

28ης ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ (ΠΑΤΗΣΙΩΝ) 24 - 10677 - ΑΘΗΝΑ Τηλ. 2105241814

URL: <http://www.pomitedy.gr>. Email: info@pomitedy.gr

Αθήνα, 27/08/2026
Αρ. Πρωτ. : 5564

Προς : 1. Υπουργό Εσωτερικών
κ. Θεόδωρο Λιβάνιο
2. Υφυπουργό Εσωτερικών
κα Βιβή Χαραλαμπογιάννη

Κοιν. : Πρωτοβάθμιους συλλόγους Π.Ο.ΜΗ.Τ.Ε.Δ.Υ.

Θέμα: Παρατηρήσεις και προτάσεις της Π.Ο.ΜΗ.Τ.Ε.Δ.Υ. επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών Αναμόρφωση της βαθμολογικής διάρθρωσης, του συστήματος βαθμολογικών προαγωγών και του συστήματος επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του δημόσιου τομέα

Η Π.Ο.ΜΗ.Τ.Ε.Δ.Υ. συμμετέχει στη δημόσια διαβούλευση με στόχο να καταθέσει συγκεκριμένες παρατηρήσεις και προτάσεις επί των διατάξεων που επηρεάζουν άμεσα τη βαθμολογική και υπηρεσιακή εξέλιξη των υπαλλήλων κατηγορίας ΤΕ και, ιδιαίτερα, των ΤΕ Μηχανικών.

Η αναμόρφωση του βαθμολογικού συστήματος και του συστήματος επιλογής Προϊσταμένων δεν μπορεί να περιοριστεί σε μια τυπική αλλαγή των βαθμών, των μορίων και των διαδικασιών. Οφείλει να δημιουργεί ένα πραγματικά αντικειμενικό, διαφανές, συνεκτικό και αξιοκρατικό σύστημα υπηρεσιακής εξέλιξης, στο οποίο η εκπαιδευτική κατηγορία ΠΕ ή ΤΕ δεν θα αποτελεί από μόνη της παράγοντα άνισης μεταχείρισης.

Ιδιαίτερα ως προς την εισαγωγή εξεταστικών διαδικασιών, η Π.Ο.ΜΗ.Τ.Ε.Δ.Υ. αντιμετωπίζει το ζήτημα με κριτική διάθεση. Δεν θεωρούμε ότι μια εξέταση μπορεί από μόνη της να αποτελεί ούτε εγγύηση ποιότητας ούτε αξιοκρατίας. Δηλώνουμε κατηγορηματικά ότι η σκέψη αυτή δεν εκκινεί εσφαλμένα από κάποια φοβική διάθεση και ότι αντιθέτως καλωσορίζουμε οποιαδήποτε πραγματικά αντικειμενική και αδιάβλητη διαδικασία. Δεν φοβόμαστε δηλαδή την αξιοκρατική αξιολόγηση, αμφισβητούμε όμως κάθε σύστημα που εμφανίζει την εξέταση ως υποκατάστατο της πραγματικής υπηρεσιακής εμπειρίας, της επιστημονικής γνώσης και της καθημερινής άσκησης των καθηκόντων. Για τον λόγο αυτό θεωρούμε ότι η γραπτή εξέταση αν εφαρμοστεί, οφείλει να αποτελεί ένα μόνο από τα στοιχεία της συνολικής κρίσης και όχι τον καθοριστικό παράγοντα της υπηρεσιακής εξέλιξης.

Παράλληλα, θεωρούμε απολύτως αναγκαίο να διασφαλιστεί ότι η αξιολόγηση των υπαλλήλων θα πραγματοποιείται με αντικειμενικά και ελέγξιμα κριτήρια και με επαρκείς εγγυήσεις έναντι φαινομένων αυθαιρεσίας ή σύγκρουσης συμφερόντων. Δεν μπορεί ο ίδιος ο υπηρεσιακός μηχανισμός που ελέγχει και αξιολογεί έναν υπάλληλο να διαθέτει ταυτόχρονα τη δυνατότητα να επηρεάζει καθοριστικά την υπηρεσιακή του εξέλιξη και ενδεχομένως, να ανταγωνίζεται τον ίδιο υπάλληλο για την κατάληψη θέσης ευθύνης.

Ζητούμε συνεπώς, ουσιαστικές τροποποιήσεις στις διατάξεις που αφορούν τη βαθμολογική εξέλιξη, την αξιολόγηση, την επιλογή Προϊσταμένων, τη μοριοδότηση, τις μεταβατικές διατάξεις και την αξιοποίηση των ΤΕ Μηχανικών στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ώστε η αναφερόμενη στο σχέδιο νόμου ισότιμη συμμετοχή των ΤΕ στη Δημόσια Διοίκηση να μην παραμείνει διακηρυκτική αλλά να αποκτήσει πραγματική και εφαρμόσιμη διάσταση.

Ως απαραίτητη προϋπόθεση καλής εφαρμογής της προτεινόμενης νομοθεσίας θεωρούμε την έκδοση ενιαίων και δεσμευτικών πρότυπων Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας, ιδίως ως προς τα απαιτούμενα προσόντα και την κατηγορία εκπαίδευσης των Προϊσταμένων.

Η εμπειρία έχει αποδείξει ότι η γενική νομοθετική πρόβλεψη περί δυνατότητας συμμετοχής των ΤΕ στις θέσεις ευθύνης μπορεί να περιορίζεται στην πράξη μέσω των επιμέρους ΟΕΥ. Δεν μπορεί η δυνατότητα για υπηρεσιακή εξέλιξη των ΤΕ να κατοχυρώνεται στον νόμο αλλά να ακυρώνεται στην πράξη από τους Οργανισμούς των φορέων.

Για τον λόγο αυτό ζητούμε η εφαρμογή του νέου συστήματος να συνοδευτεί από σαφές, ενιαίο και δεσμευτικό πλαίσιο πρότυπων ΟΕΥ, το οποίο θα διασφαλίζει πραγματικά και όχι μόνο θεωρητικά την ισότιμη υπηρεσιακή εξέλιξη ΠΕ και ΤΕ.

Αναλυτικά:

Άρθρο 5 – Χρόνος βαθμολογικής εξέλιξης

Εκφράζουμε την κατηγορηματική αντίθεσή μας στη διατήρηση διαφορετικών χρόνων βαθμολογικής εξέλιξης μεταξύ ΠΕ και ΤΕ.

Ειδικότερα, για τους ΠΕ προβλέπονται 2 έτη στον Ζ΄, 4 στον ΣΤ΄, 5 στον Ε΄ και 5 στον Δ΄, ενώ για τους ΤΕ 2 έτη στον Ζ΄, 5 στον ΣΤ΄, 6 στον Ε΄ και 6 στον Δ΄.

Η διαφοροποίηση αυτή δεν συνδέεται με την πραγματική άσκηση καθηκόντων, την απόδοση, την εμπειρία ή τα προσόντα του υπαλλήλου, αλλά αποκλειστικά με την εκπαιδευτική κατηγορία.

Ταυτόχρονα, το ίδιο νομοσχέδιο αναγνωρίζει ότι υπάλληλοι ΤΕ μπορούν να καταλάβουν θέσεις Προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης.

Η διατήρηση αυτής της διαφοροποίησης δημιουργεί ένα μόνιμο και αδικαιολόγητο υπηρεσιακό μειονέκτημα για τους ΤΕ Μηχανικούς, το οποίο μεταφέρεται σε ολόκληρη την υπηρεσιακή τους διαδρομή και μπορεί να επηρεάσει και τη δυνατότητα συμμετοχής τους σε διαδικασίες επιλογής Προϊσταμένων.

Ζητούμε την πλήρη εξίσωση του χρόνου βαθμολογικής εξέλιξης ΠΕ και ΤΕ καθώς δεν υφίσταται κανένας αντικειμενικός λόγος να διατηρηθεί η συγκεκριμένη χρονική διάκριση.

Άρθρο 6 – Αξιολόγηση και βαθμολογική προαγωγή

Η σύνδεση της αξιολόγησης με τη βαθμολογική εξέλιξη απαιτεί ιδιαίτερες και αυξημένες εγγυήσεις αντικειμενικότητας.

Δεν μπορεί ένα σύστημα αξιολόγησης να θεωρείται αυτομάτως αντικειμενικό μόνο και μόνο επειδή προβλέπεται νομοθετικά. Ιδιαίτερα προβληματική είναι η περίπτωση κατά την οποία η υπηρεσιακή εξέλιξη ενός υπαλλήλου εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από αξιολόγηση που διενεργείται από υπηρεσιακό προϊστάμενο, ο οποίος μπορεί να βρίσκεται σε πραγματική σχέση ανταγωνισμού ή σύγκρουσης συμφερόντων με τον αξιολογούμενο.

Είναι εύλογο να τίθεται το ερώτημα, πόσο αντικειμενική μπορεί να θεωρηθεί μια αξιολόγηση όταν ο αξιολογητής έχει τη δυνατότητα να επηρεάσει την υπηρεσιακή εξέλιξη ενός υφισταμένου, ο οποίος ενδέχεται στο μέλλον να αποτελεί υποψήφιο για την ίδια θέση ευθύνης.

Το ζήτημα αυτό αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία όταν μια αρνητική αξιολόγηση μπορεί να επηρεάζει όχι μόνο τη βαθμολογική προαγωγή, αλλά και τη δυνατότητα συμμετοχής σε διαδικασίες επιλογής Προϊσταμένων.

Ζητούμε την πρόβλεψη δικλίδων αντικειμενικότητας και ελέγχου της αξιολόγησης, καθώς και τη δυνατότητα ουσιαστικής και αποτελεσματικής αμφισβήτησης μιας δυσμενούς κρίσης πριν αυτή παράξει σοβαρές υπηρεσιακές συνέπειες.

Άρθρο 7 – Επιλογή Προϊσταμένων

Το άρθρο προβλέπει ότι στις θέσεις Προϊσταμένων μπορούν να επιλέγονται υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ, «κατά τα ειδικώς προβλεπόμενα στις οικείες οργανικές διατάξεις». Αυτό ισχύει τόσο για Γενικές Διευθύνσεις όσο και για Διευθύνσεις και Τμήματα.

Η συγκεκριμένη επιφύλαξη είναι κρίσιμη. Εάν ο νόμος αναγνωρίζει στους ΤΕ τη δυνατότητα κατάληψης θέσεων ευθύνης, αλλά οι ΟΕΥ των φορέων μπορούν να περιορίζουν την κατηγορία υπαλλήλων που δικαιούνται να συμμετέχουν, τότε η νομοθετική κατοχύρωση μπορεί να παραμείνει απλά θεωρητική.

Οι ΟΕΥ αποτελούν διαχρονικά ένα από τα βασικά σημεία στα οποία δημιουργούνται αποκλεισμοί των ΤΕ Μηχανικών. **Δεν μπορεί η ισότιμη μεταχείριση των ΤΕ να κατοχυρώνεται στον νόμο και να ακυρώνεται στην πράξη στους ΟΕΥ.**

Ζητούμε τη θέσπιση ενιαίων, σαφών και δεσμευτικών πρότυπων ΟΕΥ, ώστε οι οργανικές διατάξεις των φορέων να μην μπορούν να αποκλείουν ή να περιορίζουν αδικαιολόγητα ή αυθαίρετα την πρόσβαση των ΤΕ στις θέσεις ευθύνης που το ίδιο το νομοσχέδιο αναγνωρίζει ότι μπορούν να καταλάβουν.

Άρθρο 12 – Μοριοδότηση

Το άρθρο προβλέπει μοριοδότηση τυπικών και εκπαιδευτικών προσόντων, εργασιακής εμπειρίας, άσκησης καθηκόντων ευθύνης και γραπτής εξέτασης.

Η τελική στάθμιση όμως δίνει:

- 10% στα τυπικά προσόντα,
- 20% στην εργασιακή εμπειρία,
- 15% στην άσκηση καθηκόντων ευθύνης,
- 55% στη γραπτή εξέταση.

Η αναλογία αυτή είναι υπερβολική.

Θεωρούμε ότι το σύστημα μοριοδότησης πρέπει να αποτυπώνει με ουσιαστικό τρόπο την πραγματική υπηρεσιακή αξία και εμπειρία του υποψηφίου. Ιδιαίτερα για τις τεχνικές υπηρεσίες, δεν είναι ορθολογικό η επιλογή Προϊσταμένου να εξαρτάται υπέρμετρα από τη γραπτή εξέταση, ενώ η πολυετής άσκηση πραγματικών τεχνικών, διοικητικών και επιτελικών καθηκόντων να αποκτά μικρότερη σχετική βαρύτητα.

Αυτό που αμφισβητούμε είναι η μοριοδότηση της γραπτής εξέτασης να αποδίδει περισσότερο από το ήμισυ της συνολικής βαθμολογίας, με αποτέλεσμα να υποβαθμίζεται η πραγματική υπηρεσιακή διαδρομή.

Ζητούμε την αναπροσαρμογή της μοριοδότησης, ώστε να αποκτούν ουσιαστικότερο βάρος η συναφής υπηρεσιακή και επαγγελματική εμπειρία, η άσκηση καθηκόντων ευθύνης, τα επιστημονικά και τεχνικά προσόντα και η εμπειρία στο αντικείμενο της οργανικής μονάδας.

Άρθρο 18 – Επιλογή Προϊσταμένων Διεύθυνσης και Τμήματος

Οι προβλέψεις του άρθρου 18, σε συνδυασμό με το άρθρο 7, επιβεβαιώνουν την ανάγκη να διασφαλιστεί στην πράξη η ισότιμη συμμετοχή των υπαλλήλων ΠΕ και ΤΕ στις διαδικασίες επιλογής Προϊσταμένων.

Ιδιαίτερα προβληματικό είναι το γεγονός ότι η προτεινόμενη ρύθμιση αφήνει ουσιαστικά περιθώριο διατήρησης ή αναπαραγωγής του παρωχημένου προβαδίσματος της κατηγορίας ΠΕ έναντι της κατηγορίας ΤΕ μέσω των οργανικών διατάξεων των φορέων. Η επίκληση της αξιοκρατίας και της ισότητας ευκαιριών καθίσταται προσχηματική, όταν παράλληλα διατηρούνται ή δύνανται να θεσπίζονται οργανικές διατάξεις που προβλέπουν προβάδισμα της μίας κατηγορίας έναντι της άλλης.

Δεν είναι δυνατόν να γίνεται λόγος για σύγχρονη, αξιοκρατική και αντικειμενική διαδικασία επιλογής και ταυτόχρονα να διατηρούνται αποκλεισμοί που δεν συνδέονται με τα πραγματικά προσόντα, την εμπειρία και την υπηρεσιακή ικανότητα των υπαλλήλων, αλλά αποκλειστικά με την κατηγορία εκπαίδευσης στην οποία έχουν καταταχθεί. Ειδικά στην περίπτωση των ΤΕ Μηχανικών, πρόκειται για υπαλλήλους με εξειδικευμένες σπουδές, επαγγελματική εμπειρία και ουσιαστική συμμετοχή στην άσκηση τεχνικών αρμοδιοτήτων της Δημόσιας Διοίκησης.

Είναι, επομένως, οξύμωρο να επιχειρείται μια τόσο σημαντική αλλαγή στον τρόπο επιλογής Προϊσταμένων και, την ίδια στιγμή, να παραμένει ανέγγιχτη η λογική που στερεί από τους ΤΕ Μηχανικούς την ισότιμη δυνατότητα διεκδίκησης θέσεων ευθύνης, ακόμη και μέσω της προβλεπόμενης εξεταστικής διαδικασίας. Εάν το πραγματικό ζητούμενο είναι η αξιοκρατία, η ισότητα ευκαιριών και η επιλογή των καταλληλότερων στελεχών, τότε η κατηγορία ΠΕ ή ΤΕ δεν μπορεί να αποτελεί από μόνη της κριτήριο προτεραιότητας ή αποκλεισμού.

Ζητούμε την απαλοιφή κάθε διάταξης που εισάγει ή διατηρεί προβάδισμα της μίας κατηγορίας έναντι της άλλης και τη διασφάλιση ότι οι θέσεις ευθύνης θα διεκδικούνται με βάση ενιαία, αντικειμενικά και ελέγξιμα κριτήρια, από όλους τους υπαλλήλους που διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα.

Άρθρο 28 – Μεταβατικές διατάξεις

Ιδιαίτερη σημασία έχουν οι μεταβατικές διατάξεις για τους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους καθώς η πρώτη εφαρμογή του νέου συστήματος συνδέεται τόσο με την κατάταξη στους νέους βαθμούς όσο και με τη νέα διαδικασία βαθμολογικής προαγωγής.

Η μετάβαση στο νέο βαθμολογικό και υπηρεσιακό σύστημα δεν πρέπει να οδηγεί σε υποβάθμιση ή ακύρωση της μέχρι σήμερα υπηρεσιακής διαδρομής, της πραγματικής εμπειρίας, των αναγνωρισμένων προσόντων και της άσκησης καθηκόντων ευθύνης των υπηρετούντων υπαλλήλων.

Παράλληλα, η πρώτη εφαρμογή δεν πρέπει να μετατρέπεται σε διαδικασία μέσω της οποίας οι ήδη υπηρετούντες θα υποχρεωθούν ουσιαστικά να «ξαναπεράσουν από την αρχή» ένα σύστημα αξιολόγησης και εξέλιξης, χωρίς επαρκή αναγνώριση της προηγούμενης υπηρεσιακής τους πορείας.

Ζητούμε στην πρώτη κατάταξη στο νέο σύστημα να διασφαλιστεί:

1. πλήρης αναγνώριση του πραγματικού χρόνου υπηρεσίας,
2. πλήρης αναγνώριση της μέχρι σήμερα υπηρεσιακής εμπειρίας,
3. μη δυσμενής αναδρομική επίπτωση από την αλλαγή του συστήματος,
4. σαφείς μεταβατικές ρυθμίσεις για όσους ήδη ασκούν ή έχουν ασκήσει καθήκοντα ευθύνης,
5. ίση μεταχείριση ΠΕ και ΤΕ κατά την πρώτη κατάταξη και την πρώτη εφαρμογή του νέου συστήματος.

Άρθρο 61 – Ε.Σ.Δ.Δ.Α. και ΤΕ Μηχανικοί

Το άρθρο 61 προβλέπει ότι ποσοστό 50% των θέσεων που προκηρύσσονται ετησίως διατίθεται υποχρεωτικά σε κατόχους τίτλων που αποτελούν προσόντα διορισμού σε κλάδους και ειδικότητες των Τομέων Μηχανικών και Τεχνολογικών Εφαρμογών και Πληροφορικής των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, καθώς και σε συγκεκριμένες ειδικότητες Οικονομικού και Λογιστικού.

Το ίδιο το σχέδιο νόμου αναγνωρίζει, επομένως, ότι η τεχνική γνώση των ΤΕ Μηχανικών αποτελεί προσόν που πρέπει να αξιοποιείται στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α.

Όμως η πρόβλεψη δεν μπορεί να σταματά στην είσοδο στη Σχολή. Είναι αναγκαίο να υπάρχει σαφής σύνδεση μεταξύ της εισαγωγής, της εκπαίδευσης και της μετέπειτα υπηρεσιακής αξιοποίησης των ΤΕ Μηχανικών.

Ζητούμε να διασφαλιστεί ότι η συμμετοχή των ΤΕ Μηχανικών στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α. δεν θα οδηγεί σε απώλεια της τεχνικής τους ιδιότητας και ότι μετά την αποφοίτηση θα μπορούν να αξιοποιούν συνδυαστικά την ιδιότητα του Μηχανικού, την επαγγελματική εμπειρία και τη διοικητική εκπαίδευση της Ε.Σ.Δ.Δ.Α.

Συνεπώς, η ρύθμιση του άρθρου 61 να συνδεθεί ρητά με την αντίστοιχη πρόβλεψη του άρθρου 68.

Άρθρο 68 – Αξιοποίηση ΤΕ Μηχανικών αποφοίτων Ε.Σ.Δ.Δ.Α.

Το άρθρο 68 προβλέπει ότι οι απόφοιτοι της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. διορίζονται κατ' αρχήν σε θέσεις ΠΕ Διοικητικού – Οικονομικού. Για αποφοίτους που διαθέτουν πανεπιστημιακό τίτλο και τα απαιτούμενα προσόντα προβλέπεται δυνατότητα διορισμού στους αντίστοιχους κλάδους και ειδικότητες, μεταξύ άλλων και του Τομέα Μηχανικών.

Για τους κατόχους τίτλου ΤΕΙ, αντίστοιχη ειδική πρόβλεψη εντοπίζεται μόνο για την ειδικότητα ΤΕ Λογιστικού, με δυνατότητα διορισμού στην ειδικότητα ΠΕ Οικονομικού.

Εδώ δημιουργείται μία σαφής και αδικαιολόγητη διαφοροποίηση.

Το άρθρο 61 προβλέπει ρητά συμμετοχή ΤΕ Μηχανικών στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α., ενώ το άρθρο 68 δεν προβλέπει αντίστοιχη δυνατότητα αξιοποίησης της ειδικότητάς τους μετά την αποφοίτηση.

Έτσι, ένας ΤΕ Μηχανικός καλείται να συμμετάσχει σε μια διαδικασία για την οποία το ίδιο το νομοσχέδιο αναγνωρίζει ότι η τεχνική του κατάρτιση είναι χρήσιμη, αλλά μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της Σχολής δεν έχει τη δυνατότητα που παρέχεται στον ΠΕ Μηχανικό να διατηρήσει και να αξιοποιήσει την ειδικότητά του.

Αυτό δεν είναι απλώς ζήτημα ισότητας. Είναι και ζήτημα ορθολογικής αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου.

Ζητούμε την τροποποίηση του άρθρου 68 ώστε οι ΤΕ Μηχανικοί, οι οποίοι ολοκληρώνουν επιτυχώς την Ε.Σ.Δ.Δ.Α., να δύνανται, κατόπιν αίτησής τους και εφόσον πληρούν τα απαιτούμενα νόμιμα προσόντα, να διορίζονται/κατατάσσονται σε θέσεις της αντίστοιχης ειδικότητας ΠΕ Μηχανικών, διατηρώντας την επαγγελματική τους ειδικότητα και ταυτόχρονα απολαμβάνοντας τα υπηρεσιακά και μισθολογικά οφέλη που προβλέπονται για τους αποφοίτους της Ε.Σ.Δ.Δ.Α.

Η Δημόσια Διοίκηση δεν έχει κανένα λόγο να μετατρέπει έναν ΤΕ Μηχανικό με πολυετή τεχνική εμπειρία και πρόσθετη εκπαίδευση στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α. σε υπάλληλο γενικού διοικητικού αντικειμένου, όταν θα μπορούσε να αξιοποιήσει ακριβώς τον συνδυασμό των δύο αυτών προσόντων.

ΓΙΑ ΤΟ Δ.Σ.

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΜΠΕΚΙΑΡΗ ΕΙΡΗΝΗ



Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΤΣΙΠΑΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ