

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ Ο.Τ.Α
ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΜΕΤΑ ΤΟ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «Ι.ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΣ»

ΕΤΟΣ 2003

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ Ο.Τ.Α
ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
«Ι.ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΣ»

ΤΜΗΜΑ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΒΛΕΨΗ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΧΡΗΣΙΜΟΣ ΣΤΑΥΡΟΣ
ΧΑΓΙΟΣ ΑΓΓΕΛΟΣ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ : ΠΙΚΗΣ ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ - ΝΕΚΤΑΡΙΟΣ

*Αφιερώνεται
στους γονείς μου*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος.....	7
---------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.ΘΕΣΜΙΚΟ-ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Ο.Τ.Α.

1.1.Εννοιολογικές αναλύσεις.....	9
1.2.Κατηγορίες προσωπικού στους Ο.Τ.Α ανά σχέση εργασίας.....	10
1.3.Ανάλυση χαρακτηριστικών των κατηγοριών προσωπικού ανά σχέση εργασίας.....	11
1.3.1.Μόνιμο προσωπικό.....	11
1.3.1.1.Ειδικές κατηγορίες υπαλλήλων που υπάγονται στο μόνιμο προσωπικό.....	12
1.3.2.Προσωπικό με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου.....	13
1.3.3.Προσωπικό με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου.....	13
1.3.4.Προσωπικό Ειδικών θέσεων.....	14
1.3.4.1.Γενικοί Γραμματείς δήμων.....	14
1.3.4.2.Δικηγόροι δήμων και ιδρυμάτων.....	15
1.3.4.3.Ιδιαίτεροι Γραμματείς Δημάρχων.....	15
1.3.4.4.Ειδικοί σύμβουλοι-Ειδικοί συνεργάτες-Επιστημονικοί συνεργάτες.....	15
1.4.Κατηγορίες προσωπικού στους Ο.Τ.Α ανά επίπεδο εκπαίδευσης.....	16
1.4.1.Γενικά.....	16
1.4.2.Διάκριση του προσωπικού ανά επίπεδο εκπαίδευσης.....	16
1.4.2.1.Ορισμοί για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης.....	16
1.4.2.2.Ειδικές κατηγορίες εκπαίδευσης.....	17
1.5.Κατάταξη των επιπέδων εκπαίδευσης σε κλάδους.....	18
1.5.1.Κλαδολόγιο.....	18
1.5.2.Προσόντα διορισμού των διαφόρων κλάδων.....	20
1.6. Βαθμολογική κλίμακα και εξέλιξη των διαφόρων επιπέδων εκπαίδευσης.....	21
1.6.1. Διάρθρωση βαθμολογικής κλίμακας.....	21
1.6.2.Βαθμολογική εξέλιξη των διαφόρων επιπέδων εκπαίδευσης.....	21
1.6.2.1.Ειδικές κατηγορίες εκπαίδευσης-Βαθμολογική εξέλιξη.....	22
1.7.Διαδικασίες πρόσληψης των διαφόρων κατηγοριών προσωπικού ανά σχέση εργασίας στους Ο.Τ.Α.....	22
1.8.Συστήματα προσλήψεων προσωπικού στις δημοτικές επιχειρήσεις.....	27
1.9.Συμπεράσματα.....	30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α.

2.1.Εισαγωγή.....	31
2.2.Παραγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στους Ο.Τ.Α.....	32
2.2.1.Τεχνολογικοί παράγοντες.....	32
2.2.2.Οικονομικοί παράγοντες.....	32
2.2.3.Κοινωνικοί παράγοντες.....	33
2.3.Το πρόγραμμα Ι.Καποδίστριας και η συμβολή του στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στους Ο.Τ.Α.....	34
2.4.Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας και στελέχωση των υπηρεσιών των Ο.Τ.Α.....	35
2.4.1.Γενικά στοιχεία για τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας.....	35
2.4.2.Παράδειγμα για την στελέχωση των Ο.Τ.Α με προσωπικό των κατηγοριών ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ και ΥΕ ανάλογα με τον αριθμό των οργανικών θέσεων.....	36
2.5.Μέτρα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στους Ο.Τ.Α.....	37
2.5.1.Εκπαίδευση.....	37
2.5.2.Οι μισθοί.....	39
2.5.3.Κίνητρα.....	41
2.6.Συμπεράσματα.....	42

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ Ο.Τ.Α. ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

3.1.Γενικά.....	43
3.2.Μητρώο εργαζομένων στους Ο.Τ.Α.....	43
3.2.1.Χαρακτηριστικά στοιχεία του μητρώου εργαζομένων στους Ο.Τ.Α.....	44
3.3.Στατιστικά στοιχεία για το προσωπικό των Ο.Τ.Α στην Ελλάδα.....	45
3.4.Συμπεράσματα που προκύπτουν από τα στατιστικά στοιχεία για το προσωπικό των Ο.Τ.Α - Προτάσεις.....	58
3.5.Στατιστικά στοιχεία για το προσωπικό των Ο.Τ.Α ανά περιφέρεια.....	60
3.6.Παρατηρήσεις για τα στατιστικά στοιχεία των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α ανά περιφέρεια.....	67
3.7.Συμπεράσματα.....	69

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ:ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ

4.1 Γενικά στοιχεία.....	70
4.2 Στατιστικά στοιχεία για το προσωπικό του δήμου Αχαρνών.....	70
4.2.1.Σύνολο εργαζομένων Δημοσίου Δικαίου.....	70
4.2.2.Σύνολο εργαζομένων δήμου Αχαρνών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.....	72
4.2.3.Σύνολο εργαζομένων δήμου Αχαρνών ανά σχέση εργασίας και επίπεδο εκπαίδευσης.....	73
4.2.4.Σύνολο εργαζομένων ανά κλάσεις ηλικιών.....	74
4.2.5.Σύνολο εργαζομένων ανά κλάσεις υπηρεσίας.....	74
4.2.6.Προιστάμενοι δήμου Αχαρνών ανά φύλο και είδος διοικητικής ενότητας.....	75
4.2.7.Σύνολο εργαζομένων Δημοσίου Δικαίου ανά κλάδο.....	76
4.3.Συγκριτικοί πίνακες- Προσωπικό Δήμου Αχαρνών και περιφέρειας Αττικής.....	78
4.4Συγκριτικοί πίνακες-Προσωπικό Δήμου Αχαρνών και προσωπικό των Ο.Τ.Α στην Ελλάδα.....	79
4.5.Συμπεράσματα.....	80

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.ΕΠΙΛΟΓΟΣ

5.1.Γενικά συμπεράσματα.....	81
------------------------------	----

Παράρτημα.....	83
Βιβλιογραφία.....	127

Πρόλογος

Η παρούσα εργασία αναφέρεται σε θέματα που αφορούν το προσωπικό των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης στον ελληνικό χώρο. Επιχειρείται η καταγραφή του θεσμικού πλαισίου (κανόνων, διατάξεων κ.α) που διέπει τις διάφορες κατηγορίες του προσωπικού των Ο.Τ.Α, ενώ γίνεται επίσης μια προσπάθεια προσέγγισης του ρόλου του ανθρώπινου δυναμικού –σύμφωνα με τις νέες εξελίξεις- στους Ο.Τ.Α και των παραγόντων που επηρεάζουν την ανάπτυξή του. Αναφέρονται επίσης ορισμένα μέτρα για την αναβάθμιση του προσωπικού των Ο.Τ.Α. Εν συνεχεία αναλύονται τα στατιστικά στοιχεία που προκύπτουν από την σημερινή μορφή που παρουσιάζει το σύνολο των υπαλλήλων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ενώ παρουσιάζεται επίσης η στατιστική μελέτη για το προσωπικό του Δήμου Αχαρνών.

Θερμότατες ευχαριστίες οφείλω στους υπεύθυνους, για την επίβλεψη της συγκεκριμένης πτυχιακής εργασίας, κ.Χρήσιμο Σταύρο και κ.Χάγιο Άγγελο που με την χορήγηση των εύστοχων παρατηρήσεων τους και την καθοδήγησή τους, βοήθησαν σημαντικά στην αίσια έκβαση του έργου τούτου. Θα ήθελα να ευχαριστήσω επίσης το προσωπικό της **Ελληνικής Εταιρίας Τοπικής Ανάπτυξης Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α)**, της **Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων – Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης(Π.Ο.Ε.- Ο.Τ.Α.)** καθώς και του **Δήμου Αχαρνών**, που έδειξαν απaráμιλλη προθυμία και ενδιαφέρον, όσον αφορά την χορήγηση στοιχείων.

Θα ήθελα να πω ένα πολύ μεγάλο «ευχαριστώ» στους γονείς μου, που με την πολύπλευρη και πολύτιμη υποστήριξή τους όλα αυτά τα χρόνια της φοίτησής μου στο τμήμα Τοπικής Αυτοδιοίκησης, κατάφερα να φθάσω στο τελευταίο σκαλοπάτι πριν την απόκτηση του πτυχίου.

«Πάρτε τους ανθρώπους μου αλλά αφήστε τα εργοστάσιά μου και σύντομα θα χορταριάσουν τα δάπεδά τους .Πάρτε τα εργοστάσιά μου αλλά αφήστε τους ανθρώπους μου και σύντομα θα έχουμε καινούρια και καλύτερα εργοστάσια.»

Andrew Carnegie

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.

ΘΕΣΜΙΚΟ-ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Ο.Τ.Α.

1.1. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΑΛΥΣΕΙΣ

Κατά το ισχύον συνταγματικό πλαίσιο, οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης είναι υπεύθυνοι για την διεκπεραίωση των τοπικών υποθέσεων, οι οποίες καθορίζονται και ρυθμίζονται από τις ισχύουσες κάθε φορά, διατάξεις. Το διοικητικό σύστημα της Ελλάδας προβλέπει δύο βαθμίδες τοπικής αυτοδιοίκησης: την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια τοπική αυτοδιοίκηση. Οι Ο.Τ.Α α' βαθμού περιλαμβάνουν τους δήμους και τις κοινότητες, ενώ οι Ο.Τ.Α. β' βαθμού τις νομαρχίες.

Συγκεντρωτικά και προς μία ευρύτερη έννοια, ο όρος «οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης» (συμπεριλαμβανομένης και της β' θμιας αυτοδιοίκησης) περιλαμβάνει¹:

- τις Νομαρχίες
- τους Δήμους και τις Κοινότητες
- τα ιδρύματα των Δήμων και Κοινοτήτων
- τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) των Δήμων και Κοινοτήτων
- τους συνδέσμους των Δήμων, των Κοινοτήτων και τους συνδέσμους των Δήμων-Κοινοτήτων

Με την υποχρεωτική συνένωση των Δήμων και Κοινοτήτων σύμφωνα με το πρόγραμμα «Ι. Καποδίστριας»², οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης παρουσιάζουν την ακόλουθη μορφή:

Δήμοι 900

Κοινότητες 133

Επιπρόσθετα:

Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις 57

Αναπτυξιακοί σύνδεσμοι 360

Σύνδεσμοι σκοπού 193 (κατά προσέγγιση)

Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου Ο.Τ.Α. 1203

Εννοιολογικές αναλύσεις

- **Δήμοι** είναι όσοι έχουν συσταθεί με τον Ν.2539/1997³ και έχουν προέλθει από συνένωση κοινοτήτων ή δήμων και κοινοτήτων, με πληθυσμό άνω των 7000 κατοίκων
- Τα δημοτικά **ιδρύματα** συστήνονται με απόφαση του Δημοτικού συμβουλίου και την έκδοση Προεδρικού Διατάγματος κατόπιν προτάσεως του υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Σκοπός των ιδρυμάτων είναι η παροχή ορισμένων υπηρεσιών από τους δήμους π.χ δημοτικό νοσοκομείο, γηροκομείο, βρεφοκομείο κ.α

¹ Άρθρο 1 Ν.1188/1981 «Έννοια όρων», βλ. παράρτημα σελ.84

² Ν.2539/1997 «Συγκρότηση της πρωτοβάθμιας τοπικής αυτοδιοίκησης»

³ Άρθρο 1 Ν.2539/97

- Τα δημοτικά *Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου* συστήνονται και εποπτεύονται από τους δήμους ύστερα από έκδοση της πράξης σύστασης από τον Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας, με βάση την απόφαση του δημοτικού συμβουλίου. Σκοπός των Ν.Π.Δ.Δ. είναι η καλύτερη εξυπηρέτηση των αναγκών των δημοτών με την οργάνωση ορισμένης δημοτικής υπηρεσίας(βιβλιοθήκη, φιλαρμονική, θέατρο κ.α)
- Οι *σύνδεσμοι* Δήμων και Κοινοτήτων συστήνονται με απόφαση αντίστοιχα των δημοτικών και κοινοτικών συμβουλίων, ελεγχόμενη ως προς την νομιμότητα από τον Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας, ο οποίος εκδίδει την σχετική πράξη σύστασης. Σκοπός των συνδέσμων Δήμων, Κοινοτήτων ή Δήμων και Κοινοτήτων είναι η κοινή εκτέλεση και συντήρηση έργων, ο σχεδιασμός και η κατάρτιση μεθόδων και προγραμμάτων που στοχεύουν στην ανάπτυξη του ευρύτερου χώρου τους.

1.2. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α / ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Διακρίνουμε τις εξής κατηγορίες ανά σχέση εργασίας:

- **ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**
- **ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**
- **ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Το προσωπικό της κατηγορίας αυτής διακρίνεται στις παρακάτω κατηγορίες:

1. **ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΣ ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΡΟΒΛΕΠΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ**
2. **ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΣ ΚΑΛΥΨΗ ΕΠΟΧΙΚΩΝ, ΠΕΡΙΟΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΚΛΙΡΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ**
3. **ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΡΓΩΝ ΜΕ ΑΥΤΕΠΙΣΤΑΣΙΑ**
4. **ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΝΤΑΠΟΔΟΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**
5. **ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΣ ΚΑΛΥΨΗ ΚΑΤΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ, ΕΠΟΧΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΚΛΙΡΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ**
6. **ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ**
6. **ΛΟΙΠΟ ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**

▪ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

Στο προσωπικό ειδικών θέσεων περιλαμβάνονται οι εξής κατηγορίες:

1. ΓΕΝΙΚΟΙ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ ΔΗΜΩΝ
2. ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ ΔΗΜΩΝ ΚΑΙ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ
3. ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΙ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ ΔΗΜΑΡΧΩΝ
4. ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ
5. ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ
6. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ

1.3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΤΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ / ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.3.1. ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Ως μόνιμο ορίζεται το προσωπικό με σύμβαση εργασίας Δημοσίου Δικαίου.

Το προσωπικό της κατηγορίας αυτής δεν δύναται να απολυθεί όσο υπάρχει η θέση(απλή μονιμότητα),ή η υπηρεσία στην οποία υπηρετεί(αυξημένη μονιμότητα), εκτός αν με νομοθετική ρύθμιση καταργηθεί ένα από τα παραπάνω .Η σύμβαση λύεται αυτοδίκαια, μετά το πέρας του εκ του νόμου προβλεπόμενου ορίου ηλικίας. Το μόνιμο προσωπικό υπάγεται εις τις διατάξεις του πρώτου μέρους του Ν.1188/1981¹ με τις ισχύουσες κάθε φορά διατάξεις και τις εκάστοτε τροποποιήσεις.

ΠΡΟΣΟΝΤΑ

Παρακάτω αναλύονται τα απαραίτητα προσόντα των μόνιμων υπαλλήλων²

♦ Τα *τοπικά προσόντα* των υπαλλήλων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αναφέρονται στους τίτλους σπουδών από τις διάφορες κατηγορίες εκπαίδευσης του ελληνικού συστήματος ή από ισότιμους τίτλους από εκπαιδευτικά ιδρύματα του εξωτερικού.

♦ Τα απαραίτητα *γενικά προσόντα* που πρέπει να πληρούν οι μόνιμοι υπάλληλοι έχουν ως εξής:α)να έχουν την Ελληνική ιθαγένεια, β)να έχουν συμπληρώσει το 21^ο έτος της ηλικίας τους και να μην ξεπερνούν το 35^ο εκτός από ορισμένες περιπτώσεις που ρυθμίζονται με διατάγματα κατόπιν εισηγήσεως του Υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης δ)να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις εφόσον πρόκειται για άνδρες ε)να μην έχουν καταδικαστεί στ)έλλειψη δικαστικής αντίληψης ή απαγόρευσης η)να είναι υγιείς θ)να έχουν τις απαραίτητες γνώσεις που πιστοποιούνται με τίτλους σπουδών.

♦ Τα *κωλύματα διορισμού* καθορίζονται με τον Ν.1188/81³

¹ Ν.1188/1981(ΦΕΚ204Α/81) «περί Κώδικος Καταστάσεως Προσωπικού Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης»

² Άρθρο 13 Ν.1188/81-Άρθρο 16 Ν.1188/81

³ Άρθρο 16 Ν.1188/81,βλ. παράρτημα σελ.85

1.3.1.1.ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ - ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

1)ΜΟΝΙΜΟΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΙ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗΣ ΔΙΑΒΑΘΜΙΣΗΣ

Το προσωπικό αυτό ανήκει στην κατηγορία ΔΕΙ Διοικητικών¹ και διέπεται από το καθεστώς που εφαρμόζεται για το μόνιμο προσωπικό, που ανήκει στο πρώτο μέρος του Ν.1188/81. Το προσωπικό της κατηγορίας αυτής παρουσιάζει ιδιομορφία όσον αφορά την μισθολογική του εξέλιξη, αφού εξελίσσεται έως και 6 μισθολογικά κλιμάκια².

2)ΜΟΝΙΜΟΙ ΔΙΑΒΑΘΜΗΤΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ -ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΥΝΔΕΣΜΩΝ ΔΗΜΩΝ, ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ Ή ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Οι θέσεις που εντάσσονται σε αυτήν την κατηγορία, συνιστώνται από το κοινοτικό συμβούλιο και το διοικητικό συμβούλιο των δημοτικών και κοινοτικών νομικών προσώπων και των συνδέσμων δήμων και κοινοτήτων, με αιτιολογημένη απόφαση η οποία λαμβάνεται με απόλυτη πλειοψηφία του συνολικού αριθμού των μελών που τα απαρτίζουν. Η μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων που εντάσσονται στην παραπάνω κατηγορία, διαφέρει από την αντίστοιχη των μόνιμων υπαλλήλων. Συγκεκριμένα το χαμηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο για την κατηγορία αυτή ορίζεται το 28^ο, ενώ το ανώτερο το 24^ο, με εξαίρεση τους υπαλλήλους των κατηγοριών Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής εκπαίδευσης. Για τους τελευταίους ως κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο ορίζεται το 19^ο και ανώτερο το 4^ο. Οι υπάλληλοι της συγκεκριμένης κατηγορίας μπορεί να προέρχονται από όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης.

3)ΕΛΕΓΚΤΕΣ ΕΣΟΔΩΝ-ΕΞΟΔΩΝ

Η σύσταση των θέσεων αυτών διενεργείται ύστερα από απόφαση του περιφερειακού διευθυντή του νομού, προς κάλυψη των αναγκών των δημοσίων ταμείων που ενεργούν την ταμειακή υπηρεσία των δήμων και κοινοτήτων. Οι υπάλληλοι των θέσεων αυτών ανήκουν στον κλάδο ΔΕΙ4. Οι θέσεις συνιστώνται στο δήμο της περιφέρειας του ταμείου με τον περισσότερο πληθυσμό, με την προϋπόθεση ότι από το ταμείο δεν διεξάγεται η ταμειακή υπηρεσία κάποιας κοινότητας. Σε περίπτωση που από το ταμείο διεξάγεται ταμειακή υπηρεσία δήμων και κοινοτήτων ή μόνο κοινοτήτων, η θέση συνίσταται στην κοινότητα με τον περισσότερο πληθυσμό της περιφέρειας του ταμείου. Οι ελεγκτές εσόδων-εξόδων ασχολούνται αποκλειστικά με την ταμειακή υπηρεσία των δήμων και κοινοτήτων. Ελέγχονται δε, από τους διευθυντές και προϊστάμενους του ταμείου.

¹ βλ. κεφ1 -παρ 1.5, σελ.18

² Άρθρο 12 Ν.3016/2002,βλ.πάρτημα σελ 93

4) ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΕΣ ΕΣΟΔΩΝ-ΕΞΟΔΩΝ

Η σύσταση των θέσεων αυτών συνίσταται με απόφαση του περιφερειακού διευθυντή του νομού .Οι υπάλληλοι της ανωτέρω κατηγορίας ανήκουν στον κλάδο ΔΕ15 και είναι υπεύθυνοι για την εισπραξη των εσόδων των δήμων και κοινοτήτων, που δεν έχουν ταμειακή υπηρεσία. Απαραίτητη προϋπόθεση για την σύσταση της θέσης των εισπρακτόρων εσόδων /εξόδων, τα έσοδα ολοκλήρου του έτους του δήμου να είναι δεκαπλάσια από τον βασικό μισθό του εισαγωγικού της θέσης των εισπρακτόρων .Σε περίπτωση δε, που προστεθεί ακόμη μία θέση το παραπάνω ποσό αυξάνεται κατά το ήμισυ.

1.3.2.ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η διάκριση της σύμβασης εργασίας σε αορίστου χρόνου αποτελεί βασικό κριτήριο για την παρεχόμενη προστασία του υπαλλήλου, όσον αφορά την λύση της σύμβασης που επιφέρει την απώλεια της θέσης εργασίας .Υπάρχει όμως δυνατότητα από τον εκάστοτε Ο.Τ.Α. να καταγγείλει ελεύθερα την σύμβαση και στην περίπτωση αυτή τηρούνται οι απαραίτητες διατάξεις και διαδικασίες, για την λύση της σύμβασης εργασίας.

Σύμφωνα με την υπ' αριθμό 2447/15-1-2003 εγκύκλιο του ΥΠ.ΕΣ.ΔΔ.Α το προσωπικό με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ορίζεται ως τακτικό προσωπικό των Ο.Τ.Α.

1.3.3.ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ(ΕΚΤΑΚΤΟ)

Α. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΣ ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΡΟΒΛΕΠΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ¹

Η πρόσληψη του προσωπικού της συγκεκριμένης κατηγορίας έχει σαν στόχο την αντιμετώπιση ζημιών μεγάλης εκτάσεως προερχόμενες από σεισμούς, πυρκαγιές, πλημμύρες και παγετούς .Επιτρέπεται ακόμη η πρόσληψη του ανωτέρου προσωπικού για αντιμετώπιση ζημιών που προήλθαν από άλλες αιτίες, μόνο σε περίπτωση που η πληγείσα περιοχή έχει κηρυχθεί σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης.

Β. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΣ ΚΑΛΥΨΗ ΕΠΟΧΙΚΩΝ, ΠΕΡΙΟΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΚΑΙΡΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ²

Οι υπάλληλοι της κατηγορίας αυτής πρέπει να έχουν τουλάχιστον απολυτήριο δημοτικού με εξαίρεση τους εργάτες που απασχολούνται σε χειρωνακτικές εργασίες, ως δασοφυροσβέστες, ως μεταφορείς αντικειμένων ή το προσωπικό καθαριότητας .Το κατώτατο όριο ηλικίας για πρόσληψη, ορίζεται το 18^ο και ανώτατο το 65^ο έτος, με εξαίρεση για το προσωπικό αντιμετώπισης αναγκών κατασκηνώσεων, για το οποίο κατώτατο όριο ηλικίας ορίζεται το 15^ο έτος, ενώ ανάλογα με το είδος των εργασιών, μπορεί να ορίζεται ως ανώτατο όριο ηλικίας το 60^ο έτος.

¹ Άρθρο 20 Ν.2190/1994

² Άρθρο 21 Ν.2190/1994

Γ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΡΓΩΝ ΜΕ ΑΥΤΕΠΙΣΤΑΣΙΑ¹

Οι δήμοι, οι κοινότητες ή οι σύνδεσμοι δήμων και κοινοτήτων, τα δημοτικά και κοινοτικά πρόσωπα και οι επιχειρήσεις, μπορούν να αναθέτουν την εκτέλεση κάποιου έργου σε άλλο νομικό πρόσωπο(αυτεπιστασία) και εφόσον δεν επαρκεί το προσωπικό του φορέα που εκτελεί το έργο, επιτρέπεται η πρόσληψη επιπλέον προσωπικού. Οι δαπάνες για το προσωπικό και οι εργοδοτικές επιβαρύνσεις καταβάλλονται από τις πιστώσεις για το εκάστοτε έργο.

Δ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΣ ΚΑΛΥΨΗ ΚΑΤΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ, ΕΠΟΧΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΚΑΙΡΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ²

Το προσωπικό της κατηγορίας αυτής συνάπτει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τους δύο μήνες σε συνολικό διάστημα δώδεκα μηνών. Παράταση ή σύναψη νέας σύμβασης μέσα στο ανωτέρω δωδεκάμηνο διάστημα ή μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου είναι αυτοδικαίως άκυρες.

Ε. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΝΤΑΠΟΔΟΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ³

Οι δαπάνες, σε περίπτωση πρόσληψης προσωπικού ανταποδοτικών υπηρεσιών για τις ανάγκες δημοτικών και κοινοτικών υπηρεσιών, καλύπτονται εξ'ολοκλήρου από τα πραγματοποιούμενα έσοδα των αντίστοιχων τελών. Ως *ανταποδοτικά*, ορίζονται τα τέλη που επιβάλλονται έναντι υποχρεώσεων στους Δήμους και τις Κοινότητες από τις υπηρεσίες που παρέχουν στους κατοίκους της περιοχής τους.

ΣΤ. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ⁴

Οι υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα του δημοσίου τομέα μπορούν να συνάπτουν συμβάσεις μίσθωσης έργου με φυσικά πρόσωπα, ύστερα από έκδοση απόφασης του υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Με την ανωτέρω απόφαση καθορίζονται: α)ο αριθμός των απασχολούμενων προσώπων, β)το έργο που θα αναλάβουν, γ)ο απαιτούμενος χρόνος για την τμηματική ή ολική παράδοση του έργου, δ)η τοποθεσία που θα εκτελεστεί το έργο, ε)το σύνολο της αμοιβής προς τον ανάδοχο, στ)αναφορά και αιτιολογία για την αδυναμία εκτέλεσης του έργου από υπαλλήλους του οικείου φορέα.

1.3.4.ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

1.3.4.1.ΓΕΝΙΚΟΙ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ ΔΗΜΩΝ⁵

Η θέση του γενικού γραμματέα μπορεί να συσταθεί μόνο από δήμους με πληθυσμό άνω των 20.000 κατοίκων και από δήμους που είναι πρωτεύουσες νομών, με την προϋπόθεση ότι έχουν την απαιτούμενη οικονομική δυνατότητα. Την θέση του γενικού γραμματέα δύναται να πάρουν υπάλληλοι του δημοσίου τομέα, ανεξάρτητα της σχέσης εργασίας με την οποία υπηρετούν, ενώ σε περίπτωση αποχώρησής τους επανέρχονται αυτοδίκαια στην προηγούμενη οργανική τους θέση. Η διάρκεια

¹ Άρθρο 13 Ν.2130/1993

² Άρθρο 20 Ν.2738/1989

³ Άρθρο 57 Ν.2218/1994

⁴ Άρθρο 64 Ν.2527/1997

⁵ Άρθρο 26 Ν.1832/1989

παραμονής τους στην θέση του γενικού γραμματέα θεωρείται ως πραγματική υπηρεσία στην οργανική τους θέση. Ο Γενικός Γραμματέας διορίζεται με απόφαση του Δημάρχου η οποία δημοσιεύεται περιληπτικά στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ενώ απολύεται αυτοδίκαια και παύει των καθηκόντων του, σε περίπτωση που ο Δήμαρχος αποβάλει την ιδιότητα του. Ακολουθεί την θητεία του Δημάρχου, δηλαδή είναι μετακλητός και προίσταται μετά τον Δήμαρχο όλων των υπηρεσιών του Δήμου και προσυπογράφει τα υπογραφόμενα από τον Δήμαρχο έγγραφα. Οι αποδοχές του Γενικού Γραμματέα καθορίζονται με απόφαση του υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του υπουργού Οικονομικών.

1.3.4.2. ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ ΔΗΜΩΝ ΚΑΙ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ¹

Οι δήμοι με πληθυσμό άνω των 35.000 κατοίκων μπορούν να προβλέπουν στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας τους (Ο.Ε.Υ.)² δύο θέσεις δικηγόρων, ενώ οι υπόλοιποι μία θέση, με την προϋπόθεση ότι έχουν την οικονομική δυνατότητα και συντρέχουν υπηρεσιακές ανάγκες. Οι δικηγόροι με μηνιαία αντιμισθία που προσλαμβάνονται από δήμους, παρέχουν τις υπηρεσίες άνευ κάποιας ιδιαίτερης αμοιβής στα νομικά πρόσωπα και ιδρύματα των ίδιων δήμων και είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στον εκάστοτε Ο.Τ.Α, εκτός από τις ώρες που είναι ανάγκη να παρίστανται για υποθέσεις των δήμων, σε δικαστικά ή διοικητικά δικαστήρια.

1.3.4.3. ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΙ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ ΔΗΜΑΡΧΩΝ³

Ο ιδιαίτερος γραμματέας ακολουθεί την θητεία του εκάστοτε Δημάρχου, οπότε σε περίπτωση που ο τελευταίος αποβάλει για οποιοδήποτε λόγο την ιδιότητά του, παύει να ασκεί τα καθήκοντά του και απολύεται αυτοδίκαια. Η θέση του ιδιαίτερου γραμματέα μπορεί να προβλεφθεί στον Ο.Ε.Υ των δήμων με πληθυσμό άνω των 20.000 κατοίκων ή σε Δήμο που είναι πρωτεύουσα νομού.

1.3.4.4. ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ-ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ-ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ⁴

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Το προσωπικό που εντάσσεται στις κατηγορίες αυτές παρέχει συμβουλές και διατυπώνει εξειδικευμένες γνώμες γραπτά ή προφορικά για θέματα που απασχολούν τους Ο.Τ.Α και εντάσσονται στο πλαίσιο δραστηριοτήτων του δήμου που έχουν οριστεί να εξυπηρετούν. Οι συμβουλές και οι γνωμοδοτήσεις απευθύνονται στον Δήμαρχο για την βοήθεια του οποίου έχουν προσληφθεί ή τους έχει ανατεθεί συγκεκριμένο έργο, ενώ τα καθήκοντά τους είναι επιτελικά και δεν έχουν καμίας μορφής αποφασιστική αρμοδιότητα. Εκτός από την σύμβαση αορίστου χρόνου, προσλαμβάνονται και με σύμβαση μίσθωσης έργου ή με απόσπαση από θέση του δημοσίου τομέα.

¹ Άρθρο 245 Ν.1188/81 όπως συμπληρώθηκαν με τις διατάξεις του Άρθρου 26 παρ4 Ν.1832/89

² Άρθρο 8 παρ5 Ν.2307/95,βλ.παράρτημα,σελ.90

³ Άρθρο 26 ,παρ4 Ν.2130/93

⁴ Άρθρο 57 ,παρ10 Ν.2218/94

ΠΡΟΣΟΝΤΑ

- Οι ειδικοί σύμβουλοι πρέπει να έχουν τα εξής προσόντα: α) πτυχίο από ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα, β) να είναι εξειδικευμένοι σε επιστημονικό ή επαγγελματικό τομέα αρμοδιοτήτων των Ο.Τ.Α., κάτι το οποίο αποδεικνύεται με αξιόλογη επιστημονική ή επαγγελματική ενασχόληση ή αξιόλογη εμπειρία και επαρκείς γνώσεις.
- Οι ειδικοί συνεργάτες αρκεί να έχουν ειδική εμπειρία σε θέματα Ο.Τ.Α.
- Οι επιστημονικοί συνεργάτες πρέπει να είναι κάτοχοι διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών από ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα του εσωτερικού ή ισότιμο του εξωτερικού ή να έχουν εκπονήσει αξιόλογες μελέτες για θέματα Ο.Τ.Α.

1.4. ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α. / ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

1.4.1. ΓΕΝΙΚΑ

Το προσωπικό των Ο.Τ.Α. διακρίνεται σε πέντε κατηγορίες ήτοι¹:

- ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ
- ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΟ
- ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ
- ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
- ΤΕΧΝΙΚΟ

1.4.2. ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Το προσωπικό των παραπάνω κατηγοριών κατατάσσεται σε τέσσερις κατηγορίες ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης όπως παρακάτω:

1. Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (Π.Ε)
2. Τεχνολογικής εκπαίδευσης (Τ.Ε)
3. Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Δ.Ε)
4. Υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Υ.Ε)

1.4.2.1. ΟΡΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

1. Οι κάτοχοι πτυχίου ή διπλώματος από οποιοδήποτε τμήμα ή σχολή Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ανήκουν στην κατηγορία της **Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης**.
2. Οι κάτοχοι πτυχίου ή διπλώματος από οποιοδήποτε τμήμα Ανώτατου Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος του εσωτερικού ή ισότιμων σχολών του εξωτερικού ανήκουν στην κατηγορία της **Τεχνολογικής εκπαίδευσης**.

¹ Άρθρο 31 Ν.1188/1981, βλ. παράρτημα σελ. 87

3. Οι κάτοχοι:

-Διπλώματος Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης(Ι.Ε.Κ.)

-Πτυχίου Τεχνικού / Επαγγελματικού εκπαιδευτηρίου

-Απολυτηρίου τίτλου:ενιαίου πολυκλαδικού λυκείου, τεχνικού επαγγελματικού λυκείου, τεχνικής επαγγελματικής σχολής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σχολή μαθητείας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού(Ο.Α.Ε.Δ.),άλλου ισότιμου τίτλου από σχολική μονάδα του εσωτερικού ή του εξωτερικού, ανήκουν στην κατηγορία της *Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*.

4.Οι κάτοχοι απολυτηρίου τίτλου από γυμνάσιο τριών τάξεων, δημοτικού σχολείου έως και το έτος 1980 και άλλου απολυτηρίου τίτλου ισοδύναμου κατώτερης τεχνικής σχολής ανήκουν στην κατηγορία της *Υποχρεωτικής εκπαίδευσης*.

1.4.2.2.ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

1. ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ (Master)

2. ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ ΔΙΠΛΩΜΑ(Ph.d)

3. ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Ειδικότερα:

➤ Στην πρώτη κατηγορία κατατάσσονται οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών από Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα του εσωτερικού ή αναγνωρισμένο του εξωτερικού, ελάχιστης διάρκειας η οποία ορίζεται στο ένα ακαδημαϊκό έτος .Ο τίτλος αυτός χορηγείται ύστερα από την απόκτηση πτυχίου από ελληνικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ή ισότιμου του εξωτερικού.

➤ Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών από Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα του εσωτερικού ή από αναγνωρισμένο του εξωτερικού .Ο τίτλος αυτός χορηγείται ύστερα από την απόκτηση πτυχίου από ελληνικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ή ισότιμου του εξωτερικού.

➤ Στην τρίτη κατηγορία ανήκουν οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης .Δικαίωμα συμμετοχής στον εισαγωγικό διαγωνισμό έχουν και οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α.:

-Κάτοχοι πτυχίου Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος του εσωτερικού ή ισότιμου πτυχίου του εξωτερικού οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 40^ο έτος της ηλικίας τους.

-Κάτοχοι απολυτηρίου τίτλου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με πενταετή τουλάχιστον προϋπηρεσία, οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 40^ο έτος της ηλικίας τους.

-Οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου λαμβάνουν μέρος στον διαγωνισμό μόνο ως ιδιώτες.

Η διάρκεια σπουδών ορίζεται στα δύο έτη.

1.5. ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΤΩΝ ΕΠΙΠΕΔΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΕ ΚΛΑΔΟΥΣ

1.5.1. ΚΛΑΔΟΛΟΓΙΟ

Στο κάθε επίπεδο εκπαίδευσης ανάλογα με την ειδικότητα εντάσσονται διάφοροι κλάδοι. Το κλαδολόγιο όπως έχει διαμορφωθεί σήμερα έχει την παρακάτω μορφή¹:

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Κλάδοι:

ΠΕ1 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ /ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΠΕ2 ΕΦΟΡΩΝ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΩΝ /ΠΙΝΑΚΟΘΗΚΩΝ
ΠΕ3 ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΠΕ4 ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΠΕ5 ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΠΕ6 ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΠΕ7 ΧΗΜΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΠΕ9 ΓΕΩΠΟΝΩΝ
ΠΕ10 ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ
ΠΕ11 ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
ΠΕ12 ΧΗΜΙΚΩΝ
ΠΕ13 ΒΙΟΛΟΓΩΝ
ΠΕ14 ΔΑΣΟΛΟΓΩΝ
ΠΕ15 ΙΑΤΡΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Κλάδοι:

ΤΕ1 ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΩΝ
ΤΕ2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ
ΤΕ3 ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΤΕ4 ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ, ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ, ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΤΕ5 ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΤΕ6 ΑΔΕΛΦΩΝ ΕΠΙΣΚΕΠΤΡΙΩΝ
ΤΕ8 ΑΔΕΛΦΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΩΝ
ΤΕ9 ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΟΚΟΜΩΝ
ΤΕ10 ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΩΝ
ΤΕ13 ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ
ΤΕ14 ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ
ΤΕ15 ΔΑΣΚΑΛΩΝ
ΤΕ16 ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ
ΤΕ17 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ / ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ

¹ Π.Δ.37 α /1987 – Π.Δ. 22/1990

ΤΕ18 ΕΡΓΟΘΕΡΑΠΕΥΤΩΝ
ΤΕ 19 ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
ΤΕ 21 ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ
ΤΕ 22 ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Κλάδοι:

ΔΕ1 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ
ΔΕ2 ΕΠΟΠΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
ΔΕ3 ΤΗΛΕΦΩΝΗΤΩΝ
ΔΕ4 ΜΗΧΑΝΟΣΤΑΣΙΑΡΧΩΝ
ΔΕ5 ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ
ΔΕ6 ΣΧΕΔΙΑΣΤΩΝ
ΔΕ7 ΒΟΗΘΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΩΝ
ΔΕ8 ΒΟΗΘΩΝ ΒΡΕΦΟΚΟΜΩΝ / ΠΑΙΔΟΚΟΜΩΝ
ΔΕ11 ΓΕΩΤΕΧΝΙΤΩΝ
ΔΕ14 ΕΛΕΓΚΤΕΣ ΕΣΟΔΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΔΩΝ Ο.Τ.Α.
ΔΕ15 ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΩΝ
ΔΕ23 ΕΙΔΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΔΕ24 ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ
ΔΕ26 ΜΗΧΑΝΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ
ΔΕ27 ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ
ΔΕ28 ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΕΡΓΩΝ
ΔΕ29 ΟΔΗΓΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ
ΔΕ30 ΤΕΧΝΙΤΩΝ(ΓΕΝΙΚΑ)
ΔΕ35 ΔΕΝΔΡΟΚΗΠΟΥΡΩΝ / ΚΗΠΟΥΡΩΝ / ΑΝΘΟΚΟΜΩΝ
ΔΕ38 ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ Η/Υ

ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Κλάδοι:

ΥΕ1 ΚΛΗΤΗΡΩΝ / ΘΥΡΩΡΩΝ
ΥΕ2 ΕΠΙΣΤΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ
ΥΕ3 ΔΑΣΟΦΥΛΑΚΩΝ
ΥΕ14 ΒΟΗΘΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΥΕ15 ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΒΟΗΘΩΝ
ΥΕ16 ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ

1.5.2.ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΛΑΔΩΝ

Σύμφωνα με το νέο προσοντολόγιο¹ - το οποίο επρόκειτο να εφαρμοστεί βαθμιαία-τα προσόντα που απαιτούνται για διορισμό κατά κλάδο ή ειδικότητα στους Ο.Τ.Α, συνδέονται με τους αντίστοιχους τίτλους σπουδών από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα της χώρας μας ανά βαθμίδα εκπαίδευσης ήτοι πανεπιστημιακή, τεχνολογική, δευτεροβάθμια και υποχρεωτική. Συνεπώς οι εκάστοτε Ο.Τ.Α με τους κανονισμούς τους θα καθορίζουν τα απαραίτητα προσόντα διορισμού μόνο για τους κλάδους που οι ανάγκες τους δεν καλύπτονται από τα προσόντα που καθορίζει το νέο προσοντολόγιο.

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΠΟΥ ΘΑ ΕΠΙΦΕΡΕΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ Π.Δ.50/2001 ΣΤΟ ΠΡΟΣΟΝΤΟΛΟΓΙΟ

-Αύξηση του κύκλου των πτυχίων των πανεπιστημίων και τεχνολογικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, καθώς και των απολυτηρίων τίτλων από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, τα οποία θα γίνονται δεκτά ως προσόντα διορισμού σε θέσεις για τους κλάδους ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ αντίστοιχα.

-Για όλες τις ειδικότητες των κλάδων ΠΕ και ΤΕ η γνώση μίας ξένης γλώσσας και επεξεργασίας κειμένου σε ηλεκτρονικό υπολογιστή, θα είναι υποχρεωτική.

-Σε περίπτωση που προβλέπεται γραπτός διαγωνισμός για την κάλυψη θέσεων του κλάδου ΠΕ Διοικητικού /Οικονομικού θα γίνονται δεκτά όλα τα πτυχία από ελληνικά πανεπιστήμια ή από ισότιμα του εξωτερικού

-Οι απόφοιτοι από Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ) με δίπλωμα επαγγελματικής κατάρτισης αντίστοιχης ειδικότητας, θα γίνονται δεκτοί πλέον ως υποψήφιοι για κάλυψη θέσεων κλάδων ΔΕ.

-Με την προκήρυξη, ύστερα από αίτηση του εκάστοτε Ο.Τ.Α και έγκριση από το Α.Σ.Ε.Π θα υπάρχει η δυνατότητα να ορίζονται ως προσόντα διορισμού πτυχία, εκτός των προβλεπομένων ειδικοτήτων στο προσοντολόγιο. Επίσης σε περίπτωση που η κάλυψη των θέσεων δεν είναι εφικτή από υποψήφιους με το αντίστοιχο πτυχίο που ορίζει το προσοντολόγιο, θα γίνονται δεκτοί ως υποψήφιοι και κάτοχοι πτυχίων συναφών ειδικοτήτων.

Με την εφαρμογή του Π.Δ.50/2001 επιτυγχάνονται τα εξής:

-Δεν είναι απαραίτητο να περιγράφονται κάθε φορά τα προσόντα πρόσληψης τα οποία περιλαμβάνονται στο Π.Δ.50/2001, από τον εκάστοτε Ο.Τ.Α.

-Υπάρχει η δυνατότητα από το Α.Σ.Ε.Π για διεξαγωγή ενιαίων διαδικασιών πρόσληψης

-Σε περίπτωση που εμφανιστεί κάποια νέα ειδικότητα με αναπροσαρμογή του εκπαιδευτικού μας συστήματος, υπάρχει η δυνατότητα προσαρμογής των προσόντων διορισμού.

¹ Π.Δ.50/2001,βλ.παράρτημα σελ.101

1.6. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΠΕΔΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

1.6.1. ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ

Η βαθμολογική κλίμακα¹ στην οποία εντάσσονται οι υπάλληλοι των κατηγοριών Πανεπιστημιακής, Τεχνολογικής, Δευτεροβάθμιας και Υποχρεωτικής εκπαίδευσης περιλαμβάνει:

1. τον βαθμό Α΄
2. τον βαθμό Β΄
3. τον βαθμό Γ΄
4. τον βαθμό Δ΄
5. τον βαθμό Ε΄

Οι υπάλληλοι των κατηγοριών Πανεπιστημιακής, Τεχνολογικής και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατατάσσονται στους βαθμούς Δ΄, Γ΄, Β΄, Α΄, με εισαγωγικό βαθμό τον Δ΄ και ανώτερο τον Α΄.

Οι υπάλληλοι της Υποχρεωτικής εκπαίδευσης κατατάσσονται στους βαθμούς Ε΄, Δ΄, Γ΄, Β΄ με εισαγωγικό βαθμό τον Ε΄ και ανώτερο τον Β΄.

Οι υπάλληλοι που ανήκουν στην κατηγορία των ειδικών θέσεων κατατάσσονται στους βαθμούς Α΄ και Β΄.

Οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.) εντάσσονται στην βαθμολογική κλίμακα με εισαγωγικό βαθμό τον Β΄.

Οι θέσεις όλων των βαθμών των επιπέδων εκπαίδευσης ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ είναι σε κάθε κατηγορία οργανικά ενιαίες.

Αρχαιότητα μεταξύ των υπαλλήλων που ανήκουν στην ίδια βαθμολογική κλίμακα, δεν υφίσταται.

1.6.2. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΠΕΔΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Η βαθμολογική εξέλιξη² των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. διαμορφώνεται ως εξής:

Κατηγορία Υποχρεωτικής εκπαίδευσης

προαγωγή από τον βαθμό Ε΄ στον βαθμό Δ΄ 2ετής υπηρεσία
προαγωγή από τον βαθμό Δ΄ στον βαθμό Γ΄ 10ετής υπηρεσία
προαγωγή από τον βαθμό Γ΄ στον βαθμό Β΄ 10ετής υπηρεσία

Κατηγορία Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

προαγωγή από τον βαθμό Δ΄ στον βαθμό Γ΄ 2ετής υπηρεσία
προαγωγή από τον βαθμό Γ΄ στον βαθμό Β΄ 9ετής υπηρεσία
προαγωγή από τον βαθμό Β΄ στον βαθμό Α΄ 9ετής υπηρεσία

Κατηγορία Τεχνολογικής εκπαίδευσης

προαγωγή από τον βαθμό Δ΄ στον βαθμό Γ΄ 2ετής υπηρεσία
προαγωγή από τον βαθμό Γ΄ στον βαθμό Β΄ 7ετής υπηρεσία
προαγωγή από τον βαθμό Β΄ στον βαθμό Α΄ 7ετής υπηρεσία

¹ Άρθρο 34, Ν. 2190/94

² Άρθρο 34, Ν. 2190/94

Κατηγορία Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης

προαγωγή από τον βαθμό Δ' στον βαθμό Γ' 2ετής υπηρεσία

προαγωγή από τον βαθμό Γ' στον βαθμό Β' 6ετής υπηρεσία

προαγωγή από τον βαθμό Β' στον βαθμό Α' 6ετής υπηρεσία

Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, η χρονική διάρκεια παραμονής στον εισαγωγικό βαθμό όπως διαμορφώνεται στα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης, ορίζεται ως δοκιμαστική υπηρεσία. Η αρμόδια υπηρεσία συντάσσει τον πρώτο μήνα κάθε έτους, μια κατάσταση, η οποία περιλαμβάνει το σύνολο των υπαλλήλων αλφαβητικά κατά βαθμό, ειδικότητα και κλάδο.

1.6.2.1. ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

-Ο χρόνος παραμονής στον βαθμό Γ', για τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ελάχιστης διάρκειας ενός έτους, που ανήκουν στην κατηγορία Πανεπιστημιακής ή Τεχνολογικής εκπαίδευσης, μειώνεται κατά ένα έτος.

- Ο χρόνος παραμονής στον βαθμό Γ', για τους κατόχους διδασκαλικού διπλώματος, μειώνεται κατά δύο έτη.

1.7. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α

Α) ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Ο διορισμός ή η πρόσληψη του τακτικού προσωπικού και με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου σε υπηρεσίες των Ο.Τ.Α α' και β' βαθμού γίνεται¹:

I. Με γραπτό διαγωνισμό ή

II. Με καθορισμένη σειρά προτεραιότητας

Οι Ο.Τ.Α α' και β' βαθμού το αργότερο μέχρι το τέλος Φεβρουαρίου κάθε έτους είναι υποχρεωμένοι να προγραμματίζουν τον αριθμό των εγκεκριμένων θέσεων του τακτικού προσωπικού τους, κατά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα και να υποβάλουν στο Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π) το αίτημα για προκήρυξη των θέσεων αυτών, για έγκριση από το αρμόδιο όργανο, τα γενικά και ειδικά προσόντα του προσωπικού και εξασφάλιση εγκεκριμένων πιστώσεων για την μισθοδοσία του συγκεκριμένου προσωπικού αλλά και για την δαπάνη της σχετικής διαδικασίας.

¹ παρ.8, άρθρο 1 του Ν.2527/97

Ειδικότερα:

Ι)Οι θέσεις για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού απαιτούνται οι τίτλοι που ορίζει ο Ν.2190/94¹,πληρούνται με γραπτό διαγωνισμό .Οι Ο.Τ.Α μπορούν ύστερα από αίτημά τους στον Α.Σ.Ε.Π να ζητούν την διενέργεια διαγωνισμού για πλήρωση θέσεων από ειδικότητες που δεν προβλέπεται -από τον νόμο- διαγωνισμός . Το Α.Σ.Ε.Π αποφασίζει αν θα πραγματοποιηθεί το αίτημα του εκάστοτε Ο.Τ.Α. Η προκήρυξη πλήρωσης θέσεων με διαγωνισμό γίνεται από τον Α.Σ.Ε.Π κατόπιν αποφάσεως ή και έγκρισης των διοικήσεων των εκάστοτε Ο.Τ.Α. και περιλαμβάνει:

- α)τον αριθμό των θέσεων κατά κλάδους, κατηγορίες και κατά υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο
- β)τα απαιτούμενα προσόντα πρόσληψης
- γ)οι θέσεις κατά Νομαρχία
- δ)τα απαιτούμενα δικαιολογητικά
- ε)τις αρχές στις οποίες υποβάλλονται οι αιτήσεις και η προθεσμία υποβολής των αιτήσεων
- στ)την εξεταστέα ύλη

Π)Οι υποψήφιοι για πλήρωση θέσεων για τις οποίες απαιτείται τίτλος σπουδών *δευτεροβάθμιας* ή *τριτοβάθμιας εκπαίδευσης*, κατατάσσονται σε πίνακες προτεραιότητας κατά φθίνουσα σειρά όσον αφορά την συνολική βαθμολογία, σύμφωνα με τα ακόλουθα κριτήρια:

- α)ο βαθμός του τίτλου σπουδών
- β)η εμπειρία στο αντικείμενο της θέσης

Με τον όρο εμπειρία εννοείται:

-η απασχόληση στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα με σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου ή η άσκηση επαγγέλματος σε συναφή με το γνωστικό αντικείμενο του τίτλου σπουδών ή της προς πλήρωση θέσης, μετά την απόκτηση του βασικού τίτλου σπουδών με τον οποίο συμμετέχει στον διαγωνισμό ο εκάστοτε υποψήφιος.

- γ)γνώση ξένης γλώσσας
- δ)εντοπιότητα (δημότες που είναι υποψήφιοι για πλήρωση θέσεων στον Δήμο τον οποίο ανήκουν)

Οι υποψήφιοι για πλήρωση θέσεων για τις οποίες απαιτείται τίτλος *υποχρεωτικής εκπαίδευσης*, κατατάσσονται σε πίνακες προτεραιότητας κατά φθίνουσα σειρά συνολικής βαθμολογίας σύμφωνα με τα ακόλουθα κριτήρια:

- α)αριθμός τέκνων
- β)χρόνος εμπειρίας
- γ)ηλικία
- δ)εντοπιότητα
- ε)χρόνος ανεργίας

¹ Άρθρο 15,Ν.2190/94,βλ.παράρτημα σελ.88

Β) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

-ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΣ ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΡΟΒΛΕΠΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ

Το προσωπικό αυτό προσλαμβάνεται για την αντιμετώπιση εκτεταμένων ζημιών από πλημμύρες, πυρκαγιές, σεισμούς και παγετούς.

Η διάρκεια της απασχόλησης του προσωπικού αυτού δεν μπορεί να ξεπερνά τους 8 μήνες από την επέλευση του γεγονότος. Ο Ο.Τ.Α που διενεργεί την πρόσληψη το αργότερο μέχρι την 31^η Ιανουαρίου κάθε έτους αποστέλλει στο Α.Σ.Ε.Π τον πίνακα των προσληπτέων κάθε έτους, το οποίο ελέγχει κάθε φορά τους όρους πρόσληψης.

-ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΣ ΚΑΛΥΨΗ ΕΠΟΧΙΚΩΝ, ΠΕΡΙΟΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΚΑΙΡΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ

Η διάρκεια απασχόλησης του προσωπικού της κατηγορίας αυτής δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 8 μήνες μέσα σε συνολικό διάστημα 12 μηνών. Το κατώτατο όριο ηλικίας για την πρόσληψη του προσωπικού αυτού είναι το 18^ο εκτός ορισμένων εξαιρέσεων. Για την πρόσληψη του προσωπικού αυτού η εκάστοτε υπηρεσία εκδίδει ανακοίνωση (την οποία κοινοποιεί το Α.Σ.Ε.Π) η οποία περιλαμβάνει:

- α) τα απαιτούμενα προσόντα
- β) τον αριθμό του προσωπικού ανά ειδικότητα
- γ) την υπηρεσία στην οποία θα υποβληθούν οι αιτήσεις των ενδιαφερομένων
- δ) την προθεσμία που πρέπει να υποβληθούν οι αιτήσεις

Η σειρά κατάταξης των υποψηφίων που είναι υποψήφιοι δημότες του ίδιου δήμου (εντοπιότητα), καθορίζεται με τα εξής κριτήρια:

- α) χρόνος ανεργίας
- β) αριθμός ανήλικων τέκνων
- γ) για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ ο βαθμός του τίτλου σπουδών
- δ) ηλικία
- ε) εμπειρία

-ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΣ ΚΑΛΥΨΗ ΚΑΤΕΠΕΙΓΟΥΣΩΝ, ΕΠΟΧΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΚΑΙΡΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ

Η διάρκεια σύμβασης εργασίας του προσωπικού της κατηγορίας αυτής δεν μπορεί να υπερβαίνει τους δύο μήνες. Ο φορέας που διενεργεί την πρόσληψη αποστέλλει τον πίνακα των προσληπτέων κάθε φορά στο Α.Σ.Ε.Π καθώς και όλους τους πίνακες προσληπτέων κάθε έτους μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου του επόμενου έτους. Το Α.Σ.Ε.Π ασκεί έλεγχο όσον αφορά τους όρους πρόσληψης.

-ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΡΓΩΝ ΜΕ ΑΥΤΕΠΙΣΤΑΣΙΑ

Οι δήμοι, οι κοινότητες ή οι σύνδεσμοι δήμων και κοινοτήτων, τα δημοτικά και κοινοτικά πρόσωπα και οι επιχειρήσεις, μπορούν να αναθέτουν την εκτέλεση κάποιου έργου σε άλλο νομικό πρόσωπο(αυτεπιστασία) και εφόσον δεν επαρκεί το προσωπικό του φορέα που εκτελεί το έργο, επιτρέπεται η πρόσληψη επιπλέον προσωπικού

Η πρόσληψη του προσωπικού της κατηγορίας αυτής γίνεται με απόφαση του Δημάρχου, του Προέδρου της κοινότητας ή του Συνδέσμου ή του εξαρτημένου νομικού προσώπου. Το προσωπικό αυτό απολύεται αυτοδίκαια μετά την περάτωση του έργου ή την λήξη της διάρκειας σύμβασης. Αν οι ανάγκες απασχόλησης του προσωπικού αυτού για την περάτωση του έργου δεν είναι συνεχείς, τότε συνάπτονται αντίστοιχες συμβάσεις με τα χρονικά διαστήματα απασχόλησης του προσωπικού. Επίσης η πρόσληψη του προσωπικού αυτού γίνεται σύμφωνα με την μελέτη του έργου στην οποία ορίζεται ακριβώς το προσωπικό που απαιτείται.

-ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΓΙΑ ΑΝΤΑΠΟΔΟΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Για τους κλάδους και τις ειδικότητες που δεν απαιτείται διαγωνισμός η πρόσληψη γίνεται από τους ίδιους τους Ο.Τ.Α με την διαδικασία και τα κριτήρια που ορίζει το άρθρο 18 του Ν.2190/94.

Το συμβούλιο του εκάστοτε Ο.Τ.Α εκδίδει απόφαση για την πρόσληψη του προσωπικού ανταποδοτικού χαρακτήρα, η οποία περιλαμβάνει:

- τις υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα και τις αντίστοιχες κενές οργανικές θέσεις
- τον αριθμό των θέσεων κατά ειδικότητα και κατηγορία
- τα απαραίτητα προσόντα
- τις διατάξεις στις οποίες προβλέπονται τα αντίστοιχα ανταποδοτικά τέλη

Σύμφωνα με την παραπάνω απόφαση εκδίδεται προκήρυξη από τον Δήμαρχο ή τον Πρόεδρο της κοινότητας, η οποία δημοσιεύεται στο ΦΕΚ(τεύχος προκηρύξεων Α.Σ.Ε.Π). Κατόπιν των παραπάνω ενεργειών, δημοσιεύεται σε μία τουλάχιστον τοπική εφημερίδα η περίληψη της προκήρυξης, η οποία περιλαμβάνει τον αριθμό των θέσεων κατά κατηγορία και ειδικότητα, τα απαραίτητα προσόντα, ο αριθμός του ΦΕΚ στο οποίο έχει δημοσιευθεί η προκήρυξη, η υπηρεσία που υποβάλλονται οι αιτήσεις, καθώς και η προθεσμία που πρέπει να υποβληθούν. Η προκήρυξη πριν την δημοσίευσή της αποστέλλεται στο Α.Σ.Ε.Π το οποίο ελέγχει την νομιμότητά της. Μετά τον έλεγχο ο εκάστοτε Ο.Τ.Α καταρτίζει τους πίνακες κατάταξης και διοριστέων και τους αποστέλλει για δημοσίευση στο ΦΕΚ.

Όσον αφορά την πρόσληψη του εργατοτεχνικού προσωπικού ανταποδοτικού χαρακτήρα που δεν απαιτείται διαγωνισμός, οι διαδικασίες πρόσληψης έχουν ως εξής:

- έκδοση απόφασης από το συμβούλιο του εκάστοτε Ο.Τ.Α. η οποία θα περιλαμβάνει τον αριθμό των κενών θέσεων μόνιμου προσωπικού και η υπηρεσία ανταποδοτικού χαρακτήρα
- έκδοση προκήρυξης από τον Δήμαρχο ή Πρόεδρο της κοινότητας η οποία ελέγχεται από το Α.Σ.Ε.Π και δημοσιεύεται στο ΦΕΚ
- δημοσίευση περίληψης της προκήρυξης σε μία τουλάχιστον τοπική εφημερίδα
- ανάρτηση της προκήρυξης στον εκάστοτε Δήμο ή Κοινότητα για την οποία συντάσσεται και αντίστοιχο πρακτικό

-ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ

Οι υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα του δημοσίου τομέα μπορούν να συνάπτουν συμβάσεις μίσθωσης έργου με φυσικά πρόσωπα, ύστερα από έκδοση απόφασης του υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης με την οποία καθορίζονται:

- α) το έργο που θα εκτελεστεί
- β) ο αριθμός του απασχολούμενου προσωπικού
- γ) η συνολική αμοιβή του αναδόχου
- δ) η τοποθεσία που θα εκτελεστεί το συγκεκριμένο έργο
- ε) η αναφορά και η αιτιολογία για την αδυναμία εκτέλεσης του έργου από υπαλλήλους του οικείου φορέα.

Για την έκδοση της απόφασης αυτής είναι απαραίτητη η βεβαίωση από την νομική υπηρεσία ή τον νομικό σύμβουλο της εκάστοτε υπηρεσίας του δημοσίου τομέα, ότι η σύμβαση μίσθωσης έργου δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του αναδόχου καθορίζονται με την σύμβαση μίσθωσης έργου, η οποία σε περίπτωση που καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες των εκάστοτε Ο.Τ.Α ακυρώνεται αυτοδικαίως .

Γ) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

-ΓΕΝΙΚΟΙ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ ΔΗΜΩΝ

Οι δήμοι με πληθυσμό άνω των 20000 και εφόσον έχουν την οικονομική δυνατότητα μπορούν με τον Ο.Ε.Υ, να συνιστούν θέση γενικού γραμματέα.

Οι γενικοί γραμματείς των δήμων διορίζονται και απολύονται με απόφαση του Δημάρχου η οποία δημοσιεύεται στο ΦΕΚ. Στις θέσεις γενικών γραμματέων επιτρέπεται η πρόσληψη υπαλλήλων από το δημόσιο τομέα ανεξάρτητα από την σχέση εργασίας με την οποία υπηρετούν.

-ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΔΗΜΑΡΧΟΥ

Ο ιδιαίτερος γραμματέας διορίζεται και απολύεται με απόφαση του Δημάρχου η οποία δημοσιεύεται στο ΦΕΚ.

-ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ, ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ

Τα άτομα για την πλήρωση των θέσεων αυτών προσλαμβάνονται ύστερα από απόφαση του Δημάρχου, η οποία δημοσιεύεται στο ΦΕΚ και καθορίζει τα καθήκοντα και τις δραστηριότητες των ατόμων αυτών .Η πλήρωση των παραπάνω θέσεων γίνεται με δημόσια γνωστοποίηση από τον Δήμαρχο μέσω του τύπου. Για την πλήρωση των θέσεων αυτών μπορεί να γίνει απόσπαση υπαλλήλων από τον δημόσιο

τομέα ή με παράλληλη(πλήρη ή μειωμένη)άσκηση των κύριων καθηκόντων του προσλαμβανόμενου στην υπηρεσία από την οποία έχει αποσπασθεί. Επίσης μπορούν να προσλαμβάνονται στις θέσεις αυτές και συνταξιούχοι οι οποίοι πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις και έχουν τα ανάλογα προσόντα. Η ολοκλήρωση της πρόσληψης γίνεται με την υπογραφή της ειδικής σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου από τον προσλαμβανόμενο .Οι ειδικοί σύμβουλοι, οι ειδικοί και επιστημονικοί συνεργάτες μπορεί επίσης να προσληφθούν με σύμβαση μίσθωσης έργου.

-ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ ΔΗΜΩΝ ΚΑΙ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ

Οι θέσεις των δικηγόρων συνίστανται με τους Ο.Ε.Υ των δήμων και η πρόσληψη τους ενεργείται με απόφαση του Δημάρχου .Αυτοί που προσλαμβάνονται συνδέονται με τους εκάστοτε Ο.Τ.Α με σχέση εντολής, δηλαδή χωρίς να δικαιούνται ιδιαίτερη αμοιβή.

1.8.ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Η οργάνωση, η διάρθρωση, οι αρμοδιότητες των υπηρεσιών, καθώς και ο αριθμός του προσωπικού των δημοτικών επιχειρήσεων καθορίζεται από τον Εσωτερικό Κανονισμό Υπηρεσιών (Ε.Κ.Υ) που συντάσσει το Διοικητικό Συμβούλιο της εκάστοτε δημοτικής επιχείρησης .Οι διαδικασίες πρόσληψης και τα προσόντα του προσωπικού καθορίζονται από τον Κανονισμό του προσωπικού που συντάσσει το Διοικητικό Συμβούλιο της δημοτικής επιχείρησης.

Οι κατηγορίες προσωπικού στις δημοτικές επιχειρήσεις διακρίνονται ως εξής:

- I. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**
- II. ΕΠΟΧΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**
- III. ΤΟ ΕΠΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**
- IV. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ**
- V. ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**

Για το διοικητικό προσωπικό και το προσωπικό ειδικοτήτων υποχρεωτικής εκπαίδευσης (πλην του εργατοτεχνικού προσωπικού) και εφόσον πρόκειται για κάλυψη τακτικών θέσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν.2527/97¹. Στην περίπτωση πρόσληψης με σχέση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν.2190/94². Για τις υπόλοιπες κατηγορίες προσωπικού ανάλογα με την ειδικότητα , τόσο για την κάλυψη τακτικών θέσεων όσο και για την πρόσληψη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, πρέπει να συνταχθεί κανονισμός ή να εκδώσει το Διοικητικό Συμβούλιο απόφαση που θα καθορίζει τα κριτήρια πρόσληψης και τα προσόντα .Τα παραπάνω θα περιληφθούν στην προκήρυξη(βάση της απόφασης) για την πλήρωση των θέσεων, η οποία θα

¹ Άρθρο 3 Ν.2527/97

² Άρθρο 21 Ν.2190/94,βλ.παράρτημα σελ.89

εκδοθεί και θα δημοσιευθεί .Η νομιμότητα της προκήρυξης ελέγχεται από το Α.Σ.Ε.Π. Επίσης θα πρέπει να συνταχθούν πίνακες κατάταξης και επιλογής των υποψηφίων, οι οποίοι ελέγχονται από το Α.Σ.Ε.Π.

Πριν ξεκινήσει οποιαδήποτε διαδικασία πρόσληψης θα πρέπει να έχει συνταχθεί Εσωτερικός Κανονισμός Υπηρεσιών με τον οποίο θα καθορίζονται τα προσόντα για κάθε ειδικότητα . Αν δεν υπάρχει πρέπει να συνταχθεί .Σε περίπτωση που δεν έχει συνταχθεί κανονισμός δεν μπορεί να προσληφθεί τακτικό διοικητικό προσωπικό, εκτός των διοριζόμενων σε διευθυντικούς βαθμούς. Επίσης το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να εκδώσει πράξη που θα βεβαιώνει ότι για την δαπάνη μισθοδοσίας του προσωπικού που θα προσληφθεί, έχουν εγγραφεί οι σχετικές πιστώσεις στον προϋπολογισμό της εκάστοτε δημοτικής επιχείρησης.

Εν συνεχεία περιγράφονται αναλυτικά οι διαδικασίες πρόσληψης για τις κατηγορίες του προσωπικού των δημοτικών επιχειρήσεων

Α) ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ(ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ)

Όσον αφορά το *μη διοικητικό προσωπικό των κατηγοριών ΠΕ,ΤΕ και ΔΕ (τεχνικό, υγειονομικό)* και το *εργατοτεχνικό προσωπικό της κατηγορίας ΥΕ*, τα προσόντα και τα κριτήρια επιλογής για πρόσληψη καθορίζονται με βάση τις διατάξεις ή τους κανονισμούς των δημοτικών επιχειρήσεων .Αν δεν υφίστανται κανονισμοί τότε τα προσόντα και τα κριτήρια επιλογής καθορίζονται βάση προκήρυξης, με όρους πρόσληψης ή διορισμού που θα ανταποκρίνονται αυστηρά στις ανάγκες για τις οποίες εγκρίθηκε η πρόσληψη .Όσον αφορά τις δημοσιεύσεις και τους ελέγχους των προκηρύξεων και των πινάκων επιλογής του προσωπικού από το Α.Σ.Ε.Π ισχύουν τα ίδια με το τακτικό διοικητικό προσωπικό.

Β) ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ(ΕΠΟΧΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ)

Η πρόσληψη του *διοικητικού προσωπικού των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ* καθώς και του προσωπικού της κατηγορίας ΥΕ γίνεται σύμφωνα με το άρθρο 21 του Ν.2190/94.Σύμφωνα με το παραπάνω άρθρο γίνεται επίσης ο έλεγχος των προκηρύξεων και των πινάκων κατάταξης από το Α.Σ.Ε.Π.

Η πρόσληψη του *μη διοικητικού προσωπικού των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ και εργατοτεχνικού προσωπικού (της κατηγορίας Υ.Ε.)* γίνεται από τις επιχειρήσεις των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης σύμφωνα με τις διατάξεις του κανονισμού τους. Εάν δεν υφίσταται κανονισμός, η επιχείρηση συντάσσει προκήρυξη με τους όρους της πρόσληψης ή του διορισμού .Ο έλεγχος των προκηρύξεων και των πινάκων κατάταξης γίνεται από το Α.Σ.Ε.Π σύμφωνα με το άρθρο 21 του Ν.2190/94.

Γ) ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Η πρόσληψη του προσωπικού της κατηγορίας αυτής γίνεται ύστερα από συνέντευξη και επιλογή από επιτροπές που συγκροτεί η διοίκηση της επιχείρησης .Το Α.Σ.Ε.Π είτε αυτεπάγγελα είτε μετά από ένσταση των υποψηφίων ελέγχει την νομιμότητα των προσλήψεων.

Δ)ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ

Για την σύναψη σύμβασης έργου(οι οποίες δεν πρέπει να υποκρύπτουν άλλη σύμβαση εργασίας) απαιτούνται τα παρακάτω:

- κανονισμός της δημοτικής επιχείρησης
- απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της δημοτικής επιχείρησης που θα περιλαμβάνει τον αριθμό των απασχολούμενων προσώπων
- το έργο που θα εκτελέσουν
- την τοποθεσία που θα εκτελεστεί το έργο
- την απαιτούμενη χρονική διάρκεια για την παράδοση του έργου
- το ποσό αμοιβής των απασχολούμενων προσώπων
- τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του αναδόχου

Επίσης ο εκπρόσωπος του εκάστοτε οικείου Ο.Τ.Α(Πρόεδρος Κοινότητας, Δήμαρχος, Νομάρχης), στον οποίο ανήκει η δημοτική επιχείρηση, υποβάλλει εισήγηση για τα αιτήματα που αφορούν τις προσλήψεις στην δημοτική επιχείρηση, προς τον Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας ο οποίος αποφασίζει για την έγκριση ή μη του αιτήματος.

1.9.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με τα αναλυτικά στοιχεία των προηγούμενων παραγράφων, το προσωπικό των Ο.Τ.Α ανάλογα με την σχέση εργασίας διακρίνεται: α) σε *μόνιμο*, β) *αορίστου χρόνου*, γ) *ορισμένου χρόνου* και δ) σε αυτό των *ειδικών θέσεων*. Όσον αφορά το μόνιμο προσωπικό ιδιαιτερότητες ως προς την μισθολογική τους κατάσταση, παρουσιάζουν οι μόνιμοι κοινοτικοί γραμματείς ειδικής περιορισμένης διαβάθμισης, οι αδιαβάθμητοι υπάλληλοι κοινοτήτων και των κοινοτικών νομικών προσώπων και συνδέσμων, ενώ ως προς τον τρόπο σύστασης των θέσεων ιδιαιτερότητες παρουσιάζουν οι εισπράκτορες και ελεγκτές εσόδων –εξόδων των δήμων. Το μόνιμο προσωπικό και με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου καλύπτουν πάγιες ανάγκες των Ο.Τ.Α, σε αντίθεση με τους συμβασιούχους ορισμένου χρόνου που καλύπτουν έκτακτες ανάγκες των Ο.Τ.Α.

Σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α διακρίνονται: α) σε *Πανεπιστημιακής*, β) *Τεχνολογικής*, γ) *Δευτεροβάθμιας* και δ) *Υποχρεωτικής* εκπαίδευσης. Υπάρχει επίσης ένα ποσοστό υπαλλήλων με μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους και οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Η βαθμολογική εξέλιξη των υπαλλήλων εξαρτάται άμεσα από το επίπεδο εκπαίδευσης και παρουσιάζεται ευνοϊκότερη για κάθε ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης, με την έννοια της μείωσης των ετών που απαιτούνται για την εισαγωγή από κατώτερο σε ανώτερο βαθμό. Αξιοσημείωτη είναι η εξέλιξη των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης, αφού εισάγονται στις διάφορες δημόσιες υπηρεσίες με βαθμό Β.

Η πρόσληψη του προσωπικού με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου και με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου γίνεται: α) *με διαγωνισμό και β) με σειρά προτεραιότητας*. Όσον αφορά το προσωπικό των δημοτικών επιχειρήσεων παρατηρούμε ορισμένες διαφορές –σε σχέση με το προσωπικό των Δήμων- τόσο ως προς την διάκριση του σε κατηγορίες ανάλογα με την σχέση εργασίας (ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, εποχιακό, επι συμβάσει ωρομίσθιο, μίσθωσης έργου, ειδικό επιστημονικό προσωπικό) όσο και ως προς τις διαδικασίες πρόσληψης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α

2.1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένα από τα βασικότερα στοιχεία ενός οργανισμού είναι το ανθρώπινο δυναμικό που διαθέτει το οποίο ξεχωρίζει από τα υλικά μέσα που διαθέτει ένας οργανισμός. Είναι γνωστό ότι ένας οργανισμός όσο σύγχρονα συστήματα και αν έχει, δίχως το ανθρώπινο δυναμικό καθίσταται αδύναμος και δεν έχει την δυνατότητα να αναπτυχθεί. Αποτελεί κοινή γνώση, ότι η σημερινή εποχή χαρακτηρίζεται από τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, οι οποίες επέβαλαν σημαντικές αλλαγές τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο. Σημαντικές χαρακτηρίζονται οι εξελίξεις στους τομείς της επικοινωνίας με την εμφάνιση των σύγχρονων *πληροφοριακών συστημάτων* και του παγκόσμιου δικτύου *INTERNET*, οι οποίες επέβαλαν σημαντικές αλλαγές τόσο στην οργάνωση και λειτουργία των οργανισμών, όσο και στον ρόλο που διαδραματίζει το ανθρώπινο δυναμικό στην λειτουργία ενός οργανισμού. Η ανθρώπινη γνώση αποδεικνύεται το πιο δυνατό στοιχείο ενός οργανισμού, αφού μέσω αυτής προωθούνται οι σύγχρονες εξελίξεις, εφευρίσκονται νέοι και πιο αποδοτικοί τρόποι οργάνωσης και λειτουργίας των υπηρεσιών.

Όπως ήταν αναμενόμενο οι εξελίξεις αυτές επέβαλαν σημαντικές αλλαγές και στον δημόσιο τομέα και ειδικότερα στην οργάνωση των δημοσίων οργανισμών. Ενσωματώθηκαν νέα διοικητικά συστήματα και αναθεωρήθηκαν παλαιότερες αντιλήψεις και νοοτροπίες ως προς την οργάνωση και λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών, αφού στάθηκαν αδύναμες στο να ανταποκριθούν στα νέα δεδομένα. Όπως είναι φυσικό οι μεταβολές αυτές δεν άφησαν ανέπαφη την Τοπική Αυτοδιοίκηση, αφού συνέβαλαν σημαντικά στην αναπροσαρμογή του ρόλου της και την κατέστησαν φορέα της κοινωνικής και τεχνολογικής εξέλιξης. Κατά συνέπεια δεν ήταν δυνατό να μην επηρεαστεί ο ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού της τοπικής αυτοδιοίκησης, από τις νέες εξελίξεις. Το προσωπικό είναι αυτό που θα χρησιμοποιήσει αποδοτικά τα νέα σύγχρονα συστήματα, θα οργανώσει τις λειτουργίες των διαφόρων υπηρεσιών. Γενικά ολόκληρη η δομή των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης μεταβλήθηκε προς ένα πλαίσιο πιο σύγχρονο, πιο ευέλικτο, ικανό να ανταποκριθεί στις νέες απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής.

2.2. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α

Η διοίκηση των Ο.Τ.Α οφείλει να αναλύει και να λαμβάνει σοβαρά υπόψη τους παράγοντες που επηρεάζουν το ανθρώπινο δυναμικό αφού με τον τρόπο αυτό αξιοποιεί τις δυνατότητες του προσωπικού, καθορίζοντας τις ανάλογες πολιτικές ανάπτυξης. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την ανάπτυξη του προσωπικού της τοπικής αυτοδιοίκησης διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες ήτοι: α) *τεχνολογικοί*, β) *οικονομικοί* και γ) *κοινωνικοί*.¹

2.2.1. ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Όπως αναφέρθηκε στην εισαγωγή του παρόντος κεφαλαίου, η τεχνολογική εξέλιξη που παρουσιάζεται στη σημερινή εποχή, διεισδύει σε μεγάλο βαθμό στην οργάνωση των δημοσίων οργανισμών και επομένως και των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, με αποτέλεσμα την αναδιάρθρωση των υπηρεσιών τους. Οι σύγχρονες μέθοδοι επικοινωνίας με τα νέα εξελιγμένα δίκτυα και τα νέα πληροφοριακά συστήματα κατέστησαν απαραίτητη την ανάγκη για αναδιάρθρωση του προσωπικού, με κύριους άξονες την τοποθέτηση στις διάφορες υπηρεσίες ατόμων, με υψηλό βαθμό επαγγελματικής κατάρτισης και την κατάργηση των θέσεων για τις οποίες απαιτείται χαμηλό υπόβαθρο όσον αφορά την εξειδίκευση και την γνώση, στοιχεία που θεωρούνται μεγίστης σημασίας στην σημερινή εποχή.

2.2.2. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Χαρακτηριστικά στοιχεία της σημερινής εποχής αποτελούν η *παγκοσμιοποιημένη οικονομία* της αγοράς και ο *ανταγωνισμός* που προκύπτει από αυτή. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια η κεντρική διοίκηση και κατά συνέπεια η τοπική αυτοδιοίκηση, έχουν περιορισμένους πόρους για να διαθέσουν σε έργα και σχέδια ανάπτυξης τα οποία αποτελούν προτεραιότητα. Τούτο δυσκολεύει την κεντρική διοίκηση στο να ικανοποιήσει τα αιτήματα των υπαλλήλων για αύξηση των αποδοχών, αφού εφαρμόζεται και από την κεντρική διοίκηση η πολιτική για συγκράτηση του πληθωρισμού, με την έννοια ότι όσο αυξάνεται η αγοραστική ικανότητα των καταναλωτών, αυξάνονται και οι τιμές. Πρέπει για την αποφυγή ενός πλήγματος στην εθνική οικονομία (έλλειμμα), σε περίπτωση που αυξηθούν οι αποδοχές να αυξηθεί και η παραγωγικότητα. Επίσης από την πλευρά της η κεντρική διοίκηση και με σκοπό την συνολική αύξηση της παραγωγικότητας, μειώνει τα έξοδα λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών συμπεριλαμβανομένων και των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης.

¹ *Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών και Οργανισμών (Εισαγωγή στο Σύγχρονο Δημόσιο Management, Δημόσια Διοίκηση II), Π. Φαναριώτη – Διοίκηση Προσωπικού (Εισαγωγή στα σύγχρονα συστήματα χειρισμού του ανθρώπινου δυναμικού), Π. Φαναριώτη*

ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ο.Τ.Α ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Το μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων συμπεριλαμβανομένων και των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α, όπως ισχύει σήμερα, παρουσιάζει τα εξής ελαττώματα:

- Οι αποδοχές για το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων δεν συμβαδίζουν με το σημερινό κόστος ζωής και παρουσιάζονται περιπτώσεις με χαμηλότερο από το αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.
- Το ύψος των συντάξεων είναι πολύ χαμηλό (κυμαίνεται από 187-940ευρώ)
- Το ύψος των αποδοχών των υπαλλήλων που εργάζονται στο δημόσιο είναι χαμηλότερο από το μέσο όρο των αποδοχών στις Ευρωπαϊκές χώρες(μηνιαίος βασικός μισθός για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης από 900-1100ευρώ,με εξαίρεση την Ελλάδα, Πορτογαλία και Ισπανία)
- Η αδικαιολόγητη διαφορά που υπάρχει μεταξύ των αποδοχών των υπαλλήλων με τα ίδια τυπικά προσόντα και εργασιακά καθήκοντα, που φτάνουν τα 2/3 των αποδοχών τους
- Το ύψος των επιδομάτων κοινωνικής φύσεως και άλλων επιδομάτων αναφορικά με τον βασικό, βρίσκονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα

Τα παραπάνω οφείλονται στα χαμηλά κονδύλια που δόθηκαν για τα μισθολόγια, με αποτέλεσμα τους χαμηλούς μισθούς, τις αδικαιολόγητες ανισότητες που παρουσιάζονται στους μισθούς κ.α.

Κρίνεται επιτακτική η ανάγκη από την πλευρά της διοίκησης να θέσει σε ισορροπία τις απαιτήσεις των υπαλλήλων για αύξηση των αποδοχών -κάτι το οποίο θα αυξήσει την απόδοση των εργαζομένων- με τα δυσμενή οικονομικά φαινόμενα που μπορεί να εμφανιστούν .Είναι γνωστό ότι η μισθολογική πολιτική αποτελεί κύριο παράγοντα για την αυξημένη ή την μειωμένη απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού και την ανάπτυξή του γενικότερα.

2.2.3. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Οι σύγχρονες απαιτήσεις της σημερινής εποχής οδηγούν την διοίκηση των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης σε μείωση των θέσεων με χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης και αναπροσαρμογή όσον αφορά τις απαιτήσεις για το ανθρώπινο δυναμικό με κυρίαρχο στοιχείο την υψηλή κατάρτιση. Τούτο δημιουργεί αναπόφευκτα κοινωνικές ανισότητες αφού αυξάνουν το ποσοστό του άνεργου πληθυσμού και ωθούν το ανθρώπινο δυναμικό για απόκτηση όλο και περισσότερων γνώσεων .Η διοίκηση από την άλλη μεριά είναι υποχρεωμένη να αντισταθμίζει τις ανισότητες αυτές που προκύπτουν, δημιουργώντας κατάλληλες ευκαιρίες που θα δίνουν στο προσωπικό την δυνατότητα αναβάθμισης των ικανοτήτων του και την ενασχόληση του πλέον σε σύγχρονα εργασιακά δεδομένα . Με τον τρόπο αυτό δεν μειώνεται το ηθικό και το συναίσθημα δημιουργίας του προσωπικού από την εργασία.

Για τον λόγο αυτό υπάρχουν άλλωστε συνδικαλιστικές οργανώσεις που υποχρεώνουν την διοίκηση να λαμβάνει μέτρα και να θεσμοθετεί ειδικές ρυθμίσεις λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα, η οποία τελικά οδηγείται σε αναπροσαρμογή των προγραμμάτων και των μέτρων πολιτικής, όσον αφορά την επιλογή προσωπικού, την εκπαίδευση και την υποκίνηση του προσωπικού για αναβάθμιση του γνωστικού επιπέδου. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η δίκαιη μεταχείριση του προσωπικού στο σύνολό του.

2.3.ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Ι.ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΣ ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΩΝ Ο.Τ.Α.

Το ΥΠ.ΕΣ.ΔΔ.Α με στόχο την συνένωση των πρωτοβάθμιων Ο.Τ.Α, εφάρμοσε το πρόγραμμα Ι.Καποδίστριας ,το οποίο συζητήθηκε και εγκρίθηκε το 1997.Η συνένωση των Ο.Τ.Α είχε ως συνέπεια την αναδιάρθρωση του προσωπικού της τοπικής αυτοδιοίκησης με την κατάργηση ορισμένων Ο.Τ.Α, την συγχώνευση ορισμένων από τους ήδη υπάρχοντες με άλλους και την δημιουργία νέων Ο.Τ.Α. Για την τετραετία 1997-2001 προτάθηκε η εκπόνηση ενός επιχειρησιακού σχεδίου, το οποίο περιλάμβανε τις προτεινόμενες ρυθμίσεις και τα διάφορα υποπρογράμματα. Το πρόγραμμα Ι.Καποδίστριας περιλαμβάνει 7 υποπρογράμματα συνολικά, εκ των οποίων το 4ο και 6ο στοχεύουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στους Ο.Τ.Α

Α)ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 4ο:

Στελέχωση των Νέων Ο.Τ.Α

Μέτρο 1: Εφαρμογή ρυθμίσεων θεμάτων υπηρετούντος προσωπικού

Μέτρο 2: Αποσπάσεις και μετατάξεις διοικητικού και τεχνικού προσωπικού από φορείς του δημοσίου τομέα, με οικονομικά και άλλα κίνητρα

Μέτρο 3: Πρόσληψη επιστημονικού προσωπικού

Β)ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 6ο:

Οργάνωση και Εκσυγχρονισμός Υπηρεσιών - Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού

Το Υποπρόγραμμα στοχεύει στην οργάνωση των υπηρεσιών των νέων Δήμων με σύγχρονες μεθόδους και χρήση εργαλείων πληροφορικής και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους (υπηρετούντων και νεοπροσλαμβανομένων). Προβλέπεται η χρηματοδότησή του κυρίως από το Πρόγραμμα "ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ" του ΥΠ.ΕΣ.ΔΔ.&Α.

2.4. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ(Ο.Ε.Υ.) ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΩΝ Ο.Τ.Α

2.4.1.ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Οι Οργανισμοί Εσωτερικής Υπηρεσίας των δήμων, κοινοτήτων, δημοτικών και κοινοτικών νομικών προσώπων, των ιδρυμάτων και των συνδέσμων δήμων και κοινοτήτων ψηφίζονται κατόπιν αποφάσεως του δημοτικού ή κοινοτικού ή διοικητικού συμβουλίου αντίστοιχα. Εν συνεχεία εκδίδεται πράξη από τον Περιφερειακό Διευθυντή, ύστερα από την γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου, η οποία δημοσιεύεται στο Φ.Ε.Κ.¹

Με τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας καθορίζονται²:

- Α) Η διάρθρωση των υπηρεσιών του δήμου σε Διευθύνσεις, Τμήματα και Γραφεία
- Β) Οι επί μέρους αρμοδιότητες των μονάδων, δηλαδή ο ρόλος και οι λειτουργίες που θα εκτελούν
- Γ) Οι αναγκαίες οργανικές θέσεις του προσωπικού ανά επίπεδο εκπαίδευσης και κλάδο (ειδικότητα). Η πρόβλεψη των οργανικών θέσεων δεν ταυτίζεται με την διαδικασία πρόσληψης προσωπικού, όπως αυτή ορίζεται από τον Ν.2190/94 σε συνδυασμό με τις οικονομικές δυνατότητες των δήμων. Η ορθολογική και τεκμηριωμένη πρόβλεψη των οργανικών θέσεων διευκολύνει τον προγραμματισμό των αναγκών για προσωπικό και την οργανωτική ανάπτυξη του δήμου.

Στον Ο.Ε.Υ περιγράφεται σαφώς μεν αλλά όχι λεπτομερώς ο ρόλος και οι αρμοδιότητες της κάθε διοικητικής ενότητας. Οι αρμοδιότητες των υπευθύνων των γραφείων, οι θέσεις εργασίας κάθε γραφείου, η ανάθεση καθηκόντων και οι περιγραφές καθηκόντων των υπαλλήλων, καθώς και οποιαδήποτε άλλη εσωτερική διαδικασία διοίκησης ή λειτουργίας του δήμου, θα πρέπει να ορίζονται με ιδιαίτερες αποφάσεις του Δημάρχου ή με ειδικούς κανονισμούς λειτουργίας που θα συντάσσονται με απόφαση του Δημάρχου, μετά από εισήγηση των αρμοδίων προϊσταμένων Διεύθυνσης και Τμήματος.

¹ Άρθρο 8, Ν.2307/95, βλ. παράρτημα σελ.90

² Έργο: Μελέτη οργάνωσης-σύνταξη Ο.Ε.Υ δήμων, «Κατευθύνσεις και παραδείγματα για την σύνταξη σχεδίων Ο.Ε.Υ των Ο.Τ.Α», Φορέας Εφαρμογής: Ε.Ε.Τ.Α.Α

2.4.2. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ Ο.Τ.Α ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΚΑΙ ΥΕ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ¹

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.

ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ Ο.Τ.Α ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΚΑΙ ΥΕ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ
10	1 ²	2	4	3
20	3	2	9	6
30	5 ³	3	13	9
40	8 ⁴	2	20	10
50	14 ⁵	1	21	14
75	14 ⁶	7	34	20

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 1 παρατηρούμε ότι για όλες τις κατηγορίες των οργανικών θέσεων, οι περισσότεροι υπάλληλοι που προτείνονται για στελέχωση των υπηρεσιών των Ο.Τ.Α, είναι δευτεροβάθμιας και υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Η στελέχωση βέβαια των υπηρεσιών των Ο.Τ.Α, με το προσωπικό των διάφορων κατηγοριών εκπαίδευσης, θα γίνεται σύμφωνα με την διοικητική ενότητα και τις λειτουργίες της που προβλέπονται σε κάθε Ο.Τ.Α. (βλ. Παράρτημα σελ. 110)

¹ Τα στοιχεία του Πίνακα 1 αποτελούν τον συνολικό αριθμό των προτεινόμενων - για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης- υπαλλήλων, για όλες τις διοικητικές ενότητες, ανάλογα με τον αριθμό των οργανικών θέσεων των δήμων, βλ. παράρτημα σελ.110

² Εναλλακτικά μπορούν να προβλεφθούν 2 θέσεις ΠΕ αντί για ΤΕ

³ Εναλλακτικά μπορούν να προβλεφθούν 2 θέσεις ΤΕ αντί για ΠΕ

⁴ Εναλλακτικά μπορούν να προβλεφθούν 2 θέσεις ΤΕ αντί για ΠΕ

⁵ Εναλλακτικά μπορούν να προβλεφθούν 9 θέσεις ΤΕ αντί για ΠΕ

⁶ Εναλλακτικά μπορούν να προβλεφθούν 6 θέσεις ΤΕ αντί για ΠΕ

2.5.ΜΕΤΡΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α.

Βασικός σκοπός των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης είναι η αξιοποίηση του προσωπικού που διαθέτουν. Οι εκάστοτε διοικήσεις των Ο.Τ.Α θα πρέπει να κατευθύνουν τις ενέργειες τους με στόχο την αύξηση της ποιοτικής και ποσοτικής απόδοσης του προσωπικού. Οι ενέργειες αυτές αντιπροσωπεύουν ορισμένα μέτρα που πρέπει να εφαρμόζουν οι διοικήσεις με τρόπο συστηματικό και κάθε φορά σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες του οργανισμού

Εν συνεχεία αναλύονται ορισμένα μέτρα¹ που μπορούν και πρέπει να εφαρμόζουν οι Ο.Τ.Α για την καλύτερη αξιοποίηση του προσωπικού που διαθέτουν και κατά συνέπεια για την ορθότερη λειτουργία τους.

2.5.1.Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη που παρατηρείται σήμερα, δεν είναι στατική αλλά συνιστά ένα φαινόμενο συνεχώς εξελισσόμενο που πλαισιώνεται διαρκώς από νέα στοιχεία και πιο εξελιγμένες μεθόδους. Τα παραπάνω καθιστούν επιτακτική την ανάγκη για εκπαίδευση του προσωπικού των Ο.Τ.Α με στόχο την καλύτερη προσαρμογή στα νέα δεδομένα, αφού επηρεάζουν άμεσα την λειτουργία και οργάνωσή τους. Ως *εκπαίδευση²* (επαγγελματική) ορίζεται «η θεωρητική και πρακτική προετοιμασία των εργαζομένων, με στόχο την σωστότερη και αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των αναγκών της εργασίας τους». Η εκπαίδευση των υπαλλήλων κρίνεται αναγκαία, ώστε να αποκτούν τις ικανότητες που απαιτούνται και να έχουν την δυνατότητα να ανταποκριθούν στα νέα πρότυπα και στις απαιτήσεις της σύγχρονης εποχής. Η εκπαίδευση λειτουργεί αμφίδρομα με την έννοια ότι βελτιώνει το γνωστικό επίπεδο των υπαλλήλων, κάτι το οποίο συνεπάγεται την βελτίωση της απόδοσης των εκάστοτε υπηρεσιών.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΚΑΘΙΣΤΟΥΝ ΑΝΑΓΚΑΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

- Οι νέες τεχνολογίες που εισάγουν σύγχρονα δεδομένα στον τομέα της εργασίας και καθιστούν απαραίτητο τον εμπλουτισμό των γνώσεων των υπαλλήλων σύμφωνα με τα νέα πλαίσια.
- Οι διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στις απαιτήσεις που έχει κάθε εργασία και στις γνώσεις που έχει ο νεοεισαχθείς στην εκάστοτε υπηρεσία υπάλληλος.
- Η πιθανή αλλαγή του αντικείμενου εργασίας των υπαλλήλων, σύμφωνα με τις ανάγκες του εκάστοτε οργανισμού.
- Η κατάταξη των υπαλλήλων σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις, που απαιτούν περισσότερες γνώσεις όσον αφορά το αντικείμενο της εργασίας.

¹ Διοίκηση Προσωπικού, Ν.Μαντά -Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών και Οργανισμών (Εισαγωγή στο Σύγχρονο Δημόσιο Management, Δημόσια Διοίκηση II), Π. Φαναριώτη-Διοίκηση και Εποπτεία Προσωπικού, Σ.Ζεργαρίδη, Γ.Σταματιάδη

² Διοίκηση Προσωπικού, Ν.Μαντάς

ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Τα προγράμματα εκπαίδευσης του προσωπικού διακρίνονται σε τέσσερις κατηγορίες¹: α) εισαγωγική εκπαίδευσης, β) επιμόρφωσης, γ) μετεκπαίδευσης και δ) μεταπτυχιακού κύκλου σπουδών.

Εν συνεχεία αναλύονται ξεχωριστά τα στοιχεία των διαφόρων προγραμμάτων εκπαίδευσης.

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Αφορά την προσαρμογή των υπαλλήλων με το είδος της υπηρεσίας στην οποία τοποθετούνται και με τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν.

Η εισαγωγική εκπαίδευση γίνεται κατά την δοκιμαστική περίοδο της υπηρεσίας του προσωπικού και είναι υποχρεωτική.

ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

Η επιμόρφωση είναι μια συνεχής διαδικασία προσαρμογής του γνωστικού επιπέδου του προσωπικού, σύμφωνα με τις νέες εξελίξεις και τα δεδομένα που παρουσιάζονται σχετικά με τον τομέα της εργασίας. Γίνεται καθ' όλη την διάρκεια που υπηρετούν οι υπάλληλοι, ανεξαρτήτως του επιπέδου εκπαίδευσης, του βαθμού και της ειδικότητας στην οποία ανήκουν και είναι βασική υποχρέωση της εκάστοτε υπηρεσίας.

ΜΕΤΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Η μετεκπαίδευση έχει την έννοια της απόκτησης επιστημονικών γνώσεων σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας ή την εμπύθυνση των γνώσεων του προσωπικού. Για τους λόγους αυτούς πραγματοποιείται μόνο σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα του εσωτερικού ή αναγνωρισμένα του εξωτερικού τα οποία χορηγούν πιστοποιητικά σπουδών.

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΙ ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ

Οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών² αναφέρονται στην απόκτηση διπλώματος master ή διδακτορικού από ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα του εσωτερικού ή του εξωτερικού.

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Τα *πλεονεκτήματα* που προκύπτουν μέσω της εκπαίδευσης έχουν ως εξής:

α) περιορίζεται η ανάγκη για αυστηρό έλεγχο των υπαλλήλων

Οι άρτια εκπαιδευμένοι και καταρτισμένοι υπάλληλοι δεν έχουν ανάγκη από άσκηση στενής εποπτείας. Κάτι τέτοιο δεν σημαίνει ότι δεν θα υπάρχει έλεγχος, αλλά ότι θα γίνεται με τρόπο πιο εποικοδομητικό, αφού η εκπαίδευση καθιστά τους υπαλλήλους ικανούς να αντεπεξέλθουν σωστά σε οποιαδήποτε ανάγκη προκύψει.

¹ Άρθρο 47 «Κώδικας Δημοσίων Υπαλλήλων»

² βλ. κεφ 1, παρ. 1.4.2.2, σελ. 17

β)εξεύρεση νέων βελτιωμένων μεθόδων διεξαγωγής των εργασιών

Το προσωπικό μέσω της εκπαίδευσης μπορεί να εφευρίσκει νέους τρόπους διεκπεραίωσης της εργασίας, πιο βελτιωμένης, με αποτέλεσμα να αυξάνεται η ποσοτική και ποιοτική απόδοση των υπαλλήλων. Οι προϊστάμενοι θέτουν νέα πλαίσια μέσα στα οποία θα διεξάγονται οι εργασίες προς μία ορθότερη και αποδοτικότερη μορφή.

γ)αύξηση της απόδοσης των υπαλλήλων

Ένας άρτια εκπαιδευμένος υπάλληλος γνωρίζει πολύ καλά το αντικείμενο της εργασίας του και τους τρόπους με τους οποίους θα φέρει εις πέρας οποιαδήποτε υπόθεση του παρουσιαστεί. Τούτο ενισχύει το ηθικό του και κατά συνέπεια αυξάνεται η απόδοσή του, μέσα στα πλαίσια των μέτρων πολιτικής που εφαρμόζει η υπηρεσία και που ο ίδιος ο υπάλληλος γνωρίζει πολύ καλά την αιτία εφαρμογής τους.

δ)ευελιξία του οργανισμού

Σε περίπτωση που οι συνθήκες εργασίας διαφοροποιηθούν, ένας οργανισμός με εκπαιδευόμενο προσωπικό μπορεί εύκολα να αντεπεξέλθει και να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα όπως επίσης και σε περίπτωση έλλειψης προσωπικού η οποία θα εξισορροπηθεί με τις αυξημένες ικανότητες του προσωπικού που έχει λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση.

Η εκπαίδευση όμως των υπαλλήλων παρουσιάζει και ορισμένα **μειονεκτήματα** όπως:

α)μειώνεται η απόδοση του υπαλλήλου που συμμετέχει στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα

β)διακόπτεται η ομαλή ροή των εργασιών του εκπαιδευόμενου υπαλλήλου

γ)τα έξοδα που απαιτούνται για να οργανωθεί και να διεξαχθεί ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

2.5.2.ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ

ΓΕΝΙΚΑ

Ο άνθρωπος μέσα από την εργασία του εκτός από την ανάγκη για δημιουργία και αναγνώριση της προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο, προσπαθεί να καλύψει τις υλικές του ανάγκες. Το μέγεθος της ικανοποίησης των υλικών αναγκών εκτός από τα υποκειμενικά κριτήρια π.χ. προτιμήσεις, εξαρτάται και από τα αντικειμενικά κριτήρια που είναι ο μισθός. Ως **μισθός¹** ορίζεται «**το σύνολο των σταθερών και τακτικών αποδοχών -σε χρηματικές μονάδες-των εργαζομένων για την προσφορά της εργασίας τους**».

¹ Διοίκηση Προσωπικού, Ν.Μαντάς

Το μισθολόγιο των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων όπως έχει διαμορφωθεί σήμερα¹, ισχύει και για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α με εξαίρεση το ειδικό επίδομα απασχόλησης και τα έξοδα κίνησης που προβλέπονται για τους μόνιμους δημοτικούς υπαλλήλους και την σύμβαση σχέσης εργασίας για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, που υπογράφεται μεταξύ της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργαζομένων Τοπικής Αυτοδιοίκησης και του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης Αποκέντρωσης και του υπουργείου Οικονομικών.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ

Η έννοια του δίκαιου μισθού σχετίζεται άμεσα με την αξιολόγηση της *ιδιομορφίας των απαιτήσεων της εκάστοτε εργασίας*, των *δυσκολιών* αλλά και των *ευθυνών* που την χαρακτηρίζουν. Φρόνιμο είναι ένας υπάλληλος που εκτελεί μια εργασία που απαιτεί μεγαλύτερη υπευθυνότητα, εξειδίκευση, εμπειρία, γνώση, φαντασία και πρωτοβουλία να αμείβεται περισσότερο από κάποιον άλλο, που η εργασία του απαιτεί λιγότερα - ποιοτικά και ποσοτικά - από τα παραπάνω προσόντα. Φυσικά ο διαχωρισμός των εργασιών και ο καθορισμός του δίκαιου μισθού είναι δύσκολη υπόθεση και δεν ανήκει στα πλαίσια ανάλυσης της συγκεκριμένης εργασίας. Γενικά όμως η μισθολογική πολιτική ενός οργανισμού θα πρέπει να ικανοποιεί τις επιδιώξεις των εργαζομένων όπως:

α) δικαιοσύνη για το επίπεδο των αμοιβών

β) ικανοποίηση από την αύξηση της αγοραστικής ικανότητας ή την διατήρησή της στα ίδια επίπεδα

γ) να καθορίζει ένα απλό μισθολογικό σύστημα με την έννοια ότι πρέπει να γίνεται σαφές από όλους τους εργαζόμενους.

Ο μισθός είναι καθοριστικός παράγοντας του κλίματος που επικρατεί στην εργασία, των ενεργειών του προσωπικού και των σχέσεων μεταξύ των υπαλλήλων. Συγκεκριμένα όταν ο μισθός θεωρείται δίκαιος από την πλευρά των υπαλλήλων τότε παρατηρείται:

➤ *αύξηση της παραγωγικότητας*

➤ *βελτιώνεται η συνεργασία μεταξύ των υπαλλήλων και η συνεργασία τους με τα διοικητικά στελέχη, με αποτέλεσμα την αποδοτικότερη λειτουργία του οργανισμού*

¹Άρθρο 12 Ν.3016/2002, βλ. παράρτημα σελ. 93

Γενικά η κεντρική διοίκηση πρέπει να εφαρμόζει μια πολιτική μισθών για τους Ο.Τ.Α η οποία:

- θα καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων
- θα είναι ανάλογη της προσφοράς των εργαζομένων
- θα αποτελεί στοιχείο που θα συμβάλλει στην ομαλή λειτουργία των υπηρεσιών των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης

2.5.3. ΚΙΝΗΤΡΑ

▪ **ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΜΕΛΕΤΩΝ**

Οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα μπορούν να συμμετάσχουν σε διαγωνισμούς για την βράβευση προτάσεων και μελετών¹ που αφορούν οργανωτικά θέματα της εργασίας, την απλοποίηση της διοικητικής δράσης και των διαδικασιών. Ο διαγωνισμός προκηρύσσεται με απόφαση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβερνήσεως με την οποία καθορίζονται μεταξύ άλλων:

- οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούν οι μελέτες
- η διαδικασία χορήγησης των βραβείων
- τα χρηματικά ποσά που μπορεί να συνοδεύουν τα βραβεία

Υπεύθυνη για την αξιολόγηση των προτάσεων και μελετών είναι η επιτροπή που αποτελείται από μέλη του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού(Δ.Ε.Π.) των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και υπαλλήλους του δημοσίου τομέα, οι οποίοι ειδικεύονται σε θέματα οργάνωσης. Η επιτροπή αυτή προτείνει τα βραβεία που συνοδεύονται από χρηματικά έπαθλα. Οι υπάλληλοι στους οποίους απονέμεται βραβείο συνοδευόμενο από χρηματικό έπαθλο κατατάσσονται σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο.

Το σύστημα της βράβευσης των προτάσεων και μελετών αποτελεί κίνητρο για τους υπαλλήλους για εξεύρεση πιο αποδοτικών τρόπων εκτέλεσης της εργασίας και λειτουργίας της εκάστοτε υπηρεσίας, κάτι το οποίο καλλιεργεί τον συναγωνισμό και την ευγενή άμιλλα, απαραίτητα στοιχεία για την αποδοτικότερη λειτουργία και ανάπτυξη των υπηρεσιών ενός οργανισμού.

▪ **ΗΘΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ**

Σε περίπτωση εξαιρετικών πράξεων και επιδόσεων κατά την διάρκεια υπηρεσίας πέρα από αυτές που ορίζουν τα καθήκοντά τους, μπορούν να απονέμονται στους υπαλλήλους οι παρακάτω ηθικές αμοιβές²:

- Εύφημος μνεία
- Ευαρέσκεια
- Έπαινος
- Μετάλλιο διακεκριμένων πράξεων με δίπλωμα

¹ Άρθρο 163, Ν.1188/81

² Άρθρο 161, Ν.1188/81

Οι πράξεις για απονομή ηθικής αμοιβής ανακοινώνονται σε όλες τις υπηρεσίες του εκάστοτε Δήμου με σχετική εγκύκλιο.

Η εύφημος μνεία, η ευαρέσκεια και ο έπαινος απονέμονται μετά από αιτιολογημένη γνωμοδότηση του υπηρεσιακού συμβουλίου και απόφαση του αρμοδίου προς διορισμό οργάνου.

Το μετάλλιο διακεκριμένων πράξεων απονέμεται με Προεδρικό Διάταγμα που εκδίδεται κατόπιν προτάσεως του Υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και αιτιολογημένη γνωμοδότηση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου.

Οι παραπάνω ηθικές αμοιβές αποτελούν όχι μόνο αναγνώριση των διακεκριμένων πράξεων των εκάστοτε υπαλλήλων αλλά και κίνητρο για το υπόλοιπο προσωπικό -δεδομένου της ευγενής άμιλλας και του συναγωνισμού που πρέπει να υπάρχει μεταξύ των εργαζομένων – ώστε να ακολουθήσει το παράδειγμα των συγκεκριμένων υπαλλήλων, κάτι το οποίο θα οδηγήσει γενικότερα σε αύξηση της απόδοσης της εκάστοτε υπηρεσίας.

2.6.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και ο κυρίαρχος ρόλος της γνώσης στη σημερινή εποχή, είναι στοιχεία που οδήγησαν τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε αναμόρφωση της οργάνωσης και λειτουργίας τους. Οι νέες τεχνολογίες και τα νέα επικοινωνιακά συστήματα ενσωματώθηκαν στις υπηρεσίες των Ο.Τ.Α, με αποτέλεσμα την απόκτηση ευελιξίας τόσο στην οργάνωση των υπηρεσιών τους, όσο και στην διεκπεραίωση των υποθέσεων που τους αφορούν. Τα παραπάνω κατέστησαν αναγκαία την προσαρμογή του προσωπικού στα νέα δεδομένα και στις νέες απαιτήσεις που η εποχή επιβάλλει. Το ανθρώπινο δυναμικό δεν αποτελεί πλέον ένα απλό μέσο που εκτελεί μηχανικά ορισμένες εργασίες, αλλά ένα πολυδύναμο στοιχείο που δέχεται επιρροές από το κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον. Για το λόγο αυτό η κεντρική διοίκηση οφείλει να διαμορφώσει κατάλληλα- στα πλαίσια του εφικτού-το οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο θα αναπτυχθεί το προσωπικό της τοπικής αυτοδιοίκησης, της οποίας ο ρόλος συνεχώς ενδυναμώνεται.

Η κεντρική διοίκηση με την εφαρμογή του προγράμματος Ι.Καποδίστριας δημιούργησε τις προϋποθέσεις για την σωστή και αποδοτική λειτουργία του ανθρώπινου δυναμικού της τοπικής αυτοδιοίκησης. Από την πλευρά τους οι εκάστοτε διοικήσεις των Ο.Τ.Α κρίνεται απαραίτητο να λαμβάνουν μέτρα για την αύξηση της απόδοσης και της ανάπτυξης του προσωπικού, ενώ η στελέχωση των διαφόρων υπηρεσιών των Ο.Τ.Α θα πρέπει να γίνεται με βάση τους αντίστοιχους Ο.Ε.Υ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.

ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ Ο.Τ.Α. ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

3.1. ΓΕΝΙΚΑ

Αποτελεί κοινή γνώση ότι ο θεσμός της τοπικής αυτοδιοίκησης παίζει σημαντικό ρόλο όσον αφορά την ανάπτυξη και την σωστή λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος. Τούτο αποδεικνύεται συνεχώς με τις όλο και περισσότερες εκχωρούμενες αρμοδιότητες στους δήμους και τις νομαρχίες από την κεντρική διοίκηση, καθώς και με την οικονομική και θεσμική ενίσχυση που χορηγείται στην τοπική αυτοδιοίκηση.

Για να μπορέσει να αντεπεξέλθει στα αυξημένα καθήκοντα, η τοπική αυτοδιοίκηση θα έπρεπε να γνωρίζει ποιο ανθρώπινο δυναμικό έχει στην διάθεσή της, το οποίο θα αναλάβει να φέρει εις πέρας την διευρυμένη σε αρμοδιότητες αποστολή της. Είναι σημαντικό να υπάρχει γνώση του αριθμού των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α, είτε αυτοί εργάζονται σε δήμους, είτε σε συνδέσμους δήμων, κοινοτήτων ή δήμων και κοινοτήτων, σε Ν.Π.Δ.Δ των δήμων ή σε ιδρύματα, έτσι ώστε να υπάρχει μία ολοκληρωμένη εικόνα για το προσωπικό των Ο.Τ.Α, που θα βοηθήσει την κεντρική διοίκηση σε συνεργασία με τους Ο.Τ.Α, να σχεδιάζουν και να εφαρμόζουν καλύτερα προγράμματα για την σωστότερη εξυπηρέτηση του πολίτη, σύμφωνα με τα νέα δεδομένα.

3.2. ΜΗΤΡΩΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α.

Σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο, το Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης¹ ανέλαβε σε συνεργασία με την Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης, την Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος και την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης την πρωτοβουλία καταγραφής των στοιχείων προσωπικού των Ο.Τ.Α, με προγραμματική σύμβαση² που υπογράφηκε μεταξύ των παραπάνω φορέων. Σκοπός της σύμβασης αυτής ήταν η δημιουργία μηχανογραφημένου μητρώου των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α που θα περιλαμβάνει εκτός από τα απαραίτητα στοιχεία των εργαζομένων και τις πιθανές μεταβολές αυτών κατά την συνολική διάρκεια εργασίας τους.

¹ Εφαρμογή των διατάξεων του Ν.2839/2000 και της σε εκτέλεση αυτού Υ.Α.6233/6.3.2001

² Η σύμβαση ισχύει από την υπογραφή της από τα συμβαλλόμενα μέρη και διαρκεί (1) έτος (1/1/2002 έως 31/12/2002)

3.2.1.ΧΑΡΑΚΗΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΜΗΤΡΩΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ Ο.Τ.Α

Το μητρώο εργαζομένων είναι μία ηλεκτρονική εφαρμογή, που περιλαμβάνει και διαχειρίζεται τα στοιχεία του προσωπικού των Ο.Τ.Α, ενσωματώνει κάθε φορά τις πιθανές αλλαγές που παρουσιάζονται σε αυτό και δίνει μία συνολική εικόνα της εκάστοτε υφιστάμενης κατάστασης του προσωπικού. Συγκεκριμένα το μητρώο τηρείται ξεχωριστά στην αρμόδια υπηρεσία του εκάστοτε Ο.Τ.Α, η οποία είναι υπεύθυνη για την ενημέρωση του μητρώου σε περίπτωση αλλαγής ορισμένων στοιχείων που αφορούν το προσωπικό και για την αποστολή των στοιχείων αυτών στο Υπουργείο Εσωτερικών για ενημέρωση της βάσης δεδομένων που τηρεί .

Δημιουργήθηκαν δύο λογισμικά :

α)σε κάθε Ο.Τ.Α που περιλαμβάνει τα αναλυτικά στοιχεία των εργαζομένων .Τα στοιχεία που καταχωρούνται ενδεικτικά είναι:

Προσωπικά στοιχεία

- Αριθμός μητρώου
- Επώνυμο/ Όνομα / Όνομα πατέρα
- Φύλο
- Ημερομηνία γέννησης

Υπηρεσιακά στοιχεία

- Είδος σχέσης εργασίας(δημοσίου δικαίου, ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ορισμένου χρόνου κ.α)
- Κλάδος /Ειδικότητα
- Επίπεδο εκπαίδευσης
- Βαθμός
- Διαβάθμιση
- Είδος οργανικής θέσης(τακτική, προσωποπαγής κ.α)
- Προϊστάμενοι
- Εργαζόμενοι ειδικών θέσεων (δικηγόροι κ.α)
- Εργαζόμενοι με απόσπαση από άλλο φορέα(επωνυμία φορέα οργανικής ένταξης)

Στοιχεία των φορέων δημοσίου δικαίου της τοπικής αυτοδιοίκησης

- Επωνυμία φορέα
- Συμμετέχοντες Ο.Τ.Α(για συνδέσμους)
- Εποπτεύων Ο.Τ.Α(για νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου)
- Τόπος εγκατάστασης
- Οργανικές θέσεις του φορέα
- Δαπάνες του φορέα για την μισθοδοσία και τις εργοδοτικές επιβαρύνσεις για κάθε κατηγορία προσωπικού ανάλογα με την σχέση εργασίας

β)σε επίπεδο κεντρικής διοίκησης, ΠΟΕ-ΟΤΑ και συλλογικών οργάνων της τοπικής αυτοδιοίκησης, που περιλαμβάνει τα συνολικά στοιχεία του προσωπικού των Ο.Τ.Α. Τα στοιχεία που αποστέλλονται σε κεντρικούς φορείς δεν συμπεριλαμβάνουν ονόματα, παρά μόνο σε επίπεδο του εκάστοτε Ο.Τ.Α., με σκοπό την προστασία των προσωπικών δεδομένων των υπαλλήλων.

Εν κατακλείδι το παραπάνω έργο είχε ως στόχο την δημιουργία ενός λογισμικού που θα περιλαμβάνει τα στοιχεία του ανθρώπινου δυναμικού της τοπικής αυτοδιοίκησης, προκειμένου να καθίσταται εφικτή η παρακολούθηση, αξιολόγηση και ο προγραμματισμός των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α

3.3. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ Ο.Τ.Α ΣΤΗΝ ΕΜΜΕΔΑ

Εν συνεχεία, παρουσιάζονται αναλυτικά στατιστικά στοιχεία που αφορούν το συνολικό ποσοστό (100%) του ανθρώπινου δυναμικού των Ο.Τ.Α για το έτος 2002, το οποίο για τις ανάγκες της μελέτης έχει κατηγοριοποιηθεί με κριτήρια:α) το επίπεδο εκπαίδευσης, β) την σχέση εργασίας, γ) την ηλικία, δ) το φύλλο, ε) τον βαθμό, στ) τις κλάσεις υπηρεσίας, ζ) την ιδιότητα (προϊστάμενοι) και η) την διοικητική ενότητα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.

ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ Ο.Τ.Α, ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥΣ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	5923	5063	25804	15568	52358	76,80%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	194	204	1143	2612	4153	6,09%
ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ	354	36	143	5	538	0,79%
ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	1176	598	3072	6276	11122	16,31%
ΣΥΝΟΛΟ	7647	5901	30162	24461	68171	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	11,22%	8,66%	44,24%	35,88%	100%	

Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

Παρατηρώντας τον πίνακα 1 διαπιστώνουμε τα εξής σημαντικά στοιχεία :

α)τα ποσοστά των υπαλλήλων ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης στους Ο.Τ.Α, σε ιδρύματα και συνδέσμους διαμορφώνονται ως εξής:

- πανεπιστημιακής εκπαίδευσης 11,22%
- τεχνολογικής εκπαίδευσης 8,66%
- δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης 44,24%
- υποχρεωτικής εκπαίδευσης 35,88%

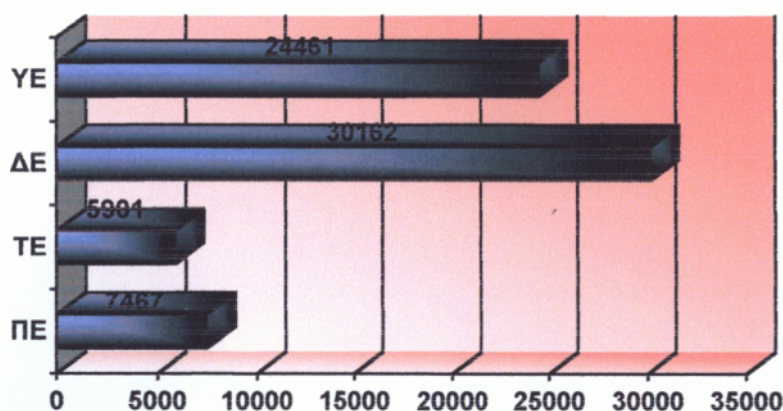
β)το ποσοστό των υπαλλήλων με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου αντιστοιχεί στο 76,80%,ενώ το έκτακτο προσωπικό αντιστοιχεί στο 16,31%

Από τα παραπάνω παρατηρούμε ότι:

-το μεγαλύτερο ποσοστό 44,24%, των υπαλλήλων, ανήκει στην κατηγορία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ μόλις το 11,22% είναι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Αν αθροίσουμε τα ποσοστά των υπαλλήλων πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης, διαπιστώνουμε ότι το συνολικό ποσοστό των υπαλλήλων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιστοιχεί μόλις στο 19,88%.

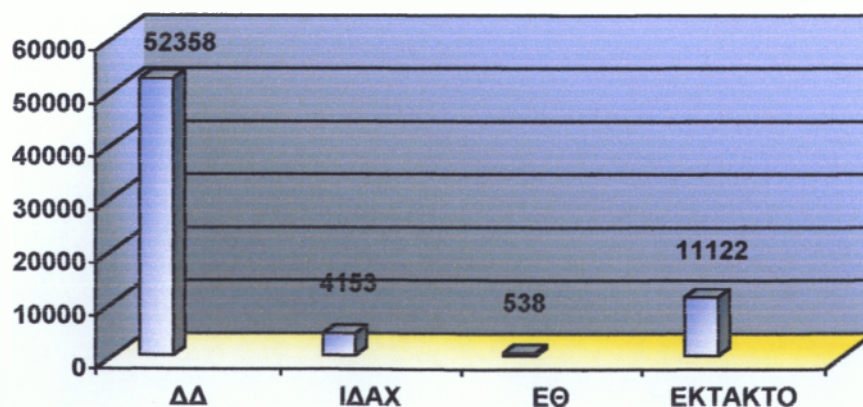
-το μόνιμο προσωπικό αποτελεί την πλειονότητα των υπαλλήλων με ποσοστό 76,80% ενώ το έκτακτο προσωπικό αντιστοιχεί σε ποσοστό 16,31%.

ΓΡΑΦΗΜΑ 1. ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ Ο.Τ.Α, ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥΣ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΓΡΑΦΗΜΑ 2. ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ Ο.Τ.Α, ΝΠΔΔ, ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥΣ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.

ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ Ο.Τ.Α ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	5271	2200	24139	12626	44236	78,71%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	127	112	872	2238	3349	5,96%
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ	349	36	143	4	532	0,95%
ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	273	120	2072	5618	8083	14,38%
ΣΥΝΟΛΟ	6020	2468	27226	20486	56200	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	10,71%	4,39%	48,44%	36,45%	100%	

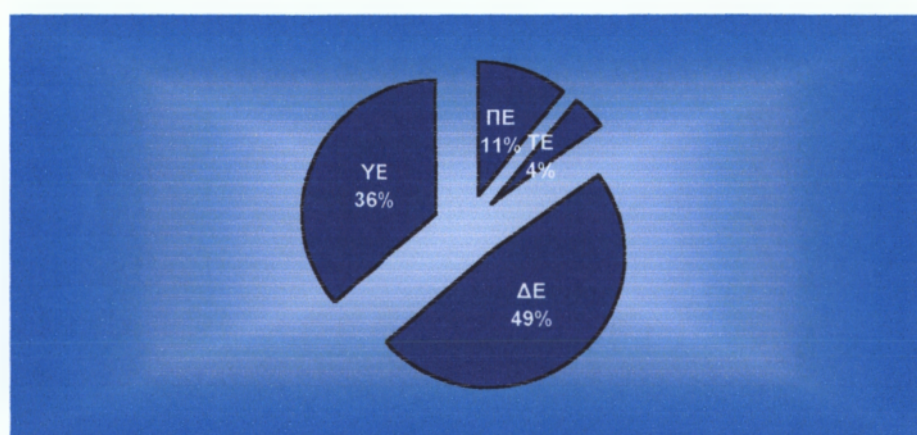
Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

Παρατηρώντας τον πίνακα 2 διαπιστώνουμε ότι:

-το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων στους Ο.Τ.Α ανήκει στην κατηγορία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αντιστοιχεί στο 48,44%, ενώ μεγάλο επίσης είναι το ποσοστό των υπαλλήλων υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Οι υπάλληλοι με πανεπιστημιακή εκπαίδευση αντιστοιχούν μόλις σε ποσοστό 10,71%.

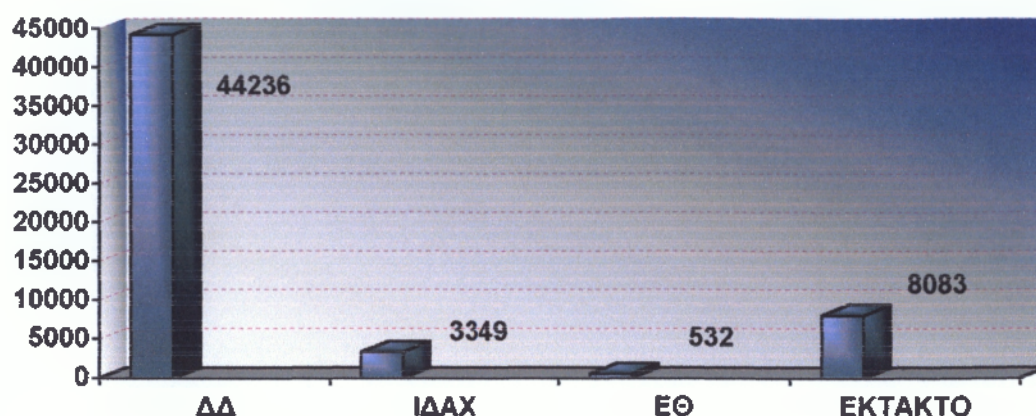
-οι υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου αντιστοιχούν σε ποσοστό 78,71% ενώ το έκτακτο προσωπικό αντιστοιχεί σε ποσοστό 14,38%.

ΓΡΑΦΗΜΑ 3. ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΟΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΓΡΑΦΗΜΑ 4. ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΤΑ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.

ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥΣ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

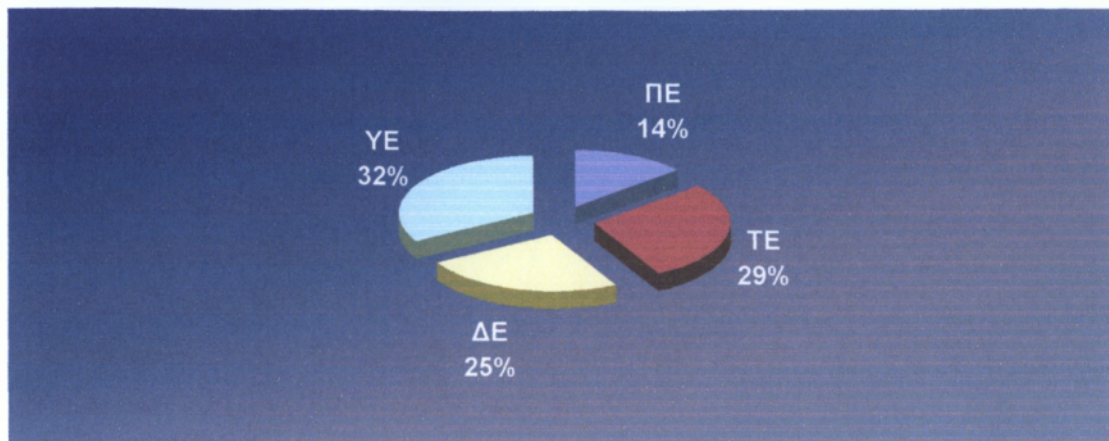
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	652	2863	1665	2942	8122	67,85%
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	67	92	271	374	804	6,72%
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ	5	0	0	1	6	0,05%
ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	903	478	1000	658	3039	25,39%
ΣΥΝΟΛΟ	1627	3433	2936	3975	11971	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	13,59%	28,68%	24,53%	33,21%	100%	

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 3 συμπεραίνουμε ότι στα Ν.Π.Δ.Δ, στα ιδρύματα και τους συνδέσμους αμβλύνεται η διαφορά-σε σχέση με τους Ο.Τ.Α-μεταξύ των υπαλλήλων πανεπιστημιακής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα οι υπάλληλοι ΠΕ αντιστοιχούν σε ποσοστό 13,59% και οι υπάλληλοι ΔΕ σε ποσοστό 24,53%.

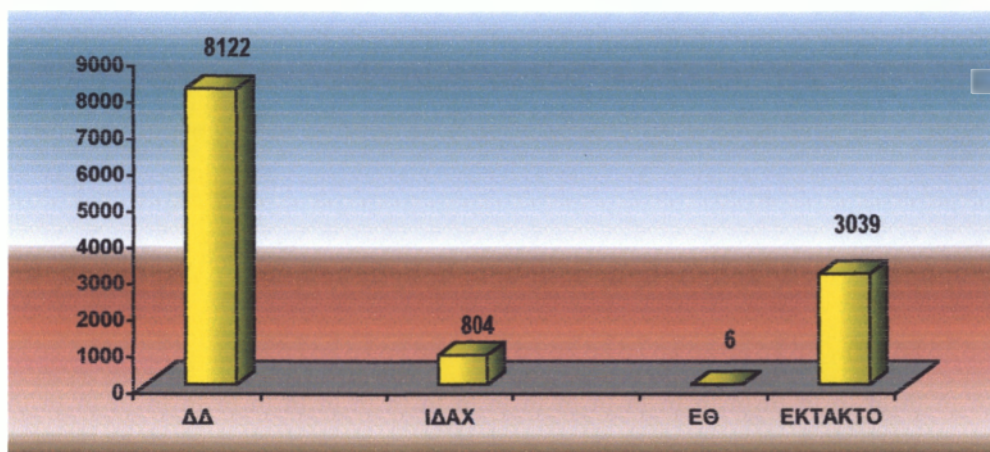
Οι συμβασιούχοι δημοσίου δικαίου με ποσοστό 67,85% αποτελούν την πλειονότητα, ενώ το έκτακτο προσωπικό αντιστοιχεί σε ποσοστό 25,39%. Συγκρίνοντας με τα αντίστοιχα ποσοστά στους Ο.Τ.Α παρατηρούμε ότι το ποσοστό των υπαλλήλων με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου έχει μειωθεί, ενώ έχει αυξηθεί το έκτακτο προσωπικό.

ΓΡΑΦΗΜΑ 5. ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΝΠΔΔ, ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥΣ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΓΡΑΦΗΜΑ 6. ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΝΠΔΔ, ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥΣ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.**ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ(ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ Ι.Δ.Α.Χ)	5398	2312	25011	14864	47585	84,67%
ΕΚΤΑΚΤΟ	273	120	2072	5618	8083	14,38%
ΣΥΝΟΛΟ	5671	2432	27083	20482	55668	99,05%

Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

Από τα στοιχεία του πίνακα 4 προκύπτουν τα εξής:

-Το τακτικό προσωπικό αντιστοιχεί σε ποσοστό 84,67%,ενώ το έκτακτο προσωπικό αντιστοιχεί σε ποσοστό 14,38%

-Ο μεγαλύτερος αριθμός των υπαλλήλων με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου και Ι.Δ.Α.Χ(τακτικό προσωπικό) είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το μικρότερο ποσοστό αντιστοιχεί στους υπαλλήλους τεχνολογικής εκπαίδευσης. Πολύ μικρό είναι επίσης το ποσοστό των υπαλλήλων πανεπιστημιακής εκπαίδευσης.

-Το μεγαλύτερο ποσοστό του έκτακτου προσωπικού είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ,ενώ το μικρότερο ποσοστό αντιστοιχεί στους υπαλλήλους τεχνολογικής εκπαίδευσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.**ΣΥΝΟΛΟ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΕ Ν.Π.Δ.Δ. ΙΔΡΥΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΥΣ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ%
ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ(ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ Ι.Δ.Α.Χ)	719	2955	1936	3316	8926	74,57%
ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	903	478	1000	658	3039	25,38%
ΣΥΝΟΛΟ	1622	3433	2936	3974	11965	99,95%

Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 5 παρατηρούμε ότι:

-Τα τακτικό προσωπικό αντιστοιχεί σε ποσοστό 74,57% ενώ το έκτακτο προσωπικό αντιστοιχεί σε ποσοστό 25,38%.

-Ο μεγαλύτερος αριθμός των υπαλλήλων με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου και Ι.Δ.Α.Χ(τακτικό προσωπικό) είναι υποχρεωτικής εκπαίδευσης, ενώ το μικρότερο ποσοστό αντιστοιχεί στους υπαλλήλους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης.

-Το μεγαλύτερο ποσοστό του έκτακτου προσωπικού είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ,ενώ το μικρότερο ποσοστό αντιστοιχεί στο προσωπικό τεχνολογικής εκπαίδευσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.

ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Για εποχιακές, περιοδικές και πρόσκαιρες ανάγκες	156	146	985	2399	3686	32,86%
Για επείγουσες και απρόβλεπτες ανάγκες(ζημιές από σεισμούς, πλημμύρες, πυρκαγιές)	0	0	26	61	87	0,78%
Προσωπικό έργων με αυτεπιστασία	10	11	236	356	613	5,46%
Προσωπικό ανταποδοτικών υπηρεσιών	4	0	587	2130	2721	24,26%
Προσωπικό με σύμβαση μίσθωσης έργου	751	374	858	420	2403	21,42%
Για κατεπείγουσες, εποχιακές, πρόσκαιρες ανάγκες(σύμβαση έως δύο μήνες)	18	24	188	658	888	7,92%
Λοιπό έκτακτο προσωπικό	238	44	231	307	820	7,31%
ΣΥΝΟΛΟ	1177	599	3111	6331	11218	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	10,49%	5,34%	27,73%	56,44%	100%	

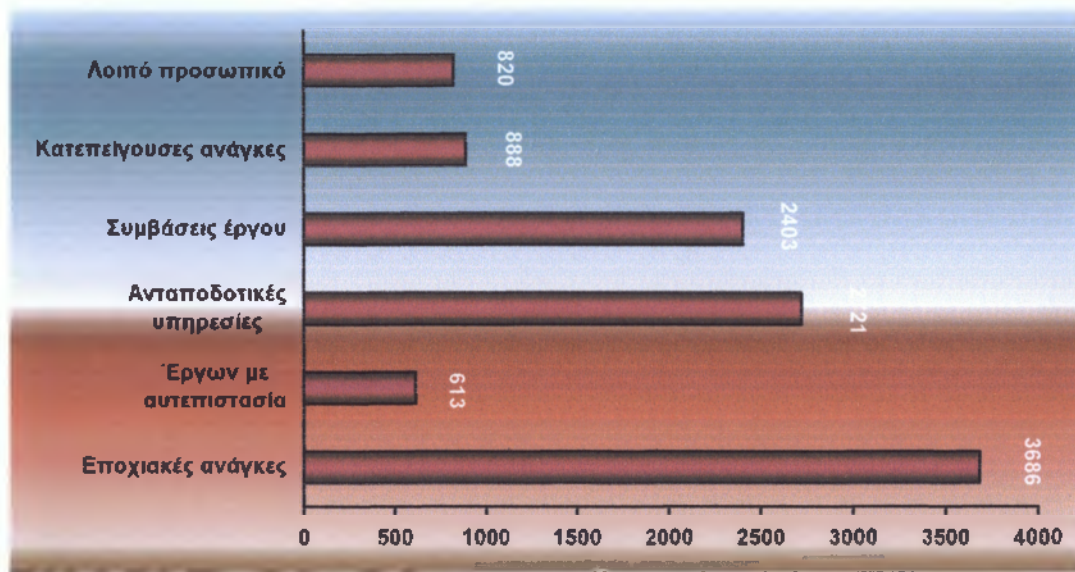
Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

Από τον πίνακα 6 προκύπτουν τα εξής :

-Το προσωπικό για την κάλυψη εποχιακών, περιοδικών και πρόσκαιρων αναγκών αποτελεί την πλειονότητα σχετικά με τις κατηγορίες του έκτακτου προσωπικού με ποσοστό 32,86%. Το προσωπικό για επείγουσες και απρόβλεπτες ανάγκες(ζημιές από σεισμούς, πλημμύρες, πυρκαγιές) αποτελεί την μειοψηφία με ποσοστό μόλις 0,78%.

- Ο μεγαλύτερος αριθμός των έκτακτων υπαλλήλων για την κάλυψη εποχιακών, περιοδικών και πρόσκαιρων αναγκών είναι υποχρεωτικής εκπαίδευσης(2399).Ακολουθούν οι υπάλληλοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης(985).
- Ο μεγαλύτερος αριθμός των υπαλλήλων με σύμβαση μίσθωσης έργου είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης(858).Ακολουθούν οι υπάλληλοι με πανεπιστημιακή εκπαίδευση(751).
- Συνολικά για όλες τις κατηγορίες του έκτακτου προσωπικού, οι υπάλληλοι της υποχρεωτικής εκπαίδευσης αποτελούν την πλειονότητα με ποσοστό 56,44%.

ΓΡΑΦΗΜΑ 7. ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ



Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

Στο γράφημα 7,παρουσιάζεται ο αριθμός των υπαλλήλων που αντιστοιχεί σε κάθε κατηγορία του έκτακτου προσωπικού.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΝΑ ΒΑΘΜΟ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΒΑΘΜΟΣ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙ %
A	1841	1486	3969	0	7296	14,52%
B	909	1518	13077	772	16276	32,39%
Γ	1255	1188	6174	6098	14715	29,29%
Δ	1757	641	1666	4681	8745	17,40%
E	5	0	0	3210	3215	6,40%
ΣΥΝΟΛΟ	5767	4833	24886	14761	50247	100%

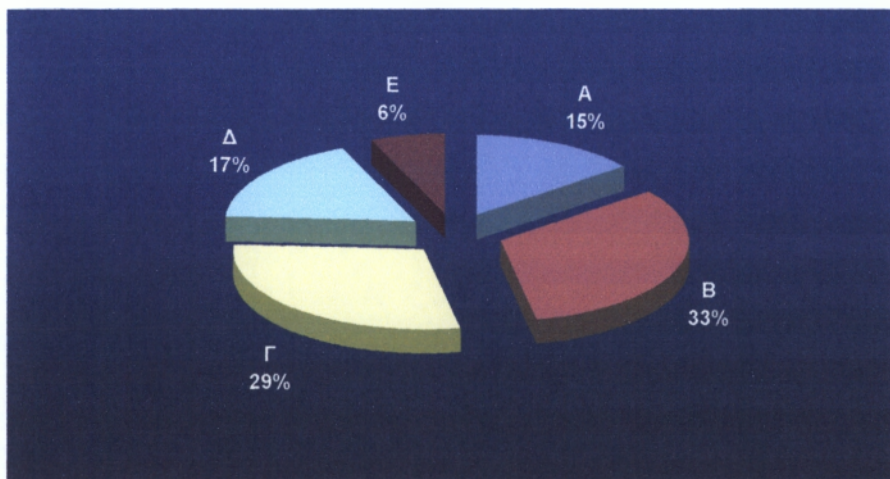
Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 7 παρατηρούνται τα ακόλουθα:

-Το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων με σύμβαση δημοσίου δικαίου(μόνιμοι υπάλληλοι) είναι βαθμού Β (32,39%),ενώ οι μόνιμοι υπάλληλοι με βαθμό Ε αποτελούν το μικρότερο ποσοστό(6,40%).

-Οι υπάλληλοι με βαθμό Α, Β και Γ είναι στην πλειονότητά τους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ οι υπάλληλοι με βαθμούς Δ και Ε είναι στην πλειονότητά τους υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

ΓΡΑΦΗΜΑ 8.ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΝΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ



Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

Για την δημιουργία του γραφήματος 8 χρησιμοποιήθηκαν στρογγυλοποιημένα τα στοιχεία του πίνακα 7 και δείχνουν την κατάταξη των μόνιμων υπαλλήλων ανά βαθμολογική κλίμακα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8.

**ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ
ΜΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΤΙΤΛΟ ΣΠΟΥΔΩΝ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΤΙΤΛΟΥ**

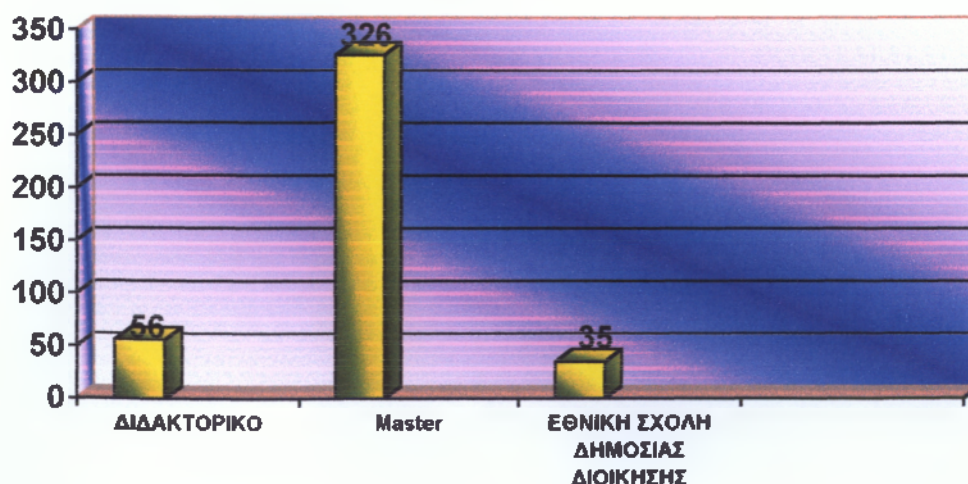
ΕΙΔΟΣ ΤΙΤΛΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ % ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ ΔΙΠΛΩΜΑ	56	0,10%
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ (Master)	326	0,55%
ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	35	0,06
ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	417	0,71%

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

Οι παρατηρήσεις που προκύπτουν από τον πίνακα 8 έχουν ως ακολούθως:

- Το συνολικό ποσοστό των υπαλλήλων δημοσίου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, με μεταπτυχιακούς τίτλους αντιστοιχεί μόλις στο 0,71%.
- Οι υπάλληλοι με Master αντιστοιχούν στο μεγαλύτερο ποσοστό (0,55%), ανάμεσα στους υπαλλήλους με μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών.

**ΓΡΑΦΗΜΑ 9. ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΔ ΚΑΙ ΙΔΑΧ ΜΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΤΙΤΛΟ
ΣΠΟΥΔΩΝ ΑΝΑ ΕΙΔΟΣ ΤΙΤΛΟΥ**



Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 9.

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΝΑ ΚΛΑΣΕΙΣ ΗΛΙΚΙΩΝ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

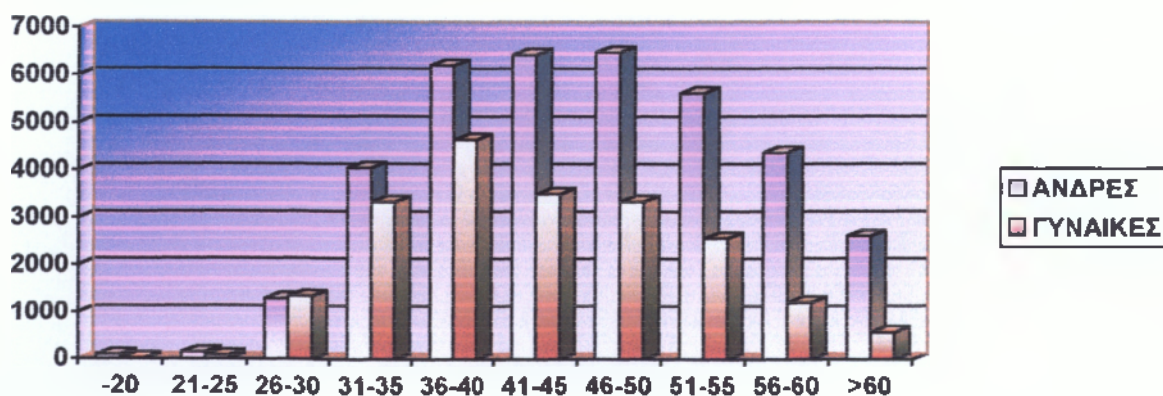
ΚΛΑΣΕΙΣ ΗΛΙΚΙΩΝ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙ %
-20	94	21	115	0,20%
21-25	150	84	234	0,40%
26-30	1280	1329	2609	4,51%
31-35	4035	3317	7352	12,72%
36-40	6198	4638	10836	18,75%
41-45	6426	3490	9916	17,16%
46-50	6477	3333	9810	16,97%
51-55	5620	2558	8178	14,15%
56-60	4367	1203	5570	9,64%
>60	2607	572	3179	5,50%
ΣΥΝΟΛΟ	37254	20545	57799	100%

Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 9 παρατηρούμε τα εξής:

- Το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων (18,75%) είναι ηλικίας 36-40,ενώ το μικρότερο ποσοστό (0,20%) είναι ηλικίας μικρότερης των 20 ετών.
- Συνολικά οι άνδρες είναι περισσότεροι από τις γυναίκες με διαφορά 16709 άτομα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 10 .ΣΧΗΜΑΤΙΚΗ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΝΑ ΚΛΑΣΕΙΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΙ ΦΥΛΟ



Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 10.

ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΙΔΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

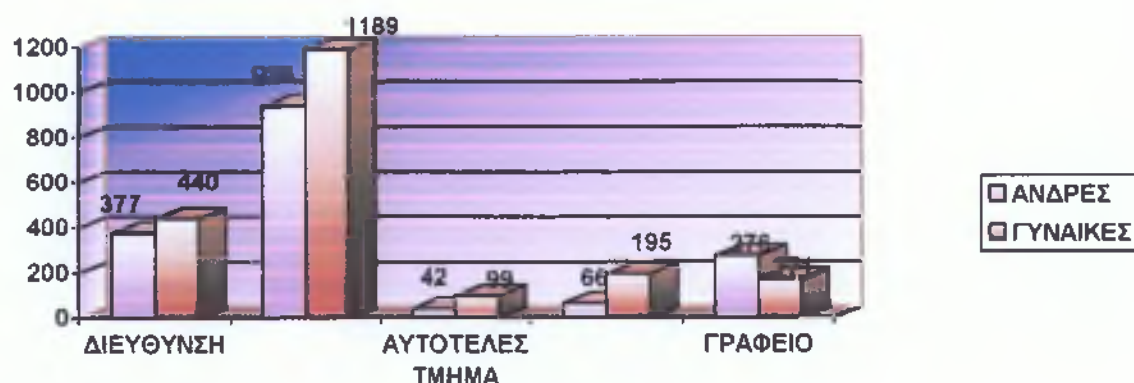
ΕΝΟΤΗΤΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	377	440	817	21,53%
ΤΜΗΜΑ	939	1189	2128	56,09%
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ	42	99	141	3,72%
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ	66	195	261	6,88%
ΓΡΑΦΕΙΟ	276	171	447	11,78%
ΣΥΝΟΛΟ	1700	2094	3794	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	44,81%	55,19%	100%	

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

Από τα στοιχεία του πίνακα 10 προκύπτουν τα εξής:

- Ο συνολικός αριθμός των προϊσταμένων ανέρχεται στους 3794
- Οι γυναίκες προϊστάμενοι με ποσοστό 55,19%, είναι περισσότερες από τους άνδρες προϊστάμενους οι οποίοι αντιστοιχούν σε ποσοστό 44,81%.
- Το μεγαλύτερο ποσοστό των προϊσταμένων 56,09% εμφανίζεται σε επίπεδο τμήματος.
- Μόνο σε επίπεδο γραφείου οι άντρες προϊστάμενοι είναι περισσότεροι από τις γυναίκες κατά 105 άτομα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 11. ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΙΔΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ



Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 11.

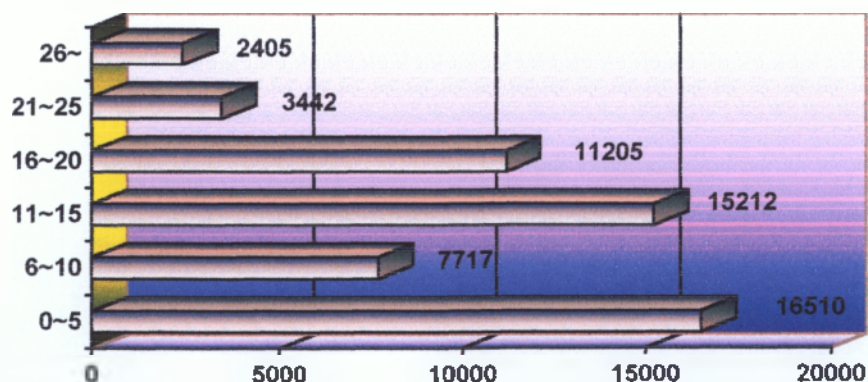
ΣΥΝΟΛΟ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝΤΩΝ ΤΑΚΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΑΧ ΑΝΑ ΚΛΑΣΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

ΚΛΑΣΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ %
0-5	16510	29,23%
6-10	7717	13,66%
11-15	15212	29,93%
16-20	11205	19,84%
21-25	3442	6,09%
26-30	1721	3,05%
31-35	605	0,99%
>35	79	0,14%
ΣΥΝΟΛΟ	56491	100%

Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 11 συμπεραίνουμε ότι το 73% περίπου του συνόλου των τακτικών υπαλλήλων με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, έχει διάρκεια υπηρεσίας έως 15 έτη, δηλαδή αποτελεί υπηρεσιακά νέο προσωπικό.

ΓΡΑΦΗΜΑ12.



Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

Στο γράφημα 12 οι κλάσεις υπηρεσίας 26-30,31-35 και >35 έχουν συγχωνευθεί.

3.4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ Ο.Τ.Α. –ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Σύμφωνα με στοιχεία της Ε.Ε.Τ.Α.Α το 1985 επί 15000 εργαζομένων είχαμε 4,6% πανεπιστημιακής εκπαίδευσης προσωπικό, ενώ το 1996 το ποσοστό αυτό αυξήθηκε σε 6,2%. Το ποσοστό αυτό για το 2003 έφθασε το 10,71%. Τα παραπάνω στοιχεία φανερώνουν ότι υπάρχει μια τάση αύξησης του προσωπικού πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, η οποία όμως παραμένει σε χαμηλά επίπεδα.
- Υπάρχει έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού με αποτέλεσμα η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών να παραμένει σε χαμηλά επίπεδα. Τα στοιχεία δείχνουν ότι μόλις το 10,71% επί του συνόλου των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α. είναι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, ενώ το 4,39% τεχνολογικής. Τα μεγαλύτερα ποσοστά ανήκουν στους εργαζόμενους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (48,44%) και υποχρεωτικής εκπαίδευσης (36,45%). Το πρόβλημα αυτό οφείλεται στις διαδικασίες πρόσληψης δίχως αξιολόγηση και αξιοκρατία, για το οποίο υπεύθυνη είναι τόσο η κεντρική διοίκηση όσο και τοπική αυτοδιοίκηση.
- Πολύ χαμηλός επίσης είναι ο αριθμός των εργαζομένων με μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών. Μόλις 326 άτομα είναι κάτοχοι Master και 56 είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος. Αν αναλογιστεί κανείς ότι το σύνολο των εργαζομένων δημοσίου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στους Ο.Τ.Α είναι 44236 και 3349 αντίστοιχα, γίνεται φανερή η τεράστια έλλειψη εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.
- Επίσης σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 7 το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων με βαθμό Α είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με αποτέλεσμα να χειρίζονται σημαντικές υποθέσεις των Ο.Τ.Α και να έχουν αυξημένες αρμοδιότητες, άτομα με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Το παραπάνω φαινόμενο βέβαια οφείλεται και στην αριθμητική υπεροχή των υπαλλήλων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έναντι των υπαλλήλων πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, αλλά δεν παύει να είναι μια κατάσταση που οδηγεί σε δυσάρεστα αποτελέσματα όσον αφορά την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών από τους Ο.Τ.Α.
- Παρατηρώντας τον πίνακα 11, διαπιστώνουμε ότι το 73 % περίπου των υπαλλήλων με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου και Ι.Δ.Α.Χ αποτελεί υπηρεσιακά νέο προσωπικό, αφού έχουν διάρκεια υπηρεσίας έως 15 έτη. Τούτο καθιστά απαραίτητη την ανάγκη για υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης.
- Σύμφωνα με τους πίνακες 2 και 3 παρατηρούμε ότι στους Ο.Τ.Α, στα Ν.Π.Δ.Δ, στα Ιδρύματα και στους συνδέσμους το ποσοστό του έκτακτου προσωπικού είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό του προσωπικού με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Επίσης σύμφωνα με τα στοιχεία των πινάκων 4 και 5 παρατηρούμε ότι στα Ν.Π.Δ.Δ, στα ιδρύματα και στους συνδέσμους το ποσοστό του προσωπικού με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου έχει μειωθεί, ενώ έχει αυξηθεί το ποσοστό του έκτακτου προσωπικού σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά στους Ο.Τ.Α. Ακόμη το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου και Ι.Δ.Α.Χ(τακτικό προσωπικό) ,στα Ν.Π.Δ.Δ, στα Ιδρύματα και τους συνδέσμους είναι

υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Τα παραπάνω οδηγούν σε υποβάθμιση της ποιότητας του παρεχόμενου έργου τόσο από τους από τους Ο.Τ.Α, όσο και από τα Ν.Π.Δ.Δ, τα ιδρύματα και τους συνδέσμους, αφού το έκτακτο προσωπικό δεν έχει την απαιτούμενη εμπειρία η οποία συνεπάγεται την αυξημένη απόδοση τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ Ο.Τ.Α.

Οι προϋποθέσεις για αναβάθμιση του μορφωτικού επιπέδου του προσωπικού της Τ.Α, και της λειτουργίας των υπηρεσιών των Ο.Τ.Α στηρίζονται στα εξής σημεία:

- Οι υπηρεσίες των εκάστοτε Ο.Τ.Α, των Ν.Π.Δ.Δ, των Ιδρυμάτων και των συνδέσμων θα πρέπει να ελαινδρώνονται με προσωπικό εξειδικευμένο πανεπιστημιακής ή τεχνολογικής εκπαίδευσης ώστε με τις γνώσεις και την εξειδίκευσή τους να υλοποιούν αποδοτικά με λύσεις και προοπτική το έργο των αιρετών. Θα πρέπει επίσης οι αιρετοί να αξιοποιήσουν το ανθρώπινο δυναμικό με την ανάπτυξη δραστηριοτήτων και πρωτοβουλιών. Κινούμενο προς αυτή την κατεύθυνση το Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης(ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α) έχει συστήσει θέσεις επιστημονικού προσωπικού όπως, για τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.) τις ταμειακές υπηρεσίες και για την εφαρμογή του διπλογραφικού συστήματος.
- Πολιτική βούληση από την κεντρική διοίκηση και τους αιρετούς σε συνδυασμό με την επένδυση σε έργο επιμόρφωσης(σεμινάρια, μετεκπαίδευση κ.α) για το προσωπικό των Ο.Τ.Α, αλλά και για τους αιρετούς
- Ίδρυση ανεξάρτητης σχολής επιμόρφωσης τοπικής αυτοδιοίκησης για το ανθρώπινο δυναμικό των Ο.Τ.Α

Όσον αφορά τις σχέσεις εργασίας του προσωπικού των Ο.Τ.Α προτείνονται τα εξής:

- Οι συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και οι συμβάσεις έργου δεν θα πρέπει να καλύπτουν τις υπηρεσιακές ανάγκες των Ο.Τ.Α. Το προσωπικό των παραπάνω κατηγοριών θα πρέπει να καλύπτει μόνο εποχιακές ανάγκες ή να εκτελεί εργασίες που δεν αποτελούν πάγια ανάγκη των Ο.Τ.Α. Η πρόσληψη του προσωπικού αυτού προκαλεί προβλήματα τόσο στους αιρετούς όσο και στους εργαζόμενους. Άλλωστε οι κενές οργανικές θέσεις στους Ο.Τ.Α καλύπτονται με την διαδικασία του Ν.2190/94,κάτι το οποίο ισχύει για όλες τις κατηγορίες και τους κλάδους του προσωπικού, εκτός των κλάδων ΠΕ Διοικητικού /Οικονομικού, ΤΕ Διοικητικού/ Λογιστικού και ΔΕ Διοικητικού. Επομένως δεν υφίσταται η δικαιολογία που προτάσσουν οι αιρετοί, ότι αναγκάζονται να προσλαμβάνουν προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση έργου επειδή καθυστερεί η πλήρωση των κενών θέσεων.

- Να περιορισθεί η διάρκεια του χρόνου πρόσληψης του εποχιακού προσωπικού από 8 μήνες όπως ισχύει σήμερα ,στους 4 μήνες. Για την πρόσληψη του προσωπικού αυτού θα πρέπει να προβλέπονται στους Ο.Ε.Υ των Ο.Τ.Α ο αριθμός του προσλαμβανόμενου προσωπικού καθώς και η συγκεκριμένη αιτιολόγηση για την πρόσληψη του προσωπικού αυτού.
- Το μόνιμο προσωπικό να προσλαμβάνεται με βάση τις πάγιες ανάγκες των Ο.Τ.Α, με βάση τις προβλέψεις των Ο.Ε.Υ.
- Για την πρόσληψη προσωπικού δεν θα πρέπει να απαιτείται έγκριση από τις επιβλέπουσες αρχές(Υπουργεία, Περιφέρειες), εφόσον αυτές έχουν ήδη εκφραστεί τόσο κατά τον έλεγχο και την έγκριση του Ο.Ε.Υ, όσο και του προϋπολογισμού του εκάστοτε Ο.Τ.Α. χωριστά.
- Να καταργηθούν οι συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν σχέση εξαρτημένης εργασίας

3.5.ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ Ο.Τ.Α ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ

Στην παράγραφο αυτή αναλύονται τα στατιστικά στοιχεία για το προσωπικό των Ο.Τ.Α ανά περιφέρεια. Παρουσιάζονται οι πίνακες με τα στατιστικά στοιχεία για το σύνολο των εργαζομένων ανά επίπεδο εκπαίδευσης και σχέση εργασίας, ανά περιφέρεια. Γίνεται επίσης μία σύγκριση(Πίνακας 16) μεταξύ του πληθυσμού και του συνόλου των εργαζομένων ανά περιφέρεια.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12.

ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Ο.Τ.Α. ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΤΤΙΚΗΣ	1784	832	11111	9006	22733
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	299	116	1368	1020	2803
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	309	112	1268	751	2440
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	493	135	1453	913	2994
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	367	121	1357	1002	2847
ΗΠΕΙΡΟΥ	224	68	872	367	1531
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	1151	493	3847	2928	8419
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	202	84	671	489	1446
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	278	118	1133	976	2505
ΚΡΗΤΗΣ	358	192	1545	1108	3203
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	285	93	1558	1174	3110
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	118	60	507	303	988
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	154	44	523	460	1181
ΣΥΝΟΛΟ	6020	2468	27226	20486	56200

Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 13.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Ο.Τ.Α ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΑ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΤΤΙΚΗΣ	7,85%	3,66%	48,88%	39,62%	100%
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	10,67%	4,14%	48,80%	36,39%	100%
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	12,61%	4,57%	51,96%	30,86%	100%
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	16,47%	4,51%	48,53%	30,49%	100%
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	12,85%	4,24%	47,67%	35,25%	100%
ΗΠΕΙΡΟΥ	14,54%	4,41%	56,91%	24,14%	100%
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	13,66%	5,85%	45,70%	34,80%	100%
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	13,79%	5,81%	46,40%	33,82%	100%
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	11,09%	4,71%	45,19%	39,01%	100%
ΚΡΗΤΗΣ	11,18%	5,99%	48,24%	34,59%	100%
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	9,16%	2,99%	50,10%	37,75%	100%
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	11,94%	6,07%	51,32%	30,67%	100%
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	13,04%	3,73%	44,28%	38,95%	100%

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 14
ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ
ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ Ο.Τ.Α ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ¹

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ
ΑΤΤΙΚΗΣ	29,63%	33,71%	40,81%	43,96%
ΣΤ.ΕΛΛΑΔΑΣ	4,99%	4,71%	5,02%	4,97%
ΔΥΤ.ΕΛΛΑΔΑΣ	5,13%	4,53%	4,65%	3,66%
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	8,18%	5,47%	5,33%	4,45%
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	6,09%	4,91%	4,98%	4,89%
ΗΠΕΙΡΟΥ	3,72%	2,75%	3,21%	1,79%
ΚΕΝΤΡ.ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	19,11%	19,97%	14,12%	14,29%
ΔΥΤ.ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	3,35%	3,41%	2,46%	2,38%
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	4,61%	4,78%	4,16%	4,76%
ΚΡΗΤΗΣ	5,94%	7,77%	5,67%	5,41%
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	4,73%	3,76%	5,72%	5,63%
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	1,96%	2,43%	1,86%	1,47%
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	2,25%	1,78%	1,92%	2,24%
ΣΥΝΟΛΟ %	100%	100%	100%	100%

Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

¹ Τα ποσοστά του πίνακα 14 προκύπτουν από την διαίρεση : (σύνολο εργαζομένων ανά επίπεδο εκπαίδευσης κατά περιφέρεια /σύνολο εργαζομένων ανά επίπεδο εκπαίδευσης στην Ελλάδα)*100
 βλ. Πίνακα 12,σελ.60

ΠΙΝΑΚΑΣ 15.

ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Ο.Τ.Α ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δ.Δ.	Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Λ.Δ.Α.Χ.	Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	Έκτακτο προσωπικό	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΤΤΙΚΗΣ	18147	1459	142	2929	22733
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	2045	169	19	562	2803
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	2028	88	32	292	2440
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	2450	157	28	269	2994
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	2206	119	33	489	2847
ΗΠΕΙΡΟΥ	1240	24	30	237	1531
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	7082	621	103	613	8419
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	1057	44	19	326	1446
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	1993	97	38	377	2505
ΚΡΗΤΗΣ	2179	220	38	766	3203
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	2061	213	21	815	3110
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	749	38	12	188	988
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	868	100	17	196	1181
ΣΥΝΟΛΟ	44236	3349	532	8083	56200

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 16.

ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Ο.Τ.Α ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΑ

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δ.Δ.	Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ.	Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	Έκτακτο προσωπικό	ΣΥΝΟΛΟ
ΑΤΤΙΚΗΣ	79,83%	6,42%	0,62%	12,88%	100%
ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	72,96%	6,03%	0,68%	20,05%	100%
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	83,18%	3,59%	1,31%	11,92%	100%
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	84,84%	5,24%	0,94%	8,98%	100%
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	77,56%	4,17%	1,16%	17,12%	100%
ΗΠΕΙΡΟΥ	81,12%	1,56%	1,95%	15,38%	100%
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	84,14%	7,37%	1,22%	7,27%	100%
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	73,10%	3,04%	1,31%	22,54%	100%
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	79,58%	3,87%	1,52%	15,04%	100%
ΚΡΗΤΗΣ	68,03%	6,87%	1,19%	23,92%	100%
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	66,27%	6,85%	0,68%	26,08%	100%
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	75,81%	3,85%	1,21%	19,03%	100%
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	73,50%	8,47%	1,44%	16,60%	100%

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 17
ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ
ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ Ο.Τ.Α ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ¹

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ	Δημοσίου Δικαίου	Ι.Δ.Α.Χ	Ειδικών Θέσεων	Έκτακτο Προσωπικό
ΑΤΤΙΚΗΣ	41,02%	43,56%	26,69%	36,23%
ΣΤ.ΕΛΛΑΔΑΣ	4,62%	5,04%	3,57%	6,95%
ΔΥΤ.ΕΛΛΑΔΑΣ	4,58%	2,62%	6,01%	3,61%
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	5,53%	4,68%	5,26%	3,32%
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	4,98%	3,55%	6,21%	6,04%
ΗΠΕΙΡΟΥ	2,81%	0,71%	5,63%	2,93%
ΚΕΝΤΡ.ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	16,01%	18,54%	19,36%	7,58%
ΔΥΤ.ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	2,38%	1,31%	3,57%	4,07%
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	4,51%	2,89%	7,14%	4,66%
ΚΡΗΤΗΣ	4,92%	6,56%	7,14%	9,47%
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	4,65%	6,36%	3,94%	10,08%
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	1,69%	1,13%	2,25%	2,32%
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	1,96%	2,98%	3,19%	2,42%
ΣΥΝΟΛΟ %	100%	100%	100%	100%

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

¹ Τα ποσοστά του πίνακα 17 προκύπτουν από την διαίρεση : (σύνολο εργαζομένων ανά σχέση εργασίας κατά περιφέρεια / σύνολο εργαζομένων ανά σχέση εργασίας στην Ελλάδα) *100
 βλ. Πίνακα 15, σελ. 63

ΠΙΝΑΚΑΣ 18.**ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α ΑΝΑ 1000 ΚΑΤΟΙΚΟΥΣ(ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ) ¹
ΑΤΤΙΚΗΣ	3764348	22733	6,04
ΣΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ	608655	2803	4,06
ΔΥΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ	724419	2440	3,36
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	754893	2994	3,96
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	632955	2847	4,49
ΗΠΕΙΡΟΥ	352420	1531	4,34
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	1862833	8419	4,51
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	302750	1446	4,77
ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ	604254	2505	4,14
ΚΡΗΤΗΣ	601159	3203	5,32
ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	298745	3110	10,41
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	200066	988	4,93
ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	214274	1181	5,51
ΣΥΝΟΛΟ	10921771	56200	5,14

Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος(Ε.Σ.Υ.Ε.), απογραφή πληθυσμού 2001- Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

¹ Υπολογίζουμε τον αριθμό των εργαζομένων στους Ο.Τ.Α, που αντιστοιχούν σε 1000 κατοίκους ανά περιφέρεια(τρίτη στήλη), ως εξής: (σύνολο εργαζομένων ανά περιφέρεια/ πληθυσμός ανά περιφέρεια)*1000

3.6. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ Ο.Τ.Α ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία των πινάκων 13 και 16 παρατηρούνται τα εξής :

- Τα ποσοστά των υπαλλήλων στους Ο.Τ.Α σε κάθε περιφέρεια ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης κυμαίνονται ως εξής:

-Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης: από 7,85%(περ. Αττικής) έως 16,47%(περ. Θεσσαλίας)

-Τεχνολογικής εκπαίδευσης: από 2,99%(περ. Ν.Αιγαίου) έως 6,07%(περ. Β.Αιγαίου)

-Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: από 44,28%(περ. Ι.Νήσων) έως 56,91%(περ. Ηπείρου)

-Υποχρεωτικής εκπαίδευσης: από 24,14%(περ. Ηπείρου) έως 39,62%(περ. Αττικής)

Δηλαδή, σε κάθε περιφέρεια υπερέχουν οι υπάλληλοι με δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ποσοστά 44,28%-56,91%) και ακολουθούν οι υπάλληλοι υποχρεωτικής εκπαίδευσης (ποσοστά 24,14%-39,62%), ενώ παρουσιάζεται μεγάλη έλλειψη υπαλλήλων με πανεπιστημιακή εκπαίδευση (ποσοστά 7,85%-16,47%) και τεχνολογική εκπαίδευση (ποσοστά 2,99%-6,07%).

- Τα ποσοστά των υπαλλήλων στους Ο.Τ.Α σε κάθε περιφέρεια ανάλογα με την σχέση εργασίας κυμαίνονται ως εξής:

-Δημοσίου Δικαίου: από 66,27%(περ. Ν.Αιγαίου) έως 84,84%(περ. Θεσσαλίας)

-Ιδιωτ. Δικαίου Αορίστου Χρόνου: από 1,56%(περ. Ηπείρου) έως 8,47%(περ. Ι.Νήσων)

-Ειδικών θέσεων: από 0,62%(περ. Αττικής) έως 1,95%(περ. Ηπείρου)

-Έκτακτο προσωπικό: από 7,27%(περ. Κεντρ. Μακεδονίας) έως 26,08%(περ. Ν.Αιγαίου)

Δηλαδή σε κάθε περιφέρεια υπερέχουν οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου (ποσοστά 66,27%-84,84%) και ακολουθεί το έκτακτο προσωπικό (ποσοστά 7,27%-26,08%), ενώ υστερούν οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου (ποσοστά 1,56%-8,47%) και οι υπάλληλοι Ειδικών θέσεων (ποσοστά 0,62%-1,95%).

Σύμφωνα με τα στοιχεία των πινάκων 14 και 17 παρατηρούνται τα εξής:

Για το επίπεδο εκπαίδευσης

-Το μεγαλύτερο ποσοστό προσωπικού πανεπιστημιακής, τεχνολογικής, δευτεροβάθμιας και υποχρεωτικής εκπαίδευσης σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων για τα αντίστοιχα επίπεδα εκπαίδευσης στην Ελλάδα, κατέχει η περιφέρεια Αττικής(29,63%, 33,71%, 40,81% και 43,96% αντίστοιχα).

-Το μικρότερο ποσοστό προσωπικού πανεπιστημιακής, δευτεροβάθμιας και υποχρεωτικής εκπαίδευσης σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων για τα αντίστοιχα επίπεδα εκπαίδευσης στην Ελλάδα, κατέχει η περιφέρεια Β.Αιγαίου(1,96%, 1,86% και 1,47% αντίστοιχα).

-Το μικρότερο ποσοστό προσωπικού τεχνολογικής εκπαίδευσης σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων για το αντίστοιχο επίπεδο εκπαίδευσης στην Ελλάδα, κατέχει η περιφέρεια Ι.Νήσων(1,78%).

Για την σχέση εργασίας

-Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, Ι.Δ.Α.Χ, Ειδικών Θέσεων και του έκτακτου προσωπικού, σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων για τις αντίστοιχες σχέσεις εργασίας στην Ελλάδα, κατέχει η περιφέρεια Αττικής(41,02%, 43,56%, 26,69% και 36,23% αντίστοιχα).

-Το μικρότερο ποσοστό των εργαζομένων με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, Ειδικών Θέσεων και του έκτακτου προσωπικού, σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων για τις αντίστοιχες σχέσεις εργασίας στην Ελλάδα, κατέχει η περιφέρεια Β.Αιγαίου(1,69%, 2,25% και 2,32% αντίστοιχα).

- Το μικρότερο ποσοστό προσωπικού με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ, σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων για το αντίστοιχο επίπεδο εκπαίδευσης στην Ελλάδα, κατέχει η περιφέρεια Ηπείρου(0,71%).

Από την σύγκριση των στοιχείων του Πίνακα 18 συμπεραίνουμε τα εξής:

-Στις περιφέρειες Δυτικής Ελλάδας και Θεσσαλίας ο αριθμός των εργαζομένων ανά 1000 κατοίκους είναι περίπου 3,36 και 3,96 αντίστοιχα. Οι παραπάνω αναλογίες είναι οι μικρότερες από τις αναλογίες των υπόλοιπων περιφερειών της χώρας (μειωμένες σχεδόν κατά το ήμισυ σε σχέση με την αντίστοιχη αναλογία που παρουσιάζει η περιφέρεια Αττικής). Επίσης ο αριθμός των εργαζομένων ανά 1000 κατοίκους στις δύο αυτές περιφέρειες, είναι μικρότερος από τον αντίστοιχο για τον συνολικό πληθυσμό της χώρας, κάτι το οποίο φανερώνει την ανάγκη για αύξηση των εργαζομένων στις υπηρεσίες των Ο.Τ.Α στις συγκεκριμένες περιφέρειες.

- Στις περιφέρειες Στερεάς Ελλάδας, Πελοποννήσου, Ηπείρου, Κεντρικής Μακεδονίας, Δυτικής Μακεδονίας, Αν.Μακεδονίας & Θράκης και Β.Αιγαίου παρουσιάζονται μικρές αποκλίσεις όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων ανά 1000 κατοίκους (από 4,06 έως 4,93).Στις παραπάνω περιφέρειες ο αριθμός των

εργαζομένων ανά 1000 κατοίκους, είναι μικρότερος από τον αντίστοιχο για τον συνολικό πληθυσμό της χώρας, κάτι το οποίο φανερώνει την ανάγκη για αύξηση των εργαζομένων στις υπηρεσίες των Ο.Τ.Α των συγκεκριμένων περιφερειών.

- Στις περιφέρειες Κρήτης και Ιονίων Νήσων παρουσιάζεται μικρή απόκλιση όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων ανά 1000 κατοίκους(5,32 και 5,51 αντίστοιχα).

-Στην περιφέρεια Ν.Αιγαίου με πληθυσμό 298745,ο αριθμός των εργαζομένων ανά 1000 κατοίκους είναι 10,41(που είναι και ο μεγαλύτερος από όλες τις υπόλοιπες περιφέρειες της χώρας και σχεδόν διπλάσιος από τον αριθμό των εργαζομένων που αντιστοιχούν στον συνολικό πληθυσμό της χώρας), ενώ στην περιφέρεια Δυτ.Μακεδονίας με ίδιο σχεδόν πληθυσμό ο αριθμός των εργαζομένων ανά 1000 κατοίκους είναι 4,77 δηλαδή μειωμένος περισσότερο από το ήμισυ.

Για την παροχή έργου ίδιας ποιότητας από το σύνολο των Ο.Τ.Α και για την καλύτερη εξυπηρέτηση όλων γενικά των πολιτών της χώρας, θα πρέπει σε κάθε περιφέρεια να υπάρχει ίδια αναλογία εργαζομένων υπαλλήλων σε σχέση με τον πληθυσμό εκάστης, ανάλογα με τις ανάγκες της και όχι να εμφανίζονται τέτοιες ανισότητες.

3.7.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με τα συνολικά στατιστικά στοιχεία για το προσωπικό των Ο.Τ.Α που παρουσιάζονται στο κεφάλαιο αυτό, συμπεραίνουμε ότι ο αριθμός των εργαζομένων με πανεπιστημιακή εκπαίδευση, είναι μικρότερος από τον αντίστοιχο των εργαζομένων με δευτεροβάθμια εκπαίδευση, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει το κατάλληλο εξειδικευμένο προσωπικό για παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας. Επίσης στις περισσότερες περιφέρειες ο αριθμός των εργαζομένων ανά 1000 κατοίκους είναι μικρότερος από τον αντίστοιχο για τον συνολικό πληθυσμό της χώρας, κάτι το οποίο οδηγεί στο συμπέρασμα ότι υπάρχει έλλειψη προσωπικού στις υπηρεσίες των περισσότερων Ο.Τ.Α, το οποίο δεν επαρκεί για την σωστή εξυπηρέτηση των πολιτών

Επίσης το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων αποτελεί νέο υπηρεσιακό προσωπικό, κάτι το οποίο φανερώνει την ανάγκη για εφαρμογή προγραμμάτων επιμόρφωσης και εκπαίδευσης. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο κινείται το πρόγραμμα Ι.Καποδίστριας με την εφαρμογή μέτρων για την εκπαίδευση και τον εκσυγχρονισμό του ανθρώπινου δυναμικού της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Ακόμη, το έκτακτο προσωπικό στους Ο.Τ.Α κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό ύστερα από το αντίστοιχο του προσωπικού δημοσίου δικαίου, με συνέπεια την υποβάθμιση του παρεχόμενου έργου από τους Ο.Τ.Α, δεδομένου ότι το έκτακτο προσωπικό δεν έχει και δεν δύναται να αποκτήσει την απαιτούμενη εμπειρία για παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας. Το παραπάνω φαινόμενο παρουσιάζεται σε όλες τις περιφέρειες γενικά της Ελλάδας, γεγονός που αποδεικνύει την ευθύνη τόσο της κεντρικής διοίκησης όσο και των εκάστοτε διοικήσεων των Ο.Τ.Α, για έλλειψη θέσπισης ενός ορθολογικού και αξιοκρατικού συστήματος πρόσληψης για την βελτίωση του παρεχόμενου έργου από τις υπηρεσίες της τοπικής αυτοδιοίκησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ:ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ

4.1.ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Σύμφωνα με την απογραφή του 2001 ο Δήμος Αχαρνών έχει 61.352 κατοίκους και 146.406 έκταση. Είναι ο μεγαλύτερος σε έκταση δήμος της Αττικής. Αναλυτικότερα σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Εσωτερικών προκύπτουν:

ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Δ. Αχαρνών	
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	Αττικής
ΝΟΜΟΣ	Ανατολικής Αττικής
ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	61.352,00
ΕΚΤΑΣΗ (στρέμματα)	146.406,00
ΔΗΜΟΤΙΚΑ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑΤΑ	1,00
ΚΑΤΟΙΚΟΙ ΑΝΑ ΤΧΜ	419,00

4.2.ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ

4.2.1.ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.
ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΑΝΑ ΒΑΘΜΟ ΚΑΙ
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

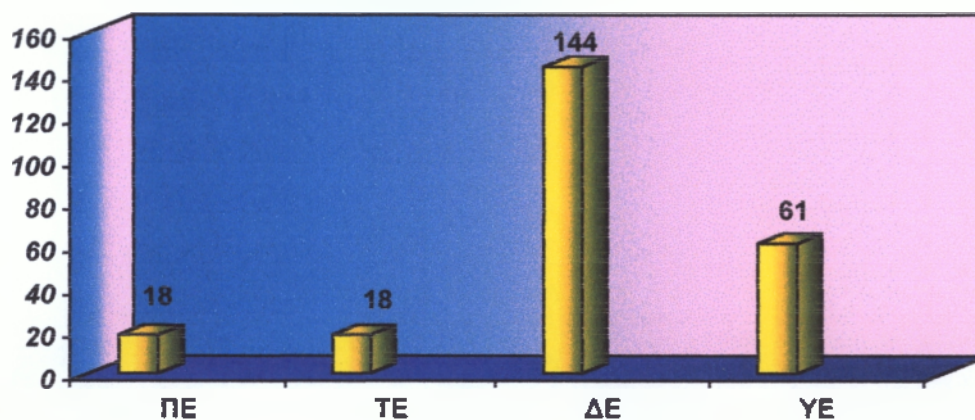
ΒΑΘΜΟΣ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ
Α	6	2	15	-	23
Β	3	3	42	-	48
Γ	3	8	80	14	105
Δ	6	5	7	46	64
Ε	-	-	-	1	1
ΣΥΝΟΛΟ	18	18	144	61	241

Πηγή:Τμήμα προσωπικού Δήμου Αχαρνών,έτος2003

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 1 παρατηρούμε ότι:

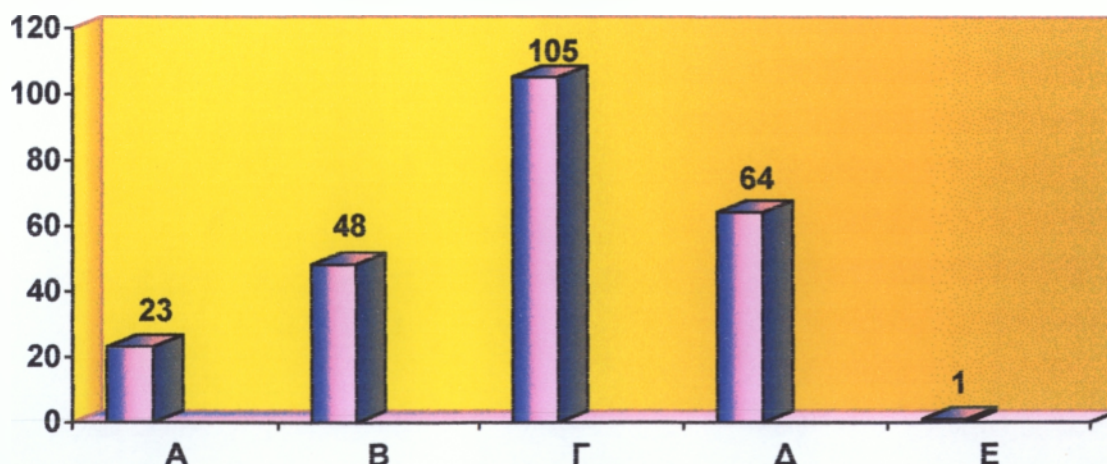
- Οι περισσότεροι υπάλληλοι του δήμου Αχαρνών είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το μικρότερο ποσοστό είναι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
- Οι περισσότεροι υπάλληλοι με βαθμό Α είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
- Οι περισσότεροι υπάλληλοι έχουν βαθμό Γ

ΓΡΑΦΗΜΑ1.ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



Πηγή: Τμήμα προσωπικού Δήμου Αχαρνών, έτος 2003

ΓΡΑΦΗΜΑ2.ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΑΝΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ



Πηγή: Τμήμα προσωπικού Δήμου Αχαρνών, έτος 2003

4.2.2. ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

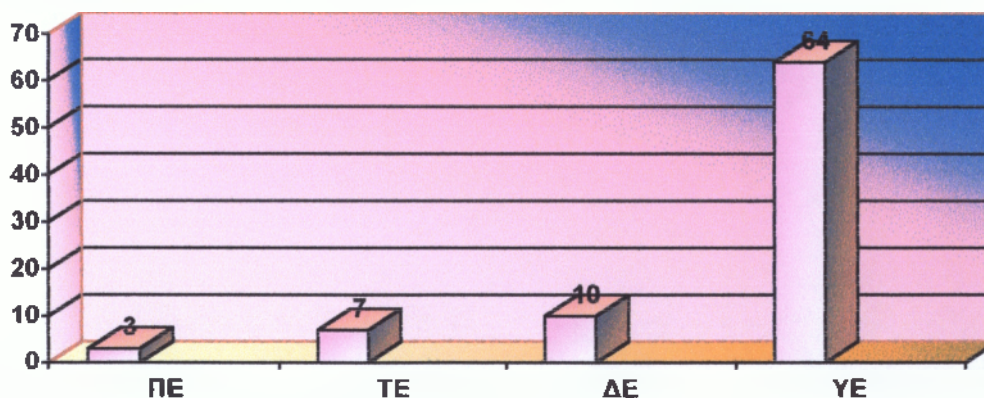
Το έκτακτο προσωπικό του δήμου Αχαρνών διαμορφώνεται ως εξής::

-ΠΕ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ:	3 άτομα
-ΤΕ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ:	3 άτομα
-ΤΕ ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΟΚΟΜΩΝ:	2 άτομα
-ΤΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ:	2 άτομα
-ΔΕ ΒΟΗΘΩΝ ΒΡΕΦΟΚΟΜΩΝ/ ΠΑΙΔΟΚΟΜΩΝ:	2 άτομα
-ΔΕ ΟΔΗΓΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ:	8 άτομα
-ΥΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ:	29 άτομα

Ακόμη, 7 άτομα υποχρεωτικής εκπαίδευσης είναι εργάτες κήπων, ενώ 28 άτομα υποχρεωτικής εκπαίδευσης έχουν συνάψει δίμηνη σύμβαση για αντιμετώπιση κατεπειγουσών, εποχιακών και πρόσκαιρων αναγκών.

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία το μεγαλύτερο ποσοστό κατέχει το προσωπικό καθαριότητας, ενώ το σύνολο των εργαζομένων με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είναι 24 άτομα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 3. ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ) ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



Πηγή: Τμήμα προσωπικού Δήμου Αχαρνών, έτος 2003

4.2.3. ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.
ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

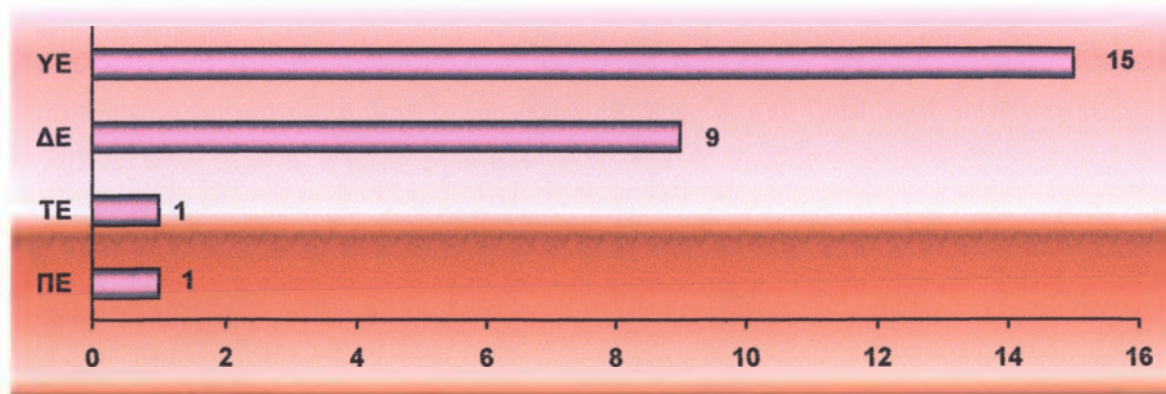
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	18	18	144	61	241	68,27%
Ι.Δ.Α.Χ.	1	1	9	15	26	7,36%
ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ	1	0	1	0	2	0,56%
ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	3	7	10	64	84	23,79%
ΣΥΝΟΛΟ	23	26	164	140	353	
ΣΥΝΟΛΟ %	6,24%	7,36%	46,74%	39,66%		

Πηγή: Τμήμα προσωπικού Δήμου Αχαρνών, έτος 2003

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 2 παρατηρούμε τα εξής:

- Το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων στο δήμο Αχαρνών είναι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, ενώ το δεύτερο σε μεγαλύτερο ποσοστό κατέχει το έκτακτο προσωπικό
- Το μικρότερο ποσοστό κατέχει το προσωπικό ειδικών θέσεων
- Οι περισσότεροι υπάλληλοι στον δήμο Αχαρνών είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ οι υπάλληλοι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης κατέχουν το μικρότερο ποσοστό.
- Το μεγαλύτερο ποσοστό του έκτακτου προσωπικού είναι υποχρεωτικής εκπαίδευσης, κυρίως λόγω του μεγάλου αριθμού εργαζομένων στην καθαριότητα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 4. ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ



Πηγή: Τμήμα προσωπικού Δήμου Αχαρνών, έτος 2003

4.2.4.ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΑΝΑ ΚΛΑΣΕΙΣ ΗΛΙΚΙΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.

ΚΛΑΣΕΙΣ ΗΛΙΚΙΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙ %
-20	2	0,56%
21-25	3	0,85%
26-30	20	7,08%
31-35	41	11,61%
36-40	78	22,09%
41-45	61	17,28%
46-50	57	16,14%
51-55	31	8,78%
56-60	34	9,63%
>60	26	7,36%
ΣΥΝΟΛΟ	353	100%

Πηγή: Τμήμα προσωπικού Δήμου Αχαρνών, έτος 2003

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 3 παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων είναι ηλικίας 36-40(22,09%),ενώ το μικρότερο ποσοστό είναι ηλικίας μικρότερης των 20 ετών(0,56%).

4.2.5.ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ Ι.Δ.Α.Χ ΑΝΑ ΚΛΑΣΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.

ΚΛΑΣΕΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ %
0-5	72	26,97%
6-10	49	18,35%
11-15	64	23,97%
16-20	47	17,60%
21-25	24	8,99%
26-30	5	1,87%
31-35	4	1,50%
>35	2	0,75%
ΣΥΝΟΛΟ	267	100%

Πηγή: Τμήμα προσωπικού Δήμου Αχαρνών, έτος 2003

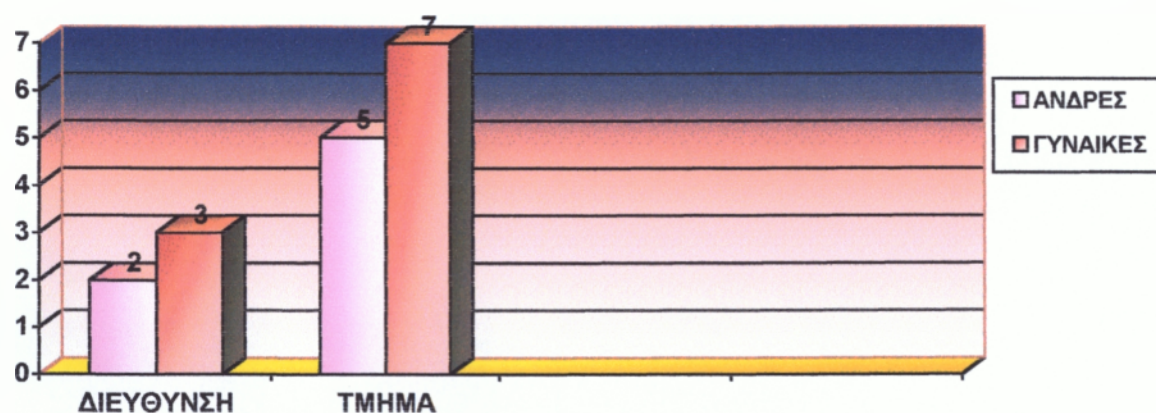
Από τα στοιχεία του πίνακα 4 προκύπτουν οι εξής παρατηρήσεις:

-Το 69,79% των υπαλλήλων με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου και Ι.Δ.Α.Χ του δήμου Αχαρνών αποτελεί υπηρεσιακά νέο προσωπικό, αφού έχει ως διάρκεια υπηρεσίας έως 15 έτη.

-Το μικρότερο ποσοστό (0,75%)αντιστοιχεί στους υπαλλήλους με διάρκεια υπηρεσίας άνω των 35 ετών.

4.2.6. ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΙΔΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

ΓΡΑΦΗΜΑ 5.



Πηγή: Τμήμα προσωπικού Δήμου Αχαρνών, έτος 2003

Σύμφωνα με το γράφημα 5 οι γυναίκες προϊστάμενοι είναι περισσότεροι από τους άντρες, τόσο σε επίπεδο τμήματος όσο και σε επίπεδο διεύθυνσης, ενώ το σύνολο των προϊσταμένων είναι 17 άτομα.

4.2.7.ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΕ1 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ/ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ:	3 υπάλληλοι
ΠΕ2 ΕΦΟΡΩΝ ΠΙΝΑΚΟΘΗΚΩΝ:	1 υπάλληλος
ΠΕ3 ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ:	5 υπάλληλοι
ΠΕ4 ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ:	3 υπάλληλοι
ΠΕ5 ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ/ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ:	2 υπάλληλοι
ΠΕ6 ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ:	2 υπάλληλοι
ΠΕ11 ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ:	1 υπάλληλος
ΠΕ14 ΔΑΣΟΛΟΓΩΝ:	1 υπάλληλος

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΤΕ2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ:	2 υπάλληλοι
ΤΕ3 ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ:	6 υπάλληλοι
ΤΕ5 ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ:	1 υπάλληλος
ΤΕ13 ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ:	3 υπάλληλοι
ΤΕ17 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ /ΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ:	4 υπάλληλοι
ΤΕ19 ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ :	1 υπάλληλος
ΤΕ23 ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ:	1 υπάλληλος

ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΔΕ1 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ:	57 υπάλληλοι
ΔΕ2 ΕΠΟΠΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ:	1 υπάλληλος
ΔΕ5 ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ:	2 υπάλληλοι
ΔΕ6 ΣΧΕΔΙΑΣΤΩΝ:	2 υπάλληλοι
ΔΕ14 ΕΛΕΓΚΤΩΝ ΕΣΟΔΩΝ-ΕΞΟΔΩΝ:	4 υπάλληλοι
ΔΕ15 ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΩΝ:	2 υπάλληλοι
ΔΕ23 ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ:	2 υπάλληλοι
ΔΕ24 ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ:	7 υπάλληλοι
ΔΕ28 ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΕΡΓΩΝ:	1 υπάλληλος
ΔΕ29 ΟΔΗΓΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ:	30 υπάλληλοι
ΔΕ30 ΤΕΧΝΙΤΩΝ ΓΕΝΙΚΑ:	26 υπάλληλοι
ΔΕ35 ΔΕΝΔΡΟΚΗΠΟΥΡΩΝ / ΚΗΠΟΥΡΩΝ:	5 υπάλληλοι
ΔΕ38 ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ Η/Υ:	5 υπάλληλοι

ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΥΕ1 ΚΛΗΤΗΡΩΝ/ ΘΥΡΩΡΩΝ:	5 υπάλληλοι
ΥΕ2 ΕΠΙΣΤΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ :	3 υπάλληλοι
ΥΕ16 ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ:	53 υπάλληλοι

Σύμφωνα με τα στοιχεία της παραγράφου 4.2.7 παρατηρούμε ότι:

-Οι περισσότεροι υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου στον δήμο Αχαρνών είναι διοικητικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και αντιστοιχούν σε ποσοστό 4,5%.

-Το δεύτερο σε μεγαλύτερο ποσοστό 4,2% κατέχει το προσωπικό καθαριότητας υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

4.3.ΣΥΓΓΡΗΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ –ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.ΣΥΓΓΡΗΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΑΤΤΙΚΗΣ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ
ΔΗΜΟΣ ΑΧΑΡΝΩΝ	6,23%	7,36%	46,74%	39,66%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ	7,85%	3,66%	48,88%	39,62%

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.ΣΥΓΓΡΗΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΑΤΤΙΚΗΣ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	Ι.Δ.Α.Χ	ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ	ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
ΔΗΜΟΣ ΑΧΑΡΝΩΝ	68,27%	7,36%	0,56%	23,79%
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ	79,83%	6,42%	0,62%	12,88%

Από την σύγκριση των στατιστικών στοιχείων των πινάκων 5 και 6 παρατηρούμε τα εξής:

Για το επίπεδο εκπαίδευσης

- Τόσο στον Δήμο Αχαρνών όσο και στην περιφέρεια Αττικής το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
- Το μικρότερο ποσοστό των εργαζομένων του δήμου Αχαρνών είναι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για την περιφέρεια Αττικής είναι τεχνολογικής εκπαίδευσης.

Για την σχέση εργασίας

- Η κατανομή του προσωπικού του δήμου Αχαρνών ανάλογα με την σχέση εργασίας παρουσιάζει την ίδια μορφή με την αντίστοιχη για το προσωπικό στην περιφέρεια Αττικής. Συγκεκριμένα το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων είναι δημοσίου δικαίου. Το δεύτερο σε μεγαλύτερο ποσοστό κατέχει το έκτακτο προσωπικό, ενώ το μικρότερο ποσοστό κατέχει το προσωπικό ειδικών θέσεων.

4.4.ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ-ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΔΗΜΟΥ ΑΧΑΡΝΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ Ο.Τ.Α ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.

	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ
ΔΗΜΟΣ ΑΧΑΡΝΩΝ	6,23%	7,36%	46,74%	39,66%
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ Ο.Τ.Α ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	10,71%	4,39%	48,44%	36,45%

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 7 παρατηρούμε ότι:

-Η διαφορά μεταξύ του ποσοστού για το προσωπικό πανεπιστημιακής εκπαίδευσης του Δήμου Αχαρνών(6,23%), με το αντίστοιχο για το προσωπικό πανεπιστημιακής εκπαίδευσης των Ο.Τ.Α στην Ελλάδα(10,71%) είναι 4,48%. Η παραπάνω διαφορά είναι η μεγαλύτερη από τις διαφορές μεταξύ των ποσοστών για το προσωπικό των κατηγοριών ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ του Δήμου Αχαρνών, με των αντίστοιχων για το προσωπικό των κατηγοριών ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ των Ο.Τ.Α στην Ελλάδα.

-Οι διαφορές ανάμεσα στα ποσοστά για το προσωπικό των κατηγοριών ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ του προσωπικού του Δήμου Αχαρνών με τα αντίστοιχα για το προσωπικό των Ο.Τ.Α στην Ελλάδα κυμαίνονται σε μικρά επίπεδα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8.

	ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	Ι.Δ.Α.Χ.	ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ	ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
ΔΗΜΟΣ ΑΧΑΡΝΩΝ	68,27%	7,36%	0,56%	23,79%
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ Ο.Τ.Α ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	78,71%	5,96%	0,95%	14,38%

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 8 παρατηρούμε ότι:

-Το ποσοστό του έκτακτου προσωπικού του Δήμου Αχαρνών είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο για το έκτακτο προσωπικό των Ο.Τ.Α στην Ελλάδα, κατά 9,41%.

-Το ποσοστό του προσωπικού Δημοσίου Δικαίου του Δήμου Αχαρνών, είναι μικρότερο από το αντίστοιχο για το προσωπικό Δημοσίου Δικαίου των Ο.Τ.Α στην Ελλάδα, κατά 10,44%.

-Οι διαφορές ανάμεσα στα ποσοστά για το προσωπικό των κατηγοριών Ι.Δ.Α.Χ και ειδικών θέσεων του Δήμου Αχαρνών με τα αντίστοιχα για το προσωπικό των Ο.Τ.Α στην Ελλάδα, κυμαίνονται σε μικρά επίπεδα.

4.5.ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στον δήμο Αχαρνών οι υπάλληλοι με πανεπιστημιακή εκπαίδευση αποτελούν την μειονότητα, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό κατέχουν οι υπάλληλοι με δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κάτι το οποίο καθιστά αναγκαία την αλλαγή όσον αφορά την επιλογή του προσωπικού.

Επίσης το μεγαλύτερο ποσοστό των υπαλλήλων είναι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, ενώ ακολουθεί το έκτακτο προσωπικό με ποσοστό 23,79%.Τούτο καθιστά επιτακτική την ανάγκη, να γίνουν ενέργειες για μείωση του έκτακτου προσωπικού, αφού δεν έχει την κατάλληλη εμπειρία, που είναι απαραίτητη για την αποδοτικότερη λειτουργία των υπηρεσιών των Ο.Τ.Α. Επίσης οι περισσότεροι υπάλληλοι έχουν διάρκεια υπηρεσίας έως 15 έτη, κάτι το οποίο φανερώνει την ανάγκη για εφαρμογή προγραμμάτων επιμόρφωσης των υπαλλήλων.

Ο Δήμος Αχαρνών σε σύγκριση με την περιφέρεια Αττικής, παρουσιάζει τις ίδιες αναλογίες όσον αφορά την κατανομή του προσωπικού, τόσο ανά επίπεδο εκπαίδευσης, όσο και ανά σχέση εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ -ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1.ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Αποτελεί αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι ο θεσμός της τοπικής αυτοδιοίκησης συνεχώς ενδυναμώνεται και κατέχει σημαντικό ρόλο στην σωστή οργάνωση και αποδοτική λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης. Τούτο φαίνεται από τις συνεχώς αυξανόμενες αρμοδιότητες που εκχωρούνται από την κεντρική διοίκηση προς την τοπική αυτοδιοίκηση. Το πρόγραμμα «Ι.Καποδιστριας» συνέβαλε σημαντικά στην ενδυνάμωση του ρόλου των Ο.Τ.Α, αφού δημιούργησε ένα πλαίσιο περισσότερο ευέλικτο μέσα στο οποίο λειτουργούν οι Δήμοι της χώρας, τόσο οι ήδη υπάρχοντες, όσο και οι νεοϊδρυθέντες. Το προσωπικό των καταργούμενων Ο.Τ.Α ενσωματώθηκε στους ήδη υπάρχοντες και στους νεοϊδρυθέντες, με αποτέλεσμα να ενισχυθεί το ανθρώπινο δυναμικό των Ο.Τ.Α, κάτι το οποίο συνεπάγεται την αποδοτικότερη λειτουργία των υπηρεσιών και την ευκολότερη διεκπεραίωση των υποθέσεων τους.

Το προσωπικό της τοπικής αυτοδιοίκησης αποκτά συνεχώς μεγαλύτερη σημασία για την αρτιότερη λειτουργία των Ο.Τ.Α. Προς τούτο συντελούν οι ραγδαίες εξελίξεις που παρατηρούνται στην σημερινή εποχή, κυρίως στον τομέα της τεχνολογίας και της γνώσης. Νέα επικοινωνιακά και πληροφοριακά συστήματα ενσωματώθηκαν στις διάφορες υπηρεσίες των Ο.Τ.Α, με αποτέλεσμα το προσωπικό να αποκτά μεγαλύτερη ευθύνη για την σωστή λειτουργία και χειρισμό των συστημάτων αυτών και γενικότερα για την σωστή εφαρμογή των διάφορων σύγχρονων επιστημών που συνεχώς εξελίσσονται και που σχετίζονται με τον θεσμό της τοπικής αυτοδιοίκησης. Το προσωπικό δηλαδή είναι αυτό που αποτελεί τον φορέα των γνώσεων, τις οποίες θα χρησιμοποιήσει αποδοτικά για την σωστότερη λειτουργία και την επίτευξη του στόχου των Ο.Τ.Α που είναι η όσο το δυνατόν καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη.

Αποτελεί ενθαρρυντικό στοιχείο ότι το προσωπικό των Ο.Τ.Α στην Ελλάδα παρουσιάζει, με βάση παλαιότερα έτη, αύξηση των υπαλλήλων με πανεπιστημιακή εκπαίδευση, κάτι το οποίο συνεπάγεται την ποιοτική αναβάθμιση του προσωπικού και κατά συνέπεια την αποδοτικότερη λειτουργία των υπηρεσιών τις οποίες επανδρώνουν. Παρόλα αυτά η αύξηση αυτή κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα, με αποτέλεσμα να μην επαρκούν οι υπάλληλοι με εξειδικευμένες γνώσεις που θα βελτιώσουν την λειτουργία των Ο.Τ.Α. Οι περισσότεροι υπάλληλοι στους Ο.Τ.Α είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει εξειδίκευση, για το μεγαλύτερο ποσοστό του προσωπικού της τοπικής αυτοδιοίκησης. Για το λόγο αυτό κρίνεται επιτακτική η ανάγκη, η κεντρική διοίκηση με την χορήγηση κονδυλίων και σε συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση, να εφαρμόσουν προγράμματα επιμόρφωσης για την ποιοτική αναβάθμιση του προσωπικού των Ο.Τ.Α.

Επίσης οι περισσότερες ειδικότητες του ήδη υπάρχοντος επιστημονικού προσωπικού στους Ο.Τ.Α, δεν είναι σχετικές με το αντικείμενο της τοπικής αυτοδιοίκησης, κάτι το οποίο οφείλεται στις αδυναμίες του θεσμικού πλαισίου. Συγκεκριμένα το υπάρχον κλαδολόγιο για τους Ο.Τ.Α, δεν περιλαμβάνει ειδικότητες που έχει ανάγκη η τοπική αυτοδιοίκηση(π.χ. επιστήμονες οικονομικής και περιφερειακής ανάπτυξης, πολεοδόμοι, περιβαλλοντολόγοι, μηχανικοί χωροταξίας και περιφερειακής ανάπτυξης) κάτι το οποίο πρέπει να αλλάξει, έτσι ώστε να επανδρώσουν τις υπηρεσίες των Ο.Τ.Α, άτομα με κατάλληλη εξειδίκευση.

Μια άλλη αδυναμία του θεσμικού πλαισίου για το προσωπικό της τοπικής αυτοδιοίκησης αφορά την σχέση εργασίας με την οποία υπηρετούν οι υπάλληλοι στις διάφορες υπηρεσίες των Ο.Τ.Α. Υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό υπαλλήλων που υπηρετεί με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου(έκτακτο προσωπικό),κάτι το οποίο δυσκολεύει το έργο των Ο.Τ.Α. Τούτο διότι το προσωπικό της κατηγορίας αυτής δεν έχει την κατάλληλη εμπειρία ώστε να αντεπεξέλθει αποδοτικά, όσον αφορά την διεκπεραίωση των υποθέσεων που αφορούν τους Ο.Τ.Α. Προς τούτο χρειάζεται να γίνει αναμόρφωση όσον αφορά την σύναψη συμβάσεων με το εκάστοτε προσωπικό, αλλά και οικονομική ενίσχυση από την κεντρική διοίκηση, έτσι ώστε να μπορούν οι Ο.Τ.Α να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις του προσωπικού.

Οι μισθοί αποτελούν ακόμη ένα πρόβλημα, αφού σε πολλές περιπτώσεις δεν αρκούν για ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Τούτο βέβαια έχει συνέπεια και στην απόδοση των υπαλλήλων η οποία μειώνεται, αφού υπάρχει δυσαρέσκεια από μέρος του προσωπικού για το επίπεδο των αμοιβών. Αυτό συνεπάγεται –κατά προσωπική άποψη του σπουδαστή-σε μείωση των υπαλλήλων με υψηλή μόρφωση (master,διδακτορικό) που θα αναζητήσουν εργασία στις υπηρεσίες των Ο.Τ.Α, κάτι το οποίο αν συνέβαινε θα βοηθούσε σημαντικά στην βελτίωση της λειτουργίας τους.

Το μητρώο εργαζομένων που δημιουργήθηκε σε συνεργασία με την κεντρική διοίκηση, με τα στοιχεία του προσωπικού της τοπικής αυτοδιοίκησης, αποτελεί ουσιαστική προϋπόθεση για τον εκσυγχρονισμό της διοίκησης προσωπικού. Το μητρώο εργαζομένων με τις βάσεις δεδομένων που δημιουργήθηκαν, συμβάλλει στην δημιουργία ενός συστήματος τεκμηριωμένης διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού της τοπικής αυτοδιοίκησης, κάτι το οποίο θα εξασφαλίζει επαρκές και κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό στο χώρο της ΤΑ, αλλά και πληροφοριακές προϋποθέσεις για τον προγραμματισμό του προσωπικού των Ο.Τ.Α.

Εν κατακλείδι η κεντρική διοίκηση και η τοπική αυτοδιοίκηση τόσο με συνεργασία που πρέπει να υπάρχει μεταξύ τους, όσο και με μεμονωμένες προγραμματισμένες ενέργειες, θα πρέπει να κινούνται προς ένα πλαίσιο ενίσχυσης των Ο.Τ.Α, τόσο για τον οικονομικό τομέα όσο και για το θεσμικό πλαίσιο, που θα συμβάλλει στην καλύτερη λειτουργία των υπηρεσιών των Ο.Τ.Α και στην βελτίωση της υφιστάμενης κατάστασης του προσωπικού της τοπικής αυτοδιοίκησης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Περιεχόμενα παραρτήματος

1. Ν.1188/81 Άρθρο 1.....	84
2. Ν.1188/81 Άρθρο 16.....	85
3. Ν.1188/81 Άρθρο 31.....	87
4. Ν.2190/94 Άρθρο 15.....	88
5. Ν.2190/94 Άρθρο 21.....	89
6. Ν.2307/95 Άρθρο 8.....	90
7. Ν.2539/97 Άρθρο 18.....	91
8. Ν.3016/2002 Άρθρο 12.....	93
9. Πίνακες με αναλυτικά στατιστικά στοιχεία ανά επίπεδο εκπαίδευσης 94 και σχέση εργασίας κατά περιφέρεια.....	94
10. Π.Δ.50/2001.....	101
11. Παραδείγματα οργάνωσης και στελέχωσης των Ο.Τ.Α.....	110

Παρατήρηση: Η ανομοιομορφία στη γλώσσα οφείλεται στην παράθεση παλαιότερων κειμένων, που είχαν ήδη διατυπωθεί στην καθαρεύουσα.

**1. Ν.1188/81
(ΦΕΚ204Α/81) «περί Κώδικος Καταστάσεως Προσωπικού
Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης»**

Άρθρο 1
Έννοια όρων

1. Όπου εις τον παρόντα κώδικα αναφέρονται οργανισμοί τοπικής αυτοδιοικήσεως (Ο.Τ.Α.) νοούνται οι δήμοι, αι κοινότητες, τα δημοτικά και κοινοτικά ιδρύματα και νομικά πρόσωπα και οι σύνδεσμοι δήμων, κοινοτήτων και δήμων και κοινοτήτων.
2. Όπου δια την εφαρμογήν των διατάξεων του παρόντος κώδικος λαμβάνεται υπόψιν ο πληθυσμός ως τοιούτος νοείται ο πραγματικός πληθυσμός ο εμφανιόμενος εις τους δημοσιευθέντας επισήμους πίνακας της τελευταίας απογραφής του πληθυσμού.

Ερμηνευτικές Σημειώσεις Άρθρον 1

Οι διατάξεις του άρθρου 1 αποτελούν για τον Ερμηνευτή ή Εφαρμοστή των διατάξεων του κώδικα αυτού κατευθυντήρια γραμμή. Όπου στον Κώδικα αυτό συγκεκριμένα αναφέρεται

α. ο όρος οργανισμός τοπικής αυτοδιοίκησης νοούνται:

- Οι δήμοι και οι κοινότητες
- Τα δημοτικά και κοινοτικά ιδρύματα
- Τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου των δήμων και κοινοτήτων.
- Οι σύνδεσμοι των δήμων, κοινοτήτων και δήμων και κοινοτήτων.

2.

Άρθρο 16

Κωλύματα διορισμού

1. Δεν διορίζεται υπάλληλος

α) ο μη εγγεγραμμένος προκειμένου μεν περί αρρένων εις το μητρώον αρρένων προκειμένου δε περί θηλέων εις το γενικόν μητρώον των δημοτών.

β) ο μη εκπληρώσας τας στρατιωτικάς αυτού υποχρεώσεις ή μη απαλλαγείς τούτων νομίμως

γ) ο ανυπότακτος ή ο τελεσιδικώς καταδικασθείς επί λιποταξία,

δ) ο λόγω καταδίκης στερηθείς των πολιτικών δικαιωμάτων και μετά την λήξιν του ορισθέντος δια την στέρησιν χρόνου,

ε) ο καταδικασθείς εις οιαδήποτε ποινήν επί κλοπή, υπεξαίρεσει, απάτη, εκβίασει, πλαστογραφία, απιστία, δωροδοκία, καταπίεσει, παραβάσει καθήκοντος, εγκλήματι κατά των ηθών και συκοφαντική δυσφημήσει,

στ) ο υπόδικος, ο δια τελεσιδικίου βουλεύματος παραπεμφθείς επί κακουργήματι ή επί τινι των εν τη προηγουμένη περιπτώσει αναφερομένων πλημμελημάτων,

ζ) ο τελών υπό απαγόρευσιν ή δικαστικήν αντίληψιν,

η) ο μη κεκτημένος το προσηκόν ήθος. Εις το ήθος περιλαμβάνεται και η αφοσίωσις εις την Πατρίδα και την Δημοκρατίαν κατά το Σύνταγμα

θ) ο διαποφάσεως υπηρεσιακού συμβουλίου δια πειθαρχικούς λόγους απολυθείς εκ θέσεως δημοσίου υπαλλήλου, υπαλλήλου οργανισμού τοπικής αυτοδιοικήσεως ή άλλου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, και

ι) ο μη ων υγιής.

2. Η παραγραφή αδικήματος, εφ'ω διετάχθη παραπομπή δια τελεσιδικίου βουλεύματος, η αποκατάστασις, η αμνηστία και η χάρις δεν αίρουν την κατά την προηγουμένην παράγραφον ανικανότητα. Η χάρις μετ άρσεως των συνεπειών αίρει την ανικανότητα προς διορισμόν.

3. Η περί της υγείας και αρτιμελείας πιστοποιήσις γίνεται υπό της οικείας υγειονομικής επιτροπής, κατά τας διατάξεις του άρθρου 11, είναι δε ανίσχυρος μετά πάροδον εξαμήνου από της εκδόσεώς της, ως και εις περίπτωσιν καθήν δεν στηρίζεται επί ακτινογραφίας θώρακος.

4. Η πιστοποιήσις ότι ο ενδιαφερόμενος δεν παρουσιάζει υγείαν και αρτιμέλειαν, επιτρέπουσαν τον διορισμόν, υπόκειται εις ένστασιν ενώπιον της οικείας δευτεροβαθμίου υγειονομικής επιτροπής. Δια τους εξαιρεθέντας της στρατιωτικής υπηρεσίας εκ λόγων υγείας δέον να πιστοποιείται προσθέτως παρά της υγειονομικής επιτροπής ότι αποκατεστάθη πλήρως η υγεία αυτών και ότι δεν θεωρείται ως πιθανή η υποτροπή της νόσου ως εκ της αναλήψεως της δτήν προορίζονται υπηρεσίας.

5. Οι κατά το άρθρον 25 του ν. 232/1975 περί επιμορφώσεως δημοσίων υπαλλήλων, υπότροφοι του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών, αθετούντες τας κατά το άρθρον τούτο υποχρεώσεις, κωλύονται επί πενταετίαν να διορισθούν εφοιανδήποτε σχέσει, εις ετέραν θέσιν Ο.Τ.Α.

Ερμηνευτικές Σημειώσεις Άρθρου 16

1. Η αναγνώριση από τη διοίκηση και νέων περιπτώσεων τυπικών προσόντων, πέρα αυτών που ο νόμος ορίζει, έστω και αν θεωρούνται μείζονα, δεν επιτρέπεται (Σ.τ.Ε. 1200/78).

2. Όσοι δεν έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή δεν έχουν νόμιμα απαλλαγεί δεν είναι ικανοί προς διορισμό σε δημόσια θέση ή σε θέση Ν.Π.Δ.Δ. (Σ.τ.Ε. 469/60, 1179/56, Ν.Σ.Κ. 675/62, Α.Σ.Δ.Υ 290/63, Α.Σ.Δ.Υ 800/66).

3. Ανυποταξία - Λιποταξία

Όσοι υπέπεσαν σ αυτά τα αδικήματα εμπíπτουν στις απαγορεύσεις διορισμού.

Για μεν την λιποταξία απαιτείται τελεσίδικη δικαστική πράξη που να απαγγέλλει καταδίκη για το αδίκημα.

Για δε την ανυποταξία δεν απαιτείται δικαστική πράξη αλλά αρκεί μόνο η ύπαρξη της κατάστασης αυτής, που συνιστά την ανυποταξία.

Εφόσον αρθεί η πρόσθετη υπηρεσία στον ανυπότακτο, αυτός δεν κωλύεται να διορισθεί, έστω και αν εκκρεμεί ποινική δίωξη για ανυποταξία (Α.Σ.Δ.Υ 712/58).

Η ανυποταξία που έχει διαπιστωθεί δικαστικώς αποτελεί και κώλυμα διορισμού αλλά και λόγο έκπτωσης από την υπηρεσία ενώ η ανυποταξία που έχει διαπιστωθεί διοικητικώς αποτελεί μεν κώλυμα διορισμού όχι όμως και έκπτωσης (Α.Σ.Δ.Υ 1036/66, 360/66).

4. Αν κάποιος διορισθεί υπάλληλος παρότι έχει καταδικασθεί για κλοπή, υπεξαίρεση, απάτη κλπ. ανακαλείται ο διορισμός αυτού, οποτεδήποτε γίνει γνωστή η ύπαρξη του κωλύματος προς διορισμό ανεξαρτήτως υπαιτιότητας ή όχι του υπαλλήλου (Σ.τ.Ε. 971/62, Α.Σ.Δ.Υ 878/72).

5. Η αναστολή εκτέλεσης ποινής που έχει υποβληθεί για πλαστογραφία αποτελεί κώλυμα διορισμού (Α.Σ.Δ.Υ 4650/60, Α.Σ.Δ.Υ 265/68).

6. Το ήθος ως προσόν διορισμού αποτελεί αντικείμενο ουσιαστικής εκτιμήσεως του οργάνου. Όσον αφορά την έννοια προσήκον ήθος πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι αντιλήψεις της κοινής γνώμης και δη ο μέσος όρος των υγιώς σκεπτομένων μελών της Ελληνικής Κοινωνίας, περί της ηθικής ποιότητας που πρέπει ή υπάρχει στο πρόσωπο, για να εμπνεύσει την εμπιστοσύνη και την εκτίμηση των πολιτών, γιατί χωρίς αυτές δεν είναι ευχερής η άσκηση της υπηρεσίας.

7. Οι μέθυστοι καθέξιν, οι άσωτοι οι διαπράξαντες αδικήματα σε βάρος των ηθών μπορεί να θεωρηθεί ότι στερούνται το προσήκον ήθος. Η ύπαρξη του προσήκοντος ήθους του υποψηφίου πρέπει να εξετάζεται από το αρμόδιο προς διορισμό όργανο.

Προκειμένου για διορισμούς μετά από διαγωνισμό ή επιλογή η ύπαρξη του ήθους πρέπει να εξετάζεται από τις οικείες επιτροπές. Βεβαίως λόγω του δυσχερούς διακρίβωσης και του προσήκοντος ήθους, ο νομοθέτης αρκείται σε ενδείξεις όπως η μη καταδίκη, ή το ότι δεν εκκρεμεί ποινική δίωξη κατά του υποψηφίου (Σ.τ.Ε. 84/38).

8. Πάντως πρέπει να γίνει δεκτό ότι το αρμόδιο προς διορισμό όργανο, εάν κρίνει ότι κάποιος υποψήφιος ο οποίος πρόκειται να διορισθεί μετά τον διαγωνισμό δεν έχει το προσήκον ήθος, για κάποιο λόγο που εμφανίσθηκε μετά την σχετική κρίση της επιτροπής του διαγωνισμού δεν μπορεί βεβαίως να τον αποκλείσει, οφείλει όμως να

τον παραπέμπει προς κρίση στην οικεία εξεταστική επιτροπή (Σ.τ.Ε 2071/67, 275/73).

9. Η κατά το παρελθόν απόλυση είναι κώλυμα διορισμού.

10. Εάν έχει προκληθεί απόλυση για λόγους πειθαρχικούς τούτο αφορά σε απόλυση από θέση δημοσίου υπαλλήλου ή υπαλλήλου νπδδ ή ΟΤΑ, που υπάγεται στις διατάξεις του Κώδικα (Σ.τ.Ε 275/73).

11. Η απόταξη αξιωμάτων για λόγους πειθαρχικούς, που συντελείται σε θέση η οποία δεν υπάγεται στον Υπαλληλικό Κώδικα δεν αποτελεί τυπικό κώλυμα διορισμού σε δημόσια πολιτική θέση αλλά μπορεί να ληφθούν υπόψη οι λόγοι απόταξης (Σ.τ.Ε 286/65, 928/68, 285/73, 1828/77, Α.Σ.Δ.Υ 788/58, 503/67, Ν.Σ.Κ. 1032/66).

12. Η έλλειψη υγείας αποτελεί κώλυμα διορισμού καθόσον αποβαίνει σε βάρος της υπηρεσίας.

13. Η πιστοποίηση της υγείας γίνεται από τις αρμόδιες Υγειονομικές Επιτροπές και επιτρέπει ένσταση στις Δευτεροβάθμιες Επιτροπές. Η διοίκηση έχει το δικαίωμα ενστάσεως κατά απόφαση Υγειονομικής Επιτροπής, που έκρινε υγιή ή αρτιμελή υποψήφιο (Α.Σ.Δ.Υ 835/57).

14. Η παραγραφή αδικήματος, η αποκατάσταση, η αμνησία, η χάρη (παρ. 2) δεν αίρουν την ανικανότητα προς διορισμό (ΣτΕ 2161/46).

3.

Άρθρο 31

(Άρθρο 65 παρ. 6 Ν. 1416/1984)

Διάκρισις προσωπικού

Το κατά το άρθρον 30 προσωπικόν διακρίνεται εις : α) διοικητικόν, β) τεχνικόν, γ) υγειονομικόν, δ) γεωπονικόν και ε) εκπαιδευτικόν και αι θέσεις αυτού κατατάσσονται εις κλάδους ως εν τοις επομένοις άρθροις 32 έως και 36.

2. Με Π.Δ./τα, που εκδίδονται με πρόταση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης και Εσωτερικών, μπορεί να ορίζονται και άλλοι κλάδοι και καθορίζονται οι θέσεις και τα προσόντα που απαιτούνται γιαντές, ανάλογα με τους κλάδους, τις θέσεις και τα προσόντα διορισμού που ισχύουν κάθε φορά για το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών.

Άρθρο 15Πλήρωση Θέσεων με διαγωνισμό - είδη διαγωνισμών - προετοιμασία υποψηφίων

1. Με γραπτό διαγωνισμό πληρούνται οι θέσεις τακτικού προσωπικού και με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού απαιτείται οποιοσδήποτε των κατωτέρω αναφερομένων τίτλων:

α. πτυχίο ή δίπλωμα νομικής ή πολιτικών ή οικονομικών επιστημών ή κοινωνιολογίας ή διοίκησης επιχειρήσεων ή αρχαιονομίας και βιβλιοθηκονομίας ή φιλοσοφικών και παιδαγωγικών σχολών ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδικότητας, σχολών της αλλοδαπής.

β. πτυχίο ή δίπλωμα διοίκησης επιχειρήσεων ή λογιστικής ΤΕΙ ή το ομώνυμο ή αντίστοιχης ειδικότητας πτυχίο ή δίπλωμα ισότιμων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής ή ΚΑΤΕΕ ή ισότιμων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής ή πτυχίο ή δίπλωμα της Σχολής Στατιστικής, που λειτούργησε υπό την εποπτεία της πρώην Ανωτάτης Βιομηχανικής Σχολής Πειραιά.

γ. απολυτήριος τίτλος λυκείου γενικής κατεύθυνσης ή ενιαίου πολυκλαδικού λυκείου χωρίς ειδικότητα ή τεχνικού ή επαγγελματικού λυκείου ή τεχνικού-επαγγελματικού λυκείου χωρίς ειδικότητα ή εξαταξίου γυμνασίου ή τμήματος υπαλλήλων γραφείου (διοίκησης) ή τμήματος υπαλλήλων λογιστηρίου τεχνικού ή επαγγελματικού λυκείου ή τεχνικού ή επαγγελματικού λυκείου ή τεχνικού - επαγγελματικού λυκείου ή κλάδου διοικητικών υπηρεσιών - γραμματέων ή κλάδου οικονομίας ενιαίου πολυκλαδικού λυκείου.

2. Εάν στα κατά την προκήρυξη τυπικά προσόντα περιλαμβάνονται, εκτός των ανωτέρω και τίτλοι σπουδών του άρθρου 18 παρ. 1 οι θέσεις πληρούνται επίσης με διαγωνισμό.

3. Με γραπτό διαγωνισμό και προφορική εξέταση σε ξένη γλώσσα πληρούνται οι θέσεις μεταφραστών διερμηνέων και μεταφραστών - διερμηνέων οι θέσεις διοικητικών υπαλλήλων του Υπουργείου Εξωτερικών καθώς και οι θέσεις για τις οποίες εκτός του τίτλου σπουδών απαιτείται και ορθοφωνία.

6. Οι διαγωνισμοί διακρίνονται σε κοινούς, για πλείονες υπηρεσίες ή νομικά πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 14, σε διαγωνισμούς για ορισμένη υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο και σε ειδικούς για κλάδο ή ειδικότητα. "Πανελλήνιος κοινός διαγωνισμός μπορεί να γίνεται μία μόνο φορά το έτος, κατά προτίμηση το μήνα Οκτώβριο" (προσθ. του μέσα σε "" εδαφ. από την παρ. 1 του άρθρου 2 του Ν. 2527/97, ΦΕΚ-206 Α').

7. Ειδικώς για την πλήρωση με διαγωνισμό θέσεων των ΟΤΑ, οι κατά την προηγούμενη παράγραφο διαγωνισμοί "μπορεί να" (προσθ. των μέσα σε "" λέξεων από την παρ. 16 του άρθρου 2 του Ν.2349/95, ΦΕΚ-224 Α') γίνονται μόνο για ΟΤΑ.

5.

Άρθρο 21

Προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για κάλυψη παροδικών αναγκών

1. Οι δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα της παρ. 1 του άρθρου 14 του παρόντος νόμου επιτρέπεται να απασχολούν προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για αντιμετώπιση εποχιακών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία των επόμενων παραγράφων.

2. Η διάρκεια της απασχόλησης του προσωπικού της παρ. 1 δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ (8) μήνες μέσα σε συνολικό χρόνο δώδεκα (12) μηνών. Στις περιπτώσεις προσωρινής πρόσληψης προσωπικού για αντιμετώπιση, κατά τις ισχύουσες διατάξεις κατεπειγουσών αναγκών, λόγω απουσίας προσωπικού ή κένωσης θέσεων, η διάρκεια της απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τέσσερις (4) μήνες για το ίδιο άτομο.

Παράταση ή σύναψη νέας σύμβασης κατά το αυτό ημερολογιακό έτος ή μετατροπή σε σύμβαση αορίστου χρόνου είναι άκυρες. [Αρχή Τροποποίησης] Ο υπολογισμός του κατά το πρώτο εδάφιο δωδεκαμήνου γίνεται με αφετηρία το τέλος της απασχόλησης για την οποία ο υποψήφιος πρόκειται να προσληφθεί και προς τα πίσω – ΑΝΤΙΚ. ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡ. 12 α ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 20 ΤΟΥ Ν. 2738/99, ΦΕΚ-180 Α'. Είχε αντικατασταθεί από την παρ. 1 του άρθρου 5 του Ν. 2527/97, ΦΕΚ-206 Α' [Τέλος Τροποποίησης]

6. "Το προσωπικό του παρόντος άρθρου πρέπει να έχει συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας του, να μην έχει υπερβεί το 65ο έτος της ηλικίας του και να μην έχει κώλυμα κατά το άρθρο 22 του Υπαλληλικού Κώδικα (π.δ. 611/77), με επιφύλαξη των ειδικών διατάξεων του άρθρου 4 παρ. 6 του ν. 2207/94" (αντικ. του μέσα σε "" εδαφ. από την παρ. 1 του άρθρου 5 του Ν. 2527/97, ΦΕΚ-206 Α').

Ειδικές διατάξεις ή κανονισμοί προσωπικού που ισχύουν κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου και προβλέπουν κατώτατο όριο ηλικίας πρόσληψης μικρότερο του 18ου έτους, διατηρούνται σε ισχύ. Ειδικώς για το προσωπικό αντιμετώπισης αναγκών κατασκηνώσεων, κατώτατο όριο ηλικίας πρόσληψης ορίζεται το 15ο έτος συμπληρωμένο. "Με την κατά την παρ. 8 του παρόντος άρθρου ανακοίνωση μπορεί να ορίζεται ανώτατο όριο ηλικίας πρόσληψης μικρότερου του 60ού έτους, ανάλογα με το είδος των εργασιών για τις οποίες γίνεται η πρόσληψη" (προσθ. του τελευτ.εδαφ. από άρθρο 8 παρ. 10 στ Ν. 2225/94, ΦΕΚ Α' 121).

6.

Ν. 2307/1995

Άρθρο 8 παρ. 5

Οργανισμοί Εσωτερικής Υπηρεσίας

1) Με τον οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας καθορίζονται η εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών σε διευθύνσεις, τμήματα και γραφεία, οι αρμοδιότητές τους και οι θέσεις κατά κατηγορίες και κλάδους προσωπικού.

2) Με απόφαση του δημοτικού ή κοινοτικού ή διοικητικού συμβουλίου ψηφίζονται οι οργανισμοί εσωτερικής υπηρεσίας των δήμων, κοινοτήτων, δημοτικών και κοινοτικών νομικών προσώπων, ιδρυμάτων και συνδέσμων δήμων και κοινοτήτων, αντίστοιχα, και εκδίδεται πράξη του Περιφερειακού Διευθυντή, ύστερα από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

3) Η σύσταση θέσεων προσωπικού με τους οργανισμούς εσωτερικής υπηρεσίας των Ο.Τ.Α. γίνεται μετά από εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών και με την προϋπόθεση ότι για τη σύσταση κάθε νέας τακτικής θέσης θα πρέπει ο μέσος όρος των τακτικών εσόδων των δύο τελευταίων χρόνων, κάθε Ο.Τ.Α. να είναι διπλάσιος του ποσού στο οποίο ανέρχεται η ετήσια δαπάνη του βασικού μισθού μετά της Α.Τ.Α. του καταληκτικού μισθολογικού κλιμακίου των προτεινόμενων θέσεων, πολλαπλασιαζομένης της δαπάνης αυτής επί δύο (2).

4) Τροποποίηση των οργανισμών εσωτερικής υπηρεσίας των Ο.Τ.Α. γίνεται με την ανωτέρω διαδικασία. Με επιφύλαξη των διατάξεων των άρθρων 317, 318 και 320 δεν επιτρέπεται η τροποποίηση των οργανισμών κατά το τελευταίο έτος της δημοτικής ή κοινοτικής περιόδου.

5) Οι διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου αυτού δεν έχουν εφαρμογή όταν πρόκειται για τη σύσταση θέσεων προσωπικού των συμβουλίων περιοχής. Για τη σύσταση θέσεων προσωπικού με τους οργανισμούς εσωτερικής υπηρεσίας των συμβουλίων περιοχής λαμβάνονται ιδίως υπόψη ο αριθμός των Ο.Τ.Α. που απαρτίζουν το συμβούλιο περιοχής, η εδαφική έκτασή τους, ο πληθυσμός τους, τα προσδοκώμενα έσοδά τους, η έκταση του οδικού, ηλεκτρικού, υδρευτικού και αποχετευτικού δικτύου τους, καθώς και κάθε άλλος παράγοντας που αναδεικνύει την αναπτυξιακή τους δραστηριότητα.

7.

N.2539/97

Άρθρο 18

ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ - ΤΕΛΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
Προσωπικό Ο.Τ.Α

1. Το προσωπικό των δήμων και κοινοτήτων που συνενώνονται κατά το άρθρο 1, καθίσταται αυτοδικαίως προσωπικό του νέου Ο.Τ.Α. που προκύπτει από τη συνένωση και διέπεται από τις διατάξεις του πρώτου μέρους (βιβλίου) του ν.1188/1981 (ΦΕΚ 204)

2. Εντός τεσσάρων (4) μηνών από την ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων των νέων Δημοτικών και Κοινοτικών Αρχών (εγκατάστασης), καταρτίζονται οι Οργανισμοί Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) των νέων Ο.Τ.Α., που εγκρίνονται από το Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας και δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

3. Για τη σύσταση θέσεων προσωπικού, λαμβάνονται οπωσδήποτε υπόψη, ο αριθμός του προερχόμενου από τη συνένωση προσωπικού, η εδαφική έκταση του Ο.Τ.Α. που προήλθε από τη συνένωση, ο πληθυσμός του, η γεωγραφική του θέση, τα προσδοκώμενα έσοδά του, η έκταση του οδικού, ηλεκτρικού, υδρευτικού και αποχετευτικού δικτύου του, οι περιβαλλοντικές του υποχρεώσεις, ο αριθμός των δημοτικών διαμερισμάτων καθώς και κάθε άλλος παράγοντας που επηρεάζει την αναπτυξιακή και λειτουργική δραστηριότητά του.

4. Οι θέσεις του Ο.Ε.Υ. καταλαμβάνονται από προσωπικό της παρ. 1 σύμφωνα με τα τυπικά και ουσιαστικά του προσόντα. Το προσωπικό αυτό εξελίσσεται μισθολογικά και βαθμολογικά κατ'α τις διατάξεις του πρώτου μέρους (βιβλίου) του ν.1188/1981 όπως ισχύει. Ειδικά οι περιορισμένης διαβάθμισης υπάλληλοι των καταργούμενων κοινοτήτων που υπάγονταν στο δεύτερο μέρος (βιβλίο) του ν.1188/1981 εξελίσσονται περαιτέρω κατά τρία μισθολογικά κλιμάκια. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Οικονομικών καθορίζεται περαιτέρω μισθολογική εξέλιξή τους κλιμακωτά μέχρι και το καταληκτικό κλιμάκιο. Αν οι οργανικές θέσεις είναι λιγότερες από τον αριθμό του προσωπικού της παρ. 1, το επιπλέον προσωπικό κατατάσσεται σε προσωρινές προσωποπαγείς θέσεις, που συνιστώνται αυτοδικαίως στον οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας και καταργούνται κατά την αποχώρηση του υπαλλήλου. Το προσωπικό αυτών των προσωρινών προσωποπαγών θέσεων μετατάσσεται ακολούθως υποχρεωτικά μέσα σε τρεις (3) μήνες από τη δημοσίευση του Ο.Ε.Υ. σε άλλους δήμους, ή Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις ή Περιφέρειες ή Νομικά πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου.

Η απόφαση μετάταξης εκδίδεται από το Γενικό Γραμματέα Περιφέρειας, ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου η οποία υποβάλλεται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία ενάμισυ μηνός από τη δημοσίευση του Ο.Ε.Υ. και σύμφωνη γνώμη του Δημοτικού ή Κοινοτικού Συμβουλίου και του αρμοδίου προς διορισμό οργάνου του φορέα υποδοχής. Παρερχομένης άπρακτης της ανωτέρω προθεσμίας η απόφαση μετάταξης εκδίδεται και χωρίς αίτηση του υπαλλήλου.

5. Η κατάταξη του προσωπικού στις τακτικές ή προσωποπαγείς θέσεις του Ο.Ε.Υ. γίνεται με απόφαση του αρμοδίου οργάνου ύστερα από απόφαση της δημορχιακής επιτροπής, η οποία λαμβάνει υπόψη ως κριτήρια επιλογής τις υπηρεσιακές ανάγκες, τον τόπο κατοικίας, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, κ.λ.π.

6. Οι περιορισμένης διαβάθμισης υπάλληλοι των κοινοτήτων εξελίσσονται σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην παράγραφο 4 αυτού του άρθρου. Οι αποδοχές των υπαλλήλων των καταργουμένων κοινοτήτων που ήταν ειδικής περιορισμένης διαβάθμισης εξακολουθούν να καταβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 312, 313 και 314 του ανωτέρω νόμου, όπως ισχύουν κάθε φορά.

7. Η προβλεπόμενη από τις διατάξεις του άρθρου 54 παρ. 4 του ν. 1943/1991 (Α' 50) ειδική επιτροπή αξιολόγησης για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. πρώτης βαθμίδας και των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων συγκροτείται με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Περιφέρειας.

Η επιτροπή αυτή αποτελείται από τα μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου που λειτουργεί: α) σε κάθε νομό ή νομαρχία για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. πρώτου βαθμού κάθε νομού ή νομαρχίας, β) σε κάθε νομαρχιακή αυτοδιοίκηση ή νομαρχιακό διαμέρισμα ή κεντρική υπηρεσία ενιαίας νομαρχιακής αυτοδιοίκησης για τους υπαλλήλους τους και από έναν (1) υπάλληλο της Περιφέρειας του κλάδου ΠΕ Διοικητικού.

Η ανωτέρω επιτροπή κρίνει τις εκθέσεις αξιολόγησης ουσιαστικών προσόντων, εφόσον βαθμολογούνται με ένα ή περισσότερα κριτήρια αξιολόγησης με 9 ή 10 ή με 4 και κάτω σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Π.Δ. 318/1992 "Αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών πλὴν των εκπαιδευτικών λειτουργών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης - και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου" (Α' 161/25.9.1992).

Τα ανωτέρω ισχύουν αναλόγως και για τους Δήμους Αθηναίων, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης στους οποίους λειτουργεί ίδιο Υπηρεσιακό Συμβούλιο καθώς και για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. πρώτης βαθμίδας της περιφέρειας της νομαρχίας Αθηνών όπου λειτουργούν τρία (3) υπηρεσιακά συμβούλια.

8. Στο άρθρο 83 του ν. 1943/1991 (Α' 50) και μετά τη φράση "ΔΕ35 δένδροανθοκηπουρών - δένδροκόμων - κηπουρών - ανθοκόμων" προστίθεται η φράση "και του κλάδου ΔΕ2 Εποπτών καθαριότητας".

9. Κενές ή κενούμενες οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού των υπηρεσιών ανταποδοτικού χαρακτήρα των Ο.Τ.Α. πρώτης βαθμίδας καλύπτονται με προσωπικό που προσλαμβάνεται χωρίς την έγκριση της επιτροπής της παρ. 2 του άρθρου 2 της Π.Υ.Σ. 236/1994. Η πρόσληψη του προσωπικού αυτού γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 2190/1994.

10. Στην παράγραφο 12 του άρθρου 18 του ν. 2503/1997 (Α' 107): α) η φράση "οι δήμοι, οι κοινότητες και τα συμβούλια περιοχής" αντικαθίσταται με τη φράση "Οι Ο.Τ.Α. πρώτης βαθμίδας" και β) στο τέλος της παραγράφου αυτής προστίθενται τα εξής: "Στην περίπτωση που κάποιο δημοτικό ή κοινοτικό ίδρυμα ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου στερείται Ο.Ε.Υ. ο αριθμός των απασχολουμένων καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. αυτού που λαμβάνεται πριν από την έναρξη κάθε νέου έτους".

8.

N.3016/2002

Άρθρο 12

Με τη διάταξη της παρ.1 του άρθρου 12,ο βασικός μηνιαίος μισθός του 36^{ου} μισθολογικού κλιμακίου της παρ.2 του άρθρου 7 του Ν.2470/1997,όπως διαμορφώθηκε την 1-1-2001, ορίζεται σε τριακόσια ογδόντα τρία ευρώ (383ευρώ) και επομένως οι βασικοί μισθοί όλων των κλιμακίων διαμορφώνονται ως ακολούθως:

M.K.	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
36	383,00
35	393,34
34	403,68
33	414,02
32	424,36
31	434,70
30	445,04
29	455,38
28	465,72
27	476,06
26	486,40
25	496,74
24	507,08
23	517,42
22	527,76
21	538,10
20	548,44
19	558,78
18	569,12
17	579,46
16	589,80
15	600,14
14	610,48
13	620,82
12	631,16
11	641,50
10	651,84
9	662,18
8	672,52
7	682,86
6	693,20
5	703,54
4	713,88
3	724,22
2	734,56
1	744,90

**9. ΠΙΝΑΚΕΣ ΜΕ ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	1548	747	9953	5899	18147	79,83%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	28	24	413	994	1459	6,42%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	104	10	28	0	142	0,62%
Έκτακτο προσωπικό	104	51	717	2113	2929	12,88%
ΣΥΝΟΛΟ	1784	832	11111	9006	22733	100 %
ΣΥΝΟΛΟ %	7,85%	3,66%	48,88%	39,62%	100%	

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 2.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΣΤ.ΕΛΛΑΔΑΣ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΛΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	283	110	1195	457	2045	72,96%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	2	4	40	123	169	6,03%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	12	2	3	2	19	0,68%
Έκτακτο προσωπικό	2	0	130	438	562	20,05%
ΣΥΝΟΛΟ	299	116	1368	1020	2803	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	10,67%	4,14%	48,80%	36,39 %	100%	

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 3.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤ.ΕΛΛΑΔΑΣ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΛΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	289	107	1181	451	2028	83,18%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	2	1	21	64	88	3,59%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	18	2	12	0	32	1,31%
Έκτακτο προσωπικό	0	2	54	236	292	11,92%
ΣΥΝΟΛΟ	309	112	1268	751	2440	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	12,61%	4,57%	51,96%	30,86%	100%	

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΛΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	433	124	1346	637	2540	84,84%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	25	1	53	78	157	5,24%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	18	1	9	0	28	0,94%
Έκτακτο προσωπικό	17	9	45	198	269	8,98%
ΣΥΝΟΛΟ	493	135	1453	913	2994	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	16,47%	4,51%	48,53%	30,49%	100%	

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 5.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΛΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	333	112	12 19	542	2206	77,56%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	3	1	14	101	119	4,17%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	20	5	8	0	33	1,16%
Έκτακτο προσωπικό	11	3	116	359	489	17,12%
ΣΥΝΟΛΟ	367	121	1357	1002	2847	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	12,85%	4,24%	47,67%	35,25%	100%	

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2000

ΠΙΝΑΚΑΣ 6.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΗΠΕΙΡΟΥ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΛΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	196	64	739	241	1240	81,12%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	2	0	10	12	24	1,56%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	18	0	12	0	30	1,95%
Έκτακτο προσωπικό	8	4	106	111	237	15,38%
ΣΥΝΟΛΟ	224	68	872	367	1531	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	14,54%	4,41%	56,91%	24,14%	100%	

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡ.ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΛΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	1045	408	3542	2087	7082	84,14%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	39	73	133	376	621	7,37%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	59	7	37	0	103	1,22%
Έκτακτο προσωπικό	8	5	135	465	613	7,27%
ΣΥΝΟΛΟ	1151	493	3847	2928	8419	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	13,66%	5,85%	45,70%	34,80%	100%	

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 8.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤ.ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	177	75	560	245	1057	73,10%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	5	0	7	32	44	3,04%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	12	2	5	0	19	1,31%
Έκτακτο προσωπικό	8	7	99	212	326	22,54%
ΣΥΝΟΛΟ	202	84	671	489	1446	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	13,79%	5,81%	46,40%	33,82%	100%	

Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 9.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ & ΘΡΑΚΗΣ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	254	114	983	642	1993	79,58%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	3	2	19	73	97	3,87%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	19	2	16	1	38	1,52%
Έκτακτο προσωπικό	2	0	115	260	377	15,04%
ΣΥΝΟΛΟ	278	118	1133	976	2505	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	11,09%	4,71%	45,19%	39,01%	100%	

Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 10.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	300	175	1236	468	2179	68,03%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	3	1	75	141	220	6,87%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	28	5	4	1	38	1,19%
Έκτακτο προσωπικό	27	11	230	498	766	23,92%
ΣΥΝΟΛΟ	358	192	1545	1108	3203	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	11,18%	5,99%	48,24%	34,59%	100%	

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 11.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	185	75	1239	562	2061	66,27%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	11	1	70	131	213	6,85%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	16	0	5	0	21	0,68%
Έκτακτο προσωπικό	73	17	244	481	815	26,08%
ΣΥΝΟΛΟ	285	93	1558	1174	3110	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	9,16%	2,99%	50,10%	37,75%	100%	

Πηγή: Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος 2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 12.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ Β.ΑΙΓΑΙΟΥ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΛΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	94	46	429	180	749	75,81%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	1	3	6	28	38	3,85%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	9	0	3	0	12	1,21%
Έκτακτο προσωπικό	14	11	69	95	188	19,03%
ΣΥΝΟΛΟ	118	60	507	303	988	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	11,94%	6,07%	51,32%	30,67%	100%	

Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

ΠΙΝΑΚΑΣ 13.**ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΠΕ	ΤΕ	ΛΕ	ΥΕ	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ %
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου	135	43	497	193	868	73,50%
Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου χρόνου	3	1	11	85	100	8,47%
Εργαζόμενοι Ειδικών Θέσεων	16	0	1	0	17	1,44%
Έκτακτο προσωπικό	0	0	14	182	196	16,60%
ΣΥΝΟΛΟ	154	44	523	460	1181	100%
ΣΥΝΟΛΟ %	13,04%	3,73%	44,28%	38,95%	100%	

Πηγή:Ε.Ε.Τ.Α.Α, τομέας οργάνωσης και πληροφορικής, έτος2002

10. ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ 50/2001



01000390503010008



ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ

ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ

Αρ. Φύλλου 39

5 Μαρτίου 2001

ΠΡΟΕΔΡΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 50
Καθορισμός των προσόντων διορισμού σε θέσεις
φορέων του δημόσιου τομέα.

**Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ**

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:

α) Του άρθρου 21 παρ. 6 του Ν. 2738/1999 «Συλλογικές διαπραγματεύσεις στη διοίκηση, μονιμοποιήσεις συμβασιούχων αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 180/Α).

β) Του άρθρου 29Α' του Ν. 1558/1985 «Κυβέρνηση και κυβερνητικά όργανα» (ΦΕΚ 137/Α), που προστέθηκε με το άρθρο 27 του Ν. 2081/1992, με το οποίο καθορίζεται ο έλεγχος των δαπανών που προκαλούν οι κανονιστικές διοικητικές πράξεις (ΦΕΚ 154/Α) και αντικαταστάθηκε από το άρθρο 1 παρ. 2α του Ν. 2469/1997 «Περιορισμός και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κρατικών δαπανών» (ΦΕΚ 38/Α) και το γεγονός ότι από τις διατάξεις του παρόντος δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού.

2. Την αριθμ. 541/2000 γνωμοδότηση του Συμβουλίου της Επικρατείας μετά από πρόταση της Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, αποφασίζουμε:

Άρθρο 1

1. Τα κατά κλάδους ή ειδικότητες προσόντα διορισμού μόνιμου ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικού σε θέσεις δημοσίων υπηρεσιών, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, συμπεριλαμβανομένων και των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμίδας με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 30 του παρόντος και πρόσληψης τακτικού προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου των άρθρων 14 του Ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α) και 1 παρ. 3 του Ν. 2527/1997 (ΦΕΚ 206 Α) όπως ισχύουν κάθε φορά, καθορίζονται στα επόμενα άρθρα του διατάγματος αυτού.

Εφεξής άλλα ειδικά προσόντα διορισμού μπορεί, με τους οικείους οργανισμούς ή κανονισμούς, να καθορίζονται μόνο για τους κλάδους ή τις ειδικότητες των οποίων

οι ανάγκες δεν καλύπτονται από τις ρυθμίσεις του διατάγματος αυτού.

2. Πλέον των προσόντων που προβλέπονται από το διάταγμα αυτό ή από άλλες ισχύουσες διατάξεις ή κανονισμούς, μπορεί για ορισμένες ειδικότητες συγκεκριμένων υπηρεσιών ή νομικών προσώπων, να τεθούν στην προκήρυξη πρόσθετα προσόντα ύστερα από αίτημα του οικείου φορέα και σύμφωνη γνώμη του ΑΣΕΠ (άρθρο 18 παρ. 7 Ν. 2190/1994, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 2527/1997).

3. Πρόσθετα προσόντα διορισμού σε θέσεις κλάδων ή ειδικοτήτων που προβλέπονται κατά τη δημοσίευση του παρόντος στους οργανισμούς ή κανονισμούς συγκεκριμένων υπηρεσιών εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 2

Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό

1. Για την πλήρωση θέσεων Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου απαιτείται:

α) Πτυχίο ή Δίπλωμα ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισοδύναμο της αλλοδαπής, που καλύπτει το γνωστικό αντικείμενο της θέσης ή συναφές με αυτό γνωστικό πεδίο.

β) Επιστημονική εξειδίκευση στο γνωστικό αντικείμενο της οικείας θέσης που αποδεικνύεται με:

ι) Διδακτορικό δίπλωμα ελληνικού ΑΕΙ ή αναγνωρισμένο της αλλοδαπής, ή

ii) μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών διάρκειας τουλάχιστον ενός ακαδημαϊκού έτους ελληνικού ΑΕΙ ή αναγνωρισμένο της αλλοδαπής και αντίστοιχη εμπειρία τουλάχιστον δύο ετών μετά την απόκτηση του μεταπτυχιακού τίτλου, ή

iii) αντίστοιχη εμπειρία τουλάχιστον τεσσάρων ετών μετά την απόκτηση του βασικού τίτλου σπουδών και μια τουλάχιστον δημοσίευση ή επιστημονική ανακοίνωση σε θέμα σχετικό με το περιεχόμενο της θέσης.

Σε περίπτωση που μεταπτυχιακός τίτλος συμπληρώνει ή ενσωματώνεται στο βασικό τίτλο, δεν λογίζεται ως μεταπτυχιακός τίτλος για την εφαρμογή του παρόντος. Όταν ο διδακτορικός ή μεταπτυχιακός τίτλος που αποδεικνύει την επιστημονική εξειδίκευση για τη θέση χορηγείται και σε κατόχους διαφόρων βασικών πτυχίων, ο οικείος φορέας μπορεί να δέχεται τα βασικά αυτά πτυχία ως τυπικό προσόν διορισμού στη θέση.

γ) Άριστη γνώση μιας τουλάχιστον ξένης γλώσσας. Με την προκήρυξη πλήρωσης των θέσεων μπορεί να ορίζεται ότι σε περίπτωση που η πλήρωση των προκηρυσσομένων θέσεων δεν καθίσταται δυνατή από υποψηφίους με άριστη γνώση της ξένης γλώσσας, μπορεί να καλύπτονται από υποψηφίους με πολύ καλή γνώση της ξένης γλώσσας.

2. Με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων ορίζονται τα σχετικά με την κάθε θέση αποδεκτά βασικά πτυχία ή διπλώματα. Μπορεί επίσης να ορίζεται η κατά περίπτωση απαιτούμενη ξένη γλώσσα ή και περισσότερες, το επίπεδο γλωσσομάθειας των τελευταίων, πρόσθετη εμπειρία για την περίπτωση που η εξειδίκευση αποδεικνύεται με διδακτορικό καθώς και για όλες ή μέρος των θέσεων να απαιτούνται επιλεκτικά ορισμένα μόνο από τα προσόντα ι, ii, iii της παραγράφου 1β.

ΚΛΑΔΟΙ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΠΕ)

Άρθρο 3

1. Για τους κλάδους ΠΕ μιας ή περισσότερων ειδικοτήτων των οποίων η ονομασία είναι ίδια με την ονομασία πτυχίου ή διπλώματος ΑΕΙ, προσόν διορισμού ορίζεται το ομώνυμο, κατά ειδικότητα, πτυχίο ή δίπλωμα ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της αλλοδαπής.

2. Στην περίπτωση κλάδου ή ειδικότητας για την οποία το οριζόμενο από την προηγούμενη παράγραφο πτυχίο ή δίπλωμα δεν παρέχεται από ΑΕΙ ημεδαπής, ως προσόν διορισμού γίνεται δεκτό το συναφούς ονομασίας πτυχίο ή δίπλωμα ΑΕΙ της ημεδαπής, ή το ομώνυμο ή συναφούς ονομασίας ισότιμο πτυχίο ή δίπλωμα σχολών της αλλοδαπής.

Άρθρο 4

Κλάδος ΠΕ Διοικητικός και / ή Οικονομικός

1. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται:

(α) Στην περίπτωση πλήρωσης των θέσεων με την διαδικασία διαγωνισμού, πτυχίο ή δίπλωμα οποιουδήποτε τμήματος ή σχολής ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο σχολών της αλλοδαπής.

(β) Στην περίπτωση πλήρωσης των θέσεων με την διαδικασία πινάκων προτεραιότητας (άρθρο 18 Ν 2190/1994 όπως ισχύει), πτυχίο ή δίπλωμα ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδικότητας, σχολών της αλλοδαπής, μιας από τις παρακάτω ειδικότητες:

- Νομικής
- Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης
- Δημόσιας Διοίκησης
- Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας
- Πολιτικής Επιστήμης και Ιστορίας
- Πολιτικών Επιστημών
- Πολιτικής Επιστήμης
- Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών
- Οικονομικών Επιστημών
- Οικονομικής Επιστήμης
- Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων
- Διοίκησης Επιχειρήσεων
- Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών Σπουδών
- Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών και Πολιτικών Σπουδών
- Επιχειρησιακής Έρευνας και Στρατηγικής Πωλήσεων (Marketing)
- Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής

- Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης
- Στατιστικής
- Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής
- Κοινωνιολογίας
- Κοινωνικής Διοίκησης
- Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης
- Τεχνολογίας και Συστημάτων Παραγωγής
- Βαλκανικών Σλαβικών και Ανατολικών Σπουδών
- Μεσσογειακών Σπουδών
- Οργάνωσης και Διαχείρισης Αγροτικών Εκμεταλλεύσεων
- Ναυτιλιακών Σπουδών
- Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Επιχειρήσεων
- Κοινωνικής Πολιτικής και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας
- Κοινωνικής Ανθρωπολογίας.

2. Στις διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου γίνεται παραπομπή όταν τα παραπάνω προσόντα ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις κλάδων διαφορετικής ονομασίας.

3. Όταν ο κλάδος είναι αμιγώς διοικητικός επιτρέπεται να περιορίζονται με την προκήρυξη τα προσόντα διορισμού σε πτυχία ή διπλώματα διοικητικών ή νομικών μόνο σπουδών γενικώς ή συγκεκριμένων ειδικοτήτων αυτών μετά από αίτημα του φορέα που εγκρίνεται από το ΑΣΕΠ. Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται αναλόγως και στις περιπτώσεις που ο κλάδος είναι αμιγώς λογιστικός ή οικονομικός.

Άρθρο 5

Κλάδος ΠΕ Μηχανικών

(Περιλαμβάνονται όλες οι ειδικότητες των Πολυτεχνείων και των Πολυτεχνικών Σχολών ΑΕΙ της ημεδαπής, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στον οργανισμό ή κανονισμό της οικείας υπηρεσίας ή νομικού προσώπου).

1. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται το ομώνυμο ή ταυτόσημο κατά περιεχόμενο ειδικότητας, πτυχίο ή δίπλωμα ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της αλλοδαπής.

2. Σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση κενών θέσεων από υποψηφίους με τα προσόντα της παραγράφου 1, επιτρέπεται η κάλυψή τους με πτυχίο ή δίπλωμα συναφούς ειδικότητας που ορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη πλήρωσης κενών θέσεων, μετά από αίτημα του οικείου φορέα που εγκρίνεται από το ΑΣΕΠ.

Άρθρο 6

Κλάδος ΠΕ Πληροφορικής
(Περιλαμβάνονται οι ειδικότητες:
α) Επιστήμης των Υπολογιστών
και β) Μηχανικών Η/Υ).

Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται το ομώνυμο ή ταυτόσημο κατά περιεχόμενο ειδικότητας πτυχίο ή δίπλωμα ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της αλλοδαπής.

Άρθρο 7

Κλάδος ΠΕ Γεωτεχνικών
(Περιλαμβάνονται οι ειδικότητες:
α) Γεωπονίας, β) Δασολογίας και Φυσικού Περιβάλλοντος, γ) Κτηνιατρικής,
δ) Γεωλόγων και ε) Ηλεκτρολόγων).

Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται:
α) Για την ειδικότητα Γεωπονίας, το ομώνυμο ή ταυτό-

σημο κατά περιεχόμενο ειδικότητας πτυχίο ή δίπλωμα ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας της αλλοδαπής.

Με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων μπορεί να ορίζονται εξειδικεύσεις της ειδικότητας Γεωπονίας. Στην περίπτωση αυτή απαιτείται το ομώνυμο ή ταυτόσημο κατά περιεχόμενο της εξειδίκευσης πτυχίο ή δίπλωμα ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας της αλλοδαπής.

β) Για τις ειδικότητες Δασολογίας και Φυσικού Περιβάλλοντος ή Κτηνιατρικής ή Γεωλογίας, το ομώνυμο ή ταυτόσημο κατά περιεχόμενο ειδικότητας, πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδικότητας, σχολών της αλλοδαπής.

γ) Για την ειδικότητα της Ιχθυολογίας, το ομώνυμο ή ταυτόσημο κατά περιεχόμενο ειδικότητας πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της αλλοδαπής. Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η κάλυψη θέσεων με τα παραπάνω προσόντα επιτρέπεται ο διορισμός με πτυχίο ή δίπλωμα Βιολογίας ή Φυσικής ή Χημείας Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της αλλοδαπής και επιπλέον πιστοποιητικό ειδίκευσης ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας σε πανεπιστήμια ή επιστημονικά εργαστήρια ή δημόσιους ερευνητικούς φορείς ή ιδρύματα της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, ή εμπειρία δύο τουλάχιστον ετών σε θέματα Ιχθυολογίας ή Υδροβιολογίας ή Ιχθυοπαθολογίας ή Αλιείας ή δίπλωμα ή πτυχίο Τ.Ε.Ι. Ιχθυοκαλλιέργειας ή τίτλο σπουδών αντίστοιχης ειδικότητας ισότιμων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

Άρθρο 8

Κλάδος ΠΕ Περιβάλλοντος

Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται πτυχίο ή δίπλωμα:

- Μηχανικών Περιβάλλοντος
- Περιβάλλοντος
- Διαχείρισης Περιβάλλοντος και Φυσικών Πόρων
- Γεωγραφίας
- Επιστήμης της Θάλασσας
- Δασολογίας και Φυσικού Περιβάλλοντος
- Γεωλογίας
- Βιολογίας
- Φυσικής
- Χημείας

ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της αλλοδαπής.

Με την προκήρυξη μπορεί να ορίζονται εξειδικεύσεις της ειδικότητας Περιβάλλοντος. Στην περίπτωση αυτή απαιτείται το ομώνυμο ή ταυτόσημο κατά το περιεχόμενο της εξειδίκευσης πτυχίο ή δίπλωμα ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας της αλλοδαπής.

Ειδικά στην περίπτωση εξειδίκευσης θέσεων Μηχανικών Περιβάλλοντος, ως προσόν διορισμού για τις θέσεις αυτές απαιτείται αποκλειστικά πτυχίο Μηχανικού Περιβάλλοντος.

Άρθρο 9

Κλάδος ΠΕ Μεταφραστών - Διερμηνέων (Περιλαμβάνονται μια ή περισσότερες ξένες γλώσσες)

1. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται το ομώνυμο, κατά περίπτωση, πτυχίο ή δίπλωμα μετά-

φρασης και διερμηνείας ξένων γλωσσών ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδικότητας, σχολών της αλλοδαπής.

2. Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η κάλυψη θέσεων από υποψήφιους με τα προσόντα της προηγούμενης παραγράφου, επιτρέπεται ο διορισμός με πτυχίο ή δίπλωμα ξενόγλωσσου τμήματος ή σχολής Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο σχολών της αλλοδαπής. Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η κάλυψη των θέσεων από υποψήφιους με τα προσόντα του προηγούμενου εδαφίου, επιτρέπεται για μια πενταετία από την έναρξη ισχύος του παρόντος ο διορισμός με πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο σχολών της αλλοδαπής και άριστη γνώση μιας ή περισσότερων, κατά περίπτωση, ξένων γλωσσών που ορίζονται με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων.

Άρθρο 10

Κλάδος ΠΕ Βιβλιοθηκονόμων

Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται πτυχίο ή δίπλωμα αρχαιονομίας και βιβλιοθηκονομίας Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της αλλοδαπής. Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η κάλυψη θέσεων από υποψήφιους με το παραπάνω προσόν, επιτρέπεται ο διορισμός με πτυχίο Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο σχολών της αλλοδαπής και επιπλέον μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών βιβλιοθηκονομίας, διάρκειας τουλάχιστον ενός ακαδημαϊκού έτους και άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας, που ορίζεται με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων. Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατή η κάλυψη θέσεων από υποψήφιους με τα προσόντα του προηγούμενου εδαφίου, επιτρέπεται ο διορισμός με πτυχίο Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο σχολής της αλλοδαπής και πτυχίο ή δίπλωμα Βιβλιοθηκονομίας Τ.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

Άρθρο 11

Κλάδος ΠΕ Ιατρών / Ιατρών ειδικοτήτων (ορίζονται κατά περίπτωση)

Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται :

(α) Για τους ιατρούς χωρίς ειδικότητα, πτυχίο ή δίπλωμα ιατρικής Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο πτυχίο ή δίπλωμα ιατρικής, σχολών της αλλοδαπής.

(β) Για τους ιατρούς ειδικοτήτων, άδεια τίτλου αντίστοιχης ειδικότητας από την αρμόδια ελληνική αρχή.

ΚΛΑΔΟΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΤΕ)

Άρθρο 12

Για τους κλάδους ΤΕ μιας ή περισσότερων ειδικοτήτων, των οποίων η ονομασία είναι ίδια με την ονομασία πτυχίου ή διπλώματος Τ.Ε.Ι. ή ναυτικών ακαδημιών, προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται το ομώνυμο ή αντίστοιχο κατά ειδικότητα, πτυχίο ή δίπλωμα Τ.Ε.Ι. ή ναυτικών ακαδημιών της ημεδαπής, ή ισότιμων τίτλων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

Άρθρο 13

Κλάδος ΤΕ Διοικητικός - Λογιστικός

1. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται πτυχίο ή δίπλωμα όλων των τμημάτων της «Λογιστικής και Οικονομίας» των ΤΕΙ, ή το ομώνυμο ή αντίστοι-

χης ειδικότητας πτυχίο ή δίπλωμα ισότιμων τίτλων, σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

2. Στις διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου γίνεται παραπομπή όταν τα παραπάνω προσόντα ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις κλάδων διαφορετικής ονομασίας.

3. Όταν ο κλάδος είναι αμιγώς διοικητικός επιτρέπεται να περιορίζονται με την προκήρυξη τα προσόντα διορισμού σε πτυχία ή διπλώματα διοικητικών μόνο σπουδών γενικώς ή συγκεκριμένων ειδικοτήτων αυτών μετά από αίτημα του φορέα που εγκρίνεται από το ΑΣΕΠ. Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται αναλόγως και στις περιπτώσεις που ο κλάδος είναι αμιγώς λογιστικός.

Άρθρο 14

Κλάδος ΤΕ Πληροφορικής
(περιλαμβάνονται οι ειδικότητες:

- α) πληροφορικής (σχεδιασμού λογισμικού και εφαρμογών) και
- β) ηλεκτρονικών υπολογιστικών συστημάτων)

Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται το ομώνυμο ή ταυτόσημο κατά περιεχόμενο ειδικότητας πτυχίο ή δίπλωμα ΤΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμων τίτλων σπουδών αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

Άρθρο 15

Κλάδος ΤΕ Τεχνολογικών Εφαρμογών
(περιλαμβάνονται όλες οι ειδικότητες της Σχολής Τεχνολογικών Εφαρμογών εκτός από τις ειδικότητες Σχεδιασμού λογισμικού και εφαρμογών και ηλεκτρονικών υπολογιστικών συστημάτων)

1. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται το ομώνυμο ή αντίστοιχο κατά ειδικότητα πτυχίο ή δίπλωμα ΤΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμων τίτλων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

2. Σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση κενών θέσεων από υποψηφίους με τα προσόντα της παραγράφου 1, επιτρέπεται η κάλυψή τους με πτυχίο ή δίπλωμα συναφούς ειδικότητας που ορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη πλήρωσης κενών θέσεων, μετά από αίτημα του οικείου φορέα που εγκρίνεται από το ΑΣΕΠ.

Άρθρο 16

Κλάδος ΤΕ Γραφικών Τεχνών και Καλλιτεχνικών Σπουδών
(περιλαμβάνονται οι ειδικότητες γραφιστικής, τεχνολογίας γραφικών τεχνών, φωτογραφίας, διακοσμητικής και συντήρησης αρχαιοτήτων και έργων τέχνης)

1. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται το ομώνυμο ή αντίστοιχο κατά ειδικότητα πτυχίο ή δίπλωμα ΤΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμων τίτλων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

2. Σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση κενών θέσεων από υποψηφίους με τα προσόντα της παραγράφου 1, επιτρέπεται η κάλυψή τους με πτυχίο ή δίπλωμα συναφούς ειδικότητας που ορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη πλήρωσης κενών θέσεων, μετά από αίτημα του οικείου φορέα που εγκρίνεται από το ΑΣΕΠ.

ΚΛΑΔΟΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΔΕ)

Άρθρο 17

1. Για τους κλάδους ΔΕ μιας ή περισσότερων ειδικοτήτων των οποίων η ονομασία είναι ίδια με την ονομασία:

- Διπλώματος Επαγγελματικής Κατάρτισης ΙΕΚ ή
- πτυχίου:
- Α' ή Β' κύκλου σπουδών τεχνικού / επαγγελματικού εκπαιδευτηρίου ή
- απολυτηρίου τίτλου:
- ενιαίου πολυκλαδικού λυκείου ή
- τεχνικού επαγγελματικού λυκείου ή
- τεχνικής επαγγελματικής σχολής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή
- σχολής μαθητείας ΟΑΕΔ του Ν. 1346/83 ή
- άλλου ισότιμου τίτλου σχολικής μονάδας της ημεδαπής ή αλλοδαπής,

προσόν διορισμού ορίζεται το ομώνυμο ή αντίστοιχο πτυχίο ή δίπλωμα ή απολυτήριο τίτλος των παραπάνω σχολικών μονάδων.

2. Σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση κενών θέσεων από υποψηφίους με το ανωτέρω προσόν επιτρέπεται ο διορισμός με προσόν απολυτήριο τίτλο συναφούς ειδικότητας που ορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη πλήρωσης των θέσεων.

Άρθρο 18

Κλάδος ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων

1. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται:

- Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ι.Ε.Κ., οποιασδήποτε ειδικότητας του τομέα Χρηματοπιστωτικών και Διοικητικών Υπηρεσιών (πρώην Οικονομίας και Διοίκησης) ή

- Πτυχίο Α' ή Β' κύκλου Σπουδών Τεχνικού Επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου οποιασδήποτε ειδικότητας του τομέα Οικονομίας και Διοίκησης ή

- Απολυτήριο τίτλος:
- Ενιαίου Λυκείου ή
- Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου, Κλάδων:
- α) Διοικητικών Υπηρεσιών - Γραμματέων
- β) Οικονομίας
- γ) Βιβλιοθηκονομίας ή
- Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου των τμημάτων:

- α) Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων,
- β) Υπαλλήλων Επιχειρήσεων Μεταφορών,
- γ) Υπαλλήλων Λογιστηρίου,
- δ) Υπαλλήλων Διοίκησης,
- ε) Εμπορικών Επιχειρήσεων ή
- Λυκείου Γενικής Κατεύθυνσης

ή άλλος ισότιμος και αντίστοιχος τίτλος σχολικής μονάδας της ημεδαπής ή αλλοδαπής και επιπλέον γνώση επεξεργασίας κειμένων σε ηλεκτρονικό υπολογιστή.

2. Με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων μπορεί να κρίνονται θέσεις αποκλειστικά ειδικότητας λογιστικής. Στην περίπτωση αυτή τα παραπάνω προσόντα μπορεί να περιορίζονται σε πτυχία ή διπλώματα ή απολυτήριους τίτλους, λογιστικών μόνο σπουδών γενικώς, ή συγκεκριμένων ειδικοτήτων αυτών, μετά από αίτημα του φορέα που εγκρίνεται από το ΑΣΕΠ.

3. Στην περίπτωση που οι ανάγκες επιμέρους υπηρε-

σιών απαιτούν και γνώση Στενογραφίας, αυτό ορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη πλήρωσης κενών θέσεων.

4. Τα προσόντα διορισμού του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις περιπτώσεις πλήρωσης θέσεων υφιστάμενων κλάδων ΔΕ Διοικητικού - Λογιστικού και ΔΕ Δακτυλογράφων - Στενογράφων.

Άρθρο 19

Κλάδος ΔΕ Προσωπικού Η/Υ (ή ΔΕ Πληροφορικής)
(περιλαμβάνονται οι ειδικότητες:

- α) Προγραμματιστών ηλεκτρονικών υπολογιστών,
- β) Χειριστών ηλεκτρονικών υπολογιστών
(περιλαμβάνονται και οι εργασίες εισαγωγής στοιχείων μέσω Η/Υ ή διατρηκτών μηχανών)

1. Προσόντα διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζονται τα προβλεπόμενα στην παρ. 1 του άρθρου 17.

2. Ειδικώς για την ειδικότητα χειριστών Η/Υ, σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση θέσεων από υποψηφίους με τα παραπάνω προσόντα, επιτρέπεται ο διορισμός με προσόν απολυτήριο τίτλο οποιουδήποτε τύπου λυκείου ή ισότιμου σχολείου και διετή αντίστοιχη εμπειρία.

Άρθρο 20
Κλάδος ΔΕ Τεχνικός

1. Περιλαμβάνονται όλες οι ειδικότητες:

- α) των τομέων:
- Μηχανολογικού
- Ηλεκτρονικού
- Ηλεκτρολογικού
- Κατασκευών,

Α' ή Β' κύκλου σπουδών των Τεχνικών - Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων,

- β) των κλάδων:
- Δομικών έργων
- Μηχανολογίας
- Ηλεκτρολογίας
- Ηλεκτρονικής, των ενιαίων πολυκλαδικών λυκείων,

- γ) των τομέων:
- μηχανολογικού
- ηλεκτρολογικού
- ηλεκτρονικού και
- δομικού, των τεχνικών - επαγγελματικών λυκείων,

- δ) των τμημάτων:
- μηχανολογικού,
- ηλεκτρολογικού,
- ηλεκτρονικού και
- δομικών κατασκευών, των τεχνικών - επαγγελματικών σχολών.

Περιλαμβάνονται, επίσης, αντίστοιχες ειδικότητες των τομέων Ι.Ε.Κ., αντίστοιχες ειδικότητες των σχολών μαθητείας Ο.Α.Ε.Δ. του Ν. 1346/1983 (ΦΕΚ 46/Α), ή άλλων ισότιμων τίτλων σχολικών μονάδων της ημεδαπής ή αλλοδαπής, καθώς και η ειδικότητα χειριστών χωματουργικών και ανυψωτικών μηχανημάτων.

2. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται το ομώνυμο ή αντίστοιχο κατά περίπτωση ειδικότητας πτυχίο ή δίπλωμα σχολικών μονάδων της προηγούμενης παραγράφου.

3. Σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση

κενών θέσεων από υποψηφίους με τα προσόντα της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται η κάλυψή τους από υποψηφίους με απολυτήριο τίτλο σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συναφούς ειδικότητας που ορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη πλήρωσης των θέσεων.

4. Σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση των θέσεων του κλάδου αυτού από υποψηφίους με τα προσόντα της παραγράφου 3, επιτρέπεται η κάλυψή τους με προσόν απολυτήριο τίτλο αντίστοιχης ειδικότητας αναγνωρισμένης κατώτερης τεχνικής σχολής ή με τριετή τουλάχιστον αντίστοιχη εμπειρία. Στην τελευταία περίπτωση ο υποψήφιος πρέπει να έχει τουλάχιστον απολυτήριο τίτλο υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

Άρθρο 21
ΔΕ Οδηγών

Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται:

1. Δίπλωμα επαγγελματικής κατάρτισης Ι.Ε.Κ. ειδικοτήτων (α) τεχνικού αυτοκινήτων οχημάτων ή (β) εκπαιδευτή υποψηφίων οδηγών αυτοκινήτων ή πτυχίο Α' ή Β' κύκλου σπουδών ΤΕΕ ειδικότητας Μηχανών και Συστημάτων Αυτοκινήτου ή απολυτήριο τίτλος ενιαίου πολυκλαδικού λυκείου τμήματος Μηχανικών αυτοκινήτων ή τεχνικής επαγγελματικής σχολής Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ειδικότητας Μηχανών Αυτοκινήτου ή σχολής Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. ειδικότητας Μηχανοτεχνίτη αυτοκινήτου ή άλλου ισότιμου τίτλος σχολικής μονάδας της ημεδαπής ή αλλοδαπής, αντίστοιχης ή συναφούς ειδικότητας που καθορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη πλήρωσης των θέσεων.

2. Σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση των θέσεων από υποψηφίους με τα προσόντα της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται η πρόσληψη με προσόν διορισμού οποιουδήποτε απολυτήριο τίτλο σχολικής μονάδας Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

3. Σε κάθε περίπτωση απαιτείται και επαγγελματική άδεια οδήγησης η κατηγορία της οποίας ορίζεται με την προκήρυξη.

4. Με την προκήρυξη πλήρωσης των θέσεων μπορεί να καθορίζεται προσθέτως και συγκεκριμένη επαγγελματική εμπειρία.

Άρθρο 22

Κλάδος ΔΕ Μεταφραστών - Διερμηνέων
(περιλαμβάνονται οι ειδικότητες μιας ή περισσότερων ξένων γλωσσών)

Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται απολυτήριο τίτλος σχολών του άρθρου 18 του διατάγματος αυτού, άριστη γνώση μιας ή περισσότερων κατά περίπτωση, ξένων γλωσσών, που ορίζονται με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων και επιπλέον γνώση επεξεργασίας κειμένων και πινάκων σε Η/Υ.

Άρθρο 23

Κλάδος ΔΕ Τηλεφωνητών

1. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται πτυχίο σχολών εκπαίδευσης τυφλών τηλεφωνητών που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας. Κάθε φορά που δεν είναι δυνατή η κάλυψη θέσεων από

υποψήφιους με τα ανωτέρω προσόντα, επιτρέπεται ο διορισμός με τα προσόντα του άρθρου 18 του παρόντος.

2. Σε όσες περιπτώσεις θέσεις τηλεφωνητών εντάσσονται ως ειδικότητα σε άλλους κλάδους, προσόν διορισμού για τις θέσεις αυτές ορίζεται αποκλειστικά το προσόν της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 24

Κλάδος ΔΕ Τυπογραφίας

(περιλαμβάνονται οι ειδικότητες εκτυπώσεων, γραφικών τεχνών, φωτοσύνθεσης και άλλες συναφείς ειδικότητες τυπογραφίας)

Προσόντα διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζονται τα προβλεπόμενα κατά περίπτωση ειδικότητας από το άρθρο 17 του παρόντος.

ΚΛΑΔΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΥΕ)

Άρθρο 25

Προσόντα διορισμού σε κλάδους ΥΕ

Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό των κλάδων ΥΕ ορίζεται ο απολυτήριος τίτλος υποχρεωτικής εκπαίδευσης (δηλαδή απολυτήριο τριταξίου γυμνασίου ή για υποψήφιους που έχουν αποφοιτήσει μέχρι και το 1980 απολυτήριο δημοτικού σχολείου), ή ισοδύναμος απολυτήριος τίτλος κατώτερης τεχνικής σχολής τσ/υ Ν.Δ. 580/1970.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 26

1. Σε κάθε κλάδο ΠΕ ή ΤΕ που η ονομασία του είναι ίδια με την ονομασία σχολής ή τμήματος Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. περιλαμβάνονται όλες οι ειδικότητες της οικείας σχολής ή τμήματος εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στο παρόν διάταγμα ή στις οικείες οργανικές διατάξεις ή κανονισμούς.

2. Όπου με το παρόν διάταγμα ως προσόν διορισμού ορίζεται «το ταυτόσημο κατά περιεχόμενο ειδικότητας πτυχίο ή δίπλωμα», η έννοια του όρου αυτού είναι ότι το πτυχίο περιέχει με πλήρη επάρκεια, στηρίζεται σε σπουδές που καλύπτουν με πλήρη επάρκεια το από την προκήρυξη ζητούμενο γνωστικό αντικείμενο. Την περί αυτού βεβαίωση χορηγεί η εκδούσα το πτυχίο σχολή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

3. Σε κάθε κλάδο ΔΕ που η ονομασία του είναι ίδια με την ονομασία τομέα κύκλων τεχνικού - επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου ή κλάδου ενιαίου πολυκλαδικού λυκείου ή τομέα τεχνικού - επαγγελματικού λυκείου, περιλαμβάνονται όλες οι ειδικότητες του οικείου κλάδου ή τομέα, καθώς και οι αντίστοιχες ή συναφείς ειδικότητες των τομέων ΙΕΚ ή τμημάτων τεχνικών - επαγγελματικών σχολών ή σχολών μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. ή άλλων ισότιμων σχολικών μονάδων, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στο παρόν διάταγμα ή στις οικείες οργανικές διατάξεις ή κανονισμούς.

4. Σε κάθε περίπτωση ο αριθμός των θέσεων κατά ειδικότητα καθορίζεται είτε με τους οργανισμούς ή κανονισμούς, είτε με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων.

5. Για τους αποφοίτους των ΙΕΚ ως βαθμός διπλώματος για το διορισμό ή πρόσληψη στο δημόσιο τομέα νοείται ο

μέσος όρος βαθμολογίας στο θεωρητικό μέρος των εξετάσεων πιστοποίησης, ο αναφερόμενος σε βεβαίωση που εκδίδεται από τον ΟΕΕΚ και η οποία δεν ισχύει αυτεπαλώς, αλλά αποτελεί αναπόσπαστο παράρτημα του διπλώματος.

6. Για όποιους κλάδους ή ειδικότητες ως προσόν διορισμού απαιτείται ορισμένη γνώση ή εμπειρία, αυτή αποδεικνύεται:

α) Είτε με τυχόν υπάρχουσα δικαστική απόφαση, από την οποία προκύπτει το είδος της παρασχεθείσας εργασίας και η χρονική διάρκεια της παροχής της.

β) Είτε με ομοίου περιεχομένου βεβαίωση αρμοδίας, Ελληνικής ή αλλοδαπής δημόσιας αρχής.

γ) Είτε με όμοια βεβαίωση νομικού προσώπου του άρθρου 14 παρ. 1 Ν. 2190/1994 και του άρθρου 1 παρ. 3 του Ν. 2527/1997.

δ) Είτε με όμοια βεβαίωση του οικείου ασφαλιστικού φορέα.

ε) Εάν από την προσκομιζόμενη βεβαίωση του οικείου ασφαλιστικού φορέα δεν προκύπτει το είδος της παρασχεθείσας εργασίας, τότε απαιτούνται επιπλέον βεβαίωση εργοδότη και υπεύθυνη δήλωση του υποψηφίου κατά το άρθρο 8 Ν. 1599/1986 (ΦΕΚ 75 Α), σε συνδυασμό πάντοτε και με το βιβλιόριο κύριας ασφάλισης.

Ειδικά η απαιτούμενη για οποιοδήποτε κλάδο κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ γνώση επεξεργασίας ελληνικών ή και ξενόγλωσσων κειμένων και πινάκων με χρήση Η/Υ, εφόσον δεν είναι δυνατό να αποδειχθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στα προηγούμενα εδάφια της παραγράφου αυτής, αποδεικνύεται με υπεύθυνη δήλωση του άρθρου 8 του Ν. 1599/1986, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από τη σχετική προκήρυξη. Στην περίπτωση ψευδούς δήλωσης, ο διορισμός ανακαλείται υποχρεωτικά, με απόφαση του αρμοδίου οργάνου (παρ. 3 του άρθρου 10 του Ν. 2839/2000, ΦΕΚ 196).

7. Εμπειρία που προκύπτει κατά τη διάρκεια στρατιωτικής θητείας αναγνωρίζεται μόνο εφόσον η σχετική ειδικότητα έχει αποκτηθεί πριν την κατάταξη του υποψηφίου, ενώ στην περίπτωση που η ειδικότητα αποκτάται κατά τη διάρκεια της θητείας, η σχετική εμπειρία αναγνωρίζεται από την απόκτησή της και μετά.

8. Για όσες ειδικότητες απαιτείται κατά τις κείμενες διατάξεις άδεια άσκησης του αντίστοιχου επαγγέλματος, απαγορεύεται η πρόσληψη χωρίς την άδεια αυτή. Το επίπεδο ή η τάξη της κατά περίπτωση άδειας, εφόσον δεν καθορίζεται με τον οργανισμό ή κανονισμό, ορίζεται με την προκήρυξη πλήρωσης των θέσεων. Αν η άδεια άσκησης του αυτού επαγγέλματος χορηγείται σε κατόχους διαφορετικών πτυχίων ή διπλωμάτων ή απολυτηρίων τίτλων της ημεδαπής, τότε αυτά αποτελούν τυπικό προσόν διορισμού στον οικείο κλάδο ή ειδικότητα με την προϋπόθεση όμως της ισοτιμίας των τίτλων αυτών.

9. Για την κάλυψη θέσεων κλάδων ή ειδικοτήτων κατηγορίας ΠΕ γίνονται δεκτοί και υποψήφιοι, ανεξαρτήτως του βασικού τίτλου σπουδών που κατέχουν, εφόσον είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος ελληνικού Α.Ε.Ι. ή αναγνωρισμένου της αλλοδαπής, με επιστημονική εξειδίκευση στο γνωστικό αντικείμενο των επιστημών για τις οποίες απαιτούνται οι κατά περίπτωση βασικοί τίτλοι.

Άρθρο 27

Πρόσθετα προσόντα διορισμού

1. Για όλες τις ειδικότητες των κλάδων ΠΕ και ΤΕ ως πρόσθετα προσόντα διορισμού εφεξής ορίζονται υποχρεωτικά:

(α) Η γνώση επεξεργασίας ελληνικών και ξενόγλωσσων κειμένων και πινάκων σε Η/Υ. Σε περίπτωση που απαιτείται επιπλέον και γνώση συγκεκριμένου προγράμματος σχετικού με την κατά περίπτωση ειδικότητα, αυτή καθορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη.

(β) Η άριστη ή η πολύ καλή γνώση μιας ξένης γλώσσας, κατά προτίμηση εκ των χωρών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που καθορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη.

2. Για τη διαπίστωση των πρόσθετων αυτών προσόντων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 26 παρ. 6 και 28 αντίστοιχα.

3. Με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων μπορεί να ορίζεται ότι, στην περίπτωση κατά την οποία δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση θέσεων με τα προσόντα της παραγράφου 1, επιτρέπεται η κάλυψή τους από υποψηφίους χωρίς τα προσόντα της παρ. 1 ή / και με γνώση ξένης γλώσσας σε επίπεδο κατώτερο αυτού που καθορίζεται με την προκήρυξη.

Άρθρο 28

Γνώση ξένης γλώσσας και απόδειξη αυτής

1. Η γνώση ξένης γλώσσας, όπου αυτή απαιτείται ως πρόσθετο προσόν διορισμού, ορίζεται στα ακόλουθα επίπεδα:

- α. Άριστη γνώση (άριστα)
- β. Πολύ καλή γνώση (λίαν καλώς)
- γ. Καλή γνώση (καλώς)
- δ. Μέτρια γνώση (μετρίως)

Η απαιτούμενη κατά περίπτωση κλάδου ή ειδικότητας ξένη γλώσσα και το επίπεδο της γνώσης αυτής καθορίζεται είτε με τους οργανισμούς είτε με την προκήρυξη πλήρωσης των θέσεων.

2. Όπου ως τυπικό προσόν διορισμού ορίζεται η άριστη γνώση ξένης γλώσσας, για τη διαπίστωση της γνώσης αυτής απαιτείται κρατικό πιστοποιητικό γλωσσομάθειας επιπέδου II του Ν. 2740/1999 (ΦΕΚ 186 Α) ή άδεια επάρκειας διδασκαλίας ξένων γλωσσών κατά τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις, ή πτυχίο ή δίπλωμα ή πιστοποιητικό, κατά περίπτωση γλώσσας, ως εξής:

Α' Για την Αγγλική γλώσσα:

1) Πτυχίο τμήματος Αγγλικής Γλώσσας και Φιλολογίας ΑΕΙ της ημεδαπής ή

2) Οποιοδήποτε αναγνωρισμένο πτυχίο ή δίπλωμα Αγγλόφωνου ιδρύματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής ή πιστοποιητικό επιτυχούς παρακολούθησης δύο τουλάχιστον ετών σε αγγλόφωνο ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

3) Αναγνωρισμένος διδακτορικός τίτλος ή μεταπτυχιακός τίτλος επίσης τουλάχιστον φοίτησης Αγγλόφωνου ΑΕΙ ή

4) Πτυχίο ξένων γλωσσών μετάφρασης και διερμηνείας ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας της αλλοδαπής ή

5) Απολυτήριος τίτλος Αγγλόφωνων σχολών ισότιμων των ελληνικών σχολών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή

6) Πιστοποιητικό διδακτικού έργου σε Αγγλόφωνο ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής διάρκειας τουλάχιστον ενός (1) ακαδημαϊκού έτους ή

7) Πιστοποιητικό Proficiency των Πανεπιστημίων Cambridge ή Michigan ή άλλων πανεπιστημίων δημόσιου χαρακτήρα.

Β' Για τη Γαλλική γλώσσα:

1) Πτυχίο τμήματος Γαλλικής Γλώσσας και Φιλολογίας ΑΕΙ της ημεδαπής ή

2) Οποιοδήποτε αναγνωρισμένο πτυχίο ή δίπλωμα Γαλλόφωνου ιδρύματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής ή πιστοποιητικό επιτυχούς παρακολούθησης δύο ετών σε γαλλόφωνο ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή

3) Αναγνωρισμένος διδακτορικός τίτλος ή μεταπτυχιακός τίτλος επίσης τουλάχιστον φοίτησης Γαλλόφωνου ΑΕΙ ή

4) Πτυχίο ξένων γλωσσών μετάφρασης και διερμηνείας ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας της αλλοδαπής ή

5) Απολυτήριος τίτλος Γαλλόφωνων σχολών ισότιμων των ελληνικών σχολών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή

6) Πιστοποιητικό διδακτικού έργου σε Γαλλόφωνο ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής διάρκειας τουλάχιστον ενός (1) ακαδημαϊκού έτους ή

7) Δίπλωμα Σορβόνης (τουλάχιστον SORBONNE II LETTRES MODERNES).

8) Δίπλωμα ALLIANCE FRANCAISE ή

9) Πιστοποιητικό D.A.L.F. - OPTION LETTRES.

Γ' Για τη Γερμανική γλώσσα:

1) Πτυχίο τμήματος Γερμανικής Γλώσσας και Φιλολογίας ΑΕΙ της ημεδαπής ή

2) Οποιοδήποτε αναγνωρισμένο πτυχίο ή δίπλωμα Γερμανόφωνου ιδρύματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής ή πιστοποιητικό επιτυχούς παρακολούθησης δύο ετών σε γερμανόφωνο ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή

3) Αναγνωρισμένος διδακτορικός τίτλος ή μεταπτυχιακός τίτλος επίσης τουλάχιστον φοίτησης Γερμανόφωνου ΑΕΙ ή

4) Πτυχίο ξένων γλωσσών μετάφρασης και διερμηνείας ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας της αλλοδαπής ή

5) Απολυτήριος τίτλος Γερμανόφωνων σχολών ισότιμος των ελληνικών σχολών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή

6) Πιστοποιητικό διδακτικού έργου σε Γερμανόφωνο ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής διάρκειας τουλάχιστον ενός (1) ακαδημαϊκού έτους ή

7) Πιστοποιητικό γλωσσομάθειας Grosses Deutsches Sprachdiplom του Ινστιτούτου Γκαίτε.

Δ' Για την Ιταλική γλώσσα:

1) Πτυχίο τμήματος Ιταλικής Γλώσσας και Φιλολογίας ΑΕΙ της ημεδαπής ή

2) Οποιοδήποτε αναγνωρισμένο πτυχίο ή δίπλωμα Ιταλόφωνου ιδρύματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της αλλοδαπής ή πιστοποιητικό επιτυχούς παρακολούθησης δύο ετών σε ιταλόφωνο ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή

3) Αναγνωρισμένος διδακτορικός τίτλος ή μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης Ιταλόφωνου ΑΕΙ ή

4) Πτυχίο ξένων γλωσσών μετάφρασης και διερμηνείας ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας της αλλοδαπής ή

5) Απολυτήριος τίτλος Ιταλόφωνων σχολών ισότιμος των ελληνικών σχολών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή

6) Πιστοποιητικό διδακτικού έργου σε Ιταλόφωνο ΑΕΙ ή ΤΕΙ της αλλοδαπής διάρκειας τουλάχιστον ενός (1) ακαδημαϊκού έτους ή

7) Δίπλωμα Ιταλικής γλώσσας και κουλτούρας σε ξένους του Πανεπιστημίου της Perugia ή

8) Δίπλωμα της Ανωτάτης βαθμίδας Ιταλικού Ινστιτούτου Αθήνας (Diploma di lingua e cultura Italiana - Corso Superiore).

Ε' Για τις λοιπές γλώσσες:

Το οικείο κατά περίπτωση γλώσσας:

1) Πτυχίο Γλώσσας και Φιλολογίας ΑΕΙ της ημεδαπής ή

2) Οποιοδήποτε αναγνωρισμένο πτυχίο ή δίπλωμα ιδρύματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αλλοδαπής

3) Αναγνωρισμένο διδακτορικό τίτλο ΑΕΙ ή μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης

4) Πτυχίο ξένων γλωσσών μετάφρασης και διερμηνείας ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας της αλλοδαπής ή

5) Απολυτήριος τίτλος ισότιμος των ελληνικών σχολών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή

6) Πιστοποιητικό διδακτικού έργου σε ΑΕΙ ή ΤΕΙ διάρκειας τουλάχιστον ενός (1) ακαδημαϊκού έτους.

3. Όπου ως τυπικό προσόν για το διορισμό προβλέπεται γνώση ξένης γλώσσας σε επίπεδο κατώτερο του αρίστου (πολύ καλή γνώση, ή καλή γνώση, ή μέτρια γνώση) ο τρόπος απόδειξης της γνώσης αυτής καθορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων.

4. Για τους πολίτες χωρών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης το επίπεδο της απαιτούμενης Ελληνομάθειας, προσδιορίζεται με την προκήρυξη πλήρωσης κενών θέσεων και διαπιστώνεται με πιστοποιητικό γνώσης της ελληνικής γλώσσας που χορηγείται είτε κατά τον Ν. 2413/1996, ΦΕΚ 124Α', (άρθρο 10 παρ. 3), είτε από σχολή ή σχολείο ελληνικής γλώσσας.

Άρθρο 29

Αλλοδαποί τίτλοι, πιστοποιητικά, βεβαιώσεις

Τίτλοι, πιστοποιητικά και βεβαιώσεις της αλλοδαπής, που απαιτούνται για το διορισμό πρέπει να είναι επικυρωμένοι και επίσημα μεταφρασμένοι στην ελληνική γλώσσα, όπως ορίζουν οι κείμενες διατάξεις.

Άρθρο 30

1. Για οποιονδήποτε κλάδο, είναι δυνατό με τη σχετική κάθε φορά προκήρυξη, να καθορίζεται η πλήρωση συγκεκριμένου αριθμού θέσεων, με προσωπικό ειδικοτήτων άλλων από εκείνη ή εκείνες του οικείου κατά περίπτωση κλάδου, σύμφωνα με τις υπηρεσιακές ανάγκες, με την προϋπόθεση ότι στον οικείο Οργανισμό δεν προβλέπεται αντίστοιχος κλάδος.

2. Ιδιαίτερες ρυθμίσεις που αναφέρονται στα Προεδρι-

κά Διατάγματα 37α'/1987 (ΦΕΚ 11/Α') και 22/1990 (ΦΕΚ 7/Α') και σχετίζονται με προσόντα διορισμού ειδικών κατηγοριών προσωπικού των Ο.Τ.Α. εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 31

Με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων είναι δυνατό να ορίζονται ως προσόντα διορισμού και πτυχία ή διπλώματα αντίστοιχων ειδικοτήτων τμημάτων ή Σχολών ΑΕΙ ή Τ.Ε.Ι ή σχολών Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή ΙΕΚ που δεν περιλαμβάνονται στο παρόν προεδρικό διάταγμα. Για τη διαπίστωση της αντιστοιχίας ειδικοτήτων εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 26.

Με την ίδια προκήρυξη μπορεί επίσης, ως προσόντα διορισμού να ορίζονται επικουρικές και πτυχία ή διπλώματα συναφών ειδικοτήτων, τα οποία λαμβάνονται υπόψη μόνο στην περίπτωση που οι θέσεις δεν καλυφθούν από υποψηφίους με ομώνυμα ή αντίστοιχης ειδικότητας πτυχία.

Άρθρο 32

Μεταβατικές διατάξεις

1. Προκειμένου για μετάταξη υπαλλήλων σε κλάδους της υπηρεσίας τους, για τους οποίους απαιτείται ως πρόσθετο προσόν η άριστη γνώση ξένης γλώσσας, η απόδειξη της γνώσης αυτής μπορεί να γίνεται με εξέταση από Επιτροπή που καθορίζει το Υπηρεσιακό Συμβούλιο, εφόσον οι υπάλληλοι υπηρετούσαν κατά την έναρξη ισχύος του π.δ. 194/1988 (ΦΕΚ 84 Α).

2. Προκηρύξεις προσλήψεων προσωπικού που έχουν εκδοθεί κατά τη δημοσίευσή του παρόντος, ολοκληρώνονται, όσον αφορά τα αναγκαία προσόντα, με βάση το καθεστώς που ίσχυε κατά το χρόνο έκδοσής τους.

Άρθρο 33

Καταργούμενες διατάξεις

1. Από της ισχύος του παρόντος, καταργούνται τα π.δ./τα: α) Π.Δ. 194/1988, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 23, β) Π.Δ. 172/92 (ΦΕΚ 81 Α), γ) Π.Δ. 368/92 (ΦΕΚ 186 Α).

2. Παραπομιές ή αναφορές στις διατάξεις των καταργούμενων προεδρικών διαταγμάτων και του Ν. 1943/91, άρθρο 25 παρ. 2 (ΦΕΚ 50 Α), νοούνται εφεξής ως παραπομπές ή αναφορές στις αντίστοιχες διατάξεις του παρόντος διατάγματος.

Άρθρο 34

Η ισχύς του παρόντος διατάγματος αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

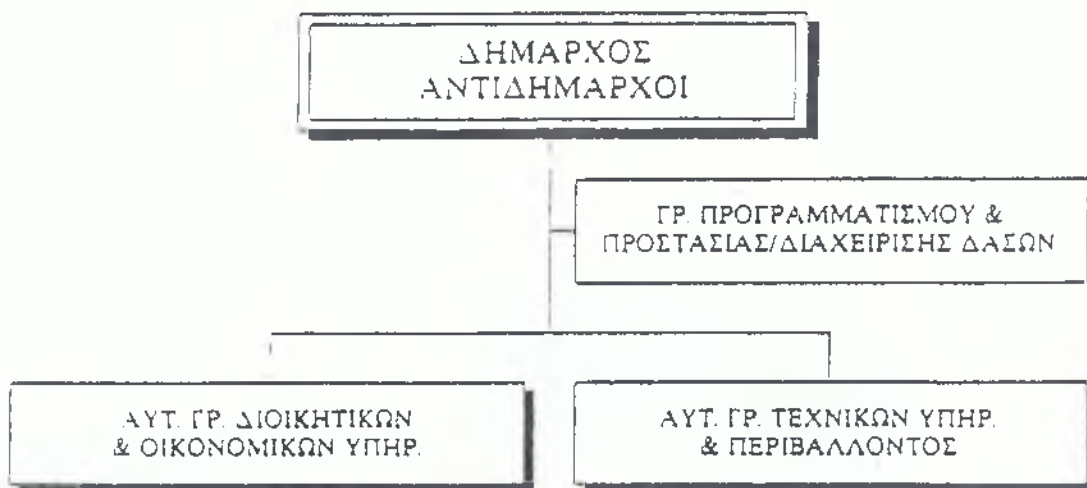
Στην Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης αναθέτουμε τη δημοσίευση και εκτέλεση του παρόντος διατάγματος.

Αθήνα, 27 Φεβρουαρίου 2001

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΤΕΦΑΝΟΠΟΥΛΟΣ

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ
ΒΑΣΩ ΠΑΠΑΝΔΡΕΟΥ

11.ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΤΩΝ
Ο.Τ.Α.



ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ /
ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΟΤΑ ΜΕ 10 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ
ΘΕΣΕΙΣ / ΟΡΕΙΝΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΔΗΜΟΥ ΜΕ 10 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Διοικητική Ενότητα	Λειτουργίες Διοικητικής Ενότητας	Αριθμός Προσωπικού	Κλάδοι	Προτεινόμενοι κλάδοι προϊστάμενων
Γραφ. Προγράμμου και Δασών	Αναπτυξιακός Προγραμματισμός και Προστασία / Διαχείριση Δασών	1	1 ΠΕ 14	
ΑΥΤ. ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Διοικητικές Λειτουργίες	1	ΔΕ1	ΠΕ1, ΤΕ17, ΔΕ1
	Οικονομικές Λειτουργίες	1	ΠΕ1 ή ΤΕ17	
ΑΥΤ. ΓΡΑΦΕΙΟ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	Μελέτες και Επίβλεψη Τεχνικών Έργων	1	ΠΕ3 ή ΤΕ3	ΠΕ3 ή ΤΕ3
	Επισκευή, Συντήρηση Τεχνικών Έργων Ύδρευση, Αποχέτευση, Λειτουργίες Καθαριότητας, Δημοτική Συγκοινωνία, Κοιμητήριο.	5	1ΔΕ30, 1ΔΕ29, 3 ΥΕ16	



ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ /
ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΟΤΑ ΜΕ 20 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ
ΘΕΣΕΙΣ / ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΔΗΜΟΥ ΜΕ 20 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

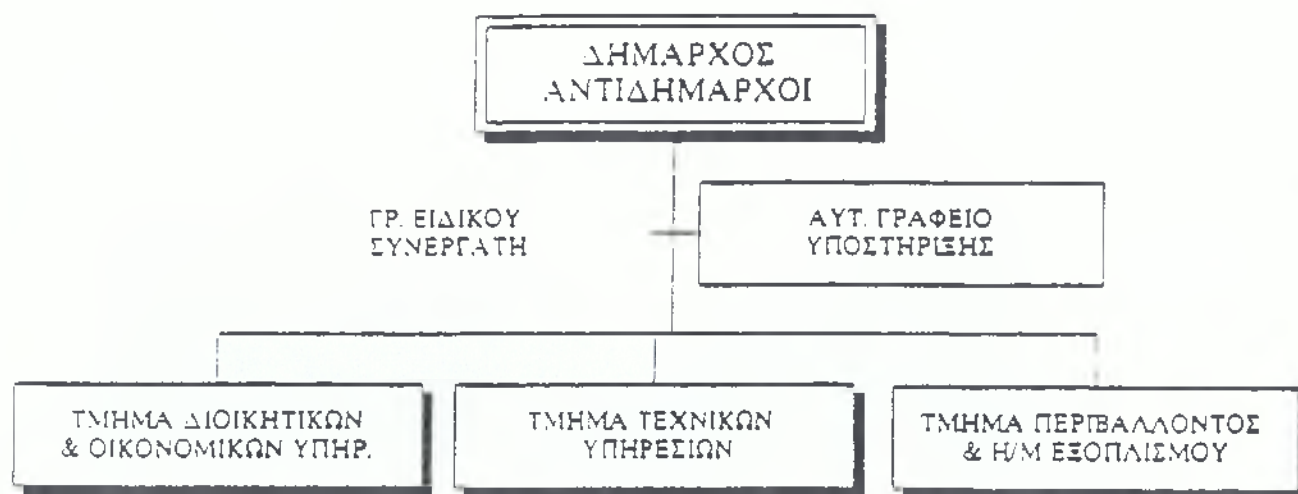
Διοικητική Ενότητα	Λειτουργίες Διοικητικής Ενότητας	Αριθμός Προσωπικού	Σύνολα	Κλάδοι	Προτεινόμενοι κλάδοι προϊστών
Γραφ. Προγραμ/μιού και Ανάπτυξης	Προγραμματισμός και Τουριστική Ανάπτυξη	1	1	ΠΕ1(Οικονομολόγος)	
	Πληροφόρηση Ενημέρωση Τουριστών			ΔΕ1(εποχιακός)	
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Προϋπολογισμός - Διαχείριση Εσόδων - Δημοτική Περιουσία	1	7	ΠΕ1(Οικονομολόγος)	ΠΕ1, ΤΕ17, ΔΕ1
	Διαχείριση Δαπανών - Θέματα προσωπικού / Μισθοδοσία	1		ΔΕ1	
	Ταμείο	1		ΤΕ17	
	Δημοτική Κατάσταση / Διαχείριση Αγροτικών θεμάτων	1		ΔΕ1	
	Γραμματειακή Υποστήριξη Αιρετών Οργάνων / Χορήγηση αδειών / Θέματα Παιδείας - Αθλητισμού	1		ΔΕ1	
	Γραμματειακή Υποστήριξη υπηρεσιών - Δακτυλογράφηση - Πρωτόκολλο	1		ΔΕ1	
	Καθαριότητα κτιρίων-βοηθητικές εργασίες			ΥΕ16 (συμβασ. έργου)	
	Δημοτική Αστυνομείωση	1		ΔΕ23	
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	Προγραμματισμός - Μελέτες/ Επιβλέψεις Τεχνικών Έργων	1	12	ΠΕ3	ΠΕ3, ΤΕ3
	Μελέτες Επίβλεψη Τεχνικών Έργων	1		ΤΕ3	
	Συνεργείο Καθαριότητας - Καθαριότητα ακτών			1ΔΕ29,	
	Δημοτική Συγκοινωνία - Μεταφορά Μαθητών	4		3 ΥΕ16 (εργ.καθ/τητας)	
	Συνεργείο Ύδρευσης-Αποχέτευσης	2		1 ΔΕ30 (υδραυλικός) 1 ΥΕ16 (υδρονομείας)	
	Συνεργείο Συντήρησης Τεχν.Εργων- Πρασίνου- Νεκροταφείου	3		1ΔΕ28, 2 ΥΕ16	
	Ηλεκτροφωτισμός-Σήμανση Οδών	1		ΔΕ24	



**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ /
ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΟΤΑ ΜΕ 30 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ
ΘΕΣΕΙΣ / ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ**

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΔΗΜΟΥ ΜΕ 30 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Διοικητική Ενότητα	Λειτουργίες Διοικητικής Ενότητας	Αριθμός Προσωπικού	Σύνολο	Κλάδοι	Προτεινόμενοι κλάδοι προϊσταμένων
Γραφείο Υποστήριξης	Γραμματειακή Υποστήριξη Αιρετών Οργάνων / Διοικητική Υποστήριξη Νομικών Προσώπων / Χορήγηση Αδειών	1	3	ΔΕ1	
	Προγραμματισμός / Αγροτική Ανάπτυξη	1		ΠΕ9 ή ΤΕ13	
	Θέματα Παιδείας / Νεολαίας / Κοινωνικά / Πολιτιστικά	1		ΤΕ2	
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Προϋπολογισμός - Διαχείριση Εσόδων - Δημοτική Περιουσία	1	8	ΠΕ1	ΠΕ1, ΤΕ17, ΔΕ1
	Διαχείριση Δαπανών - Προμηθειες/ Αποθήκη	1		ΔΕ1	
	Ταμείο	1		ΤΕ17	
	Θέματα προσωπικού, Μισθοδοσίας	1		ΔΕ1	
	Δημοτική Κατάσταση/ Διαχείριση αγροτικών θεμάτων	1		ΔΕ1	
	Δημοτική Αστυνόμευση	2		ΔΕ23	
	Γραμματ. Υποστήριξη- Δακτυλογράφηση- Πρωτόκολλο -Αρχείο	1		ΔΕ1	
	Καθαριότητα κτιρίων-βοηθητικές εργασίες			ΥΕ16(συμβ.έργου)	
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Προγραμματισμός-Μελέτες- Επιβλέψεις τεχνικών έργων	2	9	1 ΠΕ3	ΠΕ3, ΤΕ3
	Πολεοδομικά θέματα			1 ΤΕ3	
	Συνεργείο επισκευής και συντήρησης τεχνικών έργων/ Νεκροταφείου/ Πρασίνου	7		2 ΔΕ30, 1 ΔΕ28 4 ΥΕ16	
ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & Η/Μ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	Μελέτες, Επίβλεψη Η/Μ Έργων	1	10	ΠΕ5 ή ΤΕ4	ΠΕ5 ή ΤΕ4
	Ηλεκτροφωτισμός-σήμανση οδών	1		ΔΕ24	
	Λειτουργίες διαχείρισης απορριμμάτων	5		2 ΔΕ29, 3 ΥΕ16	
	Δημοτική συγκοινωνία			1 ΔΕ30, 2 ΥΕ16	
	Λειτουργίες ύδρευσης, άρδευσης, αποχέτευσης	3			

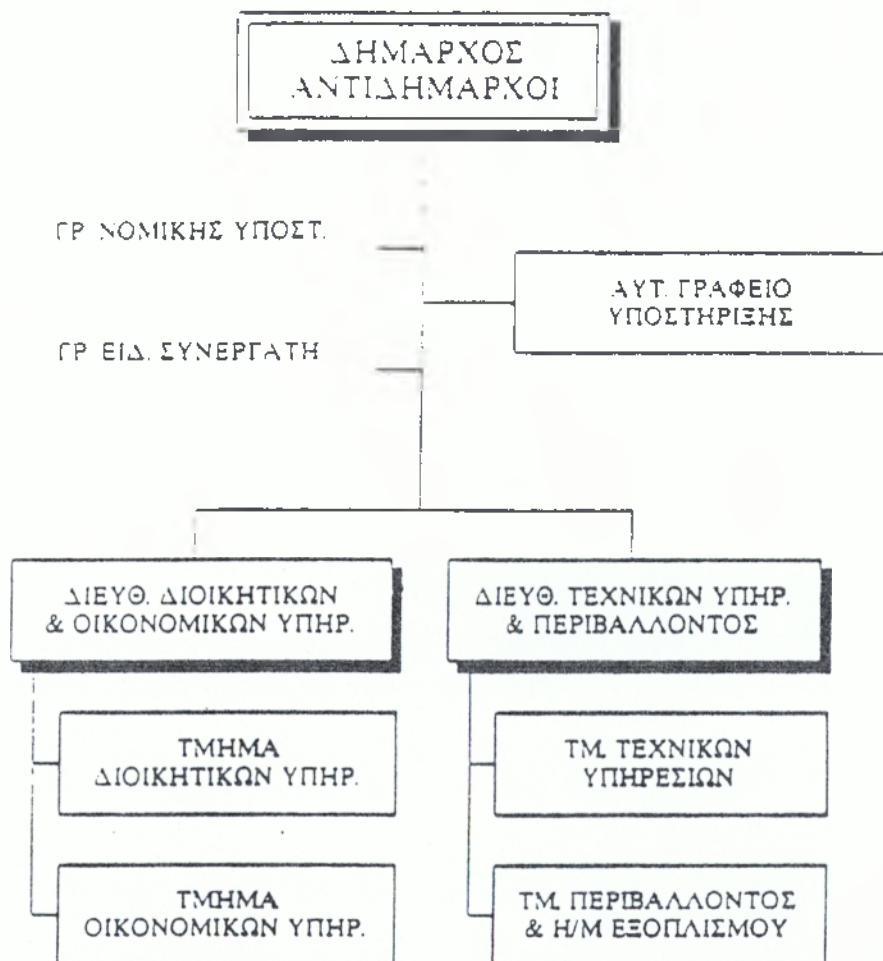


ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ /
ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΟΤΑ ΜΕ 40 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ
ΘΕΣΕΙΣ / ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΔΗΜΟΥ ΜΕ 40 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Διοικητική Ενότητα	Λειτουργίες Διοικητικής Ενότητας	Αριθμός Προσωπικού	Σύνολο	Κλάδοι	Προτεινόμεν. κλάδοι προϊσταμένων
Γραφείο Ειδικού Συνεργάτη	Ειδικός Συνεργάτης	1	1		
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	Γραμματειακή Υποστήριξη Δημάρχου	1	5	ΔΕ1	ΠΕ1, ΠΕ9, ΠΕ11 ΤΕ19
	Θέματα Παιδείας, Νεολαίας, Πολιτισμού	1		ΠΕ2	
	Προγραμματισμός - Τουριστική Ανάπτυξη	1		ΠΕ -Περιφερειακής ανάπτυξης	
	Υποστήριξη Μηχανοργάνωσης Υπηρεσιών	1		ΠΕ11ή ΤΕ19	
	Πληροφόρηση Ενημέρωση Τουριστών *			ΔΕ1(εποχιακός)	
	Γραμματειακή Υποστήριξη Αιρετών οργάνων / Διοικητική υποστήριξη Ν. Π. / Χορήγηση Αδειών	1		ΔΕ1	
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Γραμματ. Υποστήριξη - Δακτυλ/φηση - Πρωτόκολλο- Αρχείο	1	12	ΔΕ1	ΠΕ1, ΤΕ17, ΔΕ1
	Δημοτική Κατάσταση / Διαχείριση Αγροτικών Θεμάτων	2		ΔΕ1	
	Καθαριότητα κτιρίων-βοηθητικές εργασίες	1		ΥΕ16	
	Διαχείριση Εσόδων - Δημοτική Περιουσία	1		ΠΕ1	
	Προϋπολογισμός -Διαχείριση Δαπανών - Προμήθειες / Αποθήκη	2		1ΤΕ17, 1ΔΕ1	
	Ταμειακή Υπηρεσία	2		1ΠΕ1 ήΤΕ17, 1ΔΕ1	
	Θέματα προσωπικού, Μισθοδοσίας	1		ΔΕ1	
	Δημοτική Αστυνομία	2		ΔΕ23	

Διοικητική Ενότητα	Λειτουργίες Διοικητικής Ενότητας	Αριθμός Προσ/κού	Σύνολο	Κλάδοι	Προτεινόμενοι κλάδοι προϊσταμένων
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Μελέτες, Επίβλεψη Τεχνικών Έργων / Πολεοδομικά ζητήματα	3	11	1ΠΕ3, 1ΠΕ4 1ΤΕ3	ΠΕ3, ΠΕ4, ΤΕ3
	Κατασκευή, Συντήρηση, Επισκευή Τεχνικών Έργων	6		2ΔΕ30, 1ΔΕ28 3ΥΕ16	
	Πράσινο- Νεκροταφείο	2		1ΔΕ35, 1ΥΕ16	
ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & Η/Μ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	Μελέτες, Επίβλεψη Η/Μ Έργων και επίβλεψη συνεργείων Τμήματος	1	11	ΠΕ5 ή ΤΕ4	ΠΕ5 ή ΤΕ4
	Ηλεκτροφωτισμός-Σήμανση Οδών	1		ΔΕ24	
	Διαχείριση Απορριμμάτων	6		2ΔΕ29, 4ΥΕ16 (εργάτες καθ/τητας)	
	Υδρευση, Αποχέτευση	2		1ΔΕ30 (υδραυλικός) 1ΥΕ16 (υδρονομέας)	
	Δημοτική συγκοινωνία	1		ΔΕ29	



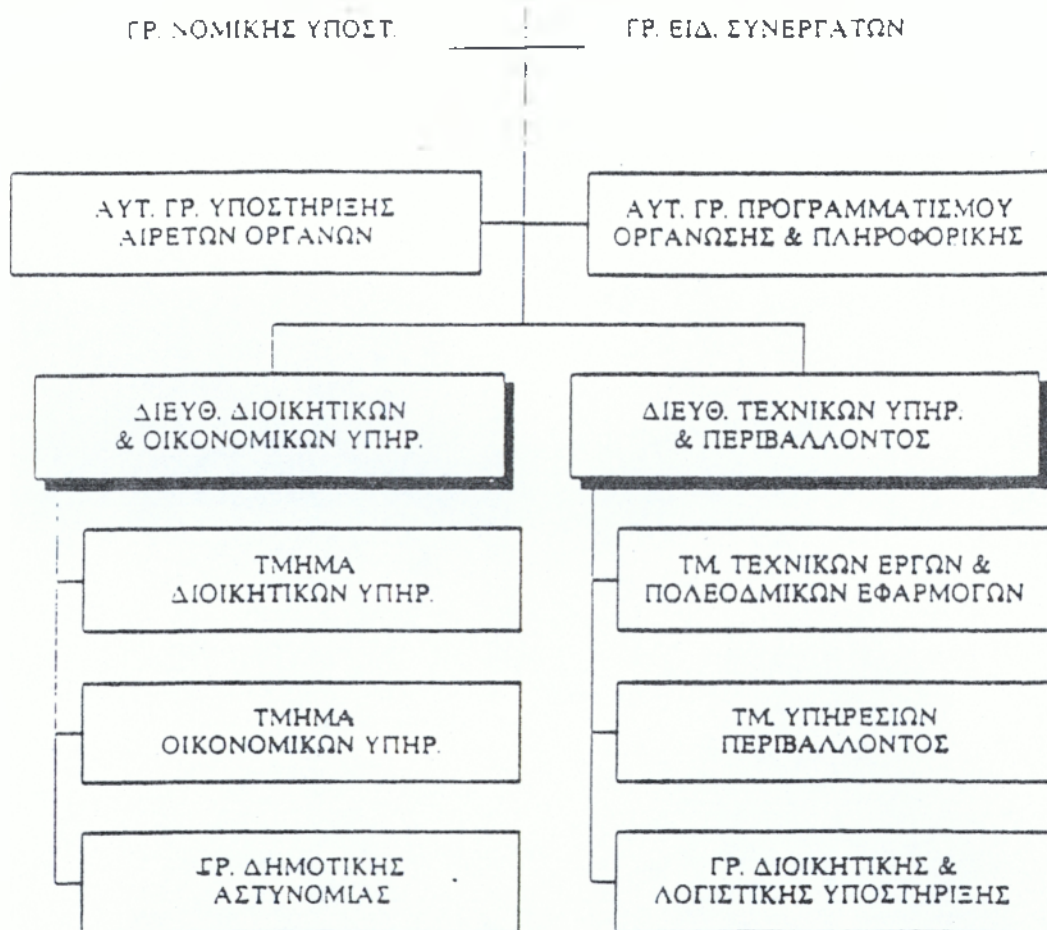
**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ /
ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΟΤΑ ΜΕ 50 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ
ΘΕΣΕΙΣ / ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ**

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΔΗΜΟΥ ΜΕ 50 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Διοικητική Ενότητα	Λειτουργίες Διοικητικής Ενότητας	Αριθμ. Πρ/κού	Σύνολο	Κλάδοι	Προτεινόμενοι κλάδοι προϊσ/νων
Γρ. Ειδικού Συνεργάτη	Συμβουλευτική Υποστήριξη Δημάρχου	1	1		
Γρ. Νομικής Υποστήρ.		1	1	Δικηγόρος	
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	Γραμματειακή Υποστήριξη Δημάρχου	1	6	ΔΕ1	ΠΕ1, ΠΕ9, ΠΕ11 ΤΕ2, ΤΕ13, ΤΕ19
	Δημόσιες Σχέσεις, Δημοσιότητα, Διεθνείς Σχέσεις	1		ΠΕ1	
	Αγροτική Ανάπτυξη	1		ΠΕ9 ή ΤΕ13	
	Θέματα Παιδείας, Νεολαίας, Κοινωνική Πολιτική, Πολιτισμός	1		ΠΕ1 ή ΤΕ2	
	Υποστήριξη Μηχανοργάνωσης Υπηρεσιών	1		ΠΕ11ή ΤΕ19	
	Γραμματειακή Υποστήριξη Αιρετών οργάνων / Διοικητική υποστήριξη Ν. Π.	1		ΔΕ1	
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ					ΠΕ1, ΤΕ17, ΤΕ22
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Θέματα προσωπικού, Χορήγηση Αδειών	1	8	ΠΕ1 ή ΤΕ22	ΠΕ1, ΤΕ17, ΤΕ22, ΔΕ1
	Γραμματ. Υποστήριξη - Δακτυλ/φηση - Πρωτόκολλο- Αρχείο	1		ΔΕ1 ή ΔΕ38	
	Δημοτική Κατάσταση - Διαχείριση Αγροτικών Θεμάτων	2		ΔΕ1	
	Δημοτική Αστυνόμευση	3		ΔΕ23	
	Καθαριότητα κτιρίων-βοηθητικές εργασίες	1		ΥΕ16	
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Διαχείριση Εσόδων - Δημοτική Περιουσία	2	6	1ΠΕ1ή ΤΕ17, 1ΔΕ1	ΠΕ1, ΤΕ17, ΔΕ 1
	Προϋπολογισμός-Διαχείριση Δαπανών - Μισθοδοσία -	2		1ΠΕ1ή ΤΕ17, 1ΔΕ1	
	Προμήθειες/ Αποθήκη				
	Ταμειακή Υπηρεσία	2		1ΠΕ1 ή ΤΕ17, 1ΔΕ1	

Διοικητική Ενότητα	Λειτουργίες Διοικητικής Ενότητας	Αριθμ. Πρ/κού	Σύνολο	Κλάδοι	Προτεινόμενοι κλάδοι προισ/νων
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ					ΠΕ3, ΠΕ4, ΠΕ6 ΤΕ3, ΤΕ5,
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	Μελέτες, Επίβλεψη Τεχνικών Έργων	3	14	1 ΠΕ3 , 1 ΠΕ4, 1ΤΕ3	ΠΕ3, ΠΕ4, ΠΕ6, ΤΕ3, ΤΕ5
	Κατασκευή, Συντήρηση, Επισκευές Τεχνικών Έργων	7		1ΔΕ5, 2ΔΕ30, 1ΔΕ28 3ΥΕ16	
	Πολεοδομικές Εφαρμογές	1		ΠΕ6 ή ΤΕ5	
	Πράσινο	3		1ΔΕ35, 2ΥΕ16	
ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ Η/Μ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ	Μελέτες, Επιβλέψεις Η/Μ Έργων	1	14	ΠΕ5 ή ΤΕ4	ΠΕ5 ή ΤΕ4
	Διαχείριση Απορριμμάτων	8		3ΔΕ29,	
	Μεταφορά Μαθητών			5ΥΕ16 (εργάτες καθαριότητας)	
	Καθαριότητα Δημοτικής Αγοράς	1		ΔΕ24	
	Ηλεκτροφωτισμός-Σήμανση Οδών	2		1ΔΕ30 (υδραυλικός) 1ΥΕ16 (υδρονομέας)	
	Ύδρευση, Αποχέτευση	1		ΥΕ16	
	Νεκροταφείο	1		ΥΕ16	
Δημοτικά Σφαγεία	1	ΥΕ16			

ΔΗΜΑΡΧΟΣ
ΑΝΤΙΔΗΜΑΡΧΟΙ



**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ /
ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΟΤΑ ΜΕ 75 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ
ΘΕΣΕΙΣ / ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ**

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΔΗΜΟΥ ΜΕ 75 ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Διοικητική Ενότητα	Λειτουργίες Διοικητικής Ενότητας	Αριθμός Πρ/κού	Σύνολο	Κλάδοι	Προτεινόμενοι κλάδοι προϊστίων
Γραφείο Ειδικών Συνεργατών	Υποστήριξη Δημάρχου	2	2		
Γραφ. Νομικής υποστ.		1	1	Δικηγόρος	
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΑΙΡΕΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ	Γραμματειακή Υποστήριξη Δημάρχου,	1	5	ΔΕ1	ΠΕ - Επικοινωνίας και ΜΜΕ, ΔΕ1
	Δημόσιες Σχέσεις, Δημοσιότητα, Διεθνείς Σχέσεις	1		ΠΕ- Επικοινωνίας και ΜΜΕ	
	Γραμματειακή Υποστήριξη Αιρετών οργάνων Διοικητική υποστήριξη Νομικών Προσώπων	2		1ΔΕ1, 1ΔΕ38 (ή ΔΕ1)	
	Επικοινωνία και Πληροφόρηση Πολιτών, Τηλεφωνικό κέντρο	1		ΔΕ1	
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ& ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	Αναπτυξιακός Προγραμματισμός, Οργάνωση, Τουριστική ανάπτυξη	1	3	ΠΕ-Μηχανικός Παραγωγής και διοίκησης	ΠΕ-Μηχ. Παραγωγής και διοίκησης , ΠΕ11, ΤΕ2, ΤΕ19
	Προγράμματα Ευρωπαϊκής Ένωσης				
	Παιδεία, Νεολαία, Κοινωνική Πολιτική, Πολιτιστικά Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	1		ΤΕ2	
	Υποστήριξη Μηχανοργάνωσης Υπηρεσιών του Δήμου	1		ΠΕ11ή ΤΕ19	

Διοικητική Ενότητα	Λειτουργίες Διοικητικής Ενότητας	Αριθμ. Πρ/κού	Σύνολο	Κλάδοι	Προτεινόμενοι κλάδοι προϊστ/νων
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ					ΠΕ3, ΠΕ4, ΠΕ6, ΤΕ3, ΤΕ5
Γραφείο Διοικητικής και Λογιστικής Υποστήριξης	Γραμματειακή Υποστήριξη Διεύθυνσης	1	4	ΔΕ38	
	Προμήθειες- Διοικητική / Λογιστική παρακολούθηση τεχνικών έργων / υποστήριξη δημοπρασιών - Αρχείο τεχνικών έργων	1		ΤΕ 17	
	Αποθήκη	1		ΔΕ5	
	Σχεδιαστής - Αρχείο σχεδίων	1		ΔΕ 6	
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ & ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ	Μελέτες, Επιβλεψη Τεχνικών Έργων	3	15	1ΠΕ3 ,1ΠΕ4,1ΤΕ3	ΠΕ3, ΠΕ4, ΠΕ6, ΤΕ3, ΤΕ5
	Κατασκευή, Συντήρηση, Επισκευές Τεχνικών Έργων	7		3ΔΕ30, 1ΔΕ28	
	Πολεοδομικές Εφαρμογές	2		3ΥΕ16	
	Μελέτες, Επιβλέψεις Η/Μ Έργων	1		ΠΕ6 , ΤΕ5	
	Συντήρηση Ηλεκτρομηχανολογικού Εξοπλισμού, Φωτισμός	2		1ΠΕ5 ή 1ΤΕ4 1ΔΕ24, 1ΔΕ27	
ΤΜΗΜΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	Θέματα προστασίας Περιβάλλοντος	1	28	ΠΕ7	ΠΕ7, ΤΕ13, ΤΕ11
	Διαχείριση Απορριμμάτων - Καθαριότητα Ακτών, Λαϊκής Αγοράς	15		1ΔΕ2, 4ΔΕ29, 1ΔΕ28, 9ΥΕ16	
	Διαχείριση ΧΥΤΑ, Κίνηση οχημάτων	7		1ΤΕ13, 2ΔΕ35, 4ΥΕ16	
	Υδρευση, Αποχέτευση - Επεξεργασία λυμάτων	4		2ΔΕ30, 2ΥΕ16	
	Άδειες καταστημάτων υγειονομικού ενδιαφέροντος, Θέματα δημόσιας υγείας	1		ΤΕ11	

Διοικητική Ενότητα	Λειτουργίες Διοικητικής Ενότητας	Αριθμός Πρ/κού	Σύνολο	Κλάδοι	Προτεινόμενοι κλάδοι προϊσταμένων
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ					ΠΕ1,ΤΕ17,ΤΕ22
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Θέματα προσωπικού, Παρακολούθηση διοικητικών λειτουργιών	1	6	ΤΕ22	ΠΕ1, ΤΕ17, ΤΕ22, ΔΕ1
	Δημοτική Κατάσταση / Διαχείριση Αγροτικών Θεμάτων	2		ΔΕ1	
	Γραμματ. Υποστήριξη - Δακτυλωση - Πρωτόκολλο- Αρχείο	1		ΔΕ1 ή ΔΕ38	
	Καθαριότητα Εσωτερικών Χώρων	1		ΥΕ16	
	Κλητήρας- Θυρωρός	1		ΥΕ1	
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	Διαχείριση Εσόδων - Δημοτική Περιουσία	2	7	1ΠΕ1ή ΤΕ17, 1ΔΕ1	ΠΕ1, ΤΕ17, ΔΕ1
	Προϋπολογισμός - Διαχείριση Δαπανών - Μισθοδοσία	2		1ΠΕ1ή ΤΕ17, 1ΔΕ1	
	Ταμειακή Υπηρεσία	3		1ΠΕ1 ή ΤΕ17, 2ΔΕ1	
ΓΡΑΦ. ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ	Δημοτική Αστυνόμευση	4	4	ΔΕ23	

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- **Δ.Κουτσούρη** «Το προσωπικό των Ο.Τ.Α» Τόμος Α, Β
Αθήνα 1996
- **Κ.Νικολόπουλος** «Βασικές αρχές οργάνωσης και διοίκησης των δήμων»
Απρίλιος 2003 – Χαλκίδα
- **Π.Φαναριώτης** «Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών και Οργανισμών, Εισαγωγή
στο Σύγχρονο Δημόσιο Management, Δημόσια Διοίκηση II»
Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης - Αθήνα 1999
- **Π.Φαναριώτης** «Δημόσια Διοίκηση Αποκεντρωση και Αυτοδιοίκηση,
Εισαγωγή στις προκλήσεις του 21^{ου} Αιώνα»
Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης – Αθήνα 1999
- **Π.Φαναριώτης** «Διοίκηση Προσωπικού, Εισαγωγή στα σύγχρονα συστήματα
χειρισμού του ανθρώπινου δυναμικού»
Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης Αθήνα
- **Ε.Ε.Τ.Α.Α** «Ο Δημοτικός και Κοινοτικός Κώδικας»
Αθήνα 2002
- **Κ.Γαλάνης** «Δομή και Οργάνωση Ο.Τ.Α»
Βασικές σημειώσεις Ε' εξαμήνου 1999-2000
Τμήμα Τοπικής Αυτοδιοίκησης
- **Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α** «ΒΗΜΑ εργαζομένων της αυτοδιοίκησης»
Μηνιαία Εφημερίδα της Αυτοδιοίκησης
- **Καραναστάση-Λάμπρου** «Κώδικας Κατάστασης Προσωπικού Ο.Τ.Α», 1998
- **Ν.Μαντάς** «Διοίκηση Προσωπικού»
Αθήνα 1992-Σύγχρονη Εκδοτική
- **Σ.Ζευγαρίδη-Γ.Σταματιάδη** «Διοίκηση και Εποπτεία Προσωπικού»
Εκδόσεις INTERBOOKS – Αθήνα 1997