



Π.Ο.Ε.Δ.Η.Ν.

Γι' αυτό κηρύξαμε Απεργία Αποχή από την Αξιολόγηση

A. ΜΝΗΜΟΝΙΑΚΕΣ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ

1. Με βάση την εργαλειοθήκη του ΟΟΣΑ ο αριθμός των Νοσοκομείων θα μειωθεί σε διψήφιος και τα Τμήματα σε 1.400 από 2.100 που λειτουργούν σήμερα.
2. Σταδιακά απαξιώνονται συρρικνώνονται τα Διασυνδεδεμένα Νοσοκομεία με μετακινήσεις προσωπικού προς τα Νοσοκομεία, που είναι έδρες των Νομικών Προσώπων.
3. Καταργείται η 24ωρη λειτουργία των Κέντρων Υγείας
4. Συγχωνεύονται Προνοιακές Μονάδες και μετακινείται το προσωπικό.
5. Η διαχειριστική επάρκεια του ΕΚΑΒ ημέρα με την ημέρα μειώνεται. Μεγάλες ελλείψεις πληρωμάτων ασθενοφόρων. Περιφερειοποίηση ΕΚΑΒ, με υποχρεωτικές μετακινήσεις.
6. Σε ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ που είναι ΥΠΟ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ (πρόθεση να ψηφιστεί εντός της άνοιξης) καταργούνται Νοσοκομεία μέσω της ενοποίησής τους και μειώνονται τα Τμήματα Κλινικές σε 1.400 από 2.100.
7. Εφαρμόζεται ήδη κινητικότητα εντός των φορέων Υγείας και Πρόνοιας με μετακινήσεις με πράξεις Διοικητή ή Προέδρου, χωρίς την σύμφωνη γνώμη των υπαλλήλων
8. Παρατείνονται οι Μνημονιακές δεσμεύσεις με την υπογραφή 4^{ου} Μνημονίου για πολλά χρόνια μετά το έτος 2019.
9. Ελαστικοποιούνται οι εργασιακές σχέσεις, καθώς επίσης τα Μνημόνια προβλέπουν μείωση της μισθολογικής δαπάνης του δημοσίου με ορατό τον κίνδυνο επαναφοράς της διαθεσιμότητας και της υποχρεωτικής κινητικότητας.
10. Επανακαθορίζονται οι κλάδοι των φορέων (ΜΝΗΜΟΝΙΟ3)
11. Μεγάλη έλλειψη προσωπικού, εντατικοποίηση εργασίας, εργασιακή εξουθένωση.

B. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Ν. 3528/2007 άρθρο 154. Απόλυση λόγω κατάργησης θέσεις. Ο υπάλληλος απολύεται αν καταργηθεί η θέση στην οποία υπηρετεί. Αν καταργηθούν ορισμένες μόνο θέσεις του ίδιου κλάδου, **απολύονται οι υπάλληλοι οι οποίοι συγκεντρώνουν τα λιγότερα ουσιαστικά προσόντα ύστερα από απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου.**

Τα ανωτέρω ισχύουν και σε περίπτωση κατάργησης θέσεων μετά από συγχώνευση κλάδων ή υπηρεσιών.

2. Ν.4093/2012, 4172/2013. Περί Διαθεσιμότητας και Κινητικότητας των Δημοσίων Υπαλλήλων, προβλέπουν τα κριτήρια επιλογής κατάταξης των υπαλλήλων που τίθενται σε διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης και ο τρόπος μοριοδότησης.

3. Υπουργική Απόφαση Αφ.Φύλλου 1914/7.8.2013 άρθρο 5. Μοριοδότηση υπηρεσιακής αξιολόγησης για διαθεσιμότητα κινητικότητα.

Για την μοριοδότηση των υπαλλήλων, λαμβάνονται υπόψη όσον αφορά το κριτήριο της υπηρεσιακής αξιολόγησης, **οι εκθέσεις αξιολόγησης των τελευταίων οκτώ (8) ετών.** Απαραίτητη προϋπόθεση για να βαθμολογηθεί το κριτήριο αυτό είναι η **ύπαρξη μιας (1) τουλάχιστον έκθεσης αξιολόγησης κατά την τελευταία οκταετία.**

ΕΡΜΗΝΕΙΑ

Με τις εν λόγω διατάξεις (εάν εφαρμοστούν στο μέλλον) τα Φύλλα Αξιολόγησης τα εφετινά λαμβάνονται υπ όψιν έως το έτος 2025. Ποιος μπορεί να προβλέψει τις πολιτικές που θα ασκούνται μετά οκτώ χρόνια στον Δημόσιο Τομέα και τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις των Δημοσίων Υπαλλήλων, με δεδομένο ότι **η κυβέρνηση είναι έτοιμη να υπογράψει το 4^ο**

ΜΝΗΜΟΝΙΟ που εκτείνεται πέραν του έτους 2025;

Στις καταργήσεις Νοσοκομείων και τη διαθεσιμότητα των υγειονομικών το έτος 2013, ελήφθησαν υπ όψιν στην μοριοδότηση για την κατάταξη των υγειονομικών τα αθώα Φύλλα Αξιολόγησης των προηγούμενων οκτώ ετών. Ποιος θα μπορούσε να προβλέψει ότι **τα αθώα Φύλλα Αξιολόγησης που συμπληρώθηκαν το έτος 2005 και μετά (πριν τα Μνημόνια)**, τότε που τα δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων ήταν σε καλή κατάσταση, θα λαμβάνονταν υπ όψιν μετά 8 χρόνια στην μοριοδότηση των υπαλλήλων που βγήκαν σε διαθεσιμότητα.

Γ. ΤΥΠΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΝ ΚΑΙΡΩ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ

Στα χρόνια των Μνημονίων δεν υπάρχει αθώα Αξιολόγηση.

1. άρθρο 17 του Ν.4369/2016 κατηγοριοποιούνται ο υπάλληλοι σε βαθμολογική κλίμακα από το 0 έως 100.

Βαθμολογία

- 90 - 100 άριστοι υπάλληλοι
- 75 - 89 πολύ επαρκείς υπάλληλοι
- 60 - 74 επαρκείς υπάλληλοι
- 50 - 59 μερικώς επαρκείς υπάλληλοι
- 40 - 49 μέτριοι υπάλληλοι
- 25 - 39 ανεπαρκείς υπάλληλοι
- 0 - 24 ακατάλληλοι υπάλληλοι

2. Υπουργική Απόφαση Αρ.Φύλλου 1914/7.8.2013 στη διαθεσιμότητα των υγειονομικών λόγω κατάργησης 11 Νοσοκομείων ελήφθησαν υπ όψιν στην μοριοδότηση τα αθώα Φύλλα Αξιολόγησης που υποτίθεται όλοι οι υπάλληλοι έπαιρναν άριστα (οι βαθμοί συνήθως ήταν 8,9,10) ως εξής:

Μ.Ο. Βαθμολογίας έως και 8,00	2 μόρια
Μ.Ο. Βαθμολογίας έως 8,01 - 9,00	4 μόρια
Μ.Ο. Βαθμολογίας έως 9,01 - 9,50	6 μόρια
Μ.Ο. Βαθμολογίας έως 9,51 - 9,80	8 μόρια
Μ.Ο. Βαθμολογίας έως 9,81 - 10,00	10 μόρια

Για ένα δέκατο της μονάδας υπάλληλοι σε διαθεσιμότητα μετακινήθηκαν σε φορείς που δεν ήταν στις επιλογές τους, μακριά από τον τόπο κατοικίας. Υπάλληλοι σε άλλους φορείς του Δημοσίου πλην της Υγείας που καταργήθηκαν οι θέσεις τους ή οι φορείς, βρέθηκαν απολυμένοι, στο δρόμο άνεργοι.

Ποιος λοιπόν μπορεί να βεβαιώσει ότι ένας αριθμός υπαλλήλων που θα κατηγοριοποιηθούν, δεν θα πληρώσει τα επόμενα 8 χρόνια; Ήδη στα Νοσοκομεία προσλαμβάνουν με ελαστικές μορφές απασχόλησης.

Η ίδια Υπουργική Απόφαση ορίζει ότι για την κατηγοριοποίηση αρκεί μια μόνο Αξιολόγηση της τελευταίας δετίας. **Ως εκ τούτου και μια φορά να γίνει το λάθος και συμπληρωθούν τα Φύλλα Αξιολόγησης μπορεί να αποβεί υπηρεσιακά μοιραίο.**

3. Άρθρο 17 Ν.4369/2016 αξιολογείται η ανάληψη ευθυνών και η ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων συναφών προς τη φύση της υπηρεσίας. Πάμε για κατάργηση των κλάδων και των επαγγελματικών δικαιωμάτων χωρίς καθηκοντολόγιο; Εκεί μας οδηγεί η συμμετοχή στην αξιολόγηση.

1. Άρθρο 5 Ν.4369/2016.

Διαγράφονται από μέλη από το Μητρώο στελεχών του Δημοσίου όσοι υπάλληλοι λάβουν για δύο συνεχείς περιόδους βαθμολογία μικρότερη του βαθμού 75. **Αλήθεια οι 700 Προϊστάμενοι Οργανικών Μονάδων των Νοσοκομείων που καθαιρέθηκαν για την εγκαθίδρυση του κομματικού κράτους του ΣΥΡΙΖΑ και την κατάληψη του κράτους; Τι βαθμό θα πάρουν στην Αξιολόγηση; Τι βαθμό θα πάρουν οι υπάλληλοι που πήραν θέση υπέρ τους;**

2. Άρθρο 29 ν.4369/2016. Επιλογή Προϊσταμένων

Αντικαθίσταται το άρθρο 1 του Ν.3528/2007 ως εξής:

Άρθρο 85. γ) Αξιολόγηση

Μεταξύ των κριτηρίου επιλογής Προϊσταμένων προβλέπει ότι η μοριοδότηση του κριτηρίου της Αξιολόγησης που προβλέπεται εξάγονται με βάση το μέσο όρο των εκθέσεων αξιολόγησης της τελευταίας τριετίας. **Ειδικά κατά την πρώτη εφαρμογή του Νόμου το κριτήριο της Αξιολόγησης δεν λαμβάνεται υπόψη.** Για να ληφθεί υπ όψιν το κριτήριο της Αξιολόγησης ο υποψήφιος Προϊστάμενος πρέπει να έχει αξιολογηθεί με τις διατάξεις του παρόντος τουλάχιστον για δύο αξιολογικές περιόδους (οπότε λαμβάνεται υπόψιν ο μέσος όρος).

Η κυβέρνηση ΣΥΡΙΖΑ ANEΛ ακόμη δεν έχει ολοκληρώσει την συγκρότηση του Μητρώου Στελεχών. Ακόμη δεν έχουν συσταθεί τα υπηρεσιακά όργανα κρίσης των υπαλλήλων ΕΙ.Σ.Ε.Π. (επιλογή Γενικών Διευθυντών), Σ.Ε.Π. (επιλογή Διευθυντών, Υποδιευθυντών), Πρωτοβάθμιων Υπηρεσιακών Συμβουλίων (επιλογή Τμηματαρχών). **Η κυβέρνηση, οι Διοικητές των Νοσοκομείων επιλέγουν - καθαιρούν** με αποφάσεις τους χωρίς κρίση, προκειμένου να ελέγξουν το κράτος, την εξουσία (δηλώσεις κου Πολάκη). **Δεν πρόκειται να συσταθούν ποτέ τα Συμβούλια Κρίσης Προϊσταμένων.**

Σημείωση: Στην πρώτη εφαρμογή του Νόμου στην επιλογή Προϊσταμένων δεν μετράνε τα Φύλλα Αξιολόγησης. Ως εκ τούτου δεν δημιουργεί πρόβλημα στην εξέλιξη των στελεχών, η συμμετοχή στην Απεργία. Αποχή που κήρυξε η ΠΟΕΔΗΝ κατά της Αξιολόγησης.

Ε. ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΕΣ

700 Προϊστάμενοι Οργανικών Μονάδων καθαιρέθηκαν παράνομα και αντικαταστάθηκαν από άλλους υπαλλήλους οι οποίοι θα είναι Αξιολογητές των εν λόγω καθαιρεμένων στελεχών. Τι βαθμό θα πάρουν από τους νέους προϊστάμενους;

Ταυτόχρονα θα αξιολογήσουν και τους υπαλλήλους που πήραν θέση κατά των καθαιρέσεων των εν λόγω Προϊσταμένων.

Οι καθαιρέσεις συνεχίζονται και οι κρίσεις δεν θα γίνουν ποτέ καθώς δεν συγκροτούνται τα υπηρεσιακά όργανα κρίσης.

Πολλοί σημερινοί προϊστάμενοι για λόγους υποκειμενικούς δεν θα βαθμολογήσουν αξιοκρατικά τους υπαλλήλους με προσόντα, για να μην απειληθούν οι θέσεις τους, επειδή δεν έχουν κριθεί για συγκεκριμένη θητεία.

Θα υποστούν κομματικές πιέσεις και ενδεχομένως να υποκύψουν.

Οι Διοικητές των Νοσοκομείων ως Αξιολογητές, τι βαθμό θα βάλουν στους μη αρεστούς Προϊστάμενους. Θα τους κάψουν.

Το κλίμα στα οργανικά Τμήματα δεν είναι το καλύτερο.

Πως διασφαλίζεται αντικειμενική και αξιοκρατική Αξιολόγηση;

Οι προϊστάμενοι αξιολογούνται από το σύνολο των υφισταμένων τους βάση ανώνυμου ερωτηματολογίου που καταρτίζεται από την διεύθυνση προσωπικού. Η βαθμολογία κάθε ετήσιας αξιολόγησης των προϊσταμένων από τους υφισταμένους, συνοδεύει τον ατομικό φάκελο αξιολόγησης κάθε προϊσταμένου και συνεκτιμάται κατά τις αξιολογήσεις του/της. Πόσο αξιόπιστο είναι το ερωτηματολόγιο; Πόσο αξιόπιστος είναι ο βαθμός σε ανώνυμο ερωτηματολόγιο; Ποιος διασφαλίζει την εγκυρότητα της εν λόγω διαδικασίας;

Ο ΣΥΡΙΖΑ του κου Πολάκη δηλώνει συνεχώς ότι είναι σε εξέλιξη η κατάληψη του κράτους και της εξουσίας!!!

ΣΤ. ΑΡΝΗΤΙΚΗ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΚΑΘΑΙΡΕΜΕΝΩΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΣΕ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ

Υπουργικές Αποφάσεις Αρ. Φύλλα 1914/7.8.2013.

Μοριοδότηση διαθεσίμων υπαλλήλων ή όσων τίθονται σε κινητικότητα.

Η αφαίρεση της άσκησης των καθηκόντων Προϊσταμένων Οργανικών Μονάδων οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της θητείας βαθμολογείται με -20. **Δηλαδή αφαιρούνται 20 μόρια από την συνολική μοριοδότηση.**

Εάν υπάρξει κινητικότητα ή διαθεσιμότητα, η αφαίρεση 20 μορίων από την συνολική βαθμολογία θα στοιχίσει ακριβά σε όσα στελέχη καθαιρούνται από Προϊστάμενοι.

Ζ. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Αρθ.11 παρ.3 Ν.4354/2015

Μετά τρεις αξιολογήσεις που ο υπάλληλος βαθμολογείται ανεπαρκής ή ακατάλληλος αναστέλλεται η μισθολογική του εξέλιξη.

Ποιος εμποδίζει την κυβέρνηση με νέο νόμο να μειώσει το μισθό των υπαλλήλων που βαθμολογούνται με μικρότερη βαθμολογία, στα πλαίσια μείωσης της μισθολογικής δαπάνης;

2. Αρθρ.12 Ν.4354/2015. Προωθημένα μισθολογικά κλιμάκια.

α. Άρθρο 1. Υπάλληλοι που σύμφωνα με τις σχετικές περί αξιολόγηση των υπαλλήλων διατάξεων βαθμολογούνται με άριστα κατά μέσο όρο σε τρεις (3) συνεχόμενες ετήσιες αξιολογήσεις, δύναται να εξελίσσονται ταχύτερα στη μισθολογική κλίμακα της κατηγορίας τους, λαμβάνοντας ένα (1) επιπλέον μισθολογικό κλιμάκιο.

β. Άρθρο 3. Υπάλληλος που κατά την διαδικασία Αξιολόγησης βαθμολογείται ανεπαρκώς ακατάλληλος για την υπηρεσία σε τρεις ετήσιες συνεχόμενες Αξιολογήσεις **δύναται να αναστέλλεται η αυτόματη μισθολογική του εξέλιξη.**

Πολλές είναι οι πιθανότητες μείωσης του μισθού.

3. Αρθ.17 Ν.4354/2015.

Χορήγηση αμοιβής στους υπαλλήλους η οποία συνδέεται με την περιγραφή και αξιολόγηση της θέσης εργασίας. Απαραίτητη προϋπόθεση για τη χορήγηση της εν λόγω αμοιβής είναι η αναλυτική περιγραφή, βαθμολόγηση και αξιολόγηση των θέσεων εργασίας του κάθε φορέα. **Η περιγραφή, βαθμολόγηση και αξιολόγηση των θέσεων εργασίας κάθε φορέα καθορίζονται με Προεδρικό Διάταγμα.**

Τι θα λείπει το Προεδρικό Διάταγμα; Τι θα ορίζει και σε ποια κατηγορία της Αξιολόγησης θα κερδίζει ο υπάλληλος και σε ποια θα χάνει; Ή πάντα θα χάνει;

Με τα Μνημόνια διαφαίνεται χασούρα για όλους.

Οι κίνδυνοι είναι μεγάλοι. Τα Φύλλα Αξιολόγησης θα μας συνοδεύουν για πολλά μελλοντικά χρόνια.

Δεν θα υπογράψουμε μόνοι μας την απόλυση ή την διαθεσιμότητα ή την κινητικότητα. Δεν θα υπογράψουμε με τα χέρια μας τις μισθολογικές και υπηρεσιακές δυσμενείς μεταβολές.

ΑΠΕΡΓΙΑ ΑΠΟΧΗ

ΑΠΕΙΘΑΡΧΙΑ ΑΝΥΠΑΚΟΗ

ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ