



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ



Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης
και Προσωπικού

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
1443 ΛΕΥΚΩΣΙΑ

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ Αρ. 1744

Αρ. Φακ.: 15.16.010.001
Αρ. Τηλεφ.: 22601543/58
Αρ. Τηλεομ.: 22602763

11 Ιανουαρίου, 2024

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,
Επίτροπο Διαφάνειας,
Διοικητή Κυπριακής Υπηρεσίας Πληροφοριών,
Γενικούς Διευθυντές Βουλής των Αντιπροσώπων, Υπουργείων, Υφυπουργείων και
Γενικής Διεύθυνσης Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών,
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.

Ετήσια Αξιολόγηση των Δημόσιων Υπαλλήλων για το έτος 2023

Όπως είναι γνωστό, η αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων για το έτος 2023 θα γίνει με βάση τους περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμούς του 2022 (Κ.Δ.Π. 28/2022), που θα εφαρμοστούν για πρώτη φορά μετά την έγκρισή τους για τη συμπλήρωση των Ετήσιων Υπηρεσιακών Εκθέσεων των υπαλλήλων.

2. Όπως γνωστοποιήθηκε με την Εγκύκλιο του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού με αρ. 1726 και ημερ. 19.1.2023, με τους νέους Κανονισμούς, επιδιώκεται η

αντιμετώπιση των διαχρονικών προβλημάτων/αδυναμιών του προηγούμενου συστήματος αξιολόγησης των δημόσιων υπαλλήλων και κυρίως του προβλήματος της ισοπεδωτικής αξιολόγησης, που λειτουργεί ως αντικίνητρο για τους υπαλλήλους, δυσχεραίνει τη διαδικασία προαγωγών και αποτελεί τροχοπέδη στη βελτίωση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της δημόσιας υπηρεσίας.

3. Όπως προβλέπεται στον Κανονισμό 3 των νέων Κανονισμών, η αξιολόγηση των υπαλλήλων αποβλέπει κυρίως –

(α) στη διαπίστωση της καταλληλότητας των υπαλλήλων που τελούν επί δοκιμασία για μονιμοποίηση στη δημόσια υπηρεσία·

(β) στη διαπίστωση, εκτίμηση και προσδιορισμό του βαθμού καταλληλότητας των υπαλλήλων για προαγωγή σε θέσεις Προαγωγής και σε θέσεις Διατμηματικής Προαγωγής και

(γ) στην υποβοήθηση της ανάπτυξης των ικανοτήτων των υπαλλήλων και στη βελτίωση της απόδοσής τους, καθώς και της ορθολογιστικής λειτουργίας και διεύθυνσης της δημόσιας υπηρεσίας.

4. Βάσει του Κανονισμού 4, για σκοπούς αξιολόγησης της απόδοσής τους, οι υπάλληλοι διαχωρίζονται σε δύο ιεραρχικά επίπεδα, το ιεραρχικό επίπεδο 1 που αφορά στο διευθυντικό και μεσο-διευθυντικό προσωπικό και το ιεραρχικό επίπεδο 2 για το προσωπικό σε θέσεις εισδοχής και προσωπικό σε θέσεις με μισθολογική κλίμακα κάτω από την Κλίμακα Α13(ii). Εφιστάται ιδιαίτερα η προσοχή για την αξιολόγηση του προσωπικού που εμπίπτει στο ιεραρχικό επίπεδο 2, που θα λαμβάνεται υπόψη για σκοπούς προαγωγής, η οποία δεν πρέπει να οδηγεί ούτε σε υπερβαθμολόγηση ούτε σε ισοπεδωτική αξιολόγηση των υπαλλήλων, προκειμένου οι αξιολογήσεις, οι οποίες αποτελούν βασικό κριτήριο για την πλήρωση των θέσεων Προαγωγής, με βαρύτητα 45% και κριτήριο με χαμηλότερη βαρύτητα (15%) για την πλήρωση των θέσεων Διατμηματικής Προαγωγής, με βάση τον περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Προαγωγή, Διατμηματική και Πρώτο Διορισμό και Προαγωγή στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμο (Ν.2(Ι)/2022), να συμβάλουν στην επιλογή των καταλληλότερων υποψηφίων.

5. Διάφορες πρόνοιες στους νέους Κανονισμούς αποσκοπούν στο να διευκολύνουν τη διαδικασία της αξιολόγησης προς αποφυγή του προβληματικού φαινομένου της ισοπεδωτικής αξιολόγησης. Συγκεκριμένα, στον Κανονισμό 9 προβλέπεται η πραγματοποίηση συνάντησης αρχές του έτους σε επίπεδο Γενικού Διευθυντή Υπουργείου/Υφυπουργείου με τους Προϊστάμενους των Τμημάτων/Υπηρεσιών που υπάγονται σε αυτό, για σκοπούς παροχής κατευθυντήριων γραμμών σε ό,τι αφορά τη διαδικασία αξιολόγησης και για αποφυγή ισοπεδωτικής βαθμολόγησης των υπαλλήλων. Ακολούθως, οι Προϊστάμενοι Τμημάτων/Υπηρεσιών παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές, για τους ίδιους σκοπούς, στους αξιολογητές του Τμήματος/Υπηρεσίας τους. Αναφορικά με τις Ανεξάρτητες Υπηρεσίες ή άλλες Υπηρεσίες ή Γραφεία που δεν υπάγονται σε Υπουργείο/Υφυπουργείο, πραγματοποιείται συνάντηση του οικείου Προϊστάμενου Τμήματος με τους αξιολογητές, για τους ίδιους σκοπούς. Για την αξιολόγηση του έτους 2023, η συγκεκριμένη συνάντηση θα πρέπει να πραγματοποιηθεί εντός του μηνός Ιανουαρίου του 2024 και σε αυτήν ενδείκνυται όπως καθοριστούν κάποιες βασικές αρχές για καθοδήγηση του τρόπου βαθμολόγησης των υπαλλήλων.

6. Επιπρόσθετα, ιδιαίτερα καθοδηγητικός στη διαδικασία αξιολόγησης προς αποφυγή του προβληματικού φαινομένου της ισοπεδωτικής αξιολόγησης είναι ο Κανονισμός 8, που περιγράφει την αριθμητική βαθμολογία από το (1) μέχρι το (10) για αξιολόγηση των υπαλλήλων του ιεραρχικού επιπέδου 2. Ο εν λόγω Κανονισμός αποσκοπεί στην καθοδήγηση των Προϊσταμένων και των Λειτουργών Αξιολόγησης, ώστε να διαβαθμίζουν ανάλογα την αξιολόγηση των υπαλλήλων τους, προκειμένου η αξιολόγησή τους να είναι δίκαιη και αντικειμενική, να αποφεύγεται η ισοπεδωτική αξιολόγηση και γενικά να εξυπηρετούνται οι σκοποί της αξιολόγησης. Σημειώνεται ειδικά ότι, σύμφωνα με τον εν λόγω Κανονισμό, οι βαθμοί (9) και (10) θα πρέπει να αποδοθούν μόνο σε υπαλλήλους που διακρίνονται από τους συναδέλφους τους, συνεπώς δεν μπορούν όλοι να λαμβάνουν τέτοια βαθμολογία.

7. Περαιτέρω, ο Κανονισμός 15 καθορίζει ότι οι Λειτουργοί Αξιολόγησης έχουν ευθύνη, μεταξύ άλλων -

- να μην διστάζουν, για το συμφέρον, τόσο της υπηρεσίας όσο και του αξιολογούμενου υπαλλήλου να προβαίνουν σε χαμηλές αξιολογήσεις, εάν αυτές δικαιολογούνται από την απόδοση του υπαλλήλου·
- να έχουν υπόψη τους ότι ο υπάλληλος δεν έχει μόνο ικανότητες αλλά και ελλείψεις, γι' αυτό και η αξιολόγηση θα πρέπει να αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα με σαφήνεια και αντικειμενικότητα·
- να συμπληρώνουν τις Υπηρεσιακές Εκθέσεις Αξιολόγησης με υπευθυνότητα και περίσκεψη, παραθέτοντας σχετικά σχόλια, εάν το θεωρούν σκόπιμο και
- να προσπαθούν έτσι ώστε κατά την αξιολόγηση να εφαρμόζεται ενιαίο μέτρο κρίσεως.

Στο πλαίσιο αυτό, αναμένεται ότι το μέτρο που θα ακολουθηθεί για την αξιολόγηση του εναλλάξιμου προσωπικού που είναι τοποθετημένο σε κάθε Υπουργείο/Υφυπουργείο/Τμήμα/Ανεξάρτητο Γραφείο ή Υπηρεσία θα είναι το ίδιο που θα ακολουθηθεί για την αξιολόγηση των υπαλλήλων που οργανικά ανήκουν στο συγκεκριμένο Υπουργείο/Υφυπουργείο/Τμήμα/Ανεξάρτητο Γραφείο ή Υπηρεσία, αποφεύγοντας συνειρμούς ότι ενδέχεται να αδικήσουν υπαλλήλους, σκεπτόμενοι ότι άλλοι προϊστάμενοι θα βαθμολογήσουν αυτή την κατηγορία προσωπικού με μεγαλύτερη επιείκεια, κάτι που θα αποφευχθεί μόνο αν όλοι οι Προϊστάμενοι Τμημάτων και οι Λειτουργοί Αξιολόγησης αντιμετωπίσουν με τη δέουσα προσοχή το θέμα της αξιολόγησης όλων των υπαλλήλων τους.

8. Τέλος, επισημαίνεται η αρμοδιότητα της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, που καθορίζεται στον Κανονισμό 17, αλλά και στον περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο, να ελέγχει και να δημοσιοποιεί στην Ετήσια Έκθεση που ετοιμάζει σύμφωνα με τον εν λόγω Νόμο, στατιστικά στοιχεία αναφορικά με την ορθή εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων, τόσο ανά Υπουργείο/Υφυπουργείο και Τμήμα, όσο και ανά κατηγορία υπαλλήλων, όπως η Επιτροπή ήθελε κρίνει σκόπιμο και να υποβάλλει εισηγήσεις, με βάση και τις διεθνείς καλές πρακτικές, για βελτίωση του εν λόγω συστήματος, με σκοπό την αποτροπή λαθών στην εφαρμογή των σχετικών Κανονισμών, φαινομένων καταχρήσεων, αυθαιρεσιών και ιδιαίτερα την αποφυγή του φαινομένου των ισοπεδωτικών αξιολογήσεων.

9. Επιπρόσθετα όλων των πιο πάνω, επισημαίνεται η σημασία της σωστής επικοινωνίας των Προϊσταμένων και των Λειτουργών Αξιολόγησης με τους υπαλλήλους τους, προκειμένου να επικοινωνηθούν σωστά οι στόχοι της αξιολόγησής τους, τα στοιχεία και οι παράμετροι που λαμβάνονται υπόψη και το τι προσδοκείται από αυτούς για βελτίωση της απόδοσής τους στην επόμενη χρονιά και για την εν γένει ανάπτυξή τους. Μέσα από τη διαδικασία της επικοινωνίας με τους αξιολογούμενους υπαλλήλους

θα πρέπει να δοθούν τα σωστά μηνύματα προς εξυπηρέτηση των απώτερων στόχων της αξιολόγησης των υπαλλήλων, που είναι η βελτίωση της απόδοσής τους και γενικότερα της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της Δημόσιας Υπηρεσίας. Η σωστή επικοινωνία, σε συνδυασμό φυσικά με την ορθή και δίκαιη αξιολόγηση των υπαλλήλων αναμένεται ότι θα μετριάσει τις τυχόν αντιδράσεις τους, καθώς και την υποβολή ενστάσεων. Συνεπώς, αναμένεται από όλους τους Λειτουργούς Αξιολόγησης και ειδικά από τους Προϊστάμενους Τμημάτων ότι θα αντιμετωπίσουν τη διαδικασία της αξιολόγησης των υπαλλήλων τους με τη δέουσα προσοχή και υπευθυνότητα, ώστε να διασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή των νέων Κανονισμών Αξιολόγησης και κυρίως να αποτραπεί το προβληματικό φαινόμενο της ισοπεδωτικής αξιολόγησης.

10. Υπενθυμίζεται ότι τα τέσσερα έντυπα αξιολόγησης που περιλαμβάνονται στο Δεύτερο και Τρίτο Παράρτημα των νέων Κανονισμών, για τις Εξαμηνιαίες Υπηρεσιακές Εκθέσεις και τις Ετήσιες Υπηρεσιακές Εκθέσεις για τους υπαλλήλους του Ιεραρχικού Επιπέδου 1 και του Ιεραρχικού Επιπέδου 2, αντίστοιχα, είναι αναρτημένα στην ιστοσελίδα του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, κάτω από την ενότητα «Ενημέρωση-Έντυπα», τα οποία θα συμπληρώνονται ιδιόχειρα μέχρι να καταστεί δυνατή η ηλεκτρονική συμπλήρωση και υποβολή τους. Γι' αυτό και θα πρέπει να εκτυπώνονται και στις δύο όψεις του χαρτιού.

11. Στο Παράρτημα που επισυνάπτεται, παρουσιάζεται, για σκοπούς ευκολίας, χρονοδιάγραμμα με τα βασικά βήματα της διαδικασίας ετήσιας αξιολόγησης των δημόσιων υπαλλήλων που θα πρέπει να υλοποιηθεί εντός του πρώτου τριμήνου του 2024, ώστε οι Ετήσιες Υπηρεσιακές Εκθέσεις για τους υπαλλήλους να υποβληθούν στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας το αργότερο μέχρι τις 31 Μαρτίου, 2024 (με εξαίρεση τους απασχολούμενους σε σχολεία Μέσης Εκπαίδευσης που οι Ετήσιες Υπηρεσιακές Εκθέσεις ετοιμάζονται μεταξύ της 1^{ης} Σεπτεμβρίου και της 30^{ης} Νοεμβρίου). Προκειμένου να υπάρχει περιθώριο για εξέταση τυχόν ενστάσεων των υπαλλήλων και έγκαιρη υποβολή τους στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, οι Υπηρεσιακές Εκθέσεις, θα πρέπει να συμπληρωθούν και επιδοθούν στους υπαλλήλους στις αρχές Φεβρουαρίου και το αργότερο μέχρι τις 15 Φεβρουαρίου, όπως καθορίζεται στους Κανονισμούς. Υπενθυμίζεται ότι στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας υποβάλλονται μόνο οι Ετήσιες Υπηρεσιακές Εκθέσεις του Ιεραρχικού Επιπέδου 2.

12. Για την όλη διαδικασία αξιολόγησης των υπαλλήλων θα πρέπει να ανατρέξετε στους περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμούς του 2022 (Κ.Δ.Π. 28/2022), καθώς και στο Εγχειρίδιο, το οποίο αποτελεί συνοδευτικό έγγραφο των εν λόγω Κανονισμών και μπορεί να λειτουργεί ως οδηγός τόσο για τους αξιολογητές όσο και για τους αξιολογούμενους κατά την εφαρμογή των Κανονισμών στη διαδικασία αξιολόγησης. Το εν λόγω Εγχειρίδιο είναι αναρτημένο στην ιστοσελίδα του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού στην ενότητα «Ενημέρωση-Εκδόσεις/Εγχειρίδια/Οδηγοί».

Έλενα Οικονομίδου – Αζίνα

Διευθύντρια
Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης
και Προσωπικού

**ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΙΑ
ΤΟ ΕΤΟΣ 2023**

Ιανουάριος 2024: Πραγματοποίηση συνάντησης για παροχή κατευθυντήριων γραμμών σε επίπεδο Γενικού Διευθυντή Υπουργείου / Υφυπουργείου με Προϊστάμενους Τμημάτων / Υπηρεσιών και οικείου Προϊστάμενου Τμήματος με τους αξιολογητές. (Κανονισμός 9)



Μέχρι 15 Φεβρουαρίου 2024: Συμπλήρωση Ετήσιων Υπηρεσιακών Εκθέσεων και γνωστοποίησή τους στους υπαλλήλους (Κανονισμός 13)



Μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίηση των Ετήσιων Υπηρεσιακών Εκθέσεων, οι υπάλληλοι δικαιούνται να υποβάλουν ένσταση



Μη υποβολή ένστασης



Μέχρι 31 Μαρτίου 2024:

Αποστολή των Ετήσιων Υπηρεσιακών Εκθέσεων στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας (Κανονισμός 7)



Υποβολή ένστασης



Εντός Μαρτίου 2024: Εξέταση ενστάσεων από Επιτροπές Ενστάσεων (Κανονισμός 14)



Αποδεκτή η ένσταση



Σύνταξη νέας Υπηρεσιακής Έκθεσης από την ομάδα αξιολόγησης



Μη αποδεκτή η ένσταση



Μέχρι 31 Μαρτίου 2024:

Αποστολή της αρχικής ή της νέας Ετήσιας Υπηρεσιακής Έκθεσης, αναλόγως, στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας (Κανονισμός 7)

