



**ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

ΚΑ΄ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΕΙΡΑ

ΤΕΛΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΙΤΛΟΣ:

**ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ
ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥΣ ΘΕΣΜΟΥΣ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ
ΛΕΙΟΚΡΑΤΙΑΣ**

ΤΜΗΜΑ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ:

ΓΕΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: ΔΡ. ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΤΖΕΜΟΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ: ΧΡΗΣΤΟΣ ΜΑΣΟΥΡΑΣ

ΑΘΗΝΑ – 2017

ΤΙΤΛΟΣ:

ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥΣ ΘΕΣΜΟΥΣ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι έννοιες του δημόσιου βίου, του κράτους με την ευρεία και στενή έννοια και των δημόσιων πολιτικών έχουν όλες -μεταξύ άλλων- μια κοινή προϋπόθεση. Την ύπαρξη ενός σώματος υπαλλήλων που με τις λειτουργίες -με βάση τις αρχές της νομιμότητας, του κράτους δικαίου και άλλων- που θα επιτελούν, θα υπηρετούν το δημόσιο συμφέρον, την συλλογική πρόοδο και θα διαφυλάσσουν την άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων που εδράζονται στο συνταγματικά κατοχυρωμένο χώρο ιδιωτικής αυτονομίας. Από τη παραγωγή νομοθεσίας, έκδοση νομολογίας, το επιστημονικό έργο εκπροσώπων της θεωρίας έως τη λειτουργία ενός νοσοκομείου τα κρατικά όργανα (π.χ. κυβέρνηση) χρήζουν της επιστημονικής και διοικητικής και άλλων μορφών υποστήριξης ενός σώματος δημοσίων υπαλλήλων.

Η παρούσα προσέγγιση που αφορά τα συστήματα προσλήψεων στην ελληνική διοίκηση και στα όργανα της ΕΕ, εδράζεται σε τρεις άξονες. Ο πρώτος, αφορά τον εννοιολογικό προσδιορισμό της αρχής της αξιοκρατίας, με μια απόπειρα να αποδοθούν οι διαστάσεις της εν λόγω αρχής και επιπρόσθετα να φανερωθούν οι συνάφειες της με άλλες θεμελιώδεις αρχές του Πολιτεύματος (κυρίως οριζόμενες στο Σύνταγμα) και συγκεκριμένα το πλαίσιο αρχών που καθοδηγεί τη δράση της δημόσιας διοίκησης με βάση το διοικητικό δίκαιο. Αντίστοιχα στην ΕΕ, εξετάζεται το πλαίσιο αρχών του πρωτογενούς δικαίου, των διεθνών αρχών και των κοινών συνταγματικών παραδόσεων των Κρατών Μελών και συγκεκριμένα τις αρχές της ευρωπαϊκής διοικητικής δράσης. Ο δεύτερος άξονας έχει να κάνει με την εφαρμογή της αξιοκρατικής αρχής στο σύστημα των δημόσιων υπηρεσιών και του σώματος δημοσίων υπαλλήλων *lato sensu*. Ο τρίτος άξονας αφορά στενά τις διαδικασίες προσλήψεων και τις συνάφειες που αναδύονται με τον εκάστοτε πολιτικό και ιδεολογικό συσχετισμό δυνάμεων και το κυρίαρχο υπόδειγμα για την οργάνωση των δημόσιων διοικήσεων, μαζί με τη συνθήκη που συσχετίζει τη ποιότητα της δημοσιοϋπαλληλίας με τη ποιότητα των δημόσιων πολιτικών και του δημόσιου βίου εν γένει. Στη τρίτη διάσταση πρωταγωνιστικό ρόλο διαδραματίζουν στην ελληνική περίπτωση το ΑΣΕΠ και στην ΕΕ η ΕΥΕΠ, μαζί με τις διαδικασίες που επιτελούν και τις διαδικασίες που εκφεύγουν από αυτές.

SUMMARY

The concepts of public life, the State with the wide and the narrow meanings of the term and of the public policies, have a common prerequisite among others. The existence of civil servants and state servants in general, that through the activities they perform on the framework of the principles of meritocracy, of rule of law, among others, they serve the public trust, they uphold the law and facilitate the common progress. Additionally they preserve the exercise by the individuals of their rights that are enshrined in the Constitution. All these rights compose the constitutionally determined space of individual autonomy. From the production of legislation, the case-law to the operations of a hospital, the state organs require the (administrative and other forms of) facilitation of state and civil servants.

The current approach deals with the recruitment systems in the Hellenic administration and the European Union respective one and it is based on three axes. The first one deals with conceptual foundation of the principle of meritocracy, in an attempt to describe the dimensions of the respective principle. Additionally it tries to reveal the relations with other fundamental principles of the democratic regime (mainly enshrined in the Constitution) and in particular the framework of principles that guide the activities of the public administration and the state services in general. Correspondingly in the current approach, the primary law of the EU is examined along with the principles of international law, the common constitutional traditions of the member states and especially the principles of European civil administration activities. The second axis deals with the implementation of the principle of meritocracy in the civil administration functions in general. The third axis deals specifically with the recruitment procedures in the Hellenic Republic and the European Union. The recruitment processes always come as a result of the balance/equilibrium of power and the dominant paradigm for the settings of the state and public administration structures, along with the relation between the quality of civil servants and the quality of public policies in general. In the third axis ASEP in the Hellenic case and EPSO in the European one, with their corresponding activities, play the central role in the recruitment procedures, along with the recruitment activities which lack of the respective agencies participation.

Λέξεις Κλειδιά: αξιοκρατία, αντικειμενικότητα, διαφάνεια, δημοσιότητα, δημοσιοϋπαλληλία, προσλήψεις.

Key Words: meritocracy, objectivity, transparency, publicity, public administration, recruitment.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντά μου στη εκπόνηση της εργασίας Δρ. Βασίλειο Τζέμο για την ολόπλευρη καθοδήγηση που παρείχε σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας μας και τα μέλη της οικογένειας μου για τη στήριξη που μου παρείχαν, που εύλογα δικαιολογεί και παραπέμπει στη τεράστια σημασία της έννοιας της οικογένειας, στην οποία ο συντακτικός/αναθεωρητικός νομοθέτης αφιερώνει το άρθρο 21 του Συντάγματος.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	6
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	7
ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΟΓΡΑΦΗΣΗΣ	10
ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΜΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ.....	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	12
ΚΥΡΙΟ ΜΕΡΟΣ.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	15
1.1: ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ	15
1.2: ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΤΥΠΟΙ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	22
2.1: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΟΥ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙ ΤΟ ΑΣΕΠ.....	22
2.2: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΥΠΟ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΤΟΥ ΑΣΕΠ.....	27
2.3: ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΕΣ ΣΧΟΛΕΣ	29
2.4: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΧΩΡΙΣ ΤΗΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΑΣΕΠ	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	33
3.1: Η ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	33
3.2: ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΤΥΠΟΙ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ	43
4.1: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΟΥ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙ ΤΟ ΕΥΕΠ.....	43
4.2: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΥΠΟ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΤΟΥ ΕΥΕΠ.....	51
4.3: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΔΙΧΩΣ ΤΗΝ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΥΕΠ.....	53
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	55
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	59
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ.....	60
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	63
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I	63
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II	67
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III.....	69
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III.....	72
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV	76

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V.....	78
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI	90
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VII	93
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VIII	93
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΧ	95
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Χ.....	97
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΧΙ	97
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΧΙΙ	100
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΧΙΙΙ.....	107
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΧΙV.....	135

ΕΣΔΔΑ
ΧΡΗΣΤΟΣ ΜΑΣΟΥΡΑΣ

©

2017

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Δήλωση

«Δηλώνω ρητά ότι, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας, δεν παραβιάζει καθ' οιονδήποτε τρόπο πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής.»

Αθήνα, __/ __/2017

Υπογραφή

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΟΓΡΑΦΗΣΗΣ

Εικόνα 1:ΒΗΜΑΤΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΕ	141
Εικόνα 2 :ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 1	141
Εικόνα 3:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 2.....	142
Εικόνα 4:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 3.....	142
Εικόνα 5:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 4.....	143
Εικόνα 6:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 5.....	144
Εικόνα 7:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 6.....	145
Εικόνα 8:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 7.....	145
Εικόνα 9:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 8.....	146
Εικόνα 10:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 9.....	146
Εικόνα 11:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 10.....	147
Εικόνα 12:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 11.....	147
Εικόνα 13:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 12.....	148
Εικόνα 14:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 13.....	148
Εικόνα 15:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 14.....	149
Εικόνα 16:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 15.....	150
Εικόνα 17:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 16.....	151
Εικόνα 18:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 17.....	151
Εικόνα 19:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 18.....	152
Εικόνα 20:ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Νο 19.....	153

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΜΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

N.Π.Δ.Δ.	ΝΟΜΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
N.Π.Ι.Δ.	ΝΟΜΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
A.Σ.Ε.Π.	ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
E.Υ.Ε.Π. / E.P.S.O.	ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
E.Δ.	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
E.E.	ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΥΠ.ΕΞ.	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ
Υ.Δ.ΑΝ.	ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΜΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ
Γ.Λ.Κ.	ΓΕΝΙΚΟ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ
N.Σ.Κ.	ΝΟΜΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ
K.Κ.Δ.Π.Δ.Υ	ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ)
K.Υ.Δ.	ΚΩΔΙΚΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΗΜΩΝ
K.Υ.Κ.	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ (ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ ΕΕ)
K.Υ.Κ.Υ.	ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ (ΜΟΝΙΜΩΝ) ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ ΕΕ
K.Α.Λ.Π.	ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΛΟΙΠΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΕ
Δ.Ε.Ε	ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΕ
ΣτΕ	ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ
Σ.Ε.Ε.	ΣΥΝΘΗΚΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ
Σ.Λ.Ε.Ε.	ΣΥΝΘΗΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ Ε.Ε.
Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.	ΧΑΡΤΗΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΗΣ Ε.Ε.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα συστήματα προσλήψεων σε κάθε κράτος (όπως η Ελλάδα), σε διεθνή οργανισμό, σε καινοφανή οντότητα όπως η ΕΕ αναπόφευκτα αντανακλά το επίπεδο ποιότητας της πολιτικής και εν γένει δημόσιας ζωής. Η αρχή της αξιοκρατίας σχετίζεται κρίσιμα με ένα σύνολο από θεμελιώδεις αρχές όπως η δημοκρατική αρχή (Σ.1§2&3), η αρχή της αναλογικής ισότητας (Σ.4§1), της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (Σ.5§1), της απαγόρευσης διακρίσεων (Σ.5§2), της αρχής του κοινωνικού κράτους δικαίου (Σ.25§1) και άλλες και αποτελεί κανονιστική και αξιακή παράμετρο της αποστολής της δημόσιας διοίκησης, της δράσης εν γένει όλων των οργάνων του κράτους (Σ.103§1-8, Σ.87§1, Σ.92§1). Η αρχή της αξιοκρατίας έχει μια βαρύτητα στο αξιακό σύστημα κάθε δημοκρατικής κοινωνίας. Έχει παραδοθεί μια τεράστια παρακαταθήκη τόσο στην ελληνική όσο στις ευρωπαϊκές κοινωνίες ως απόρροια του επιστημονικού έργου εκπροσώπων της θεωρίας για τον εννοιολογικό προσδιορισμό της εν λόγω αρχής.

Κατά πρώτο λόγο με τη περιγραφή της διαχρονικής παρουσίας της αρχής στα διάφορα πολιτειακά και θεωρητικά στάδια (από την αρχαία Ελλάδα) που οδήγησαν στις σύγχρονες δημοκρατίες. Επιπρόσθετα με το ότι είναι αδιανόητο να αναφερθεί κανείς σε ένα δικαιοκρατούμενο καθεστώς δημοκρατίας δίχως της αναφορά και τη συσχέτιση με την εν λόγω αρχή. Στη συνέχεια αναφέρεται η θεωρητική καταγραφή της αρχής της αξιοκρατίας στα κείμενα των θεωρητικών ως πηγή του δημοσίου δικαίου και ως οργανωτική αρχή του δημόσιου βίου (Κοϊμτζόγλου, 2003:15). Μια πρόσθετη διάσταση είναι η εφαρμογή της εν λόγω αρχής στην έννομη τάξη της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτή προκύπτει -μεταξύ άλλων- στο υπαλληλικό δίκαιο (ΚΚΔΠΔΥ και ΚΥΚ) και από τη νομολογία της διοικητικής δικαιοσύνης (ΣτΕ, ΔΕΕ).

Η ποιότητα των δημόσιων πολιτικών λογικά και ουσιαστικά είναι απόρροια της ποιότητας τόσο του πολιτικού κόσμου και των ειδικών συμβούλων του όσο του προσωπικού του κράτους ανεξαρτήτως αν αναφερόμαστε στους δημοσίους υπαλλήλους, τους δικαστικούς λειτουργούς, τους στρατιωτικούς και σε άλλες κατηγορίες. Το ανθρώπινο στοιχείο δίνει τη βάση για την παραγωγή και εφαρμογή δημόσιων πολιτικών που οφείλουν

να υπηρετούν το δημόσιο συμφέρον και να προστατεύουν τις δραστηριότητες των ατόμων στο πλαίσιο του συνταγματικά κατοχυρωμένου χώρου ιδιωτικής αυτονομίας τους.

Ο πυρήνας αυτής της εργασίας είναι το πώς ακριβώς η αρχή της αξιοκρατίας διέπει τα συστήματα προσλήψεων τόσο της ελληνικής όσο της ευρωπαϊκής δημόσιας διοίκησης *latu sensu*. Επίσης το πόσο δρόμος ακόμα μένει να καλυφθεί, με δεδομένο ότι τόσο στην ελληνική όσο στην ευρωπαϊκή περίπτωση, η ύπαρξη μεγάλου αριθμού εξαιρέσεων στις βασικές διαδικασίες προσλήψεων δημιουργεί έδαφος για καλλιέργεια έλλειψης εμπιστοσύνης των πολιτών απέναντι στις κρατικές και ευρωπαϊκές δημόσιες δομές (Λιζίδης, 2009: 25).

Θέματα που καλύπτονται στο παρόν πόνημα είναι -μεταξύ άλλων- η διαλεκτική και κανονιστική σχέση της αρχής της αξιοκρατίας με τις αρχές της αντικειμενικότητας, της κοινωνικής αλληλεγγύης (Σ.25§4) και του κράτους δικαίου. Το πώς συνδέεται αδιάσπαστα με τα θεμέλια του ελληνικού Συντάγματος (Σ.2§1, Σ.1§2, Σ.1§3, Σ.1§1, Σ.2§2) (Τζέμος, 2013: 8), το πώς εκφράζεται μέσω των σταδίων και φάσεων των διαδικασιών προσλήψεων του προσωπικού του κράτους και της υπηρεσιακής εξέλιξης του, την επίδραση της προφορικής συνέντευξης και της εισαγωγής στοιχείων ΤΠΕ στις διαδικασίες των προσλήψεων και οι δυσκολίες να εδραιωθεί και να εφαρμοστεί η αξιοκρατική αρχή σε μέγιστη κλίμακα. Το σημείο τομής αναντίρρητα αποτελεί για την Ελλάδα, η ίδρυση (με το ν.2190/1994) και η συνταγματική κατοχύρωση του ΑΣΕΠ (Σ.103§7) και στην ΕΕ της ΕΥΕΠ (EPSO) (2003). “Η ποιότητα των δημόσιων υπηρεσιών, που παρέχει το κράτος, η αξιοπιστία των αποφάσεων του και το μέτρο αποδοχής του από τους πολίτες, επηρεάζεται από την ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος” (Παπακωνσταντίνου, 2007, 234). Συνολικά μέσα από τις διαδικασίες της πολυεπίπεδης διακυβέρνησης, του εξευρωπαϊσμού και του ενιαίου ευρωπαϊκού διοικητικού χώρου η ελληνική διοίκηση έχει πραγματοποιήσει αξιοσημείωτα βήματα προόδου εν γένει και ειδικότερα υπό το φως της αρχής της αξιοκρατίας.

Η αρχή της αξιοκρατίας είναι λόγω της συσχέτισης της με θεμελιώδεις αρχές του πολιτεύματος, μια από τις πηγές του δημοσίου δικαίου και μια οργανωτική αρχή του δημόσιου βίου (Κοϊμτζόγλου, 2003: 35). Αποτελεί μια ικανή και αναγκαία συνθήκη για

την επιλογή άξιων (σε γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες, νοημοσύνη, προσαρμοστικότητα, ουδετερότητα) υπαλλήλων για τη στελέχωση των δημόσιων υπηρεσιών. Σχετίζεται όπως και η αποτελεσματικότητα στη δράση της Διοίκησης, ουσιωδώς με τη δημοκρατική αρχή, την αρχή της ισότητας και το κράτος δικαίου (Μακρυδημήτρης-Πραβίτα, 2012:490).

ΚΥΡΙΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

1.1: ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ

Μια από τις θεμελιώδεις αρχές του πολιτεύματος αποτελεί η αρχή της διάκρισης των λειτουργιών (Σ.26§1,2,3)¹ (Σπηλιωτόπουλος, 2002:19) (Παντελής, 2007: 134). Η δημόσια διοίκηση είναι ένα πολύπλοκο σύστημα από δομές που έρχεται να εκφράσει τη κρατική βούληση (Σ.103§1) όπως σχηματίζεται στις διαδικασίες των τριών κρατικών λειτουργιών μέσα από τις υπηρεσίες, όργανα και διαδικασίες που η έννομη τάξη ορίζει, τόσο με το στενό ορισμό των ειδών προσωπικού των κρατικών δομών της εκτελεστικής λειτουργίας (δημόσιοι πολιτικοί υπάλληλοι, στρατιωτικοί με πλήρη πειθαρχικό και ιεραρχικό έλεγχο έως τα επί θητεία μέλη ανεξάρτητων διοικητικών αρχών ή τα μέλη ΔΕΠ των ΑΕΙ με προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία κ.α.) όσο και με την ευρεία έννοια του κρατικού προσωπικού των δομών και των τριών λειτουργιών (π.χ. δικαστικοί λειτουργοί και υπάλληλοι). Αποτελεί ένα σύνθετο θεσμικό δίκτυο ποικίλων δημόσιων υπηρεσιών και οργανισμών, πολιτικών (κυβερνητικών) και διοικητικών θεσμών και οργάνων, που έχουν συσταθεί για τη σχεδίαση και εφαρμογή των νόμων και των προγραμμάτων της δημόσιας πολιτικής και είναι εξ ορισμού επιφορτισμένη με την αντιμετώπιση δημόσιων προβλημάτων στο πλαίσιο του κράτους δικαίου και της δημοκρατικής διακυβέρνησης (Μακροδημήτρης, Πραβίτα, 2012:13-14). Η δημόσια διοίκηση νοείται και προσδιορίζεται τόσο με βάση ένα οργανικό κριτήριο, όσο και με βάση ένα λειτουργικό κριτήριο. Δημόσια διοίκηση οργανικά θεωρούμενη, δηλαδή με γνώμονα τη οργανωτική μορφή της, είναι το σύνολο των διοικητικών οργάνων του κράτους και των νπδδ που εντάσσονται στην εκτελεστική εξουσία. Δημόσια διοίκηση λειτουργικά θεωρούμενη είναι η άσκηση δημόσιας λειτουργίας που δεν συνιστά άσκηση νομοθετικής ή δικαστικής λειτουργίας (Τζέμος, 2013: 35).

¹ παρόλο που στο Σύνταγμα παρατηρείται και το φαινόμενο της διασταύρωσης των εξουσιών

1.2: ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΤΥΠΟΙ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Το νομικό πλαίσιο των διαδικασιών της δημόσιας διοίκησης περιγράφεται με το πυραμιδικό σχήμα κανόνων δικαίου τύπου Hans Kelsen. Ορίζεται σε αυτό, το Σύνταγμα 1975/1986/2001/2008, με κρίσιμα για την ελληνική διοίκηση άρθρα όπως το Σ.26§2, Σ.82§1, Σ.103§1-8 και Σ.118§6, το ενωσιακό δίκαιο, ο κώδικας κατάστασης δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων και υπαλλήλων ΝΠΔΔ, όπως ισχύει, ο νόμος 2190/1994 περί ΑΣΕΠ, όπως ισχύει, πλήθος άλλων τυπικών νόμων και κανονιστικών πράξεων με την εξουσιοδότηση νόμων βάσει της διαδικασίας του Συντάγματος των άρθρων 43§2α & 2β (π.δ., υα/κυα, πυσ κ.α.).

Στο Σύνταγμα στο άρθρο 103, αναφέρονται οι σχέσεις εργασίας των πολιτικών υπαλλήλων στο δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα όπως ορίζεται κάθε φορά. Ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας (ν.3528/2007, όπως ισχύει) και ο κώδικας υπαλλήλων των Δήμων (ν.3584/2007, όπως ισχύει και άλλοι σχετικοί ειδικοί κανόνες δικαίου ρυθμίζουν θέματα της δημοσιοϋπαλληλίας, με εξαίρεση φυσικά τους υπαλλήλους “ειδικών καθεστώτων” του κράτους που δεν θεωρούνται δημόσιοι υπάλληλοι (Σ.103§1), αλλά υπάγονται στις κατηγορίες των στρατιωτικών, των υπηρετούντων στα σώματα ασφαλείας, των δικαστικών λειτουργιών (Σ.87-91), όσων υπηρετούν στις γραμματείες των δικαστηρίων και εισαγγελιών (Σ.92) και των γραφείων του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Σ.98). Άλλες περιπτώσεις εξαιρέσεων αποτελούν το προσωπικό της Βουλής και της Προεδρίας της Δημοκρατίας, οι κληρωτοί και οι έφεδροι των ενόπλων δυνάμεων (Μακρυδημήτρης, Πραβίτα, 2012: 495-496).

Ο θεμελιώδης νόμος για τη συγκρότηση της δημοσιοϋπαλληλίας στην Ελλάδα είναι ο ν.2190/1994 -με έως σήμερα 137 τροποποιήσεις- με 24 άρθρα. Το σύνολο του νομικού πλαισίου στην Ελλάδα αυτή τη στιγμή προβλέπει την ύπαρξη 31 διαφορετικών διαδικασιών προσλήψεων (Εκθεση ΑΣΕΠ 2016). Οι κυριότερες τροποποιήσεις του ν.2190/1994 είναι με τους ακόλουθους νόμους². Η βασική διάταξη του ν.2190/94 από το σύνολο των 24 άρθρων του, είναι το άρθρο 14, παράγραφοι 1 και 2. Η παράγραφος 1,

² 4325/15, 4314/14, 4305/14, 4210/13, 4172/13, 4152/13, 4148/13, 4093/13, 4071/12, 4057/12, 4038/12, 4002/12, 3966/11, 3943, 3918/11, 3868/10, 3839/10, 3812/09, 3801/09, 3731/08, 3647/08, 3584/07, 3577/07, 3491/06, 3469/06, 3454/06, 3320/05, 3260/04, 3185/03, 3146/03, 3051/02, 2955/01, 2839/00, 2738/99, 2736, 2716/99, 2527/97, 2525/97, 2503/97, 2367/95, 2349/95, 2266/94, 2247/94, 2225/94, 2214/94, 2198/94.

ορίζει ότι στις οντότητες του Δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, όπως ορίζεται κάθε φορά, το ΑΣΕΠ ασκεί το τεκμήριο αρμοδιότητας του, κατά τη συνταγματικής περιωπής συνθήκη που ορίζεται στο άρθρο 103§7 του Συντάγματος, με την πολυπλοκότητα που εισάγει το άρθρο 118§6 και το π.δ.164/04.

Στο πλαίσιο συστημάτων προσλήψεων της Ελληνικής Δημοκρατίας ορίζονται οι ακόλουθες τέσσερις γενικές διαδικασίες προσλήψεων. Προσλήψεις μέσω διαδικασιών που διενεργεί το ΑΣΕΠ με βάση το ν.2190/1994, άρθρο 14§1 (όπως ισχύει), με τις διεργασίες που περιγράφονται στα άρθρα 15-17 (διαγωνισμός), 18 (επιλογή με σειρά προτεραιότητας με βάση προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια), 19 (ειδικό επιστημονικό προσωπικό και υπάλληλοι επί θητεία), 20 (έκτακτες συνθήκες) και 21 (ΙΔΟΧ, σύμβαση έργου, εποχικοί κ.α.). Προσλήψεις που διενεργούν φορείς της Ελλ. Δημοκρατίας αλλά υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ, βάσει του πλαισίου εξαιρέσεων του ΑΣΕΠ αρ.14§2 του 2190/94 όπως ορίζεται σε διάφορους νόμους. Προσλήψεις που προκύπτουν από αποφοίτηση από παραγωγικές σχολές του Κράτους με βάση ειδικούς νόμους. Προσλήψεις με βάση ειδικές προβλέψεις νόμων για φορείς ειδικού σκοπού όπως Τράπεζα της Ελλάδος, Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και Εθνική Υπηρεσία Πληροφοριών, προσωπικό ειδικών σκοπών της ΕΛ.ΑΣ. και άλλες περιπτώσεις.

Τα συστήματα προσλήψεων βασίζονται κατά το άρθρο 103§7 του Συντάγματος σε τέσσερις πλαίσια. Στο διαγωνισμό, στην επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια που υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, σε ειδικές διαδικασίες επιλογής που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας και σε ειδικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού για θέσεις το αντικείμενο των οποίων περιβάλλεται από ειδικές συνταγματικές εγγυήσεις ή προσιδιάζει σε σχέση εντολής. Επιπρόσθετα ο κοινός νομοθέτης και η κανονιστικώς δρώσα Διοίκηση έχουν προσθέσει ιστορικά στις πρακτικές της ελληνικής διοίκησης, την επιλογή από σώμα εκλεκτόρων, την επιλογή από ειδικά συγκροτούμενο όργανο, την αποφοίτηση από ειδική παραγωγική σχολή, την επιλογή από προϊστάμενο υπηρεσιακής μονάδας και την αυτόματη επιλογή.

Τα συστήματα συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος είναι, κατά τη γνώμη θεωρητικών τρία, της σταδιοδρομίας, των συγκεκριμένων θέσεων και των μετακλητών υπαλλήλων και κατά τη άποψη άλλων εκπροσώπων της θεωρίας τέσσερα με

πρόσθετο το σύστημα της μονιμότητας. Στην ελληνική έννομη τάξη και στη πολιτική και διοικητική πραγματικότητα στη στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών, έχει, κατά παράδοση, επικρατήσει ένα μεικτό σύστημα (Μακρυδημήτρης, Πραβίτα, 2012: 497). (Κοϊμτζόγλου, 2003: 90).

Οι δημόσιοι υπάλληλοι διακρίνονται στις κατηγορίες των τακτικών υπάλληλων (Σ.103§4 & 6), των υπάλληλων με θητεία (πάγια νομολογία ΣτΕ), των υπάλληλων με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου για τη πλήρωση οργανικών θέσεων ειδικού επιστημονικού, τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού (Σ.103§3), των μετακλητών υπάλληλων (Σ.103§5), των μετακλητών υπάλληλων με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου για τη πλήρωση οργανικών θέσεων (άρθρα 10, 11, 12 του νόμου 1320/1983), των υπάλληλων με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένης διάρκειας για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών (Σ.103§2B) και των υπάλληλων με σύμβαση έργου (Σ.103§8) (Μακρυδημήτρης, Πραβίτα, 2012:497-498).

Οι προϋποθέσεις για την είσοδο στη δημόσια διοίκηση *lato sensu* αφορούν την ελληνική ιθαγένεια (Σ.4§4, αρθ.4 Υ.Κ.), την ηλικία (αρθ.6 Υ.Κ.)³, την υγεία (αρθ.7Υ.Κ.), τη ρύθμιση των στρατιωτικών υποχρεώσεων (αρθ.5 Υ.Κ.), το λευκό ποινικό μητρώο, τα πλήρη πολιτικά δικαιώματα, τη μη δικαστική συμπαράσταση (αρθ.8 Υ.Κ.), την πάροδο πενταετίας από ενδεχόμενη απόλυση από δημόσιο φορέα (αρθ.9 Υ.Κ.).

Στο κεφάλαιο Β, στο άρθρο 11 του κώδικα κατάστασης δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων και υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ΚΚΔΠΔΥ) αναφέρεται ότι οι δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου προγραμματίζουν σε ετήσια βάση τις ανάγκες τους σε τακτικό προσωπικό, υποχρεωτικώς μετά από γνώμη της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, στο πλαίσιο της γενικότερης κυβερνητικής πολιτικής, συντονίζει τον προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού, ανάλογα με τις ανάγκες των υπηρεσιών.

Συγκεκριμένα στο άρθρο 12 ορίζεται ότι η πλήρωση των θέσεων διέπεται -μεταξύ άλλων- από τις αρχές της ίσης ευκαιρίας συμμετοχής, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της διαφάνειας και της δημοσιότητας. Η πλήρωση των θέσεων γίνεται με δημόσιο διαγωνισμό -γραπτό και, κατ' εξαίρεση,

³ (Με τη διάταξη της παρ. 11 του άρθρου 10 του ν. 3051/02 (ΦΕΚ 220 Α΄) το ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού ή πρόσληψης τακτικού προσωπικού στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα έχει καταργηθεί, σε ειδικές όμως περιπτώσεις, με απόφαση του Υπουργού ΕΣΔΔΑ, μετά από γνώμη του οικείου φορέα, είναι δυνατό να τίθενται ανώτατα όρια ηλικίας, όταν αυτό απαιτείται από τη φύση και τις ιδιαιτερότητες των καθηκόντων συγκεκριμένων θέσεων).

προφορικό- ή με σειρά προτεραιότητας, βάσει σαφώς καθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων.

Στο άρθρο 13 αναφέρεται ότι οι διαδικασίες διορισμού τελούν υπό τον έλεγχο ανεξάρτητης διοικητικής αρχής (ΑΣΕΠ, Σ.103§7) ή διενεργούνται από αυτήν⁴. Κατά των πράξεων της ανεξάρτητης αρχής επιτρέπεται στον αρμόδιο Υπουργό η άσκηση αίτησης ακυρώσεως ενώπιον του αρμόδιου διοικητικού δικαστηρίου.

Στο άρθρο 14 αναφέρεται ότι κάθε διαδικασία διορισμού προϋποθέτει προηγούμενη προκήρυξη, η οποία δημοσιεύεται υποχρεωτικά σε ειδικό τεύχος της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως. Για την εξασφάλιση της ευρύτερης δυνατής πληροφόρησης των υποψηφίων, περίληψη της προκήρυξης δημοσιεύεται στο τύπο και ανακοινώνεται με άλλα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Δεν επιτρέπεται η προκήρυξη χωρίς προηγούμενη έγκριση για την πλήρωση των θέσεων από το εκάστοτε αρμόδιο κυβερνητικό όργανο, εφόσον απαιτείται, καθώς και βεβαίωση ύπαρξης των σχετικών πιστώσεων από το Γενικό λογιστήριο του Κράτους (ΓΛΚ).

Στο κεφάλαιο Γ', στο άρθρο 76 του ΚΚΔΠΔΥ αναφέρεται ότι οι θέσεις του προσωπικού κατατάσσονται στις κατηγορίες Ειδικών Θέσεων (ΕΘ), θέσεων Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), θέσεων Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, κατηγορία θέσεων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και κατηγορία θέσεων Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ). Στο κεφάλαιο Δ', στο άρθρο 80 του ΚΚΔΠΔΥ, ορίζεται η βαθμολογική διάρθρωση θέσεων που κωδικοποιήθηκε από το άρθρο 26 του π.δ. 57/2007 και αναφέρει ότι οι θέσεις προσωπικού της κατηγορίας Ειδικών θέσεων (ΕΘ) κατατάσσονται στους βαθμούς πρώτο και δεύτερο. Οι θέσεις των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ κατατάσσονται σε πέντε βαθμούς ως βαθμοί Α', Β', Γ', Δ' και Ε'.

Οι διαδικασίες προσλήψεων στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση διέπονται από τις αρχές -μεταξύ άλλων- της νομιμότητας της διοικητικής δράσης, της προστασίας του δημοσίου συμφέροντος, των ίσων ευκαιριών, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της διαφάνειας και της δημοσιότητας.

Πριν προχωρήσουμε στη περιγραφή των συστημάτων προσλήψεων στην ελληνική διοίκηση (Σπηλιωτόπουλος, Μακρυδημήτρης [4^ο κεφάλαιο: Χρυσανθακάκης], 2001: 89-97]) των δημοσίων υπαλλήλων -με τη στενή έννοια του όρου- που υπάγονται στο

⁴ (14§1 & §2, ν.2190/1994, όπως ισχύει).

δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα (ν.3528/2007, όπως ισχύει) όσο με την ευρεία έννοια του προσωπικού του κράτους (δικαστικοί λειτουργοί και άλλες κατηγορίες) είναι απαραίτητη η αναφορά στην αρχή της αξιοκρατίας. Η εν λόγω αρχή αναφέρεται ήδη από τα κείμενα της αρχαίας ελληνικής γραμματείας και έχει ως αξιακό πυρήνα την έννοια της αξίας ήτοι της ικανότητας, της καταλληλότητας και της αναγκαιότητας, μεταξύ άλλων (Κοϊμτζόγλου, 2003: 30). Η δημοκρατία ως τρόπος οργάνωσης μιας κοινωνίας είναι αδιάρρηκτα συνδεδεμένη με την αρχή της αξιοκρατίας με βάση πολλές συνθήκες, με πιο βασική ότι μια κοινωνία ρυθμίζει και διευθετεί τις δημόσιες υποθέσεις και περιφρουρεί το χώρο των ιδιωτικών δραστηριοτήτων, όταν αναδεικνύει τους πιο άξιους ήτοι ικανούς. Η αξιοκρατία είναι ευρύτερη έννοια της καταλληλότητας διότι συνδέεται με την αξιολόγηση, την ισότητα, την εμπιστοσύνη του πολίτη, τη δημοκρατία, είναι προϋπόθεση διαδικασίας ανάδειξης και νομιμοποίησης.

Η αρχή της αξιοκρατίας δεν μπορεί να νοηθεί ξέχωρα της δημοκρατικής αρχής (Σ.1, Σ.110, Σ.51, Σ.14, Σ.11, Σ.12, Σ.29, Σ.120§, Σ.13 κ.α.) και των αρχών του κράτους δικαίου (Σ1.§3, Σ.26, Σ.95§1α, Σ.95§5, Σ.87§2, Σ.25§1α κ.α.), του κοινωνικού κράτους (Σ.25§1α), της αρχής της ισότητας (Σ.4§1,2,5, Σ.22§1, Σ.116§2, Σ.51 κ.α.), της αναλογικότητας (Σ.25§1δ, Σ§1037, Σ.16§4 κ.α.), της αξίας του ανθρώπου (Σ.5§1, Σ.5α, Σ25§1α κ.α.) και άλλων αρχών. Η εν λόγω αρχή είναι θεσμική εγγύηση της οργάνωσης της ασκούμενης εξουσίας. Είναι οργανωτική αρχή της δράσης της δημόσιας διοίκησης και διαχέεται στους χώρους δράσης των ιδιωτών, μέσω των αρχών της ασφάλειας δικαίου και της τριτενέργειας.

Έχει καταγραφεί μια διαλεκτική αντιπαράθεση οπτικών για τη σχέση ειδικά των αρχών της αξιοκρατίας με της αντικειμενικότητας. Οι δύο αρχές είναι θεμελιώδεις και σε αρκετά μεγάλο βαθμό φέρουν διάφορα ιδεολογικά, πολιτικά, εμπειρικά και μεθοδολογικά φορτία. Έχει εκφραστεί η άποψη νομολογιακά από το ΣτΕ (1667/2005), πως αναγνωρίζεται στο κοινό νομοθέτη ευρέα περιθώρια διακριτικής ευχέρειας κατά τον προσδιορισμό των κριτηρίων για τη πρόσβαση σε θέσεις του Δημοσίου και την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων. Τα διάφορα συστήματα επιλογής συνάδουν με τις ανωτέρω συνταγματικές αρχές, ακόμη και όταν δεν στηρίζονται αποκλειστικά σε αξιοκρατικά κριτήρια, εφόσον όμως λειτουργούν απρόσωπα και χωρίς διακρίσεις, επί τη βάση γενικών και αντικειμενικών κριτηρίων που διασφαλίζουν αδιάβλητη διαδικασία.

Έχει εκφραστεί η άποψη πως αυτή είναι εσφαλμένη οπτική, που εδράζεται στο γεγονός ότι το ταυτίζεται το κανονιστικό περιεχόμενο της αρχής της αξιοκρατίας με την αρχή της ισότητας, η οποία επιδέχεται σημαντικές αποκλίσεις για λόγους δημοσίου συμφέροντος. Αλλά η αρχή της αξιοκρατίας διαθέτει ένα περισσότερο συγκεκριμένο περιεχόμενο, καθώς επιβάλλει τη θέσπιση κριτηρίων επιλογής και διαδικασιών, που συνάπτονται αποκλειστικά με την προσωπική αξία του καθενός (ικανότητες κλπ). Κάθε άλλο κριτήριο είναι αντίθετο με την αρχή της αξιοκρατίας και δεν επιτρέπεται. Αποκλίσεις είναι συνταγματικά ανεκτές ως εξαιρέσεις και μόνο για περιπτώσεις που ανάγονται στην αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου (Μαυρομούστακου, 2016: 48).

Μια οπτική που έχει υιοθετήσει μια ομάδα εκπροσώπων της θεωρίας αναφέρει ότι η αρχή της αξιοκρατίας αναγκαστικά κάμπτεται από την αρχή της αντικειμενικότητας, στη περίπτωση που η θέση στη διοίκηση που πρέπει να καλυφθεί δεν αφορά με τη στενή αυστηρή βεμπεριανή έννοια του όρου υπαλληλικά διεκπεραιωτικά διοικητικά καθήκοντα, άλλα καθήκοντα που απαιτούν μεγαλύτερο βαθμό ελευθερίας και δημιουργικότητας και πάνω απ' όλα απόλυτη πολιτική εμπιστοσύνη και απρόσκοπτη εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής (π.χ. μετακλητοί, ειδικοί σύμβουλοι και συνεργάτες, γενικοί και ειδικοί γραμματείς). Όταν δηλαδή τεκμαίρεται έκδηλη ανάγκη σχέσης πολιτικής και προσωπικής εμπιστοσύνης μεταξύ υπαλλήλου και πολιτικού προσώπου – κυβέρνησης. (Σπηλιωτόπουλος, Χρυσανθακάκης, 2013: 26). Μια πρόσθετη περίπτωση αποτελεί η άσκηση κοινωνικής πολιτικής μέσα από τις προσλήψεις (π.χ. προστασία ειδικών ομάδων πληθυσμού: ΑμΕΑ, θύματα τρομοκρατικών επιθέσεων ή ατυχημάτων κ.α, Σ.21), που παρατηρείται και σε σχετικές προκηρύξεις προσλήψεων με την παροχή πρόσθετης μοριοδότησης στα υπάρχοντα κριτήρια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

2.1: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΟΥ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙ ΤΟ ΑΣΕΠ

Το προσωπικό *lato sensu* που απαρτίζει τα όργανα του ελληνικού κράτους⁵ (π.χ. δικαστικοί λειτουργοί, μέλη ανεξαρτήτων αρχών, καθηγητές ΑΕΙ κ.α.) ή που υπηρετεί υπό τον ιεραρχικό και πειθαρχικό έλεγχο τους και ειδικά των αιρετών και των μελών της κυβέρνησης ή της βουλής (δημόσιοι πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι⁶, στρατιωτικοί, δικαστικοί υπάλληλοι κ.α.) διακρίνεται σε κατηγορίες με μια σειρά από κριτήρια. Η πρώτη κατηγορία, του πολιτικού προσωπικού, αποτελείται από τους δημόσιους πολιτικούς διοικητικούς υπαλλήλους, τους υπαλλήλους ΟΤΑ, τους υπαλλήλους ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ της κεντρικής κυβέρνησης, της γενικής κυβέρνησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Μια δεύτερη κατηγορία είναι των δημοσίων λειτουργών που αποτελείται από τους δικαστικούς λειτουργούς, τους καθηγητές των ΑΕΙ, τους ιατρούς του ΕΣΥ και των λειτουργών των γνωστών θρησκειών. Μια τρίτη κατηγορία είναι οι υπηρετούντες στις ένοπλες δυνάμεις. Μια τέταρτη κατηγορία είναι οι υπηρετούντες στα σώματα ασφαλείας. Μια πέμπτη κατηγορία είναι οι υπάλληλοι της βουλής (Κοϊμτζόγλου, 2003: 98). Μια έκτη κατηγορία αποτελούν οι εκτός υπαλληλικής ιεραρχίας υπάλληλοι του Σ.103§5 και τα επί θητεία μέλη των ανεξαρτήτων διοικητικών αρχών Σ.101Α§2. Αν εξαιρέσει κανείς την κατηγορία των δικαστικών λειτουργών και των υπαλλήλων της βουλής, η συντριπτική πλειοψηφία του προσωπικού *lato sensu* του ελληνικού κράτους, υπηρετεί σε δομές της εκτελεστικής εξουσίας ήτοι η Κυβέρνηση (Σ.26, Σ.81), ο ΠτΔ (Σ.26, Σ.30), οι Ανεξάρτητες Αρχές (Σ.101Α, Σ.9Α, Σ.15§2, Σ.19§2, Σ.103§.7, Σ.103§7) και η Διοίκηση. Η τελευταία διακρίνεται σε κεντρική και αποκεντρωμένη διοίκηση (Σ.101, Σ.103, Σ.104) και σε αυτοδιοίκηση είτε τοπική (Σ.102) είτε καθ' ύλην (π.χ. Σ.16§5) (Τζέμος, 2013: 33).

Αναφέρεται ρητά στο νομικό πλαίσιο και στις ετήσιες εκθέσεις του ΑΣΕΠ, ότι το δικαίωμα προς εργασία στο δημόσιο τομέα με συνθήκες διαφάνειας, δημοσιότητας,

⁵ Τα κύρια συνταγματικά (εκ του Συντάγματος θεσπιζόμενα) όργανα του ελληνικού κράτους είναι: 1) το εκλογικό σώμα, 2) η Βουλή, 3) η Κυβέρνηση, 4) ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας, 5) τα Δικαστήρια, 6) οι Συνταγματικά κατοχυρωμένες Ανεξάρτητες Αρχές, 7) η Διοίκηση, 8) οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού, 9) τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, 10) τα πολιτικά κόμματα. (Τζέμος, 2013: 12)

⁶ είναι έμμισθα, έμμεσα, με άμεση πειθαρχική και με ελεύθερη επιλογή / προαιρετική σχέση, όργανα του κράτους. (Κοϊμτζόγλου, 2003: 96)

αντικειμενικότητας και αξιοκρατίας επιβάλλει -μεταξύ άλλων- την ουδετερότητα της Διοίκησης και τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους τους πολίτες. Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού συστάθηκε με το ν.2190/1994 ως ανεξάρτητη αρχή επιφορτισμένη με τον έλεγχο της ορθής εφαρμογής των διατάξεων που διέπουν τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα” και απέκτησε Συνταγματικής περιωπής κατοχύρωση των αρμοδιοτήτων του με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001 (Σ.103§7, Σ.101Α).

Συγκροτείται από 28 μέλη (Πρόεδρο, 3 Αντιπροέδρους, 24 Συμβούλους), οι οποίοι επιλέγονται από τη Διάσκεψη των Προέδρων της Βουλής (Σ.101Α§2). Η Ολομέλεια, η Ελάσσων Ολομέλεια, τα 5 Τμήματα -που λειτουργούν ως συλλογικά όργανα- και τα Μονομελή Όργανα, με συγκεκριμένες ιεραρχημένες αρμοδιότητες στη λήψη αποφάσεων. Η Γραμματεία του ΑΣΕΠ αποτελείται από 213 υψηλού επιπέδου υπαλλήλους και προβλέπονται επίσης 11 υπάλληλοι με την ιδιότητα του Ειδικευμένου Επιστημονικού Προσωπικού.

Οι αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ περιλαμβάνουν την επιλογή του τακτικού προσωπικού του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, τον έλεγχο της νομιμότητας των διαδικασιών πρόσληψης του τακτικού προσωπικού και του προσωπικού με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή της απασχόλησης με σύμβαση μίσθωσης έργου που διεξάγουν φορείς του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, την εποπτεία της αξιολόγησης του προσωπικού του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών και της ορθολογικής αξιοποίησης - ανακατανομής του απασχολούμενου προσωπικού καθώς και τον έλεγχο παράνομων προσλήψεων, από Συμβούλους-Επιθεωρητές ΑΣΕΠ με την ιδιότητα του ανακριτικού υπαλλήλου.

Στο νόμο 2190/94, όπως ισχύει, ορίζονται 24 άρθρα, που έχουν τροποποιηθεί 137 φορές (ΕΚΘΕΣΗ ΑΣΕΠ, 2016). Τα άρθρα 1-13 αφορούν τα χαρακτηριστικά του ΑΣΕΠ κατά το νόμο. Το άρθρο 14 περιγράφει την έκταση εφαρμογής του νόμου 2190/1994, όπως ισχύει, και τους τρόπους προσλήψεων που διενεργεί ή ορίζονται -αυτεπάγγελτα ή κατ' ένσταση- υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ. Τα άρθρα 15-17 αφορούν τη διαδικασία πλήρωσης θέσεων με διαγωνισμό, τα είδη των διαγωνισμών, την προετοιμασία των υποψηφίων, την σύνταξη και δημοσίευση της προκήρυξης των θέσεων, την υποβολή των αιτήσεων, τη

διενέργεια του διαγωνισμού, τους πίνακες επιτυχίας (νυν επιτυχόντων) και τους ορισμούς του νόμου για το διορισμό. Το άρθρο 18 αφορά τη πλήρωση θέσεων βάσει προτεραιότητας, τη διαδικασία διενέργειας αυτού του τρόπου επιλογής από το ΑΣΕΠ και τους ορισμούς του νόμου για το διορισμό. Το άρθρο 19 αναφέρεται στις διαδικασίες πλήρωσης θέσεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού (ΕΕΠ) και υπαλλήλων επί θητεία (ΥΕΘ). Το άρθρο 20 περιγράφει τη διαδικασία για επιλογή προσωπικού για απρόβλεπτες και επείγουσες καταστάσεις και το άρθρο 21 ορίζει τα σχετικά με το προσωπικό ορισμένου χρόνου. Το θεμελιώδες άρθρο 14§1 του ν.2190/1994 οριοθετεί το “χώρο” εφαρμογής των αρμοδιοτήτων του ΑΣΕΠ. (Παπαδοπούλου, 2005: 10, 13, 17, 42, 62, 77, 142, 167, 171, 193, 196).

Οι προκηρύξεις που συντάσσει και δημοσιεύει το ΑΣΕΠ στις διαδικασίες που διενεργεί το ίδιο, για τη πλήρωση θέσεων διαφόρων ειδικοτήτων των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ και για ΕΕΠ και ΥΕΘ με γραπτό διαγωνισμό (βάσει των άρθρων 15-17 του ν.2190/94, όπως ισχύει, χαρακτηρίζονται με το γράμμα “Γ”), με σειρά προτεραιότητας (βάσει άρθρου 18 του ν.2190/94 όπως ισχύει, χαρακτηρίζονται με το γράμμα “Κ”) και για ΕΕΠ και ΥΕΘ (εφεξής ΥΕΠ) (βάσει του άρθρου 19 του ν.2190/94 όπως ισχύει, χαρακτηρίζονται με το γράμμα “Ε”). Οι προκηρύξεις για κατάρτιση πινάκων διοριστέων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με γραπτό διαγωνισμό (εκδίδονται με το άρθρο 6 του ν.2525/97 και ν.3848/10 χαρακτηρίζονται με το γράμμα “Π”). Επιπρόσθετα εκδίδονται προκηρύξεις βάσει ειδικών διατάξεων (άρθρο 18 του ν.4058/12, άρθρο 8 του ν.4210/13, άρθρο 51 του ν.4250/14, άρθρο 20 του 4325/15, άρθρο 186 του 4261/14).

Το στοιχείο που πάντα ορίζεται στις προκηρύξεις του ΑΣΕΠ είναι η εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν προσλήψεις ειδικών κατηγοριών πληθυσμιακών ομάδων. Θεμελιώνονται επιπρόσθετα ειδικές περιπτώσεις πρόσληψης καθ’ υπέρβαση των θέσεων μιας προκήρυξης, εφόσον οι υποψήφιοι έχουν τα τυπικά προσόντα, ανεξαρτήτως της θέσης κατάταξης στο σχετικό πίνακα. Το άρθρο 14§1 του νόμου 2190/1994 οριοθετεί το χώρο που το ΑΣΕΠ ασκεί την αρμοδιότητα του να διενεργεί διαγωνισμούς για μόνιμους υπαλλήλους, για ΙΔΑΧ, για ΕΕΠ, για ΥΕΠ και το άρθρο 14§2 το χώρο που το ΑΣΕΠ ασκεί

την αρμοδιότητα του να ελέγχει τις προσλήψεις για τακτικό προσωπικό που επιλέγουν άλλοι φορείς και για τις προσλήψεις με συμβάσεις ΙΔΟΧ και συμβάσεις έργου.

Η διαδικασία του γραπτού διαγωνισμού (αρθ.17, ν.2190/94, όπως ισχύει) αφορά τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ. Το ΑΣΕΠ συγκροτεί Κεντρική Επιτροπή Εξετάσεων (μέλη ΑΣΕΠ και ιδιώτες εμπειρογνώμονες) και το νομικό πλαίσιο καθιστά δυνατή και τη χρήση μεθόδου ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών. Η διαδικασία του διαγωνισμού έχει στάδια και πριν την έκδοση των πινάκων επιτυχόντων εξετάζονται από το ΑΣΕΠ οι αιτήσεις θεραπείας. Η βαθμολογία ορίζεται με άριστα το 100 και είναι επιτρεπτός -αλλά όχι υποχρεωτικός- ο καθορισμός βάσης. Οι Πίνακες Κατάταξης Υποψηφίων περιλαμβάνουν τους υποψηφίους που συγκεντρώνουν τελικό βαθμό γραπτής εξέτασης (αν ορίζεται βάση, τουλάχιστον αυτή) που στη συνέχεια προσαυξάνεται με μοριοδότηση σειράς κριτηρίων που περιλαμβάνει τον συναφή διδακτορικό τίτλο, τον συναφή τουλάχιστον ετήσιο μεταπτυχιακό τίτλο, το βαθμό τίτλου σπουδών, τους μήνες επαγγελματικής εμπειρίας και την εντοπιότητα. Η διαδικασία του γραπτού διαγωνισμού εκπαιδευτικών βάσει του ν.3848/10⁷, περιλαμβάνει το βαθμό του γραπτού διαγωνισμού που επαυξάνεται με τη μοριοδότηση των κριτηρίων, του βαθμού πτυχίου, της γλωσσομάθειας, της γνώσης Η/Υ, δεύτερου τίτλου σπουδών επιστημών αγωγής, συναφή μεταπτυχιακού τίτλου, συναφή διδακτορικού τίτλου, προϋπηρεσίας ως αναπληρωτής / ωρομίσθιος, παιδαγωγική επάρκεια και άλλα.

Η διαδικασία των προσλήψεων με σειρά προτεραιότητας αφορά κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ τακτικού προσωπικού και με συμβάσεις ΙΔΑΧ, με βάση το αρθ.18 του ν.2190/94, όπως ισχύει. Με βάση τη βαθμολόγηση ενός συνόλου κριτηρίων, κατόχων τίτλου σπουδών τριτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι κατατάσσονται σε πίνακες προτεραιότητας κατά φθίνουσα σειρά συνολικής βαθμολογίας. Τα κριτήρια αφορούν τίτλους σπουδών, μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους, συναφή εμπειρία και γλωσσομάθεια. Για θέσεις ΥΕ τα κριτήρια είναι: ο αριθμός τέκνων, ο χρόνος ανεργίας, ο χρόνος εμπειρίας και η ηλικία. Δύνανται να τεθούν κριτήρια πρόταξης όπως η εντοπιότητα. Προβλέπονται επιπρόσθετα συμπληρωματικές μέθοδοι αξιολόγησης όπως, ειδική γραπτή δοκιμασία (αρθ.8, ν.3812/09 και παρ.1, αρθ.8, ν.3051/02), πρακτική

⁷ (που ποτέ δεν έχει εφαρμοστεί)

δοκιμασία (παρ.9, αρθ.20, ν.2738/99), προφορική συνέντευξη (αρθ.5, ν.3812/09, παρ.1, αρθ.4, ν.3051/02 όπως αντικαταστάθηκε από παρ.3, αρθ.61, ν.4055/12).

Η διαδικασία προσλήψεων ΕΕΠ και ΥΕΠ, έχει ως ιδιαιτερότητα την υποχρεωτική πραγματοποίηση συνεντεύξεων. Μια τριμελή ή πενταμελή επιτροπή που συγκροτεί το ΑΣΕΠ (άρθρο 19, ν.2190/94, όπως ισχύει), διεξάγει τη συνέντευξη και τη βαθμολογεί, οπότε σε συνδυασμό με τα τυπικά προσόντα των υποψηφίων καταρτίζει τους πίνακες κατάταξης. Το ΑΣΕΠ ελέγχει την διαδικασία σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου ιδιωτικού δικαίου (ΣΟΧ), (αρ.14§2, 20 & 21, ν.2190/1994(όπως ισχύει), αρθ.63 & αρθ.74, ν.4430/2016, περ. ιε', αρθ.1§2, ν.3812/2009, αρθ.14§2, ν.4071/2012).

Το ΑΣΕΠ ελέγχει την διαδικασία σύναψης συμβάσεων μίσθωσης έργου (αρθ.6, ν.2527/1997 (όπως ισχύει), αρθ.21, ν.2190/94). Επιπρόσθετα το ΑΣΕΠ ελέγχει την διαδικασία επιλογής για τα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα υπό την διενέργεια του ΟΑΕΔ (ν.4152/2013 & ν.4430/2016). Επίσης το ΑΣΕΠ ελέγχει την διαδικασία επιλογής προσωπικού με συμβάσεις ΙΔΟΧ για τα Υπουργεία Υγείας και Εργασίας και ορισμένα εποπτευόμενα ΝΠΔΔ, μέσω καταλόγων επικουρικού προσωπικού κατά κλάδο (αρθ.10, ν.3329/2005). Επιπρόσθετα το ΑΣΕΠ ελέγχει την διαδικασία πρόσληψης προσωπικού με εξαρτημένη σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου για δοκιμαστική περίοδο και τη μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Τέλος το ΑΣΕΠ βάσει του αρθ.3, ν.4395/2016, πραγματοποιεί έλεγχο νομιμότητας των πινάκων κατάταξης των αναπληρωτών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αναπληρωτών ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού και ειδικού βοηθητικού προσωπικού και πραγματοποιεί τον έλεγχο ενστάσεων (Μαυρομούστακου, 2016: 70-83) και (Έκθεση ΑΣΕΠ, 2016: 39-60). (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι).

2.2: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΥΠΟ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΤΟΥ ΑΣΕΠ

Με βάση τα άρθρα 14§2⁸ (κυρίως) και 21§16⁹, 21§18¹⁰, 22§1¹¹ και 24§BB¹², του ν.2190/1994, όπως ισχύει και στη βάση πολλών ειδικών ρυθμίσεων τυπικών νόμων ορίζεται η οριοθέτηση του χώρου πέρα του οποίου το ΑΣΕΠ δεν έχει αρμοδιότητα να παρέμβει σε διαδικασία προσλήψεων ή έχει αρμοδιότητα να πραγματοποιεί έλεγχο (προκηρύξεις, πίνακες υποψηφίων, όροι συμβάσεων και πρόσληψης και άλλα) και να εξετάζει διοικητικές προσφυγές. Ο χώρος αυτός περιλαμβάνει ένα πραγματικά τεράστιο σύνολο κανόνων δικαίου που επιτρέπουν επί τω συνόλω την ύπαρξη τριάντα ένα (31) διαφορετικών τρόπων προσλήψεων στο δημόσιο¹³. (Λιζίδης, 2009: 43-50).

Στις διαδικασίες αυτής της κατηγορίας οι φορείς διενεργούν διαγωνισμούς για μόνιμο, ΙΔΑΧ, ΕΕΠ, ΥΕΠ και ΙΔΟΧ (όλων των περιπτώσεων) προσωπικό υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ. Η επιλογή του προσωπικού που στελεχώνει τις δημόσιες υπηρεσίες αποτελεί πολλαπλώς σημαντική διαδικασία. Η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζει αφενός την ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρει η δημόσια διοίκηση, αφετέρου την αξιοπιστία των αποφάσεων της και την αποδοχή τους από τους πολίτες” (Εκθεση Συνηγόρου του Πολίτη για προσλήψεις εκτός ΑΣΕΠ, 2005).

Ο ν.2190/1994 δίνει δυνατότητες εξαιρέσεων από τις διαδικασίες που τελούν υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ. Εξαιρέσεις, οι οποίες ενσωματώθηκαν στο Σύνταγμα κατά την αναθεώρηση του 2001. Μέγιστης σημασίας ζήτημα αποτελεί η διασφάλιση της άσκησης συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων -μεταξύ άλλων- της αναφοράς στη διοίκηση (άρθρο 10 του Συντάγματος) και της πληροφόρησης (άρθρο 5Α του Συντάγματος). Έτσι, οι ενδιαφερόμενοι πολίτες είναι σε θέση να ασκήσουν το έννομο δικαίωμα υποβολής ένστασης ή αίτησης θεραπείας.

Οι περιπτώσεις των προσλήψεων εκτός ΑΣΕΠ αποτελούν σημαντικό μέρος των συνολικών προσλήψεων προσωπικού στο δημόσιο και υπάγονται σε ειδικές διαδικασίες.

⁸ Τροποποιήθηκε με διατάξεις των νόμων 2247/94, 2256/94, 2266/94, 2335/95, 2434/96, 2464/96, 2527/97, 2623/98, 2738/99, 3204/03, 3577/07.

⁹ Τροποποιήθηκε με διάταξη του ν.2247/94.

¹⁰ Τροποποιήθηκε με διατάξεις των νόμων 2527/97, 2738/99.

¹¹ Τροποποιήθηκε με διάταξη του ν.2739/99.

¹² Τροποποιήθηκε με διατάξεις των νόμων 2247/94, 1958/91, 2833/00, 2026/92, 1958/91, 2065/92.

¹³ Νόμοι 3274/04, 3229/04, 3345/05, 3328/05, 3329/05, 3051/02, 3094/03, 3488/06, 3297/04, 3074/02, 3105/02, 3202/03, 3274/04, 3342/05, 3345/05, 3389/05, 3483/06, 3390/05, 3429/05, 3659/08, 2366/95, 679/77, 2229/94, 1268/82, 2817/00, 1416/84, 2116/93, 2244/94, 2257/94, 2260/94, 2372/96, 2408/96, 2413/96, 2817/00, 2503/97, 2557/97, 2819/00, 2721/99, 2817/00, 2889/01, 2947/01, 2503/97, πδ63/05, πδ410/95, πδ30/96, πδ77/00, πδ139/00, πδ57/07, κωα10071/01.

Οι συνταγματικές απαιτήσεις αντικειμενικότητας, δημοσιότητας, διαφάνειας, και αξιοκρατίας καταλαμβάνουν όμως και τις περιπτώσεις αυτές. Οι προβλεπόμενες ή διατηρούμενες στον νόμο 2190/1994, όπως αυτός ισχύει, εξαιρέσεις από την αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ εξακολουθούν να ισχύουν επιτάσσει η παράγραφος 6 του άρθρου 118 του Συντάγματος. Οι εξαιρέσεις αυτές καταγράφονται κυρίως στην παράγραφο 2 του άρθρου 14 του νόμου 2190/1994, όπως αυτός συμπληρώθηκε και τροποποιήθηκε. Ενσωματώνονται επομένως στη ρύθμιση της παραγράφου 7 του άρθρου 103 του Συντάγματος, όχι μόνον οι εξαιρέσεις του εδαφίου β' της παραγράφου 7 του άρθρου 103, αλλά και όλες οι εξαιρέσεις από την υπαγωγή στην αρμοδιότητα του ΑΣΕΠ. Θεσπίζεται συνεπώς μια γενική εξαίρεση με το εδάφιο β' της παραγράφου 7 του άρθρου 103 και διατηρείται ένας κατάλογος ειδικών εξαιρέσεων με την παράγραφο 6 του άρθρου 118. (Βενιζέλος, Το Αναθεωρητικό Κεκτημένο, 2002 σ. 370-372).

Το προσωπικό των φορέων που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 14 του Ν. 2190/1994 περιλαμβάνει -μεταξύ άλλων- τους δικαστικούς λειτουργούς, το κύριο προσωπικό του ΝΣΚ, τους ιατροδικαστές, το εκπαιδευτικό ή διδακτικό προσωπικό των ΑΕΙ, των ΤΕΙ και των με οποιαδήποτε ονομασία σχολών ή σχολείων ή υπηρεσιών του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού (παρ. 4 άρθρου 1 Ν. 2527/1997), το εκπαιδευτικό προσωπικό του ΟΑΕΔ (άρθρο 16 Ν. 2643/1998), το ερευνητικό προσωπικό των ερευνητικών ή και τεχνολογικών κέντρων, ιδρυμάτων και ινστιτούτων, τους στρατιωτικούς, το μη πολιτικό προσωπικό του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης, το μη πολιτικό προσωπικό του ΥΕΝ, το προσωπικό της ΕΥΠ, τους υπαλλήλους του διπλωματικού κλάδου, του κλάδου των εμπειρογνομόνων, τους μετακλητούς υπαλλήλους, τους ειδικούς συμβούλους και συνεργάτες και άλλες περιπτώσεις. (Εκθεση Συνηγόρου του Πολίτη για προσλήψεις εκτός του ΑΣΕΠ, 2005).

Στα ειδικά καθεστώτα προσλήψεων στα πλαίσια της υλοποίησης της άσκησης κοινωνικής πολιτικής βάσει της συνταγματικής αρχής του κοινωνικού κράτους δικαίου (Σ.25§1δ) περιλαμβάνονται οι σύζυγοι ή τέκνα Ελλήνων πολιτών, φονεύθηκαν ή κατέστησαν ανίκανοι για εργασία συνεπεία τρομοκρατικής πράξης (άρθρο 20 ν. 2738/1999), προσλήψεις πολιτών που διακρίνονται για εξαιρετες πράξεις (άρθρο 4 ν. 2840/2000) και άλλες περιπτώσεις.

Στη διάταξη της παρ. 5 του άρθρου 103 του Συντάγματος προβλέπονται ορισμένες επίσης, εξαιρέσεις: οι ανώτατοι διοικητικοί υπάλληλοι που κατέχουν θέσεις εκτός της υπαλληλικής ιεραρχίας, οι διοριζόμενοι με βαθμό πρεσβευτικό, οι υπάλληλοι της Προεδρίας της Δημοκρατίας, οι υπάλληλοι των γραφείων του Πρωθυπουργού, των Υπουργών και Υφυπουργών (Ετήσια έκθεση ΑΣΕΠ 2002 σ.σ. 30-31.). (Βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ).

2.3: ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΕΣ ΣΧΟΛΕΣ

Στη κατηγορία αυτή συγκαταλέγονται οι διαδικασίες προσλήψεων που έπονται της επιτυχούς αποφοίτησης από παραγωγική σχολή του Κράτους. Η κατηγορία περιλαμβάνει τις ακόλουθες σχολές.

Η Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών¹⁴ ιδρύθηκε το 1994, κατ' επιταγή του άρθρου 88 παρ. 3 του Συντάγματος, από την οποία αφότου αποφοιτήσουν οι σπουδαστές της, ονομάζονται δικαστικοί λειτουργοί. Η ΕΣΔΛ δέχεται σπουδαστές πτυχιούχους πανεπιστημίου, που κρίνονται επιτυχόντες σε εισαγωγικό διαγωνισμό που διενεργεί η ίδια η ΕΣΔΛ με σαφώς προσδιορισμένο νομικό πλαίσιο. Οι δικαστικοί λειτουργοί διορίζονται με προεδρικό διάταγμα, σύμφωνα με νόμο που ορίζει τα προσόντα και τη διαδικασία της επιλογής τους, και είναι ισόβιοι (Σ.88§2). Η ΕΣΔΛ αποτελεί παραγωγική σχολή του Υπουργείου Δικαιοσύνης.

Η Διπλωματική Ακαδημία¹⁵ ιδρύθηκε το 1999 και λειτουργεί ως αυτοτελής οργανική μονάδα του Υπουργείου Εξωτερικών. Με βάση το Υπουργείο Εξωτερικών: “η Ακαδημία δέχεται πτυχιούχους πανεπιστημίου, χωρίς περιορισμό στο γνωστικό αντικείμενο του τίτλου σπουδών τους. Προϋπόθεση για τη συμμετοχή στον ειδικό διαγωνισμό που διενεργεί το Υπουργείο Εξωτερικών είναι η γνώση της Αγγλικής και μίας εκ των παρακάτω γλωσσών: Αραβικής, Γαλλικής, Γερμανικής, Ισπανικής, Κινεζικής, Ρωσικής. Οι επιτυχόντες του διαγωνισμού φοιτούν στη Διπλωματική Ακαδημία του

¹⁴ Ν. 3689/2008 "Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών και άλλες διατάξεις" (ΦΕΚ Α 164), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με Ν.3910/2011 (ΦΕΚ Α 11), Α.Υ.Δ. 96519/5-10-95 Προσωρινός κανονισμός Σπουδών (ΦΕΚ 851/95 τεύχος Β'), Α.Υ.Δ. 8265/21-3-95 Έγκριση προγράμματος Σπουδών Ε.Σ.Δι. (ΦΕΚ 234/95 τεύχος Β') και Α.Υ.Δ. 8266/7-3-95 Ειδικός κανονισμός οικονομικής διαχείρισης Ε.Σ.Δι. (ΦΕΚ 183/95 τεύχος Β').

¹⁵ Το νομικό πλαίσιο αποτελείται από το π.δ.23/2017, το π.δ.17/99, άρθρο 15 παρ.6, άρθρο 66 και άρθρο 91 του Οργανισμού Υπουργείου Εξωτερικών όπως τροποποιήθηκαν με το Ν. 4451/2017.

Υπουργείου. Μετά την ολοκλήρωση της φοίτησης, συμμετέχουν εκ νέου σε εξετάσεις, που διενεργεί η Διπλωματική Ακαδημία και οι επιτυχόντες διορίζονται ως Ακόλουθοι Πρεσβείας”.

Οι Στρατιωτικές Σχολές του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας είναι η Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων (ΣΣΕ) (Οπλων), η Σχολή Ικάρων (ΣΙ) (τμήμα Μηχανικών), η Σχολή Μονίμων Υπαξιωματικών Στρατού Ξηράς (ΣΜΥ), η Σχολή Τεχνικών Υπαξιωματικών Αεροπορίας, η Σχολή Υπαξιωματικών Διοικητικών, η Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων (ΣΣΕ) (Σωμάτων), η Στρατιωτικής Σχολής Αξιωματικών Σωμάτων (ΣΣΑΣ), η Σχολή Αξιωματικών Νοσηλευτικής (ΣΑΝ), η Σχολή Ναυτικών Δοκίμων (ΣΝΔ) (Μάχιμοι), η Σχολή Ναυτικών Δοκίμων (ΣΝΔ) (Μηχανικοί), η Σχολή Μονίμων Υπαξιωματικών Ναυτικού (ΣΜΥΝ) και η Σχολή Ικάρων (ΣΙ) (τμήμα Ιπτάμενων)). Η εισαγωγή σε αυτές πραγματοποιείται μέσα από το σύστημα των πανελληνίων εξετάσεων και οι σπουδαστές μετά την επιτυχή αποφοίτηση τους ενσωματώνονται στις τάξεις των αξιωματικών και υπαξιωματικών των ενόπλων δυνάμεων.

Οι Σχολές της Ελληνικής Αστυνομίας. Η Ελληνική Αστυνομία με τη σημερινή της μορφή δημιουργήθηκε το 1984, με τη συγχώνευση της Χωροφυλακής και της Αστυνομίας Πόλεων και υπάγεται διοικητικά στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη. Σύμφωνα με το νόμο 2800/2000, είναι Σώμα Ασφάλειας. Η αστυνομική εκπαίδευση στην χώρα μας παρέχεται από την Αστυνομική Ακαδημία. Ειδικότερα, βασικός σκοπός της Αστυνομικής Ακαδημίας είναι η εκπαίδευση, μετεκπαίδευση, συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και δια βίου μάθηση όλων των κατηγοριών και βαθμών του προσωπικού της Ελληνικής Αστυνομίας. Ειδικότερα, η Αστυνομική Ακαδημία περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, δύο παραγωγικές σχολές, την Σχολή Αξιωματικών Ελληνικής Αστυνομίας και την Σχολή Αστυφυλάκων Ελληνικής Αστυνομίας. Η επιλογή των σπουδαστών και για τις δύο αυτές Σχολές, γίνεται με το σύστημα των γενικών εξετάσεων (Ν. 2226/1994, Π.Δ. 319/1995).

Οι Σχολές Πυροσβεστικής. Το Πυροσβεστικό Σώμα είναι Σώμα Ασφαλείας το οποίο υπάγεται διοικητικά στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη. Οι παραγωγικές Σχολές της Πυροσβεστικής Ακαδημίας είναι δύο, η Σχολή Ανθυποπυραγών και η Σχολή Αρχιπυροσβεστών. Ωστόσο, στην Πυροσβεστική Ακαδημία λειτουργεί και η μη παραγωγική Σχολή Πυροσβεστών.

Οι Σχολές του Λιμενικού Σώματος – Ελληνικής Ακτοφυλακής. Το Λιμενικό Σώμα είναι στρατιωτικά συντεταγμένο Σώμα Ασφαλείας και υπάγεται διοικητικά στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη. Το προσωπικό του Λιμενικού Σώματος συγκροτείται από μόνιμους Αξιωματικούς, Υπαξιωματικούς και Λιμενοφύλακες, οι οποίοι προέρχονται αντίστοιχα από τις παραγωγικές, της Σχολής Δόκιμων Σημαιοφόρων Λιμενικού Σώματος και της Σχολής Δόκιμων Υπαξιωματικών Λιμενικού Σώματος Σχολή Δόκιμων Λιμενοφυλάκων Λιμενικού Σώματος.

Οι Ανώτατες Εκκλησιαστικές Σχολές. Βάσει του άρθρου 3 του ν.3432/2006, οι εκκλησιαστικές σχολές μετονομάστηκαν σε Ανώτατες Εκκλησιαστικές Ακαδημίες. Οι ακαδημίες καταρτίζουν -στελέχη- λειτουργούς της Ορθόδοξης Εκκλησίας της Ελλάδος. Παρέχουν πτυχία ισότιμα με εκείνα των ΑΕΙ. Η διαδικασία εισαγωγής είναι μέσω των πανελληνίων εξετάσεων με προϋποθέσεις το ορθόδοξο χριστιανικό δόγμα και επιπρόσθετα για την κατεύθυνση ιερατικών σπουδών αποδεκτοί γίνονται μόνο άνδρες υποψήφιοι.

Οι Παραγωγικές Σχολές του Εμπορικού Ναυτικού του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής. Το Ελληνικό Σύστημα Ναυτικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Πιστοποίησης αποτελείται από δέκα Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ) για Πλοιάρχους και Μηχανικούς, τρία Κέντρα Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού (ΚΕΣΕΝ) για Πλοιάρχους, Μηχανικούς και Ραδιοτηλεγραφετές, δύο Σχολές Σωστικών και Πυροσβεστικών Μέσων (ΣΣΠΜ) και τη Δημόσια Σχολή Εμπορικού Ναυτικού Μετεκπαίδευσης Θαλαμηπόλων (ΔΣΕΝ / ΜΕΤ / Θαλαμηπόλων).

Η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) ιδρύθηκε το 1983. Είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) και υπάγεται στο Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ) ιδρύθηκε στο πλαίσιο του ΕΚΔΔΑ και η λειτουργία της σήμερα διέπεται από το π.δ. 57/2007. Αποτελεί παραγωγική σχολή στελεχών για τη Δημόσια Διοίκηση. Στην Ε.Σ.Δ.Δ.Α. λειτουργούν τα τμήματα εξειδικευμένης επαγγελματικής κατάρτισης, Γενικής Διοίκησης, Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων, Περιφερειακής Διοίκησης, Εμπορικών - Οικονομικών Υποθέσεων, Στελεχών Επικοινωνίας, Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας, Διοίκηση Οργανισμών Κοινωνικής Πολιτικής και Τουριστικής Οικονομίας και Ανάπτυξης.

Η ΕΣΔΔΑ δέχεται σπουδαστές πτυχιούχους ΑΕΙ και ΑΤΕΙ χωρίς περιορισμό στο γνωστικό αντικείμενο του τίτλου σπουδών τους, που κρίνονται επιτυχόντες σε εισαγωγικό διαγωνισμό που διενεργεί η ίδια η ΕΣΔΔΑ με σαφώς προσδιορισμένο νομικό πλαίσιο. Οι σπουδαστές μετά την αποφοίτησή τους, διορίζονται σε θέσεις του δημόσιου τομέα βάσει αναθεωρημένης λίστας των αρχικών θέσεων της προκήρυξης του διαγωνισμού.

(βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ).

2.4: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΧΩΡΙΣ ΤΗΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΑΣΕΠ

Το νομικό πλαίσιο των διαδικασιών προσλήψεων εκτός ΑΣΕΠ αφορά το προσωπικό που προβλέπεται στο Σ.103§5 (ανώτατοι διοικητικοί υπάλληλοι που κατέχουν θέσεις εκτός της υπαλληλικής ιεραρχίας, τους διοριζόμενους απευθείας με βαθμό πρεσβευτικό, τους υπαλλήλους της Προεδρίας της Δημοκρατίας και των γραφείων του Πρωθυπουργού, των Υπουργών και Υφυπουργών), τους ειδικούς συμβούλους και συνεργάτες (Προεδρικό Διάταγμα 63/2005), το προσωπικό της Βουλής (Σ.103§6, Σ.65§6, Κανονισμός Βουλής), τα επί θητεία μέλη των Ανεξαρτήτων Αρχών (101Α§2), οι οριζόμενες νομολογιακές σχέσεις εργασίας για μετακλητούς υπαλλήλους ιδιωτικού δικαίου, η ανάδειξη των βαθμίδων καθηγητών των ΑΕΙ και ΑΤΕΙ από εκλεκτορικά σώματα και το άρθρο 14§2 του νόμου 2190/1994, όπως ισχύει, μαζί με πλήθος νόμων που περιέχουν τις διατάξεις που ειδικά ρυθμίζουν τις διαδικασίες προσλήψεων φορέων που εκφεύγουν πλήρως των διαδικασιών του ΑΣΕΠ. Στο πλαίσιο των διαδικασιών -με βάση ειδικές προβλέψεις νόμων- για φορείς ειδικού σκοπού όπως τη Τράπεζα της Ελλάδος, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, την Εθνική Υπηρεσία Πληροφοριών και άλλα κρατικά όργανα. (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

3.1: Η ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) αποτελεί μια *sui generis* οντότητα που αποτελείται¹⁶ από 28 Κράτη Μέλη (ΚΜ). Η ΕΕ αποτελείται από Θεσμικά^{17,18} και λοιπά Όργανα και Οργανισμούς¹⁹. Με ένα σύνολο από διατάξεις πρωτογενούς²⁰ και δευτερογενούς δικαίου και διακρατικών συμφωνιών, διαρρυθμίζονται θέματα τόσο οργάνωσης και λειτουργίας των ενωσιακών (οιονεί ομοσπονδιακών) και των διακυβερνητικών οργάνων του νομικού προσώπου της ΕΕ όσο και η σχέση ΕΕ και ΚΜ και η υλοποίηση των δημοσίων πολιτικών που έχουν στη συντριπτική τους πλειοψηφία δομή πολύ-επίπεδης διακυβέρνησης. Με βάση τη Συνθήκη της ΕΕ (εφεξής ΣΕΕ), τη Συνθήκη για τη Λειτουργία της ΕΕ (εφεξής ΣΛΕΕ), της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας, του Χάρτη Δικαιωμάτων της ΕΕ, και με τη νομολογία του ΔΕΕ/ΔΕΚ ορίζεται η κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ ΕΕ και ΚΜ (άρθρα 3 ,4, 5, 6 ΣΛΕΕ και 24 ΣΕΕ) (Τζέμος, 2009: 20-22). Βάσει αυτής της κατανομής ορίζονται οι δημόσιες πολιτικές, η δευτερογενής νομοθεσία, η λειτουργία των θεσμικών και λοιπών οργάνων και οργανισμών και άρα της

¹⁶ (ακόμα και μετά την ενεργοποίηση του άρθρου 50 της ΣΕΕ από το Ηνωμένο Βασίλειο).

¹⁷ Τα θεσμικά όργανα είναι τα ακόλουθα: [Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο](#), [Ευρωπαϊκό Συμβούλιο](#), [Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης](#), [Ευρωπαϊκή Επιτροπή](#), [Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης \(ΔΕΕ\)](#), [Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα \(ΕΚΤ\)](#), [Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο \(ΕΕΣ\)](#). Τα λοιπά όργανα είναι τα ακόλουθα: [Ευρωπαϊκή ΕΠΣΟ Εξωτερικής Δράσης](#), [Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή](#), [Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών](#), [Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων \(όμιλος ΕΤΕ\)](#), [Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής](#), [Ευρωπαίος Επόπτης Προστασίας Δεδομένων](#). Οι οργανισμοί της ΕΕ είναι οι ακόλουθοι: [Η ΕΠΣΟ Εκδόσεων](#), [Η Ευρωπαϊκή ΕΠΣΟ Επιλογής Προσωπικού](#), [Ευρωπαϊκή Σχολή Δημόσιας Διοίκησης](#), [Ομάδα αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών στην πληροφορική](#).

Αποκεντρωμένοι οργανισμοί υπαγόμενοι στην Κοινή Πολιτική Ασφάλειας και Άμυνας, Εκτελεστικοί οργανισμοί, Οργανισμοί και Υπηρεσίες της Ευρατόμ. Άλλοι οργανισμοί περιλαμβάνουν φορείς που έχουν συσταθεί στο πλαίσιο προγραμμάτων της ΕΕ και συμπράξεων δημόσιου - ιδιωτικού τομέα μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της βιομηχανίας, (Commission, Europa, EU official site)

¹⁸ Τα 14 όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανεξάρτητα από τη διάκρισή τους σε θεσμικά και μη θεσμικά³⁹ μπορούν να συστηματοποιηθούν με γνώμονα τις λειτουργίες τους σε 5 κατηγορίες: τα πολιτικά αποφασιστικά όργανα ήτοι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Συμβούλιο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή), τα γνωμοδοτικά όργανα ήτοι η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών, οι Ανεξάρτητες Αρχές ήτοι ο Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής και ο Ευρωπαίος Επόπτης για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων), τα Δικαστήρια ήτοι ένα οιονεί Δημοσιονομικό Δικαστήριο, το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο και τρία Δικαστήρια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που θεσπίζονται ως υποεόντες του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης που είναι το Δικαστήριο, το Γενικό Δικαστήριο και το δικαστήριο δημόσιας διοίκησης, όπως επίσης δύναμι ειδικού δικαστικού σχηματισμού, οι Τράπεζες ήτοι η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων. (Τζέμος, 2009: 24-26)

¹⁹ Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Εξωτερικής Δράσης, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, η Επιτροπή των Περιφερειών, ο Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής, ο Ευρωπαίος Επόπτης Προστασίας Δεδομένων, στα πλαίσια του Κανονισμού Υ.Κ εξομοιώνονται με την έννοια των Οργάνων της ΕΕ.

²⁰ Η Συνθήκη της Λισαβόνας (Μεταρρυθμιστική Συνθήκη) τροποποίησε τη ΣυνθΕΚ και τη ΣυνθΕΕ τον Δεκέμβριο του 2007. Τον Μάιο του 2008 ενσωματώθηκαν οι αλλαγές - μεταρρυθμίσεις της Συνθήκης της Νίκαιας σε δύο ενιαία κείμενα, τις δύο νέες Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης την ΣυνθΕΕ και την ΣυνθΛΕΕ. Έτσι προέκυψε η ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Περιέχει στη ενοποιημένη έκδοση 55 άρθρα η ΣυνθΕΕ, 358 άρθρα η ΣυνθΛΕΕ και έχει επίσης προσαρτημένα 37 πρωτόκολλα, 2 Παράρτηματα και 65 δηλώσεις. (Τζέμος, 2009: 17)

Δημόσιας Διοίκησης και του Σώματος των Υπαλλήλων της ΕΕ. Είναι μέγιστης σημασίας η εμπλοκή και ο ρόλος του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων *lato sensu* της ΕΕ, στο σχηματισμό των δημόσιων πολιτικών και στην εφαρμογή τους, όπως και στην ανάδραση των σκέψεων των πολιτών και των νομικών προσώπων της ΕΕ.

Η δημόσια διοίκηση καλείται να διαδραματίσει πολλούς ρόλους (στα πλαίσια των διαδικασιών παραγωγής πολιτικών και νομοθεσίας) που εμπεριέχουν και τη συμμετοχή των διαφόρων πολιτικών ομάδων (με τις διαφορετικές ιδεολογικές καταβολές), την απαιτητική, αμοιβαία επωφελής και απαραίτητη σχέση με τις εθνικές διοικήσεις (στα πλαίσια του εξευρωπαϊσμού (*europenization*) και της πολύ-επίπεδης διακυβέρνησης) και την επίτευξη αποτελεσμάτων βάσει των αποφάσεων των οργάνων της ΕΕ με βάση το σεβασμό των παραδόσεων και συνηθειών των κοινωνιών των ΚΜ. Φυσικά με σεβασμό προς τη συνταγματική και εν γένει πολιτειακή οργάνωση των ΚΜ (άρθρο 6 ΣΛΕΕ). Είναι παραπάνω από προφανής η σχέση της ποιότητας της Δημόσιας Διοίκησης της ΕΕ (η ποιότητα και η συνειδητοποίηση της αποστολή τους από τους υπαλλήλους) με την ποιότητα των δημόσιων πολιτικών και του δημόσιου βίου γενικότερα. Σε αυτή τη βάση μεταξύ άλλων θεμελιώνεται το σύστημα των διαδικασιών προσλήψεων και της διαχείρισης του κύκλου επαγγελματικής ζωής των υπαλλήλων *lato sensu* της ΕΕ.

Ορίζεται ένα πλήθος διεργασιών και σύνολο από ομάδες ατόμων – αξιωματούχων και υπαλλήλων (*policy networks*) με θεσμικές αρμοδιότητες και ρόλους που διαρρυθμίζονται με βάση τη πυραμίδα κανόνων δικαίου τύπου Hans Kelsen με διατάξεις πρωτογενούς και δευτερογενούς δικαίου (ΣΕΕ, ΣΛΕΕ, ΧΘΔΕΕ, ΣΕΚΑΕ) και ένα σύνολο από διατάξεις δευτερογενούς δικαίου (κανονισμούς, αποφάσεις, οδηγίες, εκτελεστικές και κατ' εξουσιοδότηση πράξεις), διοργανικές συμφωνίες, συμβάσεις οργάνων με επαγγελματικές ενώσεις υπαλλήλων της ΕΕ και τη νομολογία των τριών δικαστηρίων του Δικαστηρίου της ΕΕ. Επιπρόσθετα εκδίδεται ένα πλήθος άτυπων πράξεων όπως εγκύκλιοι, εκθέσεις, βιβλίοι, ανακοινώσεις κ.α. (Nugent 2012: 374), (Παπαγιάννης, 2011: 55), (Σκουρής, 2006: 26).

3.2: ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΤΥΠΟΙ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

Στα πλαίσια των οργάνων *lato sensu* της ΕΕ ορίζονται θέσεις εργασίας με διάφορες εργασιακές σχέσεις. Τα στοιχεία κατάστασης του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων που υπηρετούν στην ΕΕ θεμελιώνεται σε ένα σχήμα κανόνων δικαίου τύπου πυραμίδας Hans Kelsen, στη κορυφή του οποίου ορίζεται το πρωτογενές δίκαιο της ΕΕ και ΕΚΑΕ και ειδικά το πρωτόκολλο 7 (περί προνομίων και ασυλιών) και κατεβαίνοντας ορίζεται το ενιαίο κωδικοποιημένο κείμενο²¹ του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης και του Καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του Λοιπού Προσωπικού της ΕΕ (ΚΥΚ), ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς, οι κατ' εξουσιοδότηση και εκτελεστικές πράξεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και οι διοργανικές συμφωνίες. Στο ενιαίο κείμενο του ΚΥΚ, στο πρώτο μέρος του “το Κανονισμό Υπηρεσιακής Κατάστασης” αναφέρεται στους μόνιμους υπαλλήλους, ενώ το δεύτερο μέρος του “Καθεστώσ Απασχόλησης που εφαρμόζεται επί του Λοιπού Προσωπικού” αφορούν τις λοιπές σχέσεις εργασίας (συμβασιούχοι, έκτακτοι κ.α.). (Παπαγιάννης, 2011 : 229)

Ορίζεται ένα σαφές πλαίσιο προϋποθέσεων διορισμού για να εισέλθει ένα άτομο στη δημόσια διοίκηση της ΕΕ. Είναι απαραίτητο να είναι πολίτης ενός από τα ΚΜ της ΕΕ²², να απολαύει πολιτικών δικαιωμάτων, να έχει τακτοποιηθεί στρατολογικά κατά τη νομοθεσία περί στρατολογίας του ΚΜ που είναι πολίτης και να παρέχει τα εγγύα ήθους που απαιτούνται για την άσκηση των καθηκόντων του. Επιπρόσθετα να έχει επιτύχει σε διαγωνισμό (βάσει τίτλων, κατόπιν εξετάσεων ή βάσει τίτλων και εξετάσεων), υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στο παράρτημα ΙΙΙ του Κώδικα Υπαλληλικής Κατάστασης, να πληροί τους όρους υγείας που απαιτούνται και να αποδεικνύει, ότι διαθέτει σε βάθος γνώση μιας από τις γλώσσες της ΕΕ και ικανοποιητική γνώση άλλης γλώσσας της ΕΕ, στο μέτρο που είναι αναγκαίο για τα καθήκοντα που καλείται να ασκήσει. Επιπρόσθετα απαιτείται ο νεοεισαχθείς σε υπηρεσία οργάνου της ΕΕ να

²¹ Κανονισμός 259/68 με τροποποιήσεις μεταξύ άλλων από το Κανονισμό 723/2004.

²² (εκτός αν επιτρέπει παρέκκλιση η αρμοδία για τους διορισμούς αρχή).

συμμετέχει σε ειδικό εισαγωγικό πρόγραμμα για νεοεισαχθέντες υπαλλήλους που διοργανώνει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (EIPA)²³.

Στο ΚΥΚ ορίζονται οι ακόλουθοι τύποι υπηρεσιακής κατάστασης. Ενεργός υπηρεσία, απόσπαση, άδεια για προσωπικούς λόγους, διαθεσιμότητα, άδεια για εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων, γονική άδεια ή άδεια για οικογενειακούς λόγους και απομάκρυνση από τη θέση προς το συμφέρον της υπηρεσίας (άρθρα 35-42γ).

Επιπρόσθετα στο ΚΥΚ, ορίζονται οι έννοιες της βαθμολόγησης, προαγωγής κατά κλιμάκιο και προαγωγής κατά βαθμό. Μια βασική διάσταση της υπηρεσιακής πραγματικότητας της δημοσιοϋπαλληλίας της ΕΕ, αποτελεί η ενιαία έκθεση αξιολόγησης της ικανότητας, απόδοσης και συμπεριφοράς του υπαλλήλου στην υπηρεσία του, σύμφωνα με τα άρθρα 42, 43 και 110 του ΚΥΚ.

Τα αίτια οριστικής λήξης καθηκόντων είναι τα ακόλουθα. Παραίτηση, παύση, απομάκρυνση από τη θέση προς το συμφέρον της υπηρεσίας, απόλυση για επαγγελματική ανεπάρκεια, ανάκληση, συνταξιοδότηση και θάνατος (άρθρα 47-53).

Στο ΚΥΚ ορίζεται η σύνθεση και οι τρόποι λειτουργίας των οργάνων που προβλέπονται στο άρθρο 9 του Κανονισμού, αναφορικά με τις διαδικασίες προσλήψεων και επαγγελματικής εξέλιξης lato sensu των υπαλλήλων στην ΕΕ και τις σχέσεις εργασίας. Ορίζονται τα ακόλουθα όργανα: Επιτροπή προσωπικού (Staff Committees), Επιτροπή ίσης εκπροσωπήσεως (Joint Committee και Common Joint Committee), Επιτροπή αναπηρίας (Invalidity Committee), Επιτροπή εκθέσεων (Reports Committee), Ισομερής συμβουλευτική επιτροπή για την επαγγελματική ανεπάρκεια (Joint Advisory committee for professional incompetence), Πειθαρχικά συμβούλια (Disciplinary Boards), Επιτροπή κανονισμού προσωπικού (Staff Regulations Committee), Αρμόδια για τους διορισμούς αρχής (Appointing Authority) και άλλα όργανα (ΚΥΚ, Παράρτημα ΙΙ, άρθρα 1-11).

Οι σχέσεις εργασίας στην ΕΕ ορίζονται με το κρίσιμο κανόνα δίκαιου του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης (ΚΥΚ). Ο τελευταίος, προσδιορίζει λεπτομερώς όλες τις ιδιότητες και χαρακτηριστικά των υπαλλήλων με μόνιμη σχέση εργασίας (μόνιμοι υπάλληλοι) στα άρθρα 5 έως 8 του πρώτου μέρους του. Στο δεύτερο μέρος του, το Καθεστώς Απασχόλησης που εφαρμόζεται επί Λοιπού Προσωπικού, προσδιορίζονται οι

²³ http://europa.eu/eas/induction_en.htm, http://europa.eu/eas/basic_skills_en.htm, http://europa.eu/eas/management_en.htm, http://europa.eu/eas/wellbeing_en.htm

ιδιότητες και τα χαρακτηριστικά του προσωπικού με άλλες σχέσεις εργασίας. Αναφέρονται οι έκτακτοι υπάλληλοι, οι συμβασιούχοι υπάλληλοι, οι ασκούμενοι, οι αποσπασμένοι εθνικοί εμπειρογνώμονες, οι τοπικοί υπάλληλοι, οι ειδικοί σύμβουλοι, οι ειδικοί σε θέματα δημόσιων πολιτικών της ΕΕ, οι ελεύθεροι επαγγελματίες που παρέχουν υπηρεσίες στα όργανα της ΕΕ (freelancers) και οι κοινοβουλευτικοί βοηθοί (τίτλοι I-VII του ΚΑΛΠ: μέρος β' του Κ.Υ.Κ.).

Οι μόνιμοι υπάλληλοι (permanent staff, officials, άρθρο 5 ΚΥΚ) της ΕΕ συνάπτουν σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου μετά από επιτυχία σε ανοικτό γενικό διαγωνισμό. Υφίστανται τρία είδη συμβάσεων αορίστου χρόνου, των διοικητικών υπαλλήλων (ΔΥ, AD), των βοηθών (B, AST) και των βοηθών-γραμματέων (B/Γ, AST/SC).

Το βαθμολόγιο των μόνιμων υπαλλήλων περιλαμβάνει μια κλίμακα από το βαθμό 1 έως 16 με επτά (7) εσωτερικά βαθμολογικά και μισθολογικά κλιμάκια²⁴. Στα καθήκοντα των ΔΥ περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων η εκπόνηση πολιτικών και η εφαρμογή του κοινοτικού κεκτημένου στο χώρο δραστηριότητας τους.

Η ομάδα καθηκόντων ΔΥ έχει βαθμολόγιο 12 επιπέδων από βαθμό 5 έως 16. Η ομάδα καθηκόντων B περιλαμβάνει ένδεκα βαθμούς, που αντιστοιχούν σε εκτελεστικά καθήκοντα, καθώς και σε καθήκοντα τεχνικής φύσεως, στους τομείς της διοίκησης, των οικονομικών, της έρευνας ή της εκπόνησης και εφαρμογής πολιτικών. Το βαθμολόγιο των μόνιμων υπαλλήλων B είναι από 1 έως 11. Η ομάδα καθηκόντων B/Γ έχει βαθμολόγιο με κλίμακα από βαθμό 1 έως 6. Στα καθήκοντα των B/Γ περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων η διοίκηση γραφείου και παροχή διοικητικής υποστήριξης στα όργανα της ΕΕ. Το βαθμολόγιο της είναι B/Γ 1 έως 6.

Το καθεστώς των συμβασιούχων υπαλλήλων (fixed-term contract staff) ορίζεται στο άρθρα 79 έως 119, του Καθεστώτος Απασχόλησης και στο τίτλο I, άρθρα 3α και 3β, 1δ και 1ε, 11, 33, 95, 96 και 99 του ΚΥΚ που εφαρμόζονται κατ' αναλογία. Οι συμβασιούχοι (CAST) βάσει του Καθεστώτος Απασχόλησης Λοιπού Προσωπικού, προσλαμβάνονται για χειρωνακτικά ή βοηθητικά διοικητικά καθήκοντα. Ακόμα για την κάλυψη αναγκών σε τομείς με μεγαλύτερες ανάγκες σε εξειδικευμένο προσωπικό που ξεπερνά το υπηρεσιακό δυναμικό των οργάνων. Οι συμβασιούχοι ακολουθούν ένα βαθμολόγιο 1-18 βαθμών, που χωρίζεται σε 4 ομάδες (IV: βαθμοί 13 έως 18, III: βαθμοί 8 έως 12, II: βαθμοί 4 έως 7, I:

²⁴ πλην του 16^{ου} που έχει τρία κλιμάκια.

βαθμοί 1 έως 3) με 7 κλιμάκια η κάθε μια και ανάλογα με το σύνολο εργασιών που δύναται να αναλάβουν ομαδοποιούνται σε 2 τύπους: 3a και 3b. Στους συμβασιούχους υπαλλήλους στις ομάδες καθηκόντων II, III και IV η συμμετοχή σε εσωτερικούς διαγωνισμούς μπορεί να επιτρέπεται μόνον αφού έχουν συμπληρώσει τρία έτη υπηρεσίας στο θεσμικό όργανο. Οι συμβασιούχοι υπάλληλοι της ομάδας καθηκόντων II μπορούν να έχουν πρόσβαση μόνον σε διαγωνισμούς στους βαθμούς ΒΓ1 έως ΒΓ2, της ομάδας καθηκόντων III στους βαθμούς Β1 έως Β2 και στην ομάδα καθηκόντων IV στους βαθμούς Β1 έως Β4 ή στους βαθμούς ΔΥ5 έως ΔΥ6.

Έκτακτοι υπάλληλοι (temporary staff, τίτλος I, άρθρα 2 - 78 Καθ. Απ.). Κάθε πρόσληψη εκτάκτου υπαλλήλου δύναται να έχει σαν αντικείμενο μόνο την πλήρωση κενής θέσεως που περιλαμβάνεται στον πίνακα θέσεων που προσαρτάται στο τμήμα του προϋπολογισμού που αναφέρεται σε κάθε όργανο. Η σύμβαση του εκτάκτου υπαλλήλου πρέπει να καθορίζει επακριβώς τον βαθμό και το κλιμάκιο στους οποίους προσλαμβάνεται ο έκτακτος υπάλληλος. Τα άρθρα 1δ, και 1ε, το άρθρο 5, παράγραφοι 1, 2, 3 και 4, το άρθρο 7 καθώς και τα άρθρα 44, 66α, 95, 96, 99 κ.α. του ΚΥΚ -για το μόνιμο προσωπικό ήτοι βαθμολόγιο (ΔΥ (AD), Β (AST), Β/Γ (AST/SC)), κλιμάκια, μισθολόγιο-εφαρμόζονται κατ' αναλογία στους έκτακτους υπαλλήλους.

Σχέση εργασίας ασκούμενων (traineeships). Προσλαμβάνονται ασκούμενοι για πρακτική άσκηση διάρκειας από τρεις έως έξι μήνες. Τους ανατίθενται καθήκοντα παρόμοια με εκείνα των χαμηλόβαθμων μόνιμων διοικητικών υπαλλήλων. Η επιλογή τους γίνεται από τα ίδια τα όργανα (και όχι από την ΕΥΕΠ).

Οι Αποσπασμένοι εθνικοί εμπειρογνώμονες (seconded national experts), είναι εθνικοί δημόσιοι υπάλληλοι οι οποίοι αποσπώνται για συγκεκριμένο διάστημα σε ένα όργανο της ΕΕ. Οι Εθνικοί εμπειρογνώμονες επιλέγονται με ειδική διαδικασία, στην οποία δεν συμμετέχει η ΕΥΕΠ.

Οι Διαπιστευμένοι βοηθοί ευρωβουλευτών (accredited parliamentary assistants) κατά τα άρθρα 125 έως 139 του ΚΥΚ. , τίτλος I, Άρθρο 5α του ΚΥΚ, και άρθρου 21 της απόφασης 2005/684/ΕΚ, Ευρατόμ, του Ε. Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28^{ης} Σεπτ. 2005, επιλέγονται από τους βουλευτές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που θα αναλάβουν να επικουρούν. Οι διαπιστευμένοι κοινοβουλευτικοί βοηθοί κατατάσσονται κατά τη βαθμολογική κλίμακα 1-19.

Οι τύποι εργασίας στις υπηρεσίες των θεσμικών και λοιπών οργάνων και οργανισμών της ΕΕ ομαδοποιούνται σε κατηγορίες / τομείς από την ΕΥΕΠ, ως Γλωσσομαθών, Δικαίου, Ελεγκτικής, Επικοινωνίας, Δημόσιας διοίκησης, Οικονομικών, Στατιστικής, Τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, Βοηθητικού προσωπικού και άλλοι κλάδοι.

Στην ΕΕ βρίσκουν εφαρμογή και τα τρία (κατά άλλους θεωρητικούς τέσσερα) συστήματα διάρθρωσης της δημοσιοϋπαλληλίας, της σταδιοδρομίας, των μετακλήτων, των συγκεκριμένων θέσεων και της μονιμότητας. Η μεγάλη ποικιλία σχέσεων εργασίας επιτρέπει τη ύπαρξη ενός ψηφιδωτού υβριδικών μορφών απασχόλησης με μόνιμους, έκτακτους, συμβασιούχους υπαλλήλους και προσωπικό με άλλες σχέσεις εργασίας.

Το νομικό πλαίσιο που διέπει το σώμα των δημοσίων υπαλλήλων και των προσλήψεων στην ΕΕ αποτελείται από τη Συνθήκη της Λισαβόνας (ιδιαίτερα τα άρθρα 343 της ΣΛΕΕ, 191 της ΣΕΚΑΕ και το Πρωτόκολλο αρ. 7, περί προνομίων και ασυλιών της ΕΕ, τις Αποφάσεις 2002/620/ΕΚ και 2002/621/ΕΚ²⁵, τον Κανονισμό {1962/31/ΕΟΚ και 1962/11/ΕΚΑΕ}, τις εκτελεστικές (βάσει του 290 ΣΛΕΕ) και κατ' εξουσιοδότηση (βάσει του 291 ΣΛΕΕ) πράξεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τον Ευρωπαϊκό Κώδικα Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς, τις συμφωνίες διοργανικού χαρακτήρα και τις συμφωνίες που συνάπτουν τα όργανα της ΕΕ με τις συνδικαλιστικές ενώσεις των υπαλλήλων της ΕΕ.

Ο Κανονισμός (1962/31/ΕΟΚ και 1962/11/ΕΚΑΕ) (Κανονισμός Υπαλληλικής Κατάστασης και Καθεστώσ Απασχόλησης των Λοιπού Προσωπικού της ΕΕ), αποτελεί με την κωδικοποίηση και με τις τροποποιήσεις του έως σήμερα από το 1962, το βασικό νομικό πλαίσιο καθορισμού των διαφόρων τύπων διαδικασιών του δημοσιοϋπαλληλικού συστήματος στην ΕΕ.

Στο άρθρο 29, ορίζεται ότι για την πλήρωση κενής θέσης σε όργανο, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή (appointing authority), εξετάζει αρχικά τη δυνατότητα πλήρωσης της με τους ακόλουθους τρόπους. Είτε με μετάθεση, είτε με διορισμό (σύμφωνα με το άρθρο 45α) ή με προαγωγή εντός του οργάνου. Στη συνέχεια εξετάζει κατά πόσον έχουν ληφθεί αιτήσεις για μετάθεση από υπαλλήλους του ίδιου βαθμού από άλλα θεσμικά όργανα. Στη συνέχεια αν σταθεί αδύνατη η πλήρωση της κενής θέσης με τις προαναφερθείσες δυνατότητες, τότε αποφασίζει αν πρέπει να διεξαχθεί εσωτερικός διαγωνισμός στο θεσμικό

²⁵ του Ε. Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Ε. Επιτροπής, του Δικαστηρίου της ΕΕ, της ΕΟΚΕ, της ΕΤΠ και του Ε. Διαμεσολαβητή

όργανο (ανοιχτός μόνο σε μόνιμους και έκτακτους υπαλλήλους όπως ορίζονται στο άρθρο 2 του ΚΥΚ) ή αν πρέπει να κινήσει τη διαδικασία ανοικτού διαγωνισμού (Παράρτημα ΙΙΙ ΚΥΚ) βάσει προσόντων ή εξετάσεων ή ταυτόχρονα βάσει προσόντων και εξετάσεων.

Η τελευταία περίπτωση του ανοικτού διαγωνισμού αφορά τόσο τη διαδικασία της κάλυψης κενών θέσεων άμεσα (direct employment) όσο και τη διαδικασία κατάρτισης πίνακα επιτυχόντων (reserve poll of candidates) για μελλοντική πρόσληψη. Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή δύναται να αποφασίζει μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, να διοργανώσει εσωτερικό διαγωνισμό στο όργανο, ο οποίος θα είναι επίσης ανοιχτός και στους συμβασιούχους υπαλλήλους (μόνιμοι και έκτακτοι είναι ο κανόνας), όπως ορίζεται στα άρθρα 3α και 3β και με τον περιορισμό του άρθρου 82 παράγραφος 7 του Καθεστώτος που εφαρμόζεται στο Λοιπό Προσωπικό της ΕΕ.

Για την πρόσληψη του ανώτερου στελεχικού δυναμικού (γενικοί διευθυντές και ισότιμοί τους των βαθμών ΔΥ 16 ή ΔΥ 15 και διευθυντές και ισότιμοί τους των βαθμών ΔΥ 15 ή ΔΥ 14), καθώς και, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, για θέσεις που απαιτούν ειδικά προσόντα, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή δύναται να υιοθετεί διαδικασία προσλήψεως διάφορη από τη διαδικασία διαγωνισμού.

Τα όργανα δύναται να οργανώνουν εσωτερικούς διαγωνισμούς για κάθε ομάδα καθηκόντων βάσει προσόντων και εξετάσεων για το ενδιαφερόμενο όργανο, οι οποίοι αφορούν τον βαθμό Β 6 ή υψηλότερο και τον βαθμό ΔΥ 9 ή υψηλότερο. Οι διαγωνισμοί αυτοί είναι ανοιχτοί μόνον στους έκτακτους υπαλλήλους του εν λόγω οργάνου οι οποίοι έχουν προσληφθεί σύμφωνα με το άρθρο 2, στοιχείο γ) του Καθεστώτος Απασχόλησης που εφαρμόζεται στο Λοιπό Προσωπικό.

Απαξ ανά πενταετία, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο οργανώνει έναν εσωτερικό διαγωνισμό βάσει προσόντων και εξετάσεων για κάθε ομάδα καθηκόντων, όσον αφορά τον βαθμό Β 6 ή υψηλότερο και τον βαθμό ΔΥ 9 ή υψηλότερο.

Στο άρθρο 30 του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης, ορίζεται ο γενικός κανόνας ότι για κάθε διαγωνισμό, διορίζεται Επιτροπή Αξιολόγησης (Selection Board) από την Αρμόδια για τους Διορισμούς Αρχή (Appointing authority). Η Επιτροπή Αξιολόγησης καταρτίζει πίνακα κατάλληλων υποψηφίων. Η Αρμόδια για τους Διορισμούς Αρχή επιλέγει από τον πίνακα αυτόν τον ή τους υποψηφίους που διορίζει στις κενές θέσεις. Στο άρθρο 31 αναφέρεται ότι οι επιλεγέντες υποψήφιοι διορίζονται στο βαθμό της ομάδας καθηκόντων

(ΔΥ (AD), Β (AST), Β/Γ (AST/SC)) που αναφέρεται στην προκήρυξη του διαγωνισμού στον οποίο έγιναν δεκτοί. Με την επιφύλαξη του άρθρου 29 παράγραφος 2, οι υπάλληλοι προσλαμβάνονται μόνο στους βαθμούς Γ 1 έως Γ 2, Β 1 έως Β 4 ή ΔΥ 5 έως ΔΥ 8.

Μέσα σε ορισμένα από το ΚΥΚ όρια, η Αρμοδία για τους Διορισμούς Αρχή δύναται, να επιτρέπει τη διοργάνωση διαγωνισμού για τους βαθμούς ΔΥ 9, ΔΥ 10, ΔΥ 11 ή, κατ' εξαίρεση, για το βαθμό ΔΥ 12.

Το άρθρο 34 του ΚΥΚ αναφέρει ότι κάθε υπάλληλος, για να μπορέσει να μονιμοποιηθεί, πρέπει να περάσει περίοδο δοκιμασίας εννέα μηνών, μετά το πέρας της οποίας με βάση την Έκθεση για την ικανότητα του δόκιμου υπαλλήλου να εκπληρώνει τα καθήκοντα που ανάγονται στη θέση του καθώς και την απόδοσή του και τη συμπεριφορά του στην υπηρεσία, η Αρμοδία για τους Διορισμούς Αρχή εκδίδει Απόφαση Μονιμοποίησης.

Η βασική συνθήκη με την οποία συντάχθηκε η παρούσα εργασία είναι η κατά το δυνατόν περιγραφή²⁶ των κατηγοριών προσωπικού της ΕΕ τόσο -στενά- ήτοι οι δημόσιοι υπάλληλοι των πολιτικών οργάνων της, όσο των μελών των οργάνων των δικαστηρίων και των τραπεζών της ΕΕ, αλλά δεν γίνεται αναφορά στο καθεστώς των μελών των θεσμικών οργάνων της ΕΕ (Επίτροποι, Ευρωβουλευτές, Υπουργοί, Αρχηγοί Κρατών όπως και στην ελληνική περίπτωση δεν έγινε αναφορά σε Βουλευτές, στα μέλη της Κυβέρνησης και τον ΠτΔ. Σε αυτή τη βάση με αναφέρουμε κάποια στοιχεία για τις διοικητικές δομές των θεσμικών και λοιπών οργάνων της ΕΕ²⁴.

Η Γενική Γραμματεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου έχει ως αποστολή -μεταξύ άλλων- να συντονίζει τις νομοθετικές εργασίες και να οργανώνει τις συνεδριάσεις της Ολομέλειας και τις λοιπές συνεδριάσεις. Παρέχει επίσης τεχνική υποστήριξη στα κοινοβουλευτικά σώματα και τα μέλη του Κοινοβουλίου, προκειμένου να τα βοηθήσει να ασκήσουν τα καθήκοντά τους. Διασφαλίζει πρόσθετα την πολυγλωσσία και ταυτόχρονη μετάφραση για το σύνολο των συνεδριάσεων της Ολομέλειας και των λοιπών συνεδριάσεων. Το νομικό πλαίσιο της διέπεται από το άρθρο 197 του Κανονισμού Λειτουργίας του και από τα άρθρα 12 έως 14 του Πρωτοκόλλου περί Προνομίων και Ασυλιών των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Το Προεδρείο καταρτίζει το οργανόγραμμα της Γενικής Γραμματείας, καθώς

²⁶ η αναφορά στη λίστα προσωπικού της ελληνικής και της ενωσιακής δημόσιας διοίκησης δεν είναι σε καμία περίπτωση εξαντλητική.

και τις διατάξεις σχετικά με την υπηρεσιακή και οικονομική κατάσταση των υπαλλήλων και του λοιπού προσωπικού (Τζέμος, 2009: 38), (Nugent, 2012 362).

Όσον αναφορά το Συμβούλιο και την οργανωτική διάρθρωση του στη οποία με πολλούς τρόπους εμπλέκεται η δημοσιοϋπαλληλία και λοιπό προσωπικό της ΕΕ, οι βασικές δομές αποτελούν η προεδρία, η γενική γραμματεία του και η Επιτροπή των Μονίμων Αντιπροσώπων προβλέπεται και ρυθμίζεται στα άρθρα 16 παρ. 7 της ΣΕΕ και 240 παρ. 1 της ΣΛΕΕ. Η προεδρία του Συμβουλίου (άρθρα 16 παρ. 9 της ΣΕΕ και 236 παρ. β. της ΣΛΕΕ) αναλαμβάνεται και ασκείται από ένα κράτος μέλος ανά εξάμηνο και το προσωπικό της αποτελείται από το προσωπικό της μόνιμης αντιπροσωπείας του ΚΜ στην ΕΕ και από προσωπικό που διατίθεται από την εθνική διοίκηση για τον ειδικό σκοπό της προεδρίας. Η γενική γραμματεία του Συμβουλίου ασχολείται με την προετοιμασία και την ομαλή λειτουργία των εργασιών του Συμβουλίου σε όλα τα επίπεδα. Στο άρθρο 240 παρ. 2 της ΣΛΕΕ ορίζεται: «Το Συμβούλιο επικουρείται από Γενική Γραμματεία, υπό την ευθύνη γενικού γραμματέα ο οποίος διορίζεται από το Συμβούλιο.» Ο Γενικός Γραμματέας επικουρείται από αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα, υπεύθυνο για την οργανωτική διεύθυνση της Γενικής Γραμματείας (Τζέμος, 2009: 95), (Nugent 2012: 268).

Αναφορικά με τη οργανωτική διάρθρωση της Επιτροπής αναφέρεται στη βιβλιογραφία ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σήμερα αποτελείται από -ακόμα- 28 Επιτρόπους, συμπεριλαμβανομένων του Προέδρου και των πέντε Αντιπροέδρων. Σε αυτούς υπάγονται 53 Γενικές Διευθύνσεις, Υπηρεσίες και Εκτελεστικοί Οργανισμοί²⁷. Στις Γενικές Διευθύνσεις και Υπηρεσίες αυτές εντάσσονται επί μέρους Διευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Επίσης στον διοικητικό έλεγχο και στη ρυθμιστική, διαχειριστική και εποπτική αρμοδιότητα της Επιτροπής υπάγονται και τα Ευρωπαϊκά Επενδυτικά Διαρθρωτικά Ταμεία. ενώ υπάρχουν και γραφεία σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, καθώς και σε συνολικά 120 χώρες του κόσμου. Η Γενική Γραμματεία είναι μία από τις κεντρικές υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Γενική Γραμματεία διευκολύνει την απρόσκοπτη και αποτελεσματική λειτουργία της Επιτροπής και προσφέρει στήριξη σε όλες τις Γενικές Διευθύνσεις και Υπηρεσίες της Επιτροπής, και ιδίως στους 27 Επιτρόπους. Κεντρικό μέλημα της Γενικής Γραμματείας είναι η διασφάλιση της συνοχής των εργασιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής²⁴. (Τζέμος, 2009: 120), (Nugent 2012: 211).

²⁷ (https://ec.europa.eu/info/departments_el)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

4.1: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΟΥ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙ ΤΟ ΕΥΕΠ

Οι τρεις κανόνες δικαίου που αποτελούν την νομική βάση της οργάνωσης και λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Επιλογής Προσωπικού (ΕΥΕΠ) είναι ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης (ΚΥΚ) ((ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΟΚ) αριθ. 31 και ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΥΡΑΤΟΜ) αριθ. 11 περί καθορισμού του κανονισμού υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενεργείας, που κωδικοποιήθηκε με τον κανονισμό (ΕΟΚ, Ευρατόμ, ΕΚΑΧ) αριθ. 259/68 του Συμβουλίου, όπως ισχύει, μετά από 73 τροποποιήσεις), μαζί με τις αποφάσεις 2002/620/ΕΚ και 2002/621/ΕΚ. Το σκεπτικό που οδήγησε στη σύσταση της ΕΥΕΠ φανερώνεται στην εισαγωγή της απόφασης 2002/620/ΕΚ.

Ο πρώτος άξονας σκέψης είναι η κοινή παραδοχή των οργάνων της ΕΕ, για την αναγκαιότητα αποδοτικότητας, αποτελεσματικότητας και οικονομίας στη χρήση των πεπερασμένων πόρων που βρίσκονται στη διάθεση της, για τις διαδικασίες αναζήτησης και πρόσληψης προσωπικού (τακτικού και λοιπών μορφών). Ενώ στην πορεία της ιστορικής εξέλιξης των κοινοτήτων από την ΕΟΚ, ΕΚΑΕ και ΕΚΑΧ έως το 2004 (έτος ίδρυσης της ΕΥΕΠ) ακολουθήθηκαν διαφορετικές μεθοδολογίες από τα διάφορα όργανα για τις προσλήψεις προσωπικού (άλλοτε με μεγάλη αποτελεσματικότητα άλλοτε με μικρότερη), έπρεπε να λάβουν χώρα διάφορες εσωτερικές διεργασίες για να καταλήξει η ΕΕ στο συμπέρασμα της προηγούμενης παραγράφου. Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή στα θεσμικά και λοιπά όργανα και οργανισμούς της ΕΕ διατηρούν στο ακέραιο τις αρμοδιότητες να αποφασίζουν για τις κενές θέσεις που θα καλύψουν και για την έκδοση των ατομικών διοικητικών πράξεων διορισμού των επιτυχόντων υποψηφίων. Η σημαντική διαφοροποίηση που επήλθε με τις αποφάσεις 2002/620/ΕΚ και 2002/621/ΕΚ σε συνδυασμό με τις σχετικές διατάξεις του ΚΥΚ, είναι ότι ο τρόπος κάλυψης των κενών θέσεων προβλέπεται ρητά και είναι δεσμευτικός για όλα τα όργανα. Δηλαδή η ύπαρξη εξαιρετικών διαδικασιών προσλήψεων αντί του γενικού κανόνα των ανοικτών διαγωνισμών, πρέπει να αιτιολογείται από τα όργανα που τον αποφασίζουν με

αντικειμενικά ποσοτικοποιήσιμα στοιχεία. Η ΕΥΕΠ διατηρεί το έννομο δικαίωμα να αρνηθεί σε όργανο την διενέργεια εσωτερικού ή ειδικού διαγωνισμού (προσφεύγοντας στο ΔΕΕ) σε περίπτωση που παραβιάζεται το πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της.

Ο δεύτερος άξονας σκέψης είναι η ωφελιμότητα που θα αντλούν τα όργανα της ΕΕ καθώς θα υλοποιείται μια διαδικασία αναζήτησης δυναμικού από την δυνατότητα που θα έχουν να καλούν υποψηφίους για ενδελεχή τελικού σταδίου αξιολόγηση τους, στη βάση πινάκων / λιστών υποψηφίων γενικών διαγωνισμών που αρχικά θα έχει ήδη αξιολογήσει η ΕΥΕΠ, πάντα με οδηγό τις δηλωμένες ανάγκες κάθε οργάνου και τηρουμένου του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης (ΚΥΚ).

Ο τρίτος άξονας σκέψης είναι η πρόσθετη χρησιμότητα που θα προκύπτει για τη δημόσια διοίκηση της ΕΕ από την θεσμικά κατοχυρωμένη δυνατότητα της ΕΥΕΠ να παρέχει τη συνδρομή του στα θεσμικά και άλλα όργανα και τους οργανισμούς, σε θέματα εσωτερικών διαγωνισμών, ειδικών διαδικασιών επιλογής υψηλόβαθμων στελεχών και ειδικών προσόντων υπαλλήλους αλλά και στην επιλογή του λοιπού προσωπικού (πλην των τακτικών υπαλλήλων).

Ο τέταρτος άξονας είναι η ωφελιμότητα που θα αντληθεί για τη δημόσια διοίκηση της ΕΕ, από τη δημιουργία κατάλληλων όρων, ώστε από τις προσλήψεις στην ΕΕ να προκύψει ένα τέτοιο σώμα υπαλληλικού δυναμικού που θα βασίζεται στη συνεργασία υπαλλήλων που κατέχουν τα πιο υψηλά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, μέγιστη απόδοση και υπηρεσιακή αφοσίωση και ακεραιότητα. Επιπρόσθετα είναι ζητούμενο οι υπάλληλοι να επιλέγονται με την ευρύτερη δυνατή γεωγραφική βάση μεταξύ των πολιτών των κρατών μελών της ΕΕ, χωρίς διακρίσεις με βάση τη φυλετική καταγωγή, τις πολιτικές, φιλοσοφικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις τους, το φύλο ή το γενετήσιο προσανατολισμό τους, αν είναι ΑμΕΑ και ανεξάρτητα από την προσωπική ή την οικογενειακή τους κατάσταση.

Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού δημιουργήθηκε με τις αποφάσεις 2002/620/ΕΚ και 2002/621/ΕΚ και άρχισε να λειτουργεί, τον Ιανουάριο του 2003. Η ΕΥΕΠ αποτελεί μια διοργανική υπηρεσία με τεκμήριο αρμοδιότητας την επιλογή του τακτικού προσωπικού -και τη συμμετοχή στην επιλογή υπαλλήλων άλλων σχέσεων

εργασίας- όλων των οργάνων²⁸ και των οργανισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κάθε όργανο προσλαμβάνει προσωπικό από τον κατάλογο επιτυχόντων που καταρτίζει η EPSO. Έχει ως όργανα διοίκησης ένα διοικητικό συμβούλιο²⁹ και ένα διευθυντή.

Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού έχει την αρμοδιότητα να λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζει ότι (σε όλες τις διαγωνιστικές διαδικασίες και στις ειδικές μεθόδους επιλογής προσωπικού) εφαρμόζονται ομοιόμορφα εναρμονισμένα πρότυπα από όλα τα όργανα της ΕΕ (αναφέρονται στα άρθρα 45 και 45α του ΚΥΚ). Η θεμελιακή βάση στην οποία εδράζεται η οργάνωση και λειτουργία της ΕΥΕΠ είναι η υιοθέτηση συνόλου κοινών αρχών πολιτικής προσλήψεων για όλα τα όργανα. Στο ίδιο μήκος κύματος αναφέρεται το σύνολο αρχών με βάση το οποίο αξιοποιούνται από τα ευρωπαϊκά όργανα οι εφεδρικοί πίνακες επιτυχόντων, που η ΕΥΕΠ έχει την αρμοδιότητα να συγκροτήσει. Οι εν λόγω πίνακες συγκροτούνται πάντα στη βάση των απαιτήσεων επιθυμητών τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των υποψηφίων που έχουν εγγράφως δηλώσει τα ευρωπαϊκά όργανα στην ΕΥΕΠ. Στη βάση των αιτήσεων η ΕΥΕΠ διαρθρώνει αντίστοιχα τα αρχικά δύο στάδια των ανοικτών διαγωνισμών που έχει αρμοδιότητα να διενεργεί και που οδηγούν στη συγκρότηση των εφεδρικών πινάκων υποψηφίων³⁰.

Τα καθήκοντα της ΕΥΕΠ αφορούν κατά κύριο λόγο τη διοργάνωση ανοικτών γενικών διαγωνισμών (ώστε τα όργανα της ΕΕ να διαθέτουν υπαλλήλους υπό τους βέλτιστους επαγγελματικούς και οικονομικούς όρους) και η παροχή τεχνικής υποστήριξης για τους εσωτερικούς διαγωνισμούς που διοργανώνουν τα όργανα (ύστερα από αίτημα τους). Επιπρόσθετα, η ΕΥΕΠ είναι αρμόδια για τον καθορισμό του περιεχομένου όλων των εξετάσεων που διοργανώνονται από τα όργανα. Αυτό προβλέπεται για να εξασφαλίζεται ότι πληρούνται οι απαιτήσεις ενιαίων προδιαγραφών των προσλήψεων τον προσωπικού της ΕΕ με εναρμονισμένο και συνεπή τρόπο³¹. Πρόσθετη αρμοδιότητα της ΕΥΕΠ αποτελεί η ανάληψη της γενικής ευθύνης για τον καθορισμό και την οργάνωση της αξιολόγησης της

²⁸ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Εξωτερικής Δράσης, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών, του Ευρωπαϊού Επόπτη Προστασίας Δεδομένων και του Ευρωπαϊού Διαμεσολαβητή.

²⁹ Συγκροτούμενο από ένα μέλος που διορίζει καθένα από τα όργανα της ΕΕ (αποφάσεις 2002/620/ΕΚ και 2002/621/ΕΚ) και από τρεις αντιπροσώπους του προσωπικού, διοριζόμενους ως παρατηρητές, κατόπιν κοινής συμφωνίας των επιτροπών προσωπικού των οργάνων.

³⁰ Άρθρο 2 της απόφασης 2002/620/ΕΚ και άρθρο 30 εδάφιο α' του Κ.Υ.Κ. υπό τους προβλεπόμενους στο παράρτημα ΙΙΙ του Κ.Υ.Κ. όρους.

³¹ κατά το άρθρο 45α, παράγραφος 1, στοιχείο γ' του ΚΥΚ.

γλωσσικής ικανότητας³². Κατόπιν αιτήματος του εκάστοτε οργάνου, η ΕΥΕΠ δύναται να επιτελέσει και άλλα καθήκοντα συνδεδεμένα με την επιλογή υπαλλήλων. Συν τοις άλλοις, η ΕΥΕΠ παρέχει υποστήριξη στα διάφορα όργανα (κατόπιν αιτήματός τους) για την επιλογή έκτακτων και συμβασιούχων υπαλλήλων, προσδιορίζοντας το περιεχόμενο των δοκιμασιών και διοργανώνοντας τις διαδικασίες επιλογής³³.

Για την υλοποίηση των αρμοδιοτήτων της προηγούμενης παραγράφου η ΕΥΕΠ είναι απαραίτητο να χτίσει ένα πυκνό και συνεκτικό δίκτυο σχέσεων (τυπικών και άτυπων) με τα όργανα της ΕΕ. Αυτό μεταφράζεται σε στενή συνεργασία με τα όργανα ώστε να αξιολογούνται οι μελλοντικές ανάγκες σε προσωπικό που αναφέρουν αιτιολογημένα τα ευρωπαϊκά όργανα και ως εκ τούτου να καταρτίζεται και να τίθεται σε εφαρμογή ένα πρόγραμμα διαγωνισμών από την ΕΥΕΠ για έγκαιρη ανταπόκριση στις εκάστοτε ανάγκες³⁴. Είναι θεμελιώδους σημασίας αποστολή της ΕΥΕΠ η βεβαιότητα της διενέργειας διαγωνισμών που διοργανώνονται με τις αυστηρές συνθήκες ποιότητας των διατάξεων του ΚΥΚ, και βάσει των διεθνών βέλτιστων πρακτικών με ακρογωνιαίο λίθο την εφαρμογή εναρμονισμένα κριτήρια για όλους τους τύπους διαγωνισμών από όλα τα όργανα³⁵.

Στο ίδιο μήκος κύματος σκέψης στο πλαίσιο της υλοποίησης των αρμοδιοτήτων η ΕΥΕΠ μεριμνά για την τελειοποίηση των μεθόδων και τεχνικών επιλογής των υποψηφίων με βάση τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές και σύμφωνα με τα προσόντα που καθορίζονται για τις διάφορες κατηγορίες προσωπικού από τις υπηρεσίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού των ευρωπαϊκών οργάνων. Τελευταία διάσταση εξίσου σημαντική με τις προηγούμενες της παραγράφου, είναι η θεσμική υποχρέωση της ΕΥΕΠ για την υποβολή ετήσιων εκθέσεων στα ευρωπαϊκά όργανα σχετικά με τις δραστηριότητές της. Μια από τις ουσιαστικές δραστηριότητες της ΕΥΕΠ που αναδεικνύει τη σημασία των δικτύων και της διοργανικής συνεργασίας, αποτελεί η διαχείριση των εφεδρικών πινάκων επιτυχόντων και ο έλεγχος -επί των ευρωπαϊκών οργάνων- της αξιοποίησης των εν λόγω πινάκων που καταρτίζονται από την ΕΥΕΠ βάσει διοργανικών και ανοικτών διαγωνισμών. Συμπληρωματικά αναφέρεται ότι η ΕΥΕΠ απαντά στα αιτήματα του Ευρωπαϊκού Διαμεσολαβητή, τα σχετικά με κάθε ζήτημα συναφές με την άσκηση των αρμοδιοτήτων

³² ώστε να πληρούνται οι απαιτήσεις του άρθρου 45, παράγραφος 2, του ΚΥΚ με εναρμονισμένο και συνεπή τρόπο.

³³ στο πλαίσιο των άρθρων 12 και 82 του Κανονισμού Απασχόλησης Λοιπού Προσωπικού του μέρους Β' του Κ.Υ.Κ.

³⁴ σύμφωνα με το εγκεκριμένο από το διοικητικό συμβούλιο της ΕΥΕΠ πρόγραμμα εργασίας.

³⁵ καθορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 6 σημείο γ' του ΚΥΚ.

της και έχει τακτική επαφή με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την παρουσίαση των ετήσιων εργασιών της και στενή συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Τα ευρωπαϊκά όργανα έχουν επίσης τις υποχρεώσεις τους απέναντι στο διοργανικό συνεργάτη / εξυπηρετητή τους (ΕΥΕΠ). Συγκεκριμένα έχουν την θεσμική υποχρέωση να ενημερώνουν επίσημα - εγγράφως και σε λογικά χρονικά πλαίσια την ΕΥΠΕ για τον προγραμματισμό τους αναφορικά με το ανθρώπινο δυναμικό εν γένει και ειδικά για τις ανάγκες τους σε μόνιμο και άλλων σχέσεων εργασίας προσωπικό. Επιπρόσθετα έχουν την υποχρέωση να ζητούν τη γνώμη μιας σειράς επιτροπών που ορίζει ο ΚΥΚ, όπως η επιτροπή προσωπικού (staff committee), η (κοινή) επιτροπή εκπροσώπησης ((common) joint committee) και η επιτροπή κανονισμού προσωπικού (staff regulations committee). Συν τοις άλλοις η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή κάθε ευρωπαϊκού οργάνου, θέτει στη διάθεση της ΕΥΕΠ επαρκή αριθμό στελεχών της για να συσταθούν οι εξεταστικές επιτροπές (selection boards), οι συμβουλευτικού χαρακτήρα πάρεδροι και ως επιτηρητές. Οι δεσμεύσεις τους στη παραχώρηση προσωπικού λαμβάνει χώρα με βάση την ποσόστωση που εγκρίνεται από το διοικητικό συμβούλιο της ΕΥΕΠ³⁶.

Στη βάση των αρμοδιοτήτων της ΕΥΕΠ μια λειτουργία με σημαντική βαρύτητα αποτελεί η δυνατότητα της ΕΥΕΠ να διοργανώνει ή να συμμετέχει σε ειδικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού ή να οργανώνει ειδικά test για εσωτερικούς διαγωνισμούς για τις προσλήψεις σ' ένα ευρωπαϊκό όργανο. Οι επιπρόσθετες παρεχόμενες υπηρεσίες της ΕΥΕΠ στα ευρωπαϊκά όργανα προϋποθέτουν προηγούμενη συμφωνία μεταξύ του διευθυντή της ΕΥΕΠ και οποιουδήποτε οργάνου, που λαμβάνει την έγκριση του διοικητικού συμβουλίου της ΕΥΕΠ. Κάθε συμφωνία αυτού του τύπου συμπεριλαμβάνει υποχρεωτικά όλες τις συναφείς οικονομικές πτυχές των παρεχόμενων από την ΕΥΕΠ υπηρεσιών.

Μια ιδιαίτερης σημασίας παρατήρηση αποτελεί ότι υπάρχουν μια σειρά από διαφορετικές διαδικασίες προσλήψεων προσωπικού στην ΕΕ, που εκτελούνται με βάσει διάφορα πρότυπα. Ο ΚΥΚ ορίζει ρητά τα βήματα που ακολουθούνται από τα όργανα (πλην συγκεκριμένων εξαιρέσεων) για την κάλυψη κενών θέσεων. Αν δεν είναι εφικτή η κάλυψη με προαγωγή ή μετάθεση εσωτερικά στο όργανο, ή με παρόμοιες διαδικασίες από ανθρώπινο δυναμικό από άλλα όργανα (intra-institutional & inter-institutional procedures)

³⁶ όπως αναφέρεται στο άρθρο 6 σημείο θ) ώστε να διασφαλίζεται η καλή διεξαγωγή των διαδικασιών επιλογής, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 του παραρτήματος ΙΙΙ του ΚΥΚ.

το επόμενο βήμα είναι η διενέργεια ανοικτού γενικού διαγωνισμού (open general competition), που διενεργείται από το ΕΥΕΠ. Εκτός εάν σε εξαιρετικές τεκμηριωμένες περιπτώσεις διενεργηθεί εσωτερικός διαγωνισμός ή ειδική διαδικασία επιλογής για στελέχη, οπότε τη διενέργεια του αναλαμβάνουν τα ευρωπαϊκά όργανα υπό τον έλεγχο του ΕΥΕΠ.

Μια ιδιαίτερη διάσταση που εισάγει το άρθρο 4 της απόφασης 2002/620/ΕΚ όπως ισχύει, είναι ότι ενώ τα αιτήματα των οργάνων προς την ΕΥΕΠ για την άσκηση των αρμοδιοτήτων που της έχουν εκχωρηθεί απευθύνονται στην ίδια, οι τυχόν διοικητικές προσφυγές οργάνων ή φυσικών προσώπων με έννομο δικαίωμα απευθύνονται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Αυτό αποτελεί μια ουσιώδη διαφορά της λειτουργίας της ΕΥΕΠ της ευρωπαϊκής με τη λειτουργία του ΑΣΕΠ στην ελληνική περίπτωση.

Η δράση του ΕΥΕΠ αποσκοπεί σε δύο καταστάσεις. Είτε την συμβολή σε διαδικασία αναζήτησης δυναμικού για τη πλήρωση κενών θέσεων είτε την δημιουργία εφεδρικών λιστών / πινάκων υποψηφίων, που τα όργανα αξιοποιούν όταν και αν χρειαστούν να καλύψουν κενή θέση, καλώντας υποψηφίους σε συνέντευξη.

Συμπερασματικά, στο πλαίσιο της Απόφασης 2002/621/ΕΚ, η ΕΥΕΠ διαδραματίζει ρόλο εγγυητή της εφαρμογής ενιαίων όρων ποιότητας στους ανοικτούς διαγωνισμούς για επιλογή μόνιμου προσωπικού που διενεργεί το ίδιο, στους εσωτερικού κλειστούς διαγωνισμούς που διενεργούν τα Όργανα της ΕΕ και όπου ασκεί έλεγχο, στις ειδικές διαδικασίες επιλογής στελεχών, στις περιπτώσεις επιλογής έκτακτου προσωπικού και συμβασιούχων κατά τα άρθρα 12 και 82 του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό. επιπρόσθετα να διατηρεί βάσεις δεδομένων με εμπειρογνώμονες ανά τομέα και να διατηρεί εφεδρικούς πίνακες επιτυχόντων υποψηφίων για μελλοντικές διαδικασίες προσλήψεων. Μέσω της ΕΥΕΠ προσλαμβάνεται το προσωπικό σε μόνιμες θέσεις και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου όλων των οργάνων της ΕΕ.

Στο Παράρτημα ΙΙΙ του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης, περιγράφεται η διαδικασία των ανοικτών διαγωνισμών. Η απόφαση για διενέργεια διαγωνισμού για κάλυψη κενών θέσεων αφορά το όργανο διοίκησης των οργάνων ή οργανισμών. Η ενημέρωση στο όργανο διοίκησης για την παρούσα ή μελλοντική δημιουργία κενής θέσης πραγματοποιείται από τις διευθύνσεις διοικητικής οργάνωσης και ανθρώπινου δυναμικού των οργάνων.

Στο άρθρο 1 του παραρτήματος III του ΚΥΚ ορίζεται ρητά ότι η προκήρυξη διαγωνισμού (notice of competition) αποφασίζεται από την αρμόδια για διορισμούς αρχή (appointing authority), κατόπιν διαβουλεύσεως με την επιτροπή ίσης εκπροσωπήσεως (joint committee). Η προκήρυξη πρέπει δεσμευτικά να καθορίζει τη φύση του διαγωνισμού: (εσωτερικός διαγωνισμός στο όργανο, εσωτερικός διαγωνισμός στα όργανα, γενικός ανοικτός διαγωνισμός στο όργανο, γενικός ανοικτός διαγωνισμός, ενδεχομένως κοινός για δύο ή περισσότερα όργανα), το τρόπο διεξαγωγής (διαγωνισμός βάσει τίτλων, βάσει εξετάσεων ή βάσει τίτλων και εξετάσεων), τη φύση των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων που αντιστοιχούν στις θέσεις που πρόκειται να πληρωθούν (τις σχέσεις εργασίας που προβλέπονται ανά θέση), την προτεινόμενη ομάδα καθηκόντων (ΔΥ, Β, Β/Γ, ΙV, ΙΙΙ, ΙΙ, Ι), το βαθμό κατάταξης (1-16, 1-18), βάσει του άρθρου 5, παράγραφος 3 του Κανονισμού Υπηρεσιακής Κατάστασης και τα διπλώματα ή τίτλους ή το επίπεδο πείρας που απαιτείται για τις θέσεις.

Στη περίπτωση διαγωνισμού βάσει εξετάσεων, τη φύση των εξετάσεων και τον αντίστοιχο τρόπο βαθμολογήσεώς τους, τις γλωσσικές γνώσεις που απαιτούνται λόγω της ιδιαίτερης φύσεως των θέσεων, το όριο ηλικίας -αν ορίζεται-, την προθεσμία για την υποβολή των αιτήσεων υποψηφιότητας, και τις κατά περίπτωση παρεκκλίσεις δυνάμει του άρθρου 28 περίπτωση (α) του κανονισμού. Σε περίπτωση γενικού διαγωνισμού κοινού για δύο ή περισσότερα όργανα, η προκήρυξη διαγωνισμού αποφασίζεται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή του άρθρου 2, παράγραφος 2 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης μετά από διαβούλευση με την κοινή επιτροπή ίσης εκπροσώπησης. Για τους γενικούς ανοικτούς διαγωνισμούς, η προκήρυξη διαγωνισμού πρέπει να δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Official Journal), τουλάχιστον ένα μήνα πριν από τη λήξη της προθεσμίας για την υποβολή των αιτήσεων υποψηφιότητας και, κατά περίπτωση, δύο μήνες τουλάχιστον πριν από την ημερομηνία των εξετάσεων. Κάθε προκήρυξη διαγωνισμού λαμβάνει δημοσιότητα εντός των Οργάνων της ΕΕ.

Στο άρθρο 2, ορίζεται ότι οι υποψήφιοι συμπληρώνουν φάκελο υποψηφιότητας, που καθορίζεται από την αρμόδια για διορισμούς αρχή και δύναται να τους ζητηθεί η χορήγηση οποιουδήποτε συμπληρωματικού εγγράφου ή πληροφορίας. Στο άρθρο 3, ορίζεται εξεταστική επιτροπή (selection board), που αποτελείται από πρόεδρο, οριζόμενο από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, και τα μέλη, που ορίζονται, σε ίσο αριθμό, από

την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή και από την επιτροπή προσωπικού (staff committee). Σε περίπτωση γενικού διαγωνισμού κοινού για δύο ή περισσότερα όργανα, η εξεταστική επιτροπή αποτελείται από ένα πρόεδρο που ορίζεται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή που αναφέρεται στο άρθρο 2, παράγραφος 2 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης και από μέλη που ορίζονται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή που αναφέρεται στο άρθρο 2, παράγραφος 2 του εν λόγω κανονισμού, μετά από πρόταση των οργάνων καθώς και από μέλη που ορίζονται με κοινή συμφωνία, επί ισομερούς βάσης, από τις επιτροπές προσωπικού των οργάνων.

Η διαδικασία πρόσληψης προσωπικού στο πλαίσιο ανοικτού γενικού διαγωνισμού, περιγράφεται στα άρθρα 2 έως 7 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης (ΚΥΚ). Βάσει του άρθρου 4, η αρμόδια για διορισμούς αρχή καταρτίζει τον κατάλογο των υποψηφίων που πληρούν τις προϋποθέσεις των περιπτώσεων α), β) και γ) του ΚΥΚ και διαβιβάζει τον κατάλογο αυτό στον πρόεδρο της εξεταστικής επιτροπής μαζί με το φάκελο υποψηφιότητας. Βάσει του άρθρου 5, η εξεταστική επιτροπή αφού λάβει γνώση των φακέλων υποψηφιότητας, συντάσσει τον κατάλογο των υποψηφίων που πληρούν τους όρους που καθορίζονται από την προκήρυξη διαγωνισμού.

Σε περίπτωση διαγωνισμού βάσει εξετάσεων, όλοι οι υποψήφιοι που είναι εγγεγραμμένοι στον κατάλογο αυτό γίνονται δεκτοί στις εξετάσεις. Σε περίπτωση διαγωνισμού βάσει τίτλων, η εξεταστική επιτροπή, αφού καθορίσει τα κριτήρια, βάσει των οποίων θα αξιολογήσει τους τίτλους των υποψηφίων, προβαίνει στην εξέταση των τίτλων των υποψηφίων που είναι εγγεγραμμένοι στον κατάλογο των υποψηφίων. Σε περίπτωση διαγωνισμού βάσει τίτλων και εξετάσεων, η εξεταστική επιτροπή ορίζει βάσει του καταλόγου αυτού τους υποψηφίους που έχουν γίνει δεκτοί στις εξετάσεις). Η εξεταστική επιτροπή συντάσσει κατόπιν τον κατάλογο επιταχυντών που προβλέπεται στο άρθρο 30 του ΚΥΚ, με πρόθεση, ο κατάλογος αυτός να περιλαμβάνει αριθμό υποψηφίων τουλάχιστον διπλάσιο από τον αριθμό των θέσεων που θα πληρωθούν με το διαγωνισμό. Η εξεταστική επιτροπή τελικά απευθύνει στην αρμόδια για διορισμούς αρχή τον κατάλογο επιτυχόντων μαζί με αιτιολογημένη έκθεση της εξεταστικής επιτροπής που περιέχει ενδεχομένως τις παρατηρήσεις των μελών της. (Βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V)

4.2: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΥΠΟ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΤΟΥ ΕΥΕΠ

Στο άρθρο 29 του ΚΥΚ με τα δύο μέρη του το ΚΥΚΜΠ και το ΚΑΛΠ αναφέρεται το σύνολο των διαδικασιών των προσλήψεων προσωπικού που ακολουθείται στα θεσμικά και λοιπά όργανα και οργανισμούς, υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα της ΕΕ. Θα αναφερθούν οι εν λόγω περιπτώσεις ως μια απαραίτητη εισαγωγική περιγραφή για την ορθή και σύντομη αναφορά στις διαδικασίες προσλήψεων που διενεργούν οι φορείς, υπό τον έλεγχο της Ε.Υ.Ε.Π. και των περιπτώσεων που εκφεύγουν του ελέγχου της Ε.Υ.Ε.Π. είτε γιατί προβλέπεται ρητά από το ειδικό νομικό πλαίσιο της υπηρεσίας ή οργανισμού της ΕΕ, είτε γιατί αφορούν ενδο-οργανικές ή δια-οργανικές μετατάξεις ή προαγωγές ή τοποθετήσεις, οπότε δεν λαμβάνει χώρα διαγωνισμός.

Η πρώτη διαδικασία είναι η κάλυψη από το δυναμικό του οργάνου μέσω εσωτερικής μετάθεσης. Η δεύτερη διαδικασία ο διορισμός με βάση την ειδική διαδικασία του άρθρου 45α του ΚΥΚΜΠ του ΚΥΚ³⁷. Η τρίτη διαδικασία αφορά τη εσωτερική στο όργανο προαγωγή κάποιου υπαλλήλου. Η τέταρτη, πέμπτη και έκτη διαδικασία σχετίζονται με τις τρεις προηγούμενες με τη διαφορά ότι λαμβάνουν χώρα κατόπιν κοινοποίησης στο προσωπικό όλων των άλλων οργάνων και στη ουσία αποτελούν δια-οργανωσιακές υλοποιήσεις των αρχικών τριών ενδο-οργανωσιακών διαδικασιών. Η έβδομη και η όγδοη διαδικασία περιλαμβάνουν τη διεξαγωγή εσωτερικού διαγωνισμού (μόνο για μόνιμο και έκτακτο προσωπικό) ενδο-οργανωσιακά και δια-οργανωσιακά αντίστοιχα για την πρόσληψη στους εισαγωγικούς βαθμούς (ΔΥ (AD) 5 - 6, Β (AST)1- 2, Β/Γ (AST/SC) 1.

Η ένατη διαδικασία αποτελεί πλέον κατά τεκμήριο τη βασική μέθοδο πρόσληψης στις διοικητικές δομές της ΕΕ και αφορά τους ανοικτούς γενικούς διαγωνισμούς. Οι

³⁷ Άρθρο 45α, παρ.1: Κατά παρέκκλιση του άρθρου 5, παράγραφος 3, στοιχείο β) και γ), υπάλληλος της ομάδας καθηκόντων AST και από τον 5ο βαθμό, μπορεί να διορισθεί σε θέση της ομάδας καθηκόντων AD, υπό την προϋπόθεση ότι: α) έχει επιλεγεί σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται στην παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου για να συμμετάσχει σε πρόγραμμα υποχρεωτικής κατάρτισης κατά τα αναφερόμενα στο στοιχείο β) της παρούσας παραγράφου, β) έχει ολοκληρώσει πρόγραμμα κατάρτισης που καθορίστηκε από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή και περιλαμβάνει μια σειρά υποχρεωτικών ενσήτων και γ) περιλαμβάνεται στον πίνακα, τον καταρτισμένο από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, των υποψηφίων οι οποίοι έχουν επιτύχει σε προφορική και γραπτή εξέταση που πιστοποιεί ότι παρακολούθησε επιτυχώς το πρόγραμμα κατάρτισης που αναφέρεται στο στοιχείο β) της παρούσας παραγράφου. Το περιεχόμενο των εξετάσεων αυτών καθορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 7, παρ 2, στοιχείο γ) του Παραρ. ΙΙΙ του ΚΕΚ.

τελευταίοι αφορούν είτε την αξιολόγηση προσόντων, είτε τη διενέργεια εξετάσεων, είτε το συνδυασμό τους και όταν διενεργούνται αποσκοπούν είτε στην άμεση πρόσληψη, είτε στη δημιουργία πινάκων – λιστών εφεδρικών επιτυχόντων υποψηφίων. Η συντριπτική πλειοψηφία του προσωπικού της ΕΕ είτε με καθεστώς μόνιμου προσωπικού είτε έκτακτοι και συμβασιούχοι προσλαμβάνονται στο πλαίσιο ανοικτών γενικών διαγωνισμών που κατά τεκμήριο από το πρωτογενές και το δευτερογενές δίκαιο διενεργείται από την ΕΥΕΠ.

Η δέκατη διαδικασία αφορά τη διενέργεια ειδικού ανοικτού διαγωνισμού ειδικής ανοικτής διαδικασίας επιλογής. Αφορά κατ' ουσία στελεχικές θέσεις ευθύνης μόνιμου ανώτατου στελεχικού δυναμικού (ΔΥ (AD) 14 και άνω). Η ενδέκατη διαδικασία αφορά τη διενέργεια ειδικής ανοικτής διαδικασίας επιλογής με στόχευση ίδια με τη προηγούμενη διαδικασία. Η δωδέκατη διαδικασία αφορά τη διενέργεια σε εξαιρετικές αιτιολογημένες περιπτώσεις ειδικού εσωτερικού διαγωνισμού στα όργανα της ΕΕ για μόνιμους, έκτακτους επιπρόσθετα συμβασιούχους υπαλλήλους. Η δέκατη τρίτη διαδικασία αφορά την σε αιτιολογημένες έκτακτες καταστάσεις αναζήτησης προσωπικού με ειδικά προσόντα (ΕΕΠ). Στη περίπτωση αυτή η διαδικασία πρόσληψης που υπό τον έλεγχο της ΕΥΕΠ διενεργεί ο φορέας δύναται να διαφέρει από τις προαναφερόμενες διαδικασίες διαγωνισμών. Η δέκατη τέταρτη διαδικασία αφορά τη διενέργεια εσωτερικού διαγωνισμού στα όργανα για θέσεις Β (AST) 6 και άνω και ΔΥ (AD) 9 και άνω, μόνο για έκτακτους υπαλλήλους βάσει του άρθρου 2γ του μέρους Β' (ΚΑΛΠ) του ΚΥΚ. Η δέκατη πέμπτη διαδικασία αφορά τη διενέργεια εσωτερικού διαγωνισμού στα όργανα για θέσεις μεσαίων στελεχών μόνιμου καθεστώτος ΔΥ (AD) 9, 10, 11, 12. Η δέκατη έκτη και τελευταία διαδικασία αποτελεί προνόμιο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και αφορά τη διενέργεια εσωτερικού διαγωνισμού για θέσεις μεσαίων στελεχών ΔΥ (AD) 9, 10, 11, 12.

Τα Όργανα της ΕΕ υπό όρους και αιτιολογημένα διεξάγουν εσωτερικούς διαγωνισμούς ή ειδικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού. Στις περιπτώσεις αυτές θεσμοθετημένα το ΕΥΕΠ ασκεί έλεγχο, που αφορά την εφαρμογή ενιαίων κανόνων και πλαισίων στην αξιολόγηση των υποψηφίων και τη γλωσσική επάρκεια τους. Το ΕΥΕΠ κατόπιν αιτήματος του ενδιαφερόμενου οργάνου δύναται να συνδράμει και στη διενέργεια ειδικών δοκιμασιών για την επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων στη βάση των απαιτήσεων που ορίζει το ενδιαφερόμενο όργανο που διενεργεί τον εσωτερικό διαγωνισμό ή την ειδική διαδικασία επιλογής. (Βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI)

4.3: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΔΙΧΩΣ ΤΗΝ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΥΕΠ

Η κατηγορία αυτή των διαδικασιών προσλήψεων αφορά οργανισμούς όπως η Ευρωπαϊκή Αστυνομική ακαδημία (European Union Agency for Law Enforcement Training - CEPOL), η Europol και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Άμυνας (European Defence Agency)³⁸ και άλλους οργανισμούς.

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός Άμυνας ιδρύθηκε με Κοινή δράση 2004/551/ΚΕΠΠΑ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 2004, για την υποστήριξη των ΚΜ και του Συμβουλίου της ΕΕ στη προσπάθειά τους να βελτιώσουν τις αμυντικές ικανότητες της ΕΕ, να δημιουργήσουν πλαίσιο καλύτερης διαχείρισης σε περίπτωση κρίσεων και να υπηρετήσουν το σκοπό της ΚΕΠΑΑ/ΚΠΑΑ όπως ορίζεται στο παρόν και να το επεκτείνουν στο μέλλον³⁹. Για την εφαρμογή των διατάξεων της Συνθήκης της Λισαβόνας, η Κοινή δράση 2004/551/ΚΕΠΠΑ του Συμβουλίου⁴⁰, της 12ης Ιουλίου 2004 αρχικά αντικαταστάθηκε από Απόφαση του Συμβουλίου στις 12 Ιουλίου 2011 που στη συνέχεια τροποποιήθηκε στις 12 Οκτωβρίου 2015.

Η Europol⁴¹ είναι ο οργανισμός επιβολής του νόμου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Βασικός στόχος η συμβολή στην ενίσχυση της ασφάλειας προς όφελος των πολιτών της ΕΕ. Ακολουθεί ειδικές ανοικτές διαδικασίες προσλήψεων⁴².

Η Ευρωπαϊκή Αστυνομική ακαδημία⁴³ (CEPOL) είναι οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο οποίος προάγει την ευρωπαϊκή και διεθνή συνεργασία στον τομέα της επιβολής του νόμου μέσω της κατάρτισης⁴⁴. Ακολουθεί ειδικές ανοικτές διαδικασίες προσλήψεων⁴⁵.

³⁸ The European Defence Agency recruits highly specialised and qualified staff who want to contribute to improving Europe's defence capabilities. EDA is staffed by Temporary Agents, Contract Agents and Seconded National Experts. The eligibility and selection criteria for specific positions are set out in the vacancy notice. candidates will need to have, or be in a position to obtain, a valid Personnel Security Clearance Certificate (national or EU PSC at SECRET UE/EU SECRET level) issued by a competent national authority. (<https://www.eda.europa.eu/jobs/working-at-eda>), (<https://www.eda.europa.eu/jobs/recruitment-procedure>) και (<https://www.eda.europa.eu/jobs/current-vacancies>).

³⁹ <https://www.eda.europa.eu/Aboutus/Missionandfunctions>

⁴⁰ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3A00002>

⁴¹ <https://www.europol.europa.eu/el/about-europol>

⁴² <https://www.europol.europa.eu/careers-procurement/vacancies>, <https://www.europol.europa.eu/careers-procurement/vacancies/vacancies-status>, <https://www.europol.europa.eu/careers-procurement/vacancies/reserve-list>, <https://www.europol.europa.eu/careers-procurement/how-to-apply/restricted-posts-for-law-enforcement>, <https://www.europol.europa.eu/careers-procurement>, <https://www.europol.europa.eu/careers-procurement/how-to-apply>, <https://www.europol.europa.eu/careers-procurement/vacancies/request-recruitment-information>, <https://www.europol.europa.eu/careers-procurement/internships> <https://www.europol.europa.eu/careers-procurement/how-to-apply/restricted-posts-for-law-enforcement>.

⁴³ <https://www.cepol.europa.eu/el>

⁴⁴ <https://www.cepol.europa.eu/sites/default/files/exchange-programme-user-guide.pdf>

Η ΕΑΑ προσλαμβάνει προσωρινούς (κατηγορίες AD, AST, AST/SC) και συμβασιούχους (κατηγορίες IV, III, II, I) υπαλλήλους, οι οποίοι επιλέγονται μέσα από ειδικές ανοικτές διαδικασίες και αποσπασμένους εθνικούς εμπειρογνώμονες (SNEs) και προσφέρει ευκαιρίες για πρακτική άσκηση (internships). (Βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VII).

⁴⁵ <https://www.cepola.europa.eu/who-we-are/working-with-cepola/job-vacancies>. CEPOL only accepts applications against an open vacancy notice. <https://www.cepola.europa.eu/who-we-are/working-with-cepola>, <https://www.cepola.europa.eu/who-we-are/working-with-cepola/general-information>.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η αξιοκρατία αποτελεί μια οργανική αξιακή διάσταση κάθε δημοκρατικής και δικαιοκρατικής κοινωνίας. Αποτελεί την ικανή και αναγκαία συνθήκη για την υιοθέτηση συστημάτων στελέχωσης του δημόσιου τομέα που θα εξυπηρετεί τους πολίτες στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους και της συμμετοχής τους στη οικονομική, πολιτική και κοινωνική ζωή, στη προάσπιση των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων τους σε καθεστώς κοινωνικού κράτους δικαίου (Σ.5§1 και Σ.25§1) και την άσκηση αποτελεσματικών δημόσιων πολιτικών. Το ΑΣΕΠ στην Ελλάδα και το ΕΥΕΠ στην ΕΕ, αποτελούν τομές αλλαγής φορμαλισμού και υποδείγματος (paradigm shift, Thomas Kuhn) στη εξελικτική πορεία των συστημάτων προσλήψεων. Τα συμπεράσματα και οι προτάσεις αναπόφευκτα θα βασιστούν στους άξονες της παρούσας επεξεργασίας και πιο συγκεκριμένα στο ΑΣΕΠ στην ελληνική ΔΔ και στην ΕΥΕΠ στην ΔΔ της ΕΕ.

Το ζήτημα της κάμψης της αρχής της αξιοκρατίας από την αρχή της αντικειμενικότητας είναι μια υπόθεση που κάποιοι θεωρητικοί και ενεργοί πολίτες την αναγνωρίζουν ως υπαρκτή και σε κάποια όρια ανεκτή αν όχι επιθυμητή συνθήκη (λόγω άσκησης κοινωνικής πολιτικής, απαραίτητης πολιτικής εμπιστοσύνης (λ.χ. μετακλητοί υπάλληλοι, γενικοί γραμματείς, διοικητές οργανισμών κ.α.) και άλλοι την θεωρούν ως μη αποδεκτή αξιακά και κανονιστικά κατάσταση ή την περιορίζουν σε συσταλτική άσκηση κοινωνικής πολιτικής αλληλεγγύης σε περιβάλλον εξαιρετικών συνθηκών.

Το κριτήριο που έχει δημιουργήσει τη μεγαλύτερη θεωρητική συζήτηση στα συστήματα προσλήψεων είναι η εφαρμογή της προφορικής συνέντευξης. Δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι η προφορική συνέντευξη αποτελεί το μέσο επιλογής με τη μεγαλύτερη πιθανότητα υποκειμενικής κρίσης. Να σημειωθεί ότι το Ε΄ Τμήμα του ΣτΕ με την υπ΄ αριθμ. 281/2005 γνωμοδότησή του, κατά την επεξεργασία σχεδίου Προεδρικού Διατάγματος του Υπουργείου Δημοσίας Τάξης, δέχθηκε υπό προϋποθέσεις την προφορική συνέντευξη, ως διαδικασία επιλογής προσωπικού.

Στην ειδική έκθεση για τις προσλήψεις εκτός ΑΣΕΠ του Συνηγόρου του Πολίτη, έγινε η επισήμανση ότι, στην αξιολόγηση προσωπικού μπορεί να περιλαμβάνεται η

προφορική δομημένη συνέντευξη για την αξιολόγηση των προσόντων που δεν μπορούν να ελεγχθούν με άλλους τρόπους που να παρέχουν ασφαλέστερα εχέγγυα κρίσης, όπως είναι η γραπτή ή προφορική εξέταση με προκαθορισμένη ύλη. Επιπλέον, επισημάνθηκε ότι η συνέντευξη πρέπει να διεξάγεται σε συνθήκες που εξασφαλίζουν τη διαφάνεια της διαδικασίας (πχ. τη δημοσιότητα κατά τη διεξαγωγή της συνέντευξης), καθώς και τη δυνατότητα δικαστικού ελέγχου της κρίσης των αρμοδίων εξεταστικών επιτροπών. Επομένως, η τήρηση αφενός της δημοσιότητας της διαδικασίας και αφετέρου πρακτικών επιλογής στα οποία θα διατυπώνεται η εξατομικευμένη κρίση της επιτροπής επιλογής για κάθε υποψήφιο, αποτελούν κρίσιμες προϋποθέσεις διασφάλισης της αξιοκρατικής επιλογής και σωστής αξιοποίησης της τεχνικής της συνέντευξης.

Η προφορική συνέντευξη που πλέον προβλέπεται ως δυνατότητα σε τρεις περιπτώσεις -με δεδομένο ότι αναπόφευκτα εισάγει στις διαδικασίες επιλογής υποκειμενική κρίση- οφείλουν να είναι με επιστημονικά κριτήρια δομημένες, ώστε με την εφαρμογή τους να παρέχουν πλήρη εχέγγυα αξιοκρατίας όπως αρμόζει σε μια διακριτή φάση ενός επί τω συνόλω αδιάβλητου διαγωνισμού. Αυτό προϋποθέτει μεταξύ άλλων την πρόβλεψη από τις διατάξεις της προκήρυξης ακόμα, τον ορισμό σαφών και καθορισμένων κριτηρίων (λ.χ. τα μέλη της επιτροπής να είναι ειδικοί επιστήμονες, να χρησιμοποιούνται δομημένα ερωτηματολόγια και με επιστημονικότητα να διαπιστώνονται στοχευμένα αν ο/η υποψήφιος φέρει ή όχι τα απαραίτητα προσόντα και δεξιότητες) και συνθηκών διεξαγωγής. Μια πρόσθετη βελτίωση θα αποτελούσε η υιοθέτηση νομοθετικά ενός πιο συγκεκριμένου ενιαίου κανόνα για το πότε θα εφαρμόζεται και σε ποιες περιπτώσεις όχι, η προφορική συνέντευξη. Έχει εκφραστεί το επιχείρημα ότι η εκάστοτε αποκλειστική απόφαση ή έγκριση του ΑΣΕΠ για διενέργεια συνέντευξης, δημιουργεί ένα κλίμα αδικαιολόγητης διαφοροποίησης στις προσλήψεις, με άλλες προκηρύξεις να τη προβλέπουν και άλλες όχι. Άλλη πρόταση είναι η ενδεχόμενη υπό όρους δημόσια διεξαγωγή της συνέντευξης, η τήρηση υποχρεωτικών αιτιολογικού πρακτικού για κάθε υποψήφιο/α και τέλος η συνεισφορά βαθμολογικά της προφορικής συνέντευξης να είναι τέτοιας βαρύτητας / με τέτοιο συντελεστή που δεν ανατρέπει την κατάταξη με βάση το σύνολο των άλλων κριτηρίων (Λιζίδης, 2009: 86).

Το ΑΣΕΠ (όπως το ΕΥΕΠ) εμπεριέχει ταυτόχρονα δύο συνθήκες εδραίωσης της αρχής της αξιοκρατίας στις προσλήψεις. Αποτελεί ταυτόχρονα, αφενός μια νομικά

κατοχυρωμένη Ανεξάρτητη Αρχή που με τις διαδικασίες της διασφαλίζει την ισότητα ευκαιριών και τη νομιμότητα (μεταξύ άλλων) και αφετέρου ένα σύστημα αξιών και μεθοδολογικών προσεγγίσεων του πραγματικού κόσμου της Δημόσιας Διοίκησης, που δυνάμει σε συνδυασμό με τη εμπιστοσύνη και την αλλαγή νοοτροπίας των πολιτικών δυνάμεων σταδιακά ορίζει ένα άλλο πλαίσιο στην επικοινωνία πολίτη – κράτους που να εδράζεται στην εμπιστοσύνη και στην καλλιέργεια της αξίας (προσωπικές ικανότητες, δεξιότητες, σπουδές, γλωσσομάθεια κ.α.) και των αξιών.

Οι προσλήψεις στο ελληνικό δημόσιο υλοποιούνται βάσει ενός πολυδαίδαλου θεσμικού πλαισίου εντός του οποίου υπάρχουν τριάντα μια διαφορετικές διατάξεις. Κάθε μια αντιστοιχεί σε διαφορετική κατηγορία προλήψεων, με σημαντικές διαφορές στη διαδικασία, στα κριτήρια επιλογής και στη κατανομή ελέγχου μεταξύ του ΑΣΕΠ και του φορέα που διενεργεί τη διαδικασία. Οι διαφορές αυτές άλλοτε ερμηνεύονται από τη διαφορετική φύση και τις ανάγκες των θέσεων εργασίας και άλλοτε προκύπτουν από το διαφορετικό χρονικό πλαίσιο θέσπισης των διατάξεων αυτών και τις περιστασιακές ανάγκες της εκάστοτε πολιτικής συγκυρίας (ΑΣΕΠ, 2016: 79). Είναι πραγματικά επιστημονικά θεμελιωμένη η πρόταση του ΑΣΕΠ για σύσταση νομοπαρασκευαστικής επιτροπής για τη κωδικοποίηση της μεγάλης έκτασης σχετικής μονοθεσίας και της απλοποίησης (με μείωση διαδικασιών) και του εκσυγχρονισμού του συστήματος πρόσληψης στη ελληνική διοίκηση.

Τα σημεία παρέμβασης δύνανται να είναι στο θέμα του προγραμματισμού των προσλήψεων, του εκσυγχρονισμού του νομικού πλαισίου σύνταξης προκηρύξεων (π.δ. 50/2001, ν.2812/2000 κ.α. που πια έχουν ξεπεραστεί), η βελτίωση του ελέγχου του ΑΣΕΠ στις ανακοινώσεις για εποχικό και έκτακτο προσωπικού ΙΔΟΧ και συμβάσεων έργου, η επανεκτίμηση των κριτηρίων αξιολόγησης των υποψηφίων (μεταπτυχιακά κλπ), η βελτίωση των ρυθμών απονομής δικαιοσύνης μετά από προσφυγή στα διοικητικά δικαστήρια, αφότου το ΑΣΕΠ απορρίψει ένσταση ή αίτηση θεραπείας. Επιπρόσθετα μια πρόταση που θα όριζε προστιθέμενη αξία είναι η θέσπιση ενός συστήματος εισαγωγής στο δημόσιο τομέα που θα αποτελούνταν από περιοδική ειδική γραπτή δοκιμασία με μεγάλο διαστήματος ισχύος αποτελεσμάτων (μια λίστα εφεδρικών υποψηφίων τύπου ΕΥΕΠ), με μοριοδότηση τυπικών προσόντων και υποχρεωτική διαδικασία δομημένων συνεντεύξεων

βάσει των μεθοδολογιών της ΕΥΕΠ (EPSO) και βέλτιστων διεθνών πρακτικών, ενδεικτικά του ΟΟΣΑ (OECD).

Η επιλογή της Ελλάδας να είναι κράτος μέλος της ΕΕ, έχει αναντίρρητα μεταβάλλει το χώρο θεωρητικής σκέψης και τους χώρους θεμελίωσης και υλοποίησης των δημόσιων πολιτικών. Είναι πλέον αδύνατο να εξετάσουμε τις εξελίξεις στην ελληνική δημόσια διοίκηση εκτός του πλαισίου συσχέτισης με τα σχήματα δημόσιας διοίκησης της ΕΕ και των κρατών μελών της. Στο πυρήνα της παρούσας επεξεργασίας βρέθηκε στο επίπεδο της ΔΔ της ΕΕ η ΕΥΕΠ (EPSO). Δεν είναι τυχαίο ότι παρόλο που δημόσια διοίκηση υπήρχε ήδη από τις αρχές των κοινοτήτων τη δεκαετία του '50 και ο πρώτος κανονισμός θεσπίστηκε στα μέσα της δεκαετίας του '60, οι κοινότητες απέκτησαν φορέα που διασφαλίζει την εφαρμογή κοινών και σε ειδικές περιπτώσεις εναρμονισμένων πλαισίων ποιότητας στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού μόλις το Γενάρη του 2003. Η ΕΥΕΠ αποτελεί για την ΕΕ ένα σημείο τομής στις διαδικασίες και στο κυρίαρχο υπόδειγμα και νοοτροπία των προσλήψεων. Μετά τα δυσάρεστα γεγονότα με τις επιτροπές Santer και Barrosο, και τις νέες τροποποιήσεις του ΚΥΚ, η ΕΥΕΠ απέκτησε τεκμήριο αρμοδιότητας διενέργειας ανοικτών γενικών διαγωνισμών για προσωπικό με μόνιμη (permanent), με σύμβαση (contract) και έκτακτη (temporary staff) σχέση εργασίας.

Επιπρόσθετα έχει αρμοδιότητα να παρεμβαίνει ουσιαστικά και όχι μόνο σε θέματα νομιμότητας στη διενέργεια εσωτερικών διαγωνισμών ή ειδικών διαδικασιών άλλων φορέων της ΕΕ. Η ΕΥΕΠ παρέχει εγγυήσεις ποιότητας και ενιαίων κριτηρίων στη στελέχωση της δημόσιας διοίκησης της ΕΕ, αντίστοιχες του ΑΣΕΠ στην Ελλάδα. Εντοπίστηκαν τα σημεία ομοιοτήτων και διαφορών των δύο φορέων (ΑΣΕΠ, ΕΥΕΠ) και το σημείο που αξίζει να αναφερθεί -ολοκληρώνοντας την εργασία- είναι η ανάγκη στην ελληνική περίπτωση να εφαρμοστούν -στο μέτρο του δυνατού- μια σειρά από στοιχεία διαδικασιών της ΕΥΕΠ, όπως η λίστα εφεδρικών επιτυχόντων υποψηφίων της ΕΥΕΠ και μια ουσιαστική συνεισφορά -πλην εξαιρέσεων- του ΑΣΕΠ και στο ουσιαστικό μέρος (test κ.α.) των διαγωνισμών που διενεργούν δημόσιοι φορείς υπό τον έλεγχο νομιμότητας του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Βενιζέλος Ε., Το Αναθεωρητικό Κεκτημένο, Το συνταγματικό φαινόμενο στον 21ο αιώνα και η εισφορά της αναθεώρησης του 2001, Σάκκουλας Αντ. Ν., 2002
2. Βενιζέλος Ε., Μαθήματα Συνταγματικού Δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλας Α.Ν., 2008.
3. Κοϊμτζογλου Ι.Ε., Η αρχή της αξιοκρατίας στο δημόσιο δίκαιο, εκδόσεις: Α.Ν Σάκκουλα, 2003.
4. Λιζίδης Γ., Η Αρχή της Αξιοκρατίας και η στελέχωση της Δημόσιας Διοίκησης με βάση το νόμο 2190/1994 και οι φαλκιδεύσεις του., Διπλωματική Εργασία, ΕΚΠΑ, Νομική Σχολή, 2009.
5. Μακρυδημήτρης Α., Πραβίτα Μ., Δημόσια Διοίκηση – Στοιχεία Διοικητικής Οργάνωσης, Ε' έκδοση, εκδόσεις Σάκουλα ΑΕ, 2012.
6. Μαυρομούστακου Η., Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων (πρόσληψη και υπηρεσιακή εξέλιξη), εκδόσεις νομική βιβλιοθήκη, 2016.
7. Μούσσης Ν., "Ευρωπαϊκή Ένωση": Δίκαιο, Οικονομία, Πολιτική, εκδόσεις Παπαζήσης, 2012.
8. Παπαδοπούλου Μ., Προσλήψεις στο Δημόσιο μέσω ΑΣΕΠ (νόμος 2190/1994), εκδόσεις Σάκουλα, 2005.
9. Παπαγιάννης, Δ. (2011), *Ευρωπαϊκό Δίκαιο*, 4η έκδοση, εκδ. Σάκκουλα
10. Παντελής Α., Εγχειρίδιο Συνταγματικού Δικαίου, 2^η έκδοση, εκδόσεις Α. Α. Λιβάνη, 2007.
11. Πασσάς Α., *Η Εθνική Δημόσια Διοίκηση στην Ευρωπαϊκή Ενωσιακή Πολιτική Διαδικασία*, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 2012.
12. Πασσάς Α., Τσέκος Θ., Εθνική Διοίκηση και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση. Η Ελληνική Εμπειρία, εκδόσεις Παπαζήση, 2009.
13. Πραβίτα Μ.Η., Η πρόσβαση των ευρωπαίων πολιτών στη δημόσια διοίκηση και οι περιορισμοί της, εκδόσεις Σάκκουλα ΑΕ 2009.
14. Σαχπεκίδου, Ε., Ευρωπαϊκό δίκαιο, 2η έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, 2013.
15. Σκουρής Π., Ευρωπαϊκό Υπαλληλικό Δίκαιο και το Δικαστήριο Δημόσιας Διοίκησης της ΕΕ, εκδόσεις: Σάκκουλας, 2006.

16. Σπηλιωτόπουλος Ε., Μακρυδημήτρης Α., Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα, Ελληνικό Ινστιτούτο Διοικητικών Επιστημών, εκδόσεις Α. Ν. Σάκουλα, 2001.
17. Σπηλιωτόπουλος Ε., Εγχειρίδιο διοικητικού δικαίου τόμοι Ι & ΙΙ, 11^η έκδοση, εκδόσεις Α. Ν. Σάκουλα, 2002.
18. Τζεμος Β., Οργανωτικό Διοικητικό Δίκαιο, εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη, 2013.
19. Τζέμος Β., Οι Πολιτικοί Θεσμοί της ΕΕ, εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη, 2009.
20. Ball, A. – G. Peters (2000) Σύγχρονη πολιτική και διακυβέρνηση, εκδ. Παπαζήση.
21. Hay, C.-M. Lister – D. Marsh, επιμ. (2011), Το κράτος, εκδ. Σαββάλα.
22. Hix, S. (2009), Το πολιτικό σύστημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εκδ. Μεταίχμιο.
23. Muller, P. - Y. Surel, (2002) Η ανάλυση των πολιτικών του κράτους, εκδ. Τυπωθήτω.
24. Nugent, N. (2009) Πολιτική και Διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, εκδ. Σαββάλα.
25. Quermonne, J.L. (2005) *Το ευρωπαϊκό πολιτικό σύστημα*, Αθήνα: Παπαζήση

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

- <http://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf>, ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ.
- http://www.aftodioikisi.gr/mediafiles/2015/07/dimosioipallilikos_kwdikas_aftodioikisi.pdf, ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ, ενημέρωση μέχρι και τον Ν 4489/2017.
- <http://www.popota.gr/datafiles/files/%CE%9D.3584-2007.pdf>, ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.
- <https://www.e-nomothesia.gr/kat-demosia-dioikese/n-2190-1994.html>,

Νόμος 2190/1994 : Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης (ΑΣΕΠ). Στο αρχικό κείμενο έχουν επέλθει μεταβολές. Το Κωδικοποιημένο αρχείο, εκδόθηκε σε ενοποιημένο κείμενο, την 13.08.2017 με ενσωματωμένες τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις. Τελευταία ενημέρωση με τις διατάξεις του [N.4483/2017](#).

- <http://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/Kanonismos-tis-Voulis/>, ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΒΟΥΛΗΣ.
- <https://www.asep.gr>, ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.
- <http://eur-lex.europa.eu/oj/direct-access.html?locale=el>, ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ.
- ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΑΝΩΤΑΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ 2016 και 2015: <https://www.asep.gr>.
- ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ (N.3094/2003 «ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ», παρ. 5 άρθρου 3), ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ, ΟΙ ΕΚΤΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΤΟΥ ΑΣΕΠ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ,
<https://www.synigoros.gr/resources/docs/188451.pdf>.
- https://EYEP.europa.eu/about-EYEP_en , EUROPEAN PERSONNEL SELECTION OFFICE.
- http://ec.europa.eu/civil_service/docs/toc100_en.pdf, STAFF REGULATION AND CONDITIONS OF EMPLOYMENT IN THE E.U.
- [Decision 2002/620/EC of the European Parliament, the Council, The Commission, the Court of Justice, the Court of Auditors, the Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Ombudsman of 25 July 2002 establishing a European Communities Personnel Selection Office](#)
- [Decision 2002/621/EC of the Secretaries-General of the European Parliament, the Council and the Commission, the Registrar of the Court of Justice, the Secretaries-General of the Court of Auditors, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions,](#)

and the representative of the European Ombudsman of 25 July 2002 on the organisation and operation of the European Communities Personnel Selection Office

- Council Regulation No 31 (EEC), 11 (EAEC), laying down the Staff Regulations of Officials and the Conditions of Employment of Other Servants of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community (Staff Regulations, consolidated version, state: 1 January 2011
- <http://www.lisbon-treaty.org/wcm/the-lisbon-treaty/protocols-annexed-to-the-treaties.html>, ΣΥΝΘΗΚΗ ΤΗΣ ΛΙΣΑΒΟΝΑΣ
- https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/code-of-good-administrative-behaviour_en.pdf, ΚΩΔΙΚΑΣ ΟΡΘΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Ε.
- <http://www.eipa.eu/en/pages/display/&tid=3>, ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
- <http://www.enap.gr/attachments/article/7359/metaklhtoi%20upallhloi.pdf>. ΕΝΩΣΗ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ Ε.Σ.Δ.Δ.Α.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙ ΤΟ ΑΣΕΠ

Παράδειγμα: Υπουργείο Δικαιοσύνης για τοποθέτηση σε Δικαστήρια και Δικαστικές
Υπηρεσίες της χώρας

ΠΗΓΗ:

http://www.asep.gr/webcenter/content/conn/ucmservaf/path/Enterprise%20Libraries/asep/Competitions/8%ce%9a_2017/comp8%ce%9a_2017.pdf?live.

Η προκήρυξη με αριθμό 8Κ/2017 αφορά την πλήρωση με σειρά προτεραιότητας 186 θέσεων τακτικού προσωπικού ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ, στο Υπουργείο Δικαιοσύνης για τοποθέτηση σε Δικαστήρια και Δικαστικές Υπηρεσίες της χώρας.

Έχοντας υπόψη το ακόλουθο νομικό πλαίσιο (του άρθρου 18 του ν. 2190/1994 και άλλα)

το **Α.Σ.Ε.Π.** ΠΡΟΚΗΡΥΣΣΕΙ ΤΗΝ ΠΛΗΡΩΣΗ ΜΕ ΣΕΙΡΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ
xxx ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΘΕΣΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ,
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ (ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ
ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ), ΩΣ ΚΑΤΩΤΕΡΩ:

Α΄ Κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.): ΤΕ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ x θέσεις.

Β΄ Κατηγορία Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.): ΔΕ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ x θέσεις.

Γ΄ Κατηγορία Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Υ.Ε.): ΥΕ ΕΠΙΜΕΛΗΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ x
θέσεις

Οι ενδιαφερόμενοι για την κάλυψη των θέσεων αυτών καλούνται, εφόσον κατέχουν τα γενικά και απαιτούμενα προσόντα, να υποβάλουν «ΑΙΤΗΣΗ - ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ» καθώς και τα

απαραίτητα δικαιολογητικά, σύμφωνα με τους όρους της παρούσας προκήρυξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

Α. ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΘΕΣΕΩΝ

Στον ΠΙΝΑΚΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΘΕΣΕΩΝ δίδονται για κάθε θέση ο κωδικός της θέσης, ο

κλάδος – ειδικότητα, ο φορέας και άλλα στοιχεία.

B. ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ

1. ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ ΤΙΤΛΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

I. ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ, II. ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ,
III. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (Υ.Ε.)

2. ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

3. ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΝΤΟΠΙΟΤΗΤΑΣ

4. ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ

Οι υποψήφιοι, οι οποίοι κατέχουν τα γενικά και απαιτούμενα προσόντα των προκηρυσσόμενων θέσεων, πρέπει:

- I. Να συμπληρώσουν και να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής στο Α.Σ.Ε.Π.,
Αποκλειστικά μέσω του διαδικτυακού του τόπου (www.asep.gr).
- II. Να αποστείλουν με συστημένη επιστολή στο Α.Σ.Ε.Π. στη διεύθυνση τα ακόλουθα δικαιολογητικά: (...).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ

Κάθε υποψήφιος εφόσον κατέχει τα γενικά και απαιτούμενα προσόντα διορισμού, κατατάσσεται κατά κλάδο ή ειδικότητα σε πίνακες κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά συνολικής βαθμολογίας, όπως αυτή προκύπτει από το άθροισμα της βαθμολόγησης των παρακάτω (ανά κατηγορία), κριτηρίων που προβλέπονται στο άρθρο 8 του ν. 3051/2002 όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το άρθρο 4 παρ. 2 του ν. 3320/2005 και τις διατάξεις του άρθρου 6 του ν. 3812/2009, όπως ισχύει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ - ΕΝΣΤΑΣΕΙΣ

Οι πίνακες κατάταξης συντάσσονται με βάση τα στοιχεία που υπευθύνως δηλώνουν οι υποψήφιοι στην Αίτηση - Υπεύθυνη Δήλωση. Το Α.Σ.Ε.Π. θα ελέγξει τα υποβληθέντα από τους φερόμενους ως διοριστέους δικαιολογητικά. Από τους πίνακες κατάταξης και με τη

σειρά που έχουν οι υποψήφιοι σε αυτούς, σε συνδυασμό πάντοτε με τη δήλωση προτίμησής τους καταρτίζονται οι προσωρινοί πίνακες διοριστέων που περιλαμβάνουν αριθμό διοριστέων ίσο με τον αριθμό των θέσεων που προκηρύσσονται για κάθε κλάδο-ειδικότητα. Επίσης για κάθε κλάδο-ειδικότητα καταρτίζεται και ειδικός προσωρινός πίνακας διοριστέων που περιλαμβάνει

μόνο τους πολυτέκνους και τα τέκνα πολυτέκνων οι οποίοι είναι διοριστέοι σε καθορισμένες γι' αυτούς θέσεις με την προϋπόθεση ότι αποδεικνύουν την ιδιότητα αυτή. Οι πίνακες αυτοί αποτελούν τους ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΥΣ ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ και καταρτίζονται από την Κεντρική Επιτροπή. Οι προσωρινοί πίνακες κατάταξης και διοριστέων καταχωρίζονται στον διαδικτυακό τόπο του Α.Σ.Ε.Π. (www.asep.gr). Παράλληλα το ΑΣΕΠ αποστέλλει στον τύπο για δημοσίευση, ανακοίνωση με την οποία γνωστοποιείται η σχετική καταχώριση.

Κατά των ανωτέρω προσωρινών πινάκων επιτρέπεται η άσκηση ενστάσεως μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δέκα ημερών που αρχίζει από την επόμενη της κατά τα ανωτέρω καταχώρισής τους στον διαδικτυακό τόπο του ΑΣΕΠ. Το Α.Σ.Ε.Π. εξετάζει τις υποβληθείσες ενστάσεις και ελέγχει τη νομιμότητα των πινάκων κατάταξης υποψηφίων.

Μετά την εξέταση των υποβληθεισών ενστάσεων, καταρτίζονται οι «ΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ»

υποψηφίων και επί τη βάση αυτών οι πίνακες διοριστέων. Ακολούθως, οι πίνακες διοριστέων καταχωρίζονται στον διαδικτυακό τόπο του Α.Σ.Ε.Π. και αποστέλλονται από το Α.Σ.Ε.Π. για δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (τεύχος Γ΄). Εντός προθεσμίας τριών (3) μηνών μετά τη δημοσίευση της πράξεως διορισμού ή προσλήψεως του προσωπικού

που προσλαμβάνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του αρ. 18 του ν. 2190/1994, διενεργείται υποχρεωτικά αυτεπάγγελτος έλεγχος της γνησιότητας των δικαιολογητικών που έχει υποβάλει ο υποψήφιος και τα οποία είναι απαραίτητα για την πρόσληψή του ή επηρεάζουν οπωσδήποτε την κατάταξή του κατά τη διαδικασία πρόσληψης ή τη βαθμολογική και μισθολογική κατάταξή του μετά την πρόσληψη (παρ. 2, αρ. 26 ν. 4440/2016, που αντικατέστησε την παρ. 2 του αρ. 28, ν. 4305/2014).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ

Σε κάθε περίπτωση η ολοκλήρωση των διαδικασιών πρόσληψης ή διορισμού στους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 2190/1994 όπως ισχύει, για το μόνιμο προσωπικό και το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου πραγματοποιείται κατόπιν έκδοσης από τον αρμόδιο Υπουργό της απόφασης κατανομής του της παρ. 5 του άρθρου 11 του ν. 3833/2010 όπως ισχύει (παρ. 21, αρ. 9, ν. 4057/2012). Τα αρμόδια για το διορισμό ή πρόσληψη όργανα οφείλουν να προβούν στη δημοσίευση των ατομικών πράξεων διορισμού ή πρόσληψης εντός τριών (3) μηνών από τη δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της απόφασης κατανομής. Η μη τήρηση της προθεσμίας συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα κατά τα οριζόμενα στην περίπτωση β΄ της παραγράφου 1 του άρθρου 107 του Υπαλληλικού Κώδικα (αρ. 32, ν. 4440/2016). Οι διοριζόμενοι πρέπει να καταθέσουν κατά τον χρόνο του διορισμού τους στον οικείο φορέα, τα απαραίτητα από τον φορέα κατά νόμο δικαιολογητικά διορισμού που βαρύνουν αποκλειστικά τους ιδίους, πλην εκείνων των δικαιολογητικών τα οποία υποχρεούται αυτεπάγγελτα να αναζητήσει ο φορέας από τις αρμόδιες υπηρεσίες (ν. 3242/2004, ν. 3448/2006 και ΔΙΑΔΠ/Φ.Α.2.1/20562/19-7-2013), εντός της οριζόμενης από το νόμο προθεσμίας, άλλως οι υποψήφιοι τίθενται εκτός της διαδικασίας του διορισμού και καλούνται για αναπλήρωση οι αμέσως επόμενοι. Επίσης καταθέτουν Υπεύθυνη Δήλωση του άρθρου 8 του ν. 1599/1986 ότι κατά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής της ηλεκτρονικής αίτησης συμμετοχής τους στη διαδικασία πλήρωσης θέσεων της παρούσας προκήρυξης, δεν κατείχαν θέση τακτικού υπαλλήλου του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. α΄ ή β΄ βαθμίδας και των Ανεξάρτητων Αρχών, κατόπιν διορισμού τους με τις διατάξεις του ν. 2190/1994, ή αν κατείχαν, ότι είχε παρέλθει κατά την ανωτέρω ημερομηνία πενταετία από το διορισμό τους. Μετά την έκδοση της πράξης διορισμού, ο οικείος φορέας υποχρεούται να αποστείλει στο Α.Σ.Ε.Π. αντίγραφο της σχετικής πράξης ανάληψης υπηρεσίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄

ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΚΗΡΥΞΗΣ

Η Προκήρυξη να δημοσιευτεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (τεύχος Προκηρύξεων Α.Σ.Ε.Π.). Το τεύχος αυτό της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως αποστέλλεται ηλεκτρονικά στις Περιφερειακές Ενότητες της Χώρας, για ενημέρωση των πολιτών, οι οποίες να προβούν σε ανάρτησή του. Ενημερώνονται επίσης ηλεκτρονικά όλες οι Διευθύνσεις Αποκεντρωμένης Διοίκησης των Νομών της Χώρας. Τα παραρτήματα Α΄, Β΄, Γ΄, Δ΄, Ε΄ και

ΣΤ' αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της παρούσας προκήρυξης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄: ΓΕΝΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄: ΕΠΙΣΥΝΑΠΤΟΜΕΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΙΤΗΣΗ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ-
ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ΄: ΓΝΩΣΗ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ Η/Υ - ΤΡΟΠΟΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Δ΄: ΤΙΤΛΟΙ ΓΛΩΣΣΟΜΑΘΕΙΑΣ - ΤΡΟΠΟΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ε΄: ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΘΕΣΕΩΝ - ΤΡΟΠΟΣ ΑΠΟΔΕΙΞΗΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΤ΄: ΓΕΝΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ - ΥΠΟΒΟΛΗΣ
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΑΙΤΗΣΕΩΝ

Περίληψη της προκήρυξης να δημοσιευθεί σε δύο (2) ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών και σε μία τοπική της έδρας του νομού όπου προκηρύσσονται θέσεις. Ανακοίνωση επίσης της έκδοσης της προκήρυξης να μεταδοθεί και από τα κρατικά ραδιοτηλεοπτικά μέσα. Η προκήρυξη ή περίληψη αυτής να καταχωρισθεί στον διαδικτυακό τόπο του Α.Σ.Ε.Π.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΔΙΕΝΕΡΓΟΥΝ ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ

Παράδειγμα Προκήρυξης για τις Προσλήψεις δικηγόρων με έμμισθη εντολή.

(http://www.mfa.gr/images/docs/eukairies_stadiodromias/fek_prokirixis_plirwshs.pdf).

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ, Αριθμ. Π23ΓΡΑΦ-45750.

Προκήρυξη πλήρωσης, με ειδική διαδικασία επιλογής, τεσσάρων (4) θέσεων νομικών συμβούλων με έμμισθη εντολή στο Γραφείο Νομοθετικής Πρωτοβουλίας του Υπουργείου Εξωτερικών.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ

Έχοντας υπόψη: 1. Το άρθρο 16Α του Οργανισμού του Υπουργείου Εξωτερικών, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3566/2007, όπως προστέθηκε με τον ν. 4451/2017 και το υπόλοιπο νομικό πλαίσιο (...), ΑΠΟΦΑΣΙΖΟΥΜΕ

Α. ΠΡΟΚΗΡΥΣΣΟΥΜΕ

τη πλήρωση, με ειδική διαδικασία επιλογής, τεσσάρων (4) κενών θέσεων νομικών συμβούλων με ειδική εντολή στο δημόσιο δίκαιο με σχέση έμμισθης εντολής.

Β. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στελέχωση του αυτοτελούς γραφείου Νομοθετικής Πρωτοβουλίας του Υπουργείου Εξωτερικών το οποίο υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εξωτερικών και οι αρμοδιότητες του οποίου είναι αυτές που ορίζονται στην παρ. 2 του άρθρου 16Α του Οργανισμού του Υπουργείου Εξωτερικών Ειδικότερα οι αρμοδιότητες αφορούν: (...)

Γ. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ

Οι υποψήφιοι πρέπει να πληρούν τις παρακάτω προϋποθέσεις:

Να έχουν την ελληνική ιθαγένεια, (...).

Α. ΑΙΤΗΣΕΙΣ - ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ - ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Οι υποψήφιοι πρέπει να υποβάλλουν ή να αποστείλουν με συστημένη επιστολή σε κλειστό φάκελο και την ένδειξη «για τη διαδικασία επιλογής τεσσάρων (4) Νομικών Συμβούλων» στο Υπουργείο Εξωτερικών (ΣΤ1 Διεύθυνση Προσωπικού και Διοικητικής Οργάνωσης. Με την αίτηση συμμετοχής συνυποβάλλονται, απαραίτητως, τα ακόλουθα δικαιολογητικά:

α) Πρόσφατη φωτογραφία (διαβατηρίου ή ταυτότητας) με αναγραφή του ονοματεπωνύμου και υπογραφή στο πίσω μέρος αυτής, και άλλα (...). Στην αίτησή του ο υποψήφιος πρέπει να επισυνάπτει όλα τα ανωτέρω δικαιολογητικά συμμετοχής. Αν αυτά δεν προσκομισθούν, τότε ο υποψήφιος τίθεται εκτός διαδικασίας και η αίτησή του απορρίπτεται ως απαράδεκτη.

Ε. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ - ΚΡΙΤΗΡΙΑ - ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Αρμόδια για την αξιολόγηση και των έλεγχο των προσόντων των υποψηφίων ως προς τις απαιτήσεις και καθήκοντα των προς πλήρωση θέσεων είναι η τριμελής Επιτροπή της παρ. 3 του άρθρου 16Α του Οργανισμού του Υπουργείου Εξωτερικών. Ο έλεγχος των προσόντων των υποψηφίων διενεργείται από την Επιτροπή σε δύο στάδια: α) την Προεπιλογή και β) την Αξιολόγηση. Κατά το στάδιο-Προεπιλογή, η Επιτροπή Αξιολόγησης ελέγχει αρχικά το παραδεκτό της υποβολής όλων των αιτήσεων συμμετοχής των υποψηφίων σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο Δ της παρούσας. Με το πέρας του σταδίου αυτού αποκλείονται

οι υποψήφιοι των οποίων οι αιτήσεις εκρίθησαν απαράδεκτες, χωρίς να δύνανται να προχωρήσουν στο επόμενο στάδιο της αξιολόγησης και να κληθούν σε ατομική συνέντευξη. Κατά το στάδιο-Αξιολόγηση, η Επιτροπή προβαίνει στην αξιολόγηση των υποψηφίων που είχαν υποβάλλει παραδεκτά την αίτησή τους καλώντας τους και σε ατομική συνέντευξη. Ειδικότερα, η ανωτέρω Επιτροπή αξιολογεί τους

υποψηφίους λαμβάνοντας υπόψη τα κατωτέρω κριτήρια, τα οποία και συνεκτιμά για τη διαμόρφωση της εισήγησής της προς τον Υπουργό Εξωτερικών:

Α/Α ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑ
2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ - ΠΕΙΡΑ – ΕΠΑΡΚΕΙΑ
3. ΓΝΩΣΗ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ
4. ΓΝΩΣΗ ΧΕΙΡΙΣΜΟΥ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ
5. ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

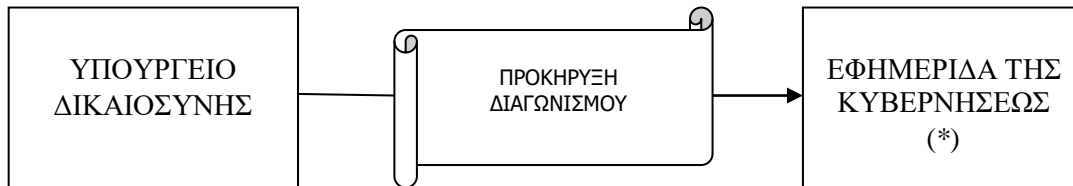
Η Επιτροπή, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ολοκλήρωση της τελευταίας ατομικής συνέντευξης, συντάσσει Πρακτικό, εισηγούμενη προς τον Υπουργό Εξωτερικών την πρόσληψη υποψηφίων, βάσει αξιολογικής κατάταξης που έχει διαμορφώσει σύμφωνα με τα ανωτέρω. Η επιλογή και η πρόσληψη διενεργείται με απόφαση του Υπουργού Εξωτερικών, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Περίληψη της απόφασης αυτής θα δημοσιευθεί με φροντίδα του Υπουργείου Εξωτερικών σε δύο (2) ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών, πανελλαδικής κυκλοφορίας. Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΕΣ ΣΧΟΛΕΣ

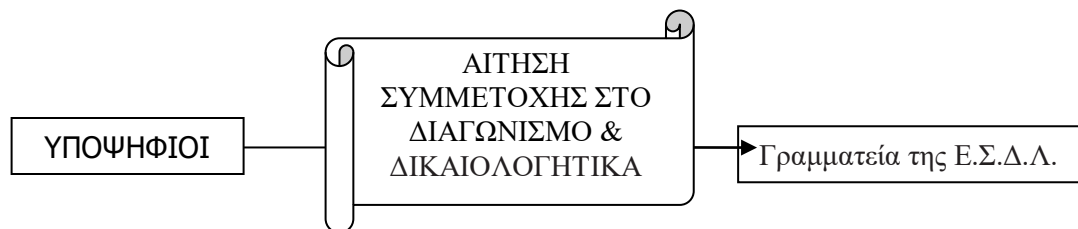
Παράδειγμα Α: η ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ

Η Εθνική Σχολή Δικαστικών_Λειτουργών (<http://www.esdi.gr/>) ιδρύθηκε το 1994, κατ' επιταγή του άρθρου 88 παρ. 3 του Συντάγματος, έχει έδρα τη Θεσσαλονίκη και είναι μέλος του European Judicial Training Network (EJTN) (<http://www.esdi.gr/nex/index.php/el/>). Η λειτουργία της βασίζεται στο ν.2236/1994, όπως τροποποιήθηκε στη συνέχεια (ν.3689/2008 και ν.3910/2011) και θεωρείται παραγωγική σχολή του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Έχει δύο κατευθύνσεις, διοικητική δικαιοσύνη και πολιτική & ποινική δικαιοσύνη. Ο εισαγωγικός διαγωνισμός διενεργείται από Επιτροπή Διαγωνισμού. Ο διαγωνισμός διακρίνεται σε δύο (2) στάδια, ένα προκριματικό στη Θεσσαλονίκη και το τελικό στάδιο στην Αθήνα.

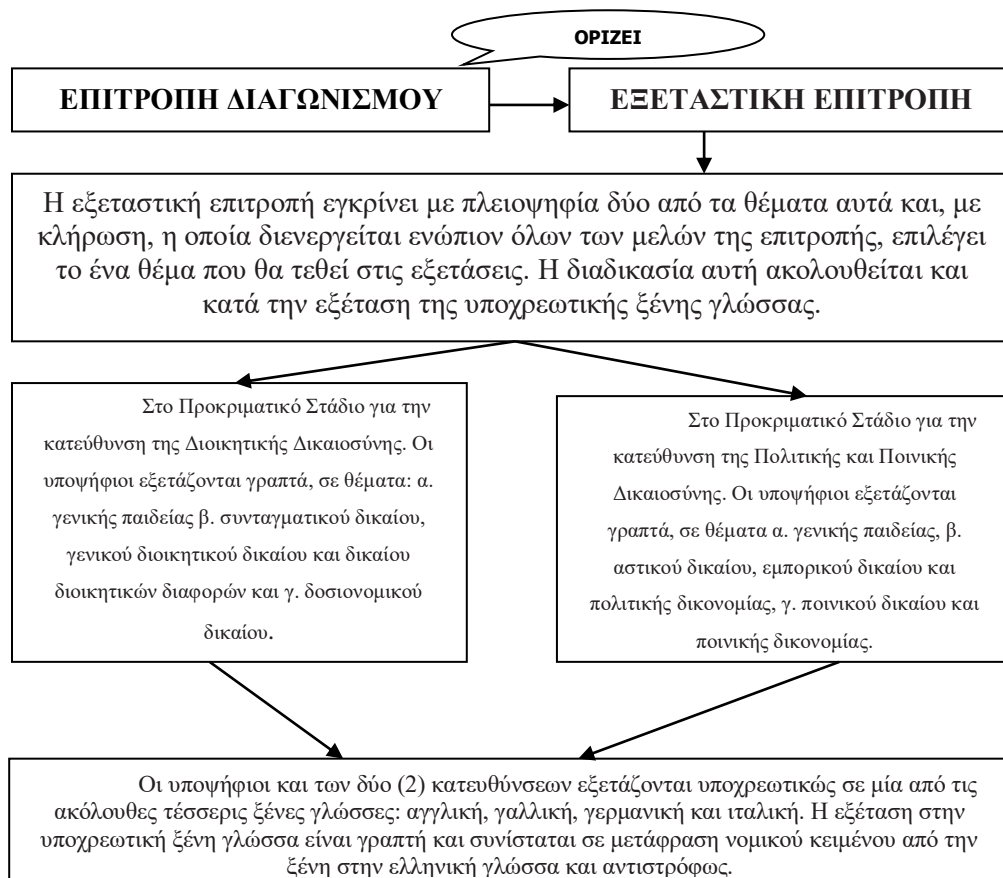


(*): Η προκήρυξη του διαγωνισμού δημοσιεύεται στην Εφημ. της Κυβερ., αναρτάται στο κατάστημα της Κ.Υ.Υ.Δ.Δ. και Α.Δ., στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών και στις ιστοσελίδες τους, στα καταστήματα του Συμβουλίου της Επικρατείας, του Αρείου Πάγου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, στα δικαστικά καταστήματα όλων των εφετείων και πρωτοδικείων της χώρας με επιμέλεια των κατά τόπους προέδρων εφετών, καθώς και στα καταστήματα όλων των Δικηγορικών Συλλόγων, και αποστέλλεται σε περίληψη σε όλες τις εφημερίδες και ραδιοτηλεοπτικά μέσα πανελλαδικής εμβέλειας.

ΦΑΣΗ Α' ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ



ΦΑΣΗ Β' ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ



ΦΑΣΗ Γ' ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

Κατά το τελικό στάδιο, στο οποίο μετέχουν μόνον όσοι έχουν επιτύχει στο προκριματικό, οι υποψήφιοι κάθε κατεύθυνσης εξετάζονται α) προφορικά και δημοσίως στην ύλη που προβλέπεται για τις εξετάσεις του προκριματικού σταδίου της ίδιας κατεύθυνσης και σε θέματα ευρωπαϊκού δικαίου και β) γραπτά στις ξένες γλώσσες που έχουν δηλώσει προαιρετικά (εκτός της υποχρεωτικής).

Η τρίτη φάση της διαδικασίας αφορά τη βαθμολόγηση των υποψηφίων με βάση τα κάτωθι κριτήρια: 1. Η βαθμολογική κλίμακα των εισαγωγικών εξετάσεων για όλες τις δοκιμασίες (προκριματικού και τελικού σταδίου) εκτείνεται από μηδέν έως δεκαπέντε. 2. Ο μέσος όρος των βαθμών στις πέντε γραπτές δοκιμασίες του προκριματικού σταδίου αποτελεί το βαθμό του υποψηφίου στην προκριματική δοκιμασία. Θεωρούνται επιτυχόντες στο προκριματικό στάδιο όσοι υποψήφιοι έλαβαν μέσο όρο βαθμολογίας στις πέντε γραπτές δοκιμασίες οκτώ και σε καμία κάτω από έξι. 3. Η αξιολόγηση της επίδοσης του υποψηφίου στην προφορική δοκιμασία γίνεται από κάθε μέλος της επιτροπής, το οποίο, μετά το τέλος της εξέτασης, βαθμολογεί ιδιαίτερω την επίδοση του υποψηφίου με ένα βαθμό για ολόκληρη την εξεταστέα ύλη. Ο μέσος όρος των πέντε βαθμών αποτελεί το βαθμό του υποψηφίου στην προφορική δοκιμασία. 4.α) Ο τελικός βαθμός επιτυχίας κάθε υποψηφίου προκύπτει από το άθροισμα του μέσου όρου της γραπτής δοκιμασίας, με ποσοστό αξιολόγησης 70% και του μέσου όρου της προφορικής δοκιμασίας, με ποσοστό αξιολόγησης 30%. β) Ο τελικός βαθμός προσαυξάνεται κατά μισό δέκατο (0,5/10) της μονάδας για κάθε προαιρετικά εξεταζόμενη ξένη γλώσσα, εφόσον ο βαθμός επίδοσης στην ξένη αυτή γλώσσα είναι τουλάχιστον δέκα, κατά ένα δέκατο (1/10) της μονάδας για κάθε μεταπτυχιακό δίπλωμα σε τομείς της νομικής επιστήμης συναφείς με την κατεύθυνση που έχει επιλέξει ο υποψήφιος και κατά τρία δέκατα (3/10) της μονάδας για διδακτορικό δίπλωμα Νομικού Τμήματος ημεδαπού ή αλλοδαπού πανεπιστημίου, ομοίως σε τομείς της νομικής επιστήμης συναφείς με την κατεύθυνση που έχει επιλέξει ο υποψήφιος, στα οποία δεν προστίθεται η προσαύξηση του αντίστοιχου μεταπτυχιακού διπλώματος. γ) Για τη συνάφεια του μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος αποφαινεται η Επιτροπή Διαγωνισμού.

5. Στον πίνακα οριστικών αποτελεσμάτων κατατάσσονται μόνον οι υποψήφιοι, οι οποίοι έλαβαν τελικό βαθμό επιτυχίας, χωρίς την προσαύξηση της περίπτωσης β' της παραγράφου 4 του άρθρου 13 του Ν. 3689/2008, όπως αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 2 του άρθρου 11 του Ν. 3910/2011, τουλάχιστον οκτώ (8). Ο πίνακας καταρτίζεται με βάση τον τελικό βαθμό επιτυχίας κάθε υποψηφίου, κυρώνεται από την επιτροπή διαγωνισμού, αποστέλλεται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων της Σχολής και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

ΦΑΣΗ Δ' ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

Η τέταρτη φάση της διαδικασίας αφορά την εγγραφή των εκπαιδευομένων. Στη Σχολή εγγράφονται οι υποψήφιοι, που περιλαμβάνονται στον πίνακα οριστικών αποτελεσμάτων κατά σειρά επιτυχίας, έως ότου καλυφθεί ο αριθμός των θέσεων, ο οποίος αναφέρεται στην προκήρυξη. Σε περίπτωση ισοβαθμίας, για την πλήρωση της τελευταίας θέσης, οι υποψήφιοι, οι οποίοι ισοβάθησαν, εγγράφονται ως υπεράριθμοι.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΕΣ ΣΧΟΛΕΣ

Παράδειγμα Β: η ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης ιδρύθηκε το 1983 με το νόμο 1388/1983, που αφορούσε στην ίδρυση του «Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης» και η λειτουργία της σήμερα διέπεται από το ΠΔ 57/2007, όπως ισχύει. Στην ΕΣΔΔΑ λειτουργούν τα εξής τμήματα εξειδικευμένης επαγγελματικής κατάρτισης: Γενικής Διοίκησης, Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων, Περιφερειακής Διοίκησης, Εμπορικών - Οικονομικών Υποθέσεων, Στελεχών Επικοινωνίας, Διοίκηση Υπηρεσιών Υγείας, Διοίκηση Οργανισμών Κοινωνικής Πολιτικής, Τουριστικής Οικονομίας και Ανάπτυξης. Για την εισαγωγή στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης διενεργείται διαγωνισμός. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ορίζεται κάθε φορά ο συνολικός αριθμός των εισακτέων στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης ο οποίος δεν μπορεί να υπερβεί τους διακόσιους. Στην προκήρυξη προσδιορίζεται ο συνολικός αριθμός εισακτέων στη σχολή και στα τον επιμερισμό τους σε τμήματα. Στη προκήρυξη επίσης καθορίζονται και οι υπηρεσίες στις οποίες θα διατεθούν για διορισμό οι απόφοιτοι της σειράς ανά τμήμα.

Στο κεφάλαιο Α' της προκήρυξης ορίζονται οι προϋποθέσεις συμμετοχής στο διαγωνισμό

- (1. Δικαίωμα συμμετοχής στον εισαγωγικό διαγωνισμό έχουν οι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμου της αλλοδαπής (αναγνωρισμένο από τον Διεπιστημονικό Οργανισμό Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης [ΔΟΑΤΑΠ]).
- (2. Απαιτείται άριστη γνώση αγγλικής ή γαλλικής ή γερμανικής ή ιταλικής ή ισπανικής γλώσσας, η οποία αποδεικνύεται σύμφωνα με το άρθρο 28 του π.δ. 50/2001, όπως ισχύει).
- (3. Για το τμήμα οικονομικών και εμπορικών υποθέσεων ισχύουν οι οικείες διατάξεις του Υπουργείου Εξωτερικών (άρθρου 23, παρ. 8 του ν. 4325/2015 ...).
- (4.& 5. Απαιτείται για τα τμήματα Συμβούλων και Γραμματέων Επικοινωνίας και Διεθνών και Ευρωπαϊκών Υποθέσεων άριστη γνώση τουλάχιστον δύο ξένων γλωσσών από σχετική λίστα.) (6. Οι απαιτούμενοι τίτλοι και πιστοποιητικά πρέπει να κατέχονται κατά την τελευταία μέρα της προκήρυξης του διαγωνισμού). (7. Έχουν εφαρμογή τα άρθρα 1, 2 και 3 του ν.δ. 3832/58 (ΦΕΚ 128/Α), υπό τις προϋποθέσεις των ανωτέρω παραγράφων). (8. Διατάξεις που ευνοούν ειδικές κατηγορίες υποψηφίων ή καθορίζουν προσαυξήσεις στη βαθμολογία δεν έχουν εφαρμογή στον Εισαγωγικό διαγωνισμό της ΕΣΔΔΑ). (9. Απόφοιτοι δεν μπορούν να συμμετέχουν ως υποψήφιοι στον εισαγωγικό διαγωνισμό της ΕΣΔΔΑ).

Στο κεφάλαιο Β' της προκήρυξης ορίζονται τα περί αίτησης συμμετοχής και η προθεσμία υποβολής. (1. Ο/Η υποψήφιος/α καταχωρίζει ηλεκτρονικά την αίτηση συμμετοχής στην ιστοσελίδα www.ekdd.gr/ εισαγωγικός διαγωνισμός, και στη συνέχεια ταχυδρομεί επί αποδείξει ή υποβάλλει την εκτυπωμένη και υπογεγραμμένη αίτηση συμμετοχής στο διαγωνισμό εντός αποκλειστικής προθεσμίας 20 ημερών και συνυποβάλλεται απαραίτητως υπεύθυνη δήλωση του άρθρου 8 του Ν. 1599/1986, στην οποία δηλώνονται μια σειρά από στοιχεία που αφορούν διακριτά τους ιδιώτες υποψηφίους (τίτλος σπουδών, πιστοποιητικού άριστης γνώσης της ξένης γλώσσας ή των ξένων γλωσσών, κ.α.) από τους υποψηφίους ήδη δημοσίους υπαλλήλους κατά το Σ.103§4 & 6) (τίτλος σπουδών, υπαλληλική τους ιδιότητα, πιστοποιητικού άριστης γνώσης της ξένης γλώσσας, Η γνώση και η αποδοχή εκ μέρους τους των όρων της προκήρυξης). (2. Οι υποψήφιοι/ες με έλλειψη φυσικών σωματικών δεξιοτήτων οφείλουν να υποβάλουν και πρόσθετα δικαιολογητικά: [...]).

Στο κεφάλαιο Γ' της προκήρυξης ορίζονται τα δύο στάδια του εισαγωγικού διαγωνισμού.

Στο πρώτο στάδιο ορίζεται υποχρεωτική γραπτή δοκιμασία σε τρεις θεματικούς χώρους (I. Οργάνωση και Λειτουργία του Κράτους, II. Μικροοικονομική -Μακροοικονομική και Δημόσια Οικονομική, όπου οι υποψήφιοι εξετάζονται στην ανάπτυξη θέματος που τους δίδεται και III. Γνώσεις και Δεξιότητες, όπου εξετάζονται με ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών). Ο σκοπός είναι η εξακρίβωση του επιπέδου της γενικής τους παιδείας, η ορθή χρήση της γλώσσας, κριτική ικανότητα, κατανόηση γραπτού λόγου, επεξεργασία πληροφοριών, ταχύτητα και ακρίβεια αντίληψης υπό συνθήκες πίεσης χρόνου, και βασικές νοητικές δεξιότητες. Στο δεύτερο στάδιο, λαμβάνει χώρα γραπτή και προφορική εξέταση σε επίκαιρο θέμα φακέλου της την επικαιρότητας, που αποτελείται από νομικές ρυθμίσεις, επιστημονικές αναλύσεις, δημοσιογραφικά άρθρα, στατιστικά δεδομένα. Μετά την περάτωση του γραπτού μέρους του 2^{ου} σταδίου, ακολουθεί η προφορική εξέταση – παρουσίαση από τον/την υποψήφιο/α ενώπιον πενταμελών επιτροπών, οριζόμενων από την Κεντρική Επιτροπή Εξετάσεων του διαγωνισμού. Σκοπός του 2^{ου} μέρους του 2^{ου} σταδίου είναι η εκτίμηση της ικανότητας διαχείρισης καταστάσεων εντός περιορισμένου χρόνου καθώς και των αναλυτικών και συνθετικών ικανοτήτων κάθε Υποψηφίου από τις επιτροπές.

Στο κεφάλαιο Δ' της προκήρυξης ορίζεται η διαδικασία διεξαγωγής του διαγωνισμού. Η Κεντρική Επιτροπή Εξετάσεων είναι το αρμόδιο όργανο για την ολοκληρωμένη διενέργεια του διαγωνισμού. Η ΚΕΕ ορίζει με αποφάσεις της, το χώρο διεξαγωγής του 1^{ου} σταδίου και ορίζει ρητά τους όρους που οι υποψήφιοι πρέπει να τηρήσουν κατά τη διάρκεια του διαγωνισμού (προσέλευση, διαπίστωση ταυτότητας, παράδοση γραπτού δοκιμίου (ή απαντητικού φύλλου) στον υπεύθυνο της αίθουσας, θέματα τάξης στη πραγμάτωση της διαδικασίας κ.α.). Πενταμελής επιτροπή επιλογής θεμάτων, προσδιορίζει τρία θέματα για τις ενότητες εξέτασης I & II, και με κλήρωση ενώπιον υποψηφίων προσδιορίζεται το θέμα γραπτής εξέτασης. Επταμελής επιτροπή επιλογής θεμάτων προσδιορίζει 50 ερωτήσεις, για την εξέταση της ενότητας III. Για τη διατήρηση της μυστικότητας της ταυτότητας των υποψηφίων στο πλαίσιο της διόρθωσης των γραπτών, όλα τα τετράδια γραπτών δοκιμασιών καλύπτονται με σκούρο αδιαφανές χαρτί. Ειδική διαδικασία (ενώπιον της επιτροπής επιλογής θεμάτων με τη συμμετοχή των δύο (2) εκ των βαθμολογητών που έχουν οριστεί από την ΚΕΕ, εξετάζονται και βαθμολογούνται από την πενταμελή εξεταστική επιτροπή) προβλέπεται για υποψηφίους/ες ανήκουν στα άτομα με ειδικές

εκπαιδευτικές ανάγκες (οι τυφλοί, οι αμβλύωπες, οι κωφοί και βαρήκοοι, οι δυσλεξικοί, τα άτομα με νευρολογικά ορθοπεδικά προβλήματα ή προβλήματα που δεν τους επιτρέπουν να εκφράζονται γραπτά).

Στο κεφάλαιο Ε' της προκήρυξης ορίζεται η διαδικασία βαθμολόγησης. Η ΚΕΕ ορίζει για τις ενότητες I & II δύο βαθμολογητές που βαθμολογούν κάθε γραπτό από 1 έως 50. Με βάση το 25 για κάθε μια από τις 3 ενότητες του 1^{ου} σταδίου, ο βαθμός προκύπτει ως ο μέσος όρος των δύο βαθμών, με διαφορά όμως όχι μεγαλύτερη από οκτώ μονάδες. Αν υφίσταται τέτοια διαφορά, αλλά ο ένας βαθμός τουλάχιστον είναι 25 και πάνω, τρίτος βαθμολογητής επεξεργάζεται το γραπτό (οριζόμενος από την ΚΕΕ) και ο τελικός βαθμός είναι ο μέσος όρος και των τριών βαθμολογητών. Η βαθμολόγηση της ενότητας III, έχει εύρος τιμών 1-50 επίσης βάσει του προσδιορισμού των σωστών απαντήσεων από την Επιτροπή Επιλογής Θεμάτων. Η βαθμολόγηση του γραπτού και προφορικού μέρους του 2^{ου} σταδίου πραγματοποιείται με βάση το 25 και εύρος τιμών από 1-50 για καθένα από τα μέλη των πενταμελών επιτροπών (οριζόμενες από την ΚΕΕ). Ο τελικός βαθμός του 2^{ου} σταδίου είναι ο μέσος όρος των μελών των πενταμελών επιτροπών. Με βάση τον τελικό βαθμό κάθε υποψηφίου στις 3 ενότητες του 1^{ου} σταδίου, συντάσσονται Αλφαβητικός πίνακας με την επίδοση των υποψηφίων και ο πίνακας υποψηφίων με δικαίωμα συμμετοχής στο δεύτερο στάδιο του διαγωνισμού με φθίνουσα σειρά επιτυχίας. Με βάση τη βαθμολογία του δεύτερου σταδίου συντάσσονται: Αλφαβητικός πίνακας με τη επίδοση των υποψηφίων και πίνακας βαθμολογίας κατά φθίνουσα σειρά. Ο σταθμισμένος μέσος όρος βαθμολογίας που προκύπτει από το βαθμό επίδοσης του πρώτου και του δεύτερου σταδίου αποτελεί τη βαθμολογία του υποψηφίου/ας που καθορίζει αν περιλαμβάνεται στον προκαθορισμένο αριθμό εισακτέων στην ΕΣΔΔΑ ή αν αποκλείεται η εισαγωγή στην ΕΣΔΔΑ.

Βασική έννοια είναι οι συντελεστές βαρύτητας σε κάθε εξεταζόμενη ενότητα. Οι ενότητες I & II έχουν συντελεστή 40% η κάθε μια και η ενότητα III συντελεστή 20% στον προσδιορισμό του βαθμού του 1^{ου} σταδίου. Στη διαμόρφωση του βαθμού του υποψηφίου στο 2^ο στάδιο οι δύο ενότητες (γραπτή εξέταση και προφορική παρουσίαση) έχουν συντελεστή από 50%. Η τελική συνολική βαθμολογία του υποψηφίου προκύπτει ως άθροισμα της εφαρμογής συντελεστή βαρύτητας 70% επί του βαθμού του 1^{ου} σταδίου συν την εφαρμογή συντελεστή 30% επί του βαθμού του 2^{ου} σταδίου. Σε περίπτωση ισοβαθμίας γίνεται σε δημόσια συνεδρίαση, κλήρωση.

Μετά την ολοκλήρωση του 1^{ου} σταδίου, διπλάσιος αριθμός υποψηφίων από τον αριθμό των τελικών εισακτέων έχει δικαίωμα συμμετοχής στο 2ο στάδιο του διαγωνισμού (προστιθέμενων και των ισοβαθμισάντων με τον τελευταίο επιτυχόντα υποψήφιο/α). Με απόφαση της ΚΕΕ, στο πλαίσιο αποκλειστικής προθεσμίας, οι υποψήφιοι για το 2ο στάδιο, πρέπει να προσκομίσουν το βασικό τίτλο σπουδών τους και ο/α πιστοποιητικό/ά άριστης γνώσης ξένης γλώσσας/ων (επίσημα μεταφρασμένοι στην ελληνική γλώσσα, όπως ορίζουν οι κείμενες διατάξεις). Όσοι είναι ήδη δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να προσκομίσουν βεβαίωση από την ΕΠΣΟ τους. Σε περίπτωση που υποψήφιο/α δεν προσκομίσει τα δικαιολογητικά καθόλου ή το κάνει εκπρόθεσμα, τότε η θέση του ως συμμετέχοντος στο 2^ο στάδιο καλύπτεται από τον/ην επόμενο/η υποψήφιο σε βαθμολογία. Ως τελευταίο βήμα της διαδικασίας, οι επιτυχόντες – εισακτέοι υποβάλλουν εντός 10 ημερών από την ανακοίνωση του τελικού πίνακα εισακτέων, στο Διευθυντή της ΕΣΔΔΑ, γραπτή δήλωση αποδοχής της κατάταξης και ορίζουν τη σειρά προτεραιότητας για τα τμήματα κατάταξης. Η κατανομή στα τμήματα γίνεται με βάση τη σειρά επιτυχίας στον εισαγωγικό διαγωνισμό και τη δήλωση προτίμησης των υποψηφίων. Ο οριστικός πίνακας των εισαγομένων στη Σχολή, κυρώνεται με πράξη της ΚΕΕ και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Ακολουθεί η εγγραφή στη Σχολή.

(http://www.ekdd.gr/ekdda/images/ekpaideusi/PROKIRIKSI_25_ME_ADA.pdf).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΔΙΧΩΣ ΤΗΝ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΑΣΕΠ

Ένα παράδειγμα προκήρυξης είναι για κενές οργανικές θέσεις δόκιμων δικαστικών αντιπροσώπων

(http://www.nsk.gr/documents/15678/17834/diagonismos_2013_prokiriksi.pdf/c1716bee-abec-49d4-88c5-06330483b663).

ΘΕΜΑ: «Προκήρυξη διαγωνισμού για την πλήρωση δεκαπέντε κενών οργανικών θέσεων Δοκίμων Δικαστικών Αντιπροσώπων στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους».

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ Έχοντας υπόψη:

Τις διατάξεις: (...)

ΑΠΟΦΑΣΙΖΟΥΜΕ

Α. ΠΡΟΚΗΡΥΣΣΟΥΜΕ διαγωνισμό για την πλήρωση Δεκαπέντε οργανικών θέσεων Δοκίμων Δικαστικών Αντιπροσώπων του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

Β. ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΕΩΣ του διαγωνισμού ορίζεται (...). Ο διαγωνισμός θα διενεργηθεί στην Αθήνα με βάση το πρόγραμμα που θα καταρτισθεί από την επιτροπή διαγωνισμού και θα τοιχοκολληθεί τρεις ημέρες πριν από την έναρξη του διαγωνισμού στο κατάστημα της Κεντρικής Υπηρεσίας του ΝΣΚ. Η διαδικασία, το εξεταστικό κέντρο

διεξαγωγής του

διαγωνισμού, ο ορισμός των επιτηρητών, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια, η οποία αναφέρεται στους υποψηφίους, στους όρους και τον τρόπο διεξαγωγής του διαγωνισμού, καθορίζονται με απόφαση της επιτροπής διαγωνισμού. Οι αποφάσεις της επιτροπής αναρτώνται : α) στον πίνακα ανακοινώσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (ισόγειο) και β) στο site του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους με βάση το πρόγραμμα που θα καταρτισθεί από την Επιτροπή διαγωνισμού.

Γ. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ – ΑΙΤΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ (...).

Δ. ΕΞΕΤΑΣΤΕΑ ΥΛΗ

Η εξεταστέα ύλη περιλαμβάνει τα εξής μαθήματα :

- α) Συνταγματικό, Διοικητικό Δίκαιο και Διοικητική Δικονομία, β) Αστικό και Εμπορικό Δίκαιο,
- γ) Πολιτική Δικονομία, δ) Στοιχεία Φορολογικού Δικαίου, ε) Στοιχεία Ποινικού Δικαίου και Ποινικής Δικονομίας, στ) Στοιχεία Δικαίου της Ευρωπαϊκής Ενώσεως.

Ε. ΣΤΑΔΙΑ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΥ

Η εξέταση των διαγωνιζόμενων διεξάγεται σε δύο στάδια, προκριματικό και τελικό. Το προκριματικό στάδιο περιλαμβάνει γραπτή εξέταση, η οποία λαμβάνει χώρα σε διαφορετική ημέρα για κάθε μάθημα στα εξής μαθήματα: (...). Το τελικό στάδιο

περιλαμβάνει

προφορική εξέταση, σε δημόσια συνεδρίαση της Επιτροπής Διαγωνισμού στα θέματα της ύλης

των μαθημάτων: (...). Η ικανότητα των διαγωνιζομένων βαθμολογείται με κλίμακα βαθμολογίας από μηδέν (0) έως και δέκα πέντε (15). Γίνονται δεκτοί στο τελικό στάδιο του διαγωνισμού οι υποψήφιοι, των οποίων το άθροισμα των τελικών βαθμών της

γραπτής εξετάσεως, δίνει μέσο όρο βαθμολογίας οκτώ (8), και σε καμία από τις γραπτές δοκιμασίες δεν έλαβαν βαθμό μικρότερο του έξι (6). Ο βαθμός του μέσου όρου βαθμολογίας του προκριματικού σταδίου και του μέσου όρου της προφορικής εξετάσεως, οι οποίοι αθροίζονται και διαιρούνται δια του δύο, παρέχουν τον τελικό βαθμό του υποψηφίου. Θεωρείται επιτυχών στο διαγωνισμό ο υποψήφιος που έλαβε τελικό βαθμό τουλάχιστον οκτώ. Η σειρά επιτυχίας των υποψηφίων καθορίζεται από τον τελικό βαθμό.

Σε περίπτωση ισοβαθμίας γίνεται κλήρωση κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο νόμο.

Για τη σειρά κατατάξεως συντάσσεται πίνακας των επιτυχόντων, ο οποίος δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και ισχύει για ένα (1) έτος από τη δημοσίευσή του. Από τον πίνακα και κατά τη σειρά επιτυχίας θα καλυφθούν δεκαπέντε (15) κενές οργανικές θέσεις του Ν.Σ.Κ., για τις οποίες έχουν εγκριθεί οι σχετικές πιστώσεις. Αν κατά τη διάρκεια ισχύος του πίνακα εγκριθούν πιστώσεις και για την πλήρωση άλλων κενών οργανικών θέσεων θα καλυφθούν από τον πίνακα αυτόν. Η όλη διαδικασία του διαγωνισμού καθορίζεται λεπτομερώς στα άρθρα 16 έως και 31 του π.δ. 238/2003 «Εκτέλεση των διατάξεων περί Νομικού Συμβουλίου του Κράτους», όπως το άρθρο 18 αντικαταστάθηκε με την παρ.4 του άρθρου 24 του ν.4002/2011. Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (τεύχος Γ΄), σε τρεις (3) ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών και μία (1) της Θεσσαλονίκης και να τοιχοκολληθεί στο κατάστημα της Κεντρικής Υπηρεσίας του ΝΣΚ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΥΠΟ ΤΗ ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΥΕΠ

ΠΡΟΚΗΡΥΞΗ ΓΕΝΙΚΟΨ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΨ

EPSO/AD/322/16

Διοικητικοί υπάλληλοι στον τομέα του ελέγχου (AD 5/AD 7)

(2016/C 171 A/01)

Προθεσμία εγγραφής: 14 Ιουνίου 2016 στις 12 το μεσημέρι, ώρα Βρυξελλών

Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (EPSO) διοργανώνει γενικό διαγωνισμό, βάσει τίτλων και εξετάσεων, για την κατάρτιση εφεδρικών πινάκων από τους οποίους τα

θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρωτίστως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις Βρυξέλλες και το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο στο Λουξεμβούργο, θα προσλάβουν νέα μέλη της δημόσιας διοίκησης ως «διοικητικούς υπαλλήλους» (ομάδα καθηκόντων AD).

Η παρούσα προκήρυξη διαγωνισμού και οι γενικές διατάξεις που εφαρμόζονται στους γενικούς διαγωνισμούς και έχουν δημοσιευτεί στην [Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 70 A της 27ης Φεβρουαρίου 2015](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=OJ:C:2015:070A:TOC) (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=OJ:C:2015:070A:TOC>) αποτελούν το νομικά δεσμευτικό πλαίσιο για την παρούσα διαδικασία επιλογής. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι το παράρτημα II των εν λόγω γενικών διατάξεων δεν ισχύει για τον παρόντα διαγωνισμό. Αντικαταστάθηκε από τις διατάξεις του παραρτήματος II της παρούσας προκήρυξης.

Αριθμός επιτυχόντων:

Βαθμός AD 5: 71

Βαθμός AD 7: 15

Η παρούσα προκήρυξη αφορά δύο βαθμούς. Οι υποψήφιοι μπορούν να υποβάλουν αίτηση συμμετοχής για έναν μόνο βαθμό. Η επιλογή πρέπει να γίνει κατά την ηλεκτρονική υποβολή της αίτησης και δεν είναι δυνατό να τροποποιηθεί μετά την επικύρωση της ηλεκτρονικής αίτησης υποψηφιότητας. Ωστόσο, υπό ορισμένες προϋποθέσεις που περιγράφονται στο σημείο 2, υποψηφιότητα στον βαθμό AD 7 μπορεί να μεταφερθεί από την εξεταστική επιτροπή στον βαθμό AD 5.

ΦΥΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ

Ο παρών διαγωνισμός διοργανώνεται για την πρόσληψη διοικητικών υπαλλήλων στον τομέα του ελέγχου.

Στα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι διοικητικοί υπάλληλοι υποστηρίζουν ως επί το πλείστον τους υπευθύνους λήψης αποφάσεων.

Οι ελεγκτές, ειδικότερα, παρέχουν διασφάλιση στα διοικητικά στελέχη του οργανισμού ελέγχοντας, σε ένα ευρύ φάσμα τομέων πολιτικής της ΕΕ, την τήρηση των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων και τη βελτιστοποίηση των πόρων.

Αξιολογούν την επιτυχία της διαχείρισης των κινδύνων, καθώς και τον τρόπο διακυβέρνησης του οργανισμού και λειτουργίας των εσωτερικών διαδικασιών. Η έκταση και η φύση των ελέγχων μπορεί να ποικίλλουν σημαντικά και να καλύπτουν διάφορες διοικητικές και επιχειρησιακές διαδικασίες.

Οι ελεγκτές μπορούν, κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, να κληθούν να πραγματοποιήσουν ελέγχους σε διάφορες χώρες της ΕΕ, καθώς και σε τρίτες χώρες.

Οι ελεγκτές παρέχουν επίσης συμβουλές στα διοικητικά στελέχη σχετικά με τον τρόπο βελτίωσης των συστημάτων και των διαδικασιών.

Βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη φύση των τυπικών καθηκόντων.

ΟΡΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟΝ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟ

Κατά την ημερομηνία επικύρωσης της υποψηφιότητάς τους οι υποψήφιοι πρέπει να πληρούν ΟΛΟΥΣ τους ακόλουθους όρους:

- | | |
|--------------------------|---|
| Γενικοί όροι | <ul style="list-style-type: none"> —Να απολαύουν των πολιτικών τους δικαιωμάτων ως υπήκοοι κράτους μέλους της ΕΕ —Να έχουν τακτοποιηθεί στρατολογικά σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία περί στρατολογίας —Να παρέχουν τα εχέγγυα ήθους που απαιτούνται για την άσκηση των μελλοντικών τους καθηκόντων |
| Ειδικοί όροι:
γλώσσες | <ul style="list-style-type: none"> —Γλώσσα 1: ελάχιστο επίπεδο C1 σε μία από τις 24 επίσημες γλώσσες της ΕΕ —Γλώσσα 2: ελάχιστο επίπεδο B2 στην αγγλική, γαλλική ή γερμανική γλώσσα· υποχρεωτικά διαφορετική από τη γλώσσα 1 |

Για πληροφορίες σχετικά με τα γλωσσικά επίπεδα, βλέπε κοινό ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς για τις γλώσσες

(<https://europass.cedefop.europa.eu/el/resources/european-language-levels-cefr>)

Το ηλεκτρονικό έντυπο αίτησης πρέπει να συμπληρώνεται στην αγγλική, τη γαλλική ή τη γερμανική γλώσσα .

Η δεύτερη γλώσσα επιλογής πρέπει να είναι η αγγλική, η γαλλική ή η γερμανική . Αυτές είναι οι κύριες γλώσσες εργασίας των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και, προς το συμφέρον της υπηρεσίας, οι νεοπροσλαμβανόμενοι πρέπει να είναι αμέσως σε θέση να εργάζονται και να επικοινωνούν αποτελεσματικά στην καθημερινή τους εργασία σε τουλάχιστον μία από αυτές.

Βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις γλώσσες που απαιτούνται για τον παρόντα διαγωνισμό.

- | | |
|--|---|
| Ειδικοί όροι:
τίτλοι σπουδών
και
επαγγελματική
πείρα | <ul style="list-style-type: none"> —Για τον βαθμό AD 5:

Επίπεδο εκπαίδευσης που αντιστοιχεί σε πλήρεις πανεπιστημιακές σπουδές τουλάχιστον 3 ετών πιστοποιούμενες με τίτλο σπουδών στον τομέα του λογιστικού ελέγχου, των οικονομικών, της λογιστικής, των χρηματοοικονομικών, της διοίκησης επιχειρήσεων και/ή της πληροφορικής. |
|--|---|

ή

Επαγγελματικά προσόντα επιπέδου αντίστοιχου με τις προαναφερθείσες σπουδές στον τομέα του λογιστικού ελέγχου, των οικονομικών, της λογιστικής, των χρηματοοικονομικών, της διοίκησης επιχειρήσεων και/ή της πληροφορικής.

—Για τον βαθμό AD 7:

1. Επίπεδο εκπαίδευσης που αντιστοιχεί σε πλήρεις πανεπιστημιακές σπουδές τουλάχιστον 4 ετών, πιστοποιούμενες με τίτλο σπουδών ακολουθούμενο από τουλάχιστον 6 έτη σχετικής επαγγελματικής πείρας, από τα οποία τουλάχιστον 3 έτη στον τομέα του ελέγχου (εσωτερικού ή εξωτερικού, συμπεριλαμβανομένου του ελέγχου ΤΠ).

ή

2. Επαγγελματικά προσόντα επιπέδου αντίστοιχου με τις σπουδές που αναφέρονται στο σημείο 1 ακολουθούμενα από τουλάχιστον 6 έτη σχετικής επαγγελματικής πείρας, από τα οποία τουλάχιστον 3 έτη στον τομέα του ελέγχου (εσωτερικού ή εξωτερικού, συμπεριλαμβανομένου του ελέγχου ΤΠ).

ή

3. Επίπεδο εκπαίδευσης που αντιστοιχεί σε πλήρεις πανεπιστημιακές σπουδές τουλάχιστον 3 ετών, πιστοποιούμενες με τίτλο σπουδών ακολουθούμενο από τουλάχιστον 7 έτη σχετικής επαγγελματικής πείρας, από τα οποία τουλάχιστον 4 έτη στον τομέα του ελέγχου (εσωτερικού ή εξωτερικού, συμπεριλαμβανομένου του ελέγχου ΤΠ).

ή

4. Επαγγελματικά προσόντα επιπέδου αντίστοιχου με τις σπουδές που αναφέρονται στο σημείο 3 ακολουθούμενα από τουλάχιστον 7 έτη σχετικής επαγγελματικής πείρας, από τα οποία τουλάχιστον 4 έτη στον τομέα του ελέγχου (εσωτερικού ή εξωτερικού, συμπεριλαμβανομένου του ελέγχου ΤΠ).

Για λεπτομέρειες σχετικά με τους τίτλους σπουδών, βλέπε παράρτημα I των γενικών διατάξεων που ισχύουν για τους γενικούς διαγωνισμούς

(<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=OJ:C:2015:070A:TOC>)

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

1) Δοκιμασίες πολλαπλής επιλογής με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή

Εάν ο αριθμός των υποψηφίων ανά βαθμό υπερβεί ένα συγκεκριμένο όριο που καθορίζεται από την EPSO, η οποία ενεργεί ως αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, όλοι οι υποψήφιοι

που έχουν επικυρώσει το έντυπο υποψηφιότητάς τους έως τη λήξη της προθεσμίας θα κληθούν να υποβληθούν σε μια σειρά δοκιμασιών πολλαπλής επιλογής με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή σε ένα από τα διαπιστευμένα κέντρα της EPSO.

Αντιθέτως, σε περίπτωση που ο αριθμός των υποψηφίων είναι κάτω από το όριο, οι εν λόγω δοκιμασίες πραγματοποιούνται στο κέντρο αξιολόγησης (σημείο 3).

Οι δοκιμασίες πολλαπλής επιλογής με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή διοργανώνονται ως εξής:

Δοκιμασίες	Γλώσσα	Ερωτήσεις	Διάρκεια	Ελάχιστη απαιτούμενη βαθμολογία
Κατανόηση κειμένου	Γλώσσα 20	1 ερωτήσεις	35 λεπτά	10/20
Ευχέρεια σε αριθμητικούς υπολογισμούς	Γλώσσα 10	1 ερωτήσεις	20 λεπτά	Ευχέρεια σε αριθμητικούς υπολογισμούς + κατανόηση αφηρημένων εννοιών: 10/20
Κατανόηση αφηρημένων εννοιών	Γλώσσα 10	1 ερωτήσεις	10 λεπτά	

Η αποτυχία στις εν λόγω δοκιμασίες συνεπάγεται αποκλεισμό και οι βαθμοί δεν συνυπολογίζονται με τους βαθμούς στις άλλες δοκιμασίες που πραγματοποιούνται στο κέντρο αξιολόγησης.

2) Επιλογή βάσει τίτλων

Πρώτον, τα κριτήρια επιλεξιμότητας ελέγχονται με βάση τα στοιχεία που περιέχονται στην ηλεκτρονική αίτηση των υποψηφίων. Οι πιθανές περιπτώσεις είναι δύο:

- Εάν έχουν προηγουμένως διοργανωθεί δοκιμασίες πολλαπλής επιλογής με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, οι φάκελοι των υποψηφίων ελέγχονται ως προς την επιλεξιμότητά τους κατά φθίνουσα σειρά της βαθμολογίας που έχουν επιτύχει, έως ότου ο αριθμός των επιλέξιμων υποψηφίων φθάσει το όριο που καθορίζεται για κάθε βαθμό από την EPSO, η οποία ενεργεί ως αρμόδια για τους διορισμούς αρχή. Οι υπόλοιποι φάκελοι δεν ελέγχονται.
- Εάν δεν έχουν προηγουμένως διοργανωθεί δοκιμασίες πολλαπλής επιλογής με τη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, ελέγχονται ως προς την επιλεξιμότητά τους οι φάκελοι όλων των υποψηφίων.

Υποψήφιοι για τον βαθμό AD 7: κατά τον έλεγχο επιλεξιμότητας η εξεταστική επιτροπή μπορεί να μεταφέρει την υποψηφιότητά σας στον διαγωνισμό AD 5, εφόσον πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- εάν έχουν προηγουμένως διοργανωθεί οι δοκιμασίες πολλαπλής επιλογής στις οποίες επιτύχατε μία από τις υψηλότερες συνολικές βαθμολογίες για τον βαθμό AD 7 και
- σύμφωνα με τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στην αίτησή σας δεν πληροίτε τους όρους

- συμμετοχής στον διαγωνισμό AD 7 αλλά πληροίτε τους όρους συμμετοχής στον διαγωνισμό AD 5 και
- κατά την υποβολή της αίτησης δώσατε τη συγκατάθεσή σας για μεταφορά της υποψηφιότητάς σας στον βαθμό AD 5 και
 - εάν έχουν προηγουμένως διοργανωθεί οι δοκιμασίες πολλαπλής επιλογής στις οποίες επιτύχατε μία από τις υψηλότερες συνολικές βαθμολογίες και για τον βαθμό AD 5.

Σε αυτή την περίπτωση, για το υπόλοιπο της διαδικασίας θα θεωρείστε υποψήφιος στον βαθμό AD 5.

Δεύτερον, μόνο για τους επιλέξιμους υποψηφίους που επελέγησαν όπως περιγράφεται ανωτέρω· η επιλογή βάσει τίτλων διεξάγεται με βάση τις πληροφορίες τις οποίες παρέχουν οι υποψήφιοι στο σημείο «αξιολογητής ταλέντου» (EN: Talent Screener· FR: Evalueur de talent· DE: Talentfilter) του εντύπου της αίτησης. Για κάθε βαθμό η εξεταστική επιτροπή αποδίδει σε κάθε κριτήριο επιλογής έναν συντελεστή στάθμισης που αντανακλά τη σχετική σημασία του (1 έως 3) και κάθε απάντηση του υποψηφίου βαθμολογείται με 0 έως 4 μονάδες.

Στη συνέχεια η εξεταστική επιτροπή πολλαπλασιάζει τις μονάδες επί τον συντελεστή στάθμισης κάθε κριτηρίου και προσθέτει τα γινόμενα για να καταλήξει στους υποψηφίους των οποίων τα προφίλ προσιδιάζουν καλύτερα στα καθήκοντα που θα κληθούν να εκτελέσουν.

Βλέπε ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ για τον κατάλογο των κριτηρίων.

3) Κέντρο αξιολόγησης

Ο αριθμός των υποψηφίων που θα κληθούν να συμμετάσχουν σε αυτή τη φάση είναι το πολύ τριπλάσιος από τον επιθυμητό αριθμό επιτυχόντων ανά βαθμό. Όσοι υποψήφιοι επιτύχουν μία από τις υψηλότερες συνολικές βαθμολογίες κατά την επιλογή βάσει τίτλων θα κληθούν στο κέντρο αξιολόγησης για 1 ή 2 ημέρες, πιθανότατα στις Βρυξέλλες, όπου θα συμμετάσχουν σε δοκιμασίες που θα πραγματοποιηθούν στη γλώσσα 2.

Εάν δεν έχουν προηγουμένως διοργανωθεί οι δοκιμασίες πολλαπλής επιλογής με χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή που περιγράφονται στο σημείο 1, οι δοκιμασίες αυτές θα πραγματοποιηθούν στο κέντρο αξιολόγησης.

Στο κέντρο αξιολόγησης θα εξεταστούν οκτώ γενικές δεξιότητες και οι ειδικές ικανότητες που απαιτούνται για τον παρόντα διαγωνισμό μέσω τεσσάρων δοκιμασιών (συνεντεύξεις με αντικείμενο τις γενικές ικανότητες και τις ειδικές ικανότητες, ομαδική άσκηση και εξέταση συγκεκριμένων περιπτώσεων), όπως περιγράφονται στους ακόλουθους πίνακες:

Δεξιότητα	Δοκιμασίες	
1. Ανάλυση και επίλυση προβλημάτων	Ομαδική άσκηση	Εξέταση συγκεκριμένων περιπτώσεων
2. Επικοινωνία	Εξέταση συγκεκριμένων	Συνέντευξη με αντικείμενο τις

	περιπτώσεων	γενικές ικανότητες
3. Ποιοτική και αποτελεσματική εργασία	Εξέταση συγκεκριμένων περιπτώσεων	Συνέντευξη με αντικείμενο τις γενικές ικανότητες
4. Εκπαίδευση και εξέλιξη	Ομαδική άσκηση	Συνέντευξη με αντικείμενο τις γενικές ικανότητες
5. Καθορισμός προτεραιοτήτων και οργάνωση	Ομαδική άσκηση	Εξέταση συγκεκριμένων περιπτώσεων
6. Προσαρμοστικότητα	Ομαδική άσκηση	Συνέντευξη με αντικείμενο τις γενικές ικανότητες
7. Ομαδική εργασία	Ομαδική άσκηση	Συνέντευξη με αντικείμενο τις γενικές ικανότητες
8. Ηγετικές ικανότητες	Ομαδική άσκηση	Συνέντευξη με αντικείμενο τις γενικές ικανότητες
Ελάχιστη απαιτούμενη βαθμολογία	3/10 ανά ικανότητα και 40/80 συνολικά	

Δεξιότητα	Δοκιμασία
Ειδικές δεξιότητες	Συνέντευξη με αντικείμενο τις ειδικές δεξιότητες
Ελάχιστη απαιτούμενη βαθμολογία	50/100

4) Εφεδρικός πίνακας προσλήψεων

Μετά τον έλεγχο των δικαιολογητικών των υποψηφίων, η εξεταστική επιτροπή καταρτίζει εφεδρικό πίνακα προσλήψεων ο οποίος περιλαμβάνει, ανά βαθμό, τα ονόματα των επιλέξιμων υποψηφίων που συγκέντρωσαν την υψηλότερη βαθμολογία στο κέντρο αξιολόγησης, μέχρι τη συμπλήρωση του επιθυμητού αριθμού επιτυχόντων. Τα ονόματα θα αναγράφονται με αλφαβητική σειρά.

ΤΡΟΠΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΑΣ

Μπορείτε να υποβάλετε αίτηση ηλεκτρονικά στον ιστότοπο της EPSO <http://jobs.eu-careers.eu> πριν από τις:

14 Ιουνίου 2016 στις 12 το μεσημέρι, ώρα Βρυξελλών.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ

Ο παρών γενικός διαγωνισμός διοργανώνεται για την πρόσληψη διοικητικών υπαλλήλων (AD 5/AD 7) στον τομέα του ελέγχου.

Τα κύρια καθήκοντα περιλαμβάνουν:

Για τους βαθμούς AD 5 και AD 7:

- επαρκή κατανόηση και γνώση των επιχειρηματικών διαδικασιών των ελεγχόμενων·
- διενέργεια αξιολογήσεων του ελεγκτικού κινδύνου στο πλαίσιο της διαδικασίας σχεδιασμού·
- πραγματοποίηση ελέγχων επιδόσεων, συμμόρφωσης και βελτιστοποίησης των πόρων σε ένα ευρύ φάσμα τομέων πολιτικής της ΕΕ και επιχειρηματικών διαδικασιών·
- διενέργεια προκαταρκτικής ανάλυσης για τον προσδιορισμό των στόχων και του πεδίου των αποστολών ελέγχου·
- πραγματοποίηση ελέγχων βάσει συστημάτων και ελέγχων επαλήθευσης, με σκοπό την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών του ελεγχόμενου όσον αφορά τη διαχείριση κινδύνου, τη διακυβέρνηση και τον εσωτερικό έλεγχο·
- επικύρωση των διαπιστώσεων του ελέγχου μαζί με τον ελεγχόμενο φορέα·
- γνωστοποίηση των διαπιστώσεων, των κινδύνων και των συστάσεων που προκύπτουν από έλεγχο μέσω σαφών και συνοπτικών σχεδίων/τελικών εκθέσεων·
- παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών κατόπιν αιτήματος της διοίκησης·
- διενέργεια ελέγχων παρακολούθησης προκειμένου να διαπιστωθεί η αποτελεσματική εφαρμογή των συστάσεων στην πράξη.

Μόνο για τον βαθμό AD 7:

- σχεδιασμός των κατάλληλων ελεγκτικών διαδικασιών για την επίτευξη του στόχου των δεσμεύσεων.

Τέλος του ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ I, κάντε κλικ εδώ για να επιστρέψετε στο κυρίως κείμενο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΓΛΩΣΣΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Ο παρών διαγωνισμός διοργανώνεται για την πρόσληψη διοικητικών υπαλλήλων εξειδικευμένων στον τομέα του ελέγχου. Οι προδιαγραφές στο τμήμα «ΟΡΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΟΝ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟ» της παρούσας προκήρυξης είναι σύμφωνες με τις βασικές απαιτήσεις για τις ειδικές δεξιότητες, την πείρα και τις γνώσεις, καθώς και την ανάγκη οι νεοπροσλαμβανόμενοι να είναι σε θέση να εργάζονται αποτελεσματικά, ιδίως με άλλα μέλη του προσωπικού.

Για τον λόγο αυτό, οι υποψήφιοι είναι υποχρεωμένοι να επιλέξουν τη δεύτερη γλώσσα του διαγωνισμού από περιορισμένο αριθμό επίσημων γλωσσών της ΕΕ. Ο περιορισμός αυτός οφείλεται επίσης σε δημοσιονομικούς και λειτουργικούς περιορισμούς και στη φύση των μεθόδων επιλογής της EPSO που περιγράφονται στα σημεία 1, 2 και 3 κατωτέρω. Οι γλωσσικές απαιτήσεις για τον παρόντα διαγωνισμό έχουν εγκριθεί από το διοικητικό συμβούλιο της EPSO με βάση αυτούς τους παράγοντες και άλλες ειδικές απαιτήσεις που αφορούν τη φύση των καθηκόντων ή τις ιδιαίτερες ανάγκες των οικείων θεσμικών

οργάνων της ΕΕ.

Κύριος στόχος του παρόντος διαγωνισμού είναι να δημιουργηθεί εφεδρικός κατάλογος για την πρόσληψη διοικητικών υπαλλήλων από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, καθώς και περιορισμένος αριθμός για πρόσληψη από το Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο. Εφόσον προσληφθούν, είναι σημαντικό οι διοικητικοί υπάλληλοι να είναι σε θέση να αναλάβουν αμέσως τα καθήκοντά τους και να επικοινωνούν με τους συναδέλφους τους και με τα διευθυντικά στελέχη. Με βάση τα κριτήρια για τη χρήση των γλωσσών στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού της ΕΕ που παρατίθενται στο σημείο 2 κατωτέρω, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ θεωρούν ότι η αγγλική, η γαλλική και η γερμανική γλώσσα είναι οι πλέον κατάλληλες επιλογές δεύτερης γλώσσας για τον παρόντα διαγωνισμό.

Δεδομένου ότι η αγγλική, η γαλλική και η γερμανική γλώσσα είναι οι γλώσσες που ομιλούνται, μεταφράζονται και χρησιμοποιούνται συχνότερα για τη διοικητική επικοινωνία από το προσωπικό των θεσμικών οργάνων της ΕΕ, οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν τουλάχιστον μία από αυτές μεταξύ των δύο υποχρεωτικών γλωσσών τους.

Επιπλέον, ο καλός χειρισμός της αγγλικής, της γαλλικής ή της γερμανικής γλώσσας είναι σημαντικός για την ανάλυση της κατάστασης των ελεγχόμενων, για παρουσιάσεις, συζητήσεις και σύνταξη εκθέσεων, ούτως ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική συνεργασία και ανταλλαγή πληροφοριών με τις υπηρεσίες που υποβλήθηκαν σε έλεγχο και με τις αρμόδιες αρχές.

Οι υποψήφιοι πρέπει να χρησιμοποιήσουν για τη συμπλήρωση της ηλεκτρονικής αίτησης τη δεύτερη γλώσσα επιλογής τους για τον διαγωνισμό (την αγγλική, γαλλική ή γερμανική) και η EPSO πρέπει να χρησιμοποιεί τις γλώσσες αυτές για τη μαζική επικοινωνία με τους υποψηφίους που έχουν υποβάλει έγκυρη αίτηση και για ορισμένες δοκιμασίες που περιγράφονται στο σημείο 3.

1. Αιτιολόγηση της επιλογής γλωσσών για κάθε διαδικασία επιλογής

Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ θεωρούν ότι η απόφαση για τις συγκεκριμένες γλώσσες που χρησιμοποιούνται στην κάθε διαδικασία επιλογής και, ιδίως, κάθε περιορισμός της επιλογής των γλωσσών πρέπει να γίνεται βάσει των ακόλουθων κριτηρίων:

ι) Οι νεοπροσλαμβανόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να αναλάβουν αμέσως καθήκοντα

Οι νεοπροσλαμβανόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να αναλάβουν και να εκτελούν αμέσως τα καθήκοντα για τα οποία έχουν προσληφθεί. Ως εκ τούτου, η EPSO πρέπει να διασφαλίσει ότι οι επιτυχόντες υποψήφιοι έχουν επαρκείς γνώσεις ενός συνδυασμού γλωσσών που θα τους επιτρέψει να εκτελούν τα καθήκοντά τους με αποτελεσματικό τρόπο και ιδίως ότι οι επιτυχόντες υποψήφιοι θα είναι σε θέση να επικοινωνούν αποτελεσματικά στην καθημερινή τους εργασία με τους συναδέλφους τους και με τα διευθυντικά στελέχη.

Επομένως, η διοργάνωση ορισμένων δοκιμασιών σε περιορισμένο αριθμό γλωσσών επικοινωνίας μπορεί να θεωρηθεί εύλογη δεδομένου ότι διασφαλίζει ότι όλοι οι υποψήφιοι

θα είναι σε θέση να εργάζονται τουλάχιστον σε μία από αυτές, ανεξάρτητα από την πρώτη επίσημη γλώσσα τους. Σε αντίθετη περίπτωση, θα υπήρχε μεγάλος κίνδυνος σημαντικό ποσοστό των επιτυχόντων υποψηφίων να μην είναι σε θέση να αναλάβει τα καθήκοντα για τα οποία έχει προσληφθεί εντός εύλογου χρονικού διαστήματος. Επιπλέον, δεν θα λαμβανόταν υπόψη η εύλογη προσδοκία ότι οι υποψήφιοι που υποβάλλουν αίτηση να εργαστούν στη δημόσια διοίκηση της ΕΕ είναι διατεθειμένοι να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε διεθνή οργανισμό ο οποίος οφείλει να χρησιμοποιεί γλώσσες επικοινωνίας για την ορθή λειτουργία του και για τη διεκπεραίωση των καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί βάσει των Συνθηκών της ΕΕ.

ii) Χαρακτήρας της διαδικασίας επιλογής

Σε ορισμένες περιπτώσεις ο περιορισμός της επιλογής γλωσσών των υποψηφίων μπορεί επίσης να δικαιολογηθεί από τη φύση της διαδικασίας επιλογής.

Σύμφωνα με το άρθρο 27 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, η EPSO αξιολογεί υποψηφίους βάσει γενικών διαγωνισμών για να αξιολογηθούν οι δεξιότητες των υποψηφίων και να εκτιμηθεί όσο το δυνατόν καλύτερα κατά πόσο θα είναι σε θέση να ασκούν τα καθήκοντά τους.

Το κέντρο αξιολόγησης αποτελεί μια μέθοδο επιλογής που συνίσταται στην αξιολόγηση των υποψηφίων με τυποποιημένο τρόπο, βάσει διαφόρων σεναρίων τα οποία παρακολουθούν αρκετά μέλη της εξεταστικής επιτροπής. Για την αξιολόγηση χρησιμοποιείται ένα πλαίσιο δεξιοτήτων το οποίο έχει καταρτιστεί προηγουμένως από τις αρμόδιες για τους διορισμούς αρχές, με κοινή μέθοδο βαθμολόγησης και κοινή λήψη αποφάσεων.

Η αξιολόγηση των ειδικών δεξιοτήτων με τον τρόπο αυτό επιτρέπει στα θεσμικά όργανα της ΕΕ να εκτιμήσουν την ικανότητα των υποψηφίων να αναλάβουν αμέσως καθήκοντα σε περιβάλλον παρόμοιο με αυτό στο οποίο θα κληθούν να εργαστούν. Σύμφωνα με σημαντικές επιστημονικές έρευνες, τα κέντρα αξιολόγησης, τα οποία προσομοιώνουν πραγματικές εργασιακές συνθήκες, είναι το καλύτερο μέσο για την πρόβλεψη των επαγγελματικών επιδόσεων. Ως εκ τούτου, οι δοκιμασίες των κέντρων αξιολόγησης χρησιμοποιούνται σε παγκόσμιο επίπεδο. Δεδομένης της μακροχρόνιας διάρκειας των σταδιοδρομιών και του βαθμού κινητικότητας στο πλαίσιο των θεσμικών οργάνων της ΕΕ, αυτό το είδος αξιολόγησης έχει καίρια σημασία, ιδίως κατά την επιλογή των μόνιμων υπαλλήλων.

Για να εξασφαλιστεί ισότιμη αξιολόγηση των υποψηφίων και άμεση επικοινωνία τους με τους αξιολογητές και τους λοιπούς υποψηφίους που συμμετέχουν σε άσκηση, οι υποψήφιοι αξιολογούνται ομαδικά σε κοινή γλώσσα. Για τον σκοπό αυτό, το κέντρο αξιολόγησης πρέπει αναγκαστικά να οργανώνεται σε περιορισμένο αριθμό γλωσσών, εκτός εάν το εν λόγω κέντρο δημιουργηθεί στο πλαίσιο διαγωνισμού με μία μόνο κύρια γλώσσα.

iii) Δημοσιονομικοί και λειτουργικοί περιορισμοί

Για διάφορους λόγους το διοικητικό συμβούλιο της EPSO εκτιμά ότι θα ήταν πρακτικά

αδύνατο να οργανώσει τη φάση του κέντρου αξιολόγησης ενός και μόνου διαγωνισμού σε όλες τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ.

Πρώτον, η προσέγγιση αυτή θα απαιτούσε πολύ σημαντικούς πόρους, καθιστώντας αδύνατο για τα θεσμικά όργανα της ΕΕ να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους για πρόσληψη προσωπικού εντός του ισχύοντος δημοσιονομικού πλαισίου. Επίσης, δεν θα αντιπροσώπευε εύλογη βελτιστοποίηση των πόρων για τον ευρωπαϊό φορολογούμενο.

Δεύτερον, η διεξαγωγή του κέντρου αξιολόγησης σε όλες τις επίσημες γλώσσες θα απαιτούσε την απασχόληση σημαντικού αριθμού διερμηνέων για τους διαγωνισμούς της EPSO και τη χρήση κατάλληλων εγκαταστάσεων με θαλάμους διερμηνείας.

Τρίτον, θα απαιτείτο πολύ μεγαλύτερος αριθμός μελών της εξεταστικής επιτροπής για να καλυφθούν οι διαφορετικές γλώσσες που θα χρησιμοποιούσαν οι υποψήφιοι.

2. Κριτήρια της επιλογής γλωσσών για κάθε διαδικασία επιλογής

Αν οι υποψήφιοι είναι υποχρεωμένοι να επιλέξουν από έναν περιορισμένο αριθμό επίσημων γλωσσών της ΕΕ, το διοικητικό συμβούλιο της EPSO πρέπει να καθορίσει κατά περίπτωση τις γλώσσες που θα χρησιμοποιούνται για κάθε γενικό διαγωνισμό, λαμβάνοντας υπόψη τα εξής:

- i) τυχόν συγκεκριμένες εσωτερικές διατάξεις σχετικά με τη χρήση των γλωσσών εντός του (των) οικείου(-ων) θεσμικού(-ών) οργάνου(-ων) ή άλλων φορέων·
- ii) ειδικές απαιτήσεις σε σχέση με τη φύση των καθηκόντων και τις ιδιαίτερες ανάγκες του (των) οικείου(-ων) θεσμικού(-ών) οργάνου(-ων)·
- iii) τις γλώσσες που χρησιμοποιούνται συχνότερα εντός του (των) οικείου(-ων) θεσμικού(-ών) οργάνου(-ων), με βάση:

- τις δηλωθείσες και αποδεδειγμένες γλωσσικές δεξιότητες σε επίπεδο B2 ή ανώτερο του κοινού ευρωπαϊκού πλαισίου αναφοράς για τα γλωσσικά προσόντα των εν ενεργεία μόνιμων υπαλλήλων της ΕΕ·
- τις συχνότερες γλώσσες-στόχο προς τις οποίες μεταφράζονται έγγραφα που προορίζονται για εσωτερική χρήση στην ΕΕ·
- τις συχνότερες γλώσσες-πηγή από τις οποίες μεταφράζονται έγγραφα που συντάσσονται εσωτερικά από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ και προορίζονται για εξωτερική χρήση.

- iv) τις γλώσσες που χρησιμοποιούνται για την επικοινωνία με τις διοικητικές υπηρεσίες του (των) οικείου(-ων) θεσμικού(-ών) οργάνου(-ων).

3. Γλώσσες επικοινωνίας

Το παρόν τμήμα περιγράφει τους γενικούς κανόνες όσον αφορά τις γλώσσες που χρησιμοποιούνται για την επικοινωνία μεταξύ της EPSO και των πιθανών υποψηφίων. Η πρόβλεψη άλλων ειδικών απαιτήσεων είναι δυνατή κατά την προκήρυξη κάθε διαγωνισμού.

Η EPSO λαμβάνει δεόντως υπόψη το δικαίωμα των υποψηφίων ως πολιτών της ΕΕ να επικοινωνούν στη μητρική τους γλώσσα. Αναγνωρίζει επίσης ότι οι υποψήφιοι που έχουν επικυρώσει την αίτησή τους είναι δυνητικά μέλη της ευρωπαϊκής δημόσιας διοίκησης, με δικαιώματα και υποχρεώσεις βάσει του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης. Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ θεωρούν, επομένως, ότι η EPSO οφείλει, εφόσον είναι δυνατόν, να επικοινωνεί με τους υποψηφίους και να τους παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις αιτήσεις τους σε όλες τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ. Για τον σκοπό αυτό, τα σταθερά στοιχεία του δικτυακού τόπου της EPSO, οι προκηρύξεις διαγωνισμών και οι γενικοί κανόνες που εφαρμόζονται στους γενικούς διαγωνισμούς θα δημοσιεύονται σε όλες τις επίσημες γλώσσες.

Οι γλώσσες που πρέπει να χρησιμοποιηθούν για τη συμπλήρωση των ηλεκτρονικών εντύπων αίτησης καθορίζονται σε κάθε προκήρυξη διαγωνισμού. Οι οδηγίες σχετικά με τη συμπλήρωση της αίτησης υποψηφιότητας πρέπει να παρέχονται σε όλες τις επίσημες γλώσσες. Οι διατάξεις αυτές θα ισχύουν κατά τη μεταβατική περίοδο που απαιτείται για τη θέσπιση διαδικασίας ηλεκτρονικής αρχικής αίτησης υποψηφιότητας σε όλες τις επίσημες γλώσσες.

Για να εξασφαλιστεί γρήγορη και αποτελεσματική επικοινωνία, μετά την επικύρωση της αρχικής αίτησης υποψηφιότητάς τους, η EPSO θα επικοινωνεί με μεγάλο αριθμό υποψηφίων σε περιορισμένο αριθμό επίσημων γλωσσών της ΕΕ. Αυτό θα γίνεται είτε στην πρώτη είτε στη δεύτερη γλώσσα του υποψηφίου, όπως προβλέπεται στη σχετική προκήρυξη διαγωνισμού.

Οι υποψήφιοι μπορούν να επικοινωνούν με την EPSO σε οποιαδήποτε επίσημη γλώσσα της ΕΕ, αλλά, για την αποτελεσματικότερη επεξεργασία του ερωτήματός τους, οι υποψήφιοι προτρέπονται να επιλέξουν μεταξύ περιορισμένου αριθμού γλωσσών στις οποίες το προσωπικό της EPSO είναι σε θέση να παράσχει άμεση γλωσσική κάλυψη χωρίς την ανάγκη μετάφρασης.

Ορισμένες δοκιμασίες μπορούν επίσης να πραγματοποιούνται σε περιορισμένο αριθμό επίσημων γλωσσών της ΕΕ, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι υποψήφιοι διαθέτουν τις γλωσσικές ικανότητες που απαιτούνται για να συμμετάσχουν στο στάδιο αξιολόγησης των γενικών διαγωνισμών. Οι γλώσσες για τις διάφορες δοκιμασίες θα καθορίζονται σε κάθε προκήρυξη διαγωνισμού.

Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ θεωρούν ότι οι ρυθμίσεις αυτές διασφαλίζουν τη δίκαιη και ενδεδειγμένη ισορροπία μεταξύ του συμφέροντος της υπηρεσίας και της αρχής της πολυγλωσσίας και της γλωσσικής αμεροληψίας. Η υποχρέωση των υποψηφίων να επιλέξουν μια δεύτερη γλώσσα διαφορετική από την πρώτη τους γλώσσα (που είναι κανονικά η μητρική τους γλώσσα ή άλλη ισοδύναμη) εξασφαλίζει την ισότιμη μεταχείριση των υποψηφίων.

Τέλος του ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ II, κάντε κλικ [εδώ](#) για να επιστρέψετε στο κυρίως κείμενο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Η εξεταστική επιτροπή λαμβάνει υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια για την επιλογή βάσει τίτλων σπουδών:

1. Αναγνωρισμένη πιστοποίηση ή επαγγελματικά προσόντα στον τομέα του εσωτερικού ή του εξωτερικού ελέγχου (συμπεριλαμβανομένου του ελέγχου ΤΠ) ή της λογιστικής.
2. Επαγγελματική εσωτερική ή εξωτερική ελεγκτική πείρα τουλάχιστον ενός έτους.
3. Επαγγελματική πείρα τουλάχιστον ενός έτους στον τομέα του ελέγχου ΤΠ.
4. Επαγγελματική πείρα στην ανάπτυξη μεθοδολογίας ελέγχου ή στην παροχή μαθημάτων κατάρτισης στον τομέα του ελέγχου.
5. Επαγγελματική πείρα τουλάχιστον ενός έτους στον τομέα του ελέγχου δαπανών προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ (για παράδειγμα: διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ, γεωργία, έρευνα, ανάπτυξη και/ή ανθρωπιστική βοήθεια).
6. Επαγγελματική πείρα τουλάχιστον ενός έτους σε συμβουλευτικές υπηρεσίες.
7. Επαγγελματική πείρα σε έναν ή περισσότερους από τους ακόλουθους τομείς: λογιστική, εσωτερικό έλεγχο, δημοσιονομική διαχείριση, τραπεζικό και χρηματοπιστωτικό τομέα, πληροφορική και/ή διαχείριση έργων.
8. Πρακτική πείρα στην εφαρμογή τεχνικών ελέγχου με τη βοήθεια ηλεκτρονικού υπολογιστή (CAATs).
9. Επαγγελματική πείρα τουλάχιστον δύο ετών ως επικεφαλής ομάδας ελέγχου (μόνο για τον βαθμό AD 7).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VI

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΥΠΟ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΤΗΣ ΕΥΕΠ

NOTICE OF INTERNAL COMPETITIONS

The European Commission ('the Commission') is organising the following three internal competitions, based on tests, to constitute a reserve from which to recruit secretaries/clerks in grade 2 (AST/SC2), assistants in grade 2 (AST2) and administrators in grade 6 (AD6):

COM/01/AST-SC/16 (AST/SC2) -Secretaries/Clerks

COM/02/AST/16 (AST2) - Administrative Assistants

COM/03/AD/16 (AD6) -Administrators in European Public Administration

These reserve lists will be valid for two years counting from the date of their publication.

The Commission applies a policy of equal opportunities which, in accordance with the Staff Regulations of officials of the European Union ('Staff Regulations') and the Conditions of Employment of Other Servants ('CEOS'), prohibits discrimination on any grounds such as sex, race, colour, ethnic or social origin, genetic features, language, religion or beliefs, political or other views, membership of a national minority, financial situation, birth, disability, age or sexual orientation. Any reference in this notice to a person of the male sex must be deemed also to constitute a reference to a person of the female sex.

ANNEX – NATURE OF DUTIES

CONTENTS

- I. GENERAL BACKGROUND
- II. JOB DESCRIPTION AND PLACE OF EMPLOYMENT
- III. ELIGIBILITY
- IV. ADMISSION TEST
- V. ORAL TEST
- VI. CHOICE OF LANGUAGES
- VII. RESERVE LIST
- VIII. PROCEDURE FOR VERIFYING THE INFORMATION GIVEN BY CANDIDATES
- IX. HOW TO APPLY
- X. GENERAL INFORMATION
- XI. APPEAL PROCEDURES

ANNEX – NATURE OF DUTIES

ΠΗΓΗ: https://www.uslux.eu/sites/default/files/article_attachment/20160107-_notice_of_internal_competition_dg_hr_final_clean_0.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VII

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ

All vacancies for staff members are advertised on **CEPOL** website and also on the EPSCO website. Vacancy notices contain all the necessary information on the post, the eligibility criteria and the selection procedure. All applications are screened to ensure that they fulfill the eligibility criteria specified in the vacancy notice. All eligible applications are evaluated by a selection panel against the selection criteria defined in the vacancy notice. The best-qualified candidates, who obtain the highest number of points within the evaluation, are invited to an interview. Interviews are carried out at the agency in front of a selection panel and may also include a written assessment. As a result of the interviews, the selection panel will establish a reserve list and recommend the most suitable candidate for the post in question. Based on the recommendation of the selection panel, the Director of CEPOL makes a decision on the appointment of the successful candidate. Reserve lists may be valid for up to 18 months. Inclusion on a reserve list does not guarantee an offer of employment.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VIII

Οι σημαντικότεροι σταθμοί στη πορεία του Α.Σ.Ε.Π.

Το 1994 ιδρύθηκε το ΑΣΕΠ.
Το 1995 πραγματοποιήθηκε ο πρώτος γραπτός διαγωνισμός.
Το 1997 ανατέθηκε στους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, η διεξαγωγή διαδικασιών επιλογής προσωπικού (ν.2527/1997) και στο ΑΣΕΠ, ο έλεγχος προκηρύξεων και πινάκων επιλογής, αυτεπαγγέλτως ή κατ' ένσταση. Το 1998 έγινε ο πρώτος γραπτός διαγωνισμός εκπαιδευτικών (ν.2525/1997).
Το 1999 πραγματοποιήθηκε ο πρώτος εξειδικευμένος γραπτός διαγωνισμός (ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας) και η πρώτη εφαρμογή κατά το άρθρο 19 (ν.2190/94) της διαδικασίας επιλογής ειδικού επιστημονικού προσωπικού.
Το 2000, έγινε η έκδοση του νέου οργανισμού της γραμματείας. Το 2001 πραγματοποιήθηκε η συνταγματικής περιωπής κατοχύρωση του ΑΣΕΠ και πρώτη

εφαρμογή πρακτικής δοκιμασίας.
Το 2002, καθιερώθηκε σύστημα επιλογής αξιολόγησης βάσει βαθμολογούμενων αντικειμενικών κριτηρίων (ν.3051/02). Παράλληλα προβλέφθηκε η συμπλήρωση της αξιολόγησης με ειδική γραπτή δοκιμασία (test) αυξημένου συντελεστή βαρύτητας.
Το 2003 πραγματοποιήθηκε ο πρώτος γραπτός διαγωνισμός φορέα μη υπαγόμενου στο ν.2190/94 (Εθνική Τράπεζα).
Το 2004 ανατέθηκε στο ΑΣΕΠ ο έλεγχος της μετατροπής διαδοχικών συμβάσεων σε συμβάσεις αορίστου χρόνου βάσει των π.δ. 164/2004 και 180/2004. Επιπρόσθετα αρμοδιότητα έγινε η έγκριση των ανακοινώσεων πρόσληψης προσωπικού μερικής απασχόλησης (ν.3250/04).
Το 2005 θεσπίστηκε η συνέντευξη ως κριτήριο κατάταξης των υποψηφίων, ύστερα από έγκριση του ΑΣΕΠ. Επιπρόσθετα η δημιουργία κυλιόμενου πίνακα επιλαχόντων για διαδικασίες με σειρά προτεραιότητας (ν.3320/05). Ακόμα το ΑΣΕΠ είχε την αρμοδιότητα να ελέγχει τη διαδικασία πρόσληψης προσωπικού σε ΔΕΚΟ για δοκιμαστική περίοδο και τη μετέπειτα σύναψη σύμβασης αορίστου χρόνου (3429/05). Το 2008 το ΑΣΕΠ διεξήγαγε το πρώτο τεστ γενικών γνώσεων και δεξιοτήτων και επιτεύχθηκε για πρώτη φορά η ηλεκτρονική υποβολή αιτήσεων.
Το 2009 επεστράφησαν στο ΑΣΕΠ αρμοδιότητες που είχαν κατά καιρούς αφαιρεθεί (ΟΤΑ και ΝΠ τους, ΔΕΚΟ, νοσηλευτικά ιδρύματα) και περιορίστηκαν οι εξαιρέσεις στην επιλογή προσωπικού από το σύστημα του ΑΣΕΠ (ν.3812/09). Επιπρόσθετα καταργήθηκε η προφορική συνέντευξη στις διαδικασίες με σειρά προτεραιότητας (πλην ασφάλεια ανθρώπινης ζωής), ο έλεγχος των συμβάσεων μίσθωσης έργου έγιναν μέλημα του ΑΣΕΠ. Το 2010 θεσμοθετήθηκε το σύστημα “ετήσιου κυλιόμενου πίνακα κατάταξης” για τη πρόσληψη νοσηλευτικού και λοιπού προσωπικού, σύμφωνα με τη διαδικασία πλήρωσης θέσεων με σειρά προτεραιότητας (ν.3868/10)
Το 2011 ανατέθηκε στο ΑΣΕΠ ο έλεγχος των διαδικασιών επιλογής των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα ΕΣΠΑ 2007-2013, έλεγχος των διαδικασιών επιλογής προσωπικού για την εκτέλεση έργων με αυτεπιστασία σε δήμους , συνδέσμους και ΝΠΔΔ δήμων.
Από το 2013 ελέγχει την πρόσληψη ωφελούμενων ανέργων σε προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα καταρτίζει ο ΟΑΕΔ (ν.4152/13).

Το 2014 καθιερώθηκε η δυνατότητα κάλυψης θέσεων τακτικού προσωπικού των υπηρεσιών και νομικών προσώπων του Δημοσίου από πίνακες επιλαχόντων προηγούμενου διαγωνισμού του ΑΣΕΠ δίχως νέα προκήρυξη με βάση προϋποθέσεις του νόμου 4210/13.

Το 2015 υλοποιήθηκε η τήρηση από το ΑΣΕΠ ηλεκτρονικού αρχείου υποψηφίων, μητρώου θεματοδοτών, βαθμολογητών για τις διαδικασίες που διοργανώνει το ΑΣΕΠ, χρήση ΤΠΕ για επικοινωνία με δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΧ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ TESTS ΚΑΙ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΤΟΥ Ε.Ρ.Σ.Ο.

- Reasoning skills tests: [verbal, numerical and abstract interactive tests](#)
- Professional skills tests:
 - Accuracy and precision: [English](#), [French](#), [German](#)
 - Prioritising and organising: [English](#), [French](#), [German](#)
- E-tray exercise: sample E-tray question: [English](#), [French](#), [German](#)
- Language comprehension tests: [English](#), [French](#), [German](#)
- Office skills test: [English](#), [French](#), [German](#)
- Finance skills test: [English](#), [French](#), [German](#)
- MS Word and Excel test: [English](#), [French](#), [German](#)
- Role_play:

Assistants (B)

- Reasoning skills tests: [verbal, numerical and abstract interactive tests](#)
- Professional skills tests:
 - Accuracy and precision: [English](#), [French](#), [German](#)
 - Prioritising and organising: [English](#), [French](#), [German](#)
- E-tray exercise: sample E-tray question: [English](#), [French](#), [German](#)
- Sample situational judgment questions: [English](#), [French](#), [German](#) and [Foring example](#)
- Editing test: The editing test is about correcting linguistic errors and formatting mistakes in a translation.

The source text in Language 2 is provided on Green. A translation of this text into Language 1, provided as an editable MSWord file, contains mistakes in the

language and the format in comparison to the source text. The candidate is asked to detect and correct these mistakes, in order to match the source text.

The test IBs approximately one hour.

Δ Yministrators (Δ Y-Generalists)

- Reasoning skills tests: [verbal, numerical, abstract and situational judgement interactive tests](#)
- Sample situational judgment questions: [English, French, German](#) and [Foring example](#)
- E-tray: [English, French, German](#)
- Group exercise: [English, French, German](#)
- Oral presentation: [English, French, German](#)
- Case study: [English, French, German](#)

Δ Yministrators (Δ Y – Specialists)

- Reasoning skills tests: [verbal, numerical, abstract and situational judgement interactive tests](#)
- Sample situational judgment questions: [English, French, German](#) and [Foring example](#)
- E-tray: [English, French, German](#)
- Group exercise: [English, French, German](#)
- Oral presentation: [English, French, German](#)
- Case study: [English, French, German](#)

Assistants (B-I)

- Reasoning skills tests: [verbal, numerical and abstract interactive tests](#)
- Professional skills tests:
 - Accuracy and precision: [English, French, German](#)
 - Prioritising and organising: [English, French, German](#)
- E-tray exercise: sample E-tray question: [English, French, German](#)
- Language comprehension tests: [English, French, German](#)
- Office skills test: [English, French, German](#)
- Finance skills test: [English, French, German](#)

- MS Word and Excel test: [English](#), [French](#), [German](#)

Role Play:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ X

ΠΕΡΙ ΔΟΜΗΜΕΝΩΝ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΩΝ

http://www.anthonymontgomery.com/uploads/6/0/1/0/6010607/lecture_9_interviews.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ XI

ΣΧΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΥ ΚΩΔΙΚΑΣ ΣΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

(<https://www.synigoros.gr/resources/docs/188451.pdf>, σελίδες: 90-92)

(1. Προγραμματισμός της πρόσληψης / Για συμβάσεις έργου ουσιαστικά κριτήρια έργου

1.1 Τυπικές προϋποθέσεις

1.1.1 Ύπαρξη κενής οργανικής θέσης ή ανάγκης (εφόσον πρόκειται για θέση εργασίας ορισμένου χρόνου)

1.1.2 Προϋπολογισμός δαπάνης πρόσληψης

1.2 Ουσιαστικές προϋποθέσεις

1.2.1 Η ανάγκη πλήρωσης θέσης

1.2.2 Η απόφαση του οικείου οργάνου

1.2.3 Η έγκριση από το αρμόδιο όργανο

2. Προκήρυξη των θέσεων

2.1 Ανακοίνωση περίληψης της προκήρυξης

2.1.1 Δημοσιότητα ανακοίνωσης

2.1.1.1 Τύπος δημοσιότητας (μέσα)

2.1.1.2 Χρονική διάρκεια δημοσίευσης

2.1.2 Περιεχόμενο ανακοίνωσης

- 2.1.2.1 Φορέας πρόσληψης
- 2.1.2.2 Αριθμός θέσεων κατά κατηγορία κλάδο ή ειδικότητα
- 2.1.2.3 Περιγραφή καθηκόντων θέσεων εργασίας
- 2.1.2.4 Όροι πρόσληψης
- 2.1.2.5 Προμήθεια προκήρυξης
- 2.1.2.6 Ημερομηνία έναρξης και λήξης υποβολής
- 2.2 Έλεγχος προκήρυξης
- 2.2.1 Όργανο ελέγχου
- 2.3 Προκήρυξη
- 2.3.1 Περιεχόμενο προκήρυξης
- 2.3.1.1 Φορέας πρόσληψης
- 2.3.1.2 Αριθμός θέσεων κατά κατηγορία κλάδο ή ειδικότητα
- 2.3.1.3 Περιγραφή καθηκόντων θέσεων εργασίας
- 2.3.1.4 Όροι πρόσληψης
- 2.3.1.5 Προσόντα πρόσληψης
- 2.3.1.6 Κριτήρια επιλογής
- 2.3.1.7 Ημερομηνία έναρξης και λήξης υποβολής αιτήσεων
- 2.3.1.8 Τρόπος υποβολής αιτήσεων
- 2.3.1.9 Τύπος αίτησης και επισυναπτόμενα δικαιολογητικά
- 2.3.1.10 Διαδικασία ένστασης και προσφυγής
- 2.3.1.10.1 Προθεσμία ένστασης
- 2.3.1.10.2 Τρόπος υποβολής ένστασης
- 2.3.1.10.3 Άλλες δυνατότητες προσφυγής

3. Επιλογή

- 3.1 Επιτροπή επιλογής
- 3.2 Προεπιλογή
- 3.2.1 Κριτήρια προεπιλογής
- 3.2.2 Τρόπος προεπιλογής
- 3.3 Αποτελέσματα προεπιλογής
- 3.3.1 Δημοσιότητα αποτελεσμάτων προεπιλογής
- 3.4 Ένσταση στο στάδιο προεπιλογής
- 3.4.1 Προθεσμία ένστασης
- 3.4.2 Όργανο εξέτασης ένστασης
- 3.4.3 Απάντηση ένστασης
- 3.4.4 Οριστικοποίηση των αποτελεσμάτων προεπιλογής
- 3.5 Κύρια επιλογή
- 3.5.1 Κριτήρια αξιολόγησης

- 3.5.2 Τρόπος επιλογής
- 3.6 Αποτελέσματα κύριας επιλογής
 - 3.6.1 Δημοσιότητα αποτελεσμάτων κύριας επιλογής
- 3.7 Ένσταση
 - 3.7.1 Προθεσμία ένστασης
 - 3.7.2 Όργανο εξέτασης ένστασης
 - 3.7.3 Απάντηση ένστασης
- 3.8 Έκδοση τελικών αποτελεσμάτων
 - 3.8.1 Δημοσιότητα τελικών αποτελεσμάτων
- 3.9 Αίτηση θεραπείας
 - 3.9.1 Προθεσμία υποβολής αίτησης θεραπείας
- 3.10 Τελικά αποτελέσματα
 - 3.10.1 Δημοσιότητα οριστικών αποτελεσμάτων

4. Ολοκλήρωση της πρόσληψης

- 4.1 Χρονικό διάστημα ανάληψης υπηρεσίας
- 4.2 Δημοσιότητα πρόσληψης
- 4.3 Ανάληψη υπηρεσίας)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ XII

Ευρωπαϊκή Σχολή Δημόσιας Διοίκησης

(πλην: <http://www.eipa.eu/en/pages/display/&tid=4>)

EIPA (<http://www.eipa.eu/> , http://europa.eu/eas/index_en.htm) was created in 1981 on the occasion of the first European Council held in Maastricht, and is supported by the EU Member States and the European Commission. The core mission is to provide high quality training courses to develop the capacities of professionals, national and regional public administrations dealing with EU affairs, as well as the European Institutions. EIPA offers long-standing expertise combined with problem- and practice-based teaching modules. We have been awarded four times the Framework Contract and offer and host many contract activities. At EIPA you benefit from our close ties with the European Commission, EU institutions and the different Member States. The variety of the training courses are perfect to integrate into the demanding schedules of busy professionals. They are designed to assist the way through EU processes and policies, whilst strengthening the capacity to perform effectively in this area. Moreover, they take place in a **European environment**. The benefit comes directly from the views and best practices from participants from a wide variety of countries and sectors: a great opportunity to network! The training courses are small-scale and interactive. The Focus Areas are: [European Decision-Making](#), [European Policies](#), [European Public Management](#), [European Union Law](#) and [Regional Affairs](#). The training courses are designed to meet the specific needs and interests of professionals. Through seminars, self-study modules and tailor-made courses you will be given the chance to broaden your competence and strengthen your skills. We are one of the **main providers** of training services for the EU now for many years. At EIPA you benefit directly from our long-standing expertise and know-how! αποστολής τους. Activities fall into the following groups: [induction training](#) for new staff, training in the [basic skills](#) needed in the workplace, [management and leadership](#) development programmes, [wellbeing workshops](#). We also run an annual compulsory training programme for about 80 assistant-level staff who have been identified by the institution in which they work as having the potential to become administrators. This procedure is called "[certification](#)". Lastly, we organise short study visits – the [Erasmus for Public Administration](#) programme for young civil servants in member states whose jobs involve EU questions.

Training for new staff

"The History and Stories behind European Integration"

A one-day seminar which presents the historical and political context of the major milestones in the development of the EU in a non-academic, often anecdotal fashion.

"EU4U"

A one-day seminar on the major recent developments and challenges in the EU and about the way in which the institutions work in practice.

"Transitions"

A 1½-day seminar, plus individual coaching, which allows new members of staff who are going through a major transition in their professional and/or personal life to take stock of their situation in the first few weeks after starting, and to stand back and look at their remaining challenges.

http://europa.eu/eas/induction_en.htm

http://europa.eu/eas/basic_skills_en.htm

Key skills

Analysing and Solving Problems

To enable participants to identify the elements of a problem, use specific tools, including group problem-solving techniques, solve complex problems, and understand their own problem-solving style and the diversity of styles amongst their colleagues.

Day-to-Day Negotiation

To enable participants to be more confident when negotiating, prepare a negotiation and analyse the context behind it, adapt their approach depending on the type of negotiation, and understand their own negotiating style and their reactions during a negotiation.

Oral Communication

To enable participants to create more visual and verbal impact when communicating in professional situations, know their communication style and adapt it to the context, and to

listen actively.

Writing with Impact

To enable participants to produce engaging and persuasive documents, use a systematic and strategic approach to writing documents ("think before you write"), and produce documents that are well presented, clear and in a professional style.

Working in Teams

To enable participants to adopt attitudes that contribute to the success of a team, understand and improve their own contribution to the team, and understand the diversity of roles that members of a team can play.

Personal Effectiveness

To enable participants to manage their personal workflow more efficiently, arrange their work space in order to foster effectiveness, handle email in a more effective way, and deal with interruptions and avoid procrastination.

Clear Speaking: Communicating in the Tower of Babel

To enable participants to understand the needs and constraints of multilingual communication and of working with interpreters and to deliver a message in a multilingual meeting in the most effective way.

Management training

Our current offer consists of a wide range of possibilities for staff at different stages of their managerial career, starting with courses for those who lead teams but do not occupy a formal managerial position and moving right the way up to a semi-residential development programme for newly appointed Directors (senior management). Some of these programmes include individual or group coaching.

These courses are complemented by 5 workshops on the following themes:

- key conversations with staff
- motivating staff
- planning and monitoring
- the manager coach approach

- managing upwards.

We are currently in the process of reviewing our offer and plan to switch to a theme-based approach of much shorter courses supplemented by various other forms of learning all of which will be based around the notion of the three fundamental pillars of management:

- managing myself
- managing my team
- managing my environment.

Further details will appear as this process develops.

http://europa.eu/eas/management_en.htm

Certification

Permanent staff in the EU institution fall into one of two categories: assistant (AST) and administrator (AD).

Certification is a procedure that enables an assistant to become an administrator. It is open to eligible staff in all the EU institutions and agencies, each of which is responsible for the selection of candidate.

To obtain certification candidates must follow the training programme run by the School and pass a series of examinations.

http://www.europedia.moussis.eu/books/Book_2/2/4/1/?all=1

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005D0118:EL:HTML>

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΨ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ, ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ, ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ, ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ, ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΨ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ, ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ, ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΗ

της 26ης Ιανουαρίου 2005

που αφορά την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης

(2005/118/EK)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ, Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ, ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ, ΤΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ, Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ, Ο ΕΥΡΩΠΑΙΟΣ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΗΣ,

Έχοντας υπόψη τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και το καθεστώς που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό αυτών των Κοινοτήτων όπως προβλέπεται από τον κανονισμό (ΕΟΚ, Ευρατόμ, ΕΚΑΧ) αριθ. 259/68 του Συμβουλίου [\(1\)](#), και ιδίως το άρθρο 2 παράγραφος 2 του εν λόγω κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης,

Μετά από διαβούλευση με την επιτροπή του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1)Κρίνεται σκόπιμο τα θεσμικά όργανα να εντείνουν τις προσπάθειές τους στον τομέα της επαγγελματικής επιμόρφωσης του προσωπικού τους.
- (2)Η διεύρυνση της διοργανικής συνεργασίας στον τομέα αυτόν θα δημιουργήσει συνέργιες στο επίπεδο των απαιτούμενων ανθρώπινων και δημοσιονομικών πόρων και θα ενισχυθούν παράλληλα οι ανταλλαγές ανάμεσα στα θεσμικά όργανα καθώς και η διάδοση κοινών αξιών και εναρμονισμένων των επαγγελματικών πρακτικών.
- (3)Γι' αυτό θα πρέπει να δοθούν σε ένα κοινό διοργανικό οργανισμό τα απαραίτητα μέσα για την ανάληψη συγκεκριμένων δράσεων στον τομέα της επαγγελματικής επιμόρφωσης των μονίμων υπαλλήλων και του λοιπού προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- (4)Για λόγους οικονομίας και αποτελεσματικότητας κρίνεται σκόπιμο να υπαχθεί διοικητικά αυτός ο κοινός διοργανικός οργανισμός σε έναν ήδη υφιστάμενο διοργανικό οργανισμό και συγκεκριμένα στην Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που ιδρύθηκε με την απόφαση 2002/620/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του Διαμεσολαβητή [\(2\)](#), τουλάχιστον κατά το στάδιο εκκίνησης,

ΑΠΟΦΑΣΙΖΟΥΝ ΩΣ ΕΞΗΣ:

Άρθρο 1

Ευρωπαϊκή Σχολή/Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης

Ιδρύεται Ευρωπαϊκή Σχολή Δημόσιας Διοίκησης που στο εξής θα αποκαλείται «η Σχολή».

Άρθρο 2

Καθήκοντα

1. Η Σχολή αναλαμβάνει για λογαριασμό και εντός του πλαισίου των προσανατολισμών που καθορίζουν τα θεσμικά όργανα που υπογράφουν την παρούσα απόφαση (που στο εξής αποκαλούνται «τα θεσμικά όργανα») την υλοποίηση ορισμένων δράσεων επαγγελματικής επιμόρφωσης με στόχο την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.
2. Ανάλογα με τα αιτήματα που της υποβάλλουν τα θεσμικά όργανα η Σχολή:
 - α) σχεδιάζει, οργανώνει και αξιολογεί τις δράσεις επιμόρφωσης·
 - β) διευκολύνει τη συμμετοχή σε εξωτερικές δράσεις επιμόρφωσης·
 - γ) μπορεί να εκτελέσει οποιοδήποτε καθήκον είναι συναφές με την αποστολή της.
3. Οι Γενικοί Γραμματείς των θεσμικών οργάνων, ο Γραμματέας του Δικαστηρίου και ο εκπρόσωπος του Διαμεσολαβητή καθορίζουν και, κατά περίπτωση, τροποποιούν τους τομείς επιμόρφωσης που υπάγονται στην αρμοδιότητα της Σχολής.
4. Μετά από αίτημα ενός θεσμικού οργάνου, ενός οργάνου, μιας υπηρεσίας ή ενός οργανισμού η Σχολή μπορεί να παρέχει τη βοήθειά της έναντι αμοιβής όσον αφορά την τεχνική και τις μεθόδους της επιμόρφωσης.

Άρθρο 3

Αιτήματα και ενστάσεις, προσφυγές

Τα αιτήματα και οι ενστάσεις σχετικά με την άσκηση των καθηκόντων που προβλέπονται στο άρθρο 2 παράγραφος 2 υποβάλλονται στη Σχολή. Όλες οι σχετικές προσφυγές απευθύνονται στην Επιτροπή.

Άρθρο 4

Διοικητική υπαγωγή

1. Η Σχολή υπάγεται διοικητικά στην Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που στο εξής αποκαλείται «η Υπηρεσία».
2. Η διοικητική υπαγωγή σημαίνει ότι:
 - το διοικητικό συμβούλιο της Υπηρεσίας ασκεί τα καθήκοντα του διοικητικού συμβουλίου της Σχολής,
 - διευθυντής της Σχολής είναι ο διευθυντής της Υπηρεσίας,
 - το προσωπικό της Σχολής τίθεται στη διάθεση της Υπηρεσίας,
 - τα έσοδα και οι δαπάνες της Σχολής εγγράφονται στον προϋπολογισμό της Υπηρεσίας.
3. Το αργότερο στις 15 Φεβρουαρίου 2008 είναι δυνατό να τεθεί τέρμα στη διοικητική υπαγωγή με απόφαση που θα λάβει το διοικητικό συμβούλιο με ειδική πλειοψηφία, όπως ορίζεται στο άρθρο 5 παράγραφος 6 της απόφασης 2002/621/ΕΚ των Γενικών Γραμματέων

του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Γραμματέα του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του αντιπροσώπου του ευρωπαϊού Διαμεσολαβητή [\(3\)](#) και υπό τον όρο ότι θα την υπογράψουν πέντε τουλάχιστον θεσμικά όργανα.

Άρθρο 5

Εφαρμογή

Οι Γενικοί Γραμματείς του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, ο Γραμματέας του Δικαστηρίου, οι Γενικοί Γραμματείς του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και ο εκπρόσωπος του Διαμεσολαβητή λαμβάνουν από κοινού τα απαραίτητα μέτρα για την εφαρμογή της παρούσας απόφασης.

Άρθρο 6

Έναρξη ισχύος

Η παρούσα απόφαση τίθεται σε ισχύ από την ημέρα της δημοσίευσής της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Βρυξέλλες, 26 Ιανουαρίου 2005.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΧΙΙΙ

Η εξέλιξη της Απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα την περίοδο 2013-2016

Περιλαμβάνεται το προσωπικό των Υπουργείων, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των ΟΤΑ Α και Β Βαθμού και των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου. Περιλαμβάνει στοιχεία του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα, δηλαδή των μόνιμων υπαλλήλων/λειτουργών, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των απασχολουμένων με έμμισθη εντολή και των υπαλλήλων επί θητεία που μονιμοποιούνται με την λήξη της (Μέλη ΔΕΠ, Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικοί Φρουροί). Περιλαμβάνει το έκτακτο προσωπικό, δηλαδή το προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, σύμβαση έργου, ωρομίσθιους και επί θητεία χωρίς δυνατότητα μονιμοποίησης, τους αιρετούς, τους μετακλητούς υπαλλήλους καθώς και λοιπές κατηγορίες μισθοδοτούμενων (πρακτική άσκηση κ.α.) Επισημαίνεται ότι στο έκτακτο προσωπικό περιλαμβάνονται και μισθοδοτούμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενων και αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και έτσι δεν επιβαρύνουν τον τακτικό προϋπολογισμό.

ΠΗΓΕΣ:

<http://apografi.yap.gov.gr/apografi/F2017/View2017>

http://apografi.yap.gov.gr/apografi/2017/Flows_HiRe_2017.htm

http://apografi.yap.gov.gr/apografi/2017/Flows_2017.htm

Τακτικό Προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) - Συνταξιοδοτήσεις/Αποχωρήσεις													
	Συνολικά 2017	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκέμβριος
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
ΒΟΥΛΗ	4	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	76	2	1	4	3	25	12	8	21	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	18	4	2	0	3	3	3	2	1	0	0	0	0

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	156	16	10	14	6	14	18	65	13	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ	7	5	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1.062	270	148	85	56	96	44	177	186	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	35	19	8	2	2	1	1	0	2	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	161	37	10	26	9	16	24	21	18	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	277	75	42	28	43	26	20	26	17	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	73	14	17	3	5	15	10	7	2	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	19	6	0	1	3	2	3	3	1	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	120	63	19	17	5	2	5	8	1	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	790	114	81	60	47	46	55	81	306	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	14	6	3	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	70	22	7	5	4	9	4	10	9	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	11	4	0	1	1	1	2	1	1	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	752	179	95	79	85	82	80	79	73	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	67	41	4	5	2	4	2	5	4	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	4	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	66	24	5	5	5	5	5	11	6	0	0	0	0
ΟΤΑ	1.065	276	79	136	89	107	124	122	132	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	4.851	1.182	531	476	370	455	414	629	794	0	0	0	0
Τακτικό Προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) - Προσλήψεις και Μεταφορές από τον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα													

	Συνολικά 2017	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκέμβριος
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	8	0	5	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0
ΒΟΥΛΗ	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	87	1	1	5	1	5	8	22	44	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	12	0	1	4	1	0	1	5	0	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	353	64	114	54	27	32	6	41	15	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ	155	0	1	0	0	1	153	0	0	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	181	122	7	17	4	6	8	15	2	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	112	5	4	24	20	27	10	6	16	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	8	1	2	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	183	159	7	0	4	6	3	4	0	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	69	4	2	48	0	6	6	1	2	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	33	17	10	2	3	0	1	0	0	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	655	153	92	70	16	29	87	132	76	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	23	0	0	0	0	4	2	16	1	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	176	8	69	21	16	9	11	19	23	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	10	0	2	1	1	0	1	4	1	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	1.413	212	98	103	279	300	192	108	121	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	5	2	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	46	2	0	9	8	13	6	5	3	0	0	0	0
ΟΤΑ	1.559	99	128	182	222	231	385	188	124	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	5.094	850	543	543	605	670	881	568	434	0	0	0	0
ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΟΥ ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	848	94	69	43	75	95	232	148	92	0	0	0	0
ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	4.246	756	474	500	530	575	649	420	342	0	0	0	0
1. Περιλαμβάνεται το προσωπικό των Υπουργείων, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των ΟΤΑ Α και Β Βαθμού και των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.													
2. Περιλαμβάνει στοιχεία του τακτικού προσωπικού του δημόσιου τομέα, δηλαδή των μόνιμων υπαλλήλων/λειτουργών, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των απασχολούμενων με έμμισθη εντολή και των υπαλλήλων επί θητεία που μονιμοποιούνται με την λήξη της (Μέλη ΔΕΠ, Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικοί Φρουροί).													
3. Δεν περιλαμβάνεται το προσωπικό των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου													
4. Οι Δ/νσεις Προσωπικού των φορέων είναι υπεύθυνες για την επεξεργασία και τη διαρκή επικαιροποίηση των στοιχείων μέσα στις εφαρμογές του Μητρώου Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Δημοσίου													
5. Από τον Ιούνιο 2015 και έπειτα, το προσωπικό που τελεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή αργίας και οι μετακινήσεις που δεν έχουν ολοκληρωθεί, εμφανίζεται στο φορέα που ανήκει.													
6. Στη γραμμή με τίτλο "ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΟΥ ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ" εμφανίζονται οι προσλήψεις που εξαιρούνται από τον περιορισμό των προσλήψεων τακτικού προσωπικού (1 πρόσληψη ανά 4 αποχωρήσεις για το 2017), οι οποίες αφορούν προσλήψεις σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα των Ο.Τ.Α. (αρ.7 του Ν.4368/2016), προσλήψεις σε συμμόρφωση με αμετάκλητες αποφάσεις δικαστηρίων (αρ. 64 του Ν.4389/2016), καθώς και προσλήψεις δικηγόρων με σχέση έμμισθης εντολής αορίστου χρόνου (Γνωμοδότηση Ν.Σ.Κ. 23/2012). Στην γραμμή με τίτλο "ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ" εμφανίζονται οι προσλήψεις που υπάγονται στον περιορισμό.													
Α. Τακτικό προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ)													
Κατηγορία	2016	2017											
	Δεκ έμβριος	Ιαν ούαριος	Φεβρ ούαριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτ έμβριος	Οκτ όβριος	Νοέμβριος	Δεκ έμβριος
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	120	118	123	123	124	126	126	125	126	0	0	0	0
ΒΟΥΛΗ	1.161	1.159	1.159	1.161	1.160	1.160	1.160	1.159	1.158	0	0	0	0
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	1.678	1.680	1.682	1.683	1.682	13.560	13.556	13.570	13.593	0	0	0	0

Αιρετοί	8.05 7	8.05 1	8.08 1	8.0 94	8.1 74	8.2 45	8.2 56	8.2 52	8.2 95	0	0	0	0
Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης	1.02 1	1.04 4	1.04 8	1.0 63	1.0 81	1.1 01	1.0 84	1.0 77	1.0 74	0	0	0	0
<i>Λοιπές ειδικές περιπτώσεις</i>	<i>13.1 11</i>	<i>12.8 62</i>	<i>13.3 19</i>	<i>14. 207</i>	<i>15. 047</i>	<i>15. 165</i>	<i>14. 783</i>	<i>12. 559</i>	<i>12. 313</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<p>Οι λοιπές ειδικές κατηγορίες, αν και δεν αποτελούν μέρος του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, αποτυπώνονται στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) για λόγους πληρότητας της συνολικής εικόνας, δεδομένης μάλιστα της υποχρέωσης πληρωμής τους μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής (όπως φυσικά πρόσωπα σε πρακτική άσκηση ή μαθητεία ή επαγγελματική κατάρτιση, αντιρρησίες συνείδησης, δικαιούχοι αποζημιώσεων με δικαστικές αποφάσεις, εκπαιδευτές, θεραπευτές ΥΕΘΑ, ιδιώτες μέλη επιτροπών, σχολικοί τροχονόμοι, υπότροφοι)</p>													
<p>1. Περιλαμβάνεται το προσωπικό των Υπουργείων, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των ΟΤΑ Α και Β Βαθμού και των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.</p>													
<p>2. Περιλαμβάνει στοιχεία του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα, δηλαδή των μόνιμων υπαλλήλων/λειτουργών, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των απασχολούμενων με έμμισθη εντολή και των υπαλλήλων επί θητεία που μονιμοποιούνται με την λήξη της (Μέλη ΔΕΠ, Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικοί Φρουροί).</p>													
<p>3. Περιλαμβάνει το έκτακτο προσωπικό, δηλαδή το προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, σύμβαση έργου, ωρομίσθιους και επί θητεία χωρίς δυνατότητα μονιμοποίησης, τους αιρετούς, τους μετακλητούς υπαλλήλους καθώς και λοιπές κατηγορίες μισθοδοτούμενων (πρακτική άσκηση κ.α.)</p>													
<p>4. Επισημαίνεται ότι στο έκτακτο προσωπικό περιλαμβάνονται και μισθοδοτούμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενων και αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και έτσι δεν επιβαρύνουν τον τακτικό προϋπολογισμό.</p>													
<p>5. Οι Δ/νσεις Προσωπικού των φορέων είναι υπεύθυνες για την επεξεργασία και τη διαρκή επικαιροποίηση των στοιχείων μέσα στις εφαρμογές του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου</p>													
<p>6. Τα στοιχεία υπόκεινται σε διαρκή επικαιροποίηση.</p>													
<p>7. Από το τέλος του 2012 το Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου έχει διασυνδεθεί με την Ενιαία Αρχή Πληρωμής στο πλαίσιο της υλοποίησης των σχετικών διατάξεων σύμφωνα με τις οποίες υπόχρεοι απογραφής είναι πλέον και τα φυσικά πρόσωπα που δεν αποτελούν τακτικό ή έκτακτο προσωπικό αλλά λαμβάνουν αποδοχές μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής. Ως εκ τούτου, η διασύνδεση οδήγησε στην απογραφή μισθοδοτούμενων που είτε δεν ήταν υπόχρεοι απογραφής, είτε δεν είχαν απογραφεί για οποιοδήποτε λόγο.</p>													
Γ. Τακτικό προσωπικό ΝΠΙΔ													
	201 6	2017											
	Δεκ έμβ ριος	Ιαν ουά ριος	Φεβρ ουάρ ιος	Μάρ τιος	Απ ρίλ ιος	Μά ιος	Ιού νιος	Ιού λιος	Αύγ ουστ ος	Σεπτ έμβ ριος	Οκτ ώβ ριος	Νοέ μβρ ιος	Δεκ έμβ ριος
	33.1 99	33.2 15	33.2 49	33. 291	33. 928	33. 855	34. 013	36. 173	36. 154	0	0	0	0
Γ. Έκτακτο προσωπικό ΝΠΙΔ													
	201 6	2017											
Κατηγορία	Δεκ έμβ ριος	Ιαν ουά ριος	Φεβρ ουάρ ιος	Μάρ τιος	Απ ρίλ ιος	Μά ιος	Ιού νιος	Ιού λιος	Αύγ ουστ ος	Σεπτ έμβ ριος	Οκτ ώβ ριος	Νοέ μβρ ιος	Δεκ έμβ ριος
ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ													
Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι	11.4 33	11.2 02	11.1 92	11. 762	12. 152	12. 561	12. 814	12. 714	12. 394	0	0	0	0
Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης	1.76 0	1.75 9	1.75 9	1.7 29	1.7 17	1.7 00	1.6 93	1.6 75	1.6 61	0	0	0	0
<i>Λοιπές ειδικές περιπτώσεις</i>	<i>2.25 4</i>	<i>2.29 3</i>	<i>2.36 5</i>	<i>2.4 46</i>	<i>2.8 41</i>	<i>2.8 76</i>	<i>2.8 90</i>	<i>2.7 66</i>	<i>2.7 42</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ														
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	7.15 9	7.23 4	7.27 3	7.2 85	7.2 82	7.2 62	7.2 58	7.2 48	7.2 42	7.24 0	7.2 43	7.2 45	7.23 2	
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	834	825	
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	77.6 79	77.5 74	77.6 69	77. 618	77. 542	77. 367	77. 334	77. 396	77. 507	77.6 37	77. 771	78. 030	78.0 30	
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.4 96	4.48 7	
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	4.49 8	4.47 7	4.47 7	4.5 01	4.5 13	4.5 14	4.5 09	4.5 06	4.5 00	4.50 2	4.5 00	-	-	
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	400	399	
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	6.79 0	6.77 6	6.77 3	6.7 73	6.7 74	6.7 58	6.7 62	6.7 65	6.7 66	6.76 6	6.7 64	6.7 59	6.74 9	
ΟΤΑ	82.5 56	82.5 16	82.9 00	82. 960	82. 854	82. 604	82. 434	82. 461	82. 644	82.6 71	82. 734	82. 859	82.7 96	
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	566. 913	566. 556	566. 888	566. 64 7	566. .35 0	565. .32 3	564. .91 5	564. .81 9	564. .72 9	563. 977	564. .90 0	565. .62 2	565. 671	
Β. Έκτακτο Προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ)														
	201 5	2016												
	Δεκ έμβ ριος	Ιαν ουά ριος	Φεβρ ουάρ ιος	Μάρ τι ος	Απ ρίλ ιος	Μά ιος	Ιού νιο ς	Ιού λιο ς	Αύγ ουστ ος	Σεπτ έμβ ριος	Οκτ ώβ ριος	Νοέ μβρ ιος	Δεκ έμβ ριος	
Είδος εργασιακής σχέσης														
Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι	63.6 46	66.4 55	68.3 50	70. 133	72. 460	71. 699	54. 611	53. 043	51. 772	55.5 17	61. 234	65. 668	68.9 72	
Μετακλητοί	1.90 1	1.94 2	1.97 4	2.0 06	2.0 46	1.9 84	2.0 04	2.0 16	2.0 70	2.06 7	2.0 99	1.9 30	2.07 0	
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	65.5 47	68.3 97	70.3 24	72. 139	74. 506	73. 683	56. 615	55. 059	53. 842	57.5 84	63. 333	67. 598	71.0 42	
Αιρετοί	7.14 9	7.15 9	7.18 8	7.4 73	7.5 30	7.5 52	7.5 85	7.5 88	7.6 08	7.61 0	7.8 18	7.9 93	8.05 7	
Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Οργανα Διοίκησης	1.12 4	1.14 1	1.15 0	877	891	903	909	934	958	982	994	1.0 05	1.02 1	
Λοιπές ειδικές περιπτώσεις	12.7 30	13.0 72	13.3 47	13. 343	13. 887	14. 271	14. 400	13. 384	12. 587	12.6 60	12. 491	12. 891	13.1 11	
Οι λοιπές ειδικές κατηγορίες, αν και δεν αποτελούν μέρος του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, αποτυπώνονται στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) για λόγους πληρότητας της συνολικής εικόνας, δεδομένης μάλιστα της υποχρέωσης πληρωμής τους μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής (όπως φυσικά πρόσωπα σε πρακτική άσκηση ή μαθητεία ή επαγγελματική κατάρτιση, αντηρησίες συνείδησης, δικαιούχοι αποζημιώσεων με δικαστικές αποφάσεις, εκπαιδευτές, θεραπευτές ΥΕΘΑ, ιδιώτες μέλη επιτροπών, σχολικοί τροχονόμοι, υπότροφοι)														
1. Περιλαμβάνεται το προσωπικό των Υπουργείων, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των ΟΤΑ Α και Β Βαθμού και των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.														
2. Περιλαμβάνει στοιχεία του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα, δηλαδή των μόνιμων υπαλλήλων/λειτουργών, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των απασχολούμενων με έμμισθη εντολή και των υπαλλήλων επί θητεία που μονιμοποιούνται με την λήξη της (Μέλη ΔΕΠ, Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικοί Φρουροί).														
3. Περιλαμβάνει το έκτακτο προσωπικό, δηλαδή το προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, σύμβαση έργου, ωρομίσθιοι και επί θητεία χωρίς δυνατότητα μονιμοποίησης, τους αιρετούς, τους μετακλητούς υπαλλήλους καθώς και λοιπές κατηγορίες μισθοδοτούμενων (πρακτική άσκηση κ.α.)														

4. Επισημαίνεται ότι στο έκτακτο προσωπικό περιλαμβάνονται και μισθοδοτούμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενων και αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και έτσι δεν επιβαρύνουν τον τακτικό προϋπολογισμό.													
5. Οι Δ/νσεις Προσωπικού των φορέων είναι υπεύθυνες για την επεξεργασία και τη διαρκή επικαιροποίηση των στοιχείων μέσα στις εφαρμογές του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου													
6. Τα στοιχεία υπόκεινται σε διαρκή επικαιροποίηση.													
7. Από το τέλος του 2012 το Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου έχει διασυνδεθεί με την Ενιαία Αρχή Πληρωμής στο πλαίσιο της υλοποίησης των σχετικών διατάξεων σύμφωνα με τις οποίες υπόχρεοι απογραφής είναι πλέον και τα φυσικά πρόσωπα που δεν αποτελούν τακτικό ή έκτακτο προσωπικό αλλά λαμβάνουν αποδοχές μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής. Ως εκ τούτου, η διασύνδεση οδήγησε στην απογραφή μισθοδοτούμενων που είτε δεν ήταν υπόχρεοι απογραφής, είτε δεν είχαν απογραφεί για οποιοδήποτε λόγο.													
8. Από τον Ιούνιο 2015 και έπειτα, το προσωπικό που τελεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή αργίας και οι μετακινήσεις που δεν έχουν ολοκληρωθεί, εμφανίζεται στο φορέα που ανήκει.													
Γ. Τακτικό προσωπικό ΝΠΙΔ													
	2015	2016											
	Δεκ έμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώριος	Νοέμβριος	Δεκ έμβριος
	33.571	33.524	33.483	33.457	33.456	33.410	33.440	33.438	33.427	33.314	33.321	33.231	33.199
Γ. Έκτακτο προσωπικό ΝΠΙΔ													
Κατηγορία	2015	2016											
ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ	Δεκ έμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώριος	Νοέμβριος	Δεκ έμβριος
Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι	10.772	10.778	10.729	10.737	10.770	10.951	10.111	10.062	10.047	9.587	10.452	10.976	11.433
Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης	1.748	1.760	1.767	1.758	1.767	1.752	1.763	1.762	1.772	1.770	1.770	1.764	1.760
Λοιπές ειδικές περιπτώσεις	1.282	1.221	1.240	1.322	1.385	1.380	1.617	1.674	1.641	1.688	2.149	2.214	2.254
Τακτικό Προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) - Συνταξιοδοτήσεις/Αποχωρήσεις													
	Συνολικά 2016	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώριος	Νοέμβριος	Δεκ έμβριος
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
ΒΟΥΛΗ	19	9	2	2	0	2	1	0	0	1	0	0	2
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	32	5	4	2	4	7	2	1	0	2	1	2	2
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ / Γ. Γ. ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	9	1	1	2	1	3	0	1	0	0	0	-	-
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	56	16	5	2	0	14	2	1	2	2	2	7	3
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	239	37	19	15	19	9	33	41	10	9	11	10	16
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	4
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1.464	128	151	167	103	17	93	142	91	124	41	154	97

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	26	7	2	1	6	1	1	1	0	0	2	2	3
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	335	0	5	14	1	4	11	85	35	103	41	8	28
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1.083	169	3	19	11	7	20	53	14	12	6	527	232
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	18	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	1	2
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	187	11	12	3	7	5	11	4	10	8	17	31	68
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ	800	3	0	3	78	6	3	1	2	54	650	-	-
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15	19
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	180	0	115	4	2	0	0	1	0	3	54	1	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	8	3	0	3	0	0	0	0	0	0	2	-	-
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	586	48	19	10	5	6	55	60	46	102	165	17	43
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	467	50	23	21	70	7	32	30	28	32	27	26	52
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	6	0	3	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	233	118	62	15	6	7	1	2	2	2	5	12	1
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	1.835	30	194	24	39	3	62	8	220	228	200	433	242
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	14	4	2	0	3	1	0	2	0	1	1	-	-
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	27	2	3	0	10	5	1	1	2	0	1	2	0
ΟΤΑ	2.335	139	511	22	74	6	95	4	5	328	142	147	128
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	8.211	589	955	33	33	3	29	59	6	692	689	1.3	1.3
ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΟΥ ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		129	496	20	55	4	9	16	8	217	92	115	220
ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		460	459	13	27	1	8	42	475	597	120	112	722
				3	6	9	3	8			5	7	
1. Περιλαμβάνεται το προσωπικό των Υπουργείων, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των ΟΤΑ Α και Β Βαθμού και των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.													
2. Περιλαμβάνει στοιχεία του τακτικού προσωπικού του δημόσιου τομέα, δηλαδή των μόνιμων υπαλλήλων/λειτουργών, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των απασχολουμένων με έμμισθη εντολή και των υπαλλήλων επί θητεία που μονιμοποιούνται με την λήξη της (Μέλη ΔΕΠ, Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικοί Φρουροί).													

3. Δεν περιλαμβάνεται το προσωπικό των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου
4. Οι Δ/νσεις Προσωπικού των φορέων είναι υπεύθυνες για την επεξεργασία και τη διαρκή επικαιροποίηση των στοιχείων μέσα στις εφαρμογές του Μητρώου Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Δημοσίου
5. Από τον Ιούνιο 2015 και έπειτα, το προσωπικό που τελεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή αργίας και οι μετακινήσεις που δεν έχουν ολοκληρωθεί, εμφανίζεται στο φορέα που ανήκει.
6. Στη γραμμή με τίτλο "ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΟΥ ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ" εμφανίζονται οι προσλήψεις που εξαιρούνται από τον περιορισμό των προσλήψεων τακτικού προσωπικού (1 πρόσληψη ανά 5 αποχωρήσεις), οι οποίες αφορούν προσλήψεις σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα των Ο.Τ.Α. (αρ.7 του Ν.4368/2016), προσλήψεις σε συμμόρφωση με αμετάκλητες αποφάσεις δικαστηρίων (αρ. 64 του Ν.4389/2016), καθώς και προσλήψεις δικηγόρων με σχέση έμμισθης εντολής αορίστου χρόνου (Γνωμοδότηση Ν.Σ.Κ. 23/2012). Στην γραμμή με τίτλο "ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ" εμφανίζονται οι προσλήψεις που υπάγονται στον περιορισμό.

ΠΗΓΕΣ:

<http://apografi.yap.gov.gr/apografi/F2015/View2015>

http://apografi.yap.gov.gr/apografi/2015/Flows_HiRe_2015.htm

http://apografi.yap.gov.gr/apografi/2015/Flows_2015.htm

Τακτικό Προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ) - Συνταξιοδοτήσεις/Αποχωρήσεις													
	Συνολικά 2015	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκέμβριος
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	4	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0
ΒΟΥΛΗ	13	4	0	0	0	1	1	0	0	1	3	1	2
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	64	5	3	1	1	2	7	8	3	6	2	10	16
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ / Γ. Γ. ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	19	2	0	1	2	2	3	0	0	2	1	2	4
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	12	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2	4	2
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	385	50	7	26	21	17	58	72	25	23	25	24	37
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	1.620	170	104	101	183	90	157	142	155	96	94	77	151
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	94	8	3	23	3	3	1	6	4	4	15	6	18
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	643	121	80	61	43	42	51	94	34	42	28	28	37
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ	862	54	37	106	59	44	89	72	58	49	67	151	66
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	30	-	-	-	-	-	-	-	-	9	6	7	8
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	17	-	-	-	-	-	-	-	-	6	4	3	4

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	248	88	16	21	18	3 1	20	27	27	-	-	-	
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	842	125	86	15 0	42	3 1	45	57	66	127	57	24	32
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	770	-	-	-	-	-	-	-	-	298	232	113	127
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ, ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	98	28	7	5	3	8	16	24	7	-	-	-	
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	9	-	-	-	-	-	-	-	-	5	2	1	1
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	50	-	-	-	-	-	-	-	-	11	8	17	14
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	3.933	307	115	22 5	11 9	1 5 3	2. 05 6	84 6	112	-	-	-	
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	2.758	532	137	17 1	14 6	1 7 5	25 9	49 4	213	171	116	119	225
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	34	-	-	-	-	-	-	-	-	7	12	8	7
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	243	76	15	12	12	1 4	20	38	15	16	6	6	13
ΟΤΑ	2.951	572	133	17 1	17 1	1 8 5	31 2	43 8	222	219	174	136	218
ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ή ΑΡΓΙΑ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΕΙ	140	71	19	21	10	1 9	-	-	-	-	-	-	
	86	4	5	1	3	7 3	-	-	-	-	-	-	
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	15.92 5	2.21 7	767	1.0 96	83 7	9 8 3	3. 09 6	2. 31 8	941	1.09 7	854	737	982
Τακτικό Προσωπικό (Εκτός ΝΠΔ) - Προσλήψεις και Μεταφορές από τον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα													
	Συνολ ικά 2015	Ιανο υάρι ος	Φεβρ ουάρι ος	Μ άρ τιο ς	Απ ρίλ ιος	Μ ά ιος	Ιο ύν ιο ς	Ιο ύλ ιο ς	Αύ γου στος	Σεπτ έμβρ ιος	Οκτ ώβρ ιος	Νοέ μβρι ος	Δεκ έμβρ ιος
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	6	0	0	0	0	0	1	1	0	1	3	0	0
ΒΟΥΛΗ	8	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	3	1
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	23	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	4	15
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ / Γ. Γ. ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	8	-	-	-	-	-	-	-	-	3	0	1	4
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	320	69	16	64	19	1	5	13	14	15	0	84	10
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	898	96	153	11	2	4	0	11	4	9	87	426	95
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	16	0	9	1	0	0	0	0	0	0	0	4	2
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	129	12	8	7	0	3	0	16	17	28	16	9	13

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ	649	3	14	0	0	1	0	11	2	5	576	23	14		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	151	-	-	-	-	-	-	-	-	44	107	0	0		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	16	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	11	5		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	33	17	1	0	9	0	0	6	0	-	-	-	-		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	312	123	47	25	5	6	0	0	1	9	51	25	20		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	130	-	-	-	-	-	-	-	-	5	12	43	70		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ, ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	13	4	1	2	0	0	0	5	1	-	-	-	-		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	34	-	-	-	-	-	-	-	-	6	0	6	22		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	26	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	10	11		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	135	19	14	19	19	1	7	14	25	8	-	-	-		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	382	36	13	18	16	2	2	20	46	38	83	40	18	32	
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	5	1	
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	61	15	3	0	4	2	5	16	9	3	0	2	2		
ΟΤΑ	1.079	22	23	26	23	1	22	74	65	516	119	50	118		
ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ή ΑΡΓΙΑ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΕΙ	1	0	0	1	0	0	-	-	-	-	-	-	-		
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	4.437	416	303	17	97	8	8	71	22	4	160	732	1.013	724	435
1. Περιλαμβάνεται το προσωπικό των Υπουργείων, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των ΟΤΑ Α και Β Βαθμού και των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.															
2. Περιλαμβάνει στοιχεία του τακτικού προσωπικού του δημόσιου τομέα, δηλαδή των μόνιμων υπαλλήλων/λειτουργών, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των απασχολουμένων με έμμισθη εντολή και των υπαλλήλων επί θητεία που μονιμοποιούνται με την λήξη της (Μέλη ΔΕΠ, Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικοί Φρουροί).															
3. Δεν περιλαμβάνεται το προσωπικό των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου															
4. Οι Δ/νσεις Προσωπικού των φορέων είναι υπεύθυνες για την επεξεργασία και τη διαρκή επικαιροποίηση των στοιχείων μέσα στις εφαρμογές του Μητρώου Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Δημοσίου															
5. Από τον Ιούνιο 2015 και έπειτα, το προσωπικό που τελεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή αργίας και οι μετακινήσεις που δεν έχουν ολοκληρωθεί, εμφανίζεται στο φορέα που ανήκει.															
6. Η αύξηση των προσλήψεων κατά τους μήνες Σεπτέμβριο, Οκτώβριο και Νοέμβριο οφείλεται στην εισαγωγή σπουδαστών στις στρατιωτικές σχολές και στις σχολές της Ελληνικής Αστυνομίας.															

Α. Τακτικό προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ)		
Κατηγορία	2014	2015

	Δεκέ μβρι ος	Ιαν ουά ριος	Φεβ ρουά ριος	Μάρ τιος	Απ ριλ ιος	Μά ιος	Ιού νιος	Ιού λιος	Αύ γου στος	Σεπτ έμβ ριος	Οκτ ώβ ριος	Νο έμβ ριος	Δεκ έμβ ριος
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	110	110	110	110	109	108	109	111	112	115	118	117	117
ΒΟΥΛΗ	1.169	1.167	1.170	1.173	1.177	1.177	1.177	1.182	1.183	1.182	1.181	1.183	1.182
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	1.752	1.745	1.743	1.743	1.743	1.741	1.741	1.732	1.733	1.697	1.695	1.689	1.688
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ / Γ.Γ. ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	419	417	417	416	414	412	410	410	410	417	416	414	410
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.089	2.088	2.086	2.080
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	15.686	15.694	15.699	15.745	15.741	15.733	15.755	15.699	15.694	15.686	15.714	15.813	15.800
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	87.067	86.986	87.031	86.955	86.776	86.797	86.722	86.592	86.440	86.358	86.341	86.694	86.639
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	1.945	1.937	1.943	1.921	1.917	1.916	1.928	1.922	1.918	1.915	1.900	1.898	1.882
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ	16.604	16.486	16.412	16.357	16.317	16.300	16.712	16.631	16.613	16.593	16.546	16.519	16.490
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ	64.558	65.717	65.848	65.564	65.440	65.350	65.487	65.106	64.776	64.700	65.130	64.968	64.899
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7.969	8.071	8.064	8.057
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.399	2.396	2.400	2.399
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ, ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	14.820	14.747	14.491	14.471	14.451	14.434	14.695	14.708	14.677	-	-	-	-
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	15.050	15.041	15.013	14.896	14.857	14.839	15.395	15.387	15.324	15.219	15.216	15.205	15.249
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	170.721	170.546	170.508	170.520
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ, ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	2.811	2.788	2.949	2.949	2.945	2.942	3.073	3.052	3.046	-	-	-	-
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	790	789	792	819
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7.175	7.171	7.166	7.159
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	178.895	178.616	178.593	178.846	178.837	178.839	179.909	178.826	178.163	-	-	-	-
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	79.533	79.023	78.958	78.814	78.704	78.583	78.655	78.211	78.039	77.963	77.899	77.832	77.679
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.521	4.508	4.505	4.498
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	6.811	6.783	6.800	6.788	6.750	6.735	6.756	6.730	6.714	6.718	6.787	6.780	6.790
ΟΤΑ	81.810	81.325	81.442	81.260	81.134	81.151	81.918	82.077	82.227	82.601	82.583	82.564	82.556
ΑΡΓΙΑ	916	915	926	914	918	913	-	-	-	-	-	-	-

KΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ	4.58 7	4.4 65	4.36 4	4.4 11	4.4 42	4.0 83	-	-	-	-	-	-	-
ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΕΙ	2.31 3	1.1 31	894	1.0 07	1.0 95	98 8	-	-	-	-	-	-	-
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	576. 856	575. 09 3	574. 803	57. 3.9 58	57. 3.3 09	57. 2.5 46	56. 9.6 30	56. 7.8 16	567. 06 9	566. 828	567. 09 5	567. 19 7	566. 913
Β. Έκτακτο Προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ)													
	2014	2015											
Είδος εργασιακής σχέσης	Δεκέ μβρι ος	Ιαν ουά ριος	Φεβ ρουά ριος	Μάρ τιος	Απ ρίλ ιος	Μά ιος	Ιού νιος	Ιού λιο ς	Αύ γου στο ς	Σεπτ έμβ ριος	Οκτ ώβ ριος	Νο έμβ ριος	Δεκ έμβ ριος
Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι	60.6 92	61. 550	63.2 55	64. 23 0	65. 95 9	67. 27 8	48. 42 2	41. 52 4	49. 939	48.7 09	56. 169	61. 387	63.6 46
Μετακλητοί	1.88 8	994	845	1.1 25	1.2 33	1.4 31	1.6 80	1.6 73	1.6 76	957	1.5 78	1.8 14	1.90 1
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	62.5 80	62. 544	64.1 00	65. 35 5	67. 19 2	68. 70 9	50. 10 2	43. 19 7	51. 615	49.6 66	57. 747	63. 201	65.5 47
Αιρετοί	6.18 8	6.1 46	6.42 3	6.5 52	6.6 43	6.7 61	6.8 63	6.9 34	6.7 23	6.74 6	6.9 62	7.1 04	7.14 9
Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης	1.00 3	1.0 72	1.09 9	1.1 35	1.1 61	1.1 83	1.1 90	1.1 84	1.1 98	1.13 8	1.1 58	1.1 74	1.12 4
Λοιπές ειδικές περιπτώσεις	10.9 57	11. 171	11.6 95	12. 04 5	12. 83 4	13. 49 3	13. 51 4	12. 90 0	12. 335	11.5 64	11. 577	12. 073	12.7 30
Οι λοιπές ειδικές κατηγορίες, αν και δεν αποτελούν μέρος του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, αποτυπώνονται στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) για λόγους πληρότητας της συνολικής εικόνας, δεδομένης μάλιστα της υποχρέωσης πληρωμής τους μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής (όπως φυσικά πρόσωπα σε πρακτική άσκηση ή μαθητεία ή επαγγελματική κατάρτιση, αντirrησίες συνείδησης, δικαιούχοι αποζημιώσεων με δικαστικές αποφάσεις, εκπαιδευτές, θεραπευτές ΥΕΘΑ, ιδιώτες μέλη επιτροπών, σχολικοί τροχονόμοι, υπότροφοι)													
1. Περιλαμβάνεται το προσωπικό των Υπουργείων, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των ΟΤΑ Α και Β Βαθμού και των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.													
2. Περιλαμβάνει στοιχεία του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα, δηλαδή των μόνιμων υπαλλήλων/λειτουργών, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των απασχολούμενων με έμμισθη εντολή και των υπαλλήλων επί θητεία που μονιμοποιούνται με την λήξη της (Μέλη ΔΕΠ, Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικοί Φρουροί).													
3. Περιλαμβάνει το έκτακτο προσωπικό, δηλαδή το προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, σύμβαση έργου, ωρομίσθιοι και επί θητεία χωρίς δυνατότητα μονιμοποίησης, τους αιρετούς, τους μετακλητούς υπαλλήλους καθώς και λοιπές κατηγορίες μισθοδοτούμενων (πρακτική άσκηση κ.α.)													
4. Επισημαίνεται ότι στο έκτακτο προσωπικό περιλαμβάνονται και μισθοδοτούμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενων και αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και έτσι δεν επιβαρύνουν τον τακτικό προϋπολογισμό.													
5. Οι Δ/νσεις Προσωπικού των φορέων είναι υπεύθυνες για την εξεργασία και τη διαρκή επικαιροποίηση των στοιχείων μέσα στις εφαρμογές του Μητρώου Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Δημοσίου													
6. Τα στοιχεία υπόκεινται σε διαρκή επικαιροποίηση.													
7. Από το τέλος του 2012 το Μητρώο Μισθοδοτούμενων έχει διασυνδεθεί με την Ενιαία Αρχή Πληρωμής στο πλαίσιο της υλοποίησης των σχετικών διατάξεων σύμφωνα με τις οποίες υπόχρεοι απογραφής είναι πλέον και τα φυσικά πρόσωπα που δεν αποτελούν τακτικό ή έκτακτο προσωπικό αλλά λαμβάνουν αποδοχές μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής. Ως εκ τούτου, η διασύνδεση οδήγησε στην απογραφή μισθοδοτούμενων που είτε δεν ήταν υπόχρεοι απογραφής, είτε δεν είχαν απογραφεί για οποιοδήποτε λόγο.													

8. Από τον Ιούνιο 2015 και έπειτα, το προσωπικό που τελεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή αργίας και οι μετακινήσεις που δεν έχουν ολοκληρωθεί, εμφανίζεται στο φορέα που ανήκει.													
Γ. Τακτικό προσωπικό ΝΠΙΔ													
	2014	2015											
	Δεκέμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκέμβριος
							31.935	31.804	31.489	31.568	31.798	33.592	33.571
Γ. Έκτακτο προσωπικό ΝΠΙΔ													
Κατηγορία	2014	2015											
ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ	Δεκέμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκέμβριος
Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι							11.804	11.613	11.491	11.272	11.134	10.927	10.772
Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης							1.728	1.721	1.733	1.751	1.752	1.736	1.748
Λοιπές ειδικές περιπτώσεις							1.259	1.223	1.220	1.203	1.202	1.258	1.282

ΠΗΓΕΣ:

<http://apografi.yap.gov.gr/apografi/F2014/View2014>
http://apografi.yap.gov.gr/apografi/2014/Flows_2014.htm
http://apografi.yap.gov.gr/apografi/2014/Flows_January_2014.htm

Τακτικό προσωπικό														
Πηγή: Μητρώο Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Δημοσίου														
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2014	Συνολικά - ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2013	Αποχωρήσεις					Εισαγωγές					Διορθώσεις	Μεταβολή	Συνολικά - ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2014
		Αποχωρήσεις (Παραιτήσεις - Συνταξιοδότησεις)	Μετακινήσεις στο Στενό Δημοσιο Τομέα	Μετακινήσεις σε καθεστώς Κινητικότητα ή Αργίας	Συνολικά	Προσλήψεις	Μετακινήσεις από τον Ευρύτερο Δημοσιο Τομέα	Μετακινήσεις από τον Στενό Δημοσιο Τομέα	Μετακινήσεις από καθεστώς Κινητικότητα ή Αργίας	Συνολικά				
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	

					=(2)+(3)+ (4)					=(6)+(7)+(8)+(9))	=(1 0)- (5)+ (11)	=(1)+(11)
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	113	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	114
ΒΟΥΛΗ	1.18 6	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1.18 6
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	1.74 1	6	3	0	9	5	1	2	1	9	0	0	1.74 1
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ / Γ. Γ. ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	449	1	1	1	3	0	0	0	0	0	0	-3	446
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	822	19	0	0	19	0	0	0	12	12	0	-7	815
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	7.56 3	84	1	0	85	0	0	1	1	2	-1	-84	7.47 9
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	88.3 47	206	8	2	216	49	0	3	4	56	1	- 159	88.1 88
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗ ΤΑΣ	1.68 5	17	0	0	17	1	0	0	0	1	1	-15	1.67 0
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	177. 547	311	23	1	335	110	0	59	10	179	0	- 156	177. 391
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	830	7	0	0	7	0	0	0	0	0	0	-7	823
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	15.8 36	164	2	4	170	26	0	1	11	38	0	- 132	15.7 04
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	2.00 4	5	0	1	6	0	0	0	0	0	0	-6	1.99 8
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	86.0 63	648	14	6	668	51	0	10	2	63	-16	- 621	85.4 42
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	4.59 7	34	2	12	48	8	0	0	10	18	0	-30	4.56 7
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	654	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	654
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	15.2 33	43	15	0	58	8	0	6	0	14	0	-44	15.1 89
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	17.1 50	127	9	1	137	30	0	2	1	33	-1	- 105	17.0 45
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ	132	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	132
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΑΣ ΚΑΙ ΑΙΓΑΙΟΥ	8.12 4	34	1	0	35	58	0	0	0	58	0	23	8.14 7
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	62.7 22	44	44	0	88	7	0	50	0	57	1	-30	62.6 92

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	2.15 5	13	1	0	14	0	0	0	5	5	0	-9	2.14 6
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	831	10	1	0	11	0	0	0	1	1	0	-10	821
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	6.45 4	69	7	1	77	0	0	4	0	4	0	-73	6.38 1
ΟΤΑ	84.5 41	579	27	20	626	152	77	44	24	297	-14	343	84.1 98
ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ή ΑΡΓΙΑ	11.5 98	105	83	0	188	0	0	49	0	49	2	137	11.4 61
ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΕΙ	830	3	158		161			132		132	-2	-31	799
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	599. 207	2.529	401	49	2.9 79	505	78	364	83	1.03 0	-29	1.97 8	597. 229
<p>1. Ο πίνακας περιλαμβάνει στοιχεία του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα, δηλαδή των μόνιμων υπαλλήλων/λειτουργών, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των απασχολουμένων με έμμισθη εντολή και των υπαλλήλων επί θητεία που μονιμοποιούνται με την λήξη της (Μέλη ΔΕΠ, Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικό Φρουροί).</p> <p>2. Περιλαμβάνεται το τακτικό προσωπικό των Υπουργείων, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού και των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.</p> <p>3. Δεν περιλαμβάνεται το προσωπικό των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου το οποίο θα ενταχθεί στο αμέσως προσεχές διάστημα.</p> <p>4. Οι Δ/νσεις Προσωπικού των φορέων είναι υπεύθυνες για την επεξεργασία και τη διαρκή επικαιροποίηση των στοιχείων μέσα στις εφαρμογές του Μητρώου Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Δημοσίου.</p> <p>5. Τα στοιχεία υπόκεινται σε διαρκή επικαιροποίηση. Τυχόν σφάλματα που εντοπίζονται, διορθώνονται αναδρομικά.</p> <p>6. Οι μεταβολές (προσλήψεις, αποχωρήσεις, μετακινήσεις) παρουσιάζονται στον μήνα κατά τον οποίον η αντίστοιχη ενέργεια (διαγραφή/ εισαγωγή) πραγματοποιήθηκε στο Μητρώο από τις Δ/νσεις Προσωπικού.</p>													
<u>Επεξήγηση Πίνακα:</u>													
Σε κάθε Κατηγορία Φορέα περιλαμβάνονται και οι εποπτευόμενοι Φορείς.													
• Η στήλη (1) αποτυπώνει τον αριθμό τακτικού προσωπικού ανά Κατηγορία Φορέα στο τέλος του προηγούμενου μήνα.													
• Η στήλη (2) αποτυπώνει τον αριθμό των αποχωρήσεων κατά τη διάρκεια του μήνα ανά Κατηγορία Φορέα. Ως αποχώρηση υπαλλήλου νοείται η συνταξιοδότηση ή η διαγραφή για άλλη αιτία (θάνατος, παραίτηση).													
• Η στήλη (3) αποτυπώνει τις μετακινήσεις από φορείς του στενού δημοσίου τομέα προς φορείς του στενού δημοσίου τομέα ανά Κατηγορία Φορέα. Για τους σκοπούς του παρόντος ως μετακίνηση νοείται η μετάταξη και η μετάθεση. Δεν περιλαμβάνονται οι Αποσπάσεις, διότι οι μισθοδοτούμενοι παρουσιάζονται στον Φορέα της οργανικής τους θέσης.													
• Η στήλη (4) αποτυπώνει τους υπαλλήλους οι οποίοι έχουν τεθεί σε καθεστώς κινητικότητας ή αργίας.													
• Η στήλη (5) αποτυπώνει το άθροισμα των στηλών (2), (3) και (4), προκειμένου να εκφραστεί το σύνολο των εκροών.													
• Η στήλη (6) αποτυπώνει το σύνολο των προσλήψεων κατά τη διάρκεια του μήνα ανά Κατηγορία Φορέα.													
• Η στήλη (7) αποτυπώνει το σύνολο των μεταφορών από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια του μήνα ανά Κατηγορία Φορέα.													

• Η στήλη (8) αποτυπώνει τις μετακινήσεις προς φορείς του στενού δημοσίου τομέα από φορείς του στενού δημοσίου τομέα ανά Κατηγορία Φορέα. Για τους σκοπούς του παρόντος ως μετακίνηση νοείται η μετάταξη και η μετάθεση.
• Η στήλη (9) αποτυπώνει τους υπαλλήλους οι οποίοι εξήλθαν από το καθεστώς κινητικότητας ή αργίας και εντάσσονται σε κάποιον Φορέα.
• Η στήλη (10) αποτυπώνει το άθροισμα των στηλών (6), (7),(8) και (9), προκειμένου να εκφραστεί το σύνολο των εισροών.
• Η στήλη (11) αποτυπώνει τις διορθώσεις που πραγματοποιήθηκαν από τις Διευθύνσεις Προσωπικού κατά την διάρκεια του μήνα (πχ λανθασμένες εργασιακές σχέσεις, λανθασμένες εισαγωγές).
• Η στήλη (12) αποτυπώνει την καθαρή μεταβολή στο προσωπικό κάθε Κατηγορίας κατά την διάρκεια του μήνα.
• Η στήλη (13) αποτυπώνει τον αριθμό τακτικού προσωπικού ανά Κατηγορία Φορέα στο τέλος του μήνα.

Τακτικό Προσωπικό														
Κατηγορία	2013	2014												
	Δεκ έμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκ έμβριος	
2014														
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	113	114	111	111	110	110	110	111	111	111	110	110	110	110
ΒΟΥΛΗ	1.186	1.186	1.184	1.182	1.182	1.182	1.182	1.182	1.182	1.181	1.178	1.177	1.169	1.169
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	1.741	1.741	1.744	1.750	1.753	1.791	1.791	1.791	1.791	1.774	1.767	1.765	1.752	1.752
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ / Γ. Γ. ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	449	446	445	446	446	446	445	439	437	435	434	419		
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	822	815	811	802	897	897	902	901	817	807	803	803	809	809
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	7.563	7.479	7.456	7.439	7.422	7.405	7.372	7.350	7.317	7.286	7.254	7.226	7.210	7.210
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	88.347	88.188	88.058	88.065	87.884	87.684	87.469	87.297	87.151	87.044	87.073	87.048	87.067	87.067
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	1.685	1.670	1.669	1.664	1.656	1.679	1.678	1.665	1.661	1.690	1.683	1.677	1.652	1.652
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	177.547	177.391	177.499	177.7385	177.289	177.225	173.840	171.974	171.345	171.876	171.946	171.784	171.685	171.685
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	830	823	820	815	812	806	800	796	789	786	787	782	769	769
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	15.836	15.704	15.699	15.488	15.474	15.442	15.408	15.341	15.287	15.196	15.156	15.120	15.050	15.050
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	2.004	1.998	2.013	1.977	1.978	1.989	1.991	1.985	1.980	1.973	1.969	1.955	1.945	1.945
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	86.063	85.442	85.878	85.776	85.663	85.389	85.986	85.716	85.466	85.180	85.833	85.464	85.533	85.533
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ	4.597	4.567	4.565	4.561	4.552	4.534	4.516	4.499	4.493	4.487	4.472	4.463	4.415	4.415
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	654	654	652	652	653	653	648	642	641	638	642	639	639	639
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	15.233	15.189	15.213	15.245	15.255	15.265	15.269	15.271	15.271	15.266	15.266	15.266	15.266	15.266

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	17.1 50	17. 045	16. 961	16. 93 1	16. 530	16. 779	16. 74 3	16. 66 1	16. 733	16.7 90	16. 757	16. 720	16. 604
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ	132	132	132	13 1	130	129	12 9	12 9	127	127	123	123	120
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΙΓΑΙΟΥ	8.12 4	8.1 47	8.1 51	8.1 37	8.1 02	8.0 79	8.0 65	8.0 50	8.0 42	8.02 7	8.0 12	8.0 04	7.9 87
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	62.7 22	62. 692	62. 823	62. 84 9	62. 605	62. 519	62. 37 6	61. 97 9	63. 063	63.3 06	63. 003	63. 150	62. 990
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	2.15 5	2.1 46	2.1 39	2.1 36	2.1 35	2.1 29	2.1 19	2.1 06	2.0 97	2.09 3	2.0 73	2.0 68	2.0 42
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	831	821	818	81 4	809	803	79 8	78 9	788	782	778	774	766
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	6.45 4	6.3 81	6.5 23	6.5 94	6.5 75	6.5 79	6.5 89	6.8 65	6.8 54	6.83 5	6.7 89	6.7 86	6.8 11
ΟΤΑ	84.5 41	84. 198	84. 139	83. 95 6	83. 750	83. 996	80 3	82 3	83. 568	83.1 19	82. 519	82. 274	81. 810
ΑΡΓΙΑ	964	950	933	93 0	925	910	91 2	90 3	908	906	911	922	916
ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ	10.6 34	10. 511	17. 834	17. 63 9	10. 929	5.8 28	5.5 43	4.9 66	4.8 79	4.84 8	5.0 27	4.9 29	4.5 87
ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΕΙ	830	799	807	81 5	909	3.6 60	3.4 33	3.7 30	3.1 64	2.45 6	2.6 01	2.4 00	2.3 13
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	599. 207	597. 22 9	597. 07 7	59 6.3 47	592. 43 0	590. 90 8	58 6.2 77	58 3.3 97	582. 42 4	581. 372	580. 42 7	579. 33 2	576. 85 6
Αριθμός Μισθοδοτούμενων - Λοιπές κατηγορίες													
2013	201 3	2014											
Είδος εργασιακής σχέσης	Δεκ έμβ ριος	Ιαν ουά ριος	Φεβ ρου άρι ος	Μάρ τιος	Απ ρίλι ος	Μά ιος	Ιού νιος	Ιού λιος	Αύ γου στος	Σεπ τέμ βριος	Οκ τώβ ριος	Νο έμβ ριος	Δεκ έμβ ριος
Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι	56.8 55	57. 922	58. 817	60. 15 2	61. 897	63. 009	62. 65 2	49. 53 5	49. 434	53.3 72	57. 942	58. 575	60. 692
Μετακλητοί	1.90 1	1.9 14	1.9 39	1.9 49	1.9 23	1.9 10	1.7 01	1.7 56	1.7 88	1.67 6	1.8 09	1.8 20	1.8 88
ΣΥΝΟΛΙΚΑ	58.7 56	59. 836	60. 756	62. 10 1	63. 820	64. 919	64. 35 3	51. 29 1	51. 222	55.0 48	59. 751	60. 395	62. 580
1/ Οι εγκρίσεις προσλήψεων εκτάκτου προσωπικού που η μισθοδοσία τους επιβαρύνει τον τακτικό προϋπολογισμό βρίσκονται μειούμενες. Η αυξητική τάση που παρατηρείται στην αντίστοιχη κατηγορία οφείλεται στην αύξηση των απασχολούμενων σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα και δράσεις ανταποδοτικού χαρακτήρα ή με τη μορφή αντιτίμου, των οποίων η δαπάνη μισθοδοσίας καλύπτεται αποκλειστικά από το ανταποδοτικό τέλος ή το αντίτιμο και δεν επιβαρύνει τον τακτικό προϋπολογισμό. Βάσει των εγκρίσεων που έχουν χορηγηθεί έως το τέλος του 2013, ο αριθμός υπαλλήλων για αυτήν την κατηγορία εκτάκτου προσωπικού εκτιμάται σε περίπου 45.000.													
Αιρετοί	13.2 52	13. 159	13. 102	13. 09 8	13. 103	13. 099	13. 00 5	12. 97 4	12. 860	4.09 0	5.5 40	5.9 16	6.1 88
Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Οργανα Διοίκησης	662	687	762	78 2	826	856	86 3	89 6	897	867	889	964	1.0 03
Λοιπές ειδικές περιπτώσεις	8.36 1	8.7 03	9.3 26	9.9 03	10. 433	10. 905	10. 63 4	9.6 60	9.9 49	9.90 8	10. 075	10. 728	10. 957

<p>Οι λοιπές ειδικές κατηγορίες, αν και δεν αποτελούν μέρος του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, αποτυπώνονται στο Μητρώο Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) για λόγους πληρότητας της συνολικής εικόνας, δεδομένης μάλιστα της υποχρέωσης πληρωμής τους μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής (όπως φυσικά πρόσωπα σε πρακτική άσκηση ή μαθητεία ή επαγγελματική κατάρτιση, αντιρρησίες συνείδησης, δικαιούχοι αποζημιώσεων με δικαστικές αποφάσεις, εκπαιδευτές, θεραπευτές ΥΕΘΑ, ιδιώτες μέλη επιτροπών, σχολικοί τροχονόμοι, υπότροφοι)</p>												
Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου												
/1												
/1 Η ένταξη τους στην Απογραφή βρίσκεται σε εξέλιξη.												
<p>1. Περιλαμβάνεται το προσωπικό των Υπουργείων, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των ΟΤΑ Α και Β Βαθμού και των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.</p>												
<p>2. Περιλαμβάνει στοιχεία του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα, δηλαδή των μόνιμων υπαλλήλων/λειτουργών, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των απασχολούμενων με έμμισθη εντολή και των υπαλλήλων επί θητεία που μονιμοποιούνται με την λήξη της (Μέλη ΔΕΠ, Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικοί Φρουροί).</p>												
<p>3. Περιλαμβάνει το έκτακτο προσωπικό, δηλαδή το προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, σύμβαση έργου, ωρομίσθιους και επί θητεία χωρίς δυνατότητα μονιμοποίησης, τους αιρετούς, τους μετακλητούς υπαλλήλους καθώς και λοιπές κατηγορίες μισθοδοτούμενων (πρακτική άσκηση κ.α.)</p>												
<p>4. Επισημαίνεται ότι στο έκτακτο προσωπικό περιλαμβάνονται και μισθοδοτούμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενων και αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και έτσι δεν επιβαρύνουν τον τακτικό προϋπολογισμό.</p>												
<p>5. Δεν περιλαμβάνεται το προσωπικό των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου το οποίο θα ενταχθεί στο αμέσως προσεχές διάστημα.</p>												
<p>6. Οι Δ/νσεις Προσωπικού των φορέων είναι υπεύθυνες για την επεξεργασία και τη διαρκή επικαιροποίηση των στοιχείων μέσα στις εφαρμογές του Μητρώου Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Δημοσίου</p>												
<p>7. Τα στοιχεία υπόκεινται σε διαρκή επικαιροποίηση. Τυχόν σφάλματα που εντοπίζονται, διορθώνονται αναδρομικά.</p>												
<p>8. Από το τέλος του 2012 το Μητρώο Μισθοδοτούμενων έχει διασυνδεθεί με την Ενιαία Αρχή Πληρωμής στο πλαίσιο της υλοποίησης των σχετικών διατάξεων σύμφωνα με τις οποίες υπόχρεοι απογραφής είναι πλέον και τα φυσικά πρόσωπα που δεν αποτελούν τακτικό ή έκτακτο προσωπικό αλλά λαμβάνουν αποδοχές μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής. Ως εκ τούτου, η διασύνδεση οδήγησε στην απογραφή μισθοδοτούμενων που είτε δεν ήταν υπόχρεοι απογραφής, είτε δεν είχαν απογραφεί για οποιοδήποτε λόγο.</p>												
<p>9. Στην κατηγορία έκτακτο προσωπικό βρίσκεται σε εξέλιξη η διενέργεια ποιοτικών ελέγχων για την ακριβέστερη αποτύπωση των στοιχείων.</p>												
<p>10. Η εμφανιζόμενη αύξηση στην κατηγορία «Αιρετοί» οφείλεται στην συμπερίληψη όλων των κατηγοριών των Αιρετών μετά την διασύνδεση με την Ενιαία Αρχή Πληρωμής.</p>												
<p>11. Υπάλληλοι οι οποίοι έχουν τεθεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας κατά τη διάρκεια κάθε μήνα και συνταξιοδοτήθηκαν κατά τη διάρκεια του ίδιου μήνα, δεν εμφανίζονται στην κατηγορία "Κινητικότητα"</p>												

ΠΗΓΕΣ:

<http://apografi.vap.gov.gr/apografi/F2013/View2013>

http://apografi.vap.gov.gr/apografi/2013/Flows_2009_2013.htm

http://apografi.vap.gov.gr/apografi/2013/Flows_2013.htm

Τακτικό Προσωπικό													
Κατηγορία	2012	2013											
	Δεκ έμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκ έμβριος
2013													
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	98	97	97	97	97	96	97	98	99	99	112	112	113
ΒΟΥΛΗ	1.223	1.177	1.189	1.188	1.188	1.187	1.189	1.189	1.189	1.189	1189	1186	1186
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	1.766	1.763	1.763	1.762	1.759	1.762	1.756	1.770	1.772	1.763	1.768	1.765	1.741
Γ.Γ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ / Γ. Γ. ΜΕΣΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	506	502	502	499	498	495	481	480	478	470	464	453	449
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ	933	922	921	919	916	917	915	908	856	849	839	830	822
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ								8.021	7.988	7.917	7.848	7.654	7.563
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	92.784	92.381	91.861	91.578	91.277	90.586	90.397	90.155	89.907	89.384	88.858	88.542	88.347
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ								1.844	1.840	1.833	1.794	1.719	1.685
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ								183.815	179.922	178.816	178.714	177.546	177.547
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ	974	952	970	961	956	959	953	951	955	937	879	837	830
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	17.470	17.293	17.218	17.183	17.146	17.100	17.034	16.948	16.842	16.668	16.090	15.999	15.836
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	2.065	2.051	2.051	2.029	2.041	2.043	2.044	2.044	2.033	2.029	2.024	2.015	2.004
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	94.164	93.580	93.492	93.229	93.390	93.164	89.883	89.625	89.292	87.142	86.551	87.483	86.063
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ, ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΙΚΤΥΩΝ								5.404	5.393	5.367	5.077	4.645	4.597
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	677	673	672	672	671	670	668	666	665	662	659	658	654
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	15.329	15.272	15.236	15.208	15.204	15.183	15.123	15.317	15.324	15.295	15.375	15.291	15.233
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	16.458	16.094	15.699	15.728	15.821	15.845	15.807	17.896	17.998	17.916	17.615	17.267	17.150
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗΣ	136	135	135	135	135	133	132	131	137	137	135	135	132
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΙΓΑΙΟΥ	8.471	8.425	8.357	8.339	8.310	8.303	8.264	8.259	8.239	8.204	8.164	8.138	8.124
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	64.074	63.986	63.846	63.644	63.542	63.255	63.255	63.438	63.301	63.218	62.979	62.890	62.722
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	2.432	2.414	2.412	2.406	2.394	2.386	2.374	2.363	2.350	2.332	2.277	2.178	2.155

	μονάδων 4/					
	Μετακλητοί 5/	1.844	1.844	1.844	1.855	1.901
	Λιρετοί 6/	21.286	21.286	12.113	12.031	13.252
	Πρόεδροι / Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης 7/	482	482	482	482	662
	Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (εκτός ΔΕΚΟ κεφ.Β') 8/	77.472	69.711	56.774	53.272	40.192
ΑΝΑΛΥΣΗ	Σύνολο προσωπικού ΝΠΙΔ εντός γενικής κυβέρνησης	42.820	38.531	31.380	29.445	22.215
	Τακτικό Προσωπικό	37.327	33.588	27.355	25.667	19.365
	Έκτακτο Προσωπικό (Με επιβάρυνση στον κρατικό προϋπολογισμό)	4.453	4.007	3.263	3.062	2.310
	Πρόεδροι / Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης	1.040	936	762	716	540
	Σύνολο προσωπικού υπόλοιπων ΝΠΙΔ εντός δημοσίου τομέα	34.652	31.180	25.394	23.827	17.977
	Τακτικό Προσωπικό	25.364	22.761	18.570	17.938	13.734
	Έκτακτο Προσωπικό (Με επιβάρυνση στον κρατικό προϋπολογισμό)	6.530	5.916	4.797	4.149	3.042
	Πρόεδροι / Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης	2.758	2.503	2.027	1.740	1.201
<p>Προσωπικό και λοιπές κατηγορίες χωρίς επιβάρυνση στη συνολική μισθολογική δαπάνη (απασχολούμενοι σε ΕΣΠΑ, αυτοχρηματοδοτούμενα και ανταποδοτικού χαρακτήρα προγράμματα, λοιπές ειδικές κατηγορίες φυσικών προσώπων και ΔΕΚΟ κεφ. Β')</p>						
<p>Προσωπικό Απασχολούμενο σε συγχρηματοδοτούμενα ΕΣΠΑ, αυτοχρηματοδοτούμενα και ανταποδοτικού χαρακτήρα προγράμματα 9/</p>						
	Στενός δημόσιος τομέας	7.894	7.894	10.244	15.343	44.659
	Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (εκτός ΔΕΚΟ κεφ.Β)	13.989	12.638	10.267	9.184	6.817
<p>Ειδικές κατηγορίες φυσικών προσώπων 10/</p>						
	Στενός δημόσιος τομέας	3.304	3.304	3.304	3.413	8.361
	Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (εκτός ΔΕΚΟ κεφ. Β)	2.327	2.102	1.708	1.528	1.134

ΔΕΚΟ ΚΕΦ. Β' 11/						
ΔΕΚΟ ΚΕΦ. Β'	56.295	56.295	52.138	41.189	34.714	
<p>Πηγή: Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Διεύθυνση ΔΕΚΟ του Υπουργείου Οικονομικών</p>						
<p>1/ Περιλαμβάνει το σύνολο των φορέων, όπως ορίζονται στην παρ. 1 του άρθρου 14 του Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28/Α'), όπως ισχύει, δηλαδή Υπουργεία, Ανεξάρτητες Αρχές, Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, ΟΤΑ Α και Β Βαθμού και εποπτευόμενα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, Νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου καθώς και φορείς που υπάγονται στο Κεφάλαιο Β' του Νόμου 3429/2005 (ΦΕΚ314/Α/2005), οι οποίοι αναφέρονται διακριτά.</p>						
<p>2/ Το τακτικό προσωπικό του στενού δημόσιου τομέα περιλαμβάνει το μόνιμο προσωπικό και το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Για την περίοδο 2009 – 2011, αξιοποιήθηκαν τα στοιχεία της Διεύθυνσης Ηλεκτρονικής Επεξεργασίας Στοιχείων του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Στις 31.12.2012 και 31.12.2013, ο αριθμός τακτικού προσωπικού εξάγεται από το Μητρώο Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή).</p>						
<p>3/ Το έκτακτο προσωπικό περιλαμβάνει υπαλλήλους με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, σύμβαση έργου και ωρομίσθιους καθώς και τους απασχολούμενους σε προγράμματα stage (κατά τα έτη 2009 και 2010). Αναλύεται περαιτέρω σε εκείνο το προσωπικό που προκαλεί επιβάρυνση στον κρατικό προϋπολογισμό και σε αυτό που δεν προκαλεί επιβάρυνση (έκτακτο προσωπικό με απασχόληση σε συγχρηματοδοτούμενα ΕΣΠΑ, αυτοχρηματοδοτούμενα και ανταποδοτικού χαρακτήρα προγράμματα).</p> <p>Για την περίοδο 2009 – 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ο υπολογισμός των υπηρετούντων στο έκτακτο προσωπικό βασίστηκε στον αριθμό των εγκρίσεων οι οποίες χορηγήθηκαν κατά το έτος αναφοράς, βάσει του αρχείου της Διεύθυνσης Προσλήψεων του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. • για τις υπόλοιπες περιπτώσεις για τις οποίες η έγκριση δεν αποτελούσε προαπαιτούμενη ενέργεια για την πρόσληψη (πχ stage) συγκεντρώθηκαν στοιχεία από συναρμόδια Υπουργεία ή/και υιοθετήθηκαν εκτιμήσεις βάσει των πραγματικών δεδομένων <p>Για την περίοδο 2012-2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ο αριθμός στις 31.12.2012 και 31.12.2013 εξάγεται από το Μητρώο Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή). • Από το σύνολο του εκτάκτου προσωπικού το οποίο εξάγεται από την Απογραφή, η διάκριση μεταξύ του προσωπικού που απασχολείται σε συγχρηματοδοτούμενα ΕΣΠΑ, αυτοχρηματοδοτούμενα και ανταποδοτικού χαρακτήρα προγράμματα και εκείνου που επιβαρύνει την συνολική μισθολογική δαπάνη, υπολογίστηκε βάσει του αριθμού των αντίστοιχων εγκρίσεων οι οποίες χορηγήθηκαν κατά το έτος αναφοράς, σύμφωνα με το αρχείο της Διεύθυνσης Προσλήψεων του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. 						
<p>4/ Η κατηγορία αυτή αφορά προσωπικό, το οποίο προσελήφθη από τους Δήμους για τον καθαρισμό των σχολικών μονάδων. Με νομοθετική ρύθμιση, η πρόσληψη επιβαρύνει το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων και λόγω του επείγοντος της φύσης της εργασίας αυτής αποφασίστηκε να διενεργηθεί για το έτος 2013 απευθείας από τις σχολικές επιτροπές των οικείων ΟΤΑ. Δεν απογράφησαν στο Μητρώο Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή), ως όφειλαν λόγω διαφωνίας ως προς την αρμοδιότητα μεταξύ Υπουργείων Παιδείας & Θρησκευμάτων και Εσωτερικών. Ωστόσο, το ΥΔΜΗΔ κατέγραψε την κατηγορία ως μέρος της απασχόλησης του δημοσίου.</p>						

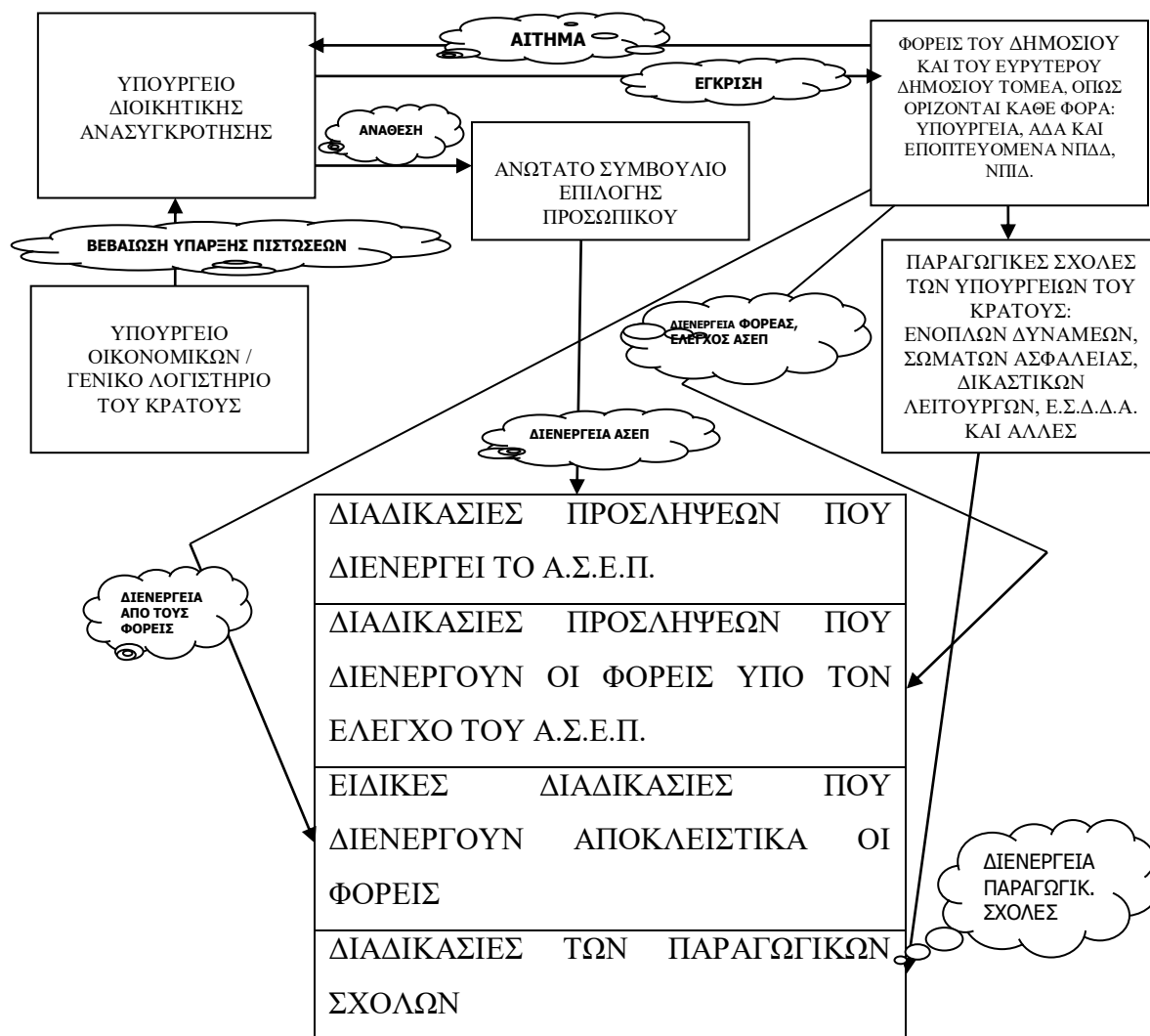
<p>5/ Ο αριθμός των μετακλητών υπαλλήλων στις 31.12.2012 και 31.12.2013 εξάγεται από το Μητρώο Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή). Για τα προηγούμενα έτη συγκεντρώθηκαν στοιχεία από συναρμόδια Υπουργεία ή/και υιοθετήθηκαν εκτιμήσεις βάσει των πραγματικών δεδομένων.</p>
<p>6/ Ο αριθμός των αιρετών στις 31.12.2012 και 31.12.2013 εξάγεται από το Μητρώο Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή). Για τα προηγούμενα έτη συγκεντρώθηκαν στοιχεία από συναρμόδια Υπουργεία ή/και υιοθετήθηκαν εκτιμήσεις βάσει των πραγματικών δεδομένων. Σημειώνεται ότι η εμφανιζόμενη αύξηση στην κατηγορία «Αιρετοί» οφείλεται στην καλύτερη καταγραφή και συμπερίληψη όλων των κατηγοριών των Αιρετών μετά την διασύνδεση με την Ενιαία Αρχή Πληρωμής. Είναι επίσης πιθανό ένα μεγάλο ποσοστό ιδιωτών το οποίο δεν είχε προγενέστερη σχέση εργασίας με το δημόσιο να εμφανίστηκε για πρώτη φορά στην κατηγορία των αιρετών.</p>
<p>7/ Ο αριθμός των Προέδρων/Μελών ΔΣ/Οργάνων Διοίκησης στις 31.12.2012 και 31.12.2013 εξάγεται από το Μητρώο Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή). Για τα προηγούμενα έτη υιοθετήθηκαν εκτιμήσεις βάσει των πραγματικών δεδομένων.</p>
<p>8/ Με σκοπό την πληρέστερη και λεπτομερέστερη κάλυψη του συνόλου των ΝΠΙΔ, τα στοιχεία του προσωπικού των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (εκτός των ΔΕΚΟ του κεφ. Β του ν. 3429/2005), προκύπτουν ως εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Τα στοιχεία προσωπικού Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (εκτός ΔΕΚΟ κεφ. Β) που χρησιμοποιήθηκαν για τις 31.12.2013 είναι στοιχεία του Μητρώου Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) με ημερομηνία εξαγωγής 18/06/2014. Η προσέγγιση αυτή βασίζεται στην παραδοχή τα δεδομένα του Μητρώου Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) είναι πιο πλήρη ως προς την κάλυψη του συνόλου των Νομικών προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου συγκριτικά με την εικόνα του Δεκεμβρίου 2013. Επομένως, τα δεδομένα του Ιουνίου 2014 αξιοποιήθηκαν για τον Δεκέμβριο του 2013. • Για τον υπολογισμό του προσωπικού των ΝΠΙΔ και του συνολικού προσωπικού του ευρύτερου δημόσιου τομέα για το 2012 έχει γίνει εκτίμηση βάσει της αναλογίας (%) που υπολογίστηκε για τα αντίστοιχα μεγέθη το 2013. • Για τον υπολογισμό του προσωπικού των ΝΠΙΔ για τα έτη 2009-2011 έχει γίνει εκτίμηση βάσει της αναλογίας (%) που υπολογίστηκε για τα αντίστοιχα μεγέθη το 2012-2013.
<p>9/Το έκτακτο προσωπικό με απασχόληση σε συγχρηματοδοτούμενα ΕΣΠΑ, αυτοχρηματοδοτούμενα και ανταποδοτικού χαρακτήρα προγράμματα δεν προκαλεί επιβάρυνση στον κρατικό προϋπολογισμό.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στο στενό δημόσιο τομέα, βλ. υποσημείωση 3 για τρόπο υπολογισμού • Στα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, για τα έτη 2009-2012 έχει γίνει αναδρομική εκτίμηση βάσει της αναλογίας (%) που υπολογίστηκε για τα αντίστοιχα μεγέθη το 2013
<p>10/ Οι λοιπές ειδικές κατηγορίες, αν και δεν αποτελούν μέρος του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, αποτυπώνονται στο Μητρώο Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) για λόγους πληρότητας της συνολικής εικόνας, δεδομένης μάλιστα της υποχρέωσης πληρωμής τους μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής (όπως φυσικά πρόσωπα σε πρακτική άσκηση ή μαθητεία ή επαγγελματική κατάρτιση, αντιρρησίες συνείδησης, δικαιούχοι αποζημιώσεων με δικαστικές αποφάσεις, εκπαιδευτές, θεραπευτές ΥΕΘΑ, ιδιώτες μέλη επιτροπών, σχολικοί τροχονόμοι, υπότροφοι).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στο στενό δημόσιο τομέα, ο αριθμός τους στις 31.12.2012 και 31.12.2013 εξάγεται από το Μητρώο Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή). Για τα προηγούμενα έτη υιοθετήθηκαν εκτιμήσεις βάσει των πραγματικών δεδομένων. • Στα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, για τα έτη 2009-2012 έχει γίνει αναδρομική εκτίμηση βάσει της αναλογίας (%) που υπολογίστηκε για τα αντίστοιχα μεγέθη το 2013

11/ Τα στοιχεία του προσωπικού των ΔΕΚΟ του κεφ. Β' του ν. 3429/2005 βασίζονται στα δεδομένα της Διεύθυνσης ΔΕΚΟ του Υπουργείου Οικονομικών.

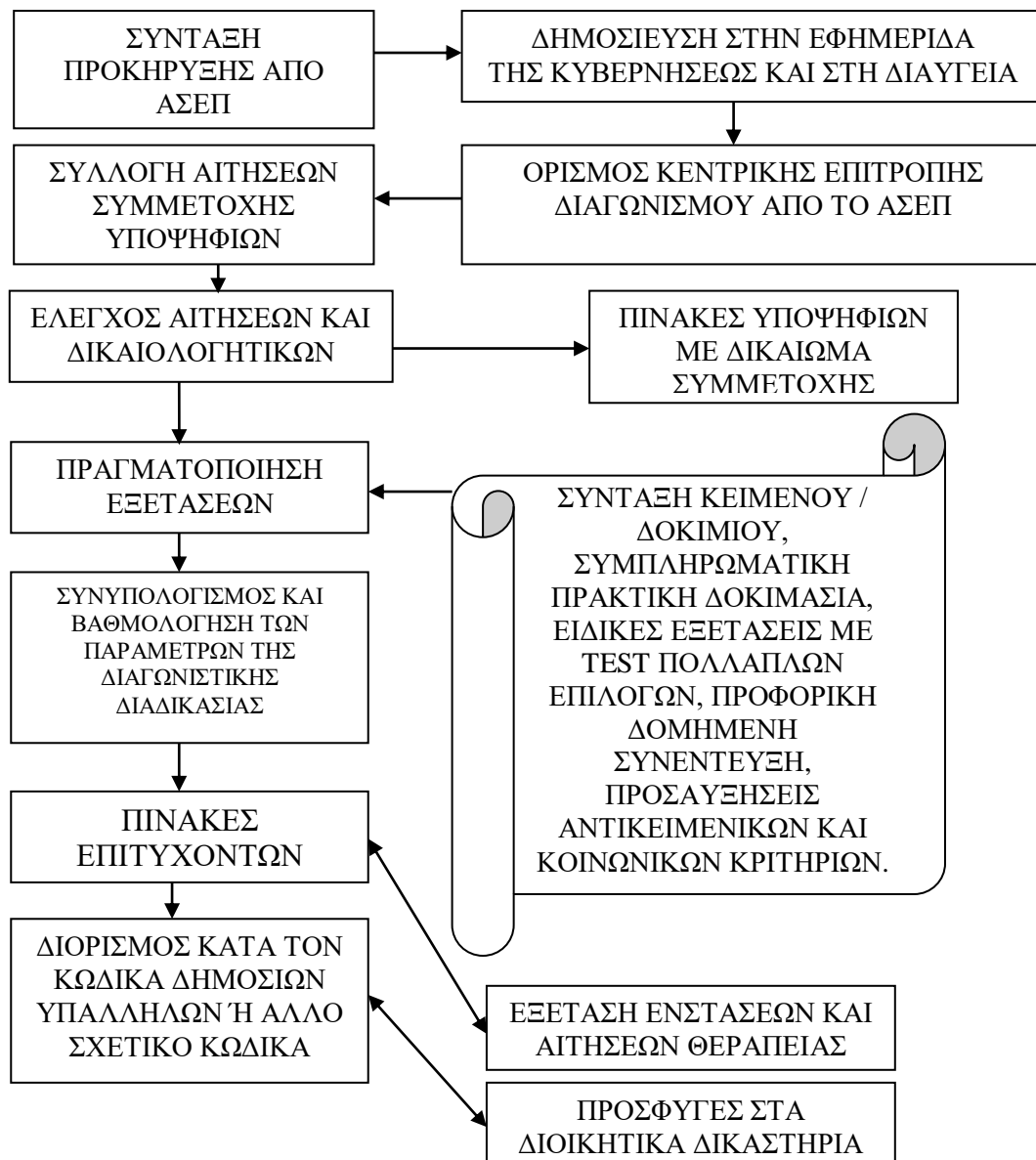
- Ο αριθμός τακτικού και λοιπού προσωπικού δύναται να επικαιροποιείται για τυχόν αναδρομική διόρθωση σφαλμάτων ή επικαιροποίηση εκτιμήσεων

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΧΙΥ

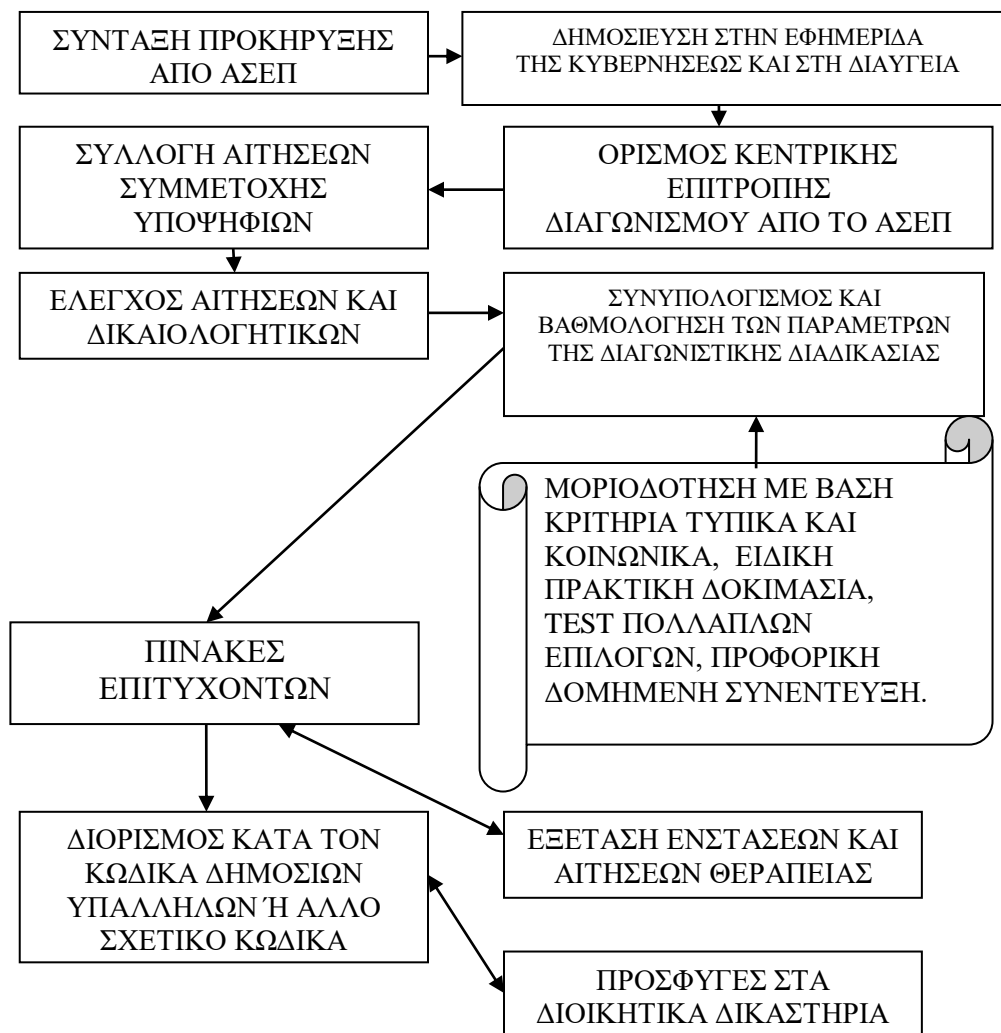
ΒΗΜΑΤΑ – ΣΤΑΔΙΑ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ



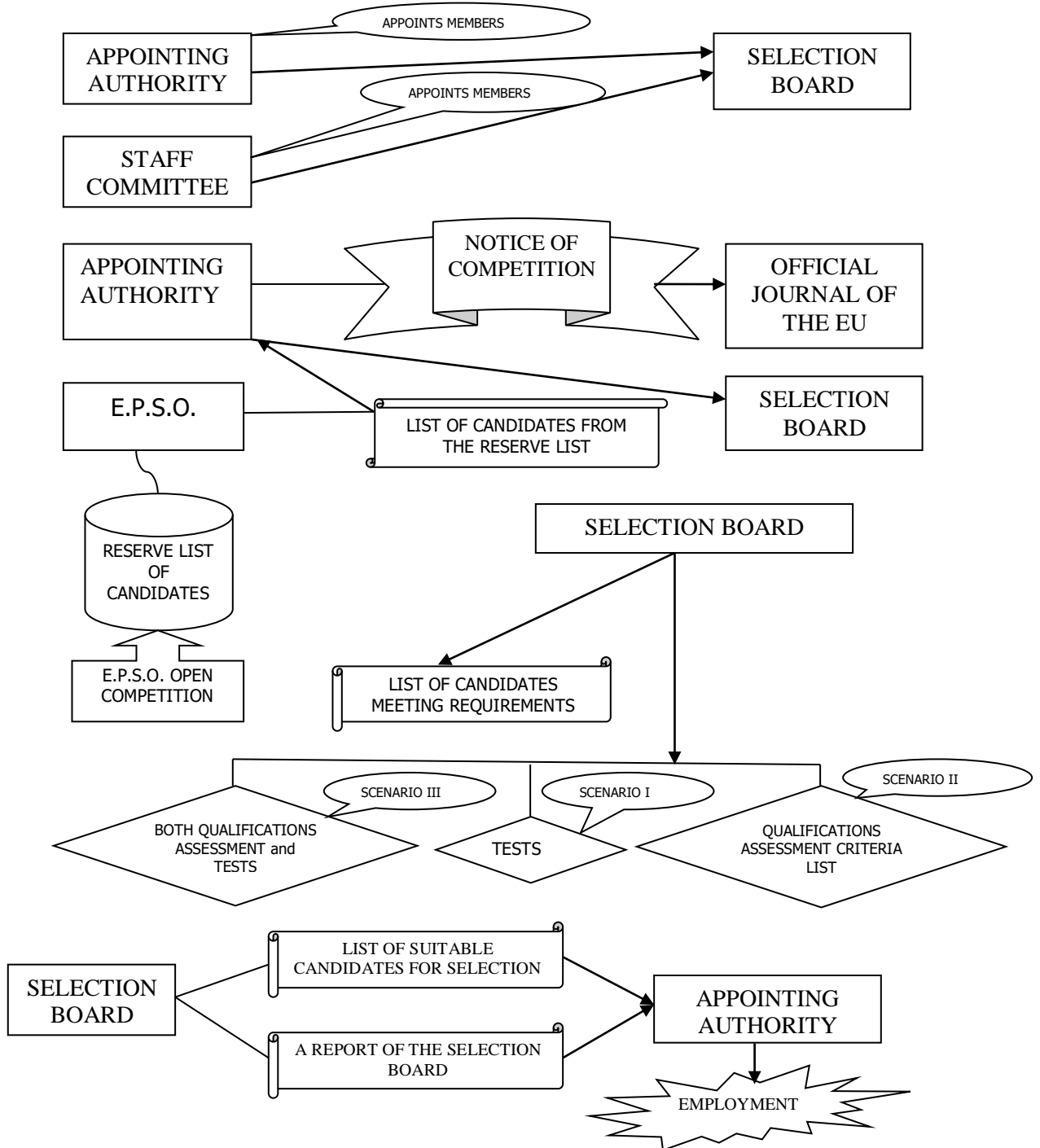
ΓΡΑΠΤΟΙ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙ ΤΟ ΑΣΕΠ

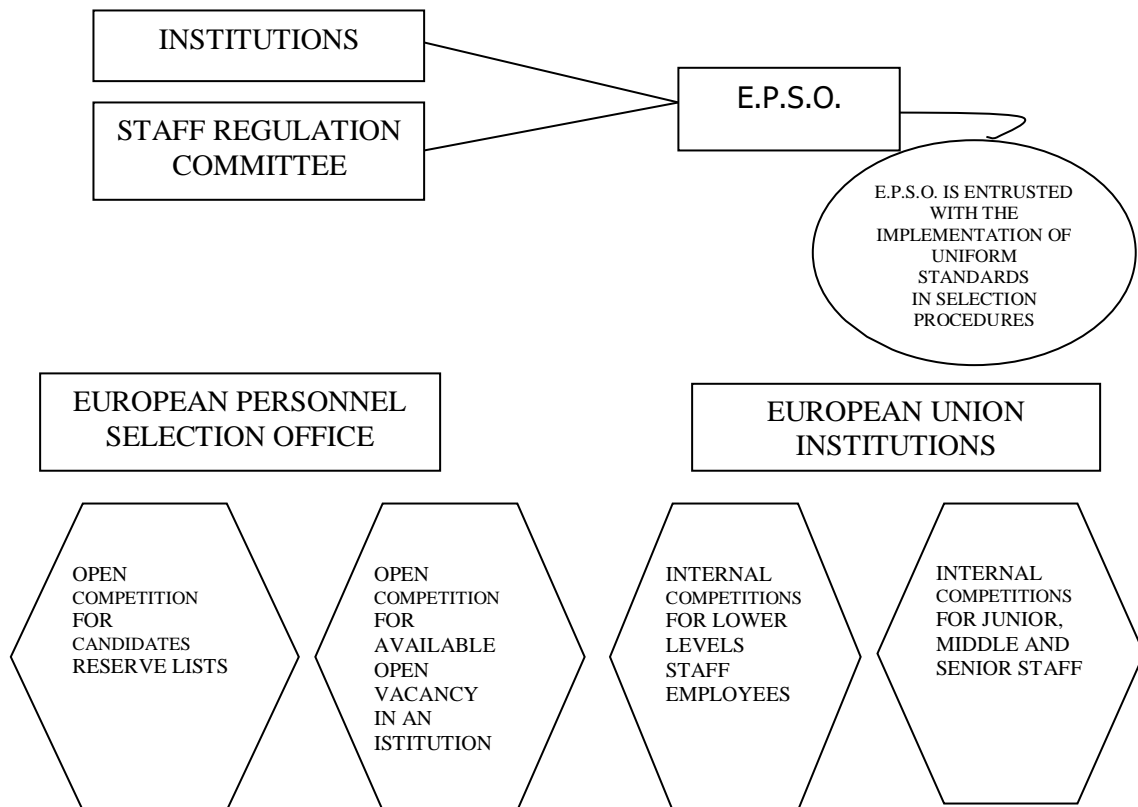


ΕΠΙΛΟΓΗ ΒΑΣΕΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΠΟΥ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙ ΤΟ ΑΣΕΠ



ΒΗΜΑΤΑ – ΣΤΑΔΙΑ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΣΤΗΝ ΔΗΜΟΣΙΑ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ





The selection procedures in the EU

ARTICLE 29 OF STAFF REGULATIONS & CONDITIONS OF EMPLOYMENT

In order to fill a vacant post in an institution, the Appointing Authority consider: (whether the post can be filled by transfer, appointment in accordance with Article 45a, promotion within the institution), (whether requests for transfer have been received from officials in other institutions, and/or whether to hold a competition internal to the institution), (the procedure for open general competitions on the basis either of qualifications or of tests, or of both qualifications and tests). An open general competition can be followed for the purpose of constituting a reserve for future recruitment as well.

A procedure other than the competition procedure may be adopted by the Appointing Authority for the recruitment of senior officials in grade AD 16 or AD 15 or AD 14) and, in exceptional cases, also for recruitment to posts which require special qualifications.

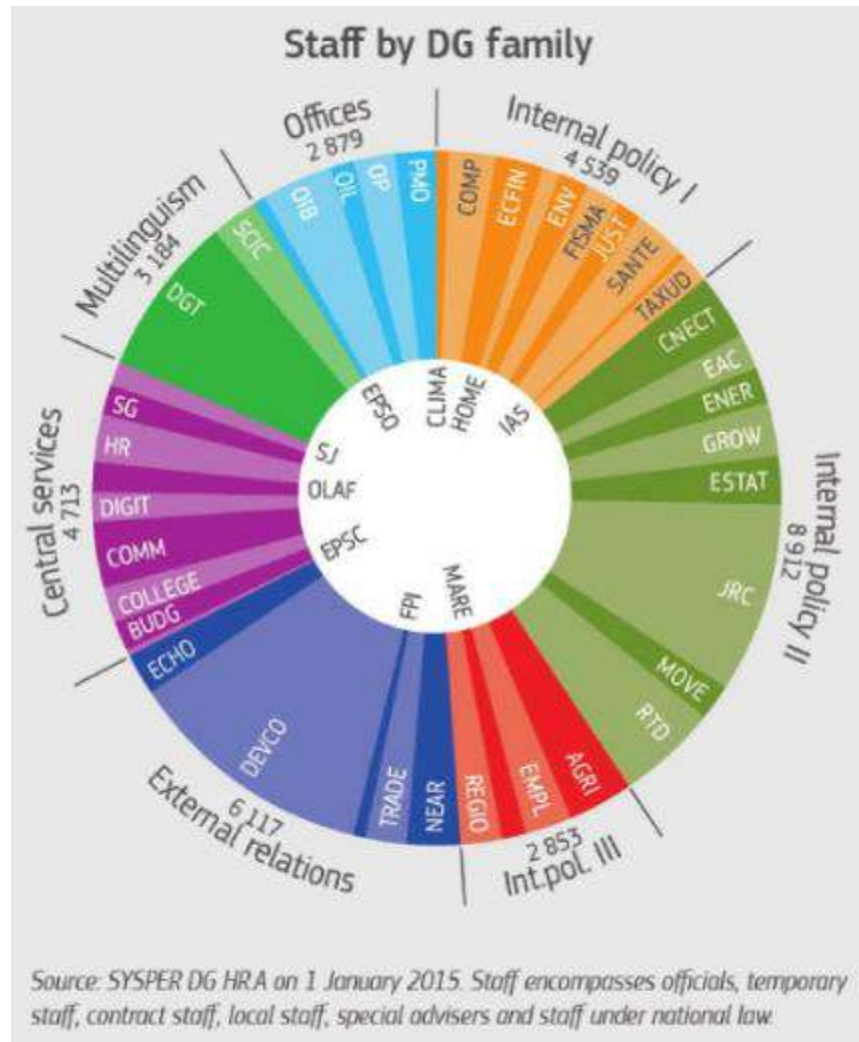
The institutions may organise internal competitions for each function group on the basis of qualifications and tests for the institution concerned which shall be at grade AST 6-level or higher and at grade AD 9-level or higher.

Once every five years the E. Parliament shall organise an internal competition on the basis of qualifications and tests for each function group which shall be at grade AST 6-level or higher and at grade AD 9-level or higher.

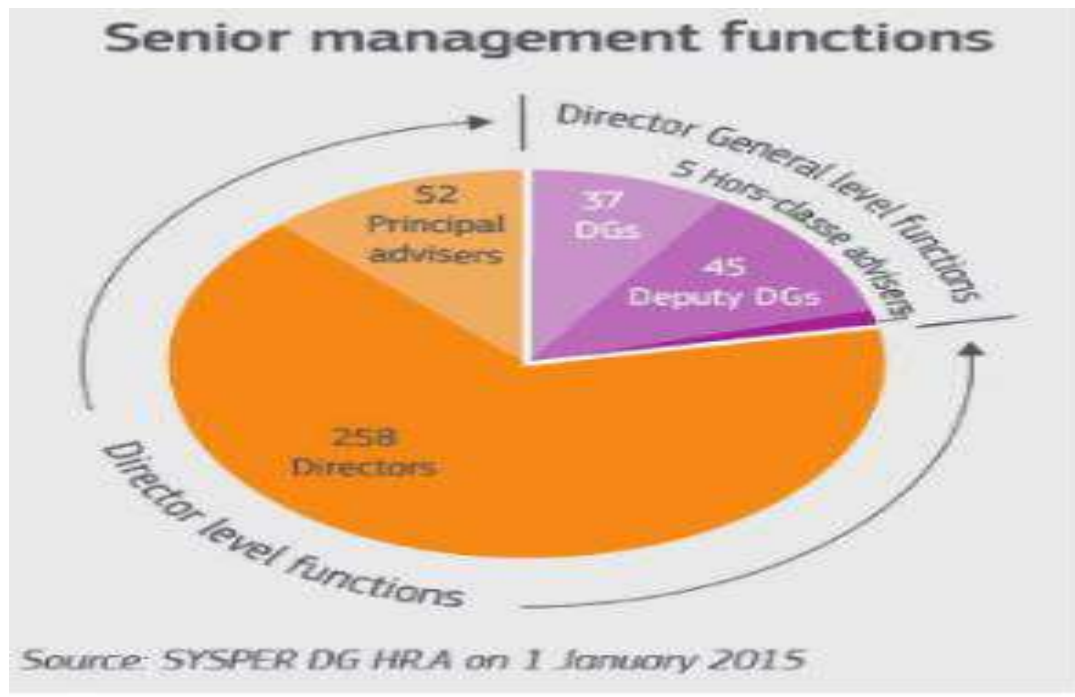
Εικόνα 1

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

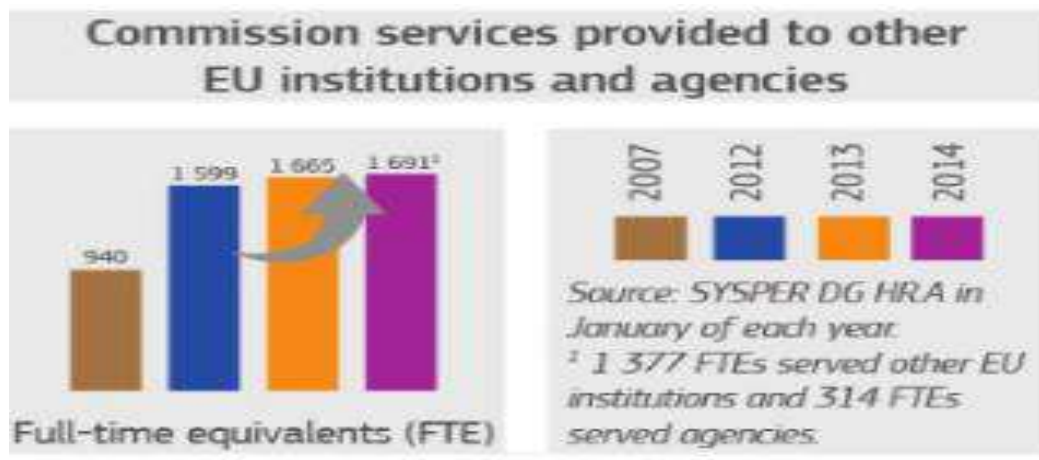
ΠΗΓΗ: <https://publications.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/e7f47da9-cdae-4b4d-a0e1-e29ca57633b8>



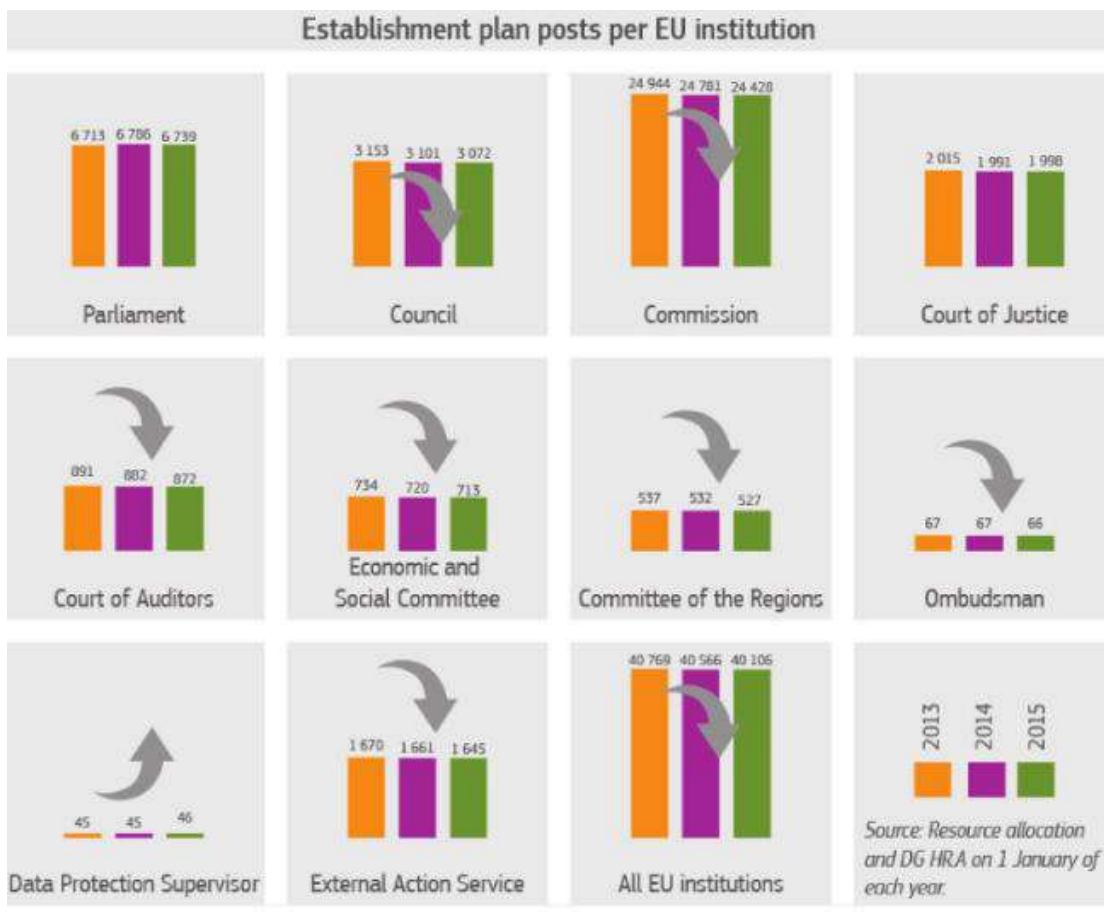
Εικόνα 2



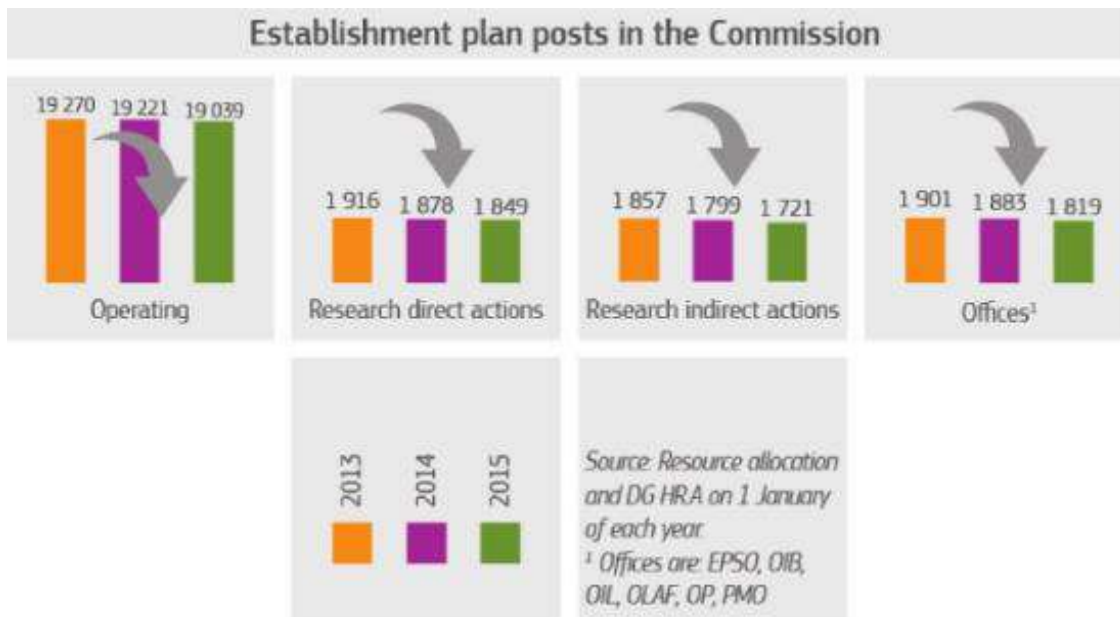
Εικόνα 3



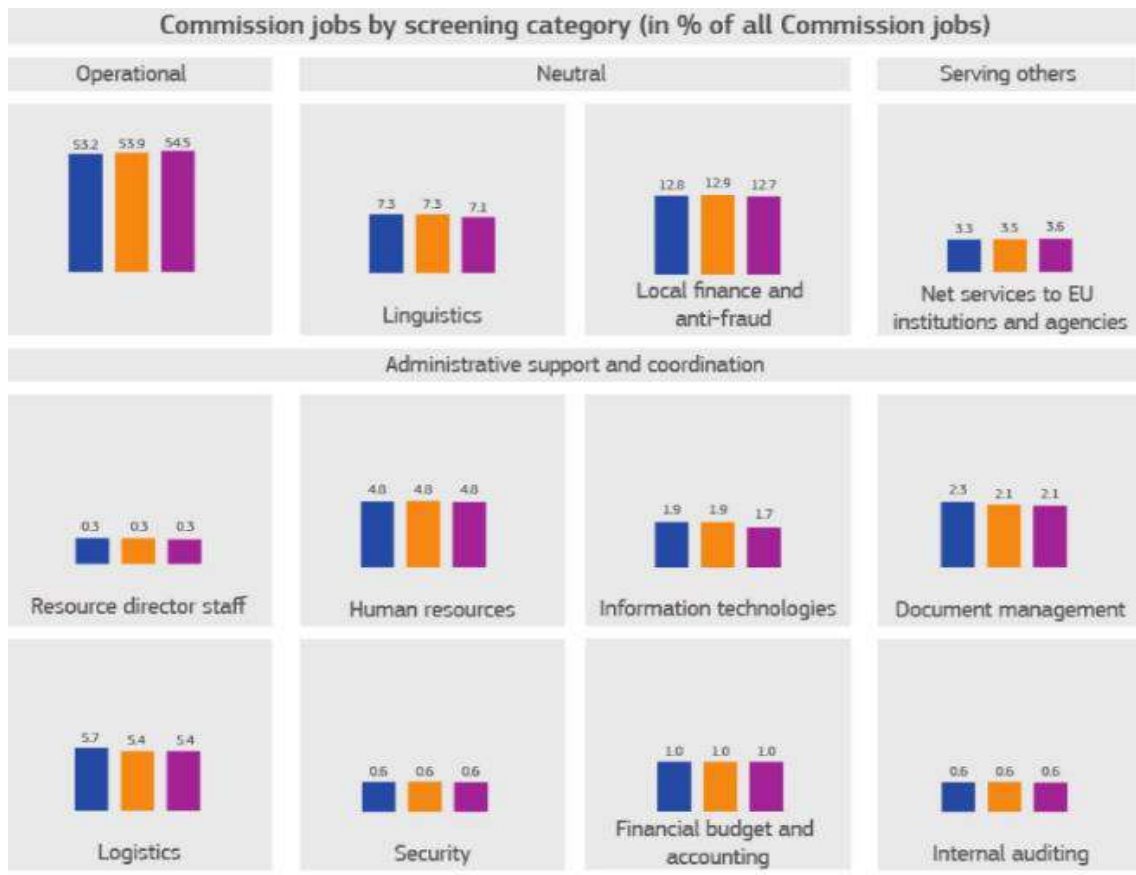
Εικόνα 4



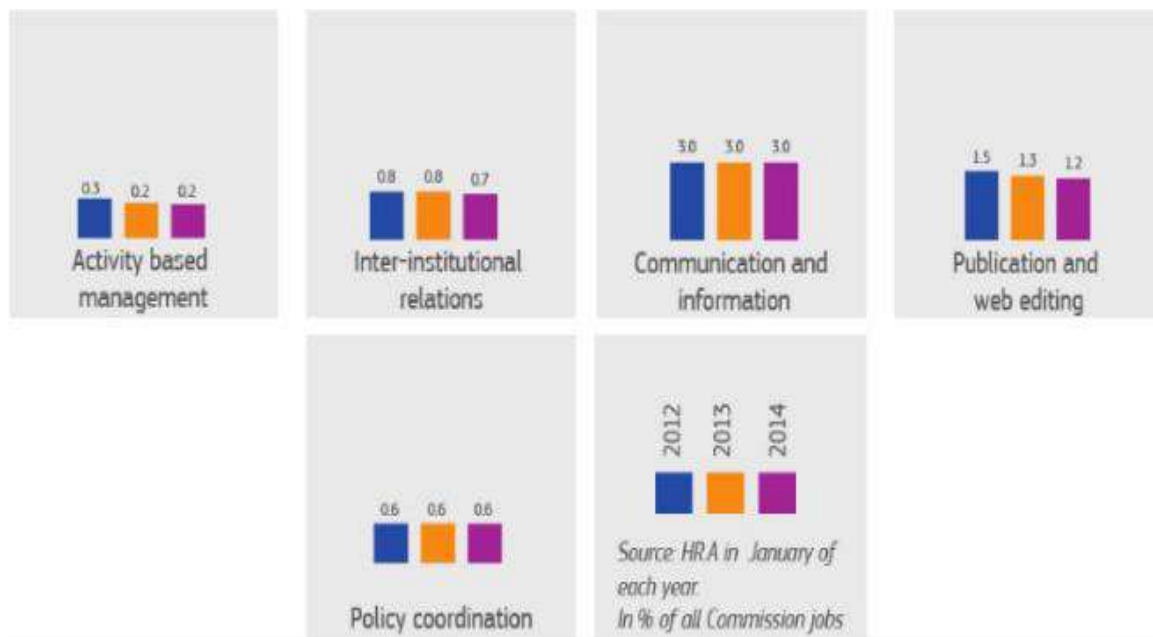
Εικόνα 5



Εικόνα 6



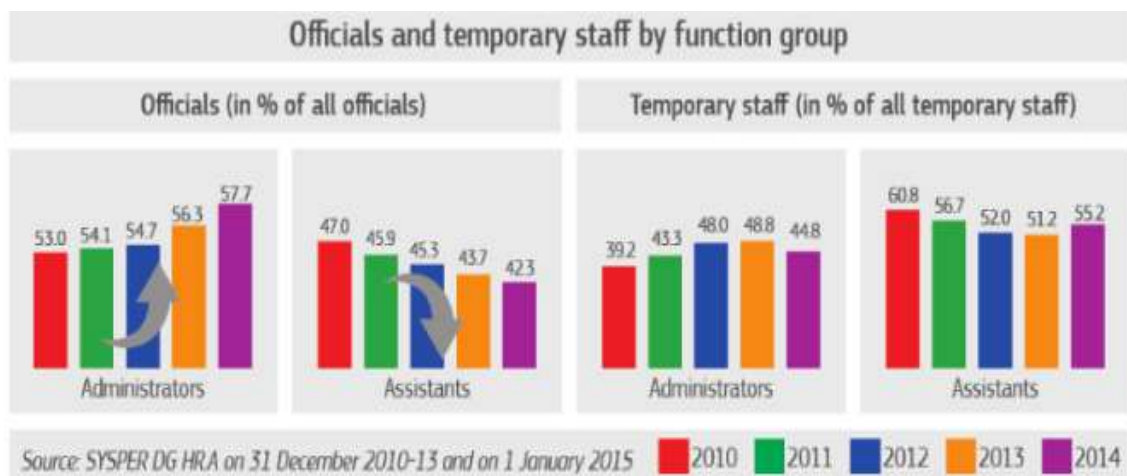
Εικόνα 7



Εικόνα 8

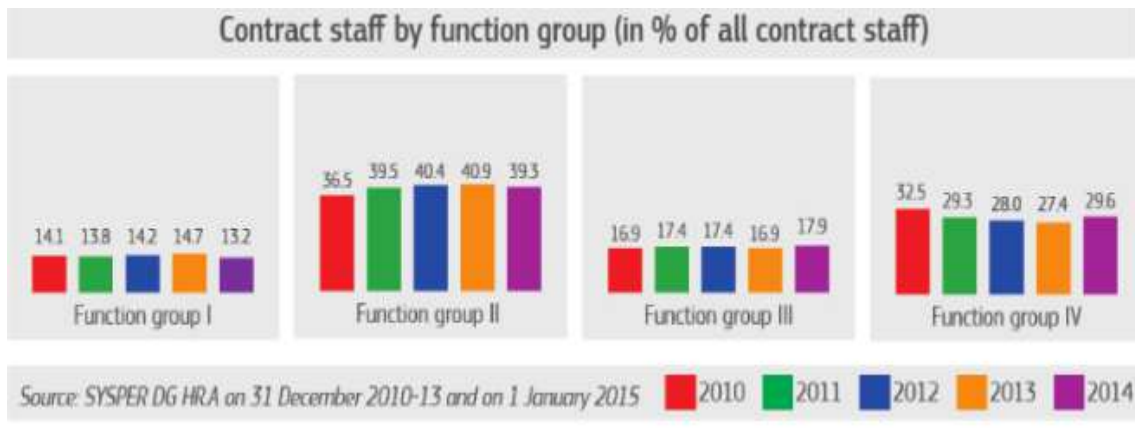


Εικόνα 9



The trend of proportionally more administrators (AD) and fewer assistants (AST plus AST/SC), following the ongoing swap of AST into AD establishment plan posts, proceeded in 2014.

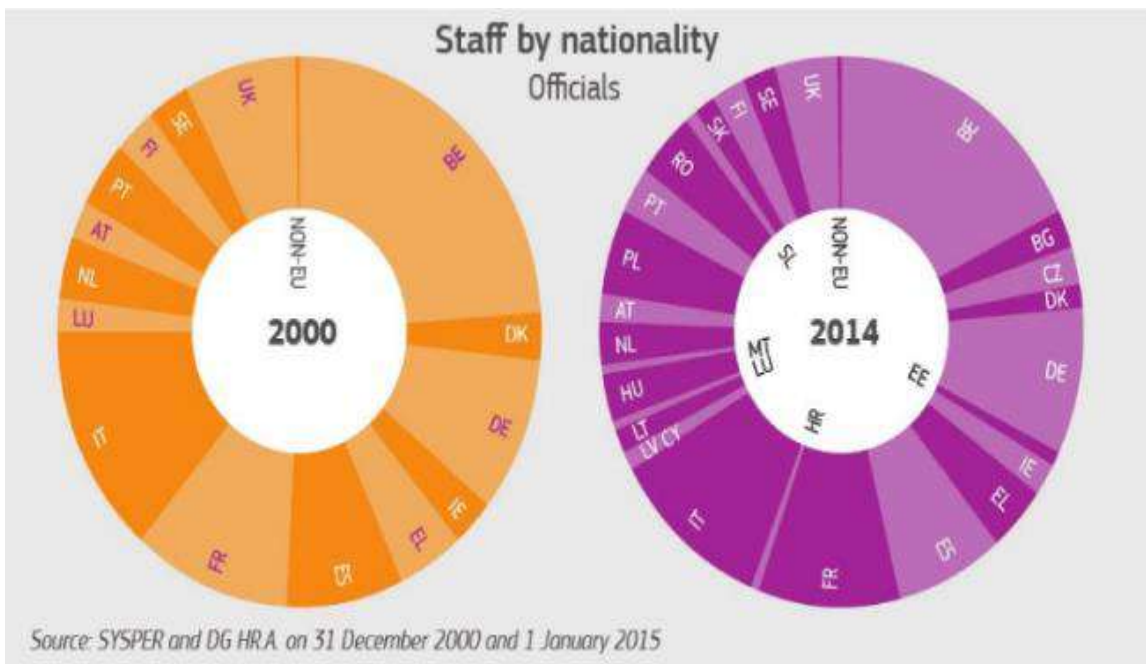
Εικόνα 10



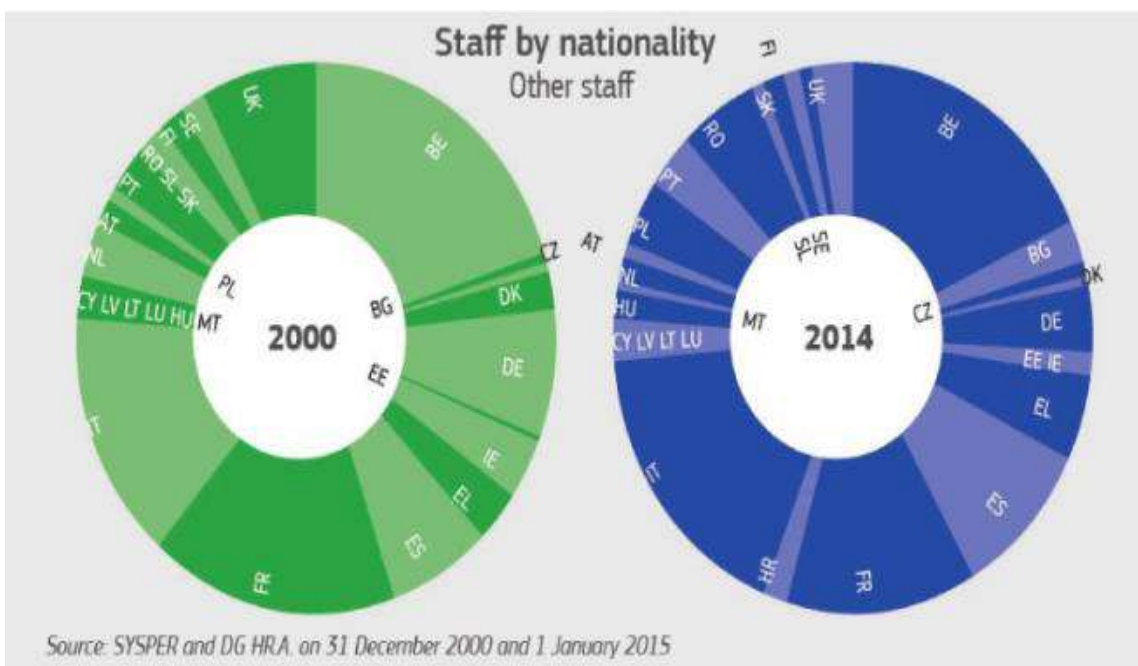
Εικόνα 11



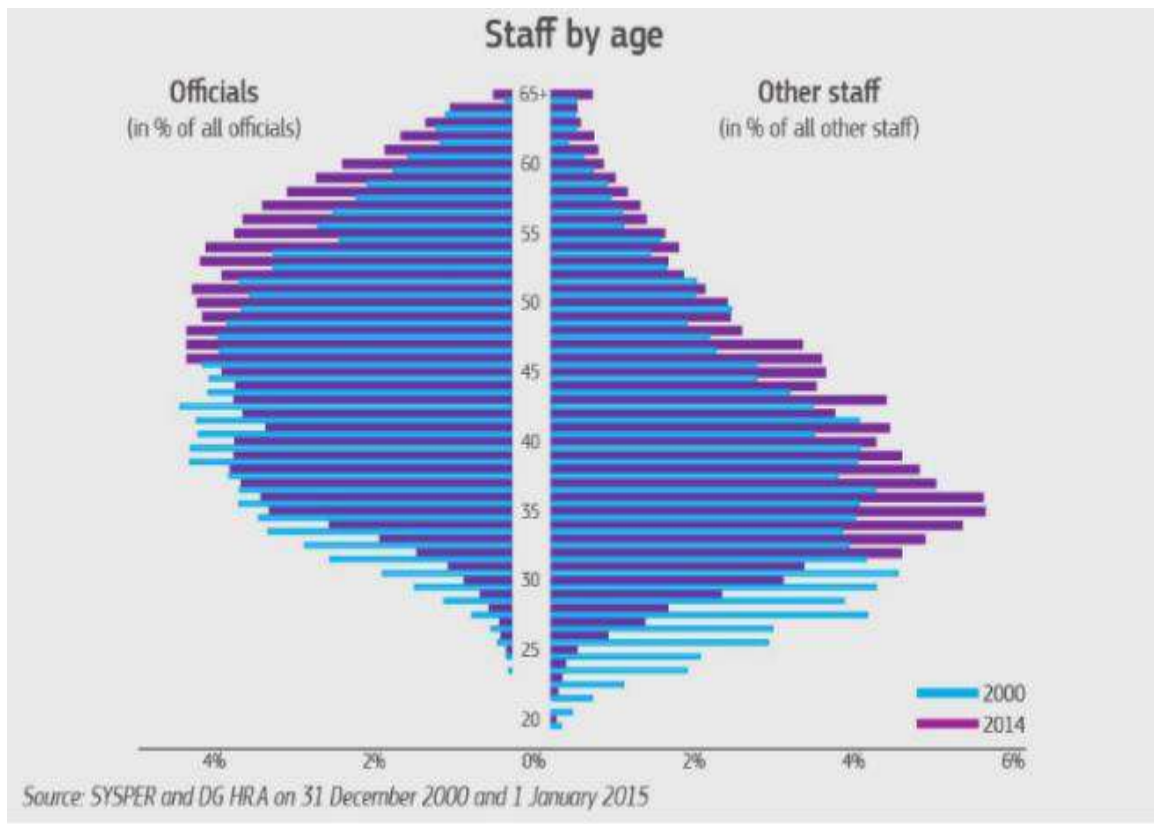
Εικόνα 12



Εικόνα 13



Εικόνα 14



Εικόνα 15

Average number of years in the grade before promotion (2004-2014)

Function group	Grade	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AD	AD13					3.7	3.8	4.0	3.8	3.8	4.0	4.0
	AD12		10.1	10.9	10.6	10.3	9.4	8.5	5.8	4.2	4.1	3.5
	AD11	6.3	5.9	5.7	6.2	6.2	5.0	4.3	3.7	3.9	4.1	3.5
	AD10	4.9	4.5	4.3	4.6	4.7	5.0	4.1	2.8	3.0	3.5	3.6
	AD9				2.0	3.0	3.3	3.3	3.4	3.8	3.7	3.6
	AD8	4.5	4.7	4.4	4.3	4.3	4.5	3.4	2.4	2.5	2.6	2.7
	AD7	2.3	2.5	2.6	2.7	2.5	2.3	2.6	2.7	2.7	2.6	2.7
	AD6			2.0	2.5	2.9	2.6	2.5	2.8	2.7	2.6	2.8
	AD5			2.0	2.3	2.8	2.8	2.8	3.0	3.1	2.9	3.0
AST 1-11	AST10		10.0	9.9	10.8	11.2	10.3	10.0	9.9	9.0	5.4	4.4
	AST9						3.8	4.2	3.9	4.0	4.1	
	AST8	7.6	6.6	6.6	7.3	6.7	5.2	4.4	3.4	3.4	3.4	3.3
	AST7	6.1	5.4	5.8	5.6	5.5	3.9	3.4	3.1	3.6	3.8	3.9
	AST6	5.4	4.9	4.5	5.6	5.3	4.3	3.9	4.0	3.8	3.7	3.8
	AST5	2.2	2.7	2.5	3.2	4.4	4.5	4.1	3.5	3.4	3.6	3.8
	AST4			2.0	4.1	3.4	3.1	2.8	2.8	3.1	3.3	3.4
	AST3			2.0	2.7	2.9	2.9	3.1	3.1	2.5	2.5	2.9
	AST2					2.3	2.1	2.1	2.6	2.7	2.6	2.9
	AST1				2.3	2.8	2.7	2.9	3.0	3.2	2.8	2.9
AST 1-7 (ex C)	AST6		12.7	12.0	13.1	11.4	10.0	9.3	6.1	4.5	4.3	
	AST5	8.2	6.9	7.4	8.2	7.8	6.5	5.2	4.4	4.1	3.9	
	AST4	5.6	5.8	5.8	6.0	5.3	4.4	4.2	3.9	4.1	4.1	
	AST3	5.4	5.0	5.2	5.5	5.4	4.4	3.7	4.1	4.9	4.7	
	AST2	3.1	3.3	2.3	3.1	4.2		3.8	4.6	4.8		
AST1					2.0							
AST 1-5 (ex D)	AST4		12.1	12.9	13.3	16.4	13.0	12.9	12.4	13.6	10.5	9.4
	AST3	5.4	4.9	5.1	5.3	5.8	4.4	4.8	4.2			
	AST2	4.8	4.7	5.5		3.8				4.5		

Source: SYSPER and DG HRB Numbers of years in the grade is attributed to the year the official was promoted. Years spent in the grade as temporary staff is excluded.

Certification procedure

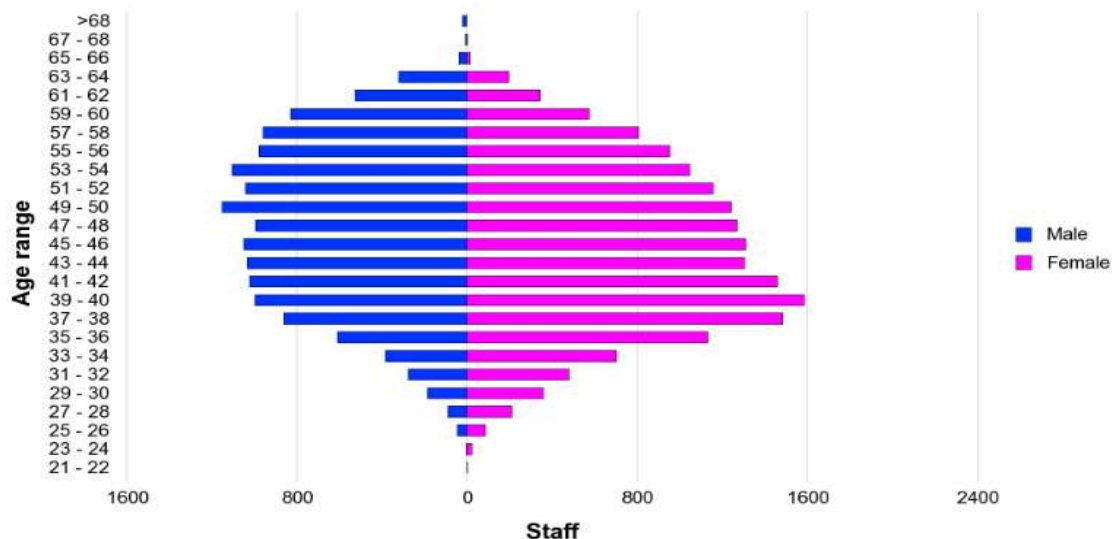
	2005-2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
Eligible population	-	4 345	4 244	5 316	6 359	
Candidates	-	702	695	528	568	
Candidates admitted to the certification exercise	-	654	676	503	513	
Candidates admitted to the training programme ¹	703	94	63	50		910
Newly certified officials	569	123	69	41		802
Certified officials appointed as administrator ²	246	87	86	106	77	602

Source: SYSPER and DG HR.B. ¹ Candidates are displayed under the year of selection for the certification procedure. ² Certified and appointed officials are displayed under the year of appointment.

Εικόνα 17

ΠΗΓΗ: <https://publications.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/e7f47da9-cdae-4b4d-a0e1-e29ca57633b8>

	Average Age	Staff	%
Male	47.6	14 516	45.0%
Female	45.0	17 765	55.0%
Total	46.2	32 281	



Εικόνα 18

ΠΗΓΗ: http://ec.europa.eu/civil_service/docs/europa_sp2_bs_sexe_x_age_en.pdf

	Male		Female		Total	
>68	19	100.0%			19	0.1%
67 - 68	7	70.0%	3	30.0%	10	0.0%
65 - 66	35	70.0%	15	30.0%	50	0.2%
63 - 64	319	61.9%	196	38.1%	515	1.6%
61 - 62	527	60.3%	347	39.7%	874	2.7%
59 - 60	830	59.1%	575	40.9%	1 405	4.4%
57 - 58	959	54.2%	809	45.8%	1 768	5.5%
55 - 56	978	50.6%	955	49.4%	1 933	6.0%
53 - 54	1 103	51.3%	1 048	48.7%	2 151	6.7%
51 - 52	1 041	47.4%	1 156	52.6%	2 197	6.8%
49 - 50	1 151	48.1%	1 242	51.9%	2 393	7.4%
47 - 48	993	43.9%	1 270	56.1%	2 263	7.0%
45 - 46	1 050	44.5%	1 311	55.5%	2 361	7.3%
43 - 44	1 032	44.2%	1 305	55.8%	2 337	7.2%
41 - 42	1 022	41.2%	1 460	58.8%	2 482	7.7%
39 - 40	997	38.6%	1 586	61.4%	2 583	8.0%
37 - 38	861	36.7%	1 486	63.3%	2 347	7.3%
35 - 36	609	35.0%	1 133	65.0%	1 742	5.4%
33 - 34	383	35.3%	703	64.7%	1 086	3.4%
31 - 32	276	36.5%	481	63.5%	757	2.3%
29 - 30	185	33.9%	360	66.1%	545	1.7%
27 - 28	90	29.9%	211	70.1%	301	0.9%
25 - 26	44	33.6%	87	66.4%	131	0.4%
23 - 24	4	14.3%	24	85.7%	28	0.1%
21 - 22	1	33.3%	2	66.7%	3	0.0%
Total	14 516	45.0%	17 765	55.0%	32 281	100.0%

Εικόνα 19

Officials, Temporary Agents and Contract Agents by First Nationality and Grade

	AUT	BEL	BGR	CYP	CZE	DEU	DNK	ESP	EST	FIN	FRA	GBR	GRC	HRV	HUN	IRL	ITA	LTU	LUX	LVA	MLT	NLD	POL	PRT	ROU	SVK	SVN	SWE	Other	Total	
GFIV																															
GFIV18	2	20	5			5		11		3	18	15	19	3	3	4	19	2			1	7	4	4	3	2		2	2	154	
GFIV17		18	6	1	4	7	1	19	2		35	4	27	5	3	2	24	3		1		4	3	7	8	3		3		190	
GFIV16	4	59	15	4	3	34	7	85	1	4	85	14	28	5	10	7	99	2		2		12	9	19	18	4	4	7	8	545	
GFIV15	17	59	15	5	4	39	3	110	2	8	125	19	38	6	17	10	236	10	1	8		12	26	23	31	10	7	6	6	853	
GFIV14	18	66	22	3	5	51	7	104	8	7	114	16	40	7	17	14	196	7	2	3	2	7	35	34	34	11	9	9	4	852	
GFIV13	9	7	7		6	20	1	12	1	1	25	8	15	1	6	3	39	2		1	1	6	9	4	6	2	4	4	1	201	
GFIV	50	229	70	13	22	156	19	341	14	23	402	76	167	27	56	40	613	26	3	15	4	48	86	91	100	32	24	31	21	2755	
GF-OTH																															
GF-OTH12		8	1			2		3		1	10	3	6	1	1	1	8	2				1		1	4	1		2	2	58	
GF-OTH11		22	5	1	1	6		9	1	2	24	3	12	2	5	1	15	2	1	1	1		1	3	7		1		126		
GF-OTH10	3	64	8		3	13	3	30	3	2	39	4	15	4	13	3	52	7		2	2	5	16	5	21	2	4	3	1	327	
GF-OTH9	2	51	17	4	7	15	2	62	2	2	46	12	39	2	2	2	107	8		6		9	28	16	31	5	2	4	3	486	
GF-OTH8	4	12	8	1	6	21	2	28	2		36	9	21	5	3	3	80	5	1	4		8	17	11	20	6	10	4	2	329	
GF-OTH7		64	3	1	2	5	2	22	2	5	16	1	5	1	2	3	22	1	1			2		10	3		1		174		
GF-OTH6	5	251	20	1	5	8	1	60	2	8	116	14	23	5	18	3	88	9		9	1	9	28	20	36	6	3	3	752		
GF-OTH5	3	199	19	4	9	13	3	79	8	5	93	4	41	9	15	4	163	9		2		5	62	26	85	11	6	6	1	884	
GF-OTH4	1	95	6	3	4	10	2	39	3	2	47	5	28	3	6	2	75	6	1	5	2	4	16	13	30	7	6	2	1	424	
GF-OTH3		94		1		1	1	18	1	1	23	4	11				58	1				2	1	6		1	1		225		
GF-OTH2		177	1		1	3	1	48	1	3	41	4	22			3	4	135		2	2	1	24	27	8	1	1		510		
GF-OTH1		20	1		1			3		1	5		6	1	1	1	16					1		7	3		1		68		
GF-OTH	18	1 057	89	16	39	97	17	401	25	32	496	63	229	33	69	27	819	50	6	31	7	46	193	145	248	40	34	26	10	4 363	
Total	68	1 286	159	29	61	253	36	742	39	55	898	139	396	60	125	67	1 432	76	9	46	11	94	279	236	348	72	58	57	31	7 162	
%	0.9%	18.0%	2.2%	0.4%	0.8%	3.5%	0.5%	10.4%	0.5%	0.8%	12.5%	1.9%	5.5%	0.8%	1.7%	0.9%	20.0%	1.1%	0.1%	0.6%	0.2%	1.3%	3.9%	3.3%	4.9%	1.0%	0.8%	0.8%	0.4%	100.0%	

Εικόνα 20



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Διαρθρωτικό
και Επενδυτικό Ταμείο

Ε.Π.
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ
ΤΟΜΕΑ
LONEY



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ)

Πειραιώς 211, ΤΚ 177 78, Ταύρος

τηλ: 2131306349 , fax: 2131306479

www.ekdd.gr