

## Η αξιολόγηση του παραϊατρικού προσωπικού του τομέα Υγείας

Α.Δ. Αñεξιάδης

Σχολή Επαγγελμάτων Υγείας  
και Πρόνοιας, ΤΕΙ Θεσσαλονίκης

1. Η πρόβλεψη του νομοθέτη
2. Όργανα και διαδικασία σύνταξης των εκθέσεων αξιολόγησης
3. Η θέση των ιατρών του Εθνικού Συστήματος Υγείας στην αξιολόγηση του παραϊατρικού προσωπικού
4. Το δικαίωμα της προσβολής των εκθέσεων αξιολόγησης
5. Λειτουργικά ζητήματα της έκθεσης αξιολόγησης
6. Η διαδικασία εξαίρεσης μέλους συλλογικού οργάνου

Evaluation of paramedical personnel  
in the health sector

*Abstract at the end of the article*

### Λέξεις ευρετηρίου

Αξιολόγηση  
Έκθεση  
Ιατρός  
Παραϊατρικό  
Πρόβλημα  
Υπηρεσία

Υποβλήθηκε 4.2.2000

Εγκρίθηκε 31.5.2000

### 1. Η ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΘΕΤΗ

Βασική παράμετρος της συμπεριφοράς του ανθρώπου είναι η αξιολόγησή της, τόσο από τον ίδιο όσο και από άλλους. Μια διαδικασία, η οποία από άλλους μεν είναι αποδεκτή, ενώ από άλλους απορρίπτεται, γιατί η διατύπωση κρίσεων και απόψεων για άλλους μέσα σε οργανωτικά πλαίσια πολλές φορές δημιουργεί τριβές σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας. Όμως, η λειτουργία του συστήματος αυτού συνιστά θεμελιώδη συνθήκη ορθής και αποτελεσματικής διοίκησης, αποβλέπουσα στην έγκυρη και αντικειμενική αξιολόγηση της απόδοσης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος.<sup>1</sup>

Ο θεσμός της αξιολόγησης των οργάνων του Κράτους καθιερώθηκε για πρώτη φορά με το διάταγμα της 22ας Νοεμβρίου 1833 (ΦΕΚ 37/4-12-1833), που περιελάμβανε το βιβλίο ποιότητας των δημοσίων υπηρετών, στο οποίο αναγράφονταν όλα εκείνα τα στοιχεία με βάση τα οποία αξιολογούνταν τα όργανα του Κράτους.<sup>2</sup> Ο θεσμός αυτός κάλυπτε όλους τους υπηρέτες-υπαλλήλους του Κράτους, ενώ παρέχει στην Κυβέρνηση τη δυνατότητα, με

βάση το βιβλίο ποιότητας,<sup>3</sup> να έχει πλήρεις και ακριβείς γνώσεις για την προσωπική κατάσταση όλων των υπαλλήλων,<sup>4</sup> για να μπορεί να τους κρίνει τόσο για τις γνώσεις και την ικανότητα, όσο και για τη δραστηριότητά τους.<sup>5</sup>

Το 1951, ο κυρωθείς με το Ν. 1811/1951 πρώτος δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας θέσπισε νέο σύστημα αξιολόγησης βασισμένο σε 18 κριτήρια, διασφαλίζοντας έτσι από νομικής πλευράς το σύστημα αυτό και προσδίδοντάς του ιδιαίτερη νομική βαρύτητα, έτσι ώστε τυχόν πλημμελής εφαρμογή του στη σύνταξη των εκθέσεων αυτού να επισύρει πειθαρχικές κυρώσεις και δικαστικές ακυρότητες.<sup>6</sup>

Αλλά και μετά τη θέσπιση του συστήματος αυτού, τη δημόσια διοίκηση την απασχολούσε το ζήτημα της υιοθέτησης ενός υγιούς συστήματος αξιολόγησης, περισσότερο αξιόπιστου και λειτουργικού, χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα τόσο για τους κρινόμενους, όσο και για τους κριτές.<sup>7</sup>

Έτσι, το 1983, με το Ν. 1400 καθιερώνεται το δεύτερο στη σειρά σύστημα αξιολόγησης των οργάνων του Κράτους με βάση το ΠΔ 581/1984, στο οποίο παραπέμπει και ο Ν. 1586/1986 για τις προαγωγές αυτών.

Με το νέο σύστημα αξιολόγησης καταβάλλεται προσπάθεια για την ορθή εκτίμηση και την εξέταση όλων των παραγόντων και των προσόντων (τυπικών και ουσιαστικών) του υπαλλήλου, για το σχηματισμό άποψης δίκαιης και αμερόληπτης, η οποία να εδράζεται στις συνταγματικά κατοχυρωμένες αρχές του δημοσιούπαλλήλικου δικαίου στη χώρα μας, της αμεροληψίας, της ουδετερότητας και της νομιμότητας, έτσι ώστε για τον κάθε υπάλληλο να υφίσταται μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση.<sup>8</sup>

Όμως και το σύστημα αυτό δεν επέζησε πολύ και μετά από λίγο αντικαταστάθηκε με νέο. Έτσι, με τη διάταξη του άρθρου 54 του Ν. 1943/1991 επαναφέρθηκε σε ισχύ το άρθρο 128 του Υπαλληλικού Κώδικα (ΠΔ 611/1977) και το οποίο αντικαταστάθηκε ορίζοντας ότι:

«Καθιερώνεται από 1/1/1992 σύστημα αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, πλην των εκπαιδευτικών λειτουργιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Βασικές αρχές και κατευθύνσεις του συστήματος αξιολόγησης είναι η αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντα που ασκούν, βάσει σαφώς προσδιορισμένων κριτηρίων, σε συνάρτηση με τους καθορισμένους στόχους και δείκτες, που επιτρέπουν την εκτίμηση της απόδοσης των υπαλλήλων εντός ορισμένης χρονικής περιόδου, με σκοπό την αποδοτικότερη λειτουργία των υπηρεσιών».

Παράλληλα, σε εκτέλεση της διάταξης αυτής εκδόθηκε το ΠΔ 318/1992, με το οποίο καθορίζονται οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται αξιολόγηση, τα κριτήρια της αξιολόγησης, ο τύπος, η διαδικασία και τα όργανα αξιολόγησης, καθώς και τα δικαιώματα και οι εγγυήσεις υπέρ των υπαλλήλων σε σχέση με αυτή. Επίσης, με απόφαση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης καθορίζεται το ανώτατο και κατώτατο ποσοστό υπαλλήλων που μπορούν να αξιολογούνται σε σχέση με τους βαθμούς ή τις κλίμακες του συστήματος αξιολόγησης. Με την απόφαση αυτή μπορεί να καθορίζονται αποκλίσεις από το γενικό πλαίσιο της ποσοστιαίας κλιμάκωσης της αξιολόγησης των υπαλλήλων, εφόσον δικαιολογούνται από τη φύση των ασκούμενων κατά υπηρεσία καθηκόντων.

Η Κεντρική Επιτροπή Αξιολόγησης συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης από (α) τον πρόεδρο του Ελεγκτικού Συνεδρίου, ως πρόεδρο, με αναπληρωτή του έναν από τους αντιπροέδρους του Ελεγκτικού Συνεδρίου, (β) δύο καθηγητές διοικητικής επιστήμης ή διοίκησης επιχειρήσεων ΑΕΙ, (γ) ένα γενικό διευθυντή του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης και (δ) έναν εκπρόσωπο της Ανωτάτης Διοικητικής Ένωσης Δημοσίων Υπαλλήλων. Γραμματέας της Επιτροπής ορίζεται υπάλληλος του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης.

Σε κάθε Υπουργείο ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία και σε κάθε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, που έχει δικό του υπηρεσιακό συμβούλιο, συγκροτείται με απόφαση του οικείου Υπουργού Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, που αποτελείται από τα μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου, το γενικό διευθυντή της Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Υποστήριξης, όπου υπάρχει, ή το διευθυντή Διοικητικού ή Προσωπικού και το διευθυντή της Διεύθυνσης Επιθεώρησης, όπου υπάρχει. Τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου που δεν έχουν δικό τους υπηρεσιακό συμβούλιο, υπάγονται στην Επιτροπή Αξιολόγησης του Υπουργείου, από το οποίο εποπτεύονται. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης εισηγείται στον οικείο Υπουργό τον καθορισμό του ανώτατου και κατώτατου ποσοστού υπαλλήλων που μπορεί να αξιολογούνται σε σχέση με τους βαθμούς ή τις κλίμακες του συστήματος αξιολόγησης. Γραμματέας της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης ορίζεται ο γραμματέας του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Ο οικείος Υπουργός ή το διοικητικό συμβούλιο του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή οποιοσδήποτε ιεραρχικός προϊστάμενος του αξιολογητή μπορεί να διατάσσει έρευνα για τη μη αντικειμενική αξιολόγηση των υπαλλήλων από τον αξιολογητή τους.

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί αδικαιολόγητα αυστηρή ή επιεικής αξιολόγηση, κινείται υποχρεωτικά σε βάρος του αξιολογητή η πειθαρχική διαδικασία, βάσει των διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα (ΠΔ 611/1977). Η κατά τα ανωτέρω διαπίστωση αποτελεί επιβαρυντικό στοιχείο, που συνεκτιμάται υποχρεωτικά από το υπηρεσιακό συμβούλιο κατά την κρίση του αξιολογητή για επιλογή του ως προϊστάμενου οργανικής μονάδας ή για προαγωγή του σε ανώτερο βαθμό (Άρθρο 54 Ν. 1943/92).

## 2. ΟΡΓΑΝΑ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΕΚΘΕΣΕΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 14 του ΠΔ 318/92, την αξιολόγηση ενεργούν αυτοτελώς δύο, το πολύ,

προϊστάμενοι, ανάλογα με τη θέση του αξιολογούμενου στην ιεραρχία της οικείας υπηρεσίας, δηλαδή ο οικείος προϊστάμενος του υπαλλήλου και ο αμέσως ανώτερος προϊστάμενος αυτού, όταν υπάρχει.

Ως προϊστάμενοι νοούνται οι τακτικοί πολιτικοί υπάλληλοι ή στρατιωτικοί, που κατέχουν θέση η οποία αποτελεί την κορυφή της οικείας οργανικής μονάδας, καθώς και οι μετακλητοί, με θητεία ή με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου υπάλληλοι, οι οποίοι κατέχουν θέση προϊσταμένου, βάσει ειδικών διατάξεων.

Στην περίπτωση που έχει συσταθεί θέση προϊσταμένου, χωρίς αντίστοιχη οργανική μονάδα, ο προϊστάμενος αυτός είναι πρώτος ή δεύτερος κατά περίπτωση αξιολογητής για τους υπαγόμενους σ' αυτόν υπαλλήλους.

Για τους αποσπασμένους υπαλλήλους συντάσσονται εκθέσεις αξιολόγησης από τους προϊσταμένους των υπηρεσιών όπου είναι αποσπασμένοι.

Επίσης, με τη διάταξη του άρθρου 15 του ΠΔ 318/1992, οι επιθεωρητές αξιολογούν στο ειδικό έντυπο 7 τους υπαλλήλους της υπηρεσίας την οποία επιθεώρησαν, εφόσον δεν ανήκουν στον ίδιο με τους αξιολογούμενους κλάδο.

Για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, που δεν είναι προϊστάμενοι, δεν βαθμολογείται το κριτήριο της διοικητικής ικανότητας.

Όσον αφορά την αξιολόγηση των προϊσταμένων των τριών Διευθύνσεων του Νοσοκομείου, Ιατρικής, Διοικητικής και Νοσηλευτικής, αυτή πραγματοποιείται από τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου του Νοσοκομείου ως μοναδικού κριτή (Ν. 2519/1997, άρθρο 16).

Εξάλλου, με τη διάταξη του άρθρου 17 του ΠΔ 318/1992 ορίζεται ότι ο αξιολογητής βαθμολογεί αντικειμενικά, εκθέτοντας με ευσυνειδησία και αίσθημα ευθύνης τη δίκαιη γνώμη του για τον υπάλληλο.

Η βαθμολογία του αξιολογητή πρέπει να απορρέει από γεγονότα αντικειμενικώς ακριβή και όχι από απλές υπόνοιες, ανεύθυνες εισηγήσεις, σχόλια ή πληροφορίες ούτε από μεμονωμένα και τυχαία περιστατικά.<sup>9</sup>

Με άλλη διάταξη (άρθρο 18 ΠΔ 319/92) ρυθμίζονται ειδικά διαδικαστικά ζητήματα της αξιολόγησης του παραϊατρικού προσωπικού. Ειδικότερα:

Οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται τον Ιανουάριο κάθε έτους για τους υπαλλήλους όλων των κατηγοριών, με εξαίρεση τους υπαλλήλους της κατηγορίας Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ), για τους οποίους συντάσσονται κάθε δύο χρόνια. Η συμπλήρωση του

εντύπου είναι υποχρεωτική για τον αξιολογούμενο και πρέπει να γίνεται το πρώτο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου.

Αν ο προϊστάμενος αξιολογητής απέβαλε την ιδιότητά του αυτή πριν από την 31 Ιανουαρίου λόγω τοποθέτησης, μετάθεσης, μετακίνησης, απόσπασης, μετάταξης ή διορισμού σε άλλη υπηρεσία, συντάσσει εκθέσεις αξιολόγησης για όλους τους υπαλλήλους που υπηρέτησαν στην οργανική του μονάδα, κατά το έτος το οποίο αφορά η έκθεση, για πέντε τουλάχιστον μήνες.<sup>10</sup>

### 3. Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΙΑΤΡΩΝ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΥΓΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΑΡΑΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Ζήτημα έχει ανακύψει σχετικά με το εάν οι ιατροί του Εθνικού Συστήματος Υγείας, που κατέχουν θέσεις Διευθυντών τμημάτων, μονάδων ή εργαστηρίων των Νοσοκομείων και Κέντρων Υγείας, νομιμοποιούνται να αξιολογούν το παραϊατρικό προσωπικό (Τεχνολόγοι Ιατρικών Εργαστηρίων, Φυσικοθεραπευτές, Ραδιολόγοι-Ακτινολόγοι, παρασκευαστές και χειριστές ακτινολογικών μηχανημάτων κ.λπ.), ως α' κριτές, δεδομένου ότι το εν λόγω προσωπικό υπηρετεί στα αντίστοιχα τμήματα, μονάδες ή εργαστήρια υπό τη διεύθυνσή τους.

Καταρχήν, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 του ΠΔ 86/87 και του άρθρου 10 παράγραφος 2 του Ν. 1397/83, οι υπηρεσίες του Νοσοκομείου διαρθρώνονται σε τρεις ισόβαθμες διευθύνσεις, την Ιατρική, τη Νοσηλευτική και τη Διοικητική. Κάθε διεύθυνση στελεχώνεται με το αντίστοιχο και απαραίτητο προσωπικό αυτής.

Στην Ιατρική Υπηρεσία υπηρετούν οι ιατροί του Εθνικού Συστήματος Υγείας, οι ειδικευόμενοι ιατροί και οι τυχόν αποσπασμένοι ιατροί άλλων υπηρεσιών. Το έργο του ιατρικού προσωπικού συνεπικουρεί το νοσηλευτικό, παραϊατρικό και λοιπό βοηθητικό προσωπικό, το οποίο όμως οργανικά ανήκει στις άλλες δύο αντίστοιχες διευθύνσεις, τη Νοσηλευτική και τη Διοικητική.

Εξάλλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του Οργανισμού του κάθε Νοσοκομείου, στο ιατρικό προσωπικό του τμήματος, της μονάδας ή του εργαστηρίου προϊσταται διευθυντής ιατρός του Εθνικού Συστήματος Υγείας ή, ελλείψει αυτού, αναπληρωτής διευθυντής ιατρός Εθνικού Συστήματος Υγείας, του νοσηλευτικού προσωπικού των ιδίων ως άνω οργανικών μονάδων του Νοσοκομείου προϊσταται προϊσταμένη νοσηλεύτρια, του παραϊατρικού προσωπικού ομοίως ως άνω ο προϊστάμενος του παραϊατρικού τμήματος του Νοσοκομείου και του λοιπού βοηθητικού προσωπικού ομοίως ως άνω ο προϊστάμενος του γραφείου επιστάσις και καθαριότητας του Νοσοκομείου.

Επίσης, σύμφωνα με το ΠΔ 318/1992 άρθρο 14, ως α΄ κριτής-αξιολογητής του υπαλλήλου λογίζεται ο άμεσος προϊστάμενός του.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση του παραϊατρικού προσωπικού, ο α΄ κριτής-αξιολογητής είναι ο προϊστάμενος του παραϊατρικού τμήματος, ο οποίος και προέρχεται από τον κλάδο του προσωπικού αυτού και θεωρείται ως άμεσος προϊστάμενος αυτού, ο οποίος και γνωρίζει τα αντικείμενα του κλάδου, ενώ ο β΄ κριτής-αξιολογητής είναι ο Διοικητικός Υποδιευθυντής του Νοσοκομείου ως ο αμέσως ανώτερος προϊστάμενος αυτού. Και αυτό διότι ο κλάδος του παραϊατρικού προσωπικού μπορεί να προσφέρει τις υπηρεσίες του στην Ιατρική Διεύθυνση λόγω της φύσης του αντικειμένου της εργασίας του. Παρόλα αυτά, όμως, οργανικά το προσωπικό αυτού του κλάδου ανήκει στη Διοικητική Διεύθυνση του Νοσοκομείου. Το ίδιο συμβαίνει και με το νοσηλευτικό προσωπικό, το οποίο προσφέρει μεν τις υπηρεσίες του στο χώρο της Ιατρικής Υπηρεσίας, όμως οργανικά ανήκει στη Νοσηλευτική Διεύθυνση.

Κατά συνέπεια, οι ιατροί του Εθνικού Συστήματος Υγείας, βαθμίδας Διευθυντή, δεν νομιμοποιούνται να κρίνουν και να αξιολογούν το παραϊατρικό προσωπικό, το οποίο υπηρετεί υπό την ευθύνη των, αφού δεν έχουν τη σχετική αρμοδιότητα από το Νόμο. Η παρά την ύπαρξη του ανωτέρω κωλύματος σύνταξη από αυτούς της έκθεσης υπηρεσιακής ικανότητας του παραϊατρικού προσωπικού του τμήματος, της μονάδας ή του εργαστηρίου αυτών καθιστά τη συνταχθείσα έκθεση ακυρωτέα, διότι συντάχθηκε από αναρμόδιο πρόσωπο και συνεπώς θεωρείται άκυρη. Μπορούν μόνο, εφόσον τους ζητηθεί η γνώμη τους σχετικά με το έργο και την εν γένει λειτουργία του ανωτέρω προσωπικού του τμήματος, της μονάδας ή του εργαστηρίου τους, να την εκφράσουν εγγράφως ή προφορικά.<sup>11</sup>

#### 4. ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΒΟΛΗΣ ΤΩΝ ΕΚΘΕΣΕΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Κάθε υπάλληλος του παραϊατρικού κλάδου, εφόσον συντρέχουν οι κατά Νόμο προϋποθέσεις, έχει δικαίωμα ένστασης. Ειδικότερα:

- α. Ο αξιολογούμενος δικαιούται να ασκήσει τις ακόλουθες ενστάσεις, για τις οποίες αποφαίνεται το υπηρεσιακό συμβούλιο:
  - Ένσταση διόρθωσης της βαθμολογίας, στην περίπτωση που η διαφορά βαθμολογίας στις ομάδες κριτηρίων μεταξύ του πρώτου και του δεύτερου αξιολογητή είναι μεγαλύτερη των δύο βαθμών, με αίτημα τη διόρθωση της βαθμολογίας στις ομάδες

αυτές των κριτηρίων στον ανώτερο βαθμό του άλλου προϊσταμένου.

- Ένσταση διόρθωσης της βαθμολογίας του επιθεωρητή, αν αυτή είναι κατώτερη του πρώτου ή του δεύτερου αξιολογητή κατά τρεις τουλάχιστον βαθμούς στις αντίστοιχες ομάδες κριτηρίων.
  - Ένσταση μεροληψίας του ενός ή και των δύο αξιολογητών ή του επιθεωρητή, με αίτημα την εξολοκλήρου διαγραφή της έκθεσης, μόνο σε περίπτωση που ο αξιολογούμενος βαθμολογήθηκε με βαθμό 6 ή κατώτερο σε δύο τουλάχιστον ομάδες κριτηρίων.
  - Ένσταση διαγραφής γεγονότων που τυχόν διαλαμβάνονται στην αιτιολογία της αξιολόγησής τους, ως ανακριβών, σε περιπτώσεις βαθμολόγησης με βαθμό 4 και κάτω, με αίτημα τη διόρθωση της βαθμολογίας.
- β. Οι ενστάσεις ασκούνται μέσα σε δέκα εργάσιμες ημέρες από τη γνωστοποίηση της έκθεσης στον υπάλληλο ή από τη συμπλήρωση τριμήνου από τότε που έλαβε γνώση.
  - γ. Η ένσταση πρέπει να περιλαμβάνει αναλυτικά τα συγκεκριμένα στοιχεία και πραγματικά περιστατικά, στα οποία ο υπάλληλος θεμελιώνει τους ισχυρισμούς του (άρθρο 19 ΠΔ 318/1992).

Όσον αφορά τη διαδικασία της ένστασης, αυτή κατατίθεται στην υπηρεσία που ο υπάλληλος υπηρετεί. Αντίγραφο ή φωτοτυπικό αντίτυπο παραδίδεται ή αποστέλλεται με τη φροντίδα της υπηρεσίας στους αξιολογητές, των οποίων η βαθμολόγηση αμφισβητείται από τον υπάλληλο και οι οποίοι υποχρεούνται μέσα σε δέκα εργάσιμες ημέρες από τη λήψη του αντιτύπου της ένστασης να παραδώσουν ή αποστείλουν στην υπηρεσία ο καθένας ειδικό σημείωμα, στο οποίο διατυπώνονται οι απαντήσεις στους ισχυρισμούς του υπαλλήλου. Το ειδικό αυτό σημείωμα, μαζί με την ένσταση, διαβιβάζονται στην αρμόδια υπηρεσία προσωπικού για την εισαγωγή τους στο υπηρεσιακό συμβούλιο. Δεν απαιτείται ειδικό σημείωμα, αν στο μεταξύ έχει λυθεί η υπαλληλική σχέση του προϊσταμένου.

Οι προϊστάμενοι των υπηρεσιών, κατά τη διαβίβαση της ένστασης, βεβαιώνουν την ημερομηνία κατά την οποία ο υπάλληλος έλαβε γνώση της έκθεσης αξιολόγησής του, αν αυτό προκύπτει από στοιχεία της υπηρεσίας τους.

Αν ο αξιολογητής, του οποίου αμφισβητείται με την ένσταση η βαθμολογία, υπηρετεί εκτός της έδρας της υπηρεσίας του υπαλλήλου που ασκεί την ένσταση, η υπηρεσία του υπαλλήλου μπορεί να διαβιβάσει την ένσταση στην αρμόδια υπηρεσία προσωπικού, κοινοποιώντας το έγγραφό της και συναποστέλλοντας ταυτόχρονα και στον οικείο προϊστάμενο αντίτυπο της

ένστασης, με την υπόδειξη να αποστείλει το ειδικό σημείωμά του απευθείας στην υπηρεσία προσωπικού.

Στην περίπτωση απουσίας του υπαλλήλου από την υπηρεσία του (λόγω ασθένειας, εκπαιδευτικής άδειας κ.λπ.), η ένσταση αποστέλλεται και ταχυδρομικά με απόδειξη.

Η διαδικασία εξέτασης της ένστασης καθορίζεται από τη διάταξη του άρθρου 23 του ΠΔ 318/1992. Συγκεκριμένα:

Το υπηρεσιακό συμβούλιο, αφού εκτιμήσει τα σχετικά στοιχεία, αποφασίζει είτε την απόρριψη της ένστασης, είτε τη διόρθωση ή την εξολοκλήρου διαγραφή της, ανάλογα με το αίτημα της ένστασης. Δικαιούται να ζητήσει οποιοσδήποτε πρόσθετες διευκρινήσεις που κρίνει απαραίτητες από τον αξιολογητή ή τον αξιολογούμενο και γενικώς να ενεργήσει για τη διακρίβωση των προβαλλόμενων ισχυρισμών. Το υπηρεσιακό συμβούλιο θα πρέπει οπωσδήποτε να έχει αποφανθεί για τις ενστάσεις εντός δύο μηνών από την εισαγωγή τους σ' αυτό.

Αν το υπηρεσιακό συμβούλιο κάνει δεκτή την ένσταση διόρθωσης, σημειώνεται το αποτέλεσμα στον ειδικό χώρο του εντύπου, καθώς και τα στοιχεία του πρακτικού του υπηρεσιακού συμβουλίου. Στη συνέχεια, ο αρμόδιος υπάλληλος της υπηρεσίας προσωπικού αναγράφει τη βαθμολογία του υπηρεσιακού συμβουλίου στην οικεία στήλη, όπου αναγράφεται η οριστική βαθμολογία κατά ομάδα κριτηρίων.

Αν το υπηρεσιακό συμβούλιο αποφασίσει την εξολοκλήρου διαγραφή της έκθεσης, ο αρμόδιος υπάλληλος ενεργεί όπως στο προηγούμενο εδάφιο. Η διαγραφή μπορεί να αφορά τη βαθμολογία του ενός μόνο αξιολογητή ή και των δύο, ανάλογα με το αίτημα της ένστασης.

Στην περίπτωση που το υπηρεσιακό συμβούλιο επιλαμβάνεται ένστασης η οποία στρέφεται κατά της βαθμολογίας του ενός μόνο αξιολογητή, η τυχόν διόρθωση της βαθμολογίας του ή η απόρριψη της ένστασης από το υπηρεσιακό συμβούλιο δεν επηρεάζει τη βαθμολογία του άλλου αξιολογητή.

## 5. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Σχετικά με το θέμα της αρμοδιότητας σύνταξης της έκθεσης αξιολόγησης, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι, για τη σύνταξη της ανωτέρω έκθεσης από τους α' και β' κριτές, απαιτείται τουλάχιστον πεντάμηνη υπαλληλική λειτουργική σχέση μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου κατά τον υπό κρίση προηγούμενο χρόνο. Στο

διάστημα αυτό δεν εξετάζεται αν υπάρχει και χρόνος αναρρωτικών αδειών ή κανονικών αδειών κ.λπ., γιατί αυτά τα χρονικά διαστήματα είναι χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας και υπολογίζεται για κάθε υπηρεσιακή μεταβολή.<sup>12</sup>

Συνεπώς, σε καμία περίπτωση δεν συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης για χρονικό διάστημα μικρότερο των πέντε μηνών.<sup>13</sup>

Εξάλλου, η σύνταξη της έκθεσης αξιολόγησης θα πρέπει να στηρίζεται ρητά στις γενικές αρχές του δικαίου περί αντικειμενικής και αμερόληπτης κρίσης. Αυτό σημαίνει ότι ο συντάκτης της έκθεσης απαιτείται να εκθέτει με ευσυνειδησία και αίσθημα ευθύνης τη δίκαιη γνώμη του για τον κρινόμενο, η δε βαθμολογία του πρέπει να απορρέει από γεγονότα αντικειμενικώς ακριβή και όχι από απλές υπόνοιες, ανεύθυνες εισηγήσεις, σχόλια ή πληροφορίες ούτε από μεμονωμένα και τυχαία περιστατικά. Η μη αμερόληπτη και μη αντικειμενική έκθεση προϊσταμένου κριτή για τον υφιστάμενό του, όπως επίσης η παράλειψη από τους υπεύθυνους σύνταξης των ανωτέρω εκθέσεων, αποτελεί παράλειψη εκτέλεσης υπηρεσιακού καθήκοντος και διώκεται πειθαρχικά. Οι δυσμενείς κρίσεις σε εκθέσεις δεν συσιστούν καταρχήν άδικη πράξη.<sup>14</sup>

Κάθε έκθεση αξιολόγησης πρωτοκολλείται υποχρεωτικά, στο πρωτόκολλο του Νοσοκομείου, και καταχωρείται στον ατομικό φάκελο του υπαλλήλου. Επισημαίνεται ότι στο κείμενο της έκθεσης απαγορεύονται οι διαγραφές, οι παρεγγραφές, τα ξυσίματα και γενικά διορθώσεις, υπογραμμίσεις ή επισημειώσεις. Κάθε διόρθωση ή προσθήκη, κατά τη σύνταξη της έκθεσης αξιολόγησης, γίνεται με παραπομπή στο περιθώριο και βεβαιώνεται με την υπογραφή του προσώπου που τη συντάσσει.<sup>15</sup>

Οι εκθέσεις μετά την πρωτοκόλλησή τους επιβεβαιώνονται ότι αποτελούν δημόσια έγγραφα και έτσι απαγορεύεται κάθε μεταβολή τους, που μπορεί να μεταβάλλει το περιεχόμενό τους προς όφελος ή σε βάρος του υπαλλήλου. Αντικατάσταση της έκθεσης αξιολόγησης, που έχει υποβληθεί στην υπηρεσία, ή τροποποίησή της απαγορεύεται.<sup>16</sup> Επιτρέπεται μόνο η διαγραφή ή τροποποίησή της από το καθ' ύλην αρμόδιο όργανο για την εξέταση των εκθέσεων, που είναι το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο.

Επίσης, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 21 του ΠΔ 318/1992, κάθε έκθεση αξιολόγησης γνωστοποιείται υποχρεωτικά στον υπάλληλο που αφορά, αφού συμπληρωθούν από την υπηρεσία η στήλη που περιέχει τη βαθμολογία του α' αξιολογητή, η στήλη που περιέχει τη βαθμολογία του επιθεωρητή, καθώς και το μέρος του εντύπου (1) «Αποτελέσματα κρίσης ειδικής επιτροπής αξιολόγησης για την ειδική αιτιολογία». Η γνωστοποίηση

γίνεται με τη φροντίδα της αρμόδιας υπηρεσίας προσωπικού και περιλαμβάνει την τελευταία σελίδα της έκθεσης.

Ο υπάλληλος δικαιούται οποτεδήποτε να ζητεί και να λαμβάνει πλήρη γνώση ή και αντίγραφο των εκθέσεων αξιολόγησής του, από την αρμόδια υπηρεσία προσωπικού, θέτοντας επί του εντύπου της έκθεσης αξιολόγησης την υπογραφή του και την ημερομηνία κατά την οποία έλαβε γνώση.

## 6. Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΞΑΙΡΕΣΗΣ ΜΕΛΟΥΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΟΡΓΑΝΟΥ

Η διαδικασία της αξιολόγησης συνδέεται με τη νόμιμη λειτουργία του αρμόδιου συλλογικού οργάνου. Η νομιμότητα αφορά και την αξιολόγηση.

Το συλλογικό όργανο δεν μπορεί να συνεδριάσει νόμιμα αν συντρέχει περίπτωση εξαίρεσης μέλους του κατ' εφαρμογή των αρχών της χρηστής διοίκησης-αμεροληψίας. Σύμφωνα με την αρχή της χρηστής διοίκησης, δηλαδή της χρησιμότητας της συμπεριφοράς των διοικητικών οργάνων προς τους διοικούμενους, αυτή αποτελεί εκδήλωση της αμεροληψίας της δημόσιας διοίκησης. Η αμεροληψία αποτελεί εφαρμογή της αρχής της ισότητας των πολιτών ενώπιον του νόμου, υπό την έννοια ότι η ισότητα τους καλύπτει και απέναντι στους εφαρμοστές του νόμου.

Η παραβίαση της αρχής της αμεροληψίας συνιστά μεροληψία, που μπορεί να διακριθεί στις εξής μορφές:

- α. Μεροληψία λόγω παραβίασης ρητής διάταξης. Έτσι, ο δημόσιος υπάλληλος δεν μπορεί να επιληφθεί της επίλυσης ζητήματος για το οποίο έχει πρόδηλο συμφέρον αυτός ή συγγενής του. Σε αντίθετη περίπτωση, η σχετική διοικητική πράξη είναι άκυρη, εφόσον στη διαμόρφωση της πράξης επέδρασε η σχέση του υπαλλήλου ουσιαστικά.
- β. Η ύπαρξη ιδιαίτερου δεσμού ή ιδιόζουσας σχέσης του μέλους με το πρόσωπο του οποίου η υπόθεση εξετάζεται από το συλλογικό όργανο.
- γ. Η ύπαρξη έχθρας ή προκατάληψης του μέλους προς το πρόσωπο του οποίου η υπόθεση κρίνεται από το συμβούλιο.
- δ. Δεν είναι δυνατό να μετέχει συλλογικού οργάνου μέλος, το οποίο στη συνέχεια θα κρίνει το κύρος της δικής του υπόθεσης, διότι έτσι καθίσταται «κριτής των

ιδίων αυτού πράξεων» και συνεπώς, με τον τρόπο αυτό, δεν παρέχει τα εκέγγυα της αμερόληπτης και αδιάβλητης κρίσης, σύμφωνα με τις αρχές της χρηστής διοίκησης.<sup>17</sup>

Η αποφυγή μεροληψίας επιβάλλει την εξαίρεση του διοικητικού οργάνου. Η εξαίρεση έχει την έννοια ότι το όργανο ή το μέλος του συλλογικού οργάνου αποστραφεί προσωρινά την αρμοδιότητά του. Αυτό σημαίνει ότι η αμεροληψία επιβάλλει, βάσει ρητών κανόνων δικαίου ή βάσει γενικής αρχής του δικαίου, την απαγόρευση στο διοικητικό όργανο να ασκήσει για ορισμένη υπόθεση και ορισμένο χρόνο την αρμοδιότητά του. Αν όμως το όργανο ενεργήσει κατά το χρόνο της εξαίρεσής του, τότε οι πράξεις του είναι παράνομες λόγω αναρμοδιότητάς του.

Η αρχή της εξαίρεσης κάμπτεται λόγω αδυναμίας εφαρμογής της, μόνο αν δεν προβλέπεται από το νόμο αναπλήρωση του οργάνου. Η εξαίρεση ακολουθεί μια ορισμένη διαδικασία, εν όψει μάλιστα του γεγονότος ότι η αρμοδιότητα ασκείται ως καθήκον αλλά συγχρόνως και ως δικαίωμα. Ειδικότερα:

- α. Η διαδικασία της εξαίρεσης εκκινεί με την υποβολή αίτησης, από το ίδιο το μέλος που κωλύεται, από τον διοικούμενο, ο οποίος πιστεύει ότι θίγεται, ή αυτεπάγγελτα από την προϊσταμένη αρχή, όταν το όργανο είναι μονοπρόσωπο, ή από τον Πρόεδρο, όταν το όργανο είναι συλλογικό.
- β. Στη συνέχεια, το όργανο εξετάζει τα στοιχεία του φακέλου κατ' ουσία και αποφασίζει για την εξαίρεση.
- γ. Πριν αποφασίσει για την αποδοχή ή την απόρριψη της αίτησης για εξαίρεση και πριν αποφασίσει ενεργώντας αυτεπάγγελτα, πρέπει να ακροαστεί το υπό εξαίρεση μέλος.
- δ. Η απόφαση του αρμόδιου οργάνου για την εξαίρεση ή τη μη εξαίρεση θα πρέπει να είναι απόλυτα αιτιολογημένη.<sup>18</sup>

Όμως, η συμμετοχή του οργάνου ή του μέλους του συλλογικού οργάνου στη λήψη της απόφασης, παρά την ύπαρξη του κωλύματος ή την εξαίρεσή του, συνεπάγεται ευθύνη πειθαρχική, αν είναι δημόσιος υπάλληλος (άρθρα 205 και 206 παράγραφος 1 ΚΒ' ΥΚ ΠΔ 611/77) ή και επίτιμος λειτουργός (άρθρο 86 παράγραφος 2 ΔΚΚ) και ποινική (άρθρα 13α' 254 και 255 ΠΚ). Εξάλλου, η σχετική πράξη ενδέχεται να χαρακτηριστεί αμέσως ή εμμέσως παράνομη, δηλαδή άκυρη (άρθρα 55 παράγραφος 2 ΥΚ και 86 παράγραφος 2 ΔΚΚ).<sup>19</sup>

## ABSTRACT

**Evaluation of paramedical personnel in the health sector**

A.D. ALEXIADIS

*Institution of Health and Care, Technological Educational Institutions, Thessaloniki, Greece**Archives of Hellenic Medicine 2000, 17(2):205–211*

Assessment of the paramedical personnel in the health sector is an important activity of the administration. Through this process those staff members who are judged in a fair impartial way to be capable of executing superior duties, provided that the other legal presuppositions are fulfilled, are able to be promoted through the various different scales of the administrative hierarchy of the service. The evaluation system provides the staff who are assessed with the legal right to defend themselves against possible partial and arbitrary evaluation by their superiors, and with the alternative of self-evaluation. In addition the cases of exception are defined by law of the council member who examines the formal objections of those evaluated.

**Key words:** Composition, Doctor, Paramedical, Problem, Service, Value

**Βιβλιογραφία**

1. ΜΑΚΡΥΔΗΜΗΤΡΗ Α. Αξιολόγηση της απόδοσης του προσωπικού. *Διοικητική Μεταρρύθμιση* 1987, 29:42–43
2. ΠΑΠΑΧΑΤΖΗ Γ. Σύστημα του ισχύοντος στην Ελλάδα Διοικητικού Δικαίου. Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, 1983:431–444
3. ΑΣΠΡΕΑ Γ. Πολιτική ιστορία της Ελλάδος. Εκδόσεις Τυπογραφική, Αθήνα, 1924:185–190
4. ΠΕΤΡΑΚΑΚΟΥ Δ. Κοινοβουλευτική Ιστορία της Ελλάδος. Εκδόσεις Αμαρυλίας, Αθήνα, 1935:285–290
5. ΜΑΡΚΕΖΙΝΗ Σ. Πολιτική Ιστορία της νεωτέρας Ελλάδος. Εκδόσεις Πάπυρος, Αθήνα, 1968:198–211
6. ΘΕΟΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΚΟΝΤΟΓΩΡΓΑ Δ. Οι προαγωγές των δημοσίων υπαλλήλων. Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1989:87–90
7. ΤΑΧΟΥ Α. Διοικητική Επιστήμη. Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1985:82–86
8. ΤΣΟΥΤΣΟΥ Α. Αι υπηρεσιακά εκθέσεις των δημοσίων υπαλλήλων. *Διοίκηση και Δίκαιο* 1965, 19:208–212
9. ΠΔ 318/1992 (ΦΕΚ Τεύχος Α' 161/25-9-1992)
10. Ν. 1943/1991 (ΦΕΚ Τεύχος Α' 50/11-4-1991)
11. ΑΛΕΞΙΑΔΗ ΑΔ. *Εισαγωγή στο Δίκαιο της Υγείας*. Εκδόσεις Μ. Δημοπούλου, Θεσσαλονίκη, 1999:85–90
12. Γνωμοδοτικό Συμβούλιο Δημόσιας Διοίκησης, Αριθμός Γνωμοδότησης 47/1985
13. ΠΔ 318/1992 (ΦΕΚ Τεύχος Α' 161/25-9-1992)
14. ΑΠ 995/1991 (Βούλευμα, Νομικό Βήμα, Τ. 21, 1992, 117)
15. ΔΗΜΟΠΟΥΛΟΥ Α. Συλλογή Κωδίκων. Εκδόσεις Μ. Δημοπούλου, Θεσσαλονίκη, 1997:614–635
16. ΤΑΧΟΥ Α. *Δίκαιο Προστασίας Περιβάλλοντος*. Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1998:106–108
17. ΑΛΕΞΙΑΔΗ ΑΔ. *Το νομικό πλαίσιο ίδρυσης και λειτουργίας των ΔΣ των Νοσοκομείων της χώρας*. Εκδόσεις Μ. Δημοπούλου, Θεσσαλονίκη, 1994:66–70
18. ΤΑΧΟΥ Α. *Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο*. Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1996:306–310
19. ΤΑΧΟΥ Α. Κανόνες ίδρυσης και λειτουργίας των συλλογικών οργάνων της διοίκησης. *ΕΤΑ* 1973, 18:851–865

Corresponding author:

A.D. Alexiadis, 5 Chilonos street, GR-546 45 Thessaloniki, Greece