



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΠΙΤΡΟΠΗ  
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

# ΕΤΗΣΙΑ έκθεση

ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

# 2022

## ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ  
ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ 2022

ΙΟΥΝΙΟΣ 2023

## 1. Εισαγωγή

Η παρούσα Ετήσια Έκθεση καλύπτει τις εργασίες της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας για το έτος 2022. Υποβάλλεται, σύμφωνα με το άρθρο 20 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων του 1990 έως (Αρ. 3) του 2023, στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας για ενημέρωση του Υπουργικού Συμβουλίου.

Η Επιτροπή κατά το 2022 απαρτιζόταν από τους:

- Γεώργιο Παπαγεωργίου - Πρόεδρος
- Αντώνη Βασιλειάδη - Μέλος
- Βασιλική Αναστασιάδου - Μέλος
- Δώρο Ηλιοδώρου - Μέλος
- Κώστα Κουμή<sup>1</sup> - Μέλος



Το πλαίσιο λειτουργίας της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας καθορίζεται από τα άρθρα 124 και 125 του Συντάγματος, οι διατάξεις των οποίων ρυθμίζουν σημαντικά θέματα που αφορούν τη σύσταση και την ανεξαρτησία της (ευρύτερη ανάλυση γίνεται στη συνέχεια της Έκθεσης), τους περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμους του 1990 έως (Αρ. 3) του 2023, τους περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για



Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμους του 1998 έως 2021, τους σχετικούς Κανονισμούς, καθώς επίσης και από την πλούσια σε θέματα που αποτελούν αρμοδιότητες της Επιτροπής Νομολογία του Ανώτατου Δικαστηρίου και του Διοικητικού Δικαστηρίου.

Όραμα της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας είναι η στελέχωση της Δημόσιας Υπηρεσίας με το πλέον κατάλληλο προσωπικό, προκειμένου να διασφαλίζεται η εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της, με γνώμονα πάντοτε την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος. Στόχος της Επιτροπής είναι, μέσα από μια συνεχή προσπάθεια βελτίωσης του τρόπου λειτουργίας της, να παρέχει υπηρεσίες υψίστης ποιότητας, με διαφάνεια και πλήρη σεβασμό στον πολίτη, με απόλυτο σεβασμό στις αποφάσεις και τη νομολογία του Ανώτατου και του Διοικητικού Δικαστηρίου και με πιστή προσήλωση στις αρχές της αξιοκρατίας, της αμεροληψίας, της απροσωποληψίας και της αντικειμενικότητας, με τρόπο που να προάγει το περί δικαίου αίσθημα του πολίτη.

Ιδιαίτερα σημαντική και καθοριστικής σημασίας για τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό στη δημόσια υπηρεσία θεωρείται η ψήφιση ή και εφαρμογή κατά την υπό επισκόπηση περίοδο αριθμού νομοθετικών ρυθμίσεων που αφορούν τις αρμοδιότητες και τις λειτουργίες της Επιτροπής.

Συγκεκριμένα, στις 21.01.2022 δημοσιεύτηκαν στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας τα ακόλουθα νομοθετήματα που αφορούν τη μεταρρύθμιση της δημόσιας υπηρεσίας. Πρόκειται για τον περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Τροποποιητικό) Νόμο του 2022, τον περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Προαγωγή, Διατμηματική Προαγωγή και Πρώτο Διορισμό και Προαγωγή στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμο του 2022 και τους περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμούς του 2022. Οι νέες ρυθμίσεις που προβλέπονται στους πιο πάνω Νόμους και Κανονισμούς αποτελούν σύγχρονα εργαλεία και μηχανισμούς, που αναμένεται να συμβάλουν τα μέγιστα στην ενδυνάμωση της Επιτροπής στην προσπάθεια επιλογής των καταλληλότερων υποψηφίων, ειδικά όσον αφορά τις μεσοδιευθυντικές και τις διευθυντικές θέσεις. Σημαντική βελτίωση αναμένεται να προκύψει και στις διαδικασίες πλήρωσης των θέσεων Προαγωγής, δεδομένου ότι καθιερώνονται τα κριτήρια επιλογής και οι μονάδες που μπορεί να αποδοθούν σε καθένα από αυτά.

Σημαντικό ρόλο στις νέες διαδικασίες πλήρωσης αναμένεται να διαδραματίσουν τα Εξεταστικά Κέντρα στα οποία θα παραπέμπονται οι υποψήφιοι για τις θέσεις από την Κλίμακα Α13(ii) και πάνω. Από την ανάλυση της αποστολής των Εξεταστικών Κέντρων και των δοκιμασιών στις οποίες θα υποβάλλονται οι υποψήφιοι, είναι προφανές ότι επιχειρείται πλέον η μετάβαση σε μια νέα

εποχή όσον αφορά την πρόσληψη και ανέλιξη στις ανώτερες θέσεις στη δημόσια υπηρεσία. Η καταλληλότητα των υποψηφίων κρίνεται πλέον όχι μόνο από το τι αυτοί γνωρίζουν ή ακόμα και από τις ακαδημαϊκές τους επιδόσεις και την εμπειρία τους, αλλά και από το κατά πόσο διαθέτουν και σε ποιο βαθμό τις ικανότητες και τις δεξιότητες να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης που διεκδικούν.

Η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, συναισθανόμενη τη σοβαρότητα και τη σημασία της μεταρρύθμισης και του ρόλου που η ίδια καλείται να διαδραματίσει για την επιτυχή υλοποίηση του εγχειρήματος αυτού, έχει προβεί κατά τη διάρκεια του υπό ανασκόπηση έτους σε συγκεκριμένες ενέργειες.

Στα πλαίσια αυτά η Επιτροπή:

- Έχει καταρτίσει πρόγραμμα διαρκούς επιμόρφωσης και ενημέρωσης τόσο των Μελών όσο και του προσωπικού του Γραφείου της αναφορικά με τις σύγχρονες μεθόδους αξιολόγησης υποψηφίων και εργάζεται προς την κατεύθυνση της υλοποίησής του.
- Έχει υπογράψει σύμβαση με ανάδοχο εταιρεία για την παροχή υπηρεσιών για αλλαγές/τροποποιήσεις του υφιστάμενου πληροφοριακού συστήματός της, με σκοπό να επεκταθεί με την ανάπτυξη επιπρόσθετων λειτουργικοτήτων, ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί στις νέες διαδικασίες αξιολόγησης και επιλογής υποψηφίων.
- Έχει υποβάλει εντός του 2021 αίτημά της στην Γενική Διεύθυνση Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (DG REFORM) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το οποίο έχει εγκριθεί, για παροχή τεχνικής υποστήριξης στα πλαίσια του Έργου: «Καθιέρωση Διαδικασιών και Εγκαθίδρυση Εξεταστικού Κέντρου για την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας». Το εν λόγω έργο χρηματοδοτείται εξ ολοκλήρου από την Γενική Διεύθυνση Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (DG Reform) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.
- Έχει καταρτίσει και αξιοποιεί Δομημένο Έντυπο Βαθμολογίας των υποψηφίων, για σκοπούς αξιολόγησης και αιτιολόγησης της απόδοσής τους στην ενώπιόν της προφορική εξέταση. Στο έντυπο καταγράφονται τα κριτήρια με βάση τα οποία οι υποψήφιοι βαθμολογούνται με βάση τις απαντήσεις τους σε κατάλληλες ερωτήσεις που τους έχουν υποβληθεί στα πλαίσια

της προφορικής εξέτασης, έτσι ώστε να διαπιστωθεί, καταγραφεί και αιτιολογηθεί η απόδοση των υποψηφίων κατά την προφορική εξέτασή τους, σύμφωνα με τον περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Τροποποιητικό) Νόμο του 2022

Επίσης, στις 20.04.2022 δημοσιεύτηκε ο περί της Ίδρυσης Υφυπουργείου Πολιτισμού και Διορισμού Υφυπουργού Πολιτισμού παρά τω Προέδρω και Συναφών Θεμάτων Νόμος του 2022, με τον οποίο καθιερύεται Υφυπουργείο Πολιτισμού, στο οποίο έχουν μεταφερθεί και ενταχθεί οι Πολιτιστικές Υπηρεσίες και η Υπηρεσία Κυπριακής Χειροτεχνίας και οι αρμοδιότητές τους, ενώ προβλέπεται σε μεταγενέστερο χρόνο και η μεταφορά του Τμήματος Αρχαιοτήτων.

Σε σχέση με το νομικό υπόβαθρο με βάση το οποίο λειτουργεί η Επιτροπή αλλά και τον τρόπο λειτουργίας της αξίζει να σημειωθεί ότι η GRECO (Ομάδα Κρατών του Συμβουλίου της Ευρώπης κατά της Διαφθοράς), στην Έκθεσή της στα πλαίσια της τέταρτης αξιολόγησης, χαρακτηρίζει τις διαδικασίες προσλήψεων και προαγωγών στη δημόσια υπηρεσία, καθώς και την εκδίκαση πειθαρχικών υποθέσεων, δυνάμει της νομοθεσίας για τη δημόσια υπηρεσία, βασισμένες σε πολύ στέρεη βάση και ρυθμισμένες με ακριβείς νομικούς κανόνες και τονίζει ότι το υφιστάμενο σύστημα παρέχει επαρκή εχέγγυα αντικειμενικότητας και αμεροληψίας.

## 2. Συνοπτική αναφορά στο έργο της Επιτροπής για το 2022

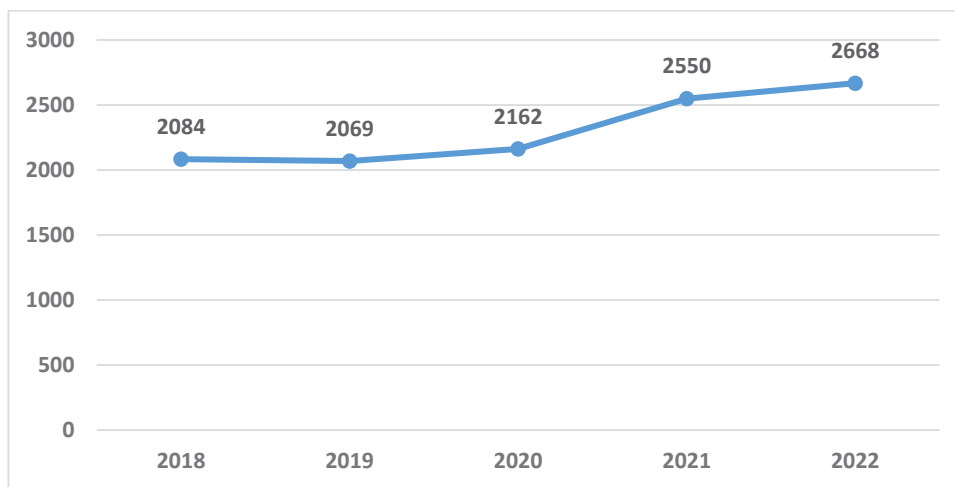
Η Επιτροπή ανάλωσε το μεγαλύτερο μέρος των συνεδριάσεών της κατά τη διάρκεια του υπό ανασκόπηση έτους σε θέματα που αφορούσαν πληρώσεις θέσεων. Σημαντικό, επίσης, μέρος του χρόνου των συνεδριάσεων της Επιτροπής αναλώθηκε στην εκδίκαση πειθαρχικών υποθέσεων εναντίον δημοσίων υπαλλήλων.

Συνοπτικά, κατά τη διάρκεια του 2022, η Επιτροπή:

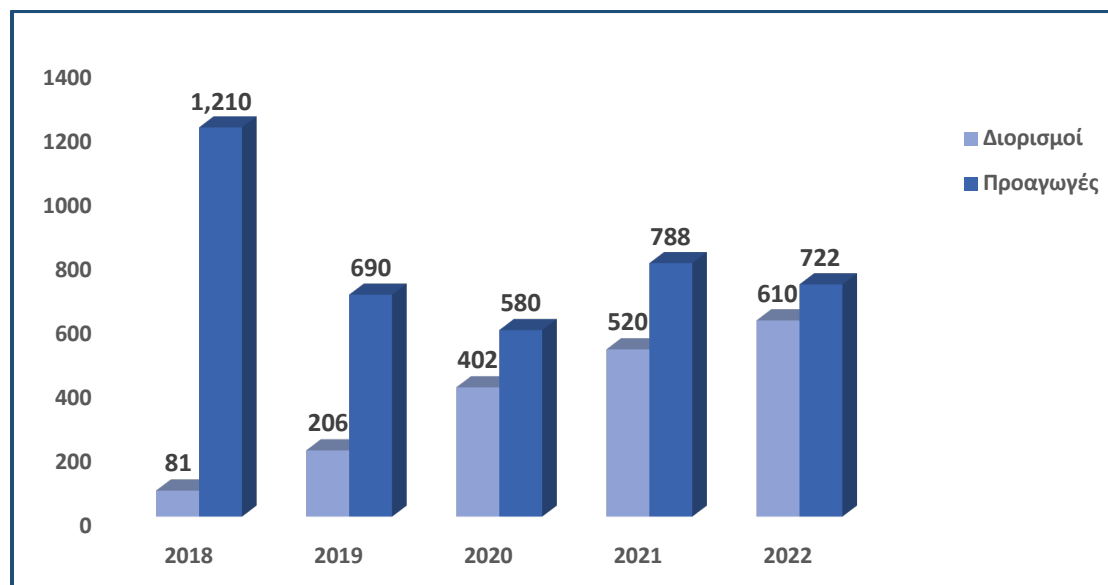
- Συνήλθε σε 235 συνεδρίες και εξέτασε 2.668 θέματα. Το μεγαλύτερο μέρος των εργασιών της Επιτροπής (ποσοστό 50% των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης) αφιερώθηκε σε διαδικασίες πλήρωσης θέσεων.

### Γραφική Παράσταση 1

Αριθμός θεμάτων που εξετάστηκαν κατά τα έτη 2018-2022



- Προέβη στην πλήρωση 1.332 θέσεων. Από αυτές, οι 610 αφορούσαν διορισμούς και οι 722 προαγωγές. (Κατά το 2021 είχαν πληρωθεί 1.308 θέσεις, από τις οποίες 520 διορισμοί και 788 προαγωγές).

**Γραφική Παράσταση 2***Διορισμοί-Προαγωγές κατά τα έτη 2018-2022*

- Δέχτηκε 373 υποψηφίους σε προφορική εξέταση για την πλήρωση θέσεων Πρώτου Διορισμού και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής, έναντι 426 που δέχτηκε το 2021. Σημειώνεται ότι η Επιτροπή, κατ' εφαρμογή σχετικής διάταξης της Νομοθεσίας σχετικά με την πλήρωση μη επιστημονικών θέσεων, θέσεων των οποίων η αρχική κλίμακα δεν υπερβαίνει την Κλίμακα Α7, πρόσφερε διορισμό και σε 798 υποψηφίους σε μη επιστημονικές θέσεις χωρίς τη διεξαγωγή προφορικής εξέτασης.

**Γραφική Παράσταση 3**

Αριθμός υποψηφίων που η Ε.Δ.Υ. δέχτηκε σε προφορική εξέταση κατά τα έτη 2018-2022



- Προέβη στην προκήρυξη 688 θέσεων Πρώτου Διορισμού και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής, έναντι 938 που είχαν προκηρυχθεί το 2021.
- Επανεξέτασε 16 διαδικασίες πλήρωσης θέσεων, ύστερα από ακυρωτικές αποφάσεις του Ανώτατου/Διοικητικού Δικαστηρίου. Στα πλαίσια των επανεξετάσεων, επιλέγησαν 27 πρόσωπα, από τα οποία 16 ήταν άτομα που επαναπροάχθηκαν/επαναδιορίστηκαν στη θέση που κατείχαν και η οποία είχε ακυρωθεί, ενώ 11 πρόσωπα επιλέγηκαν για πρώτη φορά για διορισμό ή προαγωγή στα πλαίσια της επανεξέτασης.
- Πήρε αποφάσεις για τον αναπληρωτικό διορισμό 56 υπαλλήλων, ύστερα από σχετικές συστάσεις των αρμοδίων αρχών. Πήρε, επίσης, αποφάσεις για την επικύρωση του διορισμού 334 υπαλλήλων και την παράταση της περιόδου δοκιμασίας οκτώ υπαλλήλων και αποφάσισε τη μετάθεση 135 υπαλλήλων, ύστερα από αιτιολογημένες προτάσεις της αρμόδιας σε κάθε περίπτωση αρχής. Περαιτέρω, πήρε αποφάσεις για την αφυπηρέτηση, για διάφορους λόγους, 309 υπαλλήλων και έδωσε την άδειά της για παραίτηση 52 υπαλλήλων.



- Αποφάσισε την απόσπαση 2.949 ατόμων, από τους οποίους οι 2.714 στον Οργανισμό Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας (ΟΚΥπΥ), 202 υπαλλήλων σε άλλες κυβερνητικές υπηρεσίες ή/και διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς και 33 ατόμων από τη δημόσια υπηρεσία σε ημικρατικούς οργανισμούς ή αντίστροφα ή από ένα ημικρατικό οργανισμό σε άλλο.
- Έθεσε 13 υπαλλήλους σε διαθεσιμότητα, στα πλαίσια πειθαρχικής/ποινικής έρευνας ή/και δίωξης.
- Επέβαλε τις πιο κάτω πειθαρχικές ποινές στα πλαίσια εκδίκασης πειθαρχικών υποθέσεων ή ύστερα από πειθαρχική διαδικασία που ακολούθησε την ποινική καταδίκη των υπαλλήλων:
  - Ποινή της αυστηρής επίπληξης: Σε έναν υπάλληλο
  - Ποινή της επίπληξης: Σε έναν υπάλληλο
  - Ποινή της χρηματικής ποινής: Σε έναν υπάλληλο

Στον Πίνακα 1 που ακολουθεί φαίνονται οι πειθαρχικές ποινές που η Επιτροπή επέβαλε την τελευταία πενταετία.

## Πίνακας 1

*Ποινές που επιβλήθηκαν από την Επιτροπή την πενταετία 2018-2022*

	2018	2019	2020	2021	2022	ΣΥΝΟΛΟ
Απόλυση	---	---	---	---	---	0
Αναγκαστική Αφυπηρέτηση	5	1	1	1	---	8
Υποβιβασμός σε κατώτερη θέση	---	1	---	---	---	1
Υποβάθμιση σε κλίμακα	1	---	1	---	---	2
Χρηματική Ποινή	---	2	5	3	1	10
Αυστηρή Επίπληξη	---	2	4	---	1	7
Επίπληξη	---	---	---	1	1	2
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>30</b>

### 3. Το προφίλ των στελεχών της δημόσιας υπηρεσίας

Σημαντικό ποσοστό των υπαλλήλων που υπηρετούσαν στο δημόσιο κατά το 2022 ήταν κάτοχοι Πανεπιστημιακών ή/και Μεταπτυχιακών προσόντων. Συγκεκριμένα, ποσοστό 67,13% ήταν κάτοχοι πανεπιστημιακών προσόντων (πτυχίου ή και μεταπτυχιακού), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των θέσεων για τις οποίες το πανεπιστημιακό προσόν είναι απαιτούμενο ήταν μόλις 30%.

#### Πίνακας 2

*Επίπεδο εκπαίδευσης υπηρετούντων δημοσίων υπαλλήλων*

ΕΠΙΠΕΔΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝΤΩΝ	
	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ
Μεταπτυχιακή	4.263	35,18%
Πανεπιστημιακή	3.872	31,95%
Τριτοβάθμια	1.755	14,47%
Μέση	1.981	16,35%
Άλλη	248	2,05%
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>12.119</b>	<b>100,00%</b>

Όσον αφορά την κατανομή των θέσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στη δημόσια υπηρεσία, το ποσοστό των γυναικών παρουσιάζεται συντριπτικά μεγαλύτερο στις θέσεις εισδοχής. Οι γυναίκες εξακολουθούν να παρουσιάζονται με ελαφρά αυξημένο ποσοστό στις μεσοδιευθυντικές θέσεις, στις οποίες υπηρετούν 136 άνδρες και 148 γυναίκες. Αυξημένο παρουσιάζεται και το ποσοστό των γυναικών και στις διευθυντικές θέσεις (Κλ. Α15-Α16 μέχρι 96.665 Π.Μ.), στις οποίες υπηρετούν 99 άνδρες και 122 γυναίκες. Αυτό οφείλεται, κατά κύριο λόγο, στην αναβάθμιση των μισθολογικών κλιμάκων των ανώτερων θέσεων της Νομικής Υπηρεσίας της Δημοκρατίας, οι οποίες κατέχονται σε μεγάλο ποσοστό από γυναίκες.

**Πίνακας 3***Επίπεδο εκπαίδευσης υπηρετούντων δημοσίων υπαλλήλων*

Μισθοδοτική Κλίμακα	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΣΥΝΟΛΟ
	Αριθμός	Ποσοστό	Αριθμός	Ποσοστό	
A1 μέχρι A7-A8+2	1.262	35.42%	2.300	64.58%	3.563
A8-A10-A11 μέχρι A13	2.802	34.78%	5.250	65.22%	8.056
A13-A15, A14+2 μέχρι A15+2	136	47.89%	148	52.11%	284
A15-A16 μέχρι €96.665 Π.Μ.	99	44.80%	122	55.20%	221
<b>ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>4.299</b>	<b>35.46%</b>	<b>7.820</b>	<b>64.54%</b>	<b>12.119</b>

**4. Προκλήσεις και Προοπτικές**

Το υπό επισκόπηση έτος μπορεί να χαρακτηριστεί κομβικής σημασίας για την όλη προσπάθεια για εισαγωγή μεταρρυθμίσεων στη δημόσια υπηρεσία, δεδομένου ότι, όπως αναφέρεται και πιο πάνω, έχουν ψηφιστεί από την Βουλή και έχουν δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, στις 21.01.2022, τρία σημαντικά νομοθετήματα:

- Ο περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Τροποιστικός Νόμος) του 2022
- Ο περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Προαγωγή, Διατμηματική Προαγωγή και Πρώτο Διορισμό και Προαγωγή στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμος του 2022 (Ν.2(Ι)/2022)
- Οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμοί του 2022.

Οι ρυθμίσεις που εισάγονται με τα πιο πάνω νομοθετήματα εφοδιάζουν την Επιτροπή με σύγχρονα εργαλεία στην προσπάθειά της να επιλέγει τους καταλληλότερους για τις υπό πλήρωση θέσεις. Συνοπτικά, θα μπορούσε να λεχθεί ότι οι νέες ρυθμίσεις που αφορούν την πλήρωση των Μεσοδιευθυντικών και Διευθυντικών θέσεων της δημόσιας υπηρεσίας, με τις οποίες δίνεται πλέον

έμφαση στις ικανότητες και δεξιότητες των υποψηφίων σε σχέση με τις απαιτήσεις των υπό πλήρωση θέσεων, συμπληρώνουν ένα κενό που υπήρχε μέχρι σήμερα στις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων στα επίπεδα αυτά και συνάδει με σύγχρονες πρακτικές που εφαρμόζονται πλέον στα πιο προχωρημένα από την άποψη αυτή κράτη. Το γεγονός επίσης ότι, τόσο στις Μεσοδιευθυντικές και Διευθυντικές θέσεις, όσο και στις θέσεις Προαγωγής, συγκεκριμενοποιούνται τα κριτήρια που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη από την Επιτροπή και καθορίζονται οι βαρύτητες που καθένα από τα κριτήρια αυτά θα πρέπει να έχει, δημιουργεί ένα νέο περιβάλλον στις διαδικασίες πλήρωσης των θέσεων, που στοχεύει σε μεγαλύτερη διαφάνεια των διαδικασιών και επιτρέπει και στους ίδιους τους υποψηφίους να έχουν σε μεγάλο βαθμό αντίληψη των δυνατοτήτων και προοπτικών τους.

Σημαντική αλλαγή επέρχεται, επίσης, και στο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο τυχάνει εφαρμογής από το 2023. Το νέο σύστημα δίνει έμφαση στα θέματα της ανάπτυξης του προσωπικού. Αυτό είναι προφανές από το γεγονός ότι για τις θέσεις από την Κλίμακα Α13 και πάνω, δεν θα υποβάλλονται στην Επιτροπή συγκριτικές βαθμολογίες, αλλά θα γίνονται αξιολογήσεις για σκοπούς ανάπτυξης και μόνο. Η ανάπτυξη του προσωπικού παραμένει ως βασικός στόχος και για όλες τις υπόλοιπες θέσεις. Για τις θέσεις κάτω από την Κλίμακα Α13, η αξιολόγηση θα είναι συγκριτική, με βάση συγκεκριμένα κριτήρια και καθιερώνεται αριθμητική βαθμολόγηση πλέον στην Κλίμακα από 1-10. Η αξιολόγηση για το προσωπικό στις θέσεις αυτές θα υποβάλλεται στην ΕΔΥ και θα λαμβάνεται υπόψη για σκοπούς πλήρωσης των θέσεων μέχρι και την Κλίμακα Α13, με τη συγκεκριμένη βαρύτητα που σε κάθε επίπεδο αποδίδει ο Νόμος.

Από τα πιο πάνω, είναι προφανές ότι δημιουργούνται πλέον οι προοπτικές να προχωρήσουμε σε ένα νέο περιβάλλον αξιολόγησης, όπου οι ισοπεδωτικές βαθμολογίες στο επίπεδο του «Εξάιρετος», που ήταν ο θλιβερός κανόνας που βιώσαμε τις τελευταίες δεκαετίες, γίνεται παρελθόν. (Κατά το 2022, τελευταίο έτος εφαρμογής του παλαιού συστήματος, ως Εξάιρετος βαθμολογήθηκε το 95% των δημοσίων υπαλλήλων). Για να επιτευχθεί, όμως, αυτό, δεδομένου ότι η αξιολόγηση είναι πάντα προϊόν ανθρώπινης βούλησης, θα πρέπει όλοι οι αξιολογητές να αντιληφθούν τη σημαντικότητα της αποστολής που τους αναθέτει ο νόμος, να επιδείξουν την αναγκαία υπευθυνότητα και ευθυκρισία, κάτι που, εν πάση περιπτώσει, αποτελεί μέρος του ρόλου και των ιδιοτήτων που προκύπτουν από τη θέση που κατέχουν.

Η έγκαιρη και συστηματική εκπαίδευση των αξιολογητών και των αξιολογουμένων στις νέες ρυθμίσεις, περιλαμβανομένης και της εκπαίδευσης στη διαχείριση της αλλαγής, θεωρείται ότι είναι εκ των ων ουκ άνευ για επιτυχή εφαρμογή του νέου Συστήματος. Να σημειωθεί ότι, με βάση τη σχετική τροποποίηση στον περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο, η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας έχει ευθύνη εποπτείας του συστήματος αξιολόγησης και της ανατίθεται ο ρόλος της παρακολούθησης της ορθής εφαρμογής του. Η Επιτροπή, με βάση τις πρόνοιες του Νόμου, έχει εξουσία να δημοσιοποιεί την εικόνα που παρουσιάζει η αξιολόγηση των υπαλλήλων κατά κατηγορία θέσεων κατά Τμήμα ή/και Υπουργείο, ένα στοιχείο που θα έλεγε κανείς ότι λειτουργεί ως “name and shame”, με σκοπό την αποτροπή φαινομένων καταχρήσεων, αυθαιρεσιών και ισοπεδωτικών αξιολογήσεων.

Ασφαλώς οι μεταρρυθμίσεις που εισάγονται με τα πιο πάνω νομοθετήματα αποτελούν σημαντικά βήματα προς την ορθή κατεύθυνση της μεταρρύθμισης της δημόσιας υπηρεσίας σ’ ό,τι αφορά τις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων, με ιδιαίτερη έμφαση στις νέες ρυθμίσεις που αφορούν τις ανώτερες και ανώτατες θέσεις στη δημόσια υπηρεσία. Η δημόσια υπηρεσία ως σύστημα, του οποίου κύριο συστατικό στοιχείο είναι ο ανθρώπινος παράγοντας, είναι ένας ζωντανός οργανισμός που συνεχώς εξελίσσεται και θα πρέπει να αναπροσαρμόζεται για να μπορεί να ανταποκριθεί στις συνεχώς και ταχέως μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας, της κοινωνίας και του κάθε πολίτη. Κατά συνέπεια, όλοι οι αρμόδιοι φορείς θα πρέπει, με προσοχή και έχοντας τα πιο πάνω κατά νου, να προσεγγίζουμε το θέμα των μεταρρυθμίσεων στη δημόσια υπηρεσία ως ένα συνεχώς εξελισσόμενο έργο, το οποίο δεν μπορεί να ιδωθεί με στατικό τρόπο. Υπάρχουν τομείς και θέματα στη δημόσια υπηρεσία, όπως για παράδειγμα οι διαδικασίες που ακολουθούνται, η επέκταση της εφαρμογής και αξιοποίησης της νέας τεχνολογίας, ακόμη και θέματα που αφορούν την εν γένει οργανωτική δομή του κρατικού μηχανισμού, που θα πρέπει να τύχουν ενδελεχούς μελέτης και ανασχεδιασμού.



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ



ΛΕΥΚΩΣΙΑ



ΜΙΧΑΗΛ ΚΑΡΑΟΛΗ, 1407



22 602500



22 302211



[www.psc.gov.cy](http://www.psc.gov.cy)

