

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

Μισθολόγιο και ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ
Άρθρο 1	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 2	Ορισμός αποδοχών
Άρθρο 3	Μισθολογική κατάταξη
Άρθρο 4	Κατάταξη των υπαλλήλων σε μισθολογικά κλιμάκια βασικού μισθού
Άρθρο 5	Ωρίμανση μισθολογικών κλιμακίων βασικού μισθού
Άρθρο 6	Πρωθυμική μισθολογική εξέλιξη
Άρθρο 7	Βασικός μισθός
Άρθρο 8	Οικογενειακή παροχή
Άρθρο 9	Επίδομα απομακρυσμένων - παραμεθόριων περιοχών και συνοριακής γραμμής
Άρθρο 10	Επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας
Άρθρο 11	Ειδική αμοιβή και Βαθμός Θέσης Εργασίας
Άρθρο 12	Ελάχιστα όρια αποδοχών
Άρθρο 13	Αποζημίωση για εργασία καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου – Αποζημίωση για εργασία προς συμπλήρωση του υποχρεωτικού ωραρίου
Άρθρο 14	Αμοιβές συλλογικών οργάνων και εκπαιδευτών
Άρθρο 15	Βραβείο Επίτευξης Στόχων
Άρθρο 16	Ανώτατο όριο αποδοχών
Άρθρο 17	Έλεγχος μισθοδοσίας
Άρθρο 18	Επιστροφή αχρεωστήτως καταβληθέντων
Άρθρο 19	Γενικές ρυθμίσεις για θέματα αποδοχών
Άρθρο 20	Μεταβατικές και ειδικές διατάξεις
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄	ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ
Άρθρο 21	Επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων της Α.Α.Δ.Ε. - Τροποποίηση του άρθρου 26 του ν. 4389/2016
Άρθρο 22	Παύση και μετακίνηση προϊσταμένων οργανικών μονάδων της Α.Α.Δ.Ε. - Τροποποίηση του άρθρου 27 του ν. 4389/2016
Άρθρο 23	Συστήματα υπηρεσιακής εξέλιξης του προσωπικού της Α.Α.Δ.Ε. - Τροποποίηση του άρθρου 28 του ν. 4389/2016
Άρθρο 24	Πρόσληψη προσωπικού στη Γενική Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και στη Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών της Α.Α.Δ.Ε.
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄	ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΚΑΙ ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ
Άρθρο 25	Εξουσιοδοτικές διατάξεις
Άρθρο 26	Έναρξη ισχύος

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ**Άρθρο 1****Πεδίο εφαρμογής**

1. Στις διατάξεις του παρόντος υπάγονται οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου, οι οποίοι υπηρετούν στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς και οι μετακλητοί υπάλληλοι και οι σύμβουλοι και οι συνεργάτες του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. κατά το άρθρο 24 του ν. 4389/2016 (Α' 94).
2. Δεν υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος ο Διοικητής της Α.Α.Δ.Ε., ο Πρόεδρος, τα μέλη και ο εμπειρογνώμονας του Συμβουλίου Διοίκησης της Α.Α.Δ.Ε..

Άρθρο 2**Ορισμός αποδοχών**

Οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές των υπαλλήλων αποτελούνται από τον βασικό μισθό του άρθρου 7, τα επιδόματα και τις παροχές των άρθρων 8, 9 και 10, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις χορήγησής τους, την ειδική αμοιβή του άρθρου 11, καθώς και την προσωπική διαφορά του άρθρου 12.

Άρθρο 3**Μισθολογική κατάταξη**

1. Οι υπάλληλοι, οι οποίοι υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος, κατατάσσονται ως εξής:
 - α. Σε μισθολογικά κλιμάκια βασικού μισθού, σύμφωνα με την κατηγορία εκπαίδευσης των υπαλλήλων και την προϋπηρεσία τους σε φορείς του Δημοσίου.
 - β. Σε Βαθμούς Θέσης Εργασίας (Β.Θ.Ε.), σύμφωνα με τη Θέση Εργασίας (Θ.Ε.) των υπαλλήλων του άρθρου 11.
2. Η ανωτέρω κατάταξη των υπαλλήλων σε μισθολογικά κλιμάκια και βαθμούς θέσης εργασίας δεν επηρεάζεται από τον κλάδο, στον οποίο ανήκει η θέση τους.

Άρθρο 4**Κατάταξη των υπαλλήλων σε μισθολογικά κλιμάκια βασικού μισθού**

1. Τα Μισθολογικά Κλιμάκια βασικού μισθού (Μ.Κ.) των υπαλλήλων των κατηγοριών:
 - α) Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.) με πτυχίο ή δίπλωμα πανεπιστημίου της ημεδαπής ή ισότιμο σχολών αλλοδαπής,
 - β) Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.) με πτυχίο ή δίπλωμα Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) της ημεδαπής ή ισότιμο σχολών ημεδαπής ή αλλοδαπής,
 - γ) Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.), και
 - δ) Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Υ.Ε.), ορίζονται ως εξής:
Σε δεκαεννέα (19) για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Τ.Ε. και Π.Ε. και σε δεκατρία (13) για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Υ.Ε. και Δ.Ε.. Οι υπάλληλοι των κατηγοριών Τ.Ε. και Π.Ε. εξελίσσονται σε αυτά με εισαγωγικό το Μ.Κ. 1 και καταληκτικό το Μ.Κ. 19, ενώ των κατηγοριών Υ.Ε. και Δ.Ε. με εισαγωγικό το Μ.Κ. 1 και καταληκτικό το Μ.Κ. 13.

Υπάλληλοι που διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν στη Δ.Ε. κατηγορία, χωρίς απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά με απολυτήριο τίτλο αντίστοιχης ειδικότητας αναγνωρισμένης κατώτερης τεχνικής σχολής ή με τον απαιτούμενο από τις οικείες διατάξεις χρόνο εμπειρίας, εξελίσσονται στα Μ.Κ. της Δ.Ε. κατηγορίας.

2. α. Κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, για τίτλους που έχουν χορηγηθεί μετά τη λήψη του πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προωθούνται κατά δύο (2) Μ.Κ. στην κατηγορία που ανήκουν, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος κατά έξι (6) Μ.Κ..

β. Η κατάταξη στα Μ.Κ. της περ. α' πραγματοποιείται μόνο όταν το περιεχόμενο των μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης του υπαλλήλου, όπως προκύπτει από την προκήρυξη της θέσης κατά την πλήρωση ή την περιγραφή της θέσης εργασίας από τον οργανισμό της υπηρεσίας. Για τη συνδρομή ή όχι της προϋπόθεσης αυτής αποφαιίνεται το αρμόδιο, για την αναγνώριση των τίτλων αυτών, όργανο. Οι ενστάσεις που υποβάλλονται κατά των αποφάσεων που απορρίπτουν τη συνάφεια των μεταπτυχιακών τίτλων εξετάζονται από την ειδική τριμελή επιτροπή της περ. β της παρ. 3 του άρθρου 9 του ν. 4354/2015 (Α' 176). Η νέα κατάταξη και τα οικονομικά αποτελέσματά της ισχύουν από την ημερομηνία υποβολής της σχετικής αίτησης και όλων των απαραίτητων δικαιολογητικών. Για τους υπαλλήλους, οι οποίοι μετατάσσονται ή διορίζονται στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) από την 1η.3.2017 και μετά και οι οποίοι κατείχαν συναφή μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο πριν την ημερομηνία της μετάταξης ή του διορισμού τους στην Αρχή, τα οικονομικά αποτελέσματα της αναγνώρισης της συνάφειας ισχύουν από την ημερομηνία της μετάταξης ή του διορισμού τους.

γ. Οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) εξελίσσονται στα Μ.Κ. της κατηγορίας όπου ανήκουν με εισαγωγικό το Μ.Κ. 6. Στην περίπτωση αυτών που αποφοίτησαν με άριστα αναγνωρίζεται ένα (1) επιπλέον έτος για τη μισθολογική τους εξέλιξη.

δ. Σε περίπτωση κατοχής πλέον του ενός των τίτλων των περ. α' και γ', οι υπάλληλοι εξελίσσονται στα Μ.Κ. που προβλέπονται για τον ανώτερο τίτλο σπουδών.

3. Οι προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων και ο Διευθυντής του Γραφείου του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους, κατατάσσονται στο καταληκτικό Μ.Κ. της κατηγορίας Π.Ε..

4. Οι σύμβουλοι, οι συνεργάτες του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., καθώς και οι μετακλητοί υπάλληλοι, κατά το άρθρο 24 του ν. 4389/2016 (Α' 94), κατατάσσονται ως εξής: (α) οι κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών στο Μ.Κ. 17 της κατηγορίας τους, (β) οι απόφοιτοι της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. ή οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στο Μ.Κ. 15 της κατηγορίας τους, (γ) οι κάτοχοι πτυχίου ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης, κατατάσσονται στο Μ.Κ. 13 της κατηγορίας τους, (δ) οι κάτοχοι τίτλου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατατάσσονται στο Μ.Κ. 11 της Δ.Ε. κατηγορίας.

5. Οι δικηγόροι που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση πάγιας και περιοδικής έμμισθης εντολής στις οργανικές μονάδες της Α.Α.Δ.Ε., κατατάσσονται ως εξής:

α. Οι δικηγόροι στο Πρωτοδικείο στο Μ.Κ. 3 της Π.Ε. κατηγορίας,

β. οι δικηγόροι στο Εφετείο στο Μ.Κ. 10 της Π.Ε. κατηγορίας, και

γ. οι δικηγόροι στον Άρειο Πάγο στο Μ.Κ. 15 της Π.Ε. κατηγορίας.

Για τους ανωτέρω δεν έχει εφαρμογή το άρθρο 5.

6. Ο διοριζόμενος υπάλληλος εισέρχεται στην Υπηρεσία με το εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο της κατηγορίας στην οποία ανήκει ή στο μισθολογικό κλιμάκιο, που προβλέπεται από τις διατάξεις του παρόντος.

Άρθρο 5

Ωρίμανση μισθολογικών κλιμακίων βασικού μισθού

1. Για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών, από κατώτερο σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο βασικού μισθού του άρθρου 4, απαιτείται υπηρεσία, ως εξής:

α. Για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Υ.Ε.) και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.) υπηρεσία τριών (3) ετών σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο βασικού μισθού.

β. Για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.) και Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.) υπηρεσία δύο (2) ετών σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο βασικού μισθού.

2. Για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων από το κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο στο αμέσως ανώτερο, απαιτείται να έχει συμπληρωθεί ο καθορισμένος χρόνος υπηρεσίας στο κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο.

3. Η κατά την παρ. 2 εξέλιξη του υπαλλήλου γίνεται με πράξη του αρμόδιου για τον διορισμό οργάνου.

4.α. Ως προϋπηρεσία, που αναγνωρίζεται για την εξέλιξη των υπαλλήλων στα μισθολογικά κλιμάκια του άρθρου 4, λαμβάνεται η υπηρεσία που προσφέρεται σε φορείς της παρ. 1 του άρθρου 7 του ν. 4354/2015 (Α' 176) των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), καθώς και στους θεσμούς και τα όργανα της Ε.Ε., με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Για υπηρεσίες που παρέχονται με μειωμένο ωράριο εργασίας, αναγνωρίζεται στη μισθολογική εξέλιξη τόσος χρόνος, όσος προκύπτει από το πηλίκο της διαίρεσης του συνόλου των ωρών εργασίας δια του αριθμού των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης που ισχύει για τον αντίστοιχο κλάδο υπαλλήλων. Για τον υπολογισμό της αναγνωριζόμενης κατά τα προαναφερθέντα υπηρεσίας, το έτος λογίζεται για τριακόσιες (300) ημέρες, ο μήνας για είκοσι πέντε (25) ημέρες και η εβδομάδα για έξι (6) ημέρες εργασίας.

β. Απαραίτητη προϋπόθεση για την αναγνώριση των προϋπηρεσιών της περ. α), είναι να μην έχουν χρησιμοποιηθεί για τη χορήγηση καμίας άλλης οικονομικής παροχής ή για την αναγνώριση συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Η αναγνώριση των ανωτέρω προϋπηρεσιών πραγματοποιείται με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου ή άλλου αρμοδίου οργάνου και τα οικονομικά αποτελέσματα ισχύουν από την ημερομηνία υποβολής της σχετικής αίτησης και όλων των απαραίτητων δικαιολογητικών. Για τους υπαλλήλους, οι οποίοι μετατάσσονται ή διορίζονται στην Α.Α.Δ.Ε., από την 1η.3.2017 και μετά, και οι οποίοι είχαν προϋπηρεσία σε φορείς της περ. α) της παρ. 4, πριν την ημερομηνία της μετάταξης ή του διορισμού τους στην Α.Α.Δ.Ε., τα οικονομικά αποτελέσματα της αναγνώρισης της προϋπηρεσίας ισχύουν από την ημερομηνία της μετάταξης ή του διορισμού τους.

Άρθρο 6

Πρωθυμμένη μισθολογική εξέλιξη

1. Υπάλληλοι όλων των κατηγοριών, οι οποίοι, σύμφωνα με τις σχετικές περί αξιολόγησης των υπαλλήλων διατάξεις, βαθμολογούνται σε τρεις (3) συναπτές ετήσιες αξιολογικές περιόδους με βαθμολογία ίση ή ανώτερη του ενενήντα πέντε τοις εκατό (95%), δύνανται να εξελίσσονται ταχύτερα στη μισθολογική κλίμακα της κατηγορίας τους, λαμβάνοντας ένα (1) επιπλέον μισθολογικό κλιμάκιο βασικού μισθού.

2. Στις περιπτώσεις που ο υπάλληλος, κατά τη διαδικασία αξιολόγησης, βαθμολογείται ως ανεπαρκής για την υπηρεσία, διερευνάται η δυνατότητα εφοδιασμού του με επιπλέον κίνητρα επιμόρφωσης ή άλλων δράσεων βελτίωσης της απόδοσής τους. Σε όλως εξαιρετικές περιπτώσεις, μετά από τρεις (3) ετήσιες συναπτές αξιολογήσεις, δύνανται να αναστέλλεται η αυτόματη μισθολογική του εξέλιξη. Η ως άνω αναστολή έχει μέγιστη διάρκεια έως ένα (1) έτος. Η σχετική απόφαση αναστολής είναι πλήρως και επαρκώς αιτιολογημένη και υπόκειται σε ένσταση που εξετάζεται από τα υπηρεσιακά συμβούλια της παρ. 1 του άρθρου 30 του ν. 4389/2016 (Α' 94).

Άρθρο 7 **Βασικός μισθός**

1. Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Μισθολογικού Κλιμακίου (Μ.Κ.) 1 της κατηγορίας Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Υ.Ε.) ορίζεται σε επτακόσια ογδόντα (780) ευρώ.

Ο μηνιαίος βασικός μισθός των λοιπών Μ.Κ. της κατηγορίας αυτής διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό των επτακοσίων ογδόντα (780) ευρώ με το συντελεστή 0,0551.

Το προστιθέμενο ποσό στρογγυλοποιείται στο πλησιέστερο ευρώ.

2. Οι βασικοί μισθοί των Μ.Κ. 1 των κατηγοριών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.) και Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.) προσδιορίζονται με βάση το ποσό των επτακοσίων ογδόντα (780) ευρώ, πολλαπλασιαζόμενο με τους παρακάτω συντελεστές, στρογγυλοποιούμενοι στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ
Δ.Ε.	1,1
Τ.Ε.	1,33
Π.Ε.	1,4

Ο μηνιαίος βασικός μισθός των λοιπών Μ.Κ. των ως άνω κατηγοριών διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ποσού των επτακοσίων ογδόντα (780) ευρώ με τους ως άνω συντελεστές και στη συνέχεια με τον συντελεστή 0,0699 για τη Δ.Ε. κατηγορία, 0,0530 για την Τ.Ε. κατηγορία και 0,0540 για την Π.Ε. κατηγορία.

Άρθρο 8 **Οικογενειακή παροχή**

1. Για την ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων, που εμπίπτουν στις διατάξεις του παρόντος, χορηγείται μηνιαία οικογενειακή παροχή, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων, ως εξής:

Για υπάλληλο με τέκνα ανήλικα ή με τέκνα με αναπηρία ποσοστού τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) που τα καθιστά ανίκανα για την άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος, η παροχή ορίζεται σε πενήντα (50) ευρώ για ένα (1) τέκνο, σε εβδομήντα (70) ευρώ για δύο (2) τέκνα, σε εκατόν είκοσι (120) ευρώ για τρία (3) τέκνα, σε εκατόν εβδομήντα (170) ευρώ για τέσσερα (4) τέκνα, με προσαύξηση εβδομήντα (70) ευρώ για κάθε επιπλέον τέκνο.

Η παροχή του προηγούμενου εδαφίου δεν χορηγείται σε υπάλληλο με τέκνα τα οποία έχουν ίδια εισοδήματα, είτε από την άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος, είτε από άλλη πηγή και υποβάλλουν δική τους φορολογική δήλωση, στην οποία το δηλωθέν εισόδημα υπερβαίνει το ύψος του αφορολόγητου ορίου. Σε αυτή την περίπτωση η οικογενειακή παροχή παύει να καταβάλλεται για το οικονομικό έτος κατά το οποίο διαπιστώνεται η υπέρβαση του ως άνω ορίου. Η κατά τα ανωτέρω παροχή χορηγείται για τέκνα προερχόμενα από γάμο, φυσικά, θετά ή αναγνωρισθέντα, εφόσον είναι άγαμα και δεν υπερβαίνουν το δέκατο όγδοο έτος της ηλικίας ή το δέκατο ένατο έτος, εφόσον φοιτούν στη μέση εκπαίδευση.

2. Ειδικά, για τέκνα που φοιτούν σε οποιονδήποτε φορέα μεταλυκειακής εκπαίδευσης, δημόσιας ή ιδιωτικής, η παροχή δίδεται μόνο, κατά τη διάρκεια του ελάχιστου αριθμού, για την απονομή των τίτλων σπουδών, εξαμήνων, που προβλέπεται από τον οργανισμό του κάθε φορέα εκπαίδευσης και σε καμία περίπτωση πέρα από τη συμπλήρωση του εικοστού τετάρτου έτους της ηλικίας τους.

3. Για τη διακοπή της παροχής, λόγω συμπλήρωσης των ανωτέρω, κατά περίπτωση, ορίων, ως ημέρα γέννησης των παιδιών θεωρείται η 31η Δεκεμβρίου του έτους γέννησής τους και, προκειμένου περί φοιτητών ή σπουδαστών, η λήξη του ακαδημαϊκού ή σπουδαστικού έτους.

Άρθρο 9

Επίδομα απομακρυσμένων - παραμεθορίων περιοχών

1. Το επίδομα των απομακρυσμένων - παραμεθορίων περιοχών όπως ορίζεται στην παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 4354/2015 (Α' 176) εξακολουθεί να καταβάλλεται στους δικαιούχους σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 30 του ίδιου νόμου, στο ίδιο ύψος και με τις ίδιες προϋποθέσεις.

2. Η χορήγηση του επιδόματος της παρ. 1 συνδέεται με την πραγματική άσκηση καθηκόντων στις υπηρεσίες των περιοχών αυτών. Ειδικότερα, η προσαύξηση, σύμφωνα με την απόφαση της περ. α' της παρ. 2 του άρθρου 25, χορηγείται υπό την προϋπόθεση της υποχρεωτικής παραμονής στην ίδια υπηρεσία για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δύο (2) ετών και όχι περισσότερο από έξι (6) έτη, με την επιφύλαξη τυχόν ειδικότερων διατάξεων, οι οποίες προβλέπουν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα υποχρεωτικής παραμονής στην ίδια υπηρεσία. Σε περίπτωση παραμονής για διάστημα μικρότερο των δύο (2) ετών, τα ποσά που χορηγήθηκαν, σύμφωνα με την ίδια ως άνω απόφαση, αναζητούνται ως αχρεωστήτως καταβληθέντα.

Άρθρο 10

Επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας

1. Στους υπαλλήλους χορηγείται επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 12 του άρθρου 18 του ν. 4354/2015 (Α' 176) και εφόσον πληρούνται οι όροι και οι προϋποθέσεις της ανωτέρω διάταξης.
2. Η χορήγηση του εν λόγω επιδόματος συνδέεται με την πραγματική άσκηση καθηκόντων.

Άρθρο 11

Ειδική αμοιβή και Βαθμός Θέσης Εργασίας

1. Στους υπαλλήλους της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) που υπάγονται στον παρόντα, χορηγείται ειδική αμοιβή, πλέον του βασικού μισθού του άρθρου 7 και των επιδομάτων του παρόντος, η οποία συνδέεται με την αξιολόγηση της Θέσης Εργασίας (Θ.Ε.) που κατέχουν και την κατάταξη αυτής σε Βαθμό Θέσης Εργασίας (Β.Θ.Ε.) της παρ. 4. Προϋποθέσεις για τη χορήγηση είναι αφενός η κατάρτιση ειδικού συστήματος βαθμολογικής κατάταξης των Θ.Ε. της Α.Α.Δ.Ε., ο καθορισμός των βαθμών του συστήματος αυτού, η περιγραφή, αξιολόγηση και κατάταξη των Θ.Ε. και αφετέρου η κατάταξη των υπαλλήλων στους βαθμούς των Θ.Ε., κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4389/2016 (Α' 94), περί Συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης.
2. Ο δόκιμος υπάλληλος λαμβάνει το εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) της ειδικής αμοιβής κατά το πρώτο έτος υπηρεσίας και το ενενήντα τοις εκατό (90%) κατά το δεύτερο έτος. Μετά τη μονιμοποίησή του ο υπάλληλος λαμβάνει το σύνολο της ειδικής αμοιβής της παρ. 4.
3. Οι υπηρετούντες στο Γραφείο του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., οι οποίοι κατατάσσονται στους βαθμούς ένα (1) έως πέντε (5) της παρ. 4, λαμβάνουν το εβδομήντα τοις εκατό (70%) της ειδικής αμοιβής της παρ. 4.
4. Το αναφερόμενο στην περ. β' της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4389/2016 (Α' 94) Σύστημα Βαθμολογικής Κατάταξης, διαρθρώνεται σε Β.Θ.Ε.. Για την εφαρμογή του παρόντος, οι Β.Θ.Ε. ορίζονται σε δεκατρείς (13). Η ειδική αμοιβή θέσης εργασίας ανά Β.Θ.Ε. διαμορφώνεται ως εξής:

ΒΑΘΜΟΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΙΔΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
1	2.200 Ευρώ
2	1.750 Ευρώ
3	1.600 Ευρώ
4	1.450 Ευρώ
5	1.250 Ευρώ
6	1.100 Ευρώ
7	980 Ευρώ
8	850 Ευρώ
9	600 Ευρώ
10	370 Ευρώ
11	150 Ευρώ
12	100 Ευρώ
13	0 Ευρώ

5. Η ειδική αμοιβή θέσης εργασίας ανά Β.Θ.Ε. καταβάλλεται στον υπάλληλο με την προϋπόθεση της συμμετοχής του στη διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης, σύμφωνα με τις σχετικές περί αξιολόγησης των υπαλλήλων νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις. Στην περίπτωση μη συμμετοχής του στη διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης, καταβάλλονται στον υπάλληλο, από τον μήνα που ακολουθεί τον μήνα ολοκλήρωσης της διαδικασίας αξιολόγησης, στην οποία δεν συμμετείχε ο υπάλληλος, και μέχρι και τον μήνα ολοκλήρωσης της διαδικασίας της επόμενης ετήσιας αξιολόγησης, οι αποδοχές των άρθρων 7, 8, 9 και 10 του παρόντος και του άρθρου 16 του ν. 4354/2015 (Α' 176) υπό τις προϋποθέσεις χορήγησής τους, καθώς και η προσωπική διαφορά του άρθρου 12 υπό τις προϋποθέσεις χορήγησής της.

Άρθρο 12 **Ελάχιστα όρια αποδοχών**

1. Σε περίπτωση που από τις ρυθμίσεις του παρόντος προκύψουν, κατά την αρχική κατάταξη ή κατόπιν μετακίνησης του υπαλλήλου σε νέα Θέση Εργασίας (Θ.Ε.) ή σε υπηρεσίες εκτός της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), συνολικές μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες από αυτές που δικαιούταν, πριν την ισχύ του παρόντος, η διαφορά αυτή διατηρείται ως προσωπική, προκειμένου, με την επιφύλαξη της παρ. 3, ο υπάλληλος να μη λάβει συνολικές μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες από αυτές που δικαιούταν πριν την ισχύ του παρόντος. Για τους υπαλλήλους, οι οποίοι κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος είναι αποσπασμένοι σε άλλους φορείς, ως μηνιαίες αποδοχές λογίζονται αυτές που λαμβάνουν στην οργανική τους θέση στην Α.Α.Δ.Ε., πριν την έναρξη ισχύος του παρόντος.
2. Για τον υπολογισμό της προσωπικής διαφοράς της παρ. 1 κατά την αρχική κατάταξη δεν λαμβάνονται υπόψη η οικογενειακή παροχή, το επίδομα παραμεθορίου, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, καθώς και η ειδική αμοιβή του άρθρου 11 σε ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%).
3. Για τον υπολογισμό της προσωπικής διαφοράς της παρ. 1 σε μετακινήσεις για οποιαδήποτε αιτία σε νέα χαμηλότερη Θ.Ε. δεν λαμβάνονται υπόψη το επίδομα θέσης ευθύνης του άρθρου 16 του ν. 4354/2015 (Α' 176), η οικογενειακή παροχή, το επίδομα παραμεθορίου, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, καθώς και η ειδική αμοιβή του άρθρου 11 σε ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%).
4. Σε περίπτωση μετακίνησης, απόσπασης, μετάθεσης ή μετάταξης υπαλλήλου από άλλον φορέα προς την Α.Α.Δ.Ε., ο υπάλληλος λαμβάνει αποδοχές με βάση τις διατάξεις του παρόντος. Σε περίπτωση που προκύψουν συνολικές μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες από αυτές που δικαιούνταν ο υπάλληλος πριν τη μετακίνησή του, η διαφορά διατηρείται ως προσωπική. Για τον υπολογισμό της νέας προσωπικής διαφοράς δεν λαμβάνονται υπόψη το επίδομα θέσης ευθύνης του άρθρου 16 του ν. 4354/2015, η οικογενειακή παροχή, το επίδομα παραμεθορίου, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, καθώς και η ειδική αμοιβή του άρθρου 11 σε ποσοστό είκοσι τοις εκατό 20%.
5. Η προσωπική διαφορά του παρόντος συμψηφίζεται με οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των αποδοχών του υπαλλήλου, πλην της χορήγησης της οικογενειακής παροχής, του επιδόματος παραμεθορίου και του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας. Σε περίπτωση διαμόρφωσης του ύψους των αποδοχών κάτω του ορίου της παρ. 1, η προσωπική διαφορά προσαρμόζεται αναλόγως.

Άρθρο 13

Αποζημίωση για εργασία καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου - Αποζημίωση για εργασία προς συμπλήρωση του υποχρεωτικού ωραρίου

1. Αποζημίωση για εργασία καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου.

α. Η καθιέρωση με αποζημίωση εργασίας καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου των υπαλλήλων, επιτρέπεται μόνο για την αντιμετώπιση εποχικών, έκτακτων ή επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών.

Η ανακατανομή των πιστώσεων του προϋπολογισμού για υπερωριακή εργασία και εργασία κατά τις νυχτερινές ώρες ή κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες είναι δυνατή με βάση τον ν. 4270/2014, το π.δ. 54/2018 (Α' 103) και τις κατ' εξουσιοδότηση εκδοθείσες αποφάσεις του Υπουργού Οικονομικών.

β. Οι ώρες της απασχόλησης καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου ορίζονται ανά εξαμήνο, χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα αυξομείωσης μεταξύ των δύο (2) εξαμήνων μέσα στο έτος, ως εξής:

(βα) Για απογευματινή υπερωριακή εργασία μέχρι εκατόν πενήντα (150) ώρες ανά υπάλληλο.

(ββ) Ο αριθμός των ωρών νυκτερινής, Κυριακών, πέραν του πενθημέρου και λοιπών εξαιρέσιμων ημερών εργασίας των υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε., καθορίζεται στο πλαίσιο των εγκεκριμένων σχετικών πιστώσεων σύμφωνα με την απόφαση της περ. β' της παρ.4 του άρθρου 25.

γ. Η ωριαία αποζημίωση υπερωριακής εργασίας των υπαλλήλων που απασχολούνται σύμφωνα με την παρούσα ορίζεται ως εξής:

(γα) Για υπερωριακή εργασία απογευματινών ωρών και μέχρι την 22η ώρα, ίση με το ωρομίσθιο.

(γβ) Η ωριαία αμοιβή για εργασία πέραν του πενθημέρου, είναι ίδια με αυτή που παρέχεται για υπερωριακή εργασία απογευματινών ωρών και μέχρι την 22η ώρα, προσαυξημένη κατά είκοσι πέντε τοις εκατό (25%).

(γγ) Για νυκτερινή εργασία εργάσιμων ημερών που παρέχεται από την 22η ώρα μέχρι την 6η πρωινή, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά τριάντα τοις εκατό (30%).

(γδ) Για εργασία ημερήσια ή νυκτερινή, που παρέχεται Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες:

(i) Από την 6η πρωινή μέχρι την 22η ώρα, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

(ii) Από την 22η ώρα μέχρι την 6η πρωινή, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά σαράντα πέντε τοις εκατό (45%).

Το ωρομίσθιο ορίζεται στο ένα διακοσιοστό ογδοηκοστό (1/280) του βασικού μισθού του μισθολογικού κλιμακίου της εκπαιδευτικής κατηγορίας του κάθε υπαλλήλου.

Ο υπολογισμός πραγματοποιείται με βάση το μισθολογικό κλιμάκιο που αντιστοιχεί στα έτη υπηρεσίας, σε συνάρτηση με τα τυπικά προσόντα.

2. Αποζημίωση για εργασία προς συμπλήρωση του υποχρεωτικού ωραρίου.

α. Επιτρέπεται η καθιέρωση εργασίας με αποζημίωση κατά τις νυχτερινές ώρες ή κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες, προς συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας, για υπαλλήλους που ανήκουν σε υπηρεσίες που λειτουργούν, είτε όλες τις ημέρες του μήνα, είτε σε δωδεκάωρη ή εικοσιτετράωρη βάση, με τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της περ. α' της παρ. 1 σύμφωνα με την περ. γ' της παρ. 4 του άρθρου 25.

β. Η ωριαία αποζημίωση των υπαλλήλων που απασχολούνται σύμφωνα με την περ. α' ορίζεται ως εξής:

(βα) για εργασία νυκτερινή εργάσιμων ημερών ίση με το εξήντα τοις εκατό (60%) του ωρομισθίου,

(ββ) για εργασία ημερήσια ή νυκτερινή, που παρέχεται Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες ίση με το εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) του ωρομισθίου.

Άρθρο 14

Αμοιβές συλλογικών οργάνων και εκπαιδευτών

1. Τα κάθε είδους μόνιμα ή προσωρινού χαρακτήρα συλλογικά όργανα, όπως επιτροπές και ομάδες εργασίας της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), πλην των αναφερόμενων στις παρ. 2, 3 και 4, τα οποία προβλέπονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις ή συστήνονται και συγκροτούνται με διοικητικές πράξεις, λειτουργούν εντός του κανονικού ωραρίου εργασίας ή σε χρόνο που καλύπτεται από υπερωριακή απασχόληση και δεν καταβάλλεται αμοιβή ή αποζημίωση στα μέλη τους.

2. Στα μέλη των συλλογικών οργάνων που συγκροτούνται στο πλαίσιο του ν. 4412/2016 (Α' 147) με αναθέτουσα αρχή την Α.Α.Δ.Ε. και συνεδριάζουν εντός ή εκτός κανονικού ωραρίου δύναται να καταβάλλεται αποζημίωση, η οποία ορίζεται στο ποσό των πενήντα (50) ευρώ, ανά συνεδρίαση, υπό την προϋπόθεση ότι η υποβολή του παραδοτέου έργου του αμειβόμενου συλλογικού οργάνου πραγματοποιείται εντός των τεθισών στην απόφαση συγκρότησης προθεσμιών.

Οι αμειβόμενες επιτροπές του ανωτέρω εδαφίου συστήνονται, συγκροτούνται και δύναται να παρατείνονται για διάστημα έως δύο (2) επιπλέον μηνών με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., κατόπιν εισήγησης του αρμόδιου διατάκτη και θετικής γνώμης του Γενικού Διευθυντή Οικονομικών Υπηρεσιών περί ύπαρξης των απαραίτητων πιστώσεων. Οι αμειβόμενες συνεδριάσεις δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τέσσερις (4) τον μήνα και για χρονικό διάστημα έως δύο (2) μηνών. Δεν επιτρέπεται η συμμετοχή σε πλέον των δύο (2) αμειβόμενων επιτροπών κατ' έτος.

3. Στα μέλη των συλλογικών οργάνων τα οποία συγκροτούνται με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., στο πλαίσιο υλοποίησης έργων και δράσεων που κρίνονται ως μείζονος σημασίας για την επίτευξη των στρατηγικών και επιχειρησιακών στόχων της Α.Α.Δ.Ε. και της καλύτερης εξυπηρέτησης του πολίτη, Τεχνολογίας Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), αναπτυξιακού χαρακτήρα, καθώς και των έργων και δράσεων στο πλαίσιο του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας («*Recovery and Resilience Facility*»), δύναται, κατόπιν εισήγησης της αρμόδιας υπηρεσίας της Α.Α.Δ.Ε. και θετικής γνώμης του Γενικού Διευθυντή Οικονομικών Υπηρεσιών περί ύπαρξης των απαραίτητων πιστώσεων, να καταβάλλεται αποζημίωση, η οποία ορίζεται στο ποσό των πενήντα (50) ευρώ, ανά συνεδρίαση, υπό την προϋπόθεση ότι η υποβολή του παραδοτέου έργου του αμειβόμενου συλλογικού οργάνου πραγματοποιείται εντός των τεθισών στην απόφαση συγκρότησης προθεσμιών και εφόσον το συλλογικό όργανο λειτουργεί εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας και σε χρόνο που δεν καλύπτεται από υπερωριακή απασχόληση.

Οι αμειβόμενες συνεδριάσεις δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τέσσερις (4) τον μήνα και για χρονικό διάστημα έως τεσσάρων (4) μηνών. Η διάρκεια των ανωτέρω συλλογικών οργάνων δύναται να παρατείνεται για διάστημα έως δύο (2) επιπλέον μηνών με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., κατόπιν εισήγησης της αρμόδιας υπηρεσίας της Α.Α.Δ.Ε. και θετικής γνώμης του Γενικού Διευθυντή Οικονομικών Υπηρεσιών περί ύπαρξης των απαραίτητων πιστώσεων. Δεν επιτρέπεται η συμμετοχή σε πλέον των δύο (2) αμειβόμενων συλλογικών οργάνων κατ' έτος.

4. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, λόγω της ιδιαίτερης σημασίας του συλλογικού οργάνου για την οικονομία της Χώρας ή την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Α.Α.Δ.Ε. και την καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη, επιτρέπεται η λειτουργία του εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας και εκτός του χρόνου που καλύπτεται από υπερωριακή απασχόληση.

5. Το σύνολο των πρόσθετων αμοιβών των υπαλλήλων, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, δεν μπορεί να υπερβαίνει το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) των συνολικών μηνιαίων αποδοχών της οργανικής τους θέσης. Το σύνολο των πρόσθετων αμοιβών υπολογίζεται κατά τον μήνα πραγματοποίησης της αντίστοιχης εργασίας.

6. Στους υπαλλήλους που είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο Εκπαιδευτών της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας (ΦΟ.Τ.Α.) καταβάλλεται ωριαία αποζημίωση ανάλογη των ωρών διδασκαλίας, σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν για την αποζημίωση των μελών του Κύριου Διδακτικού Προσωπικού του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Από το προηγούμενο εδάφιο εξαιρούνται οι υπάλληλοι που συμμετέχουν ως μέλη της Ομάδας Μόνιμων Εκπαιδευτών της ΦΟ.Τ.Α..

Άρθρο 15

Βραβείο Επίτευξης Στόχων

1. Για τους σκοπούς της εφαρμογής της παρ. 4 του άρθρου 23 και της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4389/2016 (Α' 94), η καταβολή των βραβείων και της επιπλέον αμοιβής, αντίστοιχα, στους υπαλλήλους της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), (εφεξής «Βραβείο Επίτευξης Στόχων»), γίνεται υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις του παρόντος και εφόσον ο βαθμός επίτευξης των τεθέντων στόχων των οργανικών μονάδων ή των υπαλλήλων, αντίστοιχα, είναι ίσος ή μεγαλύτερος συνολικά του ενενήντα πέντε τοις εκατό (95%) ή συνιστά λόγο ειδικής βράβευσης σύμφωνα με αποφάσεις του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 4 του άρθρου 23 του ν. 4389/2016.

2. Το Βραβείο Επίτευξης Στόχων καταβάλλεται στον υπάλληλο με την προϋπόθεση της συμμετοχής του στη διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης, σύμφωνα με τις σχετικές περί αξιολόγησης των υπαλλήλων νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις

3. Το Βραβείο Επίτευξης Στόχων δύναται να καταβάλλεται ετησίως και ορίζεται κατ' ανώτατο όριο για κάθε βαθμό ευθύνης ως εξής:

α. Στον Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης, κατ' ανώτατο όριο, η ειδική αμοιβή του Βαθμού Θέσης Εργασίας (Β.Θ.Ε.) του, πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,90 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από ενενήντα πέντε τοις εκατό (95%) έως ενενήντα επτά τοις εκατό (97%), πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,93 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από ενενήντα οχτώ τοις εκατό (98%) έως ενενήντα εννέα τοις εκατό (99%) και πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 1,00 σε περίπτωση επίτευξης στόχων στο εκατό τοις εκατό (100%). Σε περίπτωση υπέρβασης της στοχοθεσίας πέραν του εκατό τοις εκατό (100%) και έως το ποσοστό του εκατόν δέκα τοις εκατό (110%) ο συντελεστής της πλήρους επίτευξης αυξάνεται κατά μια (1) ποσοστιαία μονάδα για κάθε μια (1) ποσοστιαία μονάδα υπέρβασης της στοχοθεσίας.

β. Στον Προϊστάμενο Διεύθυνσης κατ' ανώτατο όριο η ειδική αμοιβή του Β.Θ.Ε. του, πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,86 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από ενενήντα πέντε τοις εκατό (95%) έως ενενήντα επτά τοις εκατό (97%), πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,89 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από ενενήντα οχτώ τοις εκατό (98%) έως ενενήντα εννέα τοις εκατό (99%) και πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,95 σε περίπτωση επίτευξης στόχων στο εκατό τοις εκατό (100%). Σε περίπτωση υπέρβασης της στοχοθεσίας πέραν του εκατό τοις εκατό

(100%) και έως το ποσοστό του εκατόν δέκα τοις εκατό (110%) ο συντελεστής της πλήρους επίτευξης αυξάνεται κατά μια (1) ποσοστιαία μονάδα για κάθε μια (1) ποσοστιαία μονάδα υπέρβασης της στοχοθεσίας.

γ. Στον Προϊστάμενο Υποδιεύθυνσης κατ' ανώτατο όριο η ειδική αμοιβή του Β.Θ.Ε. του, πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,84 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από ενενήντα πέντε τοις εκατό (95%) έως ενενήντα επτά τοις εκατό (97%), πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,87 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από ενενήντα οχτώ τοις εκατό (98%) έως ενενήντα εννέα τοις εκατό (99%) και πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,93 σε περίπτωση επίτευξης στόχων στο εκατό τοις εκατό (100%). Σε περίπτωση υπέρβασης της στοχοθεσίας πέραν του εκατό τοις εκατό (100%) και έως το ποσοστό του εκατόν δέκα τοις εκατό (110%) ο συντελεστής της πλήρους επίτευξης αυξάνεται κατά μια (1) ποσοστιαία μονάδα για κάθε μια (1) ποσοστιαία μονάδα υπέρβασης της στοχοθεσίας.

δ. Στον Προϊστάμενο Τμήματος κατ' ανώτατο όριο η ειδική αμοιβή του Β.Θ.Ε. του, πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,82 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από ενενήντα πέντε τοις εκατό (95%) έως ενενήντα επτά τοις εκατό (97%), πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,85 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από ενενήντα οχτώ τοις εκατό (98%) έως ενενήντα εννέα τοις εκατό (99%) και πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,91 σε περίπτωση επίτευξης στόχων στο εκατό τοις εκατό (100%). Σε περίπτωση υπέρβασης της στοχοθεσίας πέραν του εκατό τοις εκατό (100%) και έως το ποσοστό του εκατόν δέκα τοις εκατό (110%) ο συντελεστής της πλήρους επίτευξης αυξάνεται κατά μια (1) ποσοστιαία μονάδα για κάθε μια (1) ποσοστιαία μονάδα υπέρβασης της στοχοθεσίας.

ε. Στους υπαλλήλους, κατ' ανώτατο όριο η ειδική αμοιβή του Β.Θ.Ε. τους, πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,80 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από ενενήντα πέντε τοις εκατό (95%) έως ενενήντα επτά τοις εκατό (97%), πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,83 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από ενενήντα οχτώ τοις εκατό (98%) έως ενενήντα εννέα τοις εκατό (99%) και πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,89 σε περίπτωση επίτευξης στόχων στο εκατό τοις εκατό (100%). Σε περίπτωση υπέρβασης της στοχοθεσίας πέραν του εκατό τοις εκατό (100%) και έως το ποσοστό του εκατόν δέκα τοις εκατό (110%) ο συντελεστής της πλήρους επίτευξης αυξάνεται κατά μια (1) ποσοστιαία μονάδα για κάθε μια (1) ποσοστιαία μονάδα υπέρβασης της στοχοθεσίας.

Άρθρο 16

Ανώτατο όριο αποδοχών

Οι πάσης φύσεως αποδοχές, πρόσθετες αμοιβές, απολαβές και σύνταξη, που καταβάλλονται στους υπαλλήλους του άρθρου 1, δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις εκάστοτε αποδοχές Γενικού Γραμματέα Υπουργείου. Στο ανωτέρω όριο δεν συνυπολογίζεται το επίδομα υπηρεσίας στην αλλοδαπή.

Άρθρο 17

Έλεγχος μισθοδοσίας

Η ευθύνη για την ορθή και ομοιόμορφη εφαρμογή του παρόντος ανήκει στους εκκαθαριστές αποδοχών των υπαλλήλων.

Άρθρο 18**Επιστροφή αχρεωστήτως καταβληθέντων**

1. Οφειλές υπαλλήλων της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), από αχρεωστήτως καταβληθείσες αποδοχές ή αποζημιώσεις εν γένει, δύναται να επιστρέφονται εφάπαξ χωρίς προσαυξήσεις, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 123 του ν. 4270/ 2014 (Α' 143).
2. Η επιστροφή του καθαρού ποσού, συν την αναλογία του φόρου, που έλαβε ο υπάλληλος, δύναται να γίνεται και με παρακράτηση του ενός δέκατου (1/10) των καθαρών μηνιαίων αποδοχών του ή της σύνταξής του, εφόσον αυτός καταστεί συνταξιούχος.
3. Σε περίπτωση άρνησης επιστροφής των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών της παρ. 1, αυτά καταλογίζονται σύμφωνα με τον ν. 4270/2014.
4. Έφεση κατά των σχετικών πράξεων καταλογισμού ασκείται σύμφωνα με το άρθρο 80 του ν. 4129/2013 (Α' 52). Στις περιπτώσεις υπαλλήλων που δεν υπάγονται στις ανωτέρω διατάξεις, η έφεση ασκείται ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων.

Άρθρο 19**Γενικές ρυθμίσεις για θέματα αποδοχών**

1. Η αξίωση του υπαλλήλου για αποδοχές αρχίζει από την ανάληψη υπηρεσίας και παύει με τη λύση της υπαλληλικής του σχέσης. Δεν καταβάλλονται αποδοχές, όταν ο υπάλληλος από υπαιτιότητά του δεν παρέσχε υπηρεσία καθόλου ή εν μέρει.
2. Για τον υπολογισμό των αποδοχών ο μήνας λογίζεται για τριάντα (30) ημέρες. Στις περιπτώσεις αποχής του υπαλλήλου από τα καθήκοντά του, λόγω απεργίας, ο μήνας λογίζεται για είκοσι πέντε (25) ημέρες. Σε περίπτωση απεργίας, στην έννοια της οποίας υπάγονται και οι στάσεις εργασίας, γίνεται περικοπή των μεικτών μηνιαίων αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων και των κρατήσεων, εργοδότη και εργαζόμενου, για κύρια και επικουρική σύνταξη, αν η ημέρα απεργίας αναγνωρίζεται ως συντάξιμη.
3. Ο υπάλληλος κατά τη διάρκεια θέσης σε διαθεσιμότητα δικαιούται τα τρία τέταρτα (3/4) των αποδοχών του, πλην αυτών που συνδέονται με την ενεργό άσκηση των καθηκόντων του και της ειδικής αμοιβής του άρθρου 11. Ο χρόνος διαθεσιμότητας δεν λαμβάνεται υπόψη για μισθολογική εξέλιξη.
4. Ο υπάλληλος που τελεί σε κατάσταση αργίας δικαιούται το ήμισυ των αποδοχών του, πλην αυτών που συνδέονται με την ενεργό άσκηση των καθηκόντων του και της ειδικής αμοιβής του άρθρου 11. Ο χρόνος αργίας δεν λαμβάνεται υπόψη για μισθολογική εξέλιξη. Ειδικές διατάξεις παραμένουν σε ισχύ. Αν επιβληθεί η ποινή της οριστικής παύσης, οι αποδοχές που καταβλήθηκαν σε αυτόν κατά το διάστημα της αργίας αναζητούνται ως αχρεωστήτως καταβληθείσες.
5. Υπάλληλος, ο οποίος επανέρχεται από την κατάσταση της διαθεσιμότητας ή της αργίας ή λόγω πλάνης σχετικά με το συνταξιοδοτικό του δικαίωμα στα καθήκοντά του δικαιούται πλήρεις αποδοχές από την εκ νέου ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων του. Αν από οικείες διατάξεις προβλέπεται επιστροφή αποδοχών για την περίοδο που ο υπάλληλος είχε τεθεί σε αργία, αυτή δεν δύναται να περιλαμβάνει αποδοχές που συνδέονται με την ενεργό άσκηση των καθηκόντων του και την ειδική αμοιβή του άρθρου 11.
6. Αν ο υπάλληλος επιστρέφει στα καθήκοντά του μετά από τη θέση του σε διαθεσιμότητα με υπαιτιότητα της υπηρεσίας, για το διάστημα αυτό καταβάλλεται το σύνολο των αποδοχών του.

7. Αν επιβληθεί η πειθαρχική ποινή του προστίμου, αυτό υπολογίζεται επί των συνολικών μηνιαίων αποδοχών του υπαλλήλου, αφαιρουμένων των προβλεπόμενων κρατήσεων.

8. Υπάλληλοι μερικής απασχόλησης ή εργαζόμενοι ως ωρομίσθιοι λαμβάνουν αναλογία των αποδοχών αντίστοιχου υπαλλήλου πλήρους απασχόλησης.

9. Υπάλληλοι, οι οποίοι μετατάσσονται, αποσπώνται ή παρέχουν τις υπηρεσίες τους με οποιονδήποτε τρόπο σε υπηρεσίες εκτός της Α.Α.Δ.Ε.:

α) δεν λαμβάνουν την ειδική αμοιβή του άρθρου 11, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά σε επιμέρους διατάξεις του παρόντος και

β) διατηρούν τυχόν προσωπική διαφορά που λάμβαναν στις αποδοχές τους, η οποία προσαρμόζεται αναλόγως, προκειμένου ο υπάλληλος να μη λάβει, με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 12, συνολικές μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες από αυτές που δικαιούταν την προηγούμενη ημέρα από την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος.

10. Υπάλληλοι, οι οποίοι:

α) λαμβάνουν άδεια άνευ αποδοχών και ο χρόνος της αδείας τους δεν λογίζεται ως πραγματική δημόσια υπηρεσία, δεν λαμβάνουν αποδοχές για όσο χρόνο διαρκεί η άδεια,

β) λαμβάνουν άδεια άνευ αποδοχών και ο χρόνος της αδείας τους λογίζεται ως πραγματική δημόσια υπηρεσία, δεν λαμβάνουν αποδοχές για όσο χρόνο διαρκεί η άδεια και, προκειμένου ο χρόνος της αδείας να αναγνωρισθεί ως συντάξιμος, ισχύουν οι διατάξεις του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων (π.δ. 169/2007, Α' 210),

γ) δεν παρέχουν υπηρεσία στην Α.Α.Δ.Ε., για λόγους που σχετίζονται με την χορήγηση των προβλεπόμενων στον Υπαλληλικό Κώδικα (ν. 3528/2007, Α' 26) αδειών με αποδοχές, όπως ενδεικτικά, κανονικών, ειδικών, αναρρωτικών, μητρότητας, ανατροφής τέκνου, υπηρεσιακής εκπαίδευσης, για επιστημονικούς και επιμορφωτικούς λόγους και εξετάσεων, λαμβάνουν κανονικά κατά τη διάρκεια της απουσίας τους την ειδική αμοιβή του άρθρου 11.

11. Υπάλληλοι, οι οποίοι αποσπώνται εκτός Α.Α.Δ.Ε., σύμφωνα με το άρθρο 46 του ν. 4622/2019 (Α' 133), με την επιφύλαξη της παρ. 12 του παρόντος, λαμβάνουν με δήλωσή τους είτε το σύνολο των αποδοχών και επιδομάτων του Κεφαλαίου Α' που αντιστοιχούν στην οργανική τους θέση στην Α.Α.Δ.Ε., είτε τις αποδοχές του φορέα απόσπασης. Για την εφαρμογή του άρθρου 11 εφαρμόζονται ανάλογα η παρ. 4 του ίδιου άρθρου και οι παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 12 του παρόντος.

Η μισθοδοσία των υπαλλήλων της παρούσας βαρύνει τον τακτικό προϋπολογισμό του φορέα του οποίου τις αποδοχές επιλέγουν να λαμβάνουν οι υπάλληλοι ή τον τακτικό προϋπολογισμό της Α.Α.Δ.Ε. κατά περίπτωση.

12. Υπάλληλοι της Α.Α.Δ.Ε., οι οποίοι αποσπώνται σε θέσεις μετακλητών υπαλλήλων ή συνεργατών στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, καθώς και στους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού ή οι οποίοι αποκτούν την ιδιότητα αιρετών Ο.Τ.Α. ή διορίζονται ή αναλαμβάνουν θέση σε νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, ως διοικητές, αναπληρωτές διοικητές, υποδιοικητές, πρόεδροι, αντιπρόεδροι, διευθύνοντες ή εντεταλμένοι σύμβουλοι ή μέλη πλήρους απασχόλησης, μπορούν να επιλέγουν είτε τις αποδοχές της οργανικής τους θέσης, με τις προϋποθέσεις χορήγησής τους, πλην της ειδικής αμοιβής του άρθρου 11, είτε τις αποδοχές της θέσης στην οποία αποσπώνται, διορίζονται ή την οποία αναλαμβάνουν. Οι υπάλληλοι του πρώτου εδαφίου διατηρούν τυχόν προσωπική διαφορά που λάμβαναν στις αποδοχές τους, η οποία προσαρμόζεται αναλόγως, προκειμένου ο υπάλληλος να μη λάβει, με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 12, συνολικές μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες από αυτές που δικαιούταν την προηγούμενη ημέρα από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

13. Οι μετακλητοί υπάλληλοι του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν.4389/2016, μπορούν να παραιτούνται από τις αποδοχές της θέσης τους με υπεύθυνη δήλωσή τους. Στους υπαλλήλους του πρώτου εδαφίου που προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα, οι αποδοχές τους καταβάλλονται σε δεδουλευμένη βάση στο τέλος κάθε μήνα.

14. Για τη μισθολογική κατάταξη στα Μ.Κ. του άρθρου 4 των υπαλλήλων που μετατάσσονται από κατώτερη σε ανώτερη κατηγορία εκπαίδευσης, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο της υπηρεσίας που είχε διανυθεί και λαμβανόταν υπόψη για τη μισθολογική κατάταξη και εξέλιξη στα Μ.Κ. της κατώτερης εκπαιδευτικής βαθμίδας.

Άρθρο 20

Μεταβατικές και ειδικές διατάξεις

1. Οι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου ως ειδικότερες κατ'επίκληση του ν. 4354/2015 (Α' 176), καθώς και κάθε άλλης γενικής ή ειδικής διάταξης.

2. Οποιαδήποτε τροποποίηση του ν. 4354/2015 ή άλλου νόμου, η οποία συνεπάγεται ευμενέστερες μισθολογικές συνέπειες σε σχέση με τον παρόντα, πλην των άρθρων 11, 12 και 15, εφαρμόζεται και για τους υπαλλήλους που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, σύμφωνα με το άρθρο 1.

3. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, η μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων στα μισθολογικά κλιμάκια του άρθρου 4 πραγματοποιείται σύμφωνα με τα τυπικά τους προσόντα, τον χρόνο υπηρεσίας στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς και τον χρόνο υπηρεσίας, που έχει αναγνωρισθεί από την Α.Α.Δ.Ε., μέχρι και την προηγούμενη ημέρα από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

4. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, πραγματοποιείται αρχική κατάταξη των υπαλλήλων σε θέσεις εργασίας και στους βαθμούς θέσεων εργασίας του άρθρου 11.

5. Κατά το πρώτο έτος ισχύος του παρόντος, για την εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 11 και την καταβολή της ειδικής αμοιβής στους υπαλλήλους, ως προϋπόθεση ορίζεται η συμμετοχή τους στη διαδικασία αξιολόγησης που αφορά το έτος 2020.

6. α) Με την επιφύλαξη της παρ. 11 του άρθρου 19 και κατ' εξαίρεση της παρ. 9 του άρθρου 19, υπάλληλοι της Α.Α.Δ.Ε. οι οποίοι κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος είναι αποσπασμένοι εκτός Α.Α.Δ.Ε. λαμβάνουν, με δήλωσή τους και για όσο χρόνο διαρκεί η απόσπασή τους, είτε τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην οργανική τους θέση στην Α.Α.Δ.Ε., συμπεριλαμβανομένης της ειδικής αμοιβής του άρθρου 11 και εφαρμοζόμενων αναλόγως της παρ. 4 του άρθρου 11 και των παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 12, είτε τις αποδοχές του φορέα στον οποίον είναι αποσπασμένοι. Οι αποδοχές της οργανικής θέσης στην Α.Α.Δ.Ε. παύουν να καταβάλλονται σε περίπτωση ανανέωσης της απόσπασης μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος και καταβάλλονται υποχρεωτικά οι αποδοχές του φορέα απόσπασης.

β) Η μισθοδοσία των υπαλλήλων της περ. α) βαρύνει τον τακτικό προϋπολογισμό του φορέα του οποίου τις αποδοχές επιλέγουν να λαμβάνουν οι υπάλληλοι.

γ) Οι υπάλληλοι που αποσπώνται σε φορέα εκτός Α.Α.Δ.Ε., μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος, λαμβάνουν υποχρεωτικά τις αποδοχές του φορέα απόσπασης, εφαρμοζόμενων των παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 12.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ

Άρθρο 21

Επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων της Α.Α.Δ.Ε. -

Τροποποίηση του άρθρου 26 του ν. 4389/2016

Στο τέλος καθεμίας εκ των περ. α), β) και γ) της παρ. 2 του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 (Α΄ 94) προστίθεται η λέξη «και», καθώς, επίσης, και υποπερ. στστ), εε) και δδ) αντίστοιχα, και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. α) Ως προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης επιλέγονται υπάλληλοι, εφόσον:

αα) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή

ββ) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης για δύο (2) τουλάχιστον έτη ή

γγ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον πέντε (5) έτη στο βαθμό αυτόν, ή

δδ) κατέχουν τον βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον επτά (7) έτη στον βαθμό αυτόν ή

εε) κατέχουν τον βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον ένα (1) έτος στον βαθμό αυτόν και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για δύο (2) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος και

στστ) έχουν συμμετάσχει στις διαδικασίες αξιολόγησης της παρ. 1 του άρθρου 28, εκτός αν η μη συμμετοχή οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας.

β) Ως προϊστάμενοι Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι, εφόσον:

αα) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή

ββ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και κατέχουν τον βαθμό Α΄ ή

γγ) κατέχουν τον βαθμό Α΄ και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή

δδ) κατέχουν τον βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη στον βαθμό αυτόν και

εε) έχουν συμμετάσχει στις διαδικασίες αξιολόγησης της παρ. 1 του άρθρου 28, εκτός αν η μη συμμετοχή οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας.

γ) Ως προϊστάμενοι Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι, εφόσον:

αα) έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή

ββ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, και κατέχουν το βαθμό Β΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη στον βαθμό αυτόν ή

γγ) κατέχουν τον βαθμό Α΄ και

δδ) έχουν συμμετάσχει στις διαδικασίες αξιολόγησης της παρ. 1 του άρθρου 28, εκτός αν η μη συμμετοχή οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας.»

Άρθρο 22

Παύση και μετακίνηση προϊσταμένων οργανικών μονάδων της Α.Α.Δ.Ε. - Τροποποίηση του άρθρου 27 του ν. 4389/2016

1. Στο τέλος της παρ. 4 του άρθρου 27 του ν. 4389/2016 (Α' 94) προστίθεται περ. ε) και η παρ. 4 διαμορφώνεται ως εξής:

«4. Με απόφαση του Διοικητή, ο προϊστάμενος παύεται υποχρεωτικά πριν από τη λήξη της θητείας του, αν συντρέξουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) αν καταδικασθεί τελεσιδίκως για τα αναφερόμενα αδικήματα στην περ. Α' της παρ. 1 του άρθρου 8 του Υπαλληλικού Κώδικα,

β) αν στερηθεί λόγω καταδίκης τα πολιτικά του δικαιώματα και για όσο χρόνο διαρκεί η στέρηση αυτή,

γ) αν υποβληθεί σε στερητική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική) ή το δικαστήριο έχει αποφασίσει συνδυασμό των δύο προηγούμενων ρυθμίσεων,

δ) αν τεθεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή του επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 145 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007),

(ε) αν δεν συμμετέχει στη διαδικασία αξιολόγησης της παρ. 1 του άρθρου 28, εκτός αν η μη συμμετοχή οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας.»

2. Η παρ. 5 του άρθρου 27 του ν. 4389/2016 αντικαθίσταται ως εξής:

«5. Οι προϊστάμενοι έχουν δικαίωμα κατά τη διάρκεια της θητείας τους να υποβάλουν αίτηση υποψηφιότητας επιλογής σε κενή θέση ευθύνης ανώτερου επιπέδου ή σε κενή ανώτερη θέση ευθύνης ίδιου βαθμού. Οι προϊστάμενοι κατά τη διάρκεια της θητείας τους δύνανται να αιτηθούν να μετακινηθούν και να τοποθετηθούν σε αντίστοιχη θέση ευθύνης ίδιου επιπέδου για το υπόλοιπο της θητείας τους, εφόσον οι υπηρεσιακές ανάγκες το επιτρέπουν. Ο Διοικητής, δύναται να μετακινεί τους προϊσταμένους σε άλλη αντίστοιχη θέση ευθύνης του ίδιου επιπέδου, χωρίς σχετική αίτησή τους, όταν επείγουσες ή εξαιρετικές περιστάσεις το επιβάλλουν. Ως θέση ευθύνης ανώτερου ή ίδιου επιπέδου θεωρείται η θέση εργασίας της Αρχής με βάση τη σειρά κατάταξής της σε βαθμούς, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 28.»

Άρθρο 23

Συστήματα υπηρεσιακής εξέλιξης του προσωπικού της Α.Α.Δ.Ε. - Τροποποίηση του άρθρου 28 του ν. 4389/2016

Το εισαγωγικό εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4389/2016 (Α' 94) τροποποιείται, στο τέλος της περ. α) της ίδιας παραγράφου προστίθεται εδάφιο, η περ. β) της ίδιας παραγράφου αντικαθίσταται, στο τέλος της ίδιας παραγράφου προστίθεται εδάφιο και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Η Αρχή δύναται, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης και γνώμη του Υπουργείου Εσωτερικών, που διατυπώνεται εντός ενός (1) μηνός, να αναπτύσσει και να εφαρμόζει μεθοδολογίες και ειδικότερα συστήματα προαγωγών, βαθμολογικής κατάταξης, καθώς και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης, κατά παρέκκλιση των κριτηρίων και της διαδικασίας

που προβλέπονται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα και κάθε άλλης διάταξης. Στο πλαίσιο αυτό δύναται:

α) Να καταρτίζονται περιγράμματα θέσεων εργασίας και να τροποποιούνται ή να καταργούνται αυτά, σύμφωνα με τις εκάστοτε υπηρεσιακές ανάγκες της Αρχής, με απόφαση του Διοικητή της Αρχής. Στα περιγράμματα θέσεων εργασίας αποτυπώνονται, ιδίως, το αντικείμενο της θέσης, τα κύρια καθήκοντα, τα απαιτούμενα τυπικά και επιθυμητά προσόντα, η χρήση πόρων, οι συνθήκες εργασίας, η θέση στο οργανόγραμμα της Α.Α.Δ.Ε., οι ικανότητες και το απαιτούμενο επίπεδο επάρκειάς τους για την κάθε θέση εργασίας. Για την κατάρτιση ή τροποποίηση ή κατάργηση περιγραμμάτων θέσεων εργασίας δεν απαιτείται γνώμη του Υπουργείου Εσωτερικών.

β) Να καταρτίζεται ειδικό σύστημα βαθμολογικής κατάταξης των θέσεων εργασίας της Αρχής (Σύστημα Βαθμολογικής Κατάταξης Α.Α.Δ.Ε.), παράλληλα προς το σύστημα βαθμολογικής κατάταξης των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα, να καθορίζονται οι βαθμοί του συστήματος αυτού, οι οποίοι δεν δύναται να υπερβαίνουν τους δεκαοχτώ (18), και να κατατάσσονται οι θέσεις εργασίας της Αρχής στους βαθμούς αυτούς. Για την κατάταξη αυτή λαμβάνονται υπόψη κριτήρια, όπως ενδεικτικά: οι γνώσεις και η εμπειρία, η πολυπλοκότητα και η δημιουργικότητα, η κριτική σκέψη και η λήψη αποφάσεων, η επιρροή και η εποπτεία, οι επαφές και η επικοινωνία, οι συνθήκες εργασίας, όπως αυτά προκύπτουν από τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας. Με απόφαση του Διοικητή της Αρχής καθορίζονται η διαδικασία, η μεθοδολογία, τα ειδικά κριτήρια και η βαρύτητά τους για την κατάρτιση του Συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης της Α.Α.Δ.Ε., οι βαθμοί και η αξιολόγηση και κατάταξη των θέσεων εργασίας στους βαθμούς αυτούς, λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω κριτήρια. Ειδικά η εισαγωγή νέων κριτηρίων, πέραν των ανωτέρω ενδεικτικά αναφερομένων, διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της Αρχής, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης και γνώμης του Υπουργείου Εσωτερικών, που διατυπώνεται εντός ενός (1) μηνός.

Η αξιολόγηση και κατάταξη των θέσεων εργασίας σε βαθμούς, στην περίπτωση εισαγωγής νέων κριτηρίων πέραν των ανωτέρω ενδεικτικά αναφερομένων, διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της Αρχής, κατόπιν γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης και γνώμης του Υπουργείου Εσωτερικών, που διατυπώνεται εντός ενός (1) μηνός.

γ) Να κατατάσσονται και να τοποθετούνται ή να μετακινούνται οι υπάλληλοι σε θέσεις εργασίας και στους βαθμούς του Συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης, με βάση τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα και το ελάχιστο επίπεδο επάρκειας ικανοτήτων κάθε θέσης, όπως αυτά αποτυπώνονται στα περιγράμματα των θέσεων εργασίας. Σε περίπτωση μετακίνησης των υπαλλήλων σε άλλη θέση, κατόπιν αίτησης ή λόγω υπηρεσιακών αναγκών, η νέα κατάταξη των υπαλλήλων δύναται να επιφέρει μεταβολή της προηγούμενης βαθμολογικής κατάστασής τους. Η κατάταξη και τοποθέτηση δεν επηρεάζουν την κατάταξη των υπαλλήλων σε βαθμούς, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007). Με απόφαση του Διοικητή, καθορίζονται οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την κατάταξη και τοποθέτηση ή μετακίνηση των υπαλλήλων σε θέσεις εργασίας και στους βαθμούς αυτών, εξαιρέσεις από την κατάταξη, το αρμόδιο όργανο και η διαδικασία για την υποβολή ενστάσεων και κάθε άλλο αναγκαίο θέμα για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.

Μέχρι την έκδοση των σχετικών αποφάσεων του παρόντος άρθρου, εφαρμόζονται για το προσωπικό της Αρχής οι κείμενες γενικές και ειδικές διατάξεις. Ως προς τα περιγράμματα θέσεων εργασίας, μέχρι την έκδοση απόφασης για την περ. α' ισχύει η υπ' αριθμ. ΔΔΑΔ Ε 1176068 ΕΞ 2017 (Β' 4227) απόφαση Διοικητή Α.Α.Δ.Ε., όπως ισχύει. Ως προς την κατάταξη των

υπαλλήλων με βάση τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας σύμφωνα με την περ.γ', μέχρι την έκδοση της απόφασης για την περ. γ' ισχύει η υπ' αριθμ. ΔΔΑΔ Ε 1176065 ΕΞ 2017 (Β' 4162) απόφαση Διοικητή Α.Α.Δ.Ε.. Από 1.1.2019 οι υπάλληλοι της Α.Α.Δ.Ε. κατατάσσονται σε θέσεις εργασίας με βάση τα περιγράμματα θέσεων εργασίας που αναφέρονται στην υπ' αρ. ΔΔΑΔ Ε 1134040ΕΞ2020/18.11.2020 απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. (Β' 5401).»

Άρθρο 24

Πρόσληψη προσωπικού στη Γενική Διεύθυνση Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και στη Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών της Α.Α.Δ.Ε.

1. Για τον σχεδιασμό, την εκτέλεση, την υλοποίηση και την παρακολούθηση των μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων και έργων δημοσίων επενδύσεων της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) που χρηματοδοτούνται από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ε.Ε. (Recovery and Resilience Facility - RRF) και την αντιμετώπιση των έκτακτων αναγκών σε προσωπικό που δημιουργούνται, προσλαμβάνονται στην Α.Α.Δ.Ε. σύμφωνα με το Υποκεφάλαιο Γ2 του ν. 4765/2021 (Α' 6), με ανακοίνωση που εγκρίνεται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού και εκδίδεται από την Α.Α.Δ.Ε.:

α) εκατόν πενήντα (150) άτομα κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Πληροφορικής, β) σαράντα (40) άτομα κατηγορίας ΤΕ του κλάδου Πληροφορικής, γ) δώδεκα (12) άτομα κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Μηχανικών, δ) σαράντα (40) άτομα κατηγορίας ΠΕ του κλάδου Διοικητικού Οικονομικού, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου.

Για τις προσλήψεις αυτές απαιτείται εγκριτική απόφαση της Επιτροπής της παρ. 1 του άρθρου 2 της Π.Υ.Σ. 33/2006 (Α' 280).

Κατά παρέκκλιση της παρ. 2 του άρθρου 38 του ν. 4765/2021 (Α' 6), η διάρκεια της απασχόλησης του προσωπικού αυτού είναι τριάντα έξι (36) μήνες.

Για την επιλογή του προσωπικού αυτού εφαρμόζονται τα άρθρα 39, 40 και 41 του ν. 4765/2021.

2. Η μετατροπή των συμβάσεων που συνάπτονται, σύμφωνα με την παρ. 1, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου απαγορεύεται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΚΑΙ ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Άρθρο 25

Εξουσιοδοτικές διατάξεις

1. α. Με απόφαση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) καθορίζονται η διαδικασία και οι προϋποθέσεις της προωθημένης μισθολογικής εξέλιξης σύμφωνα με το άρθρο 6, η οποία χορηγείται σε τακτά χρονικά διαστήματα, τα οποία απέχουν μεταξύ τους τουλάχιστον τρία (3) έτη. Με την ίδια ή όμοια απόφαση καθορίζεται το ποσοστό των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα και επί του συνόλου των υπαλλήλων, το οποίο θα λαμβάνει την προωθημένη μισθολογική εξέλιξη της παρ. 1 του άρθρου 6. Το ποσοστό επί του συνόλου των υπαλλήλων κυμαίνεται μεταξύ του τρία τοις εκατό (3%) και του δεκαπέντε τοις εκατό (15%), λαμβανομένης υπόψη της εκάστοτε δημοσιονομικής συγκυρίας. Σε περίπτωση ισοβαθμίας περισσότερων υπαλλήλων, με αποτέλεσμα την υπέρβαση του εκάστοτε καθοριζόμενου ποσοστού, με την ως άνω απόφαση δύναται να καθορίζονται κριτήρια περιορισμού των δικαιούχων της προωθημένης μισθολογικής εξέλιξης μέχρι το ως άνω

ποσοστό. Τέτοια κριτήρια ενδεικτικά, είναι, κατά σειρά, ο συνολικός χρόνος προϋπηρεσίας, η προϋπηρεσία στην οργανική μονάδα και η κατάταξη των υπαλλήλων σύμφωνα με την περ. γ) της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4389/2016 (Α' 96).

β. Με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. καθορίζονται η διαδικασία εφαρμογής της παρ. 2 του άρθρου 6, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια.

2. α. Με απόφαση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) το επίδομα της παρ. 1 του άρθρου 9 δύναται να προσαυξάνεται σε συγκεκριμένες παραμεθόριες και απομακρυσμένες υπηρεσίες, με κριτήρια ιδίως τη σπουδαιότητα των υπηρεσιών για τον έλεγχο προσώπων και εμπορευμάτων που εισέρχονται και εξέρχονται από τη χώρα, καθώς και για την καταπολέμηση της φοροδιαφυγής και του λαθρεμπορίου. Με την ως άνω προσαύξηση το εν λόγω επίδομα δεν δύναται να υπερβαίνει το ποσό των πεντακοσίων (500) ευρώ μηνιαίως.

β. Με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. δύναται να καθορίζονται ο χρόνος έναρξης των προθεσμιών της παρ. 2 του άρθρου 9, οι προϋποθέσεις παράτασης του διαστήματος μέγιστης παραμονής για την κάλυψη έκτακτων υπηρεσιακών αναγκών που σχετίζονται με την αδυναμία στελέχωσης των υπηρεσιών, οι όλως εξαιρετικές περιπτώσεις απρόβλεπτης ανάγκης αποχώρησης από την υπηρεσία, θανάτου του υπαλλήλου, αναστολής λειτουργίας ή κατάργησης της υπηρεσίας, καθώς και περιπτώσεις μετάθεσης σε υπηρεσία ίδιας βαρύτητας ως προς την καταβολή του επιδόματος απομακρυσμένων-παραμεθορίων περιοχών, για τις οποίες τα ποσά της παρ. 1 δεν αναζητούνται ή τα ποσά που αναζητούνται περιορίζονται αναλόγως με τη διάρκεια παραμονής, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια για την εφαρμογή του ιδίου άρθρου.

3. Με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. καθορίζονται η διαδικασία διαπίστωσης της διενέργειας ή μη, αξιολόγησης, περιπτώσεις εξαίρεσης για υπαλλήλους οι οποίοι νομίμως απαλλάσσονται από τη συμμετοχή στην αξιολόγηση, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρ. 5 του άρθρου 11.

4. α. Με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. εγκρίνεται η υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού της περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 13 στην οποία αναφέρονται σαφή και συγκεκριμένα στοιχεία που δικαιολογούν την ανωτέρω υπερωριακή εργασία. Κατά παρέκκλιση της παρ. 3 του άρθρου 77 του ν. 4270/2014 (Α' 143) για τις αποφάσεις του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. που αφορούν την εφαρμογή της παρούσας δεν απαιτείται η σύμπραξη του Υπουργού Οικονομικών, εφόσον η δαπάνη που προκαλείται από αυτές είναι εντός των ανώτατων ορίων δαπανών του προϋπολογισμού της ή του εκάστοτε Μ.Π.Δ.Σ.. Σε αντίθετη περίπτωση η παράλειψη σύμπραξης του Υπουργού Οικονομικών συνιστά παραβίαση ουσιώδους τύπου της διαδικασίας έκδοσης της πράξης και λόγο ακυρότητας αυτής.

Στις αποφάσεις αυτές καθορίζονται ο αριθμός των υπαλλήλων, το χρονικό διάστημα και οι ώρες υπερωριακής απασχόλησής τους μέσα στα όρια των πιστώσεων του Προϋπολογισμού της Α.Α.Δ.Ε., μη επιτρεπόμενης της επιβάρυνσης του Προϋπολογισμού Δημοσίων Επενδύσεων.

Οι ανωτέρω αποφάσεις δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και ισχύουν από τη δημοσίευσή τους.

β. Ο αριθμός των ωρών νυκτερινής, Κυριακών, πέραν του πενθημέρου και λοιπών εξαιρέσιμων ημερών εργασίας των υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε. της υποπερ. ββ' της περ. β' της παρ. 1 του άρθρου 13 καθορίζεται με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., στο πλαίσιο των εγκεκριμένων σχετικών πιστώσεων της Α.Α.Δ.Ε..

γ. Με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. ορίζονται τα θέματα εφαρμογής της παρ. 2 του άρθρου 13.

δ. Οι αποφάσεις των περ. α', β' και γ' δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως μέσα στο πρώτο δίμηνο του έτους και έχουν αναδρομική ισχύ από την 1η Ιανουαρίου του ίδιου έτους. Όμοιες αποφάσεις που δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως το τελευταίο δίμηνο του έτους έχουν αναδρομική ισχύ από την 1η Νοεμβρίου του ίδιου έτους.

5. α. Για την εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 14 μπορεί να καθορίζεται αποζημίωση κατά μήνα ή κατά συνεδρίαση με κοινή απόφαση του Υπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων και του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., μόνο εφόσον η σχετική δαπάνη καλύπτεται αποκλειστικά από συγχρηματοδοτούμενα επιχειρησιακά προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) ή η δαπάνη δεν επιβαρύνει τον Κρατικό Προϋπολογισμό.

Η παραπάνω αποζημίωση δεν μπορεί να είναι κατά μήνα, μεγαλύτερη από διακόσια πενήντα (250) ευρώ για τον πρόεδρο, διακόσια (200) ευρώ για τα μέλη και εκατόν πενήντα (150) ευρώ για τους γραμματείς. Στους εισηγητές, των οποίων η συμμετοχή προβλέπεται εκ του νόμου, καταβάλλεται αποζημίωση ανά συνεδρίαση, η οποία δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από το ποσό των είκοσι (20) ευρώ και για μέχρι πενήντα (50) συνεδριάσεις το έτος.

Η ανωτέρω μηνιαία αποζημίωση καταβάλλεται με την προϋπόθεση συμμετοχής σε τέσσερις (4) τουλάχιστον συνεδριάσεις τον μήνα. Σε περίπτωση συμμετοχής σε λιγότερες συνεδριάσεις η αποζημίωση περιορίζεται ανάλογα.

β. Σε ειδικές περιπτώσεις για την εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 14, μπορεί, με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., να καθορίζεται αποζημίωση ανά ώρα, έλεγχο, αξιολογούμενο πρόγραμμα ή παραδοτέο έργο, με τον όρο η σχετική δαπάνη να καλύπτεται αποκλειστικά από συγχρηματοδοτούμενα επιχειρησιακά προγράμματα της Ε.Ε. ή να μην επιβαρύνει τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Το συνολικό μηνιαίο ποσό της ανωτέρω αποζημίωσης απαγορεύεται να υπερβαίνει το ως άνω όριο της κατά μήνα αποζημίωσης για τα μέλη συλλογικών οργάνων. Σε ειδικές περιπτώσεις το όριο αυτό μπορεί να αυξάνεται μέχρι του ποσού των χιλίων διακοσίων (1.200) ευρώ το μήνα αλλά όχι πέραν του ποσού των δύο χιλιάδων τετρακοσίων (2.400) ευρώ το έτος, μη υπολογιζόμενου στην περίπτωση αυτή του ορίου της παρ. 5 του άρθρου 14.

6. α. Με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. καθορίζονται η διαδικασία διαπίστωσης της διενέργειας ή μη, της αξιολόγησης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρ. 2 του άρθρου 15.

β. Οι συντελεστές της παρ. 3 του άρθρου 15 δύνανται να αναπροσαρμόζονται με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., στα όρια των πιστώσεων του προϋπολογισμού της Αρχής, κατ' ελάχιστο σε ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) και κατά μέγιστο σε ποσοστό δύο τοις εκατό (2%) του προϋπολογισμού αποδοχών της Α.Α.Δ.Ε..

Άρθρο 26 **Έναρξη ισχύος**

1. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου Α' τίθενται σε ισχύ από 1ης.6.2021. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) δύνανται να παρατείνεται η ημερομηνία έναρξης ισχύος του παρόντος και μετά την 1η.6.2021.

2. Ειδικά για τους υπαλλήλους, οι οποίοι δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176), οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται αναδρομικά τρεις (3) μήνες πριν από την έναρξη ισχύος της παρ. 1.

3. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου Β' τίθενται σε ισχύ από τη δημοσίευση του παρόντος.

Αθήνα, 9 Φεβρουαρίου 2021

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ
Χρ. Σταϊκούρας	Σπ. -Αδ. Γεωργιάδης
ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
Ν. Κεραμέως	Κ. Χατζηδάκης
ΥΓΕΙΑΣ	ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ
Β. Κικίλιας	Κ. Τσιάρας
ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ
Μ. Βορίδης	Γ. Γεραπετρίτης
	ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ
	Κ. Πιερρακάκης

ΟΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ
Θ. Σκυλακάκης	Ν. Παπαθανάσης
	ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
	Στ. Πέτσας

ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ**ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ****«Μισθολόγιο και ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού
της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων»****Επισπεύδον Υπουργείο****Υπουργείο Οικονομικών**

Στοιχεία επικοινωνίας: Γραφείο Υπουργού Οικονομικών (οδός Νίκης 5 - 7, Τ.Κ. 105 63 τηλ. 2103332621, email: ministeroffice@minfin.gr; Γραφείο Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών (οδός Πανεπιστημίου 37, Τ.Κ. 101 65 τηλ. 2103239560, email: deputyminister-secr@minfin.gr; / Γραφείο Υφυπουργού Οικονομικών (οδός Κ. Σερβίας 10, Τ.Κ. 101 84 τηλ. 2103375718, email: yfyp.fpdp@minfin.gr; / Γραφείο Διοικητή ΑΑΔΕ (οδός Κ. Σερβίας 10, Τ.Κ. 101 84 τηλ. 2103375720, email: gov.office@aade.gr; σε συνεργασία με

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ

▪ ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Επιλέξατε από τον παρακάτω κατάλογο τον τομέα ή τους τομείς νομοθέτησης στους οποίους αφορούν οι βασικές διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης:

ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ	(X)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ ¹	
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ²	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ³	X
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ⁴	
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ⁵	X
ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ⁶	

¹ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Παιδείας & Θρησκευμάτων και Υπουργείου Πολιτισμού & Αθλητισμού.

² Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και Υπουργείου Εξωτερικών.

³ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Οικονομικών.

⁴ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υπουργείου Υγείας.

⁵ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών, Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη και Υπουργείου Δικαιοσύνης.


















⁶ Τομέας νομοθέτησης επί θεμάτων Υπουργείου Ανάπτυξης & Επενδύσεων, Υπουργείου Περιβάλλοντος & Ενέργειας, Υπουργείου Υποδομών & Μεταφορών, Υπουργείου Ναυτιλίας & Νησιωτικής Πολιτικής, Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων και Υπουργείου Τουρισμού.

A. Αιτιολογική έκθεση

Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης	
1.	<p>Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;</p> <p>Οι προωθούμενες διατάξεις του Κεφαλαίου Α' εξορθολογίζουν το σύστημα αποδοχών του προσωπικού της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων. Εισάγεται για πρώτη φορά έμπρακτα στην ελληνική δημόσια διοίκηση η έννοια της αμοιβής βάσει της περιγραφής θέσης εργασίας και των καθηκόντων της κάθε θέσης.</p> <p>Με τις προωθούμενες διατάξεις του Κεφαλαίου Β', αφενός τροποποιούνται διατάξεις του ν. 4389/2016 (Α' 94), και αφετέρου, επιδιώκεται η παροχή δυνατότητας στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά την επείγουσα ανάγκη ενίσχυσης με προσωπικό της Γενικής Διεύθυνσης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών, προκειμένου να ανταποκριθούν στον σχεδιασμό, την εκτέλεση, την υλοποίηση και την παρακολούθηση χρηματοδοτούμενων από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ε.Ε. (<i>Recovery and Resilience Facility-RRF</i>) μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων και έργων δημοσίων επενδύσεων, δεδομένου ότι το υφιστάμενο προσωπικό δεν επαρκεί.</p>
2.	<p>Γιατί αποτελεί πρόβλημα;</p> <p>Το ισχύον σύστημα δεν παρέχει επαρκή κίνητρα για την ανάληψη αυξημένων ευθυνών, καθώς οι αμοιβές προσδιορίζονται αποκλειστικά από την αρχαιότητα και την κατηγορία εκπαίδευσης. Το γεγονός αυτό έχει αντίκτυπο στη γενικότερη στρατηγική στελέχωσης και ανάπτυξης της Αρχής.</p> <p>Επιπλέον, προκειμένου οι υπηρεσίες της Α.Α.Δ.Ε. να ανταποκριθούν στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των έργων, τα οποία θα υλοποιηθούν στο πλαίσιο του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ε.Ε. και για να διασφαλιστεί η απορρόφηση της χρηματοδότησής τους κατά τη διάρκεια των ετών 2021 – 2023, λαμβανομένων υπόψη ιδίως των ασφυκτικών χρονικών ορίων, απαιτείται η ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού της Αρχής.</p>
3.	<p>Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;</p> <p>Η αξιολογούμενη διάταξη αφορά τις υπηρεσίες της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων.</p>
Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	

4.	<p>Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ <input checked="" type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;</p>	
<p>Όσον αφορά στο Κεφάλαιο Α' (άρθρα 1-20), το ισχύον μισθολογικό καθεστώς του προσωπικού της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων διέπεται από τον ν. 4354/2015.</p> <p>Όσον αφορά στο Κεφάλαιο Β' (άρθρο 21) ισχύουν οι διατάξεις του ν. 4389/2016 (Α' 94).</p> <p>Όσον αφορά στο άρθρο 24 του Κεφαλαίου Β', υφίστανται οι διατάξεις του υποκεφαλαίου Γ2 του ν. 4765/2021 (Α' 6), και του π.δ. 164/2004 (Α' 134).</p>		
5.	<p>Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας</p>	
<p>i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;</p>		<p>Αφορά την εισαγωγή ειδικού θεσμικού πλαισίου για το μισθολογικό καθεστώς του προσωπικού της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων που απαιτεί διατάξεις νόμου, καθώς εισάγεται ειδικότερο μισθολογικό καθεστώς και εν μέρει συμπληρώνονται διατάξεις του ν. 4354/2015 και του ν. 4389/2016.</p>
<p>ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;</p>		<p>Δεν έχει εφαρμογή στις αξιολογούμενες ρυθμίσεις.</p>
<p>iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;</p>		<p>Όσον αφορά στο άρθρο 24, οι ενέργειες για την ενίσχυση του προσωπικού μέσω του ενιαίου συστήματος κινητικότητας απέβησαν άκαρπες. Λόγω του επείγοντος χαρακτήρα στελέχωσης της Α.Α.Δ.Ε.. ενόψει των αυξημένων αναγκών υλοποίησης έργων και προγραμμάτων του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ε.Ε., κρίνεται σκόπιμη η προώθηση νέας νομοθετικής ρύθμισης ως πιο εξειδικευμένης και ευέλικτης λύσης.</p>

Συναφείς πρακτικές	
6.	<p>Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ X ΟΧΙ <input type="checkbox"/></p> <p>Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:</p>
i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	<p>Ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη του προτεινόμενου Συστήματος Μισθολογίου της Α.Α.Δ.Ε. βασίσθηκαν σε διεθνείς πρακτικές που μελετήθηκαν από υπηρεσιακά στελέχη, τόσο με επισκέψεις εργασίας σε χώρες της Ε.Ε. (Φινλανδία, Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο) αλλά και του Ο.Ο.Σ.Α. (Καναδάς), όσο και με την παροχή Τεχνικής Βοήθειας από εμπειρογνώμονες της Ε.Ε. και του Δ.Ν.Τ.</p>
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	

Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης					
7.	<p>Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση</p> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> </div> </div>				
8.	<p>Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td style="width: 50%;">i) βραχυπρόθεσμοι:</td> <td>Η σύνδεση του συστήματος αποδοχών με την περιγραφή της θέσης εργασίας και των καθηκόντων της κάθε θέσης.</td> </tr> <tr> <td>ii) μακροπρόθεσμοι:ii) μακροπρόθεσμοι:</td> <td>Η προσέλκυση ικανού στελεχιακού δυναμικού για το έργο της διασφάλισης των δημοσίων εσόδων του Κρατικού Προϋπολογισμού.</td> </tr> </tbody> </table>	i) βραχυπρόθεσμοι:	Η σύνδεση του συστήματος αποδοχών με την περιγραφή της θέσης εργασίας και των καθηκόντων της κάθε θέσης.	ii) μακροπρόθεσμοι:ii) μακροπρόθεσμοι:	Η προσέλκυση ικανού στελεχιακού δυναμικού για το έργο της διασφάλισης των δημοσίων εσόδων του Κρατικού Προϋπολογισμού.
i) βραχυπρόθεσμοι:	Η σύνδεση του συστήματος αποδοχών με την περιγραφή της θέσης εργασίας και των καθηκόντων της κάθε θέσης.				
ii) μακροπρόθεσμοι:ii) μακροπρόθεσμοι:	Η προσέλκυση ικανού στελεχιακού δυναμικού για το έργο της διασφάλισης των δημοσίων εσόδων του Κρατικού Προϋπολογισμού.				
9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης ⁷				

➤ Εκπαίδευση - Πολιτισμός:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία				Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
A. ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ						
Ποσοστό αποφοίτων γ' βαθμιας εκπαίδευσης που βρίσκουν εργασία στον τομέα των σπουδών τους εντός 6 μηνών από την έναρξη αναζήτησης						
Αριθμός πιστοποιημένων Πανεπιστημιακών σχολών (ISO κλπ)						
Αριθμός συμμετοχών σε προγράμματα Έρευνας, Τεχνολογίας & Καινοτομίας (διεθνή & εθνικά), ανά Πανεπιστημιακή Σχολή						

⁷ Για την ενδεικτική παράθεση δεικτών αξιοποιήθηκαν οι βάσεις δεδομένων του ΟΟΣΑ (<https://data.oecd.org/Greece.htm>) και της ΕΛΣΤΑΤ (<http://www.statistics.gr/>).

Αριθμός έργων/μελετών που έχουν ανατεθεί από τον ιδιωτικό τομέα, ανά Πανεπιστημιακή / Τεχνολογική Σχολή							
Δαπάνη ανά φοιτητή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά ΑΕΙ							
Ποσοστό ενηλίκων (στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού) που συμμετέχουν σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης							
Β. ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΗΣ / Α'ΘΜΙΑ / Β'ΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ							
Ποσοστό αναλφάβητων/σύνολο πληθυσμού							
Αριθμός ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν την ολοκλήρωση της β' βάθμιας και α' βάθμιας εκπαίδευσης / έτος							
Αριθμός δια-πολιτισμικών σχολείων ανά Περιφέρεια (ποσοστό μαθητών στο σύνολο των μαθητών) που φοιτούν σε διαπολιτισμικά σχολεία							
Ποσοστό αλλοδαπών μαθητών στο σύνολο (των μαθητών) - Κατανομή ανά περιφέρεια							
Αριθμός ολοήμερων / απογευματινών σχολείων και αριθμός μαθητών που φοιτούν σε αυτά							
Μέσος όρος καθηγητών / σύνολο μαθητών							
Μέσος όρος Η/Υ / σύνολο μαθητών							
Αριθμός μαθητών που επωφελούνται από προγράμματα ενισχυτικής εκπαίδευσης / έτος							
Δαπάνη ανά μαθητή ανά βαθμίδα (Α'θμια, Β'θμια) εκπαίδευσης							

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (Ζετία)
Πραγματοποιηθείσες ανασκαφές, κατά είδος και αποτελέσματα, και αριθμός ευρημάτων							
Χρηματοδοτήσεις ανασκαφών, κατά φορέα, και ποσά που διατέθηκαν							
Πιστώσεις για ανασκαφές, που διατέθηκαν σε Εφορείες Αρχαιοτήτων							
Κήρυξη αρχαιολογικών χώρων, μνημείων, παραδοσιακών και ιστορικών οικισμών							
Πραγματοποιηθείσες απαλλοτριώσεις και καταβληθείσες αποζημιώσεις, για ακίνητα αρχαιολογικού ενδιαφέροντος							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μνημεία και αρχαιολογικούς χώρους, και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Δαπάνες έργων που έχουν εκτελεσθεί σε μουσεία και λοιπά κτίρια και δαπάνες έργων που βρίσκονται σε εξέλιξη							
Αριθμός βιβλιοθηκών κατά νομική μορφή και είδος βιβλιοθήκης, ανάλογα με το θέμα, κατά γεωγραφικό διαμέρισμα							

➤ Εθνική άμυνα - Εξωτερική πολιτική:

Λόγω της ιδιόζουσας φύσης των τομέων αυτών πολιτικής, επαφίεται στην κρίση του επισπεύδοντος υπουργείου, ανάλογα με το συγκεκριμένο αντικείμενο κάθε ρύθμισης, το εάν θα ενσωματώνονται δείκτες στην Ανάλυση.

➤ Οικονομική / Δημοσιονομική / Φορολογική πολιτική:

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (Ζετία)
Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν σε αγοραίες τιμές (δισ.)							
Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ σε σταθερές τιμές							
Ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών (% ΑΕΠ)							
Ισοζύγιο γενικής κυβέρνησης (χωρίς τις τράπεζες, % ΑΕΠ)							
Χρέος γενικής κυβέρνησης (κατά Μάαστριχτ, % ΑΕΠ)							
Πρωτογενές πλεόνασμα (ως % ΑΕΠ)							
Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή							

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Φορολογικά έσοδα ως ποσοστό του ΑΕΠ							
Αναλογία άμεσης και έμμεσης φορολογίας							
Ποσά που εισπράττονται μέχρι σήμερα από τον φόρο ή τους φόρους στους οποίους αφορούν οι διατάξεις του νομοσχεδίου.							
Ποσά που εισπράχθηκαν από φορολογικούς ελέγχους							
Ποσοστό πράξεων διοικητικού προσδιορισμού φόρου ή επιβολής προστίμων που ακυρώθηκαν εν μέρει ή εν όλω από τα δικαστήρια							

➤ Κοινωνική πολιτική:

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό ανεργίας							
Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων							
Ποσοστό ανεργίας νέων							
Ποσοστό ανεργίας γυναικών							
Ποσοστό ανεργίας ανά γεωγραφική περιφέρεια							
Ποσοστό ανεργίας βάσει μορφωτικού επιπέδου							
Δείκτης απασχόλησης / Δείκτης ωρών εργασίας / Δείκτης αμοιβών (ανά βασικό τομέα της οικονομίας π.χ. μεταποίηση, κατασκευές κ.λπ.)							
Μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							
Ποσοστό απασχολούμενων με σύμβαση ορισμένου χρόνου (στο σύνολο του πληθυσμού και ειδικότερα για νέους)							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Πραγματικό ύψος συντάξεων ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και ανά έτη συνολικής ασφάλισης και αντίστοιχες δαπάνες							
Ύψος ασφαλιστικών εισφορών ανά ασφαλιστική ομάδα (μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, δημόσιοι υπάλληλοι, επαγγελματίες και έμποροι, αγρότες) και αντίστοιχα έσοδα του ΕΦΚΑ							
Ηλικία (πραγματική) συνταξιοδότησης ανά πληθυσμιακή ομάδα και έτη συνολικής ασφάλισης							
Μέσος χρόνος απονομής σύνταξης							
Ποσοστό συνταξιοδοτικής δαπάνης επί του ΑΕΠ							
Ποσοστό προσφυγών σχετικά με την απονομή σύνταξης που γίνονται εν μέρει ή εν όλω δεκτές							

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΝΟΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό πληθυσμού σε καθεστώς φτώχειας, σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό							
Ποσοστό υλικής στέρησης σε τέσσερα ή περισσότερα βασικά αγαθά ή υπηρεσίες							
Ποσοστό νοικοκυριών στο σύνολο του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν δυσκολία αντιμετώπισης έκτακτων αναγκών							
Ποσοστό πληθυσμού που λαμβάνει επιδόματα και η αντίστοιχη κρατική δαπάνη (συνολικά και ανά επίδομα)							
Αριθμός παιδιών σε ορφανοτροφεία							
Αριθμός αστέγων (εκτίμηση) που σιτίζονται από δήμους και άλλες υπηρεσίες							
Ποσοστό πληθυσμού που μένει σε προσωρινή μορφή κατοικίας λόγω κρίσης (π.χ. σεισμός, πυρκαγιά)							
Κόστος κατ' άτομο ανά πρόγραμμα φροντίδας (μητρότητας, δυσκολίες μάθησης κλπ)							

ΥΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εσωτερικών / εξωτερικών ασθενών ανά έτος							
Ποσοστά παιδικής θνησιμότητας							
Συνολικές δαπάνες υγείας κατά κεφαλή							
Δαπάνες φαρμάκων κατά κεφαλή							
Αριθμός ιατρών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός νοσοκομειακών κλινών ανά 1000 κατοίκους							
Μέση διάρκεια επείγουσας νοσηλείας							
Ειδικές νοσηλευτικές υπηρεσίες: εσωτερικοί ασθενείς (απόλυτος αριθμός και ανά διαθέσιμο κρεβάτι), μέση παραμονή, περίθαλψη εξωτερικών ασθενών (εξωτερικά ιατρεία και επείγοντα περιστατικά)							
Αριθμός ασθενών που περιμένουν για Χ μήνες να εξυπηρετηθούν (για μη επείγουσα νοσηλεία, ή για μονομερή περίθαλψη ή για την πρώτη εξέταση)							
Αριθμός νοσηλειών ανά 1000 κατοίκους							
Αριθμός κλινών ανά νοσηλευτική υπηρεσία							

ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο							
συνολικά							
ανά περιφέρεια							
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό ανεργίας ανά φύλο							
συνολικά							
ανά περιφέρεια							
ανά κλάδο οικονομίας							
ανά ηλικιακή ομάδα							
Ποσοστό αυτοαπασχολούμενων ανά φύλο							
Ποσοστό εργοδοτών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Δ.Σ. εταιρειών ανά φύλο							
Ποσοστό μελών Κοινοβουλίου, περιφερειακών και δημοτικών συμβουλίων ανά φύλο							

ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗ-ΠΡΟΣΦΥΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αιτήματα ασύλου - Ποσοστό αποδοχής - Μέσος χρόνος έκδοσης αποφάσεων							
Μεταναστευτικές ροές ανά πύλη εισόδου/χώρα προέλευσης/ ηλικιακή ομάδα/φύλο							
Αριθμός απελάσεων ανά χώρα προέλευσης των απελαυομένων/αιτία απέλασης							
Μονάδες φιλοξενίας μεταναστών (σχέση δυναμικότητας και πραγματικού αριθμού φιλοξενουμένων)							
Περιστατικά και είδος παραβατικότητας ανά ομάδα φιλοξενίας							

Προφανώς, στο πεδίο αυτό θα υπάρχουν και στοιχεία που αφορούν τους αλλοδαπούς που προέρχονται από άλλους δείκτες (απασχόληση, εκπαίδευση, παραβατικότητα κ.λπ.)

➤ Δημόσια Διοίκηση – Δημόσια τάξη – Δικαιοσύνη:

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων							
Αριθμός/ποσοστό α) μονίμων/ίδαχ β) ίδοχ και γ) μετακλητών υπαλλήλων							

Αναλογία υπαλλήλων ανά τμήμα, διεύθυνση, γενική διεύθυνση							
Ποσοστό υπαλλήλων με πρόσβαση στο INTERNET							
Αριθμός υπηρεσιών με εσωτερική δικτύωση (intranet)							
Αναλογία Η/Υ ανά θέση εργασίας							
Αριθμός ιστοσελίδων δημόσιων υπηρεσιών και φορέων/ σύνολο δημοσίων υπηρεσιών και φορέων							
Αριθμός κέντρων πληροφόρησης πολιτών, σε κεντρικό, περιφερειακό, νομαρχιακό και τοπικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο νομικών προσώπων, οργανισμών κλπ							
Αριθμός ατόμων που εξυπηρετούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες ανά έτος και ανά υπηρεσία							
Κόστος προσωπικού (δαπάνες μισθοδοσίας και πρόσθετες δαπάνες ως ποσοστό επί της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο)							
Κόστος διαχείρισης θεμάτων προσωπικού: δαπάνες μονάδων προσωπικού ως ποσοστό της συνολικής δαπάνης ανά υπουργείο							

ΔΗΜΟΣΙΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Διαπραχθέντα αδικήματα, δράστες αδικημάτων και αναλογία ανά 100.000 κατοίκους							
Αδικήματα Ποινικού Κώδικα κατά κατηγορίες και κατά γεωγραφική περιοχή							
Διαπραχθέντα αδικήματα και θεωρούμενοι ως δράστες αυτών κατά εθνικότητα, φύλο και τάξεις ηλικιών							
Ετήσια στατιστική απεικόνιση των αδικημάτων και αξιόποινων συμπεριφορών που προκαλούν το κοινό αίσθημα (ανθρωποκτονίες, ληστείες, κλοπές – διαρρήξεις)							
Αδικήματα που αφορούν στην παράνομη είσοδο και παραμονή στη χώρα							
Συχνότητα εγκλημάτων ανά τύπο εγκλήματος							
Ποσοστό εγκληματικών περιπτώσεων που εξιχνιάστηκαν στο σύνολο των εγκλημάτων							
Σύνολο εργαζομένων στη δημόσια ασφάλεια							
Αριθμός κατοίκων ανά αστυνομικό, ανά αστυνομικό τμήμα και ανά περιοχή αστυνόμευσης							
Αναλογία αστυνομικών ανά 1000 κατοίκους – αναλογία κατοίκων ανά αστυνομικό τμήμα και περιοχή αστυνόμευσης							
Κατά κεφαλή καθαρές δαπάνες για αστυνομικές υπηρεσίες							
Κατανομή πόρων για την αντιμετώπιση της παραβατικής συμπεριφοράς ανά τομείς (π.χ. εγκλήματα βίας, οικονομικά εγκλήματα, ναρκωτικά, τροχαία, κλοπές, τρομοκρατία)							

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός εισερχόμενων αστικών, εργατικών και εμπορικών διαφορών							
Αριθμός εισερχόμενων διοικητικών περιπτώσεων							
Συνολικός χρόνος που απαιτείται για την επίλυση αστικών, εμπορικών, εργατικών, διοικητικών και άλλων υποθέσεων							
Μέσος χρόνος έκδοσης δικαστικών αποφάσεων (Ειρηνοδικεία, Πρωτοδικεία, Εφετεία, Άρειος Πάγος/Συμβούλιο Επικρατείας)							
Μέσος όρος των υποθέσεων ανά δικαστή (ποινικά, πολιτικά και διοικητικά δικαστήρια)							
Ποσοστό δικαστικών αποφάσεων που ακυρώνονται μετά από έφεση ή αναίρεση							
Αριθμός υποθέσεων που επιλύονται με το σύστημα του εξωδικαστικού συμβιβασμού							
Αξιοποίηση εναλλακτικών μεθόδων επίλυσης διαφορών, π.χ. διαμεσολάβηση							
Στήριξη των ατόμων που χρήζουν προστασίας αλλά δεν διαθέτουν πόρους (νομική προστασία)							
Κόστος προσφυγής στη δικαιοσύνη							
Ποσοστό ηλεκτρονικής υποβολής δικογράφων							
Ποσοστό διεκπεραιουμένων κατ' έτος υποθέσεων έναντι εκκρεμών (σε ετήσια και συνολική βάση εκκρεμοτήτων)							
Ποσοστό ποινικών υποθέσεων, σε ετήσια βάση, για τις οποίες επιβλήθηκαν ποινές μετατρέψιμες σε χρέη							
Μέσο κόστος σωφρονιστικού συστήματος ανά κρατούμενο							
Αναλογία προσωπικού φύλαξης (φυλάκων) ανά κρατούμενο							

➤ Ανάπτυξη – Επενδυτική δραστηριότητα:

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Δείκτης παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας							
Επενδύσεις ως % ΑΕΠ							
Άμεσες ξένες επενδύσεις ως % ΑΕΠ							

Αριθμός επιχειρήσεων που ανοίγουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολούμενων σε αυτές							
Αριθμός επιχειρήσεων που κλείνουν ανά κλάδο και περιφέρεια και αντίστοιχος αριθμός απασχολούμενων σε αυτές							
Διοικητικό κόστος σύστασης επιχειρήσεων							
Μέσος χρόνος σύστασης επιχειρήσεων							

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ - ΕΝΕΡΓΕΙΑ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Μονάδες - Ετήσιες εκπομπές αερίων ατμοσφαιρικής ρύπανσης κατά κεφαλή							
Ποσοστό του πληθυσμού που εξυπηρετείται από βιολογικούς καθαρισμούς							
Ποσοστό των ακτών που κρίνονται κατάλληλες για κολύμβηση σε σχέση με το σύνολο των δυνάμενων να χρησιμοποιηθούν ακτών							
Αριθμός ελέγχων καταλληλότητας δικτύου ύδρευσης κατ' έτος							
Ποσοστό οικιακών & βιομηχανικών απορριμμάτων που διατέθηκαν σε άλλες χρήσεις (π.χ. ανακύκλωση, παραγωγή ενέργειας, λιπασματοποίηση)							
Ποσοστό διατιθέμενων απορριμμάτων σε ΧΥΤΑ							
Ποσοστό δασικών εκτάσεων που καταστράφηκαν από πυρκαγιά / σύνολο δασικών εκτάσεων							
Ποσοστό αναδασωθείσών (με φυσικό ή τεχνητό τρόπο) εκτάσεων / σύνολο κατεστραμμένων δασών από πυρκαγιές							
Ποσοστό προστατευόμενων περιοχών σε σχέση με την συνολική έκταση της χώρας							
Ποσοστό του προϋπολογισμού που διατίθεται για θέματα προστασίας περιβάλλοντος							
Κατανάλωση ενέργειας κατά κεφαλή							
Κατανάλωση ενέργειας ανά μορφή ενέργειας							
Κατανάλωση ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας κατά κεφαλή							
Ποσοστά μείωσης εκπομπών αερίων θερμοκηπίου ανά τριετία							

ΑΛΛΟΙ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)

Ψηφιακή διακυβέρνηση	
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ <input type="checkbox"/> ή/και ΕΜΜΕΣΗ <input type="checkbox"/>
i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	
ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	Οι προτεινόμενες διατάξεις του άρθρου 24 στοχεύουν στην αποτελεσματικότερη και καλύτερη επίτευξη των στόχων της ΑΑΔΕ, καθώς με την πρόσληψη υπαλλήλων ΙΔΟΧ, οι οποίοι θα συνδράμουν στο σχεδιασμό, την εκτέλεση, την υλοποίηση και την παρακολούθηση των μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων και έργων δημοσίων επενδύσεων της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) που

		χρηματοδοτούνται από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ε.Ε. (Recovery and Resilience Facility - RRF), καθώς και στην ανάπτυξη των πληροφοριακών συστημάτων επιδιώκεται ο ψηφιακός μετασχηματισμός της ΑΑΔΕ.
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Εξηγήστε:	
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/>	
	Εξηγήστε:	

Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης											
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Άρθρο</th> <th>Στόχος</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Με το άρθρο 1 καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής του μισθολογίου της ΑΑΔΕ.</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Με το άρθρο 2 δίνεται ο ορισμός των μηνιαίων τακτικών αποδοχών και των επιμέρους στοιχείων που απαρτίζουν το σύνολο των αποδοχών του προσωπικού.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Ορίζεται ότι οι υπάλληλοι κατατάσσονται παράλληλα: α. Σε μισθολογικά κλιμάκια βασικού μισθού, β. Σε βαθμούς Θέσης Εργασίας.</td> </tr> </tbody> </table>	Άρθρο	Στόχος	ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄		1	Με το άρθρο 1 καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής του μισθολογίου της ΑΑΔΕ.	2	Με το άρθρο 2 δίνεται ο ορισμός των μηνιαίων τακτικών αποδοχών και των επιμέρους στοιχείων που απαρτίζουν το σύνολο των αποδοχών του προσωπικού.	3	Ορίζεται ότι οι υπάλληλοι κατατάσσονται παράλληλα: α. Σε μισθολογικά κλιμάκια βασικού μισθού, β. Σε βαθμούς Θέσης Εργασίας.
Άρθρο	Στόχος										
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄											
1	Με το άρθρο 1 καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής του μισθολογίου της ΑΑΔΕ.										
2	Με το άρθρο 2 δίνεται ο ορισμός των μηνιαίων τακτικών αποδοχών και των επιμέρους στοιχείων που απαρτίζουν το σύνολο των αποδοχών του προσωπικού.										
3	Ορίζεται ότι οι υπάλληλοι κατατάσσονται παράλληλα: α. Σε μισθολογικά κλιμάκια βασικού μισθού, β. Σε βαθμούς Θέσης Εργασίας.										

4	<p>Προβλέπεται η μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων σε μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) ανάλογα με την κατηγορία εκπαίδευσής τους (ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ,ΠΕ). Ειδικότερα, προβλέπονται 13 Μ.Κ. για τους υπαλλήλους της ΥΕ και ΔΕ κατηγορίας και 19 για αυτούς των ΤΕ και ΠΕ. Καθορίζονται ο τρόπος κατάταξης των κατόχων μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών, διδακτορικού διπλώματος και η ημερομηνία έναρξης των οικονομικών αποτελεσμάτων της κατάταξής τους. Επίσης καθορίζεται ο τρόπος κατάταξης για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, τους Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων, τον Διευθυντή του Γραφείου του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., τους συμβούλους και συνεργάτες του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., καθώς και τους μετακλητούς υπαλλήλους κατά το άρθρο 24 του ν. 4389/2016 και τέλος για τους δικηγόρους που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση πάγιας και περιοδικής έμμισθης εντολής στις οργανικές μονάδες της Αρχής.</p>
5	<p>Καθορίζονται ο χρόνος και ο τρόπος ωρίμανσης των μισθολογικών κλιμακίων του βασικού μισθού. Ορίζονται, επίσης, οι όροι και προϋποθέσεις για τη μισθολογική αναγνώριση τυχόν προϋπηρεσίας.</p>
6	<p>Επιδιώκεται η εισαγωγή συστήματος προωθημένης μισθολογικής εξέλιξης, σε μια προσπάθεια άμεσης σύνδεσης της εξέλιξης αυτής όχι μόνο με το χρόνο υπηρεσίας του υπαλλήλου, αλλά και με στοιχεία αξιολόγησής του.</p> <p>Στις περιπτώσεις που ο υπάλληλος κατά τη διαδικασία αξιολόγησης, βαθμολογείται ως ανεπαρκής για την υπηρεσία, διερευνάται η δυνατότητα εφοδιασμού του με επιπλέον κίνητρα επιμόρφωσης ή άλλων δράσεων βελτίωσης της απόδοσης. Μετά από τρεις (3) ετήσιες συναπτές αξιολογήσεις, δύναται να αναστέλλεται η αυτόματη μισθολογική του εξέλιξη.</p>
7	<p>Ορίζεται ο μηνιαίος βασικός μισθός του εισαγωγικού κλιμακίου της ΥΕ κατηγορίας, καθώς και οι συντελεστές για τον υπολογισμό όλων των μισθολογικών κλιμακίων όλων των εκπαιδευτικών κατηγοριών.</p>
8	<p>Με το άρθρο 8 ορίζονται το ύψος της οικογενειακής παροχής, καθώς και οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησής της στους δικαιούχους αυτής.</p>
9	<p>Με το άρθρο 9 ορίζεται ότι το επίδομα των απομακρυσμένων - παραμεθορίων περιοχών, σύμφωνα με το άρθρο 19 του ν. 4354/2015 εξακολουθεί να καταβάλλεται στους δικαιούχους που προέβλεπε η διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 30 του ίδιου ως άνω νόμου, στο ίδιο ύψος και με τις ίδιες προϋποθέσεις.</p>
10	<p>Με το άρθρο 10 προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 12 του άρθρου 18 του ν. 4354/2015, εφόσον πληρούνται οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησης που προβλέπονται σε αυτήν. χορήγηση του εν λόγω επιδόματος συνδέεται με την πραγματική άσκηση καθηκόντων.</p>
11	<p>Με το άρθρο 11 θεσπίζεται η χορήγηση ειδικής αμοιβής, πλέον του βασικού μισθού και τυχόν άλλων επιδομάτων στους υπαλλήλους της Α.Α.Δ.Ε., η οποία συνδέεται με την αξιολόγηση της Θέσης Εργασίας (Θ.Ε.) που κατέχουν οι υπάλληλοι και την κατάταξη αυτής σε Βαθμό Θέσης Εργασίας (Β.Θ.Ε.). Ορίζονται οι προϋποθέσεις χορήγησης ειδικής αμοιβής, οι βαθμοί θέσης εργασίας και η ειδική αμοιβή που αντιστοιχεί σε κάθε βαθμό.</p>

	<p>Βασική προϋπόθεση για τη χορήγηση της ειδικής αμοιβής αποτελεί η συμμετοχή του υπαλλήλου στη διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης. Συνάγεται, επομένως, ότι η ειδική αμοιβή δεν αποτελεί απλό παρακολούθημα της υπαλληλικής ιδιότητας, αλλά συνάρτηση της ενεργού συμμετοχής στα υπαλληλικά καθήκοντα, μέρος των οποίων είναι και η διαδικασία αξιολόγησης.</p> <p>Ορίζεται, επίσης, ότι ο δόκιμος υπάλληλος λαμβάνει το 75% της ειδικής αμοιβής κατά το πρώτο έτος υπηρεσίας και το 90% κατά το δεύτερο έτος. Μετά τη μονιμοποίησή του ο υπάλληλος λαμβάνει το σύνολο της ειδικής αμοιβής.</p> <p>Οι υπάλληλοι, οι οποίοι υπηρετούν στο γραφείο του Διοικητή και κατατάσσονται στους βαθμούς 1 έως 5, λαμβάνουν το 70% της ειδικής αμοιβής.</p>
12	<p>Καθορίζονται τα ελάχιστα όρια αποδοχών. Ειδικότερα, ορίζεται ότι σε περίπτωση που από τις ρυθμίσεις των διατάξεων του νόμου αυτού προκύψουν, κατά την αρχική κατάταξη ή σε τυχόν μετακινήσεις για οποιαδήποτε αιτία σε νέα Θ.Ε., συνολικές μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες από αυτές που δικαιούνταν ο υπάλληλος την προηγούμενη ημέρα από την ισχύ του παρόντος νόμου, η διαφορά αυτή διατηρείται ως προσωπική.</p> <p>Ρυθμίζεται λεπτομερώς ο τρόπος υπολογισμού της προσωπικής διαφοράς κατά την αρχική κατάταξη, σε τυχόν μετακινήσεις για οποιαδήποτε αιτία σε νέα χαμηλότερη Θ.Ε, καθώς και σε περίπτωση μετακίνησης, απόσπασης, μετάθεσης ή μετάταξης υπαλλήλου από άλλον φορέα προς την Α.Α.Δ.Ε..</p> <p>Τέλος, ορίζεται ότι η προσωπική διαφορά συμψηφίζεται με οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των αποδοχών του υπαλλήλου, πλην της χορήγησης της οικογενειακής παροχής, του επιδόματος παραμεθορίου και του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας.</p>
13	<p>Με το άρθρο 13 καθορίζεται αποζημίωση για εργασία καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου και αποζημίωση για εργασία προς συμπλήρωση του υποχρεωτικού ωραρίου.</p> <p>Ειδικότερα, προβλέπεται ότι η καθιέρωση εργασίας με αποζημίωση καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου των υπαλλήλων, επιτρέπεται μόνο για την αντιμετώπιση εποχικών, έκτακτων ή επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών.</p> <p>Με τις διατάξεις της περ. β' της παρ. 1 του άρθρου αυτού, προβλέπεται η δυνατότητα αύξησης της απογευματινής υπερωριακής εργασίας έως 150 ώρες ανά υπάλληλο και η κατανομή ωρών νυκτερινής, Κυριακών, πέραν του πενθημέρου και λοιπών εξαιρέσιμων ημερών εργασίας στους υπαλλήλους της Α.Α.Δ.Ε. με την απόφαση της παρ. 3 του άρθρου 25.</p>
14	<p>Με την παρ. 1 του άρθρου 14 καθορίζεται ότι τα κάθε είδους μόνιμα ή προσωρινού χαρακτήρα συλλογικά όργανα (επιτροπές, ομάδες εργασίας κ.λπ.) της Α.Α.Δ.Ε., τα οποία προβλέπονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις ή συνιστώνται και συγκροτούνται με διοικητικές πράξεις, λειτουργούν εντός του κανονικού ωραρίου εργασίας ή σε χρόνο που καλύπτεται από υπερωριακή απασχόληση και δεν καταβάλλεται αμοιβή ή αποζημίωση στα μέλη τους.</p> <p>Με τις παρ. 2 και 3 θεσπίζεται υπό προϋποθέσεις η δυνατότητα καταβολής αποζημίωσης στα μέλη των συλλογικών οργάνων που</p>

	<p>συγκροτούνται στο πλαίσιο του ν. 4412/2016 και των συλλογικών οργάνων που συγκροτούνται για την υλοποίηση έργων της Αρχής, τα οποία κρίνονται ως μείζονος σημασίας για την επίτευξη των στρατηγικών και επιχειρησιακών στόχων της και της καλύτερης εξυπηρέτησης του πολίτη, Τεχνολογίας Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), αναπτυξιακού χαρακτήρα, καθώς και έργων και δράσεων στο πλαίσιο του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ε.Ε. (<i>Recovery and Resilience Facility</i>).</p> <p>Με την παρ. 4 ορίζεται ότι σε εξαιρετικές περιπτώσεις, επιτρέπεται η λειτουργία του συλλογικού οργάνου εκτός του κανονικού χρόνου εργασίας και εκτός του χρόνου που καλύπτεται από υπερωριακή απασχόληση.</p> <p>Με την παρ. 5 ορίζεται ότι το σύνολο των πρόσθετων αμοιβών των υπαλλήλων, σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων, δεν μπορεί να υπερβαίνει το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) των συνολικών μηνιαίων αποδοχών της οργανικής τους θέσης. Το σύνολο των πρόσθετων αμοιβών υπολογίζεται κατά τον μήνα πραγματοποίησης της αντίστοιχης εργασίας.</p> <p>Τέλος, θεσπίζεται η καταβολή ωριαίας αποζημίωσης ανάλογης των ωρών διδασκαλίας στους υπαλλήλους που είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο Εκπαιδευτών της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας (ΦΟ.Τ.Α.).</p>
15	<p>Θεσπίζεται η χορήγηση Βραβείου Επίτευξης Στόχων σε ετήσια βάση, υπό τον όρο της υπέρβασης του 95% των τεθέντων στόχων. Επιπλέον προϋπόθεση για τη χορήγηση του Βραβείου αποτελεί η συμμετοχή των υπαλλήλων στη διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης. Επίσης, καθορίζονται οι συντελεστές βράβευσης ανά επίπεδο υπαλληλικής ιεραρχίας και σε συνάρτηση με το επίπεδο επίτευξης των τεθέντων στόχων.</p>
16	<p>Θεσπίζεται ανώτατο όριο αποδοχών των υπαλλήλων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου οι εκάστοτε αποδοχές Γενικού Γραμματέα Υπουργείου. Στο ανωτέρω όριο δεν συνυπολογίζεται το επίδομα υπηρεσίας στην αλλοδαπή.</p>
17	<p>Ορίζεται ότι η ευθύνη για την ορθή και ομοιόμορφη εφαρμογή των διατάξεων του μισθολογίου ανήκει στους εκκαθαριστές αποδοχών των υπαλλήλων.</p>
18	<p>Προβλέπεται η διαδικασία επιστροφής αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών από τη μισθοδοσία και οι συνακόλουθες διαδικασίες κατά περίπτωση, όπως η επιστροφή με παρακράτηση μισθού και ο καταλογισμός.</p>
19	<p>Ρυθμίζονται γενικά θέματα επί των αποδοχών, όπως η γένεση του δικαιώματος για την καταβολή αποδοχών, ο τρόπος υπολογισμού του εργάσιμου μήνα και των ημερών απεργίας, ο υπολογισμός των αποδοχών στις περιπτώσεις διαθεσιμότητας ή αργίας, ο υπολογισμός σε περίπτωση επιβολής προστίμου, ο τρόπος υπολογισμού των αποδοχών των υπαλλήλων που βρίσκονται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης.</p> <p>Επίσης, προσδιορίζονται οι περιπτώσεις στις οποίες δεν καταβάλλεται η ειδική αμοιβή του άρθρου 11.</p> <p>Ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν την καταβολή των αποδοχών των υπαλλήλων που αποσπώνται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 46 του ν. 4622/2019. Επιπλέον, ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν την καταβολή των αποδοχών των αποσπασμένων υπαλλήλων σε θέσεις</p>

	μετακλητών υπαλλήλων ή συνεργατών στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, καθώς και στους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού ή αυτών που αποκτούν την ιδιότητα αιρετών Ο.Τ.Α. ή διορίζονται ή αναλαμβάνουν θέση σε νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, ως διοικητές, αναπληρωτές διοικητές, υποδιοικητές, πρόεδροι, αντιπρόεδροι, διευθύνοντες ή εντεταλμένοι σύμβουλοι ή μέλη πλήρους απασχόλησης.
20	<p>Με την παρ. 1 του άρθρου 20 ορίζεται ότι οι διατάξεις του παρόντος νόμου, ως ειδικότερες, κατισχύουν του ν. 4354/2015, καθώς και κάθε άλλης γενικής ή ειδικής διάταξης. Με την παρ. 2 προβλέπεται ότι οποιαδήποτε τροποποίηση του ν. 4354/2015 ή άλλου νόμου, η οποία συνεπάγεται ευμενέστερες μισθολογικές συνέπειες από αυτές που προβλέπονται από τις διατάξεις του παρόντος πλην των άρθρων 11, 12 και 15, εφαρμόζονται και για τους υπαλλήλους που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού.</p> <p>Με την παρ. 6 ορίζεται ότι οι υπάλληλοι της Α.Α.Δ.Ε., οι οποίοι είναι αποσπασμένοι σε άλλους φορείς κατά τον χρόνο έναρξης ισχύος, έχουν δικαίωμα να επιλέξουν μεταξύ των αποδοχών της Α.Α.Δ.Ε. που θεσπίζονται με το υποβαλλόμενο σχέδιο διατάξεων ή των αποδοχών που λαμβάνουν στον φορέα απόσπασης. Σε περίπτωση ανανέωσης της απόσπασης λαμβάνουν υποχρεωτικά τις αποδοχές του φορέα απόσπασης. Τις αποδοχές του φορέα απόσπασης θα λαμβάνουν και όσοι υπάλληλοι αποσπαστούν μετά τη δημοσίευση του νόμου.</p>
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'	
21	Προστίθενται περιπτώσεις στην παράγραφο 2 του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 (Α' 94) σχετικά με τα κριτήρια επιλογής προϊσταμένων.
22	<p>Με την παρ. 1 προστίθεται περίπτωση ε' στην παρ. 4 του άρθρου 27 του ν. 4389/2016 με την οποία προβλέπεται ότι η μη συμμετοχή στη διαδικασία της αξιολόγησης, η οποία δεν οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας, αποτελεί έναν από τους λόγους υποχρεωτικής παύσης της θητείας ως προϊσταμένων.</p> <p>Με την παρ. 2 αντικαθίσταται η παρ. 5 του άρθρου 27 του ν. 4389/2016, η οποία ρυθμίζει θέματα σχετικά με τη δυνατότητα αλλαγής θέσης ευθύνης των Προϊσταμένων οργανικών μονάδων της Α.Α.Δ.Ε.</p>
23	<p>Επιδιώκεται η συμπλήρωση των προβλέψεων της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4389/2016 σχετικά με τα συστήματα υπηρεσιακής εξέλιξης του προσωπικού της Α.Α.Δ.Ε.. Ορίζεται ότι για την κατάρτιση ή τροποποίηση ή κατάργηση περιγραμμάτων Θέσεων Εργασίας δεν απαιτείται γνώμη του Υπουργείου Εσωτερικών. Επίσης, αντικαθίσταται η περ. β) της ίδιας παραγράφου και αναλύονται τα επίπεδα και το περιεχόμενο των ενδεικτικών κριτηρίων αξιολόγησης και κατάταξης των θέσεων εργασίας σε βαθμούς και ρυθμίζονται θέματα και η διαδικασία για την τροποποίηση αυτών.</p> <p>Τέλος, ορίζεται ότι από την 1^η.1.2019 οι υπάλληλοι της ΑΑΔΕ κατατάσσονται σε Θέσεις Εργασίας με βάση τα Περιγράμματα Θέσεων Εργασίας που αναφέρονται στην υπό στοιχεία ΔΔΑΔ Ε 1134040ΕΞ2020/19.11.2020 απόφαση του Διοικητή της Αρχής (Β' 5401).</p>

24	<p>Με το άρθρο 24 προβλέπεται η πρόσληψη στην Α.Α.Δ.Ε. προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου με στόχο την ταχεία στελέχωση της Αρχής για τον σχεδιασμό, την εκτέλεση, την υλοποίηση και την παρακολούθηση χρηματοδοτούμενων από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (<i>Recovery and Resilience Facility-RRF</i>) μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων και έργων δημοσίων επενδύσεων με τη διάρκεια των συμβάσεων αυτών να ορίζεται για διάστημα τριάντα έξι μηνών.</p>
25	<p>Στο άρθρο αυτό περιλαμβάνονται οι εξουσιοδοτικές διατάξεις και ειδικότερα:</p> <p>Με την περ. α' της παρ. 1 παρέχεται νομοθετική εξουσιοδότηση στον Διοικητή της Αρχής να καθορίσει τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις της προωθημένης μισθολογικής εξέλιξης αυτής, καθώς και το ποσοστό των υπαλλήλων που θα τη λαμβάνει.</p> <p>Με την περ. β' της παρ. 1 δίδεται νομοθετική εξουσιοδότηση προς τον Διοικητή της Αρχής να ρυθμίσει τη διαδικασία εφαρμογής μετά από τρεις (3) ετήσιες συναπτές αξιολογήσεις, της αναστολής της αυτόματης μισθολογικής εξέλιξης.</p> <p>Με την παρ. 2 παρέχεται νομοθετική εξουσιοδότηση προς τον Διοικητή της ΑΑΔΕ για τη χορήγηση προσαυξημένου επιδόματος σε συγκεκριμένες παραμεθόριες και απομακρυσμένες περιοχές, στους υπηρετούντες υπαλλήλους, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει το ύψος των 500 ευρώ μηνιαίως.</p> <p>Επιπλέον, παρέχεται εξουσιοδότηση στον Διοικητή της Αρχής για τον καθορισμό του χρόνου έναρξης των προθεσμιών, των προϋποθέσεων παράτασης του διαστήματος μέγιστης παραμονής για την κάλυψη έκτακτων υπηρεσιακών αναγκών που σχετίζονται με την αδυναμία στελέχωσης των υπηρεσιών, οι όλως εξαιρετικές περιπτώσεις απρόβλεπτης ανάγκης αποχώρησης από την υπηρεσία, και άλλα σχετικά θέματα. Εξυπακούεται ότι η χορήγηση του εν λόγω επιδόματος συνδέεται με την πραγματική άσκηση καθηκόντων.</p> <p>Με την παρ. 3 παρέχεται εξουσιοδότηση στον Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., προκειμένου να καθορίσει τη διαδικασία διαπίστωσης της διενέργειας ή μη, αξιολόγησης, περιπτώσεις εξαίρεσης για υπαλλήλους οι οποίοι νομίμως απαλλάσσονται από τη συμμετοχή στην αξιολόγηση, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρ. 5 του άρθρου 11.</p> <p>Στην παρ. 4 παρέχεται εξουσιοδότηση στον Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. για την έγκριση της υπερωριακής απασχόλησης με σαφή και συγκεκριμένα στοιχεία που δικαιολογούν την υπερωριακή εργασία. Στις αποφάσεις αυτές καθορίζονται ο αριθμός των υπαλλήλων, το χρονικό διάστημα και οι ώρες υπερωριακής απασχόλησής τους μέσα στα όρια των πιστώσεων του Προϋπολογισμού της Α.Α.Δ.Ε., και δεν επιτρέπεται η επιβάρυνση του Π.Δ.Ε..</p> <p>Οι ανωτέρω αποφάσεις δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και ισχύουν από τη δημοσίευσή τους.</p> <p>Επιπλέον καθορίζονται ο αριθμός των ωρών νυκτερινής, Κυριακών, πέραν του πενθημέρου και λοιπών εξαιρέσιμων ημερών εργασίας των</p>

	<p>υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε. και όλα τα συναφή με την υπερωριακή απασχόληση θέματα. Για τις αποφάσεις αυτές ορίζεται ρητά η δυνατότητα αναδρομικής ισχύος τους.</p> <p>Στην περ. α' της παρ. 5 ορίζεται η δυνατότητα αποζημίωσης σε συλλογικά όργανα, κατά μήνα ή κατά συνεδρίαση, με κοινή απόφαση του Υπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων και του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., μόνο εφόσον η σχετική δαπάνη καλύπτεται αποκλειστικά από συγχρηματοδοτούμενα επιχειρησιακά προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) ή η δαπάνη δεν επιβαρύνει τον Κρατικό Προϋπολογισμό και επιπλέον ορίζονται τα ανώτατα όρια αυτών κατά περίπτωση.</p> <p>Με την περ. β' της παρ. 5 ορίζεται ότι σε ειδικές περιπτώσεις μπορεί, με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., να καθορίζεται αποζημίωση ανά ώρα, έλεγχο, αξιολογούμενο πρόγραμμα ή παραδοτέο έργο, με τον όρο η σχετική δαπάνη να καλύπτεται αποκλειστικά από συγχρηματοδοτούμενα επιχειρησιακά προγράμματα της Ε.Ε. ή να μην επιβαρύνει τον Κρατικό Προϋπολογισμό και ορίζονται επίσης ανώτατα όρια για τα μέλη συλλογικών οργάνων.</p> <p>Στην παρ. 6 προβλέπεται εξουσιοδότηση στον Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. προκειμένου να καθορίσει τη διαδικασία διαπίστωσης της διενέργειας ή μη, της αξιολόγησης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για το βραβείο επίτευξης στόχων του άρθρου 15, καθώς και να αναπροσαρμόζει τους συντελεστές της παρ. 3 του άρθρου 15 στα όρια των πιστώσεων του προϋπολογισμού της Αρχής, κατ' ελάχιστο σε ποσοστό ένα τοις εκατό (1%) και κατά μέγιστο σε ποσοστό δύο τοις εκατό (2%) του προϋπολογισμού αποδοχών της Α.Α.Δ.Ε..</p>
26	Με το άρθρο 26 καθορίζεται η έναρξη ισχύος των διατάξεων του προτεινόμενου νομοσχεδίου.

18.	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	-------------------------------

		ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ	
ΟΦΕΛΗ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΑΜΕΣΑ	Αύξηση εσόδων	X				
		Μείωση δαπανών					
		Εξοικονόμηση χρόνου					
		Μεγαλύτερη αποδοτικότητα / αποτελεσματικότητα	X			X	
		Άλλο					
	ΕΜΜΕΣΑ	Βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών	X				
		Δίκαιη μεταχείριση πολιτών					
		Αυξημένη αξιοπιστία / διαφάνεια θεσμών	X				
		Βελτιωμένη διαχείριση κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Το όφελος της παρούσας ρύθμισης είναι η εισαγωγή για πρώτη φορά έμπρακτα στην ελληνική δημόσια διοίκηση της έννοιας της αμοιβής βάσει της περιγραφής θέσης εργασίας και των καθηκόντων της κάθε θέσης.

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	--------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΟΣΤΟΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Σχεδιασμός / προετοιμασία	X				
		Υποδομή / εξοπλισμός	X				
		Προσλήψεις / κινητικότητα					
		Ενημέρωση εκπαίδευση εμπλεκόμενων	X				
		Άλλο					
	ΓΙΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ & ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	Στήριξη και λειτουργία διαχείρισης	X				
		Διαχείριση αλλαγών κατά την εκτέλεση	X				
		Κόστος συμμετοχής στη νέα ρύθμιση					
Άλλο							

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

--

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης
-----	----------------------------------

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					

	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Άλλο					
		Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

21.	<p>Γνώμες ή πορίσματα αρμόδιων υπηρεσιών και ανεξάρτητων αρχών (<i>ηλεκτρονική επισύναψη</i>).</p> <p>Ειδική αιτιολογία σε περίπτωση σημαντικής απόκλισης μεταξύ της γνωμοδότησης και της αξιολογούμενης ρύθμισης.</p>

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	<p>Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς</p>
<input type="checkbox"/>	<p>Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες</p>

<input type="checkbox"/>	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές
<input type="checkbox"/>	Διεθνής διαβούλευση

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr (ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)		
		Αριθμός συμμετασχόντων	Η δημόσια διαβούλευση διήρκεσε από 12.11.2020 έως 26.11.2020. Συνολικά συμμετείχαν 627 πολίτες.
	Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	
		Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	
	Επί των άρθρων της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	Η δημόσια διαβούλευση διήρκεσε από 12.11.2020 έως 26.11.2020. Συνολικά συμμετείχαν 627 πολίτες.

	<p>Σχόλια που υιοθετήθηκαν</p>	<p>α) Αποτελεί αδικία η χορήγηση ποσοστού της ειδικής αμοιβής κατά τη δόκιμη υπηρεσία. Θεωρείται ότι, κατά τη δόκιμη υπηρεσία και μέχρι τη μονιμοποίηση, η παραγωγικότητα του υπαλλήλου δεν βρίσκεται σε πλήρη δυναμική. Άλλωστε, επισημαίνεται και ο θεσμός της φοίτησης στη Φορολογική και Τελωνειακή Ακαδημία, μέσω της οποίας επιδιώκεται η εκπαίδευση των νεοδιόριστων στο μελλοντικό αντικείμενο εργασίας τους, αλλά και η ενσωμάτωσή τους στη φιλοσοφία του φορέα. Ωστόσο, το σχόλιο λήφθηκε εν μέρει υπόψη και τροποποιήθηκαν τα ποσοστά χορήγησης της ειδικής αμοιβής από 60% και 80% σε 75% και 90% για το πρώτο και δεύτερο έτος της δοκιμαστικής υπηρεσίας αντίστοιχα.</p> <p>β) Καθορισμός των ποσών της ειδικής αμοιβής του άρθρου 11: Υιοθετήθηκαν τα σχόλια που αφορούν στον καθορισμό των ποσών της ειδικής αμοιβής του άρθρου 11 και ειδικότερα στη παράγραφο 4 του συγκεκριμένου άρθρου προβλέπονται οι 13 Βαθμοί Θέσεις Εργασίας (ΒΘΕ) και η αντίστοιχη Ειδική Αμοιβή Θέσης Εργασίας.</p>
	<p>Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)</p>	<p>Τα κύρια, σε πλήθος και σημασία, σχόλια που διατυπώθηκαν κατά τη διαβούλευση ήταν τα εξής:</p> <p>α) Η χορήγηση προσωπικής διαφοράς σε όσους δεν την λαμβάνουν, για λόγους ισότητας. Η προσέγγιση που υιοθετείται για τη σύγκλιση των αποδοχών των νεοεισερχόμενων υπαλλήλων, βασίζεται στη χορήγηση ειδικής αμοιβής για κάθε θέση εργασίας. Σημαντικό πλεονέκτημα της προσέγγισης αυτής είναι ότι η αμοιβή θέσης εργασίας είναι συντάξιμη και επίσης δεν μειώνεται από μελλοντικές αυξήσεις της</p>

		<p>χορήγησης μισθολογικών κλιμακίων σε αντίθεση με την προσωπική διαφορά. Επίσης, η αμοιβή που συνδέεται με τα καθήκοντα κάθε θέσης εργασίας αφορά μελλοντικά όλους τους νεοεισερχόμενους υπαλλήλους, χωρίς να διαγωνίζεται η προβληματική της μισθολογικής εξομοίωσης μέσω της προσωπικής διαφοράς και επίσης συνδέεται πραγματικά με την απασχόληση του υπαλλήλου σε συγκεκριμένα καθήκοντα, συνεπώς είναι δικαιολογικά ορθότερη.</p> <p>β) Η μισθολογική αναγνώριση της συναφούς προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα. Στο σημείο αυτό επιλέγεται να ακολουθηθεί η ρύθμιση του ενιαίου μισθολογίου. Σε διαφορετική περίπτωση προκαλείται επιπλέον δαπάνη, η οποία είναι πέραν των προβλέψεων του τακτικού προϋπολογισμού της ΑΑΔΕ με βάση το ισχύον ΜΠΔΣ.</p> <p>γ) Η συμμετοχή στη διαδικασία αξιολόγησης δεν θα έπρεπε να αποτελεί προϋπόθεση για τη χορήγηση της ειδικής αμοιβής. Η χορήγηση ειδικής αμοιβής αποτελεί αναγνώριση της ιδιαίτερης σημασίας των δημοσίων εσόδων και ως εκ τούτου του έργου της ΑΑΔΕ στο πλαίσιο της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας και δεν αποδίδεται δικαιωματικά. Για το λόγο αυτό, η άρνηση συμμετοχής σε μία αξιολογική διαδικασία, θα υπέσκαπτε το κύρος και την αξία της ειδικής αυτής αμοιβής, η οποία είναι συνδεδεμένη με την επιτυχή άσκηση των καθηκόντων που περιλαμβάνονται στα ΠΘΕ.</p> <p>δ) Το ωρομίσθιο των υπερωριών δεν παρέχει επαρκή κίνητρα για υπερωριακή απασχόληση.</p>
--	--	--

		Αναφορικά με τον υπολογισμό του ωρομισθίου διατηρήθηκαν οι ρυθμίσεις του ενιαίου μισθολογίου. Ωστόσο, συνεκτιμώντας τις ιδιαίτερες ανάγκες της ΑΑΔΕ, αυξήθηκε ο μέγιστος επιτρεπόμενος αριθμός απογευματινών υπερωριών από 120 σε 150 ανά εξάμηνο.
--	--	--

Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	<p>Άρθρο 104 παρ. 2 Σ: «Οι κάθε είδους πρόσθετες αποδοχές ή απολαβές των υπαλλήλων του προηγούμενου άρθρου δεν μπορεί να είναι κατά μήνα ανώτερες από το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης.».</p> <p>Άρθρο 103 παρ. 7 και 8 Σ: «7. Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, πλην των περιπτώσεων της παραγράφου 5, γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως νόμος ορίζει.</p> <p>Νόμος μπορεί να προβλέπει ειδικές διαδικασίες επιλογής που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας ή ειδικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού για θέσεις το αντικείμενο των οποίων περιβάλλεται από ειδικές συνταγματικές εγγυήσεις ή προσιδιάζει σε σχέση εντολής.</p> <p>8. Νόμος ορίζει τους όρους, και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, για την κάλυψη είτε οργανικών θέσεων και πέραν των προβλεπομένων στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 είτε πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2. Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεών του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου.».</p>	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
<input type="checkbox"/>	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο (συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)	

<input type="checkbox"/>	Κανονισμός	
<input type="checkbox"/>	Οδηγία	
<input type="checkbox"/>	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
<input type="checkbox"/>	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
<input type="checkbox"/>	Διεθνείς συμβάσεις	

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
<input type="checkbox"/>	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	
<input type="checkbox"/>	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
		<i>Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης</i>
<input type="checkbox"/>	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	
<input type="checkbox"/>	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	



Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση –συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	Υφιστάμενες διατάξεις
	<p style="text-align: center;">Άρθρο 21</p> <p>Στο τέλος καθεμίας εκ των των περ. α), β) και γ) της παρ. 2 του άρθρου 26 του ν. 4389/2016 (Α' 94) προστίθεται η λέξη «και», καθώς, επίσης, και υποπερ. δδ), εε) και στστ) αντίστοιχα, και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«2. α) Ως προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης επιλέγονται υπάλληλοι, εφόσον:</p> <p>αα) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή</p> <p>ββ) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης για δύο (2) τουλάχιστον έτη ή</p> <p>γγ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον πέντε (5) έτη στο βαθμό αυτόν, ή</p> <p>δδ) κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον επτά (7) έτη στο βαθμό αυτόν ή</p> <p>εε) κατέχουν τον βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον ένα (1) έτος στο βαθμό αυτόν και έχουν ασκήσει συνολικά</p>	<p>Η παρ. 2 του άρθρου 26 του ν.4389/2016 (Α' 94) έχει ως εξής:</p> <p>2. α) Ως προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης επιλέγονται υπάλληλοι, εφόσον:</p> <p>αα) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή</p> <p>ββ) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης για δύο (2) τουλάχιστον έτη</p> <p>ή</p> <p>γγ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον πέντε (5) έτη στο βαθμό αυτόν, ή</p> <p>δδ) κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον επτά (7) έτη στο βαθμό αυτόν</p> <p>ή</p> <p>εε) κατέχουν τον βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον ένα (1) έτος στο βαθμό</p>

<p>τουλάχιστον για δύο (2) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος και στοι) έχουν συμμετάσχει στις διαδικασίες αξιολόγησης της παρ. 1 του άρθρου 28, εκτός αν η μη συμμετοχή οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας.</p> <p>β) Ως προϊστάμενοι Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διευθύνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι, εφόσον:</p> <p>αα) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή</p> <p>ββ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και κατέχουν το βαθμό Α' ή</p> <p>γγ) κατέχουν το βαθμό Α' και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή</p> <p>δδ) κατέχουν τον βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη στο βαθμό αυτόν και</p> <p>εε) έχουν συμμετάσχει στις διαδικασίες αξιολόγησης της παρ. 1 του άρθρου 28, εκτός αν η μη συμμετοχή οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας.</p> <p>γ) Ως προϊστάμενοι Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι, εφόσον:</p> <p>αα) έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή</p> <p>ββ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, και κατέχουν το βαθμό Β' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη στο βαθμό αυτόν ή</p>	<p>αυτόν και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για δύο (2) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος.»</p> <p>β) Ως προϊστάμενοι Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διευθύνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι, εφόσον:</p> <p>αα) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή</p> <p>ββ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και κατέχουν το βαθμό Α' ή</p> <p>γγ) κατέχουν το βαθμό Α' και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή</p> <p>δδ) κατέχουν τον βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη στο βαθμό αυτόν.</p> <p>γ) Ως προϊστάμενοι Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι, εφόσον: αα) έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή</p> <p>ββ) είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, και κατέχουν το βαθμό Β' με πλεονάζοντα χρόνο</p>
---	---

<p>γγ) κατέχουν το βαθμό Α' και δδ) έχουν συμμετάσχει στις διαδικασίες αξιολόγησης της παρ. 1 του άρθρου 28, εκτός αν η μη συμμετοχή οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας.».</p>	<p>τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη στο βαθμό αυτόν ή γγ) κατέχουν το βαθμό Α'.</p>
<p style="text-align: center;">Άρθρο 22 παρ. 1</p> <p>Στο τέλος της παρ. 4 του άρθρου 27 του ν. 4389/2016 προστίθεται περ. ε) και η παρ. 4 διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«4. Με απόφαση του Διοικητή, ο προϊστάμενος παύεται υποχρεωτικά πριν από τη λήξη της θητείας του, αν συντρέξουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:</p> <p>α) αν καταδικασθεί τελεσιδίκως για τα αναφερόμενα αδικήματα στην περίπτωση Α' της παραγράφου 1 του άρθρου 8 του Υπαλληλικού Κώδικα, β) αν στερηθεί λόγω καταδίκης τα πολιτικά του δικαιώματα και για όσο χρόνο διαρκεί η στέρηση αυτή, γ) αν υποβληθεί σε στερητική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική) ή το δικαστήριο έχει αποφασίσει συνδυασμό των δύο προηγούμενων ρυθμίσεων, δ) αν τεθεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή του επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 145 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007), ε) αν δεν συμμετέχει στη διαδικασία αξιολόγησης της παρ. 1 του άρθρου 28, εκτός αν η μη συμμετοχή οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας.».</p>	<p>Η παρ. 4 του άρθρου 27 του ν. 4389/2016 (Α' 94) έχει ως εξής:</p> <p>«4. Με απόφαση του Διοικητή, ο προϊστάμενος παύεται υποχρεωτικά πριν από τη λήξη της θητείας του, αν συντρέξουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:</p> <p>α) αν καταδικασθεί τελεσιδίκως για τα αναφερόμενα αδικήματα στην περίπτωση Α' της παραγράφου 1 του άρθρου 8 του Υπαλληλικού Κώδικα, β) αν στερηθεί λόγω καταδίκης τα πολιτικά του δικαιώματα και για όσο χρόνο διαρκεί η στέρηση αυτή, γ) αν υποβληθεί σε στερητική δικαστική συμπαράσταση (πλήρη ή μερική) ή το δικαστήριο έχει αποφασίσει συνδυασμό των δύο προηγούμενων ρυθμίσεων, δ) αν τεθεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή του επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 145 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007).</p>
<p style="text-align: center;">Άρθρο 22 παρ. 2</p>	

<p>Η παρ. 5 του άρθρου 27 του ν. 4389/2016 αντικαθίσταται ως εξής:</p> <p>«5. Οι προϊστάμενοι έχουν δικαίωμα κατά τη διάρκεια της θητείας τους να υποβάλλουν αίτηση υποψηφιότητας επιλογής σε κενή θέση ευθύνης ανώτερου επιπέδου ή σε κενή ανώτερη θέση ευθύνης ίδιου βαθμού. Οι προϊστάμενοι κατά τη διάρκεια της θητείας τους δύνανται να αιτηθούν να μετακινηθούν και να τοποθετηθούν σε αντίστοιχη θέση ευθύνης ίδιου επιπέδου για το υπόλοιπο της θητείας τους, εφόσον οι υπηρεσιακές ανάγκες το επιτρέπουν. Ο Διοικητής, δύναται να μετακινεί τους προϊσταμένους σε άλλη αντίστοιχη θέση ευθύνης του ίδιου επιπέδου, χωρίς σχετική αίτησή τους, όταν επείγουσες ή εξαιρετικές περιστάσεις το επιβάλλουν. Ως θέση ευθύνης ανώτερου ή ίδιου επιπέδου θεωρείται η θέση εργασίας της Αρχής με βάση τη σειρά κατάταξής της σε βαθμούς, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 28.».</p>	<p>Η παρ. 5 του άρθρου 27 του ν. 4389/2016 (Α' 94) έχει ως εξής:</p> <p>«5. Οι προϊστάμενοι έχουν δικαίωμα κατά τη διάρκεια της θητείας τους να υποβάλλουν αίτηση υποψηφιότητας επιλογής σε κενή θέση ευθύνης ανώτερου επιπέδου ή να αιτηθούν να μετακινηθούν και να τοποθετηθούν σε θέση ευθύνης ίδιου επιπέδου για το υπόλοιπο της θητείας τους, εφόσον οι υπηρεσιακές ανάγκες το επιτρέπουν. Ο Διοικητής, δύναται να μετακινεί τους προϊσταμένους σε άλλη θέση ευθύνης του ίδιου επιπέδου, χωρίς σχετική αίτησή τους, όταν επείγουσες και εξαιρετικές περιστάσεις το επιβάλλουν.</p> <p>Ως θέση ευθύνης ανώτερου ή ίδιου επιπέδου θεωρείται η θέση εργασίας της Αρχής με βάση τη σειρά κατάταξής της σε βαθμούς, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 28 του παρόντος.».</p>
<p>Άρθρο 23</p>	<p>Η παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4389/2016 (Α' 94) έχει ως εξής:</p> <p>«2. Η Αρχή δύναται, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης και γνώμη του Υπουργείου Εσωτερικών, που διατυπώνεται εντός ενός (1) μηνός, να αναπτύσσει και να εφαρμόζει μεθοδολογίες και ειδικότερα συστήματα προαγωγών, βαθμολογικής κατάταξης, καθώς και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης, κατά παρέκκλιση των κριτηρίων και της διαδικασίας που προβλέπονται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα και κάθε άλλης διάταξης. Στο πλαίσιο αυτό δύναται:</p>

<p>Το εισαγωγικό εδάφιο της παρ. 2 τροποποιείται, το τελευταίο εδάφιο της περ. α) προστίθεται, η περ. β) της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4389/2016 (Α' 94) αντικαθίσταται, στο τέλος της ίδιας παραγράφου προστίθεται εδάφιο και η παράγραφος διαμορφώνεται ως εξής:</p> <p>«2. Η Αρχή δύναται, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης και γνώμη του Υπουργείου Εσωτερικών, που διατυπώνεται εντός ενός (1) μηνός, να αναπτύσσει και να εφαρμόζει μεθοδολογίες και ειδικότερα συστήματα προαγωγών, βαθμολογικής κατάταξης, καθώς και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης, κατά παρέκκλιση των κριτηρίων και της διαδικασίας που προβλέπονται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα και κάθε άλλης διάταξης. Στο πλαίσιο αυτό δύναται:</p> <p>α) Να καταρτίζονται περιγράμματα θέσεων εργασίας και να τροποποιούνται ή να καταργούνται αυτά, σύμφωνα με τις εκάστοτε υπηρεσιακές ανάγκες της Αρχής, με απόφαση του Διοικητή της Αρχής. Στα περιγράμματα θέσεων εργασίας αποτυπώνονται, ιδίως, το αντικείμενο της θέσης, τα κύρια καθήκοντα, τα απαιτούμενα τυπικά και επιθυμητά προσόντα, η χρήση πόρων, οι συνθήκες εργασίας, η θέση στο οργανόγραμμα της Α.Α.Δ.Ε., οι ικανότητες και το απαιτούμενο επίπεδο επάρκειάς τους για την κάθε θέση εργασίας. Για την κατάρτιση ή τροποποίηση ή κατάργηση περιγραμμάτων θέσεων εργασίας δεν απαιτείται γνώμη του Υπουργείου Εσωτερικών.</p> <p>β) Να καταρτίζεται ειδικό σύστημα βαθμολογικής κατάταξης των θέσεων εργασίας της Αρχής (Σύστημα Βαθμολογικής Κατάταξης Α.Α.Δ.Ε.), παράλληλα προς το σύστημα βαθμολογικής κατάταξης των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα, να καθορίζονται οι βαθμοί του συστήματος αυτού, οι οποίοι</p>	<p>(α) Να καταρτίζονται περιγράμματα θέσεων εργασίας και να τροποποιούνται ή να καταργούνται αυτά, σύμφωνα με τις εκάστοτε υπηρεσιακές ανάγκες της Αρχής, με απόφαση του Διοικητή της Αρχής. Στα περιγράμματα θέσεων εργασίας αποτυπώνονται, ιδίως, το αντικείμενο της θέσης, τα κύρια καθήκοντα, τα απαιτούμενα τυπικά και επιθυμητά προσόντα, η χρήση πόρων, οι συνθήκες εργασίας, η θέση στο οργανόγραμμα της Α.Α.Δ.Ε., οι ικανότητες και το απαιτούμενο επίπεδο επάρκειάς τους για την κάθε θέση εργασίας.</p> <p>β) Να καταρτίζεται ειδικό σύστημα βαθμολογικής κατάταξης των θέσεων εργασίας της Αρχής (Σύστημα Βαθμολογικής Κατάταξης Α.Α.Δ.Ε.), παράλληλα προς το σύστημα βαθμολογικής κατάταξης του Δημοσίου Τομέα, να καθορίζονται οι βαθμοί του συστήματος αυτού, οι οποίοι δεν δύναται να υπερβαίνουν τους δεκαοκτώ (18) και να κατατάσσονται οι θέσεις εργασίας της Αρχής στους βαθμούς αυτούς, ιδίως, με βάση τις γνώσεις και την εμπειρία που απαιτούνται για την πλήρωση κάθε θέσης, τον βαθμό δυσκολίας εκτέλεσης των καθηκόντων της κάθε θέσης εργασίας, τη θέση στην υπηρεσιακή ιεραρχία, τη φύση και τις συνθήκες εργασίας, τον βαθμό ευθύνης της θέσης εργασίας και τη βαρύτητα και την επιρροή αυτής για την επίτευξη των στόχων της Α.Α.Δ.Ε., όπως αυτά προκύπτουν από τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας. Με απόφαση του Διοικητή της Αρχής, καθορίζονται η διαδικασία, η μεθοδολογία, τα ειδικά κριτήρια και η βαρύτητά τους για την κατάρτιση του συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης της Α.Α.Δ.Ε., οι βαθμοί του και η αξιολόγηση και κατάταξη στους βαθμούς αυτούς των θέσεων</p>
--	--

<p>δεν δύνανται να υπερβαίνουν τους δεκαοχτώ (18), και να κατατάσσονται οι θέσεις εργασίας της Αρχής στους βαθμούς αυτούς. Για την κατάταξη αυτή λαμβάνονται υπόψη κριτήρια, όπως ενδεικτικά: οι γνώσεις και η εμπειρία, η πολυπλοκότητα και η δημιουργικότητα, η κριτική σκέψη και η λήψη αποφάσεων, η επιρροή και η εποπτεία, οι επαφές και η επικοινωνία, οι συνθήκες εργασίας, όπως αυτά προκύπτουν από τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας. Με απόφαση του Διοικητή της Αρχής καθορίζονται η διαδικασία, η μεθοδολογία, τα ειδικά κριτήρια και η βαρύτητά τους για την κατάρτιση του Συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης της Α.Α.Δ.Ε., οι βαθμοί και η αξιολόγηση και κατάταξη των θέσεων εργασίας στους βαθμούς αυτούς, λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω κριτήρια. Ειδικά η εισαγωγή νέων κριτηρίων, πέραν των ανωτέρω ενδεικτικά αναφερομένων, διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της Αρχής, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης και γνώμης του Υπουργείου Εσωτερικών, που διατυπώνεται εντός ενός (1) μηνός.</p> <p>Η αξιολόγηση και κατάταξη των θέσεων εργασίας σε βαθμούς στην περίπτωση εισαγωγής νέων κριτηρίων πέραν των ανωτέρω ενδεικτικά αναφερομένων, διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της Αρχής, κατόπιν γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης και γνώμης του Υπουργείου Εσωτερικών, που διατυπώνεται εντός ενός (1) μηνός.</p> <p>(γ) Να κατατάσσονται και να τοποθετούνται ή να μετακινούνται οι υπάλληλοι σε θέσεις εργασίας και στους βαθμούς του Συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης, με βάση τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα και το ελάχιστο επίπεδο επάρκειας ικανοτήτων κάθε θέσης, όπως αυτά αποτυπώνονται στα περιγράμματα των θέσεων εργασίας. Σε περίπτωση</p>	<p>εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω κριτήρια.</p> <p>(γ) Να κατατάσσονται και να τοποθετούνται ή να μετακινούνται οι υπάλληλοι σε θέσεις εργασίας και στους βαθμούς του Συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης, με βάση τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα και το ελάχιστο επίπεδο επάρκειας ικανοτήτων κάθε θέσης, όπως αυτά αποτυπώνονται στα περιγράμματα των θέσεων εργασίας. Σε περίπτωση μετακίνησης των υπαλλήλων σε άλλη θέση, κατόπιν αίτησης ή λόγω υπηρεσιακών αναγκών, η νέα κατάταξη των υπαλλήλων δύναται να επιφέρει μεταβολή της προηγούμενης βαθμολογικής κατάστασής τους. Η κατάταξη και τοποθέτηση δεν επηρεάζουν την κατάταξη των υπαλλήλων σε βαθμούς, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007). Με απόφαση του Διοικητή, καθορίζονται οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την κατάταξη και τοποθέτηση ή μετακίνηση των υπαλλήλων σε θέσεις εργασίας και στους βαθμούς αυτών, εξαιρέσεις από την κατάταξη, το αρμόδιο όργανο και η διαδικασία για την υποβολή ενστάσεων και κάθε άλλο αναγκαίο θέμα για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.</p> <p>Μέχρι την έκδοση των σχετικών αποφάσεων του παρόντος άρθρου, εφαρμόζονται για το προσωπικό της Αρχής οι κείμενες γενικές και ειδικές διατάξεις. Ως προς τα περιγράμματα θέσεων εργασίας, μέχρι την έκδοση απόφασης για την περίπτωση α' ισχύει η υπ' αριθμ. ΔΔΑΔ Ε 1176068 ΕΞ 2017 (Β' 4227) απόφαση Διοικητή Α.Α.Δ.Ε., όπως ισχύει. Ως προς την κατάταξη των υπαλλήλων με βάση τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας σύμφωνα με την περίπτωση γ', μέχρι την έκδοση της απόφασης για την περίπτωση</p>
---	---

<p>μετακίνησης των υπαλλήλων σε άλλη θέση, κατόπιν αίτησης ή λόγω υπηρεσιακών αναγκών, η νέα κατάταξη των υπαλλήλων δύναται να επιφέρει μεταβολή της προηγούμενης βαθμολογικής κατάστασής τους. Η κατάταξη και τοποθέτηση δεν επηρεάζουν την κατάταξη των υπαλλήλων σε βαθμούς, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007). Με απόφαση του Διοικητή, καθορίζονται οι προϋποθέσεις και η διαδικασία για την κατάταξη και τοποθέτηση ή μετακίνηση των υπαλλήλων σε θέσεις εργασίας και στους βαθμούς αυτών, εξαιρέσεις από την κατάταξη, το αρμόδιο όργανο και η διαδικασία για την υποβολή ενστάσεων και κάθε άλλο αναγκαίο θέμα για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου.</p> <p>Μέχρι την έκδοση των σχετικών αποφάσεων του παρόντος άρθρου, εφαρμόζονται για το προσωπικό της Αρχής οι κείμενες γενικές και ειδικές διατάξεις. Ως προς τα περιγράμματα θέσεων εργασίας, μέχρι την έκδοση απόφασης για την περίπτωση α' ισχύει η υπ' αριθμ. ΔΔΑΔ Ε 1176068 ΕΞ 2017 (Β' 4227) απόφαση Διοικητή Α.Α.Δ.Ε., όπως ισχύει. Ως προς την κατάταξη των υπαλλήλων με βάση τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας σύμφωνα με την περίπτωση γ', μέχρι την έκδοση της απόφασης για την περίπτωση γ' ισχύει η υπ' αριθμ. ΔΔΑΔ Ε 1176065 ΕΞ 2017 (Β' 4162) απόφαση Διοικητή Α.Α.Δ.Ε.. Από 1.1.2019 οι υπάλληλοι της Α.Α.Δ.Ε. κατατάσσονται σε θέσεις εργασίας με βάση τα περιγράμματα θέσεων εργασίας που αναφέρονται στην υπ' αρ. ΔΔΑΔ Ε 1134040ΕΞ2020/18-11-2020 απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. (Β' 5401).».</p>	<p>γ' ισχύει η υπ' αριθμ. ΔΔΑΔ Ε 1176065 ΕΞ 2017 (Β' 4162) απόφαση Διοικητή Α.Α.Δ.Ε..».</p>
30.	Κατάργηση διατάξεων

Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση	Καταργούμενες διατάξεις

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων		
Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς		Αντικείμενο συναρμοδιότητας
Άρθρο 25 παρ. 5	Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων	Με τη ρύθμιση αυτή παρέχεται η δυνατότητα με κοινή απόφαση του Υπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων και του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), να καθορισθεί αποζημίωση για συλλογικά όργανα που λειτουργούν εκτός ωραρίου, δεν επιβαρύνουν τον τακτικό προϋπολογισμό και η δαπάνη καλύπτεται αποκλειστικά από συγχρηματοδοτούμενα επιχειρησιακά προγράμματα της Ε.Ε..	
	Υπουργείο Οικονομικών	Παρέχεται εξουσιοδότηση στον Υπουργό Οικονομικών και τον Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. προκειμένου σε ειδικές περιπτώσεις να καθορίζεται αποζημίωση ανά ώρα, έλεγχο, αξιολογούμενο πρόγραμμα ή παραδοτέο έργο υπό όρους, όπως η σχετική δαπάνη να καλύπτεται αποκλειστικά από συγχρηματοδοτούμενα επιχειρησιακά προγράμματα της Ε.Ε. και λοιπούς όρους για τα όρια των εν λόγω αποζημιώσεων.	

Άρθρο 24	Υπουργείο Οικονομικών		<p>Η αξιολογούμενη ρύθμιση αφορά ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο των αρμοδιοτήτων της Α.Α.Δ.Ε. (Άρθρο 5 παρ. 5 του ν. 4389/2016).</p> <p>Απαιτείται η εγκριτική απόφαση της Επιτροπής της παρ. 1 του άρθρου 2 της Π.Υ.Σ. 33/2006 και η προηγούμενη έγκριση της δέσμευσης της σχετικής πίστωσης από το Γ.Λ.Κ.</p>	
	Υπουργείο Εσωτερικών		<p>Η αξιολογούμενη ρύθμιση αφορά ζητήματα προγραμματισμού ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα.</p> <p>Απαιτείται η εγκριτική απόφαση της Επιτροπής της παρ. 1 του άρθρου 2 της Π.Υ.Σ. 33/2006.</p>	
	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού		<p>Η αξιολογούμενη ρύθμιση αφορά ζητήματα προσλήψεων στο δημόσιο τομέα.</p> <p>Είναι αρμόδιο για: α) την έγκριση του σχεδίου Προκήρυξης (Ανακοίνωσης) και β) την έγκριση των προσωρινών και οριστικών πινάκων μετά από τη διενέργεια της διαδικασίας των ενστάσεων.</p>	
32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων			
Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα (ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)
Άρθρο 14 παρ. 2	Απόφαση Διοικητή ΑΑΔΕ	ΑΑΔΕ	Οι αμειβόμενες επιτροπές της παρ. 2 συστήνονται, συγκροτούνται και δύναται να παρατείνονται για διάστημα έως δύο (2) επιπλέον μηνών με απόφαση του Διοικητή της Αρχής, κατόπιν εισήγησης	

			του αρμόδιου διατάκτη και θετικής γνώμης του Γενικού Διευθυντή Οικονομικών Υπηρεσιών περί ύπαρξης των απαραίτητων πιστώσεων.	
Άρθρο 14 παρ. 3	Απόφαση Διοικητή ΑΑΔΕ	ΑΑΔΕ	Παράταση της διάρκειας των συλλογικών οργάνων για διάστημα έως δύο (2) επιπλέον μηνών με απόφαση του Διοικητή της Αρχής, κατόπιν εισήγησης της αρμόδιας υπηρεσίας της Α.Α.Δ.Ε. και θετικής γνώμης του Γενικού Διευθυντή Οικονομικών Υπηρεσιών περί ύπαρξης των απαραίτητων πιστώσεων.	
Άρθρο 22	Απόφαση Διοικητή ΑΑΔΕ	ΑΑΔΕ	Υποχρεωτική παύση προϊσταμένου για την περίπτωση μη συμμετοχής του στη διαδικασία αξιολόγησης.	
Κεφάλαιο Β Άρθρο 23	Απόφαση Διοικητή ΑΑΔΕ	ΑΑΔΕ	α) Κατάρτιση περιγραμμάτων θέσεων εργασίας και τροποποίηση ή κατάργηση αυτών. β) Κατάρτιση ειδικού συστήματος βαθμολογικής κατάταξης των θέσεων εργασίας της Αρχής (Σύστημα Βαθμολογικής Κατάταξης Α.Α.Δ.Ε.), καθορισμός βαθμών του συστήματος αυτού, και κατάταξη	

			<p>των θέσεων εργασίας της Α.Α.Δ.Ε. στους βαθμούς αυτούς. Στο πλαίσιο αυτό, καθορίζονται η διαδικασία, η μεθοδολογία, τα ειδικά κριτήρια και η βαρύτητά τους για την κατάρτιση του Συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης της Α.Α.Δ.Ε.. Ειδικά η εισαγωγή νέων κριτηρίων, διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της Αρχής, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης και γνώμης του Υπουργείου Εσωτερικών, που διατυπώνεται εντός ενός (1) μηνός.</p> <p>Η αξιολόγηση και κατάταξη των θέσεων εργασίας σε βαθμούς στην περίπτωση εισαγωγής νέων κριτηρίων διενεργείται με απόφαση του Διοικητή της Αρχής, κατόπιν γνώμης του Συμβουλίου Διοίκησης και γνώμης του Υπουργείου Εσωτερικών, που διατυπώνεται εντός ενός (1) μηνός.</p> <p>(γ) Κατάταξη, τοποθέτηση ή</p>	
--	--	--	---	--

			μετακίνηση των υπαλλήλων σε θέσεις εργασίας και στους βαθμούς του Συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης, και καθορισμός των προϋποθέσεων, της διαδικασίας για την κατάταξη και τοποθέτηση ή μετακίνηση των υπαλλήλων σε θέσεις εργασίας και στους βαθμούς αυτών, εξαιρέσεις από την κατάταξη, το αρμόδιο όργανο και η διαδικασία για την υποβολή ενστάσεων και κάθε άλλο αναγκαίο θέμα.	
Άρθρο 25 παρ. 2 περ. β'	Απόφαση Διοικητή ΑΑΔΕ	ΑΑΔΕ	Καθορισμός της διαδικασίας εφαρμογής της αναστολής της αυτόματης μισθολογικής εξέλιξης και κάθε άλλης σχετικής λεπτομέρειας.	
Άρθρο 25 παρ. 2 περ. α'	Απόφαση Διοικητή ΑΑΔΕ	ΑΑΔΕ	Προσαύξηση του επιδόματος των απομακρυσμένων - παραμεθορίων περιοχών.	
Άρθρο 25 παρ.2 περ. β'	Απόφαση Διοικητή ΑΑΔΕ	ΑΑΔΕ	Καθορισμός του χρόνου έναρξης των προθεσμιών υποχρεωτικής παραμονής στην υπηρεσία, των προϋποθέσεων παράτασης του διαστήματος μέγιστης παραμονής για την κάλυψη έκτακτων υπηρεσιακών αναγκών που σχετίζονται με την αδυναμία στελέχωσης	

			των υπηρεσιών, των όλως εξαιρετικών περιπτώσεων απρόβλεπτης ανάγκης αποχώρησης από την υπηρεσία, θανάτου του υπαλλήλου, αναστολής λειτουργίας ή κατάργησης της υπηρεσίας, καθώς και περιπτώσεων μετάθεσης σε υπηρεσία ίδιας βαρύτητας ως προς την καταβολή του προσαυξημένου επιδόματος των απομακρυσμένων - παραμεθορίων περιοχών, για τις οποίες τα ποσά της προσαύξησης δεν αναζητούνται ή τα ποσά που αναζητούνται περιορίζονται αναλόγως με τη διάρκεια παραμονής, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.	
Άρθρο 25 παρ. 3	Απόφαση Διοικητή ΑΑΔΕ	ΑΑΔΕ	Καθορισμός της διαδικασίας διαπίστωσης της διενέργειας ή μη διενέργειας αξιολόγησης, τυχόν περιπτώσεις εξαίρεσης για υπαλλήλους οι οποίοι νομίμως απαλλάσσονται από τη συμμετοχή στην αξιολόγηση, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την καταβολή της ειδικής αμοιβής.	

Άρθρο 25 παρ. 4 περ. α'	Απόφαση Διοικητή ΑΑΔΕ	ΑΑΔΕ	Απόφαση έγκρισης υπερωριακής απασχόλησης του προσωπικού, στην οποία αναφέρονται σαφή και συγκεκριμένα στοιχεία που δικαιολογούν την ανωτέρω υπερωριακή εργασία, καθορίζονται ο αριθμός των υπαλλήλων, το χρονικό διάστημα και οι ώρες υπερωριακής απασχόλησής τους μέσα στα όρια των πιστώσεων του Προϋπολογισμού της Α.Α.Δ.Ε., μη επιτρεπόμενης της επιβάρυνσης του Προϋπολογισμού Δημοσίων Επενδύσεων.	
Άρθρο 25 παρ. 4 περ. β'	Απόφαση Διοικητή ΑΑΔΕ	ΑΑΔΕ	Καθορισμός του αριθμού των ωρών νυκτερινής, Κυριακών, πέραν του πενθημέρου και λοιπών εξαιρέσιμων ημερών εργασίας των υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε. στο πλαίσιο των εγκεκριμένων σχετικών πιστώσεων.	
Άρθρο 25 παρ. 5	α) Κοινή απόφαση του Υπουργού Ανάπτυξης και του Διοικητή της ΑΑΔΕ	α)ΑΑΔΕ/Υπο υργείο Ανάπτυξης	α) Καθορισμός αποζημίωσης κατά μήνα ή κατά συνεδρίασης μόνο εφόσον η σχετική δαπάνη καλύπτεται αποκλειστικά από συγχρηματοδοτούμενα επιχειρησιακά προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή η δαπάνη δεν επιβαρύνει τον Κρατικό Προϋπολογισμό.	

	β) Κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της ΑΑΔΕ	β) ΑΑΔΕ/Υπουργείο Οικονομικών	β) Σε ειδικές περιπτώσεις, μπορεί, να καθορίζεται αποζημίωση ανά ώρα, έλεγχο, αξιολογούμενο πρόγραμμα ή παραδοτέο έργο, με τον όρο η σχετική δαπάνη να καλύπτεται αποκλειστικά από συγχρηματοδοτούμενα επιχειρησιακά προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή να μην επιβαρύνει τον Κρατικό Προϋπολογισμό.	
Άρθρο 25 παρ. 3	Απόφαση Διοικητή ΑΑΔΕ	ΑΑΔΕ	Καθορισμός της διαδικασίας διαπίστωσης της διενέργειας ή μη διενέργειας αξιολόγησης και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την καταβολή του βραβείου επίτευξης στόχων.	
Άρθρο 26 παρ. 1	Απόφαση Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε.	Υπουργείο Οικονομικών	Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. δύναται να παρατείνεται η ημερομηνία έναρξης ισχύος του παρόντος και μετά την 1.6.2021.	

	Ανάγκη σύστασης νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
33.	Ποιες διατάξεις της αξιολογούμενης ρύθμισης προβλέπουν τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας; Καμία διάταξη δεν προβλέπει τη σύσταση νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας.
34.	Γιατί προτείνεται η σύσταση αυτού του νέου οργάνου και δεν επαρκούν οι υφιστάμενες διοικητικές δομές για να επιτευχθεί ο στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης;

35.	Χρόνος έναρξης λειτουργίας του νέου οργάνου
36.	Έχει γίνει η σχετική οικονομοτεχνική μελέτη αναφορικά με τη σύσταση του νέου οργάνου; ΝΑΙ <input type="checkbox"/> ΟΧΙ <input type="checkbox"/> Εάν ΝΑΙ, να επισυναφθεί ηλεκτρονικά.
	Στοιχεία νέου νομικού προσώπου, ανώνυμης εταιρίας ή δημόσιας υπηρεσίας
37.	Επωνυμία ή ονομασία και νομική μορφή
38.	Χώρος λειτουργίας του νέου οργάνου
39.	Διασφάλιση επαρκούς υλικοτεχνικού & ηλεκτρονικού εξοπλισμού
40.	Τρόπος στελέχωσης του νέου οργάνου

Αθήνα, 9 Φεβρουαρίου 2021

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

CHRISTOS STAIKOURAS CHRISTOS STAIKOURAS
09.02.2021 13:51

ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΑΪΚΟΥΡΑΣ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

SPYRIDON-ADONIS GEORGIADIS SPYRIDON-ADONIS GEORGIADIS
09.02.2021 15:21

ΣΠΥΡΙΔΩΝ – ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ

ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

NIKI KERAMEUS NIKI KERAMEUS
09.02.2021 13:56

ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

KONSTANTINOS CHATZIDAKIS KONSTANTINOS CHATZIDAKIS
09.02.2021 13:50

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ

ΥΓΕΙΑΣ

VASILEIOS KIKILIAS VASILEIOS KIKILIAS
09.02.2021 14:31

ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ ΚΙΚΙΛΙΑΣ

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

KONSTANTINOS TSIARAS KONSTANTINOS TSIARAS
09.02.2021 13:51

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

MAVROUDIS VORIDIS MAVROUDIS VORIDIS
09.02.2021 14:25

ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΒΟΡΙΔΗΣ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

GEORGIOS GERAPETRITIS GEORGIOS GERAPETRITIS
09.02.2021 14:00

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΡΑΠΕΤΡΙΤΗΣ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΙΣ ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΙΣ
09.02.2021 13:54

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ

ΟΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

THEODOROS SKYLAKAKIS THEODOROS SKYLAKAKIS
09.02.2021 14:28

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΣΚΥΛΑΚΑΚΗΣ

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΡΑΘΑΝΑΣΙΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΡΑΘΑΝΑΣΙΣ
09.02.2021 14:19

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΠΑΘΑΝΑΣΗΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

STYLIANOS PETSAS STYLIANOS PETSAS
09.02.2021 14:23

ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ ΠΕΤΣΑΣ



ΓΕΝΙΚΟ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

Αριθμ. 32 / 6 / 2021

Ε Κ Θ Ε Σ Η

**Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους
(άρθρο 75 παρ. 1 του Συντάγματος)**

Στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Οικονομικών «Μισθολόγιο και ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων».

A. Με το υπόψη σχέδιο νόμου, θεσπίζεται, από 1/6/2021, νέο μισθολόγιο για το προσωπικό της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς και τους μετακλητούς υπαλλήλους και συμβούλους και συνεργάτες του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε (δεν υπάγονται στις ρυθμίσεις του ο Διοικητής της Α.Α.Δ.Ε, ο Πρόεδρος, τα μέλη και ο εμπειρογνώμονας του Συμβουλίου Διοίκησης της Α.Α.Δ.Ε.). Ειδικότερα, μεταξύ άλλων:

1. Ορίζεται ότι, η μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων αποτελεί συνδυασμό των μισθολογικών κλιμακίων βασικού βαθμού και των Βαθμών Θέσης Εργασίας (Β.Θ.Ε.). **(άρθρα 1-3)**
2. Αναφέρονται τα μισθολογικά κλιμάκια, στα οποία κατατάσσονται και εξελίσσονται οι διάφορες κατηγορίες υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε. **(άρθρο 4)**
3. Προσδιορίζεται ο απαιτούμενος χρόνος και η έννοια της προϋπηρεσίας για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε. ανά κατηγορία. **(άρθρο 5)**
4. Προσδιορίζονται τα βασικά στοιχεία της προωθημένης μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε. (απαιτείται βαθμολογία ίση ή ανώτερη του 95%, αντί του άριστα που ισχύει, σε τρεις (3) συναπτές ετήσιες αξιολογικές περιόδους, για τη λήψη ενός (1) ακόμη Μ.Κ.). Παράλληλα ρυθμίζεται η περίπτωση ισοβαθμίας περισσότερων υπαλλήλων από το καθοριζόμενο ποσοστό δικαιούχων (3%-15%, από 5%-15%, που είναι σήμερα). **(άρθρα 6 και 25)**
5. Παρέχεται η δυνατότητα προσαύξησης του χορηγούμενου επιδόματος απομεικρυσμένων - παραμεθορίων περιοχών [δεν δύναται να υπερβαίνει, με την προσαύξηση, το ποσό των πεντακοσίων (500) ευρώ μηνιαίως]. **(άρθρα 7-9 και 25)**
6. Εισάγεται η έννοια των «Βαθμών Θέσης Εργασίας» (Β.Θ.Ε.) και προβλέπεται η χορήγηση ειδικής αμοιβής θέσης εργασίας ανά Β.Θ.Ε., υπό την προϋπόθεση πλήρωσης συγκεκριμένων όρων [προβλέπονται δεκατρείς (13) Β.Θ.Ε. με κλιμάκωση

της χορηγούμενης ειδικής αμοιβής θέσης εργασίας από 100 ευρώ για τον 12ο Β.Θ.Ε. έως 2.200 ευρώ για τον 1ο Β.Θ.Ε. (στον 13ο Β.Θ.Ε. δεν χορηγείται η εν λόγω ειδική αμοιβή)].

(άρθρο 11)

7. Διαμορφώνονται ελάχιστα όρια αποδοχών, με τη μορφή διατήρησης ως προσωπικής διαφοράς του υφιστάμενου ύψους καταβαλλόμενων αποδοχών σε περίπτωση μείωσης, λόγω της εφαρμογής του νέου μισθολογίου, σε σχέση με αυτές που ελάμβαναν οι υπάλληλοι της Α.Α.Δ.Ε. προ της έναρξης ισχύος του νέου καθεστώτος. Η εν λόγω ρύθμιση καταλαμβάνει επίσης υπαλλήλους της Α.Α.Δ.Ε. που είναι αποσπασμένοι σε άλλους φορείς αλλά και υπαλλήλους προέλευσης από άλλους φορείς που μετακινούνται, αποσπώνται, μετατίθενται ή μετατάσσονται στην Α.Α.Δ.Ε.

(άρθρο 12)

8. Προβλέπεται για την εργασία καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου (υπερωριακή απασχόληση), ότι:

α. Εγκρίνεται με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., κατά τα ειδικώς οριζόμενα.

β. Αυξάνονται, ανά υπάλληλο, οι ώρες απασχόλησης καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου για απογευματινή υπερωριακή εργασία σε μέχρι εκατόν πενήντα (150) ώρες ανά εξάμηνο, από εκατόν είκοσι (120) ώρες που ισχύει σήμερα (ν. 4354/2015).

γ. Καθορίζεται, με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., ο αριθμός των ωρών νυκτερινής, Κυριακών, πέραν του πενθημέρου και λοιπών εξαιρέσιμων ημερών εργασίας των υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε., στο πλαίσιο των εγκεκριμένων σχετικών πιστώσεων.

δ. Προσαυξάνεται κατά είκοσι πέντε τοις εκατό (25%), η ωριαία αμοιβή μετά την 22η ώρα, για υπερωριακή εργασία απογευματινών ωρών πέραν του πενθημέρου.

Προβλέπεται, για τις αναφερόμενες περιπτώσεις αποφάσεων του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., σχετικά με τον καθορισμό υπερωριακής εργασίας καθ' υπέρβαση και προς συμπλήρωση του υποχρεωτικού ωραρίου, η αναδρομική ισχύς τους κατά τα ειδικώς οριζόμενα.

(άρθρα 13 και 25)

9. Εισάγονται εξαιρέσεις από τις γενικές διατάξεις περί αμοιβών συλλογικών οργάνων, για τα μέλη των συλλογικών οργάνων που συγκροτούνται:

α. Για την ανάθεση συμβάσεων έργων, προμηθειών και υπηρεσιών με αναθέτουσα αρχή την Α.Α.Δ.Ε. κατά τα ειδικώς οριζόμενα.

β. Στο πλαίσιο υλοποίησης έργων και δράσεων που κρίνονται ως μείζονος σημασίας για την επίτευξη των στρατηγικών και επιχειρησιακών στόχων της Α.Α.Δ.Ε. και της καλύτερης εξυπηρέτησης του πολίτη, Τεχνολογίας Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), αναπτυξιακού χαρακτήρα, καθώς και έργων και δράσεων στο πλαίσιο του Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, κατά τα ειδικώς οριζόμενα.

Επίσης, διευρύνονται οι ισχύουσες για Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. και Ο.Τ.Α. εξαιρετικές περιπτώσεις αμοιβόμενων συλλογικών οργάνων (ν. 4354/2015), εφαρμοζομένων και για την Α.Α.Δ.Ε.

δ. Εξομοιώνονται, ως προς την ωριαία αποζημίωση αναλόγως των ωρών διδασκαλίας, οι υπάλληλοι που είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο Εκπαιδευτών της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας (ΦΟ.Τ.Α.), με τα μέλη του Κύριου Διδακτικού Προσωπικού του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, εξαιρουμένων των υπαλλήλων που συμμετέχουν ως μέλη της Ομάδας Μόνιμων Εκπαιδευτών της ΦΟ.Τ.Α. **(άρθρο 14)**

10. Εξειδικεύεται, κατ' εφαρμογή διατάξεων του ν. 4389/2016 περί, μεταξύ άλλων, σύστασης της Α.Α.Δ.Ε., η μεθοδολογία χορήγησης «Βραβείου Επίτευξης Στόχων» (χορήγηση βραβείων και επιπλέον ανταμοιβής) που καταβάλλεται, ετησίως, υπό τους προβλεπόμενους όρους και προϋποθέσεις, στους υπαλλήλους της, σύμφωνα και με τα ειδικώς οριζόμενα για το ανώτατο όριο καταβολής κάθε βαθμού ευθύνης.

Παρέχονται εξουσιοδοτήσεις για την έκδοση αποφάσεων εφαρμογής των ανωτέρω, καθώς και για τη δυνατότητα αναπροσαρμογής των προβλεπόμενων συντελεστών για τον υπολογισμό των ειδικών αμοιβών ανά βαθμό ευθύνης, κατά τα ειδικώς οριζόμενα. **(άρθρα 15 και 25)**

11. Παρατίθενται διατάξεις σχετικά με το ανώτατο όριο αποδοχών, την ευθύνη των εικαθαριστών μισθοδοσίας των υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε., την επιστροφή αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών, καθώς και γενικές ρυθμίσεις για θέματα αποδοχών [π.χ. καταβολή αποδοχών (συμπεριλαμβάνεται η ειδική αμοιβή) σε περίπτωση διαθεσιμότητας, αργίας κ.λπ.].

Καθορίζονται, κατά περίπτωση, για τις αναφερόμενες κατηγορίες υπαλλήλων, διάφορα μισθολογικά ζητήματα και ειδικότερες προϋποθέσεις αυτών (χορήγηση της ειδικής αμοιβής, των αποδοχών και επιδομάτων του Κεφαλαίου Α' του υπό ψήφιση σχεδίου νόμου που αντιστοιχούν στην οργανική τους θέση ή αυτών της θέσης στην οποία αποσπώνται, διατήρηση της προσωπικής διαφοράς, κατάταξη σε μισθολογικά κλιμάκια, θέσεις εργασίας και βαθμούς για τη βεβαίωση επίτευξης των στόχων).

(άρθρα 16-19 και 25)

12. Εισάγονται μεταβατικές και ειδικές διατάξεις για την εφαρμογή των ρυθμίσεων του υπό ψήφιση σχεδίου νόμου. Ρυθμίζεται, μεταξύ άλλων, η **i)** εφαρμογή τυχόν ευμενέστερων μισθολογικών όρων (υπό τις οριζόμενες εξαιρέσεις), κατόπιν τροποποίησης διατάξεων άλλων νόμων, και στο προσωπικό της Α.Α.Δ.Ε., **ii)** καταβολή αποδοχών υπαλλήλων που είναι, κατά την έναρξη ισχύος του υπό ψήφιση σχεδίου νόμου, αποσπασμένοι σε φορέα εκτός Α.Α.Δ.Ε. ή αποσπώνται σε αυτόν μετά την έναρξη ισχύος του. **(άρθρο 20)**

13. Τροποποιούνται-συμπληρώνονται οι διατάξεις του ν. 4389/2016 σε σχέση με τη διαδικασία επιλογής και αξιολόγησης προϊσταμένων της Α.Α.Δ.Ε., καθώς και του Συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης της Α.Α.Δ.Ε., βάσει των αναφερόμενων κριτηρίων, πέραν των οποίων δύναται να εισαχθούν νέα κατά τα ειδικώς οριζόμενα.

(άρθρα 21- 23)

14. Προβλέπεται, η πρόσληψη στην Α.Α.Δ.Ε., συνολικά, διακοσίων σαράντα δύο (242) ατόμων των αναφερόμενων κατηγοριών και κλάδων, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (ι.δ.ο.χ.), για την αντιμετώπιση των έκτακτων αναγκών σε προσωπικό, που δημιουργούνται από τον σχεδιασμό, εκτέλεση, υλοποίηση και παρακολούθηση των μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων και έργων δημοσίων επενδύσεων της Α.Α.Δ.Ε., χρηματοδοτούμενων από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας, με διάρκεια απασχόλησης τριάντα έξι (36) μηνών. **(άρθρο 24)**

15. Προβλέπεται η έναρξη ισχύος του υπό ψήφιση σχεδίου νόμου και ειδικότερων διατάξεων αυτού. **(άρθρο 26)**

B. Από τις προτεινόμενες διατάξεις προκαλούνται τα ακόλουθα οικονομικά αποτελέσματα:

I. Επί του κρατικού προϋπολογισμού

1. Ετήσια δαπάνη **48 εκατ. ευρώ** περίπου, σύμφωνα με στοιχεία του Φορέα, από την εφαρμογή των διατάξεων για το νέο μισθολόγιο των υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε. (προωθημένη μισθολογική εξέλιξη, επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, ειδική αμοιβή, ελάχιστα όρια αποδοχών, αποζημίωση για απογευματινή υπερωριακή απασχόληση, κ.λπ.). Η εν λόγω δαπάνη εκτιμάται, για το τρέχον έτος, σε **28 εκατ. ευρώ** περίπου. **(άρθρα 1-12, 13, 14, 16-23, 25-26)**

2. Συνολική δαπάνη, για τριάντα έξι (36) μήνες, ποσού **13,2 εκατ. ευρώ** περίπου, λόγω της πρόσληψης προσωπικού ι.δ.ο.χ., για τον σχεδιασμό, εκτέλεση, υλοποίηση και παρακολούθηση των προγραμμάτων και έργων της Α.Α.Δ.Ε. που χρηματοδοτούνται από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας. **(άρθρο 24)**

3. Εφάπαξ δαπάνη **860 χιλ. ευρώ** περίπου, σύμφωνα με τα στοιχεία του Φορέα, από την εφαρμογή της διάταξης για τα ελάχιστα όρια αποδοχών (προσωπική διαφορά). **(άρθρα 12 και 26)**

4. Ετήσια δαπάνη από την:

- προσαύξηση, κατά είκοσι πέντε τοις εκατό (25%), της ωριαίας αμοιβής μετά την 22η ώρα, για υπερωριακή εργασία απογευματινών ωρών πέραν του πενθημέρου, το ύψος της οποίας δεν μπορεί να προσδιοριστεί καθώς εξαρτάται από πραγματικά περιστατικά (αριθμός υπαλλήλων και ωρών υπερωριακής εργασίας μετά την 22η ώρα), **(άρθρο 13)**

- καταβολή αποζημίωσης στους υπαλλήλους της Α.Α.Δ.Ε. που είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο Εκπαιδευτών της ΦΟ.Τ.Α., το ύψος την οποίας εξαρτάται από πραγματικά περιστατικά (αριθμός συμμετεχόντων υπαλλήλων και ώρες διδασκαλίας). **(άρθρο 14)**

5. Ενδεχόμενη ετήσια δαπάνη ποσού **2,5 εκατ. ευρώ** περίπου, σε περίπτωση καταβολής Βραβείου Επίτευξης Στόχων στους υπαλλήλους της Α.Α.Δ.Ε. (**άρθρο 15**)

6. Ενδεχόμενη δαπάνη από:

α. Την αναπροσαρμογή του Βραβείου Επίτευξης Στόχων, σε περίπτωση μεταβολής προς το ευμενέστερο των συντελεστών υπολογισμού του. (**άρθρο 15**)

β. Τη συμπερίληψη της ειδικής αμοιβής, στις καταβαλλόμενες αποδοχές, σε περίπτωση διαθεσιμότητας ή αργίας υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε. (**άρθρο 19**)

γ. Τη δυνατότητα εφαρμογής τυχόν ευμενέστερων μισθολογικών όρων, κατόπιν τροποποίησης διατάξεων άλλων νόμων, και στο προσωπικό της Α.Α.Δ.Ε. (**άρθρο 20**)

II. Επί του προϋπολογισμού του e-Ε.Φ.Κ.Α. (Φορέας Γενικής Κυβέρνησης)

1. Ετήσια μελλοντική δαπάνη από την καταβολή αυξημένων αποδοχών στους συνταξιούχους της Α.Α.Δ.Ε., λόγω της θέσπισης και εφαρμογής από 1/6/2021 νέου μισθολογίου για τους εν ενεργεία υπαλλήλους αυτής. (**άρθρα 1-11, 13, 14, 16-23, 25-26**)

2. Ετήσια αύξηση των εσόδων, από την καταβολή αυξημένων ασφαλιστικών εισφορών, λόγω μεταβολής προς το ευμενέστερο των αποδοχών του προσωπικού της Α.Α.Δ.Ε. (**άρθρα 1-12, 13, 14, 16-23, 25-26**)

Αθήνα, 9-2- 2021

Η Γαγκική Διευθύντρια



Ιουλία Γ. Αρμάγου

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ
(άρθρο 75 παρ. 3 του Συντάγματος)

Στο σχέδιο νόμου «Μισθολόγιο και ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων».

Από τις διατάξεις του προτεινόμενου σχεδίου νόμου, προκαλούνται τα ακόλουθα οικονομικά αποτελέσματα:

I. Επί του κρατικού προϋπολογισμού

1. Ετήσια δαπάνη 48 εκατ. ευρώ περίπου, σύμφωνα με στοιχεία του Φορέα, από την εφαρμογή των διατάξεων για το νέο μισθολόγιο των υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε [προωθημένη μισθολογική εξέλιξη, επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, ειδική αμοιβή, ελάχιστα όρια αποδοχών, αποζημίωση για απογευματινή υπερωριακή απασχόληση, κ.λπ.]. Η εν λόγω δαπάνη εκτιμάται, για το τρέχον έτος, σε 28 εκατ. ευρώ περίπου. (άρθρα 1-12, 13, 14, 16-23, 25-26)
2. Συνολική δαπάνη, για τριάντα έξι (36) μήνες, ποσού 13,2 εκατ. ευρώ περίπου, λόγω της πρόσληψης προσωπικού ι.δ.ο.χ., για τον σχεδιασμό, εκτέλεση, υλοποίηση και παρακολούθηση των προγραμμάτων και έργων της Α.Α.Δ.Ε. που χρηματοδοτούνται από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας. (άρθρο 24)
3. Εφάπαξ δαπάνη 860 χιλ. ευρώ περίπου, σύμφωνα με τα στοιχεία του Φορέα, από την εφαρμογή της διάταξης για τα ελάχιστα όρια αποδοχών (προσωπική διαφορά). (άρθρα 12 και 26)
4. Ετήσια δαπάνη από την:
 - προσαύξηση, κατά είκοσι πέντε τοις εκατό (25%), της ωριαίας αμοιβής μετά την 22η ώρα, για υπερωριακή εργασία απογευματινών ωρών πέραν του πενθημέρου, το ύψος της οποίας δεν μπορεί να προσδιοριστεί καθώς εξαρτάται από πραγματικά περιστατικά (αριθμός υπαλλήλων και ωρών υπερωριακής εργασίας μετά την 22η ώρα). (άρθρο 13)
 - καταβολή αποζημίωσης στους υπαλλήλους της Α.Α.Δ.Ε. που είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο Εκπαιδευτών της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας, το ύψος την οποίας εξαρτάται από πραγματικά περιστατικά (αριθμός συμμετεχόντων υπαλλήλων και ώρες διδασκαλίας). (άρθρο 14)
5. Ενδεχόμενη ετήσια δαπάνη ποσού 2,5 εκατ. ευρώ περίπου, σε περίπτωση καταβολής Βραβείου Επίτευξης Στόχων στους υπαλλήλους της Α.Α.Δ.Ε. (άρθρο 15)

6. Ενδεχόμενη δαπάνη από:

α. Την αναπροσαρμογή του Βραβείου Επίτευξης Στόχων, σε περίπτωση μεταβολής προς το ευμενέστερο των συντελεστών υπολογισμού του. (άρθρο 15)

β. Τη συμπερίληψη της ειδικής αμοιβής, στις καταβαλλόμενες αποδοχές, σε περίπτωση διαθεσιμότητας ή αργίας υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε. (άρθρο 19)

γ. Τη δυνατότητα εφαρμογής τυχόν ευμενέστερων μισθολογικών όρων, κατόπιν τροποποίησης διατάξεων άλλων νόμων, και στο προσωπικό της Α.Α.Δ.Ε. (άρθρο 20)

Οι ανωτέρω δαπάνες θα αντιμετωπισθούν από τις πιστώσεις του κρατικού προϋπολογισμού.

II. Επί του προϋπολογισμού του e-Ε.Φ.Κ.Α. (Φορέας Γενικής Κυβέρνησης)

Ετήσια μελλοντική δαπάνη από την καταβολή αυξημένων αποδοχών στους συνταξιούχους της Α.Α.Δ.Ε., λόγω της θέσπισης και εφαρμογής από 1/6/2021 νέου μισθολογίου για τους εν ενεργεία υπαλλήλους αυτής. (άρθρα 1-12, 13, 14, 16-23, 25-26)

Η ανωτέρω δαπάνη θα αντιμετωπισθεί από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του Ε.Φ.Κ.Α.

Αθήνα, 9 Φεβρουαρίου 2021

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

CHRISTOS STAIKOURAS CHRISTOS STAIKOURAS
09.02.2021 13:42

ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΑΪΚΟΥΡΑΣ