



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ

Αθήνα, 11 Απριλίου 2025

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ,
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΕΠΙΛΟΓΗΣ
ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Αριθμ. Πρωτ.:
ΔΑΠΔΕΠ/Φ.5/87/οικ.6369

Ταχ.Διεύθυνση	: Βασ. Σοφίας 15, 106 74, Αθήνα
Πληροφορίες	: Ι. Μπόμπου
Τηλέφωνο	: 2131313561
E-mail	: i.bompou@ypes.gov.gr

ΘΕΜΑ: «Αξιολόγηση των οργάνων διοίκησης των φορέων του δημοσίου τομέα και ρύθμιση θεμάτων που αφορούν στα Συμβόλαια Απόδοσής τους»

ΑΠΟΦΑΣΗ

Η ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:

α) των άρθρων 3, 10, 11 και 12 και της παρ. 6 του άρθρου 16 του ν. 5062/2023 «Νέο σύστημα επιλογής διοικήσεων φορέων του δημοσίου τομέα, ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους και λοιπές διατάξεις» (Α' 183),

β) του ν. 4940/2022 «Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες διατάξεις.» (Α' 112),

γ) του ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (Α' 133),

δ) του άρθρου 90 του Κώδικα νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα (π.δ. 63/2005, Α' 98) όπως διατηρήθηκε σε ισχύ με την παρ. 22 του άρθρου 119 του ν. 4622/2019 (Α' 133),

- ε) του π.δ. 133/2017 «Οργανισμός του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης» (Α' 161),
- στ) του π.δ. 81/2019 «Σύσταση, συγχώνευση, μετονομασία και κατάργηση Υπουργείων και καθορισμός των αρμοδιοτήτων τους - Μεταφορά υπηρεσιών και αρμοδιοτήτων μεταξύ Υπουργείων» (Α' 119),
- ζ) του π.δ. 84/2019 «Σύσταση και κατάργηση Γενικών Γραμματειών και Ειδικών Γραμματειών και Ενιαίων Διοικητικών Τομέων Υπουργείων» (Α' 123),
- η) του π.δ. 77/2023 «Σύσταση Υπουργείου και μετονομασία Υπουργείων – Σύσταση, κατάργηση και μετονομασία Γενικών και Ειδικών Γραμματειών – Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων, θέσεων προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων» (Α' 130),
- θ) του π.δ. 79/2023 «Διορισμός Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών» (Α' 131),
- ι) του π.δ. 82/2023 «Μετονομασία Υπουργείου - Σύσταση και μετονομασία Γενικών Γραμματειών - Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων και θέσεων προσωπικού - Τροποποίηση και συμπλήρωση του π.δ. 77/2023 (Α' 130) - Μεταβατικές διατάξεις» (Α' 139),
- ια) του π.δ. 32/2024 «Διορισμός Υπουργών και Υφυπουργών» (Α' 91),
- ιβ) της περίπτωσης ε) της παρ. 1 του άρθρου 1, των άρθρων 2, 3, 4 και 5 του π.δ. 178/2004 «Τρόπος τήρησης και ενημέρωσης του προσωπικού μητρώου των δημοσίων υπαλλήλων και των υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. που υπάγονται στις διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.» (Α' 154),
2. Την υπό στοιχεία 947/19.06.2024 απόφαση του Πρωθυπουργού και του Υπουργού Εσωτερικών «Ανάθεση αρμοδιοτήτων στην Υφυπουργό Εσωτερικών, Παρασκευή Χαραλαμπογιάννη» (Β' 3715).
3. Την υπό στοιχεία 1147/30.07.2024 απόφαση του Πρωθυπουργού και του Υπουργού Εσωτερικών «Ανάθεση καθηκόντων Γενικού Γραμματέα Δημόσιας Διοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών» (Υ.Ο.Δ.Δ. 795).
4. Το γεγονός ότι με τις διατάξεις της παρούσας τροποποιείται η διοικητική διαδικασία με επίσημο τίτλο «Αξιολόγηση Οργάνων Διοίκησης Νομικών Προσώπων και Συμβόλαια Απόδοσης» και Μοναδικό Αριθμό Καταχώρισης (Μ.Α.Κ.) στο ΕΜΔΔ «Μίτος» «471954».
5. Το γεγονός ότι από την πράξη αυτή δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού.

ΑΠΟΦΑΣΙΖΟΥΜΕ

Άρθρο 1

Σκοπός - Αντικείμενο

Με την παρούσα ρυθμίζεται κάθε θέμα που αφορά α) στην αξιολόγηση των οργάνων διοίκησης των νομικών προσώπων της παρ. 2 του άρθρου 3 του ν. 5062/2023 (Α' 183), συμπεριλαμβανομένης της αξιολόγησής τους από τους προϊσταμένους των οργανικών

μονάδων των νομικών προσώπων, των οποίων προΐστανται και β) στα Συμβόλαια Απόδοσης που υπογράφονται από τα όργανα διοίκησης σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 5062/2023. Ειδικότερα, εξειδικεύονται η διαδικασία, ο τρόπος και ο χρόνος αξιολόγησης, ο τύπος των Συμβολαίων Απόδοσης, η στοχοθεσία των οργάνων διοίκησης του πρώτου εδαφίου και κάθε αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησής τους.

Άρθρο 2

Αξιολόγηση

Τα όργανα διοίκησης αξιολογούνται ετησίως από τον εποπτεύοντα Υπουργό με βάση το Συμβόλαιο Απόδοσης που έχουν υπογράψει με αυτόν, μετά από συνεκτίμηση της αξιολόγησής τους από τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων του νομικού προσώπου, του οποίου προΐστανται, καθώς και την επίδοσή τους βάσει του επιπέδου δεξιοτήτων του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων του άρθρου 4 του ν. 4940/2022 (Α' 112).

Άρθρο 3

Συμβόλαιο Απόδοσης: Περιεχόμενο – Χρόνος σύνταξης

1. Τα όργανα διοίκησης της παρ. 1 του άρθρου 3 του ν. 5062/2023 (Α' 183) υπογράφουν Συμβόλαιο Απόδοσης με τον εποπτεύοντα το νομικό πρόσωπο Υπουργό, το οποίο περιλαμβάνει α) τις δεξιότητες του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων του άρθρου 4 του ν. 4940/2022 (Α' 112), β) τους ετήσιους στόχους και τις δράσεις που αναμένεται να υλοποιηθούν κατά τη διάρκεια της θητείας τους και γ) τη βαθμολογία επίτευξης στόχων και αποτύπωσης δεξιοτήτων. Το συμβόλαιο απόδοσης συντάσσεται βάσει του υποδείγματος του Παραρτήματος Ι, που προσαρτάται στην παρούσα και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της.

2. Το Συμβόλαιο Απόδοσης υπογράφεται εντός τριάντα (30) ημερών από την έγκριση του σχεδίου δράσης του οικείου νομικού προσώπου από τον εποπτεύοντα Υπουργό, σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 5062/2023. Ειδικά στην περίπτωση των οργάνων διοίκησης που έχουν διορισθεί πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας, το Συμβόλαιο Απόδοσης υπογράφεται μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την ως άνω ημερομηνία έναρξης ισχύος. Το Συμβόλαιο Απόδοσης αναρτάται στην ιστοσελίδα του εποπτεύοντος Υπουργείου.

Άρθρο 4

Δεξιότητες

Το όργανο διοίκησης αξιολογείται ως προς το επίπεδο των δεξιοτήτων που κατέχει, όπως αυτές έχουν καθοριστεί στο Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων, λαμβάνοντας υπόψη τον τρόπο λειτουργίας του οικείου νομικού προσώπου. Ειδικότερα, το όργανο διοίκησης αξιολογείται για κάθε μία από τις εξής δεξιότητες:

α) «**Προσανατολισμός στον πολίτη**». Αξιολογείται το ενδιαφέρον του οργάνου διοίκησης για τον πολίτη, η κατανόηση των αναγκών του και η εξυπηρέτησή του με ταχύτητα, ευγένεια και

συνέπεια, η διευκόλυνση του πολίτη στις συναλλαγές και επαφές του με τη δημόσια διοίκηση και η παροχή κατάλληλων συμβουλών και υποστήριξης στον πολίτη, ώστε η ικανοποίησή του να διατηρείται σε υψηλά επίπεδα.

β) **«Ομαδικότητα»**. Αξιολογείται η συνεχής προσπάθεια υποστήριξης του προσωπικού με ηρεμία, ευγένεια και θετική διάθεση, χωρίς εντάσεις και διαπληκτισμούς, η συνεργασία με τους υπαλλήλους με τρόπο ομαδικό προς εκπλήρωση του δημόσιου συμφέροντος, και των σκοπών που επιδιώκει ο φορέας.

γ) **«Προσαρμοστικότητα»**. Αξιολογείται η αποτελεσματική και έγκαιρη ανταπόκριση σε νέες συνθήκες και δεδομένα, με την πραγματοποίηση των απαραίτητων ενεργειών, η ευελιξία και ανθεκτικότητα στις αλλαγές, με αποτελεσματική διαχείριση ενδεχόμενων κρίσεων και έκτακτων συνθηκών στην εργασία, με γνώμονα την αναζήτηση της βέλτιστης λύσης και η σωστή λήψη αποφάσεων, προς όφελος του πολίτη και της κοινωνίας.

δ) **«Προσανατολισμός στο αποτέλεσμα»**. Αξιολογείται η διαρκής προσπάθεια και προσήλωση στην ολοκλήρωση με τον καλύτερο δυνατό τρόπο των δράσεων και εργασιών που έχει αναλάβει, στο ανώτερο δυνατό επίπεδο επίτευξης και μέσα στον ταχύτερο δυνατό χρόνο, η συνέπεια, η διάθεση, το ενδιαφέρον και το κίνητρο για την έγκαιρη και αποτελεσματική ολοκλήρωση των καθηκόντων του και η ποιότητα των τελικών παραδοτέων.

ε) **«Οργάνωση και Προγραμματισμός»**. Αξιολογείται η κατάλληλη ιεράρχηση των καθηκόντων και των καθημερινών υποχρεώσεων του οργάνου διοίκησης, καθώς και η τήρηση προθεσμιών με προσήκουσα διαχείριση του χρόνου, η διατήρηση σταθερών ρυθμών στη ροή εργασίας του με καλό χρονοπρογραμματισμό για την ολοκλήρωση των καθηκόντων του και η αναπροσαρμογή των δραστηριοτήτων, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.

στ) **«Επίλυση προβλημάτων και Δημιουργικότητα»**. Αξιολογείται η αυξημένη ικανότητα αναγνώρισης και επίλυσης των ζητημάτων, που προκύπτουν στην εργασία, η προσπάθεια προσέγγισης με πρωτότυπο και καινοτόμο τρόπο των εργασιών και δραστηριοτήτων, για τις οποίες δεν υπάρχει έτοιμη ή προκαθορισμένη λύση, η ικανότητα ανάπτυξης και εφαρμογής πρωτότυπων και νέων ιδεών, καθώς και καινοτόμων λύσεων, οι οποίες μπορεί να βελτιώσουν την υπάρχουσα κατάσταση ή να επιλύσουν το πρόβλημα.

ζ) **«Επαγγελματισμός και Ακεραιότητα»**. Αξιολογείται η διαρκής προσπάθεια ανταπόκρισης στις ευθύνες και άσκησης των αρμοδιοτήτων του οργάνου διοίκησης με τήρηση του συνόλου των αξιών, κανόνων και αρχών, που διέπουν κάθε πτυχή της δραστηριότητας της υπηρεσίας, η ανάληψη ευθυνών και πρωτοβουλιών για την υλοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί, με τη διενέργεια της απαραίτητης επίβλεψης, όπου αυτή είναι αναγκαία, στο πλαίσιο της θέσης ή της μονάδας ή της υπηρεσίας, με βάση τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας που διέπουν τη λειτουργία του δημοσίου.

η) **«Διαχείριση γνώσης»**. Αξιολογείται η αυξημένη προθυμία και ικανότητα για μάθηση και αποτελεσματική χρήση της αποκτηθείσας γνώσης προς όφελος της υπηρεσίας, η αποτελεσματική αξιοποίηση της εμπειρίας του οργάνου διοίκησης με την ανάπτυξη των γνώσεων ή των δεξιοτήτων του, η εφαρμογή της διαδικασίας μάθησης και της διάθεσης για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη για τη βελτίωση της απόδοσης σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο, σε νέες καταστάσεις στην εργασία.

θ) «**Ηγετικότητα**». Αξιολογείται η δημιουργία του απαραίτητου κλίματος εργασίας, παρακίνησης, κινητοποίησης και καλλιέργειας σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ του οργάνου διοίκησης και του προσωπικού για την επίτευξη των στόχων της ομάδας, η έγκαιρη, αποτελεσματική, υπεύθυνη και ορθή λήψη αποφάσεων για την επίλυση συγκρούσεων και η αντιμετώπιση καθημερινών και έκτακτων ζητημάτων και προβλημάτων, που αντιμετωπίζει η ομάδα, η ικανότητα διεύθυνσης, διοίκησης και καθοδήγησης της δραστηριότητας της ομάδας.

2. Οι δεξιότητες της παρ. 1 βαθμολογούνται ξεχωριστά με βάση την ακόλουθη κλίμακα απόδοσης:

α) 91-100: υψηλό επίπεδο

β) 75-90: πολύ καλό επίπεδο

γ) 61-74: ικανοποιητικό επίπεδο

δ) 41-60: μέτριο επίπεδο

ε) 0-40: ανεπαρκές επίπεδο

Στις ως άνω περ. δ) και ε) ο Αξιολογητής αιτιολογεί ειδικώς το αποτέλεσμα της αξιολόγησης με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν τη βαθμολογική του κρίση.

Η τελική βαθμολογία που αφορά στις δεξιότητες προκύπτει από το άθροισμα της βαθμολογίας κάθε μίας από τις εννέα (9) δεξιότητες διαιρούμενο με το συνολικό αριθμό τους.

Άρθρο 5

Στοχοθεσία

1. Το όργανο διοίκησης αξιολογείται για την απόδοσή του ως προς την επίτευξη των στόχων που περιλαμβάνονται στο Συμβόλαιο Απόδοσης. Οι στόχοι τίθενται ετησίως σύμφωνα με το ετήσιο σχέδιο δράσης του άρθρου 11 του ν. 5062/2023 (Α' 183), το οποίο υποβάλλεται στον εποπτεύοντα Υπουργό από το όργανο διοίκησης εντός δύο (2) μηνών από την ανάληψη των καθηκόντων του. Ο αριθμός των τεθέντων στόχων δεν μπορεί να είναι μικρότερος από πέντε (5). Ανάλογα με τη σπουδαιότητα κάθε στόχου, ο Υπουργός δύναται να θέτει συντελεστή βαρύτητας για τη στάθμισή του. Στην περίπτωση αυτή, το άθροισμα των συντελεστών βαρύτητας των επιμέρους στόχων ισούται με το 100%. Σε περίπτωση που δεν προσδιορίζονται συντελεστές βαρύτητας ανά στόχο, τότε οι στόχοι θεωρούνται ισοδύναμοι, κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης.

2. Κάθε στόχος πρέπει να είναι συγκεκριμένος, μετρήσιμος, επιτεύξιμος, σχετικός και χρονικά προσδιορισμένος. Ειδικότερα:

α) Συγκεκριμένος είναι ο στόχος ο οποίος προσδιορίζει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, τον χρόνο, τα μέσα και τον τρόπο της επίτευξής του.

β) Μετρήσιμος είναι ο στόχος που μπορεί να προσδιορισθεί ποσοτικά, μέσω προσδιορισμού συγκεκριμένης τιμής -στόχου, δηλαδή της αριθμητικής τιμής που συνιστά επιτυχή υλοποίηση του στόχου και αντιστοιχεί στο επίπεδο επίτευξης αυτού, και δείκτη μέτρησης, που συνιστά τον τρόπο μέτρησης για την αποτύπωση του βαθμού επίτευξης του στόχου.

γ) Επιτεύξιμος είναι ο στόχος που, ακόμη και αν είναι απαιτητικός, μπορεί να πραγματοποιηθεί με τους υφιστάμενους πόρους και δυνατότητες.

δ) Σχετικός είναι ο στόχος που συνδέεται και προκύπτει άμεσα από τη θέση του αξιολογούμενου και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτήν και εισφέρει θετικά στην αποστολή και τον σκοπό του νομικού προσώπου.

ε) Χρονικά προσδιορισμένος είναι ο στόχος όταν προκύπτει με σαφήνεια η χρονική περίοδος εντός της οποίας θα επιτευχθεί.

3. Κάθε στόχος βαθμολογείται ξεχωριστά, με βάση την ακόλουθη κλίμακα απόδοσης:

α) 91-100: επίτευξη στόχου σε υψηλό επίπεδο

β) 75-90: επίτευξη στόχου σε πολύ καλό επίπεδο

γ) 61-74: επίτευξη στόχου σε ικανοποιητικό επίπεδο

δ) 41-60: επίτευξη στόχου σε μέτριο επίπεδο

ε) 0-40: επίτευξη στόχου σε ανεπαρκές επίπεδο

Στις ως άνω περ. δ) και ε) ο Αξιολογητής αιτιολογεί ειδικώς το αποτέλεσμα της αξιολόγησης με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν τη βαθμολογική του κρίση. Η τελική βαθμολογία επίτευξης στόχων προκύπτει από το άθροισμα της επιμέρους βαθμολογίας κάθε στόχου διαιρούμενο με το συνολικό αριθμό αυτών.

Άρθρο 6

Συνολική βαθμολογία αξιολόγησης

1. Η συνολική βαθμολογία αξιολόγησης του οργάνου διοίκησης ορίζεται σε κλίμακα από μηδέν (0) έως εκατό (100), εξάγεται με προσέγγιση ενός (1) δεκαδικού ψηφίου και προκύπτει ως το άθροισμα της σταθμισμένης βαθμολογίας στα ακόλουθα δύο επιμέρους στοιχεία: α) επίτευξη στόχων: εβδομήντα τοις εκατό (70%), β) αποτύπωση δεξιοτήτων: τριάντα τοις εκατό (30%), ως εξής:

Συνολική βαθμολογία = (τελική βαθμολογία επίτευξης στόχων x 70%) + (τελική βαθμολογία αποτύπωσης δεξιοτήτων x 30%) .

2. Με βάση τα αποτελέσματα της συνολικής βαθμολογίας αξιολόγησης, σύμφωνα με την παρ. 1, τα όργανα διοίκησης αξιολογούνται ως εξής:

α) βαθμολογία από 91 μέχρι 100 βαθμούς: αντιστοιχεί σε εξαιρετική επίδοση: τα όργανα διοίκησης έχουν υλοποιήσει σημαντικά τους στόχους του Συμβολαίου Απόδοσης και έχουν σημειώσει εξαιρετικές επιδόσεις σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης τους.

β) βαθμολογία από 81 μέχρι 90 βαθμούς: αντιστοιχεί σε πολύ καλή επίδοση: τα όργανα διοίκησης έχουν υλοποιήσει σε ικανοποιητικό βαθμό τους στόχους του Συμβολαίου Απόδοσης και έχουν σημειώσει πολύ καλές επιδόσεις σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης τους.

γ) βαθμολογία από 61 μέχρι 80 βαθμούς: αντιστοιχεί σε επαρκή επίδοση: τα όργανα διοίκησης έχουν υλοποιήσει εν μέρει τους στόχους του Συμβολαίου Απόδοσης και έχουν ανταποκριθεί με επάρκεια στις απαιτήσεις της θέσης τους.

δ) βαθμολογία από 41 μέχρι 60 βαθμούς: αντιστοιχεί σε μερικώς επαρκή επίδοση: τα όργανα διοίκησης έχουν υλοποιήσει σε μικρό βαθμό τους στόχους του Συμβολαίου Απόδοσης και σημειώνουν μερική απόκλιση ως προς τις απαιτήσεις της θέσης τους.

ε) βαθμολογία από 0 μέχρι 40 βαθμούς: αντιστοιχεί σε ανεπαρκή επίδοση: τα όργανα διοίκησης δεν έχουν υλοποιήσει τους στόχους του Συμβολαίου Απόδοσης και δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της θέσης τους.

Ειδικά για τις περ. α), δ) και ε) ο Αξιολογητής οφείλει, εκτός από τη βαθμολόγηση, να αιτιολογήσει ειδικώς το αποτέλεσμα της τελικής αξιολόγησης με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν τη βαθμολογική του κρίση.

Άρθρο 7

Αξιολόγηση από τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων

1. Τα όργανα διοίκησης αξιολογούνται και από τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων του νομικού προσώπου του οποίου προΐστανται. Η αξιολόγηση είναι υποχρεωτική και επώνυμη.

2. Η αξιολόγηση της παρ. 1 διενεργείται μέσω της συμπλήρωσης και υποβολής του «Ερωτηματολογίου αξιολόγησης οργάνου διοίκησης», στο οποίο αποτυπώνεται η γνώμη των προϊσταμένων του νομικού προσώπου αναφορικά με τον τρόπο λειτουργίας και διοίκησης αυτού, καθώς και τις σχέσεις και τη συνεργασία με το αξιολογούμενο όργανο διοίκησης. Μέσα από τις ερωτήσεις αξιολογείται το επίπεδο δεξιοτήτων που κατέχει το όργανο διοίκησης με βάση το περιεχόμενο του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων του άρθρου 4 του ν. 4940/2022 (Α'112).

3. Τα υποβληθέντα ερωτηματολόγια αξιολόγησης αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της έκθεσης αξιολόγησης του οργάνου διοίκησης.

4. Το έντυπο του «Ερωτηματολογίου αξιολόγησης οργάνου διοίκησης» συντάσσεται βάσει του υποδείγματος του Παραρτήματος ΙΙΙ, που προσαρτάται στην παρούσα και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της.

5. Κάθε μία εκ των ερωτήσεων που περιέχονται στο «Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης οργάνου διοίκησης» βαθμολογείται σε πενταβάθμια περιγραφική κλίμακα, που αντιστοιχεί σε αριθμητική κλίμακα από ένα (1) έως πέντε (5), ως ακολούθως:

α) «διαφωνώ απόλυτα» = ένα (1),

β) «διαφωνώ μερικώς» = δύο (2),

γ) «ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ» = τρία (3),

δ) «συμφωνώ αρκετά» = τέσσερα (4),

ε) «συμφωνώ απόλυτα» = πέντε (5).

Άρθρο 8

Διαδικασία αξιολόγησης

1. Ο Υπουργός ελέγχει την πορεία υλοποίησης του Συμβολαίου Απόδοσης και αξιολογεί το όργανο διοίκησης σε ετήσια ή σε εξαμηνιαία βάση, εφόσον στα σχέδια δράσης τίθενται ενδιάμεσοι στόχοι. Η περίοδος αξιολόγησης αρχίζει με την υπογραφή του Συμβολαίου Απόδοσης και λήγει κατά την αυτή ημερομηνία του επόμενου έτους.

2. Σε περίπτωση απόκλισης από τους στόχους ή όποτε κριθεί αναγκαίο από τον εποπτεύοντα το νομικό πρόσωπο Υπουργό, μπορεί, πριν από την αξιολόγηση που προβλέπεται στην παρούσα, να καλείται ο αξιολογούμενος σε συνάντηση, κατά την οποία συζητούνται τα μέχρι τότε αποτελέσματα της απόδοσής του, αναζητούνται πιθανές αιτίες απόκλισης και αποφασίζονται ενέργειες βελτίωσης της απόδοσης, με σκοπό την επίτευξη των στόχων. Για την αξιολόγηση, η οποία διενεργείται το αργότερο εντός δύο (2) μηνών από τη λήξη της περιόδου αξιολόγησης, συντάσσεται από τον οικείο Υπουργό έκθεση αξιολόγησης, η οποία κοινοποιείται στον αξιολογούμενο με κάθε πρόσφορο μέσο. Το πρωτότυπο της έκθεσης αξιολόγησης τηρείται στην αρμόδια Διεύθυνση Διοικητικού του εκάστοτε εποπτεύοντος Υπουργείου. Στην έκθεση αξιολόγησης καταχωρίζονται η συνολική βαθμολογία αξιολόγησης, σύμφωνα με το άρθρο 6 της παρούσας, βάσει βαθμολογίας δεξιοτήτων και επίτευξης στόχων, συμπεριλαμβανομένης ειδικής αιτιολογίας, όπου απαιτείται. Η αξιολόγηση μπορεί να διενεργείται και ηλεκτρονικά, με τρόπο, όμως, που να διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα των δεδομένων που καταχωρίζονται και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των αξιολογούμενων προσώπων με κάθε πρόσφορο τρόπο.

Η έκθεσης αξιολόγησης συντάσσεται βάσει του υποδείγματος του Παραρτήματος II, που προσαρτάται στην παρούσα και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της.

3. Για τα όργανα διοίκησης που δεν επιτυγχάνουν τους στόχους που τίθενται με το Συμβόλαιο Απόδοσης σε επίπεδο τουλάχιστον ικανοποιητικό, σύμφωνα με την κλίμακα που προβλέπεται στην παρ. 3 του άρθρου 5, η θητεία του οργάνου διοίκησης μπορεί να λήξει με απόφαση του αρμοδίου οργάνου, κατ' εφαρμογή του άρθρου 12 του ν. 5062/2023 (Α' 183), κατόπιν υποβολής σχετικού φακέλου τεκμηρίωσης στη Γενική Γραμματεία Συντονισμού της Προεδρίας της Κυβέρνησης. Στην περίπτωση αυτή η πρόωρη λήξη της θητείας γίνεται αζημίως.

Άρθρο 9

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι**ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟΥ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΟΡΓΑΝΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

Στην Αθήνα, σήμερα στις.....του έτους.....μεταξύ:

αφενός του Υπουργού (εποπτεύων Υπουργός)

και

αφετέρου του [Διοικητή/ Αναπληρωτή Διοικητή/ Προέδρου/ Αντιπροέδρου/ Υποδιοικητή/ Διευθύνοντα Συμβούλου/ Εντεταλμένου Συμβούλου (ιδιότητα οργάνου διοίκησης)], του που διορίστηκε με την υπ' αριθμ. απόφαση της τριμελούς/πενταμελούς Επιτροπής Επιλογής Στελεχών του Δημοσίου,

και έχοντας υπόψη την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας του - (πλήρης επωνυμία νομικού προσώπου) μέσω της επίτευξης ετήσιων στόχων συμφωνήθηκαν τα ακόλουθα:

Άρθρο 1**Θεσμικό πλαίσιο**

Το παρόν Συμβόλαιο διέπεται από:

- α) τον ν. 5062/2023 «Νέο σύστημα επιλογής διοικήσεων φορέων του δημοσίου τομέα, ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους και λοιπές διατάξεις.» (Α' 183),
- β) την υπ' αριθμ.Υπουργική Απόφαση «Αξιολόγηση των οργάνων διοίκησης των φορέων του δημοσίου τομέα και ρύθμιση θεμάτων που αφορούν στα Συμβόλαια Απόδοσής τους» (Β' ...),
- γ) τον ν. 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης.» (Α' 133),
- δ) τις διατάξεις του ν./π.δ. (Οργανισμός νομικού προσώπου),
- ε) το περιεχόμενο του από σχεδίου δράσης του υπογράφοντος το παρόν οργάνου διοίκησης, το οποίο περιλαμβάνει τους στόχους που αναμένεται να υλοποιήσει μέσα σε ένα ημερολογιακό έτος από την υπογραφή του παρόντος.

Άρθρο 2**Αξιολόγηση Οργάνου Διοίκησης**

1. Το όργανο διοίκησης αξιολογείται από τον Υπουργό (εποπτεύοντα Υπουργό) σύμφωνα με τις προβλέψεις του παρόντος τόσο ως προς την επίδοσή του βάσει του επιπέδου δεξιοτήτων του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων του άρθρου 4 του ν. 4940/2022 (Α' 112) όσο και ως προς την επίτευξη της τιθέμενης στοχοθεσίας.

2. Οι δεξιότητες της παρ. 1 βαθμολογούνται ξεχωριστά με βάση την ακόλουθη κλίμακα απόδοσης:

α) 91-100: υψηλό επίπεδο,

β) 75-90: πολύ καλό επίπεδο,

γ) 61- 74: ικανοποιητικό επίπεδο,

δ) 41-60: μέτριο επίπεδο,

ε) 0 έως 40: ανεπαρκές επίπεδο

Ειδικά, στις ως άνω περ. δ) και ε) ο εποπτεύων Υπουργός αιτιολογεί ειδικά το αποτέλεσμα της αξιολόγησης με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν τη βαθμολογική του κρίση.

Η τελική βαθμολογία που αφορά στις δεξιότητες προκύπτει από το άθροισμα της βαθμολογίας κάθε μίας από τις εννέα (9) δεξιότητες διαιρούμενο με το συνολικό αριθμό τους.

3. Οι στόχοι τίθενται σύμφωνα με το άρθρο 3 και βαθμολογούνται χωριστά με βάση την ακόλουθη κλίμακα απόδοσης:

α) 91-100: επίτευξη στόχου σε υψηλό επίπεδο

β) 75-90: επίτευξη στόχου σε πολύ καλό επίπεδο

γ) 61-74: επίτευξη στόχου σε ικανοποιητικό επίπεδο

δ) 41-60: επίτευξη στόχου σε μέτριο επίπεδο

ε) 0-40: επίτευξη στόχου σε ανεπαρκές επίπεδο

Ειδικά, στις ως άνω περ. δ) και ε) ο Υπουργός αιτιολογεί ειδικά το αποτέλεσμα της αξιολόγησης με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν τη βαθμολογική του κρίση.

Η τελική βαθμολογία επίτευξης στόχων προκύπτει από το άθροισμα της επιμέρους βαθμολογίας κάθε στόχου διαιρούμενο με το συνολικό αριθμό αυτών.

4. Η συνολική βαθμολογία αξιολόγησης του οργάνου διοίκησης ορίζεται σε κλίμακα από μηδέν (0) έως εκατό (100), εξάγεται με προσέγγιση ενός (1) δεκαδικού ψηφίου και προκύπτει ως το άθροισμα της σταθμισμένης βαθμολογίας στα ακόλουθα δύο επιμέρους στοιχεία: α) επίτευξη στόχων: εβδομήντα τοις εκατό (70%), β) αποτύπωση δεξιοτήτων: τριάντα τοις εκατό (30%), ως εξής:

Συνολική βαθμολογία = (τελική βαθμολογία επίτευξης στόχων x 70%) + (τελική βαθμολογία αποτύπωσης δεξιοτήτων x 30%) .

Η συνολική βαθμολογία του οργάνου διοίκησης ακολουθεί την εξής κλίμακα:

- α) 91 μέχρι 100 βαθμοί: εξαιρετική επίδοση
- β) 81 μέχρι 90 βαθμοί: πολύ καλή επίδοση
- γ) 61 μέχρι 80 βαθμούς: επαρκής επίδοση
- δ) βαθμολογία από 41 μέχρι 60 βαθμοί: μερικώς επαρκής επίδοση
- ε) βαθμολογία από 0 μέχρι 40 βαθμοί: ανεπαρκής επίδοση.

Ειδικά, στις ως άνω περ. α), δ) και ε) ο Υπουργός οφείλει, εκτός από τη βαθμολόγηση, να αιτιολογήσει ειδικώς το αποτέλεσμα της τελικής αξιολόγησης με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν τη βαθμολογική του κρίση.

5. Για την αξιολόγηση του οργάνου διοίκησης συνεκτιμάται από τον Υπουργό η αξιολόγηση των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων του νομικού προσώπου για το αξιολογούμενο όργανο διοίκησης, όπως αυτή προκύπτει από την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου του Παραρτήματος ΙΙΙ της υπ' αριθμ. υπουργικής απόφασης (Β').

Άρθρο 3

Στοχοθεσία

Το όργανο διοίκησης αξιολογείται για την επίδοσή του ως προς την επίτευξη των ακόλουθων στόχων [ο αριθμός των στόχων δεν μπορεί να είναι κατώτερος από πέντε (5)]:

A/A	Στόχος	Τιμή – Στόχος	Δείκτης Μέτρησης	Επιθυμητός Μήνας Ολοκλήρωσης	Δράσεις	Συντελεστής Βαρύτητας (προαιρετική συμπλήρωση από Υπουργό)
1						
2						
3						
4						
5						

Άρθρο 4

Διαδικασία αξιολόγησης

1. Ο Υπουργός ελέγχει την πορεία υλοποίησης του παρόντος και αξιολογεί το όργανο διοίκησης σε ετήσια βάση ή σε εξαμηνιαία βάση, εφόσον στα σχέδια δράσης τίθενται ενδιάμεσοι στόχοι. Η περίοδος αξιολόγησης αρχίζει με την υπογραφή του παρόντος και λήγει κατά την αυτή ημερομηνία του επόμενου έτους. Η αξιολόγηση διενεργείται το αργότερο

εντός δύο (2) μηνών από τη λήξη της περιόδου αξιολόγησης, οπότε και συντάσσεται η σχετική έκθεση αξιολόγησης.

2. Στην έκθεση αξιολόγησης καταχωρίζονται α) η τελική βαθμολογία επί των δεξιοτήτων, β) η τελική βαθμολογία επί των τεθέντων στόχων και γ) η συνολική βαθμολογία αξιολόγησης, σύμφωνα με το άρθρο 2 του παρόντος, συμπεριλαμβανομένης ειδικής αιτιολογίας, όπου απαιτείται.

Άρθρο 5

Τροποποίηση

Το παρόν τροποποιείται κατόπιν έγγραφης συμφωνίας των μερών, όποτε κρίνεται αναγκαίο από τα μέρη, με σκοπό την αποτελεσματικότερη επίτευξη των στόχων και σε εναρμόνιση με το ετήσιο σχέδιο δράσης του άρθρου 11 του ν. 5062/2023 (Α' 183).

Άρθρο 6

Ισχύς - Διάρκεια

Η ισχύς του παρόντος είναι ενιαύσια, αρχίζει από την υπογραφή του από τα συμβαλλόμενα μέρη και αναρτάται στην ιστοσελίδα του εποπτεύοντος Υπουργείου.

.....
Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

.....
ΤΟ ΟΡΓΑΝΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Έκθεση Αξιολόγησης Οργάνου Διοίκησης

ΜΕΡΟΣ Α΄

Στοιχεία Αξιολογούμενου

Όνοματεπώνυμο / Πατρώνυμο Αξιολογούμενου:		Υπουργείο:		
		Νομικό Πρόσωπο:		
Χρονική Περίοδος Αξιολόγησης :		Νομική Μορφή:	Δημοσίου Δικαίου	Ιδιωτικού Δικαίου
			○	○
Ημερομηνία Υποβολής Εντύπου:				
Αριθμός Πρωτοκόλλου Εντύπου:				

ΜΕΡΟΣ Β΄

Οδηγίες συμπλήρωσης πίνακα αξιολόγησης επιπέδου δεξιοτήτων:

Επιλέξτε το επίπεδο εμφάνισης στοιχείων της δεξιότητας το οποίο επιδεικνύει ο Αξιολογούμενος για κάθε μία από τις επιμέρους δεξιότητες του Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων με βάση την κλίμακα απόδοσης της παρ. 2 του άρθρου 4 της Υπουργικής Απόφασης.

Πίνακας Αποτίμησης Επιπέδου Δεξιοτήτων

α/α	Δεξιότητα	Περιγραφή Δεξιότητας	Εμφανίζει Ελάχιστα ή Καθόλου Στοιχεία της Δεξιότητας [κλίμακα απόδοσης 0- 40]	Εμφανίζει Περιορισμένα Στοιχεία της Δεξιότητας [κλίμακα απόδοσης 41- 60]	Εμφανίζει Επαρκή Στοιχεία της Δεξιότητας [κλίμακα απόδοσης 61- 74]	Εμφανίζει Αρκετά Στοιχεία της Δεξιότητας [κλίμακα απόδοσης 75-90]	Εμφανίζει Πολλά Στοιχεία της Δεξιότητας [κλίμακα απόδοσης 91- 100]	Αριθμητική Βαθμολογί α
1	Προσανατολισμός στον Πολίτη	Αξιολογείται το ενδιαφέρον του οργάνου διοίκησης για τον πολίτη, η κατανόηση των αναγκών του και η εξυπηρέτησή του με ταχύτητα, ευγένεια και συνέπεια, η διευκόλυνση του πολίτη στις συναλλαγές και επαφές του με τη δημόσια διοίκηση και η παροχή κατάλληλων συμβουλών και υποστήριξης στον πολίτη, ώστε η ικανοποίησή του να διατηρείται σε υψηλά επίπεδα.	○	○	○	○	○	

2	Ομαδικότητα	Αξιολογείται η συνεχής προσπάθεια υποστήριξης του προσωπικού με ηρεμία, ευγένεια και θετική διάθεση, χωρίς εντάσεις και διαπληκτισμούς, η συνεργασία με τους υπαλλήλους με τρόπο ομαδικό προς εκπλήρωση του δημόσιου συμφέροντος, και των σκοπών, που επιδιώκει ο φορέας.	ο	ο	ο	ο	ο	
3	Προσαρμοστικότητα	Αξιολογείται η αποτελεσματική και έγκαιρη ανταπόκριση σε νέες συνθήκες και δεδομένα, με την πραγματοποίηση των απαραίτητων ενεργειών, η ευελιξία και ανθεκτικότητα στις αλλαγές, με αποτελεσματική διαχείριση ενδεχόμενων κρίσεων και έκτακτων συνθηκών στην εργασία, με γνώμονα την αναζήτηση της βέλτιστης λύσης και η σωστή λήψη αποφάσεων, προς όφελος του πολίτη και της κοινωνίας.	ο	ο	ο	ο	ο	
4	Προσανατολισμός στο Αποτέλεσμα	Αξιολογείται η διαρκής προσπάθεια και προσήλωση στην ολοκλήρωση με τον καλύτερο δυνατό τρόπο των δράσεων, στο ανώτερο δυνατό επίπεδο επίτευξης και μέσα στον ταχύτερο δυνατό χρόνο, η συνέπεια, η διάθεση, το ενδιαφέρον και το κίνητρο για την έγκαιρη και αποτελεσματική ολοκλήρωση των καθηκόντων του, και η ποιότητα των τελικών παραδοτέων.	ο	ο	ο	ο	ο	
5	Οργάνωση και Προγραμματισμός	Αξιολογείται η κατάλληλη ιεράρχηση των καθηκόντων και των καθημερινών υποχρεώσεων του οργάνου διοίκησης, καθώς και η τήρηση προθεσμιών με προσήκουσα διαχείριση του χρόνου, η διατήρηση σταθερών ρυθμών στη ροή εργασίας του με καλό χρονοπρογραμματισμό για την ολοκλήρωση των	ο	ο	ο	ο	ο	

		καθηκόντων του και η αναπροσαρμογή των δραστηριοτήτων, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.						
6	Επίλυση Προβλημάτων και Δημιουργικότητα	Αξιολογείται η αυξημένη ικανότητα αναγνώρισης και επίλυσης των ζητημάτων, που προκύπτουν στην εργασία, η προσπάθεια προσέγγισης με πρωτότυπο και καινοτόμο τρόπο των εργασιών και δραστηριοτήτων, για τις οποίες δεν υπάρχει έτοιμη ή προκαθορισμένη λύση, η ικανότητα ανάπτυξης και εφαρμογής πρωτότυπων και νέων ιδεών, καθώς και καινοτόμων λύσεων, οι οποίες μπορεί να βελτιώσουν την υπάρχουσα κατάσταση ή να επιλύσουν το πρόβλημα	ο	ο	ο	ο	ο	
7	Επαγγελματισμός και Ακεραιότητα	Αξιολογείται η διαρκής προσπάθεια εκπλήρωσης των ευθυνών και άσκησης των αρμοδιοτήτων του οργάνου διοίκησης με τήρηση του συνόλου των αξιών, κανόνων και αρχών, που διέπουν κάθε πτυχή της δραστηριότητας της υπηρεσίας, η ανάληψη ευθυνών και πρωτοβουλιών για την υλοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί, με τη διενέργεια της απαραίτητης επίβλεψης, όπου αυτή είναι αναγκαία, στο πλαίσιο της θέσης ή της μονάδας ή της υπηρεσίας, με βάση τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας που διέπουν τη λειτουργία του δημοσίου.	ο	ο	ο	ο	ο	
8	Διαχείριση Γνώσης	Αξιολογείται η αυξημένη προθυμία και ικανότητα για μάθηση και αποτελεσματική χρήση της αποκτηθείσας γνώσης προς όφελος της υπηρεσίας, η αποτελεσματική αξιοποίηση της εμπειρίας του οργάνου διοίκησης, με την ανάπτυξη των γνώσεων ή των δεξιοτήτων του, η εφαρμογή της διαδικασίας	ο	ο	ο	ο	ο	

		μάθησης και της διάθεσης για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη για τη βελτίωση της απόδοσης σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο, σε νέες καταστάσεις στην εργασία.						
9	Ηγετικότητα	Αξιολογείται η δημιουργία του απαραίτητου κλίματος εργασίας, παρακίνησης, κινητοποίησης και καλλιέργειας σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ του οργάνου διοίκησης και του προσωπικού για την επίτευξη των στόχων της ομάδας, η έγκαιρη, αποτελεσματική, υπεύθυνη και ορθή λήψη αποφάσεων για την επίλυση συγκρούσεων και η αντιμετώπιση καθημερινών και έκτακτων ζητημάτων και προβλημάτων, που αντιμετωπίζει η ομάδα, η ικανότητα διεύθυνσης, διοίκησης και καθοδήγησης της δραστηριότητας της ομάδας.	ο	ο	ο	ο	ο	
Τελική Αριθμητική Βαθμολογία Δεξιοτήτων [το άθροισμα της βαθμολογίας κάθε μίας από τις εννέα (9) δεξιότητες διαιρούμενο με το συνολικό αριθμό τους]								
Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση που η τελική βαθμολογία δεξιοτήτων είναι μεταξύ 0-60 (ανεπαρκές και μέτριο επίπεδο)								
ΜΕΡΟΣ Γ'								
<u>Οδηγίες Συμπλήρωσης Πίνακα Επίτευξης Στόχων:</u> Καταχωρίστε την Περιγραφή του κάθε Στόχου που έχει ανατεθεί στον Αξιολογούμενο. Εν συνεχεία, επιλέξτε το επίπεδο επίτευξης κάθε στόχου από τον αξιολογούμενο με βάση την κλίμακα απόδοσης της παρ. 3 του άρθρου 5 της Υπουργικής Απόφασης.								
Πίνακας Αποτύπωσης Επιπέδου Επίτευξης Στόχων								
α/α Στόχου	Περιγραφή Στόχου	Επίτευξη Στόχου σε	Επίτευξη Στόχου σε	Επίτευξη Στόχου σε ικανοποιητικό επίπεδο	Επίτευξη του Στόχου σε πολύ καλό επίπεδο [κλίμακα επίτευξης στόχου 75-90]	Επίτευξη στόχου σε	Αριθμητική Βαθμολογία	

		ανεπαρκές επίπεδο [κλίμακα επίτευξης στόχου 0-40]	μέτριο επίπεδο [κλίμακα επίτευξης στόχου 41- 60]	[κλίμακα επίτευξης στόχου 61- 74]		υψηλό επίπεδο [κλίμακα επίτευξης στόχου 91-100]					
1		○	○	○	○	○					
2		○	○	○	○	○					
3		○	○	○	○	○					
4		○	○	○	○	○					
5		○	○	○	○	○					
Τελική Αριθμητική Βαθμολογία Επίτευξης Στόχων [το άθροισμα της επιμέρους βαθμολογίας κάθε στόχου διαιρούμενο με το συνολικό αριθμό αυτών.]											
Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση που η τελική βαθμολογία επίτευξης στόχων είναι μεταξύ 0-60 (ανεπαρκές και μέτριο επίπεδο)											
ΜΕΡΟΣ Δ΄											
Συνολική Βαθμολογία Αξιολόγησης (70% Επίτευξη Στόχων & 30% Αποτύπωση Δεξιοτήτων)											
Ειδική Αιτιολογία (απαιτείται στην περίπτωση που η τελική βαθμολογία είναι από 0-60 και από 91-100)											
ΜΕΡΟΣ Ε΄											
Λοιπές Παρατηρήσεις											
ΜΕΡΟΣ ΣΤ΄											
Στοιχεία Αξιολογητή											
Ονοματεπώνυμο Αξιολογητή:				Υπογραφή:							

Ημερομηνία Ενημέρωσης Αξιολογούμενου:		Υπογραφή:	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Οργάνου Διοίκησης					
ΜΕΡΟΣ Α'					
Στοιχεία Αξιολογούμενου					
Ονοματεπώνυμο Αξιολογούμενου		Φορέας			
Χρονική Περίοδος Αξιολόγησης					
			Ημερομηνία Υποβολής Εντύπου		
			Αριθμός Πρωτοκόλλου Εντύπου		
ΜΕΡΟΣ Β'					
<u>Οδηγίες συμπλήρωσης ερωτηματολογίου:</u> Επιλέξτε τον βαθμό με τον οποίο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις παρακάτω ερωτήσεις σύμφωνα με την εργασιακή σας εμπειρία, με βάση την πενταβάθμια περιγραφική κλίμακα, όπου «Διαφωνώ» αντιστοιχεί σε βαθμολογία – ένα (1), και «Συμφωνώ Απόλυτα» αντιστοιχεί σε βαθμολογία – πέντε (5)					
ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	Διαφωνώ	Διαφωνώ μερικώς	Ούτε Διαφωνώ Ούτε Συμφωνώ	Συμφωνώ Αρκετά	Συμφωνώ Απόλυτα
Ερώτηση προς προϊστάμενο					
Μου παρέχονται τα μέσα (υλικά και άυλα) ώστε να εξυπηρετήσω τον πολίτη/ το κοινό στο οποίο απευθύνεται ο φορέας μου με ταχύτητα, ευγένεια και συνέπεια;	☐	☐	☐	☐	☐
Επικοινωνώ με το αξιολογούμενο όργανο διοίκησης σε κλίμα ηρεμίας, ευγένειας, θετικής διάθεσης και συνεργασίας;	☐	☐	☐	☐	☐

Έχω την απαραίτητη υποστήριξη για να αντιμετωπίσω την αβεβαιότητα και να πετύχω το επιθυμητό αποτέλεσμα ακόμα και σε δύσκολες συνθήκες;	☐	☐	☐	☐	☐
Εργάζομαι σε έναν φορέα που επιδεικνύει προσήλωση στην ολοκλήρωση με τον καλύτερο δυνατό τρόπο των δράσεων και εργασιών που έχει αναλάβει στο ανώτερο δυνατό επίπεδο επίτευξης και μέσα στον ταχύτερο δυνατό χρόνο;	☐	☐	☐	☐	☐
Γνωρίζω τους στόχους του φορέα και της μονάδας μου καθώς και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης αυτών;	☐	☐	☐	☐	☐
Ενθαρρύνομαι στη διατύπωση πρωτότυπων και καινοτόμων ιδεών και στην εφαρμογή καινοτόμων προσεγγίσεων για την αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν στον τομέα των αρμοδιοτήτων μου;	☐	☐	☐	☐	☐

Θεωρώ ότι δεν θα τεθούν ποτέ σε κίνδυνο τα ηθικά και επαγγελματικά μου πρότυπα και αξίες;	☐	☐	☐	☐	☐
Μου παρέχεται υποστήριξη για μάθηση και επαγγελματική ανάπτυξη;	☐	☐	☐	☐	☐
Εμψυχώνομαι, καθοδηγούμαι, υποστηρίζομαι για την επίτευξη των στόχων μου;	☐	☐	☐	☐	☐
Στοιχεία Προϊσταμένου					
Ονοματεπώνυμο /Πατρώνυμο			Υπογραφή		
Θέση ευθύνης					

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΓΙΑΝΝΗ

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Η Προϊσταμένη του Τμήματος
Γραμματείας και Παροχής Πληροφοριών
Του Υπουργείου Εσωτερικών
Μαρίνα Χρύση