



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση- Δημόσιο Μάνατζμεντ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θέμα:

«Η οργάνωση και η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση. Η περίπτωση του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής»

«Organization and management of human resources in public administration. The case of Ministry of Maritime Affairs and Insular Policy»

Παναγιώτα Ανδρουτσάκου (ΔΜ1807)

Επιβλέπων καθηγητής : Σάββας Μακρίδης

Πειραιάς

2020

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Παναγιώτα Ανδρουτσάκου του Δικαίου - Σπύρου, με αριθμό μητρώου ΔΜ1807 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδικτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι την παρουσίαση της εργασίας μου στις 8/2/2020 και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.

Ioannis
Bouris

Digitally signed
by Ioannis Bouris
Date: 2021.02.11
22:21:44 +02'00'

Η Δηλούσα

PANAGIOTA
ANDROUTSAKO
U

Ψηφιακά
υπογεγραμμένο
από PANAGIOTA
ANDROUTSAKO
U
Ημερομηνία:
2021.02.11
18:43:00 EET
Τόπος: ΠΕΙΡΑΙΑΣ

SAVVAS
MAKRIDIS

Digitally signed by
SAVVAS MAKRIDIS
Date: 2021.02.10
21:52:02 +02'00'

Faidon
Komisopoul
os

Digitally signed by
Faidon Komisopoulos
Date: 2021.02.18
00:43:59 +02'00'

*Στην Αγγελική
μητέρα και κόρη*

Συντομογραφίες

ΑΣΕΠ : Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού

ΔΕ : Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

ΔΠ: Διοίκηση προσωπικού

ΕΔ: Ένοπλες Δυνάμεις

ΕΚΔΔΑ: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης

ΕΣΔΔΑ: Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

ΚΑΤΕΕ: Κέντρα Ανωτέρας Τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης

Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ: Λιμενικό Σώμα- Ελληνική Ακτοφυλακή

ΝΣΚ: Νομικό Συμβούλιο του κράτους

ΠΕ: Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης

ΣΑ: Σώματα Ασφαλείας

ΤΕ: Τεχνολογική εκπαίδευση

ΥΕ: Υποχρεωτική εκπαίδευση

ΥΕΝ: Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας

ΥΚ: Υπαλληλικός Κώδικας

ΥΝΑΝΠ: Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής

Ευχαριστίες

Για την ολοκλήρωση της εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Σάββα Μακρίδη για την υπομονή και την αμέριστη υποστήριξή του καθόλη τη διάρκεια της συγγραφής.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον διευθυντή του μεταπτυχιακού προγράμματος «Δημόσια Διοίκηση- Δημόσιο Μάνατζμεντ» κ. Δημήτριο Στράνη για την ευκαιρία που μου έδωσε να συμμετάσχω στο πρόγραμμα διότι δεν αποκόμισα μόνο γνώσεις, αλλά γνώρισα ενδιαφέροντες χαρακτήρες και δημιούργησα υπέροχες φιλίες.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένεια μου για την έμπρακτη συμπαράσταση κατά τη διάρκεια όλης αυτής της υπέροχης διαδρομής.

Πίνακας Περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	7
ABSTRACT.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	9
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	9
α) Δημόσια Διοίκηση.....	9
β) Διάρθρωση υπουργείων.....	10
γ) Δράση της δημόσιας διοίκησης.....	11
δ) Η αρχή της νομιμότητας.....	12
ε) Η διακριτική ευχέρεια.....	12
στ) Πολιτική κυριαρχία.....	14
ζ) Υπαλληλία.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	16
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΑΣ & ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	16
1. Δημιουργία ΥΝΑΝΠ.....	16
α) Οργανόγραμμα ΥΝΑΝΠ.....	21
β) Κατηγορίες υπαλλήλων- θέσεις.....	25
2. Διοίκηση προσωπικού.....	28
3. Εκπαίδευση προσωπικού.....	30
4. Μεταβολές υπηρεσιακής κατάστασης.....	34
5. Αξιολόγηση προσωπικού.....	40
6. Προαγωγή/Εξέλιξη.....	44
7. Μισθολόγιο.....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	58
ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ.....	58
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	68
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	71
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	75

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματεύεται τη συμβίωση δύο διαφορετικών κατηγοριών υπαλλήλων, τους στρατιωτικούς και τους πολιτικούς υπαλλήλους, του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Επιχειρείται η προσέγγιση της σχέσης των υπαλλήλων αυτών με τη Διοίκηση τους. Αρχικά παρατίθεται ένας ορισμός της Δημόσιας Διοίκησης και έπειτα μια αναδρομή στην Ιστορία του Λιμενικού Σώματος- Ελληνικής Ακτοφυλακής και της ίδρυσης του συγκεκριμένου υπουργείου. Εν συνεχεία, αναφέρεται το οργανόγραμμα με τις κατηγορίες και τις θέσεις των υπαλλήλων. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται επίσης καταγραφή της διαφορετικότητας των δύο αυτών κατηγοριών μέσω της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, της εκπαίδευσης, της μεταβολής της υπηρεσιακής κατάστασης, της αξιολόγησης, των προαγωγών και του μισθολογίου. Τέλος, με τη μέθοδο της ποιοτικής έρευνας παρατίθενται δυο δομημένες συνεντεύξεις που αναδεικνύουν την ικανοποίηση ή μη των υπαλλήλων για τους χειρισμούς και την αρωγή εκ μέρους των διοικήσεων τους.

Λέξεις κλειδιά: Δημόσια Διοίκηση, Λιμενικό Σώμα-Ελληνική Ακτοφυλακή, Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, Διοίκηση Προσωπικού, εκπαίδευση, αξιολόγηση, προαγωγή, μισθός.

ABSTRACT

This thesis addresses the coexistence of two different categories of employees, the militaries and the civil servants who work in the Ministry of Maritime Affairs and Insular Policy. There has been an attempt to approach the relationship between employees and public administration. Primarily, the definition of the word Public Administration, the reference to Hellenic Coast Guard's history and the foundation of the specific ministry are provided. Thereupon, the organization is mentioned and so does the categorization of servants and their position. At the second chapter, the diversity between the Hellenic Coast Guard staff and the civil servants who have different administration, through human resource management, education, changes in official status, evaluation, promotions and salaries, has been also described. At last, according to the qualitative research we deal with two personal interviews which point out servant's satisfaction or dissatisfaction concerning the handlings and the aid on behalf of their administration.

Key words: Public Administration, Hellenic Coast Guard, Ministry of Maritime and Insular Policy, staff management, education evaluation, promotion, salary.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

α) Δημόσια Διοίκηση

Η Ιστορία έχει αποκαλύψει ότι δεν υπήρξε ποτέ κοινωνία χωρίς διοικητική λειτουργία ενώ υπήρξε κοινωνία χωρίς νομοθετική ή δικαστική λειτουργία. Η δημόσια διοίκηση είναι η διοίκηση ενός κράτους χωρίς την οποία δε μπορεί να λειτουργήσει το ίδιο¹. Ο κύριος διαχωρισμός δημόσιας και ιδιωτικής διοίκησης έγκειται στο ότι η μεν πρώτη είναι διοίκηση του κράτους, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και των άλλων οργανισμών και έχει ως σκοπό την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και άρα ασκεί δημόσια εξουσία, ενώ η δεύτερη αφορά τη διοίκηση ιδιωτικών οργανισμών και επιχειρήσεων που έχουν στόχο την εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων². Κατά τον Μπαμπινιώτη, ο όρος δημόσια διοίκηση είναι το σύνολο των κρατικών υπηρεσιών και των διοικητικών υπαλλήλων της καθώς και ο τρόπος με τον οποίο αυτές διοικούνται και λειτουργούν. Η δημόσια διοίκηση διαθέτει και χρησιμοποιεί τη δημόσια δύναμή της (ένοπλες δυνάμεις, σώματα ασφαλείας) ως την έσχατη λύση για την επιβολή των αποφάσεων του κράτους. Η ισχύς της συνίσταται στο ότι μπορεί να εφαρμόσει μόνη της τις αποφάσεις της ακόμα και αν επιβάλλεται να δράσει μέσω του νόμιμου καταναγκασμού³. Το ίδιο το Σύνταγμα κάνει λόγο για «δημόσιο τομέα», αλλά και για «ευρύτερο δημόσιο τομέα».

Η Κυβέρνηση και η δημόσια διοίκηση αποτελούν τη διοικητική λειτουργία. Η κυβέρνηση είναι ουσιαστικά και τυπικά προϊσταμένη αρχή της δημόσιας διοίκησης. Κάθε υπουργός προϊσταται σε συγκεκριμένο τομέα της δημόσιας διοίκησης που ονομάζεται «υπουργείο». Η δημόσια διοίκηση συγκροτείται από τις δημόσιες υπηρεσίες που ενσωματώνονται στην εκτελεστική λειτουργία και οι οποίες συγκροτηθήκαν εξ αρχής για να την ασκούν. Οι υπηρεσίες επανδρώνονται από δημοσίους υπαλλήλους που επιδιώκουν την εξυπηρέτηση του δημοσίου

¹Παπαρηγορίου Ι. Βλάσιος, *Εισηγήσεις Διοικητικού Δικαίου*, Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2003, σ.108.

²Τάχος Αναστάσιος, *Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο*, Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2008, σ.σ.19-20.

³Παπαρηγορίου, ό.π.

συμφέροντος⁴. Εντέλει, η δημόσια διοίκηση αποτελείται από κρατικούς διοικητικούς οργανισμούς ή μηχανισμούς που δρουν σε κεντρικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο εφαρμόζοντας του νόμους και τα προγράμματα της δημόσιας πολιτικής. Ο καθηγητής J.W. Fesler αναφέρει χαρακτηριστικά ότι «η δημόσια διοίκηση συμμετέχει τόσο στη διαμόρφωση όσο και στην εφαρμογή της πολιτικής». Η έννοια της εφαρμογής εντάσσεται στην υλοποίηση των σκοπών των νόμων και των προγραμμάτων της δημόσιας πολιτικής, δηλαδή το περιεχόμενο να μετατραπεί σε απτό αποτέλεσμα⁵. Οι υπάλληλοι των δημοσίων υπηρεσιών είναι οι τελικοί εφαρμοστές των κανόνων που ρυθμίζουν και καθορίζουν τη δομή και τη λειτουργία των θεσμών⁶.

β) Διάρθρωση Υπουργείων

Η οργάνωση τόσο των κεντρικών όσο και των αποκεντρωμένων υπηρεσιών διαρθρώνεται με πυραμοειδή κλίμακα σε γενικές διευθύνσεις, διευθύνσεις, τμήματα και γραφεία. Σε αυτές τις υπηρεσίες κατανέμεται το υπαλληλικό προσωπικό της Διοίκησης που ασκεί τα αντίστοιχα καθήκοντα. Οι οργανισμοί των υπουργείων συγκροτούνται με προεδρικά διατάγματα που εκδίδονται κατόπιν προτάσεως του Υπουργού Εσωτερικών και του οικείου Υπουργού. Οι οργανισμοί καθορίζουν την οργάνωση όλων των υπηρεσιών ενός υπουργείου, είτε κεντρικών, είτε αποκεντρωμένων⁷. Συγκεκριμένα υπογραμμίζουν την αποστολή του εκάστοτε υπουργείου, τη διάρθρωση των υπηρεσιών σε γενικές διευθύνσεις, διευθύνσεις, τμήματα και αυτοτελή ή μη αυτοτελή γραφεία, επιμερίζουν τις αρμοδιότητες σε κάθε μονάδα, κατηγοριοποιούν τους κλάδους του προσωπικού, ορίζουν τον αριθμό και κατανέμουν τις θέσεις του προσωπικού (τακτικού και έκτακτου) ανά κλάδους και ειδικότητες στο πλαίσιο του συνολικού αριθμού των θέσεων που προβλέπονται, αναφέρουν ρητώς τα προσόντα διορισμού πρόσληψης ανά κλάδο και ειδικότητα και τέλος περιγράφουν το καθηκοντολόγιο κάθε θέσης ώστε να οργανώνεται πιο

⁴Στο ίδιο, σ.σ.109-110.

⁵Μακροδημήτρης Αντώνης- Μαρία-Ηλιάννα Πραβίτα, *Δημόσια Διοίκηση, Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης*, Δ' έκδοση, Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010, σ.σ.145-146.

⁶Στο ίδιο, σ.149.

⁷Στο ίδιο, σ.118.

αποτελεσματικά το υπουργείο⁸. Βασική προϋπόθεση είναι η εφαρμογή των θεμελιωδών αρχών διοικητικής οργάνωσης όπως η αποκέντρωση, η επιτελική οργάνωση της κεντρικής υπηρεσίας, η οικονομία και η αποδοτικότητα στην οργάνωση από την κατάργηση ή τη συγχώνευση υπηρεσιών, η μείωση των συμβουλίων και των επιτροπών, η αντικειμενική κρίση των αναγκών σε υπαλλήλους και η συγχώνευση ομοειδών κλάδων με στόχο την ομοιόμορφη αντιμετώπισή τους⁹.

γ) Η δράση της Δημόσιας Διοίκησης

Η δημόσια διοίκηση αποτελεί βασικό μέρος της εκτελεστικής εξουσίας διότι διαρθρώνεται και οργανώνεται σύμφωνα με το κανονιστικό και το πολιτικό περιβάλλον που ισχύει κάθε φορά. Το δημόσιο δίκαιο και ιδιαίτερα το διοικητικό δίκαιο δεσμεύει τη Διοίκηση που οφείλει να εφαρμόζει το δίκαιο με τα ανάλογα μέτρα της δημόσια πολιτικής. Η δράση τελικά της δημόσια διοίκησης επηρεάζεται από τις πολιτικές και πολιτιστικές, τις κοινωνικοπολιτικές συνθήκες που επικρατούν. Δεν αρκεί να εφαρμόζει το δίκαιο από τη στιγμή που η αποτελεσματικότητα στην εκτέλεσή του εξαρτάται από το εκάστοτε πολιτικό, οργανωτικό και διοικητικό πλαίσιο. Συνεπώς, οι ιδιαίτερες πολιτικοοικονομικές συνθήκες, το δίκαιο, η δεοντολογία καθώς και τα βασικά σημεία της δημόσιας πολιτικής οριοθετούν τη δράση και τη λειτουργία των δημόσιων οργανισμών. Αποτέλεσμα αυτού είναι όταν η δράση της δημόσια διοίκησης αποκλίνει ή αντικρούει το δίκαιο να ελέγχεται ως παράνομη ή αντισυνταγματική και τελικά να οδηγεί στο φαινόμενο της κακοδιοίκησης¹⁰.

⁸Στο ίδιο, σ.σ. 119-120.

⁹Στο ίδιο, σ.120.

¹⁰Στο ίδιο, σ.155.

δ) Η αρχή της νομιμότητας

Η αρχή της νομιμότητας είναι θεμελιώδης αρχή του διοικητικού δικαίου και βασική προϋπόθεση εφαρμογής της αρχής του κράτους δικαίου¹¹. Από τη σκοπιά της αρχής της νομιμότητας η δημόσια διοίκηση υποχρεούται στην υπακοή του συνόλου των κανόνων της έννομης τάξης. Τα όργανα της δημόσιας διοίκησης οφείλουν να δρουν σύμφωνα με τις επιταγές, τις ρυθμίσεις και τις απαγορεύσεις του νομοθέτη και να πράττουν ότι επιτρέπεται από τους κανόνες¹². Η υπαγωγή της δημόσιας διοίκησης, ως εκτελεστική εξουσία, στο νόμο που ψηφίζεται από τη Βουλή, το νομοθετικό όργανο, επιτυγχάνει την υποταγή της διοίκησης στο εκλογικό σώμα, στο λαό ως φορέα της λαϊκής κυριαρχίας. Βασικό γνώρισμα της αρχής της νομιμότητας είναι ότι παρέχει τις εγγυήσεις για τις τυχόν αυθαιρεσίες των διοικητικών οργάνων που δεσμεύονται από τους κανόνες δικαίου και συγχρόνως προάγει την εύρυθμη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης¹³. Σε περίπτωση παραβίασης αυτής της αρχής ο ενδιαφερόμενος έχει στη διάθεσή του μια σειρά από ένδικα μέσα αναλόγως την περίπτωση, όπως την αίτηση ακυρώσεως, τη δικαστική προσφυγή και την αγωγή αποζημίωσης¹⁴. Η εφαρμογή της αρχής κάμπτεται έναντι των μέτρων της εσωτερικής τάξης και των κυβερνητικών πράξεων. Οι τελευταίες άλλωστε παρόλο που συνιστούν διοικητικές πράξεις δεν υπόκεινται σε δικαστικό έλεγχο καθώς τα ρυθμιζόμενα θέματα ανάγονται στη διαχείριση της πολιτικής εξουσίας¹⁵.

ε) Η διακριτική ευχέρεια

Οι κανόνες δικαίου εκ φύσεως γεννούν την αρμοδιότητα των διοικητικών οργάνων που εντάσσεται στο πλαίσιο της νομιμότητας που υποχρεούται αυτά να τηρούν. Η διοίκηση άλλοτε βάσει περιεχομένου δεν έχει περιθώρια επιλογής περισσότερων λύσεων και άλλοτε η δυνατότητα αυτή της παρέχεται. Η πρώτη περίπτωση

¹¹Άρθρο 25 παρ.1 Σ.

¹²Χρυσανθάκης Χ., *Εισηγήσεις Διοικητικού Δικαίου*, Β' έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2015, σ.σ.47-48

¹³Στο ίδιο, σ.48.

¹⁴Παπαρηγορίου, ό.π., σ.126.

¹⁵Στο ίδιο, σ.σ.130-131.

χαρακτηρίζεται «δέσμια αρμοδιότητα» καθώς η έκδοση της διοικητικής πράξης εξαρτάται άμεσα από τη συνδρομή ή όχι των προϋποθέσεων που ορίζονται από τον νόμο. Εάν λοιπόν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις επιβάλλεται να εκδώσει πράξη με θετικό περιεχόμενο, ενώ αν δεν συντρέχουν να την εκδώσει με αρνητικό περιεχόμενο¹⁶. Όταν δηλαδή η διοίκηση λειτουργεί κατά δέσμια αρμοδιότητα, τότε η δράση της εναρμονίζεται πλήρως και σύμφωνα με το νόμο. Δεν υπάρχει η δυνατότητα επιλογής¹⁷. Η δεύτερη περίπτωση αφορά την διακριτική ευχέρεια όπου η διοίκηση, μέσα στα πλαίσια του νόμου, μπορεί να επιλέξει τον τρόπο που θα ενεργήσει. Ουσιαστικά, ενώ ο νόμος ορίζει τις προϋποθέσεις, η έκδοση της διοικητικής πράξης και το περιεχόμενό της άπτονται στη κρίση του αρμόδιου διοικητικού οργάνου. Η διοίκηση έχει τη δυνατότητα να ενεργεί βάσει όχι μόνο νομιμότητας, αλλά και σκοπιμότητας της ενέργειάς της¹⁸. Όσο κινείται εντός του κανονιστικού πλαισίου υπόκεινται συγχρόνως και σε ορισμένες αρχές για την ορθή άσκησή της. Τα αρμόδια δικαστήρια, οι ανεξάρτητες αρχές και τα ιεραρχικά προϊστάμενα όργανα ελέγχουν την τήρησή της¹⁹. Ο προσδιορισμός όμως των ορίων ή του περιεχομένου μιας αόριστης έννοιας δεν είναι πάντα διακριτός. Μερικές αόριστες έννοιες που συναντώνται στη διοίκηση είναι το δημόσιο συμφέρον, τα χρηστά ήθη, η δημόσια τάξη και ασφάλεια, η υπηρεσιακή ανάγκη κλπ. Συνεπώς, είναι αναμενόμενο ότι θα υπάρξουν αντίθετες ή έστω και αποκλίνουσες απόψεις²⁰.

Η απουσία καθορισμού των αόριστων εννοιών από τους νόμους οφείλεται κατά βάθος στην αδυναμία του νομοθέτη να προβλέψει κάθε λεπτομέρεια στις διαφορετικές καταστάσεις της κοινωνίας που διαρκώς εξελίσσεται. Τα διοικητικά όργανα με την εμπειρία και τις γνώσεις μπορούν να τις αντιμετωπίσουν²¹. Όταν τίθεται θέμα αμφιβολίας για το χαρακτήρα μιας συγκεκριμένης διοικητικής ενέργειας ή παράλειψης τότε εντάσσεται στην περίπτωση της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης. Πρόκειται για τη γενική αρχή του διοικητικού δικαίου που υπάρχει στη νομολογία. Εάν δηλαδή ο νόμος δεν περιέχει ειδική ρύθμιση σχετικά με τον τρόπο

¹⁶ Παπαρηγορίου, ό.π., σ.140.

¹⁷ Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.160

¹⁸ Παπαρηγορίου, ό.π., σ.141.

¹⁹ Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.163

²⁰ Στο ίδιο, σ.162.

²¹ Παπαρηγορίου, ό.π., σ.143.

δράσης της διοίκησης, τότε η τελευταία δυνάμει της διακριτικής ευχέρειας αποφασίζει αν θα ενεργήσει ή όχι²². Τόσο η δέσμια αρμοδιότητα όσο και η διακριτική ευχέρεια πηγάζουν από τον ουσιαστικό νόμο και γνωρίζουν τα όρια που θέτει η αρχή της νομιμότητας²³.

στ) Πολιτική κυριαρχία

Παρόλο που το κράτος και η πολιτική του κυριαρχία είναι αδιαμφισβήτητη έναντι των υπολοίπων κοινωνικών θεσμών, ωστόσο στον τομέα του εκσυγχρονισμού επί του συνόλου, αλλά και της ταχύτερης οικονομικής και κοινωνικής εξέλιξης παραμένει ασυνεπής. Συνεπώς, η τακτική και το εύρος της παρέμβασης του κράτους και της πολιτικής υπήρξε δεδομένη και εκτεταμένη όμως τα πραγματικά αποτελέσματα ήταν μάλλον απογοητευτικά. Συνέπεια όλων αυτών είναι η ποσοτική διόγκωση του κράτους και κατ' επέκταση της διοίκησης καθώς και η καθυστέρηση της οικονομικής ανάπτυξης. Ήδη από τα μισά του 19^{ου} αιώνα και μετά η κρατική διοίκηση συνδέεται άρρηκτα με τη γραφειοκρατία στην Ελλάδα²⁴. Δυστυχώς, η ανάπτυξη του κράτους και της πολιτικής κινήθηκε δυσανάλογα με εκείνη των δημοσίων θεσμών. Η κυριαρχία της πολιτικής εντός δημοσίου τομέα διατυπώθηκε υπό τη μορφή «πελατειακών σχέσεων κομματικού τύπου» που είχε αντίκτυπο στη γραφειοκρατία. Η πολιτική εκμετάλλευση, κατά κύριο λόγο της δημόσιας διοίκησης μέσω πελατειακών διορισμών και όχι μόνο, διόγκωσαν τη γραφειοκρατία²⁵. Εντέλει, η δημόσια διοίκηση δεν ήταν δυνατόν να αναπτυχθεί και να λειτουργήσει αυτόνομα και άρα απαιτούνταν η παρέμβαση του κράτους και έτσι δημιουργούνταν ένας φαύλος κύκλος διοικητικής παθολογίας²⁶. Η αναγνώριση αυτής της παθογένειας οδήγησε από τη δεκαετία του '50 σε μια σειρά από μέτρα με στόχο τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό του διοικητικού συστήματος²⁷.

²² Στο ίδιο, σ.146.

²³ Στο ίδιο, σ. 143.

²⁴ Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.183.

²⁵ Στο ίδιο, σ.184.

²⁶ Στο ίδιο, σ.185.

²⁷ Στο ίδιο, σ.191.

Η αρχή έγινε με τη σύσταση του Υπουργείου Συντονισμού, σημερινό Εσωτερικών, ως κύριου συντονιστή στην αναδιοργάνωση, αναδιάρθρωση όλου του κρατικού μηχανισμού. Ακολούθησε η σύνταξη και η ψήφιση του πρώτου ενιαίου Υπαλληλικού Κώδικα (ν.1811/1951)²⁸. Ενάντια στις πελατειακές σχέσεις αντιτάχθηκε το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ν.2190/1994), η ίδρυση του οποίου στόχευε στην ανάδειξη των αρχών της διαφάνειας, της δημοσιότητας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας στον τομέα της πρόσληψης προσωπικού στις δημόσιες υπηρεσίες²⁹. Η Ανεξάρτητη Αρχή παρουσιάζει διαχειριστική και οικονομική αυτοτέλεια και τα μέλη της λειτουργική και προσωπική ανεξαρτησία. Δεν υπόκεινται σε εποπτεία ή έλεγχο από άλλες αρχές, αλλά ελέγχεται μόνο από τη Βουλή. Κύρια λειτουργία της είναι ο έλεγχος της διαδικασίας των προσλήψεων σε όλον το δημόσιο τομέα. Όταν δε διεξάγει το ίδιο τις προσλήψεις είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο να τις επιβλέπει, να τις ελέγχει και να επιθεωρεί τους φορείς που τις διεξάγουν προκειμένου να επιβάλλει κυρώσεις αν διαπιστώσει παραβίαση των βασικών αρχών³⁰.

ζ) Υπαλληλία

Κατά το παρελθόν το Κράτος αποτέλεσε έναν ιδιαίτερα προνομιούχο χώρο απασχόλησης. Ο αριθμός των υπαλλήλων, πριν την αναδιάρθρωση και τη συγχώνευση υπηρεσιών, που υπηρετούσαν στο δημόσιο τομέα σύμφωνα με μελέτη του 2006 συγκροτούνταν από το 25% περίπου του ενεργού προς εργασία ανθρώπινου δυναμικού της χώρας. Το επίπεδο εκπαίδευσης σε ποσοστό 50% αφορούσε τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης³¹. Δυστυχώς η εξειδίκευση και η τεχνογνωσία διαμοιράστηκαν στους αποφοίτους ΤΕ και ΔΕ που αυξήθηκαν κατακόρυφα και το γεγονός αυτό οδήγησε τελικά στη χαμηλή ποιότητα και την αναποτελεσματικότητα του μηχανισμού της δημόσιας διοίκησης. Αρωγός στη διαδικασία αναβάθμισης της ποιότητας της δημόσιας διοίκησης υπήρξε η επιστημονική επάρκεια και κυρίως η διοικητική εκπαίδευση και πριν και μετά την

²⁸ Στο ίδιο.

²⁹ Στο ίδιο, σ.464.

³⁰ Στο ίδιο, σ.465.

³¹ Στο ίδιο, σ.σ. 430-431.

πρόσληψη. Είναι ιδιαίτερος σημαντικό το μορφωτικό- εκπαιδευτικό επίπεδο των στελεχών της Διοίκησης προκειμένου να αντιμετωπίσουν στο σύνολό τους τα προβλήματα που θα εμφανιστούν σχετιζόμενα και με τις διεθνείς συνθήκες στα πλαίσιο της ανάπτυξης της χώρας³².

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

B. Μελέτη περίπτωσης το Υπουργείου Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής

1. Δημιουργία του Υπουργείου Ναυτιλίας

Ο συντονισμός και η επίβλεψη των λιμανιών και γενικότερα του τομέα της ναυτιλίας έχει τις ρίζες του βαθιά στην ιστορία του ελληνικού στοιχείου. Οι πρώτες πληροφορίες δίνονται από τον Θουκυδίδη για τον βασιλιά της Κρήτης, Μίνωα που εκδίωξε του πειρατές στο Αιγαίο και άνοιξε το δρόμο στο ναυτικό εμπόριο³³. Ο Όμηρος στην Ιλιάδα και την Οδύσσεια αναφέρεται λεπτομερέστατα στην ναυπήγηση και καθέλκυση πλοίων, ενώ και ο Αριστοτέλης στα «Πολιτικά» (2,5) γράφει ότι στις πόλεις υπήρχε μια Αρχή γνωστή ως «Αστυνομία» με διάφορες αρμοδιότητες μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονταν η επιστασία της ύδρευσης, η επισκευή των οικοδομών, η προφύλαξη των αγρών και των δασών καθώς και η επιτήρηση των λιμανιών. Οι υπεύθυνοι για την εποπτεία του ευρύτερου χώρου των λιμανιών ονομάζονταν «Λιμενοφύλακες». Επιπλέον, το 362 π.Χ., συναντάμε σε επιγραφές στη Δήλο και την Κάρυστο τον όρο «άρχοντας λιμενοφύλακος»³⁴. Ο Θεμιστοκλής ανέδειξε το λιμάνι του Πειραιά στο μεγαλύτερο ναυτικό κέντρο διορίζοντας «επιμελητή επί τον λιμένα», ο οποίος ασκούσε παρόμοια καθήκοντα με αυτά του τωρινού λιμενάρχη, ενώ είχε και βοηθούς όπως τους σημερινούς λιμενοφύλακες. Παρόλο που δεν έχουν διασωθεί αυτοτελή κείμενα για τη ναυτική νομοθεσία της Αρχαίας Ελλάδας, ωστόσο

³²Στο ίδιο, σ.σ.432-433.

³³Ιστορία του Λιμενικού Σώματος, Ένωση Αποστράτων Αξιωματικών Λιμενικού Σώματος, 1999, σ.17.

³⁴Στο ίδιο, σ.18.

γνωρίζουμε για την αβαρία, το ναυτικό δάνειο από τους δικανικούς λόγους των ρητόρων της Αθήνας³⁵.

Στα χρόνια που ακολουθούν η Αλεξάνδρεια έγινε το μεγαλύτερο λιμάνι της Μεσογείου και την εποπτεία του ναυτικού εμπορίου είχαν οι «εμποριοφύλακες». Η πρωτεύουσα της βυζαντινής αυτοκρατορίας αναδείχθηκε σε ισχυρή εμπορική δύναμη, λόγω της ξεχωριστής γεωγραφικής της θέσης, και μετατράπηκε σε σπουδαίο ναυτιλιακό κέντρο³⁶. Ο πολεμικός στόλος ήλεγχε τη ναυσιπλοΐα και μεριμνούσε για την τήρηση των ναυτικών κανονισμών και την ασφάλεια των θαλασσών³⁷. Με την εμφάνιση των Αράβων γεννήθηκε η ανάγκη για καλύτερη διοικητική και στρατιωτική οργάνωση. Είναι η εποχή που δημιουργήθηκε ο θεσμός του «άρχοντος», ενός ανώτερου αξιωματικού του ναυτικού, υπεύθυνου για τον έλεγχο της ναυσιπλοΐας, την επίτευξη των συναλλαγών με άλλες χώρες και τη λιμενική διοίκηση της περιοχής του, έχοντας συγχρόνως έναν μικρό στόλο για την αστυνόμευση της θάλασσας και μια τελωνειακή υπηρεσία. Η θέση αυτή ήταν άμεσα εξαρτημένη από την κεντρική ναυτική υπηρεσία της Κωνσταντινούπολης³⁸. Η πρώτη αναφορά σε αυτόνομο Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας καταγράφηκε μετά τον 11^ο αιώνα με τη δημιουργία του «Σεκρέτου της θαλάσσης»³⁹.

Μετά την Άλωση της Πόλης (1453) παρόλο που σε πολλά λιμάνια την εξουσία την είχε ο Τούρκος Αντιναύαρχος, υπήρχαν μερικά που η διοίκηση παρέμεινε στην τοπική Κοινότητα⁴⁰. Σε διάφορα νησιά όπως η Ύδρα πάρθηκαν νομοθετικά μέτρα για το ναυτικό εμπόριο⁴¹ και οργανώθηκε λιμενική υπηρεσία για την είσπραξη τελών⁴². Στις βόρειες Σποράδες ο δημογέρον, υπεύθυνος για τα λιμεναρχικά είχε στις κύριες ασχολίες του το καθάρισμα των πλοίων, τη χορήγηση άδειας απόπλου, την παραλαβή των δηλώσεων από τον εκάστοτε πλοίαρχο, τη φύλαξη του λιμανιού κλπ.⁴³. Στη

³⁵ Στο ίδιο, σ.σ. 19-20.

³⁶ Στο ίδιο, σ.σ.20-21.

³⁷ Στο ίδιο, σ.σ.21-22.

³⁸ Αντιστοιχεί στο σημερινό Αρχηγείο Στόλου ή Υπουργείο Ναυτικών.

³⁹ *Ιστορία του Λιμενικού Σώματος*, ό.π. σ.22.

⁴⁰ Στο ίδιο, σ.σ.24-25.

⁴¹ 1804, 1810 7 1814- ναυτεμπορικός, τελωνειακός, φορολογικός νόμος αντίστοιχα.

⁴² *Ιστορία του Λιμενικού Σώματος*, ό.π. σ.26.

⁴³ Στο ίδιο.

Σύρο, ο «Επιστάτης» του Γιαλού», αρμόδιος της λιμενικής υπηρεσίας, έκδιδε άδειας απόπλου-κατάπλου, παρακολουθούσε την αποβίβαση, προστάτευε για τις επιδημίες και διέθετε δύο βοηθούς, έναν για την είσπραξη και έναν για το υγειονομικό σκέλος⁴⁴. Το σπουδαιότερο έργο στον τομέα της ναυτικής εκπαίδευσης ήταν η ίδρυση, στην Ύδρα, της 1^{ης} ναυτικής σχολής το 1802 και της Σχολής Ναυτιλίας το 1817. Η ανάγκη για περαιτέρω κατάρτιση του ναυτικού οδήγησε στην έκδοση των πρώτων ναυτικών συγγραμμάτων⁴⁵.

Στα χρόνια της Επανάστασης, στην προσωρινή κυβέρνηση συστάθηκε Γραμματεία επί των Ναυτικών (Υπουργείο), ενώ βάσει νόμου περί Οργανισμού που ψηφίστηκε, η χώρα διαιρέθηκε σε επαρχίες, αντεπαρχίες και κοινότητες. Για ακόμα μια φορά γίνεται αναφορά σε φροντιστή της θάλασσας υπό τις διαταγές του Έπαρχου και σε λιμενάρχη υπό τη διοίκηση του Αντεπάρχου. Ο νόμος 45/1825 απαγόρευε την πώληση δίχως την άδεια από τη Διοίκηση. Ο νόμος 52/1826 παρουσίαζε τα καθήκοντα του λιμεναρχείου και της αγκυροβολίας και τέλος ο νόμος 55/1827 συνδέθηκε με το φόρο επί της ναυτικής λείας⁴⁶.

Ο Ι. Καποδίστριας έδειξε ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τα ζητήματα της ναυτιλίας και του λιμενικού και νομοθέτησε επί των θεμάτων αυτών. Με το ΙΣΤ ψήφισμα της 230^{ης} Αυγούστου 1828 παραχωρούνταν μια σειρά αρμοδιοτήτων στους Λιμενάρχες, οι οποίοι υπάγονταν απευθείας στον Κυβερνήτη, ενώ ο Σπ. Τρικούπης στις 12-07-1828 ορκίστηκε Υπουργός των Εξωτερικών και του Εμπορικού Ναυτικού⁴⁷. Κατά την περίοδο της Αντιβασιλείας και των πρώτων χρόνων της βασιλείας του Όθωνα εκδόθηκαν τα Β. Διατάγματα της 04-01-1834 «Περί οργανισμού των Λιμενικών Αρχών» και της 15-12-1836 «Περί αστυνομίας της εμπορικής ναυτιλίας» που αποτέλεσαν τη θεσμική βάση για την μετέπειτα ναυτιλιακή νομοθεσία⁴⁸. Το Β.Δ. της 14^{ης} Νοεμβρίου 1836 όριζε την υποχρεωτική ελληνική καταγωγή του πλοιοκτήτη ενώ

⁴⁴ Στο ίδιο.

⁴⁵ («Μάθημα ναυτικής επιστήμης» των αδελφών Ζωσιμαδών, «Σημειώσεις ναυτιλίας» του πλοιάρχου Πάνου, «Μαθήματα ναυτιλίας» του πλοιάρχου Ι. Τομπάζη, «Οδηγός θαλάσσης» του καπετάν Ν. Κεφαλά.)- Στο ίδιο, σ.27.

⁴⁶ Στο ίδιο, σ.30.

⁴⁷ Στο ίδιο, σ.31.

⁴⁸ Στο ίδιο, σ.σ.32-33.

οποιοσδήποτε αλλοδαπός θα μπορούσε να γίνει συνιδιοκτήτης όχι όμως με ποσοστό μεγαλύτερο του 50%. Αυτό οδηγούσε στη ναυπήγηση πλοίων εντός ελληνικού χώρου και συνεπώς προστάτευε την ελληνική πλοιοκτησία από τα ξένα κεφάλαια. Επίσης, κάθε πλοίο έπρεπε να ελεγχθεί από τον εκάστοτε Λιμενάρχη για την ελληνική κατασκευή του προκειμένου να καταχωρηθεί στα ελληνικά νηολόγια και να φέρει ελληνική σημαία⁴⁹.

Με το ΦΕΚ 5/9/1861 δημιουργείται το ΝΑΤ (Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο) ο ασφαλιστικός φορέας των ναυτικών και τίθεται υπό την εποπτεία της Ναυτικής Γραμματείας που υπαγόταν στο Υπουργείο των Ναυτικών με υπουργό των Κ. Κανάρη⁵⁰. Σπουδαία η παρουσία του Υπουργείου καθώς νομοθετήθηκαν μια σειρά διατάγματα «Περί ναυταπάτης και πειρατείας», «Περί Υγειονομικού Κανονισμού» κ.α⁵¹. Στις 21 Μαΐου 1864 έγινε η προσάρτηση των Επτανήσων και δημιουργήθηκαν νέες λιμενικές αρχές στις οποίες διορίστηκαν Λιμενάρχες αξιωματικοί (μόνιμοι ή έφεδροι) του Πολεμικού Ναυτικού. Υπό το Υπουργείο Ναυτικών συστάθηκε η Διεύθυνση Εμπορικής Ναυτιλίας (ΔΕΝ) αποτελούμενη από διάφορα τμήματα. Οι πρώτοι υπάλληλοι ήταν οικονομικοί αξιωματικοί του Π.Ν. και προώθησαν την νομοθεσία για την καταμέτρηση ,για τα ναυτιλιακά τέλη. Ο Ελευθέριος Βενιζέλος βασίστηκε στο γερμανικό δίκαιο του 1908 προκειμένου να συντάξει το νόμο ΓΨ12 του 1910 και ο οποίος αντικαταστάθηκε μόλις το 1958 με το ν.3816 (Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου)⁵².

Ο ελληνικός εμπορικός στόλος, μετά την προσάρτηση της Κρήτης, τους Βαλκανικούς πολέμους, τον Α' Παγκόσμιο πόλεμο και παρά τις απώλειες, γνώρισε οικονομική άνθιση κυρίως λόγω της είσπραξης σημαντικού ποσού από ναύλους και ασφαλιστικές αποζημιώσεις⁵³. Δημιουργήθηκε η ανάγκη ανεξαρτητοποίησης του τομέα της ναυτιλίας. Την πρώτη εισήγηση ανεξάρτητης υπηρεσίας έκανε ο Γ.

⁴⁹ *Ιστορία του Λιμενικού Σώματος*, ό.π, σ.33.

⁵⁰ Κοροντζής Τρύφων, *Ο θεσμικός ρόλος του Λιμενικού Σώματος*, Bookstars, Αθήνα, 2017, σ.17.

⁵¹ Στο ίδιο.

⁵² Κοκκινογένης Ιωάννης, *Ιστορική εξέλιξη του ναυτικού δικαίου από την αρχαιότητα έως και σήμερα*, Νομική Εφημερίδα, <https://curia.gr/istoriki-ekseliksi-tou-naftikou-dikaiou-apo-tin-arxaiotita-eos-kai-simera/> [12-05-2020]

⁵³ *Η εξέλιξη της ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας στο πέρασμα των αιώνων*, Ινστιτούτο Ιστορίας Εμπορικής Ναυτιλίας, , Πειραιάς, 2014, σ.49.

Σακαλής. Παρόλο που το 1915 η Βουλή ψήφισε το σχετικό νομοσχέδιο, ωστόσο δεν έγινε νόμος λόγω αλλαγής της Κυβέρνησης. Με το ν.816/1917 το εμπορικό ναυτικό υπάγεται στο Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας ενώ η αστυνόμευση των λιμανιών διατηρήθηκε στο Υπουργείο Ναυτικών. Η ίδρυση του Λιμενικού Σώματος πραγματοποιήθηκε με τον ν.1753/1919, υπαγόταν απευθείας στον Υπουργό των Ναυτικών, και ήταν αρμόδιο για την εμπορική ναυτιλία⁵⁴. Την ίδια χρονιά με το Ν.Δ της 07-05-1919 υπάγονται στο Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας η ναυτιλία και οι λιμενικές αρχές⁵⁵. Με το Ν.Δ. του 1925 η Διεύθυνση Εμπορικού Ναυτικού επανήλθε στο Υπουργείο Ναυτικών αρχικά ως γενική διεύθυνση και μετέπειτα ως διεύθυνση με διευθυντή βαθμοφόρο του λιμενικού σώματος⁵⁶.

Ο Α.Ν. 345/1936 (ΦΕΚ 514Α') αποτέλεσε ορόσημο στην ιστορία της εμπορικής ναυτιλίας καθώς ιδρύθηκε το Υφυπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας⁵⁷. Το Λιμενικό Σώμα απέκτησε αυτοτέλεια. Μέχρι το 1940 θα έχουν ιδρυθεί το Γραφείο Ναυτικής Εργασίας, η Επιθεώρηση Εμπορικών Πλοίων, το Ταμείο Πρόνοιας των Ναυτικών, ο Οίκος Ναύτου, η Πλοηγική Υπηρεσία και μια Δημόσια Ναυτική Σχολή⁵⁸. Με τον Α.Ν. 186/1945 το Υφυπουργείο μετατράπηκε σε Υπουργείο, ως αναγνώριση της εμπορικής ναυτιλίας στον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, και το 1954 μεταφέρθηκε από την Αθήνα στον Πειραιά⁵⁹. Το 1946 με την υπ' αριθμ.52 πράξη του υπουργικού συμβουλίου ορίστηκε ο αριθμός των λιμενοφυλάκων. Η πρώτη μεταπολεμική σειρά λιμενοφυλάκων αλλά και η πρώτη σειρά δοκίμων υπαξιωματικών εκπαιδεύτηκαν στη Σχολή Λιμενοφυλάκων που για ένα χρονικό διάστημα λειτούργησε στην «Επαυλη Ευφροσύνη», που είχε διαμορφωθεί για αυτό το σκοπό, στο Μικρολίμανο⁶⁰. Το 1971 το ΥΕΝ καταργήθηκε (Ν.Δ.957) και υποβιβάστηκε σε Υφυπουργείο και εντάχθηκε στο Υπουργείο Μεταφορών και Επικοινωνιών ενώ κάποιες από τις αρμοδιότητές του μεταφέρθηκαν σε άλλα υπουργεία⁶¹. Το Υπουργείο επανασυστάθηκε δύο χρόνια

⁵⁴ *Ιστορία του Λιμενικού Σώματος*, ό.π., σ.52.

⁵⁵ Κοροντζής, ό.π, σ.17.

⁵⁶ *Ιστορία του Λιμενικού Σώματος*, ό.π, σ.σ.70-71.

⁵⁷ Στο ίδιο, σ.83.

⁵⁸ Στο ίδιο, σ.σ84-85.

⁵⁹ Στο ίδιο, σ.164.

⁶⁰ Στο ίδιο.

⁶¹ ΤζοβάραςΓρηγόρης, *Τα υπουργεία μας*, το Ποντίκι, Αθήνα, 1966, σ.σ.15-31 και σ.σ.251-256

αργότερα με το Ν.Δ. 195/1973 εξαιτίας των αρνητικών κριτικών, αλλά και της δυσαρέσκεια του εφοπλιστικού κόσμου⁶². Ακολούθησε μια περίοδος στην οποία το Ελληνικό Κράτος το αυτονομούσε ή το ενσωμάτωνε σε άλλα Υπουργεία, είτε ως αυτοτελές, είτε εκχωρώντας αρμοδιότητες κάποιων διευθύνσεων του. Το 1985 ιδρύθηκε το Υπουργείο Αιγαίου που το 2007 μετονομάστηκε σε Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας, Αιγαίου και Νησιωτικής Πολιτικής. Το 2009 ο τομέας της ναυτιλίας εντάχθηκε στο Υπουργείο Οικονομίας, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας και το Λιμενικό Σώμα μεταφέρθηκε στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη. Το 2010 δημιουργήθηκε το Υπουργείο Θαλασσίων Υποθέσεων, Νήσων και Αλιείας και το 2011 μετονομάστηκε σε Υπουργείο Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας.

Με το ν.3922/2011 το Λιμενικό Σώμα μετονομάστηκε σε Λιμενικό Σώμα-Ελληνική Ακτοφυλακή και λειτούργησε πάλι υπό το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη. Με το Π.Δ. 85/2012 (21-06-2012) ιδρύθηκε το Υπουργείο Ναυτιλίας και τον Ιούλιο του ίδιου έτους μετονομάστηκε σε Υπουργείο Ναυτιλίας και Αιγαίου. Στις 27-01-2015 συγχωνεύτηκε στο Υπουργείο Οικονομίας, Υποδομών, Ναυτιλίας και Τουρισμού και τον Σεπτέμβρη με το Π.Δ. 70/2015 ανασυστάθηκε και ονομάστηκε Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής.

α) Οργανόγραμμα ΥΝΑΝΠ

Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι τα νομικά πρόσωπα που παρέχουν υπηρεσίες στο Κράτος και τα οποία έχουν συνάψει νομική σχέση με αυτό μέσω κανόνων διοικητικού δικαίου⁶³. Η αποστολή των δημοσίων υπαλλήλων είναι η προαγωγή του δημοσίου συμφέροντος όπως διαμορφώνεται βάσει νόμων και αρχών της χρηστής διοίκησης⁶⁴. Οι δημόσιοι υπάλληλοι διακρίνονται σε στρατιωτικούς και σε πολιτικούς ή διοικητικούς υπαλλήλους⁶⁵. Η ειδική νομική κατάσταση που χαρακτηρίζει τους στρατιωτικούς υπαλλήλους είναι προσαρμοσμένη στις ιδιαίζουσες ανάγκες της

⁶² *Ιστορία του Λιμενικού Σώματος*, ό.π., σ.261.

⁶³ Μακρυδημήτρης ό.π., σ.374.

⁶⁴ Στο ίδιο, σ.375.

⁶⁵ Στο ίδιο.

στρατιωτικής οργάνωσης και διαφέρει από εκείνη των πολιτικών υπαλλήλων ουσιαστική διαφορά είναι ότι οι στρατιωτικοί υπάλληλοι δεν υπάγονται στη συνταγματική κατοχύρωση με αποτέλεσμα να μην απολαμβάνουν την προστασία που προβλέπεται στην παρ.4 του άρθρου 103 του Συντάγματος⁶⁶. Για τους στρατιωτικούς ισχύει το άρθρο 65 παράγραφος 6 του Συντάγματος⁶⁷. Το ΥΝΑΝΠ στελεγχώνεται από στρατιωτικούς και πολιτικούς υπαλλήλους. Έχει έδρα στον Πειραιά και η κύρια αποστολή του είναι ο σχεδιασμός της ναυτιλιακής πολιτικής με γνώμονα την προαγωγή και την προάσπιση των συμφερόντων της ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας και η σύνδεσής της με την εθνική οικονομία, η ανάπτυξη της ναυτικής εκπαίδευσης και της ναυτικής εργασίας. Φροντίζει για την προστασία του θαλασσιού περιβάλλοντος, το σχεδιασμό και την εφαρμογή ολοκληρωμένης νησιωτικής πολιτικής και πολιτικής, του θαλασσιού τουρισμού και των θαλασσιών συγκοινωνιών και μεταφορών. Συγχρόνως, λαμβάνει μέτρα για την ασφάλεια της ναυσιπλοΐας και για την προστασία της ανθρώπινης ζωής και περιουσίας στη θάλασσα και παράλληλα μεριμνά για την πρόληψη και καταστολή έκνομων ενεργειών στις περιοχές αρμοδιότητας του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. Οι στρατιωτικοί και πολιτικοί υπάλληλοι χαράσσουν τη λιμενική πολιτική, επιβλέπουν τις λιμενικές υποδομές και γενικότερα αναδεικνύουν το λιμενικό σύστημα της χώρας σε κινητήρια δύναμη για την ευημερία της οικονομίας, των νησιών και της ελληνικής ναυτιλίας⁶⁸.

Επικεφαλής του Υπουργείου είναι ο εκάστοτε Υπουργός ο οποίος σε θέματα που αφορούν το Λιμενικό Σώμα συμβουλευέται τον Αρχηγό Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. Στον Υπουργό υπάγονται απευθείας το Επιτελικό Γραφείο, το Αυτοτελές Τμήμα Νομοθετικής Πρωτοβουλίας, το Γραφείο Κοινοβουλευτικού Ελέγχου, η Υπηρεσία Εσωτερικών

⁶⁶Οι δημόσιοι υπάλληλοι που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι εφόσον αυτές οι θέσεις υπάρχουν. Αυτοί εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τους όρους του νόμου και, εκτός από τις περιπτώσεις που αποχωρούν λόγω ορίου ηλικίας ή παύονται με δικαστική απόφαση, δεν μπορούν να μετατεθούν χωρίς γνωμοδότηση ούτε να υποβιβαστούν ή να παυθούν χωρίς απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου, που αποτελείται τουλάχιστον κατά τα δύο τρίτα από μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους. Κατά των αποφάσεων των συμβουλίων αυτών επιτρέπεται προσφυγή στο Συμβούλιο της Επικρατείας, όπως νόμος ορίζει.

⁶⁷Σπηλιωτόπουλος Επαμεινώνδας-Χρυσανθάκης Χαράλαμπος, *Βασικοί Θεσμοί Δημοσίου υπαλληλικού Δικαίου*, Νομική Βιβλιοθήκη. 9^η έκδοση, Αθήνα 2017, σ.9.

⁶⁸Άρθρο 1 του ΠΔ 13/2018

Υποθέσεων⁶⁹, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ., η Διεύθυνση Παλλαϊκής Άμυνας- Πολιτικής Σχεδίασης έκτακτης Ανάγκης και Θαλασσίων Σχέσεων, το Γραφείο ΜΜΕ & Δημοσίων Σχέσεων, το Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών και η Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ. Στο Υπουργείο λειτουργούν τα Γραφεία του Γενικού Γραμματέα Λιμένων, Λιμενικής Πολιτικής και Ναυτιλιακών Επενδύσεων με έδρα τον Πειραιά και του Γραμματέα Αιγαίου και Νησιωτικής Πολιτικής με έδρα τη Μυτιλήνη.

Στο ΥΝΑΝΠ λειτουργούν, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις που τις διέπουν, το Γραφείο Νομικού Συμβούλου του Κράτους, η Ελληνική Υπηρεσία Διερεύνησης Ναυτικών Ατυχημάτων και Συμβάντων και η Δημόσια Αρχή Λιμένων. Υπάρχουν περιφερειακές υπηρεσίες του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. που υπάγονται απευθείας στον Αρχηγό Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. και Πλοηγικοί Σταθμοί που αποτελούν υπηρεσίες της Γραμματείας Λιμένων, Λιμενικής Πολιτικής και Ναυτιλιακών Επενδύσεων. Στον Γενικό Γραμματέα Λιμένων, Λιμενικής Πολιτικής και Ναυτιλιακών Επενδύσεων υπάγονται η Διεύθυνση Λιμενικής Πολιτικής (ΔΛΠ), η Διεύθυνση Ναυτιλιακών Επενδύσεων και Θαλασσίου Τουρισμού (ΔΙΝΕΘΑΤ), η Διεύθυνση Ναυπηγοεπισκευαστικής Δραστηριότητας (ΔΙΝΕΔ), το Αυτοτελές τμήμα Πληροφορικής, Πληροφοριακών Συστημάτων Διοίκησης και Νέων Τεχνολογιών (ΑΤΠΛΗ) στις οποίες είναι τοποθετημένοι πολιτικοί υπάλληλοι και τέλος η Διεύθυνση Λιμενικών και Κτιριακών Υποδομών (ΔΙΛΙΚΥΠ) στην οποία υπηρετούν και στρατιωτικοί τεχνικοί⁷⁰. Στον Γενικό Γραμματέα Αιγαίου και Νησιωτικής Πολιτικής υπάγονται η Διεύθυνση Νησιωτικής Πολιτικής, η Διεύθυνση Μελετών Έργων, Φυσικών Πόρων και Ενέργειας, η Διεύθυνση Περιβάλλοντος, η Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης στις οποίες εργάζεται μόνο πολιτικό προσωπικό.

Το ΥΝΑΝΠ έχει και εποπτευόμενους φορείς⁷¹ όπως το Ναυτικό Επιμελητήριο Ελλάδος (Ν.Ε.Ε)⁷², ο Οίκος Ναύτου, το Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας

⁶⁹Εδρεύει στο νομό Αττικής και είναι υπό τη σκέπη της Υπηρεσίας Εσωτερικών Υποθέσεων Σωμάτων Ασφαλείας.

⁷⁰Πολιτικοί μηχανικοί, τοπογράφοι, μηχανολόγοι-μηχανικοί.

⁷¹Υπουργείο Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής, Το Υπουργείο, Εποπτευόμενοι Φορείς, <https://www.ynanp.gr/el/ypourgeio/epopteyomenoi-foreis-ynanp/> [25-06-2020]

(Γ.Ε.Ν.Ε), το Ινστιτούτο Ιστορίας Εμπορικής Ναυτιλίας (ΙΕΝ), το Ταμείο Αρωγής Λιμενικού Σώματος (Τ.Α.Λ.Σ.) και τα Κρατικά Λιμενικά Ταμεία.

Το Λιμενικό Σώμα έχει κυρίως αποκεντρωτικό χαρακτήρα οργάνωση καθώς περιλαμβάνει δύο κατηγορίες Υπηρεσιών, την Κεντρική με αρμοδιότητες που εκτείνονται σε όλη την επικράτεια και τις Περιφερειακές που περιλαμβάνουν τις Περιφερειακές Διοικήσεις Λ.Σ. (ΠΕΔΙΛΣ), τις Λιμενικές Αρχές⁷³, τις Υπηρεσίες των Ναυτλιακών Ακολούθων, τις προξενικές Αρχές και τις Σχολές Εμπορικού Ναυτικού. Τα τελευταία χρόνια και λόγω των αυξημένων ροών μεταναστών, τα στελέχη του λιμενικού μπορούν να αποσπαστούν για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα στα κεντρικά γραφεία της FRONTEX. Τέλος, υπάρχουν και άλλες θέσεις στις οποίες μπορεί να αποσπαστεί ένας λιμενικός, ανάλογα με τις ανάγκες εκάστοτε θέσης. Το Αρχηγείο Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ, στην Κεντρική Υπηρεσία διαρθρώνεται σε τέσσερις βασικούς κλάδους στους οποίους υπηρετεί μόνο το ένστολο προσωπικό. Ο Κλάδος Α' (Ασφάλεια και Αστυνόμευση) περιλαμβάνει τη Διεύθυνση Επιχειρήσεων (Δ.ΕΠΙΧ) στην οποία υπάγονται τα δύο κέντρα του Λιμενικού Σώματος, το Κέντρο Επιχειρήσεων (Κ.ΕΠΙΧ) και το Ενιαίο Κέντρο Συντονισμού Έρευνας και Διάσωσης (Ε.Κ.Σ.Ε.Δ), τη Διεύθυνση Επιχειρησιακών Μέσων (Δ.Ε.Μ.), τη Διεύθυνση Λιμενικής Αστυνομίας (ΔΛΑ), τη Διεύθυνση Ελέγχου Αλιείας (Δ.ΕΛ.ΑΛ), τη Διεύθυνση Ασφάλειας και Προστασίας Θαλάσσιων Συνόρων (Δ.Α.Π.ΘΑΣ) και τη Διεύθυνση Δίωξης Ναρκωτικών και Λαθρεμπορίου (ΔΙ.ΔΙ.ΝΑ.Λ). Στον Β' Κλάδο (Ναυτιλίας) ανήκουν η Διεύθυνση Ποντοπόρου Ναυτιλίας (Δ.Π.Ν), η Διεύθυνση Ασφάλειας Ναυσιπλοΐας (ΔΑΝ), η Διεύθυνση Εκπαίδευσης ναυτικών (Δ.ΕΚ.Ν), η Διεύθυνση Ναυτικής Εργασίας (Δ.Ν.ΕΡ), η Διεύθυνση Θαλασσίων Συγκοινωνιών (Σ.Θ.Σ) και η Διεύθυνση Προστασίας Θαλασσίου Περιβάλλοντος (ΔΙ.Π.ΘΑ.Π). Ο Κλάδος Γ' (Ελέγχου πλοίων) περιέχει τη Διεύθυνση Κανονισμών και Έλεγχου Οργανισμών.

⁷² Στο ίδιο, ΝΠΔΔ που έχει ως σκοπό την προστασία και την προαγωγή των συμφερόντων της ελληνικής ναυτιλίας <https://www.ynanp.gr/el/ypourgeio/epopteyomenoi-foreis-ynanp/navtiko-epimelthrio-ellados/> [25-06-2020]

⁷³ Κεντρικά λιμεναρχεία, λιμεναρχεία, λιμενικοί σταθμοί.

β) Κατηγορίες υπαλλήλων- Θέσεις

Οι πολιτικοί υπάλληλοι κατατάσσονται σε κατηγορίες ανάλογα με την υπαλληλική τους σχέση, όπως ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ. Εν συνεχεία, οι ΠΕ διακρίνονται σε κλάδους ως εξής:

ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού, ΠΕ Νομικής, ΠΕ Μηχανικών με ειδικότητες όπως πολιτικοί μηχανικοί, ναυπηγοί, τοπογράφοι, αρχιτέκτονες, ΠΕ Πληροφορικής, ΠΕ Περιβάλλοντος, ΠΕ Μεταφραστών-Διερμηνέων, ΠΕ Γεωτεχνικών, ΠΕ Αρχαιολόγων, ΠΕ Ιατρών.

Οι κλάδοι των ΤΕ έχουν ως ακολούθως:

ΤΕ Διοικητικό-Λογιστικό, ΤΕ Μηχανικών, ΤΕ Ναυτικών, ΤΕ Κοινωνικής Εργασίας, ΤΕ Γραφικών Τεχνών & Καλλιτεχνικών Σπουδών, ΤΕ Βιβλιοθηκονομίας, ΤΕ Εργοδηγών,

Οι κλάδοι των ΔΕ διαμορφώνονται αντίστοιχα:

ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων, ΔΕ Προσωπικού Η/Υ, ΔΕ Τηλεφωνητών, ΔΕ Οδηγών, ΔΕ Τεχνικός, ΔΕ Μεταφραστών-Διερμηνέων,

και στον κλάδο των ΥΕ διακρίνονται οι ΥΕ Επιμελητών και οι ΥΕ Προσωπικού καθαριότητας. Επίσης, υπάρχει μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ) που κατατάσσεται σε βαθμίδες: Καθηγητής, Αναπληρωτής Καθηγητής, Επίκουρος Καθηγητής, Καθηγητής Εφαρμογών, Επιμελητής και Καθηγητής Ειδικών Μαθημάτων. Στις ΑΕΝ βρίσκεται και το Ειδικό Τεχνικό Προσωπικό. Τέλος, υπάρχουν και άλλοι κλάδοι όπως των Αρχιπλοηγών-Πλοηγών, Κυβερνητών Πλοηγίδων, Μηχανοδηγών Πλοηγίδων και Πρυμοδετών⁷⁴.

Το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου είναι το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό, οι εκπαιδευτικοί του Κέντρου Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού (ΚΕΣΕΝ), των Δημόσιων Σχολών Σωστικών & Πυροσβεστικών που διακρίνονται σε Διευθυντή Σπουδών, Καθηγητές-

⁷⁴Άρθρο 81 του ΠΔ 13/2018 (Α' 26)

Εκπαιδευτικούς, Καθηγητές Αγγλικής Γλώσσας, ΠΕ Διοικητικού- Οικονομικού, ΠΕ Γεωτεχνικός, Πε Περιβάλλοντος, ΤΕ Ναυτικών, ΤΕ Βιβλιοθηκονομίας, ΔΕ Διοικητικών-Γραμματέων, ΔΕ Οδηγών, ΔΕ Ναυτικών, ΔΕ Τεχνικών, ΥΕ προσωπικού καθαριότητας⁷⁵. Στο ΥΝΑΝΠ υπηρετούν και μετακλητοί υπάλληλοι στα γραφεία του Υπουργού και των Γενικών Γραμματέων οι οποίοι παύονται ανά πάσα στιγμή χωρίς υποχρέωση αιτιολογίας της απόφασης αυτής.

Η πρόσληψη του πολιτικού προσωπικού πραγματοποιείται με τις ίδιες διατάξεις που διέπουν του υπολοίπους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα. Η Ανεξάρτητη Αρχή Α.Σ.Ε.Π. (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού), έχει την εποπτεία και τον έλεγχο των διαδικασιών λειτουργώντας ως εγγυητής για την τήρηση της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας⁷⁶. Επίσης, οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης δύναται να διορισθούν σε οργανικές θέσεις του Υπουργείου⁷⁷. Σε ό,τι αφορά στο Έκτακτο Εκπαιδευτικό Προσωπικό των ναυτικών σχολών μετά από απόφαση του Υπουργού, ακολουθείται η διαδικασία της προκηρύξεως από την αρμόδια Υπηρεσία.

Το Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ, με ρητή διάταξη νόμου, είναι στρατιωτικά συντεταγμένο σώμα και ανήκει στην οργανωτική δομή του Υπουργείου. Το Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. παρόλο που έχει χαρακτηριστεί από τον νομοθέτη «σώμα» δεν ανήκει στα Σώματα Ασφαλείας⁷⁸, αλλά αποτελεί στρατιωτική δύναμη και για αυτό το λόγο οι ένστολοι υπηρετούντες ονομάζονται στρατιωτικοί⁷⁹. Σύμφωνα με το άρθρο 45 του Συντάγματος, ο αρχηγός των Ένοπλων Δυνάμεων της χώρας είναι ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας, ενώ η Κυβέρνηση ασκεί διοίκηση. Αν και το Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ. δεν υπάγεται στις Ε.Δ.⁸⁰ ωστόσο κάθε φορά μνημονεύεται αυτοτελές⁸¹. Σε περιόδους πολέμου υπάγεται στο

⁷⁵Άρθρο 82, ό.π.

⁷⁶Μακροδημήτρης, ό.π, σ.381.

⁷⁷Σπηλιωτόπουλος, ό.π, σ.36.

⁷⁸Αστυνομία, Πυροσβεστικό Σώμα.

⁷⁹Άρθρο 5 παρ.1β του ΣΠΚ «Στρατιωτικοί είναι όσοι ανήκουν στο στρατό και στο λιμενικό σώμα».

⁸⁰Άρθρο 5 παρ.1 του ν.2287/1995 (Α' 20) «...ο στρατός είναι ο ελληνικός στρατός της ξηράς, της θάλασσας και του αέρα και στρατιωτικές υπηρεσίες είναι οι υπηρεσίες που ανήκουν σε αυτόν».

⁸¹Άρθρο 5 παρ 1γ «Οπλίτες είναι οι υπαξιωματικοί, οι λιμενοφύλακες, οι στρατιώτες, οι ναύτες, οι σμηνίτες και οι μαθητές στρατιωτικών σχολών»

Πολεμικό Ναυτικό⁸². Διέπεται από τις διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά στο Π.Ν. και εξομοιώνεται με αυτό⁸³ σε ότι αφορά τις αποδοχές, τις συντάξεις στη συμμετοχή στο Μετοχικό Ταμείο Ναυτικών (MTN) και γενικότερα στο οικονομικό πεδίο και κυρίως στην αυστηρή πειθαρχία και στο ποινικό μέρος⁸⁴. Στην οργάνωση του διακρίνεται η ιεραρχική διαβάθμιση του προσωπικού κατ'αντιστοιχία με το Π.Ν. Η στρατιωτική ηγεσία του ΥΝΑΝΠ είναι ο Αρχηγός Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. τον οποίο συνδράμουν οι δύο υπαρχηγοί και όλοι φέρουν το βαθμό του Αντιναυάρχου Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. Τέταρτος στην ιεραρχία είναι ο Γενικός Επιθεωρητής Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ με το βαθμό του Υποναυάρχου Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ.

Οι υπόλοιποι βαθμοφόροι χωρίζονται σε κατηγορίες ως εξής:

-Ανώτατοι αξιωματικοί που φέρουν το βαθμό του Αντιναυάρχου, του Υποναυάρχου και του Αρχιπλοιάρχου.

-Ανώτεροι αξιωματικοί με βαθμό όπως είναι ο Πλοίαρχος, ο Αντιπλοίαρχος και ο Πλωτάρχης.

-Κατώτεροι αξιωματικοί που έχουν το βαθμό του Υποπλοιάρχου, του Ανθυποπλοιάρχου και του Σημαιοφόρου.

-Ανθυπασπιστές

-Υπαξιωματικοί με του βαθμούς των Αρχικελευστών, των Επικελευστών, των Κελευστών.

-Λιμενοφύλακες.

⁸²Άρθρο 1 ΠΔ 210/93 (Α' 89) όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 του ΠΔ 80/1998 (Α' 74) και άρθρο 1 του άρθρου 0204 όπως ορίζεται ότι: «...σε περίοδο πολέμου ή γενικής επιστράτευσης ή σε περίπτωση άμεσης απειλής της εδαφικής ακεραιότητας και της εθνικής ανεξαρτησίας και κυριαρχίας της Χώρας λόγω εξωτερικών κινδύνων, το Λ.Σ. μετά από απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Εξωτερικών και Αμύνης, υπάγεται σύμφωνα με τον ισχύοντα νόμο, στον Αρχηγό του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας, μέσω του Αρχηγού του Γενικού Επιτελείου Ναυτικού, δια τα αφορώντα στη συμβολή του στην άμυνα και την ασφάλεια της χώρας»

⁸³Κοροντζής, ό.π, σ.41.

⁸⁴Οι δίκες των βαθμοφόρων του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ λαμβάνουν χώρα στα Ναυτοδικεία Πειραιά και Θεσσαλονίκης

Από τον έλεγχο του ΑΣΕΠ στη διαδικασία των προσλήψεων εξαιρούνται κάποιες κατηγορίες δημοσίων λειτουργών⁸⁵. Μια από αυτές είναι τα στελέχη του ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ. Μέχρι και το 2019 ο τρόπος εισαγωγής στις σχολές του λιμενικού σώματος ήταν με τη μέθοδο αρχικά των μορίων και μετέπειτα των γραπτών εξετάσεων μετά την έκδοση προκηρύξεως του ΥΝΑΝΠΙ στην οποία αναγραφόταν οι όροι⁸⁶ και οι προϋποθέσεις⁸⁷ καταθέσεις των δικαιολογητικών. Βασική προϋπόθεση για την εισαγωγή στη Σχολή Αξιωματικών ήταν η προγενέστερη απόκτηση πτυχίου ΑΕΙ ή από ΑΕΝ ενώ για τους άνδρες δεν ήταν απαραίτητο το απολυτήριο του στρατού. Αντιθέτως, στους υπαξιωματικούς και στους λιμενοφύλακες αρκούσε το απολυτήριο λυκείου και οι άνδρες έπρεπε απαραίτητως να έχουν υπηρετήσει στο στρατό. Από το 2020 η εισαγωγή στη Σχολή Αξιωματικών ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ και στη Σχολή Λιμενοφυλάκων πραγματοποιείται μέσω των Πανελλαδικών εξετάσεων. Η εισαγωγή στις τάξεις του Λιμενικού Σώματος προϋποθέτει, όπως και πριν, πέραν της γραπτής βαθμολογίας και την επιτυχημένη έκβαση στη δοκιμασία των αθλημάτων, στις ιατρικές και ψυχοτεχνικές εξετάσεις και στην υψομέτρηση.

2. Διοίκηση Προσωπικού

Η Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών (Δ.Δ.Υ) στην οποία ανήκουν όλοι οι πολιτικοί υπάλληλοι, εκτός του προσωπικού της Γενικής Γραμματείας Αιγαίου & Νησιωτικής Πολιτικής, είναι αρμόδια για τη διαχείριση του προσωπικού, την εναρμόνισή του στις σύγχρονες διοικητικές απαιτήσεις και διευκολύνει τις σχέσεις μεταξύ πολιτών και υπουργείου. Συγκροτείται σε τέσσερα τμήματα, στο τμήμα Διοίκησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, στο τμήμα Σχέσεων Κράτους-Πολίτη/Επιχειρήσεων, στο τμήμα Υποστήριξης Εποπτευόμενων Φορέων και Οργανωτικής Ανάπτυξης και στο τμήμα Διαχείρισης & Ανάπτυξης Εκπαίδευσης Προσωπικού Σχολών Εμπορικού Ναυτικού. Το πρώτο τμήμα ασχολείται κατεξοχήν

⁸⁵ Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.383.

⁸⁶ Οι ενδιαφερόμενοι έπρεπε να συναινέσουν να περάσουν από ιατρικές- ψυχοτεχνικές εξετάσεις, αθλήματα και να υψομετρηθούν .

⁸⁷ Βασικές προϋποθέσεις ήταν το απολυτήριο λυκείου, μια τουλάχιστον ξένη γλώσσα, πτυχίο στους Η/Υ, κ.α.

με τη διοίκηση των πολιτικών υπαλλήλων. Είναι υπεύθυνο για τους διορισμούς, τις μετατάξεις, τις αποχωρήσεις, τις προαγωγές και τις μετακινήσεις (εσωτερικού-εξωτερικού) για υπηρεσιακούς λόγους. Κατανέμει το προσωπικό βάσει υπηρεσιακών αναγκών, τηρεί τους ατομικούς φακέλους και χορηγεί πιστοποιητικά υπηρεσιακής κατάστασης. Μεριμνά για την εφαρμογή της διαδικασίας αξιολόγησης του προσωπικού και την πλήρωση των θέσεων των προϊσταμένων με τη συνδρομή του Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων. Επιπλέον, εισηγείται και παραπέμπει στα υπηρεσιακά συμβούλια και συγχρόνως συγκροτεί υπηρεσιακά/πειθαρχικά συμβούλια. Εισηγείται επί προσφυγών προ δικαστηρίων για θέματα που άπτονται της αρμοδιότητάς του. Τέλος, μεριμνά για την επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων σε συνεργασία είτε με το ΕΚΔΔΑ, είτε με άλλους εξειδικευμένους φορείς.

Ο κλάδος της Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης χειρίζεται θέματα του ένστολου προσωπικού. Ειδικότερα, περιλαμβάνει τρεις Διευθύνσεις, τη Διεύθυνση Προσωπικού Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ., τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης Προσωπικού Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ και τη Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Επικοινωνιών. Η Δ.Π χειρίζεται θέματα σχετικά με την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ., εισηγείται και παρακολουθεί την εφαρμογή των συστημάτων στρατολογίας και επιμελείται θεμάτων διοικητικής μέριμνας για το προσωπικό και τις εγκαταστάσεις των Υπηρεσιών Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ., μέσω Τμημάτων τα οποία είναι το Τμήμα Μεταθέσεων, το Τμήμα Σταδιοδρομίας, το Τμήμα Επιχειρησιακών Μέσων-Ειδικών Μονάδων, το Τμήμα Πειθαρχικών-Ποινικών Υποθέσεων, το Τμήμα Νομοθεσίας Προσωπικού Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής, Οργάνωσης και Σχεδιασμού, το Τμήμα Διοικητικής Μέριμνας. Μέσω των τμημάτων της είναι υπεύθυνη μεταξύ άλλων, για θέματα τοποθετήσεων-μεταθέσεων-αποσπάσεων-διαθέσεων του προσωπικού Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. και μεριμνά για τη διαδικασία συγκρότησης και σύγκλησης των Συμβουλίων Τοποθετήσεων-Μεταθέσεων. Στα Τμήματα Μεταθέσεων, Σταδιοδρομίας, Επιχειρησιακών Μέσων-Ειδικών Μονάδων και Πειθαρχικών-Ποινικών Υποθέσεων τηρούνται οι ατομικοί φάκελοι του

προσωπικού Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής⁸⁸. Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης επιμελείται της επιμόρφωσης του προσωπικού.

3. Εκπαίδευση προσωπικού

«Σκοπός της εκπαίδευσης είναι να αναπτύξει σε κάθε άτομο όλες τις τελειότητες που είναι δύσκολο να αναπτυχθούν σε αυτό». (Καντ)

Η εκπαίδευση είναι ένα μεθοδευμένο σύνολο ενεργειών μέσω του οποίου μπορεί κάποιος να αποκτήσει γνώσεις και δεξιότητες για ένα συγκεκριμένο σκοπό. Ο ταχύτερα εξελισσόμενος κλάδος των επιστημών, η συσσωρευτική τάση των νέων πληροφοριών, οι κοινωνικές μεταβολές καθώς και οι νέοι τρόποι εκμάθησης αναδεικνύουν την εκπαίδευση των στελεχών σε ουσιώδη. Υπάρχει μια σημαντική διαφορά ανάμεσα στην εκπαίδευση και τη μάθηση που πρέπει να επισημανθεί. Η εκπαίδευση ορίζεται από διάφορους φορείς ούτως ώστε να προκαλέσει μεταβολές στη γνώση, στην ικανότητα-δεξιότητα, στη συμπεριφορά του ανθρώπου. Καταλυτικός παράγων είναι ο ίδιος ο φορέας που δημιουργεί τα εκπαιδευτικά προγράμματα με στόχο την παρότρυνση για αλλαγή. Η εκπαίδευση είναι μια συνειδητή επιλογή από μέρους του συμμετέχοντος. Δεν είναι τυχαίο ότι για μια επιτυχημένη διοικητική μεταρρύθμιση σημαίνων ρόλο επιτελεί η κατάρτιση των στελεχών που κάθε φορά θα εκτελούν τα νέα διοικητικά μέτρα. Μέχρι πρότινος τα Ελληνικά Πανεπιστήμια έστρεφαν τις σπουδές στο δίκαιο της Διοίκησης, ενώ στις μέρες μας δημιουργούνται ολοένα και περισσότερα προγράμματα βασισμένα στις διάφορες κατηγορίες της Διοικητικής Επιστήμης⁸⁹.

Ο κλάδος της εκπαίδευσης που αφορά τους δημόσιους οργανισμούς είναι αυτός της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ως συμπληρωματική στη βασική εκπαίδευση. Το ανθρώπινο δυναμικό είναι ο στυλοβάτης του δημοσίου τομέα. Στη σύγχρονη εποχή, αν και η υλικοτεχνική υποδομή ανταποκρίνεται επαρκώς στα τωρινά δεδομένα, δίχως την παρουσία του ανθρώπου-υπαλλήλου δεν έχει καμία αξία.

⁸⁸Άρθρο 12 του ΠΔ 13/2018.

⁸⁹Κτιστάκη Ν Σταυρούλα, *Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*, Παπαζήσης, Αθήνα, 2009, σ.σ.169-170.

Το άρμα προς τη γνώση κάθε εργαζόμενου είναι η εκπαίδευση. Η συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι ζωτικής σημασίας διότι οδηγεί στην καλύτερευση των επιδόσεων και κατ'επέκταση στην αύξηση της παραγωγικότητας⁹⁰. Ο Ν.1943/1991⁹¹ παρέχει το γενικό πλαίσιο μέσα στο οποίο διαμορφώνονται τα θέματα του δημόσιου τομέα. Στο Κεφάλαιο Α', άρθρο 1, παρ.1 και 2⁹², καταγράφεται η ανάγκη δημιουργίας προγράμματος εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης το οποίο θα επαναπροσδιορίζεται κάθε τρία χρόνια και θα εγκρίνεται σύμφωνα με το άρθρο 79 παρ.8 του Συντάγματος, από τη Βουλή. Επιπλέον, ο λόγος ύπαρξης ενός τέτοιου προγράμματος είναι *«για τη μεθοδική και αποτελεσματική προώθηση μέτρων καταπολέμησης της γραφειοκρατίας, βελτίωσης των μεθόδων και διαδικασιών, αύξηση της παραγωγικότητας, αναβάθμισης του προσωπικού, προσαρμογής ιδίως της τοπικής αυτοδιοίκησης και βελτίωσης της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχουν οι φορείς του δημοσίου τομέα...»*. Υποδεικνύονται οι μέθοδοι, οι διατυπώσεις, η στρατηγική που θα ακολουθηθεί για την κατάλληλη οργάνωση-λειτουργία-στελέχωση, αλλά και τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν προκειμένου να πραγματοποιηθούν οι στόχοι. Ειδικότερα, στο Κεφάλαιο Δ', στα άρθρα 32 έως 38, η εκπαίδευση και η κατάρτιση διακρίνονται σε δύο κατηγορίες, την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση⁹³ και την συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση⁹⁴. Η υπηρεσιακή εκπαίδευση είναι αναφαίρετο δικαίωμα κάθε στελέχους.

Στο ΥΝΑΝΠΙ όλοι οι υπάλληλοι, στρατιωτικοί και πολιτικοί, έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στα προγράμματα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Το ΕΚΔΔΑ είναι ένα νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που υπάγεται στον Υπουργό Εσωτερικών και έχει διττό ρόλο. Οι απόφοιτοι της σχολής τοποθετούνται ως πολιτικοί υπάλληλοι και υπηρετούν σε δημόσιους οργανισμούς⁹⁵,

⁹⁰Ρούγκα Κωνσταντίνα., *Εκπαίδευση και Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων, Μελέτη περίπτωσης ΕΦΚΑ Ηπείρου*, Διπλωματική, σ.23.

⁹¹Όπως τροποποιήθηκε με το ν.4622/2019 και το ν.4700/2020

⁹²«Πρόγραμμα διοικητικού συγχρονισμού»

⁹³Προεισαγωγική εκπαίδευση και εισαγωγική εκπαίδευση

⁹⁴Επιμόρφωση, Προαγωγική εκπαίδευση, Μετεκπαίδευση, Μεταπτυχιακή εκπαίδευση.

⁹⁵Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.418.

όπως το ΥΝΑΝΠ. Το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης οργανώνει, συντονίζει και πραγματοποιεί επιμορφωτικά προγράμματα που απευθύνονται σε διάφορους τομείς εξειδίκευσης και βαθμίδων προαγωγής και σταδιοδρομίας στο Δημόσιο⁹⁶.

Υπάρχουν δύο βασικά είδη εκπαίδευσης, η εκπαίδευση στη θέση εργασίας και η εκπαίδευση εκτός θέσης. Στη μεν πρώτη περίπτωση, ο εργαζόμενος εκπαιδεύεται από κάποιον αρχαιότερο κατά τη διάρκεια της εργασίας ή μέσω πρακτικής άσκησης. Η τελευταία απευθύνεται σε σπουδαστές οι οποίοι επιθυμούν να αποκτήσουν εμπειρία στον τομέα των σπουδών τους και η Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών τους παρέχει αυτή τη δυνατότητα. Η εκπαίδευση εκτός θέσης πραγματοποιείται κυρίως μέσω διαλέξεων και σεμιναρίων. Στους πολιτικούς υπαλλήλους, η εισαγωγική εκπαίδευση πραγματοποιείται τα δύο πρώτα χρόνια του διορισμού και είναι υποχρεωτική τόσο για την υπηρεσία όσο και για τον εκπαιδευόμενο, διότι αποσκοπεί στην κατανόηση του αντικείμενου της υπηρεσίας⁹⁷. Η υπηρεσία οφείλει να μεριμνά για την συνεχιζόμενη κατάρτιση των υπαλλήλων της καθόλη τη διάρκεια της καριέρας τους⁹⁸.

Στο ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ, η έννοια της εκπαίδευσης ξεκινά από τις παραγωγικές σχολές, τη σχολή δοκίμων αξιωματικών ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ και τη σχολή δοκίμων λιμενοφυλάκων. Η σχολή δοκίμων αξιωματικών ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ είναι τετραετής και χωρίζεται σε χειμερινή και θερινή εκπαιδευτική περίοδο. Στη χειμερινή, η θεωρητική εκπαίδευση μέσω των μαθημάτων πραγματοποιείται από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή ενώ οι δόκιμοι συμμετέχουν και σε εκπαιδευτικούς πλόες σε μη εργάσιμες μέρες. Η θερινή περίοδος έχει στόχο την απόκτηση εξειδικευμένων προσόντων και οι σπουδαστές συμμετέχουν σε εκπαιδευτικούς πλόες είτε με πλοία/σκάφη του ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ ή του Π.Ν., είτε και με εμπορικά πλοία⁹⁹, ενώ πραγματοποιείται εκπαίδευση σε λιμενικές αρχές, στο ΥΝΑΝΠ, στη Σχολή Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων Ασπροπύργου¹⁰⁰. Σε όλη τη διάρκεια της φοίτησης δύναται να διοργανώνονται επιπρόσθετα σεμινάρια-διαλέξεις και επισκέψεις σε υπηρεσίες των Ενόπλων

⁹⁶ Στο ίδιο, σ.419.

⁹⁷ Στο ίδιο.

⁹⁸ Άρθρο 47 του Υπαλληλικού Κώδικα.

⁹⁹ Άρθρο 9 (ΦΕΚ 2961/Β/18-7-2019)

¹⁰⁰ Στο ίδιο, άρθρο 13

Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας¹⁰¹. Επιπλέον η πρακτική άσκηση στρέφεται στην οπλοτεχνική και την αυτοάμυνα¹⁰².

Η Σχολή Δοκίμων Λιμενοφυλάκων διαρκεί δύομιση χρόνια και χωρίζεται συνολικά σε πέντε εξάμηνα. Τα δύο πρώτα εξάμηνα ονομάζονται Α' Εκπαιδευτική περίοδος, τα άλλα δύο Β' Εκπαιδευτική περίοδος και στο τελευταίο πραγματοποιείται πρακτική άσκηση σε πλοία του ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ¹⁰³. Επιπλέον, κατόπιν εισηγήσεως του Διοικητή της Σχολής διοργανώνονται επιμορφωτικά σεμινάρια-διαλέξεις καθώς και επισκέψεις σε υπηρεσίες των Ε.Δ. και Σ.Α. και πλόες σε μη εργάσιμες μέρες σε εμπορικά και πολεμικά πλοία¹⁰⁴. Οι δόκιμοι αποφοιτούν με τις εξής ειδικότητες: Μηχανοδηγοί ΠΑΣ, Αρμενιστές ΠΑΣ και Ηλεκτρολόγοι-Ηλεκτρονικοί¹⁰⁵. Στα πτυχία και των δύο Σχολών, αναγράφεται η φράση «Η εκπαίδευση που παρέχεται στη Σ.Δ.Σ.ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ εναρμονίζεται με τις απαιτήσεις του “Κοινού Βασικού Ευρωπαϊκού Προγράμματος Σπουδών Συνοριοφυλάκων και Ακτοφυλάκων του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Frontex”- Common Core Curriculum for Border Coast Guard Training in the EU» και υπογράφονται από τον Διευθυντή Σπουδών, τον Υποδιοικητή και τον Διοικητή¹⁰⁶.

Στο ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ εισάγονται αξιωματικοί με απευθείας κατάταξη με διάφορες ειδικότητες, όπως Τεχνικοί, Οικονομικοί, Νομικοί, Ιατροί, Οδοντίατροι, Ψυχολόγοι, Ιερείς και υπαξιωματικοί με ειδικότητα Υγειονομικού¹⁰⁷.

Η Διεύθυνση Εκπαίδευσης Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ, μετά το πέρας των σχολών, διοργανώνει εσωτερικές εκπαιδεύσεις, σεμινάρια και διαλέξεις. Οι βαθμοφόροι του ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ συμμετέχουν ανά τακτά χρονικά διαστήματα σε συντηρητικές εκπαιδεύσεις στην αυτοάμυνα-αυτοπροστασία-οπλοτεχνική. Σύμφωνα με τον Ν.4504/2017, στελέχη του ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ δύναται, υπό προϋποθέσεις, να πιστοποιηθούν ως επιθεωρητές και

¹⁰¹ Στο ίδιο, άρθρο 7

¹⁰² Στο ίδιο, άρθρο 8

¹⁰³ Άρθρο 6 (ΦΕΚ 1717/Β/16-52019)

¹⁰⁴ Στο ίδιο, άρθρο 8

¹⁰⁵ Στο ίδιο, άρθρο 6 παρ.8

¹⁰⁶ Άρθρο 18 (ΦΕΚ 2961/Β/16-7-2019) και Άρθρο 19 (ΦΕΚ 1717/Β/16-5-2019)

¹⁰⁷ Βοηθοί ακτινολογικού εργαστηρίου, βοηθοί μικροβιολογικού εργαστηρίου, νοσηλεύτες, οδοντοτεχνικοί, φυσιοθεραπευτές, εργοθεραπευτές και λογοθεραπευτές.

ελεγκτές εταιρειών λιμενικών εγκαταστάσεων και λιμένων¹⁰⁸. Επιπλέον, είναι εφικτή, η συμμετοχή σε μεταπτυχιακά και προγράμματα-εκπαιδεύσεις των Ενόπλων Δυνάμεων. Για την συνεχιζόμενη κατάρτιση τους, εκτός των προγραμμάτων του ΕΚΔΔΑ, διοργανώνονται σε συνεργασία και με άλλους φορείς, σεμινάρια ειδικού ενδιαφέροντος, όπως με την HELMERA για την προστασία του θαλασσιού περιβάλλοντος¹⁰⁹, με την Ελληνική Αστυνομία σε θέματα ασφάλειας, με τον Frontex για την αστυνόμευση του θαλασσιού και εναέριου χώρου κ.α.

4. Μεταβολές υπηρεσιακής κατάστασης

Οι πολιτικοί υπάλληλοι υπηρετούν για ένα μακρύ, κατά κανόνα, χρονικό διάστημα στις περιπτώσεις που ακολουθείται το σύστημα της σταδιοδρομίας. Είναι σύνηθες το φαινόμενο της πρόσληψης σε μικρή ηλικία και η τοποθέτηση σε χαμηλές ιεραρχικές βαθμίδες, ώστε να εξελιχθούν και να σταδιοδρομήσουν σε ανώτερα επίπεδα. Από την άλλη, το σύστημα των συγκεκριμένων σχέσεων απασχόλησης, η πρόσληψη λαμβάνει χώρας προκειμένου ο υπάλληλος να επιτελέσει ορισμένα καθήκοντα σε συγκεκριμένες θέσεις στη δημόσια διοίκηση¹¹⁰.

Τοποθέτηση είναι η ένταξη σε οργανική θέση και απαιτείται η απόφαση του προϊσταμένου μετά και τη σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου. Η τοποθέτηση γίνεται είτε μετά το διορισμό, είτε μετά τη μετάταξη και αποτελεί ειδική, ατομική και αυτοτελής διοικητική πράξη¹¹¹. Μετά την αρχική τοποθέτηση σε ορισμένη θέση ο υπάλληλος δύναται να μεταταθεί. Η μετάθεση είναι η αλλαγή της υπηρεσίας σε θέση όμως του ίδιου κλάδου με εκείνον της αρχικής. Συντελείται δε

¹⁰⁸Άρθρο 2 κεφ Β του ν.4504/2017

¹⁰⁹HELMERA, Ναυτιλιακός τομέας- Επιμόρφωση,

<https://helerpa.gr/%ce%bd%ce%b1%cf%85%cf%84%ce%b9%ce%bb%ce%b9%ce%b1%ce%ba%cf%8c%cf%82-%cf%84%ce%bf%ce%bc%ce%ad%ce%b1%cf%82/%ce%b5%cf%80%ce%b9%ce%bc%cf%8c%cf%81%cf%86%cf%89%cf%83%ce%b7/%ce%b9%cf%83%cf%87%cf%8d%ce%bf%ce%bd-%ce%b5%ce%ba%cf%80%ce%b1%ce%b9%ce%b4%ce%b5%cf%85%cf%84%ce%b9%ce%ba%cf%8c-%cf%80%cf%81%cf%8c%ce%b3%cf%81%ce%b1%ce%bc%ce%bc%ce%b1/%ce%b4%ce%bf%ce%bc%ce%ae/>

[25/06/2020]

¹¹⁰Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.421.

¹¹¹Σπηλιωτόπουλος, ό.π, σ.71.

είτε μετά από αίτηση του ενδιαφερομένου, είτε αυτεπαγγέλτως με το όρο να υπάρχει κενή θέση. Την απόφαση της μετάθεσης λαμβάνει η ΔΔΥ μετά τη σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου (άρθρο 67 του Υ.Κ)¹¹². Στο ΥΝΑΝΠ τις μεταθέσεις τις υπογράφει ο Υπουργός Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Σύμφωνα με τον Υ.Κ. προτεραιότητα έχουν οι αιτήσεις και ιδιαίτερα αυτές που αφορούν σε κάποιο ανίατο νόσημα. Επιπλέον, υπάρχει ειδική μέριμνα για τους πολυτέκνους, τα τέκνα πολυτέκνων, τους τρίτεκνους και τα τέκνα τους. Τα υπόλοιπα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη είναι στις μεταθέσεις είναι ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας κατά περιοχή, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, η συνυπηρέτηση και η εντοπιότητα. Το ζήτημα των μεταθέσεων διαμορφώνεται με την έκδοση διατάγματος έπειτα από εισήγηση του Υπουργού Εσωτερικών και του Υπουργού Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής¹¹³. Στην περίπτωση μετάθεσης σε διαφορετική πόλη καταβάλλονται οδοιπορικά έξοδα, δαπάνες μεταφοράς οικοσκευής, ημερησία αποζημίωση και δαπάνες πρώτης εγκατάστασης. Επίσης, δίνονται κίνητρα για μετάθεση σε προβληματικές περιοχές. Για παράδειγμα, η μετάθεση για συνυπηρέτηση είναι δεσμευτική¹¹⁴. Ο υπάλληλος δε μπορεί να μετατεθεί αν δεν έχει συμπληρώσει δύο χρόνια υπηρεσίας στη θέση εκτός και αν κατορθώσει αμοιβαία μετάθεση για σοβαρό προσωπικό ή υπηρεσιακό λόγο¹¹⁵.

Η νομοθεσία για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών, προβλέπει την απόσπαση υπαλλήλου σε άλλη υπηρεσία του Υπουργείου με απόφαση του Υπουργού Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Μια τέτοια μεταβολή είναι δυνατή και για προσωπικούς λόγους, αλλά μόνο όταν το επιτρέπουν οι ανάγκες της Υπηρεσίας. Ο υπάλληλος εξακολουθεί να ανήκει οργανικά στην πρώτη Υπηρεσία από την οποία και πληρώνεται¹¹⁶. Τελευταία μεταβολή είναι η μετάταξη¹¹⁷ εντός της ίδιας υπηρεσίας, είτε από μια υπηρεσία σε άλλη. Η μετάταξη στην πρώτη περίπτωση αφορά μετάταξη υπαλλήλου από κλάδο σε κλάδο της ίδιας κατηγορίας ή ανώτερης κατηγορίας στο Υπουργείο. Η μετάταξη από κλάδο σε κλάδο διακρίνεται σε εθελούσια, κατά την

¹¹² Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.422.

¹¹³ Σπηλιωτόπουλος, ό.π, σ.73.

¹¹⁴ Στο ίδιο.

¹¹⁵ Στο ίδιο.

¹¹⁶ Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.423.

¹¹⁷ Άρθρο 69-75 του Υ.Κ.

οποία ο ενδιαφερόμενος έχει υποβάλλει αίτηση ή υποχρεωτική όπου πραγματοποιείται με πρωτοβουλία της υπηρεσίας λόγω υπηρεσιακών αναγκών. Στην περίπτωση που η μετάταξη προέρχεται μετά από πρωτοβουλία της 'Υπηρεσίας, η τελευταία οφείλει να αναφέρει τους λόγους δημοσίου συμφέροντος που την καθιστούν ουσιώδη. Έπειτα, γνωμοδοτεί το Υπηρεσιακό Συμβούλιο και αποφασίζει ο Υπουργός Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ύπαρξη τίτλων σπουδών που προβλέπονται ως προαπαιτούμενο της θέσης¹¹⁸. Σύμφωνα με τον Υ.Κ.¹¹⁹ η μετάταξη σε άλλη υπηρεσία γίνεται με δύο τρόπους. Ο πρώτος τρόπος είναι με ανακοίνωση, δηλαδή το ΥΝΑΝΠ ανακοινώνει τις κενές θέσεις που επιθυμεί να καλύψει και το κοινοποιεί και στους υπόλοιπους δημόσιους οργανισμούς. Ο δεύτερος τρόπος είναι η μετάταξη σε κλάδο που δεν προβλέπεται στην υπηρεσία από την οποία προέρχεται ο υπάλληλος. Σε αυτή την περίπτωση παρέχεται μια είδους διευκόλυνση στον υπάλληλο του οποίου ο τίτλος σπουδών δεν αποτελούσε τυπικό προσόν κατά την πρόσληψη του ενώ μπορεί να το αξιοποιήσει σε άλλη υπηρεσία και γίνεται ύστερα από αίτησή του.

Οι βαθμοφόροι του Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ τοποθετούνται, μετατίθενται και αποσπώνται με απόφαση του Υπουργού Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής με την οποία κυρώνονται οι αντίστοιχοι πίνακες τοποθετήσεων, μεταθέσεων και αποσπάσεων του Συμβουλίου Μεταθέσεων κενές κατά βαθμό οργανικές θέσεις για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών¹²⁰. Τοποθέτηση είναι η ένταξη του στελέχους σε οργανική θέση μετά:

- την αποφοίτηση του από τις παραγωγικές σχολές του Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ,
- τη βασική εκπαίδευση όταν πρόκειται για απευθείας κατάταξη,
- την εκπαίδευση-μετάταξη-απονομή ειδικότητας,
- την επανένταξη στα κλιμάκια Ειδικών Αποστολών και στη Μονάδα Υποβρυχίων Αποστολών,

¹¹⁸ Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.423.

¹¹⁹ Άρθρο 71 του Υ.Κ.

¹²⁰ Άρθρο 26, παρ.1 Ν.4504/2017.

-την ανάληψη υπηρεσίας λόγω απαλοιφής των λόγων για τους οποίους βρισκόταν εκτός ενεργούς υπηρεσίας ή οργανικής δύναμης του ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ,

-την επαναφορά στην ενέργεια από την εφεδρεία και

- τη είσοδο εκτός οργανικών θέσεων μέχρι τη συμπλήρωση συντάξιμης υπηρεσίας.

Μετάθεση είναι η οριστική μετακίνηση προς κάλυψη κενής οργανικής θέσης άλλης Υπηρεσίας λόγω υπηρεσιακών αναγκών, ενώ απόσπαση αφορά στην παροδική απομάκρυνση από την Υπηρεσία και προσάρτηση σε άλλη. Ο αποσπώμενος συνεχίζει να ανήκει στην οργανική δύναμη της Υπηρεσίας από την οποία φεύγει αλλά συμμορφώνεται πλήρως με τις διαταγές της νέας. Τέλος, διάθεση είναι η προσωρινή μετακίνηση στελέχους για επιτακτικές υπηρεσιακές ανάγκες που άπτονται της επιχειρησιακής διαθεσιμότητας και ικανότητας της υπηρεσίας ΛΣ. Ο διατιθέμενος ανήκει οργανικά στην πρώτη Υπηρεσία αλλά συμμορφώνεται με τις διαταγές της δεύτερης.

Κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας των στελεχών του ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ, η διοίκηση οφείλει να τους δώσει τη δυνατότητα να υπηρετήσουν για συνολικό διάστημα πέντε ετών σε θέσεις τις οποίες η υπηρεσία προσμετρά στο διπλάσιο ή τριπλάσιο ως συντάξιμη. Οι μεταθέσεις διακρίνονται σε τακτικές και έκτακτες. Τα κριτήρια ένταξης στις τακτικές είναι:

- (1) Υπηρεσιακά και συνδέονται με το συνολικό χρόνο υπηρεσίας, την αξιολόγηση, τα ειδικά προσόντα που απαιτούνται για την κενή θέση, την υπηρεσία σε θέσεις ευθύνης, την υποχρέωση συμπλήρωσης ειδικών τυπικών προσόντων προαγωγής, τη διάπραξη πειθαρχικών παραπτώματων που επισύρουν πειθαρχικές ποινές, την επιβολή αμετάκλητης ποινής φυλάκισης ή τριάντα ημερών περιορισμό τρία χρόνια πριν την μετακίνηση, την υποτροπή εντός τριών χρόνων από τη διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος και τις ονομαστικές ηθικές αμοιβές.
- (2) Κοινωνικά κριτήρια που βασίζονται στην οικογενειακή κατάσταση (πολύτεκνοι, τρίτεκνοι, γονείς παιδιών με αναπηρία 67%, άγαμοι γονείς ή χήροι, πάσχοντες από ανίατα νοσήματα ή με ποσοστό αναπηρίας 67%), τους

λόγους υγείας του ιδίου ή μέλους της οικογένειας του, τον τόπο προτίμησης, την ηλικία και τις σπουδές των τέκνων, τη διάθεση στέγης, και το θάνατο συζύγου ή τέκνου.

- (3) Αντικειμενικά κριτήρια που αφορούν στην απόσταση από τον τόπο προτίμησης, τον πληθυσμό της περιοχής, την απόσταση από την έδρα του Δήμου, τον τουριστικό χαρακτήρα της περιοχής και τα μέσα μεταφοράς¹²¹.

Οι έκτακτες μεταθέσεις διενεργούνται ύστερα από απόφαση του Συμβουλίου Μεταθέσεων για διάφορες περιπτώσεις όπως για παράδειγμα η ίδρυση Κεντρικής ή Περιφερειακής Υπηρεσίας Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ, έπειτα από αίτηση για αμοιβαία μετάθεση. Για συνυπηρέτηση, μετά την κρίση στελέχους ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ ως παραμένοντος στον ίδιο βαθμό, μετά την απομάκρυνση από τα ΚΕΑ, τη ΜΥΑ, την ΥΕΜ, την ΥΣΥΔ, μετά από υποβολή αναφοράς για προαγωγή λόγω συμπλήρωσης τυπικών προσόντων, μετά τη σύνταξη έκθεσης αξιολόγησης με βάση την οποία ένας βαθμοφόρος χαρακτηρίζεται ως «απαράδεκτος» οπότε και μετατίθεται υποχρεωτικά σε άλλη Υπηρεσία¹²². Για τις μεταθέσεις ανώτατων αξιωματικών λαμβάνονται υπόψη μόνο ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας και η υπηρεσιακή απόδοση¹²³. Σε περίπτωση συζύγου/συμβίου που υπηρετεί ως ναυτιλιακός ακόλουθος δύναται το άλλος μέλος της οικογένειας να συνυπηρετήσει χωρίς όμως να λαμβάνει επίδομα εξωτερικού ή οποιοδήποτε άλλο ποσό παρά μόνο εκείνο των αποδοχών εσωτερικού¹²⁴.

Ο τόπος προτίμησης είναι η έδρα της Κεντρικής ή Περιφερειακής Υπηρεσίας που βρίσκεται πιο κοντά στον τόπο διαμονής. Αλλαγή τόπου γίνεται ύστερα από αναφορά του στελέχους σε περίπτωση αγοράς σπιτιού, τέλεσης ή λύση γάμου/συμφώνου συμβίωσης, θανάτου συζύγου/συμβίου, κατάργηση της Υπηρεσίας που έχει δηλωθεί ως τόπος επιλογής ή μεταβολή της έδρας της¹²⁵.

Η απόσπαση επιτρέπεται μόνο για την αντιμετώπιση σημαντικών και επιβεβλημένων υπηρεσιακών αναγκών και υπογράφεται από τον Υπουργό Ναυτιλίας

¹²¹ Στο ίδιο, άρθρο 27 παρ.1^α.

¹²² Στο ίδιο, άρθρο 27 παρ.1β εδάφιο 1-12

¹²³ Στο ίδιο, άρθρο 27 παρ.4.

¹²⁴ Στο ίδιο, άρθρο 27 παρ.6.

¹²⁵ Στο ίδιο, άρθρο 28.

και Νησιωτικής Πολιτικής μετά τη σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου των Μεταθέσεων. Η διάρκεια της είναι έξι μήνες και το στέλεχος επανέρχεται στην υπηρεσία του. Είναι δυνατή η εκ νέου απόσπαση του πριν τη λήξη του έτους μόνο εφόσον το αιτηθεί¹²⁶. Η διάθεση διατάσσεται από τον Υπουργό Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής για χρονικό διάστημα εξήντα ημερών και έπειτα ο βαθμοφόρος γυρνά στην πρώτη Υπηρεσία του. Δεν επιτρέπεται για δεύτερη φορά η διάθεση του αν συνεχίζει να υπηρετεί στην ίδια Υπηρεσία από την οποία διατέθηκε ήδη μια φορά¹²⁷. Ο χρόνος απόσπασης και διάθεσης υπολογίζεται κανονικά στο συνολικό χρόνο υπηρεσίας που απαιτείται για την συνταξιοδότηση αλλά δεν συνυπολογίζεται στην υποχρεωτική παραμονή των αποφοίτων των παραγωγικών σχολών Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. στις λιμενικές αρχές όπου τοποθετούνται με απόκλιση το χρόνο διάθεσης που διανύεται σε λιμενικές αρχές της πρώτης, δεύτερης και τρίτης κατηγορίας¹²⁸. Η αρμοδιότητα των αποσπάσεων και διαθέσεων μπορεί να μεταβιβασθεί από τον Υπουργό Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής στον Αρχηγό Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ¹²⁹.

Οι απόφοιτοι των παραγωγικών σχολών του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ με πτυχίο Α.Ε.Ι ή Τ.Ε.Ι. ή ισότιμου αναγνωρισμένου τίτλου σπουδών αλλοδαπής, μετά τη συμπλήρωση επταετούς πραγματικής υπηρεσίας, μπορούν να μεταταχθούν σε κενές οργανικές θέσεις ανώτερου βαθμού και σε κατηγορία ή ειδικότητα για την οποία κατέχουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα μετά από την απόφαση του Συμβουλίου Επιτελικού Σχεδιασμού και την υπογραφή του Υπουργού. Σε αυτή την περίπτωση, ο στρατιωτικός υποβάλλει αναφορά μέχρι 30 Σεπτεμβρίου κάθε έτους προς την υπηρεσία του με αντίγραφο του πτυχίου η οποία τα προωθεί στη Δ.Π.¹³⁰. Όλες οι αναφορές αξιολογούνται από στο Συμβούλιο Επιτελικού Σχεδιασμού, το οποίο προσδιορίζει τις θέσεις, τις ειδικότητες και τις κατηγορίες που δύναται να μεταταχθούν οι βαθμοφόροι¹³¹.

¹²⁶ Στο ίδιο, άρθρο 29, παρ. 1-5

¹²⁷ Στο ίδιο, άρθρο 29 παρ. 6-7

¹²⁸ Στο ίδιο, άρθρο 29 παρ. 8-9.

¹²⁹ Στο ίδιο, άρθρο 29 παρ. 10.

¹³⁰ Στο ίδιο, άρθρο 32.

¹³¹ Στο ίδιο, άρθρο 33.

5. Αξιολόγηση προσωπικού

Η Δ.Δ.Υ καταχωρεί στην ηλεκτρονική εφαρμογή τα προσωπικά στοιχεία, όπως το ονοματεπώνυμο, τους τίτλους σπουδών του υπαλλήλου καθώς και τα επιμορφωτικά σεμινάρια που ακολούθησε το έτος για το οποίο κρίνεται. Καταγράφεται η Διεύθυνση, το Τμήμα στο οποίο υπηρετεί αλλά και το έργο που επιτελεί¹³². Οι εκθέσεις συντάσσονται εντός του πρώτου τριμήνου κάθε έτους από τον προϊστάμενο ως Α' Αξιολογητή και ως Β' Αξιολογητής βαθμολογεί ο ανώτερος του ιεραρχικά στη βαθμίδα. Κάθε αξιολογητής είναι υποχρεωμένος στη σύνταξη εκθέσεων αξιολόγησης για όλους τους υπαλλήλους αρμοδιότητας του εφόσον ήταν προϊστάμενος τουλάχιστον το τελευταίο εξάμηνο. Αν ο Α' Αξιολογητής παρουσιάσει αδυναμία στη σύνταξη της έκθεσης, τότε την συντάσσει ο αναπληρωτής προϊστάμενος για τουλάχιστον το 1/3 της περιόδου αξιολόγησης. Σε αντίθετη περίπτωση και κατ'εξάιρεση συντάσσεται από τον άμεσο προϊστάμενο του αξιολογητή. Σε κάθε περίπτωση δε συντάσσονται εκθέσεις για χρονικό διάστημα πέντε μηνών¹³³. Ο κρινόμενος υπάλληλος λαμβάνει γνώση υπογράφοντας την έκθεση ενώ ανά πάσα στιγμή μπορεί να ζητήσει αντίγραφο¹³⁴. Ο τελικός βαθμός προκύπτει από το μ.ο. των βαθμών των δυο αξιολογητών. Αν υπάρχει απόκλιση πάνω από 24 μονάδες, τότε παραπέμπεται στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης¹³⁵. Τα κριτήρια αξιολόγησης διακρίνονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες, τη «Γνώση του Αντικείμενου- Αντίληψη- Ενδιαφέρον και Δημιουργικότητα», τις «Υπηρεσιακές Σχέσεις και Συμπεριφορά» και την «Αποτελεσματικότητα». Η κλίμακα είναι από 0-100 και άριστοι υπάλληλοι θεωρούνται οι κατέχοντες βαθμολογία από 90-100, ενώ με βαθμολογία κάτω των 60 οι Αξιολογητές οφείλουν να τεκμηριώνουν την άποψη τους με πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία, όπως για παράδειγμα η επιβολή πειθαρχικών ποινών. Αν όμως υφίστανται τέτοια στοιχεία, ο υπάλληλος μπορεί να ασκήσει

¹³² Άρθρο 16, παρ.1. Ν.4369/2016.

¹³³ Στο ίδιο, άρθρο 16, παρ.2.

¹³⁴ Στο ίδιο, άρθρο 16, παρ.3.

¹³⁵ Στο ίδιο, άρθρο 16, παρ.4.

ένσταση στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης¹³⁶. Όταν ολοκληρωθεί η διαδικασία, η ΔΔΥ γνωστοποιεί την έκθεση στον υπάλληλο¹³⁷.

Το έντυπο που χρησιμοποιείται για τη αξιολόγηση των προϊσταμένων είναι διαφορετικό από των υπαλλήλων. Τα κριτήρια εντάσσονται σε τέσσερις κατηγορίες, τη «Γνώση του Αντικείμενου- Αντίληψη- Ενδιαφέρον και Δημιουργικότητα», τις «Υπηρεσιακές Σχέσεις και Συμπεριφορά», τις «Διοικητικές Ικανότητες» και την «Αποτελεσματικότητα»¹³⁸. Και σε αυτή την περίπτωση οι άριστοι βρίσκονται βαθμολογικά στο 90-100 ενώ στη βαθμολογία κάτω των 60 επιβάλλεται αιτιολόγηση. Ο αξιολογούμενος προϊστάμενος μπορεί να ασκήσει ένσταση¹³⁹. Ιδιαίτερης σημασίας αξιολόγηση είναι εκείνη των υφισταμένων για τον προϊστάμενο τους. Οι Διευθυντές αξιολογούνται από τους Τμηματάρχες σε μια αξιολόγηση που έχει τη μορφή ερωτηματολογίου και περιλαμβάνει τα εξής κριτήρια:

- α) ικανότητα διοίκησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού,
- β) ικανότητα αποτελεσματικής καθοδήγησης των υφισταμένων, υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά,
- γ) ικανότητα διαχείρισης κρίσεων,
- δ) ανάληψη ευθύνης,
- ε) δεκτικότητα στην εισαγωγή νέων μεθόδων και νέων τεχνολογιών.

Κάθε κριτήριο βαθμολογείται ξεχωριστά από 0-100¹⁴⁰ και η αξιολόγηση συνοδεύει τον ατομικό φάκελο κάθε προϊστάμενο¹⁴¹. Προτού ολοκληρωθεί η αξιολόγηση παρεμβάλλεται η λεγόμενη συμβουλευτική συνέντευξη όπου ο Α' Αξιολογητής καλεί τον αξιολογούμενο με σκοπό να συζητήσει τους τρόπους βελτίωσης της αποδοτικότητας του, την αξιοποίηση των γνώσεων και των ικανοτήτων του. Αν όμως ο μ.ο. της αξιολόγησης είναι κάτω των 60, τότε ο αξιολογητής είναι υποχρεωμένος να

¹³⁶ Στο ίδιο, άρθρο 17, παρ.5-12.

¹³⁷ Στο ίδιο, άρθρο 17, παρ.14.

¹³⁸ Στο ίδιο, άρθρο 18, παρ.1-2.

¹³⁹ Στο ίδιο, άρθρο 18, παρ.5-12.

¹⁴⁰ Στο ίδιο, άρθρο 18, παρ.15.

¹⁴¹ Στο ίδιο, άρθρο 18, παρ.16.

καταγράψει τα μέτρα που χρειάζονται προκειμένου ο αξιολογούμενος να βελτιωθεί. Ο τελευταίος μπορεί να εκφράσει απευθείας στον αξιολογητή τη γνώμη του ή την αντίρρηση του εντός δύο ημερών μετά τη συνέντευξη¹⁴². Στον αξιολογούμενο δίνεται η δυνατότητα, εντός επτά ημερών από τη γνωστοποίηση της έκθεσης, άσκησης ένστασης στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης σε περίπτωση που ο βαθμός του είναι μικρότερος του 75. Η επιτροπή εξετάζει το αίτημα και αποφαινεται μέσα σε χρονικό διάστημα δύο μηνών¹⁴³. Στο ΥΝΑΝΠ υπάρχει Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης με προεδρεύουσα τη Γενική Διευθύντρια όπου αποφασίζεται η θετική ή αρνητική πορεία των ενστάσεων καθώς και των υπαλλήλων με τις εξαιρετικές επίδοσης¹⁴⁴.

Η «Έκθεση Αξιολόγησης» είναι έγγραφο εμπιστευτικού χαρακτήρα στο οποίο καταγράφεται η εκτίμηση των προσόντων ενός στελέχους Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ. Ο αξιολογών/συντάκτης έχει άμεση υπηρεσιακή σχέση με τον αξιολογούμενο και συντάσσει το πρώτο κλιμάκιο της έκθεσης. Ο αξιολογών φέρει τουλάχιστον το βαθμό του Σημαιοφόρου και είναι ανώτερος κατά βαθμό ή αρχαιότητα από τον κρινόμενο. Στο δεύτερο κλιμάκιο αποφαινεται ο «Γνωματεύων» ο οποίος είναι ανώτερος κατά βαθμό ή αρχαιότητα και από τον συντάκτη¹⁴⁵. Υπάρχουν δύο ειδών Εκθέσεις Αξιολόγησης, οι τακτικές και οι έκτακτες. Οι τακτικές είναι ετήσιες και συντάσσονται κάθε 10 Ιανουαρίου, ενώ οι έκτακτες σε περίπτωση μετάθεσης είτε του αξιολογούμενου, είτε του αξιολογούντος¹⁴⁶. Συντάσσονται χειρόγραφα, άνευ τήρησης αντιγράφου και υποβάλλονται στη ΔΠ, η οποία τις προσθέτει στον ατομικό φάκελο κάθε λιμενικού. Σε περίπτωση που ο αξιολογών κωλύεται για οποιοδήποτε λόγο, τότε η αρμοδιότητα της σύνταξης περνάει στον γνωματεύοντα και η αρμοδιότητα της γνωμάτευσης διοχετεύεται στο επόμενο ανώτερο κλιμάκιο. Αν πάλι κωλύεται ο γνωματεύων ή συμπέσει η αρμοδιότητα του αξιολογούντος και του γνωματεύοντος στον ίδιο Αξιωματικό, τότε μεταφέρεται σε ανώτερο κλιμάκιο¹⁴⁷. Όσοι εξέρχονται από την Υπηρεσία για οποιονδήποτε λόγο ή τελούν σε αργία με προσωρινή απόλυση, πρόσκαιρη παύση, προσωρινή κράτηση, φυλάκιση, λιποταξία, αιχμαλωσία ή

¹⁴² Στο ίδιο, άρθρο 20.

¹⁴³ Στο ίδιο, άρθρο 21.

¹⁴⁴ Στο ίδιο, άρθρο 21.

¹⁴⁵ Άρθρο 21 παρ.1. ΠΔ 81/2012 (Α' 139)

¹⁴⁶ Στο ίδιο, άρθρο 21 παρ.3.

¹⁴⁷ Στο ίδιο, άρθρο 21 παρ.5.

διαθεσιμότητα δε μπορούν να συντάξουν εκθέσεις αξιολόγησης. Αν αυτός που εξέρχεται από την υπηρεσία ή τίθενται σε μια εκ των πρότερων καταστάσεων και αφού έχει κριθεί αναγκαία η αξιολόγηση του αξιολογούμενου, τότε τις εκθέσεις για τους ανώτερους ή ανώτατους αξιωματικούς τις συντάσσει ο Αρχηγός Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ, ενώ για τους υπόλοιπους ο Διευθυντής Προσωπικού¹⁴⁸.

Όταν ολοκληρώνεται η σύνταξη της έκθεσης, ο αξιολογών με ευθύνη του φροντίζει ο αξιολογούμενος να λάβει ενυπόγραφη γνώση. Αν ο τελευταίος αρνηθεί τότε ο συντάκτης ενημερώνει τη ΔΠ υποβάλλοντας εμπιστευτική αναφορά, αντίγραφο της οποίας στέλνει και στον γνωματεύοντα και στον κρινόμενο. Ο αξιολογούμενος ενημερώνεται και στην περίπτωση που ο γνωματεύων έχει διαφορετική άποψη από τον αξιολογούντα. Αν ο κρινόμενος αρνείται να λάβει γνώση της έκθεσης, ο γνωματεύων καταθέτει εμπιστευτική αναφορά στη ΔΠ¹⁴⁹. Αν ο αξιολογούμενος διαφωνεί είτε με τον συντάκτη, είτε με τον γνωματεύοντα μπορεί να υποβάλλει εντός τριών ημερών, από την ημερομηνία που του γνωστοποιήθηκε η έκθεση, αναφορά με τους λόγους διαφωνίας¹⁵⁰. Αντίγραφα των εκθέσεων μπορούν να πάρουν μόνο μετά από αίτηση, ο κρινόμενος, τα όργανα της διοίκησης αν το κρίνουν απαραίτητο για διερεύνηση μια υπόθεσης, ο βαθμοφόρος ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ που διενεργεί ανακριτικές πράξεις. Στις δύο τελευταίες περιπτώσεις απαιτείται πρωτίστως η έγκριση του Αρχηγού Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. Μια «Έκθεση Αξιολόγησης» συντάσσεται μόνο όταν ο κρινόμενος έχει υπηρετήσει από εξήντα μέρες και πάνω σε μια Υπηρεσία, αλλιώς συντάσσεται «Σημείωμα Αξιολόγησης»¹⁵¹.

Οι εκθέσεις των Αντιναυάρχων, των Υποναυάρχων, των προϊσταμένων της Υπηρεσίας Εσωτερικών Υποθέσεων και της Διεύθυνσης Παλαιϊκής Άμυνας-Πολιτικής Σχεδίασης Έκτακτης Ανάγκης και Θαλασσίων Κρατικών Μεταφορών συντάσσονται από τον Αρχηγό Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ και δεν υπόκεινται σε γνωμάτευση. Τις εκθέσεις και τα σημειώματα αξιολόγησης των τμηματαρχών αυτών των Υπηρεσιών και εκείνων της Γενικής Επιθεώρησης συντάσσονται από τους Προϊσταμένους τους

¹⁴⁸ Στο ίδιο, άρθρο 21, παρ.7.

¹⁴⁹ Στο ίδιο, άρθρο 21, παρ.8.

¹⁵⁰ Στο ίδιο, άρθρο 21, παρ.9.

¹⁵¹ Στο ίδιο, άρθρο 21, παρ.4.

και γνωματεύοντα από τον Αρχηγό Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ¹⁵². Ένα στέλεχος Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. βαθμολογείται σε κλίμακα από 1-10 στα Ουσιαστικά Προσόντα και αφορούν τις Διοικητικές Ικανότητες, τις Υπηρεσιακές Σχέσεις- Συμπεριφορά, την Επαγγελματική Κατάρτιση- Υπηρεσιακή Απόδοση, τα Ειδικά Προσόντα, τα Ηθικά-Διανοητικά-Ψυχικά και Σωματικά Προσόντα¹⁵³. Σε συγκεκριμένες περιπτώσεις δύναται να τεθεί, αντί βαθμού, η ένδειξη «Δ.Δ.» (Δε δοκιμάσθηκε).

6. Προαγωγή/Εξέλιξη

Η προαγωγή των πολιτικών υπαλλήλων πραγματοποιείται βάσει συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης με ειδικές εκθέσεις. Η αξιολόγηση αποσκοπεί στη μεν καταγραφή και αποτύπωση των αποτελεσμάτων της δράσης τους και εντοπισμό των δυνατοτήτων, στη δε διάκριση των επαγγελματικών αδυναμιών. Συναφώς, διέπεται από την αρχή της αμεροληψίας στο σχηματισμό των κρίσεων ώστε να αποφεύγεται η αυθαιρεσία και ο υποκειμενισμός¹⁵⁴. Η βαθμολογική κλίμακα των θέσεων του προσωπικού κλιμακώνεται σε πέντε επίπεδα, τους βαθμούς Α', Β', Γ', Δ', Ε' όπου κατηγοριοποιείται το προσωπικό της πανεπιστημιακής, τεχνολογικής, δευτεροβάθμιας και υποχρεωτικής εκπαίδευσης¹⁵⁵. Η προαγωγή γίνεται χωρίς ιδιαίτερα κωλύματα μιας και οι θέσεις σε όλους τους βαθμούς είναι «οργανικά ενιαίες» και έχουν ως μόνο κριτήριο την αρχαιότητα¹⁵⁶ χωρίς να υπάρχει απαραίτητως κενή θέση και κυρίως χωρίς να επέρχεται αλλαγή καθηκόντων.

Ο εισαγωγικός βαθμός των ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ είναι ο Δ' και της κατηγορίας ΥΕ ο βαθμός Ε'. Για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης ο εισαγωγικός βαθμός είναι ο Β'¹⁵⁷. Όσοι υπάλληλοι διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών εισάγονται στο βαθμό Γ' και όσοι έχουν διδακτορικό δίπλωμα εισάγονται με το βαθμό Β'. Για τους αριστούχους της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης προσμετράται

¹⁵² Στο ίδιο, άρθρο 23, παρ.1,2.

¹⁵³ «Παραρτημα 1»

¹⁵⁴ Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.σ.423-424.

¹⁵⁵ Άρθρο 80 του Υ.Κ

¹⁵⁶ Χρόνια υπηρεσίας

¹⁵⁷ Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.424.

ένα επιπλέον έτος στο βαθμό¹⁵⁸. Αναλόγως σε ποια κατηγορία¹⁵⁹ ανήκει κάθε υπάλληλος διαφοροποιούνται και τα χρόνια που παραμένει στο βαθμό του. Για όλες τις κατηγορίες ο εισαγωγικός βαθμός διαρκεί τουλάχιστον δύο χρόνια. Από κει και πέρα, οι ΥΕ από τον Δ' στον Γ' χρειάζονται έξι χρόνια, από τον Γ' στον Β' οκτώ και από τον Β' στον Α' άλλα οκτώ χρόνια. Οι ΔΕ παραμένουν στον Γ' οκτώ χρόνια προκειμένου να πάνε στον Β' και από τον Β' για τον Α' μεσολαβούν έξι χρόνια. Οι ΤΕ προάγονται στον Β' αφού έχουν παραμείνει για μια εξαετία στον Γ' βαθμό και άλλα έξι χρόνια από τον Β' στον Α' βαθμό. Τέλος, οι ΠΕ χρειάζονται μόλις έντεκα χρόνια για να μεταβούν στον Α' βαθμό υπηρετώντας για πέντε και έξι χρόνια στο Γ' και Β' βαθμό αντίστοιχα¹⁶⁰. Όσοι ΠΕ και ΤΕ διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ο χρόνος που απαιτείται για την βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται κατά δύο έτη ενώ σε όσους διαθέτουν διδακτορικό δίπλωμα μειώνεται κατά έξι.

Για τους προϊσταμένους οργανικών μονάδων επιπέδου Διεύθυνσης και τους τμηματάρχες τους η επιλογή γίνεται από το Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων. Στα πλαίσια της αξιοκρατίας επιβάλλεται η προοικυρηξη της θέσης με το καθηκοντολόγιο, τα κριτήρια επιλογής και τα προσόντα¹⁶¹. Σύμφωνα με το νομοθέτη, Προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης επιλέγονται από τις κατηγορίες ΠΕ ή ΤΕ και με τις εξής προϋποθέσεις: (i) είτε να ασκούσαν επί ένα χρόνο καθήκοντα Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης,

(ii) είτε να ήταν Προϊστάμενοι Διεύθυνσης για τρία χρόνια,

(iii) είτε να διαθέτουν συναφές διδακτορικό δίπλωμα ή να έχουν αποφοιτήσει από τη ΕΣΔΔΑ ή να κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, να κατέχουν τουλάχιστον για οκτώ χρόνια το βαθμό Α' και είτε έχουν ασκήσει καθήκοντα Προϊσταμένου Τμήματος για τρία τουλάχιστον χρόνια είτε κατά την τελευταία τριετία να έχουν στις εκθέσεις αξιολόγησης μέσο όρο βαθμολογίας από 90 έως 100,

¹⁵⁸ Αρθρο 83 του Υ.Κ

¹⁵⁹ ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ.

¹⁶⁰ Αρθρο 83 ό.π.

¹⁶¹ Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.426.

(iv) είτε να κατέχουν τον βαθμό Α΄ για τουλάχιστον δέκα έτη και είτε έχουν ασκήσει καθήκοντα Προϊσταμένου για πέντε τουλάχιστον έτη, εκ των οποίων τα δύο σε Διεύθυνση είτε έχουν κατά την τελευταία τριετία ο μέσος όρος βαθμολογίας στις εκθέσεις αξιολόγησης να είναι μεταξύ 90 και 100¹⁶².

Για τους Διευθυντές η επιλογή μεταξύ ΠΕ ή ΤΕ πραγματοποιείται εφόσον:

- (i) έχουν ασκήσει τα ανωτέρω καθήκοντα για τουλάχιστον ένα χρόνο,
- (ii) είναι κάτοχοι συναφούς και αναγνωρισμένου διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ ή όσοι έχουν βαθμό Α΄ για τουλάχιστον έξι χρόνια και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και είτε έχουν υπηρετήσει ως Τμηματάρχες για τουλάχιστον ένα χρόνο είτε την τελευταία τριετία είχαν βαθμολογηθεί ως εξάριτοι,
- (iii) έχουν ασκήσει επί τρία χρόνια καθήκοντα Τμηματάρχη και έχουν βαθμό Α΄,
- (iv) κατέχουν βαθμό Α΄ για τουλάχιστον δέκα χρόνια και την τελευταία τριετία να χαρακτηρίστηκαν ως εξάριτοι στις εκθέσεις αξιολόγησης.

Τέλος, η επιλογή για τους Τμηματάρχες των Διευθύνσεων επιλέγονται όσοι ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ:

- (i) διαθέτουν βαθμό Α΄ και τρία χρόνια πραγματικής υπηρεσίας,
- (ii) έχουν βαθμό Α΄ και άσκησαν για ένα χρόνο καθήκοντα Τμηματάρχη¹⁶³.

Σε ότι αφορά τις θέσεις Διευθυντών και Γενικών Διευθυντών, η διαδικασία που ακολουθείται στηρίζεται σε τέσσερις κατηγορίες κριτηρίων βάσει των επαγγελματικών-τεχνικών προσόντων (τίτλοι σπουδών, μεταπτυχιακό δίπλωμα, αποφοίτηση από ΕΣΔΔΑ, ξένες γλώσσες, επιμορφωτικά σεμινάρια), της εργασιακής-διοικητικής εμπειρίας (αρχαιότητα) και των προσωπικών ικανοτήτων/δεξιοτήτων όπως προκύπτουν από τις εκθέσεις αξιολόγησης και τη γραπτή δοκιμασία που πραγματοποιείται στο ΕΚΔΔΑ. Σημαντικό κριτήριο αποτελεί η δομημένη συνέντευξη όπου εξακριβώνεται η επαγγελματική αξία και η ικανότητα των υπαλλήλων που

¹⁶²Αρθρο 87, Υ.Κ όπως αντικαταστάθηκε με το ν.4674/2020

¹⁶³Στο ίδιο.

φιλοδοξούν να καλύψουν θέσεις ευθύνης¹⁶⁴. Ειδικότερα, στο ΥΝΑΝΠ, συγκροτείται επιτροπή που αποτελείται από τον Γενικό Γραμματέα Λιμένων, Λιμενικής Πολιτικής & Ναυτιλιακών Επενδύσεων, το Γενικό Διευθυντή Λιμένων, Λιμενικής Πολιτικής & Ναυτιλιακών Επενδύσεων, ένα Νομικό Σύμβουλο του ΝΣΚ και δύο μέλη του ΑΣΕΠ. Όλα τα μέλη έχουν και τους αντίστοιχους αναπληρωτές τους. Οι υπάλληλοι που πληρούν τις προϋποθέσεις και τους όρους της προκήρυξης υποβάλλουν αίτηση συνοδευόμενη με το βιογραφικό σημείωμα. Όσων τα προσόντα δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις αποκλείονται. Όσοι τοποθετηθούν παραμένουν στη θέση για τρία χρόνια. Ένας προϊστάμενος δύναται να παυτεί από τα καθήκοντά του πριν το τέλος της θητείας του μόνο αν έχει καταδικαστεί τελεσίδικα ή στερήθηκε τα πολιτικά του δικαιώματα ή τέθηκε σε αργία-διαθεσιμότητα ή επιβλήθηκε πειθαρχική ποινή άνω των τεσσάρων μηνών¹⁶⁵.

Στο Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ επικρατεί ιεραρχία βαθμών και καθηκόντων. Τα στελέχη του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ, αναλόγως το βαθμό τους έχουν μεταξύ τους την ιδιότητα του ανώτερου και του κατώτερου και συγχρόνως οι ομοιόβαθμοι ανάλογα την αρχαιότητα και την κατηγορία που υπάγονται έχουν μεταξύ τους την ιδιότητα των αρχαιότερων και των νεότερων. Η ιεραρχία των καθηκόντων αφορά την κλίμακα της διοίκησης, τη θέση που έχουν μεταξύ τους δηλαδή σε προϊστάμενοι και υφιστάμενοι. Η αρχαιότητα στο βαθμό καθορίζεται από το χρόνο που αποκτήθηκε εκείνος ήτοι τη χρονολογία που υπογράφηκε το προεδρικό διάταγμα και δόθηκε ο βαθμός ή για εκείνους που προάγονται αναδρομικά, η συγκεκριμένη χρονολογία που διευκρινίζεται στο Π.Δ.

Ο Αρχηγός ΛΣ.-ΕΛ.ΑΚΤ επιλέγεται από το Κυβερνητικό Συμβούλιο Εξωτερικών και Άμυνας (ΚΥΣΕΑ) ανάμεσα στους εν ενεργεία αποφοίτους της Σχολής Δοκίμων Σημαιοφόρων που φέρουν το βαθμό του Αντιναυάρχου ΛΣ ή του Υποναυάρχου που έχει συμπληρώσει τα απαιτούμενα προς προαγωγή προσόντα. Ο οικείος Υπουργός στέλνει πίνακα στο ΚΥΣΕΑ με όλους τους εν ενεργεία Αντιναυάρχους και Υποναυάρχους που πληρούν τις προϋποθέσεις καθώς και αντίγραφο από τον ατομικό τους φάκελο. Οι αρχαιότεροι του επιλεγέντος Αρχηγού θεωρούνται ως «ευδοκίμως

¹⁶⁴ Μακρυδημήτρης, ό.π., σ.427.

¹⁶⁵ Άρθρο 87 του Υ.Κ.

τερματίσαντες τη σταδιοδρομία τους». Αποστρατεύονται και εγγράφονται στους οικείους πίνακες¹⁶⁶. Από τη στιγμή που επιλεγεί ο Αρχηγός μπορεί να παραμείνει στη θέση του για δυο συν ένα χρόνια¹⁶⁷. Για την επιλογή των Υπαρχηγών και του Γενικού Επιθεωρητή αποφασίζει το Ανώτατο Συμβούλιο με ευρύτερη σύνθεση μεταξύ των εν ενεργεία Υποναυάρχων και Αρχιπλοιάρχων¹⁶⁸. Οι Αξιωματικοί προερχόμενοι από τη Σχολή Δοκίμων Σημαιοφόρων Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ (Σ.Δ.Σ.Λ.Σ) έχουν καταληκτικό βαθμό εκείνου του Αντιναυάρχου. Για τους αξιωματικούς ειδικότητας Τεχνικού, Υγειονομικού, Οικονομικού και Νομικού, ο τελευταίος βαθμός δύναται να είναι του Πλοιάρχου, ανεξάρτητα με το αν υπάρχουν κενές οργανικές θέσεις¹⁶⁹. Οι απόφοιτοι της ανωτέρω σχολής ολοκληρώνοντας τις σπουδές τους απονέμεται ο βαθμός του Σημαιοφόρου όπου και παραμένουν για τρία χρόνια και εν συνεχεία για το βαθμό του Ανθυποπλοιάρχου τέσσερα. Δικαιώματα προαγωγής έχουν ως ακολούθως. Στο βαθμό του Υποπλοιάρχου παραμένουν για πέντε χρόνια ή δώδεκα χρόνια συνολικής πραγματικής υπηρεσίας εκ των οποίων τα δύο στο βαθμό του Υποπλοιάρχου. Ο Πλωτάρχης διατηρεί το βαθμό του για πέντε χρόνια ή δεκαεπτά χρόνια εκ των οποίων τα δύο στο βαθμό του Υποπλοιάρχου. Ο Αντιπλοίαρχος υποχρεούται παραμονής στο βαθμό για έξι ή είκοσι τρία χρόνια εκ των οποίων τα δύο στο βαθμό του Αντιπλοιάρχου. Τα όρια της ανώτατης υπηρεσίας για την προαγωγή του Πλοιάρχου είναι τρία ή είκοσι επτά χρόνια από τα οποία ο ένας χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στον εν λόγω βαθμό. Ο Αρχιπλοίαρχος μπορεί να αποστρατευθεί είτε με έναν χρόνο υπηρεσίας, είτε όντας για έξι μήνες στο βαθμό αυτό και με συνολικά είκοσι εννιά έτη υπηρεσίας. Τέλος, ο Υποναύαρχος αρκεί να συμπληρώσει ένα χρόνο σε αυτό το βαθμό ή τρία χρόνια ως Ανώτατος Αξιωματικός ή τριάντα ένα χρόνια συνολικής υπηρεσίας από τα οποία έξι μήνες πραγματικής υπηρεσίας στον εν λόγω βαθμό¹⁷⁰. Όλοι οι Αξιωματικοί και μέχρι το βαθμό του Αντιπλοιάρχου προάγονται στον ανώτερο βαθμό με την προϋπόθεση ύπαρξης κενών οργανικών θέσεων και την ταυτόχρονη συμπλήρωση του ελάχιστου χρόνου παραμονής στο βαθμό και μέχρι εξαντλήσεως των θέσεων. Αν και εφόσον υπολείπονται κα άλλοι να προαχθούν, τότε

¹⁶⁶ Άρθρο 12 ΠΔ 81/2012.

¹⁶⁷ Στο ίδιο, άρθρο 13.

¹⁶⁸ Στο ίδιο, άρθρο 14.

¹⁶⁹ Άρθρο 7 παρ.5 ΠΔ 81/2012, όπως καταργήθηκε με το ν.4256/2014 άρθρο 33 παρ.4

¹⁷⁰ Άρθρο 7 ΠΔ 81/2012 όπως τροποποιήθηκε με το ν.4676/2020.

αυτό πραγματοποιείται με τη συμπλήρωση του προβλεπόμενου μέγιστου χρόνου παραμονής, δηλαδή οκτώ χρόνια στο βαθμό του Ανθυποπλοιάρχου ή Υποπλοιάρχου, επτά χρόνια στους βαθμούς του πλωτάρχη και Αντιπλοιάρχου αντίστοιχα.

Ανεξαρτήτως των ανωτέρω, για την προαγωγή στο βαθμό του Πλωτάρχη πρέπει κάποιος είτε να είναι απόφοιτος ΑΕΝ με πενταετή υπηρεσία στα πλωτά και εναέρια μέσα του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ, ή σε συναφείς Υπηρεσίες του Αρχηγείου¹⁷¹, ή σε Λιμενικές Αρχές ως Επιθεωρητές Κράτους Λιμένα είτε να έχει υπηρετήσει για τέσσερα χρόνια σε Λιμενικές Αρχές με έδρα παραμεθόριες περιοχές¹⁷². Ο κάτοχος πτυχίου ΑΕΙ οφείλει να έχει υπηρετήσει πέντε χρόνια σε Λιμενικές Αρχές ή σε εναέρια επιχειρησιακά μέσα ή σε συναφείς Διευθύνσεις του Αρχηγείου¹⁷³ ή τέσσερα χρόνια σε λιμεναρχεία των παραμεθόριων περιοχών. Ένας Πλοίαρχος προκειμένου να γίνει Αρχιπλοίαρχος πρέπει από τον βαθμό του Πλωτάρχη να έχει καλύψει υπηρεσία ενός έτους ως Διευθυντής Υπηρεσιών του Αρχηγείου ή της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών του ΥΝΑΝΠ ή προϊστάμενος σε υπηρεσίες υπαγόμενες στο Αρχηγείο με εξαίρεση την Υγειονομική Υπηρεσία και την Υπηρεσία Μουσικής, ή την Υπηρεσία Εσωτερικών Υποθέσεων, ή την ΔΠΑΜ-ΠΣΕΑ & ΘΚΜ ή τη ΔΙΔΙΚΥΠ ή το Επιτελικό γραφείο του Γενικού Γραμματέα ΥΝΑΝΠ ή του Αρχηγού ή σε Περιφερειακές Υπηρεσίες του Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. Εξαιρούνται οι Αξιωματικοί ειδικότητας Υγειονομικού ή Ιερέα¹⁷⁴.

Οι απόφοιτοι της Σχολής Δοκίμων Υπαξιωματικών Λ.Σ.-ΕΛ.ΑΚΤ. έχουν ως καταληκτικό βαθμό εκείνο του Αντιπλοιάρχου Λ.Σ. ο βαθμός αποφοίτησης από τη εν λόγω σχολή είναι αυτός του Κελευστή όπου κάποιος παραμένει για τρία χρόνια. Όσοι έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις υπηρετούν για δυο χρόνια στο βαθμό του Επικελευστή διαφορετικά τρία. Οι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ, ΤΕΙ ή ΑΕΝ προάγονται από Κελευστές σε Επικελευστές στο μισό χρόνο που απαιτείται και παραμένουν για τρία και τέσσερα χρόνια στους βαθμούς του Αρχικελευστή και Ανθυπασπιστή αντίστοιχα. Οι ανωτέρω προάγονται με τη συμπλήρωση του

¹⁷¹ Π.χ τα κέντρα Vts, Vtmis,

¹⁷² Εβρος, Λέσβος, Χίος, Σάμος, Δωδεκάνησα, Κέρκυρα, Θεσπρωτία.

¹⁷³ ΜΥΑ, ΚΕΑ, Επιθεώρηση πλοίων.

¹⁷⁴ Άρθρο 10 ΠΔ 81/2012 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 43 παρ.3 του ν.4456/2017.

ελάχιστου χρόνου παραμονής στους υπόλοιπους βαθμούς, ανεξάρτητα από την ύπαρξη κενών οργανικών θέσεων¹⁷⁵. Στην περίπτωση κατοχής πτυχίου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τα χρόνια στο βαθμό του Αρχικελευστή γίνονται έξι, ενώ του Ανθυπασπιστή πέντε ή δεκαέξι εκ των οποίων τα τέσσερα στο βαθμό του Ανθυπασπιστή. Στους βαθμούς του Ανθυποπλοίαρχου, του Υποπλοίαρχου και του Πλωτάρχη προάγονται με συνολικό χρόνο πραγματικής υπηρεσίας τα δέκα, δεκαέξι και είκοσι ένα χρόνια αντίστοιχα¹⁷⁶. Περαιτέρω για την προαγωγή των αποφοίτων της Σ.Δ.ΥΛ.Σ από το βαθμό του Υποπλοίαρχου σε αυτό του Πλωτάρχη απαιτείται τρία χρόνια προϋπηρεσία ως αξιωματικοί, οι μεν κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΚΑΤΕΕ, , σε λιμενικές Αρχές ή εναέρια επιχειρησιακά μέσα ή στη ΜΥΑ και στην ΥΣΥΔ οι δε διπλωματούχοι πλοίαρχοι ή μηχανικοί των ΑΕΝ, σε πλωτά- εναέρια επιχειρησιακά μέσα, στη ΜΥΑ, στην ΥΣΥΔ, στο VTS, στο VTMISS, στις Επισκευαστικές Βάσεις ή σε Λιμενικές Αρχές ως Επιθεωρητές Κράτους Λιμένα. Εξαίρεση αποτελούν οι Υποπλοίαρχοι ειδικότητας Πληροφορικής, οι οποίοι μπορούν να υπηρετήσει σε συναφείς υπηρεσίες προκειμένου να καλύψουν υπηρεσιακές ανάγκες¹⁷⁷. Όσοι Υπαξιωματικοί και Ανθυπασπιστές αποφοίτησαν μετά την 26-03-2009 προάγονται στο βαθμό του Ανθυπασπιστή και του Σημαιοφόρου αντίστοιχα οι μεν που διαθέτουν ή προσκομίζουν μετά την αποφοίτηση τους πτυχίο ΑΕΙ, ΤΕΙ εφόσον έχουν υπηρετήσει σε Λιμενικές Αρχές ή εναέρια επιχειρησιακά μέσα ή στη ΜΥΑ και οι δε διπλωματούχοι των ΑΕΝ σε πλωτά, εναέρια επιχειρησιακά μέσα ή στη ΜΥΑ. Για την προαγωγή απαιτείται οι Αρχικελευστές να έχουν υπηρετήσει ως Υπαξιωματικοί για πέντε χρόνια και οι Ανθυπασπιστές να έχουν παραμείνει δύο χρόνια στον ίδιο βαθμό¹⁷⁸.

Οι απόφοιτοι της Σχολής Λιμενοφυλάκων έχουν καταληκτικό βαθμό, από την μια πλευρά όσοι είναι κάτοχοι πτυχίων ΑΕΙ, ΤΕΙ , ΚΑΤΕΕ και ΑΕΝ τον βαθμό του Υποπλοίαρχου, από την άλλη όσοι είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εκείνο του Ανθυποπλοίαρχου. Όσοι τελειώνουν τη Σχολή Λ/Φ ονομάζονται Λιμενοφύλακες και παραμένουν στο βαθμό επτά χρόνια αν έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους

¹⁷⁵ Άρθρο 7 παρ.4 ΠΔ 81/2012

¹⁷⁶ Στο ίδιο, άρθρο 8 παρ.2

¹⁷⁷ Στο ίδιο, άρθρο 10 παρ.3 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 70 παρ.1 του ν.4504/2017.

¹⁷⁸ Στο ίδιο, άρθρο 18 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 70 παρ.2 του ν.4504/2017.

υποχρεώσεις και οκτώ αν όχι. Στους επόμενους βαθμούς, του Κελευστή και του Επικελευστή μένουν για τέσσερα σε έκαστο βαθμό ή για δώδεκα και δεκαέξι χρόνια συνολικής υπηρεσίας αντίστοιχα¹⁷⁹. Από τον βαθμό του Αρχικελευστή υπάρχει διαφοροποίηση ανάμεσα σε εκείνους που έχουν πτυχίο ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΑΕΝ και σε εκείνους που δε διαθέτουν. Οι πρώτοι προάγονται αν έχουν παραμείνει στο βαθμό του Αρχικελευστή για τέσσερα χρόνια ή έχουν είκοσι χρόνια συνολικής υπηρεσίας, στο βαθμό του Ανθυπασπιστή πέντε χρόνια ή είκοσι πέντε συνολικής υπηρεσίας, στο βαθμό του Σημαιοφόρου τέσσερα χρόνια ή είκοσι εννιά συνολικής υπηρεσίας και στου Ανθυποπλοιάρχου τέσσερα ή είκοσι εννιά χρόνια συνολικής υπηρεσίας. Οι δεύτεροι προάγονται αν έχουν παραμείνει στο βαθμό του Αρχικελευστή πέντε χρόνια ή είκοσι ένα συνολικής υπηρεσίας, στο βαθμό του Ανθυπασπιστή για πέντε χρόνια ή είκοσι έξι συνολικής υπηρεσίας, στο βαθμό του Σημαιοφόρου για πέντε χρόνια ή τριάντα συνολικής υπηρεσίας και στου Ανθυποπλοιάρχου για πέντε χρόνια ή τριάντα τέσσερα συνολικής υπηρεσίας¹⁸⁰.

Προαγωγή στο βαθμό του Σημαιοφόρου δύναται να πραγματοποιηθεί και στους Λιμενοφύλακες ή Υπαξιωματικούς έως 35 ετών που είναι αθλητές και λαμβάνουν μέχρι την 8^η θέση σε ατομικό άθλημα ή από την 1^η έως την 3^η θέση σε ομαδικό άθλημα στους Ολυμπιακούς Αγώνες. Όσοι από τους ανωτέρω καταλάβουν από την 1^η μέχρι την 3^η θέση στο Παγκόσμιο πρωτάθλημα τους απονέμεται επίσης ο βαθμός του Σημαιοφόρου. Στην περίπτωση εν ενεργεία Αξιωματικών μέχρι το βαθμό του Υποπλοιάρχου καταλάβουν από την 1^η έως την 3^η θέση είτε ατομικό, είτε σε ομαδικό άθλημα στους Ολυμπιακούς Αγώνες τότε προάγονται στον αμέσως επόμενο βαθμό. Επιπλέον, στο άρθρο 27 ΠΔ81/2012 αναφέρεται η προαγωγή επ'ανδραγαθία στον επόμενο βαθμό από εκείνον που φέρει όταν λαμβάνει την απόφαση το Συμβούλιο Κρίσεων. Αυτό συμβαίνει σε περίπτωση συμμετοχής σε στρατιωτικές επιχειρήσεις, για πράξεις εξαιρετικού θάρρους και για διακεκριμένες πράξεις κατά τη διάρκεια των οποίων τέθηκε σε προφανή κίνδυνο η ακεραιότητα του στελέχους.

¹⁷⁹ Άρθρο 17 παρ. 7 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 65 παρ.2 του ν.4504/2017

¹⁸⁰ Στο ίδιο.

7. Μισθολόγιο

Ο δημόσιος υπάλληλος έχει δικαίωμα σε μισθό για την εργασία που παρέχει. Το δικαίωμα ξεκινά από την ανάληψη υπηρεσίας και σταματά με τη λύση της υπαλληλικής σχέσης. Με βάση το νόμο ο μισθός καταβάλλεται κάθε μήνα για την αξιοπρεπή διαβίωση του που θα του επιτρέψει ειλικρινά και ανόθευτα να ενσκήψει στο δημόσιο συμφέρον. Πέραν όμως του βασικού μισθού περιλαμβάνονται και μια σειρά επιδομάτων που καταβάλλονται είτε μηνιαίως, είτε άπαξ, είτε σε τακτά χρονικά διαστήματα ανάλογα τη φύση τους¹⁸¹. Ο μισθός δεν είναι υποχρεωτικός ούτε και δίνεται αν δεν υπάρχει παροχή υπηρεσίας και είναι υπαιτιότητα του υπαλλήλου. Εκδίδεται και σχετικά πράξη για αυτό. Ο υπάλληλος μπορεί να ασκήσει προσφυγή η οποία όμως δεν έχει ανασταλτικό χαρακτήρα¹⁸².

Οι πολιτικοί υπάλληλοι εξελίσσονται σε διάφορα μισθολογικά κλιμάκια ανά βαθμό. Τα μισθολογικά κλιμάκια είναι ουσιαστικά η αύξηση του μισθού τους σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα. Το μισθολόγιο είναι πλήρως αποσυνδεδεμένο από τον βαθμό που κατέχει ο υπάλληλος¹⁸³. Οι υπάλληλοι στις κατηγορίες ΠΕ ή ΤΕ έχουν ως καταληκτικό κλιμάκιο το 19, ενώ στις κατηγορίες ΔΕ και ΥΕ το 13. Ο αλλαγή σε κάθε κλιμάκιο διαφέρει με τις δυο πρώτες να συμβαίνει κάθε δύο χρόνια και τις δυο τελευταίες κατηγορίες κάθε τρία. Τα εισαγωγικό κλιμάκιο για όλους είναι το 1¹⁸⁴. Οι υπάλληλοι των κατηγοριών ΠΕ ή ΤΕ χωρίς πτυχίο ή δίπλωμα ΤΕΙ ή ΑΕΙ ή ισότιμο με αυτά, εξελίσσονται στα μισθολογικά κλιμάκια της ΔΕ κατηγορίας και με εισαγωγικό κλιμάκιο το 2. Οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης εξελίσσονται στα μισθολογικά κλιμάκια της κατηγορίας που ανήκουν, αλλά με εισαγωγικό κλιμάκιο το 6. Επιπλέον, όποιος αρίστευσε στην εν λόγω σχολή του αναγνωρίζεται ένα επιπλέον έτος για τη μισθολογική του κατάταξη. Επίσης, ο χρόνος που φοιτά στη σχολή υπολογίζεται ως πλεονάζων για την απονομή του επόμενου μισθολογικού κλιμακίου¹⁸⁵. Οι δύο Γενικοί Γραμματείς του Υπουργείου κατατάσσονται στο μισθολογικό κλιμάκιο 19 που είναι και ο καταληκτικός βαθμός. Στο Υπουργείο

¹⁸¹ Μακροδημήτρης, σ.416

¹⁸² Στο ίδιο, σ.417.

¹⁸³ Άρθρο 8 του ν.4354/2015

¹⁸⁴ Στο ίδιο, άρθρο 9.

¹⁸⁵ Στο ίδιο παρ.2γ

βρίσκονται στα γραφεία του Υπουργού και των Γενικών Γραμματέων, ειδικοί σύμβουλοι και ειδικοί συνεργάτες. Οι μεν πρώτοι κατατάσσονται σε μισθολογικά κλιμάκια που αντιστοιχούν στα πτυχία τους. Επιπλέον, αν είναι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου ανήκουν στο κλιμάκιο 17, οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ στο Μ.Κ.16, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στο Μ.Κ.15 και οι υπόλοιποι στο ΜΚ.13 της κατηγορίας τους. Οι δε δεύτεροι που είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος εντάσσονται στο Μ.Κ.15, οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ στο Μ.Κ.14, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου στο Μ.Κ.13, οι κάτοχοι πτυχίου ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης στο Μ.Κ.11 και οι υπόλοιποι στο Μ.Κ.13 της κατηγορίας όπου ανήκουν¹⁸⁶. Οι υπάλληλοι που για τρεις συνεχόμενες ετήσιες αξιολογήσεις βαθμολογούνται με άριστα δύναται να λαμβάνουν ένα επιπλέον Μ.Κ. της κατηγορίας τους¹⁸⁷.

Για τις μηνιαίες αποδοχές υπολογίζονται 30 ημέρες το μήνα. Σε περίπτωση αποχής του υπαλλήλου λόγω απεργίας ή συμμετοχής σε στάση εργασίας υπολογίζονται 25 ημέρες και περικόπτονται οι μεικτές μηνιαίες αποδοχές. Σε περίπτωση διαθεσιμότητας ο υπάλληλος δικαιούται τα $\frac{3}{4}$ των αποδοχών του. Αν τελεί σε αργία δικαιούται το ήμισυ των αποδοχών. Αν έχει επιβληθεί πειθαρχική ποινή επιβολής προστίμου, τότε οι αποδοχές καταβάλλονται αφού προηγουμένως έχουν αφαιρεθεί οι προβλεπόμενες κρατήσεις. Όσοι υπάλληλοι είναι αποσπασμένοι ως μετακλητοί ή ειδικοί σύμβουλοι ή συνεργάτες του Υπουργού και των Γενικών Γραμματέων δηλώνουν γραπτώς αν επιθυμούν να λαμβάνουν αποδοχές της οργανικής τους θέσης ή της θέσης στην οποία αποσπώνται. Ο βασικός μισθός του Μ.Κ.1 για την κατηγορία ΥΕ είναι στα 780€ και οι μισθοί των υπολοίπων κατηγοριών (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ) διαμορφώνονται με βάση το ποσό αυτό πολλαπλασιαζόμενο με συγκεκριμένους συντελεστές, για τους ΔΕ είναι το 1,10, για τους ΤΕ το 1,33 και για τους ΠΕ το 1,40¹⁸⁸.

Ένα από τα επιδόματα των πολιτικών υπαλλήλων είναι το επίδομα ευθύνης το οποίο διαφοροποιείται για κάθε θέση. Οι Γενικοί Γραμματείς του Υπουργείου

¹⁸⁶ Στο ίδιο, παρ.6

¹⁸⁷ Στο ίδιο, άρθρο 12.

¹⁸⁸ Στο ίδιο, άρθρο 14.

λαμβάνουν το ποσό των 1.400€, ο Γενικός Διευθυντής 1000€, οι προϊστάμενοι των Διευθύνσεων 450€ και οι Τμηματάρχες 290€. Σε περίπτωση που κάποιος από τους δικαιούχους απουσιάζει και δεν εκτελεί τα καθήκοντα του για πάνω από ένα μήνα, το επίδομα ευθύνης καταβάλλεται στον υπάλληλο που τον αντικαθιστούσε όλο αυτό το χρονικό διάστημα¹⁸⁹. Τέλος, δίνεται κάθε μήνα το επίδομα οικογενειακής παροχής και αφορά υπαλλήλους με ανήλικα τέκνα ή τέκνα που φοιτούν στην ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση ή Ι.Ε.Κ και έως 24 χρονών ή είναι ανίκανα σωματικά ή πνευματικά για εργασία με ποσοστό τουλάχιστον 50% αναπηρίας. Τα ποσά ορίζονται ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών, δηλαδή στα 50€ για ένα παιδί, στα 70€ και 120€ για δύο και τρία παιδιά αντίστοιχα και 170 € για τέσσερα παιδιά. Για κάθε επιπλέον παιδί το ποσό προσαυξάνεται κατά 70€¹⁹⁰.

Το ένστολο προσωπικό του Υπουργείου εντάσσεται στα ειδικά μισθολόγια λόγω φύσεως της δουλειάς. Τα μισθολογικά κλιμάκια είναι διαφορετικά και αντίστροφα από εκείνα του πολιτικού προσωπικού, δηλαδή οι πρωτοδιοριζόμενοι δεν κατατάσσονται στο Μ.Κ.1., αντιθέτως ο Αρχηγός του Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ που είναι ο ανώτερος βαθμός μεταξύ των ένστολων στο Αρχηγείο ανήκει στην Α' κατηγορία και στο 2^ο Μ.Κ. Οι Υπαρχηγοί κατατάσσονται στο Μ.Κ.3¹⁹¹. Όλοι οι απόφοιτοι της Σχολής Δοκίμων Σημαιοφόρων Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ ανήκουν στην κατηγορία Α', ενώ οι υπαξιωματικοί και οι λιμενοφύλακες, απόφοιτοι της Σχολής Δοκίμων Υπαξιωματικών Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ και της Σχολής Δοκίμων Λιμενοφυλάκων αντίστοιχα κατατάσσονται στην κατηγορία Β'.

Ο βασικός μισθός ξεκινά από τα 939€ και φτάνει μέχρι τα 4.200€ και προσαυξάνεται με τα επιδόματα. Ένα βασικό επίδομα είναι εκείνο που λαμβάνουν για τις ιδιαίτερες συνθήκες εργασίες και κατανέμονται ως ακολούθως:

Αρχηγός	390€
Υπαρχηγοί	370€
Γενικός Επιθεωρητής	360€

¹⁸⁹ Στο ίδιο, άρθρο 16.

¹⁹⁰ Στο ίδιο, άρθρο 15.

¹⁹¹ Άρθρο 126 του ν.4472/2017.

Υποναύαρχος	340€
Αρχιπλοίαρχος	335€
Πλοίαρχος	325€
Αντιπλοίαρχος	315€
Πλωτάρχης	225€
Υποπλοίαρχος	160€
Ανθυποπλοίαρχος	130€
Σημαιοφόρος	120€
Ανθυπασπιστής	100€
Αρχικελευστής	90€
Επικελευστής	80€
Κελευστής & Λιμενοφύλακας	50€

Το εν λόγω επίδομα προσαυξάνεται κατά 55€ για τους έγγαμους χωρίς τέκνα. Για όσους έχουν τέκνα ισχύουν οι διατάξεις του ν.4354/2015 όπως και στους πολιτικούς υπαλλήλους. Σε περίπτωση που και οι δυο σύζυγοι είναι ένστολοι τότε η προσαύξηση καταβάλλεται και στους δύο¹⁹². Αν κάποιο στέλεχος απομακρυνθεί με απόσπαση, μετάθεση, διάθεση ή εκπαιδευτική άδεια άνω των δύο μηνών από τη συγκεκριμένη θέση που δικαιολογεί το επίδομα, τότε αυτό διακόπτεται αυτομάτως.

Το επίδομα της θέσης ευθύνης δίνεται από το βαθμό του Πλωτάρχης και πάνω εφόσον ασκεί καθήκοντα προϊσταμένου και διαμορφώνεται ως ακολούθως:

Αρχηγός	400€
Υπαρχηγοί	350€
Γενικός Επιθεωρητής	250€
Υποναύαρχος	200€

¹⁹² Στο ίδιο, άρθρο 127

Αρχιπλοίαρχος	170€
Πλοίαρχος	60€
Αντιπλοίαρχος	40€
Πλωτάρχης	30€

Λόγω ιδιαίτερων συνθηκών τα στελέχη του Λ.Σ- ΕΛ.ΑΚΤ εργάζονται στην πλειονότητα τους και πέραν του πενθημέρου και για αυτό το λόγο τους δίνεται ειδική αποζημίωση που ανέρχεται στα 46€ για κάθε επιπλέον ημέρα απασχόλησης. Όσοι αποδεδειγμένα εργάζονται κατά τις νυκτερινές ώρες (από 10:00μμ- 06:00πμ) αμείβονται με το ποσό των 2,77€/ώρα μεικτά¹⁹³. Το ανώτατο όριο της νυκτερινής απασχόλησης είναι 96 ώρες.

Όσοι λιμενικοί υπηρετούν στην περιφέρεια βορείου Αιγαίου, στην Περιφερειακή Ενότητα Έβρου, στην Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου, στις Λιμενικές Αρχές Σκύρου, Οθωνών και Σαγιάδας επιδοτούνται με το ποσό των 100€ και βασική προϋπόθεση είναι η πλήρης και αποκλειστική απασχόληση στις ανωτέρω περιοχές. Αν υπάρξει διάθεση, μετακίνηση, απόσπαση και διάθεση του ωφελούμενου διακόπτεται αυτομάτως η καταβολή του. Επίσης, υπάρχουν επιδόματα που δίνονται στις αντίστοιχες ειδικότητες όπως είναι το πτητικό, το επίδομα υποβρυχίων καταστροφών, το επίδομα συνοδών σκύλων που χρησιμοποιούνται για την ανίχνευση εκρηκτικών υλών και ναρκωτικών και των πυροτεχνουργών. Τέλος, το προσωπικό που υπηρετεί στη Υπηρεσία Υποθέσεων Σωμάτων Ασφαλείας λαμβάνει ειδική μηνιαία αποζημίωση¹⁹⁴.

Σύμφωνα με την αριθ.πρωτ. οικ.2/77507/ΔΕΠ εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών (ΑΔΑ: 6Ω2ΨΗ-ΡΧΟ) οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή διδακτορικού διπλώματος, τα οποία έχουν συνάφεια με το αντικείμενο απασχόλησης του υπαλλήλου, προωθούνται κατά 2 Μ.Κ. και 6 Μ.Κ αντίστοιχα στην κατηγορία όπου ανήκουν. Για την συνάφεια αποφαινεται για τους πολιτικούς υπαλλήλους το

¹⁹³ Στο ίδιο.

¹⁹⁴ Στο ίδιο.

υπηρεσιακό συμβούλιο στην απόφαση του οποίου μπορούν να ασκήσουν ένσταση και εξετάζεται από ειδική επιτροπή του ΑΣΕΠ. Αν κατά την προκήρυξη πρόσληψης το μεταπτυχιακό ή το διδακτορικό αποτελούν απαραίτητο προσόν δεν απαιτείται η απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Για τους ένστολους αποφαινεται το Συμβούλιο Επιτελικού Σχεδιασμού. Και στην περίπτωση του ένστολου προσωπικού και σε εκείνη του πολιτικού, ο μηνιαίος μισθός δε μπορεί να υπερβαίνει εκείνον του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου. Στο όριο αυτό δεν υπολογίζεται το επίδομα στο εξωτερικό¹⁹⁵.

¹⁹⁵Άρθρο 28 του ν.4354/2015

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Η μέθοδος της συνέντευξης που ακολουθήθηκε, κατ'ιδίαν και μέσω Skype, ήταν σημαντική καθώς μέσα στις πρωτόγνωρες συνθήκες λόγω κορονοϊού, αναδύθηκαν ζητήματα που υπέβρισκαν. Με την πανδημία καταγράφηκε η σχέση διοίκησης-υπαλλήλου και κατά πόσο πατά σε γερές βάσεις. Τα συμπεράσματα ενδεχομένως να μη μπορούν να αναχθούν στο σύνολο των υπαλλήλων του ΥΝΑΝΠ, ωστόσο αφορούν ένα μεγάλο μέρος τους. Έγινε απόπειρα η συνέντευξη να κρατήσει μια συγκεκριμένη δομή με ίδιες ερωτήσεις για όλους. Η πρώτη δυσκολία που αντιμετωπίσα αλλά διευθέτησα άμεσα ήταν η επιθυμία και των δύο για ανωνυμία. Διαφορετικά θα έπρεπε να ζητήσουν άδεια από τη Διοίκηση, η οποία ενδεχομένως να ζητούσε να δει τις συνεντεύξεις μετά το πέρας, οπότε οι απαντήσεις δε θα αφορούσαν την πραγματική προσωπική θέση του καθενός. Εν συνεχεία, η δεύτερη δυσκολία αφορούσε την μαγνητοσκόπηση/ μαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων. Οι υπάλληλοι ήταν διατεθειμένοι να περιμένουν μέχρι να καταγράψω τις απαντήσεις τους χειρόγραφα παρά να κρατηθεί ως αρχείο η μαγνητοσκόπηση/μαγνητοφώνηση καθώς κατά τη διάρκεια της συνομιλίας ανέβαζαν και την ένταση της φωνής διαμαρτυρόμενοι, κατά κάποιο τρόπο, για ορισμένες καταστάσεις. Το δείγμα περιλαμβάνει μια συνέντευξη στρατιωτικού με διευθυντική θέση και μια πολιτικού υπαλλήλου προϊσταμένου τμήματος. Η επιλογή έγινε βάσει διαθεσιμότητας, καλής θέλησης και προσωπικής σχέσης.

Συνέντευξη με ένστολο προσωπικό του ΥΝΑΝΠ

Α.Π.: Καταρχήν, θα ήθελα να σας ευχαριστήσω που με δεχθήκατε στο γραφείο σας αλλά και για την άμεση ανταπόκρισή σας στο αίτημα μου. Αναγνωρίζω τις δυσκολίες που επικρατούν στην παρούσα κατάσταση, λόγω κορονοϊού, στη χώρα μας και παγκοσμίως. Η συνέντευξη όπως ήδη γνωρίζεται διεξάγεται στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας με θέμα την οργάνωση και τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στο ΥΝΑΝΠ. Θα πρέπει να σας διαβεβαιώσω ότι δε θα υπάρξει κάποιο αρχείο με αναφορά στο όνομά σας καθώς η συνέντευξη πραγματοποιείται για ερευνητικούς λόγους. Να σας ρωτήσω πόσα χρόνια υπηρεσίας έχετε?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Έχω 23 χρόνια υπηρεσίας, αλλά εδώ στο υπουργείο είμαι σχεδόν τα μισά χρόνια. Τα υπόλοιπα τα έχω περάσει στην περιφέρεια.

Α.Π.: Τι έχετε σπουδάσει?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Είμαι απόφοιτος της Ακαδημίας του Εμπορικού Ναυτικού με ειδικότητα πλοίαρχου καθώς και της Σχολής Ναυτικών Δοκίμων.

Α.Π.: Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας πορείας, σας δόθηκε η δυνατότητα να συμμετάσχετε σε επιμορφωτικά σεμινάρια ή προγράμματα εκπαίδευσης που διοργανώθηκαν είτε από το Λιμενικό Σώμα αποκλειστικά είτε σε συνεργασία με άλλους φορείς?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Ναι, ναι. Έχω παρακολουθήσει. Τα τελευταία χρόνια έχουν αυξηθεί τέτοιου είδους προγράμματα.

Α.Π.: Μείνατε ευχαριστημένος δηλαδή με τη συμμετοχή σας? Αποκομίσατε γνώσεις δηλαδή που αργότερα τις χρειαστήκατε?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Ναι, τα σεμινάρια που επέλεγα ήταν συναφή κάθε φορά με το αντικείμενο της εργασίας μου.

Α.Π.: Ωραία, άρα το καταγράφουμε στα θετικά της διοίκησης.

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Ναι, πράγματι υπάρχει μια συνεχιζόμενη εξέλιξη στον τομέα της μετέπειτα εκπαίδευσης των λιμενικών.

Α.Π.: Αυτό σημαίνει ότι ως προϊστάμενος δίνεται την ευκαιρία στους υφισταμένους σας να λάβουν περαιτέρω εκπαίδευση?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Φυσικά! Είμαι υπέρ της επιμόρφωσης γενικότερα και πολλές φορές τους προτρέπω κιόλας να συμμετέχουν διότι έτσι αποδίδουν και συνεργάζονται καλύτερα.

Α.Π.: Ας περάσουμε στο σύστημα αξιολόγησης. Θεωρείται ότι βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Όχι. Κατά τη γνώμη μου κανένα σύστημα αξιολόγησης δε βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια?

Α.Π.: Γιατί?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Γιατί η αξιολόγηση γίνεται από τον άνθρωπο με τα προτερήματα και τα ελαττώματά του και μοιραία η ανθρώπινη επαφή επηρεάζει τη βαθμολόγηση ως ένα σημείο. Μην ξεχνάτε ότι η βαθμολόγηση γίνεται χειρόγραφα και οι βαθμολογητές, τουλάχιστον ο αξιολογών, έχουν άμεση σχέση με τον υπάλληλο που βαθμολογούν. Παρ'όλες τις αδυναμίες όμως το θεωρώ ικανοποιητικό σύστημα.

Α.Π.: Μάλιστα. Για τη βαθμολογική εξέλιξη τι πιστεύετε? Είναι δίκαιη?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Η βαθμολογική εξέλιξη στο λιμενικό συνάδει με εκείνη των ένοπλων δυνάμεων. Μη ξεχνάτε ότι ανήκω σε στρατιωτικά συντεταγμένο σώμα όπου υπάρχει μια αυστηρή ιεραρχία για τη σωστή λειτουργία του Αρχηγείου. Δεν τίθεται λοιπόν θέμα δικαιοσύνης ή μη.

Α.Π.: Μέσα λοιπόν στα γενικότερα πλαίσια της εν γένει «συμπεριφοράς» της Διοίκησης αισθάνεστε ότι αναγνωρίζεται η δουλειά σας?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Η φύση του επαγγέλματος δεν αφήνει τέτοια περιθώρια. Η διοίκηση σε ένα στρατιωτικά συντεταγμένο σώμα δε μπορεί να έρθει και να σου χτυπήσει την πλάτη, ούτε να σου δώσει μπόνους ή να σου κάνει αύξηση μισθού. Πρέπει να είναι πιο απρόσωπη. Είμαστε στρατιωτικοί, δε δουλεύουμε σε ιδιωτική εταιρεία που αναλόγως την παραγωγικότητα αυξάνεται και ο μισθός.

Α.Π.: Οπότε η αναγνώριση δεν είναι κάτι το οποίο σας έχει απασχολήσει από τότε που βρεθήκατε σε θέση ευθύνης?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Όχι ακριβώς. Δεν είπα αυτό. Αυτό που εννοώ είναι πως ξέρω ότι είμαι στρατιωτικός και δεν πρέπει να περιμένω κανένα είδος επιβράβευσης. Από την άλλη, είμαι άνθρωπος και μέσα μου βαθιά θα ήθελα να αναγνωρίσουν ότι για τη δουλειά έχω αλλάξει ολόκληρο το πρόγραμμα της προσωπικής μου ζωής για να είμαι «εδώ» (μου δείχνει τη θέση του)

Α.Π.: Από αυτή τη θέση λοιπόν, αναγνωρίζεται με τη σειρά σας την υπερπροσπάθεια των υφισταμένων σας?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Καθημερινά προσπαθώ να τους εμπνεύσω να συνεχίσουν την καλή δουλειά.

Α.Π.: Πως το καταφέρνετε αυτό?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Καταρχήν λεκτικά. Πάντα θα πω μπράβο όταν υπερβάλλουν εαυτόν. Έπειτα μπορεί να τους δώσω μια ημέρα ανάπαυλας ή να τους γράψω μια «έκφραση ευαρέσκειας». Υπάρχουν τρόποι για να εκφράσουμε την ικανοποίησή μας απέναντι στο προσωπικό. Άλλωστε είναι σημαντικό να υπάρχει θετικό κλίμα στον εργασιακό χώρο.

Α.Π.: Άρα έχετε καλές σχέσεις με τους υφισταμένους. Με τους προϊσταμένους σας και τη Διοίκηση?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Έχω καλές σχέσεις με όλους.

Α.Π.: Θα λέγατε ότι έχετε ελευθερία κατά την άσκηση των καθηκόντων σας?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Η θέση ευθύνης μου επιτρέπει μεγάλη ελευθερία, φυσικά στα πλαίσια της νομιμότητας. Εννοείται ότι υπάρχουν κανόνες, νόμοι αλλά το πώς θα διοικήσω το ορίζω εγώ.

Α.Π.: Να περάσουμε και σε μια ερώτηση που αφορά καθαρά το πρακτικό κομμάτι της δουλειάς και είναι ο υλικό-τεχνικός εξοπλισμός της μονάδας που προϊσταστε. Είναι επαρκής? Η Διοίκηση έχει φροντίσει να διευκολύνει τη δουλειά σας?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Αυτό είναι μια μεγάλη συζήτηση. Αναγνωρίζω ότι στο κομμάτι αυτό υστερεί όλο το υπουργείο όχι μόνο μια υπηρεσία.

Α.Π.: Γιατί πιστεύετε ότι συμβαίνει αυτό?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Κοιτάζετε, έχουν γίνει κάποιες καλές προσπάθειες τα τελευταία χρόνια όμως δυστυχώς δεν είναι αρκετό. Για παράδειγμα, υπάρχει μια χρονοβόρα διαδικασία προκειμένου να γίνει η προμήθεια πολυμηχανημάτων. Για όσο διαρκεί η εγγύηση γίνονται και οι απαραίτητες επισκευές. Όταν παύση να ισχύει πρέπει να γίνει νέα συμφωνία για ανταλλακτικά, για επισκευές και όλο αυτό διαρκεί πολύ με αποτέλεσμα να μην μπορεί να χρησιμοποιηθεί ο εξοπλισμός και άρα να πηγαίνει πίσω η δουλειά. Πρέπει να αλλάξει ο τρόπος της προμήθειας και να αυξηθούν τα ποσά που δίνονται για αυτόν τον τομέα.

Α.Π.: Ας περάσουμε στα μισθολογικά. Είστε ικανοποιημένος με το μισθό σας?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Αν λάβουμε υπόψη τις παρούσες συνθήκες και τη διαρκή οικονομική κρίση, θεωρώ ότι ο μισθός μου είναι αρκετά ικανοποιητικός. Παρόλο που θεωρητικά οι ένστολοι είναι οι πιο καλοπληρωμένοι σε σχέση με τους υπόλοιπους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα, ωστόσο αυτό είναι αναληθές αν αναλογιστεί κάποιος ότι όταν αναφέρεται η πρόταση «ανάγκες υπηρεσίας» ο στρατιωτικός υποχρεούται από το να μείνει παραπάνω ώρες στην υπηρεσία μέχρι να σταλεί σε υπηρεσία της περιφέρειας

για έξι μήνες. Στο δια ταύτα λοιπόν θα έπρεπε να είχαμε μεγαλύτερο βασικό μισθό και όχι επιδόματα για λίγους.

Α.Π.: Από τις μέχρι τώρα απαντήσεις σας έχω καταλάβει ότι δεν έχετε συγκεκριμένο ωράριο εργασίας. Παραμένετε στη δουλειά για πολλές ώρες. Έχετε οικονομικό αντάλλαγμα για τις παραπάνω ώρες εργασίας?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Όχι βέβαια. Κανένας ένστολος είτε σε στρατιωτικό σώμα είτε σε σώμα ασφαλείας δεν πληρώνεται υπερωριακές ώρες καθώς παραμένει στη θέση λόγω αυξημένων αναγκών της υπηρεσίας και κατ'εντολή των ανωτέρων του.

Α.Π.: Ο μισθός σας είναι άνω των 1500€?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Χωρίς τα επιδόματα, είναι κάτω των 1500€.

Α.Π.: Αν ήταν στο χέρι σας τι θα θέλατε να αλλάξει στη διοίκηση προκειμένου να νιώσει το προσωπικό της ότι βρίσκεται κοντά του σε ότι χρειαστεί?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Καλώς ή κακώς σε ένα στρατιωτικό σώμα αυτά που μπορούν να αλλάξουν είναι ελάχιστα. Ίσως όμως θα έπρεπε να ληφθεί μια απόφαση για αλλαγές επί του συνόλου των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι ένστολοι, αλλά και πάλι η απόφαση αυτή αφορά σε ένα μικρό μέρος την στρατιωτική ηγεσία και σε ένα μεγαλύτερο την πολιτική.

Α.Π.: Είστε ικανοποιημένος που δουλεύετε στο ΥΝΑΝΠ?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Αγαπώ τη δουλειά μου και αγαπώ το Λιμενικό Σώμα, με τα καλά του και τα κακά του.

Α.Π.: Φτάσαμε στο τέλος αυτής της συνομιλίας. Θα θέλατε να πείτε κάτι άλλο?

Λ.Σ-ΕΛ.ΑΚΤ: Όχι σας ευχαριστώ. Καλή επιτυχία.

Συνέντευξη με πολιτικό προσωπικό του ΥΝΑΝΠ (η συνέντευξη δόθηκε μέσω skype)

Α.Π.: Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω για το χρόνο σας και να σας επαναλάβω ότι η συνομιλία μας θα παραμείνει ανώνυμη και θα χρησιμοποιηθεί μόνο για εκπαιδευτικούς λόγους.

Π.Π.: Σας ευχαριστώ κι εγώ με τη σειρά μου για την ευκαιρία που μου δίνετε να θίξω κάποια ζητήματα που αφορούν τη Διοίκηση.

Α.Π.: Να ξεκινήσουμε με το πόσα χρόνια υπηρετείται στο ΥΝΑΝΠ και ποιες είναι οι βασικές σπουδές σας?

Π.Π.: Έχω 15 χρόνια στον ιδιωτικό τομέα και 12 χρόνια στον δημόσιο τομέα. Είμαι Απόφοιτος Ανώτερης Δημόσιας Σχολής Εμπορικού Ναυτικού Ραδιοτηλεγραφητών. Είμαι κάτοχος διπλώματος ραδιοτηλεγραφή και κάτοχος διπλώματος Πλοιάρχου.

Α.Π.: Στα χρόνια που υπηρετείται στο υπουργείο συμμετείχατε ποτέ σε επιμορφωτικά σεμινάρια ή προγράμματα εκπαίδευσης που διοργανώθηκαν είτε από το ίδιο το υπουργείο είτε σε συνεργασία με άλλους φορείς?

Π.Π.: Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής μου πορείας, παρουσιάστηκαν πάρα πολλές δυσκολίες ώστε να καταφέρω τελικά να συμμετάσχω σε επιμορφωτικά σεμινάρια και προγράμματα εκπαίδευσης.

Α.Π.: Γιατί? Δε διοργανώθηκαν ή δεν επιλεγήκατε? Δηλαδή τι δυσκολίες παρουσιάστηκαν?

Π.Π.: Οι δυσκολίες που παρουσιάστηκαν απέρρεαν από την υποστελέχωση του τμήματος σε σχέση με τις προβλεπόμενες οργανικές θέσεις και σε συνδυασμό ότι το τμήμα μου έχει να κάνει με την εξυπηρέτηση του κοινού ήτανε πάρα πολύ δύσκολο να απουσιάσεις.

Α.Π.: Οπότε μου λέτε ότι δε συμμετείχατε ποτέ σε κάποιο πρόγραμμα?

Π.Π.: Όχι. Έχω συμμετάσχει σε ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα και μπορώ να πω ότι αποκόμισα πολύ χρήσιμες γνώσεις τις οποίες και εφάρμοσα στον χώρο της εργασίας μου. Απλώς όπως προείπα είναι δύσκολο, σε μια υποστελεχωμένη υπηρεσία που έχει καθημερινή επαφή με το κοινό, να απουσιάσει ένας υπάλληλος.

Α.Π.: Καταλαβαίνω. Είστε λοιπόν τμηματάρχης σε μια τέτοια υπηρεσία. Δίνετε τη δυνατότητα στους υφισταμένους σας να συμμετάσχουν σε τέτοιου είδους προγράμματα?

Π.Π.: Αυτό σηκώνει πολύ συζήτηση.

Α.Π.: Τι θέλετε να πείτε?

Π.Π.: Καταρχήν, υπάρχουν πολλές δυσκολίες και έχουν να κάνουν με την υποστελέχωση του τμήματος και το ότι έχουμε να κάνουμε με την εξυπηρέτηση του κοινού. Κατά δεύτερον, το μεγαλύτερο ποσοστό δεν έχει εκφράσει ποτέ την επιθυμία του να συμμετάσχει σε επιμορφωτικά προγράμματα.

Α.Π.: Δηλαδή τους έχετε δώσει αυτή την ευκαιρία και την αρνήθηκαν?

Π.Π.: Φυσικά. Και όχι μόνο. Από πλευράς μου, προσπαθώ καθημερινά να τους παρακινώ στο να αποκτήσουν επαγγελματική επάρκεια, δίνοντας τους τη δυνατότητα να ασκήσουν και άλλα καθήκοντα από το ευρύ φάσμα των αρμοδιοτήτων της υπηρεσίας μας, αλλά το μεγαλύτερο ποσοστό περιορίζεται μόνο στην γνώση του αντικειμένου που του έχει ανατεθεί, προβάλλοντας πεισματικά, μία άρνηση για περαιτέρω διεύρυνση των γνώσεων τους, ακολουθώντας πιστά το ρητό «όσο πιο λιγότερα ξέρω στο δημόσιο τομέα, τόσο το καλύτερο, άρα δεν θα φορτωθώ με περισσότερη εργασία και θα με ενοχλούν πολύ λιγότερο».

Α.Π.: Να υποθέσω λοιπόν ότι με βάση τα λεγόμενά σας δεν είστε ικανοποιημένος με το επίπεδο σπουδών/γνώσεων των υφισταμένων σας?

Π.Π.: Να μην το υποθέσετε. Να είστε σίγουρη. Δεν είμαι ευχαριστημένος με την αντίληψη τους σε ότι αφορά την αποδοχή καινοτομιών στο χώρο εργασίας. Αυτό που με ενοχλεί περισσότερο έχει να κάνει με την κοινωνική τους μόρφωση και την αντίληψη τους στο χειρισμό θεμάτων, τα οποία τα χειρίζονται με ευθυνοφοβία και στενόμυαλο τρόπο, αρνούμενοι στο σύνολο να δεχτούν κάτι καινούργιο. Σημειώσατε δε ότι η πλειοψηφία των υπαλλήλων έχουν 25 χρόνια στο δημόσιο τομέα.

Α.Π.: Σας ευχαριστώ για την ευθύτητά σας. Ας περάσουμε στο ισχύον σύστημα αξιολόγησης. Θεωρείται ότι είναι αντικειμενικό?

Π.Π.: Πιστεύω ότι σε ένα μεγάλο ποσοστό βασίζετε σε αντικειμενικά κριτήρια και σε μικρότερο ποσοστό σε συμπάθειες και παρεμβάσεις τρίτων.

Α.Π.: Άρα, δε θα αλλάζατε κάτι αν ήταν στο χέρι σας.

Π.Π.: Αυτό που θα ήθελα να αλλάξει, είναι η αξιολόγηση από τους υφισταμένους προς τους προϊσταμένους. Πρέπει να γίνετε επώνυμα και όχι ανώνυμα. Πρέπει να υπάρχει αιτιολόγηση.

Α.Π.: Στη βαθμολογική εξέλιξη θα θέλατε να αλλάξει κάτι?

Π.Π.: Η βαθμολογική εξέλιξη μέχρι ενός σημείου της καριέρας πιστεύω είναι δίκαιη. Ειδικότερα στις κρίσεις των ανώτατων αξιωμάτων παίζουν ρόλο πολλοί παράγοντες.

Α.Π.: Θέλετε να μου πείτε ποιοι είναι αυτοί?

Π.Π.: Αρχικά το δημόσιο έχει αλλάξει τον τρόπο επιλογής προσώπων σε υπεύθυνες θέσεις. Κάποτε οι υποψηφιότητες περνούσαν από τα συμβούλια στα οποία συμμετείχαν ανώτεροι υπάλληλοι του υπουργείου και η ηγεσία. Τώρα όμως εκτός από τα μόρια που διαθέτει κάθε υποψήφιος με βάση τα πτυχία και τα χρόνια υπηρεσίας, υπάρχει και η συνέντευξη στην οποία συμμετέχουν και μέλη του ΑΣΕΠ. Άρα καλά είναι τα μόρια αλλά πρέπει να έχεις δουλέψει σε ένα τμήμα για να αποδώσεις ως τμηματάρχης του.

Α.Π.: Αισθάνεστε ότι η διοίκηση αναγνωρίζει τη δουλειά σας δεδομένης της υποστελέχωσης?

Π.Π.: Για ένα πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα πίστευα ότι η δουλειά μου δεν αναγνωρίζετε από την διοίκηση. Πάντα έμενα μέχρι αργά και ας είχαν σχολάσει όλοι. Ήθελα να «κλείνω» καθημερινά όσες περισσότερες υποθέσεις μπορούσα. Όπως δούλευα ως υπάλληλος δουλεύω και ως τμηματάρχης.

Α.Π.: Άρα δεν αναγνωρίστηκε ο ζήλος σας?

Π.Π.: Έτσι πίστευα για πολύ καιρό. Όμως, συνέχισα και με επιμονή τελικά αναγνωρίστηκε.

Α.Π.: Πώς το καταλάβατε?

Π.Π.: Όταν έφτασε η ώρα και αιτήθηκα για τμηματάρχης, η αντιμετώπισή της διοίκησης που είχα στη συνέντευξη του Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων ήταν θετική. Και για να είμαι ειλικρινής απολαμβάνω και λίγο περισσότερο την εκτίμηση από πλευράς των συναλλασσόμενων πολιτών.

Α.Π.: Ως προϊστάμενος ποιο τρόπο ακολουθείται για την αναγνώριση της υπερπροσπάθειας των υφισταμένων σας?

Π.Π.: Στους υφισταμένους μου έχω παράσχει επαρκή ελευθερία κινήσεων, ώστε να μπορούν να εργάζονται δημιουργικά, αλλά πολύ λίγοι ανταποκρίθηκαν. Όσους όμως βλέπω ότι προσπαθούν συντάσσω συστατικές επιστολές προς την διοίκηση και τους τονίζω κατά τακτά διαστήματα το πόσο χρήσιμοι είναι στην υπηρεσία μας. Επίσης, τους διευκολύνω με τα ωράρια ή τους δίνω ημέρα ανάπαυλας όταν αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα και εννοείται ότι στο τέλος την αναγνώριση την βλέπουν στην αξιολόγηση τους.

Α.Π.: Έχετε καλές σχέσεις με τους υφισταμένους και τους προϊσταμένους σας?

Π.Π.: Από την πλευρά μου διατηρώ άριστες σχέσεις με τους ανωτέρους μου και τους υφισταμένους μου, αλλά σημαντικό ρόλο παίζει η αμοιβαία ανταπόκριση.

Α.Π.: Να ρωτήσω τώρα αν νιώθετε ότι η διοίκηση σας έχει δώσει ελευθερία κινήσεων, στα πλαίσια της νομιμότητας πάντα, για την καλύτερη άσκηση των καθηκόντων σας?

Π.Π.: Ναι, ναι έχω ελευθερία κινήσεων και μπορώ να εργαστώ δημιουργικά και να αξιοποιήσω στο έπακρον τις ικανότητες και τα προσόντα μου.

Α.Π.: Πολύ ωραία. Σε ότι αφορά τον υλικοτεχνικό εξοπλισμό, υπάρχει επαρκής πρόβλεψη από τη διοίκηση?

Π.Π.: Γενικά στο δημόσιο για να αποκτηθεί ο υλικοτεχνικός εξοπλισμός είναι πολύπλοκη και χρονοβόρα διαδικασία και τελικά δεν εξαρτάται και εκατό τοις εκατό από την εκάστοτε διοίκηση. Παίρνει μήνες μέχρι να δημοσιευτεί ένας διαγωνισμός και άλλο τόσο μέχρι να ολοκληρωθεί. Δυστυχώς, σε αυτό το κομμάτι και προκειμένου να δουλεύουμε απρόσκοπτα έχουμε δεχτεί κάποιες δωρεές ιδιωτών.

Α.Π.: Να περάσουμε και στον οικονομικό τομέα? Είστε ικανοποιημένος με το μισθό σας?

Π.Π.: Κοιτάζτε να δείτε, ο μισθός σύμφωνα πάντα με τα νέα δεδομένα προσαρμογής είναι απλώς ικανοποιητικός.

Α.Π.: Θεωρείτε ότι θα έπρεπε για κάποιο λόγο να αμείβετε περισσότερο διότι μπορεί για παράδειγμα να βρίσκεστε σε μια επικίνδυνη δουλειά?

Π.Π.: Όχι δεν τίθεται θέμα επικινδυνότητας αλλά πιστεύω ότι δεν είναι ανάλογος της απόδοσης μου και σίγουρα είναι κατώτερος των προσδοκιών μου

Α.Π.: Μου είπατε ότι εργάζεστε και πέραν του ωραρίου. Τουλάχιστον αμείβετε για αυτό?

Π.Π.: (γελάει) όχι βέβαια. Οι πραγματικές υπερωρίες μου υπερβαίνουν κατά εκατοντάδες ώρες αυτές για τις οποίες τελικά αμείβομαι.

Α.Π.: Ο μισθός σας τελικά αγγίζει τα 1500 ευρώ?

Π.Π.: Ούτε χωρίς, ούτε με επιδόματα δεν αγγίζει καν τα 1300 ευρώ. Θα επιθυμούσα όμως να πληρώνομαι όχι μόνο για τα πτυχία μου αλλά για τις επιπλέον ώρες που βρίσκομαι εδώ.

Α.Π.: Φτάνοντας προς το τέλος αυτής της συνέντευξης, θα ήθελα να σας ρωτήσω, αν ήταν στο χέρι σας τι θα θέλατε να αλλάξει στη διοίκηση προκειμένου να την εμπιστευτεί το προσωπικό της?

Π.Π.: Εύκολη και συγχρόνως δύσκολη ερώτηση.

Α.Π.: Γιατί το λέτε αυτό?

Π.Π.: Από την δική μου εμπειρία αυτό που σίγουρα θα άλλαζα για την εύρυθμη και ανεμπόδιστη λειτουργία του οργανισμού είναι ο σωστός καταμερισμός των υπαλλήλων. Θα φρόντιζα τις νευραλγικές διευθύνσεις και τα τμήματα, που έχουν να κάνουν με την εξυπηρέτηση του κοινού, να είναι επαρκώς στελεχωμένα με άρτια καταρτισμένα και ικανά στελέχη και για τα οποία θα φρόντιζα να υπάρχει και το ανάλογο κίνητρο είτε οικονομικό είτε υπηρεσιακό. Τις υπόλοιπες διευθύνσεις θα τις στελέχωνα με τα εναπομείναντα στελέχη γιατί δυστυχώς συμβαίνει το ακριβώς αντίθετο.

Α.Π.: Μια τελευταία ερώτηση και θα κλείσουμε αυτή την πολύ ενδιαφέρουσα συνέντευξη. Είστε ικανοποιημένος που δουλεύετε στο ΥΝΑΝΠ?

Π.Π.: Το ότι εργάζομαι στο ΥΝΑΝΠ ήτανε κάτι που το ήθελα πολύ όντας δημόσιος υπάλληλος γιατί είναι πιο κοντά στις σπουδές μου. Εάν όμως μπορούσα να γυρίσω πίσω το χρόνο και να μου το επέτρεπαν και οι απρόβλεπτες και δύσκολες συγκυρίες που είχα στη ζωή μου, είναι σίγουρο ότι θα ξανασκεφτόμουν πολύ καλύτερα την απόφασή μου να γίνω δημόσιος υπάλληλος.

Α.Π.: Σας ευχαριστώ για άλλη μια φορά για το χρόνο και την ειλικρίνεια σας. Θα θέλατε να προσθέσετε κάτι τελευταίο?

Π.Π.: Όχι. Κι εγώ από την πλευρά μου θα ήθελα να σας ευχαριστήσω που επιλέξατε εμένα για αυτή την συνέντευξη ώστε να αναδείξω τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουμε ως δημόσιοι υπάλληλοι σε μια υπηρεσία με κοινό.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της εργασίας ήταν η ανάδειξη της συμβίωσης δύο διαφορετικών κατηγοριών υπαλλήλων, στρατιωτικών και πολιτικών, στον ίδιο φορέα το ΥΝΑΝΠ. Η οργάνωση και η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού στο ΥΝΑΝΠ διαδραματίζει κομβικό ρόλο όπως άλλωστε είναι φυσικό. Οι δυο διαφορετικές διοικήσεις, αναλόγως των ορίων που τους έχουν τεθεί από τη νομοθεσία και την πολιτική ηγεσία φαίνεται να καταβάλλουν κάποιες προσπάθειες αναδιάρθρωσης και διόρθωσης των κακών κειμένων που μετρούν ήδη δεκαετίες στον δημόσιο τομέα. Στην κεντρική υπηρεσία δύο υπάλληλοι, με διαφορετική σχέση εργασίας με το υπουργείο, με κοινές ως επί το πλείστον σπουδές, αντιμετωπίζουν μόνοι τα προβλήματα που προκύπτουν από τους εκάστοτε χειρισμούς της Διοίκησης.

Το πρώτο θέμα το οποίο συζητήθηκε ήταν η εκπαίδευση. Και οι δύο υπάλληλοι θεωρούν άκρως σημαντική την επιμόρφωση και των ίδιων, αλλά και των υφισταμένων τους. Ο διευθυντής διατυπώνει την άποψη πως με τις περαιτέρω γνώσεις υπάρχει καλύτερη ροή στο γραφείο σε επίπεδο συνεργασίας και η απόδοση είναι σαφώς καλύτερη, αλλά και την επιθυμία των ίδιων των ένστολων να επιμορφωθούν. Η Διοίκηση διοργανώνει αρκετά προγράμματα εκπαίδευσης και οι λιμενικοί ανταποκρίνονται θετικά. Η άποψη του πολιτικού υπαλλήλου περιγράφει ακριβώς αυτό που δυστυχώς συμβαίνει κατά κόρον στο δημόσιο. Οι υπάλληλοι με πολλά χρόνια υπηρεσίας αρνούνται να ακολουθήσουν τις εξελίξεις και θεωρούν πως η εμπειρία τους αρκεί για να δουλέψουν στο μικρό και συγκεκριμένο κομμάτι των αρμοδιοτήτων τους. Η Διοίκηση μπορεί να οργανώνει κυρίως μέσω ΕΚΔΔΑ σεμινάρια, αλλά η άρνηση συμμετοχής του προσωπικού σε συνδυασμό με την κατ'ελάχιστο στελέχωση κάποιων υπηρεσιών δεν οδηγεί στην ουσιαστική ανάπτυξη των δημοσίων υπηρεσιών.

Όσον αφορά στο σύστημα αξιολόγησης και προαγωγών θεωρείται και από τις δύο πλευρές ικανοποιητικό. Στην περίπτωση του ενστόλου το σύστημα αυτό επικρατεί στις ένοπλες δυνάμεις και δεν τίθεται θέμα αμφισβήτησης καθώς υπάρχει στρατιωτική ιεραρχία όπου ο ανώτερος διατάζει, αξιολογεί ενώ ο κατώτερος ακολουθεί διαταγές και δεν μπορεί να αξιολογήσει τον ανώτερο. Από την άλλη, ο

τμηματάρχης θεωρεί ιδιαίτερος θετική την αλλαγή που έχει τελεστεί τα τελευταία χρόνια τουλάχιστον στην επιλογή τμηματάρχων και διευθυντών, αλλά διαφοροποιείται στον τρόπο που λαμβάνει χώρα η αξιολόγηση των υφισταμένων προς τον προϊστάμενο καθώς διέπεται από τον μανδύα της ανωνυμίας και άρα είναι υποκειμενικός και όχι αντικειμενικός. Με μεγάλη ευκολία ένας υπάλληλος που αισθάνεται να «οχλείται» από τον προϊστάμενο του για μεγαλύτερη απόδοση στη δουλειά, να βαθμολογήσει τον τελευταίο δυσμενώς.

Στο ερώτημα αν η Διοίκηση στέκεται αρωγός στο έργο των επιτελικών στελεχών, και οι δύο αναφέρουν ότι χαίρουν της εκτίμησης της, διαθέτουν ελευθερία στο χειρισμό των θεμάτων που τους απασχολούν καθημερινά, αλλά περιορίζονται σε ότι αφορά τη δυσκινησία ως προς την παροχή υλικών εργαλείων που θα οδηγούσε στην απρόσκοπτη παροχή υπηρεσιών στον πολίτη. Προκειμένου για την αδιάλειπτη λειτουργία τους δέχονται ιδιωτικές δωρεές. Επιπλέον, η διοίκηση των πολιτικών υπαλλήλων είναι αναβλητική σε μια πιο ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού, αποφεύγοντας να δώσει προτεραιότητα στον τομέα με άμεση επικοινωνία με το κοινό, ξεχνώντας ότι η ύπαρξη του δημοσίου είναι πρωτίστως η εξυπηρέτηση του πολίτη. Όταν το ερώτημα αντιστρέφεται, τοποθετώντας τους στη θέση του διοικούντος, η απάντηση παραμένει σχεδόν η ίδια. Η αντιμετώπιση των εργατικών υφισταμένων τους είναι πάντα θετική από μέρους τους και δεν περιορίζεται μόνο στα λόγια, αλλά γίνεται πράξη με την παροχή διευκολύνσεων όταν είναι απαραίτητο και με την υψηλή βαθμολογία στα φύλλα αξιολόγησης.

Όταν η συζήτηση φτάνει στις αποδοχές υπάρχει μια συγκρατημένη ικανοποίηση κυρίως εξαιτίας των δυσμενών οικονομικών συνθηκών στη χώρα. Οι διαφορετικές θέσεις εργασίας και τα ξεχωριστά νομοθετικά πλαίσια που ισχύουν για τον καθένα τους καταγράφουν σαφώς ανομοιογένεια στο μισθό. Στην ουσία κανείς δεν είναι ευχαριστημένος διότι αμείβεται πολύ λιγότερα από αυτά που θεωρεί ότι αξίζει και τα οικονομικά τους οφέλη τελικά δεν ανταποκρίνονται ούτε στο διευρυμένο ωράριο εργασίας, ούτε στην παραγωγικότητά του. Τέλος, το ενδιαφέρον για τη δουλειά, οι καλές συναδελφικές σχέσεις και η ικανοποίηση ότι εργάζονται στον τομέα που

επιθυμούν κατατάσσει το ΥΝΑΝΠ σε έναν δημόσιο φορέα ελκυστικό για τους δημοσίους υπαλλήλους παρά τα προβλήματά του.

Εν κατακλείδι, αν οι διοικήσεις και των δύο κατηγοριών υπαλλήλων ενσκήψουν περισσότερο στα προβλήματα που ανακύπτουν, δώσουν περισσότερα κίνητρα στους υπαλλήλους, ένα μεγάλο ποσοστό εξ αυτών θα ανταποκριθεί θετικά και όλοι μαζί θα συμβάλλουν στην αναδιάρθρωση του ελληνικού δημοσίου τομέα προς όφελος όλων.

Πηγές

Βιβλιογραφία

Η εξέλιξη της ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας στο πέρασμα των αιώνων, Ινστιτούτο Ιστορίας Εμπορικής Ναυτιλίας, , Πειραιάς, 2014.

Ιστορία του Λιμενικού Σώματος, Ένωση Αποστράτων Αξιωματικών Λιμενικού Σώματος, 1999.

Κοροντζής Τρύφων, *Ο θεσμικός ρόλος του Λιμενικού Σώματος*, Bookstars, Αθήνα, 2017.

Κτιστάκη Ν Σταυρούλα, *Εισαγωγή στη Διοικητική Επιστήμη*, Παπαζήσης, Αθήνα, 2009.

Μακρουδημήτρης Αντώνης- Μαρία-Ηλιάνα Πραβίτα, *Δημόσια Διοίκηση, Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης*, Δ΄ έκδοση, Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010.

Παπαρηγορίου Ι. Βλάσιος, *Εισηγήσεις Διοικητικού Δικαίου*, Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2003.

Ρούγκα Κωνσταντίνα., *Εκπαίδευση και Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων, Μελέτη περίπτωσης ΕΦΚΑ Ηπείρου*, Διπλωματική.

Σπηλιωτόπουλος Επαμεινώνδας- Χρυσανθάκης Χαράλαμπος, *Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου*, Νομική Βιβλιοθήκη. 9η έκδοση, Αθήνα 2017.

Τάχος Αναστάσιος, *Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο*, Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2008.

Τζοβάρας Γρηγόρης, *Τα υπουργεία μας*, το Ποντίκι, Αθήνα, 1966.

Κοκκινογένης Ιωάννης, *Ιστορική εξέλιξη του ναυτικού δικαίου από την αρχαιότητα έως και σήμερα*, Νομική Εφημερίδα, <https://curia.gr/istoriki-ekseliksi-tou-naftikou-dikaiou-apo-tin-arxaiotita-eos-kai-simera/>

Χρυσανθάκης Χαράλαμπος, *Εισηγήσεις Διοικητικού Δικαίου*, Β΄ έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2015.

Νομοθεσία

ΠΔ 81/2012: «Ιεραρχία, προαγωγές, αποστρατεία, ειδικές υποχρεώσεις και απαγορεύσεις προσωπικού Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής»

ΠΔ 13/2018 (ΦΕΚ Α΄ 26/20-02-2018) «Οργανισμός Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής»

Νόμος 2287/1995 (ΦΕΚ Α΄ 20/01-02-1995) «Κύρωση του Στρατιωτικού Ποινικού Κώδικα (Σ.Π.Κ.)»

Νόμος 4354/2015 (ΦΕΚ Α΄ 176/16-12-2015) «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων»

Νόμος 4369/2016 (ΦΕΚ Α΄ 33/27-2-2016) «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις»

Νόμος 4504/2017 (ΦΕΚ Α΄ 184/29.11.2017) «Δια βίου εκπαίδευση προσωπικού Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, ενδυνάμωση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας σε θέματα αρμοδιότητας Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, ενίσχυση της κοινωνικής συμμετοχής στην ακτοπλοΐα, θέματα πολιτικού προσωπικού, συμπλήρωση διατάξεων για τα λιμενικά έργα και άλλες διατάξεις»

Νόμος 4472/2017 (ΦΕΚ Α΄ 74/19-5-2017) «Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών

στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις.

Νόμος 4622/2019 (ΦΕΚ Α' 133/7-8-2019) «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης»

Νόμος 4674/2020(ΦΕΚ Α' 53/11-3-2020) «Στρατηγική αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις»

Νόμος 4700/2020(ΦΕΚ Α' 127/29-6-2020) «Ενιαίο κείμενο Δικονομίας για το Ελεγκτικό Συνέδριο, ολοκληρωμένο νομοθετικό πλαίσιο για τον προσυμβατικό έλεγχο, τροποποιήσεις στον Κώδικα Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο, διατάξεις για την αποτελεσματική απονομή της δικαιοσύνης και άλλες διατάξεις»

Απόφαση Αριθμ. 2422.5/33336/2019 (ΦΕΚ Β' 1717/16-5-2019) «Κύρωση Κανονισμού Εκπαίδευσης Δοκίμων Λιμενοφυλάκων»

Απόφαση Αριθμ. 2422.5-3/50384/2019 (ΦΕΚ Β' 2961/18-7-2019) «Κύρωση κανονισμού εκπαίδευσης Δοκίμων Σημαιοφόρων Λιμενικού Σώματος - Ελληνικής Ακτοφυλακής»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ (ΦΥΛΛΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ)



ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ: / /20...

ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ.: / /20...

ΥΠΗΡΕΣΙΑ:

ΠΡΟΣ:

ΕΚΘΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Συντάχθηκε από τον/την (1) (2)

.....

για το χρονικό διάστημα από μέχρι(3)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ

Βαθμός Προέλευση

.....(4) Ειδικότητα

.....(5) (Α.Μ.....) Επώνυμο

..... Όνομα Πατρώνυμο.....

Τίτλοι Σπουδών - Μετεκπαίδευση - Επιμόρφωση

.....

.....

Καθήκοντα που του ανατέθηκαν κατά το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα της αξιολόγησης του κρινόμενου

.....

Απουσία αξιολογούμενου: (6)

α)

Από.....μέχρι.....λόγω.....

.....

β) Από.....μέχρι.....λόγω.....

Έκτακτο λόγω (7)

.....

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ - ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ

I. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

	Αξιολογών	Γνωματεύων
α) Κύρος, σεβασμός, εκτίμηση που απολαμβάνει από τους υφισταμένους του.		
β) Ικανότητα προγραμματισμού, οργάνωσης, συντονισμού και ελέγχου αναλόγως της θέσης που κατέχει στην Υπηρεσία.		
γ) Ικανότητα εποπτείας και καθοδήγησης των υφισταμένων του ως προς την άσκηση των καθηκόντων τους.		
δ) Ικανότητα αξιολόγησης και αποδοτικής χρησιμοποίησης των υφισταμένων του και αξιοποίησης των διαθέσιμων μέσων.		
ε) Έλεγχος των διατασσομένων.		
στ) Ικανότητα λήψης αποτελεσματικών αποφάσεων.		
ζ) Ανάλυση ευθυνών.		
Συνολική βαθμολογία ομάδας κριτηρίων		
Μέσος όρος ομάδας κριτηρίων		

(8):.....

II. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Αξιολογών Γνωματεύων

α) Αίσθημα αλληλεγγύης και συναδελφικότητας.

--	--

β) Συμπεριφορά και πνεύμα εξυπηρέτησης προς τους πολίτες.

--	--

γ) Συνεργασία με άλλες Υπηρεσίες και Αρχές.

--	--

Συνολική βαθμολογία ομάδας κριτηρίων

--	--

Μέσος όρο ομάδας κριτηρίων

--	--

(8):.....

.....

III. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ – ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

Αξιολογών Γνωματεύων

α) Γνώση του αντικείμενου στον κατεχόμενο βαθμό (προκύπτει από τίτλους σπουδών, εκπαιδεύσεις, μετεκπαιδεύσεις καθώς και εμπειρία στο αντικείμενο).

--	--

β) Λοιπές γνώσεις (ειδικές γνώσεις, ξένες γλώσσες).

--	--

γ) Ικανότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας κατά τον χρόνο εκτέλεσης των ανατεθειμένων καθηκόντων.

--	--

δ) Περαιτέρω κατάρτιση.

--	--

ε) Ζήλος και αφοσίωση στην εργασία.

--	--

στ) Αποδοτική χρήση των μέσων και υλικών που έχει αναλάβει.

--	--

Συνολική βαθμολογία ομάδας κριτηρίων

--	--

Μέσος όρος ομάδας κριτηρίων

--	--

(8):.....

.....

IV. ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ

Αξιολογών

Γνωματεύων

α) Ανάληψη πρωτοβουλιών και εισήγηση προτάσεων σχετικά με την Υπηρεσία.

--	--

β) Αυτοπεποίθηση, ψυχραιμία και σταθερότητα σε γνώμες και αποφάσεις.

--	--

γ) Ικανότητα μετάδοσης επαγγελματικών γνώσεων.

--	--

δ) Θάρρος.

--	--

ε) Πολεμική δράση. (9)

--	--

Συνολική βαθμολογία ομάδας κριτηρίων

--	--

Μέσος όρος ομάδας κριτηρίων

--	--

(8):.....

V. ΗΘΙΚΑ – ΔΙΑΝΟΗΤΙΚΑ – ΨΥΧΙΚΑ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ

Αξιολογών Γνωματεύων

α) Αξιοπρέπεια και ακεραιότητα χαρακτήρα.

--	--

β) Συνέπεια.

--	--

γ) Ειλικρίνεια.

--	--

δ) Πειθαρχία.

--	--

ε) Εχεμύθεια.

--	--

Συνολική βαθμολογία ομάδας κριτηρίων

--	--

Μέσος όρος ομάδας κριτηρίων

--	--

(8):.....

Αξιολογών Γνωματεύων

ΓΕΝΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΟΜΑΔΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ

--	--

ΓΕΝΙΚΟΣ ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ

--	--

ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΑ (10):

.....
.....

ΑΞΙΟΛΟΓΩΝ

.....

(Υπογραφή-Βαθμός-Ονοματεπώνυμο αξιολογούντος)

ΕΛΑΒΕ ΓΝΩΣΗ Ο

ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΣ

Τόπος-Ημερομηνία

Τόπος-

Ημερομηνία.....

.....

(Υπογραφή - Βαθμός - Ονοματεπώνυμο)

ΓΝΩΜΑΤΕΥΩΝ

.....

(Υπογραφή-Βαθμός-Ονοματεπώνυμο γνωματεύοντος)

ΕΛΑΒΕ ΓΝΩΣΗ Ο

ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΣ

Τόπος-Ημερομηνία

Τόπος-

Ημερομηνία.....

.....

(Υπογραφή - Βαθμός - Ονοματεπώνυμο)

ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΤΟΠΟΣ-ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ:(11)

ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (12)

.....
.....

	Προϊστάμενος Γνωματεύοντος	ή Αρμόδιο Συμβούλιο Κρίσης
ΓΕΝΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	<input type="text"/>	<input type="text"/>
ΓΕΝΙΚΟΣ ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ	<input type="text"/>	<input type="text"/>

.....

ΑΞΙΟΛΟΓΩΝ ΟΡΙΣΤΙΚΑ

.....

ΕΛΑΒΕ ΓΝΩΣΗ Ο ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΣ

(Υπογραφή-Βαθμός-Ονοματεπώνυμο αξιολογούντος)
Ημερομηνία.....

Τόπος-

Τόπος-Ημερομηνία

.....

(Υπογραφή - Βαθμός - Ονοματεπώνυμο)

ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΤΟΠΟΣ-ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ:(13)



ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ: / /20...

ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ.: / /20...

ΥΠΗΡΕΣΙΑ:

ΠΡΟΣ:

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Συντάχθηκε από τον/την (1) (2)

.....

για το χρονικό διάστημα (3) από μέχρι ημέρες (.....)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ

αθμός Προέλευση

..... (4) Ειδικότητα

..... (5) (Α.Μ.....) Επώνυμο

..... Όνομα Πατρώνυμο.....

Τίτλοι Σπουδών - Μετεκπαίδευση - Επιμόρφωση

.....
.....

Καθήκοντα που του ανατέθηκαν κατά το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα της αξιολόγησης του κρινόμενου

.....
.....

Απουσία αξιολογούμενου: (6)

α) Από.....μέχρι.....λόγω..... ημέρες (.....)

β) Από.....μέχρι.....λόγω..... ημέρες (.....)

Έκτακτο λόγω (7)

.....

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ - ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ

I. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ (κύρος, σεβασμός, εκτίμηση που απολαμβάνει από τους υφισταμένους του, ικανότητα προγραμματισμού, οργάνωσης, συντονισμού και ελέγχου, αναλόγως της θέσης που κατέχει στην Υπηρεσία, ικανότητα εποπτείας και καθοδήγησης των υφισταμένων του ως προς την άσκηση των καθηκόντων τους, ικανότητα αξιολόγησης και αποδοτικής χρησιμοποίησης των υφισταμένων του και αξιοποίησης των διαθέσιμων μέσων, έλεγχος των διατασσομένων, ικανότητα λήψης αποτελεσματικών αποφάσεων, ανάληψη ευθυνών).

Αξιολογών Γνωματεύων

Βαθμολογία ομάδας κριτηρίων

--	--

(8).....

II. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ (αίσθημα αλληλεγγύης και συναδελφικότητας, συμπεριφορά και πνεύμα εξυπηρέτησης προς τους πολίτες, συνεργασία με άλλες Υπηρεσίες και Αρχές).

Αξιολογών Γνωματεύων

Βαθμολογία ομάδας κριτηρίων

--	--

(8).....

III. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ – ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ (γνώση του αντικείμενου στον κατεχόμενο βαθμό, όπως αυτή προκύπτει από τίτλους σπουδών, εκπαιδεύσεις, μετεκπαιδεύσεις, καθώς και εμπειρία στο αντικείμενο, λοιπές γνώσεις, όπως ειδικές γνώσεις, ξένες γλώσσες, ικανότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας κατά τον χρόνο εκτέλεσης των ανατεθειμένων καθηκόντων, περαιτέρω κατάρτιση, ζήλος και αφοσίωση στην εργασία, αποδοτική χρήση των μέσων και υλικών που έχει αναλάβει).

Αξιολογών Γνωματεύων

Βαθμολογία ομάδας κριτηρίων

--	--

(8).....

IV. ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ (ανάληψη πρωτοβουλιών και εισήγηση προτάσεων σχετικά με την Υπηρεσία, αυτοπεποίθηση, ψυχραιμία και σταθερότητα σε γνώμες και αποφάσεις, ικανότητα μετάδοσης επαγγελματικών γνώσεων, θάρρος, πολεμική δράση(9)).

Αξιολογών Γνωματεύων

Βαθμολογία ομάδας κριτηρίων

--	--

(8).....

.....

V. ΗΘΙΚΑ – ΔΙΑΝΟΗΤΙΚΑ – ΨΥΧΙΚΑ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ (αξιοπρέπεια και ακεραιότητα χαρακτήρα, συνέπεια, ειλικρίνεια, πειθαρχία, εχεμύθεια).

Αξιολογών Γνωματεύων

Βαθμολογία ομάδας κριτηρίων

--	--

(8).....

.....

Αξιολογών Γνωματεύων

ΓΕΝΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΟΜΑΔΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ

--	--

ΓΕΝΙΚΟΣ ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ

--	--

ΕΛΑΤΤΩΜΑΤΑ (10):

.....

.....

ΑΞΙΟΛΟΓΩΝ

.....

(Υπογραφή-Βαθμός-Ονοματεπώνυμο αξιολογούντος)
ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΣ

ΕΛΑΒΕ ΓΝΩΣΗ Ο

Τόπος-Ημερομηνία
Ημερομηνία.....

Τόπος-

.....

(Υπογραφή - Βαθμός - Ονοματεπώνυμο)

ΓΝΩΜΑΤΕΥΩΝ

.....

(Υπογραφή-Βαθμός-Ονοματεπώνυμο γνωματεύοντος)
ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΣ

ΕΛΑΒΕ ΓΝΩΣΗ Ο

Τόπος-Ημερομηνία
Ημερομηνία.....

Τόπος-

.....

(Υπογραφή - Βαθμός - Ονοματεπώνυμο)

ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΤΟΠΟΣ-ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ.:(11)

ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ (12)

.....

.....

Προϊστάμενος Γνωμα
τεύοντος

ή

Αρμόδιο Συμβούλιο
Κρίσης

ΓΕΝΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ

.....

ΑΞΙΟΛΟΓΩΝ ΟΡΙΣΤΙΚΑ

..... ΕΛΑΒΕ ΓΝΩΣΗ Ο ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΣ

(Υπογραφή-Βαθμός-Όνοματεπώνυμο αξιολογούντος)

Τόπος-

Ημερομηνία.....

Τόπος-Ημερομηνία

.....

(Υπογραφή - Βαθμός - Όνοματεπώνυμο)

ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΤΟΠΟΣ-ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

ΑΡΙΘ. ΠΡΩΤ:(13)

**ΕΝΤΥΠΟ Α΄****(Προϊσταμένων οργανικών μονάδων)****ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**

Αριθ.πρωτ.:

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ/ΦΟΡΕΑΣ.....

ΓΕΝΙΚΗ/ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ/ Ν.Π.Δ.Δ.....

ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....

ΤΜΗΜΑ.....

Ε Κ Θ Ε Σ Η Α Ξ Ι Ο Λ Ο Γ Η Σ Η Σ**Χρονική Περίοδος**..... **(ακριβές χρονικό διάστημα)****1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ** (Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)

Όνοματεπώνυμο/Πατρώνυμο:	
Κατηγορία/ Κλάδος/Βαθμός: (για μόνιμο υπάλληλο)	
Εκπαιδευτική βαθμίδα/Ειδικότητα/Βαθμός: (για Ιδιωτικού δικαίου υπάλληλο)	
Θέσηευθύνης:	

2. ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ - ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ (Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)**α) ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ:**.....
.....
.....**β) ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ κατά το έτος αξιολόγησης:**.....
.....
.....

3. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέστηκε από την οργανική μονάδα:

.....

.....

.....

.....

.....

4. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέστηκε από τον αξιολογούμενο:.....

.....

.....

.....

Όνοματεπώνυμο & Υπογραφή Αξιολογούμενου:		Ημερομηνία:
---	--	-------------

5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ¹⁹⁶ (συμπληρώνονται από τους αξιολογητές)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α' Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α Β' Αξιολογητή (0-100)
--	--	--

A. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΑΝΤΙΛΗΨΗ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

α) Επαγγελματική επάρκεια: Αξιολογείται η γνώση του αντικείμενου της δημόσιας διοίκησης, η ικανότητα οργάνωσης του ατομικού και συλλογικού φόρτου εργασίας, η ευθυκρισία		
β) Αντίληψη και ικανότητα λύσης προβλημάτων: Αξιολογείται η ορθή σύλληψη των προβλημάτων, η ικανότητα αντίληψης σύνθετων καταστάσεων και η θέση προτεραιοτήτων, η πρόβλεψη και έγκαιρη αντιμετώπιση συνεπειών και η ορθή διαχείριση κρίσεων		
γ) Πρωτοβουλία – Καινοτομίες: Αξιολογείται η ανάπτυξη δημιουργικών και πρακτικών λύσεων, η δυνατότητα για συνεχή βελτίωση της απόδοσης και δημιουργικότητας και η εισαγωγή και αποδοχή καινοτόμων μεθόδων		

B. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

δ) Συμπεριφορά προς πολίτες. Εξυπηρέτηση του κοινού ¹⁹⁷ .	Αξιολογείται η ικανότητα ακριβούς και σαφούς επικοινωνίας, προφορικής και γραπτής, η ικανότητα διαπραγμάτευσης αλλά και αντίληψης των προβλημάτων επικοινωνίας, η επίδειξη σεβασμού στη διαφορετικότητα		
ε) Επικοινωνία και συνεργασία με τους προϊστάμενους.			
στ) Επικοινωνία και συνεργασία με τους υφισταμένους.			

¹⁹⁶ Βαθμολογείται κάθε επιμέρους κριτήριο από κάθε αξιολογητή με έναν ακέραιο βαθμό

¹⁹⁷ Στο κριτήριο αυτό αξιολογούνται οι προϊστάμενοι, των οποίων οι οργανικές μονάδες έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό

Γ. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

ζ) Ικανότητα να προγραμματίζει, οργανώνει, συντονίζει και ελέγχει τις εργασίες της μονάδας του:

Αξιολογείται η ηγετική ικανότητα, ιδίως ως προς την προετοιμασία μελλοντικών στελεχών και την κατανομή έργου στο προσωπικό ευθύνης τους

η) Ικανότητα να καθοδηγεί, ενημερώνει, παρακινεί τους υπαλλήλους, να αναπτύσσει τις επαγγελματικές και προσωπικές ικανότητες και δεξιότητες τους, να παρέχει κίνητρα συνεχούς επιμόρφωσης, να δίνει παραδείγματα εξωστρεφούς παρουσίας σε συνέδρια, ημερίδες και διεθνείς διοργανώσεις

θ) Ικανότητα αντικειμενικής και αμερόληπτης αξιολόγησης

ι) Ικανότητα λήψης αποτελεσματικών αποφάσεων, ιδίως σε συνθήκες κρίσης

Δ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

ια) Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής του στοχοθεσίας¹⁹⁸

ΣΤΟΙΧΕΙΑ Α' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ**ΣΤΟΙΧΕΙΑ Β' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:

ΙΔΙΟΤΗΤΑ:

ΙΔΙΟΤΗΤΑ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

ΕΙΔΙΚΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑⁱ

¹⁹⁸ Κατά τη βαθμολόγηση του κριτηρίου αυτού απαιτείται πάντα παράθεση ειδικής αιτιολογίας

Α' Αξιολογητής:

.....
.....
.....
.....

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:

ΙΔΙΟΤΗΤΑ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

.....

Β' Αξιολογητής:

.....
.....
.....
.....

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:

ΙΔΙΟΤΗΤΑ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

.....

6. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ - ΜΕΤΡΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ¹⁹⁹

(Η συμβουλευτική συνέντευξη διενεργείται από τον α' Αξιολογητή πριν από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης. Τα μέτρα βελτίωσης συμπληρώνονται υποχρεωτικά αν ο μέσος όρος βαθμολογίας της έκθεσης είναι μικρότερος του 60 και προτείνονται από τον α' Αξιολογητή)

Βασικά στοιχεία που διατυπώθηκαν κατά τη συνέντευξη - προτεινόμενα μέτρα βελτίωσης του αξιολογούμενου (συμπληρώνεται από τον Α' αξιολογητή)

.....
.....
.....
.....

¹⁹⁹ Αν προτείνονται μέτρα βελτίωσης, αυτά λαμβάνονται υποχρεωτικά υπόψη από τον αξιολογητή κατά την επόμενη περίοδο αξιολόγησης του υπαλλήλου. Ο αξιολογητής οφείλει να σημειώσει τα μέτρα που έλαβε ο ίδιος και η υπηρεσία προκειμένου να βοηθήσουν τον υπάλληλο να βελτιώσει την απόδοσή του. Αν παραλειφθεί η υποχρέωση αυτή, η παράλειψη αυτή λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη ως δυσμενές στοιχείο από τον προϊστάμενο του αξιολογητή κατά την αξιολόγηση του τελευταίου.

ΗΜ/ΝΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ:	
ΥΠΟΓΡΑΦΕΣ:	Αξιολογούμενος:..... Α' Αξιολογητής:.....
ΖΗΤΗΘΗΚΕ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΠΟΨΕΩΝ-ΑΝΤΙΡΡΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ:	Ναι: Όχι:
ΚΑΤΑΤΕΘΗΚΑΝ ΑΠΟΨΕΙΣ-ΑΝΤΙΡΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ:	Ναι: Όχι: Ημερομηνία κατάθεσης:

7. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ			
ΣΤΗΛΗ 1 (συμπληρώνεται από την Υπηρεσία)			ΣΤΗΛΗ 2 (συμπληρώνεται από την ΕΕΑ)
ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α' Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α Β' Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (0-100)
Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΑΝΤΙΛΗΨΗ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ			
Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ			
Γ. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ			
Δ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ			
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ ⁱⁱ			ΤΕΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ (ΕΕΑ):
ΤΕΛΙΚΟΣ ΒΑΘΜΟΣ: (ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ Α' & Β' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ) ⁱⁱⁱ			

ΠΑΡΑΘΕΣΗ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ^{iv}:

**Υπογραφές: (Ο Πρόεδρος & τα Μέλη της ΕΕΑ)
(Ο γραμματέας της ΕΕΑ)**

Ημερομηνία:

8. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) έλαβα πλήρη γνώση της έκθεσης αξιολόγησης	
Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) έλαβα αντίγραφο της έκθεσης αξιολόγησης	
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ:

ⁱ Για βαθμολογία κάθε επιμέρους κριτηρίου με βαθμό 90 και πάνω ή μικρότερη του 60 απαιτείται από κάθε αξιολογητή η παράθεση ειδικής αιτιολογίας, η οποία θα βασίζεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία. **Το κριτήριο ια' βαθμολογείται ανάλογα με το βαθμό ανταπόκρισης του προϊσταμένου στην ατομική στοχοθεσία του, βάσει ειδικής πάντοτε αιτιολογίας**

ⁱⁱ Αν η απόκλιση μεταξύ των δύο (2) αξιολογητών υπερβαίνει τις είκοσι τέσσερις (24) εκατοστιαίες μονάδες, αρμόδια για τη βαθμολόγηση είναι η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, στην οποία παραπέμπεται υποχρεωτικά η σχετική έκθεση αξιολόγησης.

ⁱⁱⁱ Ο αξιολογούμενος υπάλληλος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση ενώπιον της ΕΕΑ, αν ο Μέσος Όρος βαθμολογίας της Έκθεσης είναι μικρότερος του εβδομήντα πέντε (75) ή εφόσον λάβει σε επιμέρους κριτήριο βαθμολογία μικρότερη του 60.

^{iv} Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης δύναται είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει τη βαθμολογία της έκθεσης αξιολόγησης με παράθεση πλήρους αιτιολογίας.



ΕΝΤΥΠΟ Β΄

(Υπαλλήλων κατηγορίας/εκπαιδευτικής βαθμίδας ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ)

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ/ΦΟΡΕΑΣ.....

Αριθ.πρωτ.:

ΓΕΝΙΚΗ/ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ/Ν.Π.Δ.Δ.....

ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....

ΤΜΗΜΑ.....

Ε Κ Θ Ε Σ Η Α Ξ Ι Ο Λ Ο Γ Η Σ Η Σ

Χρονική Περίοδος.....(ακριβές χρονικό διάστημα)

1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ (Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)

Όνοματεπώνυμο/Πατρώνυμο:	
Κατηγορία/ Κλάδος/Βαθμός: (για μόνιμο υπάλληλο)	
Εκπαιδευτική βαθμίδα/Ειδικότητα/Βαθμός: (για Ιδιωτικού δικαίου υπάλληλο)	

2. ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ - ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ (Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)

α) ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ:

.....
.....
.....

β) ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ κατά το έτος αξιολόγησης:

.....
.....
.....

3. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέστηκε από την οργανική μονάδα:.....

4. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέστηκε από τον αξιολογούμενο:

.....
.....

Όνοματεπώνυμο & Υπογραφή Αξιολογούμενου:		Ημερομηνία:
---	--	-------------

5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ²⁰⁰ (συμπληρώνονται από τους αξιολογητές)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α΄ Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Β΄ Αξιολογητή (0-100)
Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ		
α) Διοικητική ικανότητα, επαγγελματική επάρκεια, δυνατότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου		
β) Ολοκληρωμένη γνώση του διοικητικού έργου του φορέα (Υπουργείου, αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ.)		
γ) Επίδειξη ενδιαφέροντος, ανάπτυξη δεξιοτήτων και αφοσίωση κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων		
δ) Πρωτοβουλία, καινοτομίες, ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου		
ε) Εκπόνηση σχετικών μελετών, άρθρων ή προτάσεων και βράβευση τέτοιων εργασιών ²⁰¹		
στ) Ανάληψη ευθυνών και ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων συναφών προς τη φύση της υπηρεσίας. Ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου		
Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ		
ζ) Επικοινωνία και άριστη συνεργασία με συνυπηρετούντες στην ίδια ή άλλη υπηρεσιακή μονάδα υπαλλήλους		
η) Συμπεριφορά προς τους πολίτες, καθώς και άμεση εξυπηρέτηση των αναγκών τους ²⁰²		
Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ		
θ) Ποσοτική και ποιοτική εργασιακή απόδοση (ιδίως: διαχείριση κρίσεων, αναβάθμιση εργασιακού περιβάλλοντος, προστιθέμενη αξία διοικητικού έργου)		
ι) Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας και συμμετοχής στη στοχοθεσία του Τμήματος ²⁰³		

²⁰⁰ Βαθμολογείται κάθε επιμέρους κριτήριο από κάθε αξιολογητή με έναν ακέραιο βαθμό

²⁰¹ Το κριτήριο αυτό βαθμολογείται μόνο εφόσον υπάρχουν βραβεύσεις ή τα σχετικά άρθρα, μελέτες ή προτάσεις αξιοποιήθηκαν από τη δημόσια διοίκηση, άλλως δεν λαμβάνεται υπόψη κατά την εξαγωγή του μέσου όρου.

²⁰² Στο κριτήριο αυτό αξιολογούνται μόνο οι υπάλληλοι που λόγω των αρμοδιοτήτων τους έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό

²⁰³ Κατά τη βαθμολόγηση του κριτηρίου αυτού **απαιτείται πάντοτε ειδική και τεκμηριωμένη αιτιολογία**. Απαιτείται προ της βαθμολογίας η σύγκληση της Ολομέλειας του Τμήματος για τη συλλογική αξιολόγηση και την ατομική αυτοαξιολόγηση κάθε υπαλλήλου.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ Α΄ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ	ΣΤΟΙΧΕΙΑ Β΄ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:
ΙΔΙΟΤΗΤΑ:	ΙΔΙΟΤΗΤΑ:
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:
ΥΠΟΓΡΑΦΗ:	ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

ΕΙΔΙΚΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ¹

A' Αξιολογητής:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΙΔΙΟΤΗΤΑ: ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ: ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

B' Αξιολογητής:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΙΔΙΟΤΗΤΑ: ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ: ΥΠΟΓΡΑΦΗ:

6. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ - ΜΕΤΡΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ²⁰⁴

(Η συμβουλευτική συνέντευξη διενεργείται από τον α' Αξιολογητή πριν από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης. Τα μέτρα βελτίωσης συμπληρώνονται υποχρεωτικά αν ο μέσος όρος βαθμολογίας της έκθεσης είναι μικρότερος του 60 και προτείνονται από τον α' Αξιολογητή)

²⁰⁴ Αν προτείνονται μέτρα βελτίωσης, αυτά λαμβάνονται υποχρεωτικά υπόψη από τον αξιολογητή κατά την επόμενη περίοδο αξιολόγησης του υπαλλήλου. Ο αξιολογητής οφείλει να σημειώσει τα μέτρα που έλαβε ο ίδιος και η υπηρεσία προκειμένου να βοηθήσουν τον υπάλληλο να βελτιώσει την απόδοσή του. Αν παραλειφθεί η υποχρέωση αυτή, η παράλειψη αυτή λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη ως δυσμενές στοιχείο από τον προϊστάμενο του αξιολογητή κατά την αξιολόγηση του τελευταίου.

Βασικά στοιχεία που διατυπώθηκαν κατά τη συνέντευξη - προτεινόμενα μέτρα βελτίωσης του αξιολογούμενου (συμπληρώνεται από τον Α' αξιολογητή)

.....

ΗΜ/ΝΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ:	
ΥΠΟΓΡΑΦΕΣ:	Αξιολογούμενος:.....Α' Αξιολογητής:.....
ΖΗΤΗΘΗΚΕ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ	Ναι: Όχι:
ΑΠΟΨΕΩΝ-ΑΝΤΙΡΡΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ:	
ΚΑΤΑΤΕΘΗΚΑΝ ΑΠΟΨΕΙΣ-ΑΝΤΙΡΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ:	Ναι: Όχι: Ημερομηνία κατάθεσης:

7. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ			
ΣΤΗΛΗ 1 (συμπληρώνεται από την Υπηρεσία)			ΣΤΗΛΗ 2 (συμπληρώνεται από την ΕΕΑ)
ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α' Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Β' Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (0-100)
Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ			
Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ			
Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ			

ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ ⁱⁱ			ΤΕΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ(ΕΕΑ):	
ΤΕΛΙΚΟΣ ΒΑΘΜΟΣ: (ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ Α΄ & Β΄ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ) ⁱⁱⁱ				

ΠΑΡΑΘΕΣΗ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ^{iv}:

Υπογραφές: (Ο Πρόεδρος & τα Μέλη της ΕΕΑ)
ΕΕΑ)

(Ο γραμματέας της

Ημερομηνία:

8. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) έλαβα πλήρη γνώση της έκθεσης αξιολόγησης

Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) έλαβα αντίγραφο της έκθεσης αξιολόγησης

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:

ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ:

ⁱ Για βαθμολογία κάθε επιμέρους κριτηρίου με βαθμό 90 και πάνω ή μικρότερη του 60 απαιτείται από κάθε αξιολογητή η παράθεση ειδικής αιτιολογίας, η οποία θα βασίζεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία. **Το κριτήριο ια' βαθμολογείται ανάλογα με το βαθμό ανταπόκρισης του προϊσταμένου στην ατομική στοχοθεσία του, βάσει ειδικής πάντοτε αιτιολογίας**

ⁱⁱ Αν η απόκλιση μεταξύ των δύο (2) αξιολογητών υπερβαίνει τις είκοσι τέσσερις (24) εκατοστιαίες μονάδες, αρμόδια για τη βαθμολόγηση είναι η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, στην οποία παραπέμπεται υποχρεωτικά η σχετική έκθεση αξιολόγησης.

ⁱⁱⁱ Ο αξιολογούμενος υπάλληλος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση ενώπιον της ΕΕΑ, αν ο Μέσος Όρος βαθμολογίας της Έκθεσης είναι μικρότερος του εβδομήντα πέντε (75) ή εφόσον λάβει σε επιμέρους κριτήριο βαθμολογία μικρότερη του 60.

^{iv} Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης δύναται είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει τη βαθμολογία της έκθεσης αξιολόγησης με παράθεση πλήρους αιτιολογίας.