



ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

21 Οκτωβρίου 2026

ΤΕΥΧΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Αρ. Φύλλου 6326

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Αριθμ. 40128

Έγκριση του Συστήματος Επίτευξης Στόχων του προσωπικού της Μονάδας Οικονομικής και Διοικητικής Υποστήριξης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΡΕΥΝΩΝ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

Έχοντας υπόψη:

1. Τον ν. 4957/2022 «Νέοι Ορίζοντες στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα: Ενίσχυση της ποιότητας, της λειτουργικότητας και της σύνδεσης των Α.Ε.Ι. με την κοινωνία και λοιπές διατάξεις» (Α' 141) και ιδίως την περ. στ της παρ. 7 του άρθρου 237.
2. Την υπ' αρ. 50751/03-06-2025 (Β' 2943) απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, σχετικά με την έγκριση της αντικατάστασης του Οδηγού Χρηματοδότησης και Διαχείρισης του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, και ιδίως την περ. νι της υποπαρ. 1 της παρ. Α του άρθρου 13.
3. Τον ν. 4521/2018 «Ίδρυση Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και άλλες διατάξεις» (Α' 38).
4. Την υπ' αρ. 36347/3-04-2023 πράξη του Πρύτανη του Πανεπιστημίου «Συγκρότηση του Συμβουλίου Διοίκησης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής» (Υ.Ο.Δ.Δ. 307), καθώς και τις υπ' αρ. 76785/31-08-2023 και 126430/08-12-2025 πράξεις, με τις οποίες ανασυγκροτήθηκε το εν λόγω συλλογικό όργανο.
5. Την υπ' αρ. 71661/30-07-2025 απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής «Ανασυγκρότηση της Επιτροπής Ερευνών του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας (Ε.Λ.Κ.Ε.) του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής» (Υ.Ο.Δ.Δ. 1008).
6. Τον ν. 3861/2010, «Ενίσχυση της διαφάνειας με την υποχρεωτική ανάρτηση νόμων και διατάξεων των κυβερνητικών, διοικητικών και αυτοδιοικητικών οργάνων στο διαδίκτυο «Πρόγραμμα Διαύγεια» και άλλες διατάξεις» (Α' 112).
7. Τον ν. 4727/2020 «Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) - Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις» (Α' 184).
8. Την ανάγκη του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την καθιέρωση ενιαίου συστήματος επίτευξης στόχων στο πλαίσιο της αξιολόγησης, για την ενίσχυση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας, για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών, για την υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης του προσωπικού, για την ενίσχυση της λογοδοσίας και της συνεργασίας και την καλλιέργεια κουλτούρας συνεχούς βελτίωσης του προσωπικού της Μονάδας Οικονομικής και Διοικητικής Υποστήριξης και το σχετικό υποβληθέν σχέδιο.
9. Την υπ' αρ. 44/05-08-2026 (Θέμα 10.4ο) πράξη της Επιτροπής Ερευνών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής «Σύστημα επίτευξης στόχων της Μονάδας Οικονομικής και Διοικητικής Υποστήριξης του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής».
10. Το γεγονός ότι οι διατάξεις της παρούσας απόφασης δεν αφορούν σε διοικητική διαδικασία για την οποία υπάρχει υποχρέωση καταχώρισης στο ΕΜΔΔ-ΜΙΤΟΣ.
11. Το γεγονός ότι από την παρούσα απόφαση δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού ή του προϋπολογισμού του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.



12. Τη σχετική εισήγηση της Υπηρεσίας, αποφασίζει:

Εγκρίνει το Σύστημα Επίτευξης Στόχων του προσωπικού της Μονάδας Οικονομικής και Διοικητικής Υποστήριξης του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, ως ακολούθως

ΕΙΔΙΚΟΣ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΚΟΝΔΥΛΙΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ (ΠΑ.Δ.Α.)

ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΣΤΟΧΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΜΟΝΑΔΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

Άρθρο 1

ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

1. Σκοπός του παρόντος είναι η καθιέρωση συστήματος επίτευξης στόχων, ώστε να υπάρχει σαφές πλαίσιο αξιολόγησης, προς βελτίωση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών, την υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης του προσωπικού, την ενίσχυση της λογοδοσίας και της συνεργασίας και την καλλιέργεια κουλτούρας συνεχούς βελτίωσης.

2. Εφαρμόζεται στο σύνολο του προσωπικού του ΕΛΚΕ του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής.

Άρθρο 2

ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

1. Οι στόχοι πρέπει να είναι σαφείς, χρονικά προσδιορισμένοι, συγκεκριμένοι (να περιγράφουν με σαφήνεια το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα), να συνδέονται με τις αρμοδιότητες της θέσης, τις ανάγκες της μονάδας και τους στόχους του ΕΛΚΕ, να είναι εφικτοί και μπορούν να παρακολουθούνται και να αξιολογούνται.

2. Οι στόχοι μπορεί να είναι:

α) Λειτουργικοί που σχετίζονται με την καθημερινή λειτουργία της υπηρεσίας.

β) Ποιοτικοί που σχετίζονται με τη βελτίωση της ποιότητας υπηρεσιών.

γ) Αναπτυξιακοί που σχετίζονται με την ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων.

3. Ο καθορισμός των στόχων γίνεται ανά έτος από τον προϊστάμενο και εγκρίνονται από την Επιτροπή Ερευνών. Η διαδικασία περιλαμβάνει ανασκόπηση των στόχων της προηγούμενης περιόδου, καταγραφή προτεραιοτήτων της μονάδας, συζήτηση μεταξύ εργαζομένου και προϊσταμένου και οριστικοποίηση στόχων. Κατά τη διάρκεια του έτους πραγματοποιείται παρακολούθηση της προόδου και οι στόχοι δύναται να αναθεωρούνται όταν μεταβάλλονται οι επιχειρησιακές ανάγκες, προκύπτουν σημαντικές οργανωτικές αλλαγές και εμφανίζονται εξωγενείς παράγοντες που επηρεάζουν την επίτευξή τους. Κάθε αναθεώρηση τεκμηριώνεται και συμφωνείται μεταξύ εργαζομένου και προϊσταμένου και εγκρίνεται από την Επιτροπή Ερευνών.

4. Η αξιολόγηση της απόδοσης/επίτευξης στόχων πραγματοποιείται σε ετήσια βάση σε ποσοστό επί τοις % και εντάσσεται σε έναν επαναλαμβανόμενο κύκλο διαχείρισης απόδοσης. Ο κύκλος αυτός περιλαμβάνει:

α) Καθορισμό Στόχων: Στην αρχή κάθε κύκλου καθορίζονται οι στόχοι, με τη διαδικασία της παρ. 3, συμφωνούνται τα αναμενόμενα αποτελέσματα και προσδιορίζονται οι δείκτες παρακολούθησης.

β) Παρακολούθηση Απόδοσης: Καθ' όλη τη διάρκεια του έτους ο προϊστάμενος παρακολουθεί την πρόοδο, παρέχει καθοδήγηση και υποστηρίζει την επίλυση προβλημάτων.

γ) Αυτό-Αξιολόγηση: Πριν από την τελική αξιολόγηση, ο εργαζόμενος συμπληρώνει το έντυπο αυτό-αξιολόγησης. Στο στάδιο αυτό ο εργαζόμενος αποτιμά την απόδοσή του και καταγράφει: επιτεύγματα, δυσκολίες, βαθμός επίτευξης στόχων, προτάσεις βελτίωσης και ανάγκες ανάπτυξης.

δ) Αξιολόγηση από τον Προϊστάμενο: Ο προϊστάμενος εξετάζει την αυτό-αξιολόγηση, λαμβάνει υπόψη την ποιότητα και την ποσότητα εργασίας, τη συνεργασία, αξιολογεί την απόδοση βάσει κριτηρίων αξιολόγησης, την επίτευξη στόχων και την επαγγελματική συμπεριφορά κατά τη διάρκεια της περιόδου αξιολόγησης. Στη συνέχεια συμπληρώνει το έντυπο αξιολόγησης. Κατ' εξαίρεση, η αξιολόγηση του Διευθυντή πραγματοποιείται από τους προϊσταμένους των τμημάτων που υπάγονται στη Διεύθυνση.

ε) Συνάντηση Ανατροφοδότησης: Μετά την ολοκλήρωση της αξιολόγησης πραγματοποιείται συνάντηση μεταξύ εργαζομένου και προϊσταμένου, με σκοπό την παρουσίαση των αποτελεσμάτων, την αναγνώριση επιτευγμάτων, την ανάλυση περιοχών βελτίωσης, τη διαμόρφωση κοινής αντίληψης για την απόδοση και τον σχεδιασμό μελλοντικών ενεργειών ανάπτυξης.

5. Πέρα από το γενικό ποσοστό επίτευξης στόχων το προσωπικό αξιολογείται και με τα εξής ειδικότερα ανά στόχο κριτήρια:

α. Υπευθυνότητα και Επαγγελματισμός, η ικανότητα του εργαζομένου να εκτελεί τα καθήκοντά του με συνέπεια, υπευθυνότητα, αξιοπιστία και επαγγελματική συμπεριφορά.



- β. Ποιότητα Εργασίας, η ακρίβεια, πληρότητα και αξιοπιστία του παραγόμενου έργου.
- γ. Παραγωγικότητα και Αποτελεσματικότητα, η ικανότητα του εργαζομένου να ολοκληρώνει το έργο του εντός των απαιτούμενων χρονικών πλαισίων με αποτελεσματικό τρόπο.
- δ. Οργάνωση και Προγραμματισμός, η ικανότητα αποτελεσματικού σχεδιασμού, προγραμματισμού και παρακολούθησης εργασιών.
- ε. Συνεργασία και Ομαδικό Πνεύμα, η ικανότητα συνεργασίας με συναδέλφους, προϊστάμενους και άλλες μονάδες του ΕΛΚΕ.
- στ. Επικοινωνία, η ικανότητα σαφούς, έγκαιρης και αποτελεσματικής επικοινωνίας.
- ζ. Πρωτοβουλία και Επίλυση Προβλημάτων, η ικανότητα αναγνώρισης προβλημάτων και ανάληψης πρωτοβουλιών για την επίλυσή τους.
- η. Προσαρμοστικότητα και Ευελιξία, η ικανότητα προσαρμογής σε αλλαγές, νέες διαδικασίες και διαφορετικές απαιτήσεις εργασίας.
- θ. Προσανατολισμός στην Εξυπηρέτηση, η ικανότητα παροχής ποιοτικών υπηρεσιών προς εσωτερικούς και εξωτερικούς συνεργάτες.
6. Επιπλέον των κριτηρίων της παρ. 5, για τους προϊσταμένους εξετάζονται και τα εξής κριτήρια:
- α. Ηγεσία και Καθοδήγηση, η ικανότητα του προϊσταμένου να εμπνέει, να υποστηρίζει και να καθοδηγεί αποτελεσματικά την ομάδα του.
- β. Οργάνωση και Συντονισμός Ομάδας, η ικανότητα σχεδιασμού, κατανομής και παρακολούθησης εργασιών σε επίπεδο ομάδας
- γ. Λήψη Αποφάσεων, η ικανότητα λήψης τεκμηριωμένων και έγκαιρων αποφάσεων.
- δ. Ανάπτυξη και Υποστήριξη Προσωπικού, η ικανότητα του προϊσταμένου να συμβάλλει ενεργά στην επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων της μονάδας του.
- ε. Διαχείριση Αλλαγών, η ικανότητα αποτελεσματικής προσαρμογής και διαχείρισης οργανωτικών, τεχνολογικών και λειτουργικών αλλαγών.
7. Επιπλέον των κριτηρίων της παρ. 5, για τον Διευθυντή εξετάζονται και τα εξής κριτήρια:
- α. Ικανότητα στρατηγικού και επιχειρησιακού συντονισμού, β. Αποτελεσματική κατανομή προτεραιοτήτων, γ. Υποστήριξη των προϊσταμένων στην επίλυση προβλημάτων, δ. Ποιότητα επικοινωνίας, ε. Διαφάνεια στη λήψη αποφάσεων και ε. Ικανότητα διαχείρισης αλλαγών.
- Ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στη συνεργασία με τους προϊσταμένους, στην έγκαιρη παροχή οδηγιών, στη δημιουργία συνθηκών λογοδοσίας και εμπιστοσύνης, καθώς και στη συμβολή του Διευθυντή στη συνοχή των τμημάτων και στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.
8. Η αξιολόγηση προκύπτει από τη συνδυαστική αποτίμηση όλων των κριτηρίων. Κάθε κριτήριο αξιολογείται ξεχωριστά σε ποσοστό %, αιτιολογείται και τεκμηριώνεται με συγκεκριμένα παραδείγματα, όπου απαιτείται.
9. Η τελική συνολική αξιολόγηση/ποσοστό απόδοσης προκύπτει ως εξής:
- α) Για εργαζομένους χωρίς διοικητική ευθύνη η τελική βαθμολογία υπολογίζεται ως εξής: 60% ο μέσος όρος της βαθμολογίας επίτευξης στόχων (παρ. 2 και 3) και 40% ο μέσος όρος της βαθμολογίας των κριτηρίων αξιολόγησης (παρ. 5). Το άθροισμα των ποσοστών διαιρείται με το 5 και πολλαπλασιάζεται με το εκατό.
- β) Για προϊσταμένους και Διευθυντή η τελική βαθμολογία υπολογίζεται ως εξής: 50% ο μέσος όρος της βαθμολογίας επίτευξης στόχων (παρ. 2 και 3), 25% ο μέσος όρος της βαθμολογίας των κριτηρίων αξιολόγησης της παρ. 5 και 25% ο μέσος όρος βαθμολογίας των κριτηρίων αξιολόγησης των παρ. 6 και 7 αντίστοιχα. Το άθροισμα των ποσοστών διαιρείται με το 5 και πολλαπλασιάζεται με το εκατό.

Άρθρο 3

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΙΑΦΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΣΤΑΣΕΩΝ

1. Η δυνατότητα υποβολής ένστασης αποτελεί βασικό δικαίωμα κάθε εργαζομένου
- Πριν από την υποβολή ένστασης, ο εργαζόμενος οφείλει να εκθέσει τη διαφωνία του κατά τη συνάντηση ανατροφοδότησης. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να υποβάλει ένσταση όταν θεωρεί ότι: η αξιολόγηση δεν βασίστηκε σε επαρκή στοιχεία, εφαρμόστηκαν λανθασμένα τα κριτήρια αξιολόγησης, υπήρξε μεροληψία, δεν τηρήθηκαν οι προβλεπόμενες διαδικασίες και υπάρχουν ουσιώδη πραγματικά στοιχεία που δεν λήφθηκαν υπόψη.
2. Η ένσταση υποβάλλεται εγγράφως στο πρωτόκολλο του ΕΛΚΕ εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την ημερομηνία γνωστοποίησης των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.
3. Η ένσταση εξετάζεται από τον ιεραρχικά προϊστάμενο του οργάνου που διενήργησε την αξιολόγηση και για τον Διευθυντή από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Ερευνών. Η απόφαση κοινοποιείται εγγράφως στον εργαζόμενο και καταχωρίζεται στον σχετικό φάκελο αξιολόγησης.

**Άρθρο 4****ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ- ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ**

1. Τα αποτελέσματα αξιολόγησης αξιοποιούνται: α) για την υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης του εργαζομένου, β) για την βελτίωση των υπηρεσιών μιας οργανικής μονάδας σχετικά με την κατανομή των εργασιών, την ενίσχυση της συνεργασίας, την αναδιοργάνωση των διαδικασιών κ.ο.κ., γ) τη λήψη αποφάσεων για τη επίτευξη των στρατηγικών στόχων του ΕΛΚΕ., δ) την επιβράβευση και κινητοποίηση των υπαλλήλων.

2. Σύνδεση με Σύστημα Επιβράβευσης: Στο προσωπικό του ΕΛΚΕ δύναται να χορηγείται αμοιβή αποδοτικότητας, βάσει του ποσοστού απόδοσης της παρ. 9 του άρθρου 2.

Επιλέξιμος για εξέταση επιβράβευσης, υπό την επιφύλαξη της παρ. 3, είναι ο εργαζόμενος με οριστικοποιημένο ποσοστό απόδοσης τουλάχιστον 80%, εφόσον κανένα κρίσιμο ή εφαρμοζόμενο κριτήριο δεν έχει βαθμολογία κάτω από 60/100, έχει ολοκληρωθεί η αυτο-αξιολόγηση και η συνάντηση ανατροφοδότησης, δεν εκκρεμεί ένσταση και η αξιολόγηση διαθέτει πλήρη τεκμηρίωση,

Οι βαθμίδες επιβράβευσης ορίζονται ως εξής: 80,00%-89,99%: 80% του εκάστοτε εγκεκριμένου μέγιστου bonus· 90,00%-100%: 100% του εκάστοτε εγκεκριμένου μέγιστου bonus.

Το ύψος του μέγιστου bonus και η συνολική διαθέσιμη πίστωση καθορίζονται με χωριστή απόφαση της Επιτροπής Ερευνών. Η αρμόδια διοικητική υπηρεσία επαληθεύει τους υπολογισμούς και τις προϋποθέσεις μετά την οριστικοποίηση της αξιολόγησης. Η τελική χορήγηση πραγματοποιείται αποκλειστικά κατόπιν απόφασης της Επιτροπής Ερευνών και σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Προσωπικό του φορέα δικαιούται αμοιβής αποδοτικότητας, υπό την επιφύλαξη της παρ. 3, εφόσον: α) έχει συμμετάσχει στη διαδικασία στοχοθεσίας και αξιολόγησης, β) έχει υπηρετήσει στην οργανική μονάδα για διάστημα τουλάχιστον 4 μηνών κατά το έτος αναφοράς.

3. Προαπαιτούμενο για την εφαρμογή του Συστήματος Επιβράβευσης αποτελεί η προηγούμενη έγκριση της Επιτροπής Ερευνών, η διασφάλιση χρηματοδότησης και η ύπαρξη επαρκούς πίστωσης. Σε καμία περίπτωση η επίτευξη των στόχων δεν θεμελιώνει δικαίωμα αυτόματης καταβολής bonus. Η απόφαση για τη χορήγηση και το ύψος του bonus λαμβάνεται αυτοτελώς για κάθε έτος, χωρίς να γεννάται κεκτημένο δικαίωμα ή μονομερής αξίωση του εργαζομένου.

Άρθρο 5

Με απόφαση της Επιτροπής Ερευνών εξειδικεύονται διαδικαστικά ζητήματα για την εφαρμογή της παρούσας και εγκρίνονται τα σχετικά πρότυπα έντυπα για την αξιολόγηση.

Έναρξη Ισχύος

Η παρούσα τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία δημοσίευσής της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αιγάλεω, 3 Σεπτεμβρίου 2026

Ο Πρόεδρος

ΠΕΤΡΟΣ ΚΑΛΑΝΤΩΝΗΣ

