

Τ.Ε.Ι ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ
ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

του σπουδαστή
ΚΑΡΓΑ ΕΥΣΤΑΘΙΟΥ

Υπεύθυνος Καθηγητής
ΤΣΟΥΝΤΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

ΘΕΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:
ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΟΤΑ
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ
ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

ΚΑΛΑΜΑΤΑ
ΜΑΪΟΣ 1999

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αναμφισβήτητα, η οικονομική και τεχνολογική εξέλιξη της εποχής και η παράλληλη αύξηση των οικονομικών και κοινωνικών αναγκών, έχει ως αποτέλεσμα την διεύρυνση του διοικητικού ρόλου σήμερα.

Κάτω από το πρίσμα αυτών των κοινωνικών και οικονομικών εξελίξεων και αλλαγών, η Τοπική Αυτοδιοίκηση έχει να διαδραματίσει ένα ρόλο μεγαλύτερης ευθύνης και πρωτοβουλίας. Ειδικότερα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση έχει αναγνωρισθεί η ευθύνη και η υποχρέωση της κάλυψης του χάσματος, που δημιουργήσε η μεγάλη τεχνολογική πρόοδος μεταξύ του πολίτη και της τεχνολογικά σκεπτόμενης δημόσιας διοίκησης.

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση έχει επιφορτισθεί με την ευθύνη δημιουργίας κατάλληλου τοπικού πλαισίου, όχι μόνο για την άνετη διαβίωση των πολιτών, αλλά περισσότερο για την καθιέρωση μιας κοινωνικής ζωής, η οποία αποτελεί το υπόβαθρο και την υποδομή για τη θεμελίωση της ιδέας της ανάπτυξης.

Το προσωπικό των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης έχει άμεση σχέση με την επιτυχία ή όχι των νέων ρόλων, που αυτοί καλούνται να διαδραματίσουν.

Αντικείμενο της εργασίας που ακολουθεί είναι η μελέτη του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας και κατά πόσο το προσωπικό αυτό ανταποκρίνεται στις νέες συνθήκες και στις μεγαλύτερες απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής.

Στο πρώτο μέρος γίνεται μια αναφορά στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου, όπου εξετάζονται οι διάφορες κατηγορίες προσωπικού.

Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζονται διάφορα στοιχεία που αφορούν το προσωπικό, όπως, το σύστημα προσλήψεων, το κλαδολόγιο, οι μεταβολές της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων, το ωράριο, το μορφωτικό επίπεδο των μονίμων υπαλλήλων, η ηλικία τους, το φύλλο τους, καθώς και πολλά άλλα ενδιαφέροντα στοιχεία.

Το τρίτο μέρος περιλαμβάνει ενδιαφέροντα στοιχεία για την μονιμότητα των υπαλλήλων στη δημόσια διοίκηση και μια συνοπτική παρουσίαση του νέου νόμου για τις αμοιβές των υπαλλήλων (νέο μισθολόγιο) στο χώρο της πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Το κομμάτι αυτό κλείνει με μια αναφορά στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων.

Στο τέταρτο και τελευταίο μέρος γίνεται αναφορά στις αλλαγές που απαιτούνται με βάση το νέο νόμο, για τις συνενώσεις, καθώς και στις προοπτικές που υπάρχουν για να επανδρωθούν οι νέοι Δήμοι με ικανό προσωπικό, έτοιμο για δουλειά. Στο σημείο αυτό τίθεται και ο βασικότερος προβληματισμός που έχει σχέση με το θέμα που εξετάζουμε : επαρκεί το υπάρχον προσωπικό του Δήμου Καλαμάτας ώστε να αντεπεξέλθει στα νέα δεδομένα;

Τέλος, ακολουθεί μια σύγκριση των στοιχείων που έχουμε συλλέξει, η οποία και μας βοηθά στα τελικά συμπεράσματα.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Κεφάλαιο 1

1. Ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου Καλαμάτας.

Με το Φ. Ε. Κ. 341 που δημοσιεύθηκε στις 14/06/1983, γίνεται η τελευταία προσαρμογή – τροποποίηση και κωδικοποίηση του Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου Καλαμάτας η οποία ισχύει μέχρι σήμερα.

Ειδικότερα την υπηρεσία του Δήμου συγκροτούν :

Α. Οι υπηρεσίες που λειτουργούν υπό την άμεση εποπτεία του Δημάρχου αλλά διοικητικά εξαρτώνται από τις διοικητικές υπηρεσίες.

Β. Η Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών,

Γ. Η Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών.

Όσον αφορά τις Διευθύνσεις του Δήμου έχουμε την εξής διάρθρωση σε τμήματα και γραφεία :

Α. Γραφεία υπό την άμεση εποπτεία του Δημάρχου.

1. Γραφείο Δημοσίων σχέσεων και ιδιαίτερο γραφείο Δημάρχου.

2. Γραφείο Δικαστικών υποθέσεων.

3. Γραφείο δημοτικών νομικών προσώπων και επιχειρήσεων.

4. Γραφείο εθιμοτυπίας και εκδηλώσεων.

5. Γραφείο προσωπικού και δημοτικής περιουσίας.

Β. Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών.

B1. Τμήμα Διοικητικό.

B1α. Γραφείο Δημοτικού Συμβουλίου και Δημαρχιακής Επιτροπής.

B1β. Γραφείο Αρχείου, Πρωτοκόλλου και Διεκπεραίωσης.

B1γ. Γραφείο δακτυλογράφησης και παραβολής εγγράφων.

B2. Τμήμα Δημοτικής κατάστασης.

B2α. Γραφείο Μητρώων στρατολογίας και Δημοτολογίου.

B2β. Γραφείο Ληξιαρχείου.

B3. Τμήμα Οικονομικό.

B3α. Γραφείο Λογιστηρίου

B3β. Γραφείο Προμηθειών και Αποθήκης υλικού.

B4. Τμήμα Φορολογικό.

B4α. Γραφείο φορολογητέας ύλης

B4β. Γραφείο Δημοτικών Προσόδων και Τέλους Ακίνητης Περιουσίας.

B5. Τμήμα Ταμείου.

B5α. Γραφείο εσόδων

B5β. Γραφείο Εξόδων.

B6. Τμήμα Μηχανογράφησης.

- B6α. Γραφείο Δημοτικών τελών
 B6β. Γραφείο λοιπών στοιχείων και στατιστικής.
B7. Τμήμα Κοινωνικών Υπηρεσιών.
 B7α. Γραφείο Κοινωνικής Μέριμνας
 B7β. Γραφείο Κοινωνικών Ιδρυμάτων.
Γ. Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών.
 Γα. Γραφείο Δημοτικής Αστυνομίας.
Γ1. Τμήμα Διοικητικό.
 Γ1α. Γραφείο Διοικητικών υποθέσεων
 Γ1β. Γραφείο Διαχειριστικών υποθέσεων.
Γ2. Τμήμα Έργων και Μελετών.
 Γ2α. Γραφείο μελετών
 Γ2β. Γραφείο εκτέλεσης έργων.
Γ3. Τμήμα Περιβάλλοντος.
 Γ3α. Γραφείο Καθαριότητας
 Γ3β. Γραφείο Προστασίας περιβάλλοντος
 Γ3γ. Γραφείο πράσινου και παιδικών χαρών.
Γ4. Τμήμα Ειδικών Υπηρεσιών.
 Γ4α. Γραφείο Μηχανικού Εξοπλισμού και κίνησης Οχημάτων.
 Γ4β. Γραφείο Αγορών
 Γ4γ. Γραφείο Ηλεκτροφωτισμού
 Γ4δ. Γραφείο Δημοτικών Σφαγείων
 Γ4ε. Γραφείο Νεκροταφείου.
Γ5. Τμήμα Πολεοδομίας, Κτηματολογίου και Οικιστικής Ανάπτυξης.

Κεφάλαιο 2

2. Οι κατηγορίες προσωπικού

A. Για ποιο προσωπικό μιλάμε

Μιλώντας για προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών και ΟΤΑ δεν αναφερόμαστε σε ένα ομοιογενές σώμα υπαλλήλων αλλά σε ένα εντόνως διαφοροποιημένο σύνολο προσώπων που παρέχουν υπηρεσίες στα Υπουργεία και τα Νομικά Πρόσωπα(συμπεριλαμβανομένων των ΟΤΑ). Βασικό κριτήριο διάκρισης του προσωπικού αυτού αποτελεί το νομικό καθεστώς της σχέσης που συνδέει τον υπάλληλο με την υπηρεσία του.

Η κύρια διάκριση γίνεται μεταξύ προσωπικού δημοσίου δικαίου και προσωπικού ιδιωτικού δικαίου.

1. Προσωπικό με σχέση δημοσίου δικαίου.

Το προσωπικό αυτό συνδέεται με την δημόσια υπηρεσία με διορισμό και όρκο πίστης στην Πατρίδα και το Σύνταγμα. Υποδιαιρείται σε:

- Μονίμους υπαλλήλους οι οποίοι, μετά από διετή δοκιμαστική υπηρεσία, καλύπτονται από την εγγύηση της μονιμότητας και δεν δύναται να απολυθούν παρά μόνο για συγκεκριμένα ποινικά ή πειθαρχικά παραπτώματα ή λόγω κατάργησης της θέσης την οποία κατέχουν.
- Σε υπαλλήλους επί θητεία οι οποίοι εξομοιώνονται με τους μονίμους αλλά για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα μετά την πάροδο του οποίου αποχωρούν από την υπηρεσία.
- Σε μετακλητούς υπαλλήλους οι οποίοι, με ειδικές διατάξεις, ενώ υπηρετούν υπό καθεστώς δημοσίου δικαίου δεν καλύπτονται από την εγγύηση της μονιμότητας. Στην κατηγορία αυτή ανήκει κυρίως το προσωπικό της Προεδρίας της Δημοκρατίας, του Πρωθυπουργικού και των υπουργικών γραφείων καθώς και ορισμένες θέσεις ανωτάτων στελεχών που διορίζονται απ' ευθείας και βρίσκονται εκτός ιεραρχίας.

2. Προσωπικό με σχέση ιδιωτικού δικαίου

Το προσωπικό αυτό συνδέεται με την υπηρεσία μέσω σύμβασης ιδιωτικού δικαίου. Εργάζεται δηλαδή για το κράτος ή την Τ.Α. ωσάν να επρόκειτο για ιδιώτες εργοδότες. Ωστόσο η σχέση αυτή δεν ρυθμίζεται από τις γενικές διατάξεις του εργατικού δικαίου αλλά από ειδικές διατάξεις. Το προσωπικό αυτό υποδιαιρείται:

-Στο προσωπικό που καλύπτει απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες π.χ. προσωπικό δεν προσλαμβάνεται για την αντιμετώπιση των συνεπειών ενός σεισμού. Η σύμβαση του προσωπικού αυτού είναι ορισμένου χρόνου προβλέπει δηλαδή ορισμένη διάρκεια παροχής των υπηρεσιών μετά την εκπνοή της οποίας το προσωπικό απολύεται.

-Στο προσωπικό που καλύπτει εποχικές ανάγκες, ήτοι ανάγκες που δύναται να προβλεφθούν αλλά δεν συντρέχουν καθ' όλη την διάρκεια του έτους π.χ. οι ανάγκες για πρόσθετους δασοπυροσβέστες κατά την θερινή περίοδο. Και αυτού του προσωπικού η σύμβαση έχει ορισμένη διάρκεια.

-Στο Ειδικό Επιστημονικό, Τεχνικό και Βοηθητικό Προσωπικό. Ειδική μνεία του Συντάγματος γίνεται για το παραπάνω προσωπικό που μπορεί να προσλαμβάνεται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου. Η σχέση εργασίας εδώ μπορεί να είναι είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου.

Β. Τακτικό και έκτακτο προσωπικό

Η διάκριση αυτή γίνεται με κριτήριο το κατά πόσο το συγκεκριμένο προσωπικό καλύπτει πάγιες, διαρκείς, ή έκτακτες ανάγκες του Κράτους, των ΟΤΑ και των λοιπών Νομικών Προσώπων.

1. Κατά την έννοια αυτή τεκμαίρεται ότι στο Τακτικό Προσωπικό περιλαμβάνονται οι Μόνιμοι και εκ των συμβασιούχων όσοι συνδέονται με σχέση αορίστου χρόνου υπάλληλοι. Οι υπάλληλοι αυτοί πρέπει να κατέχουν οργανικές θέσεις, θέσεις δηλαδή που να έχουν δημιουργηθεί με συγκεκριμένες διατάξεις και να προβλέπονται στον οργανισμό της υπηρεσίας. Κατ' εξαίρεση σε οργανικές θέσεις μπορούν να τοποθετηθούν με ειδικές διατάξεις και συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου π.χ. ειδικό επιστημονικό προσωπικό. Ωστόσο αν μια τέτοια σύμβαση ορισμένου χρόνου ανανεωθεί συνεχόμενα για δύο τουλάχιστον χρόνια μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

2. Αντιστρόφως έκτακτοι υπάλληλοι είναι οι συμβασιούχοι που καλύπτουν εποχικές ή απρόβλεπτες ανάγκες. Η σχέση τους είναι ορισμένου χρόνου και δεν τοποθετούνται σε οργανικές θέσεις.

3. Ειδική μνεία θα πρέπει να γίνει εδώ στις συμβάσεις έργου. Με σύμβαση έργου το δημόσιο μπορεί να αναθέτει σε φυσικά πρόσωπα την εφάπαξ ή επαναλαμβανόμενη εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών (π.χ. μελέτες, εργασίες επισκευής και συντήρησης κτιρίων κλπ). Η σύμβαση έργου δεν συνιστά υπαλληλική σχέση του συμβαλλόμενου με την δημόσια υπηρεσία.

Βασικό κριτήριο για να μπορεί μια σχέση να χαρακτηριστεί ως σύμβαση έργου είναι το ότι τα τεχνικά μέσα και ο εξοπλισμός που θα χρειασθεί για την εκτέλεση του έργου θα ανήκουν στον συμβαλλόμενο και δεν θα παρέχονται από την υπηρεσία, ή / και το γεγονός ότι το έργο δεν θα παρέχεται σε συστηματική βάση και με συγκεκριμένα ωράρια.

Στην αντίθετη περίπτωση τα δικαστήρια κρίνουν ότι η σύμβαση υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας και θεμελιώνει δικαιώματα μετατροπής της σε υπαλληλική σχέση ιδιωτικού δικαίου.

Γ. Κατηγορίες με βάση το μορφωτικό επίπεδο.

Το προσωπικό που κατέχει οργανικές θέσεις (τακτικό) εντάσσεται με βάση το μορφωτικό του επίπεδο σε μια από τις ακόλουθες κατηγορίες:

ΠΕ – Πανεπιστημιακή Εκπαίδευσης (πτυχίο ΑΕΙ)

ΤΕ – Τεχνολογικής Εκπαίδευσης(πτυχίο ΤΕΙ)

ΔΕ- Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (απολυτήριο Λυκείου)

ΥΕ- Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (απολυτήριο Δημοτικού)

Οι οργανικές θέσεις κάθε υπηρεσίας κατανέμονται στις τέσσερις παραπάνω κατηγορίες.

Οι κατηγορίες αυτές διαφοροποιούνται ως προς τον εισαγωγικό και τον καταληκτικό βαθμό, δηλαδή τον κατώτατο βαθμό στον οποίο εισέρχεται κάθε υπάλληλος στην υπηρεσία και τον ανώτατο στον οποίο ολοκληρώνει την σταδιοδρομία του. (Με τις ισχύουσες διατάξεις η διαφοροποίηση αυτή αφορά μόνο την κατηγορία ΥΕ).

Διαφοροποιούνται επίσης ως προς την ταχύτητα της βαθμολογικής και μισθολογικής εξέλιξης τους δηλαδή ως προς τον χρόνο που χρειάζεται να περιμένουν προκειμένου να προαχθούν σε ανώτατο βαθμό ή να λάβουν υψηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο.

Διαφοροποιούνται τέλος ως προς τις δυνατότητές τους να αναλάβουν καθήκοντα προϊσταμένου.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

1. Το σύστημα προσλήψεων

Έχει αναγνωρισθεί διεθνώς ότι το πρόβλημα της επιλογής και της στρατολόγησης του προσωπικού στη δημόσια διοίκηση συνδέεται με την επιτυχία της αποστολής της. Τα συστήματα επιλογής και ένταξης του προσωπικού στο χώρο της δημόσιας διοίκησης, διαφέρουν από χώρα σε χώρα και είναι στενά συνδεδεμένα με το εκπαιδευτικό σύστημα σε μια χώρα, την παράδοση, την πολιτική στάση, αλλά και την πολιτική αντίληψη που κυριαρχεί για τη θέση και το ρόλο των οργάνων της δημόσιας διοίκησης.

Τα ζητήματα των προσλήψεων και του βαθμολογίου ρυθμίζονται σήμερα από τον Νόμο 2190/1994.

Ο νόμος(αρθ,1-24) αυτός δημιουργεί το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) το οποίο ασκεί τις αρμοδιότητες διεξαγωγής διαγωνισμών και διαδικασίας επιλογών για την πρόσληψη προσωπικού και ελέγχει τις κάθε είδους προσλήψεις από τις δημόσιες υπηρεσίες ,τους ΟΤΑ και τα ΝΠΔΔ .

Η αρμοδιότητα του επεκτείνεται τόσο στο τακτικό όσο και στο έκτακτο προσωπικό δηλαδή τόσο τους μόνιμους όσο και τους συμβασιούχους ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου .

Το ΑΣΕΠ διενεργεί διαγωνισμούς για την πρόσληψη μόνιμων και ΙΔΑΧ σε ειδικότητες με πτυχία των κατευθύνσεων νομικής , πολιτικών επιστημών , οικονομικών , διοίκησης κλπ καθώς και αποφοίτους Λυκείου

Πραγματοποιεί επίσης διαδικασία επιλογής με μόρια για κοινωνιολόγους , αρχαιολόγους , μηχανικούς , χημικούς , γεωπόνους , γιατρούς , ψυχολόγους κλπ καθώς και αποφοίτους δημοτικού .

Το βαθμολόγιο που εισάγει ο Ν .2190/94 (άρθρο 34) περιλαμβάνει 5 βαθμούς Α-Β-Γ-Δ-Ε .

Ο εισαγωγικός και ο καταληκτικός βαθμός καθώς και ο χρόνος παραμονής σε κάθε βαθμό των διαφόρων κατηγοριών (σε χρόνια) του προσωπικού δημοσίου δικαίου φαίνονται στον ακόλουθο πίνακα :

Κατηγορία	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	Μεταπτ.	Διδακτ.
ΒΑΘΜΟΙ						
A						
B		9	7	6	6	6
Γ	10	9	7	6	5	4
Δ	10	2	2	2	2	2
E	2					
ΣΥΝΟΛΟ	22	20	16	14	13	12

Προϊστάμενοι

Θέσεις προϊσταμένων μπορούν να καταλαμβάνουν υπάλληλοι Α βαθμού των κατηγοριών ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ .

Ως προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων επιλέγονται μετά από αίτησή τους , από Ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο υπάλληλοι κατηγορίας ΠΕ με Α βαθμό που ασκούν ή έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου διεύθυνσης .

Ως προϊστάμενοι Διευθύνσεων επιλέγονται με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου υπάλληλοι με τετραετή υπηρεσία στον Α βαθμό. Αν δεν υπάρχουν επιλέγονται οι έχοντες την μεγαλύτερη προϋπηρεσία στον Α και, ελλείψει, στον Β βαθμό .

Ως προϊστάμενοι Τμημάτων και αυτοτελών Γραφείων επιλέγονται με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου υπάλληλοι Α βαθμού .

Αν δεν υπάρχουν επιλέγονται ΠΕ με 5 χρόνια προϋπηρεσία στον Β βαθμό ή ΤΕ με 6 χρόνια ή ΔΕ με 8 χρόνια .

Η τοποθέτηση των προϊσταμένων σε συγκεκριμένες θέσεις γίνεται από τον υπουργό ή το ΔΕ επί ΝΠΔΔ .

2. Το Κλαδολόγιο και το Προσοντολόγιο

Κλαδολόγιο

Το κλαδολόγιο περιλαμβάνει τους βασικούς κλάδους στους οποίους κατανέμονται οι οργανικές θέσεις των δημοσίων υπηρεσιών , ΟΤΑ και λοιπών ΝΠΔΔ .

Ως κλάδος ορίζεται μία συγκεκριμένη ειδικότητα υπαλλήλων η οποία ανήκει σε μια από τις τέσσερις κατηγορίες (δηλαδή μορφωτικά επίπεδα) προσωπικού (ΥΕ – ΔΕ – ΤΕ – ΠΕ) . Για κάθε μία από τις ειδικότητες αυτές προβλέπονται ειδικά τυπικά προσόντα που επιτρέπουν

τον διορισμό και τοποθέτηση ενός υπαλλήλου σε οργανική θέση του συγκεκριμένου κλάδου .

Τα τυπικά αυτά προσόντα είναι :

- Πτυχία συγκεκριμένων πανεπιστημιακών σχολών για κλάδους της κατηγορίας ΠΕ
- Πτυχία ΤΕΙ για κλάδους της κατηγορίας ΤΕ
- Απολυτήριο Λυκείου για κλάδους ΔΕ
- Απολυτήριο Δημοτικού για κλάδους ΥΕ

Βασικό νομοθέτημα για το κλαδολόγιο αποτελεί σήμερα το ΠΔ 194/1988 . Σ' αυτό προβλέπονται μια σειρά κοινών , γενικών κλάδων για όλες τις δημόσιες υπηρεσίες , ΟΤΑ και ΝΠΔΔ .

A. Κλάδοι ΠΕ

ΠΕ Διοικητικός ή και Οικονομικός : πτυχία νομικής πολιτικών , οικονομικών επιστημών , κοινωνιολογίας , διοίκησης επιχειρήσεων κλπ , συναφή .

ΠΕ Πληροφορικής με ειδικότητες

1. επιστήμης υπολογιστών
2. μηχανικών Η/Υ με αντίστοιχα πτυχία

ΠΕ Μεταφραστών – Διερμηνέων με πτυχία ξένων γλωσσών ή μετάφρασης

ΠΕ Βιβλιοθηκονόμων με αντίστοιχο πτυχίο

ΠΕ Ιατρών και Ιατρών ειδικοτήτων

B. Κλάδοι ΤΕ

ΤΕ Πληροφορικής με ειδικότητες

1. Πληροφορικής
2. Ειδικών ηλεκτρονικών υπολογιστικών συστημάτων με πτυχία ειδικοτήτων soft ware και hard ware ΤΕΙ αντίστοιχως .

ΤΕ Τεχνολογικών εφαρμογών με πτυχία των αντίστοιχων Σχολών ΤΕΙ πλήν πληροφορικής

ΤΕ Γραφικών Τεχνών και Καλλιτεχνικών Σπουδών με πτυχία ΤΕΙ γραφικών τεχνών , συντήρησης έργων τέχνης , φωτογραφίας κλπ .

Γ. Κλάδοι ΔΕ

ΔΕ Δακτυλογράφων – Στενογράφων με απολυτήριο γενικών λυκείων, πολυκλαδικών ή ΤΕΛ με ειδικότητα και άριστη γνώση ελληνικής ή και ξενόγλωσσας δακτυλογράφησης .

ΔΕ Προσωπικού Η/Υ με απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και εμπειρία 2 ετών .

ΔΕ Τηλεφωνητών με πτυχίο Σχολής Τυφλών

ΔΕ Τεχνικός για ηλεκτρολόγους , ηλεκτρονικούς , χειριστές χωματουργικών μηχανημάτων με πτυχία ΤΕΛ ή σχολών μαθητείας ΟΑΕΔ .

ΔΕ Τυπογραφίας

Δ. Κλάδοι ΥΕ (ενδεικτικά)

Προσόντα : Απολυτήριο Δημοτικού Σχολείου μέχρι το 1980 .
Απολυτήριο 3ταξίου Γυμνασίου μετά το 1980 ή
Απολυτήριο Κατώτερης Τεχνικής Σχολής

ΥΕ Επιμελητών (θυρωροί , κλητήρες, μεταφορείς κλπ).

ΥΕ Εργατών

ΥΕ Φυλάκων – Νυχτοφυλάκων

Παράλληλα με ειδικές διατάξεις επιτρέπεται σε κάθε υπουργείο να δημιουργεί ειδικούς κλάδους και να καθορίζει τα συγκεκριμένα τυπικά τους προσόντα.

Προσοντολόγιο

1. Το προσοντολόγιο δεν πρέπει να εξαντλείται σε γενικευτικές συνδέσεις ευρέων κατηγοριών πτυχίων με αδιαφοροποίητες κατηγορίες θέσεων. Ο ρόλος του είναι να συνδέει το προφίλ συγκεκριμένων θέσεων

με λεπτομερείς εξειδικεύσεις που θα προκύπτουν είτε από τυπική εκπαίδευση είτε από επιμόρφωση, είτε από εμπειρία και προϋπηρεσία.

2. Κατ' αρχήν ορθό είναι να διαφοροποιείται η αντιμετώπιση διϋπουργικής φύσεως τύπων θέσεων (κλάδων) από τους αντιστοίχους εξειδικευμένους καθ' ύλην (ενδοϋπουργικούς): θέσεις σχετιζόμενες με την διοίκηση προσωπικού, την χρηματοοικονομική διαχείριση, την πληροφορική, την οργάνωση, την εκπαίδευση κ.α. θα πρέπει να καλύπτονται από προσωπικό με ενιαίες βασικές γνώσεις και δεξιότητες, εξειδικευόμενες ενδεχομένως, μέσω εμπειρίας ή επιμόρφωσης σε συνάρτηση με την ιδιαίτερη φύση των επί μέρους υπηρεσιών.

3. Απαιτείται εν συνεχεία διαφοροποίηση του προσοντολογίου όχι μόνο σε λειτουργική αλλά και σε ιεραρχική βάση. Υπ' αυτή την έννοια οι αναγκαίες γνώσεις και δεξιότητες των οργανικών θέσεων του ίδιου κλάδου θα πρέπει να μεταβάλλονται αναλόγως του ιεραρχικού επιπέδου στο οποίο βρίσκονται.

4. Αναγκαία είναι η εισαγωγή της συνδυασμένης φιλοσοφίας και πρακτικής, της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (manpower planning) και του σχεδίου σταδιοδρομίας (career plan). Οι τεχνικές αυτές επιτρέπουν στα έν δυνάμει στελέχη, γνωρίζοντας τις διαθέσιμες κατά την περίοδο των μελλοντικών τους προαγωγών θέσεις, το συγκεκριμένο προφίλ των θέσεων αυτών και το αναλυτικό προσοντολόγιο που προϋποθέτει η κατάληψή τους, να προγραμματίζουν την ανελκτική τους πορεία αποκτώντας σταδιακά την αναγκαία εξειδίκευση μέσω επιμόρφωσης ή μέσω προϋπηρεσίας σε προαπαιτούμενες θέσεις.

3. Το Βαθμολόγιο

Πριν επιχειρηθεί η προσέγγιση στο πρόβλημα της ιεραρχικής διάθρωσης και το βαθμολογικό καθεστώς των οργάνων της δημόσιας διοίκησης, πρέπει να γίνει η διάκριση μεταξύ της ιεραρχίας των θέσεων και της ιεραρχίας των βαθμών.

Στην πρώτη περίπτωση δίνεται έμφαση στη διάκριση των έργων και των εργασιών. Η θέση αυτή σχετίζεται άμεσα και έμμεσα με άλλες παραμέτρους, όπως είναι η πληρωμή και οι αμοιβές και η θέση. Βασική αρχή της ιεραρχίας των έργων είναι η αντικειμενική κατανομή των έργων με κριτήρια που αφορούν το περιεχόμενο της εργασίας και καθορίζονται μετά από την περιγραφή και ανάλυση των στοιχείων της εργασίας.

Συνέπεια αυτής της αντίληψης είναι η εξασφάλιση και η τήρηση της αρχής « ίδια πληρωμή για την ίδια εργασία», αλλά και η αγνόηση του ποιος εκτελεί τα καθήκοντα.

Ένα σύστημα που ακολουθεί τη διάκριση αυτή προβλέπει διαβάθμιση των θέσεων που ανταποκρίνονται σε οριοθετημένα και

συγκεκριμένα καθήκοντα. Παράλληλα η κατανομή των κοινωνικών ρόλων συνδέεται με τη θέση και όχι με τα άτομα.

Η δεύτερη διάκριση της ιεραρχικής σχέσεως αποβλέπει στα άτομα και όχι στις θέσεις, με κλασικό παράδειγμα την ιεραρχική διάθρωση των βαθμών στο στράτευμα. Ένας λοχαγός π.χ. έστω κι αν δεν διοικεί ένα λόχο, αλλά βρίσκεται σε ένα γραφείο μιας στρατιωτικής υπηρεσίας, δεν παύει να είναι λοχαγός και να αναμένει την προαγωγή του, όταν συμπληρώνει ορισμένα τυπικά προσόντα, μεταξύ των οποίων και την πάροδο του χρόνου υπηρεσίας που απαιτείται για την προαγωγή.

Το σύστημα αυτό της ιεραρχικής σχέσης των βαθμών επικρατεί σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ευρώπης.

Η εφαρμογή του πρώτου συστήματος σημαίνει ότι ο υπάλληλος δεν φέρει βαθμό, αλλά είναι υπηρέτης ορισμένων καθηκόντων που του αναθέτουν, τα οποία όμως μπορούν να αλλάξουν με την αλλαγή της θέσης στην οποία υπηρετεί.

Αντίθετα, στο δεύτερο σύστημα, ο βαθμός τον οδηγεί με βεβαιότητα σχεδόν στην εκτέλεση ορισμένων, κατ' ανάγκη, καθηκόντων.

Η απόλυτη εφαρμογή και πίστη τήρηση του ενός ή του άλλου συστήματος έχει σοβαρά μειονεκτήματα:

Στο πρώτο κυριαρχεί η αβεβαιότητα ίσως και η συναλλαγή για την ανάληψη υψηλών καθηκόντων και θέσεων και η αδυναμία της αντικειμενικής διαβάθμισης των καθηκόντων.

Στο δεύτερο επικρατεί η αβεβαιότητα για το ποια καθήκοντα αναμένει να εκτελέσει και παράλληλα είναι δυνατόν υπάλληλος κατώτερου βαθμού να εκτελεί καθήκοντα ανώτερα σε βάρος και ποιότητα από αυτά άλλου υπαλλήλου ανώτερου βαθμού.

Στην πράξη η δεύτερη διάκριση εμφανίζει συγκριτικά πλεονεκτήματα, υπό την προϋπόθεση ότι εξασφαλίζεται η κατά το δυνατόν αντικειμενική διαβάθμιση των καθηκόντων και των θέσεων και η συσχέτισή τους με τους αντίστοιχους βαθμούς.

Στην ελληνική διοικητική πραγματικότητα επικρατεί μέχρι τώρα το σύστημα της ιεραρχίας των βαθμών, με ανεπιτυχή εφαρμογή των αρχών του συστήματος αυτού, όπως προαναφέραμε. Παράλληλα, η σχεδίαση του νέου βαθμολογίου των δημοσίων υπαλλήλων, που φέρεται στην εφαρμογή και ακολουθεί το σύστημα της ιεραρχίας των θέσεων με ταυτόχρονη ιεράρχηση των βαθμών, εμφανίζει μερικά μειονεκτήματα και των δύο συστημάτων. Καταρχήν αποδεσμεύει τη θέση από το βαθμό τον οποίο όμως εξακολουθεί να απονέμει. Έτσι υπάρχει ο κίνδυνος, ο κατώτερος στο βαθμό στην κατηγορία του υπάλληλος, να προίσταται του ανωτέρου του στο βαθμό. Στο ίδιο νομοθέτημα καθορίζεται ότι με υπουργική πράξη μπορούν να προσδιορισθούν τα καθήκοντα κατά κλάδους, που επιφυλάσσονται υπέρ των υπαλλήλων Α βαθμού.

Μερικά από τα χαρακτηριστικά του νέου συστήματος είναι τα ακόλουθα:

1. Η καθιέρωση των 4 βαθμών Α, Β, Γ, Δ.
2. Η ενιαιοποίηση των βαθμών.
3. Προϊστάμενοι τοποθετούνται υπάλληλοι των κατηγοριών Δε, Τε, Πε, ανεξάρτητα από το επίπεδο των σπουδών τους.
4. Εξισώνει όλους τους υπαλλήλους, ανεξάρτητα από τα τυπικά τους προσόντα.
5. Προβλέπεται η άσκηση υψηλότερων καθηκόντων, όπως ειδικού γραμματέα ή συντονιστή διοίκησης, από υπαλλήλους Α βαθμού, χωρίς βαθμολογική προαγωγή.

Χρησιμοποιούνται χρηματικά κίνητρα, εφόσον δεν υπάρχουν βαθμολογικά, για την κατάληψη θέσεων προϊσταμένων.

Στόχος του νέου βαθμολογίου είναι να απεγκλωβίσει τη δημόσια διοίκηση από το αδιέξοδο στο οποίο έχει οδηγηθεί από την ακαμψία του βαθμολογικού συστήματος και την ανελαστικότητα του οργανωτικού πλαισίου που εκείνο επέβαλε και να αλλάξει ριζικά τις σημερινές δομές, από τις οποίες πηγάζουν, οργανωτικές παραμορφώσεις, στεγανοποιήσεις λειτουργιών, αδρανοποίηση δυναμικού, αποσυντονισμός δραστηριοτήτων και πλήθος άλλων δυσλειτουργιών, με συνέπεια την έλλειψη ενδιαφέροντος του προσωπικού και τη χαμηλή παραγωγικότητα.

Έτσι, μετά την πλήρη αποσύνδεση του βαθμού από το μισθό, που έγινε με τον ν. 1505/1984, που ήταν όχι μόνο βασικό αίτημα όλων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά και διαπιστωμένη ανάγκη για τη δημόσια διοίκηση, το νέο βαθμολόγιο έρχεται να ολοκληρώσει το νομικό πλαίσιο, με βάση το οποίο η δημόσια διοίκηση απαλλαγμένη από ανασταλτικούς παράγοντες που πηγάζουν από τις υφιστάμενες δομές, θα μπορέσει να μπει σε μία καινούργια περίοδο εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης.

Όλο το σύστημα, αποβλέπει στη δημιουργία μιας αποτελεσματικής δημόσιας διοίκησης, ταγμένης στην εξυπηρέτηση του πολίτη και των γενικότερων σκοπών του κράτους, αποδεσμεύοντας τη δημιουργική δράση και την παραγωγική πρωτοβουλία όλου του ανθρώπινου δυναμικού της, το οποίο απερίσπαστο από βαθμολογικές καθηλώσεις και μισθολογικές στασιμότητες και απαλλαγμένο από τα στεγανά και τις οργανωτικές αγκυλώσεις, καλείται να επιδείξει τις ικανότητες του και να αξιοποιήσει τις πραγματικές του δυνατότητες. Αυτό πρέπει να γίνει κατανοητό από όλους τους υπαλλήλους, αλλά και από τους συνδικαλιστικούς τους φορείς, ότι για να αποδώσουν οι νέες ρυθμίσεις, απαιτείται ριζική αλλαγή της νοοτροπίας και των αντιλήψεων που έχουν διαμορφωθεί κάτω από το μέχρι σήμερα ισχύον νομικό πλαίσιο.

Τα βασικά θεσμικά μέτρα που εισάγονται με τις ρυθμίσεις του βαθμολογίου είναι τα εξής :

1. Συντιμημένη νέα βαθμολογική κλίμακα, τριών βαθμών (Γ, Β, Α) για τις κατηγορίες ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ και δύο βαθμών (Δ, Γ) για την κατηγορία ΥΕ, με συντομευμένο σημαντικά το χρόνο εξέλιξης στον καταληκτικό βαθμό, κάθε κατηγορίας, σε σύγκριση με το σημερινό σύστημα και με όλες τις θέσεις των βαθμών ενιαίας μεταξύ τους σε κάθε κατηγορία.

2. Ακώλυτη από τυπικά εμπόδια και αξιοκρατική από άποψη ουσιαστικών προσόντων βαθμολογική εξέλιξη όλων των υπαλλήλων. Οι υπάλληλοι προάγονται από βαθμό σε βαθμό χωρίς να υπάρχει ανάγκη κενής θέσης, γιατί κάθε θέση είναι διαβαθμισμένη σε όλους τους βαθμούς αρκεί να συγκεντρώνουν τα ουσιαστικά προσόντα που απαιτεί ο νόμος.

3. Κατάργηση της αρχαιότητας, ως παράγοντα καθοριστικού των προαγωγών και των τοποθετήσεων υπαλλήλων και προϊσταμένων.

4. Αυστηρή αξιοκρατική επιλογή προϊσταμένων από υπηρεσιακό συμβούλιο στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι των υπαλλήλων.

5. Συγκρότηση των υπηρεσιακών συμβουλίων από υπηρεσιακούς παράγοντες, που είναι σε θέση να γνωρίζουν πρόσωπα και πράγματα.

6. Περιορισμένη χρονική διάρκεια (τριετής) άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου, με δυνατότητα επανεπιλογής, η οποία σε συνδυασμό με την ανακλητότητα, αποτελεί κίνητρο για τον προϊστάμενο και προσδοκία για τους άλλους υπαλλήλους. Παράλληλα αποκλείει τη δημιουργία στεγανών και προνομιούχων τάξεων μέσα στη δημόσια διοίκηση, που αποτελούν ένα από τους γενεσιουργούς παράγοντες της χαμηλής αποδοτικότητας και της γραφειοκρατίας.

7. Συμμετοχή στα υπηρεσιακά συμβούλια δύο αιρετών εκπροσώπων των υπαλλήλων, με την οποία θεσμοθετείται και παίρνει ουσιαστικό περιεχόμενο η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

8. Δυνατότητα επιλογής προϊσταμένων από υπαλλήλους όλων των κατηγοριών (ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ), σύμφωνα με τις οργανικές διατάξεις κάθε υπηρεσίας, ανάλογα με το αντικείμενο κάθε οργανικής μονάδας και την ειδικότητα κάθε κλάδου. Έτσι θα υπάρχει δυνατότητα αξιοποίησης μέσα από τον οργανισμό κάθε υπηρεσίας όλων των ικανών υπαλλήλων ανεξάρτητα από την κατηγορία στην οποία ανήκουν.

9. Παροχή επιδόματος για τους προϊσταμένους, που αποτελεί πέρα από το κίνητρο της υπηρεσιακής και γενικότερα της κοινωνικής καταξίωσης που ενυπάρχει στην άσκηση των καθηκόντων προϊσταμένου, οικονομικό κίνητρο, για την άσκηση των καθηκόντων προϊσταμένου, που συνεπάγονται αυξημένη ευθύνη και φόρτο εργασίας.

10. Λειτουργικός συντονισμός και δραστηριοποίηση των υπηρεσιών, τόσο σε κεντρικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο.

11. Δυνατότητα μετάταξης από κατώτερη σε ανώτερη κατηγορία, όσων κατά τη δημοσίευση του νόμου έχουν τυπικά προσόντα ανώτερα της κατηγορίας που υπηρετούν.

Έτσι με την πλήρη αποσύνδεση του μισθού από το βαθμό και του βαθμού απ' τα καθήκοντα προϊσταμένου καθιερώνεται μια νέα δομή στη δημόσια διοίκηση που χαρακτηρίζεται από :

A. τη λειτουργική ιεραρχία (προϊστάμενοι)

B. τη βαθμολογική ιεραρχία και

Γ. την ανεξάρτητη μισθολογική κλίμακα, με κεντρικό άξονα το υπηρεσιακό συμβούλιο που με τη νέα του συγκρότηση αναλαμβάνει την ευθύνη της αντικειμενικής και αξιοκρατικής λειτουργίας του νέου συστήματος.

Κατωτέρω παραθέτουμε το νέο σχέδιο βαθμολογίας που ισχύει:

Άρθρο 1

Κατάταξη θέσεων σε κατηγορίες

Οι θέσεις του προσωπικού που διέπεται από τον υπαλληλικό κώδικα (Π.Δ. 611/1977,ΦΕΚ 198) και του προσωπικού των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης που διέπεται από τον Ν. 1188/1981(ΦΕΚ 204) κατατάσσονται στις εξής κατηγορίες:

A. Κατηγορία θέσεων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης με χαρακτηριστικά στοιχεία ΠΡΕ(ή ΥΕ= Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης).

B. Κατηγορία θέσεων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης με χαρακτηριστικά στοιχεία ΔΕ.

Γ. Κατηγορία θέσεων Τεχνολογικής Εκπαίδευσης με χαρακτηριστικά στοιχεία ΤΕ.

Δ. Κατηγορία θέσεων Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης με χαρακτηριστικά στοιχεία ΠΕ και

E. Κατηγορία Ειδικών θέσεων με χαρακτηριστικά στοιχεία ΕΘ.

Άρθρο 2

Θέσεις κατά κατηγορία

Τυπικά προσόντα

1.Θέσεις της κατηγορίας ΠΡΕ είναι εκείνες, για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται το απολυτήριο δημοτικού σχολείου.

2.Θέσεις της κατηγορία ΔΕ είναι εκείνες, για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται το απολυτήριο λυκείου ή εξαταξίου

γυμνασίου ή άλλου ισότιμου σχολείου ή τεχνικής-επαγγελματικής σχολής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή άλλης ισότιμης ή αναγνωρισμένης σχολής τυφλών τηλεφωνητών.

3.Θέσεις της κατηγορίας Τ.Ε. είναι εκείνες, για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται το πτυχίο ή δίπλωμα σχολής τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος της ημεδαπής ή ισότιμων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής ή πτυχίο ΚΑΤΕΕ ή ισότιμων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

4.Θέσεις της κατηγορίας ΠΕ είναι εκείνες, για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται το πτυχίο ή δίπλωμα σχολής ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος της ημεδαπής ή ισότιμο της αλλοδαπής.

5.Θέσεις της κατηγορίας ΕΘ είναι οι θέσεις του Γενικού ή Ειδικού Γραμματέα Υπουργείου, του Νομάρχη, καθώς και οι προβλεπόμενες από ειδικές διατάξεις.

6.Απαγορεύεται ο διορισμός σε θέσεις των κατηγοριών ΠΡΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ προσώπων που δεν έχουν τα κατά τις προηγούμενες παραγράφους 1, 2, 3 και 4 αντίστοιχα προσόντα, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 12 του άρθρου 17 του νόμου αυτού.

7.Δε θίγονται οι διατάξεις που προβλέπουν ειδικά προσόντα διορισμού πέρα από τα οριζόμενα κατά κατηγορία στις προηγούμενες παραγράφους.

Άρθρο 3

Κατάταξη θέσεων σε κλάδους

Η κατάταξη των θέσεων κάθε κατηγορίας σε κλάδους και ο καθορισμός των κατά κλάδο συγκεκριμένων τυπικών προσόντων διορισμού γίνεται με τις οργανικές διατάξεις κάθε Υπηρεσίας.

Άρθρο 4

Βαθμοί

1.Οι θέσεις των κατηγοριών ΠΡΕ, ΔΕ, ΤΕ, και ΠΕ κατατάσσονται σε τέσσερις συνολικά βαθμούς ως ακολούθως: βαθμός Α', βαθμός Β', βαθμός Γ', βαθμός Δ'.

2.Οι θέσεις της κατηγορίας ΕΘ κατατάσσονται στους βαθμούς 1^ο και 2^ο.

3.Οι θέσεις των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ κατατάσσονται στους βαθμούς Γ', Β', και Α' από τους οποίους ανώτατος είναι ο Α' και κατώτατος ο Γ'.

4.Οι θέσεις της κατηγορίας ΠΡΕ κατατάσσονται στους βαθμούς Δ' και Γ' από τους οποίους ανώτατος είναι ο Γ' και κατώτατος ο Δ'.

5.Οι θέσεις όλων των βαθμών των κατηγοριών ΠΡΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ είναι σε κάθε κατηγορία οργανικά ενιαίες.

6.Εισαγωγικός βαθμός της κατηγορίας ΠΡΕ είναι βαθμός Δ' και των κατηγοριών ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ βαθμός Γ'.

Άρθρο 5

Καθορισμός Καθηκόντων

1.Με απόφαση του οικείου Υπουργού μπορεί να ορίζεται κατά κλάδους προσωπικού, ότι ορισμένα καθήκοντα (π.χ. εποπτείας, επιθεώρησης, μελέτης, ελέγχου εργασιών κλπ), που προσδιορίζονται στην απόφαση αυτή, ασκούνται αποκλειστικώς από υπαλλήλους βαθμού Α'. Προκειμένου για νομαρχιακές υπηρεσίες τη σχετική απόφαση εκδίδει ο οικείος νομάρχης.

2.Το πρώτο εδάφιο της προηγούμενης παραγράφου εφαρμόζεται και στα ν. π. δ. δ. , Α.Ε.Ι, Ακαδημία Αθηνών και τους Ο.Τ.Α., πλην δήμων πληθυσμού κάτω των 10.000 κατοίκων και κοινοτήτων. Τη σχετική απόφαση εκδίδει το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης του νομικού προσώπου.

Άρθρο 6

Χρόνος για προαγωγή

Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό απαιτείται:

Α. Για την κατηγορία ΠΡΕ: από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' δωδεκαετής υπηρεσία στο βαθμό Δ'.

Β. Για την κατηγορία ΔΕ: από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' εννεαετής στο βαθμό Γ' και από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' οκταετής υπηρεσία στο βαθμό Β'.

Γ. Για την κατηγορία ΤΕ: από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' τετραετής στο βαθμό Γ' και από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β'.

Δ. Για την κατηγορία ΠΕ: από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' διετής υπηρεσία στο βαθμό Γ' και από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β'.

Προκειμένου για υπαλλήλους της κατηγορίας ΠΕ κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικού διπλώματος Α.Ε.Ι. συναφούς με τα αντικείμενα στα οποία απασχολούνται ή είναι δυνατόν, κατά τις οργανικές διατάξεις της Υπηρεσίας τους, να απασχοληθούν, μειώνεται ο χρόνος προαγωγής ως εξής:

Α. Από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' κατά ένα χρόνο για όλες τις παραπάνω περιπτώσεις.

Β. Από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' κατά ένα χρόνο για τους κατόχους που παραπάνω μεταπτυχιακού διπλώματος και κατά δύο χρόνια για τους κατόχους του παραπάνω διδακτορικού διπλώματος.

Στις περιπτώσεις που οι προϋποθέσεις της παραγράφου 2 συντρέχουν αθροιστικά, η συνολική μείωση του χρόνου προαγωγής σε όλους τους βαθμούς δεν μπορεί να υπερβεί την τριετία.

Ως μεταπτυχιακό ή διδακτορικό δίπλωμα νοείται αυτό που χορηγείται με αντίστοιχο ξεχωριστό τίτλο μετά τη λήψη πτυχίου ή διπλώματος Α.Ε.Ι. Για τα μεταπτυχιακά ή διδακτορικά διπλώματα Α.Ε.Ι. εξωτερικού απαιτείται βεβαίωση ισοτιμίας.

Άρθρο 7 **Προαγωγές**

Οι προαγωγές γίνονται ύστερα από απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Οι υπάλληλοι προάγονται στον αμέσως επόμενο βαθμό εφόσον διαθέτουν σε ικανοποιητικό επίπεδο τα προσόντα της επαγγελματικής κατάρτισης, του υπηρεσιακού ενδιαφέροντος, της πρωτοβουλίας, της διοικητικής ικανότητας και της προθυμίας στην εξυπηρέτηση των πολιτών και έχουν συμπληρώσει στο βαθμό που κατέχουν τον απαιτούμενο χρόνο που προβλέπεται στο άρθρο 6 του νόμου αυτού, με επιφύλαξη των διατάξεων του τρίτου εδαφίου της περίπτωσης β' και του τρίτου και τέταρτου εδαφίου της περίπτωσης γ' της παραγράφου 3 του άρθρου 15. Συνεκτιμώνται επίσης και τα λοιπά στοιχεία του προσωπικού μητρώου και τυχόν θέσεις επιθεώρησης. Ειδικά για την προαγωγή από το βαθμό Β' στον Α' πρέπει ο υπάλληλος να έχει τα προσόντα της επαγγελματικής κατάρτισης, της πρωτοβουλίας και της διοικητικής ικανότητας σε υψηλό επίπεδο της κλίμακας αξιολόγησης, σύμφωνα με το σύστημα αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων.

2. Το υπηρεσιακό συμβούλιο, τον Απρίλιο κάθε έτους καταρτίζει, με βάση την κατάσταση του επόμενου άρθρου 8, πίνακα προακτέων με αλφαβητική σειρά κατά κλάδο και βαθμό, καθώς και πίνακα μη προακτέων. Για την εγγραφή στους πίνακες αυτούς κρίνονται οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν χρόνο προαγωγής μέχρι 30 Απριλίου του επόμενου έτους. Η ισχύς των πινάκων αρχίζει την 1^η Μαΐου του έτους κατάρτισής τους, ανεξάρτητα από την ημερομηνία οριστικοποίησής τους σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 173 του Υπαλληλικού Κώδικα.

3. Οι υπάλληλοι που περιλαμβάνονται στους πίνακες προακτέων προάγονται υποχρεωτικώς μέσα σε ένα μήνα από την κύρωση των πινάκων ή από την ημέρα που συμπληρώνουν τον απαιτούμενο χρόνο προαγωγής.

4. Η προαγωγή θεωρείται ότι συντελείται από την ημέρα που συμπληρώνει ο υπάλληλος το χρόνο υπηρεσίας που απαιτείται, για να προαχθεί στον επόμενο βαθμό, ποτέ όμως πριν την ισχύ των οικείων πινάκων προακτέων.

5. Οι αποφάσεις προαγωγών Δε δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Άρθρο 8

Καταστάσεις Υπαλλήλων

1. Τον Ιανουάριο κάθε έτους συντάσσεται από την αρμόδια υπηρεσία αλφαβητική κατά κλάδο και βαθμό κατάσταση, στην οποία περιλαμβάνονται όλοι οι υπάλληλοι, μαζί με στοιχεία δηλωτικά της συνολικής υπηρεσίας, της υπηρεσίας κατά βαθμό και μισθολογικό κλιμάκιο και των τίτλων σπουδών.

2. Οι καταστάσεις αυτές κοινοποιούνται υποχρεωτικά στους υπαλλήλους μέσα στο πρώτο δεκαπενθήμερο του Φεβρουαρίου κάθε έτους. Διόρθωση στοιχείων της κατάστασης γίνεται από την υπηρεσία με αίτηση του υπαλλήλου που υποβάλλεται σε προθεσμία δέκα ημερών από την κοινοποίηση. Αν η υπηρεσία απορρίψει την αίτηση ή δεν απαντήσει μέσα σε δέκα ημέρες από την υποβολή της, επιτρέπεται ένσταση στο υπηρεσιακό συμβούλιο μέσα στις επόμενες δέκα ημέρες. Το υπηρεσιακό συμβούλιο αποφασίζει μέσα σε ένα μήνα από την υποβολή της ένστασης.

Άρθρο 9

Προϊστάμενοι

1. Προϊστάμενοι όλων των οργανικών μονάδων τοποθετούνται υπάλληλοι με βαθμό Α' των κατηγοριών ΔΕ, ΤΕ, και ΠΕ, σύμφωνα με όσα ορίζονται στις επόμενες παραγράφους του άρθρου αυτού.

2. Η επιλογή των προϊσταμένων διευθύνσεων, τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων γίνεται από το υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου κάθε υπαλλήλου. Ιδιαίτερα λαμβάνονται υπόψη και εκτιμώνται στοιχεία που μαρτυρούν ιδιαίτερη ικανότητα, πρωτοβουλία και δραστηριότητα στην υπηρεσία, καθώς και η αποφοίτηση από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης. Αίτηση του υπαλλήλου, ότι δεν επιθυμεί να κριθεί για επιλογή ως προϊστάμενος οργανικής μονάδας, λαμβάνεται υπόψη και εκτιμάται από το υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση τις ανάγκες της υπηρεσίας.

3. Με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 2 του άρθρου 17, προϊστάμενοι διευθύνσεων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι βαθμού Α' με τετραετή τουλάχιστον

υπηρεσία στο βαθμό αυτό και διετή τουλάχιστον άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας. Αν δεν υπάρχουν υπάλληλοι με τις προϋποθέσεις αυτές, επιλέγονται υπάλληλοι βαθμού Α' με τριετή υπηρεσία στο βαθμό αυτό και όταν και αυτοί δεν επαρκούν, υπάλληλοι με μικρότερο χρόνο στο βαθμό Α'. Μεταξύ αυτών προηγούνται κατά σειρά οι υπάλληλοι που έχουν δύο ή ενός τουλάχιστον έτους άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας. Εάν δεν υπάρχουν υπάλληλοι του βαθμού Α' ή αυτοί δεν επαρκούν, προϊστάμενοι διευθύνσεων επιλέγονται προσωρινά υπάλληλοι βαθμού Β' μέχρις ότου καταστεί δυνατή η επιλογή υπαλλήλων βαθμού Α'.

4. Προϊστάμενοι τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι βαθμού Α' και αν δεν υπάρχουν υπάλληλοι βαθμού Β' μέχρις ότου καταστεί δυνατή η επιλογή υπαλλήλων βαθμού Α'. Αν δεν υπάρχουν και υπάλληλοι βαθμού Β' επιλέγονται προσωρινά υπάλληλοι βαθμού Γ' με ένα έτος τουλάχιστον υπηρεσία στο βαθμό αυτό, μέχρις ότου καταστεί δυνατή η προσωρινή επιλογή υπαλλήλων βαθμού Β'.

5. Όσοι επιλέγονται από το υπηρεσιακό συμβούλιο τοποθετούνται με απόφαση του οικείου οργάνου, ως προϊστάμενοι, σε αντίστοιχου επιπέδου οργανικές μονάδες, για τρία έτη. Οι τοποθετούμενοι ως προϊστάμενοι εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους μέχρι την τυχόν επανεπιλογή τους ή την τοποθέτηση νέων προϊσταμένων.

6. Με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου ο προϊστάμενος μπορεί να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του και πριν από τη λήξη της τριετίας, για σοβαρό λόγο αναγόμενο στην πλημμελή άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, όπως η μη προσήκουσα συμπεριφορά προς τους πολίτες, η ευθυνοφοβία, η έλλειψη πρωτοβουλίας, η αδιαφορία στη βελτίωση μεθόδων οργάνωσης, λειτουργίας και αποδοτικότητας, η αδικαιολόγητη καθυστέρηση στη διεκπεραίωση των υποθέσεων, η κακή συνεργασία με λοιπούς προϊσταμένους, η προφανής έλλειψη διοικητικών ικανοτήτων ή της απαιτούμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η μειωμένη ποσοτική απόδοση, η αδικαιολόγητη επιείκεια κατά τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης. Ο υπάλληλος μπορεί επίσης να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του με αίτησή του ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, που συνεκτιμά και τις υπηρεσιακές ανάγκες.

7. Αν κενωθεί ή συσταθεί θέση προϊσταμένου πριν από τη λήξη της τριετίας, το υπηρεσιακό συμβούλιο επιλέγει προϊστάμενο για το χρονικό διάστημα που απομένει μέχρι τη συμπλήρωση της τριετίας. Η επιλογή προϊσταμένων για θέσεις που κενούνται ή συνιστώνται γίνεται δυο φορές το χρόνο σε τακτές συνεδριάσεις του υπηρεσιακού συμβουλίου κατά τους μήνες Ιανουάριο και Ιούλιο. Αν το χρονικό διάστημα που απομένει για τη συμπλήρωση της τριετίας είναι μικρότερο των έξι μηνών δεν

επιλέγεται προϊστάμενος, αλλά ορίζεται αναπληρωτής σύμφωνα με το άρθρο 13. Για την επιλογή σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής απαιτείται η υποβολή αιτήσεως από τους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους στην οικεία υπηρεσία διοικητικού ή προσωπικού, το αργότερο μέχρι τέλος Δεκεμβρίου ή Ιουνίου, αντίστοιχα. Το υπηρεσιακό συμβούλιο όμως δεν κωλύεται να επιλέξει προϊστάμενο και από υπαλλήλους που δεν υπέβαλαν αίτηση, ιδίως όταν αυτοί υπηρετούν στον τόπο που θα ασκήσουν καθήκοντα προϊσταμένου.

8. Αν οι υπάλληλοι, που κρίνονται για να επιλεγούν ως προϊστάμενοι, υπάγονται στην αρμοδιότητα διαφορετικών υπηρεσιακών συμβουλίων, με απόφαση του οργάνου που συγκροτεί τα υπηρεσιακά συμβούλια, ορίζεται το υπηρεσιακό συμβούλιο που επιλέγει τους προϊσταμένους.

9. Τον προϊστάμενο μη αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου μη αυτοτελούς οργανικής μονάδας ορίζει ο προϊστάμενος της αμέσως υπερκείμενης οργανικής μονάδας από υπαλλήλους που υπάγονται σ' αυτόν, χωρίς επιλογή από το υπηρεσιακό συμβούλιο. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις της παραγράφου 4 του άρθρου αυτού.

10. Με απόφαση του οικείου Υπουργού καθορίζονται οι κλάδοι ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ των οποίων υπάλληλοι κρίνονται για την κατάληψη θέσεων προϊσταμένων των κατά περίπτωση οργανικών μονάδων, ανάλογα με την ειδικότητα του κλάδου και το αντικείμενο των συγκεκριμένων οργανικών μονάδων.

Για τους ΟΤΑ την παραπάνω απόφαση εκδίδει το οικείο δημοτικό ή κοινοτικό συμβούλιο και εγκρίνεται από τον οικείο νομόρχη.

11. Για την επιλογή σε θέση προϊσταμένου τμήματος της Αρχαιολογικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Πολιτισμού απαιτείται και η δημοσίευση επιστημονικής πραγματείας. Για την επιλογή σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης ή Εφορείας της ίδιας Υπηρεσίας απαιτείται και η δημοσίευση δύο τουλάχιστον επιστημονικών πραγματειών.

Άρθρο 10

Μετακινήσεις-Μεταθέσεις

Αποσπάσεις Προϊσταμένων

1. Μετακίνηση ή απόσπαση προϊσταμένου οργανικής μονάδας, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις γίνεται μόνο σε θέση προϊσταμένου αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας.

2. Μετάθεση προϊσταμένου οργανικής μονάδας κατά τη διάρκεια της θητείας του γίνεται μόνο σε θέση προϊσταμένου αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας, χωρίς κατάρτιση πινάκων μεταθετών.

Άρθρο 11
Ειδικό Γραμματεία
Συντονιστές Διοίκησης

1.Οι διοικητικοί τομείς που προβλέπονται από το άρθρο 28 παράγραφος 1 του ν. 1558/1985 (ΦΕΚ 137/1985) και οι θέσεις Ειδικών Γραμματέων ορίζονται με τους οργανισμούς των οικείων Υπουργείων.

2.Όταν ως Ειδικός Γραμματέας ορίζεται δημόσιος υπάλληλος από τους υπαγόμενους στο νόμο αυτό, πρέπει να έχει βαθμό Α΄ της κατηγορίας ΠΕ και να έχει επιλεγεί προϊστάμενος διεύθυνσης ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας. Η θέση του προϊσταμένου που θα ορισθεί ειδικός γραμματέας καλύπτεται με επιλογή προσωρινού προϊσταμένου, με εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου 7 του άρθρου 9.

Μέχρι την επιλογή προσωρινού προϊσταμένου εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 1-3 του άρθρου 13. Ο προϊστάμενος που ορίζεται ειδικός γραμματέας δικαιούται το επίδομα του άρθρου 12 από την ανάληψη καθηκόντων ειδικού γραμματέα. Όταν παύσει να ασκεί τα καθήκοντα ειδικού γραμματέα επιστρέφει σε θέση προϊσταμένου εφόσον δεν έχει λήξει η θητεία του ή έχει επιλεγεί ξανά προϊστάμενος.

3.Με τους οργανισμούς των Υπουργείων ή αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών ή ν. π. δ. δ., μπορεί να ορίζεται ότι ορισμένες μονάδες μπορεί να συντονίζονται στις δραστηριότητές τους από συντονιστή διοίκησης. Δεν ορίζεται συντονιστής διοίκησης για οργανικές μονάδες που έχουν υπαχθεί σε διοικητικό τομέα.

4.Έργο του συντονιστή διοίκησης είναι κυρίως ο σχεδιασμός και ο συντονισμός των δραστηριοτήτων για την εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής στο χώρο της ευθύνης του. Ειδικότερα καθήκοντα, ανάλογα με τις ανάγκες της Υπηρεσίας, μπορεί να ανατίθενται με την απόφαση καθηκόντων συντονιστή διοίκησης.

5.Καθήκοντα συντονιστή διοίκησης ανατίθεται με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού ή του συλλογικού οργάνου διοίκησης του ν. π. δ. δ. σε υπάλληλο βαθμού Α΄ της κατηγορίας ΠΕ που έχει επιλεγεί προϊστάμενος διεύθυνσης ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας.

6.Συντονιστής διοίκησης στους Ο.Τ.Α επιτρέπεται να προβλέπεται μόνο σε δήμους πληθυσμού άνω των 150.000 κατοίκων με απόφαση του δημοτικού συμβουλίου που εγκρίνεται από τον οικείο νομάρχη. Η ανάθεση καθηκόντων γίνεται με απόφαση του οικείου δημάρχου.

7.Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις της παραγράφου 2.

Άρθρο 12
Επίδομα θέσης

1.Στους συντονιστές διοίκησης στους προϊσταμένους διευθύνσεων, στους προϊσταμένους τμημάτων και στους προϊσταμένους αυτοτελών γραφείων καταβάλλεται, για όσο χρόνο ασκούν τα καθήκοντα αυτά, επίδομα ίσο με το 30 %, 25 %, 15 % και 8 % αντίστοιχα, του βασικού μισθού του κλιμακίου 1.

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται και στην περίπτωση προσωρινής απουσίας των ανωτέρω από τα καθήκοντά τους, αλλά όχι πέρα των δυο μηνών κάθε φορά.

2.Όπου από τις κείμενες οργανικές διατάξεις προβλέπεται ενδιάμεσο επίπεδο διοίκησης, με απόφαση που εκδίδεται με πρόταση των υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης, Οικονομικών και του οικείου υπουργού, καθορίζεται επίδομα σε ποσοστό που κυμαίνεται μεταξύ του ποσοστού της αμέσως κατώτερης και του ποσοστού της αμέσως ανώτερης βαθμίδας. Για την έκδοση των αποφάσεων καθορισμού επιδόματος θέσης των εκπαιδευτικών λειτουργών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που προβλέπονται από το ν. 1566/1985 συμπράττει και Υπουργός της Κυβέρνησης.

Άρθρο 13

Αναπλήρωση Προϊσταμένων

1.Σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος του προϊσταμένου, αναπληρώνει αυτόν στα καθήκοντά του ο προϊστάμενος της αμέσως υποκείμενης οργανικής μονάδας κατά τη σειρά που οι υποκείμενες οργανικές μονάδες αναφέρονται στον οργανισμό της οικείας υπηρεσίας. Αν δεν υπάρχει υποκείμενη οργανική μονάδα, τον προϊστάμενο αναπληρώνει από τους υπαλλήλους που υπηρετούν στην ίδια οργανική μονάδα αυτός που έχει τον ανώτερο βαθμό, με επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 10 του άρθρου 9 και αν υπηρετούν περισσότεροι υπάλληλοι με τον ίδιο βαθμό, αυτός που ορίζεται από τον προϊστάμενο της αμέσως υπερκείμενης οργανικής μονάδας ή αρχής.

2.Το αρμόδιο για το διορισμό όργανο ή ο οικείος νομάρχης, προκειμένου για υπηρεσίες που υπάγονται σ' αυτόν, μπορεί να ορίσει με απόφαση του αναπληρωτή προϊσταμένου διεύθυνσης, τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας, τον προϊστάμενο παράλληλης οργανικής μονάδας.

3.Όταν η απουσία του προϊσταμένου παρατείνεται πέρα από δυο μήνες ο αναπληρωτής δικαιούται, για το πέραν από δυο μήνες χρονικό διάστημα, το επίδομα του άρθρου 12 που προβλέπεται για τον οικείο προϊστάμενο.

4.Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων 1 και 2 εφαρμόζονται και στην περίπτωση που κενωθεί ή συσταθεί θέση

προϊσταμένου οργανικής μονάδας, μέχρις ότου το υπηρεσιακό συμβούλιο ορίσει νέο προϊστάμενο σύμφωνα με την παράγραφο 7 του άρθρου 9.

Ο αναπληρωτής προϊσταμένου οργανικής μονάδας κατά την παράγραφο αυτή δικαιούται το προβλεπόμενο για τη θέση επίδομα από την έναρξη της αναπλήρωσης.

Άρθρο 14

Υπηρεσιακά Συμβούλια

1. Τα υπηρεσιακά συμβούλια του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και των ν. π. δ. δ., είναι πενταμελή και αποτελούνται από:

α. Τρεις μόνιμους υπαλλήλους της οικείας υπηρεσίας με βαθμό Α' της κατηγορίας ΠΕ, από τους οποίους ο ένας ορίζεται πρόεδρος.

β. Δυο αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων που εκλέγονται με άμεση καθολική, μυστική ψηφοφορία. Ο τρόπος, η διαδικασία και οι προϋποθέσεις της εκλογής καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης που εκδίδεται μετά από γνώμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Η γνώμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. παρέχεται μέσα σε εύλογη προθεσμία που τάσσεται από τον Υπουργό Προεδρίας της Κυβέρνησης και δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 15 μέρες. Μετά την πάροδο της προθεσμίας αυτής η απόφαση εκδίδεται και χωρίς τη γνώμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

2. Στα υπηρεσιακά συμβούλια των ν. π. δ. δ. σε περίπτωση που δεν υπάρχουν υπάλληλοι του ν. π. δ. δ. με βαθμό Α' της κατηγορίας ΠΕ, ορίζονται μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι ή υπάλληλοι άλλου ν. π. δ. δ. με βαθμό Α' της κατηγορίας ΠΕ.

3. Τα μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου ορίζονται ή εκλέγονται αντίστοιχα με ισάριθμους αναπληρωτές. Σε περίπτωση λύσης της υπαλληλικής σχέσης των αιρετών μελών του συμβουλίου τακτικό μέλος καθίσταται το αναπληρωματικό μέλος και αναπληρωματικό μέλος ορίζεται ο επόμενος στη σειρά εκλογής για το υπολειπόμενο χρονικό διάστημα της θητείας.

4. Κατά τα λοιπά για τη σύσταση, συγκρότηση και λειτουργία των υπηρεσιακών συμβουλίων εφαρμόζονται οι διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα όπως αυτές ίσχυαν πριν από την ισχύ του Ν. 1232/82(ΦΕΚ 22), κατά το μέρος που δεν αντίκεινται στις διατάξεις του άρθρου αυτού.

5. Διατηρούνται σε ισχύ οι διατάξεις που διέπουν τα υπηρεσιακά συμβούλια των εκπαιδευτικών λειτουργών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, του προσωπικού της Κεντρικής Υπηρεσίας Πληροφοριών, της διεύθυνσης Δικαστικού του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, της Ελληνικής Επιτροπής Ατομικής Ενέργειας, της Ακαδημίας

Αθηνών, των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.

Τα δύο μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου του προσωπικού της Ακαδημίας Αθηνών που προέρχεται από υπαλλήλους αντικαθίστανται με δύο αιρετούς εκπροσώπους, που εκλέγονται σύμφωνα με τις διατάξεις της περίπτωσης β' της παραγράφου 1 και προέρχονται από το επιστημονικό προσωπικό της Ακαδημίας.

Κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου αυτού ορίζονται από το όργανο που συγκροτεί, κατά τις οικείες διατάξεις, το υπηρεσιακό συμβούλιο.

6. Με κοινές αποφάσεις του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης και του οικείου Υπουργού επιτρέπεται η ανασυγκρότηση των υπηρεσιακών συμβουλίων της παραγράφου 5 με σκοπό την προσαρμογή τους στις ρυθμίσεις του άρθρου αυτού.

7. Τα υπηρεσιακά συμβούλια των ΟΤΑ αποτελούνται από:

Α. Ένα μόνιμο υπάλληλο με βαθμό Α' της κατηγορίας ΠΕ της Διεύθυνσης Εσωτερικών της Νομαρχίας που ορίζεται από το Νομάρχη, ως πρόεδρο.

Β. Δύο δημοτικούς υπαλλήλους ή κοινοτικούς με βαθμό Α' της κατηγορίας ΠΕ που ορίζονται από το νομάρχη και για τους Δήμους Αθηναίων, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης από το Δήμαρχο, και αν δεν υπάρχουν υπάλληλοι κατηγορίας ΠΕ, υπάλληλοι άλλης κατηγορίας με βαθμό Α'.

Γ. Δύο αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων που εκλέγονται με άμεση, καθολική και μυστική ψηφοφορία. Η απόφαση της περίπτωσης β' της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού, προκειμένου για τους ΟΤΑ, εκδίδεται με σύμπραξη και του Υπουργού των Εσωτερικών. Η διάταξη της παραγράφου 3 του άρθρου αυτού εφαρμόζεται και για τα υπηρεσιακά συμβούλια των ΟΤΑ.

Κατά τα λοιπά για τη σύσταση, συγκρότηση και λειτουργία των υπηρεσιακών συμβουλίων, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 1188/1981, όπως αυτές ίσχυαν πριν από την ισχύ του ν. 1232/1982, κατά το μέρος που δεν αντίκεινται στις διατάξεις της παραγράφου αυτής.

8. Κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου αυτού, τα μέλη της περίπτωσης β' της παραγράφου 1 και της περίπτωσης γ' της παραγράφου 7 υποδεικνύονται από την Α.Δ.Ε.Δ.Υ., ύστερα από πρόταση των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργάνων του κάθε χώρου.

9. Κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου αυτού, η θητεία των μελών των υπηρεσιακών συμβουλίων λήγει στις 31-12-1987.

10. Έως τη συγκρότηση των υπηρεσιακών συμβουλίων του άρθρου αυτού, εξακολουθούν να λειτουργούν τα υπάρχοντα.

Άρθρο 15

Κατάταξη θέσεων και προσωπικού

1.Οι υπάρχοντες γενικοί κλάδοι ΣΕ, ΜΕ, ΑΡ και ΑΤ μετονομάζονται αντίστοιχα σε κατηγορίες ΠΡΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ. Οι ειδικές θέσεις μετονομάζονται σε κατηγορία ΕΘ.

2.Το σύνολο των θέσεων των επιμέρους κλάδων αποτελεί θέσεις του κλάδου του οποίου ανήκουν και διαβαθμίζονται ενιαία σε όλους τους βαθμούς της οικείας κατηγορίας, σύμφωνα με το άρθρο 4 του νόμου αυτού.

3.Οι υπάλληλοι που υπηρετούν κατά την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού κατατάσσονται αυτοδίκαια στους βαθμούς του άρθρου 4 ως ακολούθως:

α. Υπάλληλοι των κλάδων ΑΤ, ΑΡ, και ΜΕ, με βαθμό 5°, 4°, 3°, 2°, κατατάσσονται στο βαθμό Α' με της κατηγορίας ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ αντίστοιχα. Στο βαθμό αυτό κατατάσσονται επίσης και όλοι οι υπάλληλοι των παραπάνω κλάδων οι οποίοι έχουν 6° βαθμό και τριετή υπηρεσία στο βαθμό αυτό.

Ο χρόνος υπηρεσίας που έχει διανυθεί από την προαγωγή στον 5° βαθμό ή από τη συμπλήρωση τριετίας στον 6° βαθμό έως της έναρξης της ισχύος του νόμου αυτού, θεωρείται ότι έχει διανυθεί στο βαθμό Α'. Για τους υπαλλήλους της κατηγορίας ΔΕ ο χρόνος αυτός μειώνεται κατά ένα έτος, αν είναι ίσος ή μεγαλύτερος των τεσσάρων ετών. Αν είναι μικρότερος από τέσσερα έτη, αφαιρείται ο πέρα των τριών ετών χρόνων.

Β. Υπάλληλοι των κλάδων ΑΤ, ΑΡ, και ΜΕ, με βαθμό, που δεν έχουν τριετή υπηρεσία στο βαθμό αυτό, καθώς και υπάλληλοι με βαθμό 7°, κατατάσσονται στο βαθμό Β' της κατηγορίας ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ αντίστοιχα. Ο χρόνος που έχει διανυθεί στον 7° ή 6° βαθμό κλάδου αντίστοιχου της κατηγορίας που κατατάσσεται ο υπάλληλος έως την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού, θεωρείται ότι έχει διανυθεί στο βαθμό Β. Για την προαγωγή στο βαθμό Α' των υπαλλήλων βαθμού Β' που κατατάχτηκαν από τον 6° βαθμό, ο χρόνος υπηρεσίας που προβλέπεται από την παράγραφο 1 του άρθρου 6 του νόμου αυτού μειώνεται στο μισό.

Γ. Υπάλληλοι κλάδων ΑΤ, ΑΡ και ΜΕ, με βαθμό 10ο, 9° ή 8° βαθμό Γ' κατηγορίας ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ αντίστοιχα. Ο χρόνος που έχει διανυθεί στο 10ο, 9° ή 8° βαθμό κλάδου αντίστοιχου της κατηγορίας που κατατάσσεται ο υπάλληλος, έως την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού, θεωρείται ότι έχει διανυθεί στο βαθμό Γ'. Για την προαγωγή στο βαθμό Β' των υπαλλήλων βαθμού Γ' της ΔΕ κατηγορίας που κατατάχτηκαν από τον 9° βαθμό ο χρόνος υπηρεσίας που προβλέπεται από την περίπτωση β' της παραγράφου 1 του άρθρου 6, μειώνεται κατά δύο έτη. Για την προαγωγή στο βαθμό Β' υπαλλήλων των ΔΕ και ΤΕ κατηγοριών που κατατάχτηκαν από τον 9° βαθμό ο χρόνος υπηρεσίας που προβλέπεται

από την περίπτωση β' της παραγράφου 1 του άρθρου 6, μειώνεται κατά δύο έτη. Για την προαγωγή στο βαθμό Β' υπαλλήλων των ΔΕ και ΤΕ κατηγοριών που κατατάχτηκαν από τον 8^ο βαθμό, ο χρόνος υπηρεσίας που προβλέπεται από τις περιπτώσεις β' και γ' της παραγράφου 1 του άρθρου 6, μειώνεται κατά πέντε και δύο έτη αντίστοιχα.

Δ. Οι υπάλληλοι του κλάδου ΣΕ με βαθμό 8^ο και 7^ο, κατατάσσονται στο βαθμό Γ' της κατηγορίας ΠΡΕ. Ο χρόνος που έχει διανυθεί από την κτήση του 8^{ου} βαθμού έως την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού, θεωρείται ότι έχει διανυθεί στο βαθμό Γ'.

Ε. Οι υπάλληλοι του κλάδου ΣΕ με 12^ο έως και 9^ο βαθμό, κατατάσσονται στο βαθμό Δ' της κατηγορίας ΠΡΕ. Ο χρόνος που έχει διανυθεί από την κτήση του 12^{ου} βαθμού έως την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού, θεωρείται ότι έχει διανυθεί στο βαθμό Δ'.

ΣΤ. Στο βαθμό 1^ο και 2^ο της κατηγορίας ΕΘ κατατάσσονται οι υπάλληλοι των βαθμών α' και β' των ειδικών θέσεων αντίστοιχα. Ο χρόνος που έχει διανυθεί στο βαθμό α' και β' θεωρείται ότι έχει διανυθεί στον 1^ο ή 2^ο βαθμό αντίστοιχα.

4. Για τις μεταβολές σύμφωνα με τις προηγούμενες παραγράφους του άρθρου αυτού θεωρείται ότι έχει διανυθεί στο βαθμό που κάθε υπάλληλος κατατάσσεται, δεν υπολογίζεται:

α. Ο χρόνος του άρθρου 160 του Υπαλληλικού Κώδικα και προκειμένου για τους υπαλλήλους των ΟΤΑ ο χρόνος του άρθρου 137 του ν. 1188/1981.

Β. Ο χρόνος στέρησης του δικαιώματος για προστασία και

Γ. Ένα έτος για κάθε κρίση του υπαλλήλου ως μη προακτέου.

Άρθρο 16

Τελικές διατάξεις

1. Όπου στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα και στους συμπληρωματικούς αυτούς νόμους γίνεται παραπομπή σε διατάξεις που καταργούνται, νοείται ως παραπομπή στις διατάξεις του νόμου αυτού που ρυθμίζουν το αντίστοιχο θέμα.

Όπου στην κείμενη νομοθεσία αναφέρονται κλάδοι ΑΤ, ΑΡ, ΜΕ και ΣΕ νοούνται αντίστοιχα οι κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΠΡΕ του νόμου αυτού.

2. Με προεδρικά διατάγματα που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης και την κατά περίπτωση αρμόδιων υπουργών επιτρέπεται η προσαρμογή διατάξεων προς τις ρυθμίσεις του νόμου αυτού, εφόσον αυτό επιβάλλεται λόγω της μεταβολής του βαθμολογικού συστήματος και εφόσον τα σχετικά θέματα δεν ρυθμίζονται από το νόμο αυτό. Η ισχύς των Π.Δ. αυτών μπορεί να ανατρέχει στην έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού.

3.Θέσεις για τις οποίες προβλέπεται από ειδικές διατάξεις ως τυπικό προσόν διορισμού το πτυχίο των στρατιωτικών σχολών Ευελπίδων, Ναυτικών Δοκίμων, Αεροπορίας (Τμήματος Ικάρων, Εκπαιδευτικού Κέντρου Εφέδρων Χειριστών, Τμήματος Μηχανικών) και Στρατιωτικής Ιατρικής Σχολής ανήκουν στην κατηγορία ΠΕ. Επίσης θέσεις των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ είναι εκείνες που καθορίζονται είτε σύμφωνα με τη νομοθεσία που διέπει κάθε σχολή είτε από ειδικές οργανικές διατάξεις που ισχύουν κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού.

4.Τυφλοί υπάλληλοι κλάδων τηλεφωνητών του Δημοσίου, ν. π. δ. δ. και ΟΤΑ κάτοχοι τυπικού προσόντος από αυτά που ορίζονται στις παραγράφους 3 και 4 του άρθρου 2, μετατάσσονται, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, σε θέσεις κλάδων της κατηγορίας ΤΕ ή ΠΕ, αντίστοιχα, χωρίς μεταβολή των καθηκόντων που ασκούν.

5.Ειδικές διατάξεις που προβλέπουν την τοποθέτηση ως προϊσταμένων υπαλλήλων ή λειτουργιών που δεν διέπονται από τις διατάξεις του νόμου αυτού δεν θίγονται με επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 10 του άρθρου 9.

6.Οι διατάξεις του άρθρου 9 δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που ειδικές διατάξεις προβλέπουν τον απευθείας διορισμό προϊσταμένων οργανικών μονάδων. Δεν γίνεται επιλογή κατά το άρθρο 9, όταν στον κλάδο από τον οποίο κατά τις οικείες οργανικές διατάξεις λαμβάνεται ο προϊστάμενος, υπηρετεί ένας μόνο υπάλληλος.

7.Η αντιστοιχία οργανικών μονάδων διαφορετικής ονομασίας ή ειδικών υπηρεσιών, με τις οργανικές μονάδες που αναφέρονται στις παραγράφους 3, 4 και 9 του άρθρου 9 ορίζεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού.

8.Οι παράγραφοι 2 και 4 του άρθρου 6 εφαρμόζονται και για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΠΕ που αποκτούν τους οικείους μεταπτυχιακούς τίτλους κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους.

Σε όσες περιπτώσεις δεν μειωθεί ολικά ή μερικά ο χρόνος προαγωγής σύμφωνα με την παραπάνω διάταξη είτε λόγω του βαθμού που κατέχει ο υπάλληλος είτε λόγω του χρόνου που εναπομένει για προαγωγή του, το αντίστοιχο συνολικό χρονικό διάστημα θεωρείται ως χρόνος που έχει διανυθεί στο βαθμό που κατέχει ή στον επόμενο ή μεθεπόμενο βαθμό.

9.Οι διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου εφαρμόζονται και για τους υπαλλήλους της κατηγορίας ΠΕ που κατά την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών κατά την έννοια των παραγράφων 2 και 4 του άρθρου 6.

10.Αν από τις οικείες οργανικές διατάξεις που ισχύουν κατά την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού προβλέπεται ο απευθείας διορισμός

προϊσταμένου οργανικής μονάδας σε βαθμό 5^ο έως 2^ο, στο εξής ο διορισμός γίνεται με το βαθμό Α'.

11.Οι θέσεις των Διευθυντών των Κέντρων της Ακαδημίας Αθηνών είναι θέσεις βαθμού Α' και η πλήρωσή τους γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν κατά την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού.

12.Με το νόμο αυτό δεν θίγονται οι διατάξεις που αναφέρονται στην οργάνωση και λειτουργία των Υπηρεσιών της Προεδρίας της Δημοκρατίας. Με Προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται εφάπαξ με πρόταση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης, επιτρέπεται η προσαρμογή των ανωτέρω διατάξεων προς τις ρυθμίσεις του νόμου αυτού.

13.Αποσπασμένοι υπάλληλοι που έχουν τοποθετηθεί ως προϊστάμενοι οργανικών μονάδων, μπορεί να εξακολουθήσουν να ασκούν τα καθήκοντά τους μέχρι να λήξει ο χρόνος της απόσπασης ή ανακληθεί η απόσπαση. Παράταση της απόσπασης μπορεί να γίνει μόνο σε περίπτωση αδυναμίας πλήρωσης της θέσης.

14.Υπάλληλοι με οποιαδήποτε σχέση εργασίας του κατά το άρθρο 1 παράγραφο 6 του ν. 1256/1982 δημόσιου τομέα που οι ίδιοι πάσχουν ή έχουν παιδιά που πάσχουν από νόσημα που απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος δικαιούνται μέχρι 22 εργάσιμες μέρες το χρόνο επιπλέον κανονική άδεια, από τις οποίες 11 με αποδοχές και 11 χωρίς αποδοχές.

15.Με Προεδρικό Διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις, ο τρόπος, η διαδικασία και τα κριτήρια των μεταθέσεων των υπαλλήλων που διέπονται από τον Υπαλληλικό Κώδικα, κατά τροποποίηση των διατάξεων αυτών.

16.Στις διατάξεις του νόμου αυτού δεν υπάγονται οι εκπαιδευτικοί λειτουργοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Όπου προβλέπεται από τις οργανικές διατάξεις του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων να προϊστανται εκπαιδευτικοί λειτουργοί, οποιασδήποτε βαθμίδας εκπαίδευσης, διευθύνσεων και τμημάτων της Κεντρικής υπηρεσίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 9. Αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο στην περίπτωση αυτή είναι το υπηρεσιακό συμβούλιο του διοικητικού προσωπικού της Κεντρικής υπηρεσίας. Όπου στο ν. 1566/1985 (ΦΕΚ 167/1985) προβλέπονται κατηγορίες ΑΤ, ΑΡ και ΜΕ εκπαιδευτικών λειτουργών μετονομάζονται σε κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ αντίστοιχα.

Άρθρο 17

Μεταβατικές διατάξεις

1.Έως τον ορισμό προϊσταμένων σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 εφαρμόζονται οι διατάξεις που ισχύουν κατά την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού.

2. Κατά την πρώτη επιλογή προϊσταμένων διευθύνσεων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων κρίνονται μόνο οι υπάλληλοι που κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού έχουν 4^ο βαθμό ή ανώτερο.

3. Προαγωγές που ανατρέχουν, σύμφωνα με τις κείμενες κατά την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού διατάξεις, σε προγενέστερο της ισχύος του χρόνου, διενεργούνται σύμφωνα με τις διατάξεις εκείνες και τροποποιείται ανάλογα, αν συντρέχει περίπτωση, η πράξη κατάταξης που προβλέπεται στην παράγραφο 4 του άρθρου 15.

4. Κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου αυτού οι πίνακες προακτέων για όσους συμπληρώνουν χρόνο προαγωγής στον επόμενο βαθμό από την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού έως και 30.4.86 καταρτίζονται μέσα σε ένα μήνα από την έναρξη της ισχύος του.

5. Μέσα σε δύο μήνες από την έναρξη της ισχύος του νόμου αυτού οι αρμόδιες υπηρεσίες ενοποιούν κατά τις διακρίσεις της παραγράφου 3 του άρθρου 135 του Υπαλληλικού Κώδικα σε ένα πίνακα τους ισχύοντες πίνακες των μεταθέσεων υπαλλήλων διαφορετικών βαθμών που κατατάσσονται στον ίδιο βαθμό του άρθρου 4.

6. Από τους υπαλλήλους του άρθρου 1 του νόμου αυτού, όσοι κατά την έναρξη της ισχύος του έχουν τυπικό προσόν άλλης κατηγορίας, μετατάσσονται σε κενές θέσεις κλάδου της κατηγορίας αυτής, εφόσον το τυπικό προσόν που κατέχουν προβλέπεται κατά τις οικείες οργανικές διατάξεις ως τυπικό προσόν διορισμού στον κλάδο που μετατάσσονται. Η μετάταξη γίνεται ύστερα από αίτηση, που υποβάλλεται από τους ενδιαφερομένους στην υπηρεσία τους μέσα σε τρεις μήνες από τη δημοσίευση του νόμου αυτού και σύμφωνη γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Εάν δεν υπάρχουν κενές θέσεις στον οικείο κλάδο, συνιστώνται αντίστοιχες προσωρινές με την απόφαση της μετάταξης. Οι κάτοχοι των προσωρινών θέσεων καταλαμβάνουν τις πρώτες θέσεις που θα κενωθούν στον οικείο κλάδο, σε ποσοστό 75% κατ' έτος, και οι προσωρινές θέσεις που κατέχουν καταργούνται αυτοδίκαια. Όσο χρονικό διάστημα κατέχονται οι προσωρινές θέσεις δεν πληρούται με διορισμό ίσος αριθμός θέσεων του κλάδου από τον οποίο διενεργήθηκαν οι μετατάξεις.

7. Για τις μετατάξεις της προηγούμενης παραγράφου 5 τηρούνται και οι διατάξεις της περ. δ' της παραγράφου 1 του άρθρου 155 του Υπαλληλικού Κώδικα, της περ. δ' της παραγράφου 1 του άρθρου 135 του ν. 1188/1981 προκειμένου για υπαλλήλους ΟΤΑ, και της παραγράφου 6 του άρθρου 3 του ν. 1400/1983. Στις περιπτώσεις αυτές η μετάταξη γίνεται μετά τη συμπλήρωση της σχετικής προϋπόθεσης από την οποία αρχίζει και η προθεσμία της προηγούμενης παραγράφου.

8. Εάν το τυπικό προσόν που κατέχουν οι υπάλληλοι δεν προβλέπεται σε κανένα κλάδο της οικείας κατηγορίας της υπηρεσίας τους, η μετάταξη γίνεται σε κλάδο παρεμφερών ή συναφών, κατά την

κρίση του υπηρεσιακού συμβουλίου, τυπικών προσόντων ή οι υπάλληλοι μετατάσσονται σε προσωρινές θέσεις προσωρινού κλάδου, που συνιστώνται με την απόφαση της μετάταξης και που καταργούνται με την αποχώρηση από την υπηρεσία αυτών που τις καταλαμβάνουν. Αν το τυπικό προσόν που κατέχει ο υπάλληλος δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες της υπηρεσίας του, μετατάσσεται, με γνώμη των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων, σε κενή θέση αντίστοιχου κλάδου άλλης υπηρεσίας ή σε προσωρινή θέση τέτοιου κλάδου που συνιστάται με την απόφαση της μετάταξης και καταργείται με την αποχώρηση του υπαλλήλου από την υπηρεσία. Στην έννοια της Υπηρεσίας νοούνται και τα ν. π. δ. δ. και οι ΟΤΑ.

9. Για μετάταξη σε κλάδο της κατηγορίας ΤΕ το τυπικό προσόν ανώτερης σχολής που κατέχουν οι υπάλληλοι πρέπει να είναι διετούς τουλάχιστον φοίτησης.

10. Για τη μετάταξη εργατικού και τεχνικού ή φυλακτικού προσωπικού κλάδων κατηγορίας ΠΡΕ, εκτός από αμιγείς κλάδους Κλητήρων και κλάδων κατηγορίας ΔΕ σε άλλη κατηγορία απαιτείται η ύπαρξη κενής θέσης.

11. Τυφλοί υπάλληλοι κλάδων ΠΡΕ τηλεφωνητών του δημοσίου, ν. π. δ. δ. και ΟΤΑ μετατάσσονται σε κλάδους ΔΕ που συνιστώνται αυτοδίκαια με το νόμο αυτό και εντάσσονται σε βαθμό ανάλογο με το χρόνο υπηρεσίας τους στον κλάδο από τον οποίο μετατάσσονται. Η μετάταξη γίνεται με ταυτόχρονη μεταφορά της θέσης που κατέχουν. Οι διατάξεις του πρώτου, δεύτερου και πέμπτου εδαφίου της παραγράφου 6, της παραγράφου 7, του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 8 και της παραγράφου 9 εφαρμόζονται και για τους τυφλούς υπαλλήλους κλάδων, τηλεφωνητών, χωρίς μεταβολή των καθηκόντων που ασκούν.

12. Για μια τριετία από την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού επιτρέπεται η πρόσληψη προσωπικού κατηγορίας ΠΡΕ με τυπικό προσόν ορισμένη ειδικότητα ή εμπειρία, καθώς και τεχνικού προσωπικού κατηγορίας ΔΕ με τυπικό προσόν το πτυχίο κατώτερης σχολής ή εμπειρία, κάθε φορά που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση των κενών θέσεων με προσωπικό που έχει το τυπικό προσόν της παραγράφου 1 ή 2 του άρθρου 2, αντίστοιχα.

13. Οι διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 11 δεν εμποδίζουν την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 28 του ν. 1558/1985 μέχρι την έκδοση του οργανισμού κάθε υπουργείου.

Άρθρο 18

Υπάλληλοι γραμματειών δικαστηρίων και εισαγγελιών εμμίσθων υποθηκοφυλακείων και κτηματολογικών γραφείων

1.Οι διατάξεις του νόμου αυτού, όπως συμπληρώνονται ή τροποποιούνται με τις διατάξεις του άρθρου αυτού, εφαρμόζονται και στους υπαλλήλους των γραμματειών των δικαστηρίων και εισαγγελιών, των εμμίσθων υποθηκοφυλακείων και κτηματολογικών γραφείων, εκτός από τις διατάξεις του άρθρου 17 παραγράφου 5 και τις ειδικές διατάξεις που αφορούν εκπαιδευτικούς λειτουργούς, υπαλλήλους ν. π. δ. δ και ΟΤΑ. Όπου στο νόμο αυτό αναφέρονται υπηρεσιακά συμβούλια, τις αρμοδιότητες ασκούν τα κατά την παράγραφο 3 του άρθρου 92 του Συντάγματος δικαστικά συμβούλια για το προσωπικό που υπάγεται σ' αυτά.

2.Οι υπάλληλοι της παράγραφο 1 από του βαθμού του γραμματέα πρωτοδικών Β' τάξης (5^{ος}) ή υποθηκοφύλακα Β' τάξης και άνω καθώς και όσοι υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 13 του ν. 965/1979 και του άρθρου 12 του ν. 1042/1980 κατατάσσονται στην ΠΕ κατηγορία. Οι αρχειοθέτες και βιβλιοδέτες με βαθμό υποθηκοφύλακα Β' τάξης και άνω κατατάσσονται στην κατηγορία ΔΕ. Οι επιμελητές δικαστηρίων κατατάσσονται στην κατηγορία ΠΡΕ. Οι λοιποί κατατάσσονται στην κατηγορία ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ ανάλογα με τα τυπικά τους προσόντα, σύμφωνα με το άρθρο 2. Κενές θέσεις επιμελητών δικαστηρίων και υποθηκοφυλακείων κατατάσσονται στην κατηγορία ΠΡΕ. Λοιπές κενές θέσεις κατατάσσονται στις λοιπές κατηγορίες με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης.

3.Στο βαθμό Α' της κατηγορίας ΠΕ κατατάσσονται και όσοι έχουν βαθμό ανώτερο του γραμματέα εφετών Α' τάξης (2^{ος}0 ή του διευθυντή υποθηκοφυλακείου (2^{ος}). Στο βαθμό Γ' της κατηγορίας ΠΡΕ κατατάσσονται και οι επιμελητές δικαστηρίων Α' τάξης (6^{ος}).

4.Για την προαγωγή στο βαθμό Β' των υπαλλήλων της παραγράφου 2 που κατατάσσονται στο βαθμό Γ' της κατηγορίας ΔΕ από το βαθμό του γραφέα (10ος), από το βαθμό του υπογραμματέα Β' τάξης (9^{ος}) και από το βαθμό του υπαγραμματέα Α' τάξης (8^{ος}), ο χρόνος υπηρεσίας της περ. β' της παραγράφου 1 του άρθρου 6 μειώνεται κατά δύο, τέσσερα και έξι έτη, αντίστοιχα.

5.Όπου στο νόμο αυτό γίνεται παραπομπή στις διατάξεις του υπαλληλικού Κώδικα, νοούνται, για τους υπαλλήλους της παραγράφου 1, οι αντίστοιχες διατάξεις του ν. δ 1025/1971 και των ν. 294/1976, 724/1977, 965/1979 και 1042/1980.

Άρθρο 19

Οι διατάξεις του άρθρου 12 του ν. 1232/1982 εφαρμόζονται ανάλογα και για το προσωπικό, τακτικό και έκτακτο των θυγατρικών εταιρειών των κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου.

Άρθρο 20

Καταργούμενες διατάξεις

Καταργούνται οι διατάξεις των άρθρων 51 παράγραφος 2-4, 62, 63, 64, 65, 155 παράγραφος 1^α και 2, 159 παράγραφος 1^α, 2 και 3, 161, 162 παράγραφος 1, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 170, 171, 172, 173, παράγραφος 3, 174, 175 παράγραφος 2, 180 παράγραφος 4, 6, 7 και 9 εδάφιο δεύτερο, 183, 196 και 197 του Υπαλληλικού Κώδικα, οι αντίστοιχες του ν. δ. 1025/1971 και των ν. 294/1976, 724/1977, 1042/1980, καθώς και κάθε γενική και ειδική διάταξη κατά το μέρος που αντίκειται στις διατάξεις του νόμου αυτού ή κατά το μέρος που ρυθμίζει θέματα που διέπονται από το νόμο αυτό.

Άρθρο 21

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

4. Οι μεταβολές της υπηρεσιακής κατάστασης : μετατάξεις, μεταθέσεις, αποσπάσεις με τις προϋποθέσεις και τις διαδικασίες τους.

Στο 7^ο μέρος του Υπαλληλικού Κώδικα (άρθρα 132-180) καλύπτονται τα θέματα των μεταβολών που μπορεί να υποστεί η υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων. Οι μεταβολές αυτές έχουν ως ακολούθως :

Α. Τοποθέτηση : πρόκειται για την αρχική πράξη με την οποία μετά τον διορισμό του υπαλλήλου προσδιορίζεται η συγκεκριμένη οργανική θέση την οποία καταλαμβάνει.

Η τοποθέτηση για τους υπαλλήλους των υπουργείων γίνεται με υπουργική απόφαση μετά από σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου. Για τους υπαλλήλους των ΝΠΔΔ η τοποθέτηση πραγματοποιείται με την ίδια πράξη του διορισμού τους.

Β. Μετάθεση : πρόκειται για τη διαδικασία με την οποία ένας υπάλληλος μεταφέρεται από μία οργανική θέση σε άλλη οργανική θέση της ίδιας ειδικότητας (κλάδου) και της ίδιας υπηρεσίας που ανήκει όμως σε διαφορετική υπομονάδα συνήθως άλλης γεωγραφικής περιοχής.

Η μετάθεση των υπαλλήλων των υπουργείων πραγματοποιείται με υπουργική απόφαση μετά από σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Για τους υπαλλήλους των ΝΠΔΔ η μετάθεση πραγματοποιείται με απόφαση του προέδρου του Δ.Σ. μετά από σύμφωνη γνώμη του

υπηρεσιακού συμβουλίου. Η απόφαση δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

Μεταθέσεις μπορούν να γίνουν :

- με αίτηση του ενδιαφερόμενου υπαλλήλου
- χωρίς αίτηση
- για εξαιρετικούς λόγους όπως λόγοι υγείας ή σοβαρή υπηρεσιακή αιτία

Κατά καιρούς έχουν χρησιμοποιηθεί διάφορες διαδικασίες μεταθέσεων. Οι πιο πρόσφατες βασίζονται στο σύστημα των **μορίων**. Ως κριτήρια για την μοριοποίηση υπολογίζονται :

- η προηγούμενη υπηρεσία σε νησιωτικές ή παραμεθόριες περιοχές
- ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας
- η οικογενειακή κατάσταση
- η συνυπηρέτηση συζύγων στην ίδια περιοχή

Οι κανονικές μεταθέσεις (με ή χωρίς αίτηση) γίνονται στην αρχή του έτους με βάση **πίνακες μεταθετέων**, οι οποίοι γνωστοποιούνται στους ενδιαφερόμενους. Στους πίνακες αυτούς κατατάσσονται κατά προτεραιότητα προς μετάθεση οι υπάλληλοι με βάση τα μόρια τα οποία συγκεντρώνουν.

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να κάνουν ένσταση κατά της θέσης τους στον πίνακα. Η ένσταση αυτή εκδικάζεται από το υπηρεσιακό συμβούλιο.

Μετάθεση για εξαιρετικούς λόγους υγείας γίνεται είτε μετά από γνωμοδότηση της υγειονομικής επιτροπής (κυρίως για γεινίαση με νοσοκομεία που μπορούν να παρέχουν αιμοκάθαρση).

Για σοβαρούς υπηρεσιακούς λόγους η μετάθεση γίνεται μετά από σαφώς αιτιολογημένη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Γ. Μετακίνηση υπαλλήλου από μία θέση σε άλλη εντός της ίδιας υπομονάδας γίνεται με απλή απόφαση του προϊσταμένου της υπομονάδας.

Δ. Απόσπαση : πρόκειται για προσωρινή μεταφορά υπαλλήλου σε άλλη υπηρεσία του ίδιου ή άλλου υπουργείου ή ΝΠΔΔ. Ο υπάλληλος δεν καταλαμβάνει οργανική θέση στην υπηρεσία στην οποία απεσπάσθη και εξακολουθεί να μισθοδοτείται απ' την αρχική του υπηρεσία εκείνη δηλαδή στην οποία ανήκει η οργανική του θέση.

Η απόσπαση δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 12 μήνες και πραγματοποιείται με **υπουργική απόφαση** ή κοινή υπουργικά απόφαση (δύο υπουργών) αν πρόκειται για απόσπαση σε υπηρεσία άλλου υπουργείου.

Ε. Μετάταξη : πρόκειται για **οριστική** μεταφορά υπαλλήλου σε **άλλη οργανική θέση** άλλης ειδικότητας (κλάδου) του **ιδίου** υπουργείου ή ΝΠΔΔ ή της ίδιας ή άλλης ειδικότητας (κλάδου) **άλλου** υπουργείου ή ΝΠΔΔ.

Η μετάταξη γίνεται με **υπουργική απόφαση** ή κοινές υπουργικές αποφάσεις (δύο υπουργών) αν πρόκειται για μετάταξη σε άλλο υπουργείο ή σε ΝΠΔΔ που εποπτεύεται από άλλο υπουργό.

Προηγούμενως απαιτείται να έχουν εκφράσει τη σύμφωνη γνώμη τους τα υπηρεσιακά συμβούλια και των δύο υπηρεσιών : τόσο εκείνης από την οποία προέρχεται ο υπάλληλος όσο και εκείνης στην οποία θέλει να μεταταγεί. Σε περίπτωση διαφωνίας και των δύο υπηρεσιακών συμβουλίων αποφασίζει ο υπουργός (ή οι υπουργοί). Η απόφαση δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

ΣΤ. Προαγωγή : πρόκειται για την προώθηση του υπαλλήλου σε υψηλότερο βαθμό.

Παλιότερα οι προαγωγές πραγματοποιούνταν **κατ' επιλογή** για τους άριστους υπαλλήλους και **κατ' αρχαιότητα** για τους υπολοίπους οι οποίοι καλύπτουν τη βασική προϋπόθεση ορισμένου χρόνου υπηρεσίας στον προηγούμενο βαθμό (άρθρο 2 ν. 2085/92).

Με νεότερες διατάξεις (άρθρο 34 ν.2190/94) οι προαγωγές γίνονται **κατ' αρχαιότητα** δηλαδή με συμπλήρωση ορισμένων ετών στον προηγούμενο βαθμό, υπό την προϋπόθεση ότι ο προς προαγωγή υπάλληλος έχει σε υψηλό επίπεδο ουσιαστικά προσόντα.

Τα προσόντα αυτά προκύπτουν από τις εκθέσεις αξιολόγησης του υπαλλήλου.

Η προαγωγή πραγματοποιείται με **απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου** με βάση **πίνακα προακτέων**. Οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι λαμβάνουν γνώση του πίνακα και έχουν δικαίωμα υποβολής **ενστάσεων**, που εκδικάζονται απ' το υπηρεσιακό συμβούλιο.

Ζ. Διαθεσιμότητα : ο υπάλληλος τίθεται σε αργία αν καταδικαστεί σε φυλάκιση (μέχρις ότου αποφυλακιστεί) ή σε πειθαρχική απόλυση (μέχρις ότου ανατραπεί τυχόν η απόφαση με προσφυγή στο Συμβούλιο της Επικρατείας). Σε περίπτωση όμως καταδίκης σε κάθειρξη για κακούργημα ή σε φυλάκιση για τα πλημμελήματα της απάτης, υπεξαίρεσης, απιστίας περί την υπηρεσία, συκοφαντικής δυσφήμισης κ.α. δεν επέρχεται αργία διότι ο καταδικασθείς υπάλληλος χάνει αυτομάτως την υπαλληλική ιδιότητα (εκπίπτει).

Στο 7^ο μέρος καθορίζεται επίσης η διαδικασία τήρησης και το περιεχόμενο του **μητρώου του υπαλλήλου**.

Ο φάκελος του υπαλλήλου μόλις ο υπάλληλος διοριστεί και τοποθετηθεί σε υπηρεσία.

Τηρείται από την υπομονάδα διοικητικού ή προσωπικού της υπηρεσίας του. Περιλαμβάνει τα βασικά προσωπικά στοιχεία του

υπαλλήλου, τους τίτλους σπουδών του και ενημερώνεται με όλες τις υπηρεσιακές του μεταβολές.

Το μητρώο συνδέει τον υπάλληλο σ' όλες τις τυχόν μετακινήσεις του (μετατάξεις, μεταθέσεις κλπ.).

Περιλαμβάνει :

A. Στοιχεία ταυτότητας και οικογενειακής κατάστασης

B. Τίτλοι σπουδών και επιμόρφωσης

Γ. Υπηρεσιακές μεταβολές

Δ. Εκθέσεις αξιολόγησης των 5 τελευταίων ετών

E. Πειθαρχικά παραπτώματα και ποινές

ΣΤ. Ηθικές αμοιβές

Z. Άδειες – νοσήλια

H. Στοιχεία που ο ίδιος ο υπάλληλος ζητεί να περιληφθούν.

Απαγορεύεται να περιλαμβάνεται οποιοδήποτε στοιχείο αναφορικά με τις πολιτικές πεποιθήσεις του υπαλλήλου.

5. Τα πειθαρχικά παραπτώματα και οι διαδικασίες ελέγχου τους.

Το 8^ο μέρος του Υπαλληλικού Κώδικα αναφέρεται στο πειθαρχικό δίκαιο των δημοτικών υπαλλήλων (άρθρο 205-223). Ως πειθαρχικά αδικήματα ορίζονται κυρίως :

A. η έλλειψη πίστης και αφοσίωσης στην πατρίδα

B. η απόκρυψη από την υπηρεσία της συμμετοχής σε εξουπηρεσιακές δραστηριότητες επ' αμοιβή

Γ. η δημόσια άσκηση κριτικής της προϊσταμένης αρχής με εκφράσεις που φανερώνουν έλλειψη σεβασμού

Δ. η βραδεία προσέλευση και η πρόωρη αποχώρηση από την υπηρεσία

E. η ραθυμία και η αμέλεια στην εκπλήρωση του καθήκοντος

ΣΤ. η απρεπής συμπεριφορά προς τους πολίτες, τους προϊσταμένους και τους άλλους υπαλλήλους

Z. η άρνηση εκτέλεσης υπηρεσίας

H. η μη είσπραξη μισθού και

Θ. η φθορά, εγκατάλειψη ή παράνομη χρήση πράγματος που ανήκει στο δημόσιο κ.α.

Πειθαρχικές ποινές είναι οι ακόλουθες :

A. έγγραφη επίπληξη

B. περικοπή μισθού μέχρι τριών μηνών

Γ. δυσμενής μετάθεση

Δ. αναστολή δικαιώματος προαγωγής από ένα ως πέντε χρόνια

E. υποβιβασμός

ΣΤ. οριστική παύση

Δικαίωμα επιβολής πειθαρχικών ποινών έχουν :

- A. οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι του υπαλλήλου
- B. τα Δημοτικά Συμβούλια των Δήμων
- Γ. τα υπηρεσιακά πειθαρχικά συμβούλια
- Δ. το Συμβούλιο της Επικρατείας

Η διαδικασία της πειθαρχικής δίωξης περιλαμβάνει :

- A. την παραπομπή
- B. την προανάκριση και την ανάκριση
- Γ. την απολογία
- Δ. την εκδίκαση από το υπηρεσιακό πειθαρχικό συμβούλιο
- E. τη δυνατότητα έφεσης και προσφυγής.

6. Το ωράριο και ο έλεγχος παρουσίας του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας.

Το ωράριο που ισχύει για το προσωπικό του Δήμου είναι από τις 7 π.μ. μέχρι τις 2:30 μ.μ. Σε ειδικές περιπτώσεις εφαρμόζεται μειωμένο ωράριο απασχόλησης. Συγκεκριμένα το προσωπικό της καθαριότητας και αυτό του νεκροταφείου, έχουν ένα ωράριο 6,5 ωρών. Επίσης οι εργαζόμενοι στο νεκροταφείο έχουν το λεγόμενο «σπαστό» ωράριο, δηλαδή και πρωινή και απογευματινή απασχόληση.

Ο έλεγχος παρουσίας του προσωπικού στο Δήμο Καλαμάτας, γίνεται με βάση τα δελτία παρουσιών ανά συνεργείο. Πρόκειται για ονομαστικές καταστάσεις με τους εργαζόμενους σε κάθε τομέα, όπου συμπληρώνεται από τον ίδιο τον υπάλληλο η άφιξη και η αναχώρηση από το χώρο εργασίας.

Τα δελτία παρουσιών συγκεντρώνονται κάθε μήνα στο γραφείο προσωπικού και ελέγχονται. Σε περίπτωση που προκύψει από τον πιο πάνω έλεγχο, ότι κάποιος υπάλληλος απουσίαζε, χωρίς να έχει προσκομίσει κάποια δικαιολογητικά, το γραφείο προσωπικού είναι αρμόδιο να προβεί σε περικοπές του μισθού του υπαλλήλου.

7. Το σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας.

Η αξιολόγηση του προσωπικού γίνεται με βάση τις εκθέσεις αξιολόγησης. Πρόκειται για ειδικά έντυπα, όπου συμπληρώνονται διάφορα στοιχεία που αφορούν τον υπάλληλο, ερωτήσεις και βαθμολογικά στοιχεία. Οι εκθέσεις αυτές δεν έχουν καμία σχέση με την εξέλιξη των αποδοχών του εκάστοτε υπαλλήλου. Σε περιπτώσεις προαγωγών εξετάζονται από το υπηρεσιακό συμβούλιο.

Για την κατηγορία ΥΕ, η συμπλήρωση των εκθέσεων αξιολόγησης, γίνεται κάθε 2 χρόνια και έχει την εξής μορφή :

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ.....
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ή ΝΠΔΔ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....

ΕΝΤΥΠΟ Γ'
(Κατηγορία ΥΕ)

Αριθ. Πρωτ.:.....

ΕΚΘΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Χρονική Περίοδος.....

A. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

(Συμπληρώνεται από τον υπάλληλο τον οποίο αφορά η έκθεση)

(Επώνυμο με κεφαλαία)	(Όνομα)	(Πατρώνυμο)
(Κατηγορία & Κλάδος)	(Βαθμός)	(Τίτλος θέσης)

B. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

(Συμπληρώνεται από τον υπάλληλο τον οποίο αφορά η έκθεση)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....199...
(Ημερομηνία)
Ο υπάλληλος

.....
(Υπογραφή)

I. ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

1. Ενδιαφέρον και αφοσίωση στην εργασία
2. Πρωτοβουλία – Καινοτομίες
3. Ανάλυση ευθυνών

Βαθμολογία
(1-10)
Α΄ Αξιολογητή

- Ειδική και συγκεκριμένη αιτιολογία του Α΄ Αξιολογητή για βαθμολογία κάθε κριτηρίου με βαθμούς 9 ή 10 ή 4 και κάτω, Βάση πραγματικών στοιχείων.
-
-
-
-
-
-
-
-

II. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

- 4*. Συμπεριφορά προς πολίτες. Εξυπηρέτηση του κοινού.
3. Επικοινωνία και συνεργασία με συναδέλφους και άλλες υπηρεσίες.

Βαθμολογία
(1-10)
Α΄ Αξιολογητή

- Ειδική και συγκεκριμένη αιτιολογία του Α΄ Αξιολογητή για βαθμολογία κάθε κριτηρίου με βαθμούς 9 ή 10 ή 4 και κάτω, Βάση πραγματικών στοιχείων.
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

*Αξιολογούνται οι υπάλληλοι που έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό.

Ζ. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣΥΠΟΓΡΑΦΕΣ

Η. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ Β' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ

Θ. ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

A/A	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	1 Αυτοαξιολόγηση (1-10)	2 β. Αξιολογητής (1-10)
1	ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ & ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ		
2	ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ & ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ		
3	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ		

**Λ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΚΡΙΣΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ
ΔΙΠΛΟΛΟΓΙΑ (Συμπληρώνεται από την υπηρεσία)**

ΙΑ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΥΧΟΝ ΕΝΣΤΑΣΗΣ**(Συμπληρώνεται από την υπηρεσία)**

Α' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗΣ

(Όνομο/νο) (Τίτλος θέσης & Βαθμός)

(ημερομηνία)

(υπογραφή)

Β' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗΣ

Για τις κατηγορίες ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ οι εκθέσεις αξιολόγησης συμπληρώνονται κάθε χρόνο, όπως και αυτές για το προσωπικό με σύμβαση αορίστου χρόνου. Η μορφή των εκθέσεων διαφέρει σε σχέση με το πλήθος και την ποικιλία των ερωτήσεων.

Οι αξιολογητές (βαθμολογητές) των εκθέσεων αυτών είναι ο προϊστάμενος του τμήματος (τμηματάρχης), που απασχολείται ο εργαζόμενος και ο διευθυντής του τμήματος.

Όσον αφορά τους προϊσταμένους, αυτοί αξιολογούνται από τους διευθυντές των τμημάτων τους, ενώ οι διευθυντές αξιολογούνται απ' ευθείας από το Δήμαρχο.

8. Τα ζητήματα αδειών του προσωπικού.

Ο νέος Υπαλληλικός Κώδικας έχει άμεση επίδραση στα ζητήματα αδειών του προσωπικού των ΟΤΑ. Συγκεκριμένα ισχύουν τα εξής :

- η παροχή της **κανονικής άδειας** γίνεται μετά από εργασία ενός έτους. Η άδεια αυτή είναι 20 εργάσιμες μέρες τον πρώτο χρόνο, 21 το δεύτερο έτος, μέχρι και 25 μέρες μετά από τη συμπλήρωση εργασίας 5 ετών. Η κανονική αυτή άδεια αν χορηγηθεί από 1^η Νοέμβρη μέχρι 15 Μαΐου (εκτός των εορταστικών περιόδων Χριστουγέννων και Πάσχα), γίνεται 30 εργάσιμες μέρες. Στα πιο πάνω (και για τους εργαζομένους στο νεκροταφείο και την καθαριότητα), προστίθενται 3 ακόμη μέρες. Τέλος, για τους εργαζομένους του Δήμου στη χωματερή, οι επιπλέον μέρες στην κανονική άδεια φτάνουν τις 5.

- η παροχή των **αδειών μητρότητας** περιλαμβάνει τα εξής : την άδεια κυήσεως, που είναι 2μηνη πριν τον τοκετό και την άδεια λοχείας, που είναι 3μηνη μετά τον τοκετό. Επίσης στο εδάφιο 2 του άρθρου 53 αναφέρεται : Στις μητέρες υπαλλήλους ο χρόνος εργασίας μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως, εφόσον έχουν τέκνα ηλικίας έως δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα, εφόσον έχουν τέκνα ηλικίας από δύο (2) έως τεσσάρων (4) ετών. Η μητέρα υπάλληλος δικαιούται εννέα (9) μήνες **άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού**, εφόσον δεν κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου.

- η παροχή **αναρρωτικών αδειών** :

- μέχρι δύο (2) μέρες με βεβαίωση του προσωπικού γιατρού ή με υπεύθυνη δήλωση του υπαλλήλου
- Μέχρι τρεις (3) μέρες με γνωμάτευση του θεράποντα γιατρού
- Μέχρι πέντε (5) μέρες με γνωμάτευση του διευθυντή κλινικής δημόσιου νοσοκομείου
- Αριθμό μηνών όσα τα έτη υπηρεσίας του υπαλλήλου, όχι όμως πάνω από δώδεκα (12), με απόφαση υγειονομικής επιτροπής.

- η παροχή άδειας εξετάσεων : στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, μέχρι είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες.
- η παροχή αιμοδοτικής άδειας δύο ημερών για κάθε αιμοδοσία
- η παροχή γονικής άδειας τεσσάρων (4) ημερών ετησίως, σε γονείς με τέκνα από νηπιακή ηλικία μέχρι 16 ετών.
- η παροχή ειδικής άδειας χειριστών Η/Υ, μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε 2μηνο, σε όσους ανήκουν σε κατηγορία χειριστών Η/Υ.

9. Η επιμόρφωση του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας.

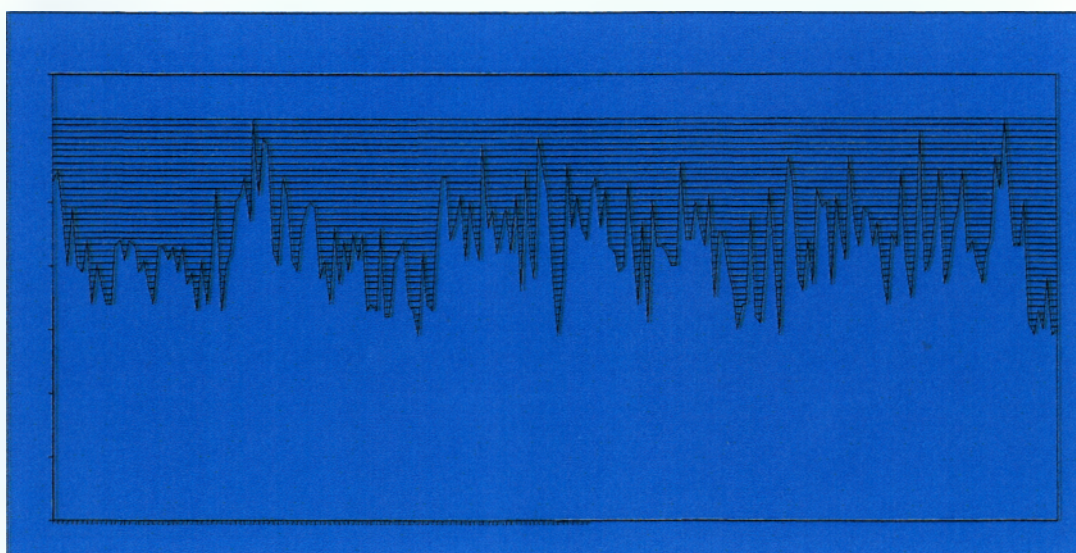
Όσον αφορά την επιμόρφωση των εργαζομένων στο Δήμο, πραγματοποιούνται κατά καιρούς διάφορα σεμινάρια ενημερωτικού χαρακτήρα. Τα σεμινάρια αυτά είτε είναι πρωτοβουλία του Υπουργείου Εσωτερικών, είτε πραγματοποιούνται από άλλους φορείς, όπως η ΕΕΤΑΑ, η ΚΕΔΚΕ κ.ο.κ.

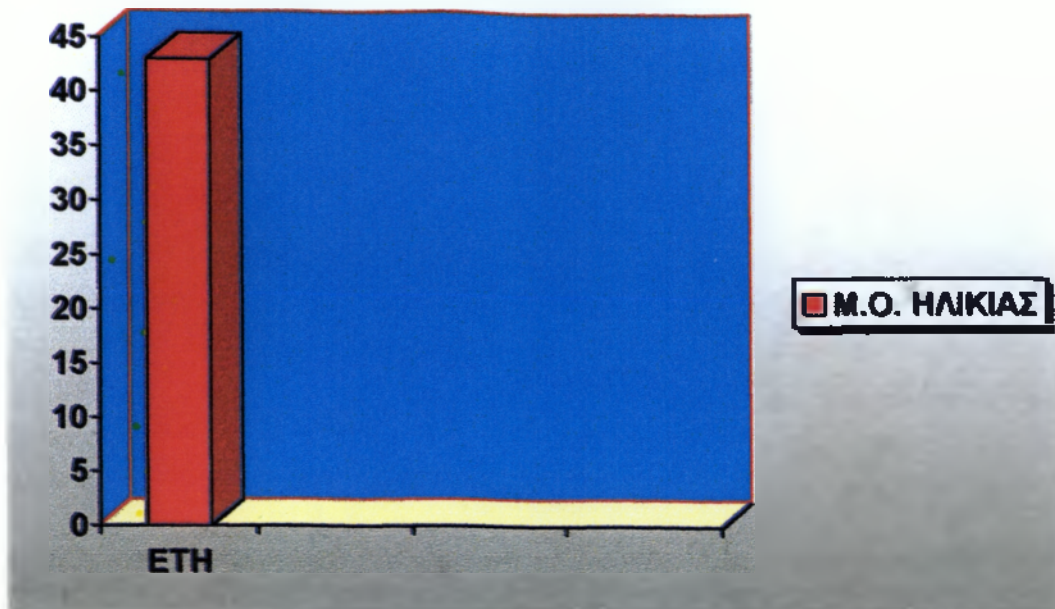
10. Η ηλικία, το φύλλο και το μορφωτικό επίπεδο του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας.

A. Η ηλικία

Όσον αφορά την ηλικία του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας, τα στοιχεία που υπάρχουν δεν είναι σε καμία περίπτωση ενθαρρυντικά. Και αυτό, γιατί σε σύνολο 214 μονίμων υπαλλήλων του Δήμου, ο μέσος όρος ηλικίας κυμαίνεται σε αρκετά υψηλό επίπεδο.

Συγκεκριμένα ο μέσος όρος ηλικίας είναι 43.4 έτη και φαίνεται αναλυτικά στα διαγράμματα που ακολουθούν:





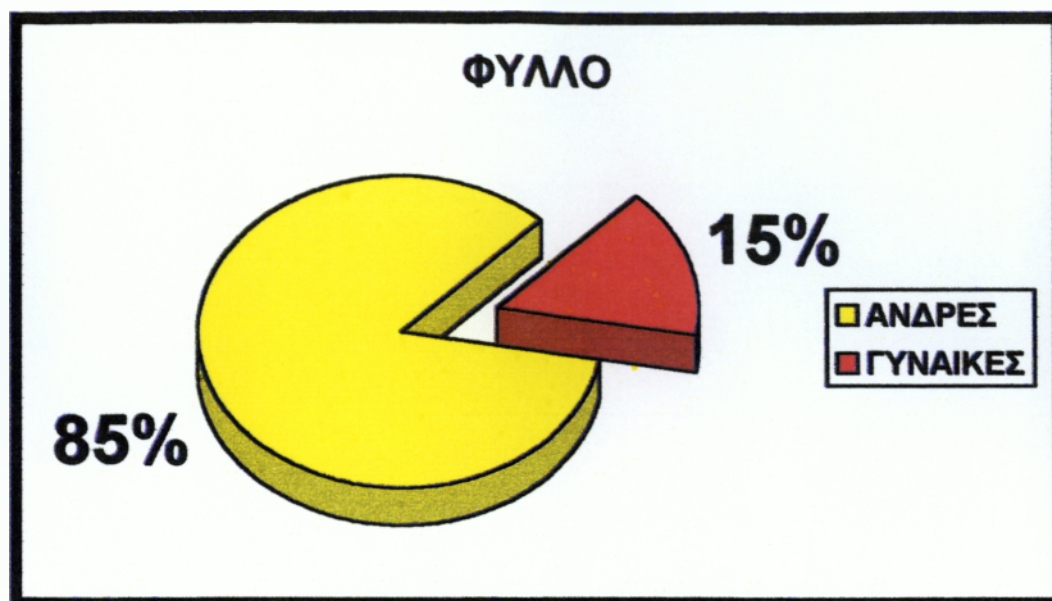
Β. Το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων του Δήμου Καλαμάτας.

Τα στοιχεία που αφορούν το επίπεδο γνώσεων των υπαλλήλων που απασχολούνται στο Δήμο, φανερώουν το μέγεθος της ανάγκης για άμεση ανανέωση του Δήμου, με προσωπικό καταρτισμένο και έτοιμο να ανταποκριθεί στις μεγάλες απαιτήσεις. Ο πίνακας που ακολουθεί είναι χαρακτηριστικός:

Επίπεδο γνώσεων	Αριθμός υπαλλήλων
Πτυχίο Α.Ε.Ι.	21
Πτυχίο Τ.Ε.Ι.	3
Πτυχίο ΚΑΤΕΕ & Ανωτέρων Σχολών	42
Απολυτήριο ή Αποδεικτικό Λυκείου	30
Απολυτήριο ή Αποδεικτικό Γυμνασίου	31
Αποδεικτικό Δημοτικού	49
Άδεια Χειριστή - Οδηγού	20
Τεχνίτες - Ηλεκτροτεχνίτες	19

Γ. Το φύλλο

Τα στοιχεία που αφορούν τα ποσοστά ανδρών και γυναικών, δείχνουν σαφώς μεγάλη επικράτηση του ανδρικού φύλλου στο Δήμο Καλαμάτας. Πιο συγκεκριμένα στο σύνολο των 215 υπαλλήλων του τακτικού προσωπικού έχουμε:



ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

Κεφάλαιο 1.

1. Η ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Η μεγαλύτερη ασφάλεια στην άσκηση του διοικητικού έργου από τους δημοσίους υπαλλήλους θεμελιώνεται πάνω στο θεσμό της μονιμότητας. Η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων τους προστατεύει από ενδεχόμενες επεμβάσεις της πολιτικής εξουσίας, αφού τους εξασφαλίζει την οργανική τους θέση από τον κίνδυνο της απόλυσης. Παράλληλα η μονιμότητα προϋποθέτει τη διοικητική προστασία των διοικητικών δικαστηρίων από διώξεις για λόγους πολιτικούς.

Σ' όλες τις χώρες της Ευρώπης η προστασία της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων είναι έργο των διοικητικών δικαστηρίων, στα οποία προσφεύγουν οι υπάλληλοι όταν διώκονται παράνομα και ειδικότερα όταν η δίωξη αυτή μπορεί να καταλήξει στην ποινή της οριστικής παύσης.

Η αρχή της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων στη διοικητική πραγματικότητα, στις ευρωπαϊκές χώρες, έχει τη βάση της και θεμελιώνεται με τους εξής νομικούς τύπους:

Το Σύνταγμα

Τα συντάγματα της Σουηδίας και της Νορβηγίας προστατεύουν τους δημοσίους υπαλλήλους με ειδικά άρθρα τους. Η ειδική αυτή κατοχύρωση κατ' ευθείαν από το σύνταγμα των χωρών αυτών, εκφράζει το φιλελεύθερο και δημοκρατικό πνεύμα οργάνωσης της δημοσίας διοίκησης στις Σκανδιναβικές χώρες γενικότερα.

Το νόμο

Η νομοθετική κατοχύρωση της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων εξασφαλίζεται από τις νομοθεσίες των περισσοτέρων ευρωπαϊκών χωρών και της χώρας μας.

Η γαλλική νομοθεσία, όπως και οι γερμανικοί νόμοι, προστατεύουν την υπαλληλική μονιμότητα με αυστηρές διατάξεις, η Δε απόλυση των δημοσίων υπαλλήλων, μπορεί να συντελεσθεί μετά από αυστηρή πειθαρχική διαδικασία και όταν ο υπάλληλος περιπέσει σε σοβαρότατο πειθαρχικό παράπτωμα, παράλληλα Δε προστατεύεται με το δικαίωμα της προσφυγής στα δικαστήρια.

Στις ευρωπαϊκές χώρες γίνεται διάκριση μεταξύ μονίμων υπαλλήλων, που απολαμβάνουν του δικαιώματος της μονιμότητας και των υπαλλήλων που η σχέση τους με τη διοίκηση είναι συμβατική.

Στην περίπτωση των συμβασιούχων υπαλλήλων, την προστασία τους εξασφαλίζουν τα δικαστήρια στα οποία προσφεύγουν για ενδεχόμενες αυθαίρετες απολύσεις.

Η μονιμότητα του προσωπικού στη δημόσια διοίκηση διακρίνεται στις παρακάτω κατηγορίες:

-Μονιμότητα που εξασφαλίζει το δικαίωμα της κατοχής μιας οργανικής θέσης με συγκεκριμένο βαθμό. Τούτο σημαίνει ότι η μετάταξη από μια θέση στην άλλη γίνεται με ειδική διαδικασία και με τον αυτό ή ανώτερο βαθμό.

-Μονιμότητα που δίνει το δικαίωμα της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας με ένα συγκεκριμένο βαθμό.

Στη δεύτερη περίπτωση η μονιμότητα δεν παρέχει προστασία από ακούσια μετακίνηση του υπαλλήλου από μια θέση στην άλλη, αφού αυτό είναι δικαίωμα της διοικητικής και της πολιτικής ηγεσίας. Την πρώτη κατηγορία μονιμότητας συναντάμε στην Ισπανία και κατά περίπτωση στη χώρα μας, όπου οι υπάλληλοι μπορούν με διοικητικές πράξεις να μετακινηθούν από μια θέση στην άλλη, μέσα στη διοικητική και οργανωτική πυραμίδα, που εκφράζεται με τον οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας του υπουργείου. Στην πρώτη περίπτωση ανήκουν και οι διδάσκοντες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, που έχουν μεγαλύτερη κατοχύρωση ως προς την οργανική τους θέση, γιατί δεν μπορούν να μετακινηθούν με διοικητικές αποφάσεις.

Στη Γαλλία και τη Βρετανία, όπου ισχύει το δόγμα της «γενικότητας» των υπηρεσιών, η μετακίνηση υπαλλήλων από υπηρεσία σε υπηρεσία άλλου υπουργείου σε πολλές περιπτώσεις είναι επιτρεπτή. Τέλος, η ανάθεση καθηκόντων άλλης υψηλότερα ευρισκόμενης στην ιεραρχία θέσης σε υπαλλήλους, χωρίς να χάσουν την προηγούμενη θέση τους, είναι φαινόμενο που συναντάται σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες και στην Ελλάδα. Ειδικότερα στην Δ. Γερμανία, Γαλλία και Σουηδία υπάρχουν δημόσιοι υπάλληλοι που ασκούν καθήκοντα δύο θέσεων. Συνήθως η μια των θέσεων αυτών είναι η μόνιμη, στην οποία επιστρέφουν όταν απομακρυνθούν από τη δεύτερη. Στην Ελλάδα συχνά ανατίθενται καθήκοντα π.χ. νομάρχη ή διοικητή οργανισμού σε ανώτερο υπάλληλο, ο οποίος επιστρέφει στην προηγούμενη θέση του, όταν απομακρυνθεί από τη δεύτερη.

Κεφάλαιο 2.

2. Το σύστημα αμοιβών στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα το σύστημα των αμοιβών στην ουσία δεν ακολουθεί τις αρχές της αξιολόγησης της εργασίας. Με το νόμο 1505/1984 προβλέφθηκε η αναδιάρθρωση του μισθολογίου του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης, των υπαλλήλων των ΝΠΔΔ και των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης. Βασική αρχή του μισθολογίου αυτού είναι η αποσύνδεση του μισθού από το βαθμό και η καθιέρωση ανεμπόδιστου τρόπου μισθολογικής εξέλιξης, σε όλα τα μισθολογικά κλιμάκια.

Για κάθε κλάδο υπαλλήλων καθιερώνονται ξεχωριστά μισθολογικά κλιμάκια. Οι κλάδοι είναι οι εξής:

ΥΕ- στοιχειώδης εκπαίδευση

ΔΕ- μέση εκπαίδευση

ΤΕ- ανώτερη εκπαίδευση

ΠΕ- ανώτερη εκπαίδευση

Στον κλάδο ΥΕ κλιμάκια 28.

Στον κλάδο ΔΕ κλιμάκια 26 ή 24 ή 23, ανάλογα με τον τίτλο σπουδών.

Στον κλάδο ΤΕ κλιμάκια 22, ή 20 ή 19 ή 18 ή 17, ανάλογα με το πτυχίο και τη διάρκεια σπουδών.

Στον κλάδο ΠΕ κλιμάκια 22 ή 18 ή 16 ή 15 ή 14, ανάλογα με τη διάρκεια σπουδών.

Με το σύστημα αυτό κάθε υπάλληλος που ανήκει σε ένα κλιμάκιο ανεξάρτητα από τον κλάδο που ανήκει, έχει τον ίδιο βασικό μισθό με τον υπάλληλο του αυτού κλιμακίου άλλου κλάδου. Π.χ ο υπάλληλος ΔΕ του κλιμακίου 20 έχει τον ίδιο μισθό με τον υπάλληλο κλάδου ΠΕ κλιμακίου 20.

Ήδη με νεώτερες τροποποιημένες διατάξεις επέρχονται μερικές μεταβολές στα υπάρχοντα μισθολογικά κλιμάκια σε ορισμένους κλάδους.

Πιο αναλυτικά στο νέο μισθολόγιο, έχουμε :

Άρθρο 1

Οι διατάξεις του νέου νόμου που ισχύουν από 1. 1. 1997 καλύπτουν τους μόνιμους και δόκιμους πολιτικούς υπαλλήλους του δημοσίου και όλων των Ν. Π. Δ. Δ τους εκπαιδευτικούς λειτουργούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και τους μόνιμους και δόκιμους υπαλλήλους των ΟΤΑ.

Άρθρο 2

Με τις διατάξεις του κοινοποιούμενου νόμου, εξακολουθεί να παραμένει η αποσύνδεση του μισθού από το βαθμό, με εξέλιξη των υπαλλήλων σε μισθολογικά κλιμάκια ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας τους, καθώς και η ενιαία μισθολογική κλίμακα βασικών μισθών για όλες τις κατηγορίες των υπαλλήλων.

Άρθρο 3

Οι κατηγορίες στις οποίες εντάσσονται οι υπάλληλοι είναι οι προβλεπόμενες από τον Υπαλληλικό Κώδικα (Π.Ε, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ). Τα μισθολογικά κλιμάκια των υπαλλήλων όλων των ανωτέρω κατηγοριών ορίζονται σε 36 και οι υπάλληλοι της κάθε κατηγορίας εξελίσσονται σε 18 από αυτά.

Κατά την πρώτη εφαρμογή του κοινοποιούμενου νόμου, για την κατάταξη των υπαλλήλων των κατηγοριών ΤΕ ή ΠΕ με πτυχίο ΤΕΙ ή ΑΕΙ λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος πλήρους φοίτησης, που προβλέπονται από τον οργανισμό κάθε σχολής.

Για την κατάταξη των υπαλλήλων στα μισθολογικά κλιμάκια απαιτείται μόνο η συμπλήρωση του ατομικού δελτίου κατάταξης και δεν χρειάζεται η έκδοση καμιάς άλλης διοικητικής πράξης.

Επισημαίνεται ότι επέρχεται απλούστευση της διαδικασίας μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων, καθώς ο χρόνος χορήγησης του επόμενου μισθολογικού κλιμακίου συμπίπτει με εκείνο της χορήγησης του χρονοεπιδόματος. Έτσι, μισθολογικό κλιμάκιο και χρονοεπίδομα χορηγούνται ταυτόχρονα με την ίδια απόφαση.

Άρθρο 7

Το ύψος του βασικού μισθού του αρχικού Μ.Κ. 36 ανέρχεται στις 110.000 δρχ. και αποτελεί τη βάση καθορισμού των βασικών μισθών όλων των υπολοίπων Μ.Κ. Δηλαδή, ο βασικός μισθός του κάθε Μ.Κ. υπολογίζεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του βασικού μισθού του Μ.Κ. 36 (110.000 δρχ.) με το σταθερό συντελεστή 0,027. Το ποσό αυτό, όπως προκύπτει από τον ανωτέρω πολλαπλασιασμό, στρογγυλοποιούμενο στην πλησιέστερη εκατοντάδα προσωνξάνει κατά 3.000 δρχ. το βασικό μισθό κάθε Μ.Κ. από το 35^ο μέχρι το 1^ο.

Άρθρο 8

Τα επιδόματα που παρέχονται από 1. 1. 97 είναι τα εξής:

-Χρόνου Υπηρεσίας, το οποίο θα εξακολουθήσει να χορηγείται με την ίδια κλιμάκωση, δηλαδή από τέσσερα τοις εκατό (4%) με τη συμπλήρωση ενός (1) έτους υπηρεσίας, μέχρι εξήντα τοις εκατό (60%) με τη συμπλήρωση είκοσι εννέα (29) ετών υπηρεσίας. Τα ο επίδομα αυτό υπολογίζεται στο βασικό μισθό του μισθολογικού κλιμακίου που έχει κάθε φορά ο υπάλληλος.

-Εξομάλυνσης Μισθολογικών Διαφορών, το οποίο ορίζεται για το εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών στο ποσό των 35.000 δρχ., μειούμενο κατά 2.000 δρχ. σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο της περαιτέρω εξέλιξης τους, προκειμένου να αμβλυνθεί η διαφορά μεταξύ συντάξιμων αποδοχών και αποδοχών ενέργειας.

-Μεταπτυχιακών Σπουδών, για όσους έχουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών ή διδακτορικό και με την προϋπόθεση ότι το περιεχόμενο των μεταπτυχιακών σπουδών είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης των υπαλλήλων. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής θα πρέπει να προκύπτει από αιτιολογημένη απόφαση του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

Το ύψος του επιδόματος αυτού ορίζεται σε 10.000 δρχ. για τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης και σε 18.000 δρχ. για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος.

Σε περίπτωση κατοχής πλέον του ενός των ανωτέρω τίτλων, καταβάλλεται το επίδομα που προβλέπεται για τον ανώτερο τίτλο σπουδών.

-Εξωδιδακτικής Απασχόλησης ως εξής:

Για εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης 40.000 δρχ. από 1. 1. 1997 το οποίο αυξάνεται σε 50.000 δρχ. από 1. 3. 1997.

Για εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, 26.000 δρχ. από 1. 1. 1997 αυξανόμενο σε 36.000 δρχ. από 1. 3. 1997. Από 1. 1. 1998 το επίδομα αυτό θα υπολογίζεται σε ποσοστό επί του ποσού των 50.000 δρχ. όπως θα διαμορφώνεται με την αναπροσαρμογή του με το ποσοστό του πληθωρισμού του προηγούμενου έτους, ως εξής:

80% από 1. 1. 1998

90% από 1. 1. 1999

100% από 1. 1. 2000

-Προβληματικών και Παραμεθόριων Περιοχών, από 9.000 δρχ. μέχρι 20.000 δρχ. κατά κατηγορία περιοχής όπως οι κατηγορίες αυτές καθορίζονται με τις ισχύουσες διατάξεις και υπουργικές αποφάσεις, για υπαλλήλους που υπηρετούν σε προβληματικές και παραμεθόριες περιοχές.

(Επισυνάπτονται οι σχετικές Υπουργικές αποφάσεις που καθορίζουν τις κατηγορίες των παραμεθόριων και προβληματικών περιοχών).

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται σε όλους τους υπαλλήλους που υπηρετούν στις ανωτέρω περιοχές λόγω των ιδιαιτεροτήτων που παρουσιάζουν και αποτελεί πραγματικό κίνητρο για την παραμονή των υπαλλήλων στις υπηρεσίες των περιοχών αυτών, με τον περιορισμό της καταβολής του μόνο κατά το χρόνο παραμονής στις παραμεθόριες και προβληματικές περιοχές.

Επισημαίνεται ότι το εν λόγω επίδομα καταβάλλεται και σε υπαλλήλους Ν. Π. Δ. Δ. και ΟΤΑ, η έδρα των οποίων είναι στην προβληματική ή παραμεθόρια περιοχή.

Είναι αυτονόητο ότι υπάλληλοι που κατέχουν οργανική θέση σε προβληματική ή παραμεθόρια περιοχή και υπηρετούν με απόσπαση σε περιοχή που δεν είναι προβληματική ή παραμεθόρια δεν δικαιούνται κατά το χρόνο της απόσπασής τους το επίδομα τούτο.

Αντίθετα, το επίδομα αυτό καταβάλλεται σε υπαλλήλους αποσπασμένους σε προβληματικές ή παραμεθόριες περιοχές κατά το χρονικό διάστημα της απόσπασής τους, από την υπηρεσία από την οποία μισθοδοτούνται.

-Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.), οριζόμενο σε 8.000 δρχ.

Το επίδομα αυτό, χορηγείται για πρώτη φορά και αντικαθιστά τα ευεργετήματα που είχαν οι απόφοιτοι της Ε.Σ.Δ.Δ. με την προώθησή τους στα μισθολογικά κλιμάκια, τα οποία εξαντλούσαν στο ήμισυ σχεδόν της υπαλληλικής τους σταδιοδρομίας, με αποτέλεσμα να μην έχουν περαιτέρω οικονομικά κίνητρα.

-Νοσοκομειακό, στο προσωπικό των νοσοκομείων και του Ε.Κ.Α.Β. από 5.000 δρχ. μέχρι 12.000 δρχ. το μήνα, ανάλογα με το αντικείμενο απασχόλησης του προσωπικού αυτού, σε αντικατάσταση των διαφόρων επιδομάτων που έπαιρνε το προσωπικό αυτό, λόγω ειδικών συνθηκών εργασίας (ανθυγιεινό, προσέλευσης και παραμονής κ.λ.π.), ρυθμίζοντας έτσι τα επιδόματα αυτά σε ένα ενιαίο επίδομα.

Ειδικά για το προσωπικό που υπηρετεί στα αντικαρκινικά νοσοκομεία, τα παραπάνω ποσά του επιδόματος προσαυξάνονται κατά τρεις χιλιάδες (3.000) δραχμές, αντίστοιχα.

-Ειδικής απασχόλησης, στο προσωπικό των ΟΤΑ, που κυμαίνεται από 15.000 δρχ. μέχρι 30.000 δρχ. το μήνα, σε αντικατάσταση των επιδομάτων ανθυγιεινής, επικίνδυνης και ειδικών συνθηκών εργασίας, καθώς και του κινήτρου προσέλευσης και παραμονής, τα οποία δεν θα τους καταβάλλονται πλέον. Δηλαδή, ενσωματώνονται τα ποικιλώνυμα αυτά επιδόματα σε ένα ενιαίο επίδομα το ύψος του οποίου είναι ανάλογο των ιδιαιτεροτήτων του κάθε εργασιακού χώρου.

-Μεταφραστών – διερμηνέων, οριζόμενο σε 10.000 δρχ. το μήνα, λόγω των εξειδικευμένων γνώσεων που αποκτήθηκαν από ειδικές σπουδές. Προϋπόθεση για την καταβολή του επιδόματος αυτού, είναι η πλήρης και αποκλειστική απασχόληση με τη συγκεκριμένη ειδικότητα.

-Πληροφορικής, για ειδικευμένους υπαλλήλους που ανήκουν οργανικά σε κλάδους πληροφορικής, υπηρετούν κατά πλήρες ωράριο εργασίας σε νομοθετημένες Υπηρεσίες, Διευθύνσεις, Τμήματα ή Κέντρα Πληροφορικής και κατέχουν τα προσόντα που ορίζονται στο Π.Δ. 194/1988 (ΦΕΚ 84/Α'), καθώς και στους Ηλεκτρονικούς Μηχανικούς Ασφάλειας Εναερίου Κυκλοφορίας της Υπηρεσίας Πολιτικής Αεροπορίας, οριζόμενο κατά ειδικότητα ως εξής:

-Αναλυτές Προγραμματιστές, Ηλεκτρονικοί Μηχανικοί σε 30.000 δρχ.

-Χειριστές – Χειρίστριες Η/Υ, διατρητικών μηχανών και εισαγωγής στοιχείων σε 25.000 δρχ.

Ειδικά για τους κωδικογράφους και χειριστές κοπτικών μηχανημάτων, που απασχολούνται κατά πλήρες ωράριο εργασίας σε οργανωμένα Κέντρα Πληροφορικής χορηγείται επίδομα οριζόμενο σε 15.000 δρχ.

Εξυπακούεται ότι ελάχιστη προϋπόθεση για την καταβολή του παραπάνω επιδόματος των Αναλυτών Προγραμματιστών και Ηλεκτρονικών Μηχανικών είναι η κατοχή τίτλου ΑΕΙ ή ΤΕΙ αντίστοιχης ειδικότητας (αναλυτή προγραμματιστή ή ηλεκτρονικού μηχανικού).

Επίσης, οι λαμβάνοντες επίδομα πληροφορικής δεν δικαιούνται παράλληλα και τυχόν άλλα επιδόματα, λόγω συνθηκών εργασίας (ανθυγιεινό κλπ) που καταβάλλονται σε άλλους υπαλλήλους του ίδιου χώρου απασχόλησης.

Επίδομα πληροφορικής δεν καταβάλλεται σε άλλες ειδικότητες, πλην των ανωτέρω περιοριστικά αναφερομένων, όπως σε χρήστες Η/Υ ή Προσωπικών Υπολογιστών, καθώς και σε εκπαιδευτικούς λειτουργούς κλάδων πληροφορικής.

-Επίδομα αρχαιολογικών ερευνών, είκοσι πέντε χιλιάδων (25.000) δραχμών κατά μήνα στους αρχαιολόγους του Υπουργείου Πολιτισμού και Επιστημών και του ταμείου Αρχαιολογικών Πόρων και Απαλλοτριώσεων. Το επίδομα αυτό θα αναπροσαρμόζεται κατ' έτους με αφετηρία την 1. 1. 1998, σύμφωνα με το ποσοστό του πληθωρισμού του προηγούμενου έτους.

-Επισημαίνεται ότι απαραίτητη προϋπόθεση για την καταβολή των επιδομάτων των παραγράφων 7, 8, 9 και 11 του άρθρου αυτού είναι η πλήρης και αποκλειστική απασχόληση των δικαιούχων στους χώρους ή στις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή τους. Για τη συνδρομή αυτής της προϋπόθεσης θα εκδίδεται κατά μήνα σχετική βεβαίωση του οικείου προϊσταμένου.

Άρθρο 10

Με το άρθρο αυτό προβλέπεται η διατήρηση των επιδομάτων που έχουν σχέση με τις ειδικές συνθήκες εργασίας καθόσον η τυχόν κατάργησή τους θα απέληγε σε αρρυθμία των υπηρεσιών, στους χώρους των οποίων χορηγούνται.

Τα εν λόγω επιδόματα καταβάλλονται στο ίδιο ύψος που χορηγούνταν κατά την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού και είναι τα ακόλουθα:

-Επίδομα ανθυγιεινής, επικίνδυνης και ειδικών συνθηκών εργασίας του π.δ. 904/78, του προσωπικού των ΑΕΙ που απασχολούνται σε εργαστήρια και κλινικές των ιδρυμάτων αυτών (παράγραφοι 4 και 5 του άρθρου 2 του ν. 1160/81) των κτηνιάτρων δημοσίων υπαλλήλων (παράγραφος 6 του άρθρου 2 του ν. 1160/81), των Εποπτών Δημόσιας Υγείας (παράγραφος 10 του άρθρου 2 του ν. 1160/81), των εργαζομένων στις φυλακές, στα Σωφρονιστικά και Θεραπευτικά Καταστήματα και Ιδρύματα Αγωγής Ανηλίκων (αριθ. 55828/5.6.89) των εργαζομένων στους Οργανισμούς Λιμένων Πειραιώς- Θεσσαλονίκης και στα Λιμενικά Ταμεία Βόλου, Πάτρας, Ηρακλείου, Ελεσίνας, Χανίων και Ρεθύμνου (αριθ. 2011128/1253/0022/12.2.90), η κατ' αποκοπή αποζημίωση της παραγράφου 19 του άρθρου 16 του ν. 2298/95 και άλλων διατάξεων που ισχύουν κατά την 31.12.96.

Εξαιρέση από τη διατήρηση των επιδομάτων αυτών, θεσπίζεται μόνο, για το προσωπικό των νοσοκομείων και των ΟΤΑ για το οποίο, οι παροχές αυτές ενοποιήθηκαν σε ένα επίδομα με τις διατάξεις των παραγράφων 7 και 8 του άρθρου 8 του κοινοποιούμενου νόμου, καθώς και για τους δασικούς υπαλλήλους του Υπουργείου Γεωργίας για τους οποίους το επίδομα ειδικών συνθηκών της παραγράφου 1 του άρθρου 8 του ν. 2342/95 περιλαμβάνεται στις ρυθμίσεις της παραγράφου 7 του άρθρου 13 (Κίνητρο Αλόδοσης) του νόμου αυτού.

-Ειδικά επιδόματα εκπαιδευτικού προσωπικού μειονοτικών σχολείων και σχολείων ειδικής αγωγής καθώς και τα ειδικά επιδόματα του άρθρου 105 του ν. 2071/92.

-Επίδομα τροφής προσωπικού (πλην ιατρικού) νοσοκομείων, θεραπευτηρίων και Ε.Κ.Α.Β.

-Επίδομα υψηλού βαθμού ευθύνης και ασφάλειας του προσωπικού της Ε.Υ.Π.

-Επίδομα αντισταθμίματος διαχειριστικών λαθών για ταμίες διαχειριστές και εκδότες με προϋπόθεση την αποκλειστική και κατά πλήρες ωράριο ημερήσια απασχόληση σε διαχειριστικές εργασίες ύψος 50.000.000 δραχμών μηνιαίως, χωρίς στο ποσό αυτό να υπολογίζονται επιταγές ή άλλοι τίτλοι και αξίες εν γένει, μη ρευστών διαθεσίμων.

Από τον περιορισμό του ανωτέρω ποσού μετρητών εξαιρούνται οι ταμίες, διαχειριστές και εκδότες που αποδίδουν ετήσιο λογαριασμό διαχείρισης στο Ελεγκτικό Συνέδριο.

Επίδομα εξόδων παράστασης και τα χορηγούμενα για αντιμετώπιση πραγματικών δαπανών έξοδα κίνησης και ιατρείων.

-Επίδομα επιφυλακής, ετοιμότητας και στολής καθώς και το κίνητρο προσέλευσης και παραμονής του προσωπικού των σωφρονιστικών και αναμορφωτικών καταστημάτων ενοποιούμενα σε ενιαίο ειδικό επίδομα, ύψος 45.000 δρχ. το μήνα.

-Επίδομα ραδιενέργειας του προσωπικού του Εθνικού Κέντρου Έρευνας Φυσικών Επιστημών (ΕΚΕΦΕ) 'ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ', κλιμακούμενο κατά ζώνη από 20.000 μέχρι 45.000.

Για την καταβολή των διατηρούμενων αυτών επιδομάτων στους δικαιούχους τους, τίθενται αυστηροί περιορισμοί. Έτσι, σε περίπτωση απομάκρυνσης των υπαλλήλων για οποιονδήποτε λόγο (μετακίνηση, απόσπαση, μετάθεση, μετάταξη, διάθεση) από τα καθήκοντα, της θέσης και τις συνθήκες που δικαιολογούν τη χορήγησή τους διακόπτονται ισοχρόνως με ευθύνη του οικείου προϊσταμένου, ο οποίος είναι αρμόδιος να βεβαιώνει την συνδρομή των προϋποθέσεων καταβολής τους.

Λοιπά επιδόματα, συμπεριλαμβανομένων κι αυτών που έχουν χορηγηθεί με μορφή κινήτρου παραγωγικότητας ή αποδοτικότητας ή αυξημένης ευθύνης παύουν να καταβάλλονται, εφόσον δεν αναφέρονται ρητά ως διατηρούμενα από τις διατάξεις του κοινοποιούμενου νόμου.

Άρθρο 12

Για την ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων, που εμπύτουν στις ρυθμίσεις του κοινοποιούμενου νόμου, χορηγείται μηνιαία οικογενειακή παροχή, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων ως εξής:

Έγγαμος υπάλληλος χωρίς ή με ενήλικα τέκνα	12.000 δραχμές
με 1 τέκνο	18.000 δραχμές
με 2 τέκνα	24.000 δραχμές
με 3 τέκνα	36.000 δραχμές
με 4 τέκνα	52.000 δραχμές
με 5 τέκνα	77.000 δραχμές
με 6 τέκνα	102.000 δραχμές

Το βασικό ποσό της οικογενειακής παροχής (12.000 δραχμές) χορηγείται και στους γονείς που τελούν σε διάζευξη ή διάσταση, στους άγαμους γονείς, καθώς και στον επιζώντα σύζυγο, σε περίπτωση θανάτου του ενός των συζύγων-υπαλλήλων, εφόσον έχουν παιδιά για τα οποία δικαιολογείται η καταβολή της αντίστοιχης οικογενειακής παροχής.

Στο σημείο αυτό, επισημαίνεται ότι, οι ίδιοι όροι και προϋποθέσεις, καταβολής της οικογενειακής προσαύξησης λόγω τέκνων, που ίσχυαν με το προηγούμενο μισθολογικό καθεστώς (φοίτηση σε ανώτερη ή ανώτατη σχολή) ισχύουν και στο νέο μισθολογικό νόμο.

Για τη διαπίστωση των προϋποθέσεων χορήγησης της οικογενειακής παροχής πρέπει όλοι οι έγγαμοι υπάλληλοι να υποβάλουν στον εκκαθαριστή των αποδοχών τους υπεύθυνη δήλωση του ν. 1599/86, στην οποία θα αναφέρονται:

-Αν ο/η σύζυγος εργάζεται, αν ναι το φορέα εργασίας, καθώς και αν από το φορέα αυτό καταβάλλεται ή όχι οικογενειακό επίδομα, με προσκόμιση σχετικής περί αυτού βεβαίωσης της υπηρεσίας.

-Ο αριθμός των παιδιών, το έτος γέννησής τους, το σχολείο ή τη σχολή φοίτησής τους, τη χρονολογία εγγραφής τους σε σχολές και τα έτη διάρκειας της κανονικής φοίτησης.

Προκειμένου περί τέκνων που είναι σωματικά ή πνευματικά ανάπηρα θα αναφέρεται το ποσοστό αναπηρίας και θα προσκομίζεται αντίγραφο της σχετικής γνωμάτευσης.

-Αν τελεί σε διάσταση ή διάζευξη και σε καταφατική περίπτωση ποιος εκ των δύο έχει νόμιμη την επιμέλεια των παιδιών και συγκατοικεί με αυτά.

-Θα αναφέρεται επίσης, ρητά, στην υπεύθυνη αυτή δήλωση, ότι οποιαδήποτε μεταβολή των στοιχείων που δηλώνονται θα γνωστοποιείται αμέσως στην υπηρεσία (εξυπακούεται ότι όσα από τα ανωτέρω στοιχεία έχουν προσκομιστεί κατά καιρούς από τους υπαλλήλους, δεν χρειάζεται να ζητηθούν εκ νέου).

Σύμφωνα με τις κοινοποιούμενες διατάξεις, η οικογενειακή παροχή καταβάλλεται στον ένα μόνο σύζυγο υπάλληλο ή μισθωτό.

Προκειμένου περί συζύγων που και οι δύο είναι υπάλληλοι του δημοσίου. Ν. Π. Δ. Δ. και ΟΤΑ η ανωτέρω δήλωση μπορεί να είναι κοινή (θα φέρει δηλαδή την υπογραφή και των δύο), ώστε να γίνεται η επιλογή του ενός των συζύγων στον οποίο θα καταβάλλεται η ανωτέρω παροχή.

Η κοινή αυτή δήλωση θα υποβάλλεται στους εκκαθαριστές και των δύο συζύγων και θα ληφθεί υπόψη για εφαρμογή από την έναρξη της κανονικής μισθοδοσίας των υπαλλήλων και όχι αναδρομικά από 1.1.97.

Για το χρονικό διάστημα από 1. 1. 97 μέχρι την έναρξη της κανονικής μισθοδοσίας η εκκαθάριση θα γίνει με βάση τα υφιστάμενα δεδομένα καταβολής του οικογενειακού επιδόματος και εφόσον βέβαια τα δεδομένα αυτά είναι σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

Προκειμένου όμως, για υπαλλήλους που ο ένας είναι υπάλληλος των προαναφερόμενων υπηρεσιών και ο άλλος υπάλληλος ή μισθωτός του ευρύτερου δημόσιου τομέα ή του ιδιωτικού τομέα, απ' όπου καταβάλλεται οικογενειακό επίδομα, κατά βεβαίωση των υπηρεσιών αυτών, δεν καταβάλλεται από το δημόσιο ή το Ν. Π. Δ. Δ. ή τους ΟΤΑ οικογενειακή παροχή σε καμιά περίπτωση από 1.1.97 και εφεξής.

Οι ανωτέρω δηλώσεις τόσο για την επιλογή όσο και για τις προϋποθέσεις χορήγησης της οικογενειακής παροχής θα πρέπει να υποβληθούν εντός 20 ημερών από τη λήψη της παρούσας. Χωρίς την υποβολή των δηλώσεων αυτών δεν δικαιολογείται καταβολή οικογενειακής παροχής.

Οι προαναφερόμενοι όροι και προϋποθέσεις για την καταβολή της οικογενειακής παροχής στον ένα εκ των συζύγων ισχύουν και για τους λειτουργούς ή υπαλλήλους του δημοσίου που δεν

εμπίπτουν στις διατάξεις του κοινοποιούμενου νόμου και λαμβάνουν οικογενειακό επίδομα σύμφωνα με τις ισχύουσες για τους δημοσίους υπαλλήλους διατάξεις.

Άρθρο 13

Για την αύξηση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων, καθώς και την πρόσθετη εργασία αυτών προς αντιμετώπιση αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών θεσπίζεται χρηματικό ποσό ως κίνητρο απόδοσης κατά κατηγορία υπαλλήλων ως εξής:

- Κατηγορία Υ.Ε. 38.000 δραχμές.
- Κατηγορία Δ.Ε. 48.000 δραχμές.
- Κατηγορία Τ.Ε. ή Π.Ε. χωρίς πτυχίο ανώτερης ή ανώτατης σχολής 53.000 δραχμές.
- Κατηγορία Τ.Ε. με πτυχίο Τ.Ε.Ι ή ισότιμο 58.000 δραχμές.
- Κατηγορία Π.Ε. με πτυχίο Α.Ε.Ι ή ισότιμο, καθώς και εκπαιδευτικοί λειτουργοί 68.000 δραχμές.

Το κίνητρο απόδοσης υπόκειται μόνο σε κράτηση υπέρ Μ.Τ.Π.Υ 1% καθώς και σε παρακράτηση φόρου εισοδήματος. Διευκρινίζεται ότι δεν υπόκειται σε καμία άλλη κράτηση ούτε λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της κράτησης λόγω νεοδιορισμού.

Άρθρο 16

Η κατάταξη του προσωπικού της γραμματείας των δικαστηρίων και του Υπουργείου Εξωτερικών γίνεται σύμφωνα με τις γενικές ρυθμίσεις του κοινοποιούμενου νόμου.

Οι υπάλληλοι της γραμματείας των δικαστηρίων που είχαν, με ειδικές διατάξεις, βαθμολογική και μισθολογική εξομοίωση με πτυχιούχους Α.Ε.Ι, η οποία διατηρήθηκε με αμετάκλητες δικαστικές αποφάσεις και μετά την ισχύ του ν. 1505/84 εξελίσσονται στα Μ.Κ. της κατηγορίας Π.Ε. με 4 έτη σπουδών.

Άρθρο 17

Για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων (χορήγηση Μ.Κ. και χρονοεπίδοματος), λαμβάνονται υπόψη οι ίδιες προϋπηρεσίες που αναγνωρίζονταν με τις προγενέστερες του νόμου αυτού διατάξεις (ν. 1505/84 και 1810/88) με ορισμένες διαφοροποιήσεις.

Συγκεκριμένα, οι προϋπηρεσίες που έχουν προσφερθεί στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου αναγνωρίζονται για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, χωρίς να απαιτείται η προϋπόθεση του συνταξίμου αυτών.

Επίσης αναγνωρίζεται ο χρόνος προϋπηρεσίας των υπαλλήλων που παρασχέθηκε σε υπηρεσίες του δημοσίου τομέα των Κρατών-Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Επισημαίνεται ότι ο χρόνος που απαιτήθηκε ως προσόν διορισμού λαμβάνεται υπόψη για τη μισθολογική εξέλιξη μόνο των υπαλλήλων που υπηρετούσαν κατά την 1.1.1997 και με την προϋπόθεση ότι ο χρόνος αυτός δεν θεμελιώνει δικαίωμα χορήγησης άλλης οικονομικής παροχής.

Τέλος, δεν υπολογίζεται για μισθολογική εξέλιξη ο πλασματικός χρόνος υπηρεσίας σε παραμεθόριες και προβληματικές περιοχές (ν.287/76 και ν.2085/92). Η κατάργηση των κινήτρων αυτών αντισταθμίζεται με τη χορήγηση επίδοματος παραμεθορίων και προβληματικών περιοχών.

Άρθρο 18

Αντιμετωπίζεται από την αρχή το θέμα της απασχόλησης πέρα από το υποχρεωτικό ωράριο του προσωπικού του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. και τίθενται αυστηροί περιορισμοί στον αριθμό των υπαλλήλων και των ωρών που θα μπορούν να εργάζονται υπερωριακά σε όλως εξαιρετικές περιπτώσεις.

Ειδικότερα :

Α. – Για το προσωπικό που αναφέρεται στο εδάφιο α΄ της παρ. 1 του άρθρου αυτού επιτρέπεται, η απογευματινή, νυκτερινή και εξαιρέσιμων ημερών εργασία, πέρα από το κανονικό τους ωράριο, μέχρι 90 ώρες αθροιστικά το μήνα για κάθε υπάλληλο, κατ' ανώτατο όριο.

Β. – Για το προσωπικό που αναφέρεται στο εδάφιο β΄ της παραγράφου 1 του ίδιου άρθρου, η απογευματινή, νυκτερινή και Κυριακών και εξαιρέσιμων ημερών εργασία, πέρα από το κανονικό ωράριο δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπερβεί τις 600 ώρες συνολικά κατ' έτος, για κάθε υπάλληλο. Στην περίπτωση αυτή δεν τίθεται περιορισμός στην κατανομή των ανατέρω ωρών κατά μήνα.

Οι Υπηρεσίες που αναφέρονται στο εδάφιο αυτό δύνανται να κατανέμουν τις ώρες αυτές ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες που σε πολλές περιπτώσεις εμφανίζονται αυξημένες

συγκεκριμένες χρονικές περιόδους (Υπουργείο Γεωργίας, Υπουργείο Πολιτισμού και Επιστημών κ.λπ.).

Κατ' εξαίρεση ο περιορισμός του ορίου των 600 ωρών, αίρεται κατά τη θερινή περίοδο, μόνο για το προσωπικό δασοπροστασίας και δασοφυλάξεως του Υπουργείου Γεωργίας, ανάλογα τις εμφανιζόμενες ανάγκες.

Γ. – Για όλες τις άλλες περιπτώσεις προβλέπεται, με την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, ότι η απασχόληση του προσωπικού επιτρέπεται μόνο σε εξαιρετικές και επείγουσες περιπτώσεις, με ανώτατο αριθμό ωρών κατ' έτος για κάθε Υπουργείο ή αυτοτελή Υπηρεσία που προκύπτει με βάση το 40% του υπηρετούντος προσωπικού (Κατά Υπουργείο ή αυτοτελή Υπηρεσία) και με αριθμό ωρών, για υπερωριακή, νυκτερινή και Κυριακών και εξαιρέσιμων ημερών εργασία, αθροιστικά, 200 ώρες το έτος για κάθε υπάλληλο του ανωτέρω ποσοστού.

Δηλαδή το οριζόμενο ποσοστό και ο αριθμός των ωρών κατά υπάλληλο, είναι μηχανισμός προσδιορισμού του επιτρεπόμενου ανώτατου αριθμού ωρών υπερωριακής και λοιπής απασχόλησης για κάθε Υπουργείο ή αυτοτελή Υπηρεσία, πέραν των περιπτώσεων της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού, μέσα στο οποίο η κάθε υπηρεσία προγραμματίζει την αντιμετώπιση των εκτάκτων αναγκών χωρίς καμία απολύτως υπέρβαση, η οποία άλλωστε δεν μπορεί και να καλυφθεί.

Το όριο αυτό, θα παρακολουθείται από την αρμόδια για την έκδοση των σχετικών αποφάσεων Υπηρεσία, κυρίως όμως, από τις Υπηρεσίες Δημοσιονομικού Ελέγχου.

Ο αριθμός των υπαλλήλων και των ωρών για κάθε υπάλληλο καθορίζεται με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού, εντός του ορίου του ετήσιου συνολικού αριθμού ωρών και δεν απαιτείται η σύμπραξη του Υπουργού Οικονομικών σύμφωνα με το ν. 2262/95.

Οι αποφάσεις καθιέρωσης υπερωριακής, νυκτερινής και εξαιρέσιμων ημερών εργασίας μπορεί να έχουν αναδρομική ισχύ ενός (1) μηνός. Ειδικά όμως, κατά την πρώτη εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού οι ανωτέρω αποφάσεις μπορεί να αναδράμουν στο χρόνο ενάρξεως ισχύος του νόμου τούτου (1.1.1997).

Προς αποφυγή τυχόν παρερμηνείας της διάταξης αυτής, παραθέτουμε το εξής παράδειγμα: Έστω ότι σε μια υπηρεσία υπηρετούν 1.000 υπάλληλοι. Ο ετήσιος ανώτατος αριθμός ωρών, υπερωριακής και λοιπής εργασίας προσδιορίζεται ως εξής:

$$\underline{1.000 \text{ υπάλληλοι} \times 40\% = 400 \text{ υπάλληλοι} \times 200 \text{ ώρες} = 80.000 \text{ ώρες}}$$

Το ανώτατο αυτό όριο των 80.000 ωρών, δύναται ο οικείος Υπουργός να κατανείμει εντός του έτους σε υπαλλήλους της συγκεκριμένης υπηρεσίας, ανάλογα με τις παρουσιάζόμενες αποφάσεων καθιέρωσης υπερωριακής, νυκτερινής και εξαιρέσιμων ημερών εργασίας, δεν τίθεται κανένας άλλος περιορισμός, ως προς τον αριθμό των ωρών και υπαλλήλων.

Για τη διευκόλυνση σας επισυνάπτονται πίνακες προσδιορισμού της ωριαίας αποζημίωσης, κατά περίπτωση (απογευματινή, νυκτερινή κ.λπ.).

Άρθρο 19

Αντιμετωπίζεται επί νέας βάσεως το όλο θέμα των αποζημιώσεων των υπαλλήλων και μισθωτών του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. από συμμετοχή σε συμβούλια, επιτροπές και ομάδες εργασίας, με θέσπιση αυστηρών περιορισμών, ώστε οι δαπάνες για την αιτία αυτή να περιοριστούν στο ελάχιστο και στο απολύτως επιβεβλημένο ύψος.

Ειδικότερα:

Ορίζεται ως γενικός κανόνας η απαγόρευση αμοιβών και αποζημιώσεων λόγω συμμετοχής σε συλλογικά όργανα, όταν αυτά λειτουργούν μέσα στο κανονικό ωράριο εργασίας των Υπηρεσιών στις οποίες προβλέπεται η λειτουργία, καθώς και σε χρόνο που καλύπτεται από τυχόν υπερωριακή εργασία του προσωπικού των Υπηρεσιών αυτών.

Για συμμετοχή υπαλλήλων σε μόνιμα συλλογικά όργανα επιτρέπεται η καταβολή αποζημίωσης, η οποία θα καθορίζεται είτε σε μηνιαία βάση, είτε κατά συνεδρίαση, με κριτήρια την ιδιαίτερη σημασία του συλλογικού οργάνου για την οικονομία της χώρας, καθώς και το μέγεθος, τη σπουδαιότητα και τα στοιχεία του προϋπολογισμού τους.

Σε περίπτωση καθορισμού της αμοιβής των συλλογικών αυτών οργάνων κατά συνεδρίαση το ύψος αυτής, ορίζεται στα 5/100 του βασικού μισθού 16^{ου} Μ.Κ. δηλαδή σε 8.500δρχ. για κάθε συνεδρίαση (έναντι 5.000δρχ. που ισχύει σήμερα) και για αριθμό συνεδριάσεων που δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 50 συνεδριάσεις κατ' έτος.

Για συμμετοχή υπαλλήλων σε συλλογικά όργανα προσωρινού χαρακτήρα, η καταβολή αποζημίωσης επιτρέπεται μόνο όταν σ' αυτά μετέχουν υπάλληλοι από διαφορετικούς χώρους

εργασίας. Στην περίπτωση που η σύνθεση των συλλογικών αυτών οργάνων είναι αμιγής από υπαλλήλους του χώρου στον οποίο λειτουργού, τότε υποχρεωτικά η λειτουργία τους θα γίνεται μέσα στο κανονικό ωράριο χωρίς αμοιβή.

Στους εισηγητές, που νόμιμα μετέχουν σε συνεδριάσεις συλλογικών οργάνων, για τα οποία δικαιολογείται η χορήγηση αποζημίωσης, καταβάλλεται αποζημίωση που καθορίζεται με την ίδια διαδικασία που ισχύει και για τα μέλη των συλλογικών οργάνων.

Με την παράγραφο 5 του άρθρου αυτού, τίθεται ανώτατο όριο στο ύψος των αμοιβών από συμμετοχή σε συλλογικά όργανα που ορίζεται στο ήμισυ (50%) των συνολικών μηνιαίων αποδοχών του υπαλλήλου, όπως αυτές προκύπτουν από τη μισθοδοτική κατάσταση, για το συγκεκριμένο μήνα που προσφέρθηκε η αντίστοιχη εργασία.

Εξυπακούεται ότι κάθε άλλη γενική ή ειδική διάταξη με την οποία ρυθμίζεται το θέμα καθορισμού της αποζημίωσης συμβουλίων, επιτροπών και ομάδων εργασίας καταργείται από 1.1.1997.

Άρθρο 22

Προβλέπεται ο τρόπος κατάταξης των υπαλλήλων που υπηρετούν κατά την 1.1.1997 στα νέα μισθολογικά κλιμάκια, ανάλογα με την κατηγορία που ανήκουν, το συνολικό χρόνο υπηρεσίας τους, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 17 του νέου νόμου, καθώς και τα τυπικά προσόντα που απαιτήθηκαν για το διορισμό στη θέση που κατέχουν.

Ειδικά, για τους σχολικούς συμβούλους, οι οποίοι είχαν μισθολογική εξομοίωση με επίκουρο καθηγητή Α.Ε.Ι., ορίζεται ότι από 1.1.1997 θα λαμβάνουν το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης ως εκπαιδευτικοί λειτουργοί, ενώ μέχρι σήμερα έπαιρναν μέρος αποδοχών από την οργανική τους θέση και μέρος από την εξομοίωση τους με επίκουρο καθηγητή Α.Ε.Ι., με αποτέλεσμα τη μη ευχερή παρακολούθηση των συνολικών μηνιαίων αποδοχών τους.

Άρθρο 23

Ορίζεται ο τρόπος προσδιορισμού των διαφορών των υπαλλήλων από την κατάταξη τους στα νέα μισθολογικά κλιμάκια.

Για τον προσδιορισμό των διαφορών αυτών λαμβάνονται υπόψη οι κατά την 31.12.1996 αποδοχές των υπαλλήλων μαζί με τα ποσά που έπαιρναν με μωφή κινήτρου παραγωγικότητας ή αποδοτικότητας ή άλλων επιδομάτων που εμπίπτουν στις ρυθμίσεις της παραγράφου 7 του άρθρου 13 του κοινοποιούμενου νόμου και μέχρι του ύψους του κινήτρου απόδοσης για κάθε κατηγορία, όπως αυτό ορίζεται στο προαναφερθέν άρθρο. Το σύνολο αυτό των αποδοχών συγκρίνεται με τις συνολικές αποδοχές του νέου μισθολογίου, περιλαμβανομένου και του κινήτρου απόδοσης. Η διαφορά που προκύπτει μεταξύ των δύο αυτών μεγεθών καταβάλλεται στον υπάλληλο στο σύνολό της από 1.1.1997. Ειδικά για τους εκπαιδευτικούς, στη θέση του πριμ παραγωγικότητας ή αποδοτικότητας λαμβάνεται υπόψη, η αποζημίωση τριμήνων, αναγόμενη σε μηνιαία βάση.

Συγκεκριμένα, στους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, μέχρι 31.12.1996, καταβαλλόταν η αποζημίωση των διδακτικών τριμήνων. Η αποζημίωση αυτή είναι συνάρτηση του ωρομισθίου τους, το οποίο είναι ίσο με το 1/60 των πάσης φύσεως αποδοχών (πλην οικογενειακού επιδόματος) του νεοδιοριστού συναδέλφου τους του ίδιου Κλάδου, και των ωρών της πρόσθετης απασχόλησης, οι οποίες για την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση από το β' τρίμηνο του σχολικού έτους '96-'97 ορίζονται σε 58 και 72 ώρες αντίστοιχα, για κάθε εκπαιδευτικό τρίμηνο.

Έτσι, στο τέλος του 1996 το ωρομίσθιο προσδιορίζεται ως εξής:

Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση:

- Δάσκαλοι – Νηπιαγωγοί σε 3.663δρχ. (219.800 : 60)

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση:

- Κλάδος ΠΕ 14 (έξι έτη σπουδών) σε 3.780δρχ. (226.800: 60)
- Κλάδος ΠΕ8, ΠΕ12 και ΠΕ19 (5 έτη σπουδών) σε 3.722δρχ. (223.320 : 60)
- Κλάδοι ΠΕ1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,13,15,16,17,18 και ΠΕ20 (4 έτη σπουδών) σε 3.663δρχ. (219.800 : 60)
- Κλάδος ΑΡ- Ειδικό Προσωπικό Ειδικής Αγωγής σε 3.482δρχ. (208.920 : 60)
- Κλάδος ΤΕ σε 3.398δρχ. (203.880 : 60)
- Κλάδος ΔΕ1 σε 3.150δρχ. (189.000 : 60)

Επομένως, η αποζημίωση σε κάθε τρίμηνο ανέρχεται για κάθε κλάδο στα εξής ποσά:

Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση:

- Δάσκαλοι – Νηπιαγωγοί σε 212.454δρχ. (3.663 X 58)

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση:

- Κλάδος ΠΕ 14 σε 272.160δρχ. (3.780 X 72)
- Κλάδος ΠΕ8, ΠΕ12 και ΠΕ19 σε 267.984δρχ. (3.722 X 72)
- Κλάδοι ΠΕ1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,13,15,16,17,18 και ΠΕ20 σε 263.736δρχ. (3.663 X 72)
- Κλάδος ΑΡ σε 250.704δρχ. (3.482 X 72)
- Κλάδος ΤΕ1 σε 244.656δρχ. (3.398 X 72)
- Κλάδος ΔΕ1 σε 226.800δρχ. (3.150 X 72)

Επειδή οι ανωτέρω αποζημιώσεις καταβάλλονταν για τρία εκπαιδευτικά τρίμηνα, η αναλογούσα αποζημίωση σε μηνιαία βάση (1/12) που θα ληφθεί υπόψη στη σύγκριση των αποδοχών ανέρχεται κατά κλάδο στα εξής ποσά:

- Δάσκαλοι – Νηπιαγωγοί σε 53.114δρχ. (212.454 χ 3/12)
- Κλάδος ΠΕ14 σε 68.040δρχ. (272.160 χ 3/12)
- Κλάδος ΠΕ8,12 και ΠΕ19 σε 66.996δρχ. (267.160 χ 3/12)
- Κλάδος ΠΕ1,2,3,4,5,6,7,9,10,11,13,15,16,17,18, και ΠΕ20 σε 65.934δρχ. (263.736 χ 3/12)
- Κλάδος ΑΡ σε 62.676δρχ. (250.704 X 3/12)
- Κλάδος ΤΕ1 σε 61.164δρχ. (244.656 X 3/12)
- Κλάδος ΔΕ1 σε 56.700δρχ. (226.800 X 3/12)

Παρατίθενται σχετικά παραδείγματα κατάταξης υπαλλήλων:

Α. Καθηγητής Κλάδου με 7 έτη υπηρεσίας (άγαμος)

	Αποδοχές 31.12.96		Αποδοχές 1.1.97 (νέο μισθολόγιο)
Βασικός μισθός	40.000		176.000
Χρονοεπίδομα (16%)	6.400		28.160
Επίδομα Εξομάλυνσης	17.500		27.000
Ειδικό Επίδομα	18.000		----
Επίδομα Βιβλιοθήκης	33.000		----
Εξωδίδακτική απασχόλησης	----		40.000
Α.Τ.Α	133.380		----
	<hr/>		<hr/>
	248.280		271.160
Αποζημίωση τριμήνων		Κίνητρο	
	65.934	Απόδοσης	68.000
	<hr/>		<hr/>
	314.214		339.160

Μηνιαία διαφορά, από 1.1.97, 24.946δρχ.

Από 1.3.1997 η μηνιαία διαφορά προσδιορίζεται σε 34.946δρχ. λόγω της προσαύξησης από την ημερομηνία του επιδόματος εξωδίδακτικής απασχόλησης κατά 10.000δρχ.

Β. Δάσκαλος με 33 χρόνια υπηρεσία (έγγαμος χωρίς παιδιά)

	Αποδοχές 31.12.96		Αποδοχές 1.1.97 (νέο μισθολόγιο)
Βασικός μισθός	57.200		215.000
Χρονοεπίδομα (60%)	34.320		129.000
Επίδομα εξομάλυνσης	23.500		1.000
Ειδικό επίδομα	18.000		----
Επίδομα Βιβλιοθήκης	33.000		----
Εξωδίδακτική απασχόληση	----		26.000
ΕΟΒ- Οικογενειακή παροχή	8.000		12.000
Α.Τ.Α.	176.989		----
	<hr/>		<hr/>
	351.009		383.000
Αποζημίωση τριμήνων	53.114		68.000
	<hr/>		<hr/>
	404.123		451.000

Μηνιαία διαφορά , από 1.1.97, 46.877δρχ.

Από 1.3.97 η μηνιαία διαφορά προσδιορίζεται σε 56.877δρχ. λόγω της προσαύξησης από την ημερομηνία αυτή του επιδόματος εξωδρακτικής απασχόλησης κατά 10.000δρχ.

Στις δύο προηγούμενες περιπτώσεις των εκπαιδευτικών λειτουργών στη μηνιαία διαφορά που προκύπτει προστίθεται, μόνο για τις αναδρομικές διαφορές, και το ποσό της ανωτέρω κατά περίπτωση προσδιορισθείσας μηνιαίας αποζημίωσης (λόγω διδακτικών τριμήνων), επειδή η αποζημίωση αυτή υπολογίζεται ως καταβαλλόμενη με τις μηνιαίες αποδοχές τους από 1.1.97, πλην όμως δεν τους έχει καταβληθεί. Εξυπακούεται ότι τις ανωτέρω αναδρομικές διαφορές αποδοχών θα περικοπούν τα ποσά που αντιστοιχούν στις ημέρες απεργίας.

Γ. Υπάλληλος κατηγορίας ΠΕ, με πτυχίο 4 ετών πλήρους φοίτησης, και 16 χρόνια υπηρεσίας (έγγαμος με 2 παιδιά).

	Αποδοχές 31/12/96	Αποδοχές (1.1.97) (νέο μισθολόγιο)
Βασικός μισθός	45.000	188.000
Χρονοεπίδομα (32%)	14.400	60.160
Επίδομα Εξομάλυνσης	20.000	19.000
Ειδικό επίδομα	18.000	----
Ε.Ο.Β. (Σ+2Τ) – Οικ. παροχή	16.000	24.000
ΑΤΑ	<u>154.619</u>	----
	268.019	291.160
Καταβαλ. 31.12.96 πριμ		
Παραγ. Ή αποδ. 85.000δρχ	<u>68.000</u>	<u>68.000</u>
	336.019	359.160

Μηνιαία διαφορά από 1.1.97, 23.141δρχ.

Έτσι, οι αποδοχές του διαμορφώνονται στις 359.160δρχ., ενώ η διαφορά των 17.000δρχ (85.000-68.000) μεταξύ του καταβαλλόμενου πριμ παραγωγικότητας ή αποδοτικότητας κ.λπ και του νέου κινήτρου απόδοσης εμπίπτει στις ρυθμίσεις του άρθρου 13.

Δ. Υπάλληλος κατηγορίας ΔΕ (απολυτήριο Λυκείου) με 10 χρόνια υπηρεσίας (έγγαμος χωρίς παιδιά).

	31.12.96	1.1.97 (νέο μισθολόγιο)
Βασικός μισθός	34.000	146.000
Χρονοεπίδομα 20%	6.800	29.200
Επίδομα εξομάλυνσης	13.500	25.000
Ειδικό επίδομα	18.000	----
ΕΟΒ- Οικ. Παροχή	8.000	12.000
ΑΤΑ	<u>126.681</u>	----
	<u>206.981</u>	<u>212.2000</u>
Πριμ παραγωγικότητας	<u>30.000</u>	<u>48.000</u>
	236.981	260.200

Μηνιαία διαφορά 23.219δρχ.

Άρθρο 24

Οι διατάξεις του νέου μισθολογίου μπορεί να επεκτείνονται εν όλο ή εν μέρει με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Οικονομικών και

του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού και σε προσωπικό του Δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ. ή ΟΤΑ που δεν υπάγεται στις διατάξεις αυτού, πλην όμως έχει βαθμολογική ή μισθολογική αντιστοιχία με μονίμους υπαλλήλους του Δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. καθώς και σε διαβαθμισμένους κληρικούς και δικηγόρους με σχέση έμμισθης εντολής. Οι αποφάσεις αυτές θα εκδοθούν εντός εξαμήνου από τη δημοσίευση του νέου νόμου και θα ισχύσουν αναδρομικά από 1.1.1997.

Άρθρο 28

Θεσπίζεται έλεγχος των εκκαθαριστών, αναφορικά με την ορθή και ομοιόμορφη απεικόνιση των αποδοχών των υπαλλήλων και την ακρίβεια του ύψους των καταβαλλόμενων επιμέρους ποσών. Ο έλεγχος αυτός θα ασκείται από τον Υπουργό Οικονομικών μέσω της Δ/σης Μισθολογίου του Γ.Α.Κ.

Επιστάται ιδιαίτερος η προσοχή των εκκαθαριστών για την ορθή εφαρμογή των διατάξεων του νέου μισθολογικού νόμου, προκειμένου να αποφεύγονται λάθη που θα έχουν ως συνέπεια, τον εκ των υστέρων καταλογισμό των υπαλλήλων ή και των ίδιων των εκκαθαριστών, με ποσά που σε πολλές περιπτώσεις, αδυνατούν να επιστρέψουν.

Άρθρο 29

Με το άρθρο αυτό διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση που από την εφαρμογή των διατάξεων του νέου νόμου προκύπτουν συνολικές μηνιαίες αποδοχές μικρότερες από αυτές που δικαιούνται οι υπάλληλοι με τις προγενέστερες μισθολογικές διατάξεις, η τυχόν προκύπτουσα διαφορά διατηρείται ως προσωπική, μέχρι την κάλυψη της από οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των νέων αποδοχών.

* * *

ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ ΚΑΙ ΠΛΗΡΩΜΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 33 του κοινοποιούμενου νόμου η ισχύς όλων των διατάξεων αυτού αρχίζει από 1.1.1997.

Οι επιπλέον διαφορές που θα προκύψουν από την εφαρμογή του νέου μισθολογίου, θα αρχίσουν να καταβάλλονται από 16.4.1997 και μετά.

Η έναρξη όμως της κανονικής μισθοδοσίας των υπαλλήλων με τις αποδοχές του νέου μισθολογικού νόμου θα αρχίσει να γίνεται από 1.5.1997 και μετά, υπό την προϋπόθεση βέβαια, ότι μέχρι την ημερομηνία αυτή θα έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία της κατάταξης στα νέα μισθολογικά κλιμάκια.

* * *

Επισυνάπτονται:

- 1) Υπόδειγμα ατομικού δελτίου κατάταξης
- 2) Αναλυτικοί πίνακες που εμφανίζουν:
 - A. Τη μισθολογική εξέλιξη όλων των κατηγοριών υπαλλήλων.
 - B. Την κλιμάκωση του ποσοστού επιδόματος χρόνου υπηρεσίας.
 - Γ. Την κλιμάκωση του επιδόματος εξομάλυνσης.
 - Δ. Την οικογενειακή παροχή.
 - Ε. Το ωρομίσθιο υπερωριακής και λοιπής εργασίας, κατά περίπτωση.
- 3) Οι κοινές υπουργικές αποφάσεις που καθορίζουν τις κατηγορίες των προβληματικών και παραμεθωρίων περιοχών.
- 4) Το κείμενο του νόμου, όπως ψηφίσθηκε από τη Βουλή των Ελλήνων.

* * *

ΚΩΔΙΚΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ ΕΞΟΔΩΝ

Από 1.1.1997 και μετά οι αποδοχές των υπαλλήλων στη μισθοδοτική κατάσταση θα αναλύονται και θα καταλογίζονται ως εξής:

Α) Για υπαλλήλους Δημοσίου :

	ΚΑΕ
Βασικός μισθός	0211
Επίδομα χρόνου υπηρεσίας	0221
Επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών	0222
Οικογενειακή παροχή	0223
Επίδομα Εξομάλυνσης διαφορών μισθολογίου	0224
Προσωπική διαφορά (άρθρου 29)	0226
Κίνητρο απόδοσης	0227
Διαφορές αποδοχών από την εφαρμογή του νέου μισθολογίου	0228
Έξοδα Παράστασης	0233
Επίδομα δυσμενών και ειδικών συνθηκών εργασίας	0234
Επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας	0235
Επίδομα προβληματικών και παραμεθόριων περιοχών	0236
Επίδομα θέσης ευθύνης	0237
Επίδομα Αποφοίτων Ε.Σ.Δ.Δ.	0239
Επίδομα εξωδιδασκτικής απασχόλησης	0242
Επίδομα προσωπικού σωφρονιστικών και αναμορφωτικών καταστημάτων	0243
Υπουργείου Δικαιοσύνης	
Επίδομα μεταφραστών- διερμηνέων	0249
Επίδομα αρχαιολογικών ερευνών	0249
Επίδομα μειονοτικών σχολείων και σχολείων ειδικής αγωγής	0249
Επίδομα πληροφορικής	0244
Επίδομα υψηλού βαθμού ευθύνης και ασφάλειας (Ε.Υ.Π)	0246
Πάγια μηνιαία αποζημίωση για την δικαστηριακή απασχόληση και την έκδοση πράξεων μεταγραφών και πιστοποιητικών υπηρεσιών	0263
Αντιστάθμισμα διαχειριστικών λαθών	0266

Β. Για υπαλλήλους Ν.Π.Δ.Δ.:

	ΚΑΕ
Βασικός μισθός τακτικών (μονίμων, αιρετών, μετακλητών με θητεία)	0211
Επίδομα χρόνου υπηρεσίας	0221
Επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών	0223
Οικογενειακή παροχή (γάμου)	0224
Οικογενειακή παροχή (τέκνων)	0225
Επίδομα εξομάλυνσης διαφορών μισθολογίου	0226
Επίδομα θέσης ευθύνης	0238
Λοιπά γενικά τακτικά επιδόματα	0239
Έξοδα παράστασης	0245
Επίδομα τροφής	0246
Επίδομα δυσμενών συνθηκών εργασίας διδακτικού και εποπτικού προσωπικού ειδικών σχολείων (άρθρο 23 ν. 1143/81)	0248
Επίδομα διδακτικού προσωπικού Γενικής Εκπαίδευσης (εξωδ/κής απασχ.)	0249
Επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας	0251
Επίδομα διαχειριστικών λαθών	0252
Αμοιβή για εργασία πέραν από τα συνήθη καθήκοντα	0254
Επίδομα ειδικών συνθηκών	0255
Ειδικό νοσοκομειακό επίδομα	0257
Επίδομα παγίων οδοιπορικών εξόδων	0258
Λοιπά ειδικά, τακτικά επιδόματα	0259
Αποζημίωση για υπερωριακή εργασία	0261
Αποζημίωση για έξοδα κινήσεως	0262
Αμοιβή για εργασία κατά τις εξαιρεσμενες ημέρες και νυκτερινές ώρες	0263
Αποζημίωση για συμμετοχή σε συμβούλια ή επιτροπές (περιλαμβάνονται και οι ιδιώτες)	0264

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Μετοχικό Ταμείο Πολιτικών Υπαλλήλων (Μ.Τ.Π.Υ.)

- 4% επί Βασικού Μισθού και Χρονοεπιδόματος
- 1% επί των επιδομάτων (πλην χρονοεπιδόματος)

2. Ταμείο Αρωγής

- α) 5% επί Βασικού Μισθού και Χρονοεπιδόματος για πρωτοασφαλισθέντες σε οποιοδήποτε φορέα μέχρι 31.12.1992, ανεξάρτητα από την χρονολογία διορισμού τους.
- β) 3% επί συνόλου αποδοχών, πλην εκτάκτων παροχών για πρωτοασφαλιζόμενους από 1.1.1993 και μετά.

Διατάξεις: α) Νόμος 253/76, ΦΕΚ 16/30.1.76

- β) Ο καθορισμός του χρονοεπιδόματος γίνεται με το Άρθρο 16 του Νόμου 754/78, παράγραφος 1.

3. Ταμείο Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων (Τ.Π.Δ.Υ.)

- α) 4% του Βασικού Μισθού και Χρονοεπιδόματος για πρωτοασφαλισθέντες σε οποιοδήποτε φορέα μέχρι 31.12.1992, ανεξάρτητα από την χρονολογία διορισμού τους.
- β) 4% επί συνόλου αποδοχών, πλην εκτάκτων παροχών, για πρωτοασφαλιζόμενους από 1.1.1993 και μετά.

Διατάξεις: Νόμος 2195/1952, Άρθρο 12 και Νόμος 2084/1992 Άρθρο 37.

4. Κύρια Σύνταξη

- α) 6,67% επί του Βασικού Μισθού και Χρονοεπιδόματος για όλους όσους είχαν ασφαλιστεί σε οποιοδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης πριν το 1993.
- β) 6,67% επί συνόλου αποδοχών, πλην εκτάκτων παροχών, μόνο για όσους ασφαλίστηκαν για πρώτη φορά σε οποιοδήποτε φορέα μετά το 1992.

Διατάξεις : α) Νόμος 1902/90, Άρθρο 6, Παράγραφος 2.

- β) Νόμος 2084/92. Στο άρθρο 22, Παράγραφος 1 ορίζεται το ποσοστό 6,67% της εισφοράς.

5. Υγειονομική περίθαλψη

2,55% επί συνόλου αποδοχών, πλην εκτάκτων παροχών.

«Έκτακτη παροχή» είναι και το Κίνητρο Απόδοσης έτσι όπως ορίζεται στο άρθρο 13 του κοινοποιούμενου νόμου και απαλλάσσεται ασφαλιστικών εισφορών υπέρ Δημοσίου, όπως περιγράφεται στην παράγραφο 6 του ίδιου άρθρου.

Διατάξεις: Νόμος 2084/92, ΦΕΚ 165/7.10.92 Άρθρο 22.

Με βάση τα προαναφερθέντα το Κίνητρο Απόδοσης υπόκειται σε κρατήσεις :

- Α) Νεοδιορισμού υπέρ Μ.Τ.Π.Υ και Ταμείου Αρωγής.
- Β) Τακτικές κρατήσεις υπέρ Μ.Τ.Π.Υ και Ταμείων Πρόνοιας και Αρωγής.
- Γ) Κύριας σύνταξης.
- Δ) Υγειονομικής περίθαλψης.

6. Εξυπακούεται ότι, πρόσθετες κρατήσεις που προβλέπονται για ειδικές κατηγορίες, όπως μηχανικοί και λοιποί, εξακολουθούν να διενεργούνται κανονικά.

7. Ειδικά, για τις αναδρομικές διαφορές αποδοχών θα γίνουν οι κρατήσεις που προβλέπονται για το βασικό μισθό.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ

Ο Φόρος εισοδήματος που παρακρατείται μηνιαίως από τις αποδοχές των Δημοσίων Υπαλλήλων, υπολογίζεται σύμφωνα με την λεπτομερή Εγκύκλιο που έχει εκδώσει το υπουργείο Οικονομικών ήδη από τις 3 Δεκεμβρίου 1996 και η οποία προβλέπει τα εξής:

1. Υπολογισμός του ποσού των μηνιαίων αποδοχών αφαιρουμένων των πάγιων κρατήσεων. Αναγωγή σε ετήσια βάση. Λαμβάνοντας υπόψη ότι ένα τμήμα των αποδοχών χορηγείται σε 14μηνια βάση και ένα άλλο τμήμα σε 12μηνια βάση. Από το προκύπτον ποσό αφαιρούνται επίσης και όσες μη-πάγιες κρατήσεις γίνονται στην διάρκεια του έτους, όπως το Δικαίωμα Εγγραφής στα διάφορα Ταμεία Αρωγής.
Με τον τρόπο αυτό προκύπτει το Ετήσιο Φορολογητέο Εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες.
2. Με βάση την ισχύουσα κλίμακα, επιλέγεται ο φορολογικός συντελεστής και υπολογίζεται η Ετήσια Παρακράτηση Φόρου.
Στη συνέχεια, διαιρείται με το 14 και το 95% αυτού του ποσού αποτελεί τον παρακρατούμενο φόρο κάθε μήνα. Εάν ο υπάλληλος είναι έγγαμος ή έχει παιδιά εφαρμόζονται περαιτέρω μειώσεις και προκύπτει η τελική παρακράτηση.
3. Με βάση τα ανωτέρω, για το έτος 1997 τόσο η παρακράτηση του φόρου για τις αναδρομικές διαφορές αποδοχών, όσο και για την κανονική μισθοδοσία, θα γίνει με τους ίδιους συντελεστές που έγινε η παρακράτηση του φόρου κατά το μήνα Ιανουάριο του τρέχοντος έτους.

* * *

Με τις οδηγίες αυτές, πιστεύουμε ότι καλύπτονται κατά το μεγαλύτερο μέρος, τα βασικά θέματα της κατάταξης των υπαλλήλων στα νέα μισθολογικά κλιμάκια και της απρόσκοπτης μετάβασης από το ισχύον στο νέο μισθολόγιο.

Πέραν τούτου, οι διατάξεις του νέου μισθολογικού νόμου είναι τόσο σαφείς κατά τη διατύπωσή τους, που δεν θα ανακύψουν ιδιαίτερα προβλήματα κατά την εφαρμογή τους. Ανεξάρτητα όμως, από τα ανωτέρω, εφόσον προκύψουν εύλογα ερωτήματα, κατά το αρχικό αυτό στάδιο της εφαρμογής του νόμου, παρακαλούμε να απευθύνεστε στην 22^η Διεύθυνση Μισθολογίου του Γ.Α.Κ. είτε τηλεφωνικά, είτε με αποστολή σχετικού ερωτήματος στο FAX 32 37 606.

Ο Υφυπουργός Οικονομικών
ΝΙΚ. ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΑΚΗΣ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ

ΑΤΟΜΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:

ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ:

(Α.Φ.Μ.): ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ:

ΚΛΑΔΟΣ: ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ/ΒΑΘΜΟΣ:

(1) ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΕ: (α) Α.Ε.Ι.

(β) Τ.Ε.Ι ή ισότιμη σχολή

(γ) Δ/θμια ή μεταδευτεροβάθμια Εκπαίδευση

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΜΕΝΗ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ:

Φορέας ΧΡΟΝΟΣ

Φορέας ΧΡΟΝΟΣ

Φορέας ΧΡΟΝΟΣ

Φορέας ΧΡΟΝΟΣ

ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΜΕΝΗΣ**ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ**

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ:

(2) ΧΡΟΝΟΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΠΡΟΣΜΕΤΡΑΤΑΙ ΓΙΑ ΟΠΟΙΑΔΗΠΟΤΕ ΑΙΤΙΑ:

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΓΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ:

ΧΡΟΝΟΕΠΙΔΟΜΑ:..... ΠΛΕΟΝΑΖΩΝ ΧΡΟΝΟΣ 1.1.1997: ΕΤΗ..... ΜΗΝΕΣ..... ΗΜΕΡΕΣ.....

ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ στον κλάδο του (1.1.1997):

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΕΠΟΜΕΝΩΝ Μ.Κ. & ΧΡΟΝΟΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ:

Ημερομηνία

Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Α) ΚΑΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (31.12.96)

1. Βασικός μισθός	:.....
2. Χρονοεπίδομα	:.....
3. Επίδομα Εξομ/νσης	:.....
4. Ειδικό Επίδομα	:.....
5. Α.Τ.Α.	:.....
6. Ε.Ο.Β.	:.....
7.	
8.	
9.	
10. } (3)	
11.	
12.	
13.	

Β) ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕ ΝΕΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ

1. Βασικός μισθός	:.....
2. Χρονοεπίδομα (%)	:.....
3. Επίδομα Εξομ/νσης	:.....
4. Οικογενειακή Παροχή	:.....
5. Κίνητρο Απόδοσης	:.....
6.	
7.	
8. } (4)	
9.	
10.	

 Α' ΣΥΝΟΛΟ:

 Β' ΣΥΝΟΛΟ:

 (5), (6)

Ημερομηνία

 Ο ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ
 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ

Παρατηρήσεις

1. Στη διάρκεια των σπουδών αναγράφονται τα πλήρη έτη. Έτσι, όταν η διάρκεια φοίτησης είναι π.χ. 7 εξάμηνα, ο υπάλληλος κατατάσσεται στα μισθολογικά κλιμάκια, της κατηγορίας που ανήκει, που αντιστοιχούν σε 3 έτη πλήρους φοίτησης.
2. Αναγράφεται ο χρόνος αργίας, διαθεσιμότητας κ.λπ.
3. Στις στήλες 7-13 των καταβαλλομένων αποδοχών αναγράφεται κάθε άλλη παροχή που καταβάλλεται σταθερά και πάγια κατά μήνα π.χ. Πριμ Παραγωγικότητας, Επίδομα Ανθυγιεινής Εργασίας, Επίδομα Μεταπτυχιακών Σπουδών, Επίδομα Πληροφορικής κ.λπ. Ειδικά για το Πριμ Παραγωγικότητας εάν το καταβαλλόμενο ποσό υπερβαίνει το αντίστοιχο κατά κατηγορία υπαλλήλου ποσό του κινήτρου απόδοσης που ορίζεται στο άρθρο 13 του κοινοποιούμενου νόμου τότε θα αναγράφει ως πριμ παραγωγικότητας ποσό ίσο με το αναφερόμενο κατά περίπτωση στο σχετικό άρθρο για το κίνητρο απόδοσης.
4. Στις στήλες 6 έως 10 των αποδοχών με το νέο μισθολόγιο αναγράφονται κάθε άλλη παροχή που διατηρείται ή προβλέπεται από το νέο μισθολόγιο.
5. Σε περίπτωση που το Σύνολο Α είναι μεγαλύτερο του Β θα εφαρμοσθούν τα προβλεπόμενα στο άρθρο 29 του κοινοποιούμενου νόμου (διατήρηση προσωπικής διαφοράς που θα μειώνεται από οποιαδήποτε αύξηση των νέων αποδοχών).
6. Το ατομικό δελτίο κατάταξης κρατείται από τον εκκαθαριστή στο αρχείο της Υπηρεσίας. Αντίγραφο αυτού επισυνάπτεται κατά την πρώτη πληρωμή στη μισθοδοτική κατάσταση και έτερο αντίγραφο υποβάλλεται στην 22^η Δ/ση Μισθολογίου του Γ.Λ.Κ.

Υπάλληλοι Κατηγορίας
Υ.Ε.

ΕΤΗ	Μ.Κ.	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0	36	110.000
1	35	113.000
3	34	116.000
5	33	119.000
7	32	122.000
9	31	125.000
11	30	128.000
13	29	131.000
15	28	134.000
17	27	137.000
19	26	140.000
21	25	143.000
23	24	146.000
25	23	149.000
27	22	152.000
29	21	155.000
31	20	158.000
33	19	161.000

Υπάλληλοι Κατηγορίας Δ.Ε.

Δ.Ε.1 και Δ.Ε.2 ν.1505/84 (α)			Με πτυχίο μέσων τεχν. Σχολών ν.576/77* (β)		
ΕΤΗ	Μ.Κ.	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΤΗ	Μ.Κ.	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0	29	131.000	0	27	137.000
1	28	134.000	1	26	140.000
3	27	137.000	3	25	143.000
5	26	140.000	5	24	146.000
7	25	143.000	7	23	149.000
9	24	146.000	9	22	152.000
11	23	149.000	11	21	155.000
13	22	152.000	13	20	158.000
15	21	155.000	15	19	161.000
17	20	158.000	17	18	164.000
19	19	161.000	19	17	167.000
21	18	164.000	21	16	170.000
23	17	167.000	23	15	173.000
25	16	170.000	25	14	176.000
27	15	173.000	27	13	179.000
29	14	176.000	29	12	182.000
31	13	179.000	31	11	185.000
33	12	182.000	33	10	188.000

* Στην κατηγορία ΔΕ (27-10) κατατάσσονται οι υπάλληλοι με πτυχίο μέσων τεχνικών σχολών, που καταργήθηκαν με το ν. 576/77 το οποίο απαιτήθηκε ως τυπικό προσόν διορισμού τους.

Υπάλληλοι Κατηγορίας Τ.Ε.

Χωρίς δίπλωμα Τ.Ε.Ι Ή ισότιμο (α)			Με πτυχίο ή δίπλωμα ΤΕΙ ή ισότιμο ημεδαπής Ή αλλοδαπής (β)			Με πτυχίο ή δίπλωμα Πλήρους τετραετούς Φοίτησης (γ)		
ΕΤΗ	Μ.Κ.	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΤΗ	Μ.Κ.	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΤΗ	Μ.Κ.	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0	27	137.000	0	21	155.000	0	20	158.000
1	26	140.000	1	20	158.000	1	19	161.000
3	25	143.000	3	19	161.000	3	18	164.000
5	24	146.000	5	18	164.000	5	17	167.000
7	23	149.000	7	17	167.000	7	16	170.000
9	22	152.000	9	16	170.000	9	15	173.000
11	21	155.000	11	15	173.000	11	14	176.000
13	20	158.000	13	14	176.000	13	13	179.000
15	19	161.000	15	13	179.000	15	12	182.000
17	18	164.000	17	12	182.000	17	11	185.000
19	17	167.000	19	11	185.000	19	10	188.000
21	16	170.000	21	10	188.000	21	9	191.000
23	15	173.000	23	9	191.000	23	8	194.000
25	14	176.000	25	8	194.000	25	7	197.000
27	13	179.000	27	7	197.000	27	6	200.000
29	12	182.000	29	6	200.000	29	5	203.000
31	11	185.000	31	5	203.000	31	4	206.000
33	10	188.000	33	4	206.000	33	3	209.000

* Στην κατηγορία Τ.Ε. (27-10) κατατάσσονται και οι υπάλληλοι των κατηγοριών Τ.Ε.Ο., Τ.Ε.1 και Τ.Ε.2 του ν. 1505/84 και ν. 1810/88.

Υπάλληλοι κλάδου Π.Ε.

Χωρίς δίπλωμα Α.Ε.Ι. Ή ισότιμο (α)			Με πτυχίο ή δίπλωμα ΑΕΙ ή ισότιμο σχολών αλλοδαπής Π1 (β)			Με πτυχίο ή δίπλωμα ΑΕΙ πενταετούς φοίτησης ΠΕ3- 4-9 (γ)			Με πτυχίο ή δίπλωμα εξαετούς φοίτησης (δ)		
ΕΤΗ	Μ.Κ.	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΤΗ	Μ.Κ.	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΤΗ	Μ.Κ.	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΤΗ	Μ.Κ.	ΒΑΣΙ ΜΙΣ
0	27	137.000	0	18	164.000	0	16	170.000	0	15	173.
1	26	140.000	1	17	167.000	1	15	173.000	1	14	176.
3	25	143.000	3	16	170.000	3	14	176.000	3	13	179.
5	24	146.000	5	15	173.000	5	13	179.000	5	12	182.
7	23	149.000	7	14	176.000	7	12	182.000	7	11	185.
9	22	152.000	9	13	179.000	9	11	185.000	9	10	188.
11	21	155.000	11	12	182.000	11	10	188.000	11	9	191.
13	20	158.000	13	11	185.000	13	9	191.000	13	8	194.
15	19	161.000	15	10	188.000	15	8	194.000	15	7	197.
17	18	164.000	17	9	191.000	17	7	197.000	17	6	200.
19	17	167.000	19	8	194.000	19	6	200.000	19	5	203.
21	16	170.000	21	7	197.000	21	5	203.000	21	4	206.
23	15	173.000	23	6	200.000	23	4	206.000	23	3	209.
25	14	176.000	25	5	203.000	25	3	209.000	25	2	212.
27	13	179.000	27	4	206.000	27	2	212.000	27	1	215.
29	12	182.000	29	3	209.000	29	1	215.000			
31	11	185.000	31	2	212.000						
33	10	188.000	33	1	215.000						

Κλιμάκωση ποσοστού επιδόματος χρόνου υπηρεσίας

Έτη (συμπληρωμένα)	Ποσοστό
1	4%
3	8%
5	12%
7	16%
9	20%
11	24%
13	28%
15	32%
17	36%
19	40%
21	44%
23	48%
25	52%
27	56%
29	60%

ΠΙΝΑΚΑΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ (άρθρο 12)

ΕΙΓΑΜΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΧΩΡΙΣ Η ΜΕ ΕΝΗΛΙΚΑ ΤΕΚΝΑ	ΕΙΓΑΜΟΣ ΜΕ 1 ΤΕΚΝΟ	ΕΙΓΑΜΟΣ ΜΕ 2 ΤΕΚΝΑ	ΕΙΓΑΜΟΣ ΜΕ 3 ΤΕΚΝΑ	ΕΙΓΑΜΟΣ ΜΕ 4 ΤΕΚΝΑ	ΕΙΓΑΜΟΣ ΜΕ 5 ΤΕΚΝΑ	ΕΙΓΑΜΟΣ ΜΕ 6 ΤΕΚΝΑ
12.000	18.000	24.000	36.000	52.000	77.000	102.000

ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΟΜΑΛΥΝΣΗΣ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟΥ ΚΑΤΑ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΒΑΣ. ΜΙΣΘ.	Μ.Κ.	Υ.Ε. (36-19)
---------------	------	-----------------

Άρθρο 21

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

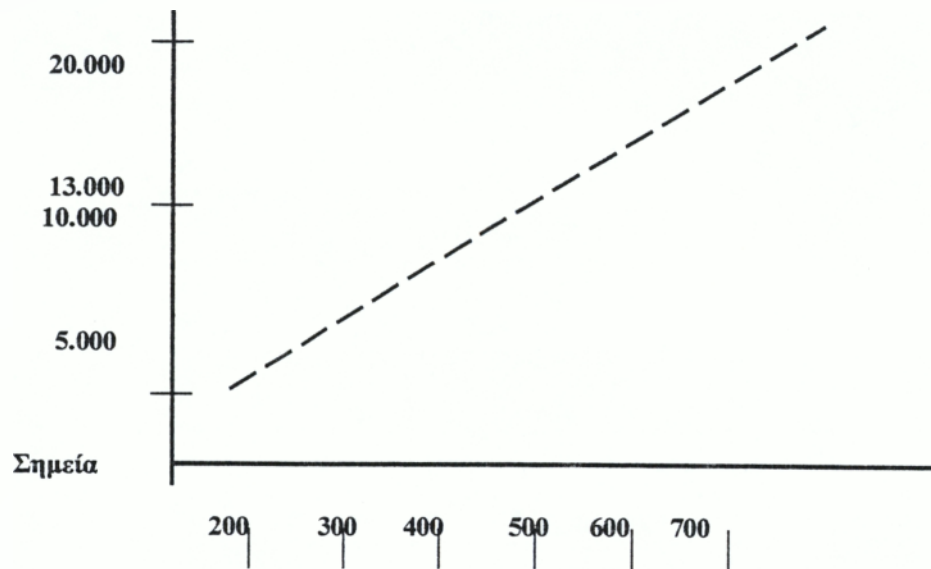
Πίνακας τακτικού προσωπικού κατά υπουργείο (1986)

α/α <u>ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ</u>	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ		ΔΙΑΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ		ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΗ	
	Προσωπικό	%	Προσωπικό	%	Προσωπικό	%
1 ΠΡΟΕΔΡΙΑΣ	3.697	87,5	---	---	528	12,5
2 ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	671	5,6	---	---	11.345	94,4
3 ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ	2.093	98,4	---	---	33	1,6
4 ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	5.660	22,3	---	---	19.719	77,7
5 ΕΘΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝ.	1.826	78,6	268	11,5	230	9,9
6 ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	1.085	10,7	24	0,3	9.018	89,0
7 ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ	603	8,1	---	---	6.882	91,9
8 ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ	676	14,1	---	---	4.122	85,9
9 ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	844	21,2	726	18,2	2.412	60,6
10 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	2.661	15,1	502	2,8	14.500	82,1
11 ΓΕΩΡΓΙΑΣ	1.727	9,8	2.795	15,9	13.102	74,3
12 ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤ. ΧΩΡ.	2.582	23,4	1.062	9,6	7.394	67,0
13 ΕΡΓΑΣΙΑΣ	244	29,1	---	---	595	70,9
14 ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ	537	58,5	50	5,5	430	36,0
15 ΕΜΠΟΡΙΟΥ	1.166	65,3	---	---	619	34,7
16 ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	1.153	25,2	---	---	3.428	74,8
17 ΕΜΠΟΡΙΚΗΣ ΝΑΥΤ.	129	20,8	---	---	490	79,2
ΣΥΝΟΛΟ	27.354	21,4	5.427	4,3	94.747	74,3

ΝΟΜΟΙ	Δ.Υ.	ΝΠΙΔΔ
1 ΑΙΤΩΛ/ΝΙΑΣ	1744	453
2 ΑΡΓΟΛΙΔΟΣ	1008	300
3 ΑΡΚΑΔΙΑΣ	1387	321
4 ΑΡΤΗΣ	664	100
5 ΑΤΤΙΚΗΣ	56510	40019
6 ΑΧΑΪΑΣ	3795	2205
7 ΒΟΙΩΤΙΑΣ	1127	249
8 ΓΡΕΒΕΝΩΝ	499	165
9 ΔΡΑΜΑΣ	1075	529
10 ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	1619	1298
11 ΕΒΡΟΥ	1814	1020
12 ΕΥΒΟΙΑΣ	1279	1359
13 ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	539	38
14 ΖΑΚΥΝΘΟΥ	314	38
15 ΗΛΕΙΑΣ	1600	271
16 ΗΜΑΘΕΙΑΣ	1103	814
17 ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	2738	832
18 ΘΕΣΣΠΡΩΤΙΑΣ	518	85
19 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	8168	9969
20 ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	2900	824
21 ΚΑΒΑΛΑΣ	1487	575
22 ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	1404	303
23 ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	547	289
24 ΚΕΡΚΥΡΑΣ	984	497

25 ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	451	245
26 ΚΙΛΙΚΙΣ	870	460
27 ΚΟΖΑΝΗΣ	1490	603
28 ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	1051	309
29 ΚΥΚΛΑΔΩΝ	766	79
30 ΛΑΚΩΝΙΑΣ	855	228
31 ΛΑΡΙΣΗΣ	3614	524
32 ΛΑΣΗΘΙΟΥ	743	294
33 ΛΕΣΒΟΥ	1154	502
34 ΛΕΥΚΑΔΑΣ	450	133
35 ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	2593	892
36 ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	1680	522
37 ΞΑΝΘΗΣ	921	327
38 ΠΕΛΛΑΣ	1296	293
39 ΠΕΡΙΑΣ	806	258
40 ΠΡΕΒΕΖΑΣ	772	223
41 ΡΕΘΥΜΝΗΣ	728	661
42 ΡΟΔΟΠΗΣ	1236	643
43 ΣΑΜΟΥ	466	157
44 ΣΕΡΡΩΝ	1878	879
45 ΤΡΙΚΑΛΩΝ	1436	441
46 ΦΘΙΩΤΙΑΣ	1796	206
47 ΦΛΩΡΙΝΑΣ	660	94
48 ΦΩΚΙΑΣ	556	109
49 ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	935	104
50 ΧΑΝΙΩΝ	3062	1322
51 ΧΙΟΥ	442	93
ΣΥΝΟΛΟ	127528	73154

Αμοιβές σε δρχ.



Κεφάλαιο 3.

1. ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Ιστορικά εξεταζόμενη η θέση των δημοσίων υπαλλήλων σε πολλές χώρες, όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, ακολούθησε την ιστορική εξέλιξη της δομής και της διάρθρωσης των κοινωνιών, από την αυταρχική δομή και οργάνωση μέχρι τη φιλελεύθερη και συμμετοχική διοίκηση, αποτέλεσμα και αντανάκλαση των νέων θεωριών των ανθρώπινων σχέσεων.

Η δημοσιούπαλληλική ιδιότητα παλαιότερα σήμαινε περιορισμό των ελευθεριών στη δράση και τη συμπεριφορά του προσωπικού μέσα στην υπηρεσία, αλλά και έξω απ' αυτήν. Δικαιώματα που σήμερα θεωρούνται αυτονόητα, όπως η απεργία, η μονιμότητα και η αξιοκρατική εξέλιξη δεν συνδέονται με την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου.

Το σημερινό καθεστώς που διέπει τους δημοσίους υπαλλήλους στις περισσότερες χώρες, προβλέπει το δικαίωμα της μονιμότητας, το δικαίωμα της καταβολής ικανοποιητικών αποδοχών για την εργασία, το δικαίωμα της σύνταξης, της προαγωγής, αλλά και της κάτω υπό ορισμένα νομικά όρια πειθαρχίας, στα πλαίσια της υπηρεσιακής δράσης.

Ειδικότερα όμως το καθεστώς που αφορά τους δημοσίους υπαλλήλους διαφέρει από χώρα σε χώρα, ως προς την έκταση ορισμένων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

Η παρακάτω εξέταση των προβλημάτων αυτών σε μερικές χώρες και στην Ελλάδα, αποτελεί μια μικρή σκιαγράφιση του όλου θέματος:

Το δικαίωμα της οργάνωσης και της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές ενώσεις και της απεργίας

Ενώ παλαιότερα το δικαίωμα αυτό δεν υπήρχε και η ένταξη σε συνδικαλιστικές ενώσεις, αποτελούσε βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα, αποτελούσε Δε η συμμετοχή σε συνδικαλιστική ομάδα, στάση ή απείθεια, σήμερα το δικαίωμα αυτό δεν αμφισβητείται.

Κατά τον Charman, η θεωρητική θέση του γάλλου δικαστή Duguít για την απομυθοποίηση του κράτους, αποτέλεσε, εκτός των άλλων επιδράσεων, μια από τις αιτίες της αποδοχής του δικαιώματος στο προσωπικό της δημοσίας διοίκησης να συμμετέχει σε συνδικαλιστική δράση.

Συνδεδεμένο με το παραπάνω δικαίωμα είναι και το δικαίωμα της απεργίας.

Το δικαίωμα της απεργίας εμφανίζεται σε πολλές χώρες να γίνεται αποδεκτό, νομοθετικά κατοχυρωμένο και σε μερικές χώρες όχι. Ακόμη

σε μερικές χώρες, ενώ απαγορεύεται η συμμετοχή σε απεργιακές κινητοποιήσεις, στην πράξη το δικαίωμα γίνεται αποδεκτό, έστω κι αν κάποιος νομικός κανόνας το απαγορεύει.

Στη Γαλλία, ενώ παλαιότερα η απεργία απαγορευόταν για τους δημοσίους υπαλλήλους, αποτέλεσμα της ειδικότερης θέσης που έδινε σ' αυτούς το γαλλικό καθεστώς, σήμερα το δικαίωμα αυτό είναι κατοχυρωμένο, όπως και η συμμετοχή σε συνδικαλιστικούς συλλόγους.

Στις ΗΠΑ από το 1917 όταν συστήθηκε η πρώτη ένωση δημοσίων υπαλλήλων(Ταχυδρομικοί υπάλληλοι) άρχισε η αποδοχή του δικαιώματος αυτού. Το 1950 αναγνωρίστηκε και πάλι το δικαίωμα της συγκρότησης ενώσεως, χωρίς να αναφερθεί το δικαίωμα της απεργίας. Το 1955 με ομοσπονδιακό νόμο απαγορεύεται η απεργία, με παράλληλη αναγνώριση του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την καθιέρωση μηχανισμού εξέτασης παραπόνων. Γενικά όμως το δικαίωμα της απεργίας εμφανίζεται περιορισμένο σε μερικές κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων, όπως αυτών που υπηρετούν στις υπηρεσίες άμεσης ανάγκης (Νοσοκομεία κ.λ.π.) και ελεύθερα σε κατηγορίες μη άμεσης χρησιμότητας και επειγότητας.

Στη Βρετανία η συμμετοχή σε ενώσεις και το δικαίωμα της απεργίας είναι δικαίωμα νομικά κατοχυρωμένο και με παράδοση άσκησής του, από τους δημοσίους υπαλλήλους. Οι ενώσεις στη Βρετανία αποτελούν κύρια δύναμη που επηρεάζει σοβαρά τις κυβερνητικές και διοικητικές αποφάσεις. Το 1967 το υπουργείο εργασίας στη Βρετανία υπολόγισε το σύνολο των εργαζομένων που ανήκουν στις συνδικαλιστικές ενώσεις σε 9.000.000.

Ο θεσμός των ενώσεων των δημοσίων υπαλλήλων από το 1919 αποτελεί κυρίαρχο γεγονός στη δημόσια διοίκηση, στη Βρετανία τόσο ώστε η συμμετοχή των ενώσεων αυτών στην άσκηση της διοίκησης είναι γενικά αποδεκτή. Πρακτική εφαρμογή αυτής της αρχής είναι τα Whitley councils (είδος υπηρεσιακών συμβουλίων) με πολλές αρμοδιότητες που αντιπροσωπεύουν τη συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία των αποφάσεων.

Στη Δ. Γερμανία ο βασικός υπαλληλικός νόμος εξασφαλίζει το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, με τη συγκρότηση ενώσεων και σωματείων για την προαγωγή και προάσπιση των συμφερόντων των δημοσίων υπαλλήλων.

Ως προς το δικαίωμα της απεργίας στην ομοσπονδιακή Γερμανία, ισχύει το εξής καθεστώς: Κατ' αρχήν απαγορεύεται η απεργιακή κινητοποίηση, ούτε παρέχονται εγγυήσεις για τη δυνατότητα λήψεως αποφάσεων με παρόμοιο θέμα. Το Γερμανικό όμως καθεστώς προβλέπει μια εξαίρεση: όταν κινδυνεύει η ελεύθερη δημοκρατική τάξη επιτρέπεται η παύση εργασίας. Ακόμη τα συντάγματα των πέντε ομοσπονδιακών κρατών επιτρέπουν το δικαίωμα της απεργίας.

Τέλος επισημαίνεται, ότι, σύμφωνα με καταστατικές διατάξεις για τα δικαιώματα του ανθρώπου του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου, που κασιχύνου του γερμανικού νόμου, που προβλέπει την επικράτηση του διεθνούς νόμου έναντι του γερμανικού, επιτρέπεται το δικαίωμα της απεργίας.

Στην Ελλάδα η συμμετοχή σε ενώσεις αποτελεί κατοχυρωμένο δικαίωμα της δημοσιοϋπαλληλικής τάξης, τόσο ώστε όλες οι κατηγορίες και κλάδοι των δημοσίων υπαλλήλων έχουν τους νόμιμους συνδικαλιστικούς αντιπροσώπους και τις ενώσεις τους. Εξ άλλου το άρθρο 23 του συντάγματος προβλέπει ότι « το κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα προς διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ακώλητον άσκηση των συναφών προς ταύτη δικαιωμάτων κατά πάσης προσβολής τούτων, εντός των ορίων του νόμου.»... η απεργία αποτελεί δικαίωμα...». Η παράγραφος 2 του αυτού άρθρου προβλέπει για την απεργία των δημοσίων υπαλλήλων, ότι τελεί υπό τους περιορισμούς του νόμου. Σύμφωνα με το άρθρο 23 του συντάγματος ψηφίστηκε ο νόμος 643/1977 που στο άρθρο 5 κατοχυρώνει το δικαίωμα της απεργίας των δημοσίων υπαλλήλων και των υπαλλήλων ΝΠΙΝΔ, όταν αποφασίζεται υπό « της νομίμως συνεστημένης και λειτουργούσης συνδικαλιστικής οργανώσεως». Τέλος η απεργία απαγορεύεται στους αστυνομικούς, στους υπαλλήλους της κρατικής υπηρεσίας πληροφοριών, το λιμενικό σώμα και την αγροφυλακή.

2. Οι πολιτικές δραστηριότητες

Το θέμα της ανάμιξης των δημοσίων οργάνων σε πολιτικές δραστηριότητες βρίσκει την αντιμετώπισή του κάτω από διαφορετική τοποθέτηση. Σε μερικές χώρες δεν υπάρχει κανείς περιορισμός στη συμμετοχή των δημοσίων υπαλλήλων σε πολιτική δραστηριότητα.

Κατά την άποψή μας το θέμα πρέπει να εξετασθεί από δύο πτυχές: 1.Ανάμιξη σε πολιτικές δραστηριότητες όπως εγγραφή ως μελών σε κάποιο κόμμα ή άλλες κομματικές οργανώσεις και 2.Εκλογή ως βουλευτών δημοσίων υπαλλήλων, χωρίς τον περιορισμό της απώλειας της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας ή της αδυναμίας εκλογής στον τόπο όπου υπηρέτησε ή υπηρετεί ο υπάλληλος.

Ο δεύτερος περιορισμός, όπως τουλάχιστον δικαιολογείται από πολλούς είναι ότι δεν είναι επιτρεπτό ο υπάλληλος, χρησιμοποιώντας για δικό του πολιτικό όφελος τη δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα, να εκλέγεται βουλευτής. Ο πρώτος περιορισμός προβάλλει το επιχείρημα ότι δεν είναι υπέρ του δημοσίου συμφέροντος η ταυτόχρονη διαχείριση των δημοσίων πραγμάτων από τον υπάλληλο με τη κομματική δραστηριότητα.

Στις ΗΠΑ η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και η πολιτική δράση δεν λειτουργούν ταυτόχρονα. Ο περιορισμός της ταυτόχρονης

άσκησης δημοσίων καθηκόντων ως δημοσίου υπαλλήλου με την άσκηση κομματικής ή πολιτικής δραστηριότητας, πηγάζει από την ανάγκη της διασφάλισης της αμεροληψίας του υπαλλήλου κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του. Παράλληλα όμως είναι συχνή η ανάθεση σε δημόσιο υπάλληλο πολιτικών καθηκόντων σε πολιτική θέση, με την προϋπόθεση ότι ο τελευταίος εγκαταλείπει τα υπαλληλικά του καθήκοντα.

Στην ομοσπονδιακή δημοκρατία της Γερμανίας, ο υπαλληλικός κώδικας απαγορεύει τη συμμετοχή των υπαλλήλων σε κομματικούς σχηματισμούς και την ένταξη σε πολιτικές ομάδες.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο γερμανικός υπαλληλικός κώδικας « οι υπάλληλοι είναι υπηρέτες του λαού και δεν πρέπει να πρόσκεινται σε κομματικούς σχηματισμούς» και αλλού « ο υπάλληλος οφείλει να εκτελεί τα καθήκοντά του λαμβάνοντας υπόψη το γενικό συμφέρον».

Εννοείται ότι η έννοια «πολιτική» θεωρείται με τη στενή σημασία της γιατί ο όρος έχει ευρύτερες διαστάσεις. Στην ανάλυση που παρατίθεται αφορά την πολιτική δραστηριότητα όπως εκφράζεται μέσα από τα πολιτικά κόμματα.

Ο δεύτερος περιορισμός που σχετίζεται με την πολιτική δράση, είναι η δυνατότητα ή μη εκλογής των δημοσίων υπαλλήλων ως τοπικών οργάνων της αυτοδιοίκησης ή βουλευτών.

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες η δυνατότητα εκλογής και υποβολής υποψηφιότητας υπόκειται σε ειδικές προϋποθέσεις.

Γενικά οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να είναι υποψήφιοι στις εκλογές οργάνων τοπικής αυτοδιοίκησης, χωρίς προηγούμενη άδεια κάποιας ανώτερης αρχής και χωρίς να αποβάλλουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου. Περιορισμός τίθεται όταν αφορά την περιφέρεια όπου ασκούν ή ασκούσαν προηγουμένως τα καθήκοντα τους, κυρίως σε περιπτώσεις άσκησης καθηκόντων όπως η διαχείριση δημοσίου χρήματος, η δημόσια τάξη κλπ.

Όσον αφορά την εκλογή βουλευτών, ο περιορισμός είναι μεγαλύτερος και βασίζεται στο επιχείρημα ότι όταν ο υπάλληλος εκλεγεί βουλευτής της αντιπολίτευσης, τότε ως βουλευτής θα πρέπει να αντιπολιτεύεται την κυβέρνηση και παράλληλα ως υπάλληλος να εκτελεί την πολιτική της.

Στην Δ. Ευρώπη στην περίπτωση αυτή επικρατούν 4 διαφορετικές θέσεις: - Πλήρης απαγόρευση των δημοσίων υπαλλήλων να εκλέγονται βουλευτές, γεγονός όμως που είναι σπανιότατο με το παράδειγμα του γάλλου νομάρχη που δεν μπορεί να εκλεγεί βουλευτής αν δεν παραιτηθεί προ 6 μηνών.- Δικαίωμα εκλογής με υποχρέωση παραίτησης από τη θέση του δημοσίου υπαλλήλου. Παραδείγματα παρόμοιων περιορισμών αναφέρονται στην Ελβετία, Πορτογαλία, Βέλγιο και στην Ελλάδα. Στην ομοσπονδιακή δημοκρατία της Γερμανίας προβλέπεται ειδική άδεια για

τους υπαλλήλους που υποβάλλουν υποψηφιότητα στις βουλευτικές εκλογές σε ομοσπονδιακό επίπεδο, με μικρές εξαιρέσεις σε μερικές γερμανικές επαρχίες. Ακόμη ο εκλεγόμενος βουλευτής μπορεί μετά τη λήξη της θητείας του να επανέλθει στην υπηρεσία (άρθρο 131 του γερμανικού υπαλληλικού κώδικα).- Κατοχή βουλευτικής έδρας και διατήρηση της οργανικής του θέσης στην οποία επανέρχεται. Στη Γαλλία, Ολλανδία, Ιταλία και Ισπανία ο εκλεγόμενος βουλευτής επανέρχεται στη δημοσιούπαλληλική του θέση, μετά την θητεία του ως βουλευτής.- Ταυτόχρονη διατήρηση της ιδιότητας του δημοσίου υπαλλήλου και του βουλευτή, γεγονός που συμβαίνει στη Δανία, Σουηδία, Αυστρία και Φιλανδία.

Γενικότερα όμως, στις ευρωπαϊκές χώρες, κατάδηλη είναι η τάση της παροχής πλήρους δικαιώματος στους δημοσίους υπαλλήλους να θέτουν υποψηφιότητα στις βουλευτικές εκλογές, χωρίς να χάνουν τη δυνατότητα επανόδου στη προηγούμενη δημόσια θέση τους.

Η θέση αυτή ξεκινάει από την αντίληψη ότι δεν είναι δημοκρατικά επιτρεπτό να αποκλείονται οι δημόσιοι υπάλληλοι ως επαγγελματική τάξη έμμεσα ή άμεσα από το δικαίωμα εκλογής τους ως βουλευτών.

3. Η ιδιωτική ζωή των δημοσίων υπαλλήλων

Η ιδιωτική ζωή δεν αποτελεί αντικείμενο περιορισμών κατά κανόνα, πλην των γεγονότων αυτών της ιδιωτικής ζωής που επιδρούν στη γενικότερη ιδέα που πρέπει να έχει ο πολίτης για τους δημόσιους λειτουργούς, π.χ. θεωρείται ότι ο αναξιοπρεπής βίος, η έκλυτη ζωή του υπαλλήλου, αποτελεί στοιχείο που λαμβάνεται σοβαρά υπόψη στις προαγωγές κλπ.

Ακόμη ορισμένες κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων, όπως οι διπλωμάτες, αστυνομικοί κλπ, δεν επιτρέπεται να νυμφεύονται χωρίς την άδεια της υπηρεσίας τους. Η θέση αυτή στηρίζεται στην άποψη ότι ένας ακατάλληλος γάμος με πρόσωπο κοινωνικά μη αποδεκτό (ποινική καταδίκη, υποδικία κλπ) μπορεί να επηρεάσει την απόδοση και την ηθική υπόσταση του οργάνου. Η θέση όμως αυτή τείνει να εκλείψει με την επικράτηση πιο σύγχρονων απόψεων για την προσωπικότητα των δημοσίων υπαλλήλων και την ελευθερία εκλογής των συντρόφων τους στη ζωή.

Μια άλλη προσέγγιση που αφορά την ιδιωτική ζωή των δημοσίων υπαλλήλων εμφανίζεται στο γερμανικό κώδικα και αφορά την υποχρέωση του υπαλλήλου να συμπεριφέρεται με σεβασμό προς τους πολίτες και όταν δεν ασκεί τα υπηρεσιακά του καθήκοντα, ώστε να δείχνει ότι είναι άξιος της εμπιστοσύνης και της εκτίμησης για τη θέση που κατέχει.

Παρόμοια διατύπωση βρίσκεται και στον ελληνικό υπαλληλικό κώδικα και αφορά την υποχρέωση του υπαλλήλου να « διάγει εκτός και εντός της υπηρεσίας κατά τρόπο ώστε να καθίσταται άξιος της κοινής εμπιστοσύνης και εκτίμησης».

Άλλος περιορισμός της εξωυπαλληλικής δραστηριότητας αφορά το δικαίωμα του υπαλλήλου να αποτελεί μέλος ή να συμμετέχει ενεργά σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Γενικά, στους περισσότερους κώδικες καταστάσεως των υπαλλήλων του δημοσίου επικρατεί η απαγόρευση και ειδικότερα όταν η ιδιωτική δραστηριότητα σχετίζεται με την άσκηση των καθηκόντων του π.χ. δεν μπορεί ένας υπάλληλος της εποπτείας εμπορίου να ασκεί την εμπορία.

Ακόμη σε πολλές χώρες και η ιδιωτική επιχειρηματική δραστηριότητα της συζύγου ελέγχεται. Οι απαγορεύσεις αυτές αποβλέπουν στην αποφυγή του κινδύνου καταχρήσεων, υπέρβασης εξουσίας και γενικά έκδοσης, ή συμμετοχής στην έκδοση, χαρισματικών πράξεων υπέρ μιας επιχείρησης.

Στη Γαλλία, Γερμανία και Μ. Βρετανία επικρατεί η αρχή ότι ένας δημόσιος υπάλληλος οφείλει να μην αποδεχθεί θέση σε επιχείρηση με την οποία είχε κάποια σχέση κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας, τουλάχιστον δύο χρόνια μετά την αποχώρησή του απ' αυτή.

Τα ελληνικό δίκαιο επιτρέπει την άσκηση ιδιωτικού έργου στους δημοσίους υπαλλήλους υπό όρους, όταν το έργο συμβιβάζεται με τα κύρια καθήκοντα και δεν παρεμποδίζει την άσκηση των καθηκόντων του.

Αντίθετα ο ελληνικός κώδικας απαγορεύει σαφώς τη συμμετοχή των δημοσίων υπαλλήλων σε ανώνυμες εταιρίες, χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας και υπό όρους που αφορούν την άσκηση του ιδιωτικού έργου που προαναφέραμε.

4. Τα όρια της υποχρέωσης υπακοής

Γενικός κανόνας που ισχύει στο σύνολο σχεδόν των Ευρωπαϊκών χωρών και των χωρών της Αμερικής, είναι η υποχρέωση υπακοής στις εντολές, προφορικές ή γραπτές, των προϊσταμένων του υπαλλήλου. Πηγάζει από την ανάγκη επιβολής του πειθαρχικού κανόνα στις σχέσεις των κλιμακίων της ιεραρχίας, που αποτελεί βασικό στοιχείο συνοχής και συνεκτικότητας κάθε υπηρεσιακής μονάδας.

Μια ειδικότερη θεώρηση των αρχών που ισχύουν σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες δείχνει ότι το πρόβλημα αντιμετωπίζεται με διαφορετικό τρόπο. Σε μερικές χώρες το καθεστώς της υπηρεσιακής σχέσης και υπακοής είναι αυστηρό και δεν επιδέχεται καμιά παρέκκλιση ή εξαίρεση. Σε άλλες χώρες η ιεραρχική υπακοή είναι βέβαια αναγνωρισμένη, αλλά επιδέχεται εξαιρέσεις σε ορισμένες περιπτώσεις.

Ειδικότερα όμως παρακάτω θα εξετάσουμε το βαθμό της δυνατότητας άρνησης εκτέλεσης εντολής όταν είναι 1. Παράνομη, 2. άσκοπη, 3. Πολιτικά αντιπαθής.

Στην πρώτη περίπτωση το δικαίωμα της άρνησης της εντολής, όταν αντίκειται στους νόμους, δέχονται καθεστώτα πολλών χωρών και μάλιστα σε ορισμένες το δικαίωμα εξελίσσεται σε υποχρέωση ανυπακοής.

Στην Ιταλική νομοθεσία προβλέπεται η προσωπική ευθύνη του υπαλλήλου να αναφέρει στον προϊστάμενό του, όταν θεωρεί την εντολή παράνομη. Εάν η εντολή επαναληφθεί και μάλιστα γραπτώς, τότε ο υπάλληλος οφείλει να υπακούσει, με εξαίρεση την περίπτωση που η εντολή αφορά εκτέλεση πράξης που συνδέεται με τον ποινικό κώδικα.

Στη Γαλλία προβλέπεται άρνηση του υπαλλήλου σε διαταγή παράνομη με ταυτόχρονη αναφορά προς τον προϊστάμενο για την παρανομία. Οφείλει όμως να εκτελέσει την παράνομη, κατά τη γνώμη του, διαταγή, όταν ο προϊστάμενος επικαλεσθεί λόγους δημοσίου συμφέροντος και η παρανομία είναι « κατάδηλη».

Η ελληνική νομοθεσία δίνει το δικαίωμα: 1. Σε περίπτωση παράνομης εντολής να αναφέρει εγγράφως την αντίθεσή του και να εκτελέσει τη διαταγή 2. Σε περίπτωση « κατάδηλης» παρανομίας θεμελιώνει την υποχρέωση της ανυπακοής και μόνο όταν επακολουθήσει διαταγή νέα, επικαλούμενη λόγους δημόσιου συμφέροντος και επείγοντες, τότε μόνο υποχρεούται να εκτελέσει, με παράλληλο δικαίωμα της αναφοράς στην προϊσταμένη του διατάζαντα αρχή.

Βεβαίως, το δικαίωμα της άρνησης σε εντολή παράνομη εξαρτάται από το βαθμό κατά τον οποίο η όλη ιεραρχική διάρθρωση και υπηρεσιακή σχέση στην πράξη επιτρέπει και δίνει τα περιθώρια στους υπαλλήλους να αρνηθούν την εκτέλεση της εντολής, όταν αυτή είναι φανερά παράνομη. Στην ελληνική πραγματικότητα δεν είναι ευχερής η πραγματοποίηση της άρνησης, λόγω της υπηρεσιακής εξάρτησης του υπαλλήλου από τον προϊστάμενο, ο οποίος συχνά εκφράζει τη δυσαρέσκειά του με άλλους έμμεσους τρόπους, όπως είναι η σύνταξη υπηρεσιακής έκθεσης για τον υπάλληλο που αρνήθηκε, έστω και νόμιμα, την εκτέλεση της εντολής.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ

A. Μείωση του αριθμού των ΟΤΑ και χωροταξική αναδιάρθρωση τους.

Ο υφιστάμενος αριθμός, όπως αναφέρθηκε, δεν εξασφαλίζει βιώσιμες μονάδες αυτοδιοίκησης και ούτε προσφέρεται για την κατάρτιση τοπικών προγραμμάτων ανάπτυξης. Η ύπαρξη ισχυρών οργανισμών, από την άποψη του αριθμού των κατοίκων και χώρου με γαιοοικονομική ενότητα,

συνέπεια και άρτια οργανωμένες υπηρεσίες είναι η πρώτη προϋπόθεση για την αναμόρφωση του θεσμού. Η ενιαιοποίηση των πολυάριθμων οργανισμών σημαίνει ικανότητα επιλογής κατάλληλου προσωπικού και τη δημοσιονομική ισχυροποίησή τους. Η σημερινή ανάπτυξη των συγκοινωνιών και η ικανότητα προσφοράς των υπηρεσιών από μεγαλύτερους οργανισμούς, μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία μεγάλων μονάδων αυτοδιοίκησης-«κέντρων ανάπτυξης», που θα συγκεντρώνουν, όχι μόνο την ικανότητα προσφοράς καλύτερων υπηρεσιών στους κατοίκους, αλλά και την ευχέρεια συμμετοχής σε δυναμικότερες αναπτυξιακές πρωτοβουλίες, σε ευρύτερο περιφερειακό χώρο.

Η ύπαρξη, εξάλλου, μεγαλύτερων αυτοδιοικούμενων τοπικών μονάδων, συνδέεται στενά με το πρόβλημα των απαιτούμενων διαστάσεων του τοπικού προγραμματισμού στο χώρο.

Η δημιουργία κέντρων ανάπτυξης με εξαρτημένες από αυτά μονάδες, με τη μορφή δικτύου στην περιφέρεια, όπου τα κέντρα θα διαθέτουν τις απαιτούμενες λειτουργίες (Νοσοκομείο, αγορά, βιβλιοθήκη, κέντρα αναψυχής, θέατρο κλπ.) για την προσφορά ανάλογων υπηρεσιών στους κατοίκους ζώνης επιρροής αυτών, πρέπει να καταστεί αντικείμενο μελέτης για την κατασκευή ειδικών «μοντέλων» ανάπτυξης με τη μορφή αυτή. Τέλος το πρόβλημα αυτό πρέπει να εξετασθεί σε αναφορά με το γενικότερο χωροταξικό πρόβλημα της χώρας. Η μείωση του αριθμού των μονάδων μπορεί να συνδυασθεί και με ειδικό μακροχρόνιο πρόγραμμα χωρικής ανακατάταξης πολλών ορεινών οικισμών, η ύπαρξη των οποίων προϋποθέτει τις δυσχέρειες που αναφέρθηκαν παραπάνω, με οικονομικές αλλά και κοινωνικές επιπτώσεις.

B. Προσέλκυση στελεχών και επάνδρωση οργανισμών

Βασική προϋπόθεση για την ανάληψη ενεργού ρόλου των ΟΤΑ στην περιφερειακή και τοπική ανάπτυξη, είναι η στελέχωσή τους με το κατάλληλο ειδικό προσωπικό, το οποίο να διαθέτει επαρκή προσόντα που απαιτούνται για να κάνουν δυνατή την άσκηση πλέον ουσιαστικών αρμοδιοτήτων από τους τοπικούς οργανισμούς.

Ειδική προσπάθεια για αυτό πρέπει να καταβληθεί για τη δημιουργία κινήτρων, που στοχεύουν στην προσέλκυση των πλέον δραστήριων και πνευματικά καταρτισμένων από την τοπική κοινωνία πολιτών ως τοπικών αρχόντων και παράλληλα κατάλληλων υπαλληλικών στελεχών, τα οποία και θα φέρουν το βάρος των νέων δραστηριοτήτων των οργανισμών. Εδώ πρέπει να αναφερθεί το πρότυπο του Town Clerk, κατά το αγγλικό και City Manager, κατά το αμερικανικό σύστημα, με την ανάθεση ευρύτατων καθηκόντων και μεγάλου πεδίου «διακριτικής ευχέρειας» στο Διευθυντή – Manager, ο οποίος πρέπει να διαθέτει πείρα,

κατάρτιση και το ταλέντο του «διοικείν», προσόντα που δικαιολογούν την καταβολή ικανοποιητικών αμοιβών.

Για το σκοπό αυτό επιβάλλεται να δημιουργηθούν οικονομικά και ηθικά κίνητρα για την προσέλκυση νέων στελεχών από το επιστημονικό δυναμικό της χώρας. Τα ηθικά και οικονομικά κίνητρα μπορούν να αφορούν στη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη και το «προβάδισμα» των επικεφαλής των δημοτικών και κοινοτικών υπηρεσιών.

Τέλος και για τη βελτίωση του απασχολούμενου στην τοπική αυτοδιοίκηση προσωπικού, επιβάλλεται να δημιουργηθεί ειδική σχολή στελεχών τοπικής αυτοδιοίκησης, είτε να ενταχθεί η προσπάθεια σε προγράμματα εκπαίδευσης, σε συνεργασία με τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ή τα Α.Ε.Ι.

Γ. Οικονομική ανεξαρτησία – οικονομική ενδυνάμωση

Η οικονομική ανεξαρτησία των ΟΤΑ συνδέεται άμεσα με τη λήψη των ακόλουθων μέτρων :

1. Επαναφορά των αφαιρεθέντων κατά καιρούς από την τοπική διοίκηση τοπικών πόρων γεγονός που θα έχει ως συνέπεια την δημοσιονομική αυτοτέλειά τους. Παράλληλα η απόδοση των αφαιρεθέντων από την τοπική αυτοδιοίκηση πόρων θα έχει συνέπεια την επικράτηση μεταξύ των κατοίκων της πεποίθησης ότι τα καταβαλλόμενα απ' αυτούς, με τη μορφή παροχής υπηρεσιών και εκτέλεσης έργων και ότι τα διαχειρίζονται άτομα, τα οποία μπορούν να ελέγξουν αμέσως.

2. Ορθολογική χρησιμοποίηση των πόρων των δήμων και κοινοτήτων και αξιολόγηση και ιεράρχηση των αναγκών με κριτήρια καθαρά οικονομικά και κοινωνικά.

3. Επέκταση των δραστηριοτήτων, κυρίως των μεγάλων δήμων, στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, κατά το παράδειγμα πολλών ευρωπαϊκών χωρών, με την ίδρυση ή τη συμμετοχή τους σε επιχειρήσεις, από τα κέρδη των οποίων μπορεί να ωφεληθούν οι οργανισμοί.

4. Συστηματική οργάνωση των δημοτικών επιχειρήσεων (η λειτουργία των περισσότερων είναι ελλειμματική) με τη χρησιμοποίηση σύγχρονων μεθόδων οργάνωσης και διοίκησης.

Δ. Ανάπτυξη του τοπικού προγραμματισμού και συμμετοχή των ΟΤΑ στις διαδικασίες της ανάπτυξης.

Η ένταξη του τοπικού προγραμματισμού της ανάπτυξης, σχεδιασμένου και καταρτισμένου από τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στο ευρύτερο πλαίσιο του περιφερειακού

προγραμματισμού της ανάπτυξης, κρίνεται ως απόλυτα αναγκαία. Το περιεχόμενο του τοπικού προγραμματισμού μπορεί να αφορά εκτέλεση τοπικών έργων, ίδρυση βιομηχανικών μονάδων, ανάπτυξη προϋποθέσεων συμμετοχής της ιδιωτικής πρωτοβουλίας οικιστικά σχέδια και πολεοδομία, ανέγερση κατοικιών, παροχή κοινωνικών υπηρεσιών κλπ.

Ειδικότερα ο τοπικός προγραμματισμός πρέπει να στρέφεται και να προσανατολίζεται στη λήψη αναγκαίων μέτρων για τη βιομηχανική ανάπτυξη μιας περιοχής, την αγροτική ανάπτυξη (έργα ύδρευσης, άρδευσης, αγροτικοί δρόμοι, πρότυπα αγροκτήματα, αναδασμοί, παρακίνηση πληθυσμού προς τις σύγχρονες μεθόδους καλλιέργειας) και την κοινωνική και εκπολιτιστική ανάπτυξη για την καλλιέργεια μεταξύ του πληθυσμού της συνείδησης και της θέλησης για ανάπτυξη. Παράλληλα, με τα κατάλληλα θεσμικά μέτρα, επιβάλλεται η εξασφάλιση της συμμετοχής της τοπικής αυτοδιοίκησης στη σχεδίαση των προγραμμάτων σε περιφερειακά πλαίσια, κατά το πρότυπο της Γαλλίας, με τη συμμετοχή των αντιπροσώπων των ΟΤΑ στις επιτροπές διαμορφώσεως των προγραμμάτων, ώστε, κατά την ιεράρχηση των τοπικών αναγκών, να μετέχει ενεργά και η τοπική αυτοδιοίκηση.

Τέλος, η υποβοήθηση των νομαρχιακών αρχών, κατά την κατάρτιση του τοπικού προγράμματος αναπτύξεως, πρέπει να αποβλέπει στην παροχή των απαραίτητων κριτηρίων αξιολόγησης των αναγκών, σε σχέση προς το γενικότερο περιφερειακό και εθνικό πρόγραμμα ανάπτυξης, με την εγκατάλειψη του ρόλου του εποπτεύοντος χωροφύλακα, τον οποίο διαδραματίζουν οι νομαρχίες κατά τον έλεγχο των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών των ΟΤΑ και μάλιστα κάτω από στενά πολλές φορές «νομικιστικά» ή κομματικά πλαίσια.

Ε. Αποσυμφόρηση των δήμων από τα καθαρά κρατικά καθήκοντα

Η αποσυμφόρηση των ΟΤΑ από τα καθαρά κρατικά καθήκοντα, τα οποία αναθέτει για την εκτέλεση η πολιτεία, είναι βασικό συμπλήρωμα των απαραίτητων θεσμικών μέτρων.

Η ανάθεση πολλών κρατικών δραστηριοτήτων στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, καλύπτει σχεδόν όλες τις πτυχές της κρατικής δραστηριότητας που αφορούν τα περισσότερα των υπουργείων.

Η κατά καιρούς με διαφορά νομοθετήματα μεταφορά προς τους ΟΤΑ αρμοδιοτήτων, που δεν συνδέονται με τις τοπικές υποθέσεις, έχει συσσωρεύσει πλήθος αρμοδιοτήτων, οι οποίες δεν επιτρέπουν την ανάπτυξη πρωτοβουλιών από τα τοπικά όργανα της αυτοδιοίκησης, αφού πολλές διατάξεις προβλέπουν και την επιβολή ποινών για παραλείψεις ή πλημμελή άσκηση από τους δημάρχους και τους κοινοτάρχες κρατικών καθηκόντων.

Τα κρατικά καθήκοντα, ασκούμενα από τους δημάρχους, μεταθέτουν σ' αυτούς, από την ιδιότητα του τοπικού οργάνου της αυτοδιοίκησης, στην «κατηγορεία» των οργάνων της κεντρικής διοίκησης και παράλληλα, έχουν συνέπεια την άσκηση έντονου εποπτικού ελέγχου πάνω σ' αυτούς.

ΣΤ. Αναθεώρηση των απόψεων για τις τοπικές φορολογίες

Η επιβολή των τοπικών φορολογιών δεν πρέπει να αποβλέπει στην καθαρά δημοσιονομική εξυπηρέτηση των ΟΤΑ, αλλά πρέπει να αντιμετωπίζεται κάτω από το πρίσμα των αναγκών ανάπτυξης.

Η επιβολή των φορολογιών αποτελεί λειτουργία που σχετίζεται άμεσα με την ίδια την ανάπτυξη μιας περιοχής. Θεωρητικά εξεταζόμενη η επιβολή των τοπικών φόρων δεν αποτελεί παρά την καταβολή χρημάτων από τους δημότες και την επιστροφή τους σ' αυτούς, με τη μορφή παροχής υπηρεσιών. Πρόβλημα γι' αυτό είναι το κατά πόσο η παρεχόμενη υπηρεσία αντικατροπτίζει και ισοσταθμίζει το δημιουργούμενο κόστος από την αφαίρεση μέρους του εισοδήματος των δημοτών. Αν ο φορολογικός συντελεστής βρίσκεται σε τέτοιο ύψος, ώστε επιτρέπει μεν την ικανοποίηση της υπηρεσίας για την οποία προορίζεται, αλλά επιβαρύνει και εμποδίζει την προσπάθεια της τοπικής ανάπτυξης, τότε η επιβολή του πρέπει να αντιμετωπίζεται με κριτήρια εξωδημοσιονομικά. Για τη συγκεκριμενοποίηση των ανωτέρω θεωρούμε ότι η επιβολή φορολογιών των δήμων και κοινοτήτων δεν αποτελεί απλή διαδικασία όπως στην αρχή φαίνεται, αλλά είναι πρόβλημα που συνδέεται στενά με την ανάπτυξη μιας περιοχής. Αν η περιοχή έχει ενταχθεί σε ειδικό πρόγραμμα π.χ. βιομηχανικής αναπτύξεως, πρέπει να εξετάζεται η επίπτωση των «τελών και δικαιωμάτων» στη διαδικασία προσέλκυσης επενδυσιακών πρωτοβουλιών. Το αυτό μπορεί να συμβεί και στην περίπτωση επιβολής προσωπικής εργασίας των κατοίκων σε σχέση με την έλλειψη εργατικών χειρών, επιβολής φόρων πάνω στην ιδιοκτησία, στις διαφημίσεις, στη βοσκή κ.ο.κ.

Ειδικότερα ο ρόλος των δήμων και κοινοτήτων κατά την επιβολή των τοπικών φορολογιών μπορεί να σχετισθεί με τη σχεδίαση και εφαρμογή της γενικότερης αναπτυξιακής πολιτικής σε επίπεδο περιφερειακό και τοπικό, με συνέπεια τη διαφοροποίηση των περιοχών, από την άποψη των επιβαλλόμενων τοπικών φορολογιών.

Η φορολογική διαφοροποίηση, όπως αναφέρθηκε, εφαρμόσθηκε με επιτυχία στη Νορβηγία, όπου παρέχονται ειδικές φορολογικές διευκολύνσεις στις βιομηχανικές επενδύσεις στη βόρεια Νορβηγία, με αποτέλεσμα πολλές ναυπηγικές βιομηχανίες να στραφούν προς τη βόρεια Νορβηγία, επεκτείνοντας τις επενδυσιακές δραστηριότητές τους. Για την

υλοποίηση των ανωτέρω επιβάλλεται ο καθορισμός πλαισίων επιβολής των φορολογιών των ΟΤΑ από κεντρικό ή περιφερειακό όργανο της κεντρικής διοίκησης, με βάση κριτήρια εξαγόμενα από τη θέση της περιοχής των τοπικών οργανισμών στο τοπικό και περιφερειακό πρόγραμμα ανάπτυξης.

Ζ. Βελτίωση της εσωτερικής διάρθρωσης και λειτουργίας των δήμων και κοινοτήτων

Η προσπάθεια εσωτερικής αναδιοργάνωσης των οργανισμών πρέπει να κατατείνει στη λήψη των παρακάτω ειδικών μέτρων :

1. Στην ενδυνάμωση του ρόλου των εκτελεστικών οργάνων των οργανισμών και κυρίως των επικεφαλής των δημοτικών και κοινοτικών υπηρεσιών, για την εξασφάλιση της συνέχειας και συνέπειας της διοίκησης, παρά την εναλλαγή των τοπικών αρχόντων στην τοπική εξουσία.

2. Στη χρησιμοποίηση νέων μεθόδων, διαδικασιών και συστημάτων λειτουργίας, με την εισαγωγή της μηχανοργάνωσης και αυτοματοποίησης στην οργάνωση των ΟΤΑ και κυρίως των μεγάλων δήμων.

3. Στη δημιουργία ειδικών επιτελικών οργάνων και υπηρεσιών επανδρωμένων με προσωπικό με ειδικές και τεχνικές γνώσεις, για την υποβοήθηση του νέου ρόλου των ΟΤΑ στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

4. Στη δημιουργία στις περισσότερες μονάδες ιδίων τεχνικών υπηρεσιών από τεχνικούς και στη δημιουργία ιδίου τεχνικού εξοπλισμού των δήμων, ικανού να χρησιμοποιείται και από τους ιδιώτες με εκμίσθωση (σήμερα οι μεγάλοι μόνο δήμοι διαθέτουν δική τους τεχνική υπηρεσία).

Η. Διαφορετική μεταχείριση κατά μέγεθος οργανισμού

Τέλος, βασικό μέτρο της τοπικής αυτοδιοίκησης, είναι η διαφοροποίηση των μικρών και μεγάλων οργανισμών από την άποψη της νομοθετικής μεταχείρισης. Η διαφοροποίηση αυτή πρέπει να αφορά :

1. Την εκτέλεση των έργων ΟΤΑ
2. Το βαθμό κρατικής εποπτείας πάνω σ' αυτούς.
3. Τις διαδικασίες εκλογής των αιρετών οργάνων.
4. Τις αρμοδιότητες (ιδιαίτερα τις αρμοδιότητες ανάπτυξης πρωτοβουλιών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας).

Το υφιστάμενο νομοθετικό καθεστώς μεταχειρίζεται κατά τον αυτό τρόπο π.χ. κατά την εκτέλεση των έργων, το δήμο Αθηναίων και κοινότητα 200 κατοίκων, γιατί προβλέπει τις ίδιες διαδικασίες και τους ίδιους τύπους ενέργειας.

Η. Διαφορετική μεταχείριση κατά μέγεθος οργανισμού

Τέλος, βασικό μέτρο της τοπικής αυτοδιοίκησης, είναι η διαφοροποίηση των μικρών και μεγάλων οργανισμών από την άποψη της νομοθετικής μεταχείρισης. Η διαφοροποίηση αυτή πρέπει να αφορά :

1. Την εκτέλεση των έργων ΟΤΑ
2. Το βαθμό κρατικής εποπτείας πάνω σ' αυτούς.
3. Τις διαδικασίες εκλογής των αιρετών οργάνων.
4. Τις αρμοδιότητες (ιδιαίτερα τις αρμοδιότητες ανάπτυξης πρωτοβουλιών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας).

Το υφιστάμενο νομοθετικό καθεστώς μεταχειρίζεται κατά τον αυτό τρόπο π.χ. κατά την εκτέλεση των έργων, το δήμο Αθηναίων και κοινότητα 200 κατοίκων, γιατί προβλέπει τις ίδιες διαδικασίες και τους ίδιους τύπους ενέργειας.

Συγκεφαλαιώνοντας τις εκτεθείσες απόψεις για το πρόβλημα της τοπικής αυτοδιοίκησης στην Ελλάδα, φρονούμε ότι η λύση αυτού προβαδίζει πολλών άλλων προβλημάτων που αφορούν την Ελληνική δημόσια διοίκηση γενικότερα. Η εξυγίανση του θεσμού πρέπει να αποτελέσει, σε τελευταία ανάλυση, έργο όλων των δυναμένων να συμβάλουν παραγόντων.

Η ελληνική επιστήμη της δημόσιας διοίκησης, οι εμπειρίες της διοικητικής πρακτικής και πείρας, οι τοπικοί άρχοντες και οι υπηρετούντες στην τοπική αυτοδιοίκηση υπάλληλοι, είναι παράγοντες που μπορούν να συντελέσουν στην εξυγίανση του θεσμού αυτού, που αποτελεί ένα από τα βάρη της δημοκρατίας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Αναμφισβήτητα από τα πιο πάνω στοιχεία διαφαίνεται ο κίνδυνος να αποτύχει και η τελευταία προσπάθεια ενδυνάμωσης και ανάπτυξης της πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Το νομοσχέδιο "Ιωάννης Καποδίστριας" που εφαρμόζεται αυτή την εποχή, είναι ίσως η πιο ολοκληρωμένη και πειστική πρόταση που έγινε ποτέ, τουλάχιστον σε θεωρητικό επίπεδο.

Για την επιτυχία του όμως, απαιτείται η συνδρομή και η προσπάθεια όλων των φορέων, που εμπλέκονται στη λειτουργία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Η καλή θέληση της κεντρικής διοίκησης δεν επαρκεί. Ας μην ξεχνάμε τις έντονες αντιδράσεις που υπήρχαν, κατά την περίοδο της συγκρότησης του νέου νόμου, κυρίως από τα "μόνιμα" για πολλά χρόνια, στελέχη των κοινοτήτων. Οι αντιδράσεις αυτές υπάρχουν ακόμα και υπονομεύουν την επιτυχία του νέου νόμου.

Η εξασφάλιση της παράλληλης πορείας της χώρας μας με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ίσως να ξεκινά από 'δω. Οι εξελίξεις είναι ραγδαίες και η ανάγκη για μία Τοπική Αυτοδιοίκηση πιο σύγχρονη και πιο οργανωμένη είναι ακόμα μεγαλύτερη.

Δυστυχώς τα δεδομένα δεν επαρκούν για την εξασφάλιση αυτής της πορείας. Κυρίως σε θέματα επάνδρωσης των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης από εξειδικευμένα και ικανά στελέχη. Η ηλικία και οι γνώσεις του υπάρχοντος προσωπικού είναι δύο χαρακτηριστικοί δείκτες που επιβεβαιώνουν αυτή την άποψη.

Ας ελπίσουμε ότι από 'δω και στο εξής η πολιτική των προσλήψεων που ακολουθεί η κεντρική διοίκηση (κυρίως όσον αφορά τους Ο.Τ.Α.) θα είναι ανάλογη των απαιτήσεων. Και αυτό, γιατί μόνο με κατάλληλα ειδικευμένο προσωπικό, οι νέοι δήμοι θα μπορέσουν να αντιμετωπίσουν τις σύγχρονες εξελίξεις και τις δυσκολίες που θα παρουσιαστούν.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<u>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u>	<u>1</u>
<u>ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ</u>	<u>2</u>
<u>Κεφάλαιο 1</u>	<u>2</u>
1. Ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου Καλαμάτας	2
<u>Κεφάλαιο 2</u>	<u>3</u>
Οι κατηγορίες προσωπικού	3
A. Για ποιο προσωπικό μιλάμε	3
1. Προσωπικό με σχέση δημοσίου δικαίου	3
2. Προσωπικό με σχέση ιδιωτικού δικαίου	4
B. Τακτικό και έκτακτο προσωπικό	4
Γ. Κατηγορίες με βάση το μορφωτικό επίπεδο.	5
<u>ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ</u>	<u>6</u>
1. Το σύστημα προσλήψεων	6
2. Το Κλαδολόγιο και το Προσοντολόγιο	7
3. Το βαθμολόγιο	10
4. Οι μεταβολές της υπηρεσιακής κατάστασης: μετατάξεις, μεταθέσεις, αποσπάσεις με τις προϋποθέσεις και τις διαδικασίες τους.	32
5. Τα πειθαρχικά παραπτώματα και οι διαδικασίες ελέγχου τους	35
6. Το ωράριο και ο έλεγχος παρουσίας του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας	36
7. Το σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας	37
8. Τα ζητήματα αδειών του προσωπικού	43
9. Η επιμόρφωση του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας	44
10. Η ηλικία, το φύλλο και το μορφωτικό επίπεδο του προσωπικού του Δήμου Καλαμάτας.	44
<u>ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ</u>	<u>46</u>
Κεφάλαιο 1	46
1. Η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων	46
Κεφάλαιο 2.	48
2. Το σύστημα αμοιβών στην Ελλάδα	48
Κεφάλαιο 3.	73
1. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης	73
2. Οι πολιτικές δραστηριότητες	75
3. Η ιδιωτική ζωή των υπαλλήλων	77
4. Τα όρια της υποχρέωσης υπακοής	78
<u>ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ</u>	<u>79</u>

Προτεινόμενα μετρα	79
A. Μείωση του αριθμού των ΟΤΑ και χωροταξική αναδιάρθρωση τους	79
B. Προσέλκυση στελεχών και επάνδρωση οργανισμών	80
Γ. Οικονομική ανεξαρτησία – οικονομική ενδυνάμωση	81
Δ. Ανάπτυξη του τοπικού προγραμματισμού και συμμετοχή των ΟΤΑ στις διαδικασίες της ανάπτυξης.	81
Ε. Αποσυμφόρηση των δήμων από τα καθαρά κρατικά καθήκοντα	82
ΣΤ. Αναθεώρηση των απόψεων για τις τοπικές φορολογίες	83
Z. Βελτίωση της εσωτερικής διάρθρωσης και λειτουργίας των δήμων και κοινοτήτων	84
Η. Διαφορετική μεταχείριση κατά μέγεθος οργανισμού	84
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	85
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	87
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	89

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Κόντης Γ. Θεμιστοκλής : Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση
Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική

Θεόδωρος Δ. Ιωάννης : Θέματα Οργάνωσης Λειτουργίας και Προσωπικού
Δήμων, Κοινοτήτων και Δημοτικών ή Κοινοτικών Επιχειρήσεων.
Έκδοση Δήμου Καλαμαριάς 1996

Τσέκος Θεόδωρος : Διοίκηση Προσωπικού στη Δημόσια Διοίκηση και στην
Τοπική Αυτοδιοίκηση.
Ιούνιος 1996 – Σημειώσεις

Γραφείο Προσωπικού Δήμου Καλαμάτας :
Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας του Δήμου (από αντίστοιχο ΦΕΚ)
Μισθολογικά Στοιχεία (από αντίστοιχο ΦΕΚ)
Βαθμολογικά Στοιχεία (από αντίστοιχο ΦΕΚ)
Στατιστικά Στοιχεία