



Μετά από έντονες Διαμαρτυρίες & Ενστάσεις Συναδέλφων του Τμήματος Γραμματείας Προσωπικού ο Σύλλογος Εργαζομένων στη 7η Συνεδρίαση του Δ.Σ./ 06-12-2018 Αποφάσισε Ομόφωνα:

**1. Να αιτηθεί τη διενέργεια ελέγχου για την χαμηλή βαθμολογία στις αξιολογήσεις εργαζομένων του Τμήματος Γραμματείας της ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής έτους 2017.**

**Ο Σύλλογος Εργαζομένων για συγκεκριμένους και τεκμηριωμένους λόγους υπήρξε αντίθετος εξ αρχής στην αξιολόγηση, επισημαίνοντας το που αποσκοπεί αυτή και τι υποκρύπτεται μέσω αυτής. Για εμάς δεν έχει σημασία ποιος είναι ο αξιολογητής, όμως εδώ Συναδέλφοι προκύπτουν μία σειρά από ζητήματα που επιβεβαιώνουν τις επιφυλάξεις μας.**

Οι βαθμολογίες των συναδέλφων του Τμήματος Γραμματείας παρουσίασαν την μικρότερη εκατοστιαία βαθμολόγηση στα επιμέρους κριτήρια της αξιολόγησης, με αποτέλεσμα να διαμορφωθεί ο μέσος όρος στην τελική βαθμολογία των περισσότερων συναδέλφων σε χαμηλή κλίμακα και ίσως να κατέληγε σε χαμηλότερη εάν δεν υπήρχαν διαφοροποιήσεις στην βαθμολογία από το Β' Αξιολογητή. **Μια τέτοια γενικευμένη απόκλιση δημιουργεί προβληματισμό, ενώ η όλη διαδικασία καθίσταται ελεγκτέα.**

**Η παραπάνω διαμορφούμενη βαθμολογία πληρεί και τις (2) δύο περιπτώσεις (υποχρεωτικής παραπομπής & θεμελίωση δικαιώματος των εργαζομένων) των διατάξεων για παραπομπή των εκθέσεων στη Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης:**

---

α) Κριτήρια **υποχρεωτικής παραπομπής** στην Εδική Επιτροπή Αξιολόγησης (Ε.Ε.Α). για βαθμολογία μεγαλύτερη ή ίση ( $>$  ή  $= 90$ ) σε τουλάχιστον ένα κριτήριο και αξιολογήσεις με αποκλίσεις)

β) Αξιολογήσεις οι οποίες **θεμελιώνουν δικαίωμα** για τους υπαλλήλους ένστασης ενώπιον της (Ε.Ε.Α.) με βαθμολογία μικρότερη ή ίση ( $<$  ή  $= 60$ ) σε τουλάχιστον ένα κριτήριο ή με μέσο όρο βαθμολογίας μικρότερο του  $< 75$ .

2. Να στηρίξουμε τους Συνάδελφους προς άσκηση του δικαιώματος υποβολής έγγραφων ενστάσεων στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης (Ε.Ε.Α.) του Ν. 4369/2016 άρθρο 21 παρ. 1 για επανεξέταση της βαθμολογίας τους με διακρίβωση των προβλεπόμενων ισχυρισμών αξιολογουμένων – αξιολογητή και με την συμμετοχή στην επιτροπή εκπροσώπου του Συλλόγου Εργαζομένων και των (2) δύο αιρετών εκπροσώπων των μονίμων ή των (2) δύο αιρετών των Ι.Δ.Α.Χ. σύμφωνα με τα οριζόμενα του παραπάνω νόμου.

3. Να αιτηθούμε συνάντηση με την Διοίκηση του Νοσοκομείου για το συγκεκριμένο θέμα.

4. Να φέρουμε ως θέμα ημερήσιας διάταξης στην επόμενη Γενική μας Συνέλευση τη λήψη απόφασης για τον τρόπο αντιμετώπισης όσων εναντιώνονται στις αποφάσεις του Συλλόγου μας.

Ενημερώνουμε ότι κάποιοι από τους παραπάνω Εργαζομένους έχουν μέσο όρο εργασίας στα συγκεκριμένα καθήκοντα περίπου 30 χρόνια. Άλλοι από αυτούς έχοντας πολλά χρόνια στο δημόσιο τομέα υπέστησαν τη διαθεσιμότητα – κινητικότητα (Νοσοκομείο υποδοχής το 2013). Άλλοι πάλι βρίσκονταν σε στασιμότητα σχεδόν 20 χρόνια (Εγγραφή Προκήρυξη 1998) και προσλήφθηκαν μετά από πολύχρονες δικαστικές διαδικασίες (Σ.τ.Ε.) το 2016 και άλλοι προσελήφθηκαν με ειδικές διατάξεις (Α.Σ.Ε.Π.). Όλο το παραπάνω μωσαϊκό Συναδέλφων στελεχώνει το Τμήμα Γραμματείας και **Κατά Γενική Ομολογία είναι Άριστοι Υπάλληλοι**.

Το γεγονός της χαμηλότερης εκατοστιαίας βαθμολόγησης στα επιμέρους κριτήρια της αξιολόγησης μάς δημιουργεί προβληματισμό, ενώ θεωρούμε ότι πριν την αξιολόγηση δεν έγινε η απαιτούμενη έρευνα και δεν υπήρξε επικοινωνία με παλαιότερους υπαλλήλους κατέχοντες θέση αντίστοιχης στάθμης ευθύνης, δηλαδή με εμπειρότερους προϊστάμενους, Διευθυντές - Υποδιευθυντές Διοικητικού ή Διευθυντές Ιατρικών Τμημάτων, στους οποίους απασχολούνται οι περισσότεροι των αξιολογούμενων, προκειμένου να αποκτηθεί σφαιρική εικόνα των δυνατοτήτων αυτών. **Οι παραλείψεις αυτές – που θέλουμε να πιστεύουμε ότι δεν οφείλονται σε εμπάθεια, αλλά σε απειρία - ως αποτέλεσμα είχαν τη χαμηλή βαθμολογία των συναδέλφων, προκαλώντας τη δίκαιη αγανάκτηση τους.**

---

**Αν μετά τα ανωτέρω επιβεβαιωθεί η αγαθή μας προσέγγιση ότι οι άδικες βαθμολογίες των συναδέλφων μας οφείλονται σε ατυχή στάθμιση ή σε απειρία, έστω και μια μεταξύ ημών των συναδέλφων αναγνώριση του λάθους θα είναι μία ηθική δικαίωση!!!**

Μία αξιοπρόσεκτη προσπάθεια, που γίνεται εδώ και (2) χρόνια από Υπευθύνους του Νοσοκομείου για την αναβάθμιση του Τμήματος Γραμματείας με ανακατανομή ανθρωπίνων πόρων, αγορά υλικών & ηλεκτρονικών μέσων, με στόχο την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών, αρχίζει να αποδίδει και να προσφέρει υπηρεσίες ποιότητας στους πολίτες (ασθενείς – συνοδούς) με συμμετέχοντες όλους αυτούς τους εξαιρετικούς συναδέλφους, που με ζήλο και αυταπάρνηση εργάζονται στα πόστα του παραπάνω Τμήματος (Ομολογία - Εκτίμηση Πολιτών).

**Θεωρούμε ότι ένας Προϊστάμενος υπεύθυνος σχεδιασμού & οράματος θα πρέπει να παροτρύνει με τον καλύτερο τρόπο τους εργαζομένους για να διεκδικήσει το**

**μέγιστο των δυνατοτήτων τους με στόχο την αναβάθμιση των υπηρεσιών και την άριστη εικόνα του τμήματος και των εργαζομένων.**

Υπενθυμίζουμε ότι:

- Ο Σύλλογος Εργαζομένων με σύμμαχο την ΑΔΕΔΥ, την Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν. και όλους τους εργαζομένους του δημοσίου τομέα από το 2014 προσπάθησε με αγώνες να καταρρίψει –για τους λόγους που έχουμε πολλάκις παραθέσει- και τους δύο Νόμους των αξιολογήσεων (Ν. 4281/2014 & Ν. 4369 /2016), με αποτέλεσμα σε κανένα Νοσοκομείο και Δημόσιο Οργανισμό να μην προχωρήσουν οι Αξιολογήσεις για πέντε (5) χρόνια. Τελικά κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ – ANEΛ αποδείχτηκε βασιλικότερη του βασιλέως και το 2018 με έκδοση εγκυκλίου προχώρησε ή ειδική εφαρμογή της ηλεκτρονικής αξιολόγησης.
- Ένα Σύστημα, όμως θα πρέπει πρώτα να έχει αξιολογήσει τις δομές του και τα στελέχη του, να έχει συμπληρώσει όλες τις Κενές Οργανικές Θέσεις με νέο μόνιμο προσωπικό όλων των ειδικοτήτων (Στο Νοσοκομείο μας ο μέσος εργασιακός χρόνος των περισσότερων υπαλλήλων είναι τα 25 - 30 έτη) και εκ των υστέρων να προχωρήσει στην όποια πιθανή αξιολόγηση των εργαζομένων του.
- Με Ασφαλιστικούς & Συνταξιοδοτικούς Νόμους των τελευταίων οκτώ (8) ετών υπήρξαν αποχωρήσεις συνταξιοδότησης (τριάντα χιλιάδες 30.000 εργαζόμενοι από το Ε.Σ.Υ.) οι οποίες θα συνεχιστούν έως το 2021 (μεταβατικές αλλαγές στα όρια Ν. 4336/14-08-2015).
- Υπάρχουν Κενές Οργανικές θέσεις στο Λοιπό Προσωπικό – Κενές Οργανικές θέσεις στο Ιατρικό Προσωπικό με αποτέλεσμα το Ιατρικό προσωπικό, που συνταξιοδοτήθηκε να αφήνει ένα μεγάλο δυσαναπλήρωτο κενό στο Νοσοκομείο μας.

- 
- Ένα μεγάλο μέρος του προσωπικού υπηρετεί στο Νοσοκομείο με συμβάσεις εργασίας ορισμένου (Σ.Ο.Χ.) με προσωπικό Ο.Α.Ε.Δ. (απόκτηση εμπειρίας) & επικουρικό προσωπικό (τον τελευταίο χρόνο 2018 η μονή προκήρυξη που εκδόθηκε ήταν για επικουρικό προσωπικό). Για όλους τους παραπάνω λοιπόν διεκδικούμε την μονιμοποίησή τους.

- Κλείνοντας σας αναφέρουμε ότι δεν υπάρχουν πια υπάλληλοι μέσα σε αυτές τις κοινωνικές και εργασιακές συνθήκες των τελευταίων χρόνων που να μην εργάζονται και να μην προσφέρουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους.

**ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ:**

1. ΓΡΑΦ. ΔΙΟΙΚΗΤΡΙΑΣ.
2. ΓΡΑΦ. ΑΝΑΠΛ. ΔΙΟΙΚΗΤΗ.
3. Δ.Δ.Υ.
4. Δ.Ι.Υ.
5. Δ.Ν.Υ.
6. Δ.Τ.Υ.
7. ΔΙΕΥΘ. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ.
8. ΔΙΕΥΘ. ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ.
9. Υ.Δ.Υ.
10. Υ.Ο.Υ.
11. ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ.
12. ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ ΤΜΗΜΑΤΩΝ.
13. ΥΠΕΥΘΥΝΟΥΣ ΓΡΑΦΕΙΩΝ.

**ΤΟ Δ.Σ.**

**20/12/2018**

Αφεντούλη & Ζαννή τ.κ. 18536 Πειραιάς τηλ. 210 4592244 fax. 210 4592668

[www.somateiotzaneiou.gr](http://www.somateiotzaneiou.gr)  
[mail.com](mailto:somateiotzaneiou@gmail.com)

email : [somateiotzaneiou@gmail.com](mailto:somateiotzaneiou@gmail.com)

**1. Να αιτηθεί τη διενέργεια ελέγχου για την χαμηλή βαθμολογία στις αξιολογήσεις εργαζομένων του Τμήματος Γραμματείας της ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής έτους 2017.**

Ο Σύλλογος Εργαζομένων για συγκεκριμένους και τεκμηριωμένους λόγους υπήρξε αντίθετος εξ αρχής στην αξιολόγηση, επισημαίνοντας το που αποσκοπεί αυτή και τι υποκρύπτεται μέσω αυτής. Για εμάς δεν έχει σημασία ποιος είναι ο αξιολογητής, όμως εδώ Συναδέλφои προκύπτουν μία σειρά από ζητήματα που επιβεβαιώνουν τις επιφυλάξεις μας.

Οι βαθμολογίες των συναδέλφων του Τμήματος Γραμματείας παρουσίασαν την μικρότερη εκατοστιαία βαθμολόγηση στα επιμέρους κριτήρια της αξιολόγησης, με αποτέλεσμα να διαμορφωθεί ο μέσος όρος στην τελική βαθμολογία των περισσότερων συναδέλφων σε χαμηλή κλίμακα και ίσως να κατέληγε σε χαμηλότερη εάν δεν υπήρχαν διαφοροποιήσεις στην βαθμολογία από το Β' Αξιολογητή. Μια τέτοια γενικευμένη απόκλιση δημιουργεί προβληματισμό, ενώ η όλη διαδικασία καθίσταται ελεγκτέα.

**Η παραπάνω διαμορφούμενη βαθμολογία πληρεί και τις (2) δύο περιπτώσεις (υποχρεωτικής παραπομπής & θεμελίωση δικαιώματος των εργαζομένων) των διατάξεων για παραπομπή των εκθέσεων στη Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης:**

**α) Κριτήρια υποχρεωτικής παραπομπής στην Εδική Επιτροπή Αξιολόγησης (Ε.Ε.Α).  
για βαθμολογία μεγαλύτερη ή ίση (> ή = 90)  
σε τουλάχιστον ένα κριτήριο και αξιολογήσεις με αποκλίσεις)**

**β) Αξιολογήσεις οι οποίες θεμελιώνουν δικαίωμα για τους υπαλλήλους ένστασης  
ενώ πιον της (Ε.Ε.Α.) με βαθμολογία μικρότερη ή ίση**

**(< ή = 60) σε τουλάχιστον ένα κριτήριο ή με μέσο όρο βαθμολογίας**

**μικρότερο του < 75.**

**1. Να στηρίξουμε τους Συνάδελφους προς άσκηση του δικαιώματος υποβολής  
έγγραφων ενστάσεων στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης (Ε.Ε.Α.) του Ν. 4369/2016  
άρθρο 21 παρ. 1 για επανεξέταση της βαθμολογίας τους με διακρίβωση των  
προβλεπόμενων ισχυρισμών αξιολογουμένων – αξιολογητή και με την συμμετοχή  
στην επιτροπή εκπροσώπων του Συλλόγου Εργαζομένων και των (2) δύο αιρετών  
εκπροσώπων των μονίμων ή των (2) δύο αιρετών των Ι.Δ.Α.Χ. σύμφωνα με  
τα οριζόμενα του παραπάνω νόμου.**

**1. Να αιτηθούμε συνάντηση με την Διοίκηση του Νοσοκομείου για το  
συγκεκριμένο θέμα.**

**1. Να φέρουμε ως θέμα ημερήσιας διάταξης στην επόμενη Γενική μας Συνέλευση**



**τη λήψη απόφασης για τον τρόπο αντιμετώπισης όσων εναντιώνονται στις αποφάσεις του Συλλόγου μας.**

**Ενημερώ νουμε ότι κάποιοι από τους παραπάνω Εργαζομένους έχουν μέσο όρο εργασίας στα συγκεκριμένα καθήκοντα περίπου 30 χρόνια. Άλλοι από αυτούς έχοντας πολλά χρόνια στο δημόσιο τομέα υπέστησαν τη διαθεσιμότητα – κινητικότητα (Νοσοκομείο υποδοχής το 2013). Άλλοι πάλι βρίσκονταν σε στασιμότητα σχεδόν 20 χρόνια (Εγγραφή Προκήρυξη 1998) και προσλήφθηκαν μετά από πολύχρονες δικαστικές διαδικασίες (Σ.τ.Ε.) το 2016 και άλλοι προσελήφθηκαν με ειδικές διατάξεις (Α.Σ.Ε.Π.). Όλο το παραπάνω μωσαϊκό Συναδέλφων στελεχών νει το Τμήμα Γραμματείας και Κατά Γενική Ομολογία είναι Άριστοι Υπάλληλοι.**

**Το γεγονός της χαμηλότερης εκατοστιαίας βαθμολόγησης στα επιμέρους κριτήρια της αξιολόγησης μάς δημιουργεί προβληματισμό, ενώ θεωρούμε ότι πριν την αξιολόγηση δεν έγινε η απαιτούμενη έρευνα και δεν υπήρξε επικοινωνία με παλαιότερους υπαλλήλους κατέχοντες θέση αντίστοιχης στάθμης ευθύνης, δηλαδή με εμπειρότερους προϊσταμένους, Διευθυντές - Υποδιευθυντές Διοικητικού ή Διευθυντές Ιατρικών Τμημάτων, στους οποίους απασχολούνται οι περισσότεροι των αξιολογούμενων, προκειμένου να αποκτηθεί σφαιρική εικόνα των δυνατοτήτων αυτών. Οι παραλείψεις αυτές – που θέλουμε να πιστεύουμε ότι δεν οφείλονται σε εμπάθεια, αλλά σε απειρία - ως αποτέλεσμα είχαν τη χαμηλή βαθμολογία των συναδέλφων, προκαλώντας τη δίκαιη αγανάκτηση τους.**

-3-

**Αν μετά τα ανωτέρω επιβεβαιωθεί η αγαθή μας προσέγγιση ότι οι άδικες βαθμολογίες των συναδέλφων μας οφείλονται σε ατυχή στάθμιση ή σε απειρία, έστω και μια μεταξύ ημών των συναδέλφων αναγνώριση του λάθους θα είναι μία ηθική δικαίωση!!!**

**Μία αξιοπρόσεκτη προσπάθεια, που γίνεται εδώ και (2) χρόνια από Υπευθύνους του Νοσοκομείου για την αναβάθμιση του Τμήματος Γραμματείας με ανακατανομή ανθρωπίνων πόρων, αγορά υλικών & ηλεκτρονικών μέσων, με στόχο την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών, αρχίζει να αποδίδει και να προσφέρει υπηρεσίες ποιότητας στους πολίτες (ασθενείς – συνοδούς) με συμμετέχοντες όλους αυτούς**

**τους εξαιρετους συναδέλφους, που με ζήλο και αυταπάρνηση εργάζονται στα πόστα του παραπάνω Τμήματος (Ομολογία - Εκτίμηση Πολιτών).**

**Θεωρούμε ότι ένας Προϊστάμενος υπεύθυνος σχεδιασμού & οράματος θα πρέπει να παροτρύνει με τον καλύτερο τρόπο τους εργαζομένους για να διεκδικήσει το μέγιστο των δυνατοτήτων τους με στόχο την αναβάθμιση των υπηρεσιών και την άριστη εικόνα του τμήματος και των εργαζομένων.**

**Υπενθυμίζουμε ότι:**

**- Ο Σύλλογος Εργαζομένων με σύμμαχο την ΑΔΕΔΥ, την Π.Ο.Ε.ΔΗ.Ν. και όλους τους εργαζομένους του δημοσίου τομέα από το 2014 προσπάθησε με αγώνες να καταρρίψει –για τους λόγους που έχουμε πολλάκις παραθέσει- και τους δύο Νόμους των αξιολογήσεων (Ν. 4281/2014 & Ν. 4369 /2016), με αποτέλεσμα σε κανένα Νοσοκομείο και Δημόσιο Οργανισμό να μην προχωρήσουν οι Αξιολογήσεις για πέντε (5) χρόνια. Τελικά κυβέρνηση του ΣΥΡΙΖΑ – ΑΝΕΛ αποδείχτηκε βασιλικότερη του βασιλέως και το 2018 με έκδοση εγκυκλίου προχώρησε ή ειδική εφαρμογή της ηλεκτρονικής αξιολόγησης.**

**- Ένα Σύστημα, όμως θα πρέπει πρώτα να έχει αξιολογήσει τις δομές του και τα**

στελέχη του, να έχει συμπληρώσει όλες τις Κενές Οργανικές Θέσεις με νέο μόνιμο προσωπικό όλων των ειδικοτήτων (Στο Νοσοκομείο μας ο μέσος εργασιακός χρόνος των περισσότερων υπαλλήλων είναι τα 25 - 30 έτη) και εκ των υστέρων να προχωρήσει στην όποια πιθανή αξιολόγηση των εργαζομένων του.

- Με Ασφαλιστικούς & Συνταξιοδοτικούς Νόμους των τελευταίων οκτώ (8) ετών η υπήρξαν αποχωρήσεις συνταξιοδότησης (τριάντα χιλιάδες 30.000 εργαζόμενοι από το Ε.Σ.Υ.) οι οποίες θα συνεχιστούν έως το 2021 (μεταβατικές αλλαγές στα όρια Ν. 4336/14-08-2015).

- Υπάρχουν Κενές Οργανικές θέσεις στο Λοιπό Προσωπικό – Κενές Οργανικές θέσεις στο Ιατρικό Προσωπικό με αποτέλεσμα το Ιατρικό προσωπικό, που συνταξιοδοτήθηκε να αφήνει ένα μεγάλο δυσαναπλήρωτο κενό στο Νοσοκομείο μας.



**ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ:**

**1. ΓΡΑΦ. ΔΙΟΙΚΗΤΡΙΑΣ.**

**2. ΓΡΑΦ. ΑΝΑΠΛ. ΔΙΟΙΚΗΤΗ.**

**3. Δ.Δ.Υ.**

**4. Δ.Ι.Υ.**

**5. Δ.Ν.Υ.**

**6. Δ.Τ.Υ.**

**7. ΔΙΕΥΘ. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ.**

