



Αθήνα, 9-2-2026

Αριθ. Πρωτ.: 6

**ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ
«ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑΣ, ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ» ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ**

Συχνά – πυκνά εμφανίζονται στον ηλεκτρονικό Τύπο δημοσιεύματα με τίτλους όπως: «Δημόσιοι Υπάλληλοι: Διπλασιάζονται οι δικαιούχοι του μπόνους παραγωγικότητας – Ποιοι θα πάρουν έναν μισθό έξτρα», «Δημόσιο: Ποιοι θα εισπράξουν αυξημένο bonus το 2026» και άλλα ανάλογα. Αν, όμως, σταθεί κανείς στους τίτλους και μόνο θα χάσει την ουσία.

Τα συγκεκριμένα δημοσιεύματα αφορούν την εφαρμογή του συστήματος στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής στον λοιπό Δημόσιο Τομέα και ειδικότερα περίπου 25.000 δημοσίων υπαλλήλων, σε σύνολο περίπου 500.000. Επομένως, σε περίπτωση εφαρμογής με την ίδια ποσόστωση ανάλογου συστήματος στον δικό μας κλάδο, σημαίνει ότι μετά βίας θα αφορούσε περίπου 250 συνάδελφους.

Το σύστημα αυτό αφορά έναν μικρό αριθμό δημοσίων υπαλλήλων που επιτυγχάνουν συγκεκριμένους στόχους υλοποίησης (έργα ή ορόσημα) οικονομικού κύρια ενδιαφέροντος. Με αυτό τον τρόπο διαφοροποιούνται οι αμοιβές των εργαζομένων στην ίδια υπηρεσία – φορέα, καλλιεργείται ο ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων και η εντατικοποίηση της εργασίας.

Σύμφωνα με τις προβλέψεις του Νόμου 4940/2022 και των σχετικών ΚΥΑ που εξειδικεύουν την εφαρμογή του:

- Ο εκάστοτε Προϊστάμενος είναι εκείνος που ορίζει τους υπαλλήλους, οι οποίοι εμπλέκονται άμεσα στην επίτευξη των στόχων και μπορούν δυνητικά να λάβουν την ανταμοιβή.

- Το ποσό της ανταμοιβής συνδέεται άμεσα με την επίτευξη της στοχοθεσίας και δεν κατανέμεται ισομερώς σε όλους τους υπαλλήλους που συμμετείχαν στην επίτευξη του στόχου, αλλά το 40% του ποσού ανταμοιβής κατανέμεται ισομερώς και το υπόλοιπο 60% κατανέμεται με απόφαση του Προϊσταμένου.

Χρειάζεται να σημειωθεί, επίσης, πως το σύστημα αυτό «προσπερνά» το γεγονός ότι τα αποτελέσματα της εργασίας δεν είναι πάντα μετρήσιμα ή δεν εξαρτώνται μόνο από το πόσο επιμελώς εργάζονται οι υπάλληλοι (π.χ. αποκλίσεις στη δυσκολία και τον αναγκαίο χρόνο διεκπεραίωσης διοικητικών διαδικασιών, δυσλειτουργία ψηφιακών εργαλείων κλπ.) ή είναι αποτέλεσμα συνεργασίας μεταξύ υπαλλήλων ενός τμήματος ή μιας υπηρεσίας ή ακόμη και μεταξύ υπηρεσιών. Επίσης, αγνοούνται μια σειρά παράγοντες που δυσχεραίνουν την εργασία, όπως η υποστελέχωση, η έλλειψη κατάλληλων υποδομών και μέσων κ.ά.

Σε αυτό το πλαίσιο ήταν ενταγμένο και το «Προσωρινό Σύστημα Ανταμοιβής Δικαστικών Υπαλλήλων», το οποίο εφαρμόστηκε για τρία έτη. Η ΟΔΥΕ σε ανακοίνωσή της (αρ. πρωτ. 24/ 29-6-2022, <https://odye.gr/wp-content/uploads/2023/03/30062022.pdf>) σημείωνε τα εξής:

«Η ΟΔΥΕ τοποθετήθηκε εξαρχής αρνητικά στο να συνδεθεί το όποιο πενιχρό και χωρίς πάγιο χαρακτήρα κονδύλιο με την επίτευξη στόχων και με την επιλεκτική χορήγησή του βάσει ποσοτικών κριτηρίων και ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ ΝΑ ΔΟΘΕΙ ΙΣΟΠΟΣΑ ΚΑΙ ΙΣΟΤΙΜΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ, χωρίς αστερίσκους και διακρίσεις, καθώς έχουμε επισημάνει ότι το “εργαλείο” επιδόσεων στη διαμόρφωση του οποίου ζητούν επίμονα τη συμβολή μας θα είναι στην πραγματικότητα το εργαλείο κατηγοριοποίησης και περαιτέρω χειραγώγησης των δικαστικών υπαλλήλων, η παγίδα της αλληλοφαγωμάρας μεταξύ των συναδέλφων, η αποθέωση του ατομισμού και του ανταγωνισμού μεταξύ μας που οδηγεί αναπόφευκτα στην εξάλειψη της αλληλεγγύης».

Με βάση και τα προηγούμενα, η ΟΔΥΕ απορρίπτει τη λογική του «διαίρει και βασίλευε» που πρεσβεύουν τα διάφορα «bonus» και διεκδικεί την ουσιαστική αύξηση των αποδοχών όλων των δικαστικών υπαλλήλων, την επαναχορήγηση του επιδόματος ειδικών συνθηκών, την επαναφορά των δώρων και τα λοιπά δίκαια αιτήματα του κλάδου μας.

**Το Διοικητικό Συμβούλιο
της Ομοσπονδίας Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΟΔΥΕ)**