

**ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ Α.1.2.3.: Αξιολόγηση Σχεδίου Π.Δ.  
Οργανισμού ΕΘΝΙΚΟΥ ΜΕΤΣΟΒΙΟΥ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ -  
ΕΜΠ**

**Σεπτέμβριος 2014**

## Πίνακας Περιεχομένων

<b>1</b>	<b>Σκοπός του Παρόντος</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Περιβάλλον του Σχεδίου Οργανισμού</b>	<b>4</b>
2.1	Πρόσφατες Μεταρρυθμίσεις	4
2.2	Το κανονιστικό πλαίσιο	5
2.3	Το Σχέδιο Πρότυπου Οργανισμού της Συνόδου των Πρυτάνεων	5
2.3.1	Η εισήγηση της Επιτροπής των Πρυτάνεων 2013.	5
2.3.2	Το περιεχόμενο του Σχεδίου Πρότυπου Οργανισμού της Συνόδου των Πρυτάνεων 2013	7
<b>3</b>	<b>Διαμόρφωση Πλαισίου Αξιολόγησης</b>	<b>8</b>
3.1	Αξιολόγηση Κανονιστικής Συμμόρφωσης	8
3.2	Αξιολόγηση Οργανωτικής Δομής- Οργανογράμματος	8
<b>4</b>	<b>Το Σχέδιο Οργανισμού του ΕΜΠ</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Αξιολόγηση Σχεδίου Οργανισμού</b>	<b>12</b>
5.1	Γενικές Παρατηρήσεις επί του Σχεδίου Οργανισμού	12
5.2	Συμμόρφωση σε σχέση με τους Ν. 4009/2011, 4076/2012 και 4115/2013 και το Σχέδιο Οργανισμού της Επιτροπής των Πρυτάνεων	13
5.3	Αξιολόγηση της οργάνωσης των Διοικητικών Υπηρεσιών στο προτεινόμενο Σχέδιο Οργανισμού	18
5.3.1	Παρουσίαση νέας Οργανωτικής Δομής Διοικητικών Υπηρεσιών ΕΜΠ	18
5.3.2	Αξιολόγηση της προτεινόμενης Οργανωτικής Δομής Διοικητικών Υπηρεσιών	22
5.4	Εκτίμηση του αριθμού των αναγκαίων διοικητικών υπαλλήλων με βάση το μοντέλο ποσοτικής αξιολόγησης	25
5.5	Συσχέτιση του αριθμού των προτεινόμενων διοικητικών υπαλλήλων με το προτεινόμενο Οργανόγραμμα Διοικητικών Υπηρεσιών του Ιδρύματος	27
5.6	Εκτιμώμενες ανάγκες σε διοικητικό προσωπικό	28
<b>6</b>	<b>Παράρτημα</b>	<b>30</b>
6.1	Πηγές άντλησης στοιχείων για την αξιολόγηση	30
6.2	Το Σύστημα Αξιολόγησης της Ποσοτικής Επάρκειας του Διοικητικού Προσωπικού των ΑΕΙ	31
6.2.1	Αξιολόγηση της αναγκαίας διοικητικής υποστήριξης για την παροχή ακαδημαϊκού και εκπαιδευτικού έργου	32
6.2.2	Αξιολόγηση της αναγκαίας διοικητικής υποστήριξης για την παροχή ερευνητικού έργου και έργου ανάπτυξης νέας γνώσης	34
6.2.3	Αξιολόγηση της αναγκαίας διοικητικής υποστήριξης για την παροχή υπηρεσιών στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο	35
6.3	Μεθοδολογία Αξιολόγησης Οργανογράμματος	37
6.3.1	Ποσοτική μέθοδος προσδιορισμού εύρους (span) και βάθους (depth)	37
6.3.2	Κριτήρια αξιολόγησης Οργανωτικής Δομής-Οργανογράμματος	38

## 1 Σκοπός του Παρόντος

---

Με τους Νόμους 4009/2011, 4076/2012 και 4115/2013 έχει δημιουργηθεί ένα νέο πλαίσιο για τη διάρθρωση και τη διοίκηση των ΑΕΙ της χώρας. Από τις διατάξεις των νόμων αυτών προκύπτει ένα ιδιαίτερα απαιτητικό περιβάλλον ως προς το περιεχόμενο των νέων Οργανισμών των Ιδρυμάτων.

Σκοπός της παρούσης έκθεσης είναι να υποστηρίξει το ΥΠΑΙΘ και τα ΑΕΙ, εν προκειμένω το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο ΕΜΠ, στην διερεύνηση και αξιολόγηση βασικών στοιχείων του Σχεδίου Οργανισμού, σεβόμενη την αυτοτέλεια και ιδιαιτερότητα καθ' εκάστου ΑΕΙ, έτσι ώστε να διαμορφωθεί μια συμπληρωματική άποψη για:

1. την επάρκεια, την πληρότητα και την κανονιστική συμμόρφωση του Σχεδίου Οργανισμού,
2. τη λειτουργικότητα του οργανογράμματος των διοικητικών υπηρεσιών και την επάρκεια του διοικητικού προσωπικού.

Αντικείμενο της έκθεσης θα είναι για το ΕΜΠ:

- Γενικές Παρατηρήσεις επί του Σχεδίου Οργανισμού
- Συμμόρφωση του Σχεδίου σε σχέση με τους Ν. 4009/2011, 4076/2012 και 4115/2013
- Αξιολόγηση της οργάνωσης των Διοικητικών Υπηρεσιών στο προτεινόμενο Σχέδιο Οργανισμού
- Εκτίμηση του αριθμού των αναγκαίων διοικητικών υπαλλήλων με βάση το μοντέλο ποσοτικής αξιολόγησης
- Συσχέτιση του αριθμού των προτεινόμενων διοικητικών υπαλλήλων με το προτεινόμενο Οργανόγραμμα Διοικητικών Υπηρεσιών του Ιδρύματος
- Εκτιμώμενες ανάγκες σε διοικητικό προσωπικό

Η έκθεση εκτιμάται ότι θα μπορέσει να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο ώστε να υποστηριχθεί το Ίδρυμα στην ολοκλήρωση της διαδικασίας εκπόνησης του Οργανισμού του.

## 2 Περιβάλλον του Σχεδίου Οργανισμού

### 2.1 Πρόσφατες Μεταρρυθμίσεις

Η εξέλιξη της οικονομίας και η ποιότητα ζωής στη χώρα μας μεσοπρόθεσμα αλλά κυρίως μακροπρόθεσμα, θα εξαρτηθούν από την επίδοση και τη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Αυτό διαπλέει όλα τα διαφορετικά στάδια της εκπαίδευσης για να φθάσει στην κορύφωσή του στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η επίδοση αυτή και η βελτίωση της ποιότητας, πρέπει να γίνεται με γνώμονα το σεβασμό της ισονομίας και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Στην παρούσα φάση της οικονομικής κρίσης που διέρχεται η χώρα, μπορεί να μην είναι εφικτό να γίνουν σημαντικές επενδύσεις στην εκπαίδευση, αλλά παρόλα αυτά πρέπει να γίνει προσπάθεια βελτίωσης του εκπαιδευτικού συστήματος με βασικό πυλώνα την αναγνώριση των αδυναμιών και παθογενειών που έχει. Βασικό ζήτημα είναι ότι δεν λείπουν ούτε η διάθεση ούτε οι λύσεις, αλλά ότι όλες οι έως τώρα προσπάθειες, οι μεταρρυθμίσεις και οι νομοθετικές προσαρμογές είτε καθυστέρησαν, είτε εφαρμόστηκαν σε περιορισμένη έκταση.

Η **τριτοβάθμια εκπαίδευση**, ως διεθνοποιημένος πλέον κοινωνικός θεσμός και αναγνωρισμένος μοχλός της κοινωνικής, οικονομικής ανάπτυξης και προόδου, καλείται να συμβάλει στις λύσεις στα παραπάνω φαινόμενα. Επίσης οφείλει να ανταποκριθεί στις επιταγές των προκλήσεων για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής, τη δυναμική ανάπτυξη της οικονομίας, την αποκατάσταση του σεβασμού στις ηθικές αξίες και τη βελτίωση των κοινωνικών συμπεριφορών. Παράλληλα, καλείται να δώσει απαντήσεις σε προβλήματα που απορρέουν από τα παραπάνω φαινόμενα και προκλήσεις και σχετίζονται:

- με το κόστος λειτουργίας της,
- τις πολυσχιδείς εκδοχές της κοινωνικής προσφοράς της,
- τη σταθερή και αδιάκοπη τροφοδότηση του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα με στελέχη για τις σύγχρονες απαιτήσεις,
- την ποιότητα της παραγόμενης επιστημονικής έρευνας και γνώσης.

*Από το 2012 έως σήμερα ολοκληρώθηκε ένας σημαντικός αριθμός μεταρρυθμιστικών δράσεων στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση με στόχο την ανάδειξη των Δημοσίων Πανεπιστημίων & Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων σε Θύλακες Αριστείας στην Ελλάδα του 2020.*

- Η εφαρμογή του Νόμου-Πλαισίου της Ανώτατης Εκπαίδευσης Ν.4009/11, Ν.4076/12, Ν. 4115/13
- Ο εξορθολογισμός του Ακαδημαϊκού Χάρτη της Χώρας με το Σχέδιο ΑΘΗΝΑ
- Η Αξιολόγηση των Δομών, Υποδομών, του Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού, των υπηρεσιών των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της Χώρας από την ΑΔΙΠ και το Υπουργείο και η εφαρμογή μεταρρυθμιστικών δράσεων αναδιάρθρωσης
- Ο εξορθολογισμός των λειτουργικών δαπανών της Ανώτατης Εκπαίδευσης
- Το ψηφιακό περιεχόμενο και υποδομή παρακολούθησης & ελέγχου πληροφοριών για τα ΑΕΙ με ανάπτυξη της υποδομής παρακολούθησης και ελέγχου των ΑΕΙ με τη δημιουργία συστήματος επιχειρηματικής ευφυΐας, τη δημιουργία ανοιχτών ηλεκτρονικών συγγραμμάτων ( e-textbooks)
- Η διασύνδεση των Πανεπιστημίων και των ΤΕΙ με την Έρευνα και την Καινοτομία και την Αγορά Εργασίας, διαμέσου ανάπτυξης δικτύων αλλά και δράσεων πρακτικής άσκησης και ενίσχυσης των πολιτικών αντιστοίχισης δεξιοτήτων της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας.
- Οι αλλαγές που επιφέρει στον τρόπο εισαγωγής στα Ανώτατα Ιδρύματα ο ν.4186/2013 για το Γενικό Λύκειο και το Επαγγελματικό Λύκειο.
- Το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων και η απόδοση Επαγγελματικών Δικαιωμάτων είναι μια σειρά από δράσεις και πολιτικές που στοχεύουν στην ανάδειξη των Πανεπιστημίων και των ΤΕΙ σε Θύλακες Αριστείας στην Ελλάδα του 2020.

*(Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση (Α.ΔΙ.Π. – Απρίλιος 2014)*

## 2.2 Το κανονιστικό πλαίσιο

Βασικό στοιχείο της εύρυθμης λειτουργίας των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, είναι η σύνταξη Οργανισμού τους. Μέσω των νόμων 4009/2011, 4076/2012 και 4115/2013 έχει δημιουργηθεί ένα σύγχρονο ισχυρό νομοθετικό πλαίσιο το οποίο θέτει τις βάσεις για τη δομή και τη διοίκηση των ΑΕΙ της χώρας. Σύμφωνα με το Σύνταγμα και τους ανωτέρω νόμους το κάθε Ίδρυμα είναι ελεύθερο να καθορίσει με τον Οργανισμό και τον Εσωτερικό Κανονισμό του, τους ειδικότερους στόχους στους οποίους θέλει να εξειδικευθεί, με σκοπό να διαμορφώσει την ιδιαίτερη ταυτότητα του.

Κατ' αρχάς, η δυνατότητα έκδοσης Οργανισμού προβλέπεται στο άρθρο 5 του Ν. 4009/2011. Εν αντιθέσει με τους προηγούμενους νόμους, οι οποίοι ρύθμιζαν τα ζητήματα των ΑΕΙ με κάθε λεπτομέρεια και ομοίμορφο τρόπο για όλα τα ιδρύματα, ο σκοπός του νομοθέτη κατά τη σύνταξη του Ν. 4009/2011, ο οποίος αποτελεί και νόμο – βάση για τη δημιουργία των Οργανισμών, ήταν να διαγράψει μόνο τις βασικές κατευθύνσεις στις οποίες οφείλουν να κινηθούν τα Πανεπιστήμια. Ο σκοπός αυτός είναι πλήρως εναρμονισμένος και με το Σύνταγμα, καθώς σύμφωνα με την αρχή της πλήρους αυτοδιοίκησης, η οποία θεμελιώνεται στο άρθρο 16 παρ. 5 του Συντάγματος, αναγνωρίζεται στα Ίδρύματα μία ευρύτερη «κανονιστική αυτονομία» ως προς την υιοθέτηση των Οργανισμών τους. Σύμφωνα και με την Αιτιολογική Έκθεση του ως άνω νόμου δίνεται η δυνατότητα σε κάθε Ίδρυμα να επιλέξει τον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης που ταιριάζει περισσότερο στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας του, τα χαρακτηριστικά του καθώς και τις επιδιώξεις του. Επιπλέον η δυνατότητα που παρέχεται σε κάθε Ίδρυμα να διαμορφώνει τους κανόνες οργάνωσης και λειτουργίας του, του επιτρέπει να διαφοροποιείται, να αλλάζει και να προσαρμόζεται στις ιδιαίτερες ανάγκες και εξωτερικές μεταβολές του ευκολότερα, χωρίς να απαιτείται αλλαγή ολόκληρου του θεσμικού πλαισίου. Ως εκ τούτου η δυνατότητα διαφοροποίησης που παρέχουν οι Οργανισμοί κάθε Ίδρυματος επιτρέπουν αφ' ενός τη διαμόρφωση ιδιαίτερης ταυτότητας, αφ' ετέρου την ανάπτυξη και την διατήρηση της ιδιαίτερης παράδοσης του κάθε Ίδρυματος.

Συνεπώς, βασικός σκοπός του Οργανισμού είναι να ενισχυθεί η αυτοτέλεια των Ιδρυμάτων ώστε να μπορούν να οργανώνουν καλύτερα τις σχολές τους και να καθορίζουν τα γνωστικά τους αντικείμενα και παράλληλα το κάθε ίδρυμα να αποφασίζει για τον τρόπο διοίκησης και οικονομικής διαχείρισης των πόρων του και της περιουσίας του. Ειδικότερα, με τον Οργανισμό του Ίδρυματος, μεταξύ άλλων, καθορίζονται η οργάνωση της ακαδημαϊκής, διοικητικής και οικονομικής λειτουργίας του Ίδρυματος, οι κανόνες λειτουργίας του Συμβουλίου του, της Συγκλήτου, της Κοσμητείας, των γενικών συνελεύσεων των σχολών και των λοιπών συλλογικών οργάνων και επιτροπών του ιδρύματος. Επίσης καθορίζονται τα ειδικά προσόντα επιλογής και εξέλιξης, καθώς και η διαδικασία προκήρυξης θέσεων, επιλογής και διορισμού του προσωπικού του ιδρύματος, καθώς επίσης και τα καθήκοντα, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των καθηγητών, του λοιπού προσωπικού και των φοιτητών. Επίσης με τον Οργανισμό προβλέπονται και καθορίζονται τα όργανα ελέγχου για την τήρηση των κανόνων δικαίου στην κοινότητα του ιδρύματος.

## 2.3 Το Σχέδιο Πρότυπου Οργανισμού της Συνόδου των Πρυτάνεων

### 2.3.1 Η εισήγηση της Επιτροπής των Πρυτάνεων 2013.

Η καλή λειτουργία των ΑΕΙ προϋποθέτει την ύπαρξη σύγχρονου Οργανογράμματος και Κανονισμού λειτουργίας. Τα δυο αυτά κανονιστικά κείμενα από κοινού θα συνδράμουν στην αποτελεσματική λειτουργία πολύπλοκων και σύνθετων οργανισμών όπως εκείνων των ΑΕΙ. Με τους Νόμους 4009/2011, 4076/2012 και 4115/2013 έχει δημιουργηθεί ένα νέο πλαίσιο για τη διάρθρωση και τη διοίκηση των ΑΕΙ της χώρας. Από τις διατάξεις των νόμων αυτών προκύπτει ένα ιδιαίτερα απαιτητικό περιβάλλον ως προς το περιεχόμενο των νέων Οργανισμών και Κανονισμών των Ιδρυμάτων, δεδομένου ότι :

- Οι νέοι Οργανισμοί των ΑΕΙ δεν περιέχουν, όπως οι παλαιότεροι, μόνο διατάξεις που αφορούσαν την διάρθρωση, τις αρμοδιότητες και τις οργανικές θέσεις του διοικητικού προσωπικού των ιδρυμάτων, αλλά καλύπτουν όλα τα βασικά θέματα διοίκησης και οργάνωσης της ακαδημαϊκής τους λειτουργίας.
- Οι νέοι Οργανισμοί των ΑΕΙ που κυρώνονται με Προεδρικά Διατάγματα, εμπεριέχουν στοιχεία που άλλοτε ήταν αντικείμενο κανονιστικών διατάξεων που ρυθμιζόντουσαν σε επίπεδο Εσωτερικού Κανονισμού των ιδρυμάτων.

Η αρμοδιότητα για την σύνταξη του Οργανισμού και του Κανονισμού ανήκει στον Πρύτανη κάθε ΑΕΙ.

Η σύνοδος των Πρυτάνεων, αντιλαμβανομένη αφενός τη σημασία των δυο ανωτέρω κειμένων και αφετέρου την ανάγκη επίσπευσης της έκδοσης τους, θεώρησε χρήσιμο να συγκροτήσει Επιτροπή που θα εισηγηθεί στην σύνοδο οδηγίες για την σύνταξη του κανονιστικού πλαισίου διοίκησης των ΑΕΙ.

Η παραπάνω Επιτροπή παρέδωσε τον Ιούνιο 2013, στη Σύνοδο, εισήγηση με τίτλο: «ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ - Για την κατάρτιση των Οργανισμών και των Εσωτερικών Κανονισμών των Α.Ε.Ι.». Η Επιτροπή αφού μελέτησε την ισχύουσα νομοθεσία κατέληξε στα παρακάτω:

A. Ποια είναι η δομή και το αντικείμενο του Οργανισμού.

Από την επεξεργασία των διατάξεων της νέας νομοθεσίας προκύπτει ότι το περιεχόμενο ενός τυπικού Οργανισμού ΑΕΙ μπορεί να διαταχθεί σύμφωνα με την παρακάτω δομή :

- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α : ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β : ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ : ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ : ΣΠΟΥΔΕΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΤΟ ΙΔΡΥΜΑ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε : ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ : Η ΦΟΙΤΗΣΗ ΣΤΟ ΙΔΡΥΜΑ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ : ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η : ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Θ : ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι : ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΑ ΘΕΜΑΤΑ

B. Ποια είναι η δομή και το αντικείμενο του Κανονισμού

Από την επεξεργασία των διατάξεων της νέας νομοθεσίας προκύπτει ότι το περιεχόμενο ενός τυπικού Εσωτερικού Κανονισμού ΑΕΙ μπορεί να διαταχθεί σύμφωνα με την παρακάτω δομή :

- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α : ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β : ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ : ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ : ΔΙΑΦΟΡΑ ΘΕΜΑΤΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε : ΚΑΝΟΝΕΣ ΤΕΛΕΤΟΥΡΓΙΚΟΥ / ΕΘΙΜΟΤΥΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ : ΦΟΙΤΗΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ: ΚΑΝΟΝΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ, ΚΛΙΝΙΚΩΝ, ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ ΚΑΙ ΜΟΥΣΕΙΩΝ
- ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η : ΛΟΙΠΑ ΘΕΜΑΤΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

Γ. Ποια είναι η ενδεικνυόμενη διαδικασία για την σύνταξη των δυο ανωτέρω κειμένων.

Από την ανάλυση του αντικειμένου του τυπικού Οργανισμού ΑΕΙ όπως προκύπτει από την ανωτέρω νομοθεσία, έχουν εντοπισθεί σημεία του Οργανισμού τα οποία θα ήταν δυνατόν να διατυπωθούν ή να αποφασισθούν με ενιαίο πρότυπο τρόπο για όλα τα ΑΕΙ. Η ενιαία αυτή διατύπωση ή απόφαση θα βοηθούσε στην επιτάχυνση της κατάρτισης των Οργανισμών όλων των ΑΕΙ και θα μείωνε το κόστος κατάρτισης. Η παραγωγή ενός τέτοιου πρότυπου κειμένου με τα σημεία αυτά του Οργανισμού δεν δεσμεύει βέβαια το κάθε ΑΕΙ στην κατάρτιση του Οργανισμού του.

Η σύνταξη ενός **προσχεδίου των Κεφαλαίων του τυπικού Οργανισμού με όσα αντικείμενά τους προσιδιάζει να αντιμετωπισθούν με ενιαίο τρόπο από όλα τα ΑΕΙ** γίνεται από Ομάδα Εργασίας από μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας. Η Ομάδα Εργασίας αναλαμβάνει την σύνταξη του Προσχεδίου Οργανισμού με την υποστήριξη εξωτερικών Συμβούλων, αν κριθεί αναγκαίο, στους οποίους ανατίθεται το έργο της διατύπωσης προτάσεων για το περιεχόμενο του Προσχεδίου Οργανισμού.

Το αναφερόμενο Προσχέδιο Οργανισμού δεν αποτελεί σχέδιο προτύπου Οργανισμού αλλά περιλαμβάνει την διατύπωση ανά Κεφάλαιο του Οργανισμού όσων αντικειμένων του Οργανισμού εκτιμάται ότι μπορούν να διατυπωθούν με ενιαίο τρόπο για όλα τα Ιδρύματα.

Μετά την σύνταξη του προσχεδίου Οργανισμού, κάθε ΑΕΙ μπορεί να προχωρήσει στην σύνταξη του δικού του Οργανισμού και Εσωτερικού Κανονισμού σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητές του.

Η σύνταξη του Οργανισμού κάθε ΑΕΙ είναι λογικό να προηγείται της σύνταξης του Εσωτερικού Κανονισμού του, ή να συνταχθεί παράλληλα με τον Οργανισμό, δεδομένου ότι ο Κανονισμός βασίζεται σε πολλά σημεία σε διατάξεις του Οργανισμού. Επειδή όμως η έκδοση του Οργανισμού θα είναι χρονοβόρος διαδικασία και επειδή αφενός η διαδικασία έγκρισης και αναθεώρησης του Εσωτερικού Κανονισμού εξαρτάται βασικά από τα όργανα διοίκησης του κάθε ιδρύματος και αφετέρου ο Εσωτερικός Κανονισμός περιέχει διατάξεις αναγκαίες για την καθημερινή λειτουργία των ιδρυμάτων, εναπόκειται στην διοίκηση του κάθε ιδρύματος η άμεση προώθηση της κατάρτισης του Εσωτερικού Κανονισμού (κατά τμήματα ή όχι) και η στη συνέχεια επικαιροποίηση / αναθεώρησή του μετά την έγκριση του Οργανισμού.

### 2.3.2 Το περιεχόμενο του Σχεδίου Πρότυπου Οργανισμού της Συνόδου των Πρυτάνεων 2013

Σκοπός του Σχεδίου Πρότυπου Οργανισμού είναι να προσφέρει στα ΑΕΙ υλικό για την διευκόλυνση τους στην σύνταξη του Οργανισμού τους όπως προβλέπει η νομοθεσία που διέπει την λειτουργία τους. Το υλικό που εμπεριέχεται καλύπτει το μέρος εκείνο του περιγραφόμενου στην νομοθεσία Οργανισμού, που κρίθηκε ότι χρήζει ενιαίας αντιμετώπισης από το σύνολο των ΑΕΙ.

Στο Σχέδιο παρατίθεται:

1. Η δομή και το αντικείμενο τυπικού Οργανισμού ΑΕΙ.
2. Σχέδιο Οργανισμού για το μέρος του τυπικού Οργανισμού που μπορεί να τύχει μιας ενιαίας αντιμετώπισης από το σύνολο των ΑΕΙ.
3. Οδηγίες για την αλληλοβοήθεια των ΑΕΙ στη σύνταξη των οργανισμών τους.

## 3 Διαμόρφωση Πλαισίου Αξιολόγησης

---

### 3.1 Αξιολόγηση Κανονιστικής Συμμόρφωσης

Για τη αξιολόγηση της κανονιστικής συμμόρφωσης διαμορφώθηκε μήτρα συνάφειας η οποία αξιοποίησε το Σχέδιο των Πρυτάνεων, ταυτόχρονα με τον έλεγχο και τη αποδελτίωση του συνόλου των σημείων των Ν. 4009/2011, 4076/2012 και 4115/2013 (υποχρεωτικότητα, πληρότητα, επάρκεια).

Κύριο σημείο αναφοράς αποτέλεσε η κείμενη νομοθεσία, ενώ η αποδελτίωση του Σχεδίου της Επιτροπής των Πρυτάνεων υποστήριξε κυρίως την ανάλυση των απαιτήσεων του νόμου, σε σχέση με την εκπόνηση του Οργανισμού (άρθρο 5, Ν 4009/2011).

### 3.2 Αξιολόγηση Οργανωτικής Δομής- Οργανογράμματος

Η αξιολόγηση της οργανωτικής δομής των διοικητικών υπηρεσιών βασίστηκε στα ακόλουθα:

- Αποτύπωση της υφιστάμενης και της προτεινόμενης οργανωτικής δομής
- Σύγκριση υφιστάμενου και προτεινόμενου Οργανογράμματος
- Ανάλυση απαιτήσεων ύπαρξης συγκεκριμένων οργανωτικών μονάδων βάσει κείμενης νομοθεσίας
- Ανάλυση εύρους και βάθους προτεινόμενου Οργανογράμματος
- Ανάλυση αρμοδιοτήτων και έλεγχος αντιστοίχισης με προτεινόμενες οργανωτικές μονάδες
- Εφαρμογή κριτηρίων αξιολόγησης οργανωτικών μονάδων:
  1. Ευθυγράμμιση με στρατηγική
  2. Ενίσχυση διοικητικής συνοχής και αποφυγή τάσεων πολυδιάσπασης. Αποτελεσματικότητα Διοίκησης/ Οργανωτική Σαφήνεια.
  3. Εξορθολογισμός της κατανομής ευθυνών. Οριοθέτηση ευθυνών.
  4. Αποτελεσματική διοίκηση δομών.
  5. Σχεδιασμός λιτών διοικητικών δομών. Επίπεδα ιεραρχίας.
  6. Διαμόρφωση συνεκτικής διοικητικής οργανωτικής πυραμίδας. Εύρος διοίκησης.
  7. Έλλειψη επικαλύψεων μεταξύ οργανωτικών μονάδων
  8. Σαφής προσδιορισμός αρμοδιοτήτων
  9. Επάρκεια σημείων ελέγχου
  10. Δυνατότητα μετάπτωσης
  11. Ανάγκη ειδικής τεχνογνωσίας
  12. Εξοικονόμηση πόρων από τη μείωση των υπηρεσιακών μονάδων στα διοικητικά ιεραρχικά επίπεδα και των αντίστοιχων θέσεων ευθύνης
- Διάγνωση
- Προσδιορισμός αναγκαίου στελεχιακού δυναμικού
- Προσδιορισμός ελλείψεων σε στελεχιακό δυναμικό.



## 4 Το Σχέδιο Οργανισμού του ΕΜΠ

---

Ο Οργανισμός του Ιδρύματος υιοθετείται με Προεδρικό Διάταγμα βάσει Σχεδίου που προτείνεται από τον Πρύτανη, μετά από γνώμη της Συγκλήτου και έγκριση του Συμβουλίου.

Σε εφαρμογή της από 18/7/2013 400<sup>ης</sup> Πράξης του Πρύτανη, η οποία επικυρώθηκε από τη Σύγκλητο στις 25/7/2013, διαβιβάστηκε στον Πρύτανη το διορθωμένο Προσχέδιο του Οργανισμού του Ιδρύματος. Ειδικότερα η Σύγκλητος έχοντας υπόψη της 15<sup>ης</sup>/2014 συνεδρίαση της Συγκλήτου στις 09.05.2014 διατύπωσε σύμφωνη γνώμη σχετικά με το συνταχθέν Οργανόγραμμα και με το συνταχθέν «Περίγραμμα Οργανισμού του Ιδρύματος». Στη συνέχεια αποφασίστηκε η κοινοποίηση του στο Συμβούλιο του Ιδρύματος.

Το περιεχόμενο του προτεινόμενου Σχεδίου είναι το ακόλουθο:

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> - ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

---

- Άρθρο 1.1 Νομική Μορφή του Ιδρύματος
- Άρθρο 1.2 Αποστολή του Ιδρύματος
- Άρθρο 1.3 Διαδικασία αναπροσαρμογής του Οργανισμού
- Άρθρο 1.4 Ακρωνύμια

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> Β: ΟΡΓΑΝΩΣΗ, ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ

---

- Άρθρο 2.1 Ακαδημαϊκές μονάδες και λειτουργίες
- Άρθρο 2.2 Ακαδημαϊκή διάρθρωση
- Άρθρο 2.3 Διαδικασία σύστασης, συγχώνευσης, μετονομασίας Σχολών, Τομέων, Εργαστηρίων
- Άρθρο 2.4 Συνοπτική διάρθρωση διοικητικών υπηρεσιών
- Άρθρο 2.4.1 Βασική διάρθρωση Διοικητικών Υπηρεσιών
- Άρθρο 2.4.2 Γραμματείες
- Άρθρο 2.4.3 Αυτοτελείς Μονάδες
- Άρθρο 2.5 Όργανα διοίκησης του Ιδρύματος
- Άρθρο 2.6 Όργανα διοίκησης της Σχολής
- Άρθρο 2.7 Όργανα διοίκησης του Τμήματος
- Άρθρο 2.8 Όργανα διοίκησης του Τομέα
- Άρθρο 2.9 Θέματα διοίκησης και οργάνωσης Εργαστηρίων
- Άρθρο 2.10 Λοιπά συλλογικά όργανα και επιτροπές
- Άρθρο 2.11 Διαδικασίες λειτουργίας συλλογικών οργάνων

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> Γ: ΟΡΓΑΝΑ ΣΠΟΥΔΕΣ

---

- Άρθρο 3.1. Διάρθρωση Σπουδών
- Άρθρο 3.2 Προπτυχιακές Σπουδές
- Άρθρο 3.3 Μεταπτυχιακές Σπουδές Ειδίκευσης
- Άρθρο 3.4 Διδακτορικές Σπουδές
- Άρθρο 3.5 Προγράμματα Σπουδών σε συνεργασία με ΑΕΙ ημεδαπής, ΑΕΙ αλλοδαπής, ερευνητικά κέντρα
- Άρθρο 3.6 Προγράμματα Σπουδών με μεθόδους εξ αποστάσεως διδασκαλίας
- Άρθρο 3.7 Προγράμματα Σπουδών δια βίου μάθησης
- Άρθρο 3.8 Αξιολόγηση Διδακτικού Έργου

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>: ΕΡΕΥΝΑ

---

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup> : ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

---

- Άρθρο 5.1 Γενικά
- Άρθρο 5.2 Σύστημα Διασφάλισης Ποιότητας
- Άρθρο 5.2.1 Συγκρότηση και Λειτουργία της ΜΟ.ΔΙ.Π.
- Άρθρο 5.2.2 Ομάδες Εσωτερικής Αξιολόγησης (ΟΜ.Ε.Α.)
- Άρθρο 5.2.3 Γραφείο Πληροφοριακών Συστημάτων και Τεκμηρίωσης της ΜΟ.ΔΙ.Π.
- Άρθρο 5.2.4 Γραφεία Διασφάλισης Ποιότητας Κεντρικής Διοίκησης και Σχολών
- Άρθρο 5.3 Διαφάνεια

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ

Άρθρο 6.1 Ακαδημαϊκό Προσωπικό

Άρθρο 6.1.1 Καθηγητές

Άρθρο 6.1.2 Ειδικές Κατηγορίες Διδακτικού και Εργαστηριακού Προσωπικού

Άρθρο 6.2 Διοικητικό Προσωπικό

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup>: ΦΟΙΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ

Άρθρο 7.1 Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των φοιτητών του Ιδρύματος

Άρθρο 7.2 Οι όροι απόκτησης και διατήρησης της φοιτητικής ιδιότητας

Άρθρο 7.3 Η διαδικασία ανάδειξης εκπροσώπων των φοιτητών σε συλλογικά όργανα του Ιδρύματος

Άρθρο 7.4 Η υποστήριξη των φοιτητών σε θέματα Σπουδών (μεταξύ των άλλων και η διευκόλυνση φοιτητών με προβλήματα αναπηρίας η υγείας)

Άρθρο 7.5 Οι κοινωνικές παροχές προς τους φοιτητές (υγειονομική περίθαλψη, σίτιση, στέγαση, μετακινήσεις, φοιτητικό στεγαστικό επίδομα, εκπαιδευτικά δάνεια, χορήγηση αδειών σε εργαζόμενους φοιτητές, ειδικές παροχές σε φοιτητές με αναπηρία, κλπ)

Άρθρο 7.6 Η ενίσχυση Πολιτιστικών και Αθλητικών δραστηριοτήτων και άλλων δράσεων που οργανώνουν οι φοιτητές

Άρθρο 7.7 Η διευκόλυνση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων πέραν του προγράμματος σπουδών (εκπαιδευτικές εκδρομές και επισκέψεις, συμμετοχή σε εργαστήρια –workshop-, συνέδρια, εκπαιδευτικά προγράμματα εκτός Ελλάδος, κλπ)

Άρθρο 7.8 Η χορήγηση σε φοιτητές βραβείων και υποτροφιών

Άρθρο 7.9 Η υποστήριξη των Διεθνών Ανταλλαγών, της Πρακτικής Άσκησης -σε όσες Σχολές υπάρχει- και των διεθνών σχέσεων, εκδηλώσεων και προγραμμάτων που αναπτύσσονται με πρωτοβουλίες φοιτητών

Άρθρο 7.10 Ζητήματα λειτουργίας Βιβλιοθηκών και Αναγνωστηρίων για διευκόλυνση των φοιτητών

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8<sup>ο</sup>: ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Άρθρο 8.1 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Άρθρο 8.1.1 Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Στήριξης

Άρθρο 8.1.2 Διεύθυνση Διοικητικού

Άρθρο 8.1.3 Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών

Άρθρο 8.1.4 Διεύθυνση Λειτουργικής Στήριξης

Άρθρο 8.1.5 Διεύθυνση Πληροφοριακών Συστημάτων Διοίκησης

Άρθρο 8.1.6 Γενική Διεύθυνση Σπουδών και Μέριμνας

Άρθρο 8.1.7 Διεύθυνση Σπουδών

Άρθρο 8.1.8 Διεύθυνση Μέριμνας

Άρθρο 8.1.9 Γενική Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών

Άρθρο 8.1.10 Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών

Άρθρο 8.1.11 Διεύθυνση Συντήρησης των Εγκαταστάσεων

Άρθρο 8.1.12 Διεύθυνση Δημοσίων και Διεθνών Σχέσεων

Άρθρο 8.1.13 Διεύθυνση Κεντρικής Βιβλιοθήκης

Άρθρο 8.1.14 Γραμματείες

Άρθρο 8.1.15 Γραμματεία Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας

Άρθρο 8.1.16 Αυτοτελή Γραφεία

Άρθρο 8.1.17 Νομική Υπηρεσία

Άρθρο 8.1.18 Γραφείο Νομικού Συμβούλου του Κράτους

Άρθρο 8.1.19 Γραφείο Συνηγόρου του Φοιτητή

Άρθρο 8.1.20 Γραφείο Προστασίας και Πρόληψης, Ασφάλειας και Υγείας της Εργασίας

Άρθρο 8.1.21 Γραφείο Δεοντολογίας

Άρθρο 8.1.22 Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας

Άρθρο 8.1.23 Μονάδα Παροχής και Υποστήριξης Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών

Άρθρο 8.1.24 Κέντρο Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης

Άρθρο 8.1.25 Διοικητική Υποστήριξη της Μονάδας Διασφάλισης Ποιότητας

Άρθρο 8.1.26 Γραφείο Λαυρίου

Άρθρο 8.1.27 Γραφείο Μετσόβιου Κέντρου Διεπιστημονικής Έρευνας

Άρθρο 8.1.28 Σύσταση διοικητικών μονάδων

Άρθρο 8.1.29 Οργανωτική διάρθρωση του ΕΜΠ - Οργανογράμματα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8.2 - ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΚΑΙ ΚΛΑΔΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 8.2.1 Προσωπικό με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου - Κατηγορίες και Κλάδοι

Άρθρο 8.2.2 Προσωπικό με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου

Άρθρο 8.2.3 Προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου – Κατηγορίες και Ειδικότητες

Άρθρο 8.2.4 Προσωπικό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου

Άρθρο 8.2.5 Οριακά απαραίτητες θέσεις διοικητικών υπαλλήλων για την ακαδημαϊκή λειτουργία του Ιδρύματος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8.3 - ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Άρθρο 8.3.1 Γραμματέας του Ιδρύματος

Άρθρο 8.3.2 Διαδικασία Επιλογής Γραμματέα Ιδρύματος

Άρθρο 8.3.3 Αρμοδιότητες Γραμματέα του Ιδρύματος

Άρθρο 8.3.4 Αρμοδιότητες Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων

Άρθρο 8.3.5 Προσόντα Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων

Άρθρο 8.3.6 Αρμοδιότητες Προϊσταμένων λοιπών Οργανικών Μονάδων

Άρθρο 8.3.7 Προσόντα Προϊσταμένων λοιπών Οργανικών Μονάδων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9<sup>0</sup>: ΘΕΜΑΤΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

---

**ΜΕΡΟΣ Α. ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ**

Άρθρο 9.1 Επιτροπή Δεοντολογίας (συγκρότηση, αρμοδιότητες, λειτουργία)

Άρθρο 9.2 Γενικοί Κανόνες Δεοντολογίας

Άρθρο 9.3 Κανόνες Δεοντολογίας για την διδασκαλία

Άρθρο 9.4 Κανόνες Δεοντολογία για την Έρευνα

Άρθρο 9.5 Κανόνες Δεοντολογίας που αφορούν στα πνευματικά δικαιώματα και τις δημοσιεύσεις

Άρθρο 9.6 Κανόνες Δεοντολογίας για τα μέλη της πολυτεχνειακής κοινότητας

Άρθρο 9.7 Πειθαρχικά παραπτώματα

Άρθρο 9.8 Πειθαρχικά όργανα και διαδικασίες του Ιδρύματος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10<sup>0</sup> :ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΑ ΘΕΜΑΤΑ

---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11<sup>0</sup>: ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

---

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι :ΠΛΗΡΩΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ 19<sup>η</sup> ΜΑΪΟΥ 2014

---

## 5 Αξιολόγηση Σχεδίου Οργανισμού

### 5.1 Γενικές Παρατηρήσεις επί του Σχεδίου Οργανισμού

Μετά την εξέταση του Σχεδίου ΠΔ του Οργανισμού του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου (ΕΜΠ) καταγράφηκαν τα ακόλουθα:

1. Είναι προφανές, ότι ο Οργανισμός του ΕΜΠ πιθανότατα λόγω χρονικών περιορισμών του Ιδρύματος, δεν έχει ολοκληρωθεί ακόμα. Το σχέδιο το οποίο η μελετητική ομάδα παρέλαβε προς αξιολόγηση, αναφέρεται ως Σχέδιο 1.α – 22.05.2014 ενώ στην ιστοσελίδα βρήκε το Σχέδιο 1β – 09.07.2014 με διαφοροποιήσεις σε 2 άρθρα ως προς το προηγούμενο. Το Σχέδιο περιλαμβάνει τα βασικά Κεφάλαια που θα δομήσουν τον Οργανισμό και τα βασικά άρθρα αυτού, η ανάλυση αρκετών εκ των οποίων προφανώς (αλλά χωρίς να αναφέρεται στο σχέδιο που εξετάστηκε) μετατίθεται σε μεταγενέστερο χρόνο.
2. Η Αποστολή, οι Στόχοι, οι Αρχές και οι Αξίες, αναφέρονται συνολικά στο άρθρο 1.2 του Οργανισμού.
3. Στο Άρθρο 2.1 προσδιορίζονται οι Σχολές και οι Τομείς και τα εργαστήρια ανά μονάδα του Ιδρύματος, όχι όμως οι κλινικές και τα μουσεία του Ιδρύματος ούτε αναφέρεται η υπαγωγή των τελευταίων σε οργανικές μονάδες.
4. Αναφέρονται οι απαιτούμενες πιστωτικές μονάδες για τη λήψη τίτλου σπουδών του α' και β' κύκλου (άρθρα 3.2, 3.3), όχι όμως και του γ' κύκλου.
5. Στις προπτυχιακές σπουδές υπάρχει η αναφορά «ενιαίου αδιάσπαστου 5ετούς προγράμματος σπουδών».
6. Στο άρθρο 2.4.1 του 2<sup>ου</sup> Κεφαλαίου αναφέρεται ότι τα οργανογράμματα της Κεντρικής Διοίκησης και των 9 Σχολών παρατίθενται στο άρθρο 4 του παρόντος κεφαλαίου. Αυτό όμως γίνεται στο άρθρο 8.1.29 του 8<sup>ου</sup> κεφαλαίου.
7. Αναφέρεται το Κέντρο Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης, όχι ως Σχολή Δια βίου Μάθησης.
8. Δεν ιδρύεται Σχολή Μεταπτυχιακών Σπουδών και δεν γίνεται αναφορά στον Οργανισμό για οποιαδήποτε διαφοροποίηση σε σχέση με την κρατούσα κατάσταση προ Ν. 4009/11
9. Δεν αναφέρονται θέματα Τομέων Τμημάτων. Η μόνη αναφορά που γίνεται σε Τομείς, είναι στο άρθρο 8.1.7 σημείο θ όπου αναφέρεται η σύσταση Γραφείων Τομέων.
10. Η κατάτμηση του άρθρου 8.1.7 σε παραγράφους αναφέρει κατά σειρά τις παραγράφους: 1, 2 (Διάρθρωση), 4 (Αρμοδιότητες), 3 (Διάρθρωση) – με διαφορετικό περιεχόμενο, 4 (Αρμοδιότητες) με διαφορετικό επίσης περιεχόμενο.
11. Δεν υπάρχει αναφορά σε θερινά εξάμηνα.
12. Δεν υπάρχει ειδική αναφορά σε θέματα επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης του πάσης φύσεως προσωπικού του Ιδρύματος, που προβλέπεται στο σημείο Ε8 στην πρόταση των Πρυτάνεων.
13. Ο Ν. 4009/11 επιτρέπει τη σύσταση επιμέρους Οργάνων και Επιτροπών. Δεν καθορίζονται στον Οργανισμό του ΕΜΠ Όργανα και Επιτροπές
14. Δεν αναφέρεται σύσταση Τεχνικού ούτε Οικονομικού Συμβουλίου.

Επισημαίνεται ότι ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στις μεταβατικές διατάξεις των Ν. 4009/2011, 4076/2012 και 4115/2013 καθώς με την έκδοση του σχετικού ΠΔ παύουν να ισχύουν σειρά διατάξεων και θα πρέπει να υπάρξει σχετική πρόβλεψη στον Οργανισμό.

## 5.2 Συμμόρφωση σε σχέση με τους Ν. 4009/2011, 4076/2012 και 4115/2013 και το Σχέδιο Οργανισμού της Επιτροπής των Πρυτάνεων

Περαιτέρω έλεγχος της συμμόρφωσης του Σχεδίου Οργανισμού με το κανονιστικό πλαίσιο για την Ανώτατη Εκπαίδευση παρουσιάζεται στον Πίνακα που ακολουθεί. Ο έλεγχος πραγματοποιείται κατά βάση με τους Ν. 4009/2011, 4076/2012 και 4115/2013 αλλά και το Σχέδιο Οργανισμού της Επιτροπής των Πρυτάνεων:

ΘΕΜΑ/ΑΠΑΙΤΗΣΗ Σύμφωνα με Σχέδιο Επιτροπής Πρυτάνεων	ΑΡΘΡΟ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΠΑΙΤΗΣΗΣ ΤΩΝ Ν. 4009/2011, 4076/2012 & 4115/2013 )
<b>ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ</b>	<b>ΑΠΟΛΥΤΗ</b>
<b>Α.ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ</b>	
Αποστολή	Αναφέρεται στο άρθρο 1.2
Επιμέρους Στόχοι	Αναφέρονται στο άρθρο 1.2
Ειδικότερες Γενικές Αρχές	Αναφέρονται στο άρθρο 1.2
Αξίες επί των οποίων βασίζεται η λειτουργία του Ιδρύματος	Αναφέρονται στο άρθρο 1.2
<b>Β.ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ</b>	
1. Διάρθρωση Ακαδημαϊκής λειτουργίας του Ιδρύματος	Οι Ακαδημαϊκές μονάδες ορίζονται ως επικεφαλίδα στο άρθρο 2.1. Δεν υπάρχει ανάπτυξη κειμένου στο άρθρο (κενό) με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο. Οι 9 Σχολές που λειτουργούν αναφέρονται στο άρθρο 8.1.29 όπου παρουσιάζονται τα οργανογράμματά τους
2. Προσδιορισμός των εργαστηρίων, κλινικών και μουσείων του Ιδρύματος και η υπαγωγή τους σε Σχολές	Στο Άρθρο 2.1 προσδιορίζονται οι Σχολές και οι Τομείς και τα εργαστήρια ανά μονάδα του Ιδρύματος, όχι όμως οι κλινικές και τα μουσεία του Ιδρύματος ούτε αναφέρεται η υπαγωγή των τελευταίων σε οργανικές μονάδες
3. Ίδρυση Σχολής Δια Βίου Μάθησης (προαιρετικά για κάθε Ίδρυμα)	Αναφέρεται στα άρθρα 2.4.3 παρ 1 περιπτ ι, 2.4.3 παρ 9 και στο 8.1.24
4. Ο νόμος αναφέρει την ίδρυση Σχολής Μεταπτυχιακών Σπουδών	Δεν ορίζεται Σχολή Μεταπτυχιακών Σπουδών
5. Αναφορά νομοθετικών διατάξεων (άρθρο 7, παρ.6 του Ν.4009/2011 που ορίζουν την διαδικασία ίδρυσης, συγχώνευσης, κατάτμησης, μετονομασίας και κατάργησης Σχολών ή Τμημάτων	Υπάρχει ως τίτλος στο άρθρο 2.3 το οποίο δεν αναπτύσσεται (κενό) με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
6. Αναφορά νομοθετικών διατάξεων (προ της νέας νομοθεσίας) που ορίζουν τη διαδικασία ίδρυσης, συγχώνευσης, κατάτμησης, μετονομασίας και κατάργησης Τομέων Τμημάτων	Δεν υπάρχει αναφορά
7. Διαδικασία ίδρυσης, μετονομασίας, συγχώνευσης ή κατάργησης εργαστηρίων κλινικών και μουσείων του ιδρύματος και η διαδικασία καθορισμού των εσωτερικών τους κανονισμών	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 2.3 το οποίο δεν αναπτύσσεται (κενό) με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
8. Η αναφορά της γενικής διάρθρωσης των διοικητικών υπηρεσιών του Ιδρύματος	Αναφέρονται στο άρθρο 2.4 και συγκεκριμένα η Βασική Διάρθρωση στο άρθρο 2.4.1, οι Γραμματείες στο 2.4.2 και οι Αυτοτελείς Μονάδες στο 2.4.3
<b>Γ.ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ</b>	
1. Η αναφορά των Οργάνων Διοίκησης του Ιδρύματος (Συμβούλιο, Πρύτανης, Σύγκλητος)	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 2.5 το οποίο δεν αναπτύσσεται (κενό) με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
2. Η τυπική σύνθεση, η θητεία, τα προσόντα των μελών και η γενική διαδικασία εκλογής των μελών περιλαμβανόμενου των Προέδρου και του Αναπληρωτή Προέδρου του Συμβουλίου	Δεν υπάρχει αναφορά
3. Οι αρμοδιότητες του Συμβουλίου του Ιδρύματος	Δεν υπάρχει αναφορά
4. Οι κανόνες λειτουργίας του Συμβουλίου του Ιδρύματος (τρόπος λειτουργίας και διεξαγωγής των εργασιών του	Δεν υπάρχει αναφορά

<b>ΘΕΜΑ/ΑΠΑΙΤΗΣΗ</b> Σύμφωνα με Σχέδιο Επιτροπής Πρυτάνεων	<b>ΑΡΘΡΟ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ</b> ΑΠΑΙΤΗΣΗΣ ΤΩΝ Ν. 4009/2011, 4076/2012 & 4115/2013 )
συμβουλίου)	
5. Τα προσόντα, ο τρόπος και η γενική διαδικασία εκλογής του Πρύτανη	Δεν υπάρχει αναφορά
6. Η θητεία του Πρύτανη, των εν ενεργεία Αντιπρυτάνεων μέχρι λήξεως της θητείας τους	Δεν υπάρχει αναφορά
7. Οι αρμοδιότητες του Πρύτανη	Δεν υπάρχει αναφορά
8. Η σύνθεση, ο αριθμός και ο τρόπος ορισμού των μελών της Συγκλήτου του ιδρύματος	Δεν υπάρχει αναφορά
9. Οι αρμοδιότητες της Συγκλήτου	Δεν υπάρχει αναφορά
10. Οι κανόνες λειτουργίας της Συγκλήτου (τρόπος λειτουργίας και διεξαγωγής των εργασιών της Συγκλήτου, κλπ.)	Δεν υπάρχει αναφορά
11. Η αναφορά των οργάνων διοίκησης κάθε σχολής του ιδρύματος (Κοσμήτορας, Κοσμητεία, Γενική Συνέλευση)	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 2.6 το οποίο δεν αναπτύσσεται (κενό) με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
12. Τα προσόντα, η θητεία και η διαδικασία εκλογής του Κοσμήτορα	Δεν υπάρχει αναφορά
13. Οι αρμοδιότητες του Κοσμήτορα	Δεν υπάρχει αναφορά
14. Η σύνθεση της Κοσμητείας	Δεν υπάρχει αναφορά
15. Οι αρμοδιότητες της Κοσμητείας	Δεν υπάρχει αναφορά
16. Οι κανόνες λειτουργίας της Κοσμητείας (τρόπος λειτουργίας και διεξαγωγής των εργασιών της Κοσμητείας)	Δεν υπάρχει αναφορά
17. Η αναφορά των Οργάνων Διοίκησης κάθε Τμήματος Σχολής του Ιδρύματος (Πρόεδρος Τμήματος, Συνέλευση Τμήματος, Διευθυντής Τομέα, Γενική Συνέλευση Τομέα)	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 2.7 το οποίο δεν αναπτύσσεται (κενό) με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
18. Ο τρόπος εκλογής και αναπλήρωσης και η θητεία του Προέδρου Τμήματος	Δεν υπάρχει αναφορά
19. Οι αρμοδιότητες του Προέδρου Τμήματος	Δεν υπάρχει αναφορά
20. Η σύνθεση και ο τρόπος ορισμού των μελών της Συνέλευσης Τμήματος	Δεν υπάρχει αναφορά
21. Οι αρμοδιότητες της Συνέλευσης Τμήματος	Δεν υπάρχει αναφορά
22. Οι κανόνες λειτουργίας της συνέλευσης Τμήματος (τρόπος λειτουργίας και διεξαγωγής των εργασιών της Συνέλευσης)	Δεν υπάρχει αναφορά
23. Ο τρόπος εκλογής και αναπλήρωσης και η θητεία του Διευθυντή Τομέα Τμήματος	Δεν υπάρχει αναφορά
24. Οι αρμοδιότητες του Διευθυντή Τομέα Τμήματος	Δεν υπάρχει αναφορά
25. Η σύνθεση και ο τρόπος ορισμού των μελών της Γενικής Συνέλευσης Τομέα Τμήματος	Δεν υπάρχει αναφορά
26. Οι αρμοδιότητες της Γενικής Συνέλευσης Τομέα Τμήματος	Δεν υπάρχει αναφορά
27. Οι κανόνες λειτουργίας της Γενικής Συνέλευσης Τομέα Τμήματος (τρόπος λειτουργίας και διεξαγωγής των εργασιών της γενικής συνέλευσης Τομέα κλπ)	Δεν υπάρχει αναφορά
28. Η αναφορά των λοιπών συλλογικών Οργάνων και Επιτροπών που προβλέπονται για την εύρυθμη λειτουργία του ιδρύματος (διάφορες επιτροπές και Συμβούλια, περιλαμβανομένων και μονάδων για την υποστήριξη των φοιτητών)	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 2.10 το οποίο δεν αναπτύσσεται (κενό) με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
29. Η σύνθεση των επιμέρους συλλογικών οργάνων και επιτροπών και ο τρόπος ορισμού των μελών τους	Δεν υπάρχει αναφορά
30. Οι αρμοδιότητες των επιμέρους συλλογικών οργάνων και Επιτροπών.	Δεν υπάρχει αναφορά
31. Οι κανόνες λειτουργίας των επιμέρους συλλογικών οργάνων και επιτροπών (τρόπος λειτουργίας και διεξαγωγής των εργασιών τους)	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 2.11 το οποίο δεν αναπτύσσεται (κενό) με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
32. Η διαδικασία ορισμού και ανάδειξης εκπροσώπων των καθηγητών, των φοιτητών και κάθε είδους προσωπικού στα συλλογικά όργανα του Ιδρύματος	Δεν υπάρχει αναφορά

ΘΕΜΑ/ΑΠΑΙΤΗΣΗ Σύμφωνα με Σχέδιο Επιτροπής Πρυτάνεων	ΑΡΘΡΟ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΠΑΙΤΗΣΗΣ ΤΩΝ Ν. 4009/2011, 4076/2012 & 4115/2013 )
33. Οι όροι και οι διαδικασίες εκλογής των διευθυντών των εργαστηρίων, κλινικών και μουσείων και τα λοιπά θέματα οργάνωσης και λειτουργίας τους	Δεν υπάρχει αναφορά
<b>Δ.ΣΠΟΥΔΕΣ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΤΟ ΙΔΡΥΜΑ</b>	
1. Η διάρθρωση των σπουδών του Ιδρύματος σε πρώτο κύκλο σπουδών (προπτυχιακές σπουδές), δεύτερο κύκλο σπουδών (μεταπτυχιακές σπουδές) και τρίτο κύκλο σπουδών (διδακτορικές σπουδές)	Ορίζονται στα άρθρα 3.1 ως 3.4 του Οργανισμού. Η διαδικασία απώλειας της φοιτητικής ιδιότητας υπάρχει ως αναφορά στο άρθρο 7.2, το οποίο δεν αναπτύσσεται επί του παρόντος.
2. Οι όροι και οι προϋποθέσεις εφαρμογής μεθόδων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στους επιμέρους κύκλους σπουδών .	Υπάρχει αναφορά στο άρθρο 3.6 του Οργανισμού χωρίς ανάλυση
3. Οι τιμητικοί τίτλοι που απονέμονται από το Ίδρυμα	Δεν υπάρχει αναφορά
4. Η δυνατότητα, οι όροι και η διαδικασία κατάταξης πτυχιούχων ΑΕΙ και ανωτέρων σχολών διετούς και υπερδιετούς κύκλου σπουδών σε προγράμματα σπουδών (Τμήματα) του ιδρύματος και προκειμένου για την κατάταξη πτυχιούχων ΑΕΙ η διαδικασία αναγνώρισης πιστωτικών μονάδων.	Δεν υπάρχει αναφορά
5. Οι αρχές οργάνωσης προγραμμάτων σπουδών συνεργασίας μεταξύ ΑΕΙ περιλαμβανομένων και των όρων, των προϋποθέσεων και της διαδικασίας συμμετοχής του Ιδρύματος στα προγράμματα αυτά καθώς και των οργάνων του ιδρύματος που έχουν την αρμοδιότητα έγκρισης και εποπτείας των προγραμμάτων αυτών	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 3.5 το οποίο ουσιαστικά δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
6. Οι αρχές οργάνωσης προγραμμάτων σπουδών συνεργασίας με ΑΕΙ της αλλοδαπής περιλαμβανομένων των όρων, των προϋποθέσεων και της διαδικασίας συμμετοχής του ιδρύματος στα προγράμματα αυτά καθώς και των οργάνων του Ιδρύματος που έχουν την αρμοδιότητα έγκρισης και εποπτείας των προγραμμάτων αυτών.	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 3.5 το οποίο ουσιαστικά δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο. Αναφέρεται όμως ότι παρέχονται σε ξένη γλώσσα.
7. Οι αρχές οργάνωσης προγραμμάτων σπουδών δεύτερου και τρίτου κύκλου (για τα Πανεπιστήμια) και δεύτερου κύκλου (για τα ΤΕΙ) σε συνεργασία με ερευνητικά κέντρα ή ινστιτούτα της αλλοδαπής ή με αντίστοιχα ιδρύματα της ημεδαπής που υπάγονται στον δημόσιο τομέα, περιλαμβανομένων των όρων, των προϋποθέσεων και της διαδικασίας συμμετοχής του ιδρύματος στα προγράμματα αυτά καθώς και των οργάνων του Ιδρύματος που έχουν την αρμοδιότητα έγκρισης και εποπτείας των προγραμμάτων αυτών.	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 3.5 το οποίο ουσιαστικά δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
8. Οι αρχές οργάνωσης προγραμμάτων σπουδών σε ξένη γλώσσα (προαιρετική σε κάθε Ίδρυμα). Η πρόβλεψη της οργάνωσης προγραμμάτων διδασκαλίας της ελληνικής γλώσσας για αλλοδαπούς φοιτητές ή ξένης γλώσσας για Έλληνες φοιτητές και η ρύθμιση των σχετικών θεμάτων (όπως οι υπηρεσίες που παρέχουν τα προγράμματα αυτά και ο τρόπος λειτουργίας τους και τα καθήκοντα και οι κάθε είδους υποχρεώσεις των φοιτητών)	Δεν υπάρχει αναφορά
9. Οι ειδικότεροι όροι και οι προϋποθέσεις για την ίδρυση, τη λειτουργία και την πλήρωση των επώνυμων εδρών	Δεν υπάρχει αναφορά
10. Οι ειδικότερες βασικές αρχές οργάνωσης και λειτουργίας των προγραμμάτων προπτυχιακών σπουδών, ο τρόπος αξιολόγησης του διδακτικού έργου των καθηγητών από τους φοιτητές, οι μέθοδοι αξιολόγησης της προόδου των φοιτητών, οι απαραίτητες πιστωτικές μονάδες για την απονομή τίτλου σπουδών, η αλληλεξάρτηση των	Δεν υπάρχει αναφορά

ΘΕΜΑ/ΑΠΑΙΤΗΣΗ Σύμφωνα με Σχέδιο Επιτροπής Πρυτάνεων	ΑΡΘΡΟ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΑΠΑΙΤΗΣΗΣ ΤΩΝ Ν. 4009/2011, 4076/2012 & 4115/2013 )
μαθημάτων, ο τρόπος αναπλήρωσης τους και η δυνατότητα οργάνωσης και λειτουργίας θερινών εξαμήνων για ταχύρρυθμη διδασκαλία ύλης εξαμήνου	
<b>11.</b> Η προαιρετική για κάθε ίδρυμα οργάνωση προγραμμάτων σύντομου κύκλου σπουδών (προϋποθέσεις, όροι και διαδικασία εισαγωγής υποψηφίων)	Δεν υπάρχει αναφορά
<b>12.</b> Οι ειδικότερες βασικές αρχές οργάνωσης και λειτουργίας των προγραμμάτων μεταπτυχιακών σπουδών, ο τρόπος αξιολόγησης του διδακτικού έργου των καθηγητών από τους φοιτητές, οι μέθοδοι αξιολόγησης της προόδου των φοιτητών, οι απαραίτητες πιστωτικές μονάδες για την απονομή τίτλου σπουδών, η αλληλεξάρτηση των μαθημάτων, ο τρόπος αναπλήρωσης τους και η δυνατότητα οργάνωσης και λειτουργίας θερινών εξαμήνων για ταχύρρυθμη διδασκαλία ύλης εξαμήνου.	Δεν υπάρχει αναφορά
<b>13.</b> Οι ειδικότερες βασικές αρχές οργάνωσης και λειτουργίας των προγραμμάτων διδακτορικών σπουδών του Ιδρύματος (πιστωτικές μονάδες, διδακτορική διατριβή, έτη για την απονομή διδακτορικού διπλώματος)	Δεν υπάρχει αναφορά
<b>14.</b> Οι ειδικότερες βασικές αρχές οργάνωσης και λειτουργίας των προγραμμάτων σπουδών ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ	Υπάρχει μια πολύ σύντομη αναφορά στο άρθρο 3.7 και στο 8.1.24 χωρίς ανάλυση. Επίσης αναφέρεται στο άρθρο 8.1.7 παρ 2δ
<b>Ε.ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ</b>	
<b>1.</b> Ειδικά Προσόντα και οι προϋποθέσεις επιλογής και εξέλιξης των καθηγητών του ιδρύματος	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 6.1.1 το οποίο δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
<b>2.</b> Η διαδικασία προκήρυξης θέσεων, επιλογής και διορισμού των καθηγητών του Ιδρύματος	Δεν υπάρχει αναφορά
<b>3.</b> Τα κωλύματα συμμετοχής καθηγητών σε συλλογικά όργανα και σε ερευνητικά ή άλλα προγράμματα	Δεν υπάρχει αναφορά
<b>4.</b> Οι όροι, οι προϋποθέσεις και ο τρόπος επιβράβευσης των καθηγητών για την ενίσχυση του ερευνητικού, εκπαιδευτικού και εν γένει επιστημονικού τους έργου.	Δεν υπάρχει αναφορά
<b>5.</b> Η πρόβλεψη καταβολής πρόσθετων παροχών από ίδιους πόρους των ιδρυμάτων σε καθηγητές που διακρίνονται για τις ερευνητικές ή εκπαιδευτικές τους επιδόσεις ή σε νεοδιοριζόμενους καθηγητές ή για την προσέλκυση καθηγητών από ΑΕΙ της αλλοδαπής καθώς και τα σχετικά κριτήρια	Δεν υπάρχει αναφορά
<b>6.</b> Τα κριτήρια απονομής των τίτλων του επίτιμου Διδάκτορα, του ομότιμου και του Επίτιμου καθηγητή	Δεν υπάρχει αναφορά
<b>7.</b> Οι διατάξεις που αφορούν γενικά θέματα του λοιπού προσωπικού του Ιδρύματος (προσωπικό Ειδικών Κατηγοριών, διδακτικού και εργαστηριακού προσωπικού και διοικητικό προσωπικό)	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 6.1.2 το οποίο δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
<b>8.</b> Τα θέματα επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης του πάσης φύσεως προσωπικού του Ιδρύματος	Δεν υπάρχει αναφορά
<b>9.</b> Η σύσταση και κατάργηση θέσεων εκπαιδευτικού προσωπικού	Δεν υπάρχει αναφορά
<b>ΣΤ.ΦΟΙΤΗΣΗ ΣΤΟ ΙΔΡΥΜΑ</b>	
<b>1.</b> Τα καθήκοντα, δικαιώματα και υποχρεώσεις των φοιτητών του Ιδρύματος	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 7.1 το οποίο δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
<b>2.</b> Οι όροι και οι προϋποθέσεις για τη συνέχιση της φοίτησης μετά το πέρας του κανονικού χρόνου φοίτησης	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 7.2 το οποίο δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
<b>3.</b> Τα θέματα που σχετίζονται με τις οργανώσεις των φοιτητών την ανάδειξη των οργάνων τους και την εκλογή των εκπροσώπων τους σε συλλογικά όργανα του	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 7.3 το οποίο δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο



<b>ΘΕΜΑ/ΑΠΑΙΤΗΣΗ</b> Σύμφωνα με Σχέδιο Επιτροπής Πρυτάνεων	<b>ΑΡΘΡΟ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ</b> <b>ΑΠΑΙΤΗΣΗΣ ΤΩΝ Ν. 4009/2011, 4076/2012 &amp; 4115/2013 )</b>
ιδρύματος	
4. Οι κοινωνικές παροχές προς τους φοιτητές	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 7.5 το οποίο δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
5. Οι ειδικότεροι όροι χορήγησης σε φοιτητές βραβείων και υποτροφιών με κριτήριο την επίδοση τους στις σπουδές και την ατομική ή την οικογενειακή τους κατάσταση	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 7.8 το οποίο δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
6. Η έκταση και οι προϋποθέσεις χορήγησης ανταποδοτικών υποτροφιών σε φοιτητές	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 7.8 το οποίο δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
7. Συμβούλια Φοιτητικής Μέριμνας	Δεν υπάρχει αναφορά
8. Συνήγορος του Φοιτητή	Ορίζεται στο άρθρο 8.1.18 το γραφείο Συνηγόρου του φοιτητή
9. Γραφείο Υποστήριξης Διδασκαλίας	Αναφέρεται στο άρθρο 8.1.7 παρ 2 σημείο α.ι.
<b>Ζ.ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ</b>	<b>ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΑ Νόμος 4178/13 άρθρο 54, παρ 1 &amp; 2</b>
1. Η οργανωτική δομή των διοικητικών υπηρεσιών του Ιδρύματος	Ορίζεται στο άρθρο 2.4.1, 2.4.2 και 2.4.3 του Οργανισμού
2. Οι αρμοδιότητες των επιμέρους διοικητικών υπηρεσιών του Ιδρύματος	Ορίζονται στα άρθρα 8.1.1 ως 8.1.29 του Οργανισμού
3. Ο προσδιορισμός της μονάδος των διοικητικών υπηρεσιών που θα είναι αρμόδια για την διοικητική και γραμματειακή υποστήριξη του συμβουλίου του Ιδρύματος	Ορίζεται στο άρθρο 8.1.14 του Οργανισμού
4. Τα ειδικά προσόντα, ο τρόπος και η διαδικασία επιλογής του Γραμματέα του ιδρύματος καθώς και οι αρμοδιότητες του	Ορίζονται στα άρθρα 8.3.1 ως 8.3.3 του Οργανισμού
5. Η σύσταση τεχνικού συμβουλίου και τεχνικής υπηρεσίας και τα θέματα που αφορούν τη διοίκηση, τη διάρθρωση και τη λειτουργία τους	Ορίζεται στο άρθρο 8.1.9 ως 8.1.11 η σύσταση των Τεχνικών Υπηρεσιών. Δεν αναφέρεται σύσταση Τεχνικού Συμβουλίου
6. Η σύσταση οικονομικού συμβουλίου και νομικής υπηρεσίας	Ορίζεται στο άρθρο 8.1.17 η Νομική Υπηρεσία. Δεν ορίζεται Οικονομικό Συμβούλιο
7. Η περαιτέρω διοικητική ανάπτυξη της κεντρικής βιβλιοθήκης του Ιδρύματος σε παραρτήματα σε επίπεδο σχολής	Ορίζεται στο άρθρο 8.1.13
8. Η σύσταση των θέσεων Διοικητικού Προσωπικού κάθε κατηγορίας και κλάδου ειδικότητας	Ορίζονται στα άρθρα 8.2.1 ως 8.2.4 του Οργανισμού
9. Τα προσόντα των προϊσταμένων των επιμέρους οργανικών μονάδων των διοικητικών υπηρεσιών	Ορίζονται στο άρθρο 8.3.5 και 8.3.7 του Οργανισμού οι προϊστάμενοι, χωρίς ανάλυση των προσόντων που πρέπει να διαθέτουν
<b>Η. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ</b>	
1. Καθορίζονται τα ζητήματα που αφορούν τα πειθαρχικά παραπτώματα, τις ποινές καθώς και τα όργανα που είναι αρμόδια για τον έλεγχο της τήρησης των θεσπισμένων κανόνων από τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας πλην των καθηγητών και του διοικητικού προσωπικού	Δεν αναφέρεται Κεφάλαιο Πειθαρχικών διατάξεων. Αναφέρεται μόνο στο κεφάλαιο 9 το άρθρο 9.7 Πειθαρχικά παραπτώματα χωρίς ανάπτυξη περιεχομένου (κενό) με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
<b>Θ. ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ</b>	
1. Οι κανόνες δεοντολογίας όλων των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας του Ιδρύματος	Αναφέρονται ως τίτλος στα άρθρα 9.2 ως 9.6 τα οποία δεν αναπτύσσονται με την πρόθεση να αναπτυχθούν σε μεταγενέστερο χρόνο
2. Τα όργανα ελέγχου της τήρησης των ανωτέρω κανόνων δεοντολογίας και οι αρμοδιότητές τους	Αναφέρεται η Επιτροπή Δεοντολογίας ως τίτλος στο άρθρο 9.1 το οποίο δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί

<b>ΘΕΜΑ/ΑΠΑΙΤΗΣΗ</b> Σύμφωνα με Σχέδιο Επιτροπής Πρυτάνεων	<b>ΑΡΘΡΟ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΟΣ</b> <b>ΑΠΑΙΤΗΣΗΣ ΤΩΝ Ν. 4009/2011, 4076/2012 &amp; 4115/2013 )</b>
	σε μεταγενέστερο χρόνο
<b>3.</b> Τα αποτελέσματα από τυχόν διαπίστωση της μη τήρησης των κανόνων δεοντολογίας	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 9.8 το οποίο δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
<b>4.</b> Οι κανόνες δημοσιότητας και διαφάνειας και οι αντίστοιχες υποχρεώσεις που αναλαμβάνει το Ίδρυμα	Αναφέρονται ως τίτλος στο άρθρο 5.3 το οποίο δεν αναπτύσσεται με την πρόθεση να αναπτυχθεί σε μεταγενέστερο χρόνο
<b>5.</b> Οι κανόνες και κατευθύνσεις που ακολουθεί το ίδρυμα για τη διασφάλιση και τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού και ερευνητικού έργου του, καθώς και των υπηρεσιών του	Αναφέρονται ως τίτλος στα άρθρα 5.1 και 5.2 τα οποία δεν αναπτύσσονται με την πρόθεση να αναπτυχθούν σε μεταγενέστερο χρόνο
<b>Ι.ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΑ ΘΕΜΑΤΑ</b>	
<b>1.</b> Διαδικασία κατάρτισης καθώς και οι προϋποθέσεις και η διαδικασία πρότασης αναθεώρησης των συμφωνιών προγραμματικού σχεδιασμού που προβλέπονται στο άρθρο 62 του Ν.4009/2011	Αναφέρονται ως τίτλος στο Κεφάλαιο 10 το οποίο δεν αναπτύσσεται σε άρθρα με την πρόθεση να αναπτυχθούν σε μεταγενέστερο χρόνο
<b>2.</b> Διαδικασία κατάρτισης και έγκρισης του ετήσιου απολογισμού της εκτέλεσης των συμφωνιών προγραμματικού σχεδιασμού	Αναφέρονται ως τίτλος στο Κεφάλαιο 10 το οποίο δεν αναπτύσσεται σε άρθρα με την πρόθεση να αναπτυχθούν σε μεταγενέστερο χρόνο
<b>3.</b> Διαδικασία για την προστασία και ασφάλεια του προσωπικού και της περιουσίας του ιδρύματος	Ορίζονται στο άρθρο 8.1.4 του Οργανισμού
<b>4.</b> Θέματα που σχετίζονται με την υποστήριξη των φοιτητών και όλου του προσωπικού του Ιδρύματος με αναπηρία	Υπάρχει αναφορά στα άρθρα 7.4 και 7.5 και 8.1.8 για φοιτητές με αναπηρία τα οποία δεν αναπτύσσονται με την πρόθεση να αναπτυχθούν σε μεταγενέστερο χρόνο και χωρίς αναφορά σε λοιπά πρόσωπα παρά μόνο σε φοιτητές.
<b>5.</b> Η δυνατότητα του ΑΕΙ να συνάπτει συμβάσεις μίσθωσης μεταφορικών μέσων για τη μεταφορά των φοιτητών, συμβάσεις καθαριότητας, φύλαξης και συντήρησης των εγκαταστάσεων τους και κάθε άλλο θέμα που συναρτάται με τις ειδικότερες ανάγκες κάθε ιδρύματος	Δεν γίνεται αναφορά

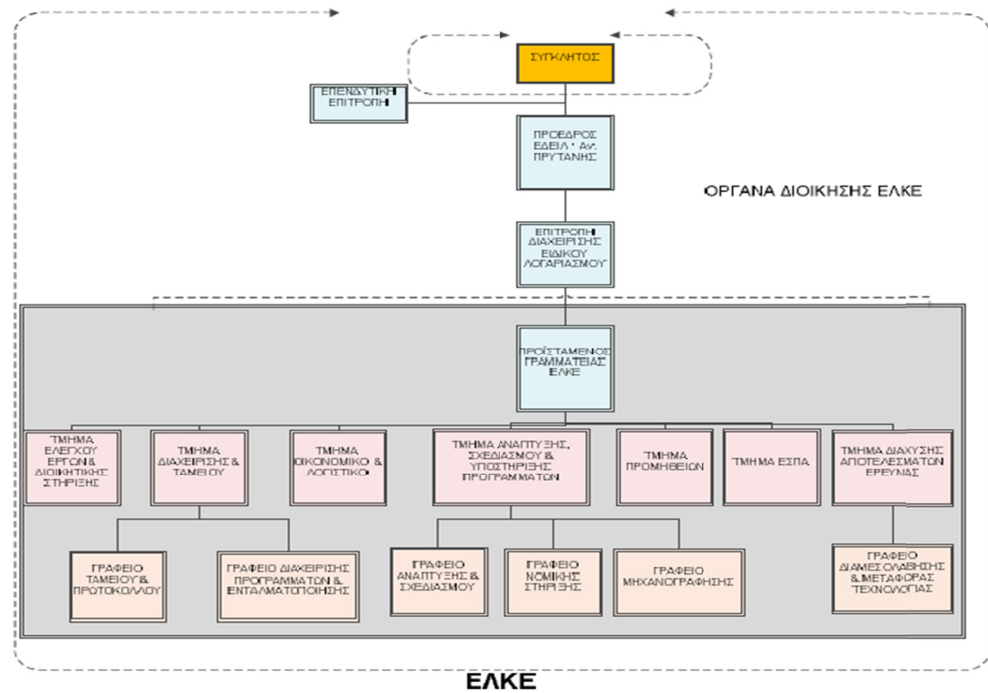
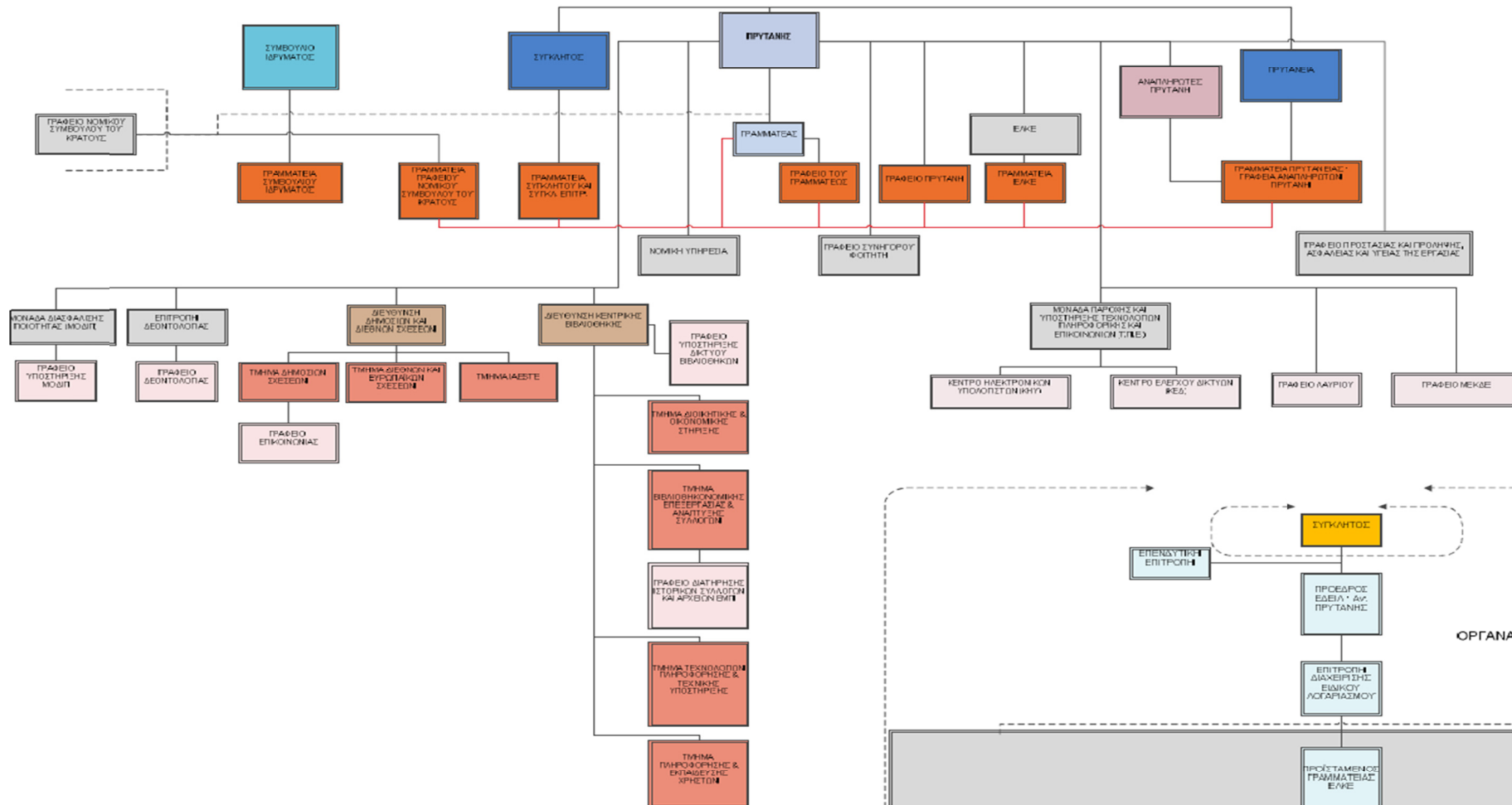
### **5.3 Αξιολόγηση της οργάνωσης των Διοικητικών Υπηρεσιών στο προτεινόμενο Σχέδιο Οργανισμού**

#### **5.3.1 Παρουσίαση νέας Οργανωτικής Δομής Διοικητικών Υπηρεσιών ΕΜΠ**

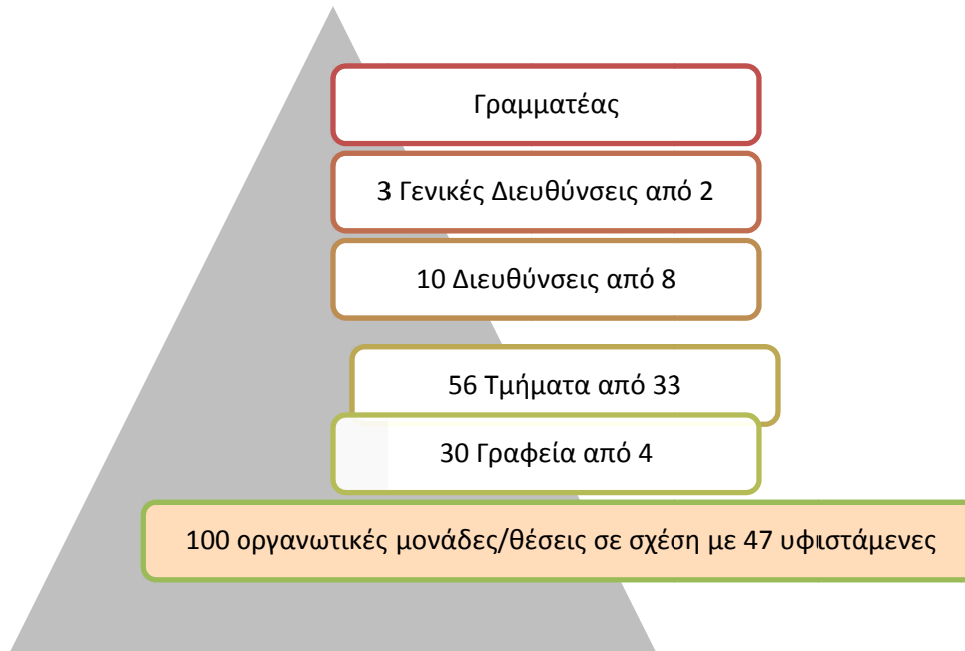
Το προτεινόμενο Οργανόγραμμα του ΕΜΠ είναι συνοπτικά το ακόλουθο:

Οργανωτικές Διοικητικές Μονάδες που υπάγονται στον Πρύτανη

# Αξιολόγηση Σχεδίου Οργανισμού Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου – ΕΜΠ







Από τη σύγκριση των δύο Οργανογραμμάτων προκύπτουν τα ακόλουθα:

- προτεινόμενες συνολικές θέσεις του νέου οργανογράμματος: 597
- συνολικές θέσεις με βάση το υφιστάμενο οργανόγραμμα: 552 (ΠΔ46/1998, ΦΕΚ Α 51/1998, τ.Α')
- προτεινόμενες θέσεις ευθύνης με βάση το νέο οργανόγραμμα: 100
- θέσεις ευθύνης με βάση το υφιστάμενο οργανόγραμμα: 47

Από την ανωτέρω σύγκριση, και σε συνδυασμό με την εφαρμογή των απαιτήσεων του Ν. 4009/2011 για την πρόβλεψη συγκεκριμένων οργανωτικών δομών, προκύπτει ότι η οργανωτική δομή των Διοικητικών Υπηρεσιών του Ιδρύματος, γίνεται συνθετότερη, αυξάνονται τα διοικητικά επίπεδα, ενώ ταυτόχρονα αυξάνονται και οι θέσεις ευθύνης.

Ανάλυση του **εύρους** (span) και του **βάθους** (depth) του Οργανογράμματος των Διοικητικών Υπηρεσιών του ΕΜΠ

*εύρος: ο αριθμός των οργανωτικών μονάδων που υπάγονται σε κάθε επίπεδο διοίκησης*

span Πρύτανη = 12 (έχουν υπολογιστεί μόνο οι αρμόδιες διοικητικές δομές και όχι ακαδημαϊκές)

span Γραμματέα Ιδρύματος = 9

span Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Στήριξης = 3

span Γενικής Διεύθυνσης Σπουδών και Μέριμνας = 3

span Γενική Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών = 4

span Διεύθυνσης Διοικητικού = 6

span Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών = 7

span Διεύθυνσης Λειτουργικής Στήριξης = 3

span Διεύθυνσης Πληροφορικών Συστημάτων Διοίκησης = 3

span Διεύθυνσης Μέριμνας = 4

span Διεύθυνσης Σπουδών = 16

span Διεύθυνσης Τεχνικών Υπηρεσιών = 2

span Διεύθυνσης Συντήρησης των Εγκαταστάσεων = 2

span Τμήμα Οργάνωσης Μεθόδων και Ποιότητας = 1

span Τμήματος Φοιτητικής Μέριμνας = 1

span Τμήματος ΔΑΣΤΑ = 4

span Τμήματος Προπτυχιακών Σπουδών = 2

span Τμήματος Εκδόσεων και Τυπογραφείου = 2

span Τμήματος Συντήρησης = 1

span Πολυδύναμης ομάδας = 10

Το εύρος είναι αναλυτικό, με εξαίρεση τις Διευθύνσεις με span 1.

*βάθος: ο αριθμός των διοικητικών επιπέδων που υπάγονται σε κάθε οργανωτική ομάδα*

depth Πρύτανη = 3

depth Γραμματέα Ιδρύματος = 4

depth Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικής Στήριξης = 3

depth Γενικής Διεύθυνσης Σπουδών και Μέριμνας = 3

depth Γενική Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών = 3

depth Διεύθυνσης Διοικητικού = 1

depth Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών = 1

depth Διεύθυνσης Λειτουργικής Στήριξης = 1

depth Διεύθυνσης Πληροφορικών Συστημάτων Διοίκησης = 2

depth Διεύθυνσης Μέριμνας = 2

depth Διεύθυνσης Σπουδών = 2

depth Διεύθυνσης Τεχνικών Υπηρεσιών = 1

depth Διεύθυνσης Συντήρησης των Εγκαταστάσεων = 2

Το βάθος του προτεινόμενου Οργανογράμματος είναι μεγάλο. Τα επίπεδα διοίκησης είναι αρκετά. Το ίδιο και οι θέσεις ευθύνης.

Εκτιμάται ότι ένα λιγότερο πολύπλοκο Οργανόγραμμα, το οποίο θα ακολουθεί τη λογική της πυραμίδας, θα μπορούσε να εξεταστεί.

### 5.3.2 Αξιολόγηση της προτεινόμενης Οργανωτικής Δομής Διοικητικών Υπηρεσιών

Το Σχέδιο Οργανισμού του ΕΜΠ αξιολογήθηκε, επιπρόσθετα, με βάση τα ακόλουθα κριτήρια:

- ενίσχυση διοικητικής συνοχής και αποφυγή τάσεων πολυδιάσπασης
- εξορθολογισμός της κατανομής ευθυνών
- αποτελεσματική διοίκηση δομών
- σχεδιασμός λιτών διοικητικών δομών
- διαμόρφωση συνεκτικής διοικητικής οργανωτικής πυραμίδας
- έλλειψη επικαλύψεων μεταξύ οργανωτικών μονάδων
- σαφής προσδιορισμός αρμοδιοτήτων
- εξοικονόμηση πόρων από τη μείωση των υπηρεσιακών μονάδων στα διοικητικά ιεραρχικά επίπεδα και των αντίστοιχων θέσεων ευθύνης





αλλά και:

- σε σύγκριση με το υφιστάμενο οργανόγραμμα του Ιδρύματος
- τις απαιτήσεις των Ν. 4009/2011 και 4076/2012 για την επιβεβλημένη δημιουργία οργανωτικών μονάδων

Με βάση τα ανωτέρω το Οργανόγραμμα των Διοικητικών Υπηρεσιών του ΕΜΠ αξιολογήθηκε ως ακολούθως:

Κριτήριο	Αξιολόγηση	Σχολιασμός
Ευθυγράμμιση με στρατηγική		Το σχήμα σε γενικές γραμμές υποστηρίζει τη στρατηγική

Κριτήριο	Αξιολόγηση	Σχολιασμός του Ιδρύματος
Ενίσχυση διοικητικής συνοχής και αποφυγή τάσεων πολυδιάσπασης. Αποτελεσματικότητα Διοίκησης/ Οργανωτική Σαφήνεια		Το σχήμα είναι σαφές ως προς την κατανομή αρμοδιοτήτων και συνεκτικό ως προς την διάχυση των ευθυνών. Η επανεξέταση ορισμένων σημείων μπορεί να οδηγήσει σε ακόμη μεγαλύτερη συνοχή.
Εξορθολογισμός της κατανομής ευθυνών. Οριοθέτηση ευθυνών.		Η κατανομή των ευθυνών είναι ευδιάκριτη και έχει ως αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη λειτουργικότητα του οργανωτικού σχήματος. Υφίστανται διακριτά επίπεδα λήψης απόφασης.
Αποτελεσματική διοίκηση δομών.		Η διοίκηση των οργανωτικών δομών κρίνεται αποτελεσματική εφόσον καλύπτονται όλες οι ανάγκες του Ιδρύματος με τη σαφή και λεπτομερή καταγραφή των αρμοδιοτήτων. Επισημαίνεται όμως ότι η αύξηση των διοικητικών επιπέδων αποτελεί εμπόδιο στην αποτελεσματικότητα αυτή εισάγοντας μηχανισμούς που ευνούν την γραφειοκρατία.
Σχεδιασμός λιτών διοικητικών δομών Επίπεδα ιεραρχίας.		Η Οργανωτική Δομή ακολουθεί ένα σχετικά σύνθετο σχήμα διοίκησης το οποίο επιδέχεται όμως περαιτέρω βελτίωσης σε επιμέρους σημεία. Υπάρχουν αρκετά ιεραρχικά επίπεδα τα οποία να μπορούν να μειωθούν.
Διαμόρφωση συνεκτικής διοικητικής οργανωτικής πυραμίδας. Εύρος διοίκησης.		Το Οργανόγραμμα ακολουθεί το σχήμα της πυραμίδας ενός συνεκτικού σχήματος Διοίκησης. Το εύρος Διοίκησης είναι ικανοποιητικό, εκτιμάται όμως ότι μπορεί να διευρυνθεί περαιτέρω.
Έλλειψη επικαλύψεων μεταξύ οργανωτικών μονάδων		Ανάμεσα σε συγκεκριμένες οργανωτικές μονάδες υπάρχουν μικρές επικαλύψεις. Προτείνεται περαιτέρω διερεύνηση.
Σαφής προσδιορισμός αρμοδιοτήτων		Το σχέδιο του Οργανισμού είναι αναλυτικό στην περιγραφή των αρμοδιοτήτων. Οι αρμοδιότητες εκφράζονται με σαφήνεια.
Επάρκεια σημείων ελέγχου		Το Οργανωτικό Σχήμα, μέσω των επιπέδων διοίκησης εμφανίζει επάρκεια σημείων ελέγχων.
Δυνατότητα μετάπτωσης		Η μετάπτωση από το υφιστάμενο στο νέο Οργανόγραμμα κρίνεται ότι μπορεί να γίνει αποτελεσματικά
Ανάγκη ειδικής τεχνογνωσίας		Ισχύει για τις Διευθύνσεις: ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ, ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ, ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ ΚΑΙ ΚΕΝΤΡΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ και ΕΛΚΕ.  Οι Διευθύνσεις αυτές παραμένουν διακριτές.
Εξοικονόμηση πόρων από τη μείωση των υπηρεσιακών μονάδων στα διοικητικά ιεραρχικά επίπεδα και των αντίστοιχων θέσεων ευθύνης		Διαπιστώνεται αύξηση των αριθμών των θέσεων ευθύνης, προτείνεται περαιτέρω διερεύνηση του ενδεχόμενου να ενοποιηθούν ή να καταργηθούν διοικητικές μονάδες.

-  Πλήρης ικανοποίηση κριτηρίου
-  Αρκετά σημαντική ικανοποίηση κριτηρίου
-  Μεσαία ικανοποίηση κριτηρίου
-  Χαμηλή ικανοποίηση κριτηρίου

**Ειδικότερα, αναφέρονται:**

- Το προτεινόμενο Οργανόγραμμα κινείται προς την κατεύθυνση ενός περισσότερο συνεκτικού αλλά σύνθετου σχήματος Διοίκησης, καθώς συστήνονται νέες οργανωτικές μονάδες που αντανακλούν το νέο ρόλο και τη στρατηγική του Ιδρύματος, οι ευθύνες διαχέονται κάθετα και είναι ευδιάκριτη η κατανομή των αρμοδιοτήτων. Παρόλα αυτά διαπιστώνεται ότι υπάρχει σημαντική διοικητική συγκέντρωση στον Πρύτανη.
- Το σχήμα της πυραμίδας κατά βάση ακολουθείται, εξασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο την καλύτερη οργάνωση του διοικητικού σχήματος ενός Ιδρύματος όπως είναι το ΕΜΠ. Πάντως σημειώνεται ότι το προτεινόμενο Οργανόγραμμα είναι αρκετά «καθετοποιημένο» (depth=4 ή 5).
- Κατά κανόνα, οι αρμοδιότητες είναι εκπεφρασμένες με σαφήνεια και επάρκεια, ενώ δεν διαπιστώνεται, σε γενικές γραμμές, επικάλυψη αρμοδιοτήτων.
- Στο προτεινόμενο Οργανόγραμμα προστίθεται ένα νέο επίπεδο διοίκησης, το επίπεδο του Γραμματέα, παραμένουν όμως οι **Γενικές Διευθύνσεις** οι οποίες ουσιαστικά μεσολαβούν μεταξύ των Διευθύνσεων και αυτού. Θα πρέπει στο σημείο αυτό να διερευνηθεί το κατά πόσο η επιλογή αυτή είναι απαραίτητη καθώς αυξάνονται σε *τέσσερα* τα επίπεδα διοίκησης (Γραμματέας-Γενική Διεύθυνση-Διεύθυνση-Τμήμα) σε σχέση με τα τρία του υφιστάμενου οργανογράμματος (Γενική Διεύθυνση-Διεύθυνση-Τμήμα), ενώ κατά περίπτωση κάτω από δύο Τμήματα λειτουργούν και Γραφεία, αυξάνοντας τα επίπεδα σε *πέντε*. Ταυτόχρονα παρουσιάζεται ανομοιομορφία, στο επίπεδο των οργανωτικών μονάδων υπό τον Γραμματέα.
- Θα πρέπει να διερευνηθεί αν αυτό το σχήμα Διοίκησης εξυπηρετεί την επιτάχυνση των διαδικασιών και αν απαιτεί την ύπαρξη επιπλέον ατόμων για την στήριξη αυτών των Γενικών Διευθύνσεων, τα οποία θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν αλλού. Θα μπορούσαν για παράδειγμα οι Διευθύνσεις να υπάγονται απευθείας στον Γραμματέα του Ιδρύματος με μια ενισχυμένη γραμματειακή-διοικητική υποστήριξη του.
- Στο πνεύμα του νόμου, βρίσκεται η δημιουργία του Τμήματος Υποστήριξης της ΜΟΔΙΠ.
- Ενδεχόμενα θα μπορούσε να επανεξεταστεί η υπαγωγή του ΕΛΚΕ στον Γραμματέα, καθώς σύμφωνα με το άρθρο 28, προϊστάμενος του διοικητικού προσωπικού είναι ο Γραμματέας του Ιδρύματος.
- Ιδιαίτερα σημαντικό για τον ΕΛΚΕ είναι **επίσης** να διερευνηθεί το κατά πόσο μπορεί να λειτουργεί ως Διεύθυνση, υπό τον Πρύτανη (ή τον Γραμματέα), καθώς το Ίδρυμα εποπτεύει ΝΠΙΔ για την αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας του. Θα πρέπει δηλαδή να διερευνηθεί η απαίτηση συμμόρφωσης σύμφωνα με το άρθρο 58 του Ν. 4009/2011 για τη λειτουργία του ΕΛΚΕ υπό τη διοίκηση του νομικού αυτού προσώπου.
- Οι κατωτέρω οργανωτικές Μονάδες που συστήνονται, ουσιαστικά διαμορφώνουν ένα πρόσθετο επίπεδο διοίκησης, αποτελούν επιταγή του Ν.4009/11, ενδεχόμενα όμως να μπορούν να λειτουργήσουν και με άλλη οργανωτική δομή (σε επίπεδο μια νέας Διεύθυνσης με Τμήματα). Συστήνεται στον Οργανισμό Τμήμα ΔΑΣΤΑ το οποίο όμως λειτουργεί ως Τμήμα της Διεύθυνσης Σπουδών και περιλαμβάνει τις ακόλουθες οργανωτικές μονάδες:

- Μονάδα Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας
- Γραφείο Διασύνδεσης και Εξυπηρέτησης Νέων Αποφοίτων
- Γραφείο Πρακτικής Άσκησης
- Γραφείο Αποφοίτων

Με βάση το Ν. 4009/2011, η σύσταση των επιμέρους αυτών οργανωτικών δομών είναι δυνατή, στο πλαίσιο λειτουργίας του Τμήματος. Δηλαδή το Τμήμα μπορεί να λειτουργεί και ενιαία, μειώνοντας τα επίπεδα διοίκησης και αναφοράς.

Ιδιαίτερα σημαντικό για το Τμήμα αυτό είναι επίσης να διερευνηθεί το κατά πόσο μπορεί να λειτουργεί στο πλαίσιο του Ιδρύματος, καθώς το Ίδρυμα εποπτεύει ΝΠΙΔ για την αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας του. Θα πρέπει δηλαδή να διερευνηθεί η απαίτηση συμμόρφωσης σύμφωνα με το άρθρο 60 του Ν. 4009/2011 για τη λειτουργία του Γραφείου υπό τη διοίκηση του νομικού αυτού προσώπου.



## 5.4 Εκτίμηση του αριθμού των αναγκαίων διοικητικών υπαλλήλων με βάση το μοντέλο ποσοτικής αξιολόγησης

Για τις ανάγκες της αξιολόγησης αναπτύχθηκε σύστημα (περιγράφεται αναλυτικά στο Παράρτημα) βασιζόμενο σε τρεις λειτουργικές περιοχές, κατ' αναλογία με τη λειτουργία των Ακαδημαϊκών Ιδρυμάτων. Αυτές είναι:

1. Η ακαδημαϊκή και εκπαιδευτική δραστηριότητα
2. Η ερευνητική δραστηριότητα και η συμβολή στην παραγωγή νέας γνώσης
3. Η παροχή υπηρεσιών στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Η εφαρμογή του συστήματος στο ΕΜΠ έγινε με βάσει τις ακόλουθες παραδοχές:

- Στο Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο εισήχθησαν το ακαδ. έτος 2013-2014 μέσω των Πανελληνίων Εξετάσεων 1.464 φοιτητές (1.220 με το 90% και 244 με τις πρόσθετες θέσεις).
- Λόγω των μεταγραφών ο συνολικός ετήσιος αριθμός των νέων φοιτητών που εγγράφονται στο Πανεπιστήμιο υπολογίζεται ότι ανέρχεται στα 1.903 άτομα. Ο συντελεστής μετεγγραφών (πολλαπλασιαστικής) που αποδίδεται στο Ίδρυμα είναι 1,3
- Εάν ληφθούν υπόψη τα έτη σπουδών κάθε τμήματος (5 έτη σπουδών) ο συνολικός αριθμός των φοιτητών που σπουδάζουν στο Πανεπιστήμιο ανέρχεται στα 9.516 άτομα.
- Με δεδομένο ότι τα πραγματικά έτη σπουδών δεν ταυτίζονται με τα προβλεπόμενα έτη σπουδών κάθε τμήματος, ο αριθμός αυτός προσαυξάνεται με συντελεστές καθυστέρησης σπουδών (κατά δέκα, δεκαπέντε και είκοσι τοις εκατό) ανάλογα με τον τύπο της σχολής.
- Η προσαύξηση αυτή υπολογίζεται στα 1.903 άτομα και επομένως το σύνολο του αριθμού των φοιτητών ανέρχεται στους 11.419.
- Λόγω της αυξημένης υποστήριξης που απαιτείται για την λειτουργία των εργαστηρίων και την υποστήριξη των φοιτητών αυτών, θεωρείται απαραίτητη η χρήση συντελεστών για την εφαρμογή του εργαστηριακού κριτηρίου και την αναπροσαρμογή του φοιτητικού πληθυσμού ο οποίος τελικά ανέρχεται στα 19.984 άτομα. Το κριτήριο αυτό εφαρμόζεται στις Πολυτεχνικές επί 1,75.
- Το άθροισμα του αριθμού του φοιτητικού πληθυσμού και του αριθμού των μεταπτυχιακών φοιτητών αποτελούν το σύνολο του πληθυσμού που υποστηρίζεται από το διοικητικό προσωπικό με διαφορετικούς συντελεστές αναγωγής .

Εισακτέοι 2013	90% (ΥΑΦ.253.1/ 79791 /B6)	Πρόσθετες θέσεις	Σύνολο	Σύνολο με μετεγγραφές	Χ 5 έτη σπουδών σπουδών Λογω καθυστέρησης σπουδών	ΣΥΝΟΛΟ	Εφαρμογή εργαστηριακού κριτηρίου	
Σχολές Θεωρητικές	-	-	-	-	-	-	-	
Σχολές με μικρό εργαστηριακό χαρακτήρα	-	-	-	-	-	-	-	
Σχολές Εργαστηριακές	-	-	-	-	-	-	-	
Πολυτεχνικές	1.220	244	1.464	1.903	9.516	1.903	11.419	19.984
Σχολές Ιατρικές	-	-	-	-	-	-	-	-
Σχολή Γεωπινική/ Κτηνιατρική	-	-	-	-	-	-	-	-
Μεταπτυχιακοί Φοιτητές	2.544							
Υποψ. Διδάκτορες	1.701							

Ισοδύναμος Πληθυσμός

24.229

Ενεργός Πληθυσμός	<b>15.664</b>
-------------------	---------------

Η ανωτέρω αξιολόγηση της αναγκαίας διοικητικής υποστήριξης για την παροχή ακαδημαϊκού και εκπαιδευτικού έργου προσδιορίζει το απαιτούμενο διοικητικό προσωπικό για αυτήν τη λειτουργική περιοχή στα 942 άτομα.

Λαμβάνοντας υπόψη του το πλήθος του Ακαδημαϊκού προσωπικού ΔΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ και με τη χρήση συντελεστών βαρύτητας (4,5% για το ΔΕΠ και 1,5% για ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ) το απαιτούμενο διοικητικό προσωπικό υπολογίζεται ότι ανέρχεται στα 79 άτομα.

Ακαδημαϊκό προσωπικό ΔΕΠ	<b>1489</b>
Ακαδημαϊκό προσωπικό ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ	<b>779</b>

Λαμβάνοντας υπόψη τύπο των Σχολών και Τμημάτων:

ΤΥΠΟΣ ΣΧΟΛΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ
Σχολές Θεωρητικές	
Σχολές με μικρό εργαστηριακό χαρακτήρα	
Σχολές Εργαστηριακές	
Πολυτεχνικές	9
Σχολές Ιατρικές	
Σχολή Γεωπονική/Κτηνιατρική	
ΜΠΣ	17

αλλά και το πλήθος των ΜΠΣ και με τη χρήση συντελεστών (επί 10 για τους δύο πρώτους τύπους σχολών, επί 20 για τις εργαστηριακές σχολές και επί 30 για τους υπόλοιπους) το απαιτούμενο διοικητικό προσωπικό υπολογίζεται ότι ανέρχεται στα 287 άτομα.

**Ως επακόλουθο των τριών αυτών προσεγγίσεων και με δείκτες βαρύτητας 40% στην πρώτη προσέγγιση, 35% στη δεύτερη και 25% στη τρίτη, το απαιτούμενο διοικητικό προσωπικό υπολογίζεται ότι ανέρχεται στα 476 άτομα.**

Απαιτήσεις σε διοικητικούς βάσει πλήθους σχολών	Θεωρητικές	
	Σχολές με μικρό εργαστηριακό χαρακτήρα	
	Σχολές Εργαστηριακές	
	Πολυτεχνικές	270
	Γεωπονικές/Κτηνιατρικές Ιατρικές	
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>287</b>
Απαιτήσεις σε διοικητικούς βάσει φοιτητών	Θεωρητικές	
	Σχολές με μικρό εργαστηριακό χαρακτήρα	
	Σχολές Εργαστηριακές	
	Πολυτεχνικές	899
	Ιατρικές Γεωπονική	
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>942</b>
Απαιτήσεις σε διοικητικούς βάσει μελών ΔΕΠ		<b>79</b>

Ακολουθως ο αριθμός αυτός προσαυξάνεται ανάλογα με τον ερευνητικό χαρακτήρα και την ανάπτυξη νέας γνώσης και τον αριθμό των υποστηριζόμενων πανεπιστημιακών δομών.

Ως προς τον ερευνητικό χαρακτήρα και την ανάπτυξη νέας γνώσης υπολογίζεται ότι απαιτείται η διοικητική υποστήριξη ανάλογα με:

- το πλήθος των νέων ερευνητών,
- το πλήθος των συμβάσεων έργων,

- τον προϋπολογισμό των έργων.

Η αναγωγή σε διοικητικούς υπαλλήλους γίνεται στη βάση

- ενός ατόμου ανά εκατό νέους ερευνητές,
- ενός ατόμου ανά εκατό συμβάσεις έργων και
- ενός ατόμου ανά πενήντα εκατομμύρια € διαχείρισης του προϋπολογισμού των έργων.

Το αποτέλεσμα σταθμίζεται με συντελεστές βαρύτητας που είναι 35% για το πλήθος των διαχειριζόμενων έργων, 35% στο πλήθος των νέων ερευνητών και 30% στον προϋπολογισμό των έργων. Η συνολική προσαύξηση υπολογίζεται στα 28 άτομα.

Π/Υ	415.000.000
Πλήθος συμβάσεων	4.100
Πλήθος έργων	1.550
Απαιτήσεις σε διοικητικούς βάσει έργων	21
Απαιτήσεις σε διοικητικούς βάσει ερευνητών	41
Απαιτήσεις σε διοικητικούς βάσει Π/Υ	8

Ως προς τον συνυπολογισμό της υποστήριξης των δομών υπολογίζεται ότι απαιτείται η διοικητική υποστήριξη πέντε ατόμων ανά βιβλιοθήκη ανοιχτή στο ευρύ κοινό, εννέα ανά ακαδημαϊκή δομή και ενός ατόμου ανά κλινική, εργαστήριο, ίδρυμα, μουσείο κλπ. Η συνολική προσαύξηση υπολογίζεται στα 10 άτομα.

Βιβλιοθήκη	1	Προσωπικό	5
Δομές Ακαδημαϊκές		Προσωπικό	
Λοιπές Δομές (κλινικές, μουσεία, κλπ)	5	Προσωπικό	1

Επομένως το απαιτούμενο διοικητικό προσωπικό του ΕΜΠ υπολογίζεται ότι ανέρχεται συνολικά στα **514** άτομα (Ισοδύναμα Πλήρους Απασχόλησης FTEs).

Στον προτεινόμενο αριθμό **δεν έχει** συμπεριληφθεί προσωπικό:

1. για εργασίες καθαριότητας και φύλαξης
2. για τη λειτουργία της Φοιτητικής Εστίας και της δομής εστίασης. Ειδικά για την Φοιτητική Εστία κρίνεται ότι απαιτείται διακριτή ανάλυση κυρίως και λόγω «μικτού» καθεστώτος διαχείρισης σε συνεργασία με το ΙΝΕΔΙΒΙΜ.

### 5.5 Συσχέτιση του αριθμού των προτεινόμενων διοικητικών υπαλλήλων με το προτεινόμενο Οργανόγραμμα Διοικητικών Υπηρεσιών του Ιδρύματος

Μοντέλο Ποσοτικής Αξιολόγησης	Αξιολόγηση Οργανογράμματος
Σύνολο διοικητικού προσωπικού: <b>514</b>	Σύνολο διοικητικού προσωπικού μετά την αξιολόγηση του προτεινόμενου Οργανογράμματος: <b>518</b>
<b>Παρατηρήσεις</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ο υπολογισμός του αριθμού με βάση το προτεινόμενο Οργανόγραμμα βασίζεται στην εφαρμογή της μεθοδολογίας αξιολόγησης οργανωτικών δομών και λειτουργιών της δημόσιας διοίκησης (ΥΔΜΗΔ, 2012)</li> </ul>	

– Υφιστάμενο προσωπικό 257 άτομα: Με βάση τον αριθμό 518, υπολείπονται 261 άτομα.

## 5.6 Εκτιμώμενες ανάγκες σε διοικητικό προσωπικό

Με βάση τις ΚΥΑ ΦΕΚ 2384/24-9-2013, ΦΕΚ 2601/15-10-2013, για το ΕΜΠ **399** διοικητικοί υπάλληλοι (μόνιμοι και ΙΔΑΧ) τέθηκαν σε καθεστώς διαθεσιμότητας. Με την ΚΥΑ ΦΕΚ 910/11-4-2014 ο αριθμός των διαθεσίμων μειώνεται σε **175**, συνολικά επανέρχονται **224** θέσεις.

Στο άρθρο 8.2.5 του Οργανισμού αναφέρονται 597 θέσεις (οριακά απαραίτητες θέσεις διοικητικών υπαλλήλων για την ακαδημαϊκή λειτουργία του ΕΜΠ). Ο αριθμός αυτός υπερβαίνει κατά 79 θέσεις τον προτεινόμενο αριθμό των 518 θέσεων, ο οποίος έχει εκτιμηθεί από το σύστημα αξιολόγησης, **με εφαρμογή προτεινομένων αλλαγών στη διοικητική διάρθρωση**, που κυρίως αφορούν:

1. στην επανεξέταση της ύπαρξης των Γενικών Διευθύνσεων, οι οποίες αυξάνουν το βάθος (depth) του Οργανογράμματος
2. στην αναδιάρθρωση των Διευθύνσεων ανά Σχολή
3. στην ενίσχυση του εύρους (span) του Οργανογράμματος, με μείωση των επιπέδων διοίκησης ταυτόχρονα με ενίσχυση των Διευθύνσεων αλλά και ενδεχόμενη μείωση Τμημάτων.

Προτεινόμενες θέσεις διοικητικών υπαλλήλων ΕΜΠ (συνολικά **518** θέσεις):

Α. Δημοσίου Δικαίου

Κατηγορία	Πλήθος
<b>ΠΕ</b>	
Διοικητικού	1
Διοικητικού - Οικονομικού	29
Ιατρός	1
Μηχανικών	16
Φυσικής Αγωγής	1
<b>ΤΕ</b>	
Βιβλιοθηκονομίας	4
Γραφικών Τεχνών & Καλλιτεχνικών Σπουδών	1
Διοικητικού	1
Διοικητικού - Λογιστικού	4
Εργοδηγών	1
Μηχανικών	4
Πληροφορικής	4
<b>ΔΕ</b>	
Διοικητικού - Λογιστικού	35
Διοικητικών Γραμματέων	17
Ηλεκτρολόγων-Ηλεκτρονικών	1
Οδηγών	1
Πληροφορικής	1
Τεχνικών	1
Τυπογραφίας	1
<b>ΥΕ</b>	
Γενικών Καθηκόντων	11
Επόπτες Ασφάλειας Εγκαταστάσεων	18
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>153</b>

Β. Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου

Κατηγορία	Πλήθος
<b>ΠΕ</b>	
Αρχειονομίας και Βιβλιοθηκονομίας	1
Γεωτεχνικών	4
Διοικητικού	29
Διοικητικού - Οικονομικού	41
Επικοινωνίας κ ΜΜΕ	1
Ζωγραφικής	1
Ιστορικών	2
Μαθηματικών	1
Μεταφραστών - Διερμηνέων	1
Μηχανικών	28
Μηχανικών Παραγωγής & Διοίκησης	2
Νομικών Σπουδών	4
Οικονομικού	5
Περιβάλλοντος	7
Πληροφορικής	3
Φυσικής Αγωγής	1
<b>ΤΕ</b>	
Βιβλιοθηκονομίας	17
Γραφικών Τεχνών & Καλλιτεχνικών Σπουδών	1
Διοικητικού	1
Διοικητικού - Λογιστικού	8
Ηλεκτρονικών	2
Κοινωνικών Υπηρεσιών	2
Λογιστικού	8
Μηχανικών	3
<b>ΔΕ</b>	
Γραφικών Τεχνών	1
Διοικητικού	1
Διοικητικού - Λογιστικού	50
Διοικητικών Γραμματέων	82
Θερμικών - Ψυκτικών Εγκαταστάσεων	7
Μαγείρων	1
Μεταφραστών Διερμηνέων	6
Οδηγών	1
Πληροφορικής	16
Συντηρητής Κτιρίων	2
Τεχνικών	6
Τηλεφωνητών	1
Τυπογραφίας	3
<b>ΥΕ</b>	
Βοηθητικού Προσωπικού	1
Γενικών Καθηκόντων	5
Επόπτες Ασφάλειας Εγκαταστάσεων	5
Εργατοτεχνίτες	1
Ηλεκτρολόγων	
Ηλεκτροτεχνιτών	
Προσωπικό Μαγειρείου	
Συντηρητής Κτιρίων	
Τεχνιτών Αυτοκινήτων	
Υδραυλικών	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>365</b>

## 6 Παράρτημα

### 6.1 Πηγές άντλησης στοιχείων για την αξιολόγηση

Για την εκπόνηση των υπολογισμών αλλά και τη βαθύτερη κατανόηση των δεδομένων της αξιολόγησης, καταγράφηκαν στοιχεία μέσω: Τεχνικής Συνάντησης με το ΕΜΠ

Τα στοιχεία που ζητήθηκαν από το Ίδρυμα ήταν τα ακόλουθα:

#### Οργανισμός

- Σχέδιο Οργανισμού, Οργανογράμματα Διοικητικών Υπηρεσιών, Κατανομές Προσωπικοί
- Σχέδια μεταρρυθμιστικών δράσεων
- Εισηγήσεις προς το Υπουργείο σε συνέχεια των ανωτέρω Σχεδίων
- Αξιολογήσεις ΜΟΔΙΠ, εσωτερικές αξιολογήσεις
- Αριθμός Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών

#### Πληθυσμοί

- Πλήθος υφιστάμενων διοικητικών υπαλλήλων
- Πλήθος υφιστάμενου φοιτητικού πληθυσμού (n+2)
- Πλήθος εισακτέων φοιτητών 2013 (Σύνολο και ανά Τμήμα)
- Πλήθος εγγεγραμμένων φοιτητών 2013 (Σύνολο και ανά Τμήμα)
- Πλήθος μεταπτυχιακών φοιτητών
- Πλήθος υποψηφίων διδακτόρων
- Αριθμός μελών ΔΕΠ (υφιστάμενες και κενές οργανικές)
- Αριθμός συνόλου ακαδημαϊκού προσωπικού και πλήθος ανά κατηγορία (ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, κλπ.) (υφιστάμενες και κενές οργανικές)

#### ΕΛΚΕ

- Συνολικός Π/Υ ερευνητικών έργων που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ
- Συνολικός αριθμός ερευνητικών έργων που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ
- Αριθμός συμβάσεων εξωτερικών συνεργατών σε προγράμματα έρευνας ΕΛΚΕ
- Πλήθος υφιστάμενων διοικητικών υπαλλήλων στον ΕΛΚΕ

#### Δομές

- Διασπορά Πανεπιστημιακών Δομών. Ελάχιστος αριθμός διοικητικών υπαλλήλων για να καλύψουν τη γεωγραφικότητα/περιφερειακότητα
- Πλήθος και περιγραφή άλλων εποπτευόμενων δομών ΝΠΔΔ
- Αριθμός διοικητικού προσωπικού ανά Δομή

Στις ανωτέρω συναντήσεις μετείχαν:

- Εκπρόσωποι των Πρυτανικών Αρχών,
- Η ΟΔΕ για τις μεταρρυθμιστικές δράσεις και την εκπόνηση του Οργανογράμματος των Διοικητικών Υπηρεσιών,
- Προϊστάμενοι Διοικητικών Υπηρεσιών και ΕΛΚΕ
- Εκπρόσωποι Εργαζομένων

Για το Ίδρυμα έχει καταχωρηθεί σχετικός φάκελος υλικού.

Επιπρόσθετα:

- Ν. 4009/2011 και αιτιολογική έκθεση
- Ν/ 4076/2012 και αιτιολογική έκθεση

- Ν. 4115/2013 και αιτιολογική έκθεση
- ΣΧΕΔΙΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΑΕΙ με τα σημεία ενιαίας αντιμετώπισης από τα ΑΕΙ, ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΥΝΟΔΟΥ ΠΡΥΤΑΝΕΩΝ, 2013
- ΕΙΣΗΓΗΣΗ: ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ για την κατάρτιση των Οργανισμών και των Εσωτερικών Κανονισμών των Α.Ε.Ι., ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΥΝΟΔΟΥ ΠΡΥΤΑΝΕΩΝ, 2013
- Υφιστάμενος Οργανισμός ΕΜΠ στο ΠΔ 46/1998-ΦΕΚ 51/1998, τ.Α'

## 6.2 Το Σύστημα Αξιολόγησης της Ποσοτικής Επάρκειας του Διοικητικού Προσωπικού των ΑΕΙ

Η αξιολόγηση της ποσοτικής επάρκειας των Ελληνικών ΑΕΙ βασίζεται στις ακόλουθες παραμέτρους:

- στην ανάπτυξη ενός αξιολογικού συστήματος που θα αντιπροσωπεύει τη συνολική λειτουργία των ΑΕΙ
- στην θέσπιση κριτηρίων αντιπροσωπευτικών ανά κατηγορία ΑΕΙ
- στην κατά το δυνατόν διασύνδεση με τη διεθνή εμπειρία και τους διεθνείς δείκτες
- στην αξιοποίηση προγενέστερων αξιολογικών συστημάτων για διασφάλιση της συνέχειας της αξιολόγησης
- στην επιλογή μετρικών που θα εφαρμόζονται στη βάση της σαφήνειας, καταλληλότητας, μετρησιμότητας,

Η προσέγγιση της αξιολόγησης της διοικητικής υποστήριξης βασίζεται σε τρεις λειτουργικές περιοχές, κατ' αναλογία με τη λειτουργία των Ακαδημαϊκών Ιδρυμάτων. Αυτές είναι:

4. Η ακαδημαϊκή και εκπαιδευτική δραστηριότητα
5. Η ερευνητική δραστηριότητα και η συμβολή στην παραγωγή νέας γνώσης
6. Η παροχή υπηρεσιών στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Επιπρόσθετα, η αξιολόγηση στηρίζεται στην προσέγγιση της Διοικητικής Οργάνωσης και Λειτουργίας των ΑΕΙ, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις παρακάτω παραμέτρους:

- Λειτουργία Δομών Προπτυχιακής Εκπαίδευσης (Τμήματα, ακαδημαϊκό προσωπικό, εξυπηρετούμενοι φοιτητές, εργαστηριακότητα, κλπ.)
- Λειτουργία Δομών Μεταπτυχιακής Εκπαίδευσης (προσωπικό, εξυπηρετούμενοι φοιτητές, **Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών ΜΠΣ**)
- Ερευνητική Λειτουργία και Σύνδεση με την Αγορά (έρευνα, εξωστρέφεια ΑΕΙ, σχέση με τους Παραγωγικούς Κλάδους, προσέλκυση νέων ερευνητών, διεθνών συνεργασιών κλπ)
- Λειτουργία ανεξαρτήτων δομών που ανήκουν στο ΑΕΙ, με εξαίρεση αυτοχρηματοδοτούμενες δομές όπως ενδεικτικά η λειτουργία.

**Οι εκροές των τριών λειτουργικών περιοχών της αξιολόγησης: ακαδημαϊκή-ερευνητική-προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, αθροίζονται ώστε να προκύψει ο τελικός προτεινόμενος αριθμός των αναγκαίων διοικητικών υπαλλήλων, για κάθε ίδρυμα.**

Δεδομένου ότι δεν έχουν αξιολογηθεί τα οργανογράμματα των 8 ΑΕΙ που εξετάστηκαν στο αρχικό δείγμα, η προσέγγιση του Αναγκαίου Ανθρώπινου Δυναμικού/ Διοικητικού Προσωπικού, μπορεί να θεωρηθεί μόνο ως αρχική εκτίμηση συνολικού αριθμού στελεχιακού δυναμικού και δεν περιλαμβάνει επί μέρους κατηγοριοποιήσεις.

Στη παρούσα φάση δεν έχει επίσης αξιολογηθεί:

3. η εξωτερική ανάθεση εργασιών σε θέματα όπως η λειτουργία λογιστηρίων, η συντήρηση μηχανημάτων διοικητικής υποστήριξης (φωτοτυπικά, εκτυπωτές κλπ), λογισμικού και υποδομών πληροφορικής και συντήρησης κτιριακών υποδομών και εξοικονόμησης ενέργειας.
4. η ανάθεση εξωτερικών εργασιών καθαριότητας και φύλαξης
5. η λειτουργία των φοιτητικών εστιών και των δομών εστίασης. Ειδικά για τις Φοιτητικές Εστίες κρίνεται ότι απαιτείται διακριτή ανάλυση κυρίως και λόγω «μικτού» καθεστώτος διαχείρισης αρκετών από αυτών σε συνεργασία με το ΙΝΕΔΙΒΙΜ.

#### 6.2.1 Αξιολόγηση της αναγκαίας διοικητικής υποστήριξης για την παροχή ακαδημαϊκού και εκπαιδευτικού έργου

Η αξιολόγηση της αναγκαίας διοικητικής υποστήριξης για την παροχή ακαδημαϊκού και εκπαιδευτικού έργου βασίζεται στο συγκεκριμένο τριών προσεγγίσεων:

- τον υπολογισμό του αναγκαίου διοικητικού προσωπικού (Ισοδύναμα Πλήρους Απασχόλησης FTEs) στη βάση του **ισοδύναμου** φοιτητικού πληθυσμού (40%)
- τον υπολογισμό του αναγκαίου διοικητικού προσωπικού (Ισοδύναμα Πλήρους Απασχόλησης FTEs) στη βάση του ακαδημαϊκού προσωπικού (μέλη ΔΕΠ και ΕΔΙΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ) (35%)
- τον υπολογισμό του αναγκαίου διοικητικού προσωπικού (Ισοδύναμα Πλήρους Απασχόλησης FTEs) στη βάση των λειτουργούντων τμημάτων και Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών (25%)

Οι τρεις αυτές προσεγγίσεις σταθμίζονται με τους συντελεστές που αναφέρθηκαν ανωτέρω. Η επιλογή των συντελεστών βαρύτητας πραγματοποιήθηκε κατ' αναλογία με την εμφάνιση των δεικτών αυτών στις διεθνείς αναφορές.

#### Ισοδύναμος Φοιτητικός Πληθυσμός

Ο υπολογισμός του ισοδύναμου φοιτητικού πληθυσμού ξεκινά με τον υπολογισμό των εισακτέων 2013.

1. Ως στατιστικά στοιχεία βάσης για τους εισακτέους φοιτητές νοούνται αυτά του 2013 (Υ.Α. Αρ.Πρωτ. Βαθμός Προτερ. Φ.253.1/ 79791 /Β6, 11 - 6 - 2013. Λαμβάνεται υπόψη το ποσοστό των προβλεπόμενων θέσεων, προσαυξημένο με το σύνολο των ειδικών κατηγοριών που προβλέπονται στην Υ.Α.
2. Με βάση την τρέχουσα νομολογία αναφορικά με τις μετεγγραφές υπολογίζονται οι ακόλουθοι πολλαπλασιαστικοί συντελεστές :

**1,3** Περιλαμβάνει το 10% των θέσεων που αναφέρονται σε μετεγγραφές με βάση οικονομικά και κοινωνικά κριτήρια, ενώ το υπόλοιπο ποσοστό καταλαμβάνουν οι μετεγγραφές πολυτέκνων και ειδικών κατηγοριών

Ο συντελεστής εφαρμόζεται στα Πανεπιστήμια των Αθηνών που συγκεντρώνουν και τα πολυπληθέστερα αιτήματα λόγω πληθυσμιακής συγκέντρωσης

**1,2** Περιλαμβάνει το 10% των θέσεων που αναφέρονται σε μετεγγραφές με βάση οικονομικά και κοινωνικά κριτήρια, ενώ το υπόλοιπο ποσοστό καταλαμβάνουν οι μετεγγραφές πολυτέκνων και ειδικών κατηγοριών, εκτιμώντας διαρροή 10% προς άλλα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα

Ο συντελεστής εφαρμόζεται στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο και στα άλλα Πανεπιστήμια της Θεσσαλονίκης

**1,1** Περιλαμβάνει το 10% των θέσεων που αναφέρονται στο σύνολο των μετεγγραφών

Ο συντελεστής εφαρμόζεται στα Πανεπιστήμια Πατρών και Ιωαννίνων

**1,0** Ο συντελεστής εκφράζει ισοσκελισμένο σύστημα μετεγγραφών



- 
- Ο συντελεστής εφαρμόζεται στα Πανεπιστήμια Θεσσαλίας και Κρήτης
- 
- 0,9** Ο συντελεστής εκφράζει φοιτητική διαρροή λόγω μετεγγραφών  
Ο συντελεστής εφαρμόζεται στα Περιφερειακά ΑΕΙ
- 
- 3.** Οι ανωτέρω συντελεστές είναι σταθμισμένοι στο σύνολο των φοιτητών των ΑΕΙ καθώς υπάρχει διαφορετικότητα ανάλογα με τις αντιστοιχίσεις των Σχολών και Τμημάτων (συγκεκριμένα τμήματα είναι υπεράριθμα, άλλα μηδενικά)
- 
- 4.** Οι σχολές κατηγοριοποιούνται ανάλογα με την εργαστηριακότητά τους.
- 
- 1,10** Αναφέρεται στις θεωρητικές σχολές για τις οποίες υπολογίζεται παραταύτα ότι το 10% των μαθημάτων έχουν και εργαστήριο, ενδεικτικά Πληροφορικής
- 
- 1,25** Αναφέρεται στις σχολές με μικρό εργαστηριακό χαρακτήρα
- 
- 1,50** Αναφέρεται στις σχολές με εργαστηριακό χαρακτήρα
- 
- 1,75** Αναφέρεται στις Πολυτεχνικές Σχολές, στην Γεωπονική και την Κτηνιατρική
- 
- 2,00** Αναφέρεται στις Ιατρικές Σχολές
- 
- 5.** Με βάση τη διάρκεια σπουδών προσαυξάνεται ο αριθμός των φοιτητών πολλαπλασιαζόμενος αντίστοιχα με 4, 5 ή 6
- 
- 6.** Ως στοιχεία φοιτούντων θεωρούνται αυτά της κανονικής διάρκειας σπουδών με πρόβλεψη μικρής προσαύξησης κατά 15% του σπουδαστών ενός έτους για φοιτητές που καθυστερούν στη λήψη του πτυχίου των. Ο δείκτης αυτός μειώνεται στο 10% για τις Ιατρικές Σχολές, και προσαυξάνεται στο 20% για τις πολυτεχνικές σχολές. Κρίνεται ότι δεν υφίσταται υπολογισμός στο ν+2 καθώς δεν είναι το σύνολο φοιτητικού πληθυσμού 2 ετών που οφείλουν το σύνολο των μαθημάτων αυτών των ετών
- 
- 7.** Για τον υπολογισμό του πλήθους των αναγόμενων διοικητικών υπαλλήλων υπολογίστηκε 1,5 υπάλληλος ανά 100 φοιτητές (σε αντιστοιχία με τον εθνικό μέσο όρο), ενώ ο πολλαπλασιαστής αυτός ανήλθε στο 4,5 για σχολές με σημαντικό εργαστηριακό χαρακτήρα (κοντά τον ΕΕ μέσο όρο).

Πληθυσμός μεταπτυχιακών φοιτητών και υποψηφίων διδασκόντων

- 8.** Διακριτά υπολογίζονται και προσμετρούνται οι φοιτητές των μεταπτυχιακών τμημάτων και οι υποψήφιοι διδάκτορες
- 9.** Για τον υπολογισμό του πλήθους των αναγόμενων διοικητικών υπαλλήλων υπολογίστηκε 1,0 υπάλληλοι ανά 100 μεταπτυχιακούς φοιτητές και υποψήφιους διδάκτορες (μειωμένο σε σχέση με τον εθνικό μέσο όρο, καθώς η διάρκεια σπουδών είναι μικρότερη και ο διοικητικός φόρτος μειωμένος).

Τμήματα και ΜΠΣ

- 10.** Οι Σχολές και τα Τμήματα κατηγοριοποιούνται ανάλογα με την εργαστηριακότητα και τον χαρακτήρα τους (αναφέρθηκε στο σημείο 4)
- 11.** Σε κάθε Τμήμα αποδίδονται κατ' ελάχιστον 10 διοικητικοί υπάλληλοι. Για τις Σχολές και τα Τμήματα με εργαστηριακό χαρακτήρα αποδίδονται 20 διοικητικοί υπάλληλοι (κριτήριο εργαστηριακότητας 1,5). Για τις Σχολές με σημαντικό εργαστηριακό χαρακτήρα (κριτήριο εργαστηριακότητας 1,75 και 2) αποδίδονται αντίστοιχα 30 διοικητικοί υπάλληλοι (τηρείται η αναλογία 1:3)
- 12.** Η λειτουργία Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών θεωρείται ως αυτόνομη και αναγκαία λειτουργία των ΑΕΙ, με αυξημένες- σε μικρό βαθμό- απαιτήσεις σε Διοικητικό Προσωπικό. Για κάθε ΜΠΣ προσμετρείται 1 διοικητικός υπάλληλος.

Ακαδημαϊκό Προσωπικό

13. Ως στοιχεία αριθμού Ακαδημαϊκού Προσωπικού, λαμβάνονται υπόψη οι οργανικές θέσεις, ανεξαρτήτως της πλήρωσης των ή όχι
14. Τα μέλη ΔΕΠ υπολογίζονται διακριτά σε σχέση με μέλη ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ. Στα μέλη ΔΕΠ αποδίδεται συντελεστής 4,5 διοικητικών υπαλλήλων ανά 100 μέλη ΔΕΠ ενώ στις υπόλοιπες κατηγορίες 1,5
15. Για το αριθμό των οργανικών θέσεων λαμβάνεται υπόψη η πρόταση του Σχεδίου Οργανισμού, ενώ για τις κατηγορίες ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ συνυπολογίζεται και η μεταφορά των θέσεων λόγω της εφαρμογής της σχετικής μεταρρυθμιστικής δράσης Ιουνίου 2014.

Γεωγραφικότητα/Περιφερειακότητα

16. Η έννοια της περιφερειακότητας των ΑΕΙ - ΤΕΙ δεν υφίσταται στο σύστημα αξιολόγησης, αφού η λειτουργία Τμημάτων σε άλλες πόλεις καλύπτεται από τις γενικές προσεγγίσεις (κάθετη λειτουργία), ενώ η οριζόντια υποστήριξη μπορεί να αναχθεί στη προσέγγιση των αυτόνομων δομών και εξετάζεται ανά περίπτωση.

Με βάση τους υπολογισμούς που προκύπτουν από:

- τον ισοδύναμο φοιτητικό πληθυσμό
- τον υπολογισμό με βάση τα μέλη του ακαδημαϊκού προσωπικού
- τον υπολογισμό με βάση τις Σχολές, τα Τμήματα και τα ΜΠΣ

σταθμίζεται ο προτεινόμενος αναγκαίος πληθυσμός του διοικητικού προσωπικού που υποστηρίζει το ακαδημαϊκό εκπαιδευτικό έργο με βάση τους ακόλουθους συντελεστές βαρύτητας:

- 40% (ισοδύναμος φοιτητικός πληθυσμός)
- 35% (ακαδημαϊκό προσωπικό)
- 25% (λειτουργία τμημάτων και ΜΠΣ)

(Η επιλογή των συντελεστών βαρύτητας πραγματοποιήθηκε κατ' αναλογία με την εμφάνιση των δεικτών αυτών στις διεθνείς αναφορές).

**6.2.2 Αξιολόγηση της αναγκαίας διοικητικής υποστήριξης για την παροχή ερευνητικού έργου και έργου ανάπτυξης νέας γνώσης**

Η αξιολόγηση της αναγκαίας διοικητικής υποστήριξης για την παροχή ερευνητικού έργου και έργου ανάπτυξης νέας γνώσης αποτελεί μια εξέχουσα λειτουργία των ΑΕΙ. Για το τμήμα αυτό της αξιολόγησης, η αξιολόγηση της αναγκαίας διοικητικής υποστήριξης αναφέρεται κυρίως στον ΕΛΚΕ.

Η οργάνωση και λειτουργία των ΕΛΚΕ αξιολογείται αυτόνομα στη βάση της Διοικητικής Οικονομικής Διαχείρισης Εσόδων από Έρευνα και Σύνδεσης των ΑΕΙ με την Αγορά. Συνεπώς λαμβάνει υπ' όψιν παραμέτρους που σχετίζονται με την αντίστοιχη οργάνωση ερευνητικών μονάδων.

Επιπρόσθετα, αναφέρεται ότι λόγω της φύσης των έργων που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ, συγχρηματοδοτούμενα, ανταγωνιστικά, ερευνητικά, κλπ, διαπιστώνεται ένα ιδιαίτερα σύνθετο και απαιτητικό πλαίσιο διαχείρισης, το οποίο οδηγεί στην απόκτηση σχετικής διαχειριστικής επάρκειας.

Η αξιολόγηση της αναγκαίας διοικητικής υποστήριξης για την υποστήριξη του ερευνητικού έργου βασίζεται στο συγκερασμό τριών προσεγγίσεων:

- τον υπολογισμό του αναγκαίου διοικητικού προσωπικού (Ισοδύναμα Πλήρους Απασχόλησης FTEs) στη βάση του **πλήθους των διαχειριζόμενων έργων** (35%)
- τον υπολογισμό του αναγκαίου διοικητικού προσωπικού (Ισοδύναμα Πλήρους Απασχόλησης FTEs) στη βάση του **πλήθους των διαχειριζόμενων συμβάσεων με νέους ερευνητές** (35%)

- τον υπολογισμό του αναγκαίου διοικητικού προσωπικού (Ισοδύναμα Πλήρους Απασχόλησης FTEs) στη βάση του **ύψους του συνολικού προϋπολογισμού ενεργών ερευνητικών έργων** που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ (30%)

Ο συντελεστής με τη μεγαλύτερη βαρύτητα είναι αυτός που αντιστοιχεί στη διαχείριση των έργων.

Η αναγωγή σε διοικητικούς υπάλληλους πραγματοποιείται στην ακόλουθη βάση:

- 1 διοικητικός υπάλληλος ανά 75 έργα έρευνας
- 1 διοικητικός υπάλληλος ανά 100 συμβάσεις νέων ερευνητών
- 1 διοικητικός υπάλληλος 50 Μ€

Με βάση τους υπολογισμούς που προκύπτουν από:

- τα συνολικά ενεργά έργα
- τις συνολικά ενεργές συμβάσεις νέων ερευνητών
- τον συνολικό Π/Υ των ενεργών ερευνητικών έργων

σταθμίζεται ο προτεινόμενος αναγκαίος πληθυσμός του διοικητικού προσωπικού που υποστηρίζει το ερευνητικό έργο με βάση τους ακόλουθους συντελεστές βαρύτητας:

- 35% (έργα)
- 35% (συμβάσεις νέων ερευνητών)
- 30% (συνολικός Π./Υ)

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι λαμβάνεται υπόψη το ότι η διαχείριση ερευνητικών έργων (μετά την υπογραφή μιας σύμβασης ερευνητικού έργου) αποτελεί το 80% του διοικητικού φόρτου, ενώ ο τελευταίος επιβαρύνεται με διαδικασία αναζήτησης προσκλήσεων και διαγωνισμών, προετοιμασία φακέλων και προσφορών που αντιπροσωπεύει άλλο ένα 20%. Για το λόγο αυτό το αποτέλεσμα του υπολογισμού προσαυξάνεται στην ανωτέρω λογική.

Το αποτέλεσμα του υπολογισμού προστίθεται στο αποτέλεσμα της προηγούμενης παραγράφου.

### 6.2.3 Αξιολόγηση της αναγκαίας διοικητικής υποστήριξης για την παροχή υπηρεσιών στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο

Τα ΑΕΙ είναι μονάδες που προσφέρουν σημαντικές υπηρεσίες στο κοινωνικό σύνολο. Για τις ανάγκες της αξιολόγησης ελήφθησαν υπόψη;

- Παροχή υπηρεσιών προς φοιτητές στο πλαίσιο της λειτουργίας ακαδημαϊκών δομών με γεωγραφική διασπορά (οριζόντια υποστήριξη)
- Παροχή υπηρεσιών στο πλαίσιο κλινικών και εργαστηρίων που λειτουργούν σε Πανεπιστημιακά Νοσοκομεία
- Παροχή υπηρεσιών στο πλαίσιο λειτουργίας κεντρικών βιβλιοθηκών ανοιχτών με διευρυμένο ωράριο στο ευρύ κοινό
- Παροχή υπηρεσιών στο πλαίσιο λειτουργίας Μουσείων, Ιδρυμάτων, κλπ.

Δεν περιλαμβάνονται στο σύστημα:

- Φοιτητικές Εστίες. Παρά την υπαγωγή της διαχείρισης σε αρκετές περιπτώσεις στο ΙΝΕΔΙΒΙΜ, τα ΑΕΙ εξακολουθούν να διαθέτουν διοικητικούς υπαλλήλους για τη λειτουργία τους. Ο αριθμός αυτός δεν προσμετράται στις εκροές του συστήματος αξιολόγησης
- Βιβλιοθήκες Τμημάτων
- Εταιρείες αξιοποίησης ακίνητης περιουσίας των ΑΕΙ και άλλα αυτοδιαχειριζόμενα ΝΠΙΔ.

Παροχή υπηρεσιών προς φοιτητές στο πλαίσιο της λειτουργίας ακαδημαϊκών δομών με γεωγραφική διασπορά (οριζόντια υποστήριξη)

Για κάθε ακαδημαϊκή δομή σε άλλη πόλη προσμετράται ένας ελάχιστος αριθμός διοικητικών υπαλλήλων: 9 άτομα (τεχνική υποστήριξη, τεχνική υπηρεσία, επιμελητεία, υποστήριξη ΤΠΕ, ΔΑΣΤΑ και Συμβουλευτική Υποστήριξη).

Κεντρικές Βιβλιοθήκες

Στις κεντρικές βιβλιοθήκες, ανοιχτές στο ευρύ κοινό με διευρυμένο ωράριο, αποδίδονται 5 διοικητικοί υπάλληλοι. Επισημαίνεται ότι το πλήθος αυτό αφορά αποκλειστικά στην εξυπηρέτηση κοινού. Το πλήθος των διοικητικών υπαλλήλων που εξυπηρετούν φοιτητές συνυπολογίζονται στο δείκτη που αφορά τον ισοδύναμο φοιτητικό πληθυσμό.

Κλινικές, Μουσεία, κλπ.

Για τις ανάγκες της αξιολόγησης αποδίδεται 1 υπάλληλος (FTE) ανά Πανεπιστημιακή κλινική σε Νοσοκομείο, Μουσείο, κλπ

Για όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις οι υπολογισμοί είναι σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης.

Το αποτέλεσμα του υπολογισμού προστίθεται στο αποτέλεσμα της προηγούμενης παραγράφου.

### 6.3 Μεθοδολογία Αξιολόγησης Οργανογράμματος

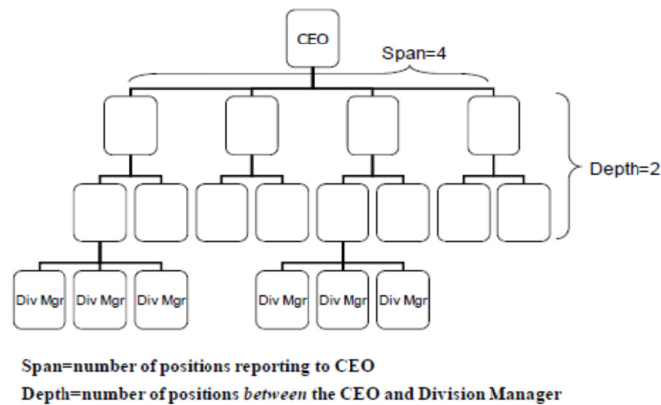
#### 6.3.1 Ποσοτική μέθοδος προσδιορισμού εύρους (span) και βάθους (depth)

Για την ανάλυση των χαρακτηριστικών της (ιεραρχικής) διοικητικής δομής των ιδρυμάτων, όπως αυτή αποτυπώνεται στο κάθε οργανόγραμμα, εφαρμόστηκε η ποσοτική μέθοδος προσδιορισμού **εύρους** (span) και **βάθους** (depth) με την οποία μελετάται η δυναμική συμπεριφορά των διοικητικών δομών οργανισμών και εταιριών (Bandiera *et al.* [2014], Wulf [2012], Guadalupe and Wulf [2008], Rajan and Wulf [2003]).

Ως *εύρος* ορίζεται ο αριθμός των οργανωτικών μονάδων που υπάγονται σε κάθε επίπεδο διοίκησης. Ως *βάθος* ορίζεται ο αριθμός των διοικητικών επιπέδων που υπάγονται σε κάθε οργανωτική ομάδα.

Η μέθοδος αυτή προσμετρά εύρος και βάθος ιεραρχικής δομής σύμφωνα με το ενδεικτικό παράδειγμα (σελ. 42, Guadalupe and Wulf [2008]):

**Figure 1 An Example of a Hierarchy: Span and Depth**



Η μέθοδος μπορεί να εφαρμοστεί τόσο στο διοικητικό επίπεδο Πρύτανη (π.χ. span Πρύτανη) όσο και στα επιμέρους διοικητικά επίπεδα, π.χ. span Γραμματέα Ιδρύματος, span Γενικής Διεύθυνσης, span Διεύθυνσης κ.ο.κ.

Μεγαλύτερες τιμές εύρους (span) και μικρότερες τιμές βάθους (depth) αντιστοιχούν σε ένα περισσότερο «συνεργασιακό» τρόπο διοικητικής αλληλεπίδρασης (“team” model of interaction), με λιγότερα επίπεδα ιεραρχίας (flattening of the organization, delayering), αλλά και με περισσότερο έλεγχο (control & decision making) στο συγκεκριμένο επίπεδο διοικητικής δομής.

#### Επιλεγμένη Βιβλιογραφία

1. Bandiera, Oriana and Prat, Andrea and Sadun, Raffaella and Wulf, Julie, **Span of Control and Span of Attention** (April 30, 2014). Harvard Business School Strategy Unit Working Paper No. 12-053; Columbia Business School Research Paper No. 14-22. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2392623> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2392623>
2. Wulf, Julie, **The Flattened Firm** (April 09, 2012). Harvard Business School Strategy Unit Working Paper No. 12-087;
3. Guadalupe, Maria and Wulf, Julie, **The Flattening Firm and Product Market Competition** (April 2009). CEPR Discussion Paper No. DP7253. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1382749>
4. Rajan, Raghuram G. and Wulf, Julie, **The Flattening Firm: Evidence from Panel Data on the Changing Nature of Corporate Hierarchies**. Review of Economics and Statistics. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=393684> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.393684>

6.3.2 Κριτήρια αξιολόγησης Οργανωτικής Δομής-Οργανογράμματος

ΚΡΙΤΗΡΙΟ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ
Ευθυγράμμιση με στρατηγική	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Επιλογή / λύση συνδεδεμένη με στρατηγική π.χ. μείωση κόστους</li> <li>✓ Βαθμός στον οποίο η δομή υποστηρίζει τις επιχειρησιακές επιλογές / πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού του Φορέα</li> </ul>
Αποτελεσματικότητα Διοίκησης / Οργανωτική Σαφήνεια	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Συνεργασία και επικοινωνία</li> <li>✓ Σαφείς γραμμές αναφοράς</li> <li>✓ Εξασφάλιση προϋποθέσεων για συντονισμό και ολοκλήρωση των λειτουργιών</li> </ul>
Οριοθέτηση ευθυνών	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Σαφώς ορισμένοι ρόλοι / οι θέσεις εργασίας θα πρέπει να έχουν σαφή όρια ευθυνών</li> <li>✓ Αποφυγή επικαλύψεων και κενών / αποφυγή διάχυσης ευθύνης</li> <li>✓ Ευθυγράμμιση δικαιοδοσίας με ευθύνη για αποτελέσματα</li> </ul>
Επίπεδα ιεραρχίας	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Λιτό σχήμα κατά το δυνατό σε ότι αφορά τα επίπεδα ιεραρχίας, ώστε να επιτυγχάνεται μείωση του διοικητικού κόστους.</li> <li>✓ Επίπεδα ιεραρχίας αντίστοιχα με τον όγκο των υποθέσεων (τα επίπεδα ιεραρχίας σε Μονάδες με επαναλαμβανόμενες εργασίες εξαρτώνται από τον αναμενόμενο όγκο υποθέσεων ή όγκο που ήδη διαχειρίζεται)</li> </ul>
Εύρος διοίκησης	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Η ομοιομορφία των θέσεων εργασίας (όσο μεγαλύτερη είναι τόσο πιο εύκολα διοικούνται, άρα τόσο μεγαλύτερο μπορεί να είναι το εύρος διοίκησης).</li> <li>✓ Η πολυπλοκότητα των θέσεων εργασίας (όσο μεγαλύτερη είναι τόσο πιο δύσκολα διοικούνται, άρα τόσο πιο μικρό μπορεί να είναι το εύρος διοίκησης)</li> </ul>
Επάρκεια σημείων ελέγχου	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Η δομή θα πρέπει να ενισχύει τον έλεγχο και την απόδοση/ αποδοτικότητα μέσω της δημιουργίας διαχειρίσιμων μονάδων</li> <li>✓ Επαρκής έλεγχος αποτελέσματος / αξιολόγηση πιθανής απουσίας σημείων ελέγχου,</li> <li>✓ Επάρκεια / απουσία συστηματικού reporting</li> </ul>
Δυνατότητα μετάπτωσης	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ταχεία υλοποίηση</li> <li>✓ Δυνατότητα Στελέχωσης</li> <li>✓ Ευελιξία Προσαρμογής</li> </ul>
Μεγιστοποίηση της αποτελεσματικής οικονομικής διαχείρισης των πόρων	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Κόστος λειτουργίας</li> <li>✓ Αξιοποίηση / μεγιστοποίηση οικονομικών κλίμακας</li> </ul>
Ανάγκη ειδικής τεχνογνωσίας	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Διαχωρισμός των υπηρεσιών υψηλής προστιθέμενης αξίας και ανάθεση τους σε εξειδικευμένο προσωπικό (μόνο όπου απαιτείται)</li> </ul>