



**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Αρ. Μητρώου 1551, Αρ. Απόφασης 781/2000

Τ.Θ. 1385, Τ.Κ. 70013 ΗΡΑΚΛΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

Τηλ. 2810391778, Fax 2810391481

E-mail seite@admin.forth.gr, Web site www.forth.gr/se

Προς: Πρόεδρο ΔΣ ΙΤΕ και Διευθυντή Κ. Διεύθυνσης

Καθ. κ. Κ. Φωτάκη

Διευθυντές Ινστιτούτων

Ηράκλειο, 11 Δεκεμβρίου 2013

Αρ. πρωτ: 230

ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Θέμα: Υποβολή προσθηκών - επιδιορθώσεων σχετικών με τη διαδικασία Αξιολόγησης και Κρίσης προσωπικού στο ΙΤΕ

Σχετ: 1. Η με αρ. πρωτ. 228/22-11-2013 επιστολή του ΣΕΙΤΕ με θέμα «Αξιολόγηση - Κρίση Προσωπικού ΙΤΕ»

Αξιότιμε κ. Πρόεδρε, Αξιότιμοι κ. Διευθυντές,

Οδεύοντας προς την ολοκλήρωση της διαδικασίας της αξιολόγησης και κρίσης για προαγωγή των εργαζομένων στο ΙΤΕ, επιθυμούμε να υποβάλλουμε τις παρακάτω προτάσεις βελτίωσης - τροποποίησης των διαδικασιών αυτών, βάσει και του άρθρου 70 Α του Εσωτερικού Κανονισμού (Ε.Κ.) του ΙΤΕ. Οι παρακάτω προτάσεις, που είναι αποτέλεσμα της πρόσφατης εμπειρίας που απέκτησε ο Σύλλογος από τη συμμετοχή του ως παρατηρητής στις διαδικασίες αξιολόγησης και κρίσης, επιθυμούμε να συζητηθούν στην επερχόμενη συνεδρία του ΔΣ του ΙΤΕ (14/12/2013), στο πλαίσιο του προς συζήτηση θέματος 3.Β «Συμπλήρωση του συστήματος κρίσεων του ΙΤΕ».

1. Κρίνουμε απολύτως σημαντικό το ζήτημα του αριθμού των προϊσταμένων και του «βάρους» τους στον αλγόριθμο υπολογισμού του τελικού βαθμού της αξιολόγησης ενός εργαζόμενου. Με δεδομένο ότι σε αρκετές περιπτώσεις στα Ινστιτούτα ένας εργαζόμενος έχει μονάχα έναν προϊστάμενο, και σε κάποιες αυτός δεν είναι καν ο άμεσος προϊστάμενός του με σοβαρό ενδεχόμενο η όποια αξιολόγηση να μην είναι αντικειμενική, θεωρούμε ότι θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα στις Επιτροπές Αξιολόγησης των Ινστιτούτων, εφόσον το κρίνουν σημαντικό, να διαφοροποιήσουν κατά περίπτωση και κατόπιν αιτιολογημένης απόφασης, τα «βάρη» των κρίσεων (προϊσταμένου – χρηστών) προς χάριν της αξιοπιστίας της διαδικασίας.

Αντίστοιχο ζήτημα παρουσιάζεται στην ΚΔ όσον αφορά στον αριθμό των «χρηστών» που, είτε σε περιπτώσεις όπως η ΠΡΑΞΗ και οι ΠΕΚ δεν είναι δυνατό να εξευρεθούν, είτε σε άλλες περιπτώσεις είναι ελάχιστοι αριθμητικά. Προς τούτο και σε αυτή την περίπτωση,

θεωρούμε ότι θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα στην Επιτροπή Αξιολόγησης της ΚΔ, εφόσον το κρίνει σημαντικό, να διαφοροποιήσει, κατόπιν αιτιολογημένης απόφασής της, τα «βάρη» της κρίσης (προϊσταμένου – χρηστών).

2. Βάσει του Ν. 4024/2011 άρθρο 7 παρ. 2:

«2. Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό, η απόδοση του κρινόμενου υπαλλήλου λαμβάνεται υπόψη σε ποσοστό 70% τουλάχιστον επί του συνόλου, που αφορά στα λοιπά κριτήρια αξιολόγησης των ουσιαστικών και άλλων προσόντων, όπως ορίζονται ειδικότερα από το σύστημα αξιολόγησης. Προκειμένου για την προαγωγή από το Βαθμό Β στο Βαθμό Α το ποσοστό αυτό είναι 80% τουλάχιστον.»

Κατόπιν τούτου, η αξιολόγηση του εργαζομένου, με βάση το σύστημα αξιολόγησης που είναι θεσμοθετημένο στο ΙΤΕ, έχει τη βαρύτητα που αναφέρεται στο παραπάνω σχετικό εδάφιο του Νόμου, όσον αφορά τις κρίσεις για προαγωγή.

Το υπόλοιπο (30%) αφορά στα λοιπά κριτήρια, τα οποία βάσει του Ν. 4024/2011 άρθρο 7 παρ 1. εδαφ. α) αφορούν στην:

«ββ) οι διοικητικές ικανότητες του και η συμπεριφορά στην υπηρεσία...»

Το Έντυπο Δ των «Προσωπικών Παρατηρήσεων Εργαζομένου του ΙΤΕ» περιλαμβάνει τα σχετικά με τα Προσόντα (Επιστημονικά και Διοικητικά) ενός εργαζομένου στοιχεία, καθώς και άλλα στοιχεία σχετικά με τη συμπεριφορά του εργαζομένου στην υπηρεσία, και αποτελεί κατ' ουσία ένα «μίνι Βιογραφικό». Όμως το Έντυπο Δ συμπληρώνεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο-αξιολογούμενο. Προκειμένου επομένως αυτό να περιέχει αξιόπιστα στοιχεία, ώστε να λαμβάνεται κυρίαρχα υπόψη των Επιτροπών Αξιολόγησης και (στη συνέχεια) Κρίσης σύμφωνα με το άρθρο 70 παρ. 5 του Ε.Κ. του ΙΤΕ, θα πρέπει αυτό να πιστοποιείται από τους Προϊσταμένους κατ' ελάχιστο και πληρέστερα (ανά περίπτωση ή ανά ενότητα αυτού) από τους Χρήστες των υπηρεσιών ενός εργαζόμενου. Κατά συνέπεια, σαν πρώτο βήμα της διαδικασίας αξιολόγησης, το Έντυπο Δ θα πρέπει να συμπληρώνεται υποχρεωτικά από το σύνολο των εργαζομένων, και στη συνέχεια να αποστέλλεται μαζί με τα σχετικά έντυπα αξιολόγησης στους Προϊσταμένους (Έντυπο Β) και Χρήστες (Έντυπο Α για τα Ινστιτούτα & Ε αντίστοιχα για την ΚΔ) των υπηρεσιών του εργαζομένου προς πιστοποίηση.

3. Όσον αφορά στα κριτήρια του συστήματος κρίσεων για προαγωγή των εργαζομένων στο ΙΤΕ, ο ΣΕΙΤΕ κρίνει θετικά την εισήγηση ότι σε περιπτώσεις κοντινής βαθμολογίας (το όριο της οποίας θα πρέπει να προσδιοριστεί) εργαζομένων να λαμβάνεται υπόψη:

- I. η αρχαιότητα στο ΙΤΕ (ήτοι η συνολική προϋπηρεσία - σταδιοδρομία στο ΙΤΕ) ενός εργαζόμενου,
- II. οι ανάγκες ενός Ινστιτούτου ή της ΚΔ σχετικά με το αντικείμενο ευθύνης ενός εργαζόμενου, και
- III. οι προηγούμενες αξιολογήσεις και κρίσεις για προαγωγή ενός εργαζόμενου,

τα οποία κατ' ουσία ήδη διατυπώνονται στο άρθρο 70 παρ. 5 περί κρίσεων του Ε.Κ. του ΙΤΕ «...καθώς και όποιο άλλο στοιχείο προσκομίζεται και αφορά την εξέλιξη του αντικείμενου ευθύνης του και την σταδιοδρομία του στο ΙΤΕ.».

4. Στο Έντυπο Δ του άρθρου 69 του Ε.Κ. του ΙΤΕ όπου αναγράφεται:

«3. Αναφέρετε όλα τα στοιχεία για τα κριτήρια της παραγράφου 5 του άρθρου Νέου που σας αφορούν.»,

αυτό πρέπει να διορθωθεί ως προς το ορθό:

«... του άρθρου 70 που σας αφορούν».

5. Κρίνουμε εξαιρετικά σημαντικό και χρήσιμο, προς διευκόλυνση των Επιτροπών Αξιολόγησης αλλά και προς χάριν της οικολογικής προσέγγισης (ελαχιστοποίησης της κατανάλωσης χαρτιού), να κατασκευασθεί ένα διαδραστικό σύστημα εισαγωγής και επεξεργασίας των στοιχείων της αξιολόγησης (π.χ., διαδικτυακή υπηρεσία), με πρόνοια περί προστασίας του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων. Με τη χρήση του συγκεκριμένου εργαλείου οι Επιτροπές Αξιολόγησης δεν θα χρειάζεται να καταναλώνουν χρόνο στην αποδελτίωση των αποτελεσμάτων, και θα μπορέσουν να ασχοληθούν με τα πλέον σημαντικά ζητήματα των αξιολογήσεων, προς χάριν της ποιότητας και αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων τους.
6. Γενική παραδοχή όλων των Επιτροπών Αξιολόγησης είναι ότι παρουσιάζεται μεγάλη ανισοκατανομή, όσον αφορά την ποιότητα των αξιολογήσεων και κατ' επέκταση των κρίσεων και παρατηρήσεων των αξιολογητών. Για την εξάλειψη αυτού του φαινομένου προτείνουμε, προ των επομένων αξιολογήσεων, να δίδονται από τις επιτροπές σχετικές οδηγίες και επισημάνσεις προς τους αξιολογητές, ώστε κατά το δυνατό να υπάρξει περισσότερη ομοιογένεια και προσοχή κατά τη συμπλήρωση των εντύπων.
7. Προ της διαδικασίας κρίσεων για προαγωγή του προσωπικού, και προς χάριν της διαύγειας της διαδικασίας και της αποφυγής τυχόν λαθών, θα πρέπει να προβλεφθεί η ενημέρωση των εργαζομένων που διαθέτουν την απαραίτητη προϋπηρεσία, ότι εισάγονται σε διαδικασία κρίσης για προαγωγή, καθώς επίσης η ημερομηνία από την οποία θα ισχύσει η τυχούσα προαγωγή των, βάσει των στοιχείων που διαθέτει η ΚΔ.
8. Στον κανονισμό για την «ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ & ΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ», δεν έχει προβλεφτεί διαδικασία υποβολής ένστασης κατά της κρίσης για προαγωγή που έχει λάβει ο εργαζόμενος, διαδικασία που βεβαίως προβλέπεται από τον Ε.Κ. του ΙΤΕ και οφείλει να υφίσταται λόγω της κείμενης νομοθεσίας. Ο ΣΕΙΤΕ παρότι έχει ήδη θέσει το θέμα σε προηγούμενη επιστολή του (σχετ. 1), στην τρέχουσα διαδικασία δεν έχει ακόμα συμπεριληφθεί καμία πρόβλεψη επί του θέματος. Προς τούτο ζητούμε να συμπληρωθεί και η σχετική πρόβλεψη, με ταυτόσημο τρόπο εκείνης της διαδικασίας αξιολόγησης.
9. Είναι λογικό ο χρόνος που απαιτείται για έναν εργαζόμενο προκειμένου να βελτιώσει τις εργασιακές του επιδόσεις μέσα στο ΙΤΕ, και τα αποτελέσματα της εργασίας του να γίνουν ορατά από άλλους (προϊσταμένους, χρήστες, κ.α.), να χρειάζεται το διάστημα των δύο ετών που προβλέπει το σύστημα αξιολόγησης του ΙΤΕ. Κατόπιν τούτου προτείνουμε η αξιολόγηση του προσωπικού να παραμείνει κάθε δύο έτη, όπως προβλέπει ο Ε.Κ. του ΙΤΕ και υποστηρίζει το άρθρο 28 παρ. 6 του Νόμου 4024/2011, και η κρίση για προαγωγή να γίνεται σε ετήσια βάση όπως προβλέπει το άρθρο 7 παρ. 1 του ιδίου Νόμου.

Για όλους τους παραπάνω λόγους ζητάμε από τη Διοίκηση να υιοθετήσει τις προτάσεις του ΣΕΙΤΕ όπως αυτές περιγράφονται παραπάνω σχετικά με την Αξιολόγηση και Κρίση για προαγωγή του προσωπικού.

Με εκτίμηση,

Για το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ

Ο Πρόεδρος



Α. Πετράκης

Ο Γεν. Γραμματέας



Δρ. Ι. Μπασοδέκης