

**ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΕΙΣΗΓΗΣΗ

ΣΤΗΝ ΑΚΑΔΗΜΙΑ ΤΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ

Απρίλιος 1999

ΠΡΟΤΑΣΗ: ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΤΑ ΣΩΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ¹

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΜΑΡΔΑΣ

Αν. καθηγητής

Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, ΑΠΘ

e-mail:mardas@econ.auth.gr

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η πολιτική των κινήτρων αποτελεί κυρίαρχη μεταβλητή όχι μόνο στα πλαίσια της επιστημονικής οργάνωσης-διοίκησης των επιχειρήσεων αλλά και στο πεδίο των τεχνικών της οργάνωσης ενός δημόσιου οργανισμού, της εκπαιδευτικής διαδικασίας κ.ά. Αποτελεί βασική συνιστώσα της καθημερινής μας συμπεριφοράς. Η απουσία της περιορίζει την ανάπτυξη των δυνατοτήτων του ατόμου και το ενδιαφέρον του για την παρεχόμενη από το ίδιο ποιότητα της εργασίας του.

Αν κάθε εργαζόμενος, κάθε αστυνομικός γνώριζε ότι το σύνολο των ενεργειών που οφείλει να αναπτύξει με σκοπό την εκπλήρωση του έργου του, θα απέφερε στον ίδιο κάποιο άμεσο όφελος (π.χ. κάποιο ταχύτερη από τα προβλεπόμενα προαγωγή), τότε θα αναλάμβανε πρωτοβουλίες και δράσεις που θα βελτίωναν την απόδοση του ιδίου και της υπηρεσίας του. Από την άλλη αν οι αξιωματικοί (υπαστυνόμοι, ο υποδιοικητής, ο διοικητής ενός Τμήματος κλπ) γνώριζαν ότι από την δράση/απόδοση των υφισταμένων τους θα είχαν και οι ίδιοι κάποια ανάλογα οφέλη, τότε θα ενεργούσαν με ένα τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να θεωρηθούν αποτελεσματικοί στην υπηρεσία τους.

Η πολιτική των κινήτρων με την ανταμοιβή – με την ευρεία έννοια του όρου - των πράξεων κάθε ατόμου ή ομάδας συντελεί στην αναγνώριση του έργου που προσφέρεται.

Βέβαια αξίζει να επισημανθεί ότι, όπως συνηθίζεται η μη ανάληψη της προβλεπόμενης δράσης, που αποτελεί υποχρέωση κάθε Αστυνομικού μπορεί να συνοδευτεί από κάποια **ποινή**. Εδώ όμως αξίζει να τονιστεί το εξής: η εν λόγω ποινή λειτουργεί όχι ως κίνητρο αλλά ως μέτρο για εκφοβισμό δημιουργώντας ένα περιβάλλον εργασίας όχι ιδιαίτερα ευχάριστο. Αντίθετα η πολιτική των κινήτρων, μέσα από τον δυναμισμό που εισάγει δημιουργεί ένα περιβάλλον ανταγωνιστικό και

¹ Εισήγηση προς τον Τομέα Εσωτερικών του ΠΑΣΟΚ

ικανό να κινητοποιήσει το άτομο το οποίο είναι πρόθυμο να αναπτύξει τις ικανότητές του ακόμα και στις περιπτώσεις εκείνες που κάτω από άλλες συνθήκες θα αδρανούσε.

Η πολιτική των κινήτρων για να θεωρηθεί ως επιτυχημένη οφείλει να έχει κάποιο **απτό αποτέλεσμα**, εισάγοντας ένα σύστημα αξιολόγησης απαλλαγμένο από υποκειμενικές κρίσεις. Το αποτέλεσμα αυτό ποσοτικοποιούμενο (όπως ένα point system) πρέπει να καταλήγει στην απόδοση κάποιου βαθμού (π.χ από το 10 έως το 500) ανά περίπτωση. Το άθροισμα αυτών των βαθμών, ανά άτομο, εισάγει ακολούθως μια διαδικασία εξέλιξης, βαθμολογικής (ή ακόμα και μισθολογικής).

Ένα οποιοδήποτε σύστημα/μέθοδος οργάνωσης/διοίκησης ενός οργανισμού οφείλει να λαμβάνει υπόψη τα **μέσα/δεδομένα** που διαθέτει και τους **περιορισμούς** που θα αντιμετωπίσει. Αν λάβει υπόψη τα δεδομένα του αγνοώντας τους περιορισμούς τότε κατά πάσα πιθανότητα είναι καταδικασμένο να αποτύχει. Κύριοι περιορισμοί σε ένα σύστημα εξέλιξης των Σωμάτων Ασφαλείας συνδέονται με το εξωτερικό περιβάλλον που καλείται καθημερινά να αντιμετωπίσει ο ενδιαφερόμενος.

Σε πολλές περιπτώσεις το εξωτερικό αυτό περιβάλλον σχετίζεται με ένα μεγάλο κύκλο εργασιών, αποφέροντας πολλά κέρδη στους εμπλεκόμενους (εμπόριο ναρκωτικών, οργάνων του σώματος, πορνείας, εκτεταμένης φοροδιαφυγής, πολιτικής κάλυψης αξιόποινων πράξεων κ.ά.). Ως αντίποδας των προσπαθειών με αντικείμενο την περιστολή τέτοιας μορφής αξιόποινων πράξεων θα μπορούσε να θεωρηθεί κατ' αρχήν η υιοθέτηση ενός ικανοποιητικού μισθολογίου. Αυτό όμως δεν είναι εφικτό για πολλούς λόγους σχετικούς με τον περιορισμό των δαπανών του τακτικού προϋπολογισμού. Επιπλέον υψηλοί μισθοί που αφορούν σωρευτικά στους πάντες (μη παραγωγικούς και παραγωγικούς) δεν οδηγούν στα επιθυμητά αποτελέσματα και συχνά λειτουργεί ως αντικίνητρο.

Δεν είναι όμως οι αμοιβές το στοιχείο εκείνο που υποκινεί κάποιον με σκοπό την ανάληψη μιας δράσης ή πρωτοβουλίας. Η προσδοκία για εξέλιξη βάσει του έργου παράγει ο κάθε ένας, η καταξίωση της δουλειάς του και γενικότερα η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που αναδεικνύει τους ικανότερους και βοηθά όσους επιδιώκουν την προσωπική τους ολοκλήρωση, λειτουργούν εξ ίσου καταλυτικά και με αποτελεσματικότερο τρόπο συγκριτικά με τις αμοιβές. *Οι ανάγκες ενός ατόμου είναι πολλές και δεν εντοπίζονται μόνο στις μισθολογικές απαιτήσεις του.* Η καταξίωση του στον χώρο της εργασίας του και γενικότερα στο κοινωνικό του περιβάλλον αποτελούν ισχυρότατες συνιστώσες στα πλαίσια της πολιτικής των κινήτρων.

Τα προαναφερθέντα όμως για να λάβουν χώρα πρέπει να ενταχθούν σε ένα σύστημα αξιολόγησης που διακρίνεται, μέσω της προτεινόμενης ποσοτικοποίησης της ατομικής και ομαδικής δράσης, για τις διαδικασίες *διαφάνειας* και *ίσης μεταχείρισης* των ενδιαφερομένων. Διαφορετικά η αβεβαιότητα είναι δυνατό να διακρίνει το οποίο σύστημα αξιολόγησης.

Το προτεινόμενο σύστημα επιδιώκει λοιπόν να εισάγει μια μέθοδο **ποσοτικοποίησης της δράσης** (αξιολόγησης του ατόμου μέσω των επιδόσεων που προκύπτουν από την με σαφήνεια προσδιορισμένη βαθμολόγηση της εργασίας που καταβάλλει) των οργάνων της τάξης. Η ποσοτικοποίηση αυτή θα αντανάκλα με σχετικά ακριβή τρόπο τις δυνατότητες των μελών της υπηρεσίας.

Χωρίζεται σε δύο ενότητες

Η πρώτη αναφέρεται στους *μάχιμους* όλων των βαθμίδων

Ενώ η δεύτερη στους *διοικητικούς*

Η πρώτη ενότητα , έχει δύο σκέλη:

- Το πρώτο αναφέρεται στους αστυφύλακες/ αρχιφύλακες/ ανθυπαστυνόμους
- Το δεύτερο τους αξιωματικούς (στους υπαστυνόμους Β και Α και άνω), άτομα λοιπόν που έχουν - ως υπεύθυνοι της δράσης ομάδας ατόμων, διοικητές ή υποδιοικητές Τμημάτων- Σταθμών- Διευθύνσεων κλπ - άμεση σχέση με τους πρώτους, επηρεάζοντας, μέσω των εντολών τους άμεσα ή έμμεσα (δηλ. του management που χρησιμοποιούν) την απόδοση των πρώτων.

Ως προς τους αστυφύλακες/ αρχιφύλακες/ ανθυπαστυνόμους η δράση τους διακρίνεται σε

- ατομική και ομαδική
- εντός και εκτός υπηρεσίας

Αναλυτικότερα επιδιώκεται,

- ❖ η εισαγωγή βαθμολογικών κριτηρίων εκ των προτέρων γνωστών που θα είναι υψηλότερα στις δύσκολες – ευαίσθητες - περιπτώσεις αξιόποινων πράξεων και χαμηλά στις σχετικά απλές.
- ❖ η εισαγωγή ενός τέτοιου τρόπου βαθμολογίας που να προσφέρει σε όλους, όπου και αν υπηρετούν (τροχαία- αγορανομία- τάξη και ασφάλεια) όμοιες ευκαιρίες δράσης.
- ❖ η δημιουργία ενός ελάχιστα γραφειοκρατικοποιημένου συστήματος. Έτσι, δεν ποσοτικοποιούνται όλες οι (απλές) περιπτώσεις της καθημερινής δράσης των οργάνων (π.χ περίπολος).
- ❖ Η εισαγωγή ενός συστήματος αυτοαξιολόγησης.

Τέλος επισημαίνεται ότι κάθε ενδιαφερόμενος θα βαθμολογείται εβδομαδιαίως (άθροισμα των ημερήσιων επιδόσεων του) λόγω της περιορισμένης σε έκταση υπάρχουσας μηχανογράφησης . *Ημερήσια βαθμολογία προβλέπεται μόνο σε μια κατηγορία ενεργειών που χαρακτηρίζονται ως «Διοικητικά καθήκοντα»*

Αρχές του προτεινόμενου συστήματος

Δίνει την δυνατότητα υψηλής βαθμολογίας σε άτομα

- που θεωρούνται *μάχιμοι* και
- υπηρετούν σε *ευαίσθητα* Τμήματα

Για να προσφέρει το υπό εξέταση σύστημα τις ίδιες ευκαιρίες στα άτομα (κάθε βαθμού) που θέλουν να λειτουργήσουν στα πλαίσια των όρων που εισάγει πρέπει να πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- ✓ Να υπάρχει πλήρης κινητικότητα από τον χώρο των μάχιμων στον χώρο των διοικητικών και το αντίστροφο
- ✓ Να έχει την δυνατότητα κάθε ενδιαφερόμενος να μετακινηθεί από ένα χωρίς ιδιαίτερα περιστατικά Τμήμα/Σταθμό σε ένα άλλο με έντονη δράση. Να υπάρχει

λοιπόν δυνατότητα μετάθεσης από ένα «εύκολο» Σταθμό σε «δύσκολο» Τμήμα με πολλές αξιόποινες πράξεις Το ισχύον καθεστώς της απόσπασης σε Σταθμούς είναι συμβατό με την εν λόγω προϋπόθεση. Αν κάτι τέτοιο είναι ανέφικτο, λόγω στενότητας του προσωπικού, τότε για τα άτομα που επιθυμούν την δράση μπορεί να οριστεί μέγιστος χρόνος παραμονής σε θέσεις διοικητικών ή σε Σταθμούς. Επίσης, αν κάποιος δεν επιθυμεί να ενταχθεί στην ομάδα των μάχιμων και των δύσκολων Τμημάτων, τότε με δική του επιλογή μπορεί να παραμείνει διοικητικός ή σε Σταθμό για χρόνο πλέον του μέγιστου που έχει οριστεί. Γνωρίζει όμως εκ των προτέρων ότι μένει στο περιθώριο της πολιτικής των κινήτρων που προτείνεται.

- ✓ Άτομο με υψηλές ετήσιες επιδόσεις δεν μετακινείται από την θέση του ούτε από την περιοχή που βρίσκεται παρά μόνο με δική του αίτηση. Η «υψηλή» ή «χαμηλή» επίδοση δεν ορίζεται αυθαίρετα αλλά προκαθορίζονται σε εθνικό επίπεδο. Υψηλή μπορεί να θεωρηθεί π.χ η επίδοση εκείνη που αντιστοιχεί σε ένα σύνολο βαθμών, το οποίο συγκεντρώνει ο ενδιαφερόμενος ετησίως (από το άθροισμα της εβδομαδιαίας δράσης του), και που **είναι ανώτερο ενός προκαθορισμένου ορίου**. Αν κάτι τέτοιο θεωρείται δύσκολο τότε το δικαίωμα της μη μετακίνησης προτείνεται να το έχουν το 10% ή 20% του συνόλου των ατόμων που υπηρετούν σε ένα Τμήμα, και καταγράφουν τις υψηλότερες επιδόσεις σε επίπεδο Τμήματος.
- ✓ Η δυνατότητα μετεκπαίδευσης των ατόμων (του 10%) με τις χαμηλότερες επιδόσεις και η δυνατότητα μετάθεσης τους.

Γενικά οι προαναφερθείσες προϋποθέσεις δίνουν ελευθερία κινήσεων στα άτομα που επιδιώκουν να έχουν υψηλές επιδόσεις παρέχοντας συγχρόνως τις ίδιες ευκαιρίες σε εκείνα που μετά από μία περίοδο «αδράνειας» επιθυμούν να ξαναγίνουν μάχιμοι.

Η πρόταση που ακολουθεί αποτελεί μια πρώτη προσέγγιση του θέματος. Παρόλα αυτά χαράσσει το πλαίσιο λειτουργίας ενός τρόπου αξιολόγησης προσφέροντας ενδεικτικά κάποιες λύσεις Η ολοκλήρωση του – που δεν αποτελεί δύσκολο έργο - μπορεί να λάβει χώρα από την στιγμή που είναι κατ' αρχήν αποδεκτή αποτελώντας θέμα για συζήτηση και παρεμβάσεις.

1.1 MAXIMOI

1.1.1 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΣΤΥΦΥΛΑΚΩΝ / ΑΡΧΙΦΥΛΑΚΩΝ / ΑΝΘΥΠΑΣΤΥΝΟΜΩΝ

Στο κείμενο που ακολουθεί επιδιώκεται αναλυτικότερα, όπως προαναφέρθηκε, η **ποσοτικοποίηση** των κριτηρίων αξιολόγησης των αστυφυλάκων/ αρχιφυλάκων/ ανθυπαστυνόμων, έτσι ώστε οι κρίσεις να βασίζονται σε κοινά δεδομένα και ως εκ τούτου να χαρακτηρίζονται από την διαφάνεια και ακρίβεια. Το προτεινόμενο σύστημα μπορεί να κινηθεί ως έχει, εκτός λοιπόν του υπάρχοντος συστήματος βαθμολογίας μέσω του Π-118. Μπορεί όμως να ενσωματωθεί στο υπάρχον (ή να το ενσωματώσει) ποσοτικοποιώντας έτσι ένα μεγάλο σύνολο κριτηρίων που εισάγει. Τέλος τα στοιχεία που δύσκολα προσδιορίζονται π.χ. βλ υπόδειγμα Π-118, παράγραφος Γα (Κύρος), Εθ (Σταθερότητα στις γνώμες και αποφάσεις) κά καθώς

δεν αποτελούν κυρίαρχες μεταβλητές του όλου συστήματος αξιολόγησης, μπορούν να αφαιρεθούν.

Ειδικότερα, το Π-118 μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένα υποσύνολο του προτεινόμενου συστήματος αξιολόγησης. Μπορεί λοιπόν να συνδεθεί με ένα σύστημα αξιολόγησης **ποιοτικών** παραγόντων, που δεν θα αντιπροσωπεύει όμως άνω του 10% της συνολικής ποσοτικοποιημένης βαθμολογίας που θα ολοκληρώνεται

- ◆ είτε στα πλαίσια μίας αξιολόγησης παραδοσιακής μορφής (από προϊστάμενο σε υφιστάμενο)
- ◆ είτε στα πλαίσια ενός συστήματος αυτοαξιολόγησης του ενδιαφερομένου, που θα πραγματοποιείται σε συνεργασία με τον προϊστάμενό του

1.1.1.1 Η λογική του συστήματος

Καταχωρούνται και ταξινομούνται σε ομοειδείς ομάδες, σε Πίνακα οι κύριες δράσεις που αντιμετωπίζουν όλοι .

- Οι δράσεις διακρίνονται σε ατομικές και ομαδικές. Κάθε άτομο σημειώνει τις ενέργειες του εβδομαδιαία (π.χ αριθμός συλλήψεων, ως άτομο ή ως μέλος περιπολικού).
- Ημερήσια βαθμολογία προβλέπεται, όπως προαναφέρθηκε μόνο σε μια κατηγορία ενεργειών που χαρακτηρίζονται ως «Διοικητικά καθήκοντα». Τα εν λόγω «Διοικητικά καθήκοντα» (βλ Πίνακα 1.1) ασκούνται επί δώρου βάσης.
- Κάθε ενέργεια βαθμολογείται με ένα τρόπο (δεδομένο Βαθμό) γνωστό εκ των προτέρων. Ο βαθμός εξαρτάται από την βαρύτητα της αξιόποινης πράξης, από τον κίνδυνο που υποβάλλεται το όργανο της τάξης κλπ Ο βαθμός διαιρείται δια του δύο στην περίπτωση ομαδικής ενέργειας και ως εκ τούτου χρεώνεται σε όλα τα άτομα της ομάδας που συμμετείχαν σε μια αποστολή ή σε μία σύλληψη κλπ.
- Λαμβάνεται υπόψη το αν ο ενδιαφερόμενος δραστηριοποιήθηκε σε ώρα μη υπηρεσίας ή/και αν τραυματίστηκε ή ακόμα αν πραγματοποίησε επιτυχημένη χρήση του όπλου του (όχι μη επιτυχή).
- Η συνολική επίδοση ανά έτος, προκύπτει από το άθροισμα των βαθμών που συγκέντρωσε ο ενδιαφερόμενος.

Ως προς τη χρήση του εγγράφου Π-118. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί με δύο τρόπους:

- ❖ Προσδιορίζεται **για κάθε κατηγορία** ποσοτικοποιημένης δράσης κάποια ενδεικτική αντιστοιχία με τα χαρακτηριστικά του εγγράφου Π-118.(Βλ Πίνακα 1.1 στήλες 4 και 5 και ιδίως όλες τις γραμμές) Ορισμένα από αυτά μένουν εκτός της προτεινόμενης κατηγοριοποίησης, καθόσον καλύπτουν ενέργειες που δύσκολα συλλαμβάνονται.. Η βαθμολογία αυτή μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί τρόπο μέτρησης των ποιοτικών χαρακτηριστικών του ενδιαφερομένου. Η μέθοδος αυτή, (δηλ. η συμμετοχή του Π-118 ως *υποσύνολο* του Πίνακα 1.1) αν και ακριβής ως προς τη μέτρησή της, εισάγει αρκετή γραφειοκρατία αναφορικά με την βαθμολόγηση των χαρακτηριστικών του Π-118
- ❖ Το Π-118 μπορεί να αποτελέσει ένα **ξεχωριστό** έγγραφο αξιολόγησης ποιοτικών χαρακτηριστικών (όπως και στην προηγούμενη περίπτωση), η βαθμολογία του οποίου όμως προστίθεται στην **γενική βαθμολογία** των ποσοτικοποιημένων ενεργειών. Αναλυτικότερα, μπορεί να αποτελέσει, όπως προαναφέρθηκε ένα

	ΑΝΘΡΩΠΟΚΤΟΝΙΕΣ								Αα,γ, Εστ,ζ
A1	Με αιτία ληστεία	X		2	500	250	1000	X / /	
	» οικογ. Διαφορές		X	1	50	25	25	/ /	
	» κτημ. Διαφορές				50	..			
	« πρως. Διαφορές				50	..			
	« ερωτ. Λόγους				50				
	«αποτροπή σύλληψης				50				
	ΒΙΑΣΜΟΙ								Ααγ, Εστ,ζ
	Ενηλίκων				150				
	Ανηλ. Κάτω των 17				200				
	ΑΠΟΠΛΑΝΗΣΕΙΣ								Ιδια
	Ανηλίκων αγοριών				100				
	Ανηλίκων κοριτσιών				100				
	ΚΛΟΠΕΣ ΤΡΟΧΟΦΟΡΩΝ								Ααγ Εε
	ΙΧΕ Αυτοκ/των				80				
	ΙΧ Φορτηγών- Λεωφορείων				50				
	Δικόκλων μοτοσυκλετών				50				
	Δικόκλων μοτοποδηλάτων				40				
	Λοιπόν οχημάτων				40				
	ΚΛΟΠΕΣ ΔΙΑΡΡΗΞΕΙΣ								Αα, Εα
	Οικιών / Δημόσιων οργανισμών				50				
	Καταστημάτων				50				
	Ιερών ναών – Μουσείων				100				
	ΙΧΕ Αυτοκινήτων				20				
	Λοιπές				20				
	ΛΗΣΤΕΙΕΣ								Ααγ, Εε
	Τράπεζες				300				
	ΔΟΥ				300				
	Ταξί				300				
	Ταχ. Ταμειυτήρια				300				
	Ταχ. Διανομείς				300				
	Πρατ. Υγρών καυσίμων				100				
	Σουπερ μαρκετ				100				
	Καταστημάτων				80				
	Λοιπές				20				
	ΣΕΕ Εκμετάλλευση								Ααγ,
	Γυναικών ημεδαπών				150				
	Γυναικών αλλοδαπών				150				

	Κατασχέσεις CD's				100				
	Κατασχέσεις κασέτες				100				
	Εξάρθρωση σπείρας με ή χωρίς κατασχέσεις				200				
	ΠΑΡΑΧΑΡΑΞΗ								Αα, Εε
	ΚΥΚΛ. ΠΑΡΑΧΑΡΑΓΜΕΝΩΝ				200				Ιδιο
	ΛΑΘΡΟΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ								
	Παράνομη διακίνηση λαθρομεταναστών				250				Αα,Δ β, Εβζ
	Σύλληψη λαθρομεταναστών				20				
	Σύλληψη εργοδότη				200				
	ΠΑΙΓΝΙΑ								Αα
	Σύλληψη παρανομούντων				5				
	Συντονιστή παιγνιδιού				50				
	ΕΥΑΙΣΘΗΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ								Ααβ, Δβ, Γζ, Βστ, Ε
	ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗ ΝΑΡΚΩΤΙΚΩΝ								
	Σύλληψη εμπόρου, εξάρθρωση σπείρας				500				
	Σύλληψη διακινούντος				150				
	ΔΙΑΚΙΝΗΣΗ ΟΠΛΩΝ								
	Σύλληψη εμπόρου, εξάρθρωση σπείρας, ανεύρεση οπλισμού σε αποθήκες				400				
	ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΟΠΛΟΦΟΡΙΑ				100				Εβ
	ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΟΠΛΟΧΡΗΣΙΑ				50				Εβ
	ΔΙΑΚΙΝΗΣΗ ΟΡΓΑΝΩΝ ΣΩΜΑΤΟΣ								
	Εργαστήριο-κλινική				500				
	Σύλληψη κατά την διακίνηση				400				
	ΑΠΑΓΩΓΕΣ Με λίτρα								
	Βρεφών – Ανηλίκων				400				
	Ενηλίκων				300				
	Εξάρθρωση σπείρας με ή χωρίς ανεύρεση απαγοθέντων				500				

	ΤΡΟΜΟΚΡΑΤΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ								
	Ατόμων-μικρής ομάδας				350				
	Εξάρθρωση σπείρας				500				
	ΛΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ								
	Αξιωματικός / Υπαξιωματικός υπηρεσίας, δακτυλογράφος, αρχειοθέτης, τηλεφωνητής, (μεγάλα Τμήματα), τηλετυπίστας (μεγάλα Τμήματα). Επίδοση εγγράφων, Σκοπός.				3 (ανά ημέρα)				Γα,στ, Δβ,ζ
	ΑΜΕΣΗ ΔΡΑΣΗ								
	Απαντήσεις σε κλήσεις > των 30 ανά ώρα				15(ανά ημέρα)				
	Απαντήσεις σε κλήσεις 20 έως 29 ανά ώρα				10 (ανά ημέρα)				
	Απαντήσεις σε κλήσεις < των 19 ανά ώρα				3 (ανά ημέρα)				
	ΜΕΤΡΑ ΤΑΞΗΣ – ΤΡΟΧΑΙΑΣ								
	Σκοπός με σύλληψη – αποτροπή αξιόποινων πράξεων (επίθεση, ρήψη μολότωφ κλπ)				150				Εβ,ε, ζ, Γστ Δβ
	-Καταστήματος υπηρεσίας								
	-Τραπεζών								
	-Αστυνομικού ενδιαφέροντος								
	-Δημόσιες υπηρεσίες								
	-Κρατητηρίων								
	-Αλλοδαπών								
	ΠΕΡΙΠΟΛΟΣ Με σύλληψη κατά την αστυνόμευση				30				Εβ,ε, ζ, Γστ Δβ
	Θέματα κοινής ησυχίας				5				

	Θέματα καθαριότητας				3				
	ΜΕΤΡΑ ΤΑΞΗΣ								Εβ,ε, ζ, Γστ Δβ
	Συγκεντρώσεις πορείες				3				
	Γήπεδα				3				
	Συγκεντρώσεις πορείες και Γήπεδα με Συλλήψεις ατόμων που αποδεικνύεται π.χ με φωτογραφίες ή video ότι προκάλεσαν υλικές ζημιές ή σωματικές βλάβες				60	30			
	ΜΕΤΡΑ ΤΡΟΧΑΙΑΣ								Ε
	Οδηγός υπό καθεστώς μέθης				20				Εα,β Δθ
	Πέραν του ορίου ταχύτητας				20				Εα,β Δθ
	Λεωφορειόδρομοι, παραβάσεις				10				Εδ
	TAXI – Διπλές κούρζες				10				
	Γήπεδα ρύθμιση κυκλοφορίας				3				Δθ
	Παραβάσεις ΚΤΕΟ				5				Εα, Δθ
	ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ								Δα,β, ε,θ
	Καταστημάτων (WC)				3				
	Εγκαταστάσεων κτην & πτην.				10				
	ΓΟΚ - Αυθαίρετα				10				
	Αυθαίρετα, σύλληψη ιδιώτη				50				
	Καταπατήσεις δημ. Εκτάσεων				100				
	Καταπατήσεις Αιγιαλού				150				
	Κατάληψη κοινόχρηστου χώρου				3				
	Παράνομη αμμόληψία				30				
	ΔΑΣΗ								
	Κινητοποίηση για εμπρησμό δασών με σύλληψη εμπρηστή				300				
	ΑΓΟΡΑΝΟΜΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ								Δα,β, ε,θ
	Νοθεία (καύσιμα κλπ)				50				
	Νοθεία (αρτοποιία)				50				
	Φοροδιαφυγή > 50 εκατ. δρχ				150				

	Επιτυχής χρήση όπλου (φορές X 100)								
	Αρνητική βαθμολογία στην περίπτωση διοικητικών ποινών με πρόστιμο άνω των 20.000 δρχ ή επιτυχούς χρήσης του όπλου							
	ΣΥΝΟΛΟ Εβδομάδος						1225		

Ο Πίνακας παρουσιάζει ένα σύνολο δράσεων που βαθμολογούνται ανάλογα. Η προσθήκη ή η αφαίρεση νέων δράσεων είναι φυσικά εφικτή, όπως και η αυξομείωση της βαθμολογίας. Αν π.χ αντιμετωπίζεται οξύτατο πρόβλημα από λαθρομετανάστες τότε αυξάνεται ο βαθμός που αντιστοιχεί στη «σύλληψη των λαθρομεταναστών». Γενικά ο προσδιορισμός νέων δράσεων και το ύψος του βαθμού ανά δράση χαράσσεται η πολιτική που επιδιώκει το Υπουργείο Δημ. Τάξης.

Η αντιστοιχία που αναφέρεται στην τελευταία στήλη και αφορά στις επί μέρους δράσεις όπως και εκείνη που αναφέρεται στην τέταρτη στήλη (βαθμός ατομικός) ή την πέμπτη στήλη (βαθμός ομαδικός) αναφέρονται στο έγγραφο Π-118 (πρώτος τρόπος χρήσης του Βλ. σελίδα 5).

Αναφέρθηκε προηγουμένως (Βλ σελίδα 5) ότι το Π-118 μπορεί να αποτελέσει ένα ξεχωριστό έγγραφο αξιολόγησης, η βαθμολογία του οποίου να προστίθεται στην **γενική βαθμολογία** των ποσοτικοποιημένων ενεργειών, αποτελώντας ένα σύστημα αυτοαξιολόγησης ή αξιολόγησης παραδοσιακής μορφής. Στο προτεινόμενο σύστημα, η βαθμολογία των ποιοτικών παραγόντων που εισάγει το Π-118, δε θα αντιπροσωπεύει πλέον του 10% του συνόλου της βαθμολογίας. Θα κείται αναλυτικότερα ανάμεσα σε δύο όρια αντιπροσωπεύοντας το 1% ή το 10% της συνολικής βαθμολογίας για περιπτώσεις με χαμηλή αυτοαξιολόγηση ή υψηλή αντίστοιχα. Έτσι λοιπόν αν από το Π-118 προκύπτει ότι ο αστυνομικός θεωρείται «καλός» (εκφράζοντας μια μέση απόδοση), ως προς τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του που δίνονται από το έγγραφο Π-118, και από την άλλη η ποσοτικοποιημένη ετήσια δράση του δίνει 12.250 μονάδες τότε η μη ποσοτικοποιημένη θα κείται στον μέσο όρο του 1% και 10% του 12.250 δηλ. στο 610 (με άριστα το 1225). Οπότε το σύνολο της βαθμολογίας του θα είναι $12.250 + 610 = 12.860$ (Βλ Πίνακα 1.1α).

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.1^α - Άθροισμα ποσοτικοποιημένων στοιχείων και ποιοτικών χαρακτηριστικών του αστυνόμου

	Βαθμός
Σύνολο έτους	12.250
Π-118	610
Γενικό σύνολο έτους	12.860

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, τα άτομα που θα παρουσιάζουν υψηλές επιδόσεις και ξεπερνούν ένα όριο π.χ των 3000 - 4000 μονάδων είναι δυνατό **όποτε χρονικά το προσεγγίσουν**, να π.χ

- ❑ Εισάγονται στην Σχολή Αξιωματικών Αστυνομικών πριν την έλευση του προβλεπόμενου χρόνου
- ❑ Μετατίθενται σε θέση που επιθυμούν (υπηρεσία, Τμήμα, περιοχή)
- ❑ Έχουν μισθολογική αναβάθμιση κά.

Το ύψος του ορίου καθορίζει και την γενικότερη πολιτική των κινήτρων της Αστυνομίας. Ένα όριο που προσεγγίζεται σχετικά εύκολα ενθαρρύνει τους ενδιαφερομένους από ένα άλλο, το ύψος του οποίου μπορεί να λειτουργήσει τελικά ως αντικίνητρο.

1.1.2 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ

ΑΞΙΩΜΑΤΙΚΩΝ / ΥΠΟΔΙΟΙΚΗΤΩΝ / ΔΙΟΙΚΗΤΩΝ/ ΤΑΞΗΣ, ΤΡΟΧΑΙΑΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ

Η εξέλιξη των αξιωματικών εξαρτάται από

- ❖ τις προσπάθειες με σκοπό την προσωπική τους ολοκλήρωση και την ολοκλήρωση των γνώσεων των υφισταμένων τους
- ❖ την προσωπική τους διοικητική τους ικανότητα με σκοπό την διαλεύκανση αξιόποινων πράξεων και
- ❖ από τις επιδόσεις των υφισταμένων τους

Το άθροισμα των επιδόσεων που καταγράφονται από τα ανωτέρω προσδιορίζει και την συνολική τους επίδοση.

Στην παρουσίαση που ακολουθεί επιδιώκεται η ενσωμάτωση του Π-112α στην πρόταση. Κατέχει τον ίδιο ρόλο με εκείνο του Π-118 στη βαθμολογία των αστυνομικών. Αναλυτικότερα, όπως προαναφέρθηκε μπορεί να χρησιμοποιηθεί με δύο τρόπους:

- ❖ Προσδιορίζεται **για κάθε κατηγορία** ποσοτικοποιημένης δράσης κάποια ενδεικτική αντιστοιχία με τα χαρακτηριστικά του εγγράφου Π-112^α, λειτουργώντας ως *υποσύνολο* των Πινάκων που ακολουθούν.(Βλ Πίνακα 1.2 εως 1.5 τελευταία στήλη)
- ❖ Το Π-112α μπορεί να αποτελέσει ένα *ξεχωριστό έγγραφο αξιολόγησης*, η βαθμολογία του οποίου προστίθεται στην **γενική βαθμολογία** των ποσοτικοποιημένων ενεργειών. Αναλυτικότερα, μπορεί να αποτελέσει, ένα σύστημα αυτοαξιολόγησης ή αξιολόγησης παραδοσιακής μορφής .(Βλ Πίνακα 1.6α)

Οι Πίνακες που ακολουθούν αποτελούν τους ΒΑΣΙΚΟΥΣ Πίνακες βαθμολόγησης των αξιωματικών γενικά. Οι Πίνακες αυτοί μπορούν να προσαρμοστούν, στην περίπτωση που θεωρείται σκόπιμο, στην ιεραρχία των αξιωματικών που αναφέρονται. Η προσαρμογή αναφέρεται στην προσθήκη ή την αφαίρεση κάποιων γραμμών που αφορούν σε συγκεκριμένες ενέργειες.

Αναλυτικότερα, ως προς το πρώτο μέρος δηλ. τις προσπάθειες με σκοπό την «**Προσωπική τους ολοκλήρωση**» , ο Πίνακας 1.2 συνδέει αυτές τις προσπάθειες με

ορισμένους τίτλους σπουδών και δράσεις σχετικούς με την ανάπτυξη της υπηρεσίας. Αναλυτικότερα, υπό μορφή παραδείγματος υποθέτουμε ότι ένας αξιωματικός έλαβε στο τρέχον έτος το πτυχίο της Ανώτατης Σχολής Εθνικής Ασφάλειας, παρακολούθησε ένα σεμινάριο και έλαβε ένα δίπλωμα γνώσης ενός προγράμματος Ηλεκτ. Υπολογιστών. Επίσης από προηγούμενα έτη έχει συγκεντρώσει ένα σύνολο μονάδων. Αυτές συναθροίζονται στο νέο σύνολο

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.2 Προσωπική ολοκλήρωση

Κωδικός	ΤΙΤΛΟΙ ΓΕΝΙΚΟΙ	Τίτλοι που αποκτήθηκαν στο τρέχον έτος (1)	Βαθμός ανά τίτλο (2)	Σύνολο (1) X (2)	Αντιστοιχία με Π-112 ^α
TA1	Τίτλοι σπουδών Ανωτάτων Ιδρυμάτων		300		1β
	Τίτλοι Σπουδών μεταπτυχιακών Ανωτάτων Ιδρυμάτων		200		1β
	ΤΙΤΛΟΙ ΣΧΕΤΙΚΟΙ				
	Πτυχίο Ανωτάτης Σχολής Εθνικής Ασφάλειας		100	100	1 ^α
	Τίτλοι μετεκπαίδευσης στην ημεδαπή		200		1 ^α
	Τίτλοι μετεκπαίδευσης στην αλλοδαπή		250		1 ^α
	Παρακολούθηση σεμιναρίων	5	10	50	1 ^α
	Διδακτορική διατριβή		300		1α ή 1β
	Ξένες γλώσσες		150		1β
	Γνώση λογισμικού Η/Υ	1	100	100	1 ^α
	Προτάσεις-μελέτες που θεσμοθετήθηκαν από την υπηρεσία κατά το μέρος ή το σύνολο		150		1 ^α
	Ατομική επίδοση (1)			250	1 α,β
	Από μεταφορά (παλαιότερα διπλώματα) (2)			250	
	ΣΥΝΟΛΟ (1+2)			500	

Δεδομένων των ετησίων δυνατοτήτων των ενδιαφερομένων ως κατώτατο όριο είναι το 0 και ως ανώτατο οι 1000 μονάδες. Η επίδοση κάθε Αξιωματικού, για λόγους μεθοδολογικούς (βλ. κατωτέρω συγκεντρωτικό Πίνακα 1.6) ανάγεται σε μια κοινή βάση από το 1 έως το 10. Έτσι εδώ έχουμε ένα 5.

Οι επιδόσεις αυτές αντιπροσωπεύουν το 10% της ετήσιας βαθμολογίας του ενδιαφερομένου.

Ως προς τις ενέργειες σχετικά με την ολοκλήρωση των υφισταμένων, ο Πίνακας 1.3 καταγράφει δράσεις αναφορικά με την «**Διοικητική μέριμνα**» για τους υφισταμένους τους

- Η πρώτη στήλη αναφέρεται στον κωδικό του σεμιναρίου/ημερίδας
- Η δεύτερη περιγράφει την δραστηριότητα
- Η Τρίτη αναφέρεται σε ένα «συντελεστή σεμιναρίου/ημερίδας» που είναι ανάλογος της σημασίας τους.
- Η τέταρτη στήλη αναφέρεται στον αριθμό των αστυνομικών που θα παρακολουθήσουν το σεμινάριο. Το σεμινάριο δεν πρέπει να είναι υποχρεωτικό. Ο αστυνομικός οφείλει να συνειδητοποιήσει ότι οι δράσεις αυτές έχουν ως επίκεντρο τη δική του ολοκλήρωση και ότι από τις τελευταίες θα ωφεληθεί ο ίδιος.
- Η πέμπτη στήλη αναφέρεται στον αριθμός σεμιναρίων ανά έτος
- Η έκτη στήλη αναφέρεται στην βαθμολογία, που είναι συνάρτηση των προαναφερθέντων και η
- έβδομη στην αντιστοιχία με το έγγραφο Π-112α

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3 Διοικητική μέριμνα για τους υφισταμένους

Κωδικός	Οργάνωση σεμιναρίων	Συντελεστής σεμιναρίου/ημερίδας	Αριθμός ακροατών Στο σύνολο των ατόμων του Τμήματος σταθμού	Αριθμός σεμιναρίων ανά έτος	Βαθμός (1) X (2) X (3)	Αντιστοιχία με Π-112α
		(1)	(2)	(3)		
ΣΑ1	Τίτλος σεμιναρίου σχετικού με το αντικείμενο	0.9	0.80	2	1.44	
	Τίτλος σεμιναρίου γενικού ενδιαφέροντος	0.7				
	Τίτλος ημερίδας σχετικής με το αντικείμενο	0.4	1.00	1	0.4	
	Τίτλος ημερίδας γενικού ενδιαφέροντος	0.2				
	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ				1.84	8α,β

Τα σεμινάρια καλύπτουν θέματα που αναπτύσσονται σε 24 ώρες ελάχιστο (3 ημέρες) και οι ημερίδες καλύπτουν θέματα που καλύπτουν 8 ώρες. Εδώ η Επιτροπή της Ε.Ε μπορεί να καλύψει ένα μεγάλο ποσοστό του συνολικού κόστους. Τα σεμινάρια πραγματοποιούνται εκτός του ωραρίου της εργασίας και είναι προαιρετικά. Η λογική αυτών των επιλογών είναι απλή. Παρακολουθούν μόνο όσοι θεωρούν ότι θα αποκομίσουν κάποιο όφελος βελτιώνοντας τις ατομικές τους επιδόσεις, οπότε και τη βαθμολογία τους.

Δεδομένων των ετησίων δυνατοτήτων των ενδιαφερομένων ως κατώτατο όριο είναι το 0 και ως ανώτατο οι 5 μονάδες. Οι επιδόσεις, για λόγους μεθοδολογικούς (βλ. κατωτέρω συγκεντρωτικό Πίνακα 1.6) ανάγονται σε μια κοινή βάση από το 1 έως το 10. Έτσι εδώ έχουμε ένα 3.68

Οι επιδόσεις αυτές αντιπροσωπεύουν το 5% της ετήσιας βαθμολογίας του ενδιαφερομένου αξιωματικού

Τα σεμινάρια αυτά συνδιοργανώνονται σε επίπεδο Τμήματος (ή Διεύθυνσης). Ο Διοικητής λοιπόν αποκτά εδώ μία ευχέρεια ως προς την οργάνωση τέτοιων δραστηριοτήτων, που προεγκρίνονται βέβαια από την Διεύθυνση της περιοχής που ανήκει.

Ο Πίνακας 1.4 που ακολουθεί (που είναι ίδιος με τον Πίνακα 1.1 αφαιρουμένων των κατηγοριών που αναφέρονται στα ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ) ποσοτικοποιεί με την σειρά του την «Απόδοση των υφισταμένων» σε κάθε Τμήμα. Αυτή μετράται από τον λόγο των περιπτώσεων που έχουν εξιχνιαστεί προς τον σύνολο των καταγγελιών, (βλ στήλη 3 και 4)

Ως προς τον Πίνακα 1.4, είναι δυνατό να προταχθούν οι ακόλουθες επιφυλάξεις:

- ◆ Υπάρχουν Τμήματα ιδιαίτερα ευαίσθητα (δύσκολες περιοχές) σε σχέση με άλλα
- ◆ Από την άλλη όμως τα μικρά Τμήματα αδικούνται, γιατί αντιμετωπίζουν λίγες περιπτώσεις καταγγελιών

Ως προς την πρώτη επιφύλαξη, ένας «συντελεστής Τμήματος»,(βλ Πίνακα 1.4 προτελευταία σειρά) που θα προκαθοριστεί σε Εθνικό επίπεδο και θα είναι υψηλός για τα δύσκολα Τμήματα και χαμηλός για τους Σταθμούς ισορροπεί την κατάσταση. χαμηλός Το όριο που κινείται ο συντελεστής αυτός μπορεί να είναι από το 1 (ή το 0.1) έως το 2.

Ως προς την δεύτερη επιφύλαξη, αρχικά επισημαίνεται ότι η αποδοτικότητα προσδιορίζεται από ένα λόγο δύο ποσών. Ως εκ τούτου ο δείκτης περιορίζει τη σημασία του μεγέθους του Τμήματος. Επίσης τονίζεται ότι η δυνατότητα μετάθεσης σε δύσκολο Τμήμα από Σταθμό μετά από αίτηση του ενδιαφερομένου ή η απόσπαση σε Σταθμούς για περιορισμένο χρόνο και για όλους τους αξιωματικούς, καθώς κινείται στα πλαίσια της αρχής της ίσης μεταχείρισης λύνει το πρόβλημα.

Από τον Πίνακα, υπό μορφή παραδείγματος προκύπτει ότι ένα Τμήμα (ή οι υφιστάμενοι ενός Αξιωματικού) εξιχνίασε το 58% των καταγγελιών. Καθώς δεν θεωρείται ιδιαίτερα δύσκολο Τμήμα έχει ως «συντελεστή Τμήματος» το 1.3. Οπότε η βαθμολογία του εδώ είναι 0.75. Δεδομένων των ετησίων δυνατοτήτων των ενδιαφερομένων ως κατώτατο όριο είναι το 0 και ως ανώτατο οι 2 μονάδες. Αναλυτικότερα, μια μονάδα (1) έχουμε στην περίπτωση που έχουν εξιχνιαστεί όλες οι υποθέσεις. Δεδομένου ότι το (2) είναι ο ανώτατος «συντελεστής στάθμισης Τμήματος» τότε το ανώτατο όριο στην βαθμολογία του Πίνακα 1.4 είναι το (2). Οι επιδόσεις, για λόγους μεθοδολογικούς (βλ. κατωτέρω συγκεντρωτικό Πίνακα 1.6) ανάγονται σε μια κοινή βάση από το 1 έως το 10. Έτσι εδώ έχουμε ένα 3.75.

Οι επιδόσεις αυτές αντιπροσωπεύουν το 35% της ετήσιας βαθμολογίας του ενδιαφερομένου αξιωματικού.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.4 - Απόδοση υφισταμένων και προσδιορισμός αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας

Κωδικός	Περιγραφή	Αριθμός καταγγελλιών (1)	Αριθμός που εξιχνιάστηκαν (2)	Λόγος (2 :1)	Αντιστοιχία με Π-112 ^α
	ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ				
	ΑΝΘΡΩΠΟΚΤΟΝΙΕΣ				
A1	Με αιτία ληστεία	15	3	0.2	
	» οικογ. Διαφορές				
	» κτημ. Διαφορές				
	« πρως. Διαφορές	10	2	0.25	
	« ερωτ. Λόγους				
	«αποτροπή σύλληψης				
	ΒΙΑΣΜΟΙ				
	
	
	Ενηλίκων				
	ΜΕΡΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ / ΕΤΟΣ (3)	2000	1150	0.58	2β
	ΚΑΜΙΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ /ΕΤΟΣ				
	Συντελεστής τμήματος (4)			1.3	
	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ/ΕΤΟΣ (3 X 4)			0.75	

Ο Πίνακας 1.4 προσδιορίζει όπως προαναφέρθηκε το βαθμό «Αποδοτικότητας των Διοικητικών στελεχών» ενός Τμήματος. Αν σε ένα Τμήμα δεν υπάρχει καμία καταγγελία ετησίως τότε η βαθμολογία που προτείνεται είναι 1.0. Μια τέτοια κατάσταση είναι δυνατή όταν η αστυνόμευση είναι πλήρης.

Ως προς τη «Διοικητική ικανότητα και δημιουργικότητα», ο Πίνακας 1.5 είναι ίδιος με τον 1.1. Αναλυτικότερα οι πρώτες πέντε στήλες παραμένουν ως έχουν στον Πίνακα 1.1. Η έκτη αναφέρεται σε περιπτώσεις Αξιωματικών που τραυματίστηκαν ή διακρίθηκαν για πράξεις ανδραγαθίας ενώ η έβδομη προσδιορίζει την αντιστοιχία των ενεργειών του Πίνακα με εκείνες του Π-112α.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.5 - Διοικητική ικανότητα και δημιουργικότητα

					3 ^α	
Κωδικός	Περιγραφή	Σύνολο Βαθμών από Ατομική προσπάθεια (1)	Σύνολο βαθμών από Ομαδική προσπάθεια (2)	Σύνολο (1)+(2)	Άμεση Προσωπική εμπλοκή Αξιωματικού με τραυματισμό ή ανδραγαθία	Αντιστοιχία με Π-112α
	ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ					
	ΑΝΘΡΩΠΟΚΤΟΝΙΕΣ					2 ^α
A1	Με αιτία ληστεία	1100	250	1360	X	
	» οικογ. Διαφορές					
	» κτημ. Διαφορές					
	« πρως. Διαφορές	1000	2500	3500		
	« ερωτ. Λόγους					
	«αποτροπή σύλληψης					
	ΒΙΑΣΜΟΙ					2 ^α
	Ενηλίκων					2 ^α (ίδια αντιστοιχία έως τις ευαίσθητες περιπτώσεις
					
					
	ΕΥΑΙΣΘΗΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ					5 ^α 6 ^α 10β
	ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΔΙΑΚΙΝΗΣΗ ΝΑΡΚΩΤΙΚΩΝ					
					
					
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ					2γ

.....						
ΜΕΤΡΑ ΤΑΞΗΣ ΤΡΟΧΑΙΑΣ						5β και 6β
						...
.....						
ΜΕΡΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ (1)	50000	200.000	250.000			
Άμεση εμπλοκή Αξιωματικού με τραυματισμό ή ανδραγαθία (φορές X 300) (2)			600			
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ (1+2) (3)			250.600			
Αριθμός υφισταμένων του Αξιωματικού (στην περίπτωση βαθμολογίας Υπαυνόμου Α,Β) ή ατόμων Τμήματος (στην Περίπτωση βαθμολογίας Υποδιοικητή/Διοικητή) (4)			80			
Μοναδιαία απόδοση (3:4) (5)			3.125			
Συντελεστής Τμήματος (6)			1.3			
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ (5X6)			4.025			

Από τον Πίνακα 1.5 μετράμε την «απόδοση των υφισταμένων» ενός Υπαξιωματικού Β ή Α ή την αντίστοιχη του Τμήματος. Η μοναδιαία απόδοση των υφιστάμενων (Πίνακας 1.5) αντισταθμίζει το μέγεθος του μεγάλου ή μικρού Τμήματος

Ο Πίνακας 1.5 υπό μορφή παραδείγματος μας δείχνει ότι σε ένα Τμήμα με 80 άτομα το σύνολο της βαθμολογίας που συγκεντρώθηκε είναι 250.000 μονάδες ετησίως. Κατά την χρονιά αυτή δύο Αξιωματικοί τραυματίστηκαν (2X300), οπότε το γενικό σύνολο ανέρχεται σε 250.500 μονάδες. Δεδομένων των 80 ατόμων η μοναδιαία απόδοση τους είναι 3.125. Αυτό πολλαπλασιαζόμενο με τον «συντελεστή του Τμήματος» που είναι 1.3 μας δίνει μια συνολική απόδοση 4.025 μονάδων. Η ίδια μέθοδος θα χρησιμοποιηθεί για να προσδιοριστεί η «απόδοση των υφισταμένων» ενός Αξιωματικού με π.χ 8 υφισταμένους

Δεδομένων των ετησίων δυνατοτήτων των ενδιαφερομένων ως κατώτατο όριο των επιδόσεων είναι το 0 και ως ανώτατο των επιδόσεων είναι π.χ οι 5000 μονάδες δηλ οι μονάδες που τίθενται ως στόχος προσέγγισης σε επίπεδο Τμήματος και με «συντελεστή στάθμισης Τμήματος» δύο (2), (να διερευνηθεί καλύτερα το ανώτατο όριο). Οι επιδόσεις, για λόγους μεθοδολογικούς (βλ. κατωτέρω Πίνακα 1.6) ανάγονται σε μια κοινή βάση από το 1 έως το 10. Έτσι εδώ έχουμε ένα 8.05.

Οι επιδόσεις αυτές αντιπροσωπεύουν το 40% της ετήσιας βαθμολογίας του ενδιαφερομένου αξιωματικού.

Οι μονάδες που προκαθορίζονται ως **στόχος απόδοσης** σε επίπεδο Τμήματος μπορούν με την σειρά τους να συμβάλουν στην χάραξη μια «πολιτικής δια στόχων». Αν επιδιώκονται υψηλές αποδόσεις τότε το όριο αυτό αυξάνεται.

Τα προαναφερθέντα καλύπτουν το 90% της συνολικής βαθμολογίας. Αν το Π-112^α χρησιμοποιηθεί **με τον δεύτερο προτεινόμενο τρόπο** δηλ. να αποτελέσει ένα ξεχωριστό έγγραφο αξιολόγησης, η βαθμολογία του οποίου προστίθεται στην **γενική βαθμολογία** των ποσοτικοποιημένων ενεργειών, τότε καλύπτονται τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του αξιωματικού με ένα σύστημα αυτοαξιολόγησης ή αξιολόγησης παραδοσιακής μορφής, (Βλ Πίνακα 1.6). Η βαθμολογία του Π-112^α αντιπροσωπεύει στην περίπτωση αυτή το 10% του συνόλου της βαθμολογίας του αξιωματικού. Η βαθμολογία του Π-112^α κείται από το 1 έως το 10.

Αναλυτικότερα, ως προς την βαθμολογία των Αξιωματικών ανά βαθμό ιεραρχίας:

1.1.2.1 Αξιωματικοί Τάξης, Τροχαίας, Ασφάλειας, Αστυνομικών Επιχειρήσεων και Άμεσης Δράσης Τμημάτων / Σταθμών.

Η συνολική βαθμολογία κάθε Αξιωματικού ενός Τμήματος Τάξης... προκύπτει από το άθροισμα των επιδόσεων των υφισταμένων τους αστυνομικών. Στα πλαίσια του *οργανογράμματος του Τμήματος* κάθε αστυνομικός πρέπει να έχει ως προϊστάμενο μόνο έναν Αξιωματικό. Αν ο υφιστάμενος εμπλακεί σε υποθέσεις λειτουργώντας υπό τις διαταγές ενός άλλου Αξιωματικού, η δράση του χρεώνεται στον Αξιωματικό όπου ανήκει βάσει του οργανογράμματος.

Αναλυτικότερα για την κατηγορία των Αξιωματικών Τμημάτων Τάξης ... οι Πίνακες που χρησιμοποιούνται είναι οι Πίνακας 1.2, 1.4, και 1.5. Επειδή η «Διοικητική μέριμνα για τους υφισταμένους» (Πίνακας 1.3) λειτουργεί σε επίπεδο Τμήματος, για τον λόγο αυτό δεν λαμβάνεται υπόψη στη βαθμολογία του Αξιωματικού. Στρα ανωτέρω προστίθεται και η βαθμολογία του Π-112^α.

Αν υποθέσουμε λοιπόν ότι ένας Αξιωματικός έχει παρακολουθήσει κάποια σεμινάρια (Πίνακας 1.2) έχει εξιχνιάσει με την ομάδα του ένα αριθμό υποθέσεων (Πίνακας 1.4) και η μοναδιαία απόδοση των ατόμων υπό την επιστασία του είναι υψηλή (Πίνακας 1.5) και το Π-112^α του προαφέρει ένα βαθμό ποιοτικών χαρακτηριστικών επτά (7), τότε υπό μορφή παραδείγματος η απόδοση του σκιαγραφείται στο Πίνακα 1.6

- Η πρώτη και η δεύτερη στήλη του Πίνακα 1.6 αναφέρονται στον κωδικό και την περιγραφή του αντικειμένου.
- Η τρίτη στήλη του Πίνακα 1.6 περιγράφει την βαρύτητα των δράσεων, όπως αυτές περιγράφονται στους προαναφερθέντες Πίνακες. Εδώ λείπει ένα 5%, που αντιστοιχεί στο ποσοστό της «Διοικητικής μέριμνας για τους υφισταμένους» (Πίνακας 1.3)
- Η τέταρτη αναφέρεται στις βαθμολογίες των Πινάκων 1.2, 1.4, 1.5 και του Π-112^α και η
- Η Πέμπτη το σύνολο της βαθμολογίας

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.6 Συγκεντρωτικός Πίνακας Επιδόσεων Αξιωματικών Τμημάτων/Σταθμών.

ΚΩΔΙΚΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Συμμετοχή βαθμολογία (1)	στη	Βαθμολογίες Πινάκων 1.2, 1.4 και 1.5. (2)	ΣΥΝΟΛΟ ΜΟΝΑΔΩΝ (1) X (2)
....	Επαγγελματική κατάρτιση και προσωπική ολοκλήρωση	0.10		5	0.5
	Διοικητική Μέριμνα για τους υφισταμένους				
	Απόδοση υφισταμένων και προσδιορισμός αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας	0.35		3,75	1.31
	Διοικητική ικανότητα και δημιουργικότητα	0.40		8,05	3.22
	Π-112α	0.10		7	0.7
	ΣΥΝΟΛΟ				5.73

1.1.2.2 Υποδιοικητής και Διοικητής Τμήματος Τάξης, Τροχαίας , Ασφάλειας, Αστυνομικών Επιχειρήσεων και Άμεσης Δράσης

Οι Υποδιοικητές και Διοικητές Τμημάτων Τάξης, Τροχαίας, Ασφάλειας (κρατικής, δημόσιας ασφάλειας, δίωξης ναρκωτικών, αλλοδαπών κλπ), Αστυνομικών Επιχειρήσεων και Άμεσης Δράσης, οργανώνουν την εργασία ενός αριθμού μεγάλου ή μικρού αστυνομικών σε **μία κτιριακή εγκατάσταση**

Ο Πίνακας 1.7 δίνει την βαθμολογία ενός *Υποδιοικητή* των προαναφερομένων κατηγοριών. Αυτή είναι συνάρτηση των Πινάκων 1.2 – 1.5. Από τα δεδομένα των εν λόγω Πινάκων του κειμένου, που υποθέτουμε υπό μορφή παραδείγματος ότι αφορούν σε ένα μεγάλο Τμήμα , έχουμε τα ακόλουθα αποτελέσματα. Οι στήλες του Πίνακα 1.7 είναι ίδιες με εκείνες του 1.6, απλά και μόνο προστίθενται τα αποτελέσματα της «Διοικητικής μέριμνας για τους υφισταμένους» (βλ. Πίνακα 1.3)

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.7 Συγκεντρωτικός Πίνακας Επιδόσεων Υποδιοικητή και Διοικητή Τμήματος Τάξης, Τροχαίας, Ασφάλειας, Αστυνομικών Επιχειρήσεων και Άμεσης Δράσης

ΚΩΔΙΚΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Συμμετοχή στη βαθμολογία (1)	Συντελεστής ολικής ευθύνης Διοικητή	Βαθμολογίες Πινάκων (2)	ΣΥΝΟΛΟ (1) X (2)
....	Επαγγελματική κατάρτιση και προσωπική ολοκλήρωση Υποδιοικητή	0.10		5	0.5
	Διοικητική Μέριμνα για τους	0.05		1.84	0.09

	υφισταμένους				
	Απόδοση υφισταμένων και προσδιορισμός αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας	0.35		0.75	0.26
	Διοικητική ικανότητα και δημιουργικότητα	0.40		4.02	1.89
	Π-112 ^α	0.10		6	0.6
	ΣΥΝΟΛΟ Υποδιοικητή (3)				3.34
	Ολική Ευθύνη Διοικητή (3X4) (5)		1.5 (4)	3.34	5.01
	Επαγγελματική κατάρτιση και προσωπική ολοκλήρωση του Διοικητή (6)	0.10		0.5	0.05
	Π-112 ^α (του Διοικητή) (7)	0.10		4.0	0.40
	ΣΥΝΟΛΟ ΔΙΟΙΚΗΤΗ (5+6+7)				5.46

Η βαθμολογία του Υποδιοικητή (στο παράδειγμά μας 2.74) πολλαπλασιαζόμενη με ένα συντελεστή 1.5 («Συντελεστής ολικής ευθύνης») δίνει την βαθμολογία του Διοικητή ενός Τμήματος Τάξης, Ασφάλειας..... Στη βαθμολογία αυτή προστίθεται και οι προσπάθειες για «Επαγγελματική κατάρτιση και προσωπική ολοκλήρωση του Διοικητή»

Με τη συγκεκριμένη πρόταση οι Υποδιοικητές.. καθώς επηρεάζονται άμεσα από τις επιδόσεις των υφισταμένων τους ενδιαφέρονται για τις αποδόσεις τους. Έτσι αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες. Ο Διοικητής καθώς επηρεάζεται άμεσα από τις επιδόσεις του Υποδιοικητή έχει κάθε λόγο να επιδιώκει την δραστηριοποίηση του τελευταίου

1.1.3 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ

Ο Συγκεντρωτικός Πίνακας 1.7 προσδιορίζει τις επιδόσεις κάθε Διοικητή Τμήματος...Η βαθμολογία των *Διευθυντών Υποδιευθύνσεων* μιας περιοχής προσδιορίζεται από τις επιδόσεις (συγκεντρωτικούς Πίνακες 1.7) των Διοικητών των Τμημάτων που βρίσκονται υπό την επιστασία τους. Η απόδοση του Διευθυντή Διεύθυνσης της Αστυνομίας... εξαρτάται από τις επιδόσεις των *Διευθυντών Υποδιευθύνσεων*. Διαμορφώνονται λοιπόν οι αποδόσεις των προαναφερομένων κατά τα πρότυπα του Πίνακα 1.7 που αναφέρεται όμως στην βαθμολογία των Διοικητών

Ο Πίνακας 1.8 σκιαγραφεί υπό μορφή παραδείγματος τις αποδόσεις των *Διευθυντών Υποδιευθύνσεων*.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.8 Συγκεντρωτικός Πίνακας Αποδόσεων Διευθυντή Υποδιευθύνσεων Τάξης

ΚΩΔΙΚΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Συμμετοχή σε βαθμολογία	Βαθμολογία Πινάκα 1.2 του Δ/τη Υποδιεύθυνσης και Δ/τη Διεύθυνσης	Βαθμολογίες συγκεντρωτικών Πινάκων 1.7
....	Βαθμός Διοικητή Τάξης Α.Α.Τ			5.46
	Βαθμός Διοικητή		

	ΣΥΝΟΛΟ Δ/τη Υποδιεύθυνσης (1)			7.457
	Επαγγελματική κατάρτιση και προσωπική ολοκλήρωση του Διευθυντή Διεύθυνσης (2)	0.10	3.80	0.38
	Π-112^α (3)	0.10	4.00	0.40
	ΣΥΝΟΛΟ Δ/τη Διεύθυνσης (1+2+3) (4)			8.127

1.2 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ

Ως προς τους αστυφύλακες/αρχιφύλακες/ανθυπαστυνόμους, αν αυτοί είναι μάχιμοι και εκτελούν παράλληλα διοικητικό έργο, τότε εντάσσονται στον Πίνακα 1.1. Αν εκτελούν μόνο διοικητικό έργο τότε προτείνονται οι ακόλουθες λύσεις

- ✓ Πραγματοποιείται αναλυτική «περιγραφή του έργου» του διοικητικού
- ✓ Εφόσον ολοκληρώνει το έργο για το οποίο είναι υπεύθυνος, χωρίς παραλήψεις, ορίζεται ένας μέσος όρος βαθμού ανά εβδομάδα κατ' αποκοπή (π.χ από 20-30 μονάδες) με τις οποίες βαθμολογείται ένας διοικητικός. Αυτός ο βαθμός πρέπει να δίνει ένα σύνολο ετήσιας βαθμολογίας που να **κείται** στο μέσο του καλύτερου ατομικού βαθμού απόδοσης και του μετριοτέρου βαθμού απόδοσης. Στην περίπτωση που παρουσιάζονται παραλήψεις κατά την εκτέλεση του διοικητικού έργου, τότε θα αφαιρούνται μονάδες από την εβδομαδιαία βαθμολογία του
- ✓ Να δημιουργηθεί ένας Πίνακας αξιολόγησης όμοιος των δημοσίων υπαλλήλων.

Ως προς τους Αξιωματικούς επισημαίνονται τα ακόλουθα

- ✓ Διοικητικοί - επιτελικοί μπορεί να γίνονται όσοι έχουν υψηλές επιδόσεις και έχουν υπηρετήσει ένα ελάχιστο χρόνο ως μάχιμοι.
- ✓ Πραγματοποιείται αναλυτική «περιγραφή του έργου» του διοικητικού -επιτελικού
- ✓ Εφόσον ολοκληρώνει το έργο για το οποίο είναι υπεύθυνος, χωρίς παραλήψεις, ορίζεται ένας μέσος όρος βαθμού ανά έτος κατ' αποκοπή με τις οποίες βαθμολογείται ένας διοικητικός. Αυτός ο βαθμός πρέπει να δίνει ένα σύνολο ετήσιας βαθμολογίας που να **κείται** στο μέσο του καλύτερου βαθμού απόδοσης και του μετριοτέρου βαθμού απόδοσης ή στα 2/3 του καλύτερου βαθμού απόδοσης ενός ιεραρχικά ίδιου μάχιμου Αξιωματικού. Πρέπει λοιπόν να προϋπολογιστεί.
- ✓ Να δημιουργηθεί ένας Πίνακας αξιολόγησης όμοιος των επιτελικών στελεχών των δημοσίων υπαλλήλων.