομένα από τον πολίτη/επιχείρηση, προώθηση ηλεκτρονικών υπογραφών και ηλεκτρονικών πληρωμών)



ΠΡΟΕΔΡΙΑ

Μονάδα Διοικητικής Μεταρρύθμισης

Σας ευχαριστώ για την προσοχή σας.