



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ



ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ  
1443 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

**ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ ΑΡ. 1690**

Αρ. Φακ.: 15.16.001

Αρ. Τηλεφ.: 22-601543

12 Ιανουαρίου, 2022

Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας,  
Πρόεδρο Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας,  
Πρόεδρο Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας,  
Γενικό Ελεγκτή,  
Επίτροπο Διοικήσεως,  
Επίτροπο Εποπτείας (ΓεΣΥ),  
Επίτροπο Νομοθεσίας,  
Επίτροπο Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα / Επίτροπο Πληροφοριών,  
Πρόεδρο Επιτροπής Προστασίας Ανταγωνισμού,  
Επίτροπο Προστασίας των Δικαιωμάτων του Παιδιού,  
Διοικητή Κυπριακής Υπηρεσίας Πληροφοριών,  
Γενικούς Διευθυντές Βουλής των Αντιπροσώπων,  
Υπουργείων, Υφυπουργείων και Γενικής Διεύθυνσης Ανάπτυξης,  
Αρχιπρωτοκολλητή,  
Γενικό Λογιστή,  
Έφορο Εσωτερικού Ελέγχου,  
Έφορο Υπηρεσίας Συνεργατικών Εταιρειών,  
Πρόεδρο Εφοριακού Συμβουλίου,  
Πρόεδρο Αναθεωρητικής Αρχής Προσφορών,  
Έφορο Ελέγχου Κρατικών Ενισχύσεων,  
Προϊστάμενο Διοίκησης Προεδρίας,  
Γραμματέα Υπουργικού Συμβουλίου.

**Οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων)**  
**Κανονισμοί του 1990 έως 2011**  
**Ετήσιες Υπηρεσιακές Εκθέσεις για το έτος 2022**

Με την παρούσα Εγκύκλιο επιθυμώ να αναφερθώ στο διαχρονικό πρόβλημα της ισοπεδωτικής αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο λειτουργεί ως αντικίνητρο για τους υπάλληλους που ξεχωρίζουν και προσφέρουν στον μέγιστο βαθμό, ενώ αποτελεί τροχοπέδη στη βελτίωση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της δημόσιας υπηρεσίας.

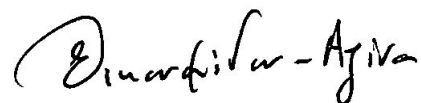
Η ιστοπεδωτική αξιολόγηση των υπαλλήλων, όπως σημειώνεται και στις ετήσιες εκθέσεις της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, δημιουργεί ιδιαίτερα προβλήματα κατά την πλήρωση θέσεων προαγωγής. Με βάση τα θεσμοθετημένα στην υφιστάμενη νομοθεσία κριτήρια για την πλήρωση των εν λόγω θέσεων, δηλαδή την αξία, τα προσόντα και την αρχαιότητα των υποψηφίων, καθώς και τη σχετική νομολογία, η Επιτροπή δεσμεύεται να επιλέξει εκείνους που παρουσιάζονται ως καλύτεροι στα κριτήρια αυτά με βάση τα στοιχεία των υπηρεσιακών τους φακέλων. Δεδομένου ότι συνήθως οι υποψήφιοι για προαγωγή έχουν ισοδύναμα προσόντα, η ιστοπεδωτική αξιολόγηση στις υπηρεσιακές εκθέσεις εξουδετερώνει το σημαντικό κριτήριο της αξίας και έχει ως αποτέλεσμα η επιλογή για προαγωγή να καταλήξει να γίνεται με βάση την αρχαιότητα των υποψηφίων, που αρκετές φορές κρίνεται με βάση την ηλικία τους.

2. Η αξιολόγηση των υπαλλήλων, βάσει των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμών, αποβλέπει, κυρίως, στη διαπίστωση της καταλληλότητας όσων τελούν επί δοκιμασία για μονιμοποίηση στη δημόσια υπηρεσία, στη διαπίστωση, εκτίμηση και προσδιορισμό του βαθμού της καταλληλότητας των υπαλλήλων για προαγωγή και στην υποβοήθηση της ανάπτυξης των ικανοτήτων και της υπηρεσιακής ανέλιξης των υπαλλήλων, καθώς και της εύρυθμης λειτουργίας της δημόσιας υπηρεσίας. Σύμφωνα με τον Κανονισμό 11 των Κανονισμών αυτών, για να καταστεί όσο το δυνατό πιο δίκαιη και αντικειμενική η αξιολόγηση των υπαλλήλων, θα πρέπει –

- Οι εποπτεύοντες τους υπαλλήλους λειτουργοί, να σημειώνουν, κατά τη διάρκεια του έτους, τις εξαιρετικές επιδόσεις, ικανότητες, συμπεριφορά και τα αποτελέσματα της εργασίας των αξιολογούμενων υπαλλήλων, καθώς και τις τυχόν παραλείψεις/ελλείψεις τους, αναφορικά με τα υφιστάμενα καθορισμένα κριτήρια αξιολόγησης.
- Σε περίπτωση διαπίστωσης παραλείψεων/ελλείψεων, που δυνατό να επηρεάσουν δυσμενώς την αξιολόγησή τους, να εφίσταται η προσοχή των αξιολογούμενων υπαλλήλων σε αυτές, κατά τον χρόνο που παρατηρούνται, ώστε να αντιμετωπίζονται και διορθώνονται έγκαιρα.
- Να έχουν υπόψη τους ότι ο υπάλληλος δεν έχει μόνο ικανότητες αλλά και ελλείψεις, γι' αυτό και η έκθεση πρέπει να αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα με σαφήνεια και αντικειμενικότητα.
- Οι αξιολογούντες λειτουργοί να συμπληρώνουν τις υπηρεσιακές εκθέσεις με σοβαρότητα, υπευθυνότητα και περίσκεψη, παραθέτοντας σχετικά σχόλια, αν το θεωρούν σκόπιμο.

3. Με βάση τα πιο πάνω, οι υπάλληλοι που απαρτίζουν τις ομάδες αξιολόγησης προτρέπονται όπως, κατά τη συμπλήρωση των υπηρεσιακών εκθέσεων το πρώτο τρίμηνο του έτους 2023 για την αξιολόγηση των υπαλλήλων για το έτος 2022, διαβαθμίσουν την αξιολόγηση της απόδοσης των αξιολογούμενων υπαλλήλων, με βάση τα καθορισμένα κριτήρια αξιολόγησης, και τις βαθμίδες αξιολόγησης κάθε κριτηρίου, με απώτερο στόχο η αξιολόγηση να ανταποκρίνεται στο επίπεδο απόδοσης του κάθε υπάλληλου. Προς τον σκοπό αυτό, προτρέπονται όπως τηρούν σημειώσεις καταγράφοντας αναφορές για συγκεκριμένες εξαιρετικές προσπάθειες/επιδόσεις ή ελλείψεις/παραλείψεις των υπαλλήλων τους, για σκοπούς

τεκμηρίωσης της αξιολόγησης τους. Επίσης, λαμβάνοντας υπόψη ότι η αξιολόγηση αποτελεί συνεχή διαδικασία που βασίζεται στην επικοινωνία μεταξύ προϊσταμένων–υφιστάμενων, οι άμεσα προϊστάμενοι προτρέπονται όπως, κατά τη διάρκεια του έτους, διεξάγουν τακτές συναντήσεις με τους υφιστάμενους υπαλλήλους τους, στις οποίες να παρέχουν ανατροφοδότηση σε σχέση με την απόδοσή τους.



Έλενα Οικονομίδου Αζίνα

Διευθύντρια  
Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης  
και Προσωπικού