ΕΚΘΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ

Επί του νομοσχεδίου του Υπουργείου Εσωτερικών

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΗ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

Α. Ταυτότητα διαβούλευσης	
Τίτλος ρύθμισης	ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΡΥΘΜΙΣΗ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
Τύπος ρύθμισης	Σχέδιο Νόμου
Επισπεύδων Υπουργός	Π. Θεοδωρικάκος, Υπουργός Εσωτερικών
Ημερομηνία έναρξης της διαβούλευσης	18 Νοεμβρίου 2019, 17:00
Ημερομηνία λήξης της διαβούλευσης	25 Νοεμβρίου 2019, 12:00
Διαδικτυακός τόπος ανάρτησης	http://www.opengov.gr/ypes/?p=7149
Αριθμός (σχολιάσιμων) άρθρων	----
Αριθμός σχολίων	603 Σχόλια επι της Διαβούλευσης
Υπεύθυνος διαχείρισης σχολίων και σύνταξης έκθεσης	Θεοδόσιος Μούγιος Ειδικός Σύμβουλος Υφυπουργού Εσωτερικών

Α. ΓΕΝΙΚΑ

Ο Υπουργός Εσωτερικών έθεσε σε διαβούλευση το σχέδιο νόμου αποτελούμενο σε δύο τμήματα (εκλογική νομοθεσία και λοιπές ρυθμίσεις) και κάλεσε όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς και πολίτες να συμμετάσχουν, προκειμένου να βελτιωθούν οι προτεινόμενες διατάξεις. Στη διαβούλευση υπεβλήθησαν 603 σχόλια συνολικά για 58 άρθρα διατάξεων.

Πάνω από το ενενήντα τοις εκατό (90%) αφορά αποκλειστικά σχολιασμό των διατάξεων προσωπικού της δημόσιας διοίκησης (κυρίως για θέματα κινητικότητας και επιλογής προϊσταμένων) και υπεβλήθη από άμεσα ενδιαφερόμενους (δημοσίους υπαλλήλους). Είκοσι έξι (26) σχόλια υπεβλήθησαν στο κεφάλαιο για την αναπτυξιακή προοπτική των ΟΤΑ και ιδίως στο άρθρο που αφορά τον μετασχηματισμό των αναπτυξιακών εταιρειών ΟΤΑ. Για τα υπόλοιπα άρθρα δεν υπήρξαν σχόλια.

Τα σημαντικότερα σημεία των παρατηρήσεων έχουν να κάνουν με αλλαγή στον τρόπο κινητικότητας και αλλαγές στο σύστημα βαθμολόγησης και επιλογής προϊσταμένων στη δημόσια διοίκηση. Παρατηρείται ωστόσο, ότι η πληθώρα των σχολίων έρχεται σε αντίφαση μεταξύ τους, ανάλογα με τα προσωπικά πιστεύω και τις επιδιώξεις ενός εκάστου και καμία εκ των προτάσεων, εάν ήθελε υποτεθεί ότι γινόταν δεκτή, δεν θα μπορούσε να εφαρμοσθεί οριζοντίως. Σχόλια τα οποία επισημαίνουν νομοτεχνικές βελτιώσεις και διορθώσεις παροραμάτων έγιναν δεκτά στο σύνολό τους.

Εκφράζονται ευχαριστίες στο σύνολο των συμμετεχόντων .

Β. Πλήθος κατατεθειμένων σχολίων κατ' άρθρο		
ΑΡΘΡΟ	**Υποβληθέντα σχόλια**	
Άρθρο 01	• 24 Νοεμβρίου 2019, 09:35 | Την περίπτωση που υπάρχει άτομο με α βαθμό συγγένειας του εργαζόμενου θα προβλέπεται η μετακίνηση	

1. Από 1.1.2020, για την υποβολή και έγκριση οποιουδήποτε αιτήματος μετάταξης τακτικού προσωπικού από και προς φορείς της Γενικής Κυβέρνησης που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 16 του ν. 4440/2016, απαιτείται η προηγούμενη ανάρτηση της οικείας κενής θέσης στο Ψηφιακό Οργανόγραμμα του άρθρου αυτού. Για τις αποσπάσεις απαιτείται η ανάρτηση του Ψηφιακού Οργανογράμματος του φορέα. Για τις προσλήψεις	του ώστε να βρίσκεται κοντά στο ΑΜΕΑ άτομο που χρήζει βοήθειας έτερου προσώπου σύμφωνα πάντα με την γνωμάτευση ανωτάτης υγειονομικής επιτροπής; • 23 Νοεμβρίου 2019, 12:49 | η προβλεπόμενη έναρξη (1-1-2020) είναι μια ημερομηνία κατά την οποία δεν θα είναι έτοιμα τα οργανογράμματα κλπ. πρέπει να προβλεφθεί κάποια άλλη ημερομηνία για έναρξη, π.χ. 1-6-2020 ! • 22 Νοεμβρίου 2019, 13:52 | ΠΡΟΣ: κ. ΘΕΟΔΩΡΙΚΑΚΟ Υπουργό Εσωτερικών ΘΕΜΑ: Πρόταση επί του σχεδίου Νόμου «Ρυθμίσεις θεμάτων υπ. Εσωτερικών» Με αυτή την επιστολή θεωρούμε απολύτως αναγκαίο και προτείνουμε στο προς συζήτηση σχεδίου νόμου να μπει στο Κεφάλαιο Α΄ ως πρώτο Αρθρο το «Πεδίο εφαρμογής», στο οποίο να υπάρχει παράγραφος που να επισημαίνεται ότι: «Τα αναφερόμενα στο παρόν ισχύουν κατ΄ελάχιστον και κατ΄αναλογία για όλα τα Ν.Π.Ι.Δ. – Ανώνυμες εταιρείες(Α.Ε.) του Δημοσίου που υπάγονται στους φορείς Γενικής κυβέρνησης και ενσωματώνονται αυτοδίκαια στους Εσωτερικούς Κανονισμούς Λειτουργίας & Προσωπικού τους. Τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις ή λεπτομερέστερες διαδικασίες υπερισχύουν. Ο λόγος που θεωρούμε απόλυτα αναγκαία αυτή την προσθήκη, διατηρώντας τις επιμέρους διαφωνίες και επιφυλάξεις μας, είναι το γεγονός ότι ισχύουν σήμερα «δύο μέτρα και δύο σταθμά» στο Δημόσιο. Σε φορείς του Δημοσίου όπως ο δικός μας (Ν.Π.Ι.Δ.-Α.Ε. Δημοσίου, φορέας Γενικής κυβέρνησης), υπάρχει γνωμοδότηση από τη νομική υπηρεσία ότι για να ισχύσει και στην εταιρεία οποιαδήποτε νομοθετική ρύθμιση που αφορά σε θέματα προσωπικού στο «στενό» Δημόσιο, θα πρέπει αυτή να ενσωματωθεί στον Κανονισμό Λειτουργίας & Προσωπικού». Το αποτέλεσμα είναι ότι άδειες μητρότητας, ασθένειας και άλλες που ισχύουν στο Δημόσιο, στο φορέα μας έπρεπε να περιμένουμε πολλές φορές ακόμα και μήνες και να	Τα υποβληθέντα σχόλια δεν έγιναν δεκτά, διότι η παρούσα νομοθετική πρωτοβουλία έχει διαφορετική φιλοσοφία

εφαρμόζεται το άρθρο 51 του ν.4622/2019. 2. Κάθε αντίθετη γενική ή ειδική διάταξη καταργείται.	επιμείνουμε, προκειμένου να πάρει τελικά το Δ.Σ. της εταιρείας απόφαση τροποποίησης του Κανονισμού ώστε κάποιες από αυτές να τις ενσωματώσει σε αυτόν. Επίσης νομίζουμε ότι, θα έλυνε πολλά ζητήματα και ως προς θέμα της επιλογής προϊσταμένων παρά τις όποιες ενστάσεις μας (γι΄αυτό έχουμε προτείνει να μπει η φράση «κατ΄αναλογία»). Στο φορέα που εργαζόμαστε οι εκάστοτε διοικήσεις είχαν αποφασίσει και βάλει στον Κανονισμό Λειτουργίας, την απαράδεκτη και απόλυτα αναξιοκρατική διαδικασία ο διευθύνων σύμβουλος να τοποθετεί όποιον θέλει σε θέσεις ευθύνης χωρίς καμία διαδικασία!! Βέβαια επειδή ίσως σε άλλους αντίστοιχους φορείς, έχουν προβλέψει στους Κανονισμούς τους ευνοϊκότερες ρυθμίσεις όσον αφορά σε εργασιακά θέματα ή λεπτομερέστερες διαδικασίες και κριτήρια στην επιλογή προϊσταμένων, προτείνουμε να προστεθεί στην πρότασή μας και η τελευταία φράση. Είμαστε στη διάθεσή σας για τυχόν επεξηγήσεις και θεωρούμε αναγκαίο να ορίσετε μία συνάντηση, προκειμένου να συζητήσουμε και άλλα θέματα που αφορούν στη διαδικασία μετατάξεων και αποσπάσεων, αλλά και στη στήριξη τεχνικών υπηρεσιών των Δήμων, από τον δημόσιο φορέα που εργαζόμαστε. • 22 Νοεμβρίου 2019, 13:23 | Κύριε Υπουργέ Η ΠΟ ΕΜΔΥΔΑΣ αποτελεί την Ομοσπονδία που εκπροσωπεί Πανελλαδικά το σύνολο των Διπλωματούχων Μηχανικών του Δημοσίου Τομέα (Υπουργεία, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α και Β βαθμού). Μετά από σειρά εγγράφων μας για πληθώρα θεμάτων που άπτονται της αρμοδιότητάς σας, επανερχόμαστε με τις βάσιμες αιτιάσεις μας σχετικά με το πρόσφατο Σχέδιο Νόμου «Θέματα του Υπουργείου Εσωτερικών» το οποίο αναρτήθηκε για ολιγοήμερη διαβούλευση. Στο άρθρο 19 η πρόβλεψη για Νομική Υποστήριξη Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα, πρέπει οπωσδήποτε να συμπεριλάβει και τους Υπαλλήλους των ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού, οι οποίοι και αντιμετωπίζουν και τις περισσότερες διώξεις λόγω πλήθους αρμοδιοτήτων. Υπενθυμίζουμε ότι είχαμε ήδη ζητήσει και από το Υπ.ΕΣ. τη Νομική Κάλυψη για Υπηρεσιακές Υποθέσεις με έκδοση ΚΥΑ αντίστοιχης αυτής του Υπ. Υποδομών και Μεταφορών αλλά και αναγκαίες αλλαγές στη σχετική Νομοθεσία που δε θα στέλνουν με το παραμικρό στο ακροατήριο του Υπαλλήλους Μηχανικούς.	

	Στο άρθρο 2, παράγραφος 4 οι προβλέψεις διακριτής και δυσμενούς μεταχείρισης ειδικά των Υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ Α' Βαθμού που απαιτούν «σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου» σε αντίθεση με τα όσα προβλέπονται για τους υπόλοιπους Υπαλλήλους αλλά και με την Συνταγματική Αρχή της Ισότητας, οπότε βάσιμα ζητάμε να αποσυρθούν. Στο άρθρο 3 η προθεσμίες που τίθενται για την ολοκλήρωση των διαδικασιών ουσιαστικά αναιρούν όλη την ουσία της κινητικότητας αν σκεφτούμε ότι στους πρώτους κύκλους κινητικότητας που έλαβαν χώρα, καμία πράξη μετάταξης ή απόσπασης δεν ολοκληρώθηκε σε διάστημα μικρότερο των 7-8 μηνών. Συνάδελφοι που συμμετείχαν στον β' κύκλο κινητικότητας του 2018 δεν έχουν ακόμα κληθεί σε συνέντευξη 13 μήνες μετά την αίτηση, πόσο μάλλον να ολοκληρώσουν τη διαδικασία με ΦΕΚ μετάταξης. Ουσιαστικά ο δημόσιος υπάλληλος που επιθυμεί να μεταταχθεί, θα επιδοθεί ο ίδιος σε έναν «αγώνα δρόμου» και «άγχους» προσωπικά προκειμένου να πιέσει εκατέρωθεν φορείς υποδοχής και προέλευσης να είναι συνεπείς στις προθεσμίες με το φόβο η μετάταξη να μην ολοκληρωθεί. Επίσης θα πρέπει να διευκρινιστεί και το θέμα της μεταφοράς των πιστώσεων από τον φορέα αποχώρησης στον φορέα υποδοχής, διότι οι περισσότερες μετατάξεις δεν πραγματοποιήθηκαν λόγω της μη έγκαιρης πρόβλεψης πιστώσεων-προϋπολογισμών από τους φορείς υποδοχής. Στο άρθρο 5, παράγραφος 5 πρέπει να υπάρχει ρητή αναφορά στη διατήρηση τυχόν προσωπικής διαφοράς στη διαδικασία των μετατάξεων. Στο άρθρο 6, παράγραφος 1 απουσιάζει οποιαδήποτε αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών που επιβάλει ο Νόμος αλλά και οι πρόσφατες αποφάσεις του ΣτΕ. Η ελεύθερη επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων είναι αναμφίβολα παράνομη και έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τις θεμελιώδεις αρχές της Ισότητας και του Κράτους Δικαίου, αλλά είναι και αντίθετη με το άρθρο 97 του Ν. 3528/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ΦΕΚ 26/9-2-2007) και με το άρθρο 99 του Ν. 3584/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ΦΕΚ 143/Α/2007). Σε εφαρμογή των αποφάσεων του ΣτΕ έχουν εκδοθεί και οι κάτωθι σχετικές Εγκύκλιοι: • Το υπ' αριθ. 26109/05-06-2018 (ΑΔΑ: Ω59Ρ465ΧΘ7-Υ4Ι) έγγραφο του Υπουργού Εσωτερικών με θέμα «Εφαρμογή του προβαδίσματος κατηγοριών κατά την επιλογή προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού», το οποίο χαρακτηρίζεται ως εξαιρετικά επείγον. pdf • Το υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.50/2412/οικ.21795/18-06-2018 (ΑΔΑ: ΨΤΜΓ465ΧΘΨ-ΣΟΔ) έγγραφο της Υπουργού	

	Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα «Προβάδισμα κατηγοριών – προϊστάμενοι οργανικών μονάδων», το οποίο χαρακτηρίζεται ως επείγον. pdf Επιπρόσθετα στη παράγραφο 5 του ίδιου άρθρου διατηρεί τη δυνατότητα διεκδίκησης οποιασδήποτε θέσης ευθύνης των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν. Η πρόβλεψη αυτή ειδικά στις Υπηρεσίες με Τεχνικό Αντικείμενο να οδηγήσει σε ακραίες καταστάσεις, όπου Υπάλληλοι μη έχοντες τις βασικές γνώσεις και τα από το Νόμο καθορισμένα Επαγγελματικά Δικαιώματα θα εκδίδουν και θα θεωρούν πράξεις που απαγορεύεται από το Νόμο να το κάνουν. Στην παράγραφο 8 του άρθρου 6, με τα κριτήρια μοριοδότησης εκτιμούμε ότι η πρόβλεψη υποβάθμισης της μοριοδότησης των Integrated Master του Ν. 4485/17 με μόλις 50 μόρια είναι προκλητική και πρέπει να διορθωθεί. Δε μπορούμε να κατανοήσουμε το κριτήριο με το οποίο όλα τα πρώτα μεταπτυχιακά μοριοδοτούνται με 150 μόρια ενώ τα ενσωματωμένα στο βασικό τίτλο σπουδών με 50, όσο και η άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας, ενώ τα δεύτερα με μόλις 30 μόρια! Τέλος η βαρύτητα της δομημένης συνέντευξης είναι πολύ μεγάλη σε όλες τις περιπτώσεις σε σχέση με τα πιο «αντικειμενικά κριτήρια» και αυξάνεται σε όλες τις περιπτώσεις κρίσεων! Επιπλέον δίνεται ενισχυμένη μοριοδότηση σε υπαλλήλους που ήδη κατέχουν θέσεις ευθύνης, χωρίς να γίνεται διάκριση για το αν έχουν περάσει από κρίσεις υπηρεσιακού συμβουλίου. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι όσοι είναι εν ενεργεία Προϊστάμενοι, τοποθετημένοι χωρίς κάποια διαδικασία αξιολόγησης, λόγω της αυξημένης μοριοδότησης θα έχουν ένα πλεονέκτημα απέναντι στους υπολοίπους ανεξάρτητα από το αν οι τελευταίοι έχουν αυξημένα τυπικά προσόντα ή/και πολλά χρόνια εμπειρίας. Ταυτόχρονα μειώνεται πολύ η μοριοδότηση της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας εκτός Δημοσίου σύμφωνα με το ΠΔ69/16 σε 0,83 μόρια ανά μήνα από 2,08 που ήταν πριν. Στο άρθρο 20 σχετικά με τις Αναπτυξιακές Εταιρίες ΟΤΑ, εκτιμούμε ότι αποτελούν άλλη μια μορφή έμμεσης ιδιωτικοποίησης των λειτουργιών των ΟΤΑ. Τα απολύτως υπαρκτά προβλήματα υποστελέχωσης τους μπορούν να επιλυθούν μόνο με προσλήψεις προσωπικού με μόνιμες και σταθερές σχέσεις εργασίας και όχι με ανάθεση των λειτουργιών τους σε Α.Ε. οι οποίες λειτουργούν με διαφορετικά κριτήρια. Τέλος με το άρθρο 23 συνεχίζεται η ασάφεια για τη Διοικητική υποστήριξη Δήμων ή οποία και παρατείνεται έως 1.3.20 τη στιγμή που δεν έχουν έχουνε ακόμα εκδοθεί οι σχετικές ΥΑ για την ελάχιστη στελέχωση των	

	ΥΔΟΜ που αποτελεί προϋπόθεση υλοποίησης οποιασδήποτε απόφασης. Σε κάθε περίπτωση και για τις ΥΔΟΜ ισχύει ότι και για τις Τεχνικές Υπηρεσίες. Χωρίς προσλήψεις προσωπικού και ειδικά Διπλωματούχων Μηχανικών, επιμόρφωση, μεταφορά της πείρας από γενιά σε γενιά και γενναία υποστήριξη με σύγχρονα μέσα, καμιά Υπηρεσία δε θα μπορεί να ανταποκριθεί στα μεγάλα καθήκοντα που έχει να αντιμετωπίσει. Ενδεικτικά οι συνάδελφοι μας έχουν την υποστήριξη στους ιδιώτες συνάδελφους, τις καταγγελίες για ήδη εκδοθείσες άδειες μικρής κλίμακας, ενώ εκκρεμεί και ο έλεγχος του 30% των αδειών δόμησης κατηγορίας 3 που προέβλεπε ο ν. 4495/2017. Είμαστε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση και σας καλούμε να ανταποκριθείτε στο αίτημα μας για συνάντηση μαζί σας γιατί η απουσία διαλόγου ουδέποτε βοήθησε τη λήψη ορθών αποφάσεων. • 21 Νοεμβρίου 2019, 22:29 | Στο άρθρο 3 "Έκταση εφαρμογής" παράγραφος 1 του Ν. 4440/2016 του ΕΣΚ λέει: «Στο ΕΣΚ υπάγονται οι πολιτικοί διοικητικοί ... και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) ..., εφόσον ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση όπως εκάστοτε οριοθετείται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης». Με το εδάφιο αυτό έχουν δημιουργηθεί δυο διαφορετικών κατηγοριών υπάλληλοι: α) αυτοί που μπορούν να μετακινούνται από υπηρεσία σε υπηρεσία και β) αυτοί που είναι εγκλωβισμένοι σε έναν φορέα και στερούνται το δικαίωμα τους – για λόγους οικονομικούς, οικογενειακούς και εντοπιότητας – να μετακινηθούν στον τόπο συμφερόντων τους. Να επισημάνω ότι, σύμφωνα με το άρθρο 2 "Γενικές αρχές" παράγραφος 1 του ΕΣΚ λέει: "Το ΕΣΚ διέπεται από τις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας" και σύμφωνα με το Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα όλοι οι Δημόσιοι Υπάλληλοι έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις και τα ίδια δικαιώματα. Ύστερα από τα παραπάνω, παρακαλούμε να ΚΑΤΑΡΓΗΘΕΙ το εδάφιο του άρθρου 3 του ΕΣΚ " ... εφόσον ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση όπως εκάστοτε οριοθετείται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης." ώστε να μπορούν και οι υπάλληλοι των ΝΠΔΔ όπως π.χ. Επιμελητήρια να συμμετέχουν στην κινητικότητα.	

- 21 Νοεμβρίου 2019, 19:55 |

Συγχαρητήρια στον κο Θεοδωρικάκο αν πραγματοποιήσει την γενναία τομή που ανακοίνωσε. Άργησαν ήδη πολύ να καταργηθούν οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις!!! Στη βάση τους δεν λειτουργούν και η αλήθεια είναι, γιγαντώνουν το πρόβλημα αντί να το επιλύουν.

- 21 Νοεμβρίου 2019, 11:40 |

Υπάρχουν τρία ζητήματα που πρέπει να εξεταστούν:
1) Γιατί κάποιος δημόσιος υπάλληλος που διορίστηκε μέσω ΑΣΕΠ να μην έχει δικαίωμα μετάταξης ή απόσπασης μέσω της κινητικότητας, τη στιγμή που έχει τις ίδιες υποχρεώσεις με τους άλλους δημοσίους υπαλλήλους. Δεν ισχύει για εμάς η αρχή της ίσης μεταχείρισης; Δεν έχουμε τα ίδια δικαιώματα, αν και θα έπρεπε. Τουλάχιστον για όσους διορίστηκαν μέσω ΑΣΕΠ – όχι από το παράθυρο.
2) Η κινητικότητα θα πρέπει να ισχύσει και στους φορείς που δεν ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση. Ειδάλλως θα πρέπει να λειτουργήσει ένα αντίστοιχο σύστημα για τους φορείς εκτός Γενικής Κυβέρνησης.
3) Έχει έρθει πάντως η ώρα να ενταχτούν όλοι οι φορείς – και ιδιαίτερα τα Ν.Π.Δ.Δ. – στη Γενική Κυβέρνηση με ότι σημαίνει αυτό. Είναι κάτι που οι δημόσιοι υπάλληλοί των φορέων επιθυμούν – όχι όμως οι Διοικήσεις τους (αιρετοί), καθότι θα υπάρχει προληπτικός έλεγχος κι όχι κατασταλτικός (αν υπάρχει!!!). Με τη χαλαρή διαχείριση που γίνεται από τους αιρετούς, μπορεί μια μέρα να αδυνατούν να καταβάλουν τους μισθούς μας...Θα μπορούσε αυτό να προληφθεί ως ένα βαθμό με την ένταξή τους στη Γενική Κυβέρνηση.

- 20 Νοεμβρίου 2019, 20:56 |

Υπάρχει σοβαρό θέμα με τις μετατάξεις των εκπαιδευτικών.Από τη στιγμή που εντάσσονται στον ΕΣΚ θα πρέπει , όταν η αίτησή τους γίνεται αποδεκτή από τον φορέα υποδοχής να αποδεσμεύονται απο το ΥΠΑΙΘ.Δεν μπορεί έτσι αυθαίρετα το κεντρικό υπηρεσιακό συμβούλιο (ΚΥΣΔΕ) να μην εγκρίνει τη μετάταξη από τη στιγμή που το αίτημα έχει γίνει αποδεκτό από το φορέα υποδοχής.Αν δεν θέλουν μετατάξεις

	εκπαιδευτικών τότε να εξαιρεθούν από το ΕΣΚ.Νομίζω ότι πριν κάτι νομοθετηθεί, να δείτε με την δέουσα προσοχή και αυτό το ζήτημα που αφορά αρκετούς εκπαιδευτικούς. • 20 Νοεμβρίου 2019, 20:14 | Υπάρχει σοβαρό θέμα με τις μετατάξεις των εκπαιδευτικών.Από τη στιγμή που εντάσσονται στον ΕΣΚ θα πρέπει , όταν η αίτησή τους γίνεται αποδεκτή από τον φορέα υποδοχής να αποδεσμεύονται απο το ΥΠΑΙΘ.Δεν μπορεί έτσι αυθαίρετα το κεντρικό υπηρεσιακό συμβούλιο (ΚΥΣΔΕ) να μην εγκρίνει τη μετάταξη από τη στιγμή που το αίτημα έχει γίνει αποδεκτό από το φορέα υποδοχής.Αν δεν θέλουν μετατάξεις εκπαιδευτικών τότε να εξαιρεθούν από το ΕΣΚ. • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:13 | Άρθρο 19 Νομική υποστήριξη υπαλλήλων δημοσίου τομέα 1. Τα Υπουργεία και οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις του Κράτους υποχρεούνται να παρέχουν νομική υποστήριξη στους μόνιμους και αορίστου χρόνου υπαλλήλους που υπηρετούν στους φορείς τους, ενώπιον των Δικαστηρίων ή των Δικαστικών Αρχών, σε περίπτωση διενέργειας προκαταρκτικής εξέτασης ή άσκησης ποινικής δίωξης εις βάρος τους για αδικήματα που τους αποδίδεται ότι διέπραξαν κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους. Γιατί δεν αναφέρονται οι ΟΤΑ, δεν υποχρεούνται με τόσα θέματα που προκύπτουν και τι θα γίνετε με τους Υπάλληλους αυτών και δη τους Μηχανικούς; • 20 Νοεμβρίου 2019, 13:47 | Υπάρχει σοβαρό θέμα με τις μετατάξεις των εκπαιδευτικών.Από τη στιγμή που εντάσσονται στον ΕΣΚ θα πρέπει , όταν η αίτησή τους γίνεται αποδεκτή από τον φορέα υποδοχής να αποδεσμεύονται απο το	

	ΥΠΑΙΘ.Δεν μπορεί έτσι αυθαίρετα το κεντρικό υπηρεσιακό συμβούλιο (ΚΥΣΔΕ) να μην εγκρίνει τη μετάταξη από τη στιγμή που το αίτημα έχει γίνει αποδεκτό από το φορέα υποδοχής.Αν δεν θέλουν μετατάξεις εκπαιδευτικών τότε να εξαιρεθούν από το ΕΣΚ.Νομίζω ότι πριν κάτι νομοθετηθεί, να δείτε με την δέουσα προσοχή και αυτό το ζήτημα που αφορά αρκετούς εκπαιδευτικούς. Υπάρχουν αρκετοί εκπαιδευτικοί με πολύ υψηλά προσόντα(Οικονομολόγοι,Νομικοί, Πληροφορικής,Χημικοί) που μπορούν να προσφέρουν και σε άλλες θέσεις του Δημοσίου αφού το επιθυμούν τόσο πολύ.Άλλωστε αυτή είναι και η κεντρική φιλοσοφία του ΕΣΚ που πρωτοξεκίνησε από τον σημερινό Πρωθυπουργό. • 20 Νοεμβρίου 2019, 13:43 | θα πρεπει να προβλεφθει εξαιρεση για τις αποκεντρωμενες διοιηκησεις. μπορει να διατυπωθει ως εξης: 1. Από 1.1.2020, για την υποβολή και έγκριση οποιουδήποτε αιτήματος μετάταξης τακτικού προσωπικού από και προς φορείς της Γενικής Κυβέρνησης που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 16 του ν. 4440/2016, απαιτείται η προηγούμενη ανάρτηση της οικείας κενής θέσης στο Ψηφιακό Οργανόγραμμα του άρθρου αυτού. Για τις αποσπάσεις απαιτείται η ανάρτηση του Ψηφιακού Οργανογράμματος του φορέα. Για τις προσλήψεις εφαρμόζεται το άρθρο 51 του ν.4622/2019. 2. Κατ εξαιρεση εφαρμογης του αρθρου 1 του παροντος Μεχρι την ολοκληρωση των νεων ΠΔ των αποκεντρωμενων Διοικησεων την καταρτιση των ψηφιακων οργανογραμματων τους και των περιγραμματων θεσεων εργασιας , οι Αποκεντρωμενς διοικησεις Μπορουν να αποστελλουν αιτηματα για μετατταξη ή αποσπαση μεχρι 2 θεσεις ανα κλαδο και και ανα γεωργραφικη περιοχη αρμοδιοτητας τους. Σε νησιωτικες ή παραμεθοριες σχυει περιοχές ισχυει ανα νησιωτικη περιοχη. 2. Κάθε αντίθετη γενική ή ειδική διάταξη καταργείται. — κατα αυτον τον τροπο και οι αποκεντρωμενες να παρουν εστω λιγο προσωπικο • 20 Νοεμβρίου 2019, 13:18 |	

	Οι φορείς που δεν ανήκουν στους φορείς γενικής κυβέρνησης γιατι εξαιρούνται από το σύστημα κινητικότητας;; Π.χ Ν.Π.Δ.Δ. όπως Δικηγορικοί Σύλλογοι, Ιατρικοί Σύλλογοι, Τ.Ε.Ε. Όμως έτσι το ίδιο το Κράτος δημιουργεί ΝΠΔΔ δύο ταχυτήτων. • 20 Νοεμβρίου 2019, 11:00 | θα έπρεπε, εκτός από τους λόγους υγείας, να υπάρξει πρόβλεψη για τις μεταθέσεις γονέων μονογονεικών οικογενειών και διαζευγμένων γονέων που έχουν την επιμέλεια των ανήλικων τέκνων για μετάθεση στον τόπο συμφερόντων. ευχαριστώ • 20 Νοεμβρίου 2019, 11:10 | επιτέλους σταματήστε τον παραλογισμό του Υπουργείου Παιδείας με την μη αποδέσμευση των εκπαιδευτικών! δεν μπορεί να συνεχιστεί πλέον ο εμπαιγμός με την τύποις συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες του ΕΣΚ, ενώ στην πράξη ισχύει αποκλεισμός τους! πρέπει να είναι ξεκάθαρο και ουσιαστικό το τι ισχύει για τη συγκεκριμένη ομάδα δημοσίων υπαλλήλων • 20 Νοεμβρίου 2019, 09:48 | θα πρέπει επιτέλους και ο νέος νόμος να μεριμνήσει και για τις μετατάξεις εκπαιδευτικών οι οποίες δεν εγκρίνονται από το αρμόδιο Υπουργείο.Θα πρέπει και οι εκπαιδευτικοί να αντιμετωπίζονται όπως και οι άλλοι δημόσιοι υπάλληλοι και να καταργηθεί η σχετική διάταξη που θέλει και τη σύμφωνη γνώμη του υπουργείου παιδείας. • 19 Νοεμβρίου 2019, 21:42 | θα πρέπει να υπάρξει μέριμνα για υπαλλήλους που έχουν ήδη μεταταχθεί με το ενιαίο σύστημα κινητικότητας (ΕΣΚ) από τους προηγούμενους κύκλους και τώρα βρίσκονται μπροστά σε αδιέξοδο λόγω της διάσπασης των 5 δήμων της χώρας βάσει του 4600/2019, που τους ζητάνε να μεταταχθούν σε νέο υπό	

	σύσταση δήμο μακρυά από την πόλη επιλογής τους κατά την αίτηση τους. Αυτό πρέπει να ισχύσει και για το προσωπικό των ΝΠΔΔ των δήμων που διαιρέθηκαν και πρόκειται να μην λειτουργήσουν ως σύνδεσμοι (άρθρο 156 του ίδιου Νόμου) λόγω διαφωνίας των δημάρχων. Όταν ένας υπάλληλος ζητάει μετάταξη μέσω του ΕΣΚ και ειδικότερα προς φορέα υποδοχής στην παραμεθόριο (ΝΠΔΔ ΔΗΜΟΥ παραμεθορίου) δεν μπορεί λόγω της διάσπασης των δήμων να τον στέλνουν χωρίς την θέληση του σε άλλο υπό σύσταση δήμο που η έδρα του είναι διαφορετική από την πόλη που επέλεξε ο υπάλληλος να μεταταχθεί. Αυτό είναι ακόμα πιο άδικο σε νησιωτικούς δήμους. Σε κάθε άλλη περίπτωση ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος προς μετάταξη θα είναι σαν να τιμωρείται που αποφάσισε να αποκεντρωθεί ζώντας στη παραμεθόριο και να υποβάλλει την οικογένεια του σε επιπλέον ταλαιπωρία μετακινούμενος καθημερινά εκτός της βάσης του. • 19 Νοεμβρίου 2019, 19:10 | θα πρέπει επιτέλους και ο νέος νόμος να μεριμνήσει και για τις μετατάξεις εκπαιδευτικών οι οποίες δεν εγκρίνονται από το αρμόδιο Υπουργείο.Θα πρέπει και οι εκπαιδευτικοί να αντιμετωπίζονται όπως και οι άλλοι δημόσιοι υπάλληλοι και να καταργηθεί η σχετική διάταξη που θέλει και τη σύμφωνη γνώμη του υπουργείου παιδείας. • 19 Νοεμβρίου 2019, 16:40 | Λέτε για τις αποκεντρωμένες διοικήσεις οι οποίες ακόμα δεν έχουν οργανογράμματα ήταν η ευθύνη του Υπουργείου Εσωτερικών να τα φτιάξει Επίσης έχουν σταλεί σχέδια προεδρικών διαταγμάτων από πέρυσι Τον Δεκέμβρη πήγαν στο συμβούλιο της επικρατείας επιχείρησαν πίσω γιατί ήταν ελαττωματικά θέλετε να μην να έρθει να αρχίσουν να στέλνουν υπηρεσίες πλέον ψηφιακά οργανογράμματα τη στιγμή που δεν έχει το Υπουργείο Εσωτερικών μεριμνήσει για τις αποκεντρωμένες διοικήσεις οι αποκεντρωμένες διοικήσεις δεν μπορούν να δεχτούν προσωπικό ούτε να κάνουν τίποτα παρά μόνο να αδειάζουν με το παλιό καθεστώς το οποίο έληξε στις 31/10 δεν κατάφεραν να κάνουν τίποτα επίσης λέτε για τους δήμους και τα 65% στις	

	επιχειρήσεις τους και λοιπά και λοιπά είναι δυνατόν Κάποιος που θα κάτσει να δει τα οργανογράμματα και να δει τις κενές θέσεις και υπολόγισε το 65% ότι δεν θα κάνει αίτηση γιατί έτσι κι αλλιώς και την κάνει τα ξέρει ότι δεν θα γυρίσει ποτέ πίσω είτε τα πάει πουθενά σε άλλη υπηρεσία Γιατί στο 65% πάντα θα έχει πρόβλημα θα κάνω την αίτηση να πάω και μετά Τρελός είμαι να πάω ποιος θα πάει στις στους δήμους τεχνικές υπηρεσίες και θα είναι το 65% καλυμμένο κανένας γιατί έτσι και φύγεις ξέρει ότι δεν θα υπάρχει γυρισμός θα πας θα μετακινηθείς θα σου κάνω τη χάρη τη μία φορά και μετά τετέλεσται τα οργανογράμματα και τα προεδρικά διατάγματα των αποκεντρωμένων για να μπορέσουμε να μετακινηθούμε και να δεχτούν αυτές προσωπικό πρώτα έπρεπε να φτιάξετε τα οργανογράμματα όλα αυτά και μετά να αλλάξετε τη νομοθεσία τώρα κάνετε μία τρύπα στο νερό Βάλτε το παλιό καθεστώς σε κάποιες υπηρεσίες που εσείς δεν καταφέρατε να τα καταφέρει να τα κάνει να μεριμνήσετε σαν υπουργείο να φτιάξετε τις αποκεντρωμένες και δεν μπορούμε ούτε να δεχτούμε προσωπικό ούτε να κάνουμε αίτηση για μετάταξη. • 19 Νοεμβρίου 2019, 13:56 | κατι πρεπει να γινει με τις αποκεντρωμενες διοικησεις δεν μπορουν να κανουν αιτημα για μεταταξη αποσπαση λογω τον οργανογραμματων τους ουτε επικαιροποιηθηκαν ουτε αλλαξαν κια δεν μπορον να δεχθουν προσωπικο...	
Άρθρο 02 1. Οι παράγραφοι 2 έως 5 του άρθρου 4 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει, αντικαθίστανται ως εξής: «2. Προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο	• 20 Νοεμβρίου 2019, 11:14 | Θεωρώ ότι το εδάφιο για την παρέλευση διετίας από την απόσπαση υπαλλήλου κινείται σε λανθασμένη κατεύθυνση, γιατί ένας υπάλληλος (ιδιαίτερα ένας υπάλληλος με τυπικά και ουσιαστικά προσόντα)να μπει στην επίπονη διαδικασία της απόσπασης για ένα χρόνο εάν δεν έχει σοβαρούς λόγους (έντονη δυσαρέσκεια, υποτίμηση της προσωπικότητας και της προσφοράς του)για να φύγει από τον φορέα στον οποίο υπηρετεί. • 20 Νοεμβρίου 2019, 10:17 | Με το άρθρο 2 του νομοσχεδίου που αφορά στην τροποποίηση του αρ.4, παρ.4 του Ν.4440/2016 έχει	Τα υποβληθέντα σχόλια δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

ΕΣΚ είναι: α) Η συμπλήρωση διετίας από το διορισμό ή, εφόσον ο διορισμός έγινε με μοριοδότηση λόγω εντοπιότητας, η συμπλήρωση του προβλεπόμενου χρόνου παραμονής. Αν η υποχρέωση παραμονής αφορά νομό, νησί ή παραμεθόριο περιοχή (άρθρο 17 παρ. 8 περίπτωση ιδ΄ του Ν. 2190/1994) είναι δυνατή η συμμετοχή του υπαλλήλου σε διαδικασίες επιλογής για μετάταξη ή απόσπαση σε υπηρεσίες εντός των ορίων της περιοχής όπου	αναιρεθεί η εξαίρεση που προέβλεπε πως μπορούσε να συμμετάσχει στο ΕΣΚ ο μοναδικός υπάλληλος ενός κλάδου αν το οργανόγραμμα του φορέα προβλέπει μόνο μία θέση στον εν λόγω κλάδο. Αυτό είναι τουλάχιστον άδικο για πολλές ειδικότητες μικρών φορέων που λόγω της φύσης κάποιας θέσης (πχ Μηχανικοί) προβλέπεται να υπάρχει μόνο ένας υπάλληλος του εν λόγω κλάδου γιατί προφανώς δεν υπάρχει αντικειμενική απαίτηση για περισσότερους. Συνεπώς θα πρότεινα να διατηρούνταν η εξαίρεση που προβλεπόταν στην αρχική μορφή του Ν.4440/2016. • 20 Νοεμβρίου 2019, 10:08 | Το ποσοστό 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων καθιστά ανεφάρμοστη τη διαδικασία της κινητικότητας. Μήπως τελικά αυτός είναι ο σκοπός της παρούσας κυβέρνησης με τις αλλαγές που θέλει να εφαρμόσει; Τυπικά να διατηρήσει την κινητικότητα και ουσιαστικά να την ακυρώσει; Οι υπηρεσίες στις οποίες καλύπτεται το ποσοστό αυτό είναι πραγματικά ελάχιστες. Εφόσον το κράτος επιθυμεί πραγματικά να εφαρμόσει και όχι να παγώσει τη διαδικασία της κινητικότητας, η οποία άλλωστε αποτελεί και υποχρέωση της χώρας, το ποσοστό θα πρέπει να μειωθεί στο ρεαλιστικό 50 και να δοθεί στις υπηρεσίες η δυνατότητα να αυξήσουν το προσωπικό τους μέσω μετατάξεων, αποσπάσεων και προσλήψεων. • 20 Νοεμβρίου 2019, 10:44 | «»...Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλου από ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται επιπλέον η γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου. Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου...»» Το δεύτερο εδάφιο όσον αφορά τις μετατάξεις των υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ α΄β. στις οποίες απαιτείται «η σύμφωνη γνώμη » θα πρέπει να καταργηθεί γιατί με αυτό τον τρόπο θα εγκλωβίζονται υπάλληλοι σε τέτοιες Υπηρεσίες μια ζωή και δεν θα δίνεται σε κανέναν το δικαίωμα να εξελιχθεί ως υπάλληλος του Δημοσίου σε άλλο φορέα. Οι υπαλληλοι αυτοί (μηχανικοί, διοικητικοί, χειριστές μηχανημάτων, οδηγοί κα) δεν θα έχουν τΟ ίδιο δικαίωμα συμμετοχής στην	

υφίσταται η δέσμευση, εφόσον ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει το ήμισυ του υποχρεωτικού χρόνου παραμονής. Ειδικά στην περίπτωση της συνυπηρέτησης συζύγων, σύμφωνα με το άρθρο 11, επιτρέπεται η μετάταξη ή η απόσπαση σε υπηρεσία άλλης περιοχής του άρθρου 8, εφόσον ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει το ήμισυ του υποχρεωτικού χρόνου παραμονής. β) Η συμπλήρωση διετίας: αα) από προηγούμενη μετάταξη για τη διενέργεια νέας	κινητικότητα έναντι των άλλων υπαλλήλων άλλων Υπηρεσιών των ΟΤΑ α΄β και άλλων Υπηρεσιών του Δημοσίου. Το δίκαιο είναι να ισχύουν για όλους τους υπαλλήλους οι ίδιες προυποθέσεις για τη συμμετοχή τους στην κινητικότητα για όλους τους φορείς του Δημοσίου χωρίς να εισάγονται διαφορετικοί όροι για κάποιες Υπηρεσίες όπως οι Τεχνικές Υπηρεσίες των Δήμων και να υπάρχει άνιση μεταχείριση μεταξύ υπαλλήλων του Δημοσίου. • 20 Νοεμβρίου 2019, 10:10 | Στο Άρθρο 2 Παράγραφος 4 του Νόμου, το ποσοστό 65% κάλυψης των θέσεων είναι απαγορευτικό και απαράδεκτο. Το ποσοστό θα πρέπει να διατηρηθεί ως ήταν στο Νόμο 4440/2016, δηλαδή 50% επί του αριθμού των οργανικών θέσεων του κλάδου που ανήκει ο υπάλληλος. Όλοι γνωρίζουμε, συνεπώς και οι συντάκτες του συγκεκριμένου Νόμου, ότι με τις συνταξιοδοτήσεις, την απουσία προσλήψεων και το μεγάλο αριθμό των κενών οργανικών θέσεων που υπάρχουν σε όλες τις Υπηρεσίες, δεν υπάρχει Υπηρεσία όπου να ισχύει το ποσοστό αυτό για οποιοδήποτε κλάδο. Είναι προφανές, ότι αυξάνοντας το εν λόγω ποσοστό στο 65% η κυβέρνηση και το ΥΠΕΣ δεν αντιμετωπίζουν "το πρόβλημα της προκαλούμενης υποστελέχωσης των Υπηρεσιών προέλευσης στις περιπτώσεις ολοκλήρωσης διαδικασιών μετάταξης για την πλειοψηφία ή και το σύνολο των υπαλλήλων σε συγκεκριμένους Κλάδους/ειδικότητες" όπως αναφέρεται στην Αιτιολόγηση του Νόμου, αλλά ουσιαστικά έχουν στόχο να παγώσουν την κινητικότητα, ενώ είναι υποχρεωμένοι να την εφαρμόσουν. Το πρόβλημα της υποστελέχωσης των Υπηρεσιών, όπως και της βέλτιστης λειτουργίας τους, θα αντιμετωπιστεί με την ενίσχυση και όχι με το πάγωμα της κινητικότητας, όπου θα δοθεί η δυνατότητα στους υπαλλήλους να βρεθούν στην κατάλληλη για αυτούς θέση, όπου θα μπορέσουν να προσφέρουν, καθώς και με προσλήψεις.	

μετάταξης ή απόσπασης και ββ) από προηγούμενη απόσπαση για τη διενέργεια νέας απόσπασης ή μετάταξης. Από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας από προηγούμενη μετάταξη ή απόσπαση εξαιρούνται όσοι αποσπώνται ή μετατάσσονται σε υπηρεσία απομακρυσμένης – παραμεθόριας περιοχής και ορεινού – νησιωτικού Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού, σύμφωνα με το άρθρο 8, καθώς και όσοι μετατάσσονται αμοιβαία και όσοι αποσπώνται για	• 20 Νοεμβρίου 2019, 09:52 | Το Υπουργείο Παιδείας κρατάει σκόπιμα και συστηματικά σε ομηρία χιλιάδες εκπαιδευτικούς (ακόμα και υπεράριθμους) που επιθυμούν να μεταταγούν, μη δίνοντας τη δυνατότητα σε δεκάδες χιλιάδες άλλους να διεκδικήσουν τις θέσεις τους. • 20 Νοεμβρίου 2019, 09:01 | Εκτιμώ πως ο νόμος θα δυσκολέψει την κινητικότητα των υπαλλήλων. Ωστόσο θα ήθελα να επισημάνω σχετικά με τη «μοναδικότητα» του υπαλλήλου κάτι που χρήζει κατά τη γνώμη μου διόρθωση: με την πανσπερμία των διοικητικών ειδικοτήτων κυρίως στους ΟΤΑ (λ.χ ΠΕ Διοικητικού ΤΕ Διοικητικού Λογιστικού ΔΕ Διοικητικού Οικονομικού κλπ κλπ) θα υπάρξει πρόβλημα στις μετακινήσεις των διοικητικών υπαλλήλων όταν είναι σαφές πως η διοικητική δουλειά είναι κοινή ανεξαρτήτως του κλάδου- ειδικότητας. Θεωρώ πως είτε θα πρέπει να εξαιρούνται σαφώς οι Διοικητικές θέσεις ανεξαρτήτως εκπαιδευτικής βαθμίδος μέσα στο νόμο ή να εκδοθεί αργότερα μια εγκύκλιος που να το καθορίζει. • 20 Νοεμβρίου 2019, 07:29 | Συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες του ΕΣΚ Σκοπός του σχολίου είναι να αναδείξει τις ασάφειες και τις διοικητικές αστοχίες που παρατηρούνται αναφορικά με την συμμετοχή των εκπαιδευτικών στις διαδικασίες του ΕΣΚ και η διατύπωση προτάσεων για την θεραπεία τους. Σύμφωνα με την παρ. 6 του αρθ. 3 του Ν. 4440/2016, όπως σήμερα ισχύει «Οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δύναται να μεταταγούν ή να αποσπαστούν σε φορείς της παραγράφου 1 μόνο μέσω του ΕΣΚ, τηρουμένων των ισχυουσών διατάξεων για την αποδέσμευσή τους από την άσκηση εκπαιδευτικών καθηκόντων.». Σύμφωνα με την υπ' αρ. πρωτ. 74818/Ε2/10-5-2018 εγκύκλιο της Διεύθυνσης Διοίκησης Εκπαιδευτικού Προσωπικού του Υπουργείου Παιδείας προς τις κατά τόπους Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, που αναφέρει «Σημειώνεται ότι θα πρέπει να επιφυλαχθείτε για την αποστολή απόφασης	

συνυπηρέτηση ή αποσπώνται ή μετατάσσονται για λόγους υγείας σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 7 του παρόντος. 3. Δικαίωμα συμμετοχής σε διαδικασίες επιλογής για προκηρυσσόμενες θέσεις μέσω του ΕΣΚ έχουν επίσης: α) οι υπάλληλοι του οικείου φορέα, αποκλειστικά για μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία εφόσον έχουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και εφόσον η θέση αυτή δεν δύναται να καλυφθεί βάσει	αποδέσμευσης του αιτούντος εκπαιδευτικού από τα εκπαιδευτικά του καθήκοντα, σύμφωνα με την παράγραφο 6 του άρθρου 3 του ν. 4440/2016 σε συνδυασμό με το άρθρο 5 του ν.1824/1988 (ΦΕΚ 296/τ.Α΄/30-12-1988)» ως ισχύουσα διάταξη που διέπει την διαδικασία αποδέσμευσης θεωρείται η παρ. 7 του αρθ. 5 του Ν. 1824/1988 (ΦΕΚ Α΄296/30.12.1988), που αναφέρει «Επιτρέπεται η μετάταξη εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και σε Ν.Π.Δ.Δ., εφ` όσον υπάρχει σύμφωνη γνώμη των διοικούντων αυτά οργάνων. Οι μετατασσόμενοι πρέπει να κατέχουν τα προσόντα του κλάδου στον οποίο μετατάσσονται. Η μετάταξη γίνεται σε κενή θέση ύστερα από αίτηση του ενδιαφερομένου, γνώμη των αρμόδιων υπηρεσιακών συμβουλίων και κοινή απόφαση των αρμόδιων κατά περίπτωση υπουργών.». Η διοικητική αυτή διαδικασία που ακολουθείται από το Υπουργείο Παιδείας καθίσταται άμεσα προβληματική εφόσον α) Σύμφωνα με την παρ. 1 του αρθ. 19 του Ν. 4440/2016 « Κάθε γενική ή ειδική διάταξη για τη διενέργεια απόσπασης ή μετάταξης που αντίκειται στις διαδικασίες, τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτει το ΕΣΚ καταργείται, με την επιφύλαξη του άρθρου 18, με εξαίρεση τις εξής ειδικές διατάξεις για τις αποσπάσεις: [...]», και στην συνέχεια του οποίου δεν εξαιρείται η διάταξη της παρ. 7 του αρθ. 5 του Ν. 1824/1988. β) Σύμφωνα με την παρ. 3 του αρθ. 19 του Ν. 4440/2016 «Με την επιφύλαξη του άρθρου 18, καταργούνται από την ημερομηνία έναρξης εφαρμογής του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας, στις 15.9.2017, [...] τα άρθρα 71, 72, 74 και 75 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007, Α΄26),[...]», στα οποία προβλέπονταν κοινή απόφαση των οικείων Υπουργών για την διενέργεια μετατάξεων από υπηρεσία σε υπηρεσία και η διατήρηση σε ισχύ ειδικών διατάξεων που προβλέπουν μετατάξεις. γ) Σύμφωνα με το αρθ. 13 του Ν. 4440/2016 «Το άρθρο 71 του Υπαλληλικού Κώδικα αντικαθίσταται ως εξής: Άρθρο 71 Μετάταξη σε άλλη υπηρεσία Η μετάταξη σε άλλη δημόσια υπηρεσία, ήτοι η μετακίνηση του υπαλλήλου από την υπηρεσία	

των διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα ή άλλων αντίστοιχων οικείων διατάξεων του φορέα, β) οι υπάλληλοι που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί πριν από την έναρξη ισχύος του παρόντος σε υπηρεσίες απομακρυσμένων-παραμεθόριων περιοχών με δέσμευση δεκαετούς παραμονής και έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον επτά (7) έτη υποχρεωτικής παραμονής. Ειδικά οι υπάλληλοι της περίπτωσης β΄που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον πέντε	στην οποία ανήκει η οργανική θέση του σε κενή οργανική θέση άλλης υπηρεσίας, σε κλάδο της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας, για την οποία έχει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, διενεργείται για την κάλυψη πάγιων αναγκών σύμφωνα, με τις προβλεπόμενες διαδικασίες στο ΕΣΚ. » δ) Στην αποδεκτή από τον Υπουργό Παιδείας ΥΠΠΕΘ υπ' αρ. 273/2017 γνωμοδότηση του Γ΄ Τμήματος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (ΑΔΑ: Ω62ΠΟΡΡΕ-9ΡΤ) επί ερωτήματος της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού του ΥΠΠΕΘ σχετικού με μετατάξεις, με τίτλο«Βαθμολογική και μισθολογική κατάταξη εκπαιδευτικών υπό μετάταξη σε διοικητικές θέσεις της Κ.Υ. και Περιφερειακών Υπηρεσιών του ΥΠΠΕΘ, σύμφωνα με τις διατάξεις των νόμων 4369/2016 και 4440/2016.», στο κεφάλαιο «Ερμηνεία διατάξεων – υπαγωγή» της οποίας αναφέρεται α) Στο εδάφιο 15: «Η διαδικασία μετάταξης εκπαιδευτικών σε διοικητικές θέσεις άλλων δημοσίων υπηρεσιών και Ν.Π.Δ.Δ. προβλέπεται ειδικά στη διατάξεις των παρ. 7 και 8 του άρθρου 5 του ν. 1824/1988, οι οποίες μπορούν ακόμα να τύχουν εφαρμογής, συντρεχουσών και των λοιπών προϋποθέσεων της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν. 4440/2016, ως ισχύουσες την 2-12-2016. Τούτο συνάγεται εκ του ότι, αφενός η έναρξη εφαρμογής του ΕΣΚ -μετά τις τελευταίες τροποποιήσεις που επέφερε ο ν. 4472/2017 στις διατάξεις του οικείου ν. 4440/2016- τοποθετήθηκε εν τέλει στις 15-9-2017, (προηγούμενα είχε τοποθετηθεί στις 15-4-2017) και αφετέρου ότι οι εκπαιδευτικοί μπορούν να μετατάσσονται πλέον μόνο μέσω του ΕΣΚ (άρθρα 3 παρ. 6 και 19 παρ. 3 του ν. 4440/2016 ως ισχύει). Εξάλλου μέχρι την τελευταία αυτή ημερομηνία (15-9-2017) ίσχυε και το άρθρο 75 του Υπαλληλικού Κώδικα, (βλ. ρητή κατάργησή του με το άρθρο 19 παρ. 3 του ν. 4440/2016), το οποίο όριζε ότι ειδικές διατάξεις περί μετατάξεων που δεν ρυθμίζονταν από το κεφάλαιο αυτό, (ενν . Το Κεφ. Β΄ του ΜΕΡΟΥΣ Δ΄ «ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ» του ΥΚ, που περιλαμβάνει τα άρθρα 69-75 περί μετατάξεων), διατηρούνται σε ισχύ». β) Στο εδάφιο 20: «Επί των ως άνω τεθέντων ερωτημάτων το Γ΄ Τμήμα ΝΣΚ κρίνει ομόφωνα ότι η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 7 του ν. 1824/1988, -η οποία υπό την ισχύ των διατάξεων των παρ. 1 και 3 του άρθρου 19 του ν. 4440/2016 κατά την πρώτη τους έκδοση (μορφή), θα εθεωρείτο καταργημένη από	

(5) έτη υποχρεωτικής παραμονής έχουν δικαίωμα συμμετοχής για τις διαδικασίες επιλογής σε θέσεις εντός της απομακρυσμένης-παραμεθορίου περιοχής. 4. Για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό	το χρόνο έναρξης ισχύος του νόμου αυτού (2-12-2016)-, μετά τις τροποποιήσεις της παρ. 3 του άρθρου 19 και την μετάθεση του χρόνου έναρξης εφαρμογής του ΕΣΚ, -στο οποίο υπήχθησαν ευθύς εξ αρχής με τη ρητή διάταξη της παρ. 6 του άρθρου 3 του νόμου αυτού και οι εκπαιδευτικοί Α΄ βάθμιας και Β΄ βάθμιας εκπαίδευσης- εν τέλει στις 15-9-2017, εξακολούθησε να ισχύει μέχρι το τελευταίο αυτό χρονικό σημείο, επομένως ίσχυε στις 2-12-2016 και οι μετατάξεις των εν λόγω εκπαιδευτικών και σε διοικητικές θέσεις της Κεντρικής και αποκεντρωμένων υπηρεσιών του ΥΠΠΕΘ μπορούν να υλοποιηθούν εντός του οριζομένου από τη διάταξη αυτή πλαισίου, εφόσον συντρέχει σωρευτικά και η προϋπόθεση της έκδοσης ανακοίνωσης/πρόσκλησης ή υποβολής της αίτησης του ενδιαφερομένου αποκλειστικά έως την 31/7/2017, που θέτει η διάταξη του άρθρου 18 παρ. 1 του ν. 4440/2016. Εξάλλου μέχρι το αυτό χρονικό σημείο (15-9-2017) ίσχυσαν και οι γενικές διατάξεις περί μετατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα, συμπεριλαμβανομένης και αυτής του άρθρου 75, σύμφωνα με την οποία ειδικές διατάξεις περί μετατάξεων, που δεν ρυθμίζονταν από το αντίστοιχο Κεφάλαιο αυτού, διατηρούντο σε ισχύ. [...]» Από τα παραπάνω γίνεται προφανές ότι η νομιμότητα των διοικητικών πράξεων του Υπουργείου Παιδείας αναφορικά με τις διαδικασίες αποδέσμευσης του προσωπικού για συμμετοχή στο ΕΣΚ είναι αμφιβόλου νομιμότητας, και σίγουρα αναποτελεσματικές. Ενδεικτικά, αίτηση αποδέσμευσης για συμμετοχή στον Β΄ κύκλο κινητικότητας του 2018, (αρ. πρωτ. ΥΠΠΕΘ 205787/29-11-2018) εξετάστηκε στην υπ' αρ. 30/19-12-2018 συνεδρίαση του Κεντρικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και εγκρίθηκε, όπως αναφέρεται στα πρακτικά της συνεδρίασης «με το σκεπτικό ότι στον κλάδο και την περιοχή μετάθεσης που ανήκουν οι εν λόγω εκπαιδευτικοί δηλώθηκαν πλεονάσματα από τις αρμόδιες Δ.Δ.Ε. και άρα δεν υπάρχει θέμα στελέχωσης των σχολικών μονάδων λόγω της αποδέσμευσής τους» , ενώ επανεξετάστηκε κατόπιν αναπομπής από τον αρμόδιο (;) Υπουργό στην υπ' αρ. 3/01-03-2019 συνεδρίαση του ΚΥΣΔΕ για να απορριφθεί, σύμφωνα με τα πρακτικό, «βάσει του σκεπτικού ότι οι αιτούντες καλύπτουν λειτουργικές ανάγκες στις σχολικές μονάδες όπου υπηρετούν και άρα η εκχώρηση των σχετικών οργανικών θέσεων από το ΥΠΠΕΘ για ενδεχόμενη μετάταξή τους σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες θα δημιουργήσει ζήτημα πλήρωσης των ανωτέρω αναφερομένων υπηρεσιακών αναγκών και πιστώσεων», παρόλο που και στις δυο συνεδριάσεις στην εισήγηση του αρμόδιου τμήματος καταγράφονταν πλεόνασμα 28 (!) εκπαιδευτικών του κλάδου στην περιοχή μετάθεσης του αιτούντος. Πέρα από την αντίφαση μεταξύ των δύο αποφάσεων και το	

τουλάχιστον εξηνταπέντε τοις εκατό (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, στο οποίο ποσοστό δεν συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι, οι οποίοι απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως ιδίως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή είναι αποσπασμένοι σε άλλο φορέα. Επίσης, πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο	χρονικό διάστημα των 4 (!) μηνών για την εξέταση της αίτησης, τα οποία αποτελούν προσβολή της έννοιας της προστατευόμενης εμπιστοσύνης του διοικούμενου, η ασάφεια και η έλλειψη σοβαρότητας που χαρακτηρίζει την αιτιολογία απόρριψης δείχνει ότι επικρατούσα άποψη στο Υπουργείο Παιδείας είναι ότι δύναται να αυτοεξαιρεθεί των διαδικασιών του ΕΣΚ. Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι η μη πραγματοποίηση μετατάξεων εκπαιδευτικών σε άλλες υπηρεσίες, ακόμα και από κλάδους όπως αυτός του ΠΕ Πληροφορικής, όπου στον φορέα που υπαγόταν ο αιτούμενος (Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Β΄ Αθήνας), σύμφωνα με τους πίνακες σύνθεσης προσωπικού του κλάδου ΠΕ86 ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ, όπως αυτοί συντάχθηκαν και καταχωρίστηκαν στο πληροφοριακό σύστημα διαχείρισης του εκπαιδευτικού προσωπικού e-DataCenter από τις αρμόδιες Διευθύνσεις Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης βάση της υπ' αρ. πρωτ. 37423/Ε2/08-03-2019 εγκυκλίου του Υ.ΠΑΙ.Θ. με θέμα «Προσδιορισμός κενών οργανικών θέσεων και πλεονασμάτων εκπαιδευτικού προσωπικού Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για τις μεταθέσεις του έτους 2019 από περιοχή σε περιοχή», σε εφαρμογή του αρθ. 7 του Ν. 3848/2010 (ΦΕΚ Α 71/19.5.2010), καταγράφεται πλεόνασμα 15 εκπαιδευτικών στην ΔΔΕ Β΄ Αθήνας, πλεόνασμα 223 εκπαιδευτικών σε επίπεδο Περιφερειακής Διεύθυνσης Αττικής και πλεόνασμα 1360 εκπαιδευτικών σε Πανελλαδικό επίπεδο. Λύση σε αυτό το πρόβλημα θα μπορούσε να δοθεί από τον Νομοθέτη, εάν βούλησή του είναι η συμμετοχή του εκπαιδευτικού προσωπικού, η πλειοψηφία δηλαδή των 164.342 απασχολούμενων στο Υπουργείο Παιδείας από τους συνολικά 565.268 εργαζόμενους ως τακτικό προσωπικό στο Δημόσιο (μηνιαία στοιχεία Σεπτεμβρίου 2019), στις διαδικασίες κινητικότητας, εάν καταστήσει σαφώς ως ισχύουσα διάταξη το αρθ. 7 του Ν. 3848/2010 (ΦΕΚ Α 71/19.5.2010), σύμφωνα με την παρ. 1 του οποίου «1. Ο προσδιορισμός των κενών θέσεων, των λειτουργικών αναγκών και των τυχόν υπεραριθμιών με σκοπό το διορισμό μόνιμων ή την πρόσληψη προσωρινών αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, καθώς και τις μεταθέσεις, τις μετατάξεις και τις αποσπάσεις μόνιμων εκπαιδευτικών γίνεται μέσω της διαδικασίας που ορίζεται στις επόμενες παραγράφους.» Προϊόν της διαδικασίας που περιγράφεται στην συνέχεια του άρθρου είναι οι πίνακες σύνθεσης εκπαιδευτικού προσωπικού, βάση των οποίων ο Νομοθέτης μπορεί να καθιστά την αποδέσμευση απλή διαπιστωτική πράξη του οικείου Περιφερειακού Συμβουλίου, εφόσον η πληρότητα στον κλάδο του	

έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης. Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλου από ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται επιπλέον η γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου. Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου. 5. Σε περίπτωση που, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την	αιτούντος στην περιοχή μετάθεσης υπερβαίνει το ποσοστό που αυτός κρίνει, αποφεύγοντας τις αμφιβόλου νομιμότητας και αποδεδειγμένα χρονοβόρες και αναποτελεσματικές διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα σε κεντρικό επίπεδο Υπουργείου, οι οποίες σε συνδυασμό με τα προτεινόμενα στον νέο Νόμο χρονοδιαγράμματα για τους κύκλους κινητικότητας καθιστούν εκ των πραγμάτων ατελέσφορες τις διαδικασίες κινητικότητας σε ότι αφορά το εκπαιδευτικό προσωπικό. • 20 Νοεμβρίου 2019, 06:59 | Το άρθρο 4, παράγραφος 4 του ν.4440/2016 ανέφερε το καλυμμένο ποσοστό του κλάδου να είναι στο 50%, ο υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός του κλάδου του, εκτός αν προβλέπεται έτσι στο οργανόγραμμα. Λογικό. Ο ν.4590/2019 το άλλαξε και δεν εξαιρούσε όσους λόγω οργανογράμματος κατείχαν τη μοναδική οργανική θέση του κλάδου τους. Παράλογο. Κι έρχεται ο άνωθεν που διατηρεί την τελευταία τροποποίηση και η μόνη αλλαγή που προβλέπει είναι το 50% να γίνει 65% και να αφορά το σύνολο των οργανικών θέσεων. Κοινώς, όποιος προλάβει μέσα στην υπηρεσία, αν προλάβει κι αυτός. Για ποιον λόγο ισχύει για όσους συμμετείχαν σε προκηρύξεις κάλυψης θέσεων μέσω ΑΣΕΠ όπου δεν αναφερόταν ξεκάθαρα ότι σε περίπτωση διορισμού αποκλείεσαι από μετάταξη λόγω κάλυψης της μίας οργανικής θέσης του Φορέα; Ακόμα και σε υπηρεσίες στην παραμεθόριο μετά τη δεκαετία αποδεσμεύεσαι. Αυτό αποτελεί μεγάλη αδικία και θα έπρεπε τουλάχιστον να αφορά τους διορισθέντες μετά την εφαρμογή του νόμου και, φυσικά, αφού διευκρινιστεί στις επόμενες προκηρύξεις του ΑΣΕΠ ώστε να έχει ο υποψήφιος τη δυνατότητα και την πληροφόρηση να επιλέξει αν επιθυμεί να παραμείνει σε μια τέτοια υπηρεσία για πάντα. Ευχαριστώ. • 20 Νοεμβρίου 2019, 00:57 | Στο παρόν νομοσχέδιο θα πρέπει να καταργηθεί η παρ. 4 του άρθρου 3 του Νόμου 4440/2016, ώστε να	

καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων, ο φορέας προέλευσης δεν βεβαιώνει την πλήρωση των προϋποθέσεων των παραγράφων 2, 3 και 4 του παρόντος, οι προϋποθέσεις αυτές ελέγχονται κατά το χρόνο της αξιολόγησης των υποψηφίων και σε κάθε περίπτωση κατά το χρόνο έκδοσης της πράξης απόσπασης ή μετάταξης.». 2. Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται και για τον κύκλο κινητικότητας έτους 2019	μπορούν και οι υπάλληλοι που αναφέρει το ανωτέρω να αιτηθούν κινητικότητας με βάση τον κλάδο τους (αποκλείονται υπάλληλοι με υψηλά προσόντα οι οποίοι ουσιαστικά ''εγκλωβίζονται'' εφ' όρου επαγγελματικής ζωής σε μία και μόνο υπηρεσία). Άλλωστε οι υπηρεσίες δε θα χάσουν τεράστιο αριθμό υπαλλήλων με τις διαδικασίες της κινητικότητας (λίγοι κλάδοι μπορούν να αιτηθούν σχετικές θέσεις) και θα έχουν τη δυνατότητα να λάβουν νεότερο προσωπικό με νέες προσλήψεις. • 19 Νοεμβρίου 2019, 21:09 | Το 65% ποσοστό πληρότητας επί του συνόλου των οργανικών θέσεων είναι απαράδεκτο, δεδομένου ότι στο ποσοστό θα συνυπολογίζονται θέσεις ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ πολλές από τις οποίες π.χ. χειριστής διατρητικών μηχανών,επιμελητές κλπ ήταν καλυμμένες από υπαλλήλους που κατά κύριο λόγο έχουν συνταξιοδοτηθεί και πλέον είναι κενές. Ουσιαστικά μπλοκάρεται η διαδικασία κινητικότητας, ελάχιστοι φορείς του δημοσίου, κυρίως μόνο μεγάλα υπουργεία, μπορούν να πιάσουν αυτό το ποσοστό. Δεν προωθείτε έτσι την αποκέντρωση αλλά και εκτός αυτού υπάλληλος επαρχιακής πόλης δεν πρόκειται να πάρει ποτέ μετάταξη με αυτόν τον περιορισμό με τόσα κενά στις οργανικές θέσεις των φορέων της επαρχίας. Η συμπλήρωση διετίας από απόσπαση ή μετάταξη για νέα απόσπαση ή μετάταξη είναι επίσης μέτρο ιδιαίτερα ανασταλτικό της διαδικασίας κινητικότητας. Πρέπει να αλλάξετε αυτά τα δύο σημεία αλλιώς ουσιαστικά η»κινητικότητα» γίνεται «στατικότητα»σε δημόσιους φορείς, και αν η διαδικασία σερνόταν επί της προηγούμενης κυβέρνησης με το δικό σας σχέδιο νόμου ουσιαστικά εξαλείφεται. • 19 Νοεμβρίου 2019, 21:11 | θα πρέπει να υπάρξει μέριμνα για υπαλλήλους που έχουν ήδη μεταταχθεί με το ενιαίο σύστημα κινητικότητας (ΕΣΚ) από τους προηγούμενους κύκλους και τώρα βρίσκονται μπροστά σε αδιέξοδο λόγω της διάσπασης των 5 δήμων της χώρας βάσει του 4600/2019, που τους ζητάνε να μεταταχθούν σε νέο υπό σύσταση δήμο μακρυά από την πόλη επιλογής κατά την αίτηση τους. Αυτό πρέπει να ισχύσει και για το	

	προσωπικό των ΝΠΔΔ των δήμων που διαιρέθηκαν και πρόκειται να μην λειτουργήσουν ως σύνδεσμοι (άρθρο 156 του ίδιου Νόμου) λόγω διαφωνίας των δημάρχων. Όταν ένας υπάλληλος ζητάει μετάταξη μέσω του ΕΣΚ και ειδικότερα προς φορέα υποδοχής στην παραμεθόριο (ΝΠΔΔ ΔΗΜΟΥ παραμεθορίου) δεν μπορεί λόγω της διάσπασης των δήμων να τον στέλνουν χωρίς την θέληση του σε άλλο υπό σύσταση δήμο που η έδρα του είναι διαφορετική από την πόλη που επέλεξε ο υπάλληλος να μεταταχθεί. Αυτό είναι ακόμα πιο άδικο σε νησιωτικούς δήμους. σε κάθε άλλη περίπτωση ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος που μετατάχθηκε θα είναι σαν να τιμωρείται που αποφάσισε να αποκεντρωθεί ζώντας στη παραμεθόριο και να υποβάλλει την οικογένεια του σε επιπλέον ταλαιπωρία μετακινούμενος καθημερινά εκτός της βάσης του. • 19 Νοεμβρίου 2019, 20:14 | Ανήκω σε κλάδο δε Όποιος έχει 6 ειδικότητες στην ειδικότητά μου είμαι ένας Είμαι ο μοναδικός υπάλληλος του κλάδου; μου οι άλλοι δύο έχουν άλλη ειδικότητα και οι άλλοι τρεις άλλη ειδικότητα ποιο είναι το ποσοστό του κλάδου για συμμετάσχουν στην κινητικότητα; η υπηρεσία μου είναι ικανή να μου λέει ότι είμαι ο μοναδικός υπάλληλος μπορεί να το ισχυριστεί αυτό Δηλαδή με λόγια λόγια έχω καταστραφεί δεν πρόκειται να μεταταχθούν ποτέ Έχω πτυχίο ανώτερης εκπαιδευτικής βαθμίδας που δεν προβλέπεται ως τυπικό προσόν διορισμού στον ίδιο φορέα τυχαίνει τώρα δηλαδή τυχαίνει να είμαι και ο μοναδικός υπάλληλος του κλάδου μου και να μην μπορώ να αξιοποιήσω το πτυχίο μου στον κύριο φορά που είναι άλλης ειδικότητας άλλης τεχνογνωσίας δηλαδή άδικα θα είμαι λέει μία ζωή πίσω δεν θα εξελιχθούν ποτέ το πτυχίο μου θα μπορέσω να αναγνωρίσω διότι δεν υπάρχει στον οικείο φορέα ούτε να μεταταχθούν εγώ γιατί είμαι ο μοναδικός υπάλληλος του κλάδου δηλαδή πήρα πτυχία για να τα έχω κορνίζα και να λέω έχω κάτι • 19 Νοεμβρίου 2019, 20:51 | Σε μια υπηρεσία υπάρχουν 5 θέσεις τεχνικών δε τεχνικού κλάδου.	

	1 είναι ψυκτικος 2 ηλεκτρολόγοι και 2 υδραυλικοί. Δηλαδη έχουμε ένα κλάδο δε τεχνικού Με 3 ειδικότητες . Ο ψυκτικος είναι ο μοναδικός του κλάδου του; Πότε δεν έχει εξηγηθεί αυτό . Ο φορέας προέλευσης είναι ικανός να πει ότι είναι ο μοναδικός υπάλληλος του. Και να μην τον αφήνει.. Κάποτε υπήρχε προβλέψει ότι εάν στο οργανόγραμμα του φορέα υπάρχει μια θέση και προβλέπεται μια φεύγει ο υπάλληλος. Έτσι καταδικάζεται υπάλληλος. Και ο φορέας δεν μπορεί να κανει αίτημα για άλλο. Αν τον νοιάζει το φορέα σιγά μην τον νοιάζει το πρόβλημα το εχει ο υπάλληλος και όχι ο φορέας .. αυτή είναι η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού; Κάποτε είστε ότι θα εξυχρονιζατε τους πολλούς ίδιους κλάδους πχ δε διοικητικού δε δακτυλογράφος δε διοικητικού λογιστικού δε διοικητικούλογιστικού Κινητικότητα είναι αυτή η στάση διορισμών και μεταταξεων • 19 Νοεμβρίου 2019, 18:59 | Όσον αφορά την προϋπόθεση συμπλήρωσης διετίας από τον διορισμό, προκειμένου ένας υπάλληλος να έχει δικαίωμα συμμετοχής στο ΕΣΚ, νομίζω ότι είναι προβληματική, επηρεάζει αρνητικά το σύστημα προσλήψεων και δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο. Εάν ένας υποψήφιος σε διαγωνισμό του ΑΣΕΠ ξέρει ότι σε 2 χρόνια θα μπορεί να μεταταγεί, θα δηλώσει όποια θέση βρει, οπουδήποτε στην Ελλάδα, χωρίς να το σκεφτεί ιδιαίτερα. Με ποιον τρόπο λοιπόν θα αποκτήσουν σε μόνιμη βάση οι μικροί φορείς της επαρχίας, ιδιαίτερα οι Δήμοι, το απαραίτητο στελεχιακό δυναμικό με την κατάλληλη εμπειρία, όταν οι νεοδιορισθέντες υπάλληλοι απλώς θα κάνουν υπομονή να τελειώσει το διετές αγροτικό τους, ώστε να φύγουν με την πρώτη ευκαιρία;	

	Το υπαρκτό αυτό πρόβλημα υποτίθεται ότι έρχεται να επιλύσει η διάταξη του άρθρου 4, παρ. 4, σχετικά με τη διατύπωση γνώμης του Δημάρχου. Το αποτέλεσμα είναι οι υπάλληλοι που έχουν την ατυχία να εργάζονται σε Δήμο, να εξαρτώνται από κάθε βλαχοΔήμαρχο, ο οποίος φυσικά απαιτεί χρόνια γλυψίματος και παράνομων προσυπογραφών για να αφήσει έναν υπάλληλο να φύγει. Προτείνω λοιπόν οι νεοδιορισθέντες υπάλληλοι να έχουν δικαίωμα μετάταξης μετά τη συμπλήρωση πενταετούς, τουλάχιστον, δημόσιας υπηρεσίας στον φορέα διορισμού τους. Η λύση αυτή έχει το πλεονέκτημα ότι οι υποψήφιοι προς διορισμό θα συνειδητοποιήσουν ότι τα βιοτικά τους συμφέροντα ενδέχεται να συνδεθούν άρρηκτα με τον τόπο διορισμό τους. Παράλληλα, πρέπει να καταργηθεί η γελοία διάταξη περί γνώμης Δημάρχου. Επιπλέον νομίζω ότι πρέπει να κινηθούν διαδικασίες πρόσληψης κυρίως για τους φορείς της επαρχίας ή γενικότερα για όσους φορείς έχουν αποδυναμωθεί από την κινητικότητα. • 19 Νοεμβρίου 2019, 18:50 | Οφείλετε να δείτε το θέμα των προϋποθέσεων για μετάταξη των εκπαιδευτικών (με αυξημένα προσόντα στον χώρο των δημοσίων υπαλλήλων), οι οποίοι βίωσαν τραγική κοροϊδία στον προηγούμενο κύκλο και δεν ασχολήθηκε κανείς. Ή μπορούν να συμμετάσχουν ή όχι, να ξεκαθαρίζεται. Η αποδέσμευση που ζητείται ειδικά για αυτούς έγινε άθλιο παίγνιο (με αρχική έγκριση από το ΚΥΣΔΕ και απαράδεκτη αναπομπή από τον πρώην υπουργό παιδείας). Να συμμετέχουν ισότιμα θέλουν σε ένα διαφανές σύστημα. Απλοποιήστε τη διαδικασία επί το δικαιότερο (να εξετάζονται τα αιτήματα από την επιτροπή κινητικότητας ίσως). Να σημειωθεί ότι οι οργανικές των εκπαιδευτικών είναι ουσιαστικά στο ΙΔΙΟ το υπουργείο και ΟΧΙ σε περιοχές , όπου καταχρηστικά και για λειτουργικούς λόγους τοποθετούνται με τη λεγόμενη οργανική θέση, οπότε το θέμα του ποσοστό πρέπει να εξεταστεί υπό άλλο πρίσμα- συνεργαστείτε με του ΥΠΑΙΘ ώστε να δοθεί λύση για τον τρέχοντα κύκλο. Πόσοι θα μεταταχθούν τελικά; Ελάχιστοι. Ευελιξία, δικαιοσύνη και λογική (ανα)ζητείται. Και εξετάστε αν κάποιοι χαριστικά πήραν αποδέσμευση. (Δανεισμένο από τη συνάδελφο Παναγιώτα που έθεσε το θέμα μας άρτια)	

	• 19 Νοεμβρίου 2019, 17:37 | Είναι κοινή λογική ότι όταν ένα κράτος δεν επιτρέπει σε υπεράριθμους υπαλλήλους να μετακινηθούν σε κενή θέση, τότε δεν μπορεί να λειτουργεί ορθά. • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:27 | Η τροποποίηση του σημείου ββ) της παραγράφου 2, η απαίτηση δηλαδή να συμπληρωθεί διετία από προηγούμενη απόσπαση προκειμένου ο υπάλληλος να έχει δικαίωμα μετάταξης, είναι παράλογη για τους κάτωθι λόγους: Οι αποσπάσεις πλέον διακρίνονται σε 2 κατηγορίες, αποσπάσεις ενός έτους μέσω ΕΣΚ και αποσπάσεις κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων. Στην πρώτη περίπτωση οι φορείς ζητάνε υπαλλήλους με απόσπαση κυρίως για να τους γνωρίσουν και να τους αξιολογήσουν, ώστε στη συνέχεια να τους μετατάξουν μέσω ΕΣΚ. Η πρακτική αυτή είναι χρήσιμη για τους φορείς, αλλά και για τον υπάλληλο, αφού έρχεται σε επαφή το νέο περιβάλλον εργασίας του, το οποίο ενδέχεται στο μέλλον να καταστεί μόνιμο. Ποιος υπάλληλος, λοιπόν, θα δεχθεί να αποσπαστεί για έναν χρόνο, γνωρίζοντας ότι στη συνέχεια θα πρέπει να περιμένει δύο χρόνια για να μεταταγεί; Και γιατί ένας φορέας να ανοίξει θέση για απόσπαση; Στη δεύτερη περίπτωση οι αποσπασμένοι υπάλληλοι εργάζονται στον φορέα υποδοχής, αλλά, οι περισσότεροι, συνεχίζουν να πληρώνονται από τον φορέα προέλευσής τους. Γιατί λοιπόν να μην μπορούν να μεταταχθούν, αν το επιθυμούν, και να να σταματήσουν να επιβαρύνουν οικονομικά τον φορέα προέλευσης τη στιγμή που δεν του προσφέρουν έργο; • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:23 | Σύμφωνα με τον 4440/16, όπως αρχικά ψηφίστηκε, στις προϋποθέσεις συμμετοχής αναφερόταν «πρέπει ο	

	αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο, εκτός αν στο οργανόγραμμα του φορέα προβλέπεται μία μόνο θέση του οικείου κλάδου» (αρ. 4, παρ. 4)». Αυτή η εξαίρεση «εκτός αν.....» καταργήθηκε σε μεταγενέστερη τροποποίηση και δυστυχώς δεν επανέρχεται με το συγκεκριμένο σχέδιο νόμου. Έτσι λοιπόν, μια κατηγορία υπαλλήλων στερείται το δικαίωμα της κινητικότητας και μάλιστα διά παντός καθώς δεν μπορούν ποτέ να πάψουν να είναι «μοναδικοί» αφού δεν υπάρχει άλλη θέση στον κλάδο για να έρθει κάποιος, ούτε η δική τους θέση μπορεί να μείνει κενή και να προκηρυχθεί αφού οι ίδιοι δεν μπορούν να αιτηθούν απόσπασης ή μετάταξης λόγω μη πλήρωσης των προϋποθέσεων. Η προφανής αδικία που αναπαράγεται και αφορά την άνιση αντιμετώπιση μιας κατηγορίας υπαλλήλων επιτείνεται και από τα εξής: -Δεν υπάρχει καμία προσωπική ευθύνη του υπαλλήλου για το ότι είναι ο «μοναδικός» στη μοναδική οργανική θέση του κλάδου, καθώς τα οργανογράμματα αρκετών φορέων -και κυρίως όσων προέκυψαν από συγχώνευση- έχουν αλλάξει σημαντικά την τελευταία δεκαετία. -Σε πολλές περιπτώσεις, ο εν λόγω υπάλληλος δεν είναι απαραίτητος λόγω της ειδικότητας του καθώς πολλοί υπάλληλοι απασχολούνται σε καθήκοντα που δεν σχετίζονται ή δεν σχετίζονται άμεσα με τον κλάδο και την ειδικότητα με την οποία προσλήφθηκαν. – Ο φορέας που απασχολεί τον υπάλληλο δεν έχει τη δυνατότητα να ενισχυθεί με έναν νέο υπάλληλο που θα έχει επιλέξει να βρίσκεται εκεί καθώς δεν μπορεί να προκηρύξει προς κάλυψη τη θέση που ποτέ δεν θα είναι κενή -Ο φορέας δεν αποκτά κίνητρο να εκσυγχρονιστεί και να μπορεί να συμμετάσχει ως φορέας υποδοχής στο σύστημα κινητικότητας, αλλά αρκείται στο ότι το προσωπικό θα παραμείνει δέσμιο μη μπορώντας να μετακινηθεί -Ο φορέας που αδειάζει από προσωπικό πρέπει να αναδιοργανωθεί και να ενισχυθεί με κίνητρα και νέο προσωπικό και όχι με την περιστολή των δικαιωμάτων του υπάρχοντος προσωπικού. Η δυνατότητα μετακίνησης από μια θέση σε μία άλλη αποτελεί πολύ σημαντική διέξοδο για την επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη κάποιου αλλά και για ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του δημόσιο τομέα. Στερώντας τη δυνατότητα αυτή ο υπάλληλος υφίσταται δυσμενή μεταχείριση έναντι των υπολοίπων και η υπηρεσία στην οποία υπηρετεί κερδίζει ένα δυσαρεστημένο υπάλληλο με ψυχολογία «δουλοπάροικου».	

	Παρακαλώ να ξανασκεφτείτε το συγκεκριμένο σημείο και άρθρο • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:33 | Κύριοι του υπουργείου θα πρέπει να δοθεί έμφαση και σε αυτούς τους ανθρώπους οι οποίοι έχουν πτυχίο ανώτερης ή ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας το οποίο δεν προβλέπεται ως τυπικό προσωπικό προσόν διορισμού του οικείου φορέα που δεν υπάρχουν ούτε στο υπουργείο ούτε στον κλάδο ούτε στην υπηρεσία μας και δεν μπορούμε να κάνουμε αίτηση μετάταξης γιατί θα μπει καλέστε τη μοναδικότητα της ειδικότητάς του υπαλλήλου τι θα γίνει με αυτούς τους ανθρώπους που έχουν πτυχίο ανώτερης εκπαιδευτικής βαθμίδας θα είναι μία ζωή κλονισμένη στο φορέα προέλευσης πρέπει να βρεθεί πρόβλεψη και για αυτούς τους ανθρώπους τους οποίους γίνεται αυτό είναι άδικο να έχουν πτυχία και υπηρεσίες να τους εκμεταλλεύονται και να τους αναθέτουν καθήκοντα διοικητικού υπαλλήλου να εκτελούν δε από δε να είναι τε τα λόγια επειδή γνωρίζουν πέντε γράμματα και τους λένε ότι είναι πτυχιούχοι τε και τους αναθέτουν καθήκοντα διοικητικού του υπαλλήλου χωρίς να τους αναγνωρίζεται τίποτα και όταν θα ρθει η ώρα τους πετάνε από δω και από κει πρέπει να βρεθεί λύση για αυτούς ούτε μετάταξη μπορούν να κάνουν σε ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα ώστε Γιατί δεν υπάρχει το πτυχίο που έχουν στον φορέα τους ανώτερο Αλλά μόνο τις εκμεταλλεύονται τους διοικητικούς υπαλλήλους και αν οι υπάλληλοι αυτοί καταφέρουν και βγάλουν κάνουν αναφορά ή βγάλουν οτιδήποτε εκφράζουν την δυσαρέσκειά τους γίνουν τους κυνηγάνε πρέπει να βρεθεί λύση Λοιπόν σε αυτούς τους ανθρώπους να φεύγουν από κει και να αξιοποιούνται εσείς βγάλατε ένα νόμο που λέει να αξιοποιηθεί το ανθρώπινο δυναμικό πώς λοιπόν ένας υπάλληλος που έχει πτυχίο που δεν υπάρχει στο οργανόγραμμα της υπηρεσίας και ούτε πρόκειται να μην μπορεί να το αξιοποιήσει και να πάει αλλού δηλαδή τον αναγκάζεται σε παραίτηση να περιμένει πότε θα βρεθεί καμία άλλη προκήρυξη να βγάλει θέση πρέπει να βρεθεί μέριμνα και για αυτούς και μετά να φροντίσει υπηρεσία να το καλύψει είτε μέσω της κινητικότητας και μέσω διορισμού • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:09 | Στο πλαίσιο της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας θα πρέπει να μπουν στην κινητικότητα και οι	

	Στρατιωτικοί Αστυνομικοί κλπ Εφόσον έχουν αποδεδειγμένα τα προσόντα και θέλουν να υπηρετήσουν σε κενές θέσεις του ευρύτερου δημοσίου πρέπει να έχουν αυτή την δυνατότητα για να ενισχύσουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους, να αποκτήσουν εμπειρία σε θέσεις διαφόρων υπηρεσιών και να προωθήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους. • 19 Νοεμβρίου 2019, 16:07 | προτείνω στη διαδικασία των μετατάξεων να συμμετέχουν και τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων, προελεύσεως ΕΜΘ. • 19 Νοεμβρίου 2019, 16:05 | ε ρε γέλιο με το 65%... λοιπόν έστω ότι σε μια υπηρεσία προβλέπονται 3 θέσεις ψυχολόγων, αλλά είναι καλυμμένη μόνο η 1. Οι υπόλοιπες 2 θέσεις ψυχολόγων εμποδίζουν έναν υπάλληλο ΔΕ Διοικητικό από το να συμμετέχει στην κινητικότητα, ακόμα και εάν οι θέσεις του κλάδου ΔΕ Διοικητικό είναι στο 90%. Δηλαδή η έλλειψη σε άλλους κλάδους εμποδίζει υπαλλήλους με »υγιείς» κλάδους στο να συμμετέχουν στην κινητικότητα. Ενδεχόμενο Α : έχει γίνει τυπογραφικό λάθος στο »επί του συνόλου των οργανικών θέσεων » , οπότε εντάξει δεκτό έως ότου διορθωθεί Ενδεχόμενο Β : ...Τι κάτσανε και σκέφτηκαν οι κατεργάρηδες ; Υπήρχε περίπτωση να μην το πάρει κάποιος είδηση ; Αν ήθελαν να μπλοκάρουν την κινητικότητα, γιατί δεν το κάνουν ξεκάθαρα, να κοπανήσουν ένα 90% και να τελειώνει το πράγμα. Συμπέρασμα : το παραπάνω κείμενο αποτελείται από πρόχειρες ρυθμίσεις....τρολ	

	• 19 Νοεμβρίου 2019, 16:43 | Το τελευταίο εδάφιο της παρ.4 του άρθρου 2 όπου αναφέρεται «Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου», θα πρέπει να αποσυρθεί και από το παρόν σχέδιο νόμου αλλά και να καταργηθεί από το Ν.4635/2016 (ΦΕΚ 167 Α') άρθρο 229 παρ.7, με το οποίο έχει ήδη ψηφιστεί από τη Βουλή. Πρόκειται για διάταξη που εισάγει έκδηλα και αδικαιολόγητα άνιση μεταχείριση για τους Υπαλλήλους των Υπηρεσιών Δόμησης και των Τεχνικών Υπηρεσιών των ΟΤΑ Α' βαθμού (μηχανικούς, διοικητικούς, χειριστές μηχανημάτων, οδηγούς και πολλούς άλλους)έναντι των υπαλλήλων (αντίστοιχων κλάδων) που υπηρετούν σε άλλες Υπηρεσίες των ΟΤΑ. Υπό άλλη σκοπιά, η εν λόγω διάταξη αποτελεί αντι-κίνητρο για τη στελέχωση των ήδη υποστελεχωμένων υπηρεσιών (είτε με νέες προσλήψεις είτε μέσω της κινητικότητας) καθότι δεν θα επιλέγονται αυτές (ως φορείς υποδοχής) από υποψήφιους υπαλλήλους για μετατάξεις. • 19 Νοεμβρίου 2019, 16:49 | Πρόκειται προφανώς για ΛΑΘΟΣ του συντάκτη η αντικατάσταση στο άρθρο 4 της παραγράφου 2β στο σημείο ββ όπου προστίθεται και η λέξη «μετάταξη». Κατ' αυτόν τον τρόπο αποκλείονται από τη διαδικασία της μετάταξης με το ΕΣΚ, συλλήβδην, χωρίς να έχουν καν το δικαίωμα κατάθεσης αίτησης όσοι έχουν αποσπαστεί την τελευταία 2ετια? • 19 Νοεμβρίου 2019, 16:35 | Οποίος κάνει αίτηση και περάσει αποσπααη και κάτσει έστω έξι μήνες μετά δεν μπορεί να κάνει αίτηση για μετάταξη για 2 χρόνια δηλαδή έτσι και κάνεις λάθος η εν γνώση του δεν μπορεί να μεταταγει .. πρέπει να να περάσει ο ένας χρόνος της απόσπασης να γυρίσει έναχρονο στο ο στην υπηρεσία του και αν δεν πιασει το	

	ποσοστό των θεσεων δεν θα μπορεί να πάει πουθενά μετά .. στην ουσία τους έχετε εγκλωβίσει ολους • 19 Νοεμβρίου 2019, 15:55 | Παρακαλώ να μεριμνήσετε για την περίπτωση των εκπαιδευτικών που κρατήθηκαν όμηροι του Υπουργείου πέρισι. Δεν έχει σημασία αν είναι υπεράριθμοι ή όχι. Α εγώ που δεν είμαι φύγω, ένας υπεράριθμος θα πάρει την οργανική μου. Οπότε όλα καλά. Επίσης, δείτε την περίπτωση να μπορεί κάποιος να θεχθεί υποβιβασμό σε κατώτερη βαθμίδα. Υπάρχουν πολλές θέσεις ΔΕ που δε θα είχαμε πρόβλημα να καλυφθούν απο ΠΕ. Αρκετοί θα δεχόντουσαν τον υποβιβασμό, σε περίπτωση που αυτό σήμαινε οτι θα υπηρετούσαν κοντά στο σπίτι τους. • 19 Νοεμβρίου 2019, 15:25 | Γιατί οι αποσπασμένοι δεν έχουν δικαίωμα μετάταξης; Και μάλιστα ειδικά στον φορέα που έχουν αποσπασθεί; Γιατί δε λύνετε το πρόβλημα με τους ελάχιστους εκπαιδευτικούς που ανήκουν σε υπεράριθμους κλάδους κι όμως το υπουργείο παιδείας δεν τους αποδεσμεύει; Το 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, στο οποίο ποσοστό δεν συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι, οι οποίοι απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως ιδίως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή είναι αποσπασμένοι σε άλλο φορέα είναι αρκετά μεγάλο και θα πρέπει να μειωθεί. • 19 Νοεμβρίου 2019, 14:20 | . Για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον εξηνταπέντε τοις εκατό (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, προσεξτε τι λεει ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΘΕΣΕΣΩΝ !! ΟΧΙ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ!!! δηλαδη μια υπηρεσια	

	που εχει 400 θεσεις και οι 210 εινια καλυμμενες 400 /210 = 52 % < (400 * 65% = 280) δεν μπορει να φυγει κανεις !!? γιαιτι το 65 % ειναι 280 !!! και πχ εχει 100 ΔΕ διοιηκτικες θεσεις και εινα καλυμμενς οι 80 ασχετα αν εχει δηλαδη 80 % καλυψη κλαδου ΔΕ Διοιηκητικου !!?? • 19 Νοεμβρίου 2019, 14:43 | Το αρθρο 18 παρ. 3 του ν. 4440/2016 αναφέρει ότι: «Τακτικοί υπάλληλοι δημοσίων υπηρεσιών, Ν.Π.Δ.Δ. και ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, οι οποίοι κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος είναι αποσπασμένοι με γενικές ή ειδικές διατάξεις, σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού, επιτρέπεται να μεταταγούν με αίτησή τους στην υπηρεσία που είναι αποσπασμένοι, μετά από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου εφόσον υφίσταται. Η μετάταξη διενεργείται σε κενή θέση κλάδου της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας, και αν δεν υπάρχει με μεταφορά της θέσης που κατέχει ο υπάλληλος, με την ίδια σχέση εργασίας και διατήρηση της τυχόν προσωπικής διαφοράς στις αποδοχές. Η αίτηση υποβάλλεται σε αποκλειστική προθεσμία ενός (1) μηνός από την έναρξη ισχύος του παρόντος και η μετάταξη γίνεται με απόφαση των οικείων Υπουργών, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 1 του άρθρου 68 του Ν. 4002/2011 (Α΄ 180). Σε περίπτωση που η απόσπαση του υπαλλήλου λήγει πριν από τη δημοσίευση της πράξης μετάταξης, η απόσπαση παρατείνεται μέχρι την έκδοση της πράξης μετάταξης και πάντως όχι πέραν τις 30.6.2017. Όσοι υπάλληλοι δεν υποβάλλουν αίτηση ή δεν επιλεγούν προς μετάταξη επιστρέφουν στην υπηρεσία στην οποία ανήκει η οργανική θέση τους μέχρι τις 15.4.2017, έναρξη εφαρμογής του ΕΣΚ.» Ουσιαστικά δηλαδη προέβλεπε την δυνατότητα οι ήδη αποσπασμένοι μέσω κινητικότητας να μπορούν να μεταταχθούν στις υπηρεσίες. Τι ισχύει τωρα?? Θα προβλεφθεί κάτι αντίστοιχο?? • 19 Νοεμβρίου 2019, 13:59 | Οι μετατάξεις των εκπαιδευτικών θα πρέπει να επιτρέπονται τουλάχιστον σε όσους έχουν κριθεί	

	υπεράριθμοι χωρίς άλλους περιορισμούς, με σκοπό να μπορέσουν να στελεχώσουν με τα αυξημένα προσόντα τους υπηρεσίες που έχουν πραγματικές ανάγκες (ακόμα και σε φορείς του ίδιου του Υπουργείου Παιδείας), ώστε να τελειώσει επιτέλους η ομηρία των αποσπάσεων. • 19 Νοεμβρίου 2019, 13:14 | Αν έχεις κάνει απόσπαση γιατί να περιμένεις 2 χρόνια για να πάρεις μετάταξη? • 19 Νοεμβρίου 2019, 13:13 | το 65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, στο οποίο ποσοστό δεν συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι, οι οποίοι απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως ιδίως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή είναι αποσπασμένοι σε άλλο φορέα. πρεπει να πεσει ΤΟ ΠΟΣΟΤΟ . εσεις θελετε να εχετε σταθερα 65% καλυψη χωρις τους ανευ αποδοχων και υπηρεσιακης εκπαιδευσης κλπ ειναι δυνατο αν γινει αυτο? ποιεσ υπηρεσιες εχουν 65 % με αυτο το κριτηριο? εδω καλα καλα ποσες υπηρεσιες υπαρχουν για να εχουν 65% καλυμμενο μαζι με αδειες εκπαιδευσης αδειες κλπ ? θελετε να λειτουργησει η κινητικοτητα ή να παγωσει με αυτα? Επίσης, πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης. ΑΝ μια υπηρεσια εχει μια μονο θεση στο οργανογραμματος ο υπαλληλος ειναι καταδικασμένος? • 19 Νοεμβρίου 2019, 13:56 | Οι αποσπασμένοι γιατί να μην μπορούν να πάρουν μετάταξη? • 19 Νοεμβρίου 2019, 13:16 |	

	κ. Θεοδωρικάκο (και σχετικές υπηρεσίες του υπουργείου), Οφείλετε να δείτε το θέμα των προϋποθέσεων για μετάταξη των εκπαιδευτικών (με αυξημένα προσόντα στον χώρο των δημοσίων υπαλλήλων), οι οποίοι βίωσαν τραγική κοροϊδία στον προηγούμενο κύκλο και δεν ασχολήθηκε κανείς. Ή μπορούν να συμμετάσχουν ή όχι, να ξεκαθαρίζεται. Η αποδέσμευση που ζητείται ειδικά για αυτούς έγινε άθλιο παίγνιο (με αρχική έγκριση από το ΚΥΣΔΕ και απαράδεκτη αναπομπή από τον πρώην υπουργό παιδείας). Να συμμετέχουν ισότιμα θέλουν σε ένα διαφανές σύστημα. Απλοποιήστε τη διαδικασία επί το δικαιότερο (να εξετάζονται τα αιτήματα από την επιτροπή κινητικότητας ίσως). Να σημειωθεί ότι οι οργανικές των εκπαιδευτικών είναι ουσιαστικά στο ΙΔΙΟ το υπουργείο και ΟΧΙ σε περιοχές , όπου καταχρηστικά και για λειτουργικούς λόγους τοποθετούνται με τη λεγόμενη οργανική θέση, οπότε το θέμα του ποσοστό πρέπει να εξεταστεί υπό άλλο πρίσμα- συνεργαστείτε με του ΥΠΑΙΘ ώστε να δοθεί λύση για τον τρέχοντα κύκλο. Πόσοι θα μεταταχθούν τελικά; Ελάχιστοι. Ευελιξία, δικαιοσύνη και λογική (ανα)ζητείται. Και εξετάστε αν κάποιοι χαριστικά πήραν αποδέσμευση. • 19 Νοεμβρίου 2019, 12:21 | Σύμφωνα με την παρ 5 του άρθρου 7 του Ν4440/16 «Η πράξη απόσπασης ή μετάταξης υπαλλήλου για αποδεδειγμένα ιδιαίτερους σοβαρούς λόγους υγείας του ιδίου, συζύγου ή συμβιούντος ή προσώπου με α' βαθμό συγγένειας προς τον αιτούντα, εκδίδεται από το αρμόδιο για διορισμό όργανο της υπηρεσίας υποδοχής, μετά από γνωμοδότηση της Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας. Σε περίπτωση που οι λόγοι υγείας αφορούν γονέα, απαιτείται βεβαίωση από το αρμόδιο Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.) που να πιστοποιεί ποσοστό αναπηρίας εξήντα επτά τοις εκατό (67%) και άνω. Σε κάθε περίπτωση, η αίτηση πρέπει να είναι ειδικώς αιτιολογημένη και να προκύπτει αιτιώδης σύνδεσμος της αναγκαιότητας για απόσπαση ή μετάταξη και των λόγων υγείας» .Δε αναφέρεται πουθενά αν οι υπάλληλοι ΥΔΟΜ ή Τεχνικών Υπηρεσιών που ανήκουν σε αυτή τη κατηγορία χρειάζονται τη σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου. • 19 Νοεμβρίου 2019, 12:41 |	

	Άρθρο2, Παράγραφος 4: Το ποσοστό 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων καθιστά ανεφάρμοστη τη διαδικασία της κινητικότητας. Οι υπηρεσίες στις οποίες καλύπτεται το ποσοστό αυτό είναι πραγματικά ελάχιστες. Εφόσον το κράτος επιθυμεί να εφαρμόσει και όχι να παγώσει τη διαδικασία της κινητικότητας, η οποία άλλωστε αποτελεί και υποχρέωση της χώρας, το ποσοστό θα πρέπει να μειωθεί στο ρεαλιστικό 50 έως 55% και να δοθεί στις υπηρεσίες η δυνατότητα να αυξήσουν το προσωπικό τους μέσω μετατάξεων, αποσπάσεων και προσλήψεων. • 19 Νοεμβρίου 2019, 12:33 | Άρθρο 2, Παράγραφος 4: Το ποσοστό 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων καθιστά ανεφάρμοστη τη διαδικασία της κινητικότητας. Οι υπηρεσίες στις οποίες καλύπτεται το ποσοστό αυτό είναι πραγματικά ελάχιστες. Εφόσον το κράτος επιθυμεί να εφαρμόσει και όχι να παγώσει τη διαδικασία της κινητικότητας, η οποία άλλωστε αποτελεί και υποχρέωση της χώρας, το ποσοστό αυτό θα πρέπει να μειωθεί στο ρεαλιστικό 50 έως 55% και να δοθεί στις υπηρεσίες η δυνατότητα να αυξήσουν το προσωπικό τους μέσω μετατάξεων, αποσπάσεων και προσλήψεων. • 19 Νοεμβρίου 2019, 11:55 | 2. Προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ είναι: β) Η συμπλήρωση διετίας: αα) από προηγούμενη μετάταξη για τη διενέργεια νέας μετάταξης ή απόσπασης και ββ) από προηγούμενη απόσπαση για τη διενέργεια νέας απόσπασης ή μετάταξης. Από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας από προηγούμενη μετάταξη ή απόσπαση εξαιρούνται όσοι αποσπώνται ή μετατάσσονται σε υπηρεσία απομακρυσμένης – παραμεθόριας περιοχής και ορεινού – νησιωτικού Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού, σύμφωνα με το άρθρο 8, καθώς και όσοι μετατάσσονται αμοιβαία και όσοι αποσπώνται για συνυπηρέτηση ή αποσπώνται ή μετατάσσονται για λόγους υγείας σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 7 του παρόντος. Δηλαδη απαξ και καπιος κανει αποσπαση δεν μπορει να ξανακανει αιτηση για νεα αποσπαση ή μεταταξη αν περασουν 2 χρονια . στην ουσια απαξ και κανει αιτηση για μεταταξή ή αποσπαση πρεπει να περιμενει στην	

	ουσια 4 χρονια για νεα αίτηση ..... ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ λυθει ενα θεμα για αυτους που εχουν ΠΤΥΧΙΟ ΙΔΙΑΣ Η ΑΝΩΤΕΡΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΒΑΘΜΙΔΑΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ ΩΣ ΤΥΠΙΚΟ ΠΡΟΣΟΝ ΣΕ ΚΑΝΕΝΑ ΚΛΑΔΟΥ ΟΙΚΕΙΟΥ ΦΟΡΕΑ , υπαρχουν πτυχιουχοι που δεν μπορουν να αξιοποιησουν τα πτυχια τους σουν οικειο φορεα και ουτε τους δινεται οι δυνατοτητα κατ 'εξαιρεση» να κανουν αιτηση για μεταταξη. σγηλαδη Σε περίπτωση που ο υπάλληλος κατέχει τίτλο σπουδών που δεν προβλέπεται ως τυπικό προσόν διορισμού σε κανέναν κλάδο του Υπουργείου ή του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή της δημόσιας υπηρεσίας στην οποία ανήκει, επιτρέπεται η μετάταξη ύστερα από αίτηση του σε άλλο Υπουργείο ή άλλο νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή σε άλλη δημόσια υπηρεσία σε κενή θέση κλάδου για τον οποίο προβλέπεται ως τυπικό προσόν διορισμού ο τίτλος σπουδών που κατέχει, ακομα και και χωρίς να υπάρχει κενή οργανική θέση στην υπηρεσία, τον κλάδο ή τον φορέα που μετατάσσεται ή μετατίθεται, με ταυτόχρονη μεταφορά της θέσης που κατέχει ο υπάλληλος. • 19 Νοεμβρίου 2019, 11:19 | Η τροποποίηση της παραγράφου ββ του άρθρου 2 θεωρώ ότι είναι εντελώς παράλογη, προβλέποντας ότι ένας αποσπασμένος υπάλληλος δεν μπορεί να συμμετέχει στη διαδικασία κινητικότητας για μετάταξη πριν την παρέλευση διετίας. Στον Ν.4440/2016 προβλεπόταν: «β) Η συμπλήρωση διετίας: αα) από προηγούμενη μετάταξη για τη διενέργεια νέας μετάταξης ή απόσπασης και ββ) από προηγούμενη απόσπαση για τη διενέργεια νέας απόσπασης.» Η τροποποίηση του άρθρου αυτού νομίζω ότι γίνεται μόνο και μόνο για τον ουσιαστικό περιορισμό των μετατάξεων, ακυρώνοντας έτσι το ίδιο το πνεύμα του νόμου «περί κινητικότητας» δημοσίων υπαλλήλων. • 19 Νοεμβρίου 2019, 10:56 | ΑΥΤΟ ΠΟΥ ΙΣΧΥΕΙ ΤΩΡΑ	

	4. Για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) ή εξηνταπέντε τοις εκατό (65%) στους ΟΤΑ α΄ βαθμού που έχουν πληθυσμό μικρότερο από ενενήντα χιλιάδες (90.000) κατοίκους. Επίσης, πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο.Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλου από ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται επιπλέον η γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου. ———— και το κανετε 4. Για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον εξηνταπέντε τοις εκατό (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, στο οποίο ποσοστό δεν συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι, οι οποίοι απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως ιδίως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή είναι αποσπασμένοι σε άλλο φορέα. — Πως ειναι δυνατον να γινει μεταταξη υπαλληλου με αυτους του ορους με το 65 % ? για να κανει καποιος αιτηση μεσω κινητικοτητας θα πρεπει να εχει πανω απο 65 % υπαλληλους (να μην πεφτει ποτε κατω απο 65%) χωρις τους αποσπασμενους να μην υπαρχει αποσπασμενος και πιο σπανια ανευ αποδοχων . δηλαδη πως θα πετυχει αυτο ? ΜΕ ΛΙΓΑ λογια 65 % + αποσπασμενος περΙπου 70% + ανευ αποδοαχων 75 – 80% ΣΤΗΝ ΟΥΣΙΑ 65 γινεται 70 – 80 % αμα βαλεις και την υπηρεσειακη εκπαιδευση ... αρα ποτέ δεν μετακινειται κανεις • 19 Νοεμβρίου 2019, 10:59 | Για μετάταξη εκπαιδευτικού μέσω Ε.Σ.Κ., απαιτείται η αποδέσμευσή του από Υ.ΠΑΙ.Θ. (παρ.6 αθρ. 3 του ν. 4440/2016). Δυστυχώς το Υ.ΠΑΙ.Θ. καταχρηστικά δεν αποδεσμέυει κανέναν εκπαιδευτικό, ακόμα και από	

	κλάδους με μεγάλες υπεραριθμίες, με στόχο να μην έχει απώλεια πιστώσεων. Αποτέλεσμα τούτου είναι εκπαιδευτικοί που πλεονάζουν και έχουν υποβάλλει αίτηση μετάταξης (εξαιρετικά λίγοι στον αριθμό για τα δεδομένα του Υ.ΠΑΙ.Θ) να μην μπορούν να μεταταχθούν σε υπηρεσίες με πραγματικές ελλείψεις. Προτείνω προσθήκη παραγράφου που θα : 1. Καταργεί την έννοια της αποδέσμευσης και θα ανεβάζει το αναγκαίο ποσοστό για μετακίνηση του υπαλλήλου από το 65% στο 100% στον οικείο φορέα, ειδικά και μόνο για τους εκπαιδευτικούς. Έτσι αποκλείεται η υποστελέχωση των σχολείων ενώ ταυτόχρονα οι υπεράριθμοι εκπαιδευτικοί μπορούν να μεταταχθούν. Διαφορετικά, 2. Η αποδέσμευση να μη γίνεται από το Υ.ΠΑΙ.Θ αλλά από την επιτροπή κινητικότητας ή άλλο φορέα ο οποίος θα μπορεί να κρίνει, χωρίς κριτήριο την απώλεια πιστώσεων, ποιος εκπαιδευτικός πραγματικά πλεονάζει στον κλάδο του. • 19 Νοεμβρίου 2019, 10:03 | Στο άρθρο 2 παράγραφος 3 λέει:α) οι υπάλληλοι του οικείου φορέα, αποκλειστικά για μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία εφόσον έχουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα..... Θέλω να μείνω στην φράση (μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία), όπου δυστυχώς έχει υπάρξει μια μεγάλη αδικία για κάποιους που έχουν μεταταγεί σύμφωνα με το άρθρο 25 του Ν. 4354/2015 και την τελευταία τροποποίησή του με το άρθρο 44 του 4569/2018) με την οποία προστέθηκε στο ανωτέρω άρθρο η παράγραφος 13 σύμφωνα με την οποία: «13. Για τη μισθολογική κατάταξη στα Μ.Κ. του άρθρου 9 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, επαναλαμβάνω δυστυχώς γιατί εντός του ίδιου Δήμου κάποιοι μισθολογικά κατετάγησαν με το σύνολό των ετών υπηρεσίας τους και κάποιοι που έτυχε να ελεγχθούν, το λίγο χρονικό διάστημα με το οποίο επέστρεψαν οι επίτροποι να μην πληρώνονται με το σύνολο της υπηρεσίας τους αλλά στο αμέσως πλησιέστερο μισθολογικό κλιμάκιο....Ερώτηση αυτό δεν συνιστά αδικία αλλά και αντισυνταγματικότητα σύμφωνα με το άρθρο 4 του Συντάγματος; Παρακαλώ να εξεταστεί ίσως μια νέα τροποποίηση π.χ. αφού δέχονται την ποσοτική ας πούμε αναβάθμιση	

	ας το κάνουν ποσοτικά και με τα χρόνια υπηρεσίας, ας πούμε για τα πρώτα 15 χρόνια να μετατάσσονται με το σύνολό τους και από εκεί και μετά να υπάρξει ένα κάποιο ποσοστό αναγνώρισης!!!!! • 19 Νοεμβρίου 2019, 09:05 | Παρακαλώ όπως προβλεφτεί να εμπίπτουν στο σύστημα κινητικότητας του ν.4440/2016 και οι υπάλληλοι που αμείβονται από προϋπολογισμό υπουργείου (φορέα γενικής κυβέρνησης) αλλά ανήκουν-εργάζονται σε φορέα ΝΠΔΔ που δεν ανήκει στους φορείς της γενικής κυβέρνησης. Τι στιγμή που δεν υπάρχει δημοσιονομική επιβάρυνση, καθώς αμείβονται από τον προϋπολογισμό του υπουργείου και άρα μπορεί να γίνει μεταφορά της πίστωσής τους σε άλλο υπουργείο, είναι άδικο ο ν. 440/2016 και ειδικότερα τα άρθρα 15 και 18 του 4440/2016 να μην τους δίνουν την δυνατότητα να συμμετάσχουν στην κινητικότητα. • 19 Νοεμβρίου 2019, 09:46 | Δικαίωμα συμμετοχής σε θέση παραμεθορίου μετά την διετία και όχι επταετία, αλλά υποχρέωση συμπλήρωσης της 7ετίας. • 19 Νοεμβρίου 2019, 08:59 | Παρακαλώ όπως προβλεφτεί να εμπίπτουν στο σύστημα κινητικότητας του ν.4440/2016 και οι υπάλληλοι που αμείβονται από τον προϋπολογισμό του υπουργείου (φορέα γενικής κυβέρνησης) αλλά ανήκουν-εργάζονται σε φορέα ΝΠΔΔ που δεν ανήκει στους φορείς της γενικής κυβέρνησης. Τι στιγμή που δεν υπάρχει δημοσιονομική επιβάρυνση, καθώς αμείβονται από τον προϋπολογισμό του υπουργείου και άρα μπορεί να γίνει μεταφορά της πίστωσής τους σε άλλο υπουργείο, είναι άδικο ο ν. 440/2016 και ειδικότερα τα άρθρα 15 και 18 του 4440/2016 να μην τους δίνουν την δυνατότητα να συμμετάσχουν στην κινητικότητα.	

	• 19 Νοεμβρίου 2019, 08:55 | Δεν είναι δυνατόν κάποιος αποσπασμένος να δικαιούται να πάρει μετάθεση σε άλλη περιοχή, αλλά να μην δικαιούται να πάρει μετάταξη! Είναι παράλογη και πιθανόν και αντισυνταγματική η νέα ρύθμιση για τον μαζικό περιορισμό των μετατάξεων. Ουσιαστικά ακυρώνει εντελώς το πνεύμα του νόμου για την κινητικότητα. • 19 Νοεμβρίου 2019, 07:49 | Για την παράγραφο 4 : Εφόσον τίθεται περιορισμός σύμφωνης γνώμης για όλους του υπαλλήλους ΟΤΑ α΄βαθμού, η ειδική αναφορά σε ΥΔΟΜ και τεχνικές υπηρεσίες είναι περιττή, συνιστά δε αναιτιολόγητη δυσμενή διάκριση για τους συγκεκριμένους υπαλλήλους (ειδικά στις ΥΔΟΜ που δεν υπάρχει μακροχρόνιο αντικείμενο). Το 65% επίσης είναι αδικαιολόγητο, καθώς πολλοί ΟΤΑ έχουν ορίσει πλασματικές κενές οργανικές θέσεις ώστε να απαγορευθούν οι μετατάξεις και δεν μεριμνούν για την πλήρωσή τους, δεν έχουν τα κονδύλια για την πλήρωσή τους ούτε και σκοπεύουν να τις καλύψουν. Πρέπει να τεθεί κάποιος περιορισμός ώστε οι πρακτικές αυτές να ελεγχθούν (π.χ. το 65% να είναι επί των οργανικών θέσεων που ήταν καλυμμένες την τελευταία 5ετία), ή να τεθεί χρονικό όριο 1 έτους για την κάλυψη τουλάχιστον του 50% των κενών θέσεων με προσλήψεις. Επίσης, ο περιορισμός περί μη μοναδικού υπαλλήλου κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης αφήνει το περιθώριο να μετακινηθούν πλασματικά υπάλληλοι για να απαγορευθεί η μετάταξη. Εφόσον διατηρηθεί υποχρέωση για σύμφωνη γνώμη, πρέπει να προστεθεί υποχρέωση της υπηρεσίας όπου ανήκει ο υπάλληλος (ή του αρμόδιου οργάνου) να χορηγήσει σύμφωνη γνώμη ή αιτιολογημένη διαφωνία εντός σύντομης προθεσμίας από την υποβολή του αιτήματος του ενδιαφερόμενου, ώστε να μην επιβαρύνεται το σύστημα με αιτήματα που δεν μπορούν να προχωρήσουν. • 18 Νοεμβρίου 2019, 23:34 |	

	Το άρθρο 2 παρ. 3 του Ν.4440/2016 λέει: «3. Η μετακίνηση από μία δημόσια υπηρεσία σε άλλη διενεργείται ως μετάταξη σε κενή οργανική θέση κλάδου/ειδικότητας της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας/εκπαιδευτικής βαθμίδας, για την οποία ο υπάλληλος έχει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.» Πως γίνεται τώρα αυτό να αλλάζει στο άρθρο 4 παρ.3 ως εξής; «3. Δικαίωμα συμμετοχής σε διαδικασίες επιλογής για προκηρυσσόμενες θέσεις μέσω του ΕΣΚ έχουν επίσης: α) οι υπάλληλοι του οικείου φορέα, αποκλειστικά για μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία εφόσον έχουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και εφόσον η θέση αυτή δεν δύναται να καλυφθεί βάσει των διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα ή άλλων αντίστοιχων οικείων διατάξεων του φορέα,» κλπ Αυτό που ισχύει σήμερα είναι: «3. Δικαίωμα συμμετοχής σε διαδικασίες επιλογής για προκηρυσσόμενες θέσεις μέσω του ΕΣΚ έχουν επίσης: α) οι υπάλληλοι του οικείου φορέα, εφόσον έχουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα,» κλπ πιστεύω ότι είναι καλοπροαίρετο λάθος του συντάκτη και σίγουρα πρέπει να διορθωθεί στο «οι υπάλληλοι του οικείου φορέα, για μετάταξη της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας» • 18 Νοεμβρίου 2019, 23:50 | Οι μετατάξεις και οι αποσπάσεις που έχουν γίνει στην περιοχή της οργανικής θέσης, δεν θα πρέπει να έχουν περιορισμό για νέα μετάταξη ή απόσπαση στην ίδια ή σε άλλη περιοχή. Η διετία θα πρέπει να αφορά την περιοχή, όχι την θέση. • 22 Νοεμβρίου 2019, 09:27 | Απαράδεκτη η σύμφωνη γνώμη του Δημάρχου για τη συμμετοχή υπαλλήλων των ΥΔΟΜ και Τεχνικών Υπηρεσιών των Ο.Τ.Α. α' βαθμού. Αν θέλουν να είναι ευχαριστημένοι οι υπάλληλοι σ' αυτές τις θέσεις ,ας προβλέψουν ένα επίδομα επιπρόσθετο (μέσω του e- adeies) και να μην κρατούν δέσμιους του υπαλλήλους.	

	• 22 Νοεμβρίου 2019, 09:46 | Η αύξηση του ποσοστού κάλυψης των θέσεων του κλάδου του φορέα προέλευσης από 50 σε 65% δεν είναι λειτουργική. Πολλές υπηρεσίες είναι υποστελεχωμένες ενώ άλλες έχουν καταθέσει οργανογράμματα τα οποία παρουσιάζουν πολύ μεγαλύτερες ανάγκες σε υπαλλήλους από τις πραγματικές τους. Επομένως η αύξηση αυτού του ποσοστού αποκλείει σχεδόν το σύνολο των υπαλλήλων και ακυρώνει ουσιαστικά την διαδικασία της κινητικότητας. Επίσης οι υπάλληλοι που υπηρετούν σε παραμεθόριο για περισσότερα από 10 χρόνια, που είναι τρίτεκνοι ή πολύτεκνοι, που έχουν θέματα υγείας κλπ, θα έπρεπε να έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στην κινητικότητα ανεξάρτητα από το ποσοστό κάλυψης των θέσεων που θέτει το συγκεκριμένο άρθρο. Είναι αναγκαία η πρόβλεψη ευμενέστερων προϋποθέσεων για αυτές τις ευαίσθητες ομάδες. • 22 Νοεμβρίου 2019, 09:30 | Για τους υποψηφίους απο κρατικά Ν.Π.Ι.Δ στην δυνατότητα μετάταξη τους μέσω κινητικότητας θα πρέπει να μην ισχύει το 65% η 50% δίοτι οι περισσότεροι φορείς δεν έχουν εσωτερικό κανονισμό με περιγραφή θέσεων βαθμίδες κτλ και υποστελεχωμένοι (κυρίως μικροί φορείς).Το ποσοστό 50% η 65% είναι απαγορευτικό για το ανθρώπινο δυναμικό των συγκεκριμένων φορέων να δηλώσει συμμετοχή στα πλαίσια της κινητικότητας ώστε να μεταταχθεί σε άλλον φορέα προσφέροντας τις γνώσεις του και τις ικανότητες. Η διαδικάσια άλλωστε της κινητικότητας είναι αυτή να μπορούν οι υπάλληλοι επιθυμόντας να πάνε σε κάποιο άλλο φορέα. • 22 Νοεμβρίου 2019, 07:35 | Η πρόβλεψη για ποσοστό κάλυψης 65% του ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ουσιαστικά καταργεί το ΕΣΚ καθώς όλες οι υπηρεσίες του Δημοσίου είναι υποστελεχωμένες με αποτέλεσμα καμία σχεδόν να μην έχει ποσοστό κάλυψης αυτού του ύψους. Η κατάργηση της αυτόματης θετικής απάντησης περί εκπλήρωσης των προϋποθέσεων για να μεταταχθεί	

	ένας υπάλληλος αν μέσα σε 15 ημέρες δεν απαντήσει η υπηρεσία προέλευσης θα δώσει την δυνατότητα για κακόβουλες καθυστερήσεις από υπηρεσίες που δεν θέλουν να βλέπουν το προσωπικό τους να μειώνεται μέσω μετατάξεων. Η κατάργηση της πρόβλεψης όπου ο μετατασσόμενος υπάλληλος διατηρεί το ίδιο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς, καθώς και τυχόν προσωπική διαφορά στις αποδοχές του, θα κάνει το ΕΣΚ μη ελκυστικό σε πολλούς υπαλλήλους που έχουν προσωπική διαφορά και έχουν ιδιαίτερα επικουρικά ταμεία τα οποία έχουν πληρώσει χρόνια. Οι προωθούμενες αλλαγές έχουν σαν σκοπό να μπλοκάρουν το ΕΣΚ και αποτελούν κουτοπονηρία. Κρίμα... • 21 Νοεμβρίου 2019, 20:41 | Η αύξηση του ποσοστού κάλυψης των θέσεων του κλάδου του φορέα προέλευσης από 50 σε 65% δεν είναι λειτουργική. Πολλές υπηρεσίες είναι υποστελεχωμένες ενώ άλλες έχουν καταθέσει οργανογράμματα τα οποία παρουσιάζουν πολύ μεγαλύτερες ανάγκες σε υπαλλήλους από τις πραγματικές τους. Επομένως η αύξηση αυτού του ποσοστού αποκλείει σχεδόν το σύνολο των υπαλλήλων και ακυρώνει ουσιαστικά την διαδικασία της κινητικότητας. Επίσης οι υπάλληλοι που υπηρετούν σε παραμεθόριο για περισσότερα από 10 χρόνια, που είναι τρίτεκνοι ή πολύτεκνοι, που έχουν θέματα υγείας κλπ, θα έπρεπε να έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στην κινητικότητα ανεξάρτητα από το ποσοστό κάλυψης των θέσεων που θέτει το συγκεκριμένο άρθρο. Είναι αναγκαία η πρόβλεψη διαφορετικών προϋποθέσεων για αυτές τις ευαίσθητες ομάδες. • 21 Νοεμβρίου 2019, 20:43 | Άρθρο 2, παρ. 2β: Στις προϋποθέσεις για απόσπαση/ μετάταξη, η απαίτηση συμπλήρωσης διετίας από προηγούμενη απόσπαση για τη διενέργεια απόσπασης ή μετάταξης θα πρέπει να	

	τροποποιηθεί, γιατί ποιος ο λόγος να αποσπαστεί κάποιος υπάλληλος σε άλλον φορέα χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα κατά τον χρόνο παραμονής του στον φορέα υποδοχής να υποβάλλει αίτημα μετάταξης σε κενή οργανική θέση? Με αυτή την προϋπόθεση αναγκάζεται ο υπάλληλος να επιστρέψει στον φορέα προέλευσης και να περιμένει ακόμη έναν χρόνο για να συμμετάσχει στο ΕΣΚ. Αυτό ακυρώνει την έννοια της απόσπασης. Ειδικότερα οι υπάλληλοι που συμμετείχαν σε προηγούμενους κύκλους κινητικότητας (1ος και 2ος κύκλος κινητικότητας του 2018) και τελούν σε απόσπαση ή περιμένουν την απόφαση απόσπασής τους (γιατί πολλές εκκρεμούν ακόμη) θα έπρεπε να εξαιρεθούν από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας , γιατί είχαν επιλέξει να αποσπασθούν, έχοντας υπ΄ όψιν το τότε ισχύον νομοθετικό πλαίσιο του ν.4440/2016, που τους έδινε τη δυνατότητα να υποβάλλουν αίτηση για μετάταξη μέσω του ΕΣΚ χωρίς να υπάρχει χρονική προϋπόθεση αναμονής δύο (2) ετών. Με βάση το άρθρο αυτό , πολλοί υπάλληλοι που υπέβαλαν αίτημα απόσπασης στους προηγούμενους κύκλους κινητικότητας ή ήδη τελούν σε απόσπαση εγκλωβίζονται και ουσιαστικά μένουν δέσμιοι και στάσιμοι όσον αφορά στη συμμετοχή τους στο ΕΣΚ. • 21 Νοεμβρίου 2019, 17:11 | να συμπεριληφθουν και οι στρατιωτικοι απο μια ηλικια και πανω, πχ πανω απο 45 ετων • 21 Νοεμβρίου 2019, 14:34 | Στο άρθρο 2, παράγραφος 4: γράφει ότι «ο αιτών υπάλληλος υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης». Με την ισχύουσα διάταξη είναι φανερό ότι δημιουργείται σοβαρότατο πρόβλημα κυρίως σε μικρούς δήμους, όπου υπάρχει μικρός αριθμός προσωπικού και σίγουρα αν όχι όλοι, είναι μοναδικοί στον κλάδο τους, και έχει μόνο την καλυμμένη θέση από αυτούς στον ΟΕΥ, με αποτέλεσμα να συνεπάγεται βάσει του	

	άρθρου ότι δεν θα μπορούν να μετακινηθούν ΠΟΤΕ!!!!! από την υπηρεσία τους!!!!!!!, αφού και προκήρυξης της θέσης τους δεν μπορεί να βγει αφού έχει καλυφθεί, ούτε και να φύγουν θα μπορύν.... ΑΝ ΜΗ ΤΙ ΑΛΛΟ ΑΥΤΟ ΕΙΝΑΙ ΠΑΡΑΛΟΓΟ ΚΑΙ ΑΔΙΚΟ ΚΑΘΩΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΔΥΟ ΤΑΧΥΤΗΤΩΝ, ΑΥΤΟΥΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΥΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΚΑΘΟΛΟΥ. Είναι φανερό λοιπόν ότι αυτό το καταφανέστατο αποτέλεσμα που παράγεται, δεν έχει ληφθεί καθόλου υπόψη από αυτούς που μελέτησαν και διατήρησαν στην ουσία αυτό το νόμο, που αν δεν κάνω λάθος είχε αλλάξει παλαιότερα με την φράση: «ο αιτών υπάλληλος δικαιούται μετάταξη εάν είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης, εφόσον στο οργανόγραμμα της υπηρεσίας δεν υπάρχει πρόβλεψη γι αυτόν τον κλάδο ή στο οργανόγραμμα υπάρχει πρόβλεψη μόνο για μία θέση σε αυτόν τον κλάδο». ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ ΟΠΩΣ Η ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΘΕΙ ΑΝΑΛΟΓΩΣ ΜΕ ΤΗΝ ΛΟΓΙΚΗ ΤΗΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑΣ ΑΝΑΓΡΑΦΟΜΕΝΗΣ ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥ, ΟΠΩΣ ΙΣΧΥΕ ΑΛΛΩΣΤΕ ΣΕ ΠΑΛΑΙΟΤΕΡΟ ΝΟΜΟ, ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΡΘΟΥΝ ΟΙ ΑΔΙΚΙΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΑΛΟΥΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑ ΠΑΝΤΟΣ ΤΗΣ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΑΔΙΚΟΙ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΤΟ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΑΛΛΗ ΘΕΣΗ ΕΚΤΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΕΚΑΛΥΜΜΕΝΗ ΑΠΟ ΑΥΤΟΥΣ. • 21 Νοεμβρίου 2019, 14:17 | Οφείλετε να λάβετε υπόψιν ότι οι όροι και οι προϋποθέσεις για τους Δημοσίους υπαλλήλους διαφέρουν ανά φορέα προέλευσης και δεν υπάρχουν ίσα δικαιώματα ενώ υπηρετούν σε Δημόσιους Φορείς – Υπηρεσίες και ΝΠΔΔ. Δεν δίνεται το δικαίωμα σε όλους τους δημόσιους υπαλλήλους των μετατάξεων από πολλούς φορείς. Γεγονός που έρχεται σε σύγκρουση με τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα και τον Δημοτικό Κώδικα Υπαλλήλων όπου όλοι οι υπάλληλοι που υπηρετούν το Δημόσιο δεν έχουν ίσα δικαιώματα. Πιο συγκεκριμένα βάσει του Νόμου 4497/2017 και άρθρου 80 απαγορεύονται οι μετατάξεις ΟΛΩΝ των υπαλλήλων που εργάζονται σε Επιμελητήρια τα οποία αποτελούν ΝΠΔΔ.	

	• 21 Νοεμβρίου 2019, 14:53 | Στην ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ στο Άρθρο 2 αναφέρει: <> Η προκαλούμενη υποστελέχωση των Υπηρεσιών προέλευσης όπως αναφέρετε στην Αιτιολογική έκθεση θα έπρεπε να κινητοποιήσει τις Υπηρεσίες προέλευσης στο να ενταχτούν ΑΜΕΣΑ στο ΕΣΚ ώστε να ζητήσουν το προσωπικό που τους είναι αναγκαίο και όχι να προσπαθούν να μπλοκάρουν τους υπαλλήλους του φορέα τους κρατώντας τους δέσμιους και όμηρους καταστάσεων και θέσεων που δεν επιθυμούν πλέον να είναι μέρος με το να μην εντάσσονται στην πλατφόρμα της κινητικότητας. Τρανό παράδειγμα είναι το Υπ. Εργασίας!! που για 3η φορά!! και μέχρι 31-12-2020 ζήτησε να εξαιρεθεί από το ΕΣΚ δηλαδή να κρατά ομήρους και δέσμιους όσους θέλουν να αποσπαστούν ή μεταταχτούν σε άλλες υπηρεσίες. Η Αιτιολογική έκθεση με το παραπάνω κείμενο το μόνο που θα καταφέρει να κάνει είναι να μπλοκάρει τη διαδικασία της κινητικότητας λέγοντας ότι <> και όχι να την ενισχύσει με την ένταξη περισσότερων φορέων. Με την ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ένταξη των φορέων στο ΕΣΚ λύνετε το πρόβλημα και δεν χρειάζεται καμία <> όπως αναφέρετε παραπάνω. Προφανώς το σύστημα της κινητικότητας είναι πολύ πρωτοποριακό για το ελληνικό δημόσιο τομέα και λίγοι μπορούν να το ακολουθήσουν φτιάχνοντας ψηφιακό οργανόγραμμα , στοχοθεσία και ότι άλλο προβλέπετε από το ΕΣΚ και επιλέγουν τον εύκολο δρόμο να το μπλοκάρουν και τελικά να φτάσει στην απαξίωση και την κατάργηση του. • 21 Νοεμβρίου 2019, 13:37 | Επίσης, πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης. υπαρχουν υπαλληλοι που ανηκουν σε κλΑδο ή ειδικοτητα που ειναι μοναδικοι . Σε αυτους ομως ανατιθενται	

	καθηκοντα αλλου κλαδου επ΄αοριστον και στην ουσια ειναι μεν οι μοναδικοι στα χαρτια. η υπηρεσια τους ποτε δεν ενδιαφερθηκε να τροποποιηση το οργανογραμμα για να συμπεριλαβει και αλλον , ή δεν χρειαζεται αλλο υπαλληλο γιατι δεν εχει ανακη την τον κλαδο ή την ειδικοτητα που αφορα τον συγκεκριμενο υπαλληλο στην αρχικη του μορφη ο νομος ελεγε Άρθρο 1 Σκοπός Αντικείμενο του παρόντος Κεφαλαίου είναι η καθιέρωση Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (ΕΣΚ) για τους πολιτικούς διοικητικούς υπαλλήλους, μόνιμους και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, από μία δημόσια υπηρεσία σε άλλη με μετάταξη ή απόσπαση. Σκοπός του ΕΣΚ είναι αφενός η βέλτιστη αξιοποίηση και η ορθολογική κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες, αφετέρου η διευκόλυνση των υπαλλήλων να ενισχύσουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους, να αποκτήσουν εμπειρία σε θέσεις διαφόρων υπηρεσιών και να προωθήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους. ——— κατα αυτον τον τροπο αξιοποιειται το ανθρώπινου δυναμικού στις δημόσιες υπηρεσίες, αφετέρου η διευκόλυνση των υπαλλήλων να ενισχύσουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους, να αποκτήσουν εμπειρία σε θέσεις διαφόρων υπηρεσιών και να προωθήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους. ??? οχι —— Άρθρο 2 Γενικές αρχές 1. Το ΕΣΚ διέπεται από τις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας. 2. Η κινητικότητα έχει εθελούσιο χαρακτήρα για τον υπάλληλο και διενεργείται με βάση την αρχή της δημοσιότητας. 3. Η μετακίνηση από μία δημόσια υπηρεσία σε άλλη διενεργείται ως μετάταξη σε κενή οργανική θέση κλάδου/ειδικότητας της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας/εκπαιδευτικής βαθμίδας, για την οποία ο υπάλληλος	

	έχει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. — υπαρχει ισοτητα οταν εξαιρειται ο μοναδικος υπαληλλος κλαδου ? υπαρχει ισοτητα οταν εξαιρειται κατηγορια υπαλληλων? θα την πληρωσει για αλλη μια φορα ο υπαλληλος που υπηρεσια του (φορεας προελευσης) ποτε δεν ενδιαφερθηκε να τροποποίηση να αναβαθμίση το οργανογραμμα της και να εντάξη και αλλον ? και αν δεν την νοιαζει την υπηρεσια του υπαλληλου (προελευση) να την στελεχωσει με εναν ακομα τι γινεται ? ο υπαλληλος θα πρεπει ειτε να παραιτηθει ή να περιμενει ποτες θα βγει να προκύρηξη? και ποιος μας λεει οτι οταν κανε αιτηση ο υπαλληλος και κοπει λογω μοναδικοτητας , η υπηρεσια του εσκεμμενα δεν θα τον κυνηγηση ?? τραβηγμενα ολα αυτα? υπαρχουν υπαληλοι μοναδικοι που τους αναθετουν καθηκοντα αλλου κλαδου ή ειδικοτητας και οταν κανουν αιτηση για αποσπαση ή μεταταξη η υπρεσια δεν θα τον αποδεσμευει λογω της μοναδικοτητας , αλλα και ουτε θα παραγει εργο συμφωνα με τις γραμματικες γνωσεις του και το αντικειμενο σπουδων του. Αυτοι δουλευουν συνεχεια σε μια υπηρεσια που δεν τον αφηνει να αξιοποιηση τις γνωσεις και τις δεξιοτητες του αλλα ουτε τον αποδεσμευει • 21 Νοεμβρίου 2019, 13:25 | ΜΕ τον Νόμο 4590/2019 τροποποιήθηκε η παράγραφος 4 του άρθρου 4 το Ν. 4440/2016 με αποτέλεσμα αποκλείει (εξ' ορισμού) από την κινητικότητα όλους τους υπαλλήλους που είναι μοναδικοί στον κλάδο σε οργανισμούς που προβλέπουν μόνο μια θέση. Προτείνεται να η πρόταση της μοναδικότητας με την αρχική » Επίσης, πρέπει ο υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο, εκτός κι αν στο οργανόγραμμα του φορέα προβλέπεται μόνο μία (1) θέση του εν λόγω κλάδου.»'	

	• 21 Νοεμβρίου 2019, 12:06 | «2. Προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ είναι: «β) Η συμπλήρωση διετίας: αα) από προηγούμενη μετάταξη για τη διενέργεια νέας μετάταξης ή απόσπασης και ββ) από προηγούμενη απόσπαση για τη διενέργεια νέας απόσπασης ή μετάταξης. «.. ΓΙΑ να φτασει σε σημειο να κανει αιτηση ο υπαλλληλος για αποσπαση σημαινει οτι τον εχουν ρημαξει στην υπηρεσια του , σωματικα ψυχικα , δεν τον σεβονται τον υποτιμουν και δεν τον αφηνουν αναπτυχθεί . bulling. Γιαυτο ζητα αποσπαση και θα θελει να ξαναζητησει ξανα αποσπαση ή μεταταξη γιατι του κανουν εκφοβισμο του κανουν την ζωη πατίνι , του ασκουν ψυχολογικη βια . bulling αυτο το εχετε σκεφτει ?? γιατι να θελει να κανει ξανα και ξανα αποσπασεις ? μεχρι να κανει την μεταταξη που θελει? γιατι θα πρεπει να εμποδιζεται ενας υπαλληλος να αναπτυχθει και να προσφερει σε αλλη υπηρεσια με διαθεση και να ειναι ομηρος μιας υπηρεσιας που τον εχουν ρημαξει οι υπολοιποι ψυχικα ? πως θα αποδώση ? γιατι μετα οταν θα γυρισει θα τον αφησουν σε υσηχια? οταν ο υπαλληλος ζητα αποσπαση να μην υπαρχει ο χρονικος περιορισμος και να μπορει να κανει αιτηση για μεταταξη. μπορει να γραφτει ως εξης » 2. Προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ είναι: » Η συμπλήρωση διετίας από προηγούμενη μετάταξη για τη διενέργεια νέας μετάταξης . Από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας από προηγούμενη μετάταξη εξαιρούνται όσοι αποσπώνται ή μετατάσσονται σε υπηρεσία απομακρυσμένης – παραμεθόριας περιοχής και ορεινού – νησιωτικού Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού, σύμφωνα με το άρθρο 8, καθώς και όσοι μετατάσσονται αμοιβαία και όσοι αποσπώνται για	

	συνυπηρέτηση ή αποσπώνται ή μετατάσσονται για λόγους υγείας σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 7 του παρόντος. Αποσπαμενοι υπαληλοι μπορουν να κανουν αιτηση για μεταταξη στον φορεα που υπηρετουν εφόσον επιθυμουν ή σε αλλο φορεα ετσι παντα θα εχετε υπαλληλους με διαθεση για εργασια και αποδοτικους. αλλιως πως θα γινει παραγωγικο το κρατος? • 21 Νοεμβρίου 2019, 12:35 | Οι νέες προϋποθέσεις που τίθενται για την συμμετοχή των υπαλλήλων στο Ε.Σ.Κ.με την αντικατάσταση της παραγράφου 2 του άρθρου 4 του ν. 4440/2016 και ειδικότερα: η περίπτωση β)»η συμπλήρωση διετίας»-υποπερίπτωση ββ)»από προηγούμενη απόσπαση για τη διενέργεια νέας απόσπασης ή μετάταξης», όπου πλέον απαιτείται η συμπλήρωση διετίας και από την προηγούμενη απόσπαση για την διενέργεια μιας μετάταξης. Ωστόσο η προστιθέμενη υποπερίπτωση ββ)είναι ανεδαφική και ατελέσφορη διότι η απόσπαση είναι μια προσωρινή υπηρεσιακή μεταβολή και ουχί οιονεί διορισμός όπως είναι η μετάταξη, όπου απαιτείται και η συμπλήρωση διετίας άρα δεν μπορεί να εξομοιώνεται και το χρονικό διάστημα με την υποπερίπτωση αα), επομένως ο όρος «ή μετάταξης» θα πρέπει να διαγραφεί διότι το μόνο που επιτυγχάνεται είναι η εμπλοκή στην όλη διαδικασία της κινητικότητας. Περαιτέρω με την παράγραφο 4 ορίζεται ότι «Για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον εξηνταπέντε τοις εκατό (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων» στο σημείο αυτό η νέα διάταξη δημιουργεί ένα ουσιώδες επιπρόσθετο κώλυμα στην όλη διαδικασία κινητικότητας με το νέο ποσοστό του 65% αντί του 50% ως ίσχυε. • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:14 |	

	Δεδομένου ότι κλείνουμε αισίως μία δεκαετία περιόδου κρίσης, μνημονίων και λιτότητας και στο Δημόσιο Τομέα ισχύει το »5 αποχωρήσεις – 1 πρόσληψη» (παλιότερα 10 αποχωρήσεις – 1 πρόσληψη!) είναι σχεδόν απίθανο κάποιος φορέας στο Δημόσιο να καλύπτει το 65% των θέσεων του. Το λογικό θα ήταν το 50% να μειωθεί σε 40% και όχι να αυξηθεί σε 65%. Με αυτά τα δεδομένα η κινητικότητα δε θα έχει κανένα απολύτως νόημα και κανένα αποτέλεσμα. Οι παραγωγικοί φορείς θα μείνουν χωρίς προσωπικό, το ικανό προσωπικό θα μείνει εγκλωβισμένο και στάσιμο όσο αφορά την εξέλιξη του και το ΕΣΚ θα χάσει το νόημα και την αξία του. Οι περισσότεροι φορείς διαθέτουν οργανογράμματα από την εποχή όπου ιδρύθηκαν, δηλαδή πριν τη δεκαετία του 90. Συνεπώς οι θέσεις που καταγράφονται ανά κλάδο και κατηγορία είναι σε πολλές περιπτώσεις υπερβολικά πολλές και σύμφωνα με τις τότε ανάγκες της υπηρεσίας σε ανθρώπινο δυναμικό. Παράλληλα οι χιλιάδες συνταξιοδοτήσεις τα τελευταία χρόνια σε συνδυασμό με τις μηδαμινές προσλήψεις έχουν δημιουργήσει τεράστιο κενό στο ποσοστό κάλυψης των θέσεων σε όλους τους κλάδου και σε όλες τις κατηγορίες. Τη σημερινή εποχή τα δεδομένα έχουν αλλάξει και η γραφειοκρατία έχει μειωθεί κυρίως και λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης και των ηλεκτρονικών εφαρμογών που εξυπηρετούν καθημερινά τις ανάγκες των πολιτών. Θα πρέπει λοιπόν να δοθεί εντολή σε όλους τους φορείς του Δημοσίου να επανακαθοριστούν τα οργανογράμματα τους σύμφωνα με τις υπαρκτές ανάγκες και με τα σημερινά δεδομένα. Δώστε την ευκαιρία σε ικανούς, έμπυρους και εργατικούς υπαλλήλους να εξελιχθούν και να αλλάξουμε επιτέλους την εικόνα στο Δημόσιο! Μειώστε το ποσοστό κάλυψης και κάντε το ΕΣΚ να λειτουργήσει και να αποδώσει! • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:31 | άρθρο 2, παράγραφος 4: γράφει ότι «ο αιτών υπάλληλος υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης». Δεν συμφωνώ με αυτόν τον όρο, πρέπει να γίνει και μία επεξήγηση, διότι εάν είναι ο μοναδικός υπάλληλος αυτής της ειδικότητας και στο οργανόγραμμα δεν προβλέπεται ή προβλέπετε μόνο μία θέση αυτού του	

	κλάδου, τις περισσότερες φορές σημαίνει ότι η θέση αυτή δεν είναι ουσιαστική αλλά δημιουργήθηκε στο οργανόγραμμα μόνο για τον υφιστάμενο υπάλληλο. Θα πρέπει να τροποποιηθεί όπως παραδείγματος χάρη: «ο αιτών υπάλληλος δικαιούται μετάταξη εάν είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης, εφόσον στο οργανόγραμμα της υπηρεσίας δεν υπάρχει πρόβλεψη γι αυτόν τον κλάδο ή στο οργανόγραμμα υπάρχει πρόβλεψη μόνο για μία θέση σε αυτόν τον κλάδο». • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:12 | Στο άρθρο 2, παράγραφος 4 αναγράφεται: ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης. Αυτό δεν είναι σωστό σε όλες τις περιπτώσεις. Δε μπορεί να ισχύει μοναδικότητα του κλάδου όταν ο Υπάλληλος δεν ασκεί καθήκοντα σύμφωνα με το κλάδο του. Ενδεικτικά αναφέρεται η περίπτωση που Μηχανικός εργάζεται ασκώντας διοικητικά κυρίως καθήκοντα για πολλά χρόνια (π.χ. Μηχανικός στον ΟΑΕΔ όπως γράφει ο Κων/νος Δάλλας). Εφόσον στην Υπηρεσία που εργάζεται δε χρειάζεται ο κλάδος του ΠΕ Πολιτικού Μηχανικού ή είναι ελάχιστες οι φορές που χρειάζεται (π.χ. 2 φορές το χρόνο) τότε είναι προς όφελος του Δημοσίου να δοθεί η δυνατότητα να εργαστούν Μηχανικοί σε άλλες Υπηρεσίες σχετικές με το κλάδο τους. Είναι απαραίτητο να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή σε αυτό ώστε να εργάζεται ο υπάλληλος σε Υπηρεσία που χρειάζεται προσωπικό με τα απαραίτητα προσόντα και τις πραγματικές ανάγκες. Αν εφαρμοστεί η μοναδικότητα του κλάδου αυστηρά σε κάθε περίπτωση και χωρίς να δίνεται περισσότερη ερμηνεία και διευκρίνηση τότε αυτό θα είναι σε αντίθεση με το άρθρο 30 του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα: «1. Ο υπάλληλος εκτελεί τα καθήκοντα του κλάδου ή της ειδικότητας του. 2. Σε περιπτώσεις επιτακτικής υπηρεσιακής ανάγκης που δεν μπορεί να καλυφθεί με άλλον τρόπο, επιτρέπεται να ανατίθενται στον υπάλληλο καθήκοντα άλλου κλάδου ή ειδικότητας. Σε όμοιες περιπτώσεις επιτρέπεται να ανατίθενται στον	

	υπάλληλο εργασίες συναφείς με την ειδικότητα ή τα καθήκοντα του ή για τις οποίες έχει την απαιτούμενη εμπειρία ή ειδίκευση. 3. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο ανάθεση επιτρέπεται για χρονικό διάστημα έως δύο (2) μηνών με αιτιολογημένη απόφαση του οικείου προϊσταμένου. Παράταση του ανωτέρω χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μήνες ακόμη επιτρέπεται μετά από αιτιολογημένη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.» • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:37 | Το ποσοστό του (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, όπως προβλέπεται να τροποποιηθεί σύμφωνα με το άρθρο 2 θα πρέπει: 1) να μειωθεί στο 50 με 55% για να μπορέσει να λειτουργήσει το σύστημα της κινητικότητας καθώς οι περισσότερες υπηρεσίες του Δημοσίου είναι υποστελεχωμένες 2) να αποσυνδεθεί από το σύνολο των οργανικών θέσεων του φορέα και να αναφέρεται στο σύνολο των οργανικών θέσεων του οικείου κλάδου, καθώς υπάρχει σαφής αυτοτέλεια των κατηγοριών στον Υπαλληλικό Κώδικα π.χ. δεν μπορεί να συνδέεται η μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλου Π.Ε. ή Τ.Ε. με την κατηγορία Δ.Ε. και Υ.Ε., όταν υπάρχουν υπάλληλοι με αυξημένα τυπικά προσόντα (μεταπτυχιακοί και διδακτορικοί τίτλοι) που μπορούν να στελεχώσουν θέσεις υψηλής εξειδίκευσης στο Δημόσιο και να συμβάλλουν στην αύξηση της απορρόφησης κοινοτικών κονδυλίων και 3) να αποσυνδεθεί από τους υπαλλήλους που απουσιάζουν από την υπηρεσία με μακροχρόνια άδεια, καθώς η ανωτέρω πρόβλεψη δημιουργεί αδικίες και περιορισμό των ίσων ευκαιριών μεταξύ των υπαλλήλων. • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:06 | Το 2014 το σύνολο σχεδόν των κενών οργανικών θέσεων του δημοσίου καταργήθηκε, με αποτέλεσμα σε αρκετούς κλάδους να υπηρετεί πλέον μόνο ένας/μία υπάλληλος, με αντίστοιχη πρόβλεψη μόνο μίας οργανικής θέσης στα νέα οργανογράμματα των φορέων. Το φαινόμενο αυτό μάλιστα εντάθηκε εξαιτίας του αθρόου κύματος συνταξιοδοτήσεων κατά την προηγούμενη περίοδο. Ωστόσο, για όσους προσληφθήκαμε πριν από το έτος αυτό, δηλαδή τη συντριπτική πλειοψηφία των δημοσίων υπαλλήλων, γνωρίζαμε ότι	

	συνήθως για τον κλάδο μας προβλεπόταν περισσότερες της μίας οργανικές θέσεις, γεγονός που,είτε αυτές ήταν καλυμμένες είτε όχι, επέτρεπε τη δυνατότητα αντικατάστασης και άρα αποδέσμευσής μας. Επομένως πολύ σωστά ο νομοθέτης προέβλεψε αρχικά στο άρθρο 4 παρ. 4 του Ν. 4440/2016 την εξαίρεση της περίπτωσης στην οποία προβλέπεται μόνο μία θέση στο οργανόγραμμα, από την απαγόρευση μετακίνησης. Η μεταγενέστερη κατάργηση αυτής της εξαίρεσης από την προηγούμενη πολιτική ηγεσία αποτελεί μία κατάφωρη αδικία σε βάρος μερίδας των δημοσίων υπαλλήλων, η οποία συνεχίζεται από τη σημερινή ηγεσία, παρόλο που είχε υποσχεθεί την υποστήριξη του θεσμού της κινητικότητας. Στην τελική, ουδείς αναντικατάστατος (των πολιτικών ηγεσιών μη εξαιρουμένων).... • 21 Νοεμβρίου 2019, 10:42 | να διευκρινιστεί ξεκάθαρα ότι οι δημοτικοί αστυνομικοί έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν στη διαδικασία της κινητικότητας, όπως το 99% των δημοσίων υπαλλήλων • 21 Νοεμβρίου 2019, 10:23 | Το ποσοστό του (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, στο οποίο ποσοστό δεν συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι, οι οποίοι απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως ιδίως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή είναι αποσπασμένοι σε άλλο φορέα όπως προβλέπεται να τροποποιηθεί σύμφωνα με το άρθρο 2 του παρόντος σχεδίου νόμου θα πρέπει:1) να μειωθεί στο 50 με 55% για να μπορέσει να λειτουργήσει το σύστημα της κινητικότητας καθώς οι περισσότερες υπηρεσίες του Δημοσίου είναι υποστελεχωμένες 2) να αποσυνδεθεί από το σύνολο των οργανικών θέσεων του φορέα και να αναφέρεται στο σύνολο των οργανικών θέσεων του οικείου κλάδου, καθώς υπάρχει σαφής αυτοτέλεια των κλάδων στον Υπαλληλικό Κώδικα π.χ. δεν μπορεί να συνδέεται η μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλου Π.Ε. ή Τ.Ε. με τον κλάδο Δ.Ε. και Υ.Ε., πόσο μάλλον όταν στους κλάδους Π.Ε. και Τ.Ε. υπάρχουν υπάλληλοι με αυξημένα τυπικά προσόντα (μεταπτυχιακοί και διδακτορικοί τίτλοι) που μπορούν να στελεχώσουν θέσεις υψηλής εξειδίκευσης στο Δημόσιο και να συμβάλλουν στην αύξηση της απορρόφησης κοινοτικών κονδυλίων και 3) να αποσυνδεθεί από τους υπαλλήλους που απουσιάζουν από την υπηρεσία με μακροχρόνια άδεια, ιδίως	

	άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή είναι αποσπασμένοι σε άλλο φορέα, καθώς η ανωτέρω πρόβλεψη δημιουργεί αδικίες και περιορισμό των ίσων ευκαιριών μεταξύ των υπαλλήλων καθώς ουσιαστικά οι υπάλληλοι με μακροχρόνια άδεια ανήκουν οργανικά στην υπηρεσία και ορισμένο χρονικό διάστημα θα επανέλθουν στα καθήκοντά τους • 21 Νοεμβρίου 2019, 10:41 | «Σε περίπτωση που, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων, ο φορέας προέλευσης δεν βεβαιώνει την πλήρωση των προϋποθέσεων των παραγράφων 2, 3 και 4 του παρόντος, οι προϋποθέσεις αυτές ελέγχονται κατά το χρόνο της αξιολόγησης των υποψηφίων και σε κάθε περίπτωση κατά το χρόνο έκδοσης της πράξης απόσπασης ή μετάταξης». Η παραπάνω διάταξη προσφέρει στους φορείς προέλευσης την δυνατότητα να μπλοκάρουν κάθε μετακίνηση. Δεν έχουν παρά να μην απαντήσουν σχετικά με την πλήρωση των προθέσεων. Ο παλαιότερος νόμος όριζε ότι σε περίπτωση που ο φορέας προέλευσης αρνούνταν να απαντήσει τότε τεκμαίρονταν ότι οι προϋποθέσεις πληρούνται. Είναι λάθος να δοθεί στους φορείς προέλευσης αυτή η δυνατότητα καθώς πολλοί θα σπεύσουν να την εκμεταλλευθούν. • 21 Νοεμβρίου 2019, 10:09 | ανηκω σε κλαδο ΔΕ Τεχνικου που υπαγονται διαφορες ειδικοτητες ο κλαδος ειναι 100% καλυμενος υπαρχουν 7 θεσεις , οι ειδικοτητες ειναι 7 ο καθενας υπαλληλος ειναι ο μοναδικος ο του κλαδου του και δεν θα μπορεσει θα φυγει κανεις? η νομοθεσια μιλαει για την μοναδικοτητα του κλαδου του . εδω ομως εχουμε μοναδικοτητα ειδικοτητας ασχετα αν ανηκει σε κλαδο που εχει 7 θεσεις. τι θα γινει σε αυτες τις περιπτωσεις? το ιδιο υπαρχει και σε αλλη υπηρεσια	

	ΔΕ γενικων καθηκοντων 7 θεσεις 4 ειδικοτητες καλυμμενες ολες οι θεσεις , αλλα εχει 2 στην πρωτη ειδικοτητα 2 στην αλλη και και απο 1 στις αλλες 3 . το ποσοστο του κλαδου τους ειναι 100% καλυμμενο ή ΟΧΙ ? Οι υπαλληλοι που ειναι ενας σε καθε ειδικοτητα ειναι οι μοναδικοι ή οχι? και το ερωτημα ειναι πως υπολογιζετε το ποσοστο του κλαδου οταν σε αυτο περιλαμβανονται ειδικοτητες ? πρεπει να κατι με αυτο να μην χρειαστει διευκρινιστικες ... • 21 Νοεμβρίου 2019, 09:26 | Στο άρθρο 2 να προστεθεί διάταξη για τους ήδη αποσπασμένους από τον προηγούμενο κύκλο κινητικότητας, ως εξής : «Υπάλληλοι, μόνιμοι ή με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου που υπηρετούν σε υπηρεσίες, κεντρικές και περιφερειακές, του Δημοσίου, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) α΄ και β΄ βαθμού και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), καθώς και των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) εφόσον ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση όπως εκάστοτε οριοθετείται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης, οι οποίοι κατά τις 31.12.2019 είναι αποσπασμένοι με γενικές ή ειδικές διατάξεις, σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες, Ανεξάρτητες Αρχές, Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ α' και β' βαθμού και Ν.Π.Ι.Δ., επιτρέπεται να μεταταχθούν με αίτησή τους, κατά παρέκκλιση κάθε διάταξης, στην υπηρεσία που είναι αποσπασμένοι, μετά από γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου της υπηρεσίας υποδοχής, εφόσον αυτό υφίσταται. Η μετάταξη διενεργείται σε κενή θέση κλάδου της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας και εάν δεν υπάρχει, με μεταφορά της θέσης που κατέχει ο υπάλληλος, με την ίδια σχέση εργασίας και διατήρηση της τυχόν προσωπικής διαφοράς στις αποδοχές. Η αίτηση υποβάλλεται έως τις 15.03.2020. Σε περίπτωση που η απόσπαση του υπαλλήλου λήγει πριν από τη δημοσίευση της πράξης μετάταξης, η απόσπαση παρατείνεται μέχρι την έκδοση της πράξης μετάταξης. Όσοι υπάλληλοι δεν υποβάλλουν αίτηση ή δεν επιλεγούν προς μετάταξη επιστρέφουν στην υπηρεσία στην οποία ανήκει η οργανική τους θέση με τη λήξη της απόσπασής τους και σε κάθε περίπτωση μέχρι τις 15.04.2021.»	

	• 21 Νοεμβρίου 2019, 09:52 | Αγαπητοί κύριοι/κυρίες, τροποποιώντας τις διατάξεις αυτού του άρθρου, όπως πχ. στην παρ. 4, με την απαίτηση για ποσοστό κάλυψης εξηνταπέντε τοις εκατό (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, ουσιαστικά το μόνο που θα επιτευχθεί είναι η κατάργηση του ΕΣΚ και η δυσαρέσκεια του ανθρώπινου δυναμικού, με ότι συνεπάγεται αυτό. Σκεφτείτε επίσης ότι, από τη μία πλευρά, το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης κάνει προσπάθειες για τον ψηφιακό μετασχηματισμό της δημόσιας διοίκησης καλώντας και τους δημοσίους υπαλλήλους να συνεισφέρουν έμπρακτα με την ιδιότητά τους στον επανασχεδιασμό των ψηφιακών υπηρεσιών του Δημοσίου προς τους πολίτες (https://digigov.grnet.gr/sessions/workshop1/) και από την άλλη, το Υπουργείο Εσωτερικών αγνοεί το στρατηγικό ρόλο του ανθρώπινου δυναμικού για την επίτευξη των στόχων της δημόσιας διοίκησης και δυναμιτίζει τον νεοσύστατο θεσμό της κινητικότητας. Σας ευχαριστώ. • 21 Νοεμβρίου 2019, 08:00 | Στο άρθρο 2 του ν.4440/2016 προβλεπόταν: «5 Στο πλαίσιο εφαρμογής του ΕΣΚ, οι _προκηρυσσόμενες θέσεις καλύπτονται με ενιαίο τρόπο, ανεξαρτήτως εάν οι υπάλληλοι είναι μόνιμοι ή απασχολούμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Σε κάθε περίπτωση η μετάταξη διενεργείται με την ίδια σχέση εργασίας. Οι μετατασσόμενοι διατηρούν το ίδιο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς, καθώς και τυχόν προσωπική διαφορά στις αποδοχές τους.» Σύμφωνα με τις προτεινόμενες διατάξεις του νέου Νόμου (στο ίδιο άρθρο 2) η ανωτέρω παράγραφος έχει αφαιρεθεί με αποτέλεσμα όσοι μεταταχθούν (2019 και 2020) να χάσουν την προσωπική διαφορά, αφού δεν υπάρχει ρητή διάταξη που να τους καλύπτει. Συνεπώς κανένας υπάλληλος δεν θα θέλει να συμμετάσχει στην κινητικότητα αφού ακόμα και 50,00€ απώλειας προσωπικής μηνιαίως είναι σημαντική. Το αποτέλεσμα είναι	

	οι 8.000 θέσεις προς μετάταξη να μείνουν κενές. • 21 Νοεμβρίου 2019, 08:12 | ΠΡΟΣΕΞΤΕ Επίσης, πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης. ΔΗΛΑΔΗ παραδειγμα αν υπαρχουν 2 θεσεις και κανουν και οι 2 αιτηση εχουμε το εξης : 100% καλυμμενος κλαδος . εξεταζετε ο πρωτος κια περναει. απο την στιγμη που περασει και παει να βγει η αποφαση μεταταξης η αποφασης , αυτομάτως ο δευτερος «κοβεται » γιαιτι «κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης» ΤΟΥ ΕΙΝΑΙ Ο ΜΟΝΑΔΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΤΟΥ εστω τεχνηεντως . δηλαδη ο δευτερος την παταει ακομα και να εχει περισσοτερα προσοντα απο τον πρωτο και ο φορεασ υποδοχης του αργησε να τον αξιολογησει. το ιδιο και αν εινα 3 . κανουν αιτηση και οι 3 . περναει ο πρωτος , μενουμε στο 66 % του κλαδου. περναει και ο δευτερος . και ο τριτος πρωτον εχει πεσει το ποσοσοτο κατω απο το 65% και ειναι και κατα δευτερον τυγχανει να ειναι ο μοναδικος .. οποτε στην ουσια γινετια ενας αγωνας δρομου – τυχης πιος θα φυγει .. τι πιθανοτηες υπαρχουν να ισχυει αυτο ? να εχει 2 – 3 υπαλληους και να κανουν αιτηση και οι 3 ? υπαρχει ομως και αυτο ..... με λιγα λογια οποιος κανει αιτηση και και εξεταστει πιο γρηγορα απο τνο φορεα υποδοχης εχει πολλες πιθανοτητες να φυγει , οπιος φορεασ αργησει υποδοχης ή κολυσιεργησει ο προελευσης (εσκεμμενα για να αργησει να αξιολογηθει ο υπαλληλος του για να μην φυγει γνωριζοντας τον νομο....) • 21 Νοεμβρίου 2019, 01:22 | Το δεύτερο εδάφιο της παραγραφου 4 που αφορά τις μετατάξεις των υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ α΄βαθμου στις οποίες απαιτείται «η σύμφωνη γνώμη» θα πρέπει να ΚΑΤΑΡΓΗΘΕΙ γιατί με αυτό τον τρόπο θα εγκλωβίζονται υπάλληλοι σε τέτοιες Υπηρεσίες μια ζωή και δεν θα	

	δίνεται σε κανέναν το δικαίωμα να εξελιχθεί ως υπάλληλος του Δημοσίου σε άλλο φορέα. Οι υπαλληλοι αυτοί (μηχανικοί – περί ου ο λόγος) δεν θα έχουν το ίδιο δικαίωμα συμμετοχής στην κινητικότητα έναντι των άλλων υπαλλήλων άλλων Υπηρεσιών του Δημοσίου. Το δίκαιο είναι να ισχύουν για όλους τους υπαλλήλους οι ίδιες προυποθέσεις για τη συμμετοχή τους στην κινητικότητα για όλους τους φορείς του Δημοσίου χωρίς να εισάγονται διαφορετικοί όροι για κάποιες Υπηρεσίες όπως οι Τεχνικές Υπηρεσίες των Δήμων και να υπάρχει άνιση μεταχείριση μεταξύ υπαλλήλων του Δημοσίου. Επιπλέον θα δημιουργηθει ανιση μεταχείριση μεταξύ των υπαλληλων ακόμα και εντός των ΟΤΑ, διότι οι υπαλληλοι μηχανικοι που ειναι σε αλλες διευθυνσεις οπως Καθαριοτητας, Περιβαλλοντος, Χρηματοδοτικων προγραμματων κλπ θα συμμετεχουν κανονικά στην κινητικοτητα • 20 Νοεμβρίου 2019, 23:02 | Κύριε Υπουργέ, Θεωρώ το ποσοστό 65% υπερβολικά υψηλό διότι σε μία υπηρεσία όπου για παράδειγμα υπάρχει πληρότητα στο 100% των ΠΕ αλλά δεν υπάρχουν καθόλου ΥΕ ή ΔΕ λόγω συνταξιοδοτήσεων κλπ, τότε το ποσοστό επί του συνόλου των οργανικών θέσεων βγαίνει κάτω από 65%. Παράδειγμα: Υπηρεσία που έχει για ΠΕ 50 θέσεις Οργανικές 30 ΔΕ και 10 ΥΕ. Άρα σύνολο 90 οργανικές. Τότε οι παρόντες είναι 45 ΠΕ , 10 ΔΕ και 3 ΥΕ άρα το 65% είναι 58,5 δηλαδή 59 υπάλληλοι. Επειδή λοιπόν ο αριθμός των ΥΕ είναι σαφώς μειωμένος σε σχέση με τις οργανικές οι υπάλληλοι της ΠΕ κατηγορίας δεν μπορούν να μεταταχθούν όπως και κανένας άλλος φυσικά στερώντας από τους υπαλλήλους το δικαίωμα της εξέλιξης και το δικαίωμα να βοηθήσουν την χώρα να εξέλθει από την κρίση με τις εξειδικευμένες γνώσεις που διαθέτουν. Συμπέρασμα: Η διαδικασία είναι μη κανονική και δεν εξυπηρετεί το Δημόσιο Συμφέρον που δεν είναι άλλο από την βοήθεια που απαιτεί από όλους για ένα καλύτερο μέλλον για την Χώρα, Το ΑΕΠ και την Μακροοικονομική σταθερότητα αφού οι υπάλληλοι παραμένουν ανενεργοί σε ένα κράτος που αφήνει απ'έξω αναξιοποίητο ανθρώπινο κεφάλαιο σε όρους Καθαράς Παρούσας Αξίας. Το ποσοστό για να είναι αποδοτικό και αποτελεσματικό ώστε να δώσει πραγματική δυναμική θα πρέπει να είναι 45%. Σε αντίθετη περίπτωση η κινητικότητα γίνεται απλά ακίνητη.	

	• 20 Νοεμβρίου 2019, 23:19 | άρθρο 2, παράγραφος 4: γράφει ότι «ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης». Στον ΟΑΕΔ υπάρχουν ΠΕ πολιτικοί Μηχανικοί (από τη κατάργηση του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας) που απασχολούνται με καθήκοντα ως διοικητικοί υπάλληλοι και μπορεί να είναι μόνο ένα άτομο ανά Υπηρεσία. Δηλ. τα καθήκοντα είναι άσχετα με το κλάδο τους. Προτείνεται να μην ισχύει το παραπάνω αναγραφόμενο για τη μοναδικότητα του κλάδου διότι δε θα μπορεί π.χ. ο ΠΕ πολιτικός Μηχανικός να μεταταχθεί σε Υπηρεσία σχετική με το πτυχίο του. Ακόμη να μην ισχύει η μοναδικότητα του κλάδου στη περίπτωση που δεν υπάρχει οργανόγραμα σε υπηρεσία. Τέλος να υπάρχει σε κάθε περίπτωση η δυνατότητα να μεταταχθεί ο αιτών υπάλληλος ακόμη και αν είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο όταν τα καθήκοντα που ασκεί είναι άσχετα με την ειδικότητά του ή όταν η ειδικότητά του στην Υπηρεσία που εργάζεται είναι απαραίτητη σε ελάχιστες περιπτώσεις π.χ. 2 φορές το χρόνο. • 20 Νοεμβρίου 2019, 23:22 | Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 4 του νομοσχεδίου αναφέρει: «Επίσης, πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης.» Υπάρχουν περιπτώσεις μοναδικών υπαλλήλων που υπηρετούν σε ΟΤΑ α' βαθμού για τους οποίους στο οργανόγραμμα προσωπικού του οικείου ΟΤΑ προβλέπεται μόνο η θέση τους. Δυστυχώς κάποιοι από τους υπαλλήλους αυτής της κατηγορίας αναγκάζονται να ασκούν καθήκοντα τελείως διαφορετικά με το γνωστικό τους αντικείμενο και να καλύπτουν εν μέρει ανάγκες προσωπικού άλλων θέσεων που ενώ προβλέπονται στο οργανόγραμμα του οικείου ΟΤΑ, δυστυχώς παραμένουν κενές.	

	Πρόκειται προφανώς για ειδικότητες οι οποίες αν ήταν πράγματι απαραίτητες για την λειτουργία μιας υπηρεσίας, οι φορείς προέλευσης θα μεριμνούσαν στο οργανόγραμμα τους να έχουν περισσότερες από μία θέσεις. Είναι επίσης βέβαιο ότι οι φορείς προέλευσης δεν κινδυνεύουν με υποστελέχωση λόγω της μετακίνησης αυτών των υπαλλήλων. Απεναντίας αν τους δινόταν η δυνατότητα, σίγουρα θα τους αντικαθιστούσαν με άλλους υπαλλήλους ειδικοτήτων περισσότερο απαραίτητων. Εξάλλου δεν τίθεται θέμα αποδυνάμωσης των φορέων προέλευσης μιας και αυτοί προστατεύονται με το παραπάνω από τις υπόλοιπες προϋποθέσεις συμμετοχής υπαλλήλων στο ΕΣΚ που αναφέρονται στο νομοσχέδιο. Δεν υπάρχει λόγος η μικρή αυτή κατηγορία προσωπικού να παραμένει δέσμια σε μια κατάσταση που δεν είναι παραγωγική και αποτελεσματική για τους ίδιους, για την υπηρεσία τους αλλά και για την δημόσια διοίκηση. Σε μία κατάσταση που απαγορεύει στον υπάλληλο να εξελίξει τα προσόντα του, εμποδίζει τον φορέα του να αναδιοργανώσει τις υπηρεσίες του και εν τέλει επιβραδύνει την αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης. Κύριε Υπουργέ, για τις περιπτώσεις των «μοναδικών» υπαλλήλων για τους οποίους προβλέπεται μόνο η θέση τους στο σχετικό οργανόγραμμα είναι δίκαιο και προς όφελος της δημόσιας διοίκησης να διαμορφώσετε στις προϋποθέσεις συμμετοχής, την τελευταία πρόταση της παρ. 4 ως εξής : «Επίσης, πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης εκτός αν στο οργανόγραμμα του φορέα προβλέπεται μία μόνο θέση του οικείου κλάδου.» • 20 Νοεμβρίου 2019, 22:57 | Το ποσοστό 65% επί του σύνόλου των οργανικών θέσεων είναι όντως απαράδεκτο και άδικο ελάχιστοι θα μπορέσουν να φύγουν.Νομίζω ότι πρέπει να φωνάξουν όλοι οι δημόσιοι υπάληλλοι θα εγκλωβιστούμε • 20 Νοεμβρίου 2019, 22:18 | άρθρο 2, παράγραφος 4: γράφει ότι «ο αιτών υπάλληλος υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί	

	στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης». Στον ΟΑΕΔ υπάρχουν ΠΕ πολιτικοί Μηχανικοί (από τη κατάργηση του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας) που απασχολούνται με καθήκοντα ως διοικητικοί υπάλληλοι και μπορεί να είναι μόνο ένα άτομο ανά Υπηρεσία. Δηλ. τα καθήκοντα είναι άσχετα με το κλάδο τους. Προτείνεται να μην ισχύει το παραπάνω αναγραφόμενο για τη μοναδικότητα του κλάδου διότι δε θα μπορεί π.χ. ο ΠΕ πολιτικός Μηχανικός να μεταταχθεί σε Υπηρεσία σχετική με το πτυχίο του. Ακόμη να μην ισχύει η μοναδικότητα του κλάδου στη περίπτωση που δεν υπάρχει οργανόγραμα σε υπηρεσία. Τέλος να υπάρχει σε κάθε περίπτωση η δυνατότητα να μεταταχθεί ο αιτών υπάλληλος ακόμη και αν είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο όταν τα καθήκοντα που ασκεί είναι άσχετα με την ειδικότητά του ή όταν η ειδικότητά του στην Υπηρεσία που εργάζεται είναι απαραίτητη σε ελάχιστες περιπτώσεις π.χ. 2 φορές το χρόνο. Παρακαλώ για την εξέταση των όσων αναγράφω. • 20 Νοεμβρίου 2019, 18:20 | ΝΑ ΔΟΘΕΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ ΣΕ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΥΣ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΕΧΟΥΝΕ ΥΠΑΧΘΕΙ ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΛΑΦΡΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ – ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ. ΓΙΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΝΑΣ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΟΣ ΤΕΤΟΙΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΝΑ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΤΟΠΟΘΕΤΗΘΕΙ ΣΕ Κ.Ε.Π., ΣΕ ΔΗΜΟΥΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ, ΣΕ Δ.Ο.Υ. • 20 Νοεμβρίου 2019, 16:13 | Παράγραφος 1, εδάφιο β) αα): Η απαίτηση συμπλήρωσης 2-ετίας από προηγούμενη μετάταξη μέσω του Ε.Σ.Κ. για τη διενέργεια νέας μετάταξης ή απόσπασης θα πρέπει να εξαιρεί την περίπτωση απόσπασης σε ειδικές Υπηρεσίες κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων, δηλαδή εκτός Ε.Σ.Κ., όπου ακολουθείται εντελώς διαφορετική	

	διαδικασία επιλογής (μοριοδότηση βάσει: προσόντων, γραπτών εξετάσεων, συνέντευξης). Παράγραφος 1, εδάφιο β) ββ): Η απαίτηση συμπλήρωσης 2-ετίας από προηγούμενη απόσπαση για τη διενέργεια νέας απόσπασης ή μετάταξης ακυρώνει τη διαδικασία της απόσπασης. Θα πρέπει να διαγραφεί το συγκεκριμένο εδάφιο, διότι δεν θα υπάρξει κάποιος υπάλληλος να προβεί σε διαδικασία απόσπασης μέσω Ε.Σ.Κ., διάρκειας 1 έτους, εφόσον εν συνεχεία θα πρέπει να περιμένει 2 έτη για να μπορεί να προβεί σε αντίστοιχη διαδικασία μετάταξης. Παράγραφος 4: Το υψηλό ποσοστό κάλυψης των θέσεων στον φορέα προέλευσης (65%) για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης, και μάλιστα επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, εξαιρώντας τους υπαλλήλους που απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια (όπως ιδίως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης) ή είναι αποσπασμένοι σε άλλο φορέα, καθιστά ανορθόδοξη, ανορθολογική και εν τέλει ανεφάρμοστη τη διαδικασία της κινητικότητας για τους κάτωθι λόγους: – Δεν είναι ορθή η ομαδοποίηση μη ομοειδών κλάδων (π.χ. ΠΕ και ΤΕ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΠΕ, ΔΕ και ΥΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ κ.α.). – Οι υπηρεσίες στις οποίες καλύπτεται το κατ' ελάχιστον ποσοστό του 65% είναι πρακτικά ανύπαρκτες. – Δημιουργούνται υπάλληλοι δύο ταχυτήτων. Σχετικά με την ποσόστωση κάλυψης των θέσεων στον φορέα προέλευσης για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης θα πρέπει να ισχύουν όσα αναγράφονταν στο άρθρο 4, παράγραφος 4 του ν.4440/2016, δηλαδή το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος να είναι κατ' ελάχιστον 50%. • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:22 | Οι αλλαγές που διαφαίνονται στο ΕΣΚ πιθανολογώ ότι έχει ως σκοπό να το απαξιώσει και να το καταστήσει αναποτελεσματικό ώστε οι θέσεις να καλύπτονται πλέον μέσω προσλήψεων. Οι νέες προσλήψεις φέρνουν	

	ψήφους η κινητικότητα όχι. Θεωρείται λανθασμένα ότι η χώρα δεν έχει πλέον οικονομικό πρόβλημα και ότι μπορούμε να προσλαμβάνουμε κατά το δοκούν. • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:14 | Οι αλλαγές που διαφαίνονται στο ΕΣΚ πιθανολογώ ότι έχει ως σκοπό να το απαξιώσει και να το καταστήσει αναποτελεσματικό ώστε οι θέσεις να καλύπτονται πλέον μέσω προσλήψεων. Οι νέες προσλήψεις φέρνουν ψήφους η κινητικότητα όχι. Θεωρείται λανθασμένα ότι η χώρα δεν έχει πλέον οικονομικό πρόβλημα και ότι μπορούμε να προσλαμβάνουμε κατά το δοκούν. • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:48 | Οι υπάλληλοι που υπηρετούν σε υπό κατάργηση δομές φορέων του Δημοσίου θα πρέπει να εξαιρεθούν και να μπορούν να μεταταγούν μέσω του ΕΣΚ ανεξαρτήτως των όρων του Άρθρου 2 της παρούσης αλλά και του άρθρου 4 του ν. 4440/2016. Τα τελευταία χρόνια, στο πλαίσιο των καταργήσεων, των συγχωνεύσεων και των απορροφήσεων φορέων, έχει παρατηρηθεί η κατάργηση δομών σε όλη την επικράτεια της χώρας. Είναι τουλάχιστον άδικο για τους υπαλλήλους που υπηρετούν σε αυτές τις καταργούμενες δομές / καταργούμενους φορείς να υποχρεώνονται να μεταφερθούν σε άλλη πόλη με ότι αυτό συνεπάγεται, ανάλογα με τα νέα δεδομένα. Ως εκ τούτου θα πρέπει όλοι οι υπάλληλοι που ανήκουν σε αυτή τη κατηγορία (ανεξαρτήτως κλάδου και κατηγορίας) να μπορούν να συμμετάσχουν στο ΕΣΚ και σε περίπτωση επιλογής τους από άλλο φορέα να μπορούν να μεταταγούν / αποσπαστούν χωρίς νομικούς περιορισμούς. • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:45 | Το να μην συμμετέχει ο μοναδικός στον κλάδο υπάλληλος αντίκειται στην βασική αρχή της ισότητας αρθ. 1 παρ. 4 του Συντάγματος (ως θεμελιώδους συνταγματικής αρχής).Θα μπορούσε να συμμετέχει πχ με βασική	

	προϋπόθεση να καλυφθεί η θέση με επικουρικό προσωπικό, είναι ο πιο άδικος νόμος να δεσμεύει εφ όρου ζωής κάποιον που έτυχε να είναι ο μοναδικός σε μια υπηρεσία.Θα μπορούσε ακόμα να λαμβάνεται υπόψιν η διάρκεια υπηρεσίας ενός υπάλληλου. Κάποιος που έχει μια δεκαετία πχ σε δυσπρόσιτη περιοχή πχ παραμεθόριο θα πρέπει να μην έχει κανέναν περιορισμό συμμετοχής μόνο και μόνο για την υπηρεσία που παρείχε στην παραμεθόριο και όχι να των τιμωρεί και από πάνω ο νόμος αφού με την κρίση και την ζωή του έχει χειροτερέψει και τώρα με τον νόμο που συνήθως στις δυσπρόσιτες περιοχές θα είναι και ο μοναδικός στον κλάδο στην ουσία τον καταδικάζεται εφ όρου ζωής.Θα μπορούσε να λειτουργήσει σαν προνόμιο κάποιος που επιλέγει παραμεθόριο πχ μιας 5 ετίας να μην έχει κανέναν περιορισμό συμμετοχής στην κινητικότητα Να μην διαφημίζουμε τον εν λόγο σύστημα διότι απλά δεν μπορεί να εφαρμοστεί. Και κάτι άλλο Πόσοι είναι οι φορείς που έχουν 65% ?. • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:35 | Άρθρο 2, παρ. 2β. Α. Στις προϋποθέσεις για απόσπαση / μετάταξη, είναι σκόπιμο κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου να εξαιρεθούν από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας όσοι υπάλληλοι συμμετείχαν στους προηγούμενους Κύκλους Κινητικότητας σύμφωνα με τον ν.4440/2016 (δηλ. 1ος Κύκλος 2017, 1ος και 2ος Κύκλος 2018) και τελούν σε απόσπαση ή έχει λήξει η απόσπασή τους και θα ήθελαν να μεταταχθούν, συμμετέχοντας σε κάποιον κύκλο κινητικότητας του 2020. Δηλαδή να παραμείνουν, κατ' εξαίρεση για τους συγκεκριμένους υπαλλήλους, οι διατάξεις που υπάρχουν τώρα στον ν.4440, όπου κάθε αποσπασμένος υπάλληλος θα μπορεί υποβάλλει αίτηση για μετάταξη μέσω του ΕΣΚ χωρίς να υπάρχει χρονική προϋπόθεση αναμονής δύο (2) ετών. Αιτιολογικό: 1. Οι υπάλληλοι που είναι ήδη αποσπασμένοι μέσω του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (Ν.4440/2016) είχαν επιλέξει να αποσπασθούν, έχοντας κατά νου ότι με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο θα μπορούσαν (χωρίς καμία απολύτως χρονική προϋπόθεση αναμονής), αμέσως μετά τη λήξη της απόσπασής τους να υποβάλλουν μέσω του ΕΣΚ αίτηση για μετάταξη σε κενή οργανική θέση. 2. Η τροποποίηση που φέρνει το νομοσχέδιο αυτό, είναι εις βάρος του υπαλλήλου, αφού ο ήδη	

	αποσπασμένος μέσω του ΕΣΚ, θα μπορεί να μεταταχθεί μετά την πάροδο δύο ετών από την απόσπασή του, αυτό πρακτικά: i. Κρατάει ή επαναφέρει ως «όμηρο» τον υπάλληλο σε μία θέση (στον Φορέα Προέλευσης) στην οποία ενδεχομένως δεν επιθυμεί πλέον να υπηρετεί, ενώ θα μπορούσε άμεσα να του δίδεται το δικαίωμα μετάταξης σε άλλον φορέα. Πόσο αποτελεσματικός πιστεύετε ότι είναι ο υπάλληλος που νιώθει δέσμιος της θέσης του? ii. Βάσει των νέων χρονικών διαστημάτων υλοποίησης των 2 κύκλων κινητικότητας για το έτος 2020, οι ήδη αποσπασμένοι υπάλληλοι χάνουν εντελώς το «τρένο» της κινητικότητας τόσο τον Ιανουάριο 2020 όσο και τον Οκτώβριο 2020, αφού θα πρέπει να αναμένουν 2 έτη είτε για νέα μετάταξη είτε για νέα απόσπαση. Β. Θα πρέπει να γίνει σαφές στον νέο νόμο που τροποποιεί τον ν. 4440, από πότε αρχίζει να μετράει η διετία, ώστε να αποφευχθεί η εκ των υστέρων αποστολή διευκρινιστικής εγκυκλίου. Πιο συγκεκριμένα, η συμπλήρωση της διετίας μετράει για αποσπασμένους από την ανάληψη υπηρεσίας στον φορέα υποδοχής (πρακτικό ανάληψης υπηρεσίας) ή από τη λήξη της απόσπασης στον φορέα υποδοχής (συμπεριλαμβανομένης και της όποιας πιθανής παράτασης απόσπασης έως 3 μήνες)? • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:54 | Όσον αφορά την τροποποίηση της παραγράφου 5 του άρθρου 4 του ν. 4440/2016, ας δούμε καταρχάς την υφιστάμενη διάταξη: [i]«Σε περίπτωση που, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων, ο φορέας προέλευσης δεν βεβαιώνει την πλήρωση των προϋποθέσεων των παραγράφων 2, 3 και 4 του παρόντος, οι προϋποθέσεις αυτές τεκμαίρεται ότι πληρούνται. Ειδικά για την αξιολόγηση των τυπικών προσόντων των υποψηφίων σε περίπτωση που η ανωτέρω προθεσμία παρέλθει άπρακτη, τα τριμελή όργανα του άρθρου 7 του παρόντος λαμβάνουν υπόψη τα αναφερόμενα στην αίτηση του υποψηφίου».[/i] Η ανωτέρω διάταξη δεν υπήρχε στον αρχικό νόμο, αλλά προστέθηκε με το άρθρο 34 του ν. 4531/2018. Ο σκοπός της ήταν προφανής σε όποιον είχε έστω και στοιχειωδώς ασχοληθεί με το ΕΣΚ, να σταματήσει την	

	παρακώλυση των φορέων προέλευσης, οι οποίοι δεν έλεγχαν ποτέ εάν πληρούνται οι προϋποθέσεις συμμετοχής των υπαλλήλων στην κινητικότητα, οπότε η διαδικασία πάγωνε επ' αόριστον. Ας δούμε τώρα και την προτεινόμενη τροποποίηση: [i]«Σε περίπτωση που, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων, ο φορέας προέλευσης δεν βεβαιώνει την πλήρωση των προϋποθέσεων των παραγράφων 2, 3 και 4 του παρόντος, οι προϋποθέσεις αυτές ελέγχονται κατά το χρόνο της αξιολόγησης των υποψηφίων και σε κάθε περίπτωση κατά το χρόνο έκδοσης της πράξης απόσπασης ή μετάταξης».[/i] Ποια λοιπόν η σκοπιμότητα της ανωτέρω τροποποίησης; Κύριοι, ας είμαστε σαφείς. Εάν δεν σας αρέσει το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας, είναι δικαίωμά σας να το καταργήσετε και να το αντικαταστήσετε με κάτι άλλο. Αφήστε όμως τις κουτοπονηριές. Δεν είναι δυνατόν να θεσπίζετε αυστηρές προθεσμίες ολοκλήρωσης των διαδικασιών κινητικότητας (άρθρο 3 του παρόντος σχεδίου νόμου) και ταυτόχρονα να δίνετε δικαίωμα βέτο στις υπηρεσίες προέλευσης, οι οποίες θα μπορούν, χωρίς καμιά απολύτως συνέπεια, να μπλοκάρουν τις μετατάξεις ή αποσπάσεις των υπαλλήλων τους. Αν η διάταξη αυτή παραμείνει, το ποσοστό ολοκληρωμένων μετατάξεων/αποσπάσεων θα είναι ελάχιστο. Το σχόλιο αυτό ας εκληφθεί ως προειδοποίηση. Δεν θα μπορείτε να πείτε αργότερα «Α, κανένας δεν θα μπορούσε να φανταστεί τι συνέπειες θα είχε αυτή η διάταξη!». • 20 Νοεμβρίου 2019, 13:37 | ΑΝΕΠΙΤΡΕΠΤΟ ΝΑ ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΤΑ ΝΠΔΔ ΠΟΥ ΔΕΝ ΑΝΗΚΟΥΝ ΣΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ • 20 Νοεμβρίου 2019, 13:03 | Δεδομένου ότι από το 2010 ισχύει το »5 αποχωρήσεις – 1 πρόσληψη» (παλιότερα 10 αποχωρήσεις – 1 πρόσληψη) θεωρώ ότι η αύξηση του ποσοστού κάλυψης από 50% σε 65% μόνο προβλήματα θα δημιουργήσει.	

	Μετά από μία δεκαετία μαζικών συνταξιοδοτήσεων και μηδαμινών προσλήψεων είναι πια λίγοι οι φορείς που καλύπτουν ακόμα και το 50% ανά κλάδο, πόσο μάλιστα το 65%. Το ΕΣΚ με αυτά τα δεδομένα δε θα έχει καμία επιτυχία και ουσιαστικά θα στερήσει από πραγματικά παραγωγικούς φορείς τη δυνατότητα να αυξήσει και να αναβαθμίσει το Διοικητικό Προσωπικό ενώ παράλληλα εγκλωβίζει επ' αόριστον τους Υπαλλήλους σε ένα φορέα. Κανονικά θα έπρεπε να μειωθεί το ποσοστό κάτω από 50% ενώ παράλληλα θα έπρεπε να υποχρεωθούν όλοι οι φορείς να αναδιαρθρώσουν το οργανόγραμμα τους ανάλογα με τις πραγματικές υπηρεσιακές ανάγκες και να μειώσουν ή σε κάποιες περιπτώσεις να αυξήσουν τις οργανικές θέσεις σε όλους τους κλάδους και σε όλες τις κατηγορίες δεδομένου ότι δε ζούμε πια στο 1985 και η γραφειοκρατεία έχει μειωθεί κυρίως και λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης. Συνεπώς φορείς που έχουν στο οργανόγραμμα (του 1985) τεράστιο ποσοστό θέσεων υπαλλήλων, οι οποίοι στο μεταξύ έχουν αποχωρήσει, θα πρέπει να μειώσει τις οργανικές θέσεις, σύμφωνα πάντα με τον μνημονιακό όρο »5 αποχωρήσεις – 1 πρόσληψη». Αλλάξτε την Παράγραφο 4 του Άρθρου 2, το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος θα πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον 50% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων και δώστε τη δυνατότητα σε άξιους Υπαλλήλους να εξελιχθούν! • 20 Νοεμβρίου 2019, 13:30 | Με προηγούμενο νόμο είχε αφαιρεθεί η δυνατότητα συμμετοχής στην κινητικότητα από τους Δημοτικούς Αστυνομικούς. Η αδικία αυτή πρέπει να αποκατασταθεί. • 20 Νοεμβρίου 2019, 12:43 | Συμμετοχή στη διαδικασία και στους στρατιωτικους • 20 Νοεμβρίου 2019, 12:31 | Θα ήθελα να ρωτήσω τα κάτωθι.	

	1.Είμαι αποσπασμένος αυτή τη στιγμή και θα ήθελα να παραμείνω στο φορέα που βρίσκομαι και να μην υποχρεωθώ να γυρίσω πίσω μετά από τόσες προσπάθειες και αιτήσεις για να φύγω. Υπάρχει αυτή η δυνατότητα????? Αν ναι με ποιο τρόπο? Αν όχι δεν πρέπει αυτό να αλλάξει προς το καλύτερο?? Υπέρ του εργαζομένου και της υπηρεσίας που βρίσκετε. 2. Μπορώ να κάνω αίτηση για μετάταξη ή απόσπαση μέσω του συστήματος του ΕΣΚ ή θα πρέπει να περιμένω και πάλι 2 χρονιά!!!! για να μπορέσω να ξανακάνω αίτηση σύμφωνα με το καινούργιο σχέδιο νόμου???? Αν ΝΑΙ, αυτό είναι παράλογο και μπλοκάρετε με αυτό τον τρόπο όλη η διαδικασία της κινητικότητας για όλους αυτούς που θέλουν να αλλάξουν υπηρεσία/φορέα, τη στιγμή που θέλουμε ο θεσμός αυτός να επιτύχει τους στόχους του. Εκτός και αν αυτή τη στιγμή ο στόχος είναι να εμποδίσουμε τους εργαζόμενους να αλλάξουν φορέα/υπηρεσία και τους καταδικάζουμε να παραμένουν στην ίδια υπηρεσία με τις όποιες δικαιολογίες 3. Στους πρώτους κύκλους κινητικότητας οι θέσεις ήταν 99% για μόνιμους και 1% για ΙΔΑΧ!!!!!! Αυτό έχει αλλάξει προς το καλύτερο ή προς το χειρότερο?????? Πλέον μπορεί ένας ΙΔΑΧ να κάνει αίτηση και για θέση μονίμου ή εξακολουθεί το παλαιό καθεστώς υπέρ των μονίμων και όχι των ΙΔΑΧ?????? 4. Για ποιο λόγο το ΥΠ.ΕΡΓΑΣΙΑΣ ζητά για 3η φορά να εξαιρείτε του ΕΣΚ μέχρι και 31-12-2020 (δηλ για τους επόμενους 3 κύκλους κινητικότητας!!!) ???? Εφόσον έχουν μεγάλες ανάγκες σε προσωπικό όπως λένε γιατί δεν μπαίνουν στο ΕΣΚ και να ζητήσουν από εκεί το προσωπικό που χρειάζονται ????????? Αυτό είναι νόμιμο και ηθικό????? Πώς το επιτρέπει αυτό το Υπ. Εσωτερικών (Διοικητικής Ανασυγκρότησης) να συμβαίνει για 3η φορά??? Ελπίζω ότι τα σχόλια μας θα βοηθήσουν στο να αλλάξουν αρκετά αν όχι όλα από τα στρεβλά του σχεδίου νόμου άμεσα πριν την οριστική έκδοση του, υπέρ των εργαζομένων που έχουν λάβει μέρος στο ΕΣΚ και επιθυμούν να ενισχυθεί ο θεσμός και όχι σιγά σιγά να καταργηθεί. • 20 Νοεμβρίου 2019, 11:19 | Το άρθρο 4, παράγραφος 4 του ν.4440/2016 ανέφερε το καλυμμένο ποσοστό του κλάδου να είναι στο 50%, ο υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός του κλάδου του, εκτός αν προβλέπεται έτσι στο οργανόγραμμα.	

	Λογικό. Ο ν.4590/2019 το άλλαξε και δεν εξαιρούσε όσους λόγω οργανογράμματος κατείχαν τη μοναδική οργανική θέση του κλάδου τους. Παράλογο. και το αλλαζετε η αλλαγή που προβλέπει είναι το 50% να γίνει 65% και να αφορά το σύνολο των οργανικών θέσεων. Κοινώς, όποιος προλάβει μέσα στην υπηρεσία, αν προλάβει κι αυτός. Επισης αν πεσει το ποσοστο κατω απο το 65 δεν φευγει κανεις ακομα και να το ποσοστο του κλαδου εινια 100 % του κλαδου καλυμμενου / ομως συμφωνα με το Αθήνα, 7/11/2008 Α.Π.: 63237 (+44619) ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ ΤΟΠ. ΑΥΤ/ΣΗΣ Δ/ΝΣΗ ΟΡΓ. & ΛΕΙΤ.ΟΤΑ Ν. Δ. Πειραιά ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΤΑ Ταχ.Δ/νση: Σταδίου 27 Ταχ.Κώδικας: 101 83 Αθήνα Πληροφορίες: Τηλέφωνο: 2131364000 TELEFAX: 2131364383 ΘΕΜΑ: Μετάταξη – Απόσπαση υπαλλήλων. Επειδή στην υπηρεσία μας έχουν περιέλθει πολλά ερωτήματα σχετικά με τη δυνατότητα μετάταξης ή απόσπασης υπαλλήλου όταν αυτός είναι μοναδικός στον κλάδο του, σας γνωρίζουμε τα εξής: Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 73, 74 και 78 του ΚΚΔΚΥ (ν. 3584/2007) με τις οποίες καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις περί αποσπάσεων και μετατάξεων, τίθεται ως όρος, μεταξύ άλλων, για την πραγματοποίηση της απόσπασης ή μετάταξης να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον κλάδο του υπάλληλος. Η αληθής έννοια του όρου «μοναδικότητα του κλάδου» έχει την έννοια της μοναδικότητας του κλάδου και όχι της κατηγορίας του υπαλλήλου π.χ. όταν της απόσπασης ή μετάταξης αιτείται υπάλληλος κλάδου ΠΕ	

	Διοικητικού αυτός δεν θεωρείται μοναδικός αν στην υπηρεσία του ΟΤΑ υπηρετούν υπάλληλοι κλάδου ΤΕ ή ΔΕ Διοικητικού κλάδου. Για τα ανωτέρω παρακαλούμε να ενημερώσετε τους ΟΤΑ της Περιφέρειάς σας. Έγγραφα που σας έχουν αποσταλεί με διαφορετικό περιεχόμενο δεν ισχύουν μετά την λήψη του παρόντος. Εσωτερική Διανομή: δηλαδη απο την μια μας λετε για την μοναδικοτητα του κλαδου και απο την αλλη μας λετε εσεις με εγγραφο σας οτι Η έννοια του όρου «μοναδικότητα του κλάδου» έχει την έννοια της μοναδικότητας του κλάδου και όχι της κατηγορίας του υπαλλήλου π.χ. όταν της απόσπασης ή μετάταξης αιτείται υπάλληλος κλάδου ΠΕ Διοικητικού αυτός δεν θεωρείται μοναδικός αν στην υπηρεσία του ΟΤΑ υπηρετούν υπάλληλοι κλάδου ΤΕ ή ΔΕ Διοικητικού κλάδου. • 20 Νοεμβρίου 2019, 11:13 | Οι αλλαγές του άρθρου 2 αλλάζουν τον νόμο επί τα χείρω. Συγκεκριμένα: α) Η αύξηση του ποσοστού κάλυψης στο 65% δεν ευνοεί το σκοπό του ΕΣΚ που είναι η κάλυψη θέσεων. Θα πρέπει να επανέλθει στο πρότερο 50%. Επίσης ο υπολογισμός επί του ΣΥΝΟΛΟΥ των οργανικών θέσεων θα αποκλείσει πολλούς φορείς ως φορείς προέλευσης. β) Η παράγραφος 5 του άρθρου είναι επίσης προβληματική. γ) Θα πρέπει να διατηρηθεί η πρόβλεψη όπου οι μετατασσόμενοι διατηρούν το ίδιο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς καθώς η πιθανή εναλλαγή ασφαλιστικού καθεστώτος θα δημιουργήσει προβλήματα στην Κινητικότητα καθώς κανείς δεν θα επιθυμεί να έχει αλλαγές στο φορέα επικουρικής ασφάλισης κοκ	

- 20 Νοεμβρίου 2019, 11:20 |

Το 65% ποσοστό πληρότητας επί του συνόλου των οργανικών θέσεων είναι απαράδεκτο, ΘΑ εχει υπερπληρωτητα σε μια ειδικοτητα και και δεν θα μπορει να φυγει κανεις,,, θα εχεις 8 / 10 θεσεις διοικητικων και δεν θα φυγεις γαιτι οι οι θεσεις των αλλων κλαδων θα ειναι μηδαμινες σε καλυψη πχ 40 % καλυμμενες θεσεις σε ολους τους αλλους κλαδους οποτε δεν φευγει κανεις

- 20 Νοεμβρίου 2019, 11:14 |

Πρέπει να δοθεί η δυνατότητα της μετάταξης και στους εκπαιδευτικούς. Είναι πάρα πολλοί εκπαιδευτικοί οι οποίοι δεν μπορούν να προσφέρουν διδακτικό έργο (από ακατάλληλοι έως επικίνδυνοι), παίρνουν απαλλαγή από τα διδακτικά τους καθήκοντα, από υγειονομικές επιτροπές και μέχρι εκεί. Πρέπει να φεύγουν από την εκπαίδευση.

- 25 Νοεμβρίου 2019, 11:18 |

Επίσης κάτι πρέπει να γίνει για τους υπαλλήλους που έχουν πτυχία που δεν ανήκουν σε κανένα κλάδο του οικείου φορέα και του υπουργείου παλαιότερα το άρθρο 71 είχε ρητή μνεία και έλεγε σε περίπτωση που υπάρχουν πτυχία που δεν ανήκουν στον φορέα ή στο υπο
υργείο που δεν υπάρχουν δηλαδή τα οργανογράμματα τους μπορούσα να κάνουμε μετακίνηση τώρα δεν μπορώ να κάνω ούτε αυτό Με λίγα λόγια υπάρχουν άνθρωποι που έχουν επιτυχία πού ποτέ ποτέ δεν θα αναγνωριστούν ποτέ δηλαδή έχουν καταστραφεί άνθρωποι αυτοί και δεν μπορώ να αξιοποιήσω με τους τίτλους γνωστούς πως θα αξιοποιήσετε τους υπαλλήλους αυτούς

- 25 Νοεμβρίου 2019, 11:51 |

Υπάρχουν υπάλληλοι πού είναι μοναδική στην ειδικότητα ή στον κλάδο τους και παρόλα αυτά λόγω υπηρεσιακών αναγκών υπηρεσία τους αναθέτει καθήκοντα άλλου κλάδου ή ειδικότητας Ανάλογα τι είναι επ αόριστον ο νόμος ορίζει μέχρι 8 μήνες αυτοί συνεχίζουν και βάζουν υπαλλήλους όμως παραπάνω από αυτό γιατί ανήκουν ταυτόχρονα και σε κλάδο και σε ειδικότητα και γίνομαι συγκεκριμένος υπάρχουν υπάλληλοι που ανήκουν σε κλάδο ο οποίος έχει ειδικότητες Οπότε υπηρεσία τι κάνει χρησιμοποιεί τον κλάδο για να χρησιμοποιεί τον υπάλληλο συνέχεια επικαλούμενη ότι υπάλληλος ασκεί τα καθήκοντά του κλάδου του ενώ στην ουσία ο υπάλληλος διορίστηκε για να εκτελεί συγκεκριμένο έργο για αυτό Υπάρχει και Η ειδικότητά του υπαλλήλου οι υπηρεσίες του δήμου πιουν τους υπαλλήλους επικαλούμενη τον κλάδο του Ο υπάλληλος Με λίγα λόγια ενώ είναι ο μοναδικός ας πούμε της ειδικότητάς του ή του κλάδου του Μάλλον του κλάδου του υπηρεσία συνεχίζεται και τον απασχολεί σε καθήκοντα αλλού κλάδου η ειδικότητας Όποιος έχει την εμπειρία βάσει του άρθρου 30 του υπαλληλικού Κώδικα δεν απασχολείται στα καθήκοντα που προσλήφθηκε στην ειδικότητά του δηλαδή αλλά σε άλλη ειδικότητα αλλά ο νόμος του Απαγορεύει να συμμετέχει στην κινητικότητα ιδιοτήτων μοναδικός υπάλληλος οπότε η υπηρεσία όταν θα ρθει η ώρα εκείνη να φύγει και ο άλλος θα είναι ο μοναδικός υπάλληλος μου τότε Απορώ κύριοι πώς είναι δυνατόν Ο υπάλληλος που είναι ο μοναδικός μην μπορεί να φύγει αλλά και υπηρεσία αυθαίρετα να συνεχίζει και να τον απασχολεί σε καθήκοντα άλλης ειδικότητας και στην ουσία αλλού κλάδου υπάρχουν υπάλληλοι που απασχολούνται δε διοικητικού ενώ δεν ανήκουν στον κλάδο δε διοικητικού είναι οι μοναδικοί πάλι και ανήκουν στον κλάδο δε τεχνικού τι γίνεται σε αυτούς η αυθαιρεσία των υπηρεσιών τι θα γίνει θα συνεχιστεί δηλαδή Όπου θέλουμε υπηρεσία εξυπηρετεί τον υπάλληλο και το γκολ και τον αναθέτει καθήκοντα άλλου κλάδου ή ειδικότητας αλλά όταν θα ρθει η ώρα της μετακίνησης του θα πει ότι δεν τον αφήνω να φύγει διότι είναι ο μοναδικός Με λίγα λόγια για να μην μπερδεύεστε υπάρχουν υπάλληλοι οι οποίοι εκτελούν καθήκοντα αλλού κλάδου η ειδικότητας Επ αόριστο δεν αναγνωρίζεται το οκτάμηνο βάσει του άρθρου 30 Του υπαλληλικού κώδικα που λέει ότι ο υπάλληλος εκτελεί τα καθήκοντα του κλάδου ή της ειδικότητας του μέχρι οχτώ μήνες συνολικά 2 + 6 αλλά συνεχίσουν Επ αόριστο και μετά θα μπλοκάρουν και αυτούς τους ανθρώπους που έχουν επιτυχία

- 25 Νοεμβρίου 2019, 11:07 |

	Ορίζοντας ποσοστό 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων για να μπορεί κάποιος/κάποια να συμμετάσχει στο σύστημα κινητικότητας, ουσιαστικά καταργείται ο θεσμός αφού σχεδόν καμία δημόσια υπηρεσία δεν καλύπτει την προϋπόθεση αυτή.Επανεξετάστε σοβαρά τη διατήρηση των υφιστάμενων ποσοστών (50% επί του κλάδου και την ειδικότητα σε κάθε υπηρεσία και όχι επί των οργανικών θέσεων) • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:06 | Κύριε Υπουργέ, επί της παρ 4 του άρθρου 2: η Θέσπιση ποσοστού 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων,για να μπορεί κάποιος/κάποια να συμμετάσχει στο σύστημα κινητικότητας, ουσιαστικά καταργεί το Θεσμό αφού σχεδόν καμία δημόσια υπηρεσία δεν καλύπτει την προϋπόθεση αυτή. Παρακαλώ να επανεξετάσετε σοβαρά τη διατήρηση των υφιστάμενων ποσοστών (50% επί του κάθε κλάδου ειδικότητας στην κάθε υπηρεσία και όχι των οργανικών θέσεων, διότι σε διαφορετική περίπτωση θα είναι αδύνατη η συμμετοχή της πλειονότητας των Δημοσίων Υπαλλήλων στο θεσμό. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:03 | Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 4440/2016 (ΦΕΚ 224Α), σχετικά με το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση, απαραίτητη οριζόντια προϋπόθεση για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ, είναι η συμπλήρωση διετίας από το διορισμό ή η συμπλήρωση διετίας από προηγούμενη μετάταξη για διενέργεια νέας μετάταξης ή απόσπασης. Με τις διατάξεις του άρθρου 39 του ν.4369/2016, προβλέπεται ότι σε όλους τους υπάλληλους που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα και επανήλθαν στην υπηρεσία με μετάταξη, δεν τυγχάνει εφαρμογής ο περιορισμός της πενταετίας της παρ.5 του άρθρου 71 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Υπαλλήλων και	

	Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. όπως κυρώθηκε από το άρθρο πρώτο του Ν.3528/2007 (Α' 26). Σύμφωνα με την παρ.1 του άρθρου 72 του Ν. 4375/2016, προστέθηκε τελευταίο εδάφιο στην παρ.3 του άρθρου 39 του Ν. 4369/2016, σύμφωνα με το οποίο, η ανωτέρω πρόβλεψη της πενταετίας, ισχύει για όσους υπαλλήλους τοποθετήθηκαν στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης σε υπηρεσίες ευθύνης του Αναπληρωτή Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης αρμοδίου σε θέματα μεταναστευτικής πολιτικής, ήτοι για τους υπαλλήλους που υπηρετούσαν στην Δημοτική Αστυνομία. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω κρίνεται απαραίτητο για λόγους ίσης μεταχείρισης, η κατάργηση της εν λόγω διάταξης, ώστε η συγκεκριμένη κατηγορία υπαλλήλων να έχει ομοίως την δυνατότητα να συμμετέχει απρόσκοπτα στην διαδικασία της κινητικότητας • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:35 | Πρόταση διαβούλευσης επί του Σχέδιο Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών» Άρθρο 2 Η πρόβλεψη ότι: • για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, δυσχεραίνει τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ. • Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου, ουσιαστικά ακυρώνει στην πλειοψηφία τους τη συμμετοχή των μηχανικών στο ΕΣΚ, διότι λόγω της σοβαρής υποστελέχωσης των Υπηρεσιών δεν θα δίδεται η σύμφωνη γνώμη και πρέπει να αποσυρθεί. Άρθρο 5 Θα πρέπει να υπάρξει ξεκάθαρη αναφορά για τη διατήρηση της υπάρχουσας προσωπικής διαφοράς στην περίπτωση των μετατάξεων.	

	Άρθρο 6 Α. Αντιπαραγωγικό, αντιαναπτυξιακό, αναξιοκρατικό, αντιεπαγγελματικό και άδικο, αναχρονιστικό απομεινάρι του παρελθόντος, το προβάδισμα των υπαλλήλων της κατηγορίας ΠΕ έναντι εκείνων της ΤΕ. Είναι ακόμη ανακόλουθο των αρχών που θέσπισε η Κυβέρνηση Ν. 4622/7-8-2019 για το «Επιτελικό Κράτος» (αρθ. 19 παρ. 6) που αναφέρει: « Οι αρχές της αξιοκρατίας και του επαγγελματισμού έχουν την έννοια ότι η Κεντρική Δημόσια Διοίκηση οφείλει να λειτουργεί σε υψηλό επίπεδο επαγγελματισμού σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της τόσο σε σχέση με την εσωτερική λειτουργία της, όσο και σε σχέση με την αλληλεπίδραση με την κοινωνία και να στοχεύει στη συνεχή αναβάθμιση του επιπέδου των εργαζομένων της μέσω της διά βίου επιμόρφωσης, της αξιολόγησης και της επιβράβευσης της αριστείας». Και αυτό διότι με την άκομψη, στενόμυαλη και αδιάφορη των συνεπειών αυστηρή αδιακρίτως εφαρμογή του προβαδίσματος (αρ. 97) μεταξύ υπαλλήλων της Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης, επιχειρείται συχνά για συντεχνιακούς λόγους, με αδιάφανες μεθοδεύσεις, να καταδικαστούν σε στασιμότητα σημαντικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης και να τους στερηθεί το όραμα και η προσπάθεια για κάθε είδους βελτίωση, με την ακύρωση κάθε προοπτικής εξέλιξής τους στην ιεραρχία. Παρά την ξεκάθαρη πρόβλεψη του νόμου για την εξέλιξη των υπαλλήλων ΤΕ στην ιεραρχία και την τοποθέτησή τους σε θέσεις προϊσταμένων Οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων, οι συντάκτες των Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας, αυθαιρετώντας ουσιαστικά σε πολλές περιπτώσεις, προσπαθούν να ακυρώσουν όλο το προηγούμενο νομοθέτημα που αναλυτικώς περιγράφει τις κατηγορίες υπαλλήλων (ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ) οι οποίοι προβλέπεται να έχουν την δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής για τις θέσεις ευθύνης, αφού σκοπίμως καταχρώνται την δυνατότητα που τους παρέχεται να επιλέξουν τους κλάδους των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και επιλέγουν π.χ. μηχανικούς μόνο από τον κλάδο ΠΕ μηχανικών και με αυτό τον τρόπο, μη επιλέγοντας και τον αντίστοιχο κλάδο ΤΕ μηχανικών, αποκλείουν την κατηγορία των ΤΕ υπαλλήλων, ή όπως με την χρήση του εύσχημου και παραπλανητικού όρου ΠΕ και εν ελλείψει ΤΕ. Συχνότατα βέβαια ασκούνται πολύπλευρες πιέσεις προς Δημάρχους και Περιφερειάρχες, προκειμένου ακόμη και να τροποποιήσουν ήδη ειλημμένες αποφάσεις των Δημοτικών και Περιφερειακών Συμβουλίων στην κατεύθυνση του αποκλεισμού των υπαλλήλων της ΤΕ κατηγορίας.	

	Απαραίτητη η τροποποίηση του αρ. 97 με απαλοιφή του προβαδίσματος της κατηγορίας ΠΕ έναντι της ΤΕ ή της δημιουργίας μίας νέας κατηγορίας που θα περιλαμβάνει όλους τους αποφοίτους των σχολών της Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης. Δεδομένου ότι το προβάδισμα των υπαλλήλων της ΠΕ κατηγορίας έναντι της ΤΕ υφίσταται λόγω της διαφορετικής βαθμολογικής και μισθολογικής τους εξέλιξης, θα πρέπει να άμεσα να θεσμοθετηθεί ενιαία βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη για όλους τους αποφοίτους της ενιαίας Τριτοβάθμιας – Ανώτατης Εκπαίδευσης. Απαραίτητη επίσης και η τροποποίηση του Ν. 4622/2019 που στο αρθ. 20 παρ. δ αναφέρει ότι: «Με τους Οργανισμούς της προηγούμενης παραγράφου καθορίζονται..... (δ) η γενική περιγραφή καθηκόντων κάθε θέσης ευθύνης, καθώς και οι κλάδοι, από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων.», όπου θα πρέπει να προστεθεί η φράση «... χωρίς να αποκλείεται κανένας κλάδος των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ για την ανάληψη θέσης ευθύνης, που οι αντίστοιχες ειδικότητές τους έχουν το γνωστικό αντικείμενο του έργου της εκάστοτε αρμόδιας Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή τμήματος.» Όπως είναι γνωστό, • τα ΤΕΙ όπως και τα Πανεπιστήμια ανήκουν στην Τριτοβάθμια Ανώτατη Εκπαίδευση, το πτυχίο τους αποτελεί βασικό τίτλο σπουδών και οι απόφοιτοί τους, αμφότεροι, έχουν την δυνατότητα σπουδών μεταπτυχιακού και διδακτορικού επιπέδου. (Ν.2916/2001, Ν.3549/2007, Ν.3685/2008, 4009/2011, 4024/2011, 4685/2018). • Σημαντικός αριθμός αποφοίτων της Τεχνολογικής εκπαίδευσης έχει προχωρήσει την επιστημονική του εξέλιξη και εξειδίκευση, έχει αποκτήσει μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους σπουδών και εν γένει έχει συσσωρεύσει όγκο ουσιαστικών και τυπικών προσόντων. Ειδικότερα όσον αφορά τους μηχανικούς ΤΕ, παρατηρείται ότι έχει δημιουργηθεί ένα πολύτιμο ανθρώπινο κεφάλαιο με εξειδικευμένα εργασιακά προσόντα τα οποία είναι απαραίτητα στο μηχανισμό της Δημόσιας Διοίκησης ως βασική προϋπόθεση της μέγιστης δυνατής λειτουργίας της. • Δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί η αξιοκρατία και η αποτελεσματικότητα όταν αποκλείονται από την διαδικασία επιλογής προϊσταμένων υπάλληλοι της ΤΕ κατηγορίας μόνο και μόνο διότι πριν 15 ή 20 χρόνια απέκτησαν πτυχίο ΤΕΙ (Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης) και να στερούνται τη δυνατότητα συμμετοχής τους στη διαδικασία επιλογής η οποία περιλαμβάνει αξιολόγηση με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια	

	όπως: α) μοριοδότηση βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης, β) μοριοδότηση βάσει εργασιακής εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης, γ) μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης • Οι απόφοιτοι των Κολεγίων δεν αντιμετωπίζουν πλέον προβλήματα, διορίζονται στο Δημόσιο ως ΠΕ και εξελίσσονται καταλαμβάνοντας θέσεις προϊσταμένων (ΠΔ 50/2001 αρθ. 26 παρ. 11), ενώ προσφάτως θεσπίσθηκαν (Ν. 4635 αρθ. 169) νέες ευέλικτες και γοργές διαδικασίες αναγνώρισης επαγγελματικής ισοδυναμίας των πτυχίων των Κολλεγίων και ιδρυμάτων μη αναγνωρισμένων ακαδημαϊκά από το Σύνταγμά μας. Β. Επιβάλλεται να μειωθεί και να παραμείνει ως έχει η μοριοδότηση για την άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης, η οποία κυριολεκτικά προτείνεται να πολλαπλασιασθεί. Επειδή η ανάθεση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα με αδιαφανή κριτήρια έγινε ο κανόνας την τελευταία δεκαετία, η άσκηση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα να μοριοδοτήται μόνο εφόσον οι υπάλληλοι έχουν επιλεγεί από κρίση Υπηρεσιακού συμβουλίου. Οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ εξακολουθούν να απολαμβάνουν εξαιρετικών προνομίων και επιλεκτικής ιδιαίτερης ευνοϊκής αντιμετώπισης στο σύνολο των μοριοδοτήσεων. Γ. Για την αναγνώριση προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα, μέγιστη διασφάλιση της συνάφειας, είναι για τους μεν ελεύθερους επαγγελματίες ΠΕ ή ΤΕ Μηχανικούς, η έναρξη επαγγελματικής δραστηριότητας στην εφορία, για τους δε μισθωτούς η προσκόμιση ανάλογων φορολογικών στοιχείων. Η εγγραφή σε επιμελητήρια (π.χ. ΤΕΕ) ή ασφαλιστικό φορέα (π.χ. ΤΣΜΕΔΕ), όπως προβλέπεται στο Π.Δ. 69/2016, δεν αποδεικνύει και την ενασχόληση με το επάγγελμα τουλάχιστον για την επικαλούμενη περίοδο προϋπηρεσίας. Δ. Για την μοριοδότηση του αδιάσπαστου τίτλου σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη, ότι όπως προβλέπεται στο αρ. 46 παρ. 2 του Ν. 4485/2017: «Ο ενιαίος και αδιάσπαστος τίτλος σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου δεν επιφέρει μισθολογικές μεταβολές». Η αιτιολογική έκθεση του Νόμου αναφέρει ότι: Ο ενιαίος και αδιάσπαστος τίτλος σπουδών μεταπτυχιακού	

	επιπέδου δεν προσδίδει επιπλέον μοριοδότηση σε διαγωνισμούς, ούτε επιφέρει μεταβολές, όπως ιδίως μισθολογικές και βαθμολογικές.» Ε. Κατάργηση του κριτηρίου της συνέντευξης και θεσμοθέτηση ενός δίκαιου και αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης υπαλλήλων και επιλογής προϊσταμένων. Ζ. Απαραίτητη η συμμετοχή στα Συμβούλια Επιλογής Προϊσταμένων Σ.Ε.Π.Τ. και Σ.Ε.Π. των αιρετών μελών του Υπηρεσιακού Συμβουλίου του άρθρου 159 του Υπαλληλικού Κώδικα, προκειμένου να υπάρχει διαφάνεια και πραγματική εκπροσώπηση των εργαζομένων. Άρθρο 19 Η νομική υποστήριξη θα πρέπει να συμβαδίζει με τα προβλεπόμενα στην Κ.Υ.Α. του Υπ. Οικονομικών & Υπ. Υποδομών και Μεταφορών (αρ. ΔΝΣβ/οικ.54351/ΦΝ – ΦΕΚ Β' 2844/05-07-2019). Η νομική υποστήριξη των υπαλλήλων θα πρέπει να συντελείται μετά από αίτηση του υπαλλήλου στην αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, ενώ θετική εισήγηση της τελευταίας, μόνο σε εξαιρετικές και αιτιολογημένες περιπτώσεις. Η νομική υποστήριξη θα πρέπει να επεκταθεί στους ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού, καθώς και να εφαρμοσθεί στις τρέχουσες εκκρεμείς υποθέσεις. Άρθρα 20 – 24 Οι Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ (ΑΑΕ ΟΤΑ) είναι ανώνυμες εταιρείες ειδικού σκοπού και θα θεωρούνται αναθέτουσες αρχές κατά την έννοια της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του ν. 4412/2016. Σύμφωνα δε με την αιτιολογική έκθεση «.....η υποκατάσταση των τεχνικών υπηρεσιών από το προτεινόμενο σχήμα είναι η μόνη ρεαλιστικά εφαρμόσιμη λύση για τη εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος, που εν προκειμένω εξειδικεύεται στην ανάπτυξη των δημοσίων υποδομών στις περιοχές ευθύνης των ΟΤΑ.» Ζητάμε την άμεση απόσυρση των διατάξεων για τις Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ. Όχι στην ανοικτά ομολογούμενη υποκατάσταση των τεχνικών υπηρεσιών Όχι στην έμμεση κατάργηση και ιδιωτικοποίηση δομών των ΟΤΑ Όχι στην έμμεση κατάργηση της μονιμότητας Ζητάμε την άμεση στελέχωση και στήριξη των Τεχνικών Υπηρεσιών με προσωπικό μόνιμων και σταθερών	

	σχέσεων εργασίας και την έκδοση των Υπ. Αποφάσεων για την ελάχιστη προβλεπόμενη στελέχωση των ΥΔΟΜ. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:53 | Το άρθρο 2 και συγκεκριμένα η παρ.4 πρέπει να επανεξεταστεί. Στην κινητικότητα θα πρέπει να έχουν την δυνατότητα να συμμετέχουν όλοι οι υπάλληλοι με τους ίδιους όρους. Όμως η απαίτηση της σύμφωνης γνώμης των δημάρχων είναι απαγορευτική για τους Μηχανικούς που υπηρετούν σε Δήμους. Είναι μια διάταξη η οποία καταστρατηγεί το καθεστώς ίσης μεταχείρισης των δημοσίων υπαλλήλων και δημιουργεί ένα καθεστώς ομηρίας των υπαλλήλων Μηχανικών στους ΟΤΑ από τους εκάστοτε δημάρχους. Αν ο νομοθέτης αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα της ύπαρξης των Μηχανικών στους Δήμους (σε σχέση με τους υπόλοιπους κλάδους) θα πρέπει να το δείξει έμπρακτα και όχι μόνο να τους κρατάει δέσμιους. Επίσης η αύξηση του ποσοστού κάλυψης των θέσεων του κλάδου του φορέα προέλευσης από 50 σε 65% δεν είναι λειτουργική και ακυρώνει σε πολλές περιπτώσεις την διαδικασία της κινητικότητας. Πολλοί Δήμοι έχουν καταθέσει οργανογράμματα τα οποία παρουσιάζουν πολύ μεγαλύτερες ανάγκες σε υπαλλήλους από τις πραγματικές τους, με αποτέλεσμα να έχουν πολλές κενές θέσεις που ούτε θα καλύψουν ποτέ ούτε και τις χρειάζονται. Επομένως η αύξηση αυτού του ποσοστού αποκλείει και αυτή αρκετούς υπαλλήλους από την διαδικασία χωρίς να είναι απαραίτητα καλό για τους φορείς προέλευσης. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:39 | Κύριε Υπουργέ, Είναι υποχρέωση της κυβέρνησής σας να εφαρμόσετε την κινητικότητα, η οποία αποτελεί μία πρωτοποριακή για το ελληνικό δημόσιο διαδικασία, που θα συμβάλλει στην αντιμετώπιση της υποστελέχωσης των Υπηρεσιών σε συνδυασμό με τις δυνατές προσλήψεις.	

	Η προηγούμενη κυβέρνηση εφάρμοσε ως όφειλε την κινητικότητα, αφήνοντας όμως πάρα πολλά προβλήματα, το σημαντικότερο των οποίων είναι η τεράστια καθυστέρηση των διαδικασιών. Η κυβέρνησή σας θα έπρεπε να έχει ως στόχο την επίλυση των σχετικών προβλημάτων και την ενίσχυση της κινητικότητας, η οποία θα συμβάλλει σε ένα πιο αποδοτικό Δημόσιο με πιο παραγωγικούς και ικανοποιημένους δημοσίους υπαλλήλους. Στο εν λόγω Σχέδιο Νόμου θεσπίζετε ποσοστό κάλυψης θέσεων στο φορέα προέλευσης 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, το οποίο, οι έχοντες την ελάχιστη γνώση από τη σημερινή κατάσταση στο Ελληνικό Δημόσιο, με τις συνταξιοδοτήσεις, την έλλειψη προσλήψεων λόγω κρισης και τις κενές οργανικές θέσεις των οργανογραμμάτων, γνωρίζουν ότι δεν ικανοποιείται σε καμία Υπηρεσία. Το ισχύον ποσοστό 50% επί του αριθμού των οργανικών θέσεων του κλάδου του υπαλλήλου, ήταν ήδη απαγορευτικό για μία μεγάλη μερίδα υπαλλήλων ΚΑΙ ΟΦΕΙΛΕΤΕ ΝΑ ΤΟ ΔΙΑΤΗΡΗΣΕΤΕ, ΕΑΝ ΟΧΙ ΝΑ ΤΟ ΜΕΙΩΣΕΤΕ. Επίσης στο Άρθρο 3 θεσπίζετε αυστηρότατα χρονικά περιθώρια ολοκλήρωσης των διαδικασιών, σύμφωνα με τα οποία "Σε κάθε περίπτωση, η μη ολοκλήρωση των διαδικασιών μετάταξης και απόσπασης μέχρι τις 15 Μαΐου καθιστά τη διαδικασία αυτοδικαίως ατελέσφορη.". ΜΕ ΤΗ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ ΔΙΝΕΤΑΙ ΠΟΛΥ ΕΥΚΟΛΑ ΚΑΙ ΑΜΕΣΑ ΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΦΟΡΕΑ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΝΑ ΜΠΛΟΚΑΡΕΙ ΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΟΠΟΙΟΥΔΗΠΟΤΕ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΤΟΥ ΚΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΚΑΤΑΡΓΕΙΤΕ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ. Οι έχοντες την ελάχιστη γνώση από τις διαδικασίες και τις ταχύτητες στο Δημόσιο, γνωρίζουν ότι μία μετάταξη χρειάζεται τουλάχιστον ένα χρόνο για να ολοκληρωθεί. Κύριοι, εάν επιθυμείτε να καταργήσετε τη διαδικασία της κινητικότητας, πιστεύοντας ότι έτσι θα βελτιώσετε τον Ελληνικό δημόσιο τομέα, να το μας δηλώστε ευθέως δημοσίως και όχι εφαρμόζοντας το εν συγκεκριμένο Σχέδιο Νόμου όπου όπως αναφέρετε στην Αιτιολογική Έκθεση «εισάγεται για πρώτη φορά στην ελληνική δημόσια διοίκηση, ένα σύστημα ολιστικής προσέγγισης του όρου «στελέχωση»". Σας παρακαλούμε να μην υποτιμάτε τη νοημοσύνη των Ελλήνων πολιτών. Με το εν λόγω Σχέδιο Νόμου η κυβέρνησή σας έδειξε το πραγματικό της πρόσωπο και σκοπό απέναντι στους Έλληνες δημοσίους υπαλλήλους. Απογοητεύσατε πάρα πολλούς από εμάς. Κρίμα!!	

	• 25 Νοεμβρίου 2019, 10:49 | »...επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, στο οποίο ποσοστό δεν συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι, οι οποίοι απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως ιδίως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή είναι αποσπασμένοι σε άλλο φορέα...», πως είναι δυνατόν να μη μετράτε υπαλλήλους που έχουν οργανική θέση στο φορέα και που ο χρόνος τους λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας; Βάζετε 65% βάζετε και αυτό, άρα κανείς δε θα μετακινηθεί... • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:48 | Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) που αποτελεί τον τριτοβάθμιο κοινωνικό και συνδικαλιστικό φορέα των ατόμων με αναπηρία και των οικογενειών τους στη χώρα, επίσημα αναγνωρισμένο Κοινωνικό Εταίρο της ελληνικής Πολιτείας σε ζητήματα αναπηρίας, Λαμβάνοντας υπόψη: • την παρ. 2 του άρθρου 4 του Συντάγματος της χώρας, σύμφωνα με το οποίο «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», • την παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος της χώρας, σύμφωνα με την οποία «τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας», • τον ν.4488/2017, ο οποίος αναφέρει στο άρθρο 68 «Νομοπαραγωγική διαδικασία, ανάλυση συνεπειών ρυθμίσεων και παραγωγή επίσημων στατιστικών για τα ΑμεΑ» τα εξής: «1. Κατά το στάδιο της νομοπαραγωγικής διαδικασίας τα αρμόδια όργανα συνεκτιμούν τα δικαιώματα των ΑμεΑ, όπως αυτά περιγράφονται στη Σύμβαση και κατά τη διάρκεια της κατάρτισης σχεδίων νόμου, συνεργάζονται με το Συντονιστικό Μηχανισμό του άρθρου 69 και με το Κεντρικό Σημείο Αναφοράς του άρθρου 70 και τελούν σε διαβούλευση με αναγνωρισμένες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις του αναπηρικού κινήματος, με άτομα και με ομάδες ατόμων που έχουν εύλογο ενδιαφέρον για τα δικαιώματα των ΑμεΑ [...]» • τη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, την οποία η χώρα μας μαζί με το προαιρετικό πρωτόκολλό της επικύρωσε με τον Ν.4074/2012 (ΦΕΚ 88 Α΄/11.04.2012), και ως εκ τούτου οφείλει να θέσει σε εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο, μέσω της οποίας υπαγορεύονται τα εξής: α) στην παρ.3 του άρθρου 4 «Γενικές Υποχρεώσεις», το εξής: «3. Κατά την ανάπτυξη και εφαρμογή της	

	νομοθεσίας και των πολιτικών, για να εφαρμοστεί η παρούσα Σύμβαση και σε άλλες διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν ζητήματα σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες, τα Συμβαλλόμενα Κράτη θα συμβουλεύονται συνεχώς και θα εμπλέκουν ενεργά τα άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων και των παιδιών με αναπηρίες, μέσω των αντιπροσωπευτικών οργανώσεών τους», β) στο άρθρο 27 «Εργασία & Απασχόληση», τα εξής: «1. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες στην εργασία σε ίση βάση με τους άλλους, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, ώστε, μεταξύ άλλων να απαγορεύουν τη διάκριση βάσει αναπηρίας σε σχέση με όλα τα ζητήματα που αφορούν τις μορφές της απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών πρόσληψης και απασχόλησης, να προστατεύουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, σε ίση βάση με τους άλλους, για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των ίσων ευκαιριών και της ίσης αποζημίωσης για την εργασία ίσης αξίας, για ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας και να διασφαλίζουν ότι τους παρέχεται εύλογη προσαρμογή στο χώρο εργασίας» • το άρθρο 5 «Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση» του ν.4443/2016 «Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση», «Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν και να εξελίσσονται, ...», • το άρθρο 2 του ίδιου νόμου, το οποίο αναφέρει: α) εύλογη προσαρμογή σημαίνει τις απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις και ρυθμίσεις, προκειμένου να επιτραπεί στα άτομα με αναπηρίες, η ανεμπόδιστη άσκηση, των εργασιακών τους καθηκόντων β) η μη παροχή εύλογης προσαρμογής συνιστά διακρίσεις. Θεωρεί πολύ θετική την εξαίρεση από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας από προηγούμενη μετάταξη ή απόσπαση όσων αποσπώνται ή μετατάσσονται για λόγους υγείας, αλλά κρίνει απαραίτητο να συμπεριληφθούν και οι λόγοι αναπηρίας σε αυτό, καθώς και την επέκταση της εξαίρεσης αυτής και από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας από το διορισμό. Ως εκ τούτου προτείνει τη συμπλήρωση της παρ. 1 του άρθρου 2 ως εξής (βλ. έντονη γραμματοσειρά):	

	1. Οι παράγραφοι 2 έως 5 του άρθρου 4 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει, αντικαθίστανται ως εξής: «2. Προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ είναι: α) Η συμπλήρωση διετίας από το διορισμό ή, εφόσον ο διορισμός έγινε με μοριοδότηση λόγω εντοπιότητας, η συμπλήρωση του προβλεπόμενου χρόνου παραμονής. Αν η υποχρέωση παραμονής αφορά νομό, νησί ή παραμεθόριο περιοχή (άρθρο 17 παρ. 8 περίπτωση ιδ' του Ν. 2190/1994) είναι δυνατή η συμμετοχή του υπαλλήλου σε διαδικασίες επιλογής για μετάταξη ή απόσπαση σε υπηρεσίες εντός των ορίων της περιοχής όπου υφίσταται η δέσμευση, εφόσον ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει το ήμισυ του υποχρεωτικού χρόνου παραμονής. Ειδικά στην περίπτωση της συνυπηρέτησης συζύγων, σύμφωνα με το άρθρο 11, επιτρέπεται η μετάταξη ή η απόσπαση σε υπηρεσία άλλης περιοχής του άρθρου 8, εφόσον ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει το ήμισυ του υποχρεωτικού χρόνου παραμονής. Από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας από το διορισμό εξαιρούνται όσοι αποσπώνται ή μετατάσσονται για λόγους υγείας και λόγους αναπηρίας. β) Η συμπλήρωση διετίας: αα) από προηγούμενη μετάταξη για τη διενέργεια νέας μετάταξης ή απόσπασης και ββ) από προηγούμενη απόσπαση για τη διενέργεια νέας απόσπασης ή μετάταξης. Από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας από προηγούμενη μετάταξη ή απόσπαση εξαιρούνται όσοι αποσπώνται ή μετατάσσονται σε υπηρεσία απομακρυσμένης – παραμεθόριας περιοχής και ορεινού – νησιωτικού Ο.Τ.Α. α' βαθμού, σύμφωνα με το άρθρο 8, καθώς και όσοι μετατάσσονται αμοιβαία και όσοι αποσπώνται για συνυπηρέτηση ή αποσπώνται ή μετατάσσονται για λόγους υγείας και λόγους αναπηρίας σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 7 του παρόντος. Επίσης προτείνει την τροποποίηση της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 4440/2016 ως εξής: «Η παράγραφος 1 του άρθρου 5 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει, αντικαθίστανται ως εξής: 1. Στο Υπουργείο Εσωτερικών συστήνεται Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας, η οποία, λαμβάνοντας υπόψη το ψηφιακό Οργανόγραμμα του άρθρου 16, συντονίζει και επιβλέπει την εφαρμογή του ΕΣΚ και αξιολογεί τα αιτήματα των φορέων για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων με μετάταξη, καθώς και την αναγκαιότητα διενέργειας αποσπάσεων λόγω σοβαρών και επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών. Επίσης, γνωμοδοτεί για αιτήματα υπαλλήλων για συνυπηρέτηση, για αιτήματα υπαλλήλων για απόσπαση ή μετάταξη για αποδεδειγμένα ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους υγείας και λόγους αναπηρίας, ...»	

	• 25 Νοεμβρίου 2019, 09:17 | Νόμος 4497/2017(ΦΕΚ 171/13.11.2017), άρ. 80 παρ. 3: «Μετατάξεις και αποσπάσεις υπαλλήλων φορέων της Γενικής Κυβέρνησης σε Επιμελητήρια και αποσπάσεις υπαλλήλων των Επιμελητηρίων σε φορείς της Γενικής Κυβέρνησης γίνονται σύμφωνα με το ν. 4440/2016 (Α' 224). Απαγορεύονται οι μετατάξεις υπαλλήλων των Επιμελητηρίων σε φορείς της Γενικής Κυβέρνησης. Η καταβολή των αποδοχών των αποσπασμένων σε φορείς της Γενικής Κυβέρνησης υπαλλήλων των Επιμελητηρίων διενεργείται από το οικείο Επιμελητήριο...» Το βρίσκεται ΔΙΚΑΙΟ και λογικό αυτό; Είμαστε εγκλωβισμένοι..μετατάξεις δεν έχουμε το δικαίωμα να κάνουμε και αποσπάσεις δεν εγκρίνονται για να μην πληρώνουν οι Διοικήσεις των Επιμελητηρίων υπαλλήλους που εργάζονται για άλλους Φορείς. Παρακαλούμε διορθώστε το! • 25 Νοεμβρίου 2019, 08:45 | Να προβλεφθεί να συμμετάσχουν στην κινητικότητα και οι δημοτικοί αστυνομικοί προκειμένου να αξιοποιηθούν οι γνώσεις και τα πτυχία τους. • 25 Νοεμβρίου 2019, 01:38 | κ.Υπουργέ ορθό και δίκαιο θα ήταν να δοθεί το δικαίωμα συμμετοχής στην κινητικότητα και στους ΔΗΜΟΤΙΚΟΥΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥΣ. Να δοθεί η δυνατότητα να επιλέξουμε θέσεις αναλόγως των σπουδών μας όπως επίσης να δοθεί η δυνατότητα σε όσους επιθυμούν να επιστρέψουν ως δημοτικοί αστυνομικοί στις Υπηρεσίες τους καθώς όπως θα γνωρίζετε το 2013 καταργήθηκαν οι θέσεις ξαφνικά και σε μια νύχτα. Ορθό είναι να μας δοθεί πλέον η ευκαιρία να αξιοποιήσουμε τα πτυχία και τις γνώσεις μας σε υπηρεσίες συμβατές με αυτά. Να επιλέξουμε εμείς αυτή τη φορά για την επαγγελματική μας σταδιοδρομία. Ευχαριστώ. • 25 Νοεμβρίου 2019, 00:15 |	

	Η διετής δοκιμαστική περίοδος γιατί να αποτελεί πρόβλημα για την ένταξη στο ΕΣΚ και να υπάρχουν υπάλληλοι δυο ταχυτήτων. Στους ΟΤΑ επιτρέπεται και στους υπόλοιπους δημόσιους υπαλληλους όχι? Ιδίως η αμοιβαία μετάταξη θα έπρεπε να εξαιρείται από τη διετή δοκιμαστική περίοδο ξεκάθαρα και χωρίς παρερμηνείες , ισότιμα για όλους. Σε ένα ενιαίο δημόσιο, δεν υπάρχει καμία λογική δικαιολογία να μην δοκιμαστεί ένας υπάλληλος σε διαφορετική πόλη, στο ίδιο αντικείμενο χωρίς να επιβαρύνει την υπηρεσία του και το βασικότερο χωρίς να αφήνει πίσω κενή θέση. • 24 Νοεμβρίου 2019, 23:48 | Ο Ν.4440/2016 είχε αντικρουόμενα άρθρα ως προς την συμμετοχή σε αμοιβαία μετάταξη υπαλλήλων που δεν είχαν συμπληρώσει διετία από τον διορισμό. Το άρθρο 13 παρ.3 το επέτρεπε, και πολύ σωστά, ενώ το άρθρο 4 παρ.2 δεν το επέτρεπε. Ξεκαθαρίστε το και επιτρέψτε στους υπαλλήλους που ζητάνε αμοιβαία μετάταξη και δεν έχουν συμπληρώσει την διετία να συμμετάσχουν στο ΕΣΚ, γιατί δεν προκύπτει καμία δαπάνη για το κράτος και δεν μένει κενή καμία θέση, μια και αρκετοί κατέφευγαν στη λύση της 3μηνης μετακίνησης, αφήνοντας ορφανές οργανικές θέσεις. • 24 Νοεμβρίου 2019, 22:03 | Γνώμη μου είναι ότι για τις αμοιβαίες μετατάξεις δεν πρέπει να υπάρχει η προϋπόθεση συμπληρωσης διετίας από τον υπάλληλο, αφού δεν δημιουργείται πρόβλημα στους φορείς. Έτσι θεωρώ στο άρθρο 2 παράγραφος 2 πρέπει να υπάρξει ρητή εξαίρεση της συμπλήρωσης διετίας για αμοιβαίες μετατάξεις. • 24 Νοεμβρίου 2019, 22:42 | Παρακαλώ πολύ, αξίζει να επανεξετάσετε στο αρθρο 2 παρ.2 που αναφέρεται στις προϋποθέσεις για τη	

	συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ ,ώστε να ΕΞΑΙΡΕΙΤΑΙ ΤΗΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΔΙΕΤΙΑΣ ο υπάλληλος ΟΤΑΝ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΓΙΑ ΑΜΟΙΒΑΙΑ ΜΕΤΑΤΑΞΗ, αφού δε δημιουργείται πρόβλημα στη λειτουργία των φορέων.Ευχαριστώ πολύ. • 24 Νοεμβρίου 2019, 21:21 | Στο άρθρο 2, παρ. 2α που αναφέρεται στις προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ, θα πρέπει στην συμπλήρωση διετίας από το διορισμό ΝΑ ΕΞΑΙΡΕΙΤΑΙ ΡΗΤΑ η περίπωση ΑΜΟΙΒΑΙΑΣ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ, δίοτι η αμοιβαία ταυτόχρονη μετάταξη ουδέν πρόβλημα δημιουργεί στην οργάνωση και λειτουργία των φορέων προέλευσης και υποδοχής, μη αλλοιούμενης της σύνθεσης του προσωπικού ή του προγράμματος των υπηρεσιών. Άλλωστε για τους ΟΤΑ και μόνο, υπάρχει πρόβλεψη εξαίρεσης από την διετή δοκιμαστική περίοδο για μετατάξεις κάθε είδους (ν.4483/2017 αρθ.81). • 24 Νοεμβρίου 2019, 18:02 | Το ποσοστό 65% είναι πάρα πολύ υψηλό, με δεδομένο ότι τόσα χρόνια διορισμοί δεν γίνονται οι υπηρεσίες είναι υποστελεχομένες, ο υπάρχον υπαλληλικός κόσμος όμως θέλει να μετακινηθεί και να πάει κοντά στις οικογένειές του, 50% για όλο το δημόσιο θα είναι καλλίτερα. Δώστε ώθηση στην κινητικότητα και όχι εμπόδια! • 24 Νοεμβρίου 2019, 16:25 | Δε μπορεί να ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις και πάντα η μοναδικότητα στον οικείο κλάδο όπως αναγράφεται άρθρο 2, παράγραφος 4 γιατί δεν είναι προς το συμφέρον του Δημοσίου να εργάζονται π.χ Μηχανικοί σε θέσεις που είναι διαφορετικές με το πτυχίο τους. Θα πρέπει μέσω της κινητικότητας να βρεθεί τρόπος ο καθένας να εργάζεται εκεί που υπάρχει πραγματική ανάγκη και σύμφωνα πάντα με τον κλάδο που ανήκει. • 24 Νοεμβρίου 2019, 15:02 | Οι 5 από τις 7 Αποκεντρωμένες Διοικήσεις δε διαθέτουν ακόμα ψηφιακό οργανόγραμμα συνεπώς δε	

	μπορούν να συμμετάσχουν στην κινητικότητα ως φορείς υποδοχής. Κάποιες από αυτές είναι υποστελεχωμένες και δε μπορούν να δεχτούν άτομα που το επιθυμούν με μετάταξη. Αυτά έχουν σαν αποτέλεσμα, υπηρετούντες σ' αυτές υπάλληλοι οι οποίοι βρίσκονται μακριά από τα σπίτια τους να έχουν εγκλωβιστεί και να μην έχουν τη δυνατότητα να μεταταχθούν ούτε με το 50% ποσοστό κάλυψης του κλάδου τους που ισχύει σήμερα, πόσο μάλλον με το 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων. • 24 Νοεμβρίου 2019, 13:33 | Ως δημόσια υπάλληλος και νομικός, θεωρώ πως η διατύπωση της παρ. 4 του άρθρου 2 του σχεδίου νόμου χαρακτηρίζεται από (προφανώς εσκεμμένη) κακοτεχνία στη διατύπωσή της. Τι σημαίνει λοιπόν ότι πρέπει να μείνει πίσω το 65% του κλάδου στον οποίο ανήκει ο αιτών υπάλληλος «επί του συνόλου των οργανικών θέσεων»; πιθανώς να εννοείται «επί του συνόλου των οργανικών θέσεων ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ».. (;) πώς ερμηνεύεται αυτό από τον κατά τ' άλλα σοφό νομοθέτη; επίσης, ποιές σκοπιμότητες εξυπηρετεί η αύξηση του ποσοστού αυτού από 50% σε 65% (πλην όλων των περιπτώσεων όπως άδειες άνευ αποδοχών κλ κλ); εκτός φυσικά της προφανούς σκοπιμότητας που κινείται προς την κατεύθυνση της εμπόδισης των μετακινήσεων και της δυσκαμψίας των διαδικασιών, με παραθυράκια καταχρηστικής ερμηνείας των διατάξεων από τους φορείς προέλευσης.. είναι απορίας άξιο εάν ο νομοθέτης της διάταξης γνωρίζει εν τοις πράγμασι το πως λειτουργεί η Δημόσια Διοίκηση στην πράξη και το πόσα εμπόδια οι υπάλληλοι συναντάμε συχνά από τις Δ/νσεις Διοικητικού των φορέων μας οι οποίοι φυσικά κάθε άλλο παρά θετικοί είναι σε μία πρόθεση μετακίνησής μας. Αν λοιπόν ο σκοπός είναι να λειτουργήσει η κινητικότητα στην πράξη και μάλιστα με αυστηρά χρονοδιαγράμματα και σε καμία περίπτωση εις βάρος του υπαλλήλου, κι όχι να καταργείται με έντεχνο τρόπο, τότε ΠΡΕΠΕΙ να επανέλθει το 50% που ίσχυε προηγουμένως, άλλως στην πράξη ο νόμος θα μείνει ουσιαστικά ανεφάρμοστος. ΚΡΙΜΑ που αντί να κινούμεθα προς την κατεύθυνση της διευκόλυνσης εφαρμογής του νόμου, οι πολιτικές ή όποιες άλλες σκοπιμότητες κινούνται προς την αντίθετη κατεύθυνση. Και είναι προφανές σε όλους αυτό. • 24 Νοεμβρίου 2019, 11:38 |	

	Στο άρθρο 2 παρ.1β περίπτωση ββ του σχεδίου νόμου που είναι στην διαβούλευση, προστίθεται μετά την λέξη απόσπαση το: ή μετάταξη. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα άνθρωποι που ήθελαν να φύγουν από κάποια υπηρεσία και δεν μπόρεσαν να φύγουν με μετάταξη και έφυγαν με απόσπαση, γιατί στις προηγούμενες κινητικότητες δεν είχαν βγει θέσεις, να αποκλειστούν από την διαδικασία που πρόκειται να βγει. Οι υπάλληλοι αυτοί ζήτησαν να φύγουν έστω με απόσπαση, γνωρίζοντας ότι θα μπορούν στην επόμενη κινητικότητα να κάνουν τα χαρτιά τους. Η κινητικότητα είναι το μοναδικό σύστημα που υπάρχει αυτή τη στιγμή ώστε να μπορεί κάποιος να αλλάξει την επαγγελματική κατάσταση στην οποία βρίσκεται. Είναι άδικο άνθρωποι οι οποίοι έχουν υπηρετήσει χρόνια το ελληνικό δημόσιο να μην μπορούν να προχωρήσουν μπροστά επαγγελματικά και προσωπικά γιατί τους εγκλωβίζει το σύστημα. Πρέπει όλοι να μπορούν να κριθούν για την θέση που επιθυμούν και έχουν τα προσόντα να μεταταχθούν, γιατί μόνο έτσι θα μπορέσει η κάθε υπηρεσία να έχει τους κατάλληλους ανθρώπους στην κατάλληλη θέση, ώστε να παράγουν το βέλτιστο δυνατό έργο. Οι φορείς προέλευσης δεν θα πρέπει να εγκλωβίζουν ανθρώπους που δεν επιθυμούν να εργάζονται γι' αυτούς αλλά να κάνουν τις κατάλληλες κινήσεις ώστε να μπορούν υπάλληλοι που το επιθυμούν να εργαστούν σε αυτούς (π.χ. βελτίωση συνθηκών εργασίας, ψηφιακά οργανογράμματα ώστε να ενταχθούν και αυτοί ως φορείς στην κινητικότητα και να ζητήσουν υπαλλήλους). • 24 Νοεμβρίου 2019, 10:58 | Θέλω να εκφράσω την μεγάλη απογοήτευσή μου για ένα ακόμα νομοσχέδιο που δε θα λειτουργήσει στην πράξη, είναι εκ των προτέρων αποτυχημένο και έχει ως κύριο σκοπό την εξυπηρέτηση μεμονωμένων συμφερόντων, μέσα από την πολυπλοκότητα, απίστευτη γραφειοκρατία του και δυνατότητα που δίνει σε διάφορους να παρεμβαίνουν επί των διαδικασιών. Ειδικότερα ΣΧΟΛΙΑ και ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ: 1) Παντού αναγράφεται ότι απαιτείται η έκφραση γνώμης/σύμφωνη ουσιαστικά γνώμη, αρμόδιων οργάνων	

	για μετατάξεις (ακόμα και των υπηρεσιών από τις οποίες θα φύγει κάποιος!!!), ή άλλοι περίεργοι περιορισμοί – εμπόδια για την πραγματοποίηση μετατάξεων (π.χ [αρθ. 2, παρ.4 όπου αναγράφεται για την «μοναδικότητα» κάποιου υπαλλήλου). Πρέπει να απαλειφθούν όλες αυτές οι αναφορές στο νομοσχέδιο για τη έκφραση γνώμης γνώμη των »αρμόδιων οργάνων» και οι περίεργοι περιοριμοί/εμπόδια για την κινητικότητα. 2) Θεωρώ ότι πρέπει να γίνει κάποια πρόβλεψη, για την εμπλοκή εξειδικευμένων εταιρειών του ιδιωτικού τομέα που θα επιλεχθούν κεντρικά, που θα βοηθήσουν και θα τρέξουν την διαδικασία έως κάποιο σημείο, προκειμένου οι διαιδικασίες γίνουν πιο γρήγορα και να περιοριστούν κάπως οι εξωτερικές παρεμβάσεις και εμπόδια. • 23 Νοεμβρίου 2019, 20:48 | Η προϋπόθεση της παρέλευσης 2 ετών από την λήξη της προηγούμενης απόσπασης ή από την λήξη της προηγούμενης μετάταξης να μην απαιτείται για υπαλλήλους που ανήκουν οργανικά σε Υπηρεσίες του νομού Αττικής και επιθυμούν να μεταταγούν σε Υπηρεσίες που βρίσκονται σε οποιοδήποτε άλλο νομού πλήν του νομού Αττικής, επίσης η παραπάνω προϋπόθεση να μην εφαρμόζεται για υπαλλήλους που είχαν αποσπασθεί πριν την ισχύ του παρόντος νόμου. • 23 Νοεμβρίου 2019, 20:42 | Η προϋπόθεση της παρέλευσης 2 ετών από την λήξη της προηγούμενης απόσπασης ή από την λήξη της προηγούμενης μετάταξης να μην απαιτείται για υπαλλήλους που ανήκουν οργανικά σε Υπηρεσίες του νομού Αττικής και επιθυμούν να μεταταγούν σε Υπηρεσίες που βρίσκονται σε οποιοδήποτε άλλο νομού πλήν του νομού Αττικής, επίσης η παραπάνω προϋπόθεση να μην εφαρμόζεται για υπαλλήλους που είχαν αποσπασθεί πριν την ισχύ του παρόντος νόμου. • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:04 |	

	1.Το ποσοστό 65% είναι αρκετά μεγάλο, καθώς υπάρχουν κλάδοι στελεχωμένοι με ένα το πολύ δύο άτομα. 2.Να δίνεται η δυνατότητα σε υπαλλήλους που κατέχουν μοναδική θέση στο φορέα, αλλά δεν ασκούν τα καθήκοντα του κλάδου τους, να μετατάσσονται με το ΕΣΚ καθώς έμμεσα αίρεται η μοναδικότητα τους. 3.Να δίνεται η δυνατότητα μετάταξης στους δημοσίους υπαλλήλους στη πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:16 | Με την ειδική διάταξη περί σύμφωνης γνώμης του δημάρχου για κινητικότητα των υπαλλήλων των ΥΔΟΜ, δημιουργείται η εντύπωση ότι είναι υπάλληλοι β κατηγορίας και όχι ίσοι με όλους τους άλλους που υπηρετούν στον ίδιο ΟΤΑ . Θα ήταν προτιμότερο να συλλέξει δεδομένα ο κάθε δήμαρχος για το πόσοι μηχανικοί υπηρετούν σε θέσεις που δεν αντιστοιχούν στον κλαδο τους (πχ σε τμήμα προσόδων, μισθοδοσίας, γραμματείας κλπ) και να προβούν σε εσωτερικές ανακατανομές, όχι σε καταστρατήγηση της ισότητας μεταξύ των υπαλλήλων που θέλουν να μπουν στην κινητικότητα . • 23 Νοεμβρίου 2019, 15:37 | Η παράγραφος 5 του άρθρου 7 να ισχύσει για την μετάταξη υπαλλήλου πριν την πάροδο διετίας για σοβαρούς λόγους υγείας. Παρά πολύ νεοδιοριζόμενοι της 3Κ/2018 διορίστηκαν μακριά από τα σπίτια τους. Έχοντας περάσει αρκετός καιρός μέχρι την έκδοση των οριστικών αποτελεσμάτων, έχουν προκύψει σοβαροί λόγοι υγείας που το επιβάλλουν. • 23 Νοεμβρίου 2019, 11:23 | Στην κινητικότητα θα πρέπει να έχουν την δυνατότητα να συμμετέχουν όλοι οι υπάλληλοι, με τους ίδιους όρους. Όμως το ποσοστό του 65%, της σύμφωνης γνώμης των αιρετών ή της μοναδικότητας θέσεων, είναι απαγορευτικά για πάρα πολλούς κλάδους, ειδικότερα για αυτούς που είναι ειδικευμένοι υπάλληλοι.	

	Στις ειδικότητες όπως π.χ. Διοικητικού-Οικονομικού ή Διοικητικών Γραμματέων ή Εργατών Καθαριότητας, που συνήθως υπάρχουν πολλές καλυμμένες θέσεις στους Φορείς, το 65% δείχνει εφικτό. Όμως σε ειδικευμένες ειδικότητες όπως Υδραυλικών, Ξυλουργών, Πληροφορικής, Εργοδηγών, κ.α., που συνήθως είναι ελάχιστοι, η κάλυψη του ποσοστού του 65% είναι αδύνατη. Το πρόβλημα είναι πιο έντονο σε μικρούς Φορείς, με ελάχιστο προσωπικό. Σε αυτές τις περιπτώσεις και για αυτούς τους υπαλλήλους, η κινητικότητα δεν τους αγγίζει καθόλου. Πόσο μάλλον για αυτούς που είναι μοναδικοί στις Υπηρεσίες τους. Θέσεις στους Ο.Ε.Υ. ναι μεν υπάρχουν, αλλά η συνταξιοδότηση συναδέλφων και η μη διενέργεια προσλήψεων, δεσμεύει αυτούς υπαλλήλους. Το ποσοστό αυτό ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΑΡΑΜΕΙΝΕΙ στο 50% προς όλους και ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ. Επίσης θεωρώ πως δεν πρέπει για τους υπαλλήλους των Τεχνικών Υπηρεσιών ή της Πολεοδομίας, να χρειάζεται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου προς διορισμό οργάνου. Ο Περιφερειάρχης ή ο Δήμαρχος δεν πρόκειται να δώσει έγκριση για τους υπαλλήλους του, όταν βλέπει πως αυτοί επιθυμούν μετάταξη. Όλοι οι αιρετοί είναι της άποψης, πρώτα να έρθουν περισσότεροι και μετά τα αποχωρήσουν κάποιοι με μετάταξη. ΟΧΙ ΣΤΗΝ ΣΥΜΦΩΝΗ ΓΝΩΜΗ του εργοδότη. Ίσοι όροι προς όλους. Αν τα αρμόδια προς διορισμό όργανα, αποφάσιζαν για την μετάταξη υπαλλήλων, ο όρος κινητικότητα δεν έχει νόημα. Πολλές φορές οι αιρετοί δεν θέλουν να ζητήσουν θέσεις, για να μην φύγουν οι υφιστάμενοι υπάλληλοι. Οι αιρετοί κοιτούν την κινητικότητα από την δική τους σκοπιά, για να είναι ο Φορέας λειτουργικός και αποδοτικός. Οι υπάλληλοι το ίδιο, συνυπολογίζοντας όμως οικογενειακά και οικονομικά θέματα που τους αφορούν. ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΕΡΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ και όχι αυτός που αναγκάζεται να εργαστεί μακριά από το σπίτι του ή που παραμένει σε μια Υπηρεσία χωρίς να υπάρχει δυνατότητα εξέλιξής του. Αναφέρομαι σε υπαλλήλους που δούλευαν, δουλεύουν και θέλουν να συνεχίσουν να δουλεύουν και να εξελίσσονται. Αφού δημιουργήθηκε η κινητικότητα, ας λειτουργήσει προς όφελος όλων. • 23 Νοεμβρίου 2019, 10:05 |	

	Οφείλετε να δείτε το θέμα των προϋποθέσεων για μετάταξη των εκπαιδευτικών (με αυξημένα προσόντα στον χώρο των δημοσίων υπαλλήλων), οι οποίοι βίωσαν τραγική κοροϊδία στον προηγούμενο κύκλο και δεν ασχολήθηκε κανείς. Ή μπορούν να συμμετάσχουν ή όχι, να ξεκαθαρίζεται. Η αποδέσμευση που ζητείται ειδικά για αυτούς έγινε άθλιο παίγνιο (με αρχική έγκριση από το ΚΥΣΠΕ και απαράδεκτη αναπομπή από τον πρώην υπουργό παιδείας). Να συμμετέχουν ισότιμα θέλουν σε ένα διαφανές σύστημα. Απλοποιήστε τη διαδικασία επί το δικαιότερο (να εξετάζονται τα αιτήματα από την επιτροπή κινητικότητας ίσως). Να σημειωθεί ότι οι οργανικές των εκπαιδευτικών είναι ουσιαστικά στο ΙΔΙΟ το υπουργείο και ΟΧΙ σε περιοχές , όπου καταχρηστικά και για λειτουργικούς λόγους τοποθετούνται με τη λεγόμενη οργανική θέση, οπότε το θέμα του ποσοστό πρέπει να εξεταστεί υπό άλλο πρίσμα- συνεργαστείτε με του ΥΠΑΙΘ ώστε να δοθεί λύση για τον τρέχοντα κύκλο. Πόσοι θα μεταταχθούν τελικά; Ελάχιστοι. Ευελιξία, δικαιοσύνη και λογική (ανα)ζητείται. Και εξετάστε αν κάποιοι χαριστικά πήραν αποδέσμευση. Θα συμφωνήσω με τις συναδέλφισσες Άννα και Παναγιώτα και τους συναδέλφους Γιάννη και Θανάση • 22 Νοεμβρίου 2019, 19:35 | θέλω να κάνω μία παρατήρηση σχετικά με το ν/σ «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ».Στο άρθρο 02 παρ.4 αναφέρεται ότι πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο.Εγώ εργάζομαι σε Δήμο του Νομού Αττικής σε θέση ΥΕ ΕΡΓΑΤΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ.Όλοι οι προηγούμενοι που είχαν προσληφθεί ως ΥΕ ΕΡΓΑΤΕΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ έχουν μεταταχθεί σε θέση ΔΕ ΔΕΝΔΡΟΚΗΠΟΥΡΩΝ με συνέπεια να είμαι ο μοναδικός ΥΕ ΕΡΓΑΤΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ (όλοι βέβαια κάνουμε την ίδια δουλειά).Αυτό με αποκλύει από τη διαδικασία της κινητικότητας παρόλο που έχω τα προσόντα να διεκδικήσω μια καλύτερη θέση εργασίας (απολυτήριο Γενικού Λυκείου,ECDL,Πολύ καλή γνώση Αγγλικής και Γαλλικής Γλώσσας). Θεωρώ ότι για να πετύχει ο Θεσμός της Κινητικότητας πρέπει να αρθούν τέτοια εμπόδια τουλάχιστον για τις απλές κατηγορίες εργαζομένων (ΥΕ και ΔΕ). • 22 Νοεμβρίου 2019, 14:42 |	

	Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση με το ορισμό ποσοστού κάλυψης «επιδιώκεται ο προσδιορισμός και η οριοθέτηση του προβλήματος της προκαλούμενης υποστελέχωσης των Υπηρεσιών προέλευσης στις περιπτώσεις ολοκλήρωσης διαδικασιών μετάταξης για την πλειοψηφία ή και το σύνολο των υπαλλήλων σε συγκεκριμένους Κλάδους/ειδικότητες». Προκειμένου να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος και ταυτόχρονα να δοθεί η δυνατότητα σε όλους του οργανισμούς(και αυτούς με μικρό αριθμό οργανικό θέσεων ανά κλάδο) να συμμετέχουν στο πρόγραμμα κινητικότητας θα μπορούσε: α) για ποσοστό κάλυψης μικρότερο του 50% ή του 65% αν αυτό όντως τροποποιηθεί να ζητείται σύμφωνη γνώμη του Υ.Σ. του φορέα προέλευσης όπου θα λαμβάνονται υπόψη και οι ιδιαίτερες ανάγκες (οικογενειακές, υγείας κλπ) του υπαλλήλου που κάνει την αίτηση και ταυτόχρονα να γίνεται δεκτό το αίτημα του φορέα για κινητικότητα στον επόμενο κύκλο κινητικότητας. Σε κάθε περίπτωση δε θα ήταν υπέρ της εύρυθμης λειτουργίας των οργανισμών να εξαιρείται του προγράμματος σημαντικός αριθμός θέσεων. • 22 Νοεμβρίου 2019, 13:17 | Προς: Υπουργό Εσωτερικών κ. Θεοδωρικάκο Π. Κοιν.: 1. Πρόεδρο και ΔΕ ΤΕΕ 2. Α' Βάθμιες ΕΜΔΥΔΑΣ Θέμα: Παρατηρήσεις επί του Νομοσχεδίου του Υπουργείου Εσωτερικών. Κύριε Υπουργέ Η ΠΟ ΕΜΔΥΔΑΣ αποτελεί την Ομοσπονδία που εκπροσωπεί Πανελλαδικά το σύνολο των Διπλωματούχων Μηχανικών του Δημοσίου Τομέα (Υπουργεία, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α και Β βαθμού). Μετά από σειρά εγγράφων μας για πληθώρα θεμάτων που άπτονται της αρμοδιότητάς σας, επανερχόμαστε με τις βάσιμες αιτιάσεις μας σχετικά με το πρόσφατο Σχέδιο Νόμου «Θέματα του Υπουργείου Εσωτερικών» το οποίο αναρτήθηκε για	

	ολιγοήμερη διαβούλευση. Στο άρθρο 19 η πρόβλεψη για Νομική Υποστήριξη Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα, πρέπει οπωσδήποτε να συμπεριλάβει και τους Υπαλλήλους των ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού, οι οποίοι και αντιμετωπίζουν και τις περισσότερες διώξεις λόγω πλήθους αρμοδιοτήτων. Υπενθυμίζουμε ότι είχαμε ήδη ζητήσει και από το Υπ.ΕΣ. τη Νομική Κάλυψη για Υπηρεσιακές Υποθέσεις με έκδοση ΚΥΑ αντίστοιχης αυτής του Υπ. Υποδομών και Μεταφορών αλλά και αναγκαίες αλλαγές στη σχετική Νομοθεσία που δε θα στέλνουν με το παραμικρό στο ακροατήριο του Υπαλλήλους Μηχανικούς. Στο άρθρο 2, παράγραφος 4 οι προβλέψεις διακριτής και δυσμενούς μεταχείρισης ειδικά των Υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ Α' Βαθμού που απαιτούν «σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου» σε αντίθεση με τα όσα προβλέπονται για τους υπόλοιπους Υπαλλήλους αλλά και με την Συνταγματική Αρχή της Ισότητας, οπότε βάσιμα ζητάμε να αποσυρθούν. Στο άρθρο 3 η προθεσμίες που τίθενται για την ολοκλήρωση των διαδικασιών ουσιαστικά αναιρούν όλη την ουσία της κινητικότητας αν σκεφτούμε ότι στους πρώτους κύκλους κινητικότητας που έλαβαν χώρα, καμία πράξη μετάταξης ή απόσπασης δεν ολοκληρώθηκε σε διάστημα μικρότερο των 7-8 μηνών. Συνάδελφοι που συμμετείχαν στον β' κύκλο κινητικότητας του 2018 δεν έχουν ακόμα κληθεί σε συνέντευξη 13 μήνες μετά την αίτηση, πόσο μάλλον να ολοκληρώσουν τη διαδικασία με ΦΕΚ μετάταξης. Ουσιαστικά ο δημόσιος υπάλληλος που επιθυμεί να μεταταχθεί, θα επιδοθεί ο ίδιος σε έναν «αγώνα δρόμου» και «άγχους» προσωπικά προκειμένου να πιέσει εκατέρωθεν φορείς υποδοχής και προέλευσης να είναι συνεπείς στις προθεσμίες με το φόβο η μετάταξη να μην ολοκληρωθεί. Επίσης θα πρέπει να διευκρινιστεί και το θέμα της μεταφοράς των πιστώσεων από τον φορέα αποχώρησης στον φορέα υποδοχής, διότι οι περισσότερες μετατάξεις δεν πραγματοποιήθηκαν λόγω της μη έγκαιρης πρόβλεψης πιστώσεων-προϋπολογισμών από τους φορείς υποδοχής. Στο άρθρο 5, παράγραφος 5 πρέπει να υπάρχει ρητή αναφορά στη διατήρηση τυχόν προσωπικής διαφοράς στη διαδικασία των μετατάξεων. Στο άρθρο 6, παράγραφος 1 απουσιάζει οποιαδήποτε αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών που επιβάλει ο Νόμος αλλά και οι πρόσφατες αποφάσεις του ΣτΕ. Η ελεύθερη επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων είναι αναμφίβολα παράνομη και έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τις θεμελιώδεις αρχές της Ισότητας και του Κράτους Δικαίου, αλλά είναι και αντίθετη με το άρθρο 97 του Ν. 3528/2007 του Κώδικα Κατάστασης	

	Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ΦΕΚ 26/9-2-2007) και με το άρθρο 99 του Ν. 3584/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ΦΕΚ 143/Α/2007). Σε εφαρμογή των αποφάσεων του ΣτΕ έχουν εκδοθεί και οι κάτωθι σχετικές Εγκύκλιοι: • Το υπ' αριθ. 26109/05-06-2018 (ΑΔΑ: Ω59Ρ465ΧΘ7-Υ4Ι) έγγραφο του Υπουργού Εσωτερικών με θέμα «Εφαρμογή του προβαδίσματος κατηγοριών κατά την επιλογή προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού», το οποίο χαρακτηρίζεται ως εξαιρετικά επείγον. pdf • Το υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.50/2412/οικ.21795/18-06-2018 (ΑΔΑ: ΨΤΜΓ465ΧΘΨ-ΣΟΔ) έγγραφο της Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα «Προβάδισμα κατηγοριών – προϊστάμενοι οργανικών μονάδων», το οποίο χαρακτηρίζεται ως επείγον. pdf Επιπρόσθετα στη παράγραφο 5 του ίδιου άρθρου διατηρεί τη δυνατότητα διεκδίκησης οποιασδήποτε θέσης ευθύνης των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν. Η πρόβλεψη αυτή ειδικά στις Υπηρεσίες με Τεχνικό Αντικείμενο να οδηγήσει σε ακραίες καταστάσεις, όπου Υπάλληλοι μη έχοντες τις βασικές γνώσεις και τα από το Νόμο καθορισμένα Επαγγελματικά Δικαιώματα θα εκδίδουν και θα θεωρούν πράξεις που απαγορεύεται από το Νόμο να το κάνουν. Στην παράγραφο 8 του άρθρου 6, με τα κριτήρια μοριοδότησης εκτιμούμε ότι η πρόβλεψη υποβάθμισης της μοριοδότησης των Integrated Master του Ν. 4485/17 με μόλις 50 μόρια είναι προκλητική και πρέπει να διορθωθεί. Δε μπορούμε να κατανοήσουμε το κριτήριο με το οποίο όλα τα πρώτα μεταπτυχιακά μοριοδοτούνται με 150 μόρια ενώ τα ενσωματωμένα στο βασικό τίτλο σπουδών με 50, όσο και η άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας, ενώ τα δεύτερα με μόλις 30 μόρια! Τέλος η βαρύτητα της δομημένης συνέντευξης είναι πολύ μεγάλη σε όλες τις περιπτώσεις σε σχέση με τα πιο «αντικειμενικά κριτήρια» και αυξάνεται σε όλες τις περιπτώσεις κρίσεων! Επιπλέον δίνεται ενισχυμένη μοριοδότηση σε υπαλλήλους που ήδη κατέχουν θέσεις ευθύνης, χωρίς να γίνεται διάκριση για το αν έχουν περάσει από κρίσεις υπηρεσιακού συμβουλίου. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι όσοι είναι εν ενεργεία Προϊστάμενοι, τοποθετημένοι χωρίς κάποια διαδικασία αξιολόγησης, λόγω της αυξημένης μοριοδότησης θα έχουν ένα πλεονέκτημα απέναντι στους υπολοίπους ανεξάρτητα από το αν οι τελευταίοι έχουν αυξημένα τυπικά προσόντα ή/και πολλά χρόνια εμπειρίας. Ταυτόχρονα μειώνεται πολύ η μοριοδότηση της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας εκτός Δημοσίου σύμφωνα με το ΠΔ69/16 σε 0,83 μόρια	

	ανά μήνα από 2,08 που ήταν πριν. Στο άρθρο 20 σχετικά με τις Αναπτυξιακές Εταιρίες ΟΤΑ, εκτιμούμε ότι αποτελούν άλλη μια μορφή έμμεσης ιδιωτικοποίησης των λειτουργιών των ΟΤΑ. Τα απολύτως υπαρκτά προβλήματα υποστελέχωσης τους μπορούν να επιλυθούν μόνο με προσλήψεις προσωπικού με μόνιμες και σταθερές σχέσεις εργασίας και όχι με ανάθεση των λειτουργιών τους σε Α.Ε. οι οποίες λειτουργούν με διαφορετικά κριτήρια. Τέλος με το άρθρο 23 συνεχίζεται η ασάφεια για τη Διοικητική υποστήριξη Δήμων ή οποία και παρατείνεται έως 1.3.20 τη στιγμή που δεν έχουν έχουνε ακόμα εκδοθεί οι σχετικές ΥΑ για την ελάχιστη στελέχωση των ΥΔΟΜ που αποτελεί προϋπόθεση υλοποίησης οποιασδήποτε απόφασης. Σε κάθε περίπτωση και για τις ΥΔΟΜ ισχύει ότι και για τις Τεχνικές Υπηρεσίες. Χωρίς προσλήψεις προσωπικού και ειδικά Διπλωματούχων Μηχανικών, επιμόρφωση, μεταφορά της πείρας από γενιά σε γενιά και γενναία υποστήριξη με σύγχρονα μέσα, καμιά Υπηρεσία δε θα μπορεί να ανταποκριθεί στα μεγάλα καθήκοντα που έχει να αντιμετωπίσει. Ενδεικτικά οι συνάδελφοι μας έχουν την υποστήριξη στους ιδιώτες συνάδελφους, τις καταγγελίες για ήδη εκδοθείσες άδειες μικρής κλίμακας, ενώ εκκρεμεί και ο έλεγχος του 30% των αδειών δόμησης κατηγορίας 3 που προέβλεπε ο ν. 4495/2017. Είμαστε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση και σας καλούμε να ανταποκριθείτε στο αίτημα μας για συνάντηση μαζί σας γιατί η απουσία διαλόγου ουδέποτε βοήθησε τη λήψη ορθών αποφάσεων. • 22 Νοεμβρίου 2019, 12:44 | ΑΝ θελετε να συμπεριλαβετε στο ενεργο προσωπικο και αυτους που ειναι σε μακροχρονια αδεια, για την διενεργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου να ειναι 45 % » Για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον εξηνταπέντε τοις εκατό (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, στο οποίο ποσοστό δεν συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι, οι οποίοι απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως ιδίως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή είναι	

	αποσπασμένοι σε άλλο φορέα. Επίσης, πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης. Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλου από ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται επιπλέον η γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου.» επισης την μια μας λετε οτι τουλάχιστον εξηνταπέντε τοις εκατό (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, και απο την αλλη αναφερεστε στην μοναδικοτητα του κλάδου .. δηλαδη απο την μια αναφερεστε σε ολους τους κλαδους ανεξαιρέτως , και απο την αλλη σε εναν κλαδο ..(μοναδικοτητα υπαλληλου – κλαδου) στέκει αυτό? αν ο καθε κλαδος ειναι καλυμμενος 45 % λογικα το συνολο των υπαλληλων ολων τον κλαδων θα ειναι 45 %. το να εχεις 100% σε 2 κλαδους και 30 % σε εναν τριτο ποσο ειναι το ποσοστο του συνολου των οργανικων θεσεων που μνημονευετε στο σχεδιο νομου? 30 στον πρωτο κλαδο 30 στον δευτερο 40 στον τριτο* με καλυψη 30% = 12 υπαλλοι) 30+30+12 72 υπαλληλοι δηλαδη 72% καλυψη .... πως λιπο θα μεταταχθουν υπαλληλοι που εχουν 100% κλαδο καλυμμενο οταν το συνολικο ποσοστο θα ειναι κατω απο 70% του συνολου των οργανικων θεσεων ??(65 % + ανευ αποδοχων κλπ.) αντι να ενισχυσετε τους κλαδου που εχουν λιγους , δεν αφηνετε τους κλαδουσ που ειναι γεματοι να φυγουν ... ωραια κινητικοτητα..... • 22 Νοεμβρίου 2019, 12:40 | Νόμος 4497/2017(ΦΕΚ 171/13.11.2017), άρ. 80 παρ. 3, όλοι οι Υπάλληλοι των Επιμελητηρίων, τα οποία αποτελούν ΝΠΔΔ, χάσανε το δικαίωμα για μετάταξη αλλά μπορούν να δεχτούν υπαλλήλους από όλους τους	

	Φορείς του Δημοσίου. Επίσης, σε περίπτωση απόσπασης μας (δικαίωμα που διατηρήθηκε), η μισθοδοσία καταβάλλεται από το Επιμελητήριο προέλευσης, με αποτέλεσμα να μην δέχεται καμία Διοίκηση να πληρώνει υπάλληλο ο όποιος απασχολείται από άλλον Φορέα. Αποτέλεσμα της συγκεκριμένης παραγράφου οδηγεί ΟΛΟΥΣ τους υπάλληλους των Επιμελητηρίων να είναι εγκλωβισμένοι δίχως να μπορούνε στην πράξη να μεταβούν σε άλλη Υπηρεσία. Δημόσιοι Υπάλληλοι δεύτερης κατηγορίας αντιμέτωποι με την αδικία και εγκαταλελειμμένοι στην μοίρα τους αφού καμία πρόβλεψη δεν υπάρχει στο συγκεκριμένο Σχέδιο Νόμου. Ελπίζουμε να διαβάσουν το συγκεκριμένο σχόλιο και να επιληφθούν επί του θέματος και να μην πάει και αυτό για ανακύκλωση. Έχουμε προσπαθήσει ξανά με σχόλια σε σχετικά με το θέμα Σχέδια Νόμου αλλά η μοίρα μας γνωστή... • 22 Νοεμβρίου 2019, 12:22 | Η πρόβλεψη του ποσοστού κάλυψης των θέσεων του κλάδου του φορέα προέλευσης σε 65% δεν είναι λειτουργική. Με αυτή τη πρόβλεψη αποκλείονται εξ' ορισμού όλοι όσοι υπηρετούν σε θέσεις οι οποίες ανήκουν σε κλάδο που έχει 1 ή 2 οργανικές θέσεις. Με αυτό τον τρόπο η κινητικότητα είναι ανεφάρμοστη όχι μόνο σε επίπεδο υπαλλήλων αλλά και για τους οργανισμούς αυτούς αφού δε μπορούν να λειτουργήσουν ούτε ως οργανισμοί προέλευσης ούτε ως οργανισμοί υποδοχής. Θα έπρεπε είτε να τεθεί ένα πλαφόν οργανικών θέσεων άνω των οποίων θα τίθεται σε εφαρμογή το ποσοστό κάλυψης, είτε να υπάρχει ειδική πρόβλεψη για τους οργανισμούς με μικρό αριθμό θέσεων ανά κλάδο. • 22 Νοεμβρίου 2019, 10:35 | Για τους υπαλλήλους των ΟΤΑ α' βαθμού γιατί θα πρέπει να ζητείται η γνώμη του αρμόδιου προς διορισμό οργάνου, δηλαδή του Δημάρχου; Είναι μια διάταξη η οποία καταστρατηγεί το καθεστώς ίσης μεταχείρισης των δημοσίων υπαλλήλων, καθυστερεί την όλη διαδικασία μετακίνησης των εν λόγω υπαλλήλων και σε ορισμένες περιπτώσεις	

	δημιουργεί ένα καθεστώς ομηρίας των υπαλλήλων ΟΤΑ από τους εκάστοτε δημάρχους. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:53 | Το άρθρο 2 και συγκεκριμένα η παρ.4 πρέπει να επανεξεταστεί. Στην κινητικότητα θα πρέπει να έχουν την δυνατότητα να συμμετέχουν όλοι οι υπάλληλοι με τους ίδιους όρους. Όμως η απαίτηση της σύμφωνης γνώμης των δημάρχων είναι απαγορευτική για τους Μηχανικούς που υπηρετούν σε Δήμους. Είναι μια διάταξη η οποία καταστρατηγεί το καθεστώς ίσης μεταχείρισης των δημοσίων υπαλλήλων και δημιουργεί ένα καθεστώς ομηρίας των υπαλλήλων Μηχανικών στους ΟΤΑ από τους εκάστοτε δημάρχους. Αν ο νομοθέτης αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα της ύπαρξης των Μηχανικών στους Δήμους (σε σχέση με τους υπόλοιπους κλάδους) θα πρέπει να το δείξει έμπρακτα και όχι μόνο να τους κρατάει δέσμιους. Επίσης η αύξηση του ποσοστού κάλυψης των θέσεων του κλάδου του φορέα προέλευσης από 50 σε 65% δεν είναι λειτουργική και ακυρώνει σε πολλές περιπτώσεις την διαδικασία της κινητικότητας. Πολλοί Δήμοι έχουν καταθέσει οργανογράμματα τα οποία παρουσιάζουν πολύ μεγαλύτερες ανάγκες σε υπαλλήλους από τις πραγματικές τους, με αποτέλεσμα να έχουν πολλές κενές θέσεις που ούτε θα καλύψουν ποτέ ούτε και τις χρειάζονται. Επομένως η αύξηση αυτού του ποσοστού αποκλείει και αυτή αρκετούς υπαλλήλους από την διαδικασία χωρίς να είναι απαραίτητα καλό για τους φορείς προέλευσης. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:39 | Κύριε Υπουργέ, Είναι υποχρέωση της κυβέρνησής σας να εφαρμόσετε την κινητικότητα, η οποία αποτελεί μία πρωτοποριακή για το ελληνικό δημόσιο διαδικασία, που θα συμβάλλει στην αντιμετώπιση της υποστελέχωσης των Υπηρεσιών σε συνδυασμό με τις δυνατές προσλήψεις.	

	Η προηγούμενη κυβέρνηση εφάρμοσε ως όφειλε την κινητικότητα, αφήνοντας όμως πάρα πολλά προβλήματα, το σημαντικότερο των οποίων είναι η τεράστια καθυστέρηση των διαδικασιών. Η κυβέρνησή σας θα έπρεπε να έχει ως στόχο την επίλυση των σχετικών προβλημάτων και την ενίσχυση της κινητικότητας, η οποία θα συμβάλλει σε ένα πιο αποδοτικό Δημόσιο με πιο παραγωγικούς και ικανοποιημένους δημοσίους υπαλλήλους. Στο εν λόγω Σχέδιο Νόμου θεσπίζετε ποσοστό κάλυψης θέσεων στο φορέα προέλευσης 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, το οποίο, οι έχοντες την ελάχιστη γνώση από τη σημερινή κατάσταση στο Ελληνικό Δημόσιο, με τις συνταξιοδοτήσεις, την έλλειψη προσλήψεων λόγω κρισης και τις κενές οργανικές θέσεις των οργανογραμμάτων, γνωρίζουν ότι δεν ικανοποιείται σε καμία Υπηρεσία. Το ισχύον ποσοστό 50% επί του αριθμού των οργανικών θέσεων του κλάδου του υπαλλήλου, ήταν ήδη απαγορευτικό για μία μεγάλη μερίδα υπαλλήλων ΚΑΙ ΟΦΕΙΛΕΤΕ ΝΑ ΤΟ ΔΙΑΤΗΡΗΣΕΤΕ, ΕΑΝ ΟΧΙ ΝΑ ΤΟ ΜΕΙΩΣΕΤΕ. Επίσης στο Άρθρο 3 θεσπίζετε αυστηρότατα χρονικά περιθώρια ολοκλήρωσης των διαδικασιών, σύμφωνα με τα οποία "Σε κάθε περίπτωση, η μη ολοκλήρωση των διαδικασιών μετάταξης και απόσπασης μέχρι τις 15 Μαΐου καθιστά τη διαδικασία αυτοδικαίως ατελέσφορη.". ΜΕ ΤΗ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ ΔΙΝΕΤΑΙ ΠΟΛΥ ΕΥΚΟΛΑ ΚΑΙ ΑΜΕΣΑ ΤΗ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΦΟΡΕΑ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΝΑ ΜΠΛΟΚΑΡΕΙ ΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΟΠΟΙΟΥΔΗΠΟΤΕ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΤΟΥ ΚΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΚΑΤΑΡΓΕΙΤΕ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ. Οι έχοντες την ελάχιστη γνώση από τις διαδικασίες και τις ταχύτητες στο Δημόσιο, γνωρίζουν ότι μία μετάταξη χρειάζεται τουλάχιστον ένα χρόνο για να ολοκληρωθεί. Κύριοι, εάν επιθυμείτε να καταργήσετε τη διαδικασία της κινητικότητας, πιστεύοντας ότι έτσι θα βελτιώσετε τον Ελληνικό δημόσιο τομέα, να το μας δηλώστε ευθέως δημοσίως και όχι εφαρμόζοντας το εν συγκεκριμένο Σχέδιο Νόμου όπου όπως αναφέρετε στην Αιτιολογική Έκθεση «εισάγεται για πρώτη φορά στην ελληνική δημόσια διοίκηση, ένα σύστημα ολιστικής προσέγγισης του όρου «στελέχωση»". Σας παρακαλούμε να μην υποτιμάτε τη νοημοσύνη των Ελλήνων πολιτών. Με το εν λόγω Σχέδιο Νόμου η κυβέρνησή σας έδειξε το πραγματικό της πρόσωπο και σκοπό απέναντι στους Έλληνες δημοσίους υπαλλήλους. Απογοητεύσατε πάρα πολλούς από εμάς. Κρίμα!!	

	• 25 Νοεμβρίου 2019, 10:49 | »...επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, στο οποίο ποσοστό δεν συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι, οι οποίοι απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως ιδίως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή είναι αποσπασμένοι σε άλλο φορέα...», πως είναι δυνατόν να μη μετράτε υπαλλήλους που έχουν οργανική θέση στο φορέα και που ο χρόνος τους λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας; Βάζετε 65% βάζετε και αυτό, άρα κανείς δε θα μετακινηθεί... • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:48 | Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) που αποτελεί τον τριτοβάθμιο κοινωνικό και συνδικαλιστικό φορέα των ατόμων με αναπηρία και των οικογενειών τους στη χώρα, επίσημα αναγνωρισμένο Κοινωνικό Εταίρο της ελληνικής Πολιτείας σε ζητήματα αναπηρίας, Λαμβάνοντας υπόψη: • την παρ. 2 του άρθρου 4 του Συντάγματος της χώρας, σύμφωνα με το οποίο «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», • την παρ. 6 του άρθρου 21 του Συντάγματος της χώρας, σύμφωνα με την οποία «τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας», • τον ν.4488/2017, ο οποίος αναφέρει στο άρθρο 68 «Νομοπαραγωγική διαδικασία, ανάλυση συνεπειών ρυθμίσεων και παραγωγή επίσημων στατιστικών για τα ΑμεΑ» τα εξής: «1. Κατά το στάδιο της νομοπαραγωγικής διαδικασίας τα αρμόδια όργανα συνεκτιμούν τα δικαιώματα των ΑμεΑ, όπως αυτά περιγράφονται στη Σύμβαση και κατά τη διάρκεια της κατάρτισης σχεδίων νόμου, συνεργάζονται με το Συντονιστικό Μηχανισμό του άρθρου 69 και με το Κεντρικό Σημείο Αναφοράς του άρθρου 70 και τελούν σε διαβούλευση με αναγνωρισμένες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις του αναπηρικού κινήματος, με άτομα και με ομάδες ατόμων που έχουν εύλογο ενδιαφέρον για τα δικαιώματα των ΑμεΑ [...]» • τη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, την οποία η χώρα μας μαζί με το προαιρετικό πρωτόκολλό της επικύρωσε με τον Ν.4074/2012 (ΦΕΚ 88 Α΄/11.04.2012), και ως εκ τούτου	

	οφείλει να θέσει σε εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο, μέσω της οποίας υπαγορεύονται τα εξής: α) στην παρ.3 του άρθρου 4 «Γενικές Υποχρεώσεις», το εξής: «3. Κατά την ανάπτυξη και εφαρμογή της νομοθεσίας και των πολιτικών, για να εφαρμοστεί η παρούσα Σύμβαση και σε άλλες διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν ζητήματα σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες, τα Συμβαλλόμενα Κράτη θα συμβουλεύονται συνεχώς και θα εμπλέκουν ενεργά τα άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων και των παιδιών με αναπηρίες, μέσω των αντιπροσωπευτικών οργανώσεών τους», β) στο άρθρο 27 «Εργασία & Απασχόληση», τα εξής: «1. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες στην εργασία σε ίση βάση με τους άλλους, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, ώστε, μεταξύ άλλων να απαγορεύουν τη διάκριση βάσει αναπηρίας σε σχέση με όλα τα ζητήματα που αφορούν τις μορφές της απασχόλησης συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών πρόσληψης και απασχόλησης, να προστατεύουν τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, σε ίση βάση με τους άλλους, για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των ίσων ευκαιριών και της ίσης αποζημίωσης για την εργασία ίσης αξίας, για ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας και να διασφαλίζουν ότι τους παρέχεται εύλογη προσαρμογή στο χώρο εργασίας» • το άρθρο 5 «Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία ή χρόνια πάθηση» του ν.4443/2016 «Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση», «Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης έναντι ατόμων με αναπηρία ή χρόνια πάθηση, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν και να εξελίσσονται, ...», • το άρθρο 2 του ίδιου νόμου, το οποίο αναφέρει: α) εύλογη προσαρμογή σημαίνει τις απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις και ρυθμίσεις, προκειμένου να επιτραπεί στα άτομα με αναπηρίες, η ανεμπόδιστη άσκηση, των εργασιακών τους καθηκόντων β) η μη παροχή εύλογης προσαρμογής συνιστά διακρίσεις. Θεωρεί πολύ θετική την εξαίρεση από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας από προηγούμενη μετάταξη ή απόσπαση όσων αποσπώνται ή μετατάσσονται για λόγους υγείας, αλλά κρίνει απαραίτητο να συμπεριληφθούν και οι λόγοι αναπηρίας σε αυτό, καθώς και την επέκταση της εξαίρεσης αυτής και από την	

	υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας από το διορισμό. Ως εκ τούτου προτείνει τη συμπλήρωση της παρ. 1 του άρθρου 2 ως εξής (βλ. έντονη γραμματοσειρά): 1. Οι παράγραφοι 2 έως 5 του άρθρου 4 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει, αντικαθίστανται ως εξής: «2. Προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ είναι: α) Η συμπλήρωση διετίας από το διορισμό ή, εφόσον ο διορισμός έγινε με μοριοδότηση λόγω εντοπιότητας, η συμπλήρωση του προβλεπόμενου χρόνου παραμονής. Αν η υποχρέωση παραμονής αφορά νομό, νησί ή παραμεθόριο περιοχή (άρθρο 17 παρ. 8 περίπτωση ιδ΄ του Ν. 2190/1994) είναι δυνατή η συμμετοχή του υπαλλήλου σε διαδικασίες επιλογής για μετάταξη ή απόσπαση σε υπηρεσίες εντός των ορίων της περιοχής όπου υφίσταται η δέσμευση, εφόσον ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει το ήμισυ του υποχρεωτικού χρόνου παραμονής. Ειδικά στην περίπτωση της συνυπηρέτησης συζύγων, σύμφωνα με το άρθρο 11, επιτρέπεται η μετάταξη ή η απόσπαση σε υπηρεσία άλλης περιοχής του άρθρου 8, εφόσον ο υπάλληλος έχει συμπληρώσει το ήμισυ του υποχρεωτικού χρόνου παραμονής. Από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας από το διορισμό εξαιρούνται όσοι αποσπώνται ή μετατάσσονται για λόγους υγείας και λόγους αναπηρίας. β) Η συμπλήρωση διετίας: αα) από προηγούμενη μετάταξη για τη διενέργεια νέας μετάταξης ή απόσπασης και ββ) από προηγούμενη απόσπαση για τη διενέργεια νέας απόσπασης ή μετάταξης. Από την υποχρέωση συμπλήρωσης διετίας από προηγούμενη μετάταξη ή απόσπαση εξαιρούνται όσοι αποσπώνται ή μετατάσσονται σε υπηρεσία απομακρυσμένης – παραμεθόριας περιοχής και ορεινού – νησιωτικού Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού, σύμφωνα με το άρθρο 8, καθώς και όσοι μετατάσσονται αμοιβαία και όσοι αποσπώνται για συνυπηρέτηση ή αποσπώνται ή μετατάσσονται για λόγους υγείας και λόγους αναπηρίας σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 7 του παρόντος. Επίσης προτείνει την τροποποίηση της παραγράφου 1 του άρθρου 5 του ν. 4440/2016 ως εξής: «Η παράγραφος 1 του άρθρου 5 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει, αντικαθίστανται ως εξής: 1. Στο Υπουργείο Εσωτερικών συστήνεται Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας, η οποία, λαμβάνοντας υπόψη το ψηφιακό Οργανόγραμμα του άρθρου 16, συντονίζει και επιβλέπει την εφαρμογή του ΕΣΚ και αξιολογεί τα αιτήματα των φορέων για την κάλυψη κενών οργανικών θέσεων με μετάταξη, καθώς και την αναγκαιότητα διενέργειας αποσπάσεων λόγω σοβαρών και επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών. Επίσης, γνωμοδοτεί για αιτήματα υπαλλήλων για συνυπηρέτηση, για αιτήματα υπαλλήλων για απόσπαση ή μετάταξη για αποδεδειγμένα ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους υγείας και λόγους αναπηρίας, ...»	

- 25 Νοεμβρίου 2019, 09:17 |

Νόμος 4497/2017(ΦΕΚ 171/13.11.2017), άρ. 80 παρ. 3:

«Μετατάξεις και αποσπάσεις υπαλλήλων φορέων της Γενικής Κυβέρνησης σε Επιμελητήρια και αποσπάσεις υπαλλήλων των Επιμελητηρίων σε φορείς της Γενικής Κυβέρνησης γίνονται σύμφωνα με το ν. 4440/2016 (Α΄ 224). Απαγορεύονται οι μετατάξεις υπαλλήλων των Επιμελητηρίων σε φορείς της Γενικής Κυβέρνησης. Η καταβολή των αποδοχών των αποσπασμένων σε φορείς της Γενικής Κυβέρνησης υπαλλήλων των Επιμελητηρίων διενεργείται από το οικείο Επιμελητήριο...»

Το βρίσκεται ΔΙΚΑΙΟ και λογικό αυτό; Είμαστε εγκλωβισμένοι..μετατάξεις δεν έχουμε το δικαίωμα να κάνουμε και αποσπάσεις δεν εγκρίνονται για να μην πληρώνουν οι Διοικήσεις των Επιμελητηρίων υπαλλήλους που εργάζονται για άλλους Φορείς. Παρακαλούμε διορθώστε το!

- 25 Νοεμβρίου 2019, 08:45 |

Να προβλεφθεί να συμμετάσχουν στην κινητικότητα και οι δημοτικοί αστυνομικοί προκειμένου να αξιοποιηθούν οι γνώσεις και τα πτυχία τους.

- 25 Νοεμβρίου 2019, 01:38 |

κ.Υπουργέ ορθό και δίκαιο θα ήταν να δοθεί το δικαίωμα συμμετοχής στην κινητικότητα και στους ΔΗΜΟΤΙΚΟΥΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΚΟΥΣ. Να δοθεί η δυνατότητα να επιλέξουμε θέσεις αναλόγως των σπουδών μας όπως επίσης να δοθεί η δυνατότητα σε όσους επιθυμούν να επιστρέψουν ως δημοτικοί αστυνομικοί στις Υπηρεσίες τους καθώς όπως θα γνωρίζετε το 2013 καταργήθηκαν οι θέσεις ξαφνικά και σε μια νύχτα. Ορθό είναι να μας δοθεί πλέον η ευκαιρία να αξιοποιήσουμε τα πτυχία και τις γνώσεις μας σε υπηρεσίες συμβατές με αυτά. Να επιλέξουμε εμείς αυτή τη φορά για την επαγγελματική μας σταδιοδρομία. Ευχαριστώ.

- 25 Νοεμβρίου 2019, 00:15 |

	Η διετής δοκιμαστική περίοδος γιατί να αποτελεί πρόβλημα για την ένταξη στο ΕΣΚ και να υπάρχουν υπάλληλοι δυο ταχυτήτων. Στους ΟΤΑ επιτρέπεται και στους υπόλοιπους δημόσιους υπαλληλους όχι? Ιδίως η αμοιβαία μετάταξη θα έπρεπε να εξαιρείται από τη διετή δοκιμαστική περίοδο ξεκάθαρα και χωρίς παρερμηνείες , ισότιμα για όλους. Σε ένα ενιαίο δημόσιο, δεν υπάρχει καμία λογική δικαιολογία να μην δοκιμαστεί ένας υπάλληλος σε διαφορετική πόλη, στο ίδιο αντικείμενο χωρίς να επιβαρύνει την υπηρεσία του και το βασικότερο χωρίς να αφήνει πίσω κενή θέση. • 24 Νοεμβρίου 2019, 23:48 | Ο Ν.4440/2016 είχε αντικρουόμενα άρθρα ως προς την συμμετοχή σε αμοιβαία μετάταξη υπαλλήλων που δεν είχαν συμπληρώσει διετία από τον διορισμό. Το άρθρο 13 παρ.3 το επέτρεπε, και πολύ σωστά, ενώ το άρθρο 4 παρ.2 δεν το επέτρεπε. Ξεκαθαρίστε το και επιτρέψτε στους υπαλλήλους που ζητάνε αμοιβαία μετάταξη και δεν έχουν συμπληρώσει την διετία να συμμετάσχουν στο ΕΣΚ, γιατί δεν προκύπτει καμία δαπάνη για το κράτος και δεν μένει κενή καμία θέση, μια και αρκετοί κατέφευγαν στη λύση της 3μηνης μετακίνησης, αφήνοντας ορφανές οργανικές θέσεις. • 24 Νοεμβρίου 2019, 22:03 | Γνώμη μου είναι ότι για τις αμοιβαίες μετατάξεις δεν πρέπει να υπάρχει η προϋπόθεση συμπληρωσης διετίας από τον υπάλληλο, αφού δεν δημιουργείται πρόβλημα στους φορείς. Έτσι θεωρώ στο άρθρο 2 παράγραφος 2 πρέπει να υπάρξει ρητή εξαίρεση της συμπλήρωσης διετίας για αμοιβαίες μετατάξεις. • 24 Νοεμβρίου 2019, 22:42 | Παρακαλώ πολύ, αξίζει να επανεξετάσετε στο αρθρο 2 παρ.2 που αναφέρεται στις προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ ,ώστε να ΕΞΑΙΡΕΙΤΑΙ ΤΗΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΔΙΕΤΙΑΣ ο υπάλληλος ΟΤΑΝ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΓΙΑ ΑΜΟΙΒΑΙΑ ΜΕΤΑΤΑΞΗ, αφού δε δημιουργείται πρόβλημα στη λειτουργία των	

	φορέων.Ευχαριστώ πολύ. • 24 Νοεμβρίου 2019, 21:21 | Στο άρθρο 2, παρ. 2α που αναφέρεται στις προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ, θα πρέπει στην συμπλήρωση διετίας από το διορισμό ΝΑ ΕΞΑΙΡΕΙΤΑΙ ΡΗΤΑ η περίπωση ΑΜΟΙΒΑΙΑΣ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ, δίοτι η αμοιβαία ταυτόχρονη μετάταξη ουδέν πρόβλημα δημιουργεί στην οργάνωση και λειτουργία των φορέων προέλευσης και υποδοχής, μη αλλοιούμενης της σύνθεσης του προσωπικού ή του προγράμματος των υπηρεσιών. Άλλωστε για τους ΟΤΑ και μόνο, υπάρχει πρόβλεψη εξαίρεσης από την διετή δοκιμαστική περίοδο για μετατάξεις κάθε είδους (ν.4483/2017 αρθ.81). • 24 Νοεμβρίου 2019, 18:02 | Το ποσοστό 65% είναι πάρα πολύ υψηλό, με δεδομένο ότι τόσα χρόνια διορισμοί δεν γίνονται οι υπηρεσίες είναι υποστελεχομένες, ο υπάρχον υπαλληλικός κόσμος όμως θέλει να μετακινηθεί και να πάει κοντά στις οικογένειές του, 50% για όλο το δημόσιο θα είναι καλλίτερα. Δώστε ώθηση στην κινητικότητα και όχι εμπόδια! • 24 Νοεμβρίου 2019, 16:25 | Δε μπορεί να ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις και πάντα η μοναδικότητα στον οικείο κλάδο όπως αναγράφεται άρθρο 2, παράγραφος 4 γιατί δεν είναι προς το συμφέρον του Δημοσίου να εργάζονται π.χ Μηχανικοί σε θέσεις που είναι διαφορετικές με το πτυχίο τους. Θα πρέπει μέσω της κινητικότητας να βρεθεί τρόπος ο καθένας να εργάζεται εκεί που υπάρχει πραγματική ανάγκη και σύμφωνα πάντα με τον κλάδο που ανήκει. • 24 Νοεμβρίου 2019, 15:02 | Οι 5 από τις 7 Αποκεντρωμένες Διοικήσεις δε διαθέτουν ακόμα ψηφιακό οργανόγραμμα συνεπώς δε	

	μπορούν να συμμετάσχουν στην κινητικότητα ως φορείς υποδοχής. Κάποιες από αυτές είναι υποστελεχωμένες και δε μπορούν να δεχτούν άτομα που το επιθυμούν με μετάταξη. Αυτά έχουν σαν αποτέλεσμα, υπηρετούντες σ' αυτές υπάλληλοι οι οποίοι βρίσκονται μακριά από τα σπίτια τους να έχουν εγκλωβιστεί και να μην έχουν τη δυνατότητα να μεταταχθούν ούτε με το 50% ποσοστό κάλυψης του κλάδου τους που ισχύει σήμερα, πόσο μάλλον με το 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων. • 24 Νοεμβρίου 2019, 13:33 | Ως δημόσια υπάλληλος και νομικός, θεωρώ πως η διατύπωση της παρ. 4 του άρθρου 2 του σχεδίου νόμου χαρακτηρίζεται από (προφανώς εσκεμμένη) κακοτεχνία στη διατύπωσή της. Τι σημαίνει λοιπόν ότι πρέπει να μείνει πίσω το 65% του κλάδου στον οποίο ανήκει ο αιτών υπάλληλος «επί του συνόλου των οργανικών θέσεων»; πιθανώς να εννοείται «επί του συνόλου των οργανικών θέσεων ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ».. (;) πώς ερμηνεύεται αυτό από τον κατά τ' άλλα σοφό νομοθέτη; επίσης, ποιές σκοπιμότητες εξυπηρετεί η αύξηση του ποσοστού αυτού από 50% σε 65% (πλην όλων των περιπτώσεων όπως άδειες άνευ αποδοχών κλ κλ); εκτός φυσικά της προφανούς σκοπιμότητας που κινείται προς την κατεύθυνση της εμπόδισης των μετακινήσεων και της δυσκαμψίας των διαδικασιών, με παραθυράκια καταχρηστικής ερμηνείας των διατάξεων από τους φορείς προέλευσης.. είναι απορίας άξιο εάν ο νομοθέτης της διάταξης γνωρίζει εν τοις πράγμασι το πως λειτουργεί η Δημόσια Διοίκηση στην πράξη και το πόσα εμπόδια οι υπάλληλοι συναντάμε συχνά από τις Δ/νσεις Διοικητικού των φορέων μας οι οποίοι φυσικά κάθε άλλο παρά θετικοί είναι σε μία πρόθεση μετακίνησής μας. Αν λοιπόν ο σκοπός είναι να λειτουργήσει η κινητικότητα στην πράξη και μάλιστα με αυστηρά χρονοδιαγράμματα και σε καμία περίπτωση εις βάρος του υπαλλήλου, κι όχι να καταργείται με έντεχνο τρόπο, τότε ΠΡΕΠΕΙ να επανέλθει το 50% που ίσχυε προηγουμένως, άλλως στην πράξη ο νόμος θα μείνει ουσιαστικά ανεφάρμοστος. ΚΡΙΜΑ που αντί να κινούμεθα προς την κατεύθυνση της διευκόλυνσης εφαρμογής του νόμου, οι πολιτικές ή όποιες άλλες σκοπιμότητες κινούνται προς την αντίθετη κατεύθυνση. Και είναι προφανές σε όλους αυτό. • 24 Νοεμβρίου 2019, 11:38 |	

	Στο άρθρο 2 παρ.1β περίπτωση ββ του σχεδίου νόμου που είναι στην διαβούλευση, προστίθεται μετά την λέξη απόσπαση το: ή μετάταξη. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα άνθρωποι που ήθελαν να φύγουν από κάποια υπηρεσία και δεν μπόρεσαν να φύγουν με μετάταξη και έφυγαν με απόσπαση, γιατί στις προηγούμενες κινητικότητες δεν είχαν βγει θέσεις, να αποκλειστούν από την διαδικασία που πρόκειται να βγει. Οι υπάλληλοι αυτοί ζήτησαν να φύγουν έστω με απόσπαση, γνωρίζοντας ότι θα μπορούν στην επόμενη κινητικότητα να κάνουν τα χαρτιά τους. Η κινητικότητα είναι το μοναδικό σύστημα που υπάρχει αυτή τη στιγμή ώστε να μπορεί κάποιος να αλλάξει την επαγγελματική κατάσταση στην οποία βρίσκεται. Είναι άδικο άνθρωποι οι οποίοι έχουν υπηρετήσει χρόνια το ελληνικό δημόσιο να μην μπορούν να προχωρήσουν μπροστά επαγγελματικά και προσωπικά γιατί τους εγκλωβίζει το σύστημα. Πρέπει όλοι να μπορούν να κριθούν για την θέση που επιθυμούν και έχουν τα προσόντα να μεταταχθούν, γιατί μόνο έτσι θα μπορέσει η κάθε υπηρεσία να έχει τους κατάλληλους ανθρώπους στην κατάλληλη θέση, ώστε να παράγουν το βέλτιστο δυνατό έργο. Οι φορείς προέλευσης δεν θα πρέπει να εγκλωβίζουν ανθρώπους που δεν επιθυμούν να εργάζονται γι' αυτούς αλλά να κάνουν τις κατάλληλες κινήσεις ώστε να μπορούν υπάλληλοι που το επιθυμούν να εργαστούν σε αυτούς (π.χ. βελτίωση συνθηκών εργασίας, ψηφιακά οργανογράμματα ώστε να ενταχθούν και αυτοί ως φορείς στην κινητικότητα και να ζητήσουν υπαλλήλους). • 24 Νοεμβρίου 2019, 10:58 | Θέλω να εκφράσω την μεγάλη απογοήτευσή μου για ένα ακόμα νομοσχέδιο που δε θα λειτουργήσει στην πράξη, είναι εκ των προτέρων αποτυχημένο και έχει ως κύριο σκοπό την εξυπηρέτηση μεμονωμένων συμφερόντων, μέσα από την πολυπλοκότητα, απίστευτη γραφειοκρατία του και δυνατότητα που δίνει σε διάφορους να παρεμβαίνουν επί των διαδικασιών. Ειδικότερα ΣΧΟΛΙΑ και ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ: 1) Παντού αναγράφεται ότι απαιτείται η έκφραση γνώμης/σύμφωνη ουσιαστικά γνώμη, αρμόδιων οργάνων	

	για μετατάξεις (ακόμα και των υπηρεσιών από τις οποίες θα φύγει κάποιος!!!), ή άλλοι περίεργοι περιορισμοί – εμπόδια για την πραγματοποίηση μετατάξεων (π.χ [αρθ. 2, παρ.4 όπου αναγράφεται για την «μοναδικότητα» κάποιου υπαλλήλου). Πρέπει να απαλειφθούν όλες αυτές οι αναφορές στο νομοσχέδιο για τη έκφραση γνώμης γνώμη των »αρμόδιων οργάνων» και οι περίεργοι περιοριμοί/εμπόδια για την κινητικότητα. 2) Θεωρώ ότι πρέπει να γίνει κάποια πρόβλεψη, για την εμπλοκή εξειδικευμένων εταιρειών του ιδιωτικού τομέα που θα επιλεχθούν κεντρικά, που θα βοηθήσουν και θα τρέξουν την διαδικασία έως κάποιο σημείο, προκειμένου οι διαιδικασίες γίνουν πιο γρήγορα και να περιοριστούν κάπως οι εξωτερικές παρεμβάσεις και εμπόδια. • 23 Νοεμβρίου 2019, 20:48 | Η προϋπόθεση της παρέλευσης 2 ετών από την λήξη της προηγούμενης απόσπασης ή από την λήξη της προηγούμενης μετάταξης να μην απαιτείται για υπαλλήλους που ανήκουν οργανικά σε Υπηρεσίες του νομού Αττικής και επιθυμούν να μεταταγούν σε Υπηρεσίες που βρίσκονται σε οποιοδήποτε άλλο νομού πλήν του νομού Αττικής, επίσης η παραπάνω προϋπόθεση να μην εφαρμόζεται για υπαλλήλους που είχαν αποσπασθεί πριν την ισχύ του παρόντος νόμου. • 23 Νοεμβρίου 2019, 20:42 | Η προϋπόθεση της παρέλευσης 2 ετών από την λήξη της προηγούμενης απόσπασης ή από την λήξη της προηγούμενης μετάταξης να μην απαιτείται για υπαλλήλους που ανήκουν οργανικά σε Υπηρεσίες του νομού Αττικής και επιθυμούν να μεταταγούν σε Υπηρεσίες που βρίσκονται σε οποιοδήποτε άλλο νομού πλήν του νομού Αττικής, επίσης η παραπάνω προϋπόθεση να μην εφαρμόζεται για υπαλλήλους που είχαν αποσπασθεί πριν την ισχύ του παρόντος νόμου. • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:04 |	

	1.Το ποσοστό 65% είναι αρκετά μεγάλο, καθώς υπάρχουν κλάδοι στελεχωμένοι με ένα το πολύ δύο άτομα. 2.Να δίνεται η δυνατότητα σε υπαλλήλους που κατέχουν μοναδική θέση στο φορέα, αλλά δεν ασκούν τα καθήκοντα του κλάδου τους, να μετατάσσονται με το ΕΣΚ καθώς έμμεσα αίρεται η μοναδικότητα τους. 3.Να δίνεται η δυνατότητα μετάταξης στους δημοσίους υπαλλήλους στη πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:16 | Με την ειδική διάταξη περί σύμφωνης γνώμης του δημάρχου για κινητικότητα των υπαλλήλων των ΥΔΟΜ, δημιουργείται η εντύπωση ότι είναι υπάλληλοι β κατηγορίας και όχι ίσοι με όλους τους άλλους που υπηρετούν στον ίδιο ΟΤΑ . Θα ήταν προτιμότερο να συλλέξει δεδομένα ο κάθε δήμαρχος για το πόσοι μηχανικοί υπηρετούν σε θέσεις που δεν αντιστοιχούν στον κλαδο τους (πχ σε τμήμα προσόδων, μισθοδοσίας, γραμματείας κλπ) και να προβούν σε εσωτερικές ανακατανομές, όχι σε καταστρατήγηση της ισότητας μεταξύ των υπαλλήλων που θέλουν να μπουν στην κινητικότητα . • 23 Νοεμβρίου 2019, 15:37 | Η παράγραφος 5 του άρθρου 7 να ισχύσει για την μετάταξη υπαλλήλου πριν την πάροδο διετίας για σοβαρούς λόγους υγείας. Παρά πολύ νεοδιοριζόμενοι της 3Κ/2018 διορίστηκαν μακριά από τα σπίτια τους. Έχοντας περάσει αρκετός καιρός μέχρι την έκδοση των οριστικών αποτελεσμάτων, έχουν προκύψει σοβαροί λόγοι υγείας που το επιβάλλουν. • 23 Νοεμβρίου 2019, 11:23 | Στην κινητικότητα θα πρέπει να έχουν την δυνατότητα να συμμετέχουν όλοι οι υπάλληλοι, με τους ίδιους όρους. Όμως το ποσοστό του 65%, της σύμφωνης γνώμης των αιρετών ή της μοναδικότητας θέσεων, είναι απαγορευτικά για πάρα πολλούς κλάδους, ειδικότερα για αυτούς που είναι ειδικευμένοι υπάλληλοι.	

	Στις ειδικότητες όπως π.χ. Διοικητικού-Οικονομικού ή Διοικητικών Γραμματέων ή Εργατών Καθαριότητας, που συνήθως υπάρχουν πολλές καλυμμένες θέσεις στους Φορείς, το 65% δείχνει εφικτό. Όμως σε ειδικευμένες ειδικότητες όπως Υδραυλικών, Ξυλουργών, Πληροφορικής, Εργοδηγών, κ.α., που συνήθως είναι ελάχιστοι, η κάλυψη του ποσοστού του 65% είναι αδύνατη. Το πρόβλημα είναι πιο έντονο σε μικρούς Φορείς, με ελάχιστο προσωπικό. Σε αυτές τις περιπτώσεις και για αυτούς τους υπαλλήλους, η κινητικότητα δεν τους αγγίζει καθόλου. Πόσο μάλλον για αυτούς που είναι μοναδικοί στις Υπηρεσίες τους. Θέσεις στους Ο.Ε.Υ. ναι μεν υπάρχουν, αλλά η συνταξιοδότηση συναδέλφων και η μη διενέργεια προσλήψεων, δεσμεύει αυτούς υπαλλήλους. Το ποσοστό αυτό ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΑΡΑΜΕΙΝΕΙ στο 50% προς όλους και ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ. Επίσης θεωρώ πως δεν πρέπει για τους υπαλλήλους των Τεχνικών Υπηρεσιών ή της Πολεοδομίας, να χρειάζεται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου προς διορισμό οργάνου. Ο Περιφερειάρχης ή ο Δήμαρχος δεν πρόκειται να δώσει έγκριση για τους υπαλλήλους του, όταν βλέπει πως αυτοί επιθυμούν μετάταξη. Όλοι οι αιρετοί είναι της άποψης, πρώτα να έρθουν περισσότεροι και μετά τα αποχωρήσουν κάποιοι με μετάταξη. ΟΧΙ ΣΤΗΝ ΣΥΜΦΩΝΗ ΓΝΩΜΗ του εργοδότη. Ίσοι όροι προς όλους. Αν τα αρμόδια προς διορισμό όργανα, αποφάσιζαν για την μετάταξη υπαλλήλων, ο όρος κινητικότητα δεν έχει νόημα. Πολλές φορές οι αιρετοί δεν θέλουν να ζητήσουν θέσεις, για να μην φύγουν οι υφιστάμενοι υπάλληλοι. Οι αιρετοί κοιτούν την κινητικότητα από την δική τους σκοπιά, για να είναι ο Φορέας λειτουργικός και αποδοτικός. Οι υπάλληλοι το ίδιο, συνυπολογίζοντας όμως οικογενειακά και οικονομικά θέματα που τους αφορούν. ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΕΡΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ και όχι αυτός που αναγκάζεται να εργαστεί μακριά από το σπίτι του ή που παραμένει σε μια Υπηρεσία χωρίς να υπάρχει δυνατότητα εξέλιξής του. Αναφέρομαι σε υπαλλήλους που δούλευαν, δουλεύουν και θέλουν να συνεχίσουν να δουλεύουν και να εξελίσσονται. Αφού δημιουργήθηκε η κινητικότητα, ας λειτουργήσει προς όφελος όλων.	

- 23 Νοεμβρίου 2019, 10:05 |

Οφείλετε να δείτε το θέμα των προϋποθέσεων για μετάταξη των εκπαιδευτικών (με αυξημένα προσόντα στον χώρο των δημοσίων υπαλλήλων), οι οποίοι βίωσαν τραγική κοροϊδία στον προηγούμενο κύκλο και δεν ασχολήθηκε κανείς. Ή μπορούν να συμμετάσχουν ή όχι, να ξεκαθαρίζεται. Η αποδέσμευση που ζητείται ειδικά για αυτούς έγινε άθλιο παίγνιο (με αρχική έγκριση από το ΚΥΣΠΕ και απαράδεκτη αναπομπή από τον πρώην υπουργό παιδείας). Να συμμετέχουν ισότιμα θέλουν σε ένα διαφανές σύστημα. Απλοποιήστε τη διαδικασία επί το δικαιότερο (να εξετάζονται τα αιτήματα από την επιτροπή κινητικότητας ίσως). Να σημειωθεί ότι οι οργανικές των εκπαιδευτικών είναι ουσιαστικά στο ΙΔΙΟ το υπουργείο και ΟΧΙ σε περιοχές , όπου καταχρηστικά και για λειτουργικούς λόγους τοποθετούνται με τη λεγόμενη οργανική θέση, οπότε το θέμα του ποσοστό πρέπει να εξεταστεί υπό άλλο πρίσμα- συνεργαστείτε με του ΥΠΑΙΘ ώστε να δοθεί λύση για τον τρέχοντα κύκλο. Πόσοι θα μεταταχθούν τελικά; Ελάχιστοι. Ευελιξία, δικαιοσύνη και λογική (ανα)ζητείται. Και εξετάστε αν κάποιοι χαριστικά πήραν αποδέσμευση.
Θα συμφωνήσω με τις συναδέλφισσες Άννα και Παναγιώτα και τους συναδέλφους Γιάννη και Θανάση

- 22 Νοεμβρίου 2019, 19:35 |

θέλω να κάνω μία παρατήρηση σχετικά με το ν/σ «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ».Στο άρθρο 02 παρ.4 αναφέρεται ότι πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο.Εγώ εργάζομαι σε Δήμο του Νομού Αττικής σε θέση ΥΕ ΕΡΓΑΤΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ.Όλοι οι προηγούμενοι που είχαν προσληφθεί ως ΥΕ ΕΡΓΑΤΕΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ έχουν μεταταχθεί σε θέση ΔΕ ΔΕΝΔΡΟΚΗΠΟΥΡΩΝ με συνέπεια να είμαι ο μοναδικός ΥΕ ΕΡΓΑΤΗΣ ΠΡΑΣΙΝΟΥ (όλοι βέβαια κάνουμε την ίδια δουλειά).Αυτό με αποκλύει από τη διαδικασία της κινητικότητας παρόλο που έχω τα προσόντα να διεκδικήσω μια καλύτερη θέση εργασίας (απολυτήριο Γενικού Λυκείου,ECDL,Πολύ καλή γνώση Αγγλικής και Γαλλικής Γλώσσας).
Θεωρώ ότι για να πετύχει ο Θεσμός της Κινητικότητας πρέπει να αρθούν τέτοια εμπόδια τουλάχιστον για τις απλές κατηγορίες εργαζομένων (ΥΕ και ΔΕ).

- 22 Νοεμβρίου 2019, 14:42 |

	Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση με το ορισμό ποσοστού κάλυψης «επιδιώκεται ο προσδιορισμός και η οριοθέτηση του προβλήματος της προκαλούμενης υποστελέχωσης των Υπηρεσιών προέλευσης στις περιπτώσεις ολοκλήρωσης διαδικασιών μετάταξης για την πλειοψηφία ή και το σύνολο των υπαλλήλων σε συγκεκριμένους Κλάδους/ειδικότητες». Προκειμένου να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος και ταυτόχρονα να δοθεί η δυνατότητα σε όλους του οργανισμούς(και αυτούς με μικρό αριθμό οργανικό θέσεων ανά κλάδο) να συμμετέχουν στο πρόγραμμα κινητικότητας θα μπορούσε: α) για ποσοστό κάλυψης μικρότερο του 50% ή του 65% αν αυτό όντως τροποποιηθεί να ζητείται σύμφωνη γνώμη του Υ.Σ. του φορέα προέλευσης όπου θα λαμβάνονται υπόψη και οι ιδιαίτερες ανάγκες (οικογενειακές, υγείας κλπ) του υπαλλήλου που κάνει την αίτηση και ταυτόχρονα να γίνεται δεκτό το αίτημα του φορέα για κινητικότητα στον επόμενο κύκλο κινητικότητας. Σε κάθε περίπτωση δε θα ήταν υπέρ της εύρυθμης λειτουργίας των οργανισμών να εξαιρείται του προγράμματος σημαντικός αριθμός θέσεων. • 22 Νοεμβρίου 2019, 13:17 | Θέμα: Παρατηρήσεις επί του Νομοσχεδίου του Υπουργείου Εσωτερικών. Κύριε Υπουργέ Η ΠΟ ΕΜΔΥΔΑΣ αποτελεί την Ομοσπονδία που εκπροσωπεί Πανελλαδικά το σύνολο των Διπλωματούχων Μηχανικών του Δημοσίου Τομέα (Υπουργεία, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α και Β βαθμού). Μετά από σειρά εγγράφων μας για πληθώρα θεμάτων που άπτονται της αρμοδιότητάς σας, επανερχόμαστε με τις βάσιμες αιτιάσεις μας σχετικά με το πρόσφατο Σχέδιο Νόμου «Θέματα του Υπουργείου Εσωτερικών» το οποίο αναρτήθηκε για ολιγοήμερη διαβούλευση. Στο άρθρο 19 η πρόβλεψη για Νομική Υποστήριξη Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα, πρέπει οπωσδήποτε να συμπεριλάβει και τους Υπαλλήλους των ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού, οι οποίοι και αντιμετωπίζουν και τις περισσότερες διώξεις λόγω πλήθους αρμοδιοτήτων. Υπενθυμίζουμε ότι είχαμε ήδη ζητήσει και από το Υπ.ΕΣ.	

	τη Νομική Κάλυψη για Υπηρεσιακές Υποθέσεις με έκδοση ΚΥΑ αντίστοιχης αυτής του Υπ. Υποδομών και Μεταφορών αλλά και αναγκαίες αλλαγές στη σχετική Νομοθεσία που δε θα στέλνουν με το παραμικρό στο ακροατήριο του Υπαλλήλους Μηχανικούς. Στο άρθρο 2, παράγραφος 4 οι προβλέψεις διακριτής και δυσμενούς μεταχείρισης ειδικά των Υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ Α' Βαθμού που απαιτούν «σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου» σε αντίθεση με τα όσα προβλέπονται για τους υπόλοιπους Υπαλλήλους αλλά και με την Συνταγματική Αρχή της Ισότητας, οπότε βάσιμα ζητάμε να αποσυρθούν. Στο άρθρο 3 η προθεσμίες που τίθενται για την ολοκλήρωση των διαδικασιών ουσιαστικά αναιρούν όλη την ουσία της κινητικότητας αν σκεφτούμε ότι στους πρώτους κύκλους κινητικότητας που έλαβαν χώρα, καμία πράξη μετάταξης ή απόσπασης δεν ολοκληρώθηκε σε διάστημα μικρότερο των 7-8 μηνών. Συνάδελφοι που συμμετείχαν στον β' κύκλο κινητικότητας του 2018 δεν έχουν ακόμα κληθεί σε συνέντευξη 13 μήνες μετά την αίτηση, πόσο μάλλον να ολοκληρώσουν τη διαδικασία με ΦΕΚ μετάταξης. Ουσιαστικά ο δημόσιος υπάλληλος που επιθυμεί να μεταταχθεί, θα επιδοθεί ο ίδιος σε έναν «αγώνα δρόμου» και «άγχους» προσωπικά προκειμένου να πιέσει εκατέρωθεν φορείς υποδοχής και προέλευσης να είναι συνεπείς στις προθεσμίες με το φόβο η μετάταξη να μην ολοκληρωθεί. Επίσης θα πρέπει να διευκρινιστεί και το θέμα της μεταφοράς των πιστώσεων από τον φορέα αποχώρησης στον φορέα υποδοχής, διότι οι περισσότερες μετατάξεις δεν πραγματοποιήθηκαν λόγω της μη έγκαιρης πρόβλεψης πιστώσεων-προϋπολογισμών από τους φορείς υποδοχής. Στο άρθρο 5, παράγραφος 5 πρέπει να υπάρχει ρητή αναφορά στη διατήρηση τυχόν προσωπικής διαφοράς στη διαδικασία των μετατάξεων. Στο άρθρο 6, παράγραφος 1 απουσιάζει οποιαδήποτε αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών που επιβάλει ο Νόμος αλλά και οι πρόσφατες αποφάσεις του ΣτΕ. Η ελεύθερη επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων είναι αναμφίβολα παράνομη και έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τις θεμελιώδεις αρχές της Ισότητας και του Κράτους Δικαίου, αλλά είναι και αντίθετη με το άρθρο 97 του Ν. 3528/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ΦΕΚ 26/9-2-2007) και με το άρθρο 99 του Ν. 3584/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ΦΕΚ 143/Α/2007). Σε εφαρμογή των αποφάσεων του ΣτΕ έχουν εκδοθεί και οι κάτωθι σχετικές Εγκύκλιοι: • Το υπ' αριθ. 26109/05-06-2018 (ΑΔΑ: Ω59Ρ465ΧΘ7-Υ4Ι) έγγραφο του Υπουργού Εσωτερικών με θέμα	

	«Εφαρμογή του προβαδίσματος κατηγοριών κατά την επιλογή προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού», το οποίο χαρακτηρίζεται ως εξαιρετικά επείγον. pdf • Το υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.50/2412/οικ.21795/18-06-2018 (ΑΔΑ: ΨΤΜΓ465ΧΘΨ-ΣΟΔ) έγγραφο της Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα «Προβάδισμα κατηγοριών – προϊστάμενοι οργανικών μονάδων», το οποίο χαρακτηρίζεται ως επείγον. pdf Επιπρόσθετα στη παράγραφο 5 του ίδιου άρθρου διατηρεί τη δυνατότητα διεκδίκησης οποιασδήποτε θέσης ευθύνης των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν. Η πρόβλεψη αυτή ειδικά στις Υπηρεσίες με Τεχνικό Αντικείμενο να οδηγήσει σε ακραίες καταστάσεις, όπου Υπάλληλοι μη έχοντες τις βασικές γνώσεις και τα από το Νόμο καθορισμένα Επαγγελματικά Δικαιώματα θα εκδίδουν και θα θεωρούν πράξεις που απαγορεύεται από το Νόμο να το κάνουν. Στην παράγραφο 8 του άρθρου 6, με τα κριτήρια μοριοδότησης εκτιμούμε ότι η πρόβλεψη υποβάθμισης της μοριοδότησης των Integrated Master του Ν. 4485/17 με μόλις 50 μόρια είναι προκλητική και πρέπει να διορθωθεί. Δε μπορούμε να κατανοήσουμε το κριτήριο με το οποίο όλα τα πρώτα μεταπτυχιακά μοριοδοτούνται με 150 μόρια ενώ τα ενσωματωμένα στο βασικό τίτλο σπουδών με 50, όσο και η άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας, ενώ τα δεύτερα με μόλις 30 μόρια! Τέλος η βαρύτητα της δομημένης συνέντευξης είναι πολύ μεγάλη σε όλες τις περιπτώσεις σε σχέση με τα πιο «αντικειμενικά κριτήρια» και αυξάνεται σε όλες τις περιπτώσεις κρίσεων! Επιπλέον δίνεται ενισχυμένη μοριοδότηση σε υπαλλήλους που ήδη κατέχουν θέσεις ευθύνης, χωρίς να γίνεται διάκριση για το αν έχουν περάσει από κρίσεις υπηρεσιακού συμβουλίου. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι όσοι είναι εν ενεργεία Προϊστάμενοι, τοποθετημένοι χωρίς κάποια διαδικασία αξιολόγησης, λόγω της αυξημένης μοριοδότησης θα έχουν ένα πλεονέκτημα απέναντι στους υπολοίπους ανεξάρτητα από το αν οι τελευταίοι έχουν αυξημένα τυπικά προσόντα ή/και πολλά χρόνια εμπειρίας. Ταυτόχρονα μειώνεται πολύ η μοριοδότηση της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας εκτός Δημοσίου σύμφωνα με το ΠΔ69/16 σε 0,83 μόρια ανά μήνα από 2,08 που ήταν πριν. Στο άρθρο 20 σχετικά με τις Αναπτυξιακές Εταιρίες ΟΤΑ, εκτιμούμε ότι αποτελούν άλλη μια μορφή έμμεσης ιδιωτικοποίησης των λειτουργιών των ΟΤΑ. Τα απολύτως υπαρκτά προβλήματα υποστελέχωσης τους μπορούν να επιλυθούν μόνο με προσλήψεις προσωπικού με μόνιμες και σταθερές σχέσεις εργασίας και όχι	

	με ανάθεση των λειτουργιών τους σε Α.Ε. οι οποίες λειτουργούν με διαφορετικά κριτήρια. Τέλος με το άρθρο 23 συνεχίζεται η ασάφεια για τη Διοικητική υποστήριξη Δήμων ή οποία και παρατείνεται έως 1.3.20 τη στιγμή που δεν έχουν έχουνε ακόμα εκδοθεί οι σχετικές ΥΑ για την ελάχιστη στελέχωση των ΥΔΟΜ που αποτελεί προϋπόθεση υλοποίησης οποιασδήποτε απόφασης. Σε κάθε περίπτωση και για τις ΥΔΟΜ ισχύει ότι και για τις Τεχνικές Υπηρεσίες. Χωρίς προσλήψεις προσωπικού και ειδικά Διπλωματούχων Μηχανικών, επιμόρφωση, μεταφορά της πείρας από γενιά σε γενιά και γενναία υποστήριξη με σύγχρονα μέσα, καμιά Υπηρεσία δε θα μπορεί να ανταποκριθεί στα μεγάλα καθήκοντα που έχει να αντιμετωπίσει. Ενδεικτικά οι συνάδελφοι μας έχουν την υποστήριξη στους ιδιώτες συνάδελφους, τις καταγγελίες για ήδη εκδοθείσες άδειες μικρής κλίμακας, ενώ εκκρεμεί και ο έλεγχος του 30% των αδειών δόμησης κατηγορίας 3 που προέβλεπε ο ν. 4495/2017. Είμαστε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση και σας καλούμε να ανταποκριθείτε στο αίτημα μας για συνάντηση μαζί σας γιατί η απουσία διαλόγου ουδέποτε βοήθησε τη λήψη ορθών αποφάσεων. • 22 Νοεμβρίου 2019, 12:44 | ΑΝ θελετε να συμπεριλαβετε στο ενεργο προσωπικο και αυτους που ειναι σε μακροχρονια αδεια, για την διενεργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου να ειναι 45 % » Για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον εξηνταπέντε τοις εκατό (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, στο οποίο ποσοστό δεν συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι, οι οποίοι απουσιάζουν με μακροχρόνια άδεια, όπως ιδίως άνευ αποδοχών, υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή είναι αποσπασμένοι σε άλλο φορέα. Επίσης, πρέπει ο αιτών υπάλληλος να μην είναι ο μοναδικός που υπηρετεί στον οικείο κλάδο τόσο κατά την λήξη προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων όσο και κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης απόσπασης ή μετάταξης. Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλου από ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται επιπλέον η γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου.»	

	επισης την μια μας λετε οτι τουλάχιστον εξηνταπέντε τοις εκατό (65%) επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, και απο την αλλη αναφερεστε στην μοναδικοτητα του κλάδου .. δηλαδη απο την μια αναφερεστε σε ολους τους κλαδους ανεξαιρέτως , και απο την αλλη σε εναν κλαδο ..(μοναδικοτητα υπαλληλου – κλαδου) στέκει αυτό? αν ο καθε κλαδος ειναι καλυμμενος 45 % λογικα το συνολο των υπαλληλων ολων τον κλαδων θα ειναι 45 %. το να εχεις 100% σε 2 κλαδους και 30 % σε εναν τριτο ποσο ειναι το ποσοστο του συνολου των οργανικων θεσεων που μνημονευετε στο σχεδιο νομου? 30 στον πρωτο κλαδο 30 στον δευτερο 40 στον τριτο* με καλυψη 30% = 12 υπαλλοι) 30+30+12 72 υπαλληλοι δηλαδη 72% καλυψη .... πως λιπο θα μεταταχθουν υπαλληλοι που εχουν 100% κλαδο καλυμμενο οταν το συνολικο ποσοστο θα ειναι κατω απο 70% του συνολου των οργανικων θεσεων ??(65 % + ανευ αποδοχων κλπ.) αντι να ενισχυσετε τους κλαδου που εχουν λιγους , δεν αφηνετε τους κλαδουσ που ειναι γεματοι να φυγουν ... ωραια κινητικοτητα..... • 22 Νοεμβρίου 2019, 12:40 | Νόμος 4497/2017(ΦΕΚ 171/13.11.2017), άρ. 80 παρ. 3, όλοι οι Υπάλληλοι των Επιμελητηρίων, τα οποία αποτελούν ΝΠΔΔ, χάσανε το δικαίωμα για μετάταξη αλλά μπορούν να δεχτούν υπαλλήλους από όλους τους Φορείς του Δημοσίου. Επίσης, σε περίπτωση απόσπασης μας (δικαίωμα που διατηρήθηκε), η μισθοδοσία καταβάλλεται από το Επιμελητήριο προέλευσης, με αποτέλεσμα να μην δέχεται καμία Διοίκηση να πληρώνει υπάλληλο ο όποιος απασχολείται από άλλον Φορέα. Αποτέλεσμα της συγκεκριμένης παραγράφου οδηγεί ΟΛΟΥΣ τους υπάλληλους των Επιμελητηρίων να είναι εγκλωβισμένοι δίχως να μπορούνε στην πράξη να	

	μεταβούν σε άλλη Υπηρεσία. Δημόσιοι Υπάλληλοι δεύτερης κατηγορίας αντιμέτωποι με την αδικία και εγκαταλελειμμένοι στην μοίρα τους αφού καμία πρόβλεψη δεν υπάρχει στο συγκεκριμένο Σχέδιο Νόμου. Ελπίζουμε να διαβάσουν το συγκεκριμένο σχόλιο και να επιληφθούν επί του θέματος και να μην πάει και αυτό για ανακύκλωση. Έχουμε προσπαθήσει ξανά με σχόλια σε σχετικά με το θέμα Σχέδια Νόμου αλλά η μοίρα μας γνωστή... • 22 Νοεμβρίου 2019, 12:22 | Η πρόβλεψη του ποσοστού κάλυψης των θέσεων του κλάδου του φορέα προέλευσης σε 65% δεν είναι λειτουργική. Με αυτή τη πρόβλεψη αποκλείονται εξ' ορισμού όλοι όσοι υπηρετούν σε θέσεις οι οποίες ανήκουν σε κλάδο που έχει 1 ή 2 οργανικές θέσεις. Με αυτό τον τρόπο η κινητικότητα είναι ανεφάρμοστη όχι μόνο σε επίπεδο υπαλλήλων αλλά και για τους οργανισμούς αυτούς αφού δε μπορούν να λειτουργήσουν ούτε ως οργανισμοί προέλευσης ούτε ως οργανισμοί υποδοχής. Θα έπρεπε είτε να τεθεί ένα πλαφόν οργανικών θέσεων άνω των οποίων θα τίθεται σε εφαρμογή το ποσοστό κάλυψης, είτε να υπάρχει ειδική πρόβλεψη για τους οργανισμούς με μικρό αριθμό θέσεων ανά κλάδο. • 22 Νοεμβρίου 2019, 10:35 | Για τους υπαλλήλους των ΟΤΑ α' βαθμού γιατί θα πρέπει να ζητείται η γνώμη του αρμόδιου προς διορισμό οργάνου, δηλαδή του Δημάρχου; Είναι μια διάταξη η οποία καταστρατηγεί το καθεστώς ίσης μεταχείρισης των δημοσίων υπαλλήλων, καθυστερεί την όλη διαδικασία μετακίνησης των εν λόγω υπαλλήλων και σε ορισμένες περιπτώσεις δημιουργεί ένα καθεστώς ομηρίας των υπαλλήλων ΟΤΑ από τους εκάστοτε δημάρχους.	

Άρθρο 03 1. Το άρθρο 6 του ν.4440/2016, όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως ακολούθως: «Άρθρο 6 Διαδικασία διενέργειας προγράμματος κινητικότητας 1. Το πρόγραμμα κινητικότητας διενεργείται σε δύο κύκλους κατ' έτος και αφορά στην κάλυψη κενών θέσεων με μετάταξη και στην κάλυψη προσωρινών αναγκών με απόσπαση. 2. Ο πρώτος κύκλος κινητικότητας εκκινεί το δεύτερο	• 25 Νοεμβρίου 2019, 11:52 | Παράγραφος 13:»Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας». Με αυτόν τον τρόπο θα μπλοκαριστούν οι μετατάξεις τόσων ανθρώπων που έχουν επιλεγεί ήδη από τους προηγούμενους κύκλους για μετάταξη αλλά χωρίς δικιά τους ευθύνη δεν έχει ολοκληρωθεί ακόμη η διαδικασία. Θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερο διάστημα για ολοκλήρωση των εκκρεμών μετατάξεων αλλιώς η διάταξη αυτή μπλοκάρει όλη την ουσία του συστήματος κινητικότητας και πρέπει να μεταβληθεί με την επιβολή πειθαρχικών ποινών στους αρμόδιους ολοκλήρωσης των μετατάξεων στο διάστημα που απαιτείται και όχι τιμωρώντας τον ίδιο το δημόσιο υπάλληλο με μη ολοκλήρωση της μετάταξης του αν η διαδικασία δεν προχωρήσει χωρίς δική του ευθύνη. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:31 | Άρθρο 3 Παρ.1 «13. Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας με μόνη εξαίρεση τις αποφάσεις μετάταξης, οι οποίες έχουν σταλεί για δημοσίευση στο Εθνικό Τυπογραφείο ή απόσπασης για την οποία έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης.».	• Τα υποβληθέντα σχόλια δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου κάθε έτους: οι Υπουργοί για τις υπηρεσίες των Υπουργείων των οποίων προϊστανται καθώς και για τα εποπτευόμενα νομικά τους πρόσωπα, οι Συντονιστές Αποκεντρωμένων Διοικήσεων για τις υπηρεσίες τους και για τους ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού της χωρικής αρμοδιότητάς τους, καθώς και οι επικεφαλής των Ανεξάρτητων Αρχών αποστέλλουν στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας τα αιτήματά τους για κάλυψη θέσεων με μετάταξη ή	Αξιότιμε κε Υπουργέ, Έχω συμμετάσχει στον β' κύκλο κινητικότητας 2018, μετά από ταξίδια για συνεντεύξεις στην πρωτεύουσα ,με το σχετικό οικονομικό και ψυχικό κόστος. Οι απαιτήσεις των θέσεων για την κατηγορία πανεπιστημιακής εκπαίδευσης είναι υψηλές, τόσο σε τυπικά όσο και ουσιαστικά προσόντα.Ξένες γλώσσες, γλώσσες προγραμματισμού, μεταπτυχιακές σπουδές. Έχω την μεγάλη χαρά να έχω επιλεγεί αξιοκρατικά μέσω του νόμου της κινητικότητας σε Υπουργείο σε θέση που αντιστοιχεί στα προσόντα μου και, τολμώ να πω, ότι ικανοποιείται ένα μεγάλο μου όνειρο. Μετά τον Νοέμβριο του 2018 που έκανα αίτηση, έχω προ 2 μηνών την έγκριση του φορέα υποδοχής και έχω και την έγκριση του φορέα προέλευσης. Δρομολογώ πλέον την ζωή μου σε αυτή την κατεύθυνση, με όλες τις οικογενειακές και οικονομικές αλλαγές που φέρνει αυτή η θετική και αξιοκρατική διαδικασία. Σας παρακαλώ, επειδή είμαι βέβαιη ότι γνωρίζετε τις 'συμπληγάδες πέτρες» της Δημόσιας Διοίκησης, εξαιρέστε ΚΑΙ τις αποφάσεις μετάταξης, όπως προτίθεστε για τις αποσπάσεις, και αφήστε και τις μετατάξεις να προχωρήσουν για τις οποίες έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης. Είναι κρίμα να περνάμε από απαιτητικές αλλά αξιοκρατικές συνεντεύξεις και να πρέπει να επιδοθούμε σε αγώνα «δημοσίων σχέσεων» για να προωθηθούν τα έγγραφά μας από υπάλληλο σε υπάλληλο. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:40 | Άρθρο 3 Παρ.1 «13. Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας με μόνη εξαίρεση τις αποφάσεις μετάταξης, οι οποίες έχουν	

απόσπαση, συνοδευόμενα από έκθεση αναφορικά με το υπηρετούν προσωπικό, τις εκτιμώμενες αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης και τις τυχόν τρέχουσες διαδικασίες προσλήψεων. 3. Τα αιτήματα πρέπει να αναφέρουν το σύνολο των οργανικών θέσεων για τον κλάδο/ειδικότητα που αφορά το αίτημα καθώς και το σύνολο των κενών θέσεων στον αιτούμενο κλάδο/ειδικότητα κατά την ημερομηνία υποβολής του	σταλεί για δημοσίευση στο Εθνικό Τυπογραφείο ή απόσπασης για την οποία έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης.». Αξιότιμε κε Υπουργέ, Έχω συμμετάσχει στον β' κύκλο κινητικότητας 2018, μετά από ταξίδια για συνεντεύξεις στην πρωτεύουσα ,με το σχετικό οικονομικό και ψυχικό κόστος. Οι απαιτήσεις των θέσεων για την κατηγορία πανεπιστημιακής εκπαίδευσης είναι υψηλές, τόσο σε τυπικά όσο και ουσιαστικά προσόντα.Ξένες γλώσσες, γλώσσες προγραμματισμού, μεταπτυχιακές σπουδές. Έχω την μεγάλη χαρά να έχω επιλεγεί αξιοκρατικά μέσω του νόμου της κινητικότητας σε Υπουργείο σε θέση που αντιστοιχεί στα προσόντα μου και, τολμώ να πω, ότι ικανοποιείται ένα μεγάλο μου όνειρο. Μετά τον Νοέμβριο του 2018 που έκανα αίτηση, έχω προ 2 μηνών την έγκριση του φορέα υποδοχής και έχω και την έγκριση του φορέα προέλευσης. Δρομολογώ πλέον την ζωή μου σε αυτή την κατεύθυνση, με όλες τις οικογενειακές και οικονομικές αλλαγές που φέρνει αυτή η θετική και αξιοκρατική διαδικασία. Σας παρακαλώ, επειδή είμαι βέβαιη ότι γνωρίζετε τις 'συμπληγάδες πέτρες» της Δημόσιας Διοίκησης, εξαιρέστε ΚΑΙ τις αποφάσεις μετάταξης, όπως προτίθεστε για τις αποσπάσεις, και αφήστε και τις μετατάξεις να προχωρήσουν για τις οποίες έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης. Είναι κρίμα να περνάμε από απαιτητικές αλλά αξιοκρατικές συνεντεύξεις και να πρέπει να επιδοθούμε σε αγώνα «δημοσίων σχέσεων» για να προωθηθούν τα έγγραφά μας από υπάλληλο σε υπάλληλο. • 24 Νοεμβρίου 2019, 20:19 | Το Ε.Κ.Α.Β. Δεν εχει προσωπικό. Διασωστες Πλ.Ασθενοφόρου. Κατ.εξερεσει μεταταξεις για να ενίσχυθει. Τοσο δυσκολο#???	

αιτήματος. 4. Το αίτημα για κάθε θέση περιλαμβάνει το περίγραμμα της θέσης εργασίας, καθώς επίσης και τυχόν πρόσθετα απαιτούμενα τυπικά ή ουσιαστικά προσόντα, κατά περίπτωση. Ειδικότερα τα αιτήματα για απόσπαση οφείλουν να είναι αιτιολογημένα, όσον αφορά το σοβαρό και επείγοντα χαρακτήρα των υπηρεσιακών αναγκών, καθώς και την αναγκαιότητα προσωρινής κάλυψης της θέσης. 5. Τα αιτήματα	• 24 Νοεμβρίου 2019, 12:39 | Άρθρο 3 Παρ.1 «13. Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας....» Αλλαγή της προθεσμίας για τους προηγούμενους κύκλους σε μεγαλύτερο εύρος διαστήματος. Θα πρέπει να υπάρξει και ρύθμιση για ποινικές ευθυνές , πειθαρχικές κλπ. για υπηρεσίες που κωλυσιεργούν και τους επικεφαλής τους αιρετούς • 24 Νοεμβρίου 2019, 12:12 | Παράγραφος 13:»Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας». Η ανωτέρω προθεσμία είναι ασφυκτική και ουσιαστικά καταργεί την κινητικότητα (Νόμος του Ελληνικού Κράτους) για να ωφεληθούν οι φορείς και οι υπάλληλοι που πρόλαβαν. Παρακαλούμε για την αλλαγή του εδαφίου 13 ως προς την προθεσμία γιατί θα μείνουν υπηρεσίες χωρίς προσωπικό που περιμένουμε βοήθεια από συναδέλφους που απλά καθυστέρησαν οι διαδικασίες μετάταξης τους για γραφειοκρατικούς λόγους. • 24 Νοεμβρίου 2019, 11:16 | ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ ΓΙΑ ΝΑ ΜΕΙΝΟΥΝ ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΚΤΟΣ ΚΙΝΗΤΙΚΌΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΝΑ ΑΚΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ Η ΔΥΝΑΤ	

αξιολογούνται από την Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας και εισάγονται σε ενιαία βάση δεδομένων (Πίνακας) για τις προσφερόμενες-διαθέσιμες θέσεις και ανάγκες στο Δημόσιο. Ο Πίνακας για τον πρώτο κύκλο κινητικότητας εκάστου έτους δημοσιοποιείται έως τις 20 Φεβρουαρίου κάθε έτους με την ανάρτησή του σε ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών. 6. Οι υπάλληλοι που διαθέτουν τα απαιτούμενα	• 24 Νοεμβρίου 2019, 11:17 | Η ΠΡΟΘΕΣΜΊΑ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 3(13)ΤΩΝ ΔΥΟ ΜΗΝΩΝ ΕΊΝΑΙ ΠΟΛΥ ΜΙΚΡΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥΣ ΚΥΚΛΟΥΣ. ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΚΗ ΔΙΑΤΑΞΗ ΓΙΑ ΝΑ ΜΕΙΝΟΥΝ ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΚΤΟΣ ΚΙΝΗΤΙΚΌΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΝΑ ΑΚΥΡΩΘΕΙ ΔΙΑ ΠΑΝΤΟΣ ΓΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΤΑΞΕΩΝ • 23 Νοεμβρίου 2019, 23:05 | Δεν παίζω Λόττο. Σε καμία περίπτωση δεν θα έπαιζα αν ήξερα ότι και να κερδίσω το κέρδος μου εξαρτάται από πλήθος άλλων παραγόντων ανεξάρτητων και από εμένα όσο και την τύχη μου. Ας μην μεταβάλλουμε και άλλες διοικητικές διαδικασίες σε τυχερά παίγνια όπου μάλιστα κάποιοι μπορούν να επηρεάσουν τα αποτελέσματα της κληρωτίδας. Οι χρόνοι για τις μετακινήσεις είναι οι ευκταίοι. Δεν έχετε πάρα να πείτε ότι να δεν έχουν ολοκληρωθεί οι σχετικές διαδικασίες στο τρίμηνο η ευθύνη βαραίνει τον φορέα προέλευσης ο οποίος θα αμείβει τον υπάλληλο που θα εργάζεται στον φορέα υποδοχής ώσπου να ολοκληρωθεί το τυπικό μέρος της μετακίνησης. Σε κάθε άλλη περίπτωση, με τους χρόνους που γνωρίζουμε σήμερα, απλά κοροϊδευόμαστε. Αν επιθυμείται έλεγχο της διαδικασίας και ευνοιοκρατία είμαστε σε καλό δρόμο. • 23 Νοεμβρίου 2019, 22:02 | «13. Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας με μόνη εξαίρεση τις αποφάσεις μετάταξης, οι οποίες έχουν σταλεί για δημοσίευση στο Εθνικό Τυπογραφείο ή .....» Η προθεσμία των δύο μηνών που τίθεται είναι ασφυκτική, λαμβάνοντας υπόψη ότι σε ορισμένα Υπουργεία, τα οποία έχουν πολλές περιφερειακές υπηρεσίες, με επιτακτική ανάγκη άμεσης στελέχωσης, υπεβλήθησαν χιλιάδες αιτήσεις υποψηφίων προς μετάταξη, στο πλαίσιο του Β κύκλου ΕΣΚ 2018 και οι οποίες είναι	

τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την προς κάλυψη θέση υποβάλλουν ηλεκτρονικά, εντός δέκα (10) ημερών, αίτηση στην υπηρεσία υποδοχής, η οποία αξιολογεί τις υποβαλλόμενες αιτήσεις μέχρι τις 31 Μαρτίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7. Οι αιτήσεις προτίμησης μπορούν να υποβάλλονται για δέκα συνολικά θέσεις έως και τριών (3) φορέων κατ' ανώτατο όριο. Η αίτηση επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης του	εξαιρετικά δύσκολο να έχουν ολοκληρωθεί εντός της ανωτέρω προθεσμίας. Επιπροσθέτως, θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη η καθυστέρηση που παρατηρείται από φορείς προέλευσης για τη χορήγηση πιστοποιητικών υπηρεσιακών μεταβολών, καθώς και για τη μεταφορά πιστώσεων στο φορέα υποδοχής. Ως εκ τούτου, προτείνεται η επιμήκυνση της προθεσμίας κατά 2 μήνες ακόμη. • 23 Νοεμβρίου 2019, 21:03 | -Ο αποκλεισμός δημοσίων υπαλλήλων που υπηρετούν στα νοσοκομεία και στα καταστήματα κράτησης από την μία είναι άδικος για τους υπαλλήλους αυτούς που δεν έχουν την ευκαιρία να αξιοποιήσουν τα προσόντα τους (πτυχία -δεξιότητες κ.τ.λ.) και να αξιοποιηθούν από την διοίκηση ανάλογα και από την άλλη είναι καταστροφικό για τις υπηρεσίες αυτές οι οποίες στελεχώνονται από προσωπικό το οποίο γερνάει με τα αντίστοιχα αποτελέσματα. γι αυτό το λόγο π.χ. στα καταστήματα κράτησης υπάρχει το ηλικιακό όριο προσλήψεων (30 ετών). -Η φύση της εργασίας απαιτεί καλή φυσική κατάσταση (γι΄αυτό υπάρχουν και ανάλογα τέστ για τις προσλήψεις) καλή υγεία η οποία δεν είναι δεδομένο αλλά ζητούμενο σε ένα γερασμένο προσωπικό που εργάζεται μέσα σε ένα πλήθος αντίξοων συνθηκών συγχρωτισμού, μη σταθερό ωράριο, νυκτερινές βάρδιες, λοιμώδη νοσήματα (ηπατίτιδες, HIV,). -Γι΄αυτούς τους λόγους, που έχουν να κάνουν με το δημόσιο συμφέρον, τόσο από την λειτουργική πλευρά δηλαδή να λειτουργούν οι υπηρεσίες αυτές με επαρκή και ασφαλή τρόπο , αλλά και από οικονομική πλευρά, πληθώρα αναρρωτικών αδειών πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, κακή αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων, καλό θα ήταν να αρθεί ο αποκλεισμός αυτός και να ενισχυθούν οι υπηρεσίες αυτές με διορισμούς με ένα ελάχιστο υποχρεωτικό χρόνο υπηρεσίας σε αυτές τα 15 έτη. Από την άλλη θα μπορούσαν να ενισχυθούν υπηρεσίες του δημοσίου όπου τα τυπικά προσόντα και η εμπειρία αποτελούν καθοριστικό παράγοντα απόδοσης των υπαλλήλων με μετατάξεις από τις αποκλεισμένες υπηρεσίες και όχι με νέους διορισμούς. Με αυτό τον τρόπο θα υπήρχε μια καλύτερη αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού, καλύτερη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών και μια δικαιότερη και ίση αντιμετώπιση των υπαλλήλων που έχουν αποκλειστεί από την κινητικότητα.	

άρθρου 8 του ν.1599/1986 (Α΄ 75) και η ανακρίβεια των δηλούμενων στοιχείων επισύρει τις προβλεπόμενες ποινικές και διοικητικές κυρώσεις. Η μετάταξη ή απόσπαση ολοκληρώνεται με την έκδοση απόφασης από το αρμόδιο για διορισμό όργανο της υπηρεσίας υποδοχής, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου συλλογικού οργάνου της παραγράφου 1 του άρθρου 7, το αργότερο μέχρι τις 15 Μαΐου, και κοινοποιείται στον	• 23 Νοεμβρίου 2019, 09:27 | Η προθεσμία του αρθρού 3 (13) είναι πολύ μικρή γιατί : Οι πάρα πολλές υποθέσεις μετατάξεων που προέκυψαν από τους τελευταίους δυο κύκλους κινητικότητας, καταλήγουν στις Υπηρεσίες του Γενικού Λογιστηρίου για την ολοκλήρωση της μεταφοράς των πιστώσεων οπού υπάρχει εύλογη καθυστέρηση στην ολοκλήρωση της διαδικασίας. Επίσης μεγάλος αριθμός μετατάξεων θα είχε ήδη ολοκληρωθεί εάν δεν μεσολαβούσε η απαγόρευση των υπηρεσιακών μεταβολών λόγω των δυο εκλογικών αναμετρήσεων,η περίοδος των θερινών αδειών και η ενημέρωση των νέων μελών της Κυβέρνησης. Τέλος υπάρχουν οι αιρετοί που καταπατούν τους νόμους και παρεμποδίζουν την διαδικασία. Με αυτή τη διάταξη εγείρονται ερωτήματα για αναζήτηση πειθαρχικών και ποινικών ευθυνών σε αιρετούς και υπαλλήλους για παρεμπόδιση νόμιμης διαδικασίας, παρέλευσης άπρακτης προθεσμίας για ενέργεια, βλάβη συμφερόντων υπαλλήλων και υπηρεσιών που θίγονται κ.α Αντί για αυτό επιχειρείται τιμωρία των υπαλλήλων ,και κατάργηση της κινητικότητας για τους μη ευνοούμενους. • 23 Νοεμβρίου 2019, 09:52 | Κύριε Υπουργέ Να αλλαχθεί η προθεσμία του άρθρου 3 παράγραφος 13. Δηλαδή επιθυμία σας είναι να χάσουν άνθρωποι τις θέσεις στις οποίες επιλέχθηκαν για μερικές ημέρες ή και εβδομάδες. Επειδή δεν έχουν γνωριμίες ή επειδή πολύ απλά λόγω της γραφειοκρατίας οι υποθέσεις τους πήγαν αργότερα από κάποιους άλλους πχ στο Γενικό Λογιστήριο του κράτους.	

ενδιαφερόμενο και την υπηρεσία προέλευσής του. 7. Σε κάθε περίπτωση, η μη ολοκλήρωση των διαδικασιών μετάταξης και απόσπασης μέχρι τις 15 Μαΐου καθιστά τη διαδικασία αυτοδικαίως ατελέσφορη. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας με μόνη εξαίρεση τις αποφάσεις μετάταξης, οι οποίες έχουν σταλεί για δημοσίευση στο	Μήπως για αυτό υπήρχαν μεγάλες καθυστερήσεις σε ορισμένους φορείς για παράδειγμα στο Υπουργείο Παιδείας για την σύμφωνη γνώμη ; Για να καθυστερήσουν εσκεμμένα και να ακυρωθούν ; Με ποιο κριτήριο επιλεκτικά καταστρέφονται οι ζωές και οι καριέρες ανθρώπων που επιθυμούν να δουλέψουν με όρεξη και να είναι παραγωγικοί για τη Χώρα , επιλέγοντας υπηρεσίες που έχουν ανάγκη, που ταιριάζουν στα προσόντα τους, που βοηθούν στην εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής τους. Πρώτα εξετάστε παρακαλώ τα αιτήματα σε τι στάδιο βρίσκονται και μετά σταματήστε τα . Μια μετάταξη π.χ για την οποία εκκρεμεί μόνο η αλλαγή της πίστωσης και η δημοσίευση στο ΦΕΚ γιατί να σταματήσει λόγω χρόνου , στη Χώρα που δυστυχώς δεν τηρούνται οι προθεσμίες. Στηρίξαμε τις ελπίδες και τα όνειρά μας, με τα αρχικά μηνύματα από την ανάληψη των καθηκόντων σας που μόνο θετικά ήταν. Τώρα γιατί επιχειρείται κάτι τέτοιο ; Για να ικανοποιηθούν οι νέοι Δήμαρχοι και Περιφερειάρχες που διαμαρτύρονται για το προσωπικό των δομών τους, η λύση δεν είναι στο να εμποδιστούν ένας δυο υπάλληλοι να φύγουν , οι οποίοι σίγουρα έχουν τους λόγους τους και ίσως να είναι εντελώς αντιπαραγωγικοί αν παραμείνουν. Εάν πχ δεν μπορούν να οργανώσουν τις υπηρεσίες τους και να κατανείμουν σωστά το προσωπικό δεν φταίνε οι απλοί εργαζόμενοι που πάντα υποφέρουν στις αλλαγές. Σε μερικές περιπτώσεις οι φορείς έχασαν και τις προηγούμενες κινητικότητες και θα χάσουν και τις επόμενες γιατί απλά δεν μπορούν ή δεν θέλουν να βάλουν τους υπάλληλους που είναι αρμόδιοι να δουλέψουν (πχ στη Διοίκηση) γιατί είναι κομματικοί τους φίλοι. Έρχονται όμως και διαμαρτύρονται ότι θα τους φύγει πχ ένας υπάλληλος και αυτό θα φταίξει για την λειτουργία του φορέα τους !!! Οι προηγούμενοι αιρετοί με τις ευλογίες της προηγούμενης κυβέρνησης προκάλεσαν μεγάλη δυσλειτουργία στη Δημόσια Διοίκηση και φυσικά ευνόησαν τους πολιτικά προσκείμενους σε αυτούς υπαλλήλους, σε αντίθεση με άλλους που ακόμη ταλαιπωρούνται με τη γραφειοκρατία. Πρόκειται για μεγάλη αδικία.	

Εθνικό Τυπογραφείο ή απόσπασης για την οποία έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης. 8. Φορείς υποδοχής οι οποίοι δεν ολοκληρώνουν τις διαδικασίες επιλογής και έκδοσης της απόφασης μετάταξης, για θέσεις κατά κλάδο/ειδικότητα για τις οποίες υπάρχει υποψήφιος που πληροί τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, δεν	Παρακαλούμε μη βάλετε πιο βαθιά το μαχαίρι στη πληγή της Δημόσιας Διοίκησης με αυτό τον τρόπο. Επανεξετάστε τόσο την προθεσμία των δύο μηνών όσο και το ποσοστό των επόμενων κύκλων του (65%) Ευχαριστώ • 22 Νοεμβρίου 2019, 16:24 | Η κινητικότητα δεν είναι ένα μπαλάκι στα χέρια της εκάστοτε κεντρικής εξουσίας να το πετάει από εδώ κι από εκεί και να το χρησιμοποιεί όπως θέλει αυτή ανά πάσα στιγμή. Το νόημα της κινητικότητας είναι να καλυφθούν θέσεις φορέων με εξειδικευμένο κι έμπειρο προσωπικό, πάνω στο οποίο θα στηριχθεί για να γίνουν παραγωγικές οι υπηρεσίες του δημοσίου. Πάντοτε οι καθυστερήσεις στην κάθε είδους κινητικότητα οφείλονταν είτε στους αιρετούς είτε στα υπουργεία, με απώτερο στόχο το πάγωμα των μετακινήσεων. Το να θέτετε στενό χρονικό περιθώριο (π.χ. 2 μήνες για τις εκκρεμείς μετατάξεις), χωρίς να υπάρχει παραδειγματική τιμωρία στους κωλυσιεργούντες, αποτελεί αδιαφορία προς τον υπάλληλο – Έλληνα πολίτη και την οικογένειά του κι εξυπηρετεί μόνο πολιτικές σκοπιμότητες. Ταυτόχρονα αντίκειται στο βασικό αγαθό της ισονομίας και ίσης μεταχείρισης των Ελλήνων πολιτών βάση του Συντάγματος, αφού ξανά κάποιες μετατάξεις θα ολοκληρωθούν με το σύστημα κινητικότητας (αν έχεις μπάρμπα στην Κορώνη και υπογράφει ο εκάστοτε υπουργός ή αιρετός άμεσα την κινητικότητα), ενώ η πληθώρα των μετατάξεων θα καθυστερείται σκοπίμως και δεν θα ολοκληρώνεται χωρίς ανταλλάγματα. • 22 Νοεμβρίου 2019, 15:18 | Με τη διάταξη 13 του άρθρου 3, για τους προηγούμενους κύκλους του ΕΣΚ καταργείται κάθε έννοιας της ισονομίας, της αξιοκρατίας και της δικαιοσύνης καθώς τιμωρούνται υπάλληλοι για πράξεις οργάνων διοίκησης και για την γραφειοκρατία του δημοσίου χωρίς να ευθύνονται. Στην ουσία αντί να τιμωρηθούν υπάλληλοι που αρνήθηκαν να εκδώσουν πιστοποιητικά υπηρεσιακών μεταβολών και λοιπά δικαιολογητικά παρανόμως και αφού είχαν εγκρίνει στο σύστημα την μετακίνηση, τιμωρούνται οι υπάλληλοι που » τόλμησαν » να αιτηθούν μετάταξη ή απόσπαση.	

έχουν τη δυνατότητα υποβολής αιτήματος προσλήψεων στο πλαίσιο του ετησίου προγραμματισμού του άρθρου 51 του ν.4622/2019, όπως ισχύει, για τις ως άνω προκηρυχθείσες οργανικές θέσεις. 9. Οι φορείς των οποίων οι διαδικασίες μετάταξης του πρώτου κύκλου κινητικότητας κατέστησαν ατελέσφορες λόγω μη υποβολής αιτήσεων ή μη καταλληλότητας των υποψηφίων για την προκηρυσσόμενη θέση, καθώς και οι	Επιπλέον καλούνται οι υπάλληλοι να » πληρώσουν» την καθυστέρηση της διαδικασίας λόγω των εκλογών και του περιορισμού που θέτουν οι νόμοι της χώρας μας πριν και μετά από κάθε εκλογική διαδικασία. Κατά την γνώμη μου θα έπρεπε να προστεθούν στην προθεσμία τόσοι μήνες όσοι και η καθυστέρηση (εγκύκλιος αρ.24722/3-4-2019 του ΥΠΕΣ). Εν ολίγοις να προσμετρηθούν τουλάχιστον πέντε (5) μήνες ακόμη καθώς μετά την εγκατάσταση των αιρετών οργάνων την 1η Σεπτεμβρίου 2019, δεν ξεκίνησαν άμεσα οι διαδικασίες μέχρι την οργάνωση των υπηρεσίων. Ελπίζω να διορθωθεί μια μεγάλη αδικία και το λάθος που πάει να γίνει • 22 Νοεμβρίου 2019, 14:20 | i have a dream.....προτείνω να σταματήσετε να μπαλώνεται το ΕΣΚ με διάσπαρτες διατάξεις και να αναθεωρήσετε τη διαδικασία της κινητικότητας από την αρχή... Παρακάτω σας παραθέτω πως θα μπορούσε να μοιάζει η κινητικότητα με την μορφή των »ημερών καριέρας» όπως ακολουθείται από τις σύγχρονες και μοντέρνες διοικήσεις. Αρχικά ο κάθε φορέας (π.χ Υπουργείο) διενεργεί δημόσια κάλεσμα προς τους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους καθ'όλη τη διάρκεια του έτους και όχι αναγκαστικά σε προκαθορισμένες περιόδους και κύκλους.Σε αυτό το κάλεσμα θα αναγράφονται λεπτομερώς οι κενές θέσεις προς προσφορά. Όμοια και οι ΟΤΑ μπορούν να το κάνουν σε ομάδες (π.χ ίδιο νομό, ίδια περιφέρεια κτλ). Αυτό εξυπηρετεί στο ότι δεν πέφτουν όλοι μαζί με ότι συνεπάγεται στην ομαλή λειτουργία των υπηρεσιών κτλ. Στη συνέχεια επιλέγεται ένας μεγάλος χώρος (π.χ συνεδριακό κέντρο, γήπεδο μπάσκετ κτλ) για να στεγάσει την εκδήλωση. Σε κάθε γωνιά του χώρου θα υπάρχουν αντιπροσωπείες από κάθε διεύθυνση, η οποία επιθυμεί να ενισχυθεί με προσωπικό καθώς και κάθε επιτροπή επιλογής. Επιπρόσθετα θα υπάρχει και γραφείο ενημέρωσης που να παρέχει γενικές πληροφορίες προς τους ενδιαφερόμενους. Στην συνέχεια ο κάθε υπάλληλος θα παίρνει σειρά και θα διενεργεί επί τόπου μια 10λεπτη συνέντευξη. Για να εισέλθει κάποιος στο χώρο αυτό θα πρέπει πρώτα να έχει ένα αντίστοιχο χαρτί, τύπου πρόσκλησης.	

φορείς των οποίων τα αιτήματα πρόσληψης τακτικού προσωπικού στο πλαίσιο του ετησίου προγραμματισμού του άρθρου 51 του ν.4622/2019, όπως ισχύει, δεν ικανοποιήθηκαν, έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής σε δεύτερο κύκλο κινητικότητας (μετατάξεων-αποσπάσεων) που εκκινεί το πρώτο δεκαήμερο του Οκτωβρίου. 10. Η διαδικασία του δεύτερου κύκλου κινητικότητας αφορά μόνον τους υπό την ανωτέρω παρ. 9 φορείς με	Αυτή η πρόσκληση ουσιαστικά θα είναι ένα έγγραφο από το φορέα προέλευσης, που να πιστοποιεί το ότι ο υπάλληλος δύναται να συμμετάσχει στη κινητικότητα. Ο κάθε υπάλληλος υποβάλλει αίτημα στο apografi.gov προς το γραφείο προσωπικού και αυτό αντίστοιχα του απαντάει ηλεκτρονικά εάν επιτρέπεται να συμμετάσχει ή όχι. Στη συνέχεια ο υπάλληλος και μόνον αυτός κάνει μια εκτύπωση από το σπίτι του και μαζί με την ταυτότητα του πλέον μπορεί να εισέλθει στο χώρο της εκδήλωσης. Έτσι δεν υπάρχει τεράστιος αριθμός υπαλλήλων να »ενοχλούν» το γραφείο προσωπικού καθώς ο κάθε φορέας θα κάνει την εκδήλωση σε διαφορετικό χρόνο από τον άλλο. Επίσης ξεκαθαρίζει απόλυτα εάν ο υπάλληλος μπορεί και του επιτρέπεται να συμμετάσχει. Αυτό το χαρτί-πρόσκληση- voucher θα αναγράφει επάνω όλα τα απαραίτητα στοιχεία (ονομα/νο, φορέας προέλευσης, ΑΦΜ, βαθμό, κατηγορία κ.α). Κατά την είσοδο λοιπόν, ο υπάλληλος θα κάνει check in στην υποδοχή και μετά θα είναι ελεύθερος να γυρνάει από γωνιά σε γωνιά και να διενεργεί συνέντευξη σε όσες θέσεις επιτρέπει ο νόμος. Πρακτικά έτσι οι επιλογές του υπαλλήλου θα είναι πλήρως στοχευόμενες και περιορισμένες. Πρακτικά λοιπόν, μέσα σε ένα Σ-Κ ο κάθε φορέας θα ολοκληρώνει όλες τις συνεντεύξεις και ταυτόχρονα θα έχει έτοιμη μια database με τους ενδιαφερόμενους υπαλλήλους. Αυτή η βάση αναρτάται δημόσια στην ΑΠΟΓΡΑΦΗ, εντός 5 ημερών. Εντός 5 ημερών οι επιτροπές επιλέγουν τους υπαλλήλους βάζοντας ένα check δίπλα από το όνομα. Άμεσα (εντός 5 ημερών) ο υπάλληλος επιλέγει και αυτός check δίπλα από τη θέση που τον διάλεξαν, παρέχοντας έτσι την σύμφωνη γνώμη. Επί μέρους λεπτομέρειες μπορεί να ορίζει ο νόμος. Συνοπτικά λοιπόν σε 15 ημέρες έχουν διενεργηθεί συνεντεύξεις και έχουν επιλεγεί οι υπάλληλοι, ταυτόχρονα έχει δημιουργηθεί και η database με όλα τα απαραίτητα στοιχεία. Από εκεί και πέρα κ.Υπουργέ...παλέψτε με την γραφειοκρατία... ....i have a dream • 22 Νοεμβρίου 2019, 14:30 |	

αντίστοιχη εφαρμογή των διατάξεων των παρ. 1-7 του παρόντος άρθρου. 11. Ο Πίνακας για τις προσφερόμενες-διαθέσιμες θέσεις και ανάγκες στο Δημόσιο δημοσιοποιείται έως τις 31 Οκτωβρίου κάθε έτους με την ανάρτησή του στην ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών. Οι υπάλληλοι που διαθέτουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την προς κάλυψη θέση υποβάλλουν	Στο άρθρο 3 παράγραφος 13 η προθεσμία για την ολοκλήρωση των διαδικασιών ουσιαστικά αλλάζει όλη την ουσία της κινητικότητας. Συνάδελφοι που συμμετείχαν στον β΄ κύκλο κινητικότητας του 2018 όχι μόνο δεν έχουν ακόμα κληθεί σε συνέντευξη αλλά δεν έχουν δημοσιευθεί και οι αποφάσεις τους σε ΦΕΚ. Εάν ακόμη δεν έχει κάνει ενέργειες ο φορέας υποδοχής υπάρχει μια λογική ότι μάλλον δεν θα το κάνει ποτέ και ίσως να μην γίνουν. Στις περιπτώσεις όμως συναδέλφων που τα έγγραφα είναι ήδη στο Γενικό Λογιστήριο του κράτους (δηλαδή στο προτελευταίο στάδιο), γιατί να ακυρωθεί όλη η διαδικασία; Δεδομένης της γραφειοκρατίας που υπάρχει, των εορτών και των αργιών των Χριστουγέννων και της Πρωτοχρονιάς η προθεσμία των δύο μηνών είναι πολύ δύσκολο να επιτευχθεί. Με ποιο κριτήριο θα ακυρωθεί επί της ουσίας ένας Νόμος του Ελληνικού Κράτους κατά περίπτωση και για μερικές μέρες διαφορά κάποιοι υπάλληλοι θα ωφεληθούν έναντι άλλων; Σε τι θα εξυπηρετήσει αυτό; Με την ολοκλήρωση των αιτημάτων του 2018 που βρίσκονται στα τελευταία στάδια, θα ενισχυθούν πολλές υπηρεσίες και θα υπάρξει καλύτερος προγραμματισμός για τους επόμενους κύκλους τόσο για υπηρεσίες όσο και για τους φορείς. Σε αντίθετη περίπτωση θα υπάρξει σύγχυση και φυσικά η κινητικότητα δεν θα έχει την ποιότητα των αποτελεσμάτων στα οποία στοχεύει. • 22 Νοεμβρίου 2019, 13:45 | ισχυε το εξης αρθρο 4 5. Σε περίπτωση που, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων, ο φορέας προέλευσης δεν βεβαιώνει την πλήρωση των προϋποθέσεων των παραγράφων 2, 3 και 4 του παρόντος, οι προϋποθέσεις αυτές τεκμαίρεται ότι πληρούνται. Ειδικά για την αξιολόγηση των τυπικών προσόντων των υποψηφίων σε περίπτωση που η ανωτέρω προθεσμία παρέλθει άπρακτη, τα τριμελή όργανα του άρθρου 7 του παρόντος λαμβάνουν υπόψη τα αναφερόμενα στην αίτηση του υποψηφίου. σωστο !!!	

ηλεκτρονικά, εντός δέκα (10) ημερών, αίτηση στην υπηρεσία υποδοχής, η οποία αξιολογεί τις υποβαλλόμενες αιτήσεις μέχρι τις 15 Δεκεμβρίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7. Η μετάταξη ή απόσπαση ολοκληρώνεται με την έκδοση απόφασης από το αρμόδιο για διορισμό όργανο της υπηρεσίας υποδοχής, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου συλλογικού οργάνου της παραγράφου 1 του άρθρου 7, το	τωρα τους αφηνεται ανετους να αργησουν να στειλλουν τον ελεγχο και αποστολη των στοιχειων – δικαολογητικων (προυποθεων) και να κοβεται ο υπαλληλος . δηλαδη δολος ??? των εμπλεκομενων ??? ———————— «»»7. Σε κάθε περίπτωση, η μη ολοκλήρωση των διαδικασιών μετάταξης και απόσπασης μέχρι τις 15 Μαΐου καθιστά τη διαδικασία αυτοδικαίως ατελέσφορη. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας με μόνη εξαίρεση τις αποφάσεις μετάταξης, οι οποίες έχουν σταλεί για δημοσίευση στο Εθνικό Τυπογραφείο ή απόσπασης για την οποία έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης»» Επισης λετε 5. Τα αιτήματα αξιολογούνται από την Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας και εισάγονται σε ενιαία βάση δεδομένων (Πίνακας) για τις προσφερόμενες-διαθέσιμες θέσεις και ανάγκες στο Δημόσιο. Ο Πίνακας για τον πρώτο κύκλο κινητικότητας εκάστου έτους δημοσιοποιείται έως τις 20 Φεβρουαρίου κάθε έτους με την ανάρτησή του σε ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών. 6. Οι υπάλληλοι που διαθέτουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την προς κάλυψη θέση υποβάλλουν ηλεκτρονικά, εντός δέκα (10) ημερών, αίτηση στην υπηρεσία υποδοχής, η οποία αξιολογεί τις υποβαλλόμενες αιτήσεις μέχρι τις 31 Μαρτίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7. λετε ····: «Οι υπάλληλοι που διαθέτουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την προς κάλυψη θέση υποβάλλουν ηλεκτρονικά, εντός δέκα (10) ημερών, αίτηση στην υπηρεσία υποδοχής, ..» ΔΕΝ ΑΝΑΦΕΡΕΤΕ απο ποτε θα γινουν οι αιτησεις ημερομηνια ..... ΕΠΙΣΗς 11. Ο Πίνακας για τις προσφερόμενες-διαθέσιμες θέσεις και ανάγκες στο Δημόσιο δημοσιοποιείται έως τις 31 Οκτωβρίου κάθε έτους με την ανάρτησή του στην ειδική ηλεκτρονική εφαρμογή στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών. Οι υπάλληλοι που διαθέτουν τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για	

αργότερο μέχρι τις 31 Ιανουαρίου και κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο και την υπηρεσία προέλευσής του. 12. Σε κάθε περίπτωση, η μη ολοκλήρωση των διαδικασιών μετάταξης και απόσπασης μέχρι τις 31 Ιανουαρίου καθιστά τη διαδικασία αυτοδικαίως ατελέσφορη. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας με μόνη εξαίρεση τις αποφάσεις	την προς κάλυψη θέση υποβάλλουν ηλεκτρονικά, εντός δέκα (10) ημερών, αίτηση στην υπηρεσία υποδοχής, η οποία αξιολογεί τις υποβαλλόμενες αιτήσεις μέχρι τις 15 Δεκεμβρίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 7. Η μετάταξη ή απόσπαση ολοκληρώνεται με την έκδοση απόφασης από το αρμόδιο για διορισμό όργανο της υπηρεσίας υποδοχής, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου συλλογικού οργάνου της παραγράφου 1 του άρθρου 7, το αργότερο μέχρι τις 31 Ιανουαρίου και κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο και την υπηρεσία προέλευσής του. παλι δεν λετε ποτε ξεκινανε οι αιτησεις αλλα μεχρι ποτε πρπει να αξιολογηθουν .. δηλαδη αν οι αιτησεις αρχισουν 15 /11 + 10 μερες = 25 /11 αρα εχουν 20 μερες να τα αξιολογησουν ?? πιστευετε οτι θα τηρηθουν ???? θα τα καταφερουν να τηρησουν τις προθεσμίες??? • 22 Νοεμβρίου 2019, 13:06 | Προς: Υπουργό Εσωτερικών κ. Θεοδωρικάκο Π. Κοιν.: 1. Πρόεδρο και ΔΕ ΤΕΕ 2. Α' Βάθμιες ΕΜΔΥΔΑΣ Θέμα: Παρατηρήσεις επί του Νομοσχεδίου του Υπουργείου Εσωτερικών. Κύριε Υπουργέ Η ΠΟ ΕΜΔΥΔΑΣ αποτελεί την Ομοσπονδία που εκπροσωπεί Πανελλαδικά το σύνολο των Διπλωματούχων Μηχανικών του Δημοσίου Τομέα (Υπουργεία, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α και Β βαθμού). Μετά από σειρά εγγράφων μας για πληθώρα θεμάτων που άπτονται της αρμοδιότητάς σας, επανερχόμαστε με τις βάσιμες αιτιάσεις μας σχετικά με το πρόσφατο Σχέδιο Νόμου «Θέματα του Υπουργείου Εσωτερικών» το οποίο αναρτήθηκε για ολιγοήμερη διαβούλευση. Στο άρθρο 19 η πρόβλεψη για Νομική Υποστήριξη Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα, πρέπει οπωσδήποτε να συμπεριλάβει και τους Υπαλλήλους των ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού, οι οποίοι και αντιμετωπίζουν και τις περισσότερες διώξεις λόγω πλήθους αρμοδιοτήτων. Υπενθυμίζουμε ότι είχαμε ήδη ζητήσει και από το Υπ.ΕΣ.	

μετάταξης, οι οποίες έχουν σταλεί για δημοσίευση στο Εθνικό Τυπογραφείο ή απόσπασης για την οποία έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης. 13. Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του	τη Νομική Κάλυψη για Υπηρεσιακές Υποθέσεις με έκδοση ΚΥΑ αντίστοιχης αυτής του Υπ. Υποδομών και Μεταφορών αλλά και αναγκαίες αλλαγές στη σχετική Νομοθεσία που δε θα στέλνουν με το παραμικρό στο ακροατήριο του Υπαλλήλους Μηχανικούς. Στο άρθρο 2, παράγραφος 4 οι προβλέψεις διακριτής και δυσμενούς μεταχείρισης ειδικά των Υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ Α' Βαθμού που απαιτούν «σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου» σε αντίθεση με τα όσα προβλέπονται για τους υπόλοιπους Υπαλλήλους αλλά και με την Συνταγματική Αρχή της Ισότητας, οπότε βάσιμα ζητάμε να αποσυρθούν. Στο άρθρο 3 η προθεσμίες που τίθενται για την ολοκλήρωση των διαδικασιών ουσιαστικά αναιρούν όλη την ουσία της κινητικότητας αν σκεφτούμε ότι στους πρώτους κύκλους κινητικότητας που έλαβαν χώρα, καμία πράξη μετάταξης ή απόσπασης δεν ολοκληρώθηκε σε διάστημα μικρότερο των 7-8 μηνών. Συνάδελφοι που συμμετείχαν στον β΄ κύκλο κινητικότητας του 2018 δεν έχουν ακόμα κληθεί σε συνέντευξη 13 μήνες μετά την αίτηση, πόσο μάλλον να ολοκληρώσουν τη διαδικασία με ΦΕΚ μετάταξης. Ουσιαστικά ο δημόσιος υπάλληλος που επιθυμεί να μεταταχθεί, θα επιδοθεί ο ίδιος σε έναν «αγώνα δρόμου» και «άγχους» προσωπικά προκειμένου να πιέσει εκατέρωθεν φορείς υποδοχής και προέλευσης να είναι συνεπείς στις προθεσμίες με το φόβο η μετάταξη να μην ολοκληρωθεί. Επίσης θα πρέπει να διευκρινιστεί και το θέμα της μεταφοράς των πιστώσεων από τον φορέα αποχώρησης στον φορέα υποδοχής, διότι οι περισσότερες μετατάξεις δεν πραγματοποιήθηκαν λόγω της μη έγκαιρης πρόβλεψης πιστώσεων-προϋπολογισμών από τους φορείς υποδοχής. Στο άρθρο 5, παράγραφος 5 πρέπει να υπάρχει ρητή αναφορά στη διατήρηση τυχόν προσωπικής διαφοράς στη διαδικασία των μετατάξεων. Στο άρθρο 6, παράγραφος 1 απουσιάζει οποιαδήποτε αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών που επιβάλει ο Νόμος αλλά και οι πρόσφατες αποφάσεις του ΣτΕ. Η ελεύθερη επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων είναι αναμφίβολα παράνομη και έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τις θεμελιώδεις αρχές της Ισότητας και του Κράτους Δικαίου, αλλά είναι και αντίθετη με το άρθρο 97 του Ν. 3528/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ΦΕΚ 26/9-2-2007) και με το άρθρο 99 του Ν. 3584/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ΦΕΚ 143/Α/2007). Σε εφαρμογή των αποφάσεων του ΣτΕ έχουν εκδοθεί και οι κάτωθι σχετικές Εγκύκλιοι: • Το υπ' αριθ. 26109/05-06-2018 (ΑΔΑ: Ω59Ρ465ΧΘ7-Υ4Ι) έγγραφο του Υπουργού Εσωτερικών με θέμα	

παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας με μόνη εξαίρεση τις αποφάσεις μετάταξης, οι οποίες έχουν σταλεί για δημοσίευση στο Εθνικό Τυπογραφείο ή απόσπασης για την οποία έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης.». 2. Ως ημερομηνία έναρξης ισχύος του	«Εφαρμογή του προβαδίσματος κατηγοριών κατά την επιλογή προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού», το οποίο χαρακτηρίζεται ως εξαιρετικά επείγον. pdf • Το υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.50/2412/οικ.21795/18-06-2018 (ΑΔΑ: ΨΤΜΓ465ΧΘΨ-ΣΟΔ) έγγραφο της Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα «Προβάδισμα κατηγοριών – προϊστάμενοι οργανικών μονάδων», το οποίο χαρακτηρίζεται ως επείγον. pdf Επιπρόσθετα στη παράγραφο 5 του ίδιου άρθρου διατηρεί τη δυνατότητα διεκδίκησης οποιασδήποτε θέσης ευθύνης των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν. Η πρόβλεψη αυτή ειδικά στις Υπηρεσίες με Τεχνικό Αντικείμενο να οδηγήσει σε ακραίες καταστάσεις, όπου Υπάλληλοι μη έχοντες τις βασικές γνώσεις και τα από το Νόμο καθορισμένα Επαγγελματικά Δικαιώματα θα εκδίδουν και θα θεωρούν πράξεις που απαγορεύεται από το Νόμο να το κάνουν. Στην παράγραφο 8 του άρθρου 6, με τα κριτήρια μοριοδότησης εκτιμούμε ότι η πρόβλεψη υποβάθμισης της μοριοδότησης των Integrated Master του Ν. 4485/17 με μόλις 50 μόρια είναι προκλητική και πρέπει να διορθωθεί. Δε μπορούμε να κατανοήσουμε το κριτήριο με το οποίο όλα τα πρώτα μεταπτυχιακά μοριοδοτούνται με 150 μόρια ενώ τα ενσωματωμένα στο βασικό τίτλο σπουδών με 50, όσο και η άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας, ενώ τα δεύτερα με μόλις 30 μόρια! Τέλος η βαρύτητα της δομημένης συνέντευξης είναι πολύ μεγάλη σε όλες τις περιπτώσεις σε σχέση με τα πιο «αντικειμενικά κριτήρια» και αυξάνεται σε όλες τις περιπτώσεις κρίσεων! Επιπλέον δίνεται ενισχυμένη μοριοδότηση σε υπαλλήλους που ήδη κατέχουν θέσεις ευθύνης, χωρίς να γίνεται διάκριση για το αν έχουν περάσει από κρίσεις υπηρεσιακού συμβουλίου. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι όσοι είναι εν ενεργεία Προϊστάμενοι, τοποθετημένοι χωρίς κάποια διαδικασία αξιολόγησης, λόγω της αυξημένης μοριοδότησης θα έχουν ένα πλεονέκτημα απέναντι στους υπολοίπους ανεξάρτητα από το αν οι τελευταίοι έχουν αυξημένα τυπικά προσόντα ή/και πολλά χρόνια εμπειρίας. Ταυτόχρονα μειώνεται πολύ η μοριοδότηση της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας εκτός Δημοσίου σύμφωνα με το ΠΔ69/16 σε 0,83 μόρια ανά μήνα από 2,08 που ήταν πριν. Στο άρθρο 20 σχετικά με τις Αναπτυξιακές Εταιρίες ΟΤΑ, εκτιμούμε ότι αποτελούν άλλη μια μορφή έμμεσης ιδιωτικοποίησης των λειτουργιών των ΟΤΑ. Τα απολύτως υπαρκτά προβλήματα υποστελέχωσης τους μπορούν να επιλυθούν μόνο με προσλήψεις προσωπικού με μόνιμες και σταθερές σχέσεις εργασίας και όχι	

συστήματος που περιγράφεται στο παρόν άρθρο ορίζεται η 1η Οκτωβρίου 2020.	με ανάθεση των λειτουργιών τους σε Α.Ε. οι οποίες λειτουργούν με διαφορετικά κριτήρια. Τέλος με το άρθρο 23 συνεχίζεται η ασάφεια για τη Διοικητική υποστήριξη Δήμων ή οποία και παρατείνεται έως 1.3.20 τη στιγμή που δεν έχουν έχουνε ακόμα εκδοθεί οι σχετικές ΥΑ για την ελάχιστη στελέχωση των ΥΔΟΜ που αποτελεί προϋπόθεση υλοποίησης οποιασδήποτε απόφασης. Σε κάθε περίπτωση και για τις ΥΔΟΜ ισχύει ότι και για τις Τεχνικές Υπηρεσίες. Χωρίς προσλήψεις προσωπικού και ειδικά Διπλωματούχων Μηχανικών, επιμόρφωση, μεταφορά της πείρας από γενιά σε γενιά και γενναία υποστήριξη με σύγχρονα μέσα, καμιά Υπηρεσία δε θα μπορεί να ανταποκριθεί στα μεγάλα καθήκοντα που έχει να αντιμετωπίσει. Ενδεικτικά οι συνάδελφοι μας έχουν την υποστήριξη στους ιδιώτες συνάδελφους, τις καταγγελίες για ήδη εκδοθείσες άδειες μικρής κλίμακας, ενώ εκκρεμεί και ο έλεγχος του 30% των αδειών δόμησης κατηγορίας 3 που προέβλεπε ο ν. 4495/2017. Είμαστε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση και σας καλούμε να ανταποκριθείτε στο αίτημα μας για συνάντηση μαζί σας γιατί η απουσία διαλόγου ουδέποτε βοήθησε τη λήψη ορθών αποφάσεων. • 22 Νοεμβρίου 2019, 12:23 | Άρθρο 3 Παρ.1 «13. Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας....» Η Ανωτέρω προθεσμία των δύο μηνών είναι πολύ μικρή και επι της ουσίας αν εφαρμοσθεί προκαλεί ακύρωση των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας και τιμωρία των υπαλλήλων που : α) δεν προωθήθηκαν τα αιτήματά τους έγκαιρα σε όλα τα στάδια, χωρίς να φταίνε β) φεύγουν ή πάνε σε ΟΤΑ και για αυτούς σταμάτησε η Διαδικασία λόγων των αυτοδιοικητικών εκλογών (διπλών) από τον Απρίλιο έως και αρχές Σεπτεμβρίου. Μήπως γίνεται προσπάθεια να ικανοποιηθούν αιτήματα των νέων Αιρετών (Δημάρχων και Περιφερειαρχών	

	) για να μην φύγουν κάποιοι υπάλληλοι ; αντί να οργανώσουν καλύτερα τις υπηρεσίες τους και να πάψουν να στηρίζονται σε 1 ή 2 υπαλλήλους κατά περίπτωση που κάνουν όλη την δουλειά. Συντελείται αδικία σε σχέση με άλλους που » πρόλαβαν » και έφυγαν και που δεν τους δυσκόλεψαν οι υπηρεσίες γενικότερα (είτε λόγων γνωριμιών, είτε λόγω τύχης κ.α). Με αυτόν τον τρόπο η αξιοκρατία δεν διασφαλίζεται στο ελάχιστο και προκαλείτε σύγχυση σε υπαλλήλους και υπηρεσίες. • 22 Νοεμβρίου 2019, 10:50 | Άρθρο 3 Παρ.1 Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας με μόνη εξαίρεση τις αποφάσεις μετάταξης, οι οποίες έχουν σταλεί για δημοσίευση στο Εθνικό Τυπογραφείο ή απόσπασης για την οποία έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης.». Το αποκλειστικό διάστημα των δύο (2) μηνών από τη ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ του νόμου μόνο με έμμεση ακύρωση ισοδυναμεί. Στα πλαίσια της «χρηστής» διοίκησης και της ισονομίας και ίσης μεταχείρισης θα έπρεπε να δοθεί επιπλέον χρόνος για την ολοκλήρωσής τους. Δεν γίνεται να ολοκληρώθηκαν οι διαδικασίες για κάποιους βάσει αυτών των κύκλων και κάποιοι που δεν έχουν κληθεί ακόμη ή χειρότερα για αυτούς που έχουν επιλεγεί και δεν προλάβουν να μεταφερθούν οι πιστώσεις να σταματά η διαδικασία. Οι αποκλειστικές προθεσμίες που θέτει το δημόσιο θα πρέπει να τηρούνται παντού όχι μόνο εις βάρος πάντα των δημοσίων υπαλλήλων. • 21 Νοεμβρίου 2019, 23:35 | Έλαβα μέρος στον β΄Κύκλο κινητικότητας (2018) επιλέχθηκα από τον φορέα υποδοχής σχετικά σύντομα και η υπηρεσία μου παρανόμως δεν έστελνε τα δικαιολογητικά που ζητούνταν για να με καθυστερήσει για	

	αρκετούς μήνες. Στο μεταξύ και ενώ η διαδικασία ήταν σε εξέλιξη, σταμάτησε κάθε ενέργεια λόγω εκλογών (για 4 κ 1/2 μήνες περίπου) έως την 1η Σεπτεμβρίου 2019. Εκ τότε η διαδικασία συνεχίζεται πολύ αργά λόγω της γραφειοκρατίας και πιθανότατα θα ολοκληρωθεί αρχές του 2020. Με την προθεσμία της παραγράφου 13 του άρθρου 3, υπάρχει μεγάλος κίνδυνος να χάσω τη θέση στην οποία επιθυμώ να μεταταχθώ, και να υποστώ ανεπανόρθωτη βλάβη (οικογενειακή, οικονομική, επαγγελματική) χωρίς να φταίω. Επιπλέον η υπηρεσία στην οποία θα μετακινηθώ , έχει έλλειψη προσωπικού με κίνδυνο να είναι μη λειτουργική εάν ακυρωθούν οι μετατάξεις λόγω προθεσμίας. Πως μπορώ σαν δημόσιος λειτουργός να νιώσω ασφαλής στην άσκηση του επαγγέλματός μου , όταν καταπατούνται τα δικαιώματά μου για βελτίωση στην εργασία μου; Γιατί να ακυρωθούν έμμεσα οι προηγούμενοι κύκλοι και να επιβραβευθούν η καταπάτηση του νόμου (μη αποστολή δικαιολογητικών) και ο τρόπος που διαχειρίστηκαν οι διάφορες υπηρεσίες τα αιτήματα των υπαλλήλων (καθυστερήσεις στα υπουργεία, υπογραφές κ.α) . Παρακαλώ να αλλαχθεί η προθεσμία για τους προηγούμενους κύκλους προκειμένου να ολοκληρωθούν τα αιτήματα που προχωράνε. • 21 Νοεμβρίου 2019, 21:06 | Στο άρθρο 3,παράγραφο 13 με την αποκλειστική προθεσμία των δύο μηνών που δίνεται για την έκδοση των Αποφάσεων μετάταξης, ακυρώνονται οι προηγούμενοι κύκλοι κινητικότητας και » τιμωρούνται » επί της ουσίας οι υπάλληλοι των οποίων τα αιτήματα δεν έχουν φθάσει στο τελικό στάδιο, χωρίς να είναι δική τους η ευθύνη. Ειδικότερα για τους υπαλλήλους των ΟΤΑ α΄και β' βαθμού με την εγκύκλιο αρ.24722/3-4-2019 του ΥΠΕΣ πάγωσε όλη η διαδικασία έως και την 1η Σεπτεμβρίου 2019. Υπήρξε δηλαδή μια καθυστέρηση πέντε (5) μηνών λόγω των διπλών εκλογών, στην διάρκεια των οποίων οι μετατάξεις υπαλλήλων υπηρεσιών πλην των ΟΤΑ (π.χ Ελεγκτικό Συνέδριο, Υπουργείο Παιδείας κ.α) συνεχίστηκαν και έχουν ολοκληρωθεί έως σήμερα. Υπάρχει δηλαδή μια μεγάλη αδικία σε βάρος μερίδας υπαλλήλων και μια ευνοϊκότερη μεταχείριση για άλλους. Η καθυστέρηση για την υπογραφή κυρίως της σύμφωνης γνώμης και της μεταφοράς πιστώσεων είναι πολύ μεγάλη, χωρίς να αναζητούνται πειθαρχικές ή ποινικές ευθύνες στους ενδιάμεσους φορείς που καθυστερούν. Πρέπει να δοθεί προθεσμία 6 μηνών τουλάχιστον για τα εκκρεμή αιτήματα. Τέλος γιατί να	

	αποτελεί εξαίρεση η αποστολή των αποφάσεων προς δημοσίευση στο Εθνικό Τυπογραφείο και όχι πχ η αποστολή των φακέλων στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους για την μεταφορά των πιστώσεων; ή η υπογραφή της Απόφασης της σύμφωνης γνώμης για την μεταφορά των πιστώσεων; • 21 Νοεμβρίου 2019, 20:55 | Με τη διάταξη 13 του άρθρου 3 το μόνο που καταφέρνει το νομοσχέδιο είναι να τιμωρήσει όλους εμάς που αφού περιμέναμε 7 χρόνια παγωμένοι λόγω μνημονίων να διοριστούμε όντας επιτυχόντες ΑΣΕΠ, τώρα περιμένουμε 1,5 χρόνο να ολοκληρωθεί η κινητικότητα (προσωπικά έκανα αίτηση στον πρώτο κύκλο του 2018, πέρασα από συνέντευξη τον... Σεπτέμβριο του 19, μου ανακοινώθηκε ότι παίρνω τη θέση και τώρα περιμένω τις πιστώσεις που δε βλέπω να ολοκληρώνονται πριν την προθεσμία που δίνεται). Αντί να αναζητηθούν ευθύνες στους υπηρεσιακούς παράγοντες που κωλυσιεργούν την πληρώνουν οι υπάλληλοι. Παρακαλώ όπως δοθεί μια λογική παράταση της τάξεως των τεσσάρων μηνών ούτως ώστε να ολοκληρωθούν οι εκκρεμείς μετατάξεις, οι οποίες στην πλειονότητα τους αφορούν ελεγκτικούς μηχανισμούς που υποτίθεται ότι είναι προτεραιότητα να στελεχωθούν με προσωπικό.Συν το ότι πρέπει να υπάρξει μέριμνα για να απλοποιηθεί ο τρόπος μεταφοράς των πιστώσεων καθώς είναι η πλέον χρονοβόρα διαδικασία. Μη συντελείτε μια αδικία σε βάρος υπαλλήλων που ουδόλως ευθύνονται για τις καθυστερήσεις τόσο των φορέων προέλευσης όσο και υποδοχής. • 21 Νοεμβρίου 2019, 20:02 | Οι φορείς των οποίων οι διαδικασίες μετάταξης του πρώτου κύκλου κινητικότητας κατέστησαν ατελέσφορες λόγω μη υποβολής αιτήσεων ή μη καταλληλότητας των υποψηφίων για την προκηρυσσόμενη θέση, καθώς και οι φορείς των οποίων τα αιτήματα πρόσληψης τακτικού προσωπικού στο πλαίσιο του ετησίου προγραμματισμού του άρθρου 51 του ν.4622/2019, όπως ισχύει, δεν ικανοποιήθηκαν, έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής σε δεύτερο κύκλο κινητικότητας (μετατάξεων-αποσπάσεων) που εκκινεί το πρώτο δεκαήμερο του Οκτωβρίου. Αυτά όμως είπατε ότι στην ουσία ο 1ος κύκλος θα είναι τα αιτήματα όλων των φορέων και ο δεύτερος	

	κύκλος θα είναι όσες θέσεις έμειναν κενές και όσες δεν δέχτηκε εγκρίθηκαν για προσλήψεις Ωραία αν δηλαδή μέχρι το Δεκέμβρη δεν έχουν γίνει από οργανογράμματα των αποκεντρωμένων διοικήσεων στην ουσία θα περιμένουν οι αποκεντρωμένες διοικήσεις έναν ολόκληρο χρόνο για να ενταχθούν στο σύστημα της κινητικότητας δηλαδή περιμένετε ακόμα ένα χρόνο υπάλληλοι και υπηρεσία και επίσης εφόσον έχουν κάνει το οργανόγραμμα τους και τα περιγράμματα θέσης εργασίας οι αποκεντρωμένες Οπότε οι αποκεντρωμένες για Τρίτη συνεχόμενη χρονιά είναι εκτός κινητικότητας Διορθώστε την αδικία με τις αποκεντρωμένες διοικήσεις να είναι δυνατόν να αδειάζουν ή να μην μπορούν να δεχτούν προσωπικό Βάλτε μία εξαίρεση στις αποκεντρωμένες το Υπουργείο το ίδιο άργησε να μεριμνήσει για τα Νέα οργανογράμματα των αποκεντρωμένων τα οποία απέρριψε το συμβούλιο της επικρατείας και θέλει να τροποποιηθούν έτσι θα είναι πιο καλά και για τις αποκεντρωμένες μισές δουλειές κάνουμε • 21 Νοεμβρίου 2019, 17:35 | Οι αυστηρές προθεσμίες που τίθενται είναι εξαιρετικά φιλόδοξες (για να μην γίνω κακός και τις χαρακτηρίσω εξωπραγματικές). Υποψιάζομαι όμως ότι τίθενται για να πιεστούν οι φορείς και στην πράξη το ΥΠΕΣ θα αναγκαστεί να δώσει παράταση ή παρατάσεις. Αλήθεια, με βάση το πληροφοριακό σας σύστημα μπορείτε να υπολογίσετε τον μέσο όρο του χρονικού διαστήματος που απαιτήθηκε στους προηγούμενους κύκλους της κινητικότητας για να ολοκληρωθεί μια μετάταξη, από τη λήξη των αιτήσεων επιλογής των υπαλλήλων μέχρι την έκδοση του ΦΕΚ; Εάν ναι, παρακαλώ να δημοσιοποιήσετε τα στοιχεία, θα είναι πολύ ενδιαφέροντα. Αν δεν μπορείτε, ίσως θα έπρεπε να αναρωτηθείτε γιατί άραγε ένα πληροφοριακό σύστημα υλοποιείται με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση της εφαρμοζόμενης δημόσιας πολιτικής. Ας επιστρέψουμε όμως στο θέμα μας. Σύμφωνα με το σχέδιο νόμου η διαδικασία της μετάταξης πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέσα σε 2,5 μήνες! Από τις 2 Μαρτίου, ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων των υπαλλήλων, έως τις 15 Μαΐου, ημερομηνία κατά την οποία θα πρέπει να έχει αποσταλεί περίληψη της απόφασης μετάταξης στο Εθνικό Τυπογραφείο προς δημοσίευση. Συγγνώμη αλλά σε αυτό το σημείο με έπιασε νευρικό γέλιο. Τέλος πάντων, οι 2,5 μήνες θα ήταν αρκετοί αν	

	όλα δούλευαν στην εντέλεια σε όλο το μήκος, πλάτος και βάθος της ελληνικής δημόσιας διοίκησης. Κάτι που είναι μάλλον απίθανο να συμβεί στις περισσότερες των περιπτώσεων. Ας εξετάσουμε το πρόβλημα πιο αναλυτικά. Τα τρία κυριότερα σημεία συμφόρησης (ελληνιστί bottlenecks) στις διαδικασίες του ΕΣΚ, νομίζω πως θα συμφωνήσουμε όλοι, είναι τα ακόλουθα: 1) Η καθυστέρηση ή πλήρης άρνηση απάντησης από τους φορείς προέλευσης σχετικά με την πλήρωση των προϋποθέσεων συμμετοχής των υπαλλήλων στην κινητικότητα. 2) Οι εσωτερικές διαδικασίες επιλογής των φορέων. 3) Η μεταφορά πιστώσεων μισθοδοσίας από τον φορέα προέλευσης στον φορέα υποδοχής. Το πρώτο πρόβλημα είχε λυθεί με την προηγούμενη τροποποίηση του νόμου, αφού αν ο φορέας προέλευσης δεν απαντούσε εντός προθεσμίας η διαδικασία προχωρούσε κανονικά βάσει των στοιχείων που είχε δηλώσει ο υπάλληλος. Εάν η νέα τροποποίηση του σχεδίου νόμου δεν διαγραφεί, το πρόβλημα θα επανεμφανιστεί δριμύτερο, με τους φορείς πλέον να έχουν πλήρη γνώση τι χρειάζεται να μην κάνουν, ώστε να μην χάσουν υπαλλήλους. Το δεύτερο πρόβλημα γίνεται προσπάθεια να λυθεί με την κατάργηση των πολλαπλών επιτροπών αξιολόγησης ανά φορέα. Παρόλα αυτά, ειδικά για τους μεγάλους φορείς, το χρονικό διάστημα των 2,5 δεν επαρκεί σε καμιά περίπτωση. Εκτός και αν υπονοείται ότι η επιλογή θα ολοκληρώνεται χωρίς συνεντεύξεις, αφού θα χρησιμοποιούνται τα μπιλιετάκια με τους «άριστους», όπως έγραψα σε προηγούμενο σχόλιο. Το τρίτο πρόβλημα παραμένει, ο κάθε φορέας κάνει ό,τι του κατέβει και οι φορείς προέλευσης μπορούν να βρουν την ευκαιρία να καθυστερήσουν μερικούς μήνες ακόμα. Και κάθε χρόνο από τα μέσα Οκτωβρίου και μετά, όσον αφορά τους εποπτευόμενους φορείς, το σχετικό αίτημα περί μεταφοράς πίστωσης δεν κάνει βόλτα στον κύριο διατάκτη, αλλά πηγαίνει κατευθείαν στο ΓΛΚ. Και, τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τις εξής απορίες. Οι υπηρεσιακοί παράγοντες του ΥΠΕΣ διαφωνούν με όσα έγραψα ανωτέρω; Αφού ξέρετε ότι σε 2,5 μήνες δεν μπορούν να ολοκληρωθούν οι διαδικασίες του ΕΣΚ, σε τι αποσκοπεί αυτός ο ανασχεδιασμός;	

- 21 Νοεμβρίου 2019, 17:14 |

Πέρασα συνέντευξη Μάιο. Με επέλεξαν. Επίτηδες το υπουργείο Δικαιοσύνης (φορεας προελευσης) καθυστερεί να αποστείλει τα απαραιτητα έγγραφα που θα επρεπε να κανει εντος 10ημερων. Ηρθαν οι εκλογες. Μετά να μην οριστουν ποιοι θα ειναι υπευθυνοι για υπογραφες στα εγγραφα με την νεα κυβερνηση? Μετα άνθρωποι ειναθ και οι υπαλληλοι. Να μην πάνε διακοπες τον Αυγουστο Σεπτέμβριο? Ερχεται το τριήμερο 28ης Οκτωβριου. Μια βδομάδα πριν κ μετα να μην τα παρατησουμε ολα? Κλεισαμε έναν χρόνο απο τις αιτησεις του 2ου κυκλου του 2018. Πλησιαζουν Χριστούγεννα. Ε να μην κολλησουν ολα για ένα μήνα? Σοβαρά θέλετε να βαλετε κ διορία 2 μηνών για έναν θεσμό που ευαγγελιζοταν τις γρηγορες μεταταξεις? Μηπως φταίμε οι αιτουντες που δεν εψαρμοζεται τίποτα? Ποιες ηταν οι κυρωσεις για όσους καθυστέρησαν την διαδικασια?

- 21 Νοεμβρίου 2019, 16:35 |

Οι προηγούμενοι κύκλοι κινητικότητας έχουν δημιουργήσει ένα κεκτημένο για τον υπάλληλο στον οποίο έχει ανακοινωθεί η επιλογή του προς μετάταξη. Είναι εύλογη η πεποίθησή του ότι η σταθερότητα της νομικής κατάστασης του επιτρέπει να προσδοκά τη συνέχεια αυτής και να προβαίνει σε μακροπρόθεσμες συνέπειες για τον ίδιο και την οικογένειά του. Αντίθετα, η πρόβλεψη για ακύρωση των διαδικασιών μετάταξης που δεν ολοκληρώνονται εντός δυο μηνών από τη δημοσίευση του νόμου αντίκειται στην αρχή της προηγούμενης εμπιστοσύνης της διοίκησης.
Στην αιτιολογική έκθεση του προτεινόμενου σχεδίου νόμου δεν γίνεται κάποια αναφορά στην παράγραφο 13 του άρθρου 6 του Ν. 4440/2016, όπως αντικαθίσταται, πέραν της γενικής μνείας περί σύντμησης των διαδικασιών και εξοικείωσης των φορέων με χρονικά αυστηρά προσδιορισμένες διαδικασίες προγραμματισμού. Δεν προκύπτει ούτε ο σκοπός της ρύθμισης ούτε η αναλογικότητα αυτής. Ενώ στο πλαίσιο των κύκλων κινητικότητας που έχουν προηγηθεί ο νομοθέτης συνέδεε τη μετάταξη του υπαλλήλου με την απόφαση της αρμόδιας τριμελούς επιτροπής επιλογής, η ανωτέρω διάταξη τη συνδέει με την χρονική ολοκλήρωση των παρεπόμενων γραφειοκρατικών διαδικασιών. Εδώ γίνεται διαχωρισμός της περίπτωσης απόσπασης όπου το ορόσημο είναι η σύμφωνη γνώμη του συλλογικού οργάνου κάτι που αναλογικά θα

	έπρεπε να προβλέπεται και για την μετάταξη. Οι καθυστερήσεις στην ολοκλήρωση των μετατάξεων είναι μια πραγματικότητα. Η μετάταξη ενός μεγάλου αριθμού υπαλλήλων που έχει επιλεγεί με το σύστημα της κινητικότητας εκκρεμεί σε διάφορα στάδια της διαδικασίας για λόγους που δεν σχετίζονται με τον ίδιο. Καταρχάς, προκηρύχθηκαν χιλιάδες θέσεις και υποβλήθηκαν πολλαπλάσιες αιτήσεις με τους φορείς υποδοχής να μην μπορούν αντικειμενικά να ανταποκριθούν στον αυξημένο όγκο. Επιπρόσθετα, πλήθος αποφάσεων είναι προς υπογραφή από τους αρμόδιους Υπουργούς επί μακρόν. Επίσης, οι φορείς προέλευσης, θέλοντας να εμποδίσουν την μετακίνηση των υπαλλήλων, καθυστερούν σημαντικά και συστηματικά τη διαδικασία μεταφοράς των πιστώσεων, με το Υπουργείο Οικονομικών να εκδίδει πρόσφατα εγκύκλιο για τη συντόμευση της διαδικασίας μεταφοράς τους παρακάμπτοντάς τους. Επιπλέον, οι εκατοντάδες υποθέσεις μετατάξεων που προέκυψαν από τους τελευταίους δυο κύκλους κινητικότητας, καταλήγουν στις Υπηρεσίες του Γενικού Λογιστηρίου για την ολοκλήρωση της μεταφοράς των πιστώσεων όπου διεκπεραιώνονται από συγκεκριμένο αριθμό υπαλλήλων με ανάλογη εύλογη καθυστέρηση στην ολοκλήρωση της διαδικασίας. Τέλος, αρκετές υποθέσεις μετατάξεων θα είχαν ήδη ολοκληρωθεί εάν δεν μεσολαβούσε η απαγόρευση των υπηρεσιακών μεταβολών λόγω των δυο εκλογικών αναμετρήσεων,η περίοδος των θερινών αδειών και η ενημέρωση των νέων μελών της Κυβέρνησης. Είναι προφανές ότι η πραγματική χρονική διάρκεια που απαιτείται για την ολοκλήρωση ενός μεγάλου αριθμού μετατάξεων που εκκρεμούν ακόμα και στο πιο αισιόδοξο σενάριο θα υπερβεί το διάστημα των δύο μηνών που προβλέπεται στο σχέδιο νόμου. Εάν ο σκοπός του νομοθέτη είναι να ελέγξει τη λειτουργία της Διοίκησης και να περιορίσει το χρονοδιάγραμμα ολοκλήρωσης των διαδικασιών μετακίνησης η όποια ρύθμιση οφείλει να κινείται προς την απλούστευση της διαδικασίας και τον περιορισμό του διοικητικού βάρους. Στον αντίποδα, η εφαρμογή της συγκεκριμένης διάταξης έχει ως αποτέλεσμα την τιμωρία του υπαλλήλου που νομίμως έχει επιλεγεί προς μετάταξη, την εύνοια όσων έχουν επιλεγεί προς απόσπαση και την άνευ προηγούμενου ακύρωση των εργατοωρών που έχουν αφιερωθεί από την Διοίκηση για την διεκπεραίωση του συνόλου των διαδικασιών μέχρι το σημείο παρέλευσης της δίμηνης προθεσμίας. Στην περίπτωση όπου δεν εξασφαλιστεί η ολοκλήρωση όλων των μετατάξεων που έχουν ήδη λάβει την έγκριση των επιτροπών αξιολόγησης και δεν προστατευτούν οι υπάλληλοι που έχουν νομίμως επιλεγεί, η	

	συγκεκριμένη διάταξη εγκυμονεί κινδύνους για πάγωμα των εκκρεμούντων διαδικασιών μετατάξεων σε οποιοδήποτε στάδιο και ουσιαστικά την ακύρωση των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας στην πράξη με ότι αυτό συνεπάγεται. • 21 Νοεμβρίου 2019, 16:38 | Σχόλιο για την ακόλουθη διάταξη: 13. Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας με μόνη εξαίρεση τις αποφάσεις μετάταξης, οι οποίες έχουν σταλεί για δημοσίευση στο Εθνικό Τυπογραφείο ή απόσπασης για την οποία έχει διατυπωθεί η σύμφωνη γνώμη του αρμοδίου συλλογικού οργάνου αξιολόγησης της αίτησης.». Δηλαδή θα τιμωρηθούν οι επιλεγέντες για μετάταξη ή απόσπαση υπάλληλοι, επειδή οι φορείς καθυστέρησαν και συνεχίζουν να καθυστερούν; Και ενώ έχουν προηγηθεί δύο εκλογικές αναμετρήσεις; Πουθενά όμως δεν βλέπω απόδοση ευθυνών. Δεν φταίει κανένας για την κατάσταση αυτή; Προτείνω η αποκλειστική προθεσμία των 2 μηνών να γίνει 4 μήνες και, παράλληλα, να προβλεφθεί η δειγματοληπτική διερεύνηση των πραγματικών αιτίων των καθυστερήσεων. • 21 Νοεμβρίου 2019, 14:50 | 9. Οι φορείς των οποίων οι διαδικασίες μετάταξης του πρώτου κύκλου κινητικότητας κατέστησαν ατελέσφορες λόγω μη υποβολής αιτήσεων ή μη καταλληλότητας των υποψηφίων για την προκηρυσσόμενη θέση, καθώς και οι φορείς των οποίων τα αιτήματα πρόσληψης τακτικού προσωπικού στο πλαίσιο του ετησίου προγραμματισμού του άρθρου 51 του ν.4622/2019, όπως ισχύει, δεν ικανοποιήθηκαν, έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής σε δεύτερο κύκλο κινητικότητας (μετατάξεων-αποσπάσεων) που εκκινεί το πρώτο δεκαήμερο του Οκτωβρίου.	

	ΠΡΟΣΕΞΤΕ , καθώς και οι φορείς των οποίων τα αιτήματα πρόσληψης τακτικού προσωπικού στο πλαίσιο του ετησίου προγραμματισμού του άρθρου 51 του ν.4622/2019, όπως ισχύει, δεν ικανοποιήθηκαν ΕΧΟΥΝ ΤΗΝ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΔΕΥΤΕΡΟ ΚΥΚΛΟ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑς !! ΔΗΛΑΔΗ ΟΣΕΣ ΜΕΙΝΟΥΝ ΚΕΝΕΣ ΘΑ ΤΡΕΧΕΙ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΑΥΤΕΣ Ο 2 ΚΥΚΛΟΣ ΟΧΙ ΝΕΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ απο φορεις αλλα μονο και για οσες θεσεις για προσληψη δεν εγκριθηκαν στην ουσια Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΙΝΑΙ ΕΝΑΣ ΕΤΗΣΙΟΣ ΚΥΚΛΟΣ δηλαδη αν πρεπει να υπαρχει ετησιος προγρμματισμος προσληψεων απο χωρησεων για να τρεχει η κινητικοτητα μια φορα το χρονο, αν δεν προλαβεις τον πρωτο κυκλο ισως σταθεις τυχερος στον δευτερο αλλιως του χρονου. αλλιως περίμενε ενα χρονο μετα.... επισης αν δεν εγκριθουν οι αιτηματα στην ουσια ειναι ενας κυκλος • 21 Νοεμβρίου 2019, 13:40 | Επί της ουσίας λοιπόν, πρόκειται για έναν (1) κύκλο κινητικότητας με δυνατότητα επανάληψης του ΙΔΙΟΥ κύκλου τον Οκτώβριο, αφού τον Οκτώβριο θα μπορούν να συμμετέχουν ΜΟΝΟ φορείς που συμμετείχαν τον Ιανουάριο για τους οποίους θα συντρέχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις (και όχι όλο το Δημόσιο, όπως θα γίνεται τον Ιανουάριο). Νομίζω πως θα πρέπει να απεικονιστεί η παραπάνω πραγματικότητα στην παρ. 1 και όχι να δημιουργείται η εσφαλμένη εντύπωση ότι πρόκειται για ΞΕΧΩΡΙΣΤΟΥΣ κύκλους κινητικότητας, όπως όντως ισχύει σήμερα με τον ν.4440. • 20 Νοεμβρίου 2019, 23:24 | Θα ηθελα να σας πω οτι ο χρονος των 2 μηνων , απο την δημοσιευση του παροντος οπως λετε, που δινετε	

	για την ολοκληρωση των εκρεμων μεταταξεων ειναι λιγος , εκτος και αν το κανετε εσκεμενα για να μην πραγματοποιηθουν παρα πολλες μεταταξεις. Εχω παραδειγμα συγγενικου μου προσωπου οπου περιμενει την ολοκληρωση της διαδικασιας και ο φακελος παρεμεινε για υπογραφη στο γραφειο της υπουργου παιδειας 20 ημερες και υπογραφηκε την εικοστη πρωτη. Μπορειτε να μου πειτε ποια θα ειναι η τιμωρια της υπουργου που εκανε να υπογραψει ενα εγγραφο 21 ημερες? Απο εκει πρεπει να ξεκινησετε και οχι απ την τιμωρια των υπαλληλων που εκαναν αιτηση μεταταξης. Ολοι οι ενδιαμεσοι κωλησιεργουν αλλοι εσκεμενα και αλλοι απο τεμπελια.Σημειωνω οτι ο φορεας προελευσης της περιπτωσης που αναφερω εκανε να εκδωσει ενα πιστοποιητικο απαραιτητο για την μεταταξη 8,5 ολοκληρους μηνες γιατι δεν ηθελε να φυγει ο υπαλληλος του ουτε και εκει υπηρξε καμια ποινη.Εκτος των αλλων ειχαμε και φετος το παγωμα των μεταταξεων για αρκετους μηνες λογω των εκλογων.Ελπιζω να διορθωσετε το λαθος που ετοιμαζετε.Ευχαριστω. • 20 Νοεμβρίου 2019, 20:36 | Παρακαλώ να επανεξετάσετε την παράγραφο 13 του άρθρου 3 όσον αφορά τους προηγούμενους κύκλους κινητικότητας.Είναι άδικο για όλους όσους αναμένουν να ολοκληρωθούν οι προηγούμενοι κύκλοι κινητικότητας. Με αυτό τον τρόπο ακυρώνονται ουσιαστικά οι προηγούμενοι κύκλοι. Ποιούς θα εξυπηρετήσει κάτι τέτοιο; Γενικότερα φαίνεται μια προσπάθεια ακύρωσης της διαδικασίας της κινητικότητας.Το ποσοστό 65% κάλυψης θέσεων στο φορέα προέλευσης ουσιαστικά ακυρώνει την κινητικότητα. • 20 Νοεμβρίου 2019, 16:48 | Πρέπει να βάλετε μέσα Τις αποκεντρωμένες για τον εξής λόγο και οι άλλες υπηρεσίες ειδικά τις αποκεντρωμένες διότι αυτή τη στιγμή θα επιλέγεται για τις εκτιμώμενες αποχωρήσεις που κάποιοι θα φύγουν από τις αποκεντρωμένες θα μείνουν κενές και δεν θα μπορεί να γίνει τίποτα προσωπικό και θα μείνω ακόμα πιο λίγοι 2 λέτε ότι σε δύο μήνες ας πούμε μέχρι το Δεκέμβριο μήνες αν δεν πληρούν τις προϋποθέσεις οι φορείς προέλευσης η προσόντα καταργούν τα Μελέτη κάτι τέτοια τις ποινικές ευθύνες και	

	τις πειθαρχικές ευθύνες των φορέων προέλευσης που κωλυσιεργούν εσκεμμένα των υπαλλήλων που είναι σε διάφορα γραφεία Και διάφορες υπηρεσίες που καλώς ή κακώς αργούν Ποιος θα τις πληρώσει δηλαδή κάποιος που κάνει αίτηση του 18 που έκανε αίτηση ακόμα δεν τον έχουν καλέσει για συνέντευξη δεν τον κάναν τίποτα και περιμένετε εσείς Σε δύο μήνες να κάνετε εσείς οι ίδιοι βάλατε προθεσμίας τριών μηνών και δεν τηρήθηκαν ποτέ και περιμένετε εσείς να τηρηθούν όλες αυτές οι προθεσμίες αέρας κοπανιστός δεν πρέπει να εμπλέκεται καν άνθρωπος σε αυτήν τη διαδικασία θα πιστοποιούνται ηλεκτρονικά τα είπα και τα ξαναείπα όλα από την αρχή μέχρι το τέλος από τη στιγμή που απορροφούνται από την ιστοσελίδα της απογραφής τα στοιχεία του υπαλλήλου που παίζεται το μισθολογικό κλιμάκιο οι τίτλοι σπουδών να βάλουν και έχετε μέσα και στην απογραφή ακόμα την ηλεκτρονική αξιολόγηση του υπαλλήλου που γίνεται θέσπιση και είναι εδώ και μερικά χρόνια δεν υπάρχει λόγος λοιπόν να αναμειγνύεται υπάλληλος κάνουν καθόλου ο φορέας προέλευσης εφόσον το επιθυμεί τσεκάρει των υπαλλήλων που επιθυμεί σύμφωνα με τη μοριοδότηση αν είναι ένας αν οι 5-6 βλέπει ηλεκτρονικά και στοιχειοθετεί μόνο φορέας προέλευσης ηλεκτρονικά αν θέλετε την το κριτήριο επιλογής γιατί επιλέχθηκε και κοινοποίηση στον υπάλληλο που επιλέγετε γιατί ούτως ή άλλως σε συνέντευξη που θα κάνω και θα κάνει και ένας άλλος και ένας τρίτος δεν ξέρω τι τον ρώτησαν τον προηγούμενο και τη ρώτησαν εμένα και το ίδιο και ο άλλος Άρα ποιος ο λόγος της συνέντευξης και καθυστερούμε εδώ κάνουν συνεντεύξεις και γράφουν στις ηλεκτρονικές συνεντεύξεις χωρίς να καλούν τους υπαλλήλους και γράφουν ότι θέλουν και βαθμολογούν ότι θέλουν ότι ρωτήθηκε αυτό ρωτήθηκε κοινό χωρίς στην ουσία να έχει καλέστηκαν ο υπάλληλος φανταστείτε αποκεντρωμένες η δήμους που έχουν πολύ μακριά τον πάρω να τον καλέσουν να έρθει να κάνεις Εντάξει θα κάνετε τίποτα δεν γίνεται Απλά το πολύ-πολύ μιλάνε για τον υπάλληλο ότι σου γραψα με μία συνέντευξη ότι σε καλέσαμε και γράφουν ότι θέλουν Οπότε ποιος ο λόγος είναι εντάξει να γράψουν ότι θέλουν ας τελειώνουμε με αυτή την καραμέλα της συνέντευξης διαλέγεις τους υπαλλήλους με μοριοδότηση και τελείωσε η υπόθεση ποιος είναι αυτός που θα φανεί η έκθεση αξιολόγησης του φαίνεται έχουμε 22 αξιολόγηση τρεις που είναι ηλεκτρονικές φτάνουν και περισσεύουν αν θέλετε να έχετε πρόσβαση στις αξιολογήσεις και τελειώνει η υπόθεση σε ένα μήνα έχουν από τη λήξη των αιτήσεων έχουνε βγει τα αποτελέσματα από τη στιγμή που τσεκάρει ο φορέας υποδοχής τα στοιχεία τα θέματα γιατί τα έχει υποβάλει το γραφείο προσωπικού και αντίθετα έχει θεωρήσει ηλεκτρονικά διαφορετικά και κινήσει τις διαδικασίες και εκκρεμούν πειθαρχικές κυρώσεις εναντίον του υπαλλήλου που είχε πλαστά πτυχία και λοιπά και λοιπά οπότε είμαστε εντάξει Δεν υπάρχει λόγ,,ος ούτε	

	συνέντευξη ούτε τίποτα το 50% και το 65 που λέτε είναι αέρας κοπανιστός είναι δυνατόν να είναι 65% καλυμμένη όλοι αυτοί πάλι Πώς είναι δυνατόν να προχωράμε μπροστά από τη μία θέλετε να έχετε το 65% των υπαλλήλων καλυμμένο και από την άλλη κινητικότητα για επίλυση έχει το 65% καλυμμένο για να φύγει κανένας εσύ στην ουσία δεν θέλετε να κάνετε αυτό το πράγμα • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:51 | Οι αιτήσεις προτίμησης μπορούν να υποβάλλονται για δέκα συνολικά θέσεις έως και τριών (3) φορέων κατ' ανώτατο όριο. οι αιτησεις γιατι να ειναι σε φορεις και γιαιτι 10 θεσεις .. ΝΑ κανει αιτηση οσους φορεις θελει να κανει και οσες θεσεις θελει. Δεν μπορω να καταλαβω την εννοια της συνετευξης. αλλη μια γραφειοκρατικη ιστορια.. να μου παρουν συνευξη να με ρωτησουν τι ? κολλυσιεργουμε σε απλα πραγματα. να γινει μοριοδοτηση και να φευγουν οι υπαλληλοι στο αψε σβησε . και αν ο φορεα υποδοχης αργει να συγκροτηση τα μελη για την συνεντευξη θα καθυστερουμε και αλλο? η συνεντευξη εγινε για να διαλεγουμε πιο θα παρουμε . τι κινητικοτητα ειναι αυτη? να αλλαξει η συνεντευξη κια να γινει μια διαοφορειτκη βαθμολογηση ρων τνω αιτουμενων ετσι θα ολοκληρωνετε πιο γρηγορα η διαδικασια. Σε διαλεξαμε ελα για συνεντευξη, στειλε φορεα προελευσης στα χαρτια του υπαλληλου στειλε και αλλα , • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:50 | θα πρέπει να υπάρξει μέριμνα για υπαλλήλους που έχουν ήδη μεταταχθεί με το ενιαίο σύστημα κινητικότητας (ΕΣΚ) από τους προηγούμενους κύκλους και τώρα βρίσκονται μπροστά σε αδιέξοδο λόγω της διάσπασης των 5 δήμων της χώρας βάσει του 4600/2019, που τους ζητάνε να μεταταχθούν σε νέο υπό σύσταση δήμο μακρυά από την πόλη επιλογής τους κατά την αίτηση τους. Αυτό πρέπει να ισχύσει και για το προσωπικό των ΝΠΔΔ των δήμων που διαιρέθηκαν και πρόκειται να μην λειτουργήσουν ως σύνδεσμοι (άρθρο 156 του ίδιου Νόμου) λόγω διαφωνίας των δημάρχων.Όταν ένας υπάλληλος ζητάει μετάταξη μέσω του ΕΣΚ και ειδικότερα προς φορέα υποδοχής στην παραμεθόριο (ΝΠΔΔ ΔΗΜΟΥ παραμεθορίου) δεν μπορεί	

	λόγω της διάσπασης των δήμων να τον στέλνουν χωρίς την θέληση του σε άλλο υπό σύσταση δήμο που η έδρα του είναι διαφορετική από την πόλη που επέλεξε ο υπάλληλος να μεταταχθεί. Αυτό είναι ακόμα πιο άδικο σε νησιωτικούς δήμους.Σε κάθε άλλη περίπτωση ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος προς μετάταξη θα είναι σαν να τιμωρείται που αποφάσισε να αποκεντρωθεί ζώντας στη παραμεθόριο και να υποβάλλει την οικογένεια του σε επιπλέον ταλαιπωρία μετακινούμενος καθημερινά εκτός της βάσης του. • 20 Νοεμβρίου 2019, 13:12 | Παράγραφος 13:»Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας». Εδώ δεν έχουν καλέσει κόσμο ακόμα για συνέντευξη από το Β'Κύκλο του 2018, και εσείς περιμένετε να ολοκληρωθεί η διαδικασία σε 2 μήνες?? Μπλοκάρονται οι μετατάξεις τόσων ανθρώπων με αυτή την διάταξη που περίμεναν υπομονετικά ένα χρόνο τώρα, πρέπει να δοθεί διάστημα τουλάχιστον (6) έξι μηνών για ολοκλήρωση των εκκρεμών μετατάξεων. • 20 Νοεμβρίου 2019, 09:15 | Το όριο των τριών φορέων είναι πολύ μικρό για όσους ενδιαφερόμαστε για επαρχιακές πόλεις! Στην πόλη μου έχουν αναρτήσει ψηφιακά οργανογράμματα 5 διαφορετικοί φορείς, που είναι πολύ πιθανόν να βγάλουν από μία κενή θέση ο καθένας στην κατηγορία ΠΕ. Με αυτή τη λογική μας περιορίζετε σε τρεις μόνο αιτήσεις!! Μπορεί να έχει κάποια χρησιμότητα αυτός ο περιορισμός για τα μεγάλα αστικά κέντρα, στην επαρχία όμως με τις λιγοστές επιλογές σε κενές θέσεις, είναι άτοπος και άδικος αυτός ο περιορισμός! Δεν πρόκειται ποτέ να βρούμε δέκα κενές θέσεις σε τρεις μόνο φορείς. • 19 Νοεμβρίου 2019, 22:31 |	

	«Η μη ολοκλήρωση των διαδικασιών μετάταξης και απόσπασης μέχρι τις 15 Μαΐου καθιστά τη διαδικασία αυτοδικαίως ατελέσφορη». Στους πρώτους κύκλους κινητικότητας που τελέσθησαν, καμία πράξη μετάταξης ή απόσπασης δεν ολοκληρώθηκε σε διάστημα μικρότερο των 7-8 μηνών. Συνάδελφοι που συμμετείχαν στον β κύκλο κινητικότητας του 2018 δεν έχουν ακόμα κληθεί σε συνέντευξη 13 μήνες μετά την αίτηση, πόσο μάλλον να ολοκληρώσουν τη διαδικασία με ΦΕΚ μετάταξης. Με αυτό το άρθρο ο φορέας προέλευσης μπορεί σκόπιμα να καθυστερήσει την μετάταξη μη στέλνοντας εγκαίρως τα δικαιολογητικά, για να κρατήσει τον υπάλληλο που επιθυμεί να αποχωρήσει. Και ο φορέας υποδοχής λόγω φόρτου εργασία ή αμέλειας μπορεί να συντελέσει ώστε να παρέλθει άπρακτο το διάστημα που απαιτείται και η διαδικασία να καταστεί ατελέσφορη. Ουσιαστικά ο δημόσιος υπάλληλος που επιθυμεί να μεταταχθεί, θα επιδοθεί ο ίδιος σε έναν «αγώνα δρόμου» και «άγχους» προσωπικά προκειμένου να πιέσει εκατέρωθεν φορείς υποδοχής και προέλευσης να είναι συνεπείς στις προθεσμίες με το φόβο η μετάταξη να μην ολοκληρωθεί. Η διάταξη αυτή μπλοκάρει όλη την ουσία του συστήματος κινητικότητας και πρέπει να μεταβληθεί με την επιβολή πειθαρχικών ποινών στους αρμόδιους ολοκλήρωσης των μετατάξεων στο διάστημα που απαιτείται και όχι τιμωρώντας τον ίδιο το δημόσιο υπάλληλο με μη ολοκλήρωση της μετάταξής του αν η διαδικασία δεν προχωρήσει χωρίς δική του ευθύνη. • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:07 | Σε κάθε περίπτωση, η μη ολοκλήρωση των διαδικασιών μετάταξης και απόσπασης μέχρι τις 15 Μαΐου καθιστά τη διαδικασία αυτοδικαίως ατελέσφορη. Δηλαδή με λίγα λόγια αν οι υπηρεσίες κολλήσει αργήσουν επίτηδες εσκεμμένα ο υπάλληλος την πατάει αντί να φτιάξετε τη γραφειοκρατία όπως είπανε να τα κάνετε Όλα ηλεκτρονικά από την αίτηση μέχρι τον έλεγχο των δικαιολογητικών την οποία την ευθύνη ποινικής δίωξης και πειθαρχικής έχουν τα αρμόδια γραφεία προσωπικού εφόσον έχετε βάλει τους της γνησιότητας των τίτλων σπουδών θα γράφουν ότι επιβεβαιώνεται η ακρίβεια των στοιχείων Ο υπάλληλος που τα εισάγει από τους δύο ιστοσελίδα της απογραφής είναι σωστά ότι έχει βέβαια ότι η γνησιότητα Των σπουδών και θα φροντίσει να ενημερώνει και τα μισθολογικά κλιμάκια αφού τα παίρνετε από την εφαρμογή της	

	κινητικότητας της απογραφής στην ουσία και θα τα βάλετε όλα μέσα θα βάλει τους περιορισμούς διετία διετία δεκαετία μοναδικότητα του Κλάδου που για μένα κακώς γίνεται η μοναδικότητα του κλάδου διότι έτσι καταστρέφεται Ο υπάλληλος και δεν μπορεί να πάει πουθενά πουθενά δεν μπορεί γιατί αν είναι ένας και είναι ένα στον κλάδο την έχει πατήσει δηλαδή έχει τελειώσει η καταστροφή αυτός ο άνθρωπος Επίσης όλα αυτά πρέπει να γίνουν ηλεκτρονικά να μην εμπλέκεται πουθενά άνθρωπος να τα και άλλα να έχουν τα θέματα πειθαρχικής και ποινικής δίωξης οι υπάλληλοι του γραφείου προσωπικού και αυτοί που εισάγουν τα δεδομένα και τα στοιχεία του κάθε υπαλλήλου έτσι όταν θα είναι γνήσια όλα και κάνεις την αίτηση και θα γίνεται δειγματοληπτικός έλεγχος αν θέλετε να δείτε αν υπάρχει απατεωνιά ακόμα επίσης είναι δυνατόν Ο υπάλληλος που υπάρχει που έχει πτυχίο που δεν προβλέπεται σε τυπικό προσόν στον οικείο κλάδο ούτε στην υπηρεσία ούτε στο υπουργείο δεν μπορεί να πάει πουθενά αλλά έχει τη μοναδική ειδικότητα Πώς είναι δυνατόν να μην μπορεί να φύγει Κάντε το σαν τα μηχανογραφικά των Πανελληνίων και των διορισμών να δηλώνει ο κόσμος ότι θέλει να μην υπάρχει περιορισμός πουθενά να γίνουν όλα ηλεκτρονικά να επιλέγει όσους φορείς θέλει ο Παύλος όσες θέλεις θέλει αρκεί να πληρεί τα προσόντα και να βγαίνει αυτόματα η επιλογή του από το σύστημα έτσι κανένας δεν θα είναι αδικημένος • 19 Νοεμβρίου 2019, 14:59 | Πρέπει να διευκρινιστεί το θέμα της μεταφοράς των πιστώσεων από τον φορέα αποχώρησης στον φορέα υποδοχής,διοτι οι περισσότερες μετατάξεις δεν πραγματοποιήθηκαν λόγω της μη έγκαιρης πρόβλεψης πιστώσεων-προϋπολογισμών από τους φορείς υποδοχής. Είναι πολύ θολό το σημείο αυτό σε όλη την δημόσια διοίκηση και δεν προκύπτει κάτι από το προσχέδιο Νόμου που καταθέτετε ,δεδομένου ότι θα πρέπει να υπάρξει συνεργασία και της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών ώστε να μην υπάρχει πρόβλημα.Να επιτρέπεται η μεταφορά των πιστώσεων. από τον ένα φορέα στον άλλον,με την μεταφορά ταυτόχρονα του υπαλλήλου. Επίσης δεν νομίζετε ότι πρέπει να δημοσιοποιούνται και να μπαίνουν στο ΕΣΚ όλες οι κενές θέσεις των οργανογραμμάτων.	

	Πρέπει να υπάρξει πρόβλεψη για όλους όσους έχουν ήδη συμμετάσχει σε προηγούμενους κύκλους και οι θέσεις παραμένουν κενές και για διάφορους λόγους δεν ολοκληρώθηκαν.Τι νόημα έχει να ξανακάνεις αίτημα σε μια θέση κενή και παραμένει κενή που όμως δεν κλήθηκαν ποτε οι υποψήφιοι να αξιολογηθούν από την επιτροπή του φορέα Υποδοχής , και που όμως έχουν εγκριθεί από την Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας . Α.Τ. • 19 Νοεμβρίου 2019, 13:06 | Άρθρο 3 Παρ.1 «13. Ειδικά για τις εκκρεμείς διαδικασίες των προηγούμενων κύκλων κινητικότητας οι αποφάσεις για μετάταξη ή απόσπαση εκδίδονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος. Δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια σε περίπτωση παρέλευσης άπρακτης της προηγούμενης αποκλειστικής προθεσμίας....» Δηλαδή, μια διαδικασία κινητικότητας: α. που διαρκεί τουλάχιστον 1 χρόνο (για τον Β' κύκλο 2018 και πολύ περισσότερο για τους προηγούμενους), β. που έχει εγκριθεί από την υπηρεσία προέλευσης, γ. που έχει εγκριθεί από υπηρεσιακό συμβούλιο του φορέα υποδοχής, δ. που δημιουργούνται προσδοκίες και ελπίδες για την εξέλιξη και σωστή αξιοποίηση των προσόντων ενός υπαλλήλου (π.χ. μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία, η οποία μπορεί να είναι στον φορέα που βρίσκεται), ε. που ενδεχομένως θα βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας και τα προσωπικά συμφέροντα ενός υπαλλήλου και στ. συμπεριλαμβανομένου της πιθανότητας να μην μπορεί να συμμετέχει σε άλλο κύκλο (π.χ λόγω εξαίρεσης υπαλλήλων Καταστημάτων Κράτησης, εκτός πρώην υπαλλήλων Δημοτικής Αστυνομίας, που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα, ειδικά για τον Β κύκλο του 2018), μπορεί να ακυρωθεί επειδή, τα έγγραφα κόλλησαν στο γραφείου κάποιου υπαλλήλου...ή επειδή ο φορέας προέλευσης αργεί ν απαντήσει σε κάποιο έγγραφο του φορέα υποδοχής...ή επειδή καθυστερεί η μεταφορά	

	των πιστώσεων από το ΓΛΚ...κλπ. Παρακαλώ, όπως επανεξετάσετε το συγκεκριμένο εδάφιο για τους προηγούμενους κύκλους γιατί έτσι θα είναι σαν να προκαλείτε μια έμμεση ακύρωση τους και είναι πραγματικά κρίμα για τους ανθρώπους που στήριξαν τις ελπίδες τους σε αυτούς. • 19 Νοεμβρίου 2019, 12:45 | Προσωπικά συμμετείχα στο β κύκλο κινητικότητας του 2018, πέρασα από συνέντευξη τον Φεβρουάριο του 2019 και ακόμα περιμένω... Και τώρα μου λέτε ότι όλο αυτό ακυρώνεται;;;ενώ μεσολάβησαν 2 εκλογικές διαδικασίες που παγώνουν τα πάντα;;;; Απελπισία... Γιατί δεν τηρήθηκαν οι προθεσμίες που προβλέπει ο νόμος; που κολλάει η διαδικασία; διορθώστε αυτά και μετά ακυρώστε μας... • 19 Νοεμβρίου 2019, 12:14 | κανουν οι υπαλληλοι αιτηση ηλεκτρονικα και και μετα ζητατε τα χαρτια των υπαλληλων να δειτε αν ειναι σωστα . Δηλαδη δεν εμπιστευεστε αυτα που δηλωνουν οι αιτουντες. εχετε κανει νομο για λεγχο γνησιοτητας των δικαιολογητικων !! θα πρεπει να εισαγονται ολοι οι παραγοντες στην ηλεκτρονικη εφαρμογη για τα κολληματα του νομου (2 ετια , 10 ετια , μοναδικοτητα κλπ) να τα εισαγουν οι υπευθυνοι των γραφειων προσωπικου ή αντιστοιχοι διαχειριστες και να ξεμεπρδευουμε απο την γραφειοκρατεια μια για παντα !! θα ελεγχονται αυτοματα απο την εφαρμογη οι αιησεις και εφόσον συντερχουν οι προυποθεσεις να περναει σε επομενο σταδιο. Αλλιως να κοβοντια η . επισης θα πρεπει να δινεται η δυνατοτητα να κανει ηλεκτρονικη ενσταση ο υπαλληλος εφ'οσον κοπει αυτοματα απο το συστημα. μετα θα αποφασεισει η επιτροπη κινητικοτητας πιο ευκολα μονο αν ειναι 2 ή περισσοτεροι υποψηφιοι. σε 2 μηνες ολα καλα ... καντε ενα δειγματολιπτικο ελεγχο των αιτησεων και παμε στον επομενο κυκλο .θα πρεπει να εχουν πειθαρχικοι και ποινικη ευτθυνη αυτοι στα γραφεια προσωπικου που αργουν να στειλουν τα χαρτια των υπαλληων μετα πο εγκριση μεταταξης !	

—

περιπτωση λυση 2

θα πρεπει να εισαγονται ολοι οι παραγοντες στην ηλεκτρονικη εφαρμογη για τα κολληματα του νομου (2 ετια , 10 ετια , μοναδικοτητα κλπ) να τα εισαγουν οι υπευθυνοι των γραφειων προσωπικου ή αντιστοιχοι διαχειριστες

θα ελεγχονται αυτοματα απο την εφαρμογη οι αιτησεις και εφόσον συντρεχουν οι προυποθεσεις να περναει σε επομενο σταδιο. Αλλιως θα κοβονται οι αιτησεις και να ενημερωνεται για τον λογω απορριψης ο αιτων επισης θα πρεπει να δινεται η δυνατοτητα να κανει ηλεκτρονικη ενσταση ο υπαλληλος εφ'οσον κοπει αυτοματα απο το συστημα. μετα θα αποφασεισει η επιτροπη κινητικοτητας πιο ευκολα για τις αντιρρησεις . να γιενι καπιου ειδους μοριοδοτηση στις αιτησεις απο το συστημα (σαν τις προκυρηξεις του ασεπ) και θα διαλεγει το συστημα τους υποφηφιους . Θελετε και συνεντευξη? παρτε τους 2-3 επικρατεστερους που δινει το συστημα και καντε συνεντευξη.

τι κερδιζετε? χρονο αφου τους διαλεγει το συστημα. και πορους ανθρωπινου δυναμικου και χρηματος . Ετσι

μολισ τελιωσουν οι αιτησεις το συστημα εχει μοροιδοτηση τους υπαλληλους. αν καπιος δεν εχει περασει θα ελεγχεται οι σειρα προτιμησης τους για μετατακη η αποσπαση. κατι σαν μηχανογραφικο δελτιο και θα μετακινουνται ολοι σχεδον ή οχι .

βαλτε κιαπιο πολλεσ πειλοιγες φορεων και εισστε οκ .

να δεις πωσ δουλευει το συστημα.. καντε ενα δειγματολιπτικο ελεγχο των αιτησεων και παμε στον επομενο κυκλο .θα πρεπει να εχουν πειθαρχικοι και ποινικη ευτθυνη αυτοι στα γραφεια προσωπικου που αργουν να στειλουν τα χαρτια των υπαλληων μετα πο εγκριση μεταταξης !

- 19 Νοεμβρίου 2019, 10:58 |

αυτοδικαίως ατελέσφορη...δηλαδή όταν ένας υπάλληλος υποβάλλει αίτηση στη κινητικότητα πρέπει να πάει σε χαρτορίχτρα για να του πει το αυτονόητο!!!! Δηλαδή το εάν θα υλοποιηθεί η μετακίνηση του, καθώς εάν περάσει η αποκλειστική ημερομηνία τότε αυτή θα χαρακτηρίζεται »αυτοδικαίως ατελέσφορη».

	Αυτό αποτελεί μια μαζικά έμμεση ακύρωση των αιτημάτων, αφού όλοι γνωρίζουμε πως αυτά τα ασφυκτικά χρονικά πλαίσια δεν ικανοποιήθηκαν σε καμία προηγούμενη κινητικότητα. Γιατί να ικανοποιούνται και σε αυτή ; Από την στιγμή που ουσιαστικά δεν έχουν ληφθεί μέτρα καταπολέμησης της γραφειοκρατίας. Επίσης οι φορείς αυτοί που δεν κάνουν τις μετακινήσεις στην ώρα τους, θα τιμωρούνται με την απαγόρευση κάλυψης των κενών αυτών θέσεων με νέες προσλήψεις!!! Ουαουουου. Λες και τον υπάλληλο που διαχειρίζεται αυτές τις διαδικασίες τον ενδιαφέρει καθόλου αυτό. Ταυτόχρονα γίνεται μια προσπάθεια έμμεσης ακύρωσης των εκκρεμών αιτημάτων (κύκλοι 2017-2018) με το εδάφιο 1.13. Για ποιο λόγο βιάζεστε να τις ακυρώσετε; Το ασφυκτικό πλαίσιο των 2 μηνών δεν συμβάλλει πουθενά. Συνοπτικά λοιπόν, θεωρώ πως η προσέγγιση σας πάνω στο σύστημα κινητικότητας πάσχει σοβαρά σε μερικά σημεία. Αντί να βρείτε τρόπους καταπολέμησης της γραφειοκρατίας και απλοποίησης των διαδικασιών, αναλώνετε χρόνο στην »έμμεση ακύρωση των βαρέων γραφειοκρατικών διαδικασιών» σαν αυτό να αποτελεί τη λύση της παθογένειας. Αντιθέτως φαινόμενα όπως οι φορείς προέλευσης να αρνούνται να στείλουν τα απαραίτητα έγγραφα στο φορέα υποδοχής (ναι καλά ακούσατε!!!), οι υπάλληλοι να κωλυσιεργούν εσκεμμένα τις διοικητικές διαδικασίες, οι φορείς υποδοχής να αδιαφορούν κ.α περνάνε ατιμώρητα και σίγουρα θα συνεχίσουν να είναι έτσι. Τα παραπάνω ολίγα σας τα έγραψε ένας ταπεινός δημόσιος υπάλληλος, ο οποίος κατά τη διάρκεια των μεταπτυχιακών του σπουδών στο Δημόσια Διοίκηση, έγραψε 200 σελίδες αναλύοντας στα συστήματα κινητικότητας των χωρών της Ε.Ε. • 19 Νοεμβρίου 2019, 07:15 | Οι αιτήσεις προτίμησης μπορούν να υποβάλλονται για δέκα συνολικά θέσεις έως και τριών (3) φορέων κατ' ανώτατο όριο Το όριο των τριών φορέων είναι πολύ μικρό. Θα πρέπει να αυξηθεί	

	• 19 Νοεμβρίου 2019, 07:57 | Στο άρθρο 3.Οι αιτήσεις προτίμησης μπορούν να υποβάλλονται για δέκα συνολικά θέσεις έως και τριών (3) φορέων κατ' ανώτατο όριο... Το όριο των τριών (3) φορέων είναι πολύ λίγο. Θα έπρεπε να υπηρχε μεγαλύτερο όριο φορέων στους οποίους μπορείς να δηλώσεις ότι θα ήθελες να μετακινηθείς.	
Άρθρο 04 1. Οι παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 7 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει, αντικαθίστανται ως ακολούθως: «1. Η αξιολόγηση των υποψηφίων για κάλυψη θέσης με μετάταξη ή απόσπαση γίνεται από την υπηρεσία υποδοχής και συγκεκριμένα από τριμελές όργανο που συγκροτείται με απόφαση του αρμόδιου οργάνου	• 5 Νοεμβρίου 2019, 11:07 | Η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση θα πρέπει επιτελούς να εκμεταλλευτεί το εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό σε θέσεις ευθύνης. Ειδικότερα οι αποσπασμένοι εθνικοί εμπειρογνώμονες είναι υπάλληλοι οι οποίοι είχαν την ευκαιρία να δουλέψουν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και οι δεξιότητες & εμπειρίες που απέκτησαν πρέπει να αξιοποιηθούν στο έπακρο από την Ελληνική Διοίκηση. Αρά για να εκσυγχρονίσουμε τα Ευρωπαϊκά προγράμματα και να χτίσουμε γέφυρες συνεργασίας με την Επιτροπή πρέπει να εκμεταλλευθούμε την εμπειρία των αποσπασμένων υπαλλήλων στην Επιτροπή δίνοντάς τους την δυνατότητα να αξιοποιήσουν σε θέση ευθύνης.. Φυσικά και συμφωνώ απολυτά με το σχόλιο του ΠΡΟΕΔΡΕΙΟΥ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΤΙΣ ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ και της κυρίας Καλογήρου, Φράγκου κτλ για την προτεινόμενη ρύθμιση, η οποία θα πρέπει να ενταχθεί στο πρόσφατο ν/σ, υπό τον τίτλο: «Ρυθμίσεις Υπουργείου Εσωτερικών». • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:24 | Συμφωνώ • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:47 |	• Τα υποβληθέντα σχόλια δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

διοίκησης και αποτελείται από Προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης, ή Διεύθυνσης ή Τμήματος ή αντιστοίχου επιπέδου αυτών οργανικών μονάδων. Στην περίπτωση των Ν.Π.Ι.Δ. το οικείο διοικητικό συμβούλιο ορίζει τριμελές όργανο αρμόδιο για την αξιολόγηση των υποψηφίων. Στις Ανεξάρτητες Αρχές το τριμελές όργανο αποτελείται από τον Πρόεδρο ή Επικεφαλής της Αρχής ή τον Αντιπρόεδρο ή άλλο μέλος της Αρχής που ορίζεται από τον Πρόεδρο ή τον	Συμφωνώ με το σχόλιο του ΠΡΟΕΔΡΕΙΟΥ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ.Οι υπάλληλοι αυτοί αποκτούν μια εξειδικευμένη τεχνογνωσία, εμπειρία και γνώσεις, οι οποίες είναι πολύτιμες για την ελληνική δημόσια διοίκηση. Καθώς η επιλογή τους γίνεται από την ίδια την Ε.Ε έχουν μάθει να λειτουργούν σε ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον με αυξημένες αρμοδιότητες και ευθύνη , τα οποία είναι στοιχεία πολύτιμα για το σύγχρονο, εξωστρεφές Ελληνικό Δημόσιο. Η ρύθμιση αυτή αποτελεί ένα σημαντικό κίνητρο για την επιστροφή τους. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:18 | Συμφωνώ με το σχόλιο του ΠΡΟΕΔΡΕΙΟΥ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΤΙΣ ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ για την προτεινόμενη ρύθμιση, η οποία θα πρέπει να ενταχθεί στο πρόσφατο ν/σ, υπό τον τίτλο: «Ρυθμίσεις Υπουργείου Εσωτερικών». Η προτεινόμενη ρύθμιση κινείται στη σωστή κατεύθυνση καθότι ο λογισμός του χρόνου υπηρεσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων σε όργανα της Ε.Ε. ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου τμήματος εναρμονίζεται πλήρως με τον επιτελικό χαρακτήρα, τη διαχείριση πολλαπλών καθηκόντων σε πολύγλωσσο περιβάλλον, την εμπειρία και την τεχνογνωσία που εν τέλει αποκτούνται κατά τη διάρκεια της θητείας τους. Επιπρόσθετα, η προτεινόμενη αυτή ρύθμιση θα αποτελέσει κίνητρο στο εργατικό δυναμικό του Εξωτερικού ώστε να επιστρέψει και να αξιοποιηθεί από το Ελληνικό Δημόσιο. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:08 | Συμφωνώ απόλυτα με την επαναφορά της προτέρας του 2018, ρύθμισης του άρθρου 85 του ν. 3528/2007, με την προσθήκη παραγράφου 6, ως εξής:«6.Ο χρόνος υπηρεσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων, που διανύθηκε σε όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνείς οργανισμούς, λαμβάνεται υπόψη για την εφαρμογή των άρθρων 84 και 85 του Υ.Κ. και λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος. Προκειμένου για υπαλλήλους που είχαν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης πριν την απόσπασή τους, το ανωτέρω χρονικό διάστημα λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης». Η ρύθμιση κρίνεται αναγκαία για την ανάσχεση του brain drain που αποτελεί διακύβευμα, μέσω του	

Επικεφαλής της Αρχής, ένα μέλος ή βοηθό του Επικεφαλής της Αρχής που ορίζεται από τον Πρόεδρο ή τον Επικεφαλής της Αρχής και τον Προϊστάμενο της οργανικής μονάδας που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού. Στο τριμελές όργανο δύναται να συμμετέχει ως παρατηρητής, εκπρόσωπος του οικείου συλλόγου εργαζομένων. 2. Στο τριμελές όργανο της παραγράφου 1 δύναται να παρίσταται με συμβουλευτικό ρόλο ένας προϊστάμενος της	brain gain που αποτελεί προτεραιότητα, της σημερινής Κυβέρνησης. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:01 | Συμφωνώ με το σχόλιο του ΠΡΟΕΔΡΕΙΟΥ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΤΙΣ ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ και της κυρίας Καλογήρου, Φράγκου κτλ για την προτεινόμενη ρύθμιση, η οποία θα πρέπει να ενταχθεί στο πρόσφατο ν/σ, υπό τον τίτλο: «Ρυθμίσεις Υπουργείου Εσωτερικών». Επίσης, η διάταξη θα πρέπει να περιλαμβάνει υπαλλήλους οι οποίοι έχουν υπηρετήσει ως χειριστές σε Μόμινες Αντιπροσωπείες της Ελλάδος σε διεθνείς οργανισμούς (δηλ. όπως ίσχυε πρό 3ετίας) και αυτούς που έχουν προεδρεύσει σε ομάδες του Συμβουλίου κατά τη διάρκεια της Ελληνικής Προεδρίας ΕΕ (2014 ή προγενέστερα). • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:20 | Συμφωνώ με το σχόλιο του Προεδρείου των Ελλήνων Εθνικών Εμπειρογνωμόνων • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:23 | Συμφωνώ στην θέση όπως αυτή εκφράστηκε από το Προεδρείο Ελληνων Εθνικών Εμπειρογνωμονων αναφορικά με το λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος ο χρόνος θητείας ως αποσπασμένος/νη Εθνικός Εμπειρογνώμονας, δεδομένου ότι καλούμαστε να διαχειριστούμε συμβάσεις σε ανώτερο επίπεδο από ότι ένας απλός υπάλληλος, καθώς και άλλα θέματα που σχετίζονται με συνεργασιες με άλλους φορείς της Ευρωπαικής Επιτροπής όσο και με κράτη μέλη.	

οργανικής μονάδας στην οποία ανήκει η εκάστοτε προκηρυσσόμενη θέση και να συμμετέχει, ως παρατηρητής, εκπρόσωπος του οικείου συλλόγου εργαζομένων. 3. Για την αξιολόγηση των υποψηφίων λαμβάνεται υπόψη η συνάφεια των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τους με την προκηρυσσόμενη θέση, οι εκθέσεις αξιολόγησης, η εμπειρία στην άσκηση αντίστοιχων καθηκόντων και κάθε στοιχείο από το προσωπικό μητρώο του	• 24 Νοεμβρίου 2019, 22:15 | Με τη διαδικασία κινητικότητας επιλέγεται υποψήφιος με «πρακτικό επιλογής ειδικά αιτιολογημένο, που περιλαμβάνει συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων». Ειδικά όσον αφορά στην αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων, στα ειδικά περιγράμματα της θέσης εργασίας, τα οποία έως σήμερα λαμβάνονται υπόψη για την κατάταξη των υποψηφίων (και αποτελούν βασικό στοιχείο της διαδικασίας), υπάρχει αναλυτική περιγραφή για την θέση εργασίας όπου περιλαμβάνονται α) πεδίο όπου αναφέρονται τα κύρια καθήκοντα της θέσης, β) πεδίο όπου αναφέρονται τα απαιτούμενα προσόντα, με αναλυτική αναφορά των i) τυπικών προσόντων, ii)Γνώσεων-Επιθυμητων προσόντων iii)Ειδικων απαιτήσεων θέσης εργασίας iv) απαιτούμενης εμπειρίας v) απαιτούμενων δεξιότητων. Η τριμελής επιτροπή αξιολόγησης καλείται να μοριοδοτήσει καθένα από τα ανωτέρω κριτήρια, και να συντάξει πίνακα επικρατέστερων υποψηφίων, χωρίς να έχει εκ των προτέρων οδηγίες για τη βαρύτητα (συντελεστή) καθενός από τα στοιχεία που βαθμολογεί, και για πολλά εξ αυτών ούτε για τον τρόπο απόδειξής τους από τον υποψήφιο. Το πως μοριοδοτείται (με τι συντελεστή βαρύτητας) καθένα από τα κριτήρια που αναφέρονται, ούτε στο υπό διαβούλευση νομοσχέδιο αναφέρεται, ούτε στον ισχύοντα νόμο, δημιουργώντας μια σκια στο σύστημα κινητικότητας. Παρακαλούμε να προβλέψετε ώστε ο τρόπος βαθμολόγησης των επιμέρους κριτηρίων επιλογής, να είναι σαφής και καθορισμένος, στους συμμετέχοντες στην κινητικότητα κατά το στάδιο υποβολής αιτήσεων συμμετοχής και όχι να καθορίζεται εκ των υστέρων υποκειμενικά από την επιτροπή αξιολόγησης. • 24 Νοεμβρίου 2019, 11:32 | Συμφωνώ με το σχόλιο του ΠΡΟΕΔΡΕΙΟΥ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ	

υπαλλήλου που καταδεικνύει την καταλληλότητά του για τη συγκεκριμένη θέση. Σε κάθε περίπτωση, το αρμόδιο τριμελές όργανο της παραγράφου 1 του παρόντος δύναται να διενεργήσει συνέντευξη στην οποία καλεί τους τρεις (3) επικρατέστερους για τη θέση υποψηφίους, εντός πέντε (5) ημερών από την πάροδο της προθεσμίας της παραγράφου 5 του άρθρου 4 του παρόντος, άλλως συντάσσει αμελλητί το πρακτικό επιλογής του επομένου εδαφίου. Το πρακτικό	ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΤΙΣ ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ για την προτεινόμενη ρύθμιση, η οποία θα πρέπει να ενταχθεί στο πρόσφατο ν/σ, υπό τον τίτλο: «Ρυθμίσεις Υπουργείου Εσωτερικών» • 23 Νοεμβρίου 2019, 14:18 | Συμφωνώ με το σχόλιο του ΠΡΟΕΔΡΕΙΟΥ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΤΙΣ ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ για την προτεινόμενη ρύθμιση, η οποία θα πρέπει να ενταχθεί στο πρόσφατο ν/σ, υπό τον τίτλο: «Ρυθμίσεις Υπουργείου Εσωτερικών». Στο άρθρο 85 του ν. 3528/2007, προστίθεται παράγραφος 6, η οποία επαναφέρει την πρότερη του 2018, ρύθμιση, ως εξής:«6.Ο χρόνος υπηρεσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων, που διανύθηκε σε όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνείς οργανισμούς, λαμβάνεται υπόψη για την εφαρμογή των άρθρων 84 και 85 του Υ.Κ. και λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος. Προκειμένου για υπαλλήλους που είχαν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης πριν την απόσπασή τους, το ανωτέρω χρονικό διάστημα λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης». Η ρύθμιση κινείται στη σωστή κατεύθυνση καθότι ο λογισμός του χρόνου υπηρεσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων σε όργανα της Ε.Ε. ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου τμήματα εναρμονίζεται πλήρως με τον επιτελικό χαρακτήρα, τη διαχείριση πολλαπλών καθηκόντων σε πολύγλωσσο περιβάλλον, την εμπειρία και την τεχνογνωσία που εν τέλει αποκτούνται κατά τη διάρκεια της θητείας τους. Επιπρόσθετα, η προτεινόμενη αυτή ρύθμιση θα αποτελέσει κίνητρο στο εργατικό δυναμικό του Εξωτερικού ώστε να επιστρέψει και να αξιοποιηθεί από το Ελληνικό Δημόσιο. • 22 Νοεμβρίου 2019, 21:11 | Να τα κάνετε ηλεκτρονικά σε τέτοιο βαθμό ώστε η αίτηση να γίνεται ηλεκτρονικά τα στοιχεία να αντλούνται από την απογραφή εφόσον θεωρητικά είναι όλα σωστά Μόλις μου μοριοδοτείται Ο υπάλληλος και περνάει να του στέλνεται ειδοποίηση με email και να του ενημερώνει ότι έχει επιλεγεί για την υποτιθέμενη συνέντευξη αυτομάτως θα στέλνετε e-mail στον διαχειριστή του φορέα υποδοχής στην τριμελή επιτροπή και θα ορίζει αυτόματα ημερομηνία συνεντεύξεις π.χ. 10 μέρες μετά την υποβολή των αιτήσεων την	

επιλογής είναι ειδικά αιτιολογημένο, περιλαμβάνει συγκριτική αξιολόγηση των υποψηφίων και εισήγηση για τον υποψήφιο που πληροί τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την προκηρυσσόμενη θέση, καθώς και καθορισμό τουλάχιστον δύο (2) επιλαχόντων, εφόσον υπάρχουν.». 2. Οι διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 7 του ν. 440/2016, όπως τροποποιούνται με την παράγραφο 1, ισχύουν από τη	καταληκτική ημερομηνία και στα τρία μέλη της συνέντευξης ο φορέας υποδοχής μάλλον ο φορέας προέλευσης τα στέλνει τα χαρτιά του φακέλου του υπαλλήλου μόνο εάν αυτά που έχει δηλώσει στην απογραφή στην ιστοσελίδα του μπενίν ακριβώς τα ίδια δηλαδή είναι αναληθής αλλιώς δεν θα στέλνει Τίποτα έτσι αναγκάζεται τον φορέα προέλευσης μόνο εάν είναι πλαστά για να λυθεί όλα αυτά που στην ουσία θα είναι γιατί υπεύθυνος για την τήρηση τους είναι αυτός είναι ο φορέας προέλευσης και έτσι Ο υπάλληλος μέσα σε δέκα ημέρες από την καταληκτική ημερομηνία των αιτήσεων θα καλύπτεται από το φορέα υποδοχής για την υποτιθέμενη συνέντευξη mail είπαμε θα βάλετε αντικαταστάτες στην τριμελή επιτροπή αν θέλετε του φορέα υποδοχής και Αν αυτός δεν μπορεί να συσταθεί αυτόματος υπάλληλος θα επιλέγετε απλά να βγάλετε ένα τρόπο μοριοδότησης για τον υπάλληλο που θα βγαίνει πρώτος από το σύστημα έτσι Δεν χρειάζεται να μπλέκονται πολύ-πολύ ξεκολλάς από τη γραφειοκρατία και τελειώνει η υπόθεση βασικό είναι να υπάρχουν όχι τρεις φορείς όσους φορείς θέλει να αιτείται Ο υπάλληλος και όσες θέσεις να θέλει να δείτε Οπότε σαν την έννοια του μηχανογραφικού θα καταφέρετε κάτι σαν τις πανελλήνιες και όλες οι θέσεις θα καλύπτονται σχεδόν όλες Δηλαδή από τον πρώτο κύκλο της κινητικότητας έτσι έχετε εξαλείψει τη γραφειοκρατία και έχετε στελεχώσει τις υπηρεσίες με την πρώτη δεν θα μπλέκεται ανθρώπινος παράγοντας σχεδόν πουθενά μόνο το είπαμε στο σημείο το οποίο ο φορέας προέλευσης θα αναγκάζεται να πιστοποιήσει ότι αυτά που δεν που μάλλον που τηρούνται στην απογραφή Που ο ίδιος ο φορέας προέλευσης υποχρεούται να τα τηρεί είναι αναληθή και να υπάρχουν ποινικές και διοικητικές κυρώσεις σε αυτόν που τηρεί Λάθος στοιχεία λέμε το τελευταίο και έχετε ξεμπερδέψει μέσα σε δύο μήνες έχετε επιλέξει τους υπαλλήλους του έχετε πάρει αν όλοι αυτοί οι φορείς προέλευσης κωλυσιεργούν δεν θα φύγει ποτέ κανείς και τον σύστημα θα καταρρεύσει θέλετε να φτιάξετε δημόσια διοίκηση αυτοματοποίησης Τέτα όλα • 22 Νοεμβρίου 2019, 11:57 | Στην αιτιολογική έκθεση του αρθ. 4 αναφέρεται «Η εμπειρία των πρώτων κύκλων κινητικότητας κατέδειξε δυσλειτουργίες που οδήγησαν σε σημαντικές καθυστερήσεις καθιστώντας, πολλές φορές, τη διαδικασία κινητικότητας άνευ αντικειμένου. Συνεπεία αυτού, ακόμα και σήμερα υπάρχουν εκκρεμείς διαδικασίες μετάταξης γεγονός που δυσχεραίνει τον συντονιστικό/εποπτικό ρόλο της Γενικής Γραμματείας αναφορικά με τον προγραμματισμό και τη βέλτιστη	

δημοσίευση του παρόντος.	στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών. Μέσω των συγκεκριμένων παρεμβάσεων επιδιώκεται η διαμόρφωση ευέλικτων διαδικασιών χωρίς εκπτώσεις σε θέματα διαφάνειας και αξιοκρατίας με γνώμονα, κατά πρώτον, τις υπηρεσιακές ανάγκες αλλά και τη βούληση του υπαλλήλου.» Οι καθυστερήσεις και οι δυσλειτουργίες που ορθά επισημαίνονται, στο προσωπικό παράδειγμά μου που εξέθεσα σε προηγούμενο σχόλιό μου (http://www.opengov.gr/ypes/?p=7147&cpage=1#comment-31273) αναφορικά με τις μετατάξεις των εκπαιδευτικών, δεν οφείλονται στους φορείς υποδοχής, αλλά εν προκειμένω στον φορέα προέλευσης, το Υπουργείο Παιδείας. Το χρονικό διάστημα των 4 μηνών για την έκδοση απόφασης του Κεντρικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, η οποία θεωρείται απαραίτητη για την αποδέσμευση από τα εκπαιδευτικά καθήκοντα λόγω της ασάφειας του προηγούμενου νόμου που δεν καθορίζει σαφώς το νομικό πλαίσιο και επιτρέπει στο Υπουργείο Παιδείας να δρα διοικητικά βάση καταργημένων διατάξεων, σε συνδυασμό με τις γραφικές παλινωδίες της υπαναχώρησης από την αρχική θετική γνωμοδότηση κατόπιν παρέμβασης του τότε Υπουργού Γαβρόγλου, καθιστούν την διαδικασία ευτελή και όντως άνευ αντικειμένου. Στην περίπτωσή μου, που δεν είναι η μοναδική, και στις δυο συνεδριάσεις του υπηρεσιακού συμβουλίου στην εισήγηση του αρμόδιου τμήματος περιλαμβάνονταν πίνακας με την σύνθεση του προσωπικού στον κλάδο (ΠΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ) για τον φορέα που υπηρετώ (Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Β΄ Αθήνας), όπου καταγράφονταν πλεόνασμα 28 εκπαιδευτικών (κάλυψη αναγκών του φορέα πολύ πάνω από το 100%). Συνεπώς ούτε το πνεύμα του Νόμου της Κινητικότητας που επιβάλλει την βέλτιστη διαχείριση προσωπικού εξυπηρετήθηκε, εφόσον η αίτησή μου η οποία έγινε δεκτή από δυο φορείς με μεγάλες ανάγκες (ΑΑΔΕ και ΓΓΠΣ) λιμνάζει λόγω του φορέα προέλευσης, πολλώ δε μάλλον δεν ελήφθη υπ' όψιν η βούλησή μου ως υπαλλήλου. Οι παροικούντες στο Υπουργείο Παιδείας αντιλαμβανόμαστε την ανάγκη των πολιτικών προϊστάμενων να διατηρούν ακόμα και πλεονάζον ανά ειδικότητα σε περιοχές μετάθεσης προσωπικό, ώστε να διαθέτουν την απαραίτητη ευχέρεια στην εξυπηρέτηση των πελατειακών τους σχέσεων μέσω των κατά κοινή ομολογία αδιαφανών αποσπάσεων σε διάφορους εποπτευόμενους φορείς, περιφερειακές υπηρεσίες, Μητροπόλεις κλπ.,και ως εκ τούτου την αποστροφή τους για ένα διαφανές και αξιοκρατικό σύστημα σαν το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας. Εφόσον όμως δηλωμένη βούληση της τωρινής πολιτικής ηγεσίας είναι αυτές οι νοοτροπίες και πρακτικές να αλλάξουν, τώρα είναι μια καλή ευκαιρία. Αν πρόθεση του Νομοθέτη είναι η	

	ταχύτητα και διαφάνεια των διαδικασιών, αυτές θα πρέπει να ορίζονται σαφώς, με αμιγώς ποσοτικά κριτήρια, και να είναι ανεξάρτητες από πολιτικές – κομματικές αποφάσεις Υπουργών και των διορισμένων από αυτούς Υπηρεσιακών Συμβουλίων, που καλούνται με τις αποφάσεις τους να δώσουν στις αποφάσεις των προϊσταμένων τους μια επίφαση νομιμότητας. Για λόγους πληρότητας του σχολίου εκθέτω ξανά το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και επαναλαμβάνω την προτεινόμενη διαδικασία, βάση της οποίας δύναται να καταστεί πλήρως αυτοματοποιημένη η διαπίστωση της δυνατότητας μετάταξης εκπαιδευτικού προσωπικού, χωρίς τις ατελέσφορες και διοικητικά έωλες διαδικασίες που χαρακτηρίζουν το Υπουργείο Παιδείας. Ο Νομοθέτης θα πρέπει να τροποποιήσει την παρ. 6 του αρθ. 3 του Ν. 4440/2016, όπως σήμερα ισχύει «Οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δύναται να μεταταγούν ή να αποσπαστούν σε φορείς της παραγράφου 1 μόνο μέσω του ΕΣΚ, τηρουμένων των ισχυουσών διατάξεων για την αποδέσμευσή τους από την άσκηση εκπαιδευτικών καθηκόντων.» διασαφηνίζοντας ποιές ακριβώς είναι αυτές οι διατάξεις, δεδομένου ότι μέχρι σήμερα το Υπ. Παιδείας δρα βάση της παρ. 7 του αρθ. 5 του Ν. 1824/1988 (ΦΕΚ Α΄296/30.12.1988) που αναφέρει «Επιτρέπεται η μετάταξη εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας παίδευσης σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και σε Ν.Π.Δ.Δ., εφ` όσον υπάρχει σύμφωνη γνώμη των διοικούντων αυτά οργάνων. Οι μετατασσόμενοι πρέπει να κατέχουν τα προσόντα του κλάδου στον οποίο μετατάσσονται. Η μετάταξη γίνεται σε κενή θέση ύστερα από αίτηση του ενδιαφερομένου, γνώμη των αρμόδιων υπηρεσιακών συμβουλίων και κοινή απόφαση των αρμόδιων κατά περίπτωση υπουργών.». Η διάταξη αυτή, καθώς και συναφείς διατάξεις περί μετατάξεων που προβλέπονταν στον Υπαλληλικό Κώδικα έχουν καταργηθεί – τροποποιηθεί α) από την παρ. 1 του αρθ. 19 του Ν. 4440/2016 που αναφέρει «Κάθε γενική ή ειδική διάταξη για τη διενέργεια απόσπασης ή μετάταξης που αντίκειται στις διαδικασίες, τους όρους και τις προϋποθέσεις που θέτει το ΕΣΚ καταργείται, με την επιφύλαξη του άρθρου 18, με εξαίρεση τις εξής ειδικές διατάξεις για τις αποσπάσεις: [...]», και στην συνέχεια του οποίου δεν εξαιρείται η διάταξη της παρ. 7 του αρθ. 5 του Ν. 1824/1988 β) από την παρ. 3 του αρθ. 19 του Ν. 4440/2016 που αναφέρει «Με την επιφύλαξη του άρθρου 18, καταργούνται από την ημερομηνία έναρξης εφαρμογής του Ενιαίου	

	Συστήματος Κινητικότητας, στις 15.9.2017, [...] τα άρθρα 71, 72, 74 και 75 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007, Α΄ 26),[...]», στα οποία προβλέπονταν κοινή απόφαση των οικείων Υπουργών για την διενέργεια μετατάξεων από υπηρεσία σε υπηρεσία και η διατήρηση σε ισχύ ειδικών διατάξεων που προβλέπουν μετατάξεις. γ) από το αρθ. 13 του Ν. 4440/2016 «Το άρθρο 71 του Υπαλληλικού Κώδικα αντικαθίσταται ως εξής: Άρθρο 71 Μετάταξη σε άλλη υπηρεσία Η μετάταξη σε άλλη δημόσια υπηρεσία, ήτοι η μετακίνηση του υπαλλήλου από την υπηρεσία στην οποία ανήκει η οργανική θέση του σε κενή οργανική θέση άλλης υπηρεσίας, σε κλάδο της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας, για την οποία έχει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, διενεργείται για την κάλυψη πάγιων αναγκών σύμφωνα, με τις προβλεπόμενες διαδικασίες στο ΕΣΚ.» Έγκυρη ερμηνεία αυτών των διατάξεων γίνεται στην αποδεκτή από τον Υπουργό Παιδείας υπ' αρ. 273/2017 γνωμοδότηση του Γ΄ Τμήματος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (ΑΔΑ: Ω62ΠΟΡΡΕ-9ΡΤ) επί ερωτήματος της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού του ΥΠΠΕΘ σχετικού με μετατάξεις, με τίτλο«Βαθμολογική και μισθολογική κατάταξη εκπαιδευτικών υπό μετάταξη σε διοικητικές θέσεις της Κ.Υ. και Περιφερειακών Υπηρεσιών του ΥΠΠΕΘ, σύμφωνα με τις διατάξεις των νόμων 4369/2016 και 4440/2016.», στο κεφάλαιο «Ερμηνεία διατάξεων – υπαγωγή» της οποίας αναφέρεται α) Στο εδάφιο 15: «Η διαδικασία μετάταξης εκπαιδευτικών σε διοικητικές θέσεις άλλων δημοσίων υπηρεσιών και Ν.Π.Δ.Δ. προβλέπεται ειδικά στη διατάξεις των παρ. 7 και 8 του άρθρου 5 του ν. 1824/1988, οι οποίες μπορούν ακόμα να τύχουν εφαρμογής, συντρεχουσών και των λοιπών προϋποθέσεων της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν. 4440/2016, ως ισχύουσες την 2-12-2016. Τούτο συνάγεται εκ του ότι, αφενός η έναρξη εφαρμογής του ΕΣΚ - μετά τις τελευταίες τροποποιήσεις που επέφερε ο ν. 4472/2017 στις διατάξεις του οικείου ν. 4440/2016- τοποθετήθηκε εν τέλει στις 5-9-2017,(προηγούμενα είχε τοποθετηθεί στις 15-4-2017) και αφετέρου ότι οι εκπαιδευτικοί μπορούν να μετατάσσονται πλέον μόνο μέσω του ΕΣΚ (άρθρα 3 παρ. 6 και 19 παρ. 3 του ν. 4440/2016 ως ισχύει). Εξάλλου μέχρι την τελευταία αυτή ημερομηνία (15-9-2017) ίσχυε και το άρθρο 75 του Υπαλληλικού Κώδικα, (βλ. ρητή κατάργησή του με το άρθρο 19 παρ. 3 του ν. 4440/2016), το οποίο όριζε ότι	

	ειδικές διατάξεις περί μετατάξεων που δεν ρυθμίζονταν από το κεφάλαιο αυτό, (ενν . Το Κεφ. Β΄ του ΜΕΡΟΥΣ Δ΄ «ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ» του ΥΚ, που περιλαμβάνει τα άρθρα69-75 περί μετατάξεων), διατηρούνται σε ισχύ». β) Στο εδάφιο 20: «Επί των ως άνω τεθέντων ερωτημάτων το Γ΄ Τμήμα ΝΣΚ κρίνει ομόφωνα ότι η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 7 του ν. 1824/1988, -η οποία υπό την ισχύ των διατάξεων των παρ. 1 και 3 του άρθρου 19 του ν. 4440/2016 κατά την πρώτη τους έκδοση (μορφή), θα εθεωρείτο καταργημένη από το χρόνο έναρξης ισχύος του νόμου αυτού (2-12-2016)-, μετά τις τροποποιήσεις της παρ. 3 του άρθρου 19 και την μετάθεση του χρόνου έναρξης εφαρμογής του ΕΣΚ, -στο οποίο υπήχθησαν ευθύς εξ αρχής με τη ρητή διάταξη της παρ. 6 του άρθρου 3 του νόμου αυτού και οι εκπαιδευτικοί Α΄βάθμιας και Β΄βάθμιας εκπαίδευσης- εν τέλει στις 15-9-2017, εξακολούθησε να ισχύει μέχρι το τελευταίο αυτό χρονικό σημείο, επομένως ίσχυε στις 2-12-2016 και οι μετατάξεις των εν λόγω εκπαιδευτικών και σε διοικητικές θέσεις της Κεντρικής και αποκεντρωμένων υπηρεσιών του ΥΠΠΕΘ μπορούν να υλοποιηθούν εντός του οριζομένου από τη διάταξη αυτή πλαισίου, εφόσον συντρέχει σωρευτικά και η προϋπόθεση της έκδοσης ανακοίνωσης/πρόσκλησης ή υποβολής της αίτησης του ενδιαφερομένου αποκλειστικά έως την 31/7/2017, που θέτει η διάταξη του άρθρου 18 παρ. 1 του ν. 4440/2016. Εξάλλου μέχρι το αυτό χρονικό σημείο (15-9-2017) ίσχυσαν και οι γενικές διατάξεις περί μετατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα, συμπεριλαμβανομένης και αυτής του άρθρου 75, σύμφωνα με την οποία ειδικές διατάξεις περί μετατάξεων, που δεν ρυθμίζονταν από το αντίστοιχο Κεφάλαιο αυτού, διατηρούντο σε ισχύ. [...]» Με βάση τα ανωτέρω η τροποποίηση που προτείνεται είναι η αποσαφήνιση των «ισχυουσών« διατάξεων, με βασική διάταξη το αρθ. 7 του Ν. 3848/2010 (ΦΕΚ Α 71/19.5.2010), διάταξη που τα σε διατεταγμένη υπηρεσία λειτουργούντα Κεντρικά Υπηρεσιακά Συμβούλια σκοπίμως αγνόησαν κατά τον Β΄ Κύκλο Κινητικότητας του 2018, σύμφωνα με την παρ. 1 του οποίου «1. Ο προσδιορισμός των κενών θέσεων, των λειτουργικών αναγκών και των τυχόν υπεραριθμιών με σκοπό το διορισμό μόνιμων ή την πρόσληψη προσωρινών αναπληρωτών και ωρομίσθιων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, καθώς και τις μεταθέσεις, τις μετατάξεις και τις αποσπάσεις μόνιμων εκπαιδευτικών γίνεται μέσω της διαδικασίας που ορίζεται στις επόμενες παραγράφους.»	

	Προϊόν της διαδικασίας που περιγράφεται στην συνέχεια του άρθρου είναι οι πίνακες σύνθεσης εκπαιδευτικού προσωπικού κατά κλάδο και περιοχή μετάθεσης, βάση των οποίων ο Νομοθέτης μπορεί να καθιστά την αποδέσμευση απλή διαπιστωτική πράξη του οικείου Περιφερειακού Συμβουλίου, εφόσον η πληρότητα στον κλάδο του αιτούντος στην περιοχή μετάθεσης υπερβαίνει το ποσοστό που αυτός κρίνει (100%;). Με τον τρόπο αυτό το πλαίσιο καθίσταται σαφές, και οι αμφιβόλου νομιμότητας και αποδεδειγμένα χρονοβόρες και αναποτελεσματικές διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα σε κεντρικό επίπεδο Υπουργείου, οι οποίες σε συνδυασμό με τα προτεινόμενα στον νέο Νόμο χρονοδιαγράμματα για τους κύκλους κινητικότητας καθιστούν εκ των πραγμάτων ατελέσφορες τις διαδικασίες κινητικότητας σε ότι αφορά το εκπαιδευτικό προσωπικό, καταργούνται. Περαιτέρω δε δικλείδα διασφάλισης της ομαλότητας της εκπαιδευτικής διαδικασίας θα μπορούσε να αποτελεί ο καθορισμός του χρόνου αποδέσμευσης του εκπαιδευτικού προσωπικού τον Ιούνιο, με το πέρας της λήξης του διδακτικού έτους. Ευσεβής πόθος του γράφοντος, αλλά και όλων όσων ένιωσαν ότι εμπαίζονται στον προηγούμενο κύκλο κινητικότητας, θα ήταν η απόδοση δικαιοσύνης και η εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος μέσω μεταβατικής διάταξης που θα υπήγαγε τις εκκρεμούσες λόγω των παλινωδιών του Υπουργείου μετατάξεων στο πλαίσιο αυτό, με αναδρομική ισχύ. • 22 Νοεμβρίου 2019, 08:13 | 1. στο σημείο που αναφέρεται: " ... και τον Προϊστάμενο της οργανικής μονάδας που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού" . Θα πρέπει να διευκρινιστεί ποιού επιπέδου προϊστάμενο, Διεύθυνσης ή Τμήματος?? Στον ισχύοντα ν.4440 αναφέρεται ξεκάθαρα ότι πρόκειται για τον Προϊστάμενο Διεύθυνσης Προσωπικού. 2. Η εμπειρία της συμμετοχής μας, ως φορέας, στον 1ο κύκλο κινητικότητας του 2018, έδειξε ότι στη συνέντευξη μπορούν να διαγνωστούν ή και να διευκρινιστούν πολλά αφανή, στην αίτηση του ενδιαφερόμενου, σημεία, πχ. θέματα ωραρίου, θέματα αδειών, εκπαίδευσης, λόγοι που επιθυμεί να φύγει από τον φορέα προέλευσης, λάθος πληροφορίες ή και προσδοκίες που μπορεί να έχει ο υποψήφιος για τη θέση ή τον οργανισμό, κλπ. Το σημαντικότερο όμως όλων είναι ότι με τη συνέντευξη τόσο ο φορέας υποδοχής όσο και ο υποψήφιος έχουν τη δυνατότητα να δουν την μεταξύ τους συμβατότητα. Με δεδομένο ότι η πλειοψηφία των αιτούντων πληροί τις τυπικές προϋποθέσεις, η προσωπική συνέντευξη είναι	

	πραγματικά αυτή που κάνει τη διαφορά και που στην πράξη κρίνει την υπεροχή ή μη του υποψηφίου για τη θέση, αναδεικνύοντας την προσωπικότητα του υποψηφίου, την καταλληλότητα του για το συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον της υπηρεσίας και το αντικείμενο της θέσης, μπορεί να φανεί ο ενθουσιασμός ή απάθεια του υποψηφίου, καθώς να δει και ο υποψήφιος το στυλ διοίκησης που επικρατεί και κυρίως να ρωτήσει οτιδήποτε τον ενδιαφέρει για τη συγκεκριμένη θέση ή τον οργανισμό. Δεν υπάρχει τίποτα καλύτερο από τον κατάλληλο υποψήφιο στην κατάλληλη θέση προς όφελος και των δύο μερών και αυτό δεν μπορεί να επιτευχθεί αξιολογώντας μόνο αιτήσεις. Θεωρώ λάθος για τη Δημόσια Διοίκηση το γεγονός ότι η συνέντευξη με την τροπολογία αυτή από υποχρεωτική (τουλάχιστον για τις κατηγορίες ΠΕ & ΤΕ, με τον ισχύοντα ν.4440) γίνεται προαιρετική. Κάτι τέτοιο δεν είναι προς όφελος ούτε των φορέων υποδοχής αλλά ούτε και των ενδιαφερόμενων προς μετάταξη/ απόσπαση υπαλλήλων. Επίσης με δεδομένο ότι με την τροπολογία αυτή, ουσιαστικά αφήνεται στη διακριτική ευχέρεια του φορέα υποδοχής να διενεργήσει συνέντευξη ή όχι, επί της ουσίας η αλλαγή αυτή είναι δυσμενής για τον κάθε προς απόσπαση ή μετάταξη υποψήφιο. • 21 Νοεμβρίου 2019, 17:46 | Ο Νόμος 3528/2007 άρθρο 84 Κώδικας Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών και Διοικητικών Υπαλλήλων (Υπαλληλικός Κώδικας), όπως τροποποιήθηκε με το Νόμο 3839/2010 προέβλεπε την παρακάτω διάταξη για την επιλογή Προϊσταμένων « Ο χρόνος υπηρεσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων που διανύθηκε στη Μόνιμη Ελληνική Αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε άλλα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνείς οργανισμούς, λαμβάνεται υπόψη για την εφαρμογή των άρθρων 84 και 85 του Υ.Κ. και λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος. Προκειμένου για υπαλλήλους που είχαν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης πριν την απόσπασή τους, το ανωτέρω χρονικό διάστημα λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης.» Με σχετική τροπολογία στο Ν. 4555/2018 (άρθρο 277) καταργήθηκε η ως άνω διάταξη του Υπαλληλικού Κώδικα και διαμορφώθηκε ως εξής: «Για την εφαρμογή των διατάξεων του προηγούμενου και του παρόντος άρθρου λαμβάνεται υπόψη αποκλειστικά η εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος αντίστοιχα, που έχει διανυθεί σε Υπουργεία, Γενικές και Ειδικές Γραμματείες, αποκεντρωμένες διοικήσεις, Ν.Π.Δ.Δ., Ανεξάρτητες Αρχές, Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ βαθμού και Ν.Π.Δ.Δ.	

	αυτών, σε αυτοτελείς δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, όπως εκάστοτε οριοθετείται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης.» ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ: Η διάταξη του άρθρου 277 του Ν. 4555/2018 θίγει μεταξύ άλλων, τους εθνικούς εμπειρογνώμονες, επιστήμονες που είναι υπάλληλοι αποσπασμένοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι εν λόγω υπάλληλοι, η επιλογή των οποίων γίνεται από την ίδια την Ε.Ε, αποκτούν εξειδικευμένη τεχνογνωσία, αξιόλογη εμπειρία και γνώσεις, οι οποίες είναι πολύτιμες για τις διοικήσεις των κρατών μελών από όπου αποσπώνται. Στην πλειοψηφία τους δε τα κράτη-μέλη της Ε.Ε έχουν θεσπίσει ειδικά κίνητρα για την επιστροφή των υπαλλήλων αυτών αξιοποιώντας με τον τρόπο αυτό τη γνώση και την εμπειρία τους, που έχει αποκτηθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στην Ελλάδα της εξωστρέφειας, της εκσυγχρονισμένης δημόσιας διοίκησης και της ανάσχεσης του brain drain και μέσω του brain gain, η αναγνώριση της αποκτηθείσας εμπειρίας στα όργανα της Ε.Ε και στους λοιπούς διεθνείς οργανισμούς, αποτελεί σημαντικό βήμα και κίνητρο για την επιστροφή των έμπειρων και προσοντούχων επιστημόνων στη χώρα μας. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΡΥΘΜΙΣΗ: Προτεινόμενη ρύθμιση, η οποία θα μπορούσε να ενταχθεί στο πρόσφατο ν/σ, υπό τον τίτλο: «Ρυθμίσεις Υπουργείου Εσωτερικών». Στο άρθρο 85 του ν. 3528/2007, προστίθεται παράγραφος 6, η οποία επαναφέρει την πρότερη του 2018, ρύθμιση, ως εξής: «6.Ο χρόνος υπηρεσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων, που διανύθηκε σε όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνείς οργανισμούς, λαμβάνεται υπόψη για την εφαρμογή των άρθρων 84 και 85 του Υ.Κ. και λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος. Προκειμένου για υπαλλήλους που είχαν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης πριν την απόσπασή τους, το ανωτέρω χρονικό διάστημα λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης».	

	• 21 Νοεμβρίου 2019, 10:40 | Όπως περιγράφεται και στην αιτιολογική έκθεση, η αλλαγή της σύνθεσης της τριμελούς επιτροπής αξιολόγησης έχει δύο κύριους στόχους: 1) Την απλούστευση της διαδικασίας συγκρότησης των επιτροπών του κάθε φορέα, προκειμένου να αποφευχθούν οι καθυστερήσεις που παρατηρούνται με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, λόγω συγκρότησης πολλών επιτροπών σε κάθε φορέα. 2) Χωρίς να διατυπώνεται ρητά στο σώμα του σχεδίου νόμου, εννοείται ότι η επιτροπή δεν θα καλεί υποψήφιο για άλλη συνέντευξη, εάν έχει ήδη επιλεγεί για μια θέση του φορέα. Πιστεύω ότι όντως η διάταξη αυτή θα επισπεύσει τις διαδικασίες, θα ήθελα όμως να σας επιστήσω την προσοχή σε τρία προβληματικά σημεία: 1) Είναι σχεδόν σίγουρο ότι θα υποβαθμιστεί η ποιότητα των συνεντεύξεων, αφού μια επιτροπή θα πρέπει να περάσει από συνέντευξη πάρα πολλούς υποψηφίους. Έχετε ακούσει για τις συνεντεύξεις-παρωδία της ΑΑΔΕ, στην οποία έχουν οριστεί τα υπηρεσιακά συμβούλια ως επιτροπές αξιολόγησης; Το χαρακτηριστικό των συνεντεύξεων αυτών είναι ότι διαρκούν κατά μέσο όρο 3 λεπτά και η βασικότερη ερώτηση που απευθύνεται στους υποψήφιους είναι «Πού μένετε;». 2) Ενώ τώρα αποφασιστικό λόγο για την επιλογή των υποψηφίων έχουν οι άμεσα ενδιαφερόμενοι, δηλαδή ο Γενικός Διευθυντής και ο Διευθυντής της σχετικής οργανικής μονάδας στην οποία ανήκει η προς πλήρωση θέση, με την προτεινόμενη τροποποίηση οι άμεσα ενδιαφερόμενοι δεν έχουν τον πρώτο ρόλο στην επιλογή των μελλοντικών υπαλλήλων τους. Απλώς θα μπορεί να παρίσταται με συμβουλευτικό ρόλο προϊστάμενος της οργανικής μονάδας στην οποία ανήκει η προς πλήρωση θέση. 3) Ο ορισμός τριών προϊσταμένων εν γένει από την ηγεσία του φορέα αρχίζει να θυμίζει έντονα τις παλιές καλές εποχές. Είναι νομίζω υπαρκτός ο κίνδυνος τα μπιλιετάκια από το Γραφείο Υπουργού ή το Γραφείο Διοικητή να «βοηθήσουν» το έργο της επιτροπής να επιλέξει τον «άριστο» για κάθε θέση. Ειλικρινά πιστεύω ότι η λύση που δίνεται με τη νέα σύνθεση της επιτροπής αξιολόγησης δεν είναι η βέλτιστη.	

	• 21 Νοεμβρίου 2019, 10:20 | Ο Νόμος 3528/2007 άρθρο 84 Κώδικας Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών και Διοικητικών Υπαλλήλων (Υπαλληλικός Κώδικας), όπως τροποποιήθηκε με το Νόμο 3839/2010 προέβλεπε την παρακάτω διάταξη για την επιλογή Προϊσταμένων « Ο χρόνος υπηρεσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων που διανύθηκε στη Μόνιμη Ελληνική Αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε άλλα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνείς οργανισμούς, λαμβάνεται υπόψη για την εφαρμογή των άρθρων 84 και 85 του Υ.Κ. και λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος. Προκειμένου για υπαλλήλους που είχαν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης πριν την απόσπασή τους, το ανωτέρω χρονικό διάστημα λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης.» Με σχετική τροπολογία στο Ν. 4555/2018 (άρθρο 277) καταργήθηκε η ως άνω διάταξη του Υπαλληλικού Κώδικα και διαμορφώθηκε ως εξής: «Για την εφαρμογή των διατάξεων του προηγούμενου και του παρόντος άρθρου λαμβάνεται υπόψη αποκλειστικά η εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος αντίστοιχα, που έχει διανυθεί σε Υπουργεία, Γενικές και Ειδικές Γραμματείες, αποκεντρωμένες διοικήσεις, Ν.Π.Δ.Δ., Ανεξάρτητες Αρχές, Ο.Τ.Α. Α΄ και Β΄ βαθμού και Ν.Π.Δ.Δ. αυτών, σε αυτοτελείς δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, όπως εκάστοτε οριοθετείται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης.» ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ: Η διάταξη του άρθρου 277 του Ν. 4555/2018 θίγει μεταξύ άλλων, τους εθνικούς εμπειρογνώμονες, επιστήμονες που είναι υπάλληλοι αποσπασμένοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι εν λόγω υπάλληλοι, η επιλογή των οποίων γίνεται από την ίδια την Ε.Ε, αποκτούν εξειδικευμένη τεχνογνωσία, αξιόλογη εμπειρία και γνώσεις, οι οποίες είναι πολύτιμες για τις διοικήσεις των κρατών μελών από όπου αποσπώνται. Στην πλειοψηφία τους δε τα κράτη-μέλη της Ε.Ε έχουν θεσπίσει ειδικά κίνητρα για την επιστροφή των υπαλλήλων αυτών αξιοποιώντας με τον τρόπο αυτό τη γνώση και την εμπειρία τους, που έχει αποκτηθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στην Ελλάδα της εξωστρέφειας, της εκσυγχρονισμένης δημόσιας διοίκησης και της ανάσχεσης του brain drain και μέσω του brain gain, η αναγνώριση της αποκτηθείσας εμπειρίας στα όργανα της Ε.Ε και στους	

	λοιπούς διεθνείς οργανισμούς, αποτελεί σημαντικό βήμα και κίνητρο για την επιστροφή των έμπειρων και προσοντούχων επιστημόνων στη χώρα μας. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΡΥΘΜΙΣΗ: Προτεινόμενη ρύθμιση, η οποία θα μπορούσε να ενταχθεί στο πρόσφατο ν/σ, υπό τον τίτλο: «Ρυθμίσεις Υπουργείου Εσωτερικών». Στο άρθρο 85 του ν. 3528/2007, προστίθεται παράγραφος 6, η οποία επαναφέρει την πρότερη του 2018, ρύθμιση, ως εξής: • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:32 | Δυστυχώς καμία αναφορά δεν γινεται στους τριτεκνους έτσι ώστε να έχουν μια προτεραιότητα στην κινητικότητα. Πρεπει να υπαρχει μια πριμοδότηση ώστε να προστατευτεί αλλά και να διευκολύνεται η τριτεκνη οικογένεια ή τα αιτήματά τους να εξετάζονται κατά προτεραιότητα. Είναι πολύ σημαντικό για την προστασία της οικογένειας. • 20 Νοεμβρίου 2019, 13:43 | Σε ότι αφορά μετατάξεις από τη Δευτεροβάθμια στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, στα κριτήρια αξιολόγησης, θα έπρεπε για λόγους δικαιοσύνης να λαμβάνεται υπ΄ όψη το επιστημονικό έργο των ενδιαφερόμενων. Ειδικότερα το έργο που είναι δημοσιευμένο σε έγκριτα διεθνή επιστημονικά περιοδικά με κριτές γεγονός που πιστοποιεί και την ποιότητα του. Αντίθετα, το έως τώρα καθεστώς που λαμβάνει υπ΄ όψη τη συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα αδικεί όσους δεν είχαν πρόσβαση στους μηχανισμούς που τους ενέπλεκαν σε αυτά. Τα αποτελέσματα των προγραμμάτων αυτών συχνά δεν ήταν καν δημοσιεύσιμα σε επιστημονικά περιοδικά με κριτές. Η δημοσίευση σε έγκριτο περιοδικό είναι τεκμήριο ποιότητας από μόνη της. Εν κατακλείδι, τα κριτήρια αξιολόγησης των υποψηφίων πρέπει να γίνουν δικαιότερα χωρίς να αποκλείουν επιστήμονες με αναγνωρισμένο έργο και ικανότητες. Επιπλέον, για όσους δεν τους δόθηκε η ευκαιρία-δυνατότητα να διδάξουν στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση θα έπρεπε να λαμβάνεται ως κριτήριο η μακροχρόνια εμπειρία τους στη Δευτεροβάθμια. Ο εκπαιδευτικός για	

	παράδειγμα που διδάσκει Πανελλαδικά εξεταζόμενα μαθήματα έχει την εμπειρία και την παιδαγωγική επάρκεια να διδάξει και σε νέους που εισέρχονται στο Πανεπιστήμιο. Για τον ίδιο λόγο θα έπρεπε να αναγνωρίζεται και η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών που έχουν διοργανώσει επιμορφωτικά σεμινάρια για ενήλικες (π.χ. επιμόρφωση εκπαιδευτικών). • 20 Νοεμβρίου 2019, 09:39 | Παρακαλώ όπως συμπεριλάβετε στο παρόν Άρθρο και την παράγραφο 4 του άρθρου 7 του ν. 4440/2016 διότι χρήζει άμεσης ανάκλησης. Η τελευταία τροποποίηση του αναφέρεται στο Άρθρο 71 του Νόμου 4635 (ΦΕΚ Α 167/30-10-2019): «Παράταση του άρθρου 50 του ν. 4569/2018 Οι παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 50 του ν. 4569/2018 (Α΄ 179), όπως ισχύουν, τροποποιούνται και το άρθρο 50 διαμορφώνεται ως εξής: «Άρθρο 50 Μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλων του ΕΦΚΑ και του ΕΤΕΑΕΠ 1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος και μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2020 για την έκδοση κάθε απόφασης μετάταξης ή απόσπασης υπαλλήλων του ΕΦΚΑ, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 7 του ν. 4440/2016 (Α΄ 224), καθώς και για την έκδοση κάθε άλλης απόφασης κατ' εφαρμογή οποιασδήποτε γενικής ή ειδικής διάταξης νόμου με την οποία προκαλείται μετακίνηση υπαλλήλων του ΕΦΚΑ, συμπεριλαμβανομένης και της λήξης ή ανάκλησης απόσπασης υπαλλήλων βάσει της οποίας παρέχουν τις υπηρεσίες τους στον ΕΦΚΑ, απαιτείται η προηγούμενη σύμφωνη γνώμη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. 2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος και μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2020, για την έκδοση κάθε απόφασης μετάταξης ή απόσπασης υπαλλήλων του «Ενιαίου Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών» (ΕΤΕΑΕΠ) σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 7 του ν. 4440/2016, καθώς και για την έκδοση κάθε άλλης απόφασης κατ' εφαρμογή οποιασδήποτε γενικής ή ειδικής διάταξης νόμου με την οποία προκαλείται μετακίνηση υπαλλήλων του ΕΤΕΑΕΠ, συμπεριλαμβανομένης και της λήξης ή ανάκλησης απόσπασης	

	υπαλλήλων βάσει της οποίας παρέχουν τις υπηρεσίες τους στον ΕΤΕΑΕΠ, απαιτείται η προηγούμενη σύμφωνη γνώμη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. 3. Εκκρεμείς κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος διαδικασίες μετάταξης ή απόσπασης και πάσης φύσεως μετακινήσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των παραγράφων 1 και 2 ολοκληρώνονται σύμφωνα με το παρόν άρθρο». Πρόκειται για άκρως αντισυνταγματικές πρακτικές, διότι ενώ έχει εγκριθεί η μετάταξη από τον φορέα υποδοχής, τηρώντας όλες τις νόμιμες διαδικασίες του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας, εργαζόμενοι στον ΕΦΚΑ δεν μπορούν να μεταταγούν, χωρίς την σύμφωνη γνώμη του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Αποτελεί κατάφωρη καταστρατήγηση θεμελιωδών δικαιωμάτων της ισότητας και της αξιοκρατίας στη Δημόσια Διοίκηση. Δημιουργούνται κρατικοί υπάλληλοι δύο ταχυτήτων. Αυτό αποτελεί κατάφωρη καταπάτηση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών για όλους, όπως προβλέπονται από το Σύνταγμα της Ελλάδας που αποτελεί το θεμελιώδη νόμο της Πολιτείας. Δεν μπορεί να ισχύει το Ενιαίο Συστήμα Κινητικότητας για όλο το Δημόσιο εκτός του ΕΦΚΑ και του ΕΤΕΑΕΠ. • 19 Νοεμβρίου 2019, 12:31 | πληρεις αυτοματοπιηση της διαδικασιας θα πρεπει να εισαγονται ολοι οι παραγοντες στην ηλεκτρονικη εφαρμογη για τα κολληματα του νομου (2 ετια , 10 ετια , μοναδικοτητα , βαθμοι εκθεσων αξολογησεις κλπ) να τα εισαγουν οι υπευθυνοι των γραφειων προσωπικου ή αντιστοιχοι διαχειριστες θα ελεγχονται αυτοματα απο την εφαρμογη οι αιτησεις και εφόσον συντρεχουν οι προυποθεσεις να περναει σε επομενο σταδιο. Αλλιως θα κοβονται οι αιτησεις και να ενημερωνεται για τον λογω απορριψης ο αιτων επισης θα πρεπει να δινεται η δυνατοτητα να κανει ηλεκτρονικη ενσταση ο υπαλληλος εφ'οσον κοπει αυτοματα απο το συστημα. για τις αντιρρησεις . να γινει καπιου ειδους μοριοδοτηση στις αιτησεις απο το συστημα (σαν τις προκυρηξεις του ασεπ) και θα διαλεγει το συστημα τους υποφηφιους . Θελετε και συνεντευξη? παρτε τους 2-3 επικρατεστερους που δινει το συστημα και καντε συνεντευξη. ενημερωνεται αυτοματα η υπηρεσία υποδοχής και συγκεκριμένα το τριμελές όργανο που συγκροτείται με απόφαση του αρμόδιου οργάνου διοίκησης και αποτελείται από Προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης, ή Διεύθυνσης ή Τμήματος ή	

	αντιστοίχου επιπέδου αυτών οργανικών μονάδων. Στην περίπτωση των Ν.Π.Ι.Δ. το οικείο διοικητικό συμβούλιο ορίζει τριμελές όργανο αρμόδιο για την αξιολόγηση των υποψηφίων. και αξιολογει τον υποψηφιο και ενημερωνει την αντισοιχη ηλεκτρονικη εφαρμογη και καταγραφεται ηλετρονικα σε ηλεκτρονικη βαση σαν την απογραφη η συνεντευξη ή το αποτλεσμα της επιτροπης κια σε 10 μερεςς εχει ολοκληρωθει η διαλδικασια επιλογης. ηλεκτρονικα ολα . αιτηση επιλογη σε ενα μηνα θα εχδει παει στη θεση του. σηκωνομαστε απο τα νησια για να παμε στην αθηνα με εξοδα δικα μας για να κανουμε μια συνεντευξη για να δουμε αν θα μας παρουν πχ ΑΑΔΕ εφορια , αποκετρωμενη αιγαιου , τι κερδιζετε? χρονο αφου τους διαλεγει το συστημα. και πορους ανθρωπινου δυναμικου και χρηματος . Ετσι μολισ τελιωσουν οι αιτησεις το συστημα εχει μοροιδοτηση τους υπαλληλους. αν καπιος δεν εχει περασει θα ελεγχεται οι σειρα προτιμησης τους για μετατακη η αποσπαση. κατι σαν μηχανογραφικο δελτιο και θα μετακινουνται ολοι σχεδον ή οχι . βαλτε καπιο πολλες επιλογες φορεων και ειστε οκ . να δεις πωσ δουλευει το συστημα.. καντε ενα δειγματολιπτικο ελεγχο των αιτησεων και παμε στον επομενο κυκλο .θα πρεπει να εχουν πειθαρχικοι και ποινικη ευτθυνη αυτοι στα γραφεια προσωπικου που αργουν να στειλουν τα χαρτια των υπαλληων μετα πο εγκριση μεταταξης ! στην ουσια καταργειτα οι 3 μελης επιτρπη αφου θα το κανει το μηχανογραφικο συστυημα , βαλε να καυον ηλετρονικο ελεγχο η 3 μελης εποιτροπη των προσοντων. κανε τηλεφιασκεψη στον υποψηφιο με καταγραφη της συνεντευξης για μια 5 ετια ... • 19 Νοεμβρίου 2019, 09:38 | Σύμφωνα με το εν ισχύ Προεδρικό Διάταγμα υπ αρ. 23/1992 (ΦΕΚ Α αρ.6 της 30/1/1992) ορίζεται ότι για την άσκηση του επαγγέλματος του Κοινωνικού Λειτουργού απαιτείται είτε πτυχίο Κοινωνικής Εργασίας ΤΕΙ είτε πτυχίο Κοινωνικής Εργασίας ΑΕΙ. Ο Συνήγορος του Πολίτη λαμβάνοντας υπόψη ότι δεν υφίσταται διαφοροποίηση της νομοθεσίας όσον	

	αφορά στα επαγγελματικά δικαιώματα των προαναφερόμενων πτυχιούχων Κοινωνικής Εργασίας με άδεια άσκησης επαγγέλματος Κοινωνικού Λειτουργού αποφοίτων είτε ΤΕΙ είτε ΑΕΙ, ζήτησε τον Απρίλιο του 2017 μέσω διαμεσολάβησης από το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, την ανάληψη νομοθετικής πρωτοβουλίας προκειμένου ζητήματα διαχωρισμού να αντιμετωπισθούν με νομοθετική ρύθμιση. Ανταποκρινόμενο το Υπουργείο έδωσε μεταξύ άλλων εγκύκλιες οδηγίες στις κεντρικές υπηρεσίες των εμπλεκομένων Υπουργείων και σε φορείς της Αποκεντρωμένης Αυτοδιοίκησης έτσι ώστε οι ενδιαφερόμενες υπηρεσίες να μεριμνήσουν, ώστε οι υφιστάμενες οργανικές θέσεις Κοινωνικών Λειτουργών (ΠΡΟΣΟΧΗ, Ανάλογα με το Υπουργείο οι θέσεις Κοινωνικών Λειτουργών αναφέρονται στα επί μέρους οργανογράμματα κάθε Υπουργείου ή υπηρεσίας είτε ως Κοινωνικών Λειτουργών είτε ως Κοινωνικής Εργασίας, δεν υπάρχει δηλαδή ενιαία ονοματοδοσία παντού σε όλη τη Δημόσια Διοίκηση αν και πρόκειται περί της ιδίας ειδικότητας) να καταλαμβάνονται τόσο από πτυχιούχους Πανεπιστημίου όσο και από πτυχιούχους Τεχνολογικής Εκπαίδευσης της ως άνω ειδικότητας. ΒΛΕΠΕ πηγή: https://www.synigoros.gr/resources/docs/20170427-synopsi-da.pdf Επειδή και οι ΤΕ και οι ΠΕ Κοινωνικοί Λειτουργοί κατέχονται από τα ίδια επαγγελματικά δικαιώματα, θα πρέπει να είναι δυνατή η μετάταξη ή απόσπασή τους σε κενές θέσεις Κοινωνικής εργασίας/ Κοινωνικών λειτουργών ή σε προσωποπαγείς (εάν δεν υπάρχει πρόβλεψη στο οργανόγραμμα για ΠΕ /ΤΕ αλλά μόνο για ΤΕ ή μόνο για ΠΕ) ανεξαρτήτως αν ο βασικός τίτλος σπουδών είναι ΤΕ ή ΠΕ. Να αρκεί δηλαδή ως τυπικό δικαιολογητικό μετάταξης ή απόσπασης μόνο η άδεια άσκησης επαγγέλματος Κοινωνικού Λειτουργού (η οποία περιλαμβάνει όλα τα πτυχία Κοινωνικής Εργασίας, και ΤΕΙ και ΑΕΙ). • 19 Νοεμβρίου 2019, 08:13 | Στην παράγραφο 1 του άρθρου 4, προβλέπεται ότι «Η αξιολόγηση των υποψηφίων για κάλυψη θέσης με μετάταξη ή απόσπαση γίνεται από την υπηρεσία υποδοχής και συγκεκριμένα από τριμελές όργανο που συγκροτείται με απόφαση του αρμόδιου οργάνου διοίκησης και αποτελείται από Προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης, ή Διεύθυνσης ή Τμήματος ή αντιστοίχου επιπέδου αυτών οργανικών μονάδων.» Λαμβάνοντας υπόψη ότι θα υπάρξουν φορείς υποδοχείς (υπηρεσίες) όπου δεν θα είναι δυνατή η συγκρότηση του τριμελούς οργάνου αξιολόγησης των υποψηφίων μετάταξης, λόγω υποστελέχωσης, θα	

	πρέπει να προβλεφτεί με σαφήνεια η πρόβλεψη για την συμπλήρωση των εν λόγω επιτροπών.	
Άρθρο 05 1. Στην παρ. 5 του άρθρου 7 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει, προστίθενται εδάφια ως εξής: «Στην περίπτωση υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, εφόσον δεν υφίσταται κενή θέση προσωπικού ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ο υπάλληλος δύναται να μεταταχθεί/μεταφερθεί σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου,	• 25 Νοεμβρίου 2019, 09:22 | Για να δοθούν κίνητρα για την κινητικότητα των υπαλλήλων αλλά και για λόγους ισονομίας πρέπει οι υπάλληλοι που μετακινούνται να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν την προσωπική διαφορά που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 27 του Ν.4354/2015, την οποία λαμβάνουν οι ήδη υπηρετούντες στη νέα υπηρεσία, εάν η προσωπική διαφορά που λάμβαναν στην υπηρεσία προέλευσης ήταν μικρότερη. • 25 Νοεμβρίου 2019, 00:02 | Κύριε Υπουργέ Αμοιβαίες Μετατάξεις και μη πριν τα 2 έτη γιατί κάποιοι εργαζόμενοι έχουν αφήσει οικογένειά για να πάνε να εργαστούν σε κάποιο άλλο Δήμο με τεράστιο οικονομικό και ψυχολογικό κόστος.Επιθυμούμε να γίνουν μεταθέσεις και πριν την διετία. Όσοι έχουμε άτομα με ειδικές ανάγκες που μας χρειάζονται παρακαλώ δώστε μας το δικαίωμα να πάμε πίσω στους δικούς μας.εχουμε αφήσει παιδιά γυναίκες και άτομα με βαριά κινητικά προβλήματα.μην μας χωρίζεται από τούς οικείους μας δεν είναι πρέπων. • 24 Νοεμβρίου 2019, 23:58 | Αρθρο 5 παραγραφο 3..Πιστευω πως πολλοι διορισμενοι της 3κ/2018 θα βοηθηθουμε απο την εναρξη της αμοιβαιας μεταταξης,, • 24 Νοεμβρίου 2019, 19:44 | Η διάταξη της παρ.1 του παρόντος άρθρου θα πρέπει να ισχύει και για όσους είναι αποσπασμένοι κατά την έναρξη ισχύος του σχεδίου νόμου, καθώς με τον Ν. 4440/2016 δεν πραγματοποιούνταν μετατάξεις υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου λόγω μη ύπαρξης αντίστοιχης κενής θέσης ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.	• Τα υποβληθέντα σχόλια δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

με παράλληλη δέσμευση της κενής οργανικής θέσης μόνιμου προσωπικού, για όσο χρόνο υφίσταται η προσωποπαγής θέση. Το προσωπικό που ανήκει οργανικά σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα των Ο.Τ.Α. α' βαθμού δύναται να αιτηθεί απόσπαση ή μετάταξη για λόγους υγείας μόνο σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα άλλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού». 2. Στο πρώτο εδάφιο της παρ.1 του άρθρου 10 του ν.4440/2016, μετά τη φράση	Συγκεκριμένα, τακτικοί υπάλληλοι δημοσίων υπηρεσιών, Ν.Π.Δ.Δ. και ΟΤΑ α' και β' βαθμού και Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, οι οποίοι κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος είναι αποσπασμένοι με γενικές ή ειδικές διατάξεις, σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και ΟΤΑ α' και β' βαθμού και Ν.Π.Ι.Δ., επιτρέπεται να μεταταγούν με αίτησή τους στην υπηρεσία που είναι αποσπασμένοι. Εφόσον δεν υφίσταται κενή θέση προσωπικού ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ο υπάλληλος δύναται να μεταταχθεί/μεταφερθεί σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με παράλληλη δέσμευση της κενής οργανικής θέσης μόνιμου προσωπικού, για όσο χρόνο υφίσταται η προσωποπαγής θέση, με την ίδια σχέση εργασίας και διατήρηση της τυχόν προσωπικής διαφοράς στις αποδοχές. Η αίτηση υποβάλλεται σε αποκλειστική προθεσμία ενός (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος και η μετάταξη γίνεται με απόφαση των οικείων Υπουργών. Σε περίπτωση που η απόσπαση του υπαλλήλου λήγει πριν από τη δημοσίευση της πράξης μετάταξης, η απόσπαση παρατείνεται μέχρι την έκδοση της πράξης μετάταξης. 24 Νοεμβρίου 2019, 16:32 | Ναι στις αμοιβαιες μεταθεσεις πριν τη διετια • 24 Νοεμβρίου 2019, 15:16 | ΝΑΙ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΑΙΕΣ ΜΕΤΑΤΑΞΕΙΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΔΙΕΤΙΑ.Παρακαλω πολυ,χιλιαδες επιτυχοντες της προκηρυξης 3κ/2018 επιθυμουμε την εναρξη της ισχυς της παραγραφου 3 του αρθρου 5.Ευχαριστω. • 24 Νοεμβρίου 2019, 14:59 | Αμοιβαίες για όλο τον κόσμο που χρειάζεται ώστε να λυθούν πολλά προβλήματα πολλών οικογενειών, πριν κλείσει η δοκιμαστική περίοδο των 2 ετών.ΝΑΙ στο ξεκινημα του Άρθρου 5 παράγραφο 3	

«Επιτρέπεται,» προστίθεται η φράση «μετά την πάροδο διετίας από το διορισμό ή την πρόσληψη». 3. Στο τέλος της παρ.1 του άρθρου 10 του ν.4440/2016 προστίθεται εδάφιο, ως εξής: «Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η αμοιβαία μετάταξη πριν την πάροδο της διετίας από το διορισμό ή την πρόσληψη εφόσον οι μετατασσόμενοι ανήκουν οργανικά σε υπηρεσίες ανταποδοτικού χαρακτήρα Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού». 4. Η κατάργηση των διατάξεων των άρθρων 71, 72, 74 και 75 του	• 24 Νοεμβρίου 2019, 08:18 | Παρακαλούμε να μετρήσει η αναδρομική ισχύ σε ολους όσους αλλάξαμε Δήμο από τα προσωρινά μέχρι τα οριστικά αποτελέσματα της προκυρηξεις 3Κ. ΑμοιβαιεςΜετατάξεις πριν τα 2 έτη γιατί κάποιοι εργαζόμενοι έχουν αφήσει οικογένειά για να πάνε να εργαστούν σε κάποιο άλλο Δήμο με τεράστιο οικονομικό και ψυχολογικό κόστος • 24 Νοεμβρίου 2019, 00:59 | Ναι στην ισχύ αμεσα του άρθρου 5 παράγραφος 3για τις μεταθέσεις-μετατάξεις. Θα βοηθήσει πολλούς υπαλλήλους,οι οποίοι έχουν διοριστεί μακριά απο την μόνιμη κατοικία τους.Τα έξοδα για τη συντήρηση για μια οικογένεια είναι παρα πολλά,όταν μάλιστα υπάρχει και τέκνο το οποίο σπουδάζει μακριά και αυτο απο τον τοπο της μόνιμης κατοικίας του. • 23 Νοεμβρίου 2019, 22:59 | ΝΑΙ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΑΙΕΣ ΜΕΤΑΤΑΞΕΙΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΔΙΕΤΙΑ!!!!!! • 23 Νοεμβρίου 2019, 22:48 | Ναι στο αυτονόητο. ΜΑ οι υπηρεσίες δεν θα μείνουν χωρίς υπαλλήλους αφού στην θέση τους θα έρθει άλλος. Ναι στις αμοιβαίες πριν την 2ετια,Ναι στην αναδρομική ισχύ σε όλους εμάς που αλλάξαμε δήμο με τα οριστικά αποτελέσματα, ενώ είχαμε κάνει πρόσληψη και δουλεύαμε σε άλλον δήμο με τα προσωρινά αποτελέσματα από τον Απρίλη του 2018 • 23 Νοεμβρίου 2019, 22:02 | Ναι στις αμοιβαιες μεταθεσεις	

Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007) με την παρ. 3 του άρθρου 19 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει, αφορά στην κατάργηση των άρθρων αυτών ως ίσχυαν μέχρι την έναρξη ισχύος του ν. 4440/2016. 5. Οι παρ. 2 και 3 του άρθρου 71 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών και Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. ως ισχύει μετά την αντικατάστασή του από το άρθρο 13 του ν. 4440/2016, αντικαθίστανται ως εξής: «2. Ο υπάλληλος μετατάσσεται με το	• 23 Νοεμβρίου 2019, 20:44 | Με το άρθρο 8 του Ν. 4440/2016, όπως ισχύει, προβλέφθηκαν ειδικές διατάξεις για τη διενέργεια μετατάξεων – αποσπάσεων σε υπηρεσίες απομακρυσμένων – παραμεθόριων περιοχών και ορεινών – νησιωτικών ΟΤΑ α` βαθμού. Παράλληλα, θεσμοθετήθηκαν ειδικά κίνητρα (π.χ. συντομότερη βαθμολογική εξέλιξη, δυνατότητα μετάταξης αποσπασμένων υπαλλήλων στις συγκεκριμένες υπηρεσίες), αποτυπώνοντας τη βούληση του νομοθέτη και της πολιτείας να ενισχύσει με προσωπικό μέσω του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας, τις υπηρεσίες απομακρυσμένων – παραμεθόριων περιοχών και ορεινών – νησιωτικών ΟΤΑ α` βαθμού. Παρατίθεται ολόκληρο το άρθρο 8 του Ν. 4440/2016, όπως ισχύει : 1. Η μετάταξη ή απόσπαση υπαλλήλων σε υπηρεσίες απομακρυσμένων – παραμεθόριων περιοχών όπως ορίζονται στις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις, καθώς και ορεινών και νησιωτικών ΟΤΑ α` βαθμού βάσει των διατάξεων των άρθρων 1 παρ. 2, 204 και 209 παρ. 1 του Ν. 3852/2010 (Α` 87), διενεργείται μέσω του ΕΣΚ. 2. Η διάρκεια της απόσπασης ορίζεται έως ένα (1) έτος με δυνατότητα παράτασης για ένα (1) ακόμη έτος. Οι μετατασσόμενοι δεσμεύονται να παραμείνουν στην υπηρεσία υποδοχής για δύο (2) έτη, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περίπτωση β` παράγραφος 2 του άρθρου 4. Ειδικά για τους υπαλλήλους που μετατάσσονται σε υπηρεσίες Μικρών Ορεινών Δήμων και Μικρών Νησιωτικών Δήμων, κατά την έννοια του άρθρου 2Α του ν• 3852/2010 (Α' 87), ο χρόνος υποχρεωτικής παραμονής στην υπηρεσία υποδοχής ανέρχεται σε τρία (3) έτη. 3. Για τους υπαλλήλους που μετατάσσονται σε υπηρεσίες της παραγράφου 1 και παραμένουν για τρία (3) τουλάχιστον έτη, ο απαιτούμενος χρόνος για τη βαθμολογική προαγωγή μειώνεται κατά δύο (2) έτη. Αντίστοιχα, για τους υπαλλήλους που αποσπώνται και παραμένουν για δύο (2) τουλάχιστον έτη συνεχώς, ο απαιτούμενος χρόνος για τη βαθμολογική προαγωγή τους μειώνεται κατά ένα (1) έτος. Ο μέγιστος χρόνος απόσπασης ή μετάταξης που δύναται να συνυπολογιστεί για τη βαθμολογική προώθηση του υπαλλήλου στη διάρκεια της συνολικής υπηρεσίας του είναι έξι (6) έτη. 4. Υπάλληλοι που έχουν αποσπαστεί για δύο (2) έτη συνεχώς σε υπηρεσία της παραγράφου 1 δύναται κατά τη λήξη της απόσπασης να μεταταγούν κατά προτεραιότητα κατόπιν αίτησής τους σε κενή θέση κλάδου της	

βαθμό και το μισθολογικό κλιμάκιο που κατέχει, εφόσον στην υπηρεσία υποδοχής εφαρμόζεται το ίδιο βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς με την υπηρεσία προέλευσης, άλλως κατατάσσεται βάσει των διατάξεων που διέπουν την βαθμολογική και μισθολογική κατάταξη και εξέλιξη των υπαλλήλων του φορέα υποδοχής. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά στην μισθολογική προώθηση του υπαλλήλου λόγω κτήσης μεταπτυχιακών	ίδιας υπηρεσίας, μετά από γνώμη του οικείου συλλογικού οργάνου της παραγράφου 1 του άρθρου 7, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις της παραγράφου 4 του άρθρου 4 για την υπηρεσία προέλευσης. Με τις προτεινόμενες διατάξεις του Σχεδίου Νόμου «Ρυθμίσεις θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών» και ειδικότερα με την παρ. 1 του Άρθρου 5, προτείνεται, μεταξύ άλλων, και η ακόλουθη τροποποίηση του Ν. 4440/2016 : 1. Στην παρ. 5 του άρθρου 7 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει, προστίθενται εδάφια ως εξής: «Στην περίπτωση υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, εφόσον δεν υφίσταται κενή θέση προσωπικού ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ο υπάλληλος δύναται να μεταταχθεί/μεταφερθεί σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με παράλληλη δέσμευση της κενής οργανικής θέσης μόνιμου προσωπικού, για όσο χρόνο υφίσταται η προσωποπαγής θέση. Σημειώνεται πως η παρ. 5 του άρθρου 7 του Νόμου αφορά ειδικές διατάξεις για τη διενέργεια αποσπάσεων – μετατάξεων για λόγους υγείας. Η ως άνω προσθήκη δικαιολογείται στην Αιτιολογική Έκθεση του Σχεδίου Νόμου ως ακολούθως : Με το συγκεκριμένο άρθρο επιδιώκεται η αντιμετώπιση μικρών επιμέρους λειτουργικών θεμάτων που ανέκυψαν από τις προηγούμενες εφαρμογές του συστήματος κινητικότητας και τα οποία η Υπηρεσία μας είχε εντοπίσει σε συνεργασία με τους εμπλεκόμενους φορείς. Παρομοίως, από τους προηγούμενους Κύκλους Κινητικότητας έχουν διαπιστωθεί θέματα με την ισχύουσα διατύπωση του Νόμου σχετικά με τη δυνατότητα μετάταξης των προηγουμένως αποσπασμένων (συνεχόμενα επί 2 έτη) υπαλλήλων σε υπηρεσίες απομακρυσμένων – παραμεθορίων περιοχών και ορεινών – νησιωτικών ΟΤΑ κατά τη λήξη της απόσπασης και κατά προτεραιότητα κατόπιν αίτησής τους σε κενή θέση κλάδου της ίδιας υπηρεσίας. Όπως και στην περίπτωση του άρθρου 7, έτσι και στην εφαρμογή του άρθρου 8, τα θέματα εντοπίζονται στους υπαλλήλους ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ) και ειδικότερα στη δυνατότητα μετάταξης υπαλλήλου ΙΔΑΧ που έχει αποσπαστεί δύο συνεχόμενες φορές και δεν υπάρχει κενή θέση προσωπικού ΙΔΑΧ στην υπηρεσία, αλλά υπάρχουν κενές θέσεις μόνιμου προσωπικού.	

τίτλων σπουδών, αυτοί λαμβάνονται υπόψη για την μισθολογική κατάταξη του υπαλλήλου κατόπιν αναγνώρισης της συνάφειας αυτών βάσει των διατάξεων του ν. 4354/2015. Σε περίπτωση μετάταξης σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας, ο χρόνος υπηρεσίας που έχει διανυθεί στο βαθμό με τον οποίο μετατάσσεται ο υπάλληλος, θεωρείται ότι έχει διανυθεί στο βαθμό της θέσης, στην οποία μετατάσσεται, εφόσον έχει διανυθεί με τον τίτλο σπουδών που	Δεδομένων : 1. Της βούλησης του νομοθέτη και της πολιτείας να ενισχυθούν με προσωπικό υπηρεσίες απομακρυσμένων – παραμεθόριων και ορεινών – νησιωτικών ΟΤΑ α` βαθμού, όπως έχει αποτυπωθεί διαχρονικά σε σειρά νομοθετημάτων. 2. Της δυνατότητας κάλυψης οργανικών θέσεων μόνιμου προσωπικού από υπαλλήλους ΙΔΑΧ μέσω του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας, με τη σύσταση προσωποπαγούς θέσης με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και παράλληλη δέσμευση της κενής οργανικής θέσης μόνιμου προσωπικού για όσο χρόνο υφίσταται η προσωποπαγής θέση, όπως αυτό προβλέπεται στην παρ. 6 του άρθρου 7 του Ν. 4440/2016, η οποία προστέθηκε με το άρθρο 74 του Ν. 4590/2019. 3. Της βούλησης της παρούσας ηγεσίας του Υπουργείου Εσωτερικών να αντιμετωπίσει θέματα που αφορούν την κινητικότητα υπαλλήλων ΙΔΑΧ, όπως αυτή αποτυπώνεται με την προτεινόμενη παρ. 1 του άρθρου 5 του Σχεδίου Νόμου που προσθέτει εδάφιο στην παρ. 5 του άρθρου 7 του Ν. 4440/2016 (δες παραπάνω). Προτείνεται όπως συμπεριληφθεί παρ. 8 στο Άρθρο 5 του προτεινόμενου Σχεδίου Νόμου «Ρυθμίσεις Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών», με την ίδια διατύπωση της προτεινόμενης παρ. 1 του ίδιου Άρθρου του Σχεδίου Νόμου, που θα προσθέτει εδάφιο στην παρ. 4 του άρθρου 8 του Ν. 4440/2016. Συγκεκριμένα : 8. Στην παρ. 4 του άρθρου 8 του ν. 4440/2016, όπως ισχύει, προστίθεται εδάφιο ως εξής : «Στην περίπτωση υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, εφόσον δεν υφίσταται κενή θέση προσωπικού ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ο υπάλληλος δύναται να μεταταχθεί σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με παράλληλη δέσμευση της κενής οργανικής θέσης μόνιμου προσωπικού, για όσο χρόνο υφίσταται η προσωποπαγής θέση». • 23 Νοεμβρίου 2019, 19:36 | Παρακαλώ πολύ για την αμμεση έναρξη ισχύος του άρθρου 5 παραγράφου 3 για την αμοιβαία μετάταξη πριν τη διετία, διότι με τον τρόπο αυτό δεν αφήνουμε κενές οργανικές θέσεις. Οταν εργαζομαστε κοντά στον τόπο κατοικίας μας μπορούμε ευκολότερα να ανταπεξέλθουμε και στην εργασία μας αλλά και στην οικογένεια μας, Ευχαριστώ!	

απαιτείται για τον κλάδο αυτόν. 3. Για τη διενέργεια των μετατάξεων αυτών ισχύουν οι προϋποθέσεις και οι περιορισμοί του άρθρου 4 του ν. 4440/2016». 6. Οι διατάξεις του άρθρου 63 του ν. 4559/2018, όπως προβλέπονται στην περίπτωση γ΄ μετά τον όρο «επιτρέπεται» αντικαθίστανται ως εξής: «κατά παρέκκλιση κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης, να αποσπώνται ή μετατάσσονται, σε φορείς του άρθρου 14 παρ.1 του ν. 2190/1994 με αίτησή τους που υποβάλλεται σε	• 23 Νοεμβρίου 2019, 18:40 | χιλιαδες επιτυχοντες της προκηρυξης 3κ/2018 επιθυμουμε την εναρξη της ισχυς της παραγραφου 3 του αρθρου 5.Ευχαριστω.επισης πρέπει να δούμε την αναδρομική ισχύ όσοι αλαξαν δήμο που ήταν στα προσωρινά..σε άλλον και να μετριθει η δοκιμή περίοδο από την πρώτη πρόσληψη με τα προσωρινά αποτελέσματα και ας αλλάξαμε δήμο με τα κύρια αποτελέσματα γιατί οι περισσότεροι από την 3κ προκιριξη έχουμε πάει μακριά από τον τόπο κατοικίας • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:14 | χιλιαδες επιτυχοντες της προκηρυξης 3κ/2018 επιθυμουμε την εναρξη της ισχυς της παραγραφου 3 του αρθρου 5.Ευχαριστω.επισης πρέπει να δούμε την αναδρομική ισχύ όσοι αλαξαν δήμο που ήταν στα προσωρινά..σε άλλον και να μετριθει η δοκιμή περίοδο από την πρώτη πρόσληψη με τα προσωρινά αποτελέσματα και ας αλλάξαμε δήμο με τα κύρια αποτελέσματα γιατί οι περισσότεροι από την 3κ προκιριξη έχουμε πάει μακριά από τον τόπο κατοικίας • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:13 | χιλιαδες επιτυχοντες της προκηρυξης 3κ/2018 επιθυμουμε την εναρξη της ισχυς της παραγραφου 3 του αρθρου 5.Ευχαριστω.επισης πρέπει να δούμε την αναδρομική ισχύ όσοι αλαξαν δήμο που ήταν στα προσωρινά..σε άλλον και να μετριθει η δοκιμή περίοδο από την πρώτη πρόσληψη με τα προσωρινά αποτελέσματα και ας αλλάξαμε δήμο με τα κύρια αποτελέσματα γιατί οι περισσότεροι από την 3κ προκιριξη έχουμε πάει μακριά από τον τόπο κατοικίας • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:05 | χιλιαδες επιτυχοντες της προκηρυξης 3κ/2018 επιθυμουμε την εναρξη της ισχυς της παραγραφου 3 του αρθρου 5.Ευχαριστω.επισης πρέπει να δούμε την αναδρομική ισχύ όσοι αλαξαν δήμο που ήταν στα προσωρινά..σε άλλον και να μετριθει η δοκιμή περίοδο από την πρώτη πρόσληψη με τα προσωρινά	

αποκλειστική προθεσμία εντός ενός έτους από τη δημοσίευση του παρόντος, στον οικείο φορέα υποδοχής. Η διάρκεια των αποσπάσεων του προηγούμενου εδαφίου είναι δύο (2) έτη, με δυνατότητα ισόχρονης ανανέωσης για μία φορά. Η μετάταξη και απόσπαση διενεργείται με απόφαση του αρμοδίου για διορισμό οργάνου του φορέα υποδοχής και του Γενικού Γραμματέα Ανθρώπινου Δυναμικού του Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου	αποτελέσματα και ας αλλάξαμε δήμο με τα κύρια αποτελέσματα γιατί οι περισσότεροι από την 3κ προκιριξη έχουμε πάει μακριά από τον τόπο κατοικίας • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:18 | χιλιαδες επιτυχοντες της προκηρυξης 3κ/2018 επιθυμουμε την εναρξη της ισχυς της παραγραφου 3 του αρθρου 5.Ευχαριστω.επισης πρέπει να δούμε την αναδρομική ισχύ όσοι αλαξαν δήμο που ήταν στα προσωρινά..σε άλλον και να μετριθει η δοκιμή περίοδο από την πρώτη πρόσληψη με τα προσωρινά αποτελέσματα και ας αλλάξαμε δήμο με τα κύρια αποτελέσματα γιατί οι περισσότεροι από την 3κ προκιριξη έχουμε πάει μακριά από τον τόπο κατοικίας • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:41 | ΝΑΙ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΑΙΕΣ ΜΕΤΑΤΑΞΕΙΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΔΙΕΤΙΑ χιλιαδες επιτυχοντες της προκηρυξης 3κ/2018 επιθυμουμε την εναρξη της ισχυς της παραγραφου 3 του αρθρου 5.Ευχαριστω.επισης πρέπει να δούμε την αναδρομική ισχύ όσοι αλαξαν δήμο που ήταν στα προσωρινά..σε άλλον και να μετριθει η δοκιμή περίοδο από την πρώτη πρόσληψη με τα προσωρινά αποτελέσματα και ας αλλάξαμε δήμο με τα κύρια αποτελέσματα γιατί οι περισσότεροι από την 3κ προκιριξη έχουμε πάει μακριά από τον τόπο κατοικίας,.ευχαριστώ.. • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:34 | Να πιαστεί σε όλους η αναδρομική ισχύ (όχι μόνο σε αυτούς που παρέμειναν στους ίδιους δήμους) και να επιτραπούν οι μετατάξεις αμοιβαιες ή μη πριν το πέρας των δύο ετών. • 23 Νοεμβρίου 2019, 17:34 | Κύριε Υπουργέ , Θα έπρεπε όχι μόνο να επιτρέπεται η αμοιβαία μετάταξη πριν τη διετία αλλά και για σοβαρούς προσωπικούς	

Εσωτερικών. Η μετάταξη διενεργείται με την ίδια σχέση εργασίας σε κενή οργανική θέση ή, εφόσον δεν υπάρχει, σε συνιστώμενη προσωποπαγή θέση υφιστάμενου κλάδου ίδιας κατηγορίας και αντίστοιχων τυπικών προσόντων. Η προσωποπαγής θέση καταργείται με την καθ' οιονδήποτε τρόπο αποχώρηση του υπαλλήλου.». 7. Οι διατάξεις των παρ.1-3 του παρόντος άρθρου ισχύουν και για όσες αιτήσεις εξεταστούν από την Κεντρική Επιτροπή	οικονομικούς και οικογενειακούς λόγους όπως τριτεκνιας και πολυτεκνίας . Πως προστατεύει η Ελλάδα αυτές τις οικογένειες ; Έχετε καταργήσει όλους τους νόμους που αφορούν τις τρίτεκνες και πολύτεκνες οικογένειες . Πως θα τα βγάλουν πέρα αυτές οι οικογένειες με 2 ενοίκια πολλά έξοδα και η οικογένεια χωρίσμενη στα 2 . • 23 Νοεμβρίου 2019, 16:18 | άρθρο 5 παράγραφος 3 ΝΑΙ • 23 Νοεμβρίου 2019, 16:11 | Μόνιμος ΣύνδεσμοςΠαρακαλω πολυ,χιλιαδες επιτυχοντες της προκηρυξης 3κ/2018 επιθυμουμε την εναρξη της ισχυς της παραγραφου 3 του αρθρου 5.Ευχαριστω.επισης πρέπει να δούμε την αναδρομική ισχύ όσοι αλαξαν δήμο που ήταν στα προσωρινά..σε άλλον και να μετριθει η δοκιμή περίοδο από την πρώτη πρόσληψη με τα προσωρινά αποτελέσματα και ας αλλάξαμε δήμο με τα κύρια αποτελέσματα γιατί οι περισσότεροι από την 3κ προκιριξη έχουμε πάει μακριά από τον τόπο κατοικίας,.ευχαριστώ.. • 23 Νοεμβρίου 2019, 15:54 | Παρακαλούμε να μετρήσει η αναδρομική ισχύ σε ολους όσους αλλάξαμε Δήμο από τα προσωρινά μέχρι τα οριστικά αποτελέσματα της προκυρηξεις 3Κ. ΑμοιβαιεςΜετατάξεις πριν τα 2 έτη γιατί κάποιοι εργαζόμενοι έχουν αφήσει οικογένειά για να πάνε να εργαστούν σε κάποιο άλλο Δήμο με τεράστιο οικονομικό και ψυχολογικό κόστος. • 23 Νοεμβρίου 2019, 15:00 | ΔΙΕΤΙΑ.23 Νοεμβρίου 2019, 10:24 | Μόνιμος ΣύνδεσμοςΠαρακαλω πολυ,χιλιαδες επιτυχοντες της προκηρυξης 3κ/2018 επιθυμουμε την εναρξη της ισχυς της παραγραφου 3 του αρθρου 5.Ευχαριστω.επισης πρέπει να δούμε την αναδρομική ισχύ όσοι αλαξαν δήμο που ήταν στα προσωρινά..σε άλλον και να μετριθει η δοκιμή περίοδο από την πρώτη πρόσληψη με τα προσωρινά αποτελέσματα και ας αλλάξαμε δήμο με τα	

Κινητικότητας το Νοέμβριο 2019.	κύρια αποτελέσματα γιατί οι περισσότεροι από την 3κ προκιριξη έχουμε πάει μακριά από τον τόπο κατοικίας,.ευχαριστώ.. • 23 Νοεμβρίου 2019, 14:44 | Κύριε Υπουργέ. Επιθυμούμε να γίνουν μεταθέσεις και πριν την διετία. Όχι μόνο οι αμοιβαίες. Εμείς τις 3κ όταν κάναμε αίτηση..1.5 χρόνο πριν...είχαμε άλλα δεδομένα ζωής. Όσοι έχουμε άτομα με ειδικές ανάγκες που μας χρειάζονται σας παρακαλώ δώστε μας το δικαίωμα να φεύγουμε πριν την διετία. • 23 Νοεμβρίου 2019, 14:48 | Ναι στην ισχύ αμεσα του άρθρου 5 παράγραφος 3για τις μεταθέσεις-μετατάξεις. Θα βοηθήσει πολλούς υπαλλήλους,οι οποίοι έχουν διοριστεί μακριά απο την μόνιμη κατοικία τους.Τα έξοδα για τη συντήρηση για μια οικογένεια είναι παρα πολλά,όταν μάλιστα υπάρχει και τέκνο το οποίο σπουδάζει μακριά και αυτο απο τον τοπο της μόνιμης κατοικίας του. • 23 Νοεμβρίου 2019, 14:22 | Ναι πρέπει να γίνει άμεσα. Θα βοηθήσει πολύ και τις υπηρεσιες και τους υπαλλήλους • 23 Νοεμβρίου 2019, 13:08 | ΝΑΙ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΑΙΕΣ ΜΕΤΑΤΑΞΕΙΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΔΙΕΤΙΑ • 23 Νοεμβρίου 2019, 13:34 | Σας παρακαλω για την έναρξη της ισχυς της παραγράφου 3 του άρθρου 5.Ειμαστε πάρα πολύ επιτυχόντες της 3κ/2018.Σας ευχαριστώ πολύ. • 23 Νοεμβρίου 2019, 12:50 |	

	Παρακαλούμε πολύ να προχωρήσετε άμεσα σε νομοσχέδιο που να επιτρέπει τις αμοιβαίες μετατάξεις πριν τη διετία!!! • 23 Νοεμβρίου 2019, 11:18 | ΝΑΙ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΑΙΕΣ ΜΕΤΑΤΑΞΕΙΣ ΠΡΙΝ ΤΗ ΔΙΕΤΙΑ. • 23 Νοεμβρίου 2019, 10:24 | Παρακαλω πολυ,χιλιαδες επιτυχοντες της προκηρυξης 3κ/2018 επιθυμουμε την εναρξη της ισχυς της παραγραφου 3 του αρθρου 5.Ευχαριστω.επισης πρέπει να δούμε την αναδρομική ισχύ όσοι αλαξαν δήμο που ήταν στα προσωρινά..σε άλλον και να μετριθει η δοκιμή περίοδο από την πρώτη πρόσληψη με τα προσωρινά αποτελέσματα και ας αλλάξαμε δήμο με τα κύρια αποτελέσματα γιατί οι περισσότεροι από την 3κ προκιριξη έχουμε πάει μακριά από τον τόπο κατοικίας,.ευχαριστώ.. • 23 Νοεμβρίου 2019, 10:12 | Ναι πρέπει να γίνει άμεσα. Θα βοηθήσει πολύ και τις υπηρεσιες και τους υπαλλήλους • 22 Νοεμβρίου 2019, 15:03 | Μια μικρή ανισότητα που δημιουργείται μεταξύ ΠΕ και ΙΔΑΧ: Ενώ στο άρθρο 1 καλύπτεται η περίπτωση μετακίνησης ΙΔΑΧ σε θέση ΠΕ δεν ισχύει το αντίστροφο δηλαδή ΙΔΑΧ να μετακινηθούν σε θέσεις ΠΕ. Η λογική του νομοθέτη με την κινητικότητα ήταν να διευκολύνει τις μετακινήσεις αίροντας τους γραφειοκρατικούς περιορισμούς και εστιάζοντας στην ουσία: Όποιος μπορεί να βοηθήσει και έχει τα προσόντα να μπορεί να μετακινηθεί. Η μη ισότιμη αντιμετώπιση των διοικούμενων δημιουργεί ανισότητες. Ευχαριστώ	

	• 22 Νοεμβρίου 2019, 15:35 | Θα πρέπει για λόγους ισότητας κατ' ελάχιστον, να προβλεφθεί η δυνατότητα μετάταξης κι από θέση μονίμου σε θέση ΙΔΑΧ κι όχι μόνο το αντίστροφο. Ιδιαίτερα δε αυτό μέσω του συστήματος της κινητικότητας • 22 Νοεμβρίου 2019, 08:28 | Στην παρ. 5 η καταταξη «βάσει των διατάξεων που διέπουν την βαθμολογική και μισθολογική κατάταξη και εξέλιξη των υπαλλήλων του φορέα υποδοχής» είναι ένα θετικό βήμα για να αποφεύγεται η άνιση μισθολογική μεταχείριση των μετατασσόμενων υπαλλήλων στο φορεα υποδοχής. Ωστόσο, μέχρι την αναγκαία αναθεώρηση του ενιαίου μισθολογίου και την εξαλειψη της απάράδεκτης λογικής της προσωπικής διαφοράς, που δημιουργεί αδικαιολόγητο μισθολογικό χάσμα, ακόμη και μεταξύ υπαλλήλων του ίδιου κλάδου/των ίδιων τυπικών προσόντων/της ίδιας προυπηρεσίας, θα πρέπει να προβλεφθεί για τους μετατασσόμενους η χορήγηση τυχόν προσωπικής διαφοράς που λαμβάνουν οι ήδη υπηρετούντες. Η ύπαρξη μεμονωμένων διατάξεων,περί χορήγησης της προσωπικής διαφοράς (π.χ. Υπ Οικονομικών, Γεν. Γραμμ Συντονισμού, εσχάτως και Επιτροπή Ανταγωνισμού), αντίκειται στις συνταγματικές αρχές της ισότητας και ίσης μεταχείρισης και διαιωνίζει λογικές νομοθετικού κατακερματισμού και πελατειακών σχέσων. Η ενιαία ρύθμιση -και για όσους ήδη έχουν μεταταχθεί- είναι απολύτως αναγκαία. • 21 Νοεμβρίου 2019, 15:41 | Σχετικά με την προβλεψη της παρ.5 σύμφωνα με την οποία ο υπάλληλος μετατάσσεται με το βαθμό και το μισθολογικό κλιμάκιο που κατέχει, εφόσον στην υπηρεσία υποδοχής εφαρμόζεται το ίδιο βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς με την υπηρεσία προέλευσης, άλλως κατατάσσεται βάσει των διατάξεων που διέπουν την βαθμολογική και μισθολογική κατάταξη και εξέλιξη των υπαλλήλων του φορέα υποδοχής, δεν διευκρινίζεται το θέμα της προσωπικής διαφοράς γεγονός το οποίο αν δεν αποσαφηνιστεί αφενός μεν θα αποθαρρύνει την προσελευση υποψηφίων, αφετέρου δε, κρίνεται απαραίτητο για λόγους ισότητας και ισονομίας να συμπεριληφθεί ρητή πρόβλεψη ότι η μισθολογική κατάταξη στον φορέα υποδοχής θα	

	συμπεριλαμβανει και την προσωπικη διαφορά που λαμβάνουν οι ήδη υπηρετούντες υπαλληλοι αυτου με τα ίδια χρόνια υπηρεσίας. Με την προβλεψη αυτή θα εξαλειφθεί το φαινόμενο υπαλλήλων δύο ταχυτήτων και θα διαφαλιστεί η μισθολογική ισότητα αυτών. • 21 Νοεμβρίου 2019, 14:06 | Ο φορέας που εργάζομαι συμμετείχε στο 1ο κύκλο κινητικότητας του 2018. Από τις 20 κενές οργανικές θέσεις Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού (ΕΕΠ, ΙΔΑΧ) που είχαν αναρτηθεί προς πλήρωση με μετάταξη, καλύφθηκαν μόνο οι 11 και ο βασικός λόγος ήταν η σχέση εργασίας! Είναι γνωστό ότι οι ΙΔΑΧ είναι σαφώς λιγότεροι από το μόνιμο προσωπικό στο Δημόσιο, πόσο μάλλον οι ΙΔΑΧ με αυξημένα τυπικά προσόντα. Από τις 11 θέσεις που καλύφθηκαν, μόνο οι 2 ήταν ΕΕΠ ΙΔΑΧ στον φορέα Προέλευσής τους. Οι υπόλοιποι 9 ήταν ΠΕ ΙΔΑΧ κάτοχοι μεταπτυχιακού ή/και διδακτορικού τίτλου. Είναι μεγάλη ευκαιρία και προς όφελος τόσο των υπαλλήλων όσο και των φορέων υποδοχής, ο νομοθέτης να μεριμνήσει σε αυτή την τροποποίηση του ν. 4440, να αξιοποιηθούν μόνιμοι υπάλληλοι υψηλών τυπικών προσόντων (ΕΕΠ μόνιμοι ή ΠΕ μόνιμοι με μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό) ώστε να μπορούν να καλύψουν θέσεις ΕΕΠ ΙΔΑΧ, εφαρμόζοντας τον ευέλικτο τρόπο της προσωποπαγούς θέσης που αναφέρεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 5 με παράλληλη δέσμευση της θέσης ΕΕΠ ΙΔΑΧ. • 21 Νοεμβρίου 2019, 14:10 | 1. Άρθρο 5 παρ. 4 Η διατύπωση της παρ. 4 του άρθρου 5 του Ν/Σ εμπεριέχει ασάφεια που προκαλεί σύγχυση ως προς το σκοπούμενο. Από το συνδυασμό της παρ. 4 με την επόμενη παρ. 5 διαφαίνεται πρόθεση επαναφοράς σε ισχύ των άρθρων 71, 72, 74 και 75 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως αυτά είχαν διαμορφωθεί έως την έναρξη ισχύος του ν. 4440/2016. Ποια είναι όμως η διαμόρφωσή τους κατά την ανωτέρω χρονική στιγμή; Θα βρεθεί μετά την ψήφιση του Ν/Σ; Οι βουλευτές πώς θα έχουν εικόνα για το τι ψηφίζουν, να γνωρίζουν δηλαδή το κείμενο των ρυθμίσεων που ψηφίζουν; Δεν θα έπρεπε να παρατίθενται στο κείμενο του Ν/Σ που ψηφίζουν; 2. Επιτρέψτε μας να προτείνουμε απλούστερη και απολύτως σαφή διατύπωση της παρ. 4 που θα συμπεριλάβει και την παρ. 5 : «4. Τα άρθρα 71, 72, 74 και 75 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007) επαναφέρονται σε ισχύ και	

	διαμορφώνονται ως ακολούθως: ΑΡΘΡΟ 71 (Παρατίθεται το κείμενο του άρθρου 71 όπως διαμορφώνεται με τις όποιες αλλαγές θα επιφέρετε χωρίς να χρειάζεται η παρ. 5 του σχεδίου). ΑΡΘΡΟ 72 κ.ο.κ. (Παρατίθεται το κείμενο του άρθρου 72 και των λοιπών 74, 75 όπως διαμορφώνεται τελικώς με το Ν/Σ)». 3. Επίσης να προσεχθεί ότι η διατύπωση της παρ. 4 του άρθρου 5 του Ν/Σ εμπεριέχει αναδρομή. Είναι συνειδητό; Βεβαίως, αν ακολουθηθεί η νομοτεχνική διατύπωση που προτείνουμε ανωτέρω, αυτό αποφεύγεται. Διαφορετικά τα προβλήματα που θα ανακύψουν από την αναδρομή θα απαιτήσουν νέες νομοθετικές ρυθμίσεις. Δεν νομίζουμε ότι κάτι τέτοιο εμπεριέχεται στις προθέσεις των συντακτών του Ν/Σ. 4. Άρθρο 5 παρ. 6 α) Με το άρθρο 37 παρ. 1 περίπτ. ε΄ του ν. 4622/2019, η αρμοδιότητα έκδοσης πράξεων υπηρεσιακών μεταβολών των υπαλλήλων των υπουργείων έχει ανατεθεί στον υπηρεσιακό γραμματέα του κάθε υπουργείου. Θα ήταν σκόπιμο συνεπώς και στην περίπτωση μετατάξεων και αποσπάσεων του άρθρου 63 του ν. 4559/2018 όταν ο φορέας υποδοχής είναι Υπουργείο να υπογράφει τις σχετικές ατομικές πράξεις ο υπηρεσιακός γραμματέας του φορέα υποδοχής, για λόγους ενότητας των ρυθμίσεων που αφορούν αρμοδιότητες. 5. Άρθρο 6 παρ. 2 (αντικατάσταση άρθρου 85 Υ.Κ. παρ. 5) Η απαίτηση για άσκηση καθηκόντων «εν τοις πράγμασι» έρχεται σε αντίθεση με το τελευταίο εδάφιο της παρ. 6 του άρθρου 90 του πρόσφατου ν. 4622/2019. 6. Άρθρο 18 Ο χρόνος της υποχρέωσης των αξιολογητών να συντάσσουν τις ετήσιες εκθέσεις αξιολόγησης υπαλλήλων εκτείνεται σε όλο το πρώτο εξάμηνο κάθε έτους. Το υπηρεσιακό συμβούλιο όμως υποχρεούται να καταρτίζει πίνακες προακτέων τον Απρίλιο κάθε έτους. Πώς θα τους καταρτίσει χωρίς τις εκθέσεις αξιολόγησης, αφού οι αξιολογητές θα έχουν περιθώριο έως τέλος Ιουνίου να καταρτίσουν τις εκθέσεις; Να μετατεθεί προφανώς και ο χρόνος κατάρτισης των πινάκων προακτέων στον Ιούλιο κάθε έτους.	

- 20 Νοεμβρίου 2019, 16:39 |

Σχόλιο για την κάτωθι διάταξη:
«Ο υπάλληλος μετατάσσεται με το βαθμό και το μισθολογικό κλιμάκιο που κατέχει, εφόσον στην υπηρεσία υποδοχής εφαρμόζεται το ίδιο βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς με την υπηρεσία προέλευσης, άλλως κατατάσσεται βάσει των διατάξεων που διέπουν την βαθμολογική και μισθολογική κατάταξη και εξέλιξη των υπαλλήλων του φορέα υποδοχής. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά στην μισθολογική προώθηση του υπαλλήλου λόγω κτήσης μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών, αυτοί λαμβάνονται υπόψη για την μισθολογική κατάταξη του υπαλλήλου κατόπιν αναγνώρισης της συνάφειας αυτών βάσει των διατάξεων του ν. 4354/2015».

Νομίζω ότι υπάρχει αντίφαση στα εδάφια αυτά. Από τη μια μεριά προβλέπεται μετάταξη του υπαλλήλου με το βαθμό και το μισθολογικό κλιμάκιο που κατέχει, αλλά, από την άλλη, απαιτείται εκ νέου αναγνώριση συνάφειας του μεταπτυχιακού τίτλου για μισθολογική προώθηση.

Όπως καταλαβαίνετε, πιθανή μισθολογική μείωση, έστω και προσωρινή, δεν αποτελεί κίνητρο για μετατάξεις

- 20 Νοεμβρίου 2019, 12:45 |

Με θαυμασμό παρακολουθώ τις σημαντικές προσπάθειες που γίνονται από την κυβέρνησή σας για την αποκατάσταση των αδικιών προηγούμενων κυβερνήσεων.Νομίζω πως τώρα είναι μία μεγάλη ευκαιρία να ψηφιστεί η εξίσωση της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας εκτός δημοσίου που ισχύει σήμερα μόνο βαθμολογικά ώστε να ισχύσει και ως μισθολογικά!Είναι μία μεγάλη αδικία διότι είμαστε όλοι υπάλληλοι που διοριστήκαμε μέσω ΑΣΕΠ και με κριτήριο την προϋπηρεσία μας η οποία δεν αναγνωρίζεται μισθολογικά,με αποτέλεσμα να είμαστε οι πιο χαμηλόμισθοι στην υπηρεσία μας ενώ συνάδελφοί μας που έχουν αποκτήσει προϋπηρεσία από δημοτικές επιχειρήσεις να είναι πλήρως αναγνωρισμένη!Είναι ένα πολύ δίκαιο αίτημά μας που εκκρεμεί από το 2016 όταν βγήκε το ΠΔ.96/2016.
Πραγματικά είστε η μόνη μας ελπίδα!Περιμένουμε με ανυπομονησία θετικές εξελίξεις.

- 19 Νοεμβρίου 2019, 22:05 |

	Αγαπητέ Υπουργέ, Αν και επιλέχτηκα με την παρακάτω προκήρυξη, και εγκρίθηκε η πίστωση από το ΥΠΑΑΤ, ουδέποτε προχώρησε η διαδικασία μετάταξης. Η προκήρυξη είχε τίτλο: «Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την πλήρωση πενήντα οχτώ (58) θέσεων προσωπικού του Ε.Φ.Ε.Τ. με μετατάξεις – αποσπάσεις υπαλλήλων του Δημοσίου και των Ν.Π...» Η παραπάνω προκήρυξη έγινε το 2016 με σαφή αναφορά ότι οι μετατάξεις και αποσπάσεις θα διενεργηθούν με κοινή απόφαση του υπουργού Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων και του συναρμόδιου υπουργού σύμφωνα με το άρθρο 4,παρ. 6 του Ν 2741/1999 όπως αντικαταστάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 37, παρ 16 του Ν.3066/2002 (ΦΕΚ 252/Α'), κατά παρέκκλιση από κάθε άλλη διάταξη νόμου. Για τους επιτυχόντες της προκήρυξης αυτής δεν θα πρέπει να δρομολογηθεί κάποια λύση? Ευχαριστώ, - 19 Νοεμβρίου 2019, 21:17 | ΣΥΓΧΑΡΗΤΗΡΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΑΡ.3 ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 5 ΑΦΟΡΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΝΕΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΗΣ 3Κ ΚΑΛΟ ΘΑ ΗΤΑΝ ΝΑ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΚΑΝΟΥΝ ΑΜΟΙΒΑΙΑ ΚΑΙ ΣΕ ΟΤΑ Β • 19 Νοεμβρίου 2019, 19:52 | Στο άρθρο 2 παρ. 5 του ν.4440/16, οι μετατασσόμενοι διατηρούν το ασφαλιστικό καθεστώς τής αρχικης τους υπηρεσιας κ τυχόν προσωπική διαφορά, πράγμα που θεωρώ δίκαιο και σωστό, γιατί από τη μια ενισχύει τον ίδιο τον ρόλο τής όλης διαδικασίας, ο οποίος είναι η μετακίνηση ανθρώπων με προσόντα κ δεξιότητες που θεωρούν ότι μπορούν να προσφέρουν περισσότερο σε κάποιον άλλον φορέα, και από την άλλη δεν τιμωρεί	

	την επιλογή τους αυτη με μισθολογική υποβάθμιση. ΣΤον υπο διαβούλευση νομο δεν υπάρχει καμία συγκεκριμένη αναφορά στο ανωτέρω άρθρο και στις πρόνοιες του. Θεωρώ πως θα ήταν Προς τη σωστή κατεύθυνση η διατήρηση του. • 19 Νοεμβρίου 2019, 18:56 | Με αφορμή το Μισθολογικό κλιμάκιο με το οποίο μετατασεται ένας υπάλληλος, είναι νομίζω μεγάλη ευκαιρία να ψηφιστεί η εξίσωση της αναγνωρισμένης βαθμολογικής προϋπηρεσίας εκτός δημοσιου, με την Μισθολογική.Ειναι κάτι δίκαιο και εκκρεμεί από το 2016 όταν βγήκε το ΠΔ 96/2019. • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:21 | Με αφορμή το Μισθολογικό κλιμάκιο με το οποίο μετατασεται ένας υπάλληλος, είναι νομίζω μεγάλη ευκαιρία να ψηφιστεί η εξίσωση της αναγνωρισμένης βαθμολογικής προϋπηρεσίας εκτός δημοσιου, με την Μισθολογική.Ειναι κάτι δίκαιο και εκκρεμεί από το 2016 όταν βγήκε το • 19 Νοεμβρίου 2019, 10:26 | Οι αποσπασμένοι με γενικές ή ειδικές διατάξεις να μπορούν με αίτηση τους να μεταταχθούν στους φορείς που εργάζονται. • 18 Νοεμβρίου 2019, 23:25 | Παρακαλω πολυ,χιλιαδες επιτυχοντες της προκηρυξης 3κ/2018 επιθυμουμε την εναρξη της ισχυς της παραγραφου 3 του αρθρου 5.Ευχαριστω.	
Άρθρο 06	• 20 Νοεμβρίου 2019, 18:28 | 1)Αν θέλετε να υπάρχει αξιοκρατία και ένα στοιχειώδες περί δικαίου αίσθημα δεν θα πρέπει να δίνεται	• Τα υποβληθέ

1. Οι διατάξεις του άρθρου 84 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) αντικαθίστανται ως εξής: «Άρθρο 84 Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων 1. Ως προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης επιλέγονται υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, κατά τα ειδικώς προβλεπόμενα στις οικείες οργανικές διατάξεις, εφόσον: α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης για ένα (1) έτος	καθόλου μοριοδότηση για θέσεις ευθύνης που τις κατέλαβαν άνθρωποι χωρίς κρίσεις και μετά από αναθέσεις και επίσης για το χρονικό διάστημα παραμονής σε θέση ευθύνης μετά από αδικαιολόγητη παράταση της θητείας τους πέραν των 3 ετών που προβλέπεται από το νόμο ως θητεία.Έτσι δεν θα υπάρχει τόσο καταφανής αδικία για όλους αυτούς τους υπαλλήλους που δεν έτυχαν ευνοϊκής μεταχείρισης. Επίσης η μοριοδότηση για τους ήδη κατέχοντες θέση ευθύνης είναι πολύ μεγάλη και τους πριμοδοτεί υπερβολικά, σχεδόν τους εξασφαλίζει την επανατοποθέτησή τους, περιορίζοντας τις προοπτικές ανέλιξης άλλων ικανών υπαλλήλων. 2)Η χρόνος υπηρεσίας στο δημόσιο τομέα θα πρέπει να μοριοδοτείται ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας το οποίο είχαν οι υπάλληλοι σε όλα τα χρόνια τους εργασιακού τους βίου.Για παράδειγμα υπάλληλοι που μπήκαν στη διοίκηση μετά από μετάταξη και παλαιότερα είχαν ιδιότητα άσχετη με τη διοίκηση, δε μπορεί να θεωρούνται το ίδιο ή και περισσότερο έμπειροι στον διοικητικό κλάδο με υπαλλήλους που ασκούσαν διοικητικό έργο από το διορισμό τους και σαφώς για περισσότερα χρόνια έστω και αν η συνολική δημόσια υπηρεσία τους σε χρόνια είναι μικρότερη από αυτή των μεταταγμένων υπαλλήλων. Για παράδειγμα διοικητικός υπάλληλος από μετάταξη που υπηρετούσε 15 χρόνια σε σχολεία και μπορεί να ήταν γυμναστής, μουσικός ή οποιαδήποτε άλλη ειδικότητα και καμία διοικητική γνώση δεν κατείχε και μετά την μετάταξη του υπηρέτησε άλλα 4 χρόνια στη διοίκηση, θεωρείται εμπειρότερος διοικητικός υπάλληλος και μοριοδοτείται περισσότερο από έναν διοικητικό υπάλληλο με 13 χρόνια πραγματικής διοικητικής εμπειρίας.Αυτή η αδικία θα πρέπει να αποκατασταθεί και να ορίζεται σαφώς το αντικείμενο εργασίας με ανάλογη μοριοδότηση. 3)Τα σεμινάρια γιατί θα πρέπει να είναι μόνο της τελευταίας 10ετίας; Η επιμόρφωση παύει να ισχύει αν έχει παρέλθει 10ετία; 4)Το γεγονός ότι δεν λαμβάνεται υπ' όψη η αξιολόγηση κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου ίσως εξασφαλίζει μια ευνοϊκή κατάσταση για τους ήδη κατέχοντες (με αυθαίρετη ανάθεση) θέση ευθύνης και απομακρύνει την πιθανότητα να αντιμετωπίζουν μια μέτρια – κακή βαθμολογία από τους υφιστάμενους τους ακριβώς επειδή δεν είχαν τα αντικειμενικά προσόντα και αυθαίρετα πήραν τη θέση. Με την υπερβολική πριμοδότηση που προτείνεται σε αυτό το νομοσχέδιο όμως, σε επόμενες κρίσεις δε θα απειλείται τόσο η θέση τους από μια κακή αξιολόγηση αφού θα έχουν εξασφαλίσει πληθώρα μορίων και ισχυρό προβάδισμα έναντι των άλλων που δεν θα ανακόπτεται πια από μια κακή αξιολόγηση. 5)Τα τυπικά προσόντα θα έπρεπε να έχουν υψηλότερο συντελεστή βαρύτητας και να εκτιμώνται αντίστοιχα	ντα σχόλια δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

τουλάχιστον ή β) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης για τρία (3) τουλάχιστον έτη ή γ) 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 οκτώ (8) έτη στο βαθμό αυτόν και έχουν ασκήσει	αν θέλουμε κάποια στιγμή το δημόσιο να στελεχώνεται από άτομα με υψηλά προσόντα που να έχουν όμως κάποια προοπτική εξέλιξης. • 20 Νοεμβρίου 2019, 18:03 | Παρακαλώ να ληφθούν υπόψη οι ακόλουθες 3 παρατηρήσεις επί του άρθρου 6 του νομοσχεδίου: Α) Η μοριοδότηση των θέσεων ευθύνης θα ήταν δίκαιη, αποδεκτή και σύννομη εάν οι κρίσεις για τις θέσεις ευθύνης γίνονταν στα τακτά χρονικά διαστήματα και με τη διαδικασία που προβλέπει ο Υπαλληλικός Κώδικας (ν. 3586/2007) και ο ΚΚΔΥ (ν. 3584/2007), όπως ισχύουν. Δυστυχώς, επειδή κάθε άλλο παρά αυτό συμβαίνει τα τελευταία πολλά-πολλά χρόνια, αντιλαμβάνεστε σε τι μεγέθους στρεβλώσεις και αδικίες οδηγείται το παρόν σύστημα επιλογής προϊσταμένων, μοριοδοτώντας μάλιστα με αυξημένα μόρια την προϋπηρεσία των τελευταίων 10 ετών, χρονικό διάστημα για το οποίο δεν έχουν γίνει ουσιαστικά κρίσεις προϊσταμένων. Αγαπητέ κύριε κ. Θεοδωρικάκο, όπως γνωρίζετε, δυνάμει του ν.4369/2016: α) Κρίσεις Γενικών Διευθυντών έλαβαν χώρα μόλις τα έτη 2017-2018, δηλαδή πρόσφατα και κυρίως σε Υπουργεία και Περιφέρειες, ενώ ακόμα και τώρα δεν έχουν ολοκληρωθεί σε όλους τους φορείς του Δημοσίου. β) Κρίσεις Διευθυντών έγιναν ΜΟΝΟ σε ένα Υπουργείο πριν τις εκλογές (στο Διοικητικής Ανασυγκρότησης). γ) Για τις κρίσεις Τμηματαρχών ούτε λόγος, δεν έχουν ξεκινήσει πουθενά στο δημόσιο κατ' εφαρμογή του εν λόγω νόμου. Αντί, λοιπόν, των κρίσεων, τα τελευταία πολλά χρόνια, η άσκηση καθηκόντων θέσεων ευθύνης (με εξαίρεση τις προαναφερθείσες πρόσφατες και ελάχιστες κρίσεις στο σύνολο του δημοσίου), γινόταν: i) είτε με αναπλήρωση, όπου κάθε Υπουργείο/Περιφέρεια/Αποκεντρωμένη/ΝΠΔΔ, κ.λπ. όριζε τους αρεστούς κατά βάση υπαλλήλους ii) είτε με μεταβατικές διατάξεις, όπως οι πρόσφατες του άρθρου 18 του ν. 4492/2017, ένεκα των νέων Οργανισμών, όπου και εκεί οι τοποθετήσεις έγιναν «κατά βούληση» και επίσης με αδιαφανή κριτήρια. Αντιλαμβάνεστε, επομένως, ότι υπάλληλοι που δεν είχαν την «τύχη/ευκαιρία» να καταλάβουν τα τελευταία χρόνια κάποια θέση ευθύνης, υστερούν σημαντικά, ceteris paribus, σε σχέση με τους συναδέλφους τους	

καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για τρία (3) έτη τουλάχιστον ή δ) κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν και έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου για πέντε (5) έτη τουλάχιστον εκ των οποίων δύο (2) έτη Διεύθυνσης. 2. Ως προϊστάμενοι Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διευθύνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ,	που, για οποιοδήποτε λόγο, τοποθετήθηκαν. Και το χειρότερο είναι ότι με την αυξημένη μοριοδότηση των θέσεων ευθύνης ουσιαστικά αυτοί αποκλείονται από μελλοντικές κρίσεις για την κατάληψη θέσεων ευθύνης. Αυτό είναι τραγικά άδικο για μία κυβέρνηση που θέλει να αυτοπροσδιορίζεται ως αξιοκρατική! Πρόταση: Για την πρώτη (1η) εφαρμογή του εν λόγω νέου συστήματος αξιολόγησης προϊσταμένων, προτείνεται να μην εφαρμοσθεί το κριτήριο της εργασιακής εμπειρίας σε θέση ευθύνης, όπως δεν εφαρμόσθηκε κατά την 1η εφαρμογή του ν. 4369/2016 το κριτήριο της αξιολόγησης (δεδομένου ότι τα έτη 2013 και 2014 δεν υπήρχε σύστημα αξιολόγησης, ενώ τα έτη 2015 και 2016 υπήρχαν τα γνωστά προβλήματα με την αποχή των υπαλλήλων). (Επί τη ευκαιρία, τα έτη 2017 και 2018 πραγματοποιήθηκαν οι αξιολογήσεις, επομένως το κριτήριο της αξιολόγησης μπορεί και πρέπει πλέον να μοριοδοτηθεί/εφαρμοσθεί). Η εναλλακτική λύση να μοριοδοτείται η άσκηση καθηκόντων μόνο κατόπιν κρίσης από το αρμόδιο όργανο (ΕΙ.Σ.Ε.Π., Σ.Ε.Π., κ.λπ.) θα οδηγούσε σε μη-συγκρίσιμα αθροίσματα μορίων και εν τέλει θα ήταν άδικο για τους υπαλλήλους που άσκησαν εν τοις πράγμασι καθήκοντα ευθύνης, έστω κατόπιν αναπλήρωσης ή ειδικών διατάξεων. Επίσης, για τους παραπάνω λόγους, είναι άδικο για την κατάληψη θέσης Διευθυντή να απαιτείται η προϋπηρεσία σε θέση Τμηματάρχη και για την κατάληψη θέσης Γενικού Διευθυντή η προϋπηρεσία σε θέσεις Διευθυντή/Τμηματάρχη. Με αυτή τη λογική, φράζετε το δρόμο σε νέα ικανά στελέχη που θέλουν να «τρέξουν». Αφήστε τη συγκεκριμένη διάταξη ως ίσχυε με το ν. 4369/2016. Τέλος, σε κάθε περίπτωση και για λόγους αποκατάστασης του αισθήματος δικαίου, η προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης πρέπει να μοριοδοτηθεί με χαμηλότερους συντελεστές, καθώς η πλειοψηφία αυτών ήταν άνευ κρίσεων. Β) Η συναφής προϋπηρεσία εκτός δημοσίου τομέα, που έχει αναγνωρισθεί δυνάμει του Π.Δ. 69/2016 (μέγιστο 7 έτη), προτείνεται να λαμβάνει αυξημένα μόρια σε σχέση με την προϋπηρεσία του δημοσίου. Η εργασία στον παραγωγικό ιδιωτικό τομέα πρέπει να επιβραβεύεται! Γ) Είναι παράλογο και προκλητικό συνάμα να εξομοιούται (σχεδόν) η μοριοδότηση του διδακτορικού τίτλου με την αποφοίτηση από την ΕΣΔΔΑ. Το διδακτορικό είναι παγκοσμίως ο ανώτατος ακαδημαϊκός τίτλος, για την απόκτηση του οποίου απαιτούνται συνήθως 4-5 έτη ουσιώδους δουλειάς και original συνεισφοράς. Δεν δύναται να συγκριθεί το ακαδημαϊκό status ενός Ph.d. με τα 2 χρόνια φοίτησης στην ΕΣΔΔΑ, όπου	

κατά τα ειδικώς προβλεπόμενα στις οικείες οργανικές διατάξεις, εφόσον: α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή β) 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 το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον	αναμασώνται τα ίδια και τα ίδια. Για να μην αναφερθώ και στην ποιότητα της πιστοποιημένης εκπαίδευσης που παρέχεται από την ΕΣΔΔΑ, και όπου ορθώς μειώσατε τη μοριοδότηση των σεμιναρίων σε σχέση με το ν. 4369/2016 (και πάλι υπερτιμημένη είναι). Επίσης, απόφοιτος πανεπιστημίου (4 χρόνια σπουδές) και κάτοχος συναφούς μεταπτυχιακού (1 χρόνο σπουδές) λαμβάνει 100+150=250 μόρια, όσα δηλαδή λαμβάνει και ένας απόφοιτος από την ΕΣΔΔΑ με 2 μόνο χρόνια σπουδές, έναντι των 5 (κατ' ελάχιστο). Το θεωρείτε συγκρίσιμο και ισοδύναμο; Επιπλέον, αμέσως μετά την αποφοίτησή τους, οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ απολαμβάνουν ήδη προωθημένη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη, ενώ το πτυχίο τους θεωρείται συναφές για οποιαδήποτε θέση στο δημόσιο! Δεν αρκούν αυτά και πρέπει να λαμβάνουν και επιπλέον 250 μόρια; Εκτιμώ ότι 80 μόρια θα έπρεπε να είναι το μέγιστο, τηρουμένων των αναλογιών. • 20 Νοεμβρίου 2019, 15:36 | Οι εύλογες απορίες σας, θα απαντηθούν μόλις προετοιμαστείτε κατάλληλα για τον εισαγωγικό διαγωνισμό, εξεταστείτε και επιτύχετε σε αυτόν και, εν συνεχεία, ολοκληρώσετε επιτυχώς το ιδιαιτέρως απαιτητικό και «πυκνό» πρόγραμμα σπουδών της ΕΣΔΔΑ, το οποίο, κατά κοινή ομολογία, προετοιμάζει τα διοικητικά στελέχη που μπορούν να οδηγήσουν την ελληνική δημόσια διοίκηση μακριά από το τέλμα, όπου την οδήγησαν οι επί σειράς ετών πελατειακές και άλλες συντεχνιακές πρακτικές. • 20 Νοεμβρίου 2019, 15:18 | Με το προτεινόμενο νομοσχέδιο και αναφορικά με τις ρυθμίσεις του για την επιλογή προϊσταμένων, ενισχύεται υπερβολικά η εμπειρία και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης, έναντι των τυπικών προσόντων. Και αυτό γίνεται, ενώ η ανάθεση καθηκόντων προϊσταμένων με αδιαφανή κριτήρια ήταν ο κανόνας στο ελληνικό δημόσιο και όχι οι κρίσεις από τα αρμόδια υπηρεσιακά συμβούλια. Επιπλέον, πώς ακριβώς θα αξιολογείται η ικανότητα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, η οποία έχει αποδειχθεί περίτρανα ότι σε θέση ευθύνης είναι εξίσου, αν όχι περισσότερο, σημαντική από τη γνώση του αντικειμένου;	

έξι (6) έτη στο βαθμό αυτόν και έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για ένα (1) έτος τουλάχιστον. ή γ) κατέχουν το βαθμό Α΄ και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για τρία (3) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος. 3. Ως προϊστάμενοι Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ, κατά τα ειδικώς προβλεπόμενα στις οικείες οργανικές	• 20 Νοεμβρίου 2019, 15:06 | Είναι σωστό και δίκαιο τα ελάχιστα απαιτούμενα έτη άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου (στο αρ. 84 παρ. 1,2,3) να λογίζονται ως πλήρη έτη, εφόσον το χρονικό διάστημα είναι άνω του εξαμήνου. π.χ. χρόνος υπηρεσίας 2 ετών και 9 μηνών λογίζεται ως χρόνος 3 πλήρων ετών, οπότε καλύπτει το κριτήριο της απαίτησης για άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου 3 τουλάχιστον ετών, κοκ • 20 Νοεμβρίου 2019, 15:20 | Αγαπητοί φίλοι Συμφωνώ απόλυτα με το συνάδελφο «Λίγη τσίπα επιτέλους»!! Για ποιά αξιοκρατία μιλάμε; Στην εργασία μου έχουν τοποθετηθεί προσωρινά με κομματικά κριτήρια, έχουν παρέλθει τα πέντε έτη και όλοι αυτοί οι προϊστάμενοι μοριοδοτούνται.Υπάρχουν υπάλληλοι με πτυχία και 2 μεταπτυχιακά όπως εγώ και προϊστάμενοι βαθμίδας ΔΕ αφού ο οργανισμός δεν έχει προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα. Έλεγχος δεν υπάρχει. Οι Δήμαρχοι κάνουν ότι θέλουν και τοποθετούν καθαρά με κομματικά κριτήρια. Άκουσον άκουσον!! Προτείνω το 2ο μεταπτυχιακο να μη μοριοδοτείται μόνο με 30 μόρια (αν και εφόσον έχει συνάφεια) αλλά με ισόποση του 1ου Μεταπτυχιακού δηλ.150 μόρια. Είναι άδικο μέτρο. Δηλαδή στο δεύτερο μεταπτυχιακό δε κουράστηκε κάποιος όσο στο πρώτο; Όλα αυτά τα πτυχία απαιτούν ξενύχτια, στέρηση, θυσίες. Ρωτήστε εμένα με τέσσερα παιδιά τι έχω τραβήξει!!! Η αξιολόγηση είναι σωστό να μοριοδοτείται αλλά στην δική μου υπηρεσία δεν έχει συμμετάσχει κανείς μόνο εγώ και 2 3 ακόμη ηλεκτρονικά. Επομένως πώς εγώ θα συναγωνιστώ συναδέλφους στον ευρύτερο δημόσιο τομέα που έχουν αξιολογηθεί όταν εγώ δεν αξιολογήθηκα γιατί απεργούσαν οι προϊστάμενοι; Επίσης όταν οι συνάδελφοι έχουν τοποθετηθεί με κομματικά κριτήρια σε θέση ευθύνης είναι λογικό να γνωρίζουν καλύτερα το αντικείμενο και να αποκρύπτουν πληροφόρηση από συναδέλφους που έχουν περισσότερα τυπικά προσόντα από τους ίδιους γιατί «τρέμει η καρέκλα τους». Ίσως θα έπρεπε να βαρύνουν στη ποσόστωση της μοριοδότησης τα τυπικά κριτήρια π.χ 70%με 80% για	

διατάξεις, εφόσον: α) κατέχουν το βαθμό Α΄ και έχουν τρία (3) έτη πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας ή β) έχουν τον Α΄ βαθμό και έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος. 4.α) Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για επιλογή σε θέση προϊσταμένου οποιουδήποτε επιπέδου υπάλληλος που αποχωρεί αυτοδικαίως από την υπηρεσία εντός ενός (1) έτους από την ημερομηνία λήξης της	όλους αυτούς που δεν έχουν «μέσον».Μόνο ο θεσμός των πανελληνίων ήταν αξιοκρατικός και η πρόσληψη μέσω ΑΣΕΠ. Επίσης η προϋπηρεσία σε συναφή θέση του ιδιωτικού τομέα η οποία έχει προσμετρηθεί στη προκήρυξη πρόσληψης ΑΣΕΠ ως μοριοδότηση για ποιό λόγο να μη λαμβάνεται ισότιμα υπόψη με τη προϋπηρεσία στο δημόσιο; Καλό είναι να υπάρχει και ένα rotation. Βαρεθήκαμε να' μαστε 20 25 χρόνια στο δημόσιο και ο προϊστάμενος να ναι ο ίδιος μέχρι να συνταξιοδοτηθεί (και ΔΕ πολλάκις με μηδαμινή κατάρτιση-να μη γνωρίζει ούτε τι ειναι email). Έλεος!! • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:35 | Λυπάμαι πολύ που μια Κυβέρνηση ψηφίστηκε υποστηρίζοντας την αριστεία και την αξιοκρατία τις οποίες όμως αρνείται τελικά να προωθήσει. Συγχαρητήρια. Το ελληνικό κράτος πρωτοτυπεί για μια ακόμα φορά αφήνοντας χιλιόμετρα πίσω τα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη. Μόνο στην Ελλάδα φυσικά δεν έχουν σημασία τα μεταπτυχιακά, τα διδακτορικά, η αποφοίτηση από την ΕΣΔΔΑ κλπ. . Σημασία έχει πόσο "παλιός" είσαι ή και πόσο καλά μπορείς να "επικοινωνείς" με την εκάστοτε πολιτική ηγεσία. Γιατί φυσικά η παλαιότητα είναι εξ' ορισμού συνυφασμένη με την εμπειρία μας το λέει άλλωστε ο κύριος Υπουργός στην αιτιολογική έκθεση του νόμου. Όπως μας λέει ότι η εμπειρία στον ιδιωτικό τομέα δεν αξίζει φυσικά τόσο όσο η εμπειρία στο δημόσιο. Εννοείται αφού όλοι ξέρουμε πόσο μπροστά είναι το δημόσιο σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα σε όλους τους τομείς: καινοτομία, παραγωγικότητα, αποτελεσματικότητα, σύγχρονες μεθόδους διοίκησης κλπ. Ένα έχω να πω...Μην περιμένετε πλέον από κανένα προσοντούχο δημόσιο υπάλληλο-βασιζόμενοι στην καλή του θέληση- να εργάζεται για γηρασμένους προϊσταμένους που βαριούνται ή και αδυνατούν-ελλείψει ικανοτήτων-να επιτελέσουν έργο για την υπηρεσία τους αναθέτοντας το βεβαίως σε υφισταμένους τους που έχουν τις γνώσεις να το πράξουν. Προϊστάμενοι που στην πλειοψηφία των περιπτώσεων ανέλαβαν θέση ευθύνης όχι βεβαίως με κρίσεις αλλά τοποθετήθηκαν επειδή είτε διακρίνονται για την ικανότητά τους να είναι "αβροί" απέναντι στην εκάστοτε πολιτική ηγεσία είτε επειδή ως υπάλληλοι με το πέρασμα του χρόνου απέκτησαν το προσόν του "παλιού" και ήρθε πλέον η ώρα να εξαργυρώσουν την "παλαιότητα" τους. Κάποια στιγμή όμως πρέπει και αυτό το κράτος να επιδείξει και κάποιο έργο. Βασιστείτε λοιπόν μόνο στους κομματικούς σας φίλους γι' αυτό και αν δείτε κατά τον απολογισμό του έργου σας ότι επιτύχατε,	

προθεσμίας υποβολής των υποψηφιοτήτων. β) Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για την επιλογή προϊσταμένου ούτε να τοποθετηθεί προϊστάμενος υπάλληλος, ο οποίος διανύει δοκιμαστική υπηρεσία ή τελεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή έχει καταδικαστεί τελεσιδίκως για τα αναφερόμενα στη παράγραφο 1 του άρθρου 8 αδικήματα ή του έχει επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών	συγχαρητήρια. Διαφορετικά επαναφέρετε το νόμο της "κακιάς" τρόικα μήπως έστω και αργά σωθεί τίποτα. Υπάρχει βέβαια και η τρίτη οδός που τη θεωρώ πιο βέβαιη, να οδηγηθούμε και πάλι στα μνημόνια μπας και δει καμιά φορά και αυτό το κράτος σωτηρία. • 20 Νοεμβρίου 2019, 14:13 | Θα πρέπει να αναφερθεί/διευκρινιστεί ΚΑΙ στο τροποποιούμενο άρθρο 84, η διευκρίνηση που υπάρχει στο τροποποιούμενο άρθρο 85. «Χρόνος υπηρεσίας ή απασχόλησης μεγαλύτερος του δεκαπενθημέρου ή του εξαμήνου, εφόσον είναι συνεχής, λογίζεται ως πλήρης μήνας ή πλήρες έτος αντίστοιχα» Έτσι δεν θα υπάρχει δυσερμηνεία ή ενδεχόμενη αδικία και ο κανόνας αυτός θα είναι καθολικός και θα ισχύει ξεκάθαρα και για τον υπολογισμό των ελάχιστων απαιτούμενων ετών άσκησης καθηκόντων θέσεων ευθύνης που προβλέπονται στις παρ. 1,2 και 3 του αρ. 84. • 20 Νοεμβρίου 2019, 13:17 | Η απόκτηση διδακτορικού διπλώματος είναι μία ιδιαίτερα επίπονη διαδικασία κατά την οποία αποκτώνται ιδιαίτερες δεξιότητες και ικανότητες. Η εξειδίκευση σε θέματα σχετικά με την εκπαίδευση είναι ιδιαίτερα χρήσιμη. Η εποχή μας είναι ιδιαίτερα απαιτητική και το εκπαιδευτικό σύστημα αντιμετωπίζει νέες προκλήσεις και ανάγκες. Έτσι, πιστεύω ότι η μοριοδότηση του διδακτορικού διπλώματος θα έπρεπε να είναι πολύ υψηλότερη. Ιδιαίτερα αν είναι ήδη αναγνωρισμένο ως συναφές με το χώρο της εκπαίδευσης (αναφέρομαι στην περίπτωση των εκπαιδευτικών) δεν χρειάζεται και επιπλέον διαδικασία αναγνώρισης της συνάφειας. • 20 Νοεμβρίου 2019, 13:09 | Για μια ακόμη φορά το ίδιο σχεδόν σύστημα. Οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ οι μεγάλοι ευνοημένοι αφού η φοίτηση τους προσμετράται ως προϋπηρεσία και παράλληλα εντάσσονται στον Β. βαθμό. Ερωτώ λοιπόν απο που απορρέει αυτή η διακριτική μεταχείριση? Οι άνθρωποι αυτοί που έχουν ως βασικό πτυχίο οποιοδήποτε	

τεσσάρων (4) μηνών για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 145. Η παράγραφος 4 του παρόντος άρθρου εφαρμόζεται και κατά τη διαδικασία επιλογής για την πλήρωση των θέσεων των Υπηρεσιακών Γραμματέων του άρθρου 36 του ν.4622/2019. 5. Υπάλληλος που κατέχει το βασικό τίτλο σπουδών, ο οποίος αποτελεί το τυπικό προσόν του κλάδου, οι υπάλληλοι του οποίου	πτυχίο ΑΕΙ (μηχανικού, θεολόγου φιλόλογου κλπ) μέσα απο ένα πρόγραμμα 2 ετών μεταμορφώνονται στους άριστους ΔΥ. Η συγκεκριμένη σχολή έχει αναγνωρισθεί επίσημα ως μεταπτυχιακή? Πώς ανακύπτει η μοριοδότηση των 250 μορίων ως ισότιμη ενός αναγνωρισμένου μεταπτυχιακού? Απόφοιτοι με βασικό πτυχίο σπουδών σε διοικητική επιστήμη στερούνται ή όχι των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων? Οι κάτοχοι διδακτορικών τίτλων «συναφών» με το αντικείμενο, πώς αξιολογούνται με μόνον τον τίτλο τους ως «ικανοί» για την άσκηση διοίκησης?Οι τίτλοι αυτοί διασφαλίζουν άλλους τομείς άσκησης αρμοδιότητας πχ διδασκαλία και δεν πιστοποιούν την διοικητική γνώση και ικανότητα. Οι άριστοι των αρίστων θα έπρεπε να κρίνονται με άλλα κριτήρια όπως η διαχείριση των κρίσεων, η ικανότητα προγραμματισμού, η ικανότητα διαχείρισης και ανάπτυξης των υπαλλήλων κλπ. • 20 Νοεμβρίου 2019, 12:27 | Για ποιόν λόγο δεν υπολογίζεται η αξιολόγηση στην πρώτη εφαρμογή του Νόμου? Ποιό είναι το κριτήριο που επιλέχθηκε αυτή η λύση? Είναι φανερό ότι θα πρέπει να ενσωματωνεται από την πρώτη εφαρμογή η αξιολόγηση στον υπολογισμό. Επίσης, είναι πολύ σημαντικό αλλά και δίκαιο: Δεύτερο πτυχίο και δεύτερο ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ θα πρέπει να μοριοδοτούνται με τα ίδια μόρια όπως μοριοδοτείται το πρώτο πτυχίο και το πρώτο ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ . Δεν μπορεί το δεύτερο πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το δεύτερο ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ να παίρνουν ΛΙΓΟΤΕΡΑ ΑΠΟ ΤΑ ΜΟΡΙΑ ΠΟΥ ΠΑΙΡΝΕΙ Η ΑΡΙΣΤΗ ΞΕΝΗ ΓΛΩΣΣΑ(!!!) • 20 Νοεμβρίου 2019, 12:13 | Είναι γεγονός ότι η πλειοψηφία των προϊσταμένων στη Δημόσια Διοίκηση έχουν τοποθετηθεί «προσωρινά» (ο προσωρινός χαρακτήρας της τοποθέτησης, σε πάρα πολλές περιπτώσεις ξεπερνά την 5ετία!!!!) χωρίς να έχουν κριθεί όπως ορίζει ο νόμος. Έτσι, το άρθρο 6 πριμοδοτεί όσους έχουν τοποθετηθεί, με κανόνα τις προσωπικές ή/και κομματικές φιλίες τους. Πολλοί εξ αυτών είναι χαμηλών προσόντων. Μόνο ένας που δε γνωρίζει καθόλου τι συμβαίνει στη Δημόσια Διοίκηση τα τελευταία χρόνια, μπορεί να	

προβλέπεται από τις οικείες οργανικές διατάξεις να προϊστανται στη θέση που προκηρύσσεται, μπορεί να συμμετέχει στη διαδικασία επιλογής ανεξαρτήτως του κλάδου στον οποίο ανήκει. Σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα από τα ειδικά προσόντα και τους βασικούς τίτλους σπουδών που μπορεί να εξειδικεύονται με τις οικείες οργανικές διατάξεις οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) μπορούν να	αγνοεί τα παραπάνω. Και μόνο ένας «προσωρινά» τοποθετημένος θα συνέτασσε αυτό το άρθρο. Πολλαπλασιάζει τα μόρια θητείας σε θέση ευθύνης ανθρώπων που τοποθετήθηκαν με υποκειμενικά κριτήρια. Επομένως, το άρθρο αυτό ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΕΙ τους ανεπαρκείς προϊσταμένους, που «προσωρινά» τοποθετούνται και επανατοποθετούνται. Εκτός αν πρόθεση της κυβέρνησης είναι να καλλιεργεί στη Δημόσια Διοίκηση το κλίμα κομματικών συναλλαγών, αφού, κυριολεκτικά, επιβραβεύονται όσοι έτυχαν της κομματικής εύνοιας και κυριολεκτικά, τιμωρεί όσους ενώ έχουν τα προσόντα δεν έτυχαν της ίδιας κομματικής αντιμετώπισης. Η τιμωρία δε, είναι τόσο απόλυτη, αφού αποκλείονται εκ προοιμίου από την υποψηφιότητα για θέσεις ευθύνης επιπέδου Δ/νσης και Γεν. Δ/νσης. αφού δεν έτυχαν της εύνοιας για να τοποθετηθούν αδιαφανώς και με υποκειμενικά κριτήρια όπως έχουν «προσωρινά» τοποθετηθεί πολλοί αφισοκολλητές κομμάτων σε θέσεις ευθύνης. Επιπλέον, υποβιβάζονται τα τυπικά προσόντα σε τέτοιο βαθμό ώστε να επιτρέπεται σε ανεπαρκή κομματικά στελέχη να διατηρούν και να διεκδικούν θέσεις ευθύνης, αφού ως «προσωρινά» τοποθετημένοι πληρούν πλέον τις προϋποθέσεις. Με λίγα λόγια, ο νόμος ΕΠΙΤΡΕΠΕΙ να γίνει Δ/ντης στο Δημόσιο, όποιος εξασφάλισε να τοποθετείται «προσωρινά», χωρίς να κρίνεται αντικειμενικά η θητεία του και ταυτόχρονα ΑΠΟΚΛΕΙΕΙ όποιον δεν έχει αυτά τα μέσα να τοποθετείται «προσωρινά». Πετάει στον κάλαθο των αχρήστων Διδακτορικά και Μεταπτυχιακούς Τίτλους, μπροστά σε Γιατί τόσο πολύ να υπερτερεί η προηγούμενη θητεία σε θέση ευθύνης, σε σχέση με τα χρόνια θητείας στο Δημόσιο;;;; Θα πρέπει ΟΠΩΣΔΗΠΟΤΕ να γίνουν κρίσεις σε όλο το Δημόσιο Τομέα, με το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και να ισχύσει το νέο πλαίσιο στις επόμενες, σύμφωνα με το νόμο κρίσεις. Σε άλλη περίπτωση, το άρθρο αυτό θα ΝΟΜΙΜΟΠΟΙΗΣΕΙ ΤΑ ΠΛΑΓΙΑ ΜΕΣΑ και την ΑΥΘΑΙΡΕΣΙΑ ΤΩΝ «ΠΡΟΣΩΡΙΝΩΝ» ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΩΝ. • 20 Νοεμβρίου 2019, 12:47 |	

συμμετέχουν ως υποψήφιοι στην προκήρυξη οποιασδήποτε θέσης ευθύνης ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν. 6. Οι προϋποθέσεις και τα προσόντα επιλογής πρέπει να συντρέχουν κατά την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων υποψηφιότητας. 7. Οργανικές μονάδες είναι η Γενική Διεύθυνση, η Διεύθυνση, το Τμήμα, το αυτοτελές Τμήμα, οι οργανικές μονάδες αντίστοιχου επιπέδου προς τις προαναφερόμενες,	Στο παρόν σχέδιο νόμου δεν αποτυπώνεται το σήμα κατατεθέν της κυβέρνησης που αφορά στην αριστεία. Στις κρίσεις προϊσταμένων το βασικό πτυχίο σπουδών μοριοδοτείται το ίδιο είτε αυτό έχει βαθμό 5 (τη βάση) είτα 10. Αυτό συνιστά αδικία για αυτούς που κατάφεραν να πετύχουν υψηλή βαθμολογία στα μαθήματα. Ένα άλλο σημείο που θέλω επίσης να τονίσω είναι ότι η αύξηση του συντελεστή βαρύτητας της εμπειρίας όσων ασκούν καθήκοντα προϊσταμένου δημιουργεί αδικίες και διαιωνίζει τις ανισότητες καθώς τα τελευταία 10 χρόνια δεν γίνονται κρίσεις παρά μόνο τοποθετήσεις (πολλές από αυτές τις περισσότερες φορές με αδιαφανή κριτήρια). Έτσι υπάρχουν υπάλληλοι που αδικούνται, διότι μη έχοντας την ευκαιρία όλα αυτά τα χρόνια να συμμετάσχουν σε κρίσεις μένουν πίσω στη μοριοδότηση έχοντας «συγκριτικό μειονέκτημα». Προτείνω αν τελικά ισχύσει η αύξηση του συντελεστή βαρύτητας της εμπειριας σε θέση προϊσταμένου αυτό να γίνει μόνο για εκείνους που προήλθαν μέσα από κρίσεις. • 20 Νοεμβρίου 2019, 12:59 | Αναφορικά με το κάτωθι εδάφιο (ββ) της παραγράφου 3(β) του εν λόγω άρθρου «Χρόνος υπηρεσίας ή απασχόλησης μεγαλύτερος του δεκαπενθημέρου ή του εξαμήνου, εφόσον είναι συνεχής, λογίζεται ως πλήρης μήνας ή πλήρες έτος αντίστοιχα.» , θα ήθελα να προσθέσω, με σκοπό την αποφυγή αστοχιών και ενστάσεων, είναι σκόπιμο όπως συμπληρωθεί ως ακολούθως: «Χρόνος υπηρεσίας ή απασχόλησης μεγαλύτερος ή ίσος του δεκαπενθημέρου ή του εξαμήνου,....» να προστεθεί δηλαδή ο όρος ίσος. • 20 Νοεμβρίου 2019, 11:39 | Για άλλη μια φορά θα μοριοδοτούνται οι μήνες σε θέσεις ευθύνης υπαλλήλων που έγιναν προϊστάμενοι χωρίς κρίσεις. Πολύ άδικο. Στην υπηρεσία μου προϊστανται απόφοιτοι ΤΕΙ με Lower. Υπάλληλοι με μεταπτυχιακά και ξένες γλώσσες θα μείνουν πίσω μόνο και μόνο γιατί ήταν αρεστοί στη διοίκηση. Κατά τη γνώμη μου η μοριοδότηση λόγω θέσης ευθύνης πρέπει να καταργηθεί.	

καθώς και τυχόν ενδιάμεσα επίπεδα διοίκησης, όπως αυτά προβλέπονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις. Όπου στις διατάξεις του παρόντος αναφέρεται οργανική μονάδα επιπέδου Διεύθυνσης, λογίζεται και η Υποδιεύθυνση. Οι οργανικές μονάδες επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης που προβλέπονται στις οικείες οργανικές διατάξεις και οι αρμοδιότητες τους είναι όμοιες ή παρεμφερείς σε όλους τους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής	Τέλος ελπίζω τα υπηρεσιακά να συνεδριάσουν και να πάρουμε όλοι τον βαθμό στον οποίο πραγματικά ανήκουμε έτσι ώστε να μπορέσουμε να υποβάλλουμε αίτηση για προϊστάμενοι. • 20 Νοεμβρίου 2019, 11:08 | Η ρύθμιση του πρώτου εδαφίου της παρ. 5 του άρθρου 6 είναι τραγική και πρέπει να αποσυρθεί. Αδικεί συνολικά τις ανθρωπιστικές και θεωρητικές σπουδές όπως αυτές της νομικής, των πολιτικών επιστημών και της δημόσιας διοίκησης, αλλά και των οικονομικών επιστημών αφού δίνει τη δυνατότητα σε συνδυασμό με το άρθρο 4 του πδ 50/2001 σε υπαλλήλους με κάθε είδους πτυχίο όλων των επιστημών να μπορούν να θέσουν υποψηφιότητα για τις θέσεις ευθύνης των διοικητικών και οικονομικών υπαλλήλων. Με αυτό τον τρόπο και με τη ρύθμιση που επαναλαμβάνετε εδώ, απολαύσαμε ως υποψηφίους για τις θέσεις των Δ/ντων των οικονομικών και διοικητικών υπηρεσιών υπαλλήλους με άσχετα πτυχία μη συναφών κλάδων. Αν η ρύθμιση αυτή επιβάλλεται για κάποιους λόγους ίσης μεταχείρισης που δεν καταλαβαίνω ποιοί είναι, τότε θα πρέπει ρητά να αφαιρεθούν οι θέσεις ευθύνης των διοικητικών και οικονομικών υπαλλήλων ώστε να μην επαναληφθούν οι τραγελαφικές καταστάσεις των προηγούμενων προκηρύξεων. Για να μη συζητήσουμε ότι με τη ρύθμιση αυτή αναιρείτε πρακτικά όλα τα πδ των οργανισμών των Υπουργείων που ρητά αναφέρουν τους κλάδους των υπαλλήλων που δικαιούνται να προϊστανται σε κάθε θέση. Δεν βλέπω πως συμβάλλει στον αναγκαίο και απαραίτητο εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης αυτή η άνιση αντιμετώπιση των επιστημόνων των διοικητικών και οικονομικών επιστημών. • 20 Νοεμβρίου 2019, 11:46 | Το προτεινόμενο άρθρο 84 παρ. 1 και 2 αγνοεί εντελώς το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό (Ε.Ε.Π.) στην επιλογή προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης αντίστοιχα, ενώ κατά τεκμήριο πρόκειται για ομάδα υπαλλήλων με αυξημένα τυπικά προσόντα, καθώς και ουσιαστικά, η αξία των οποίων έχει κριθεί από το Α.Σ.Ε.Π. μέσω τόσο μοριοδότησης, όσο και συνέντευξης. Μάλιστα πρόκειται για υπαλλήλους με εξειδεικευμένες επιστημονικές γνώσεις και εμπειρία, στοιχεία αναγκαία για την οικοδόμηση ενός πιο	

του παρόντος Κώδικα, ιδίως Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης, Οικονομικών Υπηρεσιών, Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών, Πληροφορικής, Διεύθυνση Διοικητικού/ Προσωπικού, Πληροφορικής, Προμηθειών, Προϋπολογισμού, νοούνται εφεξής για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κώδικα ως οριζόντιες θέσεις ευθύνης». 2. Οι διατάξεις του άρθρου 85 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων	τεχνοκρατικού δημόσιου τομέα, ικανού να ανταποκριθεί στις προκλήσεις του σύγχρονου κόσμου. Δεδομένου ότι στο προτεινόμενο άρθρο οι απόφοιτοι της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. επιλέγονται σαν προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης χωρίς ανάγκη άλλου προσόντος (εμπειρία σε θέση ευθύνης, μεταπτυχιακό τίτλο, έτη υπηρεσίας) θα πρέπει να προστεθεί και το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό στις ομάδες υπαλλήλων του 84 παρ. 1 και 2, τουλάχιστον χωρίς ανάγκη εμπειρίας σε θέση ευθύνης, ενδεχομένως με κάποια, όσα ο νομοθέτης κρίνει αναγκαίο, έτη πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας.Έτσι, θα μπορέσει η Δημόσια Διοίκηση να αποκτήσει προϊσταμένους υψηλής τεχνοκρατικής και επιστημονικής στάθμης, σε παραγωγική ηλικία, οι οποίοι δεν μπόρεσαν να αποκτήσουν εμπειρία σε θέση ευθύνης, εξαιτίας ακριβώς της διάρθρωσης του συστήματος επιλογής προϊσταμένων μέχρι σήμερα. • 20 Νοεμβρίου 2019, 10:37 | Τη στιγμή που είχαν αναρτηθεί Οριστικοί Πίνακες Κατάταξης υποψήφιων Διευθυντών (ΥΠΟΙΚ) και εφόσον με Εγκύκλιο του Εσωτερικών (9/2019) «οι διαδικασίες θα συνεχίζονταν κανονικά», Θεωρώ δεν αποτελεί μέρος της «χρηστής Δημόσιας Διοίκησης» μια ανατροπή τέτοιου μεγέθους (αναφέρομαι συγκεκριμένα και στο γεγονός ότι ο υποψήφιος διευθυντής πρέπει απαραιτήτως να έχει ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου τμήματος για ένα έτος). Διερωτώμαι αν είναι και νόμιμο τελικά. • 20 Νοεμβρίου 2019, 10:27 | Είναι απαράδεκτο να μοριοδοτούνται με τα διπλά μόρια (3 ή 4,5) οι έχοντες θέση ευθύνης κατόπιν διαδικασίας: α) ανάθεσης και β) κρίσεων μετά από παρέλευση 3-4 ετών καθώς και να απαξιώνονται τα τυπικά προσόντα έναντι της εμπειρίας καθώς κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου προβλέπεται ότι ο συντελεστής βαρύτητας θα είναι απολύτως ίδιος και για τα τυπικά προσόντα και για την εμπειρία {παρ. 7. Οι διατάξεις της περίπτωσης δ της παραγράφου 1 του άρθρου 30 του ν. 4369/2016 αντικαθίστανται ως εξής: «Για την τελική μοριοδότηση ο συνολικός αριθμός των μορίων κάθε κατηγορίας πολλαπλασιάζεται με τους εξής συντελεστές για όλα τα επίπεδα θέσεων ευθύνης: 33% για την ομάδα κριτηρίων (α) 33% για την ομάδα κριτηρίων (β) 34% για την ομάδα κριτηρίων (δ)}. Αποκλείονται επί της ουσίας από τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης, ιδίως για τις θέσεις προϊσταμένων Δ/νσης,	

Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) αντικαθίστανται ως εξής: «Άρθρο 85 Κριτήρια επιλογής προϊσταμένων 1. Για την επιλογή προϊσταμένων λαμβάνονται υπόψη τέσσερις (4) ομάδες κριτηρίων: α) Μοριοδότηση βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης, β) μοριοδότηση βάσει εργασιακής εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης,	άξιοι υπάλληλοι με αυξημένα τυπικά προσόντα και πολυετή εμπειρία που λαμβάνουν το μισό (1,5) των προαναφερθέντων μορίων, επειδή δεν διαθέτουν εμπειρία προϊσταμένου, εφ' όσον ουδέποτε τους δόθηκε η σχετική δυνατότητα και, αντιθέτως, πριμοδοτούνται όσοι τοποθετήθηκαν είτε με αδιαφανείς διαδικασίες (βλ. ανάθεση) είτε με μία και μοναδική κρίση από Υπηρεσιακά Συμβούλια χρόνια πριν. Όσοι εισηγούνται τις ανωτέρω διατάξεις μάλλον τους διαφεύγει το γεγονός ότι σε πλείστες δημόσιες υπηρεσίες δεν έχουν διενεργηθεί κρίσεις για χρονικά διαστήματα άνω της δεκαετίας και ότι με αυτό τον τρόπο διαιωνίζουν τις παθογένειες ενός συστήματος, το οποίο απαιτεί άμεσα εκσυγχρονισμό και όχι επιστροφή σε πελατειακά συστήματα. • 20 Νοεμβρίου 2019, 09:01 | Οι διατάξεις του παρόντος κατά συνθήκη επεκτείνονται κατά αντιστοιχία και στους ΟΤΑ. Δεδομένου ότι πολλοί Δήμοι αντιμετωπίζουν «χαλαρά» τις προθεσμίες προκήρυξης θέσεων ευθύνης, τυχαίνει να βρίσκονται σε θέσεις προϊσταμένων τα ίδια άτομα καταχρηστικά πέραν του οριζόμενου διαστήματος της σχετικής θητείας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η τέλεση καθηκόντων ευθύνης πέρα της οριζόμενης θητείας, δεν θα πρέπει να προσμετράται στη αντίστοιχη μοριοδότηση. • 20 Νοεμβρίου 2019, 09:31 | Είναι κοινό μυστικό ότι στους ΟΤΑ έχουν να γίνουν κρίσεις πάνω από δέκα χρόνια.Ο τρόπος μοριοδότησης της προϋπηρεσίας και της θέσης ευθύνης επιβραβεύει τους, τοποθετημένους κατ `επιλογή του Δημάρχου, Προϊστάμενους και Δ/ντές και επιπρόσθετα ο νόμος μειώνει την βαρύτητα των τυπικών προσόντων.Είναι φανερό οτι ΔΕΝ ΠΡΟΑΓΕΤΑΙ Η ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ με τέτοιες μεθοδεύσεις. Ο συντελεστής βαρύτητας για τα τυπικά προσόντα θα πρέπει να αυξηθεί και να μειωθεί αντίστοιχα η βαρύτητα της συνέντευξης. Η μοριοδότηση της θέσης ευθύνης θα πρέπει να είναι σημαντικά μικρότερη για αυτούς που δεν έχουν κριθεί από τα Υπηρεσιακά Συμβούλια. • 20 Νοεμβρίου 2019, 08:55 |	

γ) μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης και δ) μοριοδότηση βάσει συνέντευξης. 2. Για την τελική μοριοδότηση ο συνολικός αριθμός των μορίων κάθε κατηγορίας πολλαπλασιάζεται με τον εξής συντελεστή, ανά θέση ευθύνης: α) Για τη θέση προϊσταμένου Τμήματος με συντελεστή βαρύτητας: 35 % για την ομάδα κριτηρίων (α), 20% για την ομάδα κριτηρίων (β), 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 25% για την ομάδα κριτηρίων (δ). β) Για τη θέση	1. οι νομικοί και οικονομολόγοι που ήταν στην κατηγορία ΠΕ1 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ μπήκαν στην ιδια κατηγορία με γυμναστές, θεολόγους, κλπ Γνωρίζουμε ότι η αποφοίτηση από τις σχολές αυτές αλλά και η συνεισφορά τους στις υπηρεσίες είναι σαφώς πιο απαιτητικές! εκτιμώ ότι πρέπει να διαχωριστούν εκ νέου οι κλάδοι. 2. Οι προϊστάμενοι και Διευθυντές που έχουν κριθεί από υπηρεσιακό και υπηρετούν σε θέσεις ευθύνης επί 15 και 20 χρόνια μοριοδοτούνται το ίδιο με τους αναπληρωτές (φίλα προσκείμενους στις εκάστοτε διοικήσεις). Τότε τι νόημα έχει ότι αυτοί οι υπάλληλοι κρίθηκαν από υπηρεσιακό συμβούλιο? Υποτιμάται τελείως ο ρόλος του Υπηρεσιακού Συμβουλίου στην περίπτωση αυτή και ευνοείται η προσκόλληση στους αιρετούς και η εύνοια που εισπράττεται συχνά σε ανίκανους υπαλλήλους. Τέλος γιατί η μοριοδότηση αφορά μόνο 10 έτη? στα υπόλοιπα δεν υπηρετούσαν σε θέσεις ευθύνης? και μάλιστα δεν ευνοήθηκαν οι συγκεκριμένοι και κριμένοι απο Υπηρεσιακό Συμβούλιο έναντι άλλων οι οποίοι από υπάλληλοι έγιναν αμέσως Διευθυντές σε μία νύχτα!!! • 20 Νοεμβρίου 2019, 08:16 | Κε Υπουργέ Δυστυχώς για μια ακόμα φορά διαπιστώνω ότι δίδεται ιδιαίτερη έμφαση μέσω ενισχυμένης μοριοδότησης σε ανθρώπους που κατέχουν θέσεις ευθύνης ,χωρίς να έχουν περάσει από κρίσεις υπηρεσιακού συμβουλίου ,εφόσον κρίσεις έχουν να γίνουν από το 2007 .Προισταμένοι που έχουν τοποθετηθεί χωρίς ιδιαίτερα αυξημένα προσόντα ,πλην του βασικού τους πτυχίου ,υπό την σκέπη ημετέρων διοικητών με το νέο σύστημα θα συνεχίζουν να ασκούν καθήκοντα προισταμένου λόγω αυξημένης μοριοδότησης ,αποκλειώντας για μια ακόμα φορά ανθρώπους με πολλά χρόνια υπηρεσία και αυξημένα τυπικά προσόντα (μεταπτυχιακά ,διδακτορικά)επειδή δεν έτυχε να τοποθετηθούν ως προισταμένοι ,λόγω ότι δεν ήταν αρεστοί στους εκάστοτε διοικητές . ΕΠΙΤΕΛΟΥΣ!!!!!!Για ποια αξιοκρατια μιλαμε; Κε Υπουργέ ,εφαρμόστε το σύστημα των κρίσεων !!!Δώστε μοριοδότηση σε αυτούς που προέρχονται από κρίσεις και όχι από	

προϊσταμένου Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας: 25% για την ομάδα κριτηρίων (α), 25% για την ομάδα κριτηρίων (β), 15% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 35% για την ομάδα κριτηρίων (δ). γ) Για τη θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας: 25% για την ομάδα κριτηρίων (α), 25% για την ομάδα κριτηρίων (β), 10% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 40% για την ομάδα κριτηρίων (δ). 3. Τα ως άνω κριτήρια αξιολογούνται ως	τοποθετήσεις . Και επιπροσθέτως θα ήθελα να ρωτήσω ,με όλους αυτούς τους ανθρώπους που επί σειρά ετών ασκούν καθήκοντα αναπληρωτή προισταμένου ,οι λεγόμενοι υπεύθυνοι των τμημάτων ,αυτοί που στην ουσία βγάζουν όλη την δουλειά χωρίς να μπορούν να λαμβάνουν ούτε το επίδομα θέσης ,τι θα γίνει .Θα λάβετε μέριμνα να μοριοδοτηθούν και αυτοί ,εφόσον εν τοις πράγμασι ασκούν καθήκοντα προισταμένου με ότι αυτό συνεπάγεται για ΟΛΑ ΤΑ ΔΙΑΣΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΟΙ ΚΥΡΙΟΙ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ ΤΕΛΟΥΝ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΔΕΙΕΣ; • 20 Νοεμβρίου 2019, 02:09 | Βελτιώσεις – προτάσεις α. Αν στόχος είναι ο εκσυγχρονισμός του Δημοσίου (υπό την έννοια της στελέχωσης από νέους ανθρώπους με φρέσκα μυαλά, όρεξη, προσόντα και έφεση στις νέες τεχνολογίες) τότε θα πρέπει να γίνει σωστά η ιεράρχηση δίνοντας περισσότερο βάρος στα τυπικά προσόντα. Ωστόσο και επειδή η εμπειρία είναι πολύ βασικό κομμάτι θεωρώ ότι ανήκει στη μέση και τελευταίο είναι το επίπεδο της συνέντευξης.....Ο λόγος πολύ απλός.....δεν μπορούν να ανατραπούν τα τυπικά προσόντα απ' τη συνέντευξη και ούτε να επισκιάζονται απ' την εμπειρία (η εμπειρία στο Δημόσιο πολλές φορές κρύβει και οκνηρία). Άρα μια ορθότερη κατανομή και στα πλαίσια της ανανέωσης από νέα και προσοντούχα άτομα (στα οποία αξιοκρατικά πρέπει να δοθεί ευκαιρία να δοκιμάσουν τις δυνάμεις τους στο Management) είναι (συντελεστές της παρ.7 άρθρου 6 Νομοσχεδίου) : 40% για την ομάδα κριτηρίων (α) 35% για την ομάδα κριτηρίων (β) 25% για την ομάδα κριτηρίων (δ) β. για το επίπεδο των Προϊσταμένων τμημάτων θα πρέπει να διορθωθεί ΠΕ ή ΤΕ »και εν ελλείψει αυτών ΔΕ» γ. Θα πρέπει να μπεί παράγραφος όπου θα διυκρινίζει ότι οι υπάλληποι ΠΕ διατηρούν το προβάδισμα έναντι των ΤΕ μόνο όταν δεν υπάρχει άλλος συναφής βασικός τίτλος σπουδών ή μεταπτυχιακός τίτλος (δηλαδή θα πρέπει για παράδειγμα όταν υπάρχει στο ίδιο τμήμα ΠΕ χωρίς κανένα άλλο βασικό τίτλο ή μεταπτυχιακό και	

ακολούθως: α) Τα τυπικά – εκπαιδευτικά προσόντα μοριοδοτούνται ως εξής: αα) Ο βασικός τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του υποψηφίου με 100 μόρια. ββ) Ο δεύτερος τίτλος σπουδών, εφόσον είναι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με 30 μόρια. γγ) Συναφής μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας με 150 μόρια και μη συναφής μεταπτυχιακός τίτλος με 30 μόρια.	υπάλληος ΤΕ με μεταπτυχιακό ή δεύτερο τίτλο σπουδών να έχει ο ΤΕ τη δυνατότητα να κριθεί απ' το υπηρεσιακό συμβούλιο). Αυτό το λέω διότι μέχρι σήμερα οι ΠΕ καπελώνουν τους ΤΕ μόνο και μόνο επειδή είναι ΠΕ και παρατηρείται ότι ο ΤΕ ακόμη και αν πάρει διδακτορικό δεν μπορεί να κριθεί ως Προϊστάμενος (δεν εισάγεται ως υποψήφιος προς κρίση στο αρμόδιο όργανο – που είναι το υπηρεσιακό Συμβούλιο το οποίο αυτό θα αποφασίσει τελικά) διότι προηγείται ο ΠΕ (και ας μην έχει τίποτε άλλο εκτός απ' το βασικό πτυχίο ή μεταπτυχιακό) Σας ευχαριστώ..... • 20 Νοεμβρίου 2019, 02:55 | Επίσης, σοβαρά προβλήματα και αδικίες ενδέχεται να προκληθούν λόγω της διαφορετικής μεταχείρισης που επιφυλάσσει ο νομοθέτης στο προσωπικό των Υπουργείων και των ΝΠΔΔ, σε σχέση με το αντίστοιχο προσωπικό των φορέων Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Ειδικότερα, υπάλληλοι των Υπουργείων και των ΝΠΔΔ με τα ίδια προσόντα οι οποίοι ενδεχομένως θα κληθούν να στελεχώσουν θέσεις ευθύνης στο πλαίσιο της ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, μετά τις 1.1.2020, θα μειονεκτούν σε σχέση με τους υπαλλήλους των φορέων Τοπικής Αυτοδιοίκησης, όσον αφορά στην μοριοδότησή τους από θέσεις ευθύνης στους φορείς όπου υπηρετούσαν μέχρι σήμερα ένεκα της διαφορετικής αντιμετώπισής τους με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους, λόγω της στρέβλωσης που προκαλείται από αβλεψία του νομοθέτη. Συγκεκριμένα: Α. Στις διατάξεις της παρ. 3, άρθρο 84 του Ν. 3528/2007, όπως τροποποιήθηκαν με την παρ.1, άρθρο 29 του Ν. 4369/2016 και ισχύουν από 27/2/2016, αναφέρονται τα εξής: 3. Ως προϊστάμενοι Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ εφόσον: α) κατέχουν το βαθμό Α΄ ή β) έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος.	

Σε κάθε περίπτωση για την ως άνω μοριοδότηση ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών θα πρέπει να έχει αποκτηθεί μετά τη λήψη του βασικού τίτλου σπουδών. Μεταπτυχιακοί τίτλοι που ενσωματώνονται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017, εφόσον είναι συναφείς μοριοδοτούνται με 50 μόρια. Σε περίπτωση κατοχής περισσοτέρων μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών συναφών ή μη συναφών με το αντικείμενο της	Β. Στις διατάξεις της παρ. 3, άρθρο 87 του Ν. 3584/2007, όπως τροποποιήθηκαν με την παρ. 4, άρθρο 29 του Ν. 4369/2016 και ισχύουν από 27/2/2016, αναφέρονται τα εξής: 3. Ως προϊστάμενοι Τμήματος και αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ εφόσον: α) κατέχουν το βαθμό Α΄ ή β) έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος. Αυτό συνιστά προδήλως άνιση μεταχείριση, που μάλιστα εισάγεται με τον ίδιο ακριβώς νομοθετικό κείμενο (Ν. 4369/2016), προκαλώντας διακρίσεις τουλάχιστον επί 3 έτη, ήτοι μέχρι την ισχύ των διατάξεων του άρθρου 78 του Ν. 4604/2019. Ως εκ τούτου, για όσους έχουν αναλάβει θέσεις ευθύνης σε Αυτοτελή Γραφεία Υπουργείων και ΝΠΔΔ, θα πρέπει να ισχύσει η ευμενέστερη διάταξη. • 20 Νοεμβρίου 2019, 01:42 | Δείτε την εξέλιξη της παρ. 3, άρθρο 84 του Ν.3528/07 και θα κατανοήσετε τι συνέβη μετά το 2014... Όπως τροποποιήθηκε με το Άρθρο 1 ΝΟΜΟΣ 4275/2014 και ισχύει από 15/7/2014 3. Ως προϊστάμενοι Τμήματος επιλέγονται υπάλληλοι ΠΕ, ΤΕ ή ΔΕ, εφόσον: α) έχουν τουλάχιστον τέσσερα (4) έτη συνολικής πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας και έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας ή αυτοτελούς γραφείου για ένα (1) τουλάχιστον έτος ή β) είναι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας τέσσερα (4) έτη ή γ) έχουν τουλάχιστον έξι (6) έτη συνολικής πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας. Όπως τροποποιήθηκε με την Παρ.1 Άρθρο 29 ΝΟΜΟΣ 4369/2016 και ισχύει από 27/2/2016 3.Ως προϊστάμενοι Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ εφόσον: α) κατέχουν το βαθμό Α΄ ή β) έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου	

προκηρυσσόμενης θέσης, αυτοί λαμβάνουν 30 μόρια. δδ) Η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) με 250 μόρια. εε) Συναφές διδακτορικό δίπλωμα με 300 μόρια. Μη συναφές διδακτορικό δίπλωμα με 100 μόρια. στστ) Η συνάφεια κρίνεται με αιτιολογία από το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής προϊσταμένων με βάση το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, όπως	Τμήματος. Στην πράξη, με την ως άνω μεταβολή έχουν προκύψει αδικίες εις βάρος υπαλλήλων σε αρκετούς φορείς, είτε λόγω αβλεψίας είτε λόγω εσφαλμένης (και κατά το δοκούν) ερμηνείας από τα αρμόδια υπηρεσιακά όργανα. Προκειμένου να μην διαιωνίζονται τα εν λόγω προβλήματα και με σκοπό την εν τινι μέτρω αποκατάσταση των θιγομένων σήμερα υπαλλήλων που έχουν απωλέσει -τουλάχιστον- το δικαίωμα μοριοδότησης για την θητεία τους σε θέσεις ευθύνης, θα πρέπει να επανέλθει η νομοθετική διάταξη του Ν.4275/2014. • 20 Νοεμβρίου 2019, 01:55 | Η διάταξη γγ) i) αναδιατυπώνεται ως εξής: «3 μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας, ήτοι Αυτοτελούς Τμήματος και Αυτοτελούς Γραφείου». • 20 Νοεμβρίου 2019, 00:18 | Η πρόταση για μοριοδότηση με 50 μόρια του μεταπτυχιακού τίτλου που ενσωματώνεται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017 για τους μηχανικούς και τους γεωτεχνικούς 5ετούς φοιτήσεως σε Ανώτατα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα της ημεδαπής, ενόσω δεν έχει κριθεί ακόμη το δικαίωμα εφαρμογής των ανωτέρω ίδιων διατάξεων και στις αντίστοιχες ειδικότητες και κλάδους των αποφοίτων από Πανεπιστήμια της αλλοδαπής που έχουν αναγνωρίσει τους τίτλους σπουδών τους (5ετούς φοιτήσεως πάντα) ως ισότιμους και αντίστοιχους (μέσω ΔΟΑΤΑΠ) των απονεμόμενων από τα Ελληνικά Πανεπιστήμια, θέτει σίγουρα θέμα συνταγματικότητας για τη συγκεκριμένη διάταξη. Εκτός αν προβλεφθεί από το νομοθέτη, ίση μεταχείριση και για τους απόφοιτους μηχανικούς και γεωτεχνικούς από σχολές της αλλοδαπής, όταν εξεταστεί και εφόσον γίνει αποδεκτό το αίτημά τους από το Υπουργείο Παιδείας	

προκύπτει από τις οικείες οργανικές διατάξεις και το περίγραμμα θέσης εργασίας. ζζ) Η πιστοποιημένη επιμόρφωση που έχει παρασχεθεί κατ` εφαρμογή των διατάξεων των με αριθμ. ΔΙΕΚ/ΤΜ.Β/Φ.2/31/οικ.30214/10.11.2008 (Β`2349) και ΔΙΕΚ/ ΤΜ.Β/Φ.2/58/οικ.19975/16.9.2010 (Β`1592) υπουργικών αποφάσεων, καθώς και η επιμόρφωση που παρέχεται από τις σχολές/εθνικά κέντρα επιμόρφωσης δημοσίων υπαλλήλων των κρατών-μελών της	• 19 Νοεμβρίου 2019, 23:36 | Δεύτερο πτυχίο και δεύτερο ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ θα πρέπει να μοριοδοτούνται με τα ίδια μόρια όπως μοριοδοτείται το πρώτο πτυχίο και το πρώτο ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ . Η εθνική σχολή δημόσιας διοίκησης θα πρέπει να μοριοδοτείται μόνο χωρίς όμως να μοριοδοτείται και ο βασικό τίτλο σπουδών . Δεν μπορεί το δεύτερο πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το δεύτερο ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ να παίρνουν λιγότερα μόρια από τα μόρια που έχει η άριστη ξένη γλώσσα . Τα επιμορφωτικά σεμινάρια δεν μπορεί να είναι μόνο της τελευταίας δεκαετίας αλλά όσα έχει κάνει κάποιος στο επαγγελματικό του βίο και επίσης δεν μπορεί να είναι το μέγιστο 4 σεμινάρια . Η προϋπηρεσία στο δημόσιο δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη στην μοριοδότηση από του ιδιωτικού τομέα και μόνο για τα τρία έτη . Οι συντελεστές κριτηρίων θα πρέπει να δίνουν τουλάχιστον το 45% στα τυπικά προσόντα , 15% στην εμπειρία , 20% στην αξιολόγηση και 20%στην συνέντευξη . Σε περίπτωση που δεν υπάρχει το κριτήριο της αξιολόγησης θα πρέπει να προβλέπονται άλλοι συντελεστές κριτηρίων όπως πχ . 50 % στα τυπικά προσόντα , 15 % στην εμπειρία , και 35%στην συνέντευξη . Πρέπει να δύναται βαρύτητα στα τυπικά προσόντα και όχι μόνο στα χρόνια προϋπηρεσίας και έτη άσκηση καθηκόντων Προϊσταμένων τα οποία θα πρέπει να μοριοδοτούνται με ένα μόριο ανά μήνα ή 12 μόρια ανά έτος .Πρέπει να υπάρχει το κίνητρο για αναβάθμιση των υπηρεσιών με γνώσεις και τυπικά προσόντα όχι όμως μόνο με εμπειρία και έτη ασκήσεις καθηκόντων θέσεων ευθύνης όπως το σχέδιο νόμου γράφει . • 19 Νοεμβρίου 2019, 23:45 | Κατά την ταπεινή μου άποψη είναι άδικο να μοριοδοτείται ο βασικός τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με 100 μόρια κατά τρόπο οριζόντιο για όλους χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός πτυχίου. Με αυτόν τον τρόπο καταργείται από τον νομοθέτη η αριστεία ως ακαδημαϊκή και ηθική αξία του πανεπιστημιακού βίου, η επίτευξη της οποίας ενέχει θυσίες,κόπους αλλά και σημαντική απώλεια χρόνου. Το ίδιο είναι να λαμβάνει 100 μόρια ο (α) υποψήφιος που πήρε το πτυχίου του με βαθμό 5 έχοντας διανύσει μόλις τον απαιτούμενο χρόνο ακαδημαϊκής φοίτησης, με τον υποψήφιο (β) που επιμελώς φρόντισε για την τήρηση ενός υψηλού μέσου όρου βαθμολογίας κατά τη διάρκεια των σπουδών του επενδύοντας, σε πολλές περιπτώσεις, πολύ περισσότερο χρόνο από τη ζωή του για την επίτευξη του στόχου;;;; Η αριστεία είναι αδήριτη ανάγκη να επιβραβεύεται σε μια ευνομούμενη πολιτεία όπως ακριβώς συμβαίνει στις αναπτυγμένες χώρες του σύγχρονου δυτικού κόσμου.	

Ευρωπαϊκής Ένωσης και από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης μοριοδοτείται με πέντε (5) μόρια ανά σεμινάριο επιμόρφωσης με ανώτατο όριο τα είκοσι (20) μόρια. Πέραν της επιμόρφωσης του προηγούμενου εδαφίου, με όμοιο τρόπο μοριοδοτείται και η επιμόρφωση που παρασχέθηκε αποκλειστικά από το ΕΚΔΔΑ πριν από τις 15.5.2009. Ειδικά για την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, η	Καλό θα ήταν να ακολουθηθεί για το συγκεκριμένο κριτήριο η μεθοδολογία μοριοδότησης του ΑΣΕΠ (ήτοι βαθμός πτυχίου x 10 μόρια). Υπενθυμίζεται ότι η συγκεκριμένη περίπτωση οριζόντιας προσέγγισης του εν λόγω κριτηρίου αποτέλεσε τα τελευταία μόλις χρόνια, σημαντικό σημείο κοινωνικής και πολιτικής αντιπαράθεσης και θα πρέπει να αποκατασταθεί – θεραπευτεί κατά τον προσήκοντα τρόπο • 19 Νοεμβρίου 2019, 21:10 | Θα μπορουσε να μοριοδοτειται και η μετρια γνωση ξενης γλωσσας απο τη στιγμή που υπαρχουν διπλωματα και γι αυτή τη βαθμιδα • 19 Νοεμβρίου 2019, 21:51 | Θεωρώ οτι για το πτυχιο από την ΠΑΤΕΣ της ΣΕΛΕΤΕ θα έπρεπε να υπάρχει πρόβλεψη για μοριοδότηση με 30 μόρια, καθώς είναι ετήσιας φοίτησης και με παρόδοση πτυχιακής εργασίας. Αναγνωρίζω οτι δεν έχει συνάφεια, καθώς είναι για παιδαγωγική επάρκεια, αποτελεί όμως τίτλο τριτιβάθμιας εκπαίδευσης. Όσο αφορά τη μοριοδότηση για την προυπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα, συμφωνώ με το εν λόγω νομοσχέδιο, καθώς είναι συχνό το φαινόμενο, ειδικά στον κλάδο των μηχανικών, όπου έχει αναγνωριστεί προυπηρεσία, απλά και μόνο επειδή είχαν κάνει έναρξη εργασιών και ήταν γραμμένοι στο ΤΣΜΕΔΕ, όταν άλλοι υπάλληλοι μηχανικοί του δημοσίου εκπονούσαν μελέτες και παραλαμβάνανε ειδικά τεχνικά έργα. • 19 Νοεμβρίου 2019, 21:53 | Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 του Ν.4369/2016 οριζόταν ότι «1. Η θητεία των υπαλλήλων που υπηρετούν στις θέσεις του άρθρου 6, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης. Ομοίως λογίζεται η θητεία των υπαλλήλων που υπηρετούν σε θέσεις Προέδρων, Διοικητών, Διευθυνόντων Συμβούλων και γενικώς των επικεφαλής των φορέων του άρθρου 8. Η θητεία των υπαλλήλων που υπηρετούν στις λοιπές θέσεις του άρθρου 8, λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος.». Ωστόσο τα άρθρα 1 έως 13 του νόμου Ν.4369/2016 ΚΑΤΑΡΓΗΘΗΚΑΝ με το άρθρο 119 περ.2	

επιμόρφωση που παρέχεται από τη Σχολή Προγραμματιστών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών των Ενόπλων Δυνάμεων μοριοδοτείται με πέντε (5) μόρια ανά σεμινάριο επιμόρφωσης και ανώτατο όριο τα είκοσι (20) μόρια. Για τη βαθμολογία του κριτηρίου της πιστοποιημένης επιμόρφωσης που προβλέπεται, λαμβάνεται υπόψη η επιμόρφωση κατά την τελευταία δεκαετία. ηη) Η πιστοποιημένη γλωσσομάθεια μοριοδοτείται ως εξής: Η άριστη γνώση	Ν.4622/2019,ΦΕΚ Α 133/7.8.2019 με αποτέλεσμα πολλά στελέχη του δημοσίου τομέα που έχουν θητεύσει σε θέσεις Προέδρων, Διοικητών, Διευθυνόντων Συμβούλων και γενικώς των επικεφαλής των φορέων του άρθρου 8 (Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι, Διοικητές, Αναπληρωτές Διοικητές, Υποδιοικητές, και οι εν γένει επικεφαλής νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) του κράτους, να μην μοριοδοτούνται για τα καθήκοντα που άσκησαν και προίσταντο όλων των αναφερομένων οργανικών μονάδων. Προτείνεται: «1. Η θητεία των υπαλλήλων που υπηρέτησαν, ως Γενικοί και Ειδικοί Γραμματείς, λογίζεται ως εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης. Η θητεία των υπαλλήλων που υπηρέτησαν σε θέσεις Διοικητών, Αναπληρωτών Διοικητών, Υποδιοικητών, Διευθυνόντων Συμβούλων και γενικώς των επικεφαλής των φορέων, και οι εν γένει επικεφαλής νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) του κράτους, λογίζεται ως εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης». • 19 Νοεμβρίου 2019, 21:57 | Ο διαχωρισμός στην μοριοδότηση του μεταπτυχιακού τίτλου ανάλογα με το αν αυτός είναι ενσωματωμένος στο βασικό τίτλο σπουδών ή όχι, είναι αυθαίρετος και δημιουργεί άνιση μεταχείριση υποψηφίων με τα ίδια τυπικά προσόντα. Συγκεκριμένα, υποψήφιος με βασικό τίτλο σπουδών 4ετούς διάρκειας και μεταπτυχιακό τίτλο ετήσιας διάρκειας, μοριοδοτείται με 100+150=250 μόρια. Την ίδια ώρα, υποψήφιος με πενταετή τίτλο σπουδών (integrated master) μοριοδοτείται με 100+50=150 μόρια. Η διάταξη αυτή δημιουργεί προφανή ανισότητα και παραβιάζεται η αρχή της ισότιμης μεταχείρισης των υπαλλήλων. • 19 Νοεμβρίου 2019, 21:26 | Η χαμηλή μοριοδοτήση των τυπικών προσόντων διατηρεί πάλι τους υπάρχουντες προισταμένους με ελάχιστα προσόντα καθώς ενισχύεται η μοριοδοτήση της εμπειρίας σε θέσεις ευθύνης. Στην Υπηρεσία μου	

κάθε ξένης γλώσσας με 50 μόρια, η πολύ καλή γνώση με 30 μόρια και η καλή με 10 μόρια, με ανώτατο όριο τα 100 μόρια. θθ) Η κατοχή του πιστοποιητικού διοικητικής επάρκειας της παραγράφου 4 του άρθρου 82 μοριοδοτείται με 30 μόρια. Όλα τα ανωτέρω προσόντα πρέπει να αποδεικνύονται κατά τα οριζόμενα στο Π.Δ. 50/2001 (Α΄ 39), όπως ισχύει. Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από τα τυπικά – εκπαιδευτικά	δεν έγειναν ποτέ αληθινές κρίσεις, όλοι οι προιστάμένοι φέρουν τον τίτλο αναπληρωτές είναι ΔΕ και τοποθετήθηκαν ρουσφετολογικά. Και έρχεστε τώρα εσείς που προεκλογικά δηλώνεται αξιοακρατία και επιβραβεβεται ανάξιους ανθρώπους και πολιτικές που εσείς κατηγορούσατε. Ντροπή γιατί σας πιστέψαμε. Είναι δυνατόν ο δεύτερος μεταπτυχιακός τίτλος να εξωμειώνεται σε μόρια (30)με ένα απλό σεμινάριο διοικητικής επάρκειας που παρακαλούθησε υπαλλήλος ΔΕ???? Δηλαδή ένα master έχει την ίδια αξία με λίγες ώρες σεμιναρίου, τι παραλογισμός είναι αυτός. Να ενισχυθεί η μοριοδότηση του δεύτερου τίτλου σπουδών και να συμπεριληφθεί η διεύκρινηση «κατοχή δεύτερου τίτλου σπουδών ΠΕ ή ΤΕ τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Παρακαλώ δειτε ξανά κα σοβαρά το θέμα και ενισχύστε την μοριοδότηση των τυπικών προσόντων για την επιλογή επιπέδου προισταμένου τμήματος. Τέλος θεωρώ ότι πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η κατοχή Α Βαθμού σε περιπτώση που ο υπάλληλος διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο είναι αρκετή και δεν χρειάζονται τρία έτη υπηρεσιάς στο βαθμό αυτό. • 19 Νοεμβρίου 2019, 21:08 | Απο τη στιγμή που το ΑΣΕΠ αναγνωρίζει και τη Μέτρια Γνώση Ξένων Γλωσσών πρέπει να μοριοδοτείται και αυτή έστω με 10 μόρια και 20 η καλή. «ηη) Η πιστοποιημένη γλωσσομάθεια μοριοδοτείται ως εξής: Η άριστη γνώση κάθε ξένης γλώσσας με 50 μόρια, η πολύ καλή γνώση με 30 μόρια και η καλή με 20 μόρια, η μέτρια με 10 μόρια» • 19 Νοεμβρίου 2019, 20:37 | Με τις ισχύουσες σήμερα διατάξεις κάθε έτος σε θέση ευθύνης αποδίδει 16,5 μόρια/έτος με ανώτατο όριο τα 10 έτη. Με τις προτεινόμενες διατάξεις όσοι είναι ήδη προϊστάμενοι λαμβάνουν εξαιρετικά υψηλή μοριοδότηση. Τόσο υψηλή που δίνεται η εντύπωση πως το σχέδιο νόμου επιθυμεί να μην αλλάξει σχεδόν τίποτα στη διοικητική ιεραρχία. Μόνο η συνταξιοδότηση φαίνεται πως θα ανοίγει προοπτικής υπηρεσιακής ανέλιξης για	

προσόντα δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια. β) Η εργασιακή εμπειρία και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης μοριοδοτούνται ως εξής: Ο χρόνος υπηρεσίας στο Δημόσιο, ο χρόνος υπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα μοριοδοτούνται ως εξής: αα) 1,5 μόρια για κάθε μήνα πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στο Δημόσιο, εκτός του χρόνου που έχει	τους ήδη υπηρετούντες, ειδικά σε θέσεις Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών. Σε μια Δημόσια Διοίκηση που η πλειοψηφία (ή έστω μεγάλο μέρος) των προϊσταμένων είναι με αναπλήρωση, η διάθεση μη-ανανέωσης αποκτά ιδιαίτερο ειδικό βάρος. Όσοι ορίστηκαν εκτός διαδικασιών λαμβάνουν τόσα πολλά μόρια έτσι ώστε να μπορούν να παραμείνουν σε θέσεις ευθύνης μέσω διαδικασιών αυτή τη φορά. Μια τέτοια αντίληψη δυστυχώς «βραχυκυκλώνει» κάθε κίνητρο για βελτίωση καθώς ψαλιδίζει προσδοκίες. • 19 Νοεμβρίου 2019, 20:27 | Δεν υπάρχει λόγος για τόσο μεγάλη ανάλυση στο κείμενο του νόμου. Θα έπρεπε να προβλέπεται απλώς ότι «οι νυν κάτοχοι των θέσεων ευθύνης διατηρούν τις θέσεις τους». Θα είχε ακριβώς το ίδιο αποτέλεσμα. Μνημόνια μέχρι να σβήσει ο ήλιος. • 19 Νοεμβρίου 2019, 19:39 | 1. Είναι άδικη η οποιαδήποτε διαφοροποίηση της εργασιακής εμπειρίας. Από πού προκύπτει ότι ένας προϊστάμενος τμήματος αποκτά διπλάσια εμπειρία από έναν υπάλληλο. Δεδομένης κιόλας της κατάστασης που επικρατεί στις Υπηρεσίες, με τις αναθέσεις και τις αναπληρώσεις η διπλάσια και τριπλάσια μοριοδότηση προϋπηρεσίας από αυτή του απλού υπαλλήλου, δε συνάδει με την ικανοποίηση του αισθήματος δικαίου 2. Θα πρέπει οι υποψήφιοι για θέσεις ευθύνης να έχουν τουλάχιστον υπηρετήσει πραγματικά (όχι απλά να κατέχουν οργανική θέση) για τρία έτη, σε οργανική μονάδα της Γενικής Διεύθυνσης που ανήκει η θέση ευθύνης. 3. Θα πρέπει να καλούνται για συνέντευξη οι δέκα πρώτοι υποψήφιοι στην κατάταξη για να υπάρχει μεγαλύτερη δυνατότητα στη διοίκηση να εξετάσει τις διοικητικές ικανότητες μέσω συνέντευξης και γραπτής εξέτασης. 4. Οι Γραπτή Εξέταση να έχει θέματα πολλαπλής επιλογής με δεδομένες τις σωστές και λάθος απαντήσεις, προκειμένου να μην υπάρχει δυνατότητα υποκειμενικής κρίσης.	

διανυθεί σε θέση ευθύνης, με ανώτατο όριο τους 396 μήνες, ήτοι 33 έτη, ββ) 0,83 μόρια για κάθε μήνα προϋπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα που έχει αναγνωριστεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 98, με ανώτατο όριο τους 84 μήνες, ήτοι 7 έτη και γγ) i) 3 μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Τμήματος, ii) 4,5 μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων	• 19 Νοεμβρίου 2019, 17:21 | Τα Αυτοτελή Γραφεία αποτελούν Οργανικές μονάδες. Σε πολυάριθμους φορείς προβλέπονται από τις σχετικές οργανικές διατάξεις. Εκτός αυτού, από τι πρώτες ρυθμίσεις του ν.2190/94 θεωρούνται ως «αντίστοιχου επιπεδου με τα Αυτοτελή Τμήματα και συγκαταλέγονται στα τυχόν ενδιάμεσα επίπεδα διοίκησης». Η μοριοδότηση θα πρέπει να είναι ίδια με τους προιστάμενους των Αυτοτελών Τμημάτων και των Τμημάτων. Θα πρέπει να υπάρξει ρητά αναφορά για όλα τα παραπάνω, γιατί σε ορισμένες περιπτώσεις ενδέχεται να αποκλεισθεί το δικαίωμα όσων προίστανται των εν λόγω μονάδων, να συμμετάσχουν στη μοριοδότηση για τις θέσεις προισταμένων. • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:38 | Κρίσεις έχουν να γίνουν στα νοσοκομεία εδώ και μια δεκαετία προϊστάμενοι χωρίς σπουδαία τυπικά προσόντα πέρα του πτυχίου δεν έχουν τίποτα και θα γίνουν ξανά προϊστάμενοι λόγω την προιπυρεσια προϊσταμένου, θα παρακαλούσα αντί να αλλάζεται τους νόμους για την επιλογή να κάνετε σύντομα ΚΡΙΣΕΙΣ και όχι μπόνους στους ηδη προϊσταμένους τι περιμένετε; • 19 Νοεμβρίου 2019, 14:13 | Όπως σε όλους τους προηγούμενους Νόμους για τις κρίσεις προϊσταμένων, έτσι και σε αυτόν διαπιστώνω ότι δυστυχώς δεν λαμβάνεται υπόψιν και δεν μοριοδοτείται ένας βασικός τίτλος της Παιδαγωγικής Τεχνικής Σχολής [ΣΕΛΕΤΕ]. Θεωρώ ότι αποτελεί έναν μεταπτυχιακό τίτλο και θα έπρεπε να μοριοδοτείται. Η προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα θα έπρεπε να μετράει αν όχι περισσότερο τουλάχιστον το ίδιο με αυτήν του δημοσίου, καθώς αποτελεί πολύ σημαντική εμπειρία για τον εργαζόμενο ειδικά όταν σχετίζεται με το αντικείμενο του κλάδου του πτυχίου του. Τα 33 χρόνια Υπηρεσίας που μοριοδοτούνται μας οδηγούν όχι σε έμπειρα αλλά σε γηρασμένα και κουρασμένα στελέχη που τις περισσότερες φορές δεν μπορούν και δεν θέλουν να παρακολουθήσουν τις σύγχρονες διαδικασίες. • 19 Νοεμβρίου 2019, 12:18 |	

ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης, iii) 6,5 μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης. Χρόνος υπηρεσίας ή απασχόλησης μεγαλύτερος του δεκαπενθημέρου ή του εξαμήνου, εφόσον είναι συνεχής, λογίζεται ως πλήρης μήνας ή πλήρες έτος αντίστοιχα. Η μοριοδότηση του χρόνου άσκησης καθηκόντων ευθύνης δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τους 120 μήνες, ήτοι τα δέκα έτη συνολικά. Σε περίπτωση που στο πρόσωπο του	Πολύ χαμηλή η μοριοδότηση της προυπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα! Για άλλη μια φορά επιδοτούμε το δημόσιο και τιμωρούμε τον ιδιωτικό τομέα. Το περίεργο είναι ότι η ισχύσουσα και πιο ευνοική για τον ιδιωτικό τομέα ρύθμιση έγινε υποτίθεται από «κρατικίστικη» κυβέρνηση! • 19 Νοεμβρίου 2019, 11:03 | Άρθρο 06 1. «Άρθρο 84 Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων 1. Ως προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης επιλέγονται υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, κατά τα ειδικώς προβλεπόμενα στις οικείες οργανικές διατάξεις, εφόσον: α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης για ένα (1) έτος τουλάχιστον [(ΣΧΟΛΙΟ) ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ -ΚΑΤΙ ΠΟΥ ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ ΑΛΛΑ ΙΣΧΥΕΙ- ΔΗΛΑΔΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΚΤΕΛΟΥΝ ΚΑΙ ΧΡΕΗ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΘΑ ΠΡΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΒΛΕΦΘΕΙ ΔΙΑΤΑΞΗ ΠΟΥ ΝΑ ΕΜΠΟΔΙΖΕΙ ΤΕΤΟΙΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ] ή β) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης για τρία (3) τουλάχιστον έτη ή γ) 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 οκτώ (8) έτη στο βαθμό αυτόν και έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για τρία (3) έτη τουλάχιστον ή [(ΣΧΟΛΙΟ) ΣΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΟΥ ΤΟ 90% ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΧΟΥΝ ΚΑΝΕΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ (ΔΗΛΑΔΗ ΒΡΗΚΑΝ ΧΡΗΜΑΤΑ ΠΛΗΡΩΣΑΝ ΔΙΔΑΚΤΡΑ ΚΑΙ ΤΟ ΠΗΡΑΝ – ΚΑΠΩΣ ΕΤΣΙ ΕΧΑΣΑΝ ΤΗΝ ΑΙΓΛΗ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΑΥΤΑ. ΜΗΠΩΣ ΔΙΝΕΤΕ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΑΠΟ ΟΤΙ ΘΑ ΕΠΡΕΠΕ ΣΤΟΥΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΤΙΤΛΟΥΣ; ΟΣΟΙ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΓΙΑΤΙ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΕΞΥΠΝΟΙ ΑΛΛΑ ΓΙΑΤΙ ΔΕΝ ΤΟΥΣ ΤΟ ΕΠΙΤΡΕΠΕΙ Ο ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΣ ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥΣ. ΛΑΒΕΤΕ ΤΟ ΣΟΒΑΡΑ ΥΠΟΨΗ. ΕΙΝΑΙ ΑΔΙΚΟ.] δ) κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν και έχουν	

υποψηφίου συντρέχουν όλες οι περιπτώσεις της υποπερίπτωσης γγ λαμβάνεται υπόψη αρχικά η περίπτωση iii, ακολούθως η περίπτωση ii και τέλος η περίπτωση i μέχρι την συμπλήρωση του ανώτατου αριθμού μηνών. Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από την εργασιακή εμπειρία και την άσκηση καθηκόντων ευθύνης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια. γ) Αξιολόγηση Η μοριοδότηση του κριτηρίου της αξιολόγησης που προβλέπεται	ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου για πέντε (5) έτη τουλάχιστον εκ των οποίων δύο (2) έτη Διεύθυνσης. [(ΣΧΟΛΙΟ) ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ ΠΡΟΦΑΝΩΣ ΟΤΙ ΣΕ ΠΑΜΠΟΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΧΟΥΝ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΚΡΙΣΕΙΣ ΣΧΕΔΟΝ 10 ΧΡΟΝΙΑ. ΓΝΕΡΙΖΕΤΕ ΕΠΙΣΗΣ ΟΤΙ ΟΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΕΙΝΑΙ ΠΑΝΤΑ ΤΑ ΑΓΑΠΗΜΕΝΑ ΠΑΙΔΙΑ ΚΑΠΟΙΩΝ. ΑΡΑ ΕΙΝΑΙ ΑΔΙΚΟ ΝΑ ΠΡΟΩΘΟΥΝΤΑΙ ΌΛΟΙ ΟΣΟΙ ΔΙΕΤΕΛΕΣΑΝ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΕΝΑΝΤΙ ΕΚΕΙΝΩΝ ΠΟΥ ΠΑΡΕΜΕΝΑ ΠΑΝΤΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΙΧΑΝ ΝΑ ΚΑΝΟΥΝ ΜΕ ΤΗΝ ΑΞΙΟΣΥΝΗ ΤΟΥΣ. ΑΥΞΗΣΤΕ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΑΛΕΙΨΤΕ ΤΑ ΕΤΗ ΑΣΚΗΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ. ΕΙΝΑΙ ΠΙΟ ΔΙΚΑΙΟ.] 2. Ως προϊστάμενοι Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διευθύνσεως και Τμήματος) επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, κατά τα ειδικώς προβλεπόμενα στις οικείες οργανικές διατάξεις, εφόσον: α) έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή [(ΣΧΟΛΙΟ) ΙΣΧΥΟΥΝ ΟΙ ΙΔΙΕΣ ΜΕ ΩΣ ΑΝΩ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ] β) 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 το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον έξι (6) έτη στο βαθμό αυτόν και έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για ένα (1) έτος τουλάχιστον.[(ΣΧΟΛΙΟ) ΙΣΧΥΟΥΝ ΟΙ ΙΔΙΕΣ ΜΕ ΩΣ ΑΝΩ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ] ή γ) κατέχουν το βαθμό Α΄ και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για τρία (3) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος. 3. Ως προϊστάμενοι Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ, κατά τα ειδικώς προβλεπόμενα στις οικείες οργανικές διατάξεις, εφόσον: α) κατέχουν το βαθμό Α΄ και έχουν τρία (3) έτη πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας ή β) έχουν τον Α΄ βαθμό και έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος. [(ΣΧΟΛΙΟ) ΕΔΩ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΣΑΧΘΕΙ ΔΙΑΤΑΞΗ ΠΟΥ ΝΑ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ ΟΤΙ ΟΣΟΙ ΕΧΟΥΝ ΑΣΚΗΣΕΙ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ (ΕΠΕΙΤΑ ΑΠΟ ΓΝΩΜΗ -ΚΡΙΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ) ΓΙΑ ΠΑΝΩ ΑΠΟ 15 ΕΤΗ ΝΑ ΚΑΤΑΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΑΥΤΟΔΙΚΑΙΩΣ ΘΕΣΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΧΩΡΙΣ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΝΑ ΚΡΙΝΟΝΤΑΙ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΑΝΩΤΕΡΗ ΘΕΣΗ. ΑΛΛΩΣ ΕΝΕΧΕΙ ΤΟΝ ΚΙΝΔΥΝΟ ΜΕΤΑ ΑΠΟ 17 Π.Χ. ΧΡΟΝΙΑ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ	

εξάγεται με βάση το μέσο όρο των εκθέσεων αξιολόγησης της τελευταίας τριετίας. Ειδικά, κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου, ήτοι μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής Προϊσταμένων όλων των επιπέδων οργανικών μονάδων, το κριτήριο αξιολόγησης δεν λαμβάνεται υπόψη. Προκειμένου να ληφθεί υπόψη το κριτήριο της αξιολόγησης, ο υποψήφιος προϊστάμενος πρέπει να έχει αξιολογηθεί με τις διατάξεις του	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΕΧΟΝΤΑΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟ ΤΟΥ – ΙΣΩΣ – ΥΠΑΛΛΗΛΟ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΤΑ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΑ ΧΡΟΝΙΑ. ΦΑΝΤΑΖΕΣΤΕ ΟΤΙ ΠΡΟΦΑΝΩΣ ΔΕΝ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΗΣΕΙ ΕΤΣΙ ΜΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ. ΕΞΑΛΛΟΥ ΑΥΤΗ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΗΤΑΝ ΚΑΙ ΠΑΛΙΟΤΕΡΑ ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΜΕΝΗ] 4.α) Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για επιλογή σε θέση προϊσταμένου οποιουδήποτε επιπέδου υπάλληλος που αποχωρεί αυτοδικαίως από την υπηρεσία εντός ενός (1) έτους από την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής των υποψηφιοτήτων. β) Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για την επιλογή προϊσταμένου ούτε να τοποθετηθεί προϊστάμενος υπάλληλος, ο οποίος διανύει δοκιμαστική υπηρεσία ή τελεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή έχει καταδικαστεί τελεσιδίκως για τα αναφερόμενα στη παράγραφο 1 του άρθρου 8 αδικήματα ή του έχει 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. Η παράγραφος 4 του παρόντος άρθρου εφαρμόζεται και κατά τη διαδικασία επιλογής για την πλήρωση των θέσεων των Υπηρεσιακών Γραμματέων του άρθρου 36 του ν.4622/2019. 5. Υπάλληλος που κατέχει το βασικό τίτλο σπουδών, ο οποίος αποτελεί το τυπικό προσόν του κλάδου, οι υπάλληλοι του οποίου προβλέπεται από τις οικείες οργανικές διατάξεις να προϊστανται στη θέση που προκηρύσσεται, μπορεί να συμμετέχει στη διαδικασία επιλογής ανεξαρτήτως του κλάδου στον οποίο ανήκει. Σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα από τα ειδικά προσόντα και τους βασικούς τίτλους σπουδών που μπορεί να εξειδικεύονται με τις οικείες οργανικές διατάξεις οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) μπορούν να συμμετέχουν ως υποψήφιοι στην προκήρυξη οποιασδήποτε θέσης ευθύνης ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν. 6. Οι προϋποθέσεις και τα προσόντα επιλογής πρέπει να συντρέχουν κατά την ημερομηνία λήξης της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων υποψηφιότητας. 7. Οργανικές μονάδες είναι η Γενική Διεύθυνση, η Διεύθυνση, το Τμήμα, το αυτοτελές Τμήμα, οι οργανικές μονάδες αντίστοιχου επιπέδου προς τις προαναφερόμενες, καθώς και τυχόν ενδιάμεσα επίπεδα διοίκησης, όπως αυτά προβλέπονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις. Όπου στις διατάξεις του παρόντος αναφέρεται οργανική μονάδα επιπέδου Διεύθυνσης, λογίζεται και η Υποδιεύθυνση. Οι οργανικές μονάδες επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης που προβλέπονται στις οικείες οργανικές διατάξεις και οι αρμοδιότητες τους είναι όμοιες ή παρεμφερείς σε όλους τους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος	

παρόντος τουλάχιστον για δύο αξιολογικές περιόδους, οπότε και λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος των εκθέσεων αξιολόγησης των δύο αυτών περιόδων. Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από την Αξιολόγηση δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια, κατόπιν της απαιτούμενης αναγωγής της βαθμολογίας στην κλίμακα του χίλια (1.000). δ) Δομημένη Συνέντευξη Η δομημένη συνέντευξη διενεργείται από τα	Κώδικα, ιδίως Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης, Οικονομικών Υπηρεσιών, Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών, Πληροφορικής, Διεύθυνση Διοικητικού/ Προσωπικού, Πληροφορικής, Προμηθειών, Προϋπολογισμού, νοούνται εφεξής για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κώδικα ως οριζόντιες θέσεις ευθύνης». 2. Οι διατάξεις του άρθρου 85 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) αντικαθίστανται ως εξής: «Άρθρο 85 Κριτήρια επιλογής προϊσταμένων 1. Για την επιλογή προϊσταμένων λαμβάνονται υπόψη τέσσερις (4) ομάδες κριτηρίων: [(ΣΧΟΛΙΟ) ΙΣΩΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΥΠΑΡΞΕΙ ΚΑΙ 5Η ΟΜΑΔΑ ΠΟΥ ΝΑ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ. Π.Χ. ΕΝΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΜΕ ΔΥΟ ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΠΑΙΔΙΑ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΤΟΣΟ ΕΥΚΟΛΟ ΝΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΝΕΤΑΙ Η ΝΑ ΚΑΝΕΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΣΠΟΥΔΕΣ ΝΑ ΑΦΙΕΡΩΝΕΤΑΙ ΔΗΛΑΔΗ ΣΤΗΝ ΚΑΡΙΕΡΑ ΤΟΥ. ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΕΙΤΕ ΟΤΙ Η ΣΥΝΕΧΗΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΜΕ ΜΟΡΙΑ ΣΤΟΥΣ ΠΡΟΣΟΝΤΟΥΧΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΜΠΑΙΝΕΙ ΤΡΟΧΟΠΕΔΙ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΓΙΑΤΙ ΔΕΝ ΓΙΝΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΤΑ ΔΥΟ ΜΑΖΙ. ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΛΛΗ ΑΔΙΚΟΥΝΤΑΙ ΟΣΟΙ ΚΑΝΟΥΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΚΩΛΥΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΠΕΡΕΤΑΙΡΩ ΣΠΟΥΔΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟ ΑΠΟΨΗ ΧΡΟΝΟΥ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΥΣΚΟΛΙΩΝ ΛΟΓΩ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ] α) Μοριοδότηση βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης, β) μοριοδότηση βάσει εργασιακής εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης, γ) μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης και δ) μοριοδότηση βάσει συνέντευξης. 2. Για την τελική μοριοδότηση ο συνολικός αριθμός των μορίων κάθε κατηγορίας πολλαπλασιάζεται με τον εξής συντελεστή, ανά θέση ευθύνης: α) Για τη θέση προϊσταμένου Τμήματος με συντελεστή βαρύτητας: 35 % για την ομάδα κριτηρίων (α), 20% για την ομάδα κριτηρίων (β), 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 25% για την ομάδα κριτηρίων (δ). β) Για τη θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας:	

αρμόδια Συμβούλια του άρθρου 86 με πρόβλεψη της αναγκαίας «ζωντανής βοήθειας» για άτομα με αναπηρία (ενδεικτικά, διερμηνέων νοηματικής), εφόσον αυτό απαιτείται. Σκοπός της δομημένης συνέντευξης είναι το αρμόδιο Συμβούλιο να διαμορφώσει γνώμη για την προσωπικότητα, την ικανότητα και την καταλληλότητα του υποψηφίου για την άσκηση των καθηκόντων της θέσης ευθύνης, για την οποία κρίνεται. Κατά το στάδιο	25% για την ομάδα κριτηρίων (α),[(ΣΧΟΛΙΟ) ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΜΕΙΩΘΕΙ] 25% για την ομάδα κριτηρίων (β),[(ΣΧΟΛΙΟ) ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΥΞΗΘΕΙ ΔΙΟΤΙ ΚΑΛΗ ΕΙΝΑΙ ΚΑΙ Η ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΑΛΛΑ Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΑ ΕΠΙΣΚΙΑΖΕΙ ΟΛΑ] 15% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 35% για την ομάδα κριτηρίων (δ). γ) Για τη θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης με συντελεστή βαρύτητας: 25% για την ομάδα κριτηρίων (α), 25% για την ομάδα κριτηρίων (β), 10% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 40% για την ομάδα κριτηρίων (δ). 3. Τα ως άνω κριτήρια αξιολογούνται ως ακολούθως: α) Τα τυπικά – εκπαιδευτικά προσόντα μοριοδοτούνται ως εξής: αα) Ο βασικός τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του υποψηφίου με 100 μόρια. [(ΣΧΟΛΙΟ) ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΥΞΗΘΕΙ] ββ) Ο δεύτερος τίτλος σπουδών, εφόσον είναι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με 30 μόρια. γγ) Συναφής μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας με 150 μόρια [(ΣΧΟΛΙΟ) ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΜΕΙΩΘΕΙ ΣΤΟ ΜΙΣΟ]και μη συναφής μεταπτυχιακός τίτλος με 30 μόρια. Σε κάθε περίπτωση για την ως άνω μοριοδότηση ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών θα πρέπει να έχει αποκτηθεί μετά τη λήψη του βασικού τίτλου σπουδών. Μεταπτυχιακοί τίτλοι που ενσωματώνονται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017, εφόσον είναι συναφείς μοριοδοτούνται με 50 μόρια. Σε περίπτωση κατοχής περισσοτέρων μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών συναφών ή μη συναφών με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, αυτοί λαμβάνουν 30 μόρια. δδ) Η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) με 250 μόρια. εε) Συναφές διδακτορικό δίπλωμα με 300 μόρια[(ΣΧΟΛΙΟ) ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΥΞΗΘΕΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ.]. Μη συναφές διδακτορικό δίπλωμα με 100 μόρια. στστ) Η συνάφεια κρίνεται με αιτιολογία από το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής προϊσταμένων με βάση το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, όπως προκύπτει από τις οικείες οργανικές διατάξεις και το	

αυτό λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία του προσωπικού Μητρώου του υπαλλήλου, η αίτηση υποψηφιότητας και το βιογραφικό σημείωμά του, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περίπτωση δ΄ της παραγράφου 7 του άρθρου 86. Η δομημένη συνέντευξη περιλαμβάνει δύο θεματικές ενότητες: αα. Δομημένη συζήτηση επί θεμάτων σχετικών με το αντικείμενο του φορέα και τις αρμοδιότητες των οργανωτικών μονάδων των σχετικών με την προκηρυσσόμενη	περίγραμμα θέσης εργασίας. ζζ) Η πιστοποιημένη επιμόρφωση που έχει παρασχεθεί κατ` εφαρμογή των διατάξεων των με αριθμ. ΔΙΕΚ/ΤΜ.Β/Φ.2/31/οικ.30214/10.11.2008 (Β`2349) και ΔΙΕΚ/ ΤΜ.Β/Φ.2/58/οικ.19975/16.9.2010 (Β`1592) υπουργικών αποφάσεων, καθώς και η επιμόρφωση που παρέχεται από τις σχολές/εθνικά κέντρα επιμόρφωσης δημοσίων υπαλλήλων των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης μοριοδοτείται με πέντε (5) μόρια ανά σεμινάριο επιμόρφωσης με ανώτατο όριο τα είκοσι (20) μόρια. Πέραν της επιμόρφωσης του προηγούμενου εδαφίου, με όμοιο τρόπο μοριοδοτείται και η επιμόρφωση που παρασχέθηκε αποκλειστικά από το ΕΚΔΔΑ πριν από τις 15.5.2009. Ειδικά για την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας, η επιμόρφωση που παρέχεται από τη Σχολή Προγραμματιστών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών των Ενόπλων Δυνάμεων μοριοδοτείται με πέντε (5) μόρια ανά σεμινάριο επιμόρφωσης και ανώτατο όριο τα είκοσι (20) μόρια. Για τη βαθμολογία του κριτηρίου της πιστοποιημένης επιμόρφωσης που προβλέπεται, λαμβάνεται υπόψη η επιμόρφωση κατά την τελευταία δεκαετία. ηη) Η πιστοποιημένη γλωσσομάθεια μοριοδοτείται ως εξής: Η άριστη γνώση κάθε ξένης γλώσσας με 50 μόρια, η πολύ καλή γνώση με 30 μόρια και η καλή με 10 μόρια, με ανώτατο όριο τα 100 μόρια. θθ) Η κατοχή του πιστοποιητικού διοικητικής επάρκειας της παραγράφου 4 του άρθρου 82 μοριοδοτείται με 30 μόρια. Όλα τα ανωτέρω προσόντα πρέπει να αποδεικνύονται κατά τα οριζόμενα στο Π.Δ. 50/2001 (Α΄ 39), όπως ισχύει. Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από τα τυπικά – εκπαιδευτικά προσόντα δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια. β) Η εργασιακή εμπειρία και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης μοριοδοτούνται ως εξής: Ο χρόνος υπηρεσίας στο Δημόσιο, ο χρόνος υπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα μοριοδοτούνται ως εξής: αα) 1,5 μόρια για κάθε μήνα πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στο Δημόσιο, εκτός του χρόνου που έχει	

θέση σε συνάρτηση με τις δεξιότητες και προσόντα του υποψηφίου, όπως προκύπτουν από το βιογραφικό του και τα στοιχεία του προσωπικού Μητρώου. ββ. Ανάπτυξη ενός υποθετικού σεναρίου γενικού διοικητικού ενδιαφέροντος (situational interview) που έχει ως σκοπό να αξιολογήσει τις διοικητικές ικανότητες του υποψηφίου να προγραμματίζει, να συντονίζει, να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, να λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις και να	διανυθεί σε θέση ευθύνης[(ΣΧΟΛΙΟ)ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΑΥΤΟ; ΑΝ ΚΑΠΟΙΟΣ ΕΧΕΙ 20 ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ ΝΑΙ ΜΕΝ ΠΑΙΡΝΕΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΜΟΡΙΑ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ (γγ) ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΑΛΛΑ ΕΚΕΙ ΣΤΟ γγ) iii) ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ ΟΤΙ: Η μοριοδότηση του χρόνου άσκησης καθηκόντων ευθύνης δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τους 120 μήνες, ήτοι τα δέκα έτη συνολικά. ΑΡΑ Ο ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΧΑΝΕΙ ΜΟΡΙΑ ΔΕΚΑ (1) ΕΤΩΝ ΑΦΟΥ ΟΥΤΕ ΜΟΡΙΑ ΩΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΧΡΟΝΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΘΑ ΠΑΡΕΙ ΟΥΤΕ ΜΟΡΙΑ ΩΣ ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΕ ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΣΗ ΘΑ ΠΑΡΕΙ] , ββ) 0,83 μόρια για κάθε μήνα προϋπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα που έχει αναγνωριστεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 98, με ανώτατο όριο τους 84 μήνες, ήτοι 7 έτη και γγ) i) 3 μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Τμήματος, ii) 4,5 μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης, iii) 6,5 μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης. Χρόνος υπηρεσίας ή απασχόλησης μεγαλύτερος του δεκαπενθημέρου ή του εξαμήνου, εφόσον είναι συνεχής, λογίζεται ως πλήρης μήνας ή πλήρες έτος αντίστοιχα. Η μοριοδότηση του χρόνου άσκησης καθηκόντων ευθύνης δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τους 120 μήνες, ήτοι τα δέκα έτη συνολικά.[(ΣΧΟΛΙΟ)ΑΔΙΚΟ -ΑΔΙΚΟ – ΑΔΙΚΟ. ΟΣΟΙ ΕΙΧΑΝ ΚΡΙΘΕΙ ΑΠΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΕΔΩ ΚΑΙ ΠΟΛΛΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΞΟΜΟΙΩΝΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΑΥΤΟ ΜΕ ΟΣΟΥΣ ΕΙΧΑΝ ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ ΩΣ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΑΦΟΥ ΕΧΟΥΝ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΚΡΙΣΕΙΣ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΔΕΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΕΙΝΑΙ ΝΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΘΕΙ Η ΔΙΑΤΑΞΗ ΈΤΣΙ ΩΣΤΕ ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΘΕΣΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣΗ ΜΕ ΜΟΡΙΑ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΥΠΟΨΗ ΜΟΝΟ ΣΕ ΟΣΟΥΣ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΤΕΤΟΙΑ ΘΕΣΗ ΕΠΕΙΤΑ ΑΠΟ ΚΡΙΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ] Σε περίπτωση που στο πρόσωπο του υποψηφίου συντρέχουν όλες οι περιπτώσεις της υποπερίπτωσης γγ λαμβάνεται υπόψη αρχικά η περίπτωση iii, ακολούθως η περίπτωση ii και τέλος η περίπτωση i μέχρι την συμπλήρωση του ανώτατου αριθμού μηνών. Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από την εργασιακή εμπειρία και την άσκηση καθηκόντων ευθύνης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια. Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων Τμημάτων. • 19 Νοεμβρίου 2019, 10:30 |	

διαχειρίζεται κρίσεις. Για τη μοριοδότηση λαμβάνονται υπόψη επίσης οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η ικανότητα διαχείρισης χρόνου, τα χαρακτηριστικά ηγεσίας ιδίως υπό συνθήκες πίεσης, η ικανότητα συντονισμού ομάδων εργασίας και η δημιουργικότητα του υποψηφίου. Κάθε σκέλος της συνέντευξης μοριοδοτείται κατ' ανώτατο όριο με 500 μόρια. Το σύνολο των μορίων που μπορεί να λάβει ένας υποψήφιος από κάθε μέλος δεν	Με το προτεινόμενο νομοσχέδιο και αναφορικά με τις ρυθμίσεις του για την επιλογή προϊσταμένων, ενισχύεται υπερβολικά η εμπειρία και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης, έναντι των τυπικών προσόντων. Και αυτό γίνεται ενώ η ανάθεση καθηκόντων προϊσταμένων με αδιαφανή κριτήρια ήταν ο κανόνας στο ελληνικό δημόσιο και όχι οι κρίσεις από τα αρμόδια υπηρεσιακά συμβούλια. Ακόμα και όταν αυτές έγιναν, η θητεία όλων των προϊσταμένων έχει λήξει εδώ και τρία χρόνια περίπου. Για την αδικία του νομοσχεδίου παραθέτω το παρακάτω χαρακτηριστικό παράδειγμα: Υπάλληλος κατηγορίας ΠΕ που διορίστηκε το 2010, κάτοχος συναφούς Διδακτορικού, συναφούς Μεταπτυχιακού, με των ανώτατο προβλεπόμενο αριθμό σεμιναρίων και με άριστη γνώση μίας ξένης γλώσσας έχει τα κάτωθι μόρια: 100 + 300 + 150 + 20 + 50 = 620 μόρια * 0,33 (συντελεστής βαρύτητας τυπικών προσόντων για την πρώτη εφαρμογή του νόμου) = 204,60 μόρια από τυπικά προσόντα και 120 μόρια * 1,5 (μόρια για κάθε μήνα εμπειρίας) = 180 μόρια * 0,33 = 59,40 από τα 10 χρόνια εμπειρίας στο Δημόσιο. Σύνολο 204,60 + 59,40 = 264 μόρια. Την ίδια στιγμή, υπάλληλος ΠΕ που διορίστηκε το 1998 χωρίς κανένα άλλο τυπικό προσόν, παρά μόνο την εμπειρία και 10 χρόνια προϊστάμενος έχει τα εξής μόρια: 100 * 0,33 = 33 μόρια από τυπικά προσόντα και 252 (μήνες εμπειρίας) * 1,5 = 378 μόρια 120 (μήνες ως προϊστάμενος) * 3 (ο κάθε μήνας) = 360 378 + 360 = 738 * 0,33 = 243,54 μόρια από την εμπειρία Σύνολο 33 + 243,54 = 276,54 μόρια. Περιττό να αναφέρω ότι η αδικία δεν διορθώνεται ούτε με τους συντελεστές βαρύτητας που προβλέπονται μετά την πρώτη εφαρμογή του νόμου. • 19 Νοεμβρίου 2019, 10:45 | **ps** Αναφέρεται ότι: 'Για την εφαρμογή των διατάξεων του προηγούμενου και του παρόντος άρθρου λαμβάνεται υπόψη αποκλειστικά η εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος'	

μπορεί να υπερβαίνει τα 1.000 μόρια. Η τελική μοριοδότηση της συνέντευξης κάθε υποψηφίου προκύπτει από το μέσο όρο των βαθμών των μελών του αρμόδιου Συμβουλίου. Σε περίπτωση που υποψήφιος λαμβάνει μέσο όρο βαθμολογίας ανά ενότητα της συνέντευξης μικρότερη του 300, αποκλείεται από την περαιτέρω διαδικασία ανεξαρτήτως από το συνολικό αριθμό μορίων που συγκεντρώνει σύμφωνα με την παρ. 4 του	Τι θα γίνει με την προϋπηρεσία όσων υπηρετούσαν σε Σώματα Επιθεώρησης που βάσει Νόμου προβλέπονταν ότι θα λαμβάνουν για πλήρωση θέσεων ευθύνης μόρια που αντιστοιχούν σε θέση Τμηματάρχη ή Διευθυντή για όλη την διάρκεια της θητείας τους ως Επιθεωρητές? Θα μοριοδοτηθούν όπως προέβλεπαν οι σχετικές διατάξεις? • 19 Νοεμβρίου 2019, 09:57 | ΣΤΟ ΑΡΘΡΟ 7 ΔΕΝ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΖΕΤΑΙ ΜΕΧΡΙ ΠΟΣΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΠΟΣΑ ΜΟΡΙΑ ΛΑΜΒΑΝΕΙ ΚΑΘΕ ΕΝΑ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΤΟΥ ΕΝΟΣ. ΕΠΙΣΗΣ ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΣτΕ (Αριθμός 2817/2017 ΤΜΗΜΑ Γ'), ΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΕΙ ΟΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΤΗΡΕΙΤΑΙ ΤΟ ΠΡΟΒΑΔΙΣΜΑ ΤΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ. ΔΗΛΑΔΗ ΓΙΑ ΘΕΣΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΠΡΟΗΓΕΙΤΑΙ Η ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΕ ΚΑΙ ΕΛΛΕΙΨΕΙ ΑΥΤΗΣ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙ Η ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΕ. • 19 Νοεμβρίου 2019, 09:57 | Κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου όπου δεν εφαρμόζεται το κριτήριο της μοριοδότησης βάσει αξιολόγησης πριμοδοτείται σε υπέρμετρο βαθμό το κριτήριο β) (μοριοδότηση βάσει εργασιακής εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης). Μάλιστα, μοριοδοτείται σε τέτοιο βαθμό, ώστε είναι σχεδόν αδύνατο να χάσει τη θέση κάποιος που είναι ήδη Προϊστάμενος. Ποσοστά κριτηρίων (π.χ. Προϊστ. Τμημάτων): 35 % για την ομάδα κριτηρίων (α), 20% για την ομάδα κριτηρίων (β), 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 25% για την ομάδα κριτηρίων (δ). Κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου: 33% για την ομάδα κριτηρίων (α) 33% για την ομάδα κριτηρίων (β) 34% για την ομάδα κριτηρίων (δ) Το λογικό θα ήταν να κατανεμηθεί σχεδόν ισόποσα το ποσοστό του κριτηρίου γ) (μοριοδότηση βάσει	

παρόντος. Το περιεχόμενο της συνέντευξης με τα κρίσιμα και ουσιαστικά σημεία της αναφέρεται συνοπτικά στο πρακτικό του Συμβουλίου, το οποίο είναι στη διάθεση όλων των υποψηφίων, και η μοριοδότηση για τον εκάστοτε υποψήφιο αιτιολογείται συνοπτικά από κάθε μέλος ως προς κάθε ένα από τα δύο σκέλη της συνέντευξης. Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης υποστηρίζει επιστημονικά τη διαδικασία των δομημένων	αξιολόγησης) στα άλλα κριτήρια: • 19 Νοεμβρίου 2019, 07:43 | ΣΤΙΣ ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥΣ αα και ββ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥ 3β,ΔΙΝΕΤΑΙ 1,5 ΜΟΡΙΟ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΜΗΝΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΜΟΝΟ 0,83 ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΜΗΝΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ. ΓΙΑ ΠΟΙΟ ΛΟΓΟ ΤΙΜΩΡΕΙΤΑΙ Ο ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΕΝΑΝΤΙ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ? ΠΡΕΠΕΙ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΝΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΟΥΝΤΑΙ ΑΚΡΙΒΩΣ ΤΟ ΙΔΙΟ,ΠΑΡΟΤΙ Ο ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΕΧΕΙ ΣΑΦΩΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΔΥΚΟΛΙΕΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΚΑ ΘΑ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΕΙΤΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ. • 18 Νοεμβρίου 2019, 21:51 | ΜΗΠΩΣ ΔΕΝ ΘΑ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΜΗ ΛΗΦΘΕΙ ΥΠΟΨΗ Ο ΧΡΟΝΟΣ ΠΟΥ ΚΑΠΟΙΟΣ ΚΑΤΕΙΧΕ ΘΕΣΗ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ Η΄ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΔΕΚΑ ΧΡΟΝΙΑ ΠΟΥ ΔΕΝ ΓΙΝΟΝΤΑΝ ΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΠΟΘΕΤΟΥΝΤΑΝ ΟΠΟΙΟΙ ΗΤΑΝ ΑΡΕΣΤΟΙ? ΕΙΝΑΙ ΑΔΙΚΟ ΚΑΙ ΠΡΟΣ ΟΣΟΥΣ ΕΙΧΑΝ ΚΡΙΘΕΙ ΣΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ Ή ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΕ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΠΟΥ ΔΕΝ ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΑΝ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ. • 21 Νοεμβρίου 2019, 23:23 | Στην παράγραφο γγ, να γίνει σαφές για αποφυγή παρεξηγήσεων ότι » Σε περίπτωση κατοχής περισσοτέρων μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών συναφών ή μη συναφών με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, αυτοί λαμβάνουν 30 μόρια/ ανά μεταπτυχιακό τίτλο» Επειδή τα μεταπτυχιακά είναι τίτλοι εξειδίκευσης, πρέπει να πριμοδοτούνται ξεχωριστά, όσους τίτλους και αν έχεις, γιατί φέρνουν διαφορετική εξειδικευμένη γνώση στο αντικείμενο που απασχολείσαι. Δεν είναι ίδια κατηγορία με τα βασικά πτυχία. Εγώ έτσι ερμηνεύω και τη διάταξη αλλά άνετα μπορεί να γίνει παρανόηση στην εφαρμογή της. Επίσης ανάλογη σύγχυση μπορεί να δημιουργήσει και το εδάφιο για τον ενσωματωμένο μεταπτυχιακό τίλο στο βασικό πτυχίο και τα 50 μόρια.	

συνεντεύξεων παρέχοντας την απαιτούμενη τεχνογνωσία στα μέλη των Συμβουλίων που διεξάγουν τις συνεντεύξεις. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης ορίζεται κάθε σχετική λεπτομέρεια. 4. Το συνολικό αποτέλεσμα της μοριοδότησης κάθε ομάδας κριτηρίων ανά υποψήφιο πολλαπλασιάζεται με τον αντίστοιχο συντελεστή βαρύτητας και εξάγεται το συνολικό άθροισμα. Η συνολική	Για μένα αν κάποιος έχει μεταπτυχιακό ενσωματωμένο στο βασικό του πτυχίο και δυο μεταπτυχιακά μετά τη λήψη του πτυχίου του πρέπει να πάρει 150+50+30 μόρια. Αν αυτό υπονοεί και νόμος πρέπει να ξαναγραφεί με περισσότερη σαφήνεια αλλιώς θα γίνει χαμός στις Δ.νσεις Προσωπικού. • 21 Νοεμβρίου 2019, 22:40 | Εχω Διευθυντή με ανάθεση που δεν ξέρει να στείλει email.Τελείωσε το πανεπιστήμιο πριν τριάντα χρόνια και από τότε δεν έχει προβεί σε καμία ενέργεια να εκσυγχρονίσει τις γνώσεις του. Αντίστοιχα Γενικό Δ/ντή άνω των εξήντα ο οποίος δεν έχει ιδέα από τις νέες τεχνολογίες. Η πληθώρα των παλιών διευθυντών και προισταμένων έχουν γνώσεις απαρχαιωμένες.Πάρα αυτά στέκονται εμπόδιο σε νέους υπαλλήλους με προσόντα. Η μοριοδότηση σε αυτούς τους καρεκλοκένταυρους απλά θα διαιωνίσει την κακή νοοτροπία του δημοσίου. Ποτέ νέος υπάλληλος με προσόντα δε θα μπορέσει να δώσει νέο αέρα στη δημόσια διοίκηση. Μη ξεχνάμε ότι για δέκα χρόνια δεν έχουν γίνει κρίσεις προισταμένων. Είναι οι ίδιοι άνθρωποι στις ίδιες θέσεις και ακολουθούν την ίδια τακτική. Πως να αλλάξει το έρμο το δημόσιο αν δεν κουνηθούν οι μαθουσάλες από τις καρέκλες? βγάλτε τη μοριοδότηση από τους αναπληρωτές προιστάμενους. Χρόνια ολοκληρά παίρνουν το επίδομα ευθύνης χωρίς να έχουν περάσει καμία αξιοκρατική διαδικασία. Ας ανασάνουμε λίγο να έρθει και κανένας αέρας αξιοκρατίας στο δημόσιο που μόνο για ανέκδοτο το λέμε. Ας πάψει ο κάθε αιρετός να τοποθετηθεί τους αχυράνθρωπούς του και να τους πριμοδοτείτε κιολας.ελεος υπάρχει αξιολογο προσωπικό στο δημόσιο που ποτέ δε τους δόθηκε θέση ευθύνης επειδή δεν έγλυφαν. Και μη μοριοδοτείται μόνο δευτερο πτυχίο. Υπάρχουν άνθρωποι με τρία πτυχία που παρεπιμπτόντως. Τους αξιοποιούσαν βαζόντας τους να βάζουν σφραγίδες με προιστάμενο απόφοιτο λυκείου. Έπειτα, 40% στη συνέντευξη Γενικών Διευθυντών είναι πρόκληση. Πείτε μας ότι θέλουμε να διασφαλίσουμε ότι θα μπούν αυτοί που θέλουμε να μη κοροιδευόμαστε. Μειώστε το ποσοστό. Είναι εξώφθαλμο. Και σταματήστε τη μοριοδότηση στους αναπληρωτές. Ας γίνει μια αρχή ίση για όλους. Να μηδενιστεί το κακό προηγούμενο. Μπας και πιστέψει κανείς ότι κάτι σοβαρό πάει να γίνει. • 21 Νοεμβρίου 2019, 20:12 |	

βαθμολογία των κριτηρίων εξάγεται με προσέγγιση δύο (2) δεκαδικών ψηφίων. 5. Για την εφαρμογή των διατάξεων του προηγούμενου και του παρόντος άρθρου λαμβάνεται υπόψη αποκλειστικά η εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος αντίστοιχα, που έχει διανυθεί σε Υπουργεία, Γενικές και Ειδικές Γραμματείες, αποκεντρωμένες διοικήσεις, Ν.Π.Δ.Δ., Ανεξάρτητες Αρχές,	Υπάρχουν προϊστάμενοι και διευθυντές που κατείχαν θέσεις ευθύνης με ανάθεση και επίσης είχαν να γίνουν κρίσεις προϊσταμένων που γινόταν ανα 3 χρόνια σχεδόν πολλά χρόνια πριν πχ 7 8 . Και θα μοριοδοτηθουν αυτοί... • 21 Νοεμβρίου 2019, 18:49 | Επί της μοριοδότησης των θέσεων ευθύνης είναι φανερό ότι προκύπτει ζήτημα διοικητικής και αξιολογικής στρέβλωσης καθώς συμβαίνουν τα εξής: α) πολλοί υπάλληλοι αποκτούν τις θέσεις μέσω ανάθεσης και όχι μέσω υπηρεσιακού συμβουλίου β) δεν τηρείται για τους αναπληρωτές ο κανόνας της προσωρινής-για εύλογο χρονικό διάστημα- κατάληψης κενωθείσας θέσης και γ) κατά κανόνα δεν τηρείται η επικαιροποίηση της αξιολόγησης κάθε 3 χρόνια με επαναπροκήρυξη των θέσεων, αλλά οι θέσεις καταλαμβάνονται εσαεί δίνοντας στους επιλεγμένους καταχρηστική μοριοδότηση και τη δυνατότητα χωρίς ποινές να διαιωνίζουν-όντας σε θέσεις «κλειδιά»-αυτήν την προνομιακή κατάσταση (επηρεασμός οργανογραμμάτων, καθυστέρηση στις διαδικασίες προκήρυξης θέσεων). Ως λύση προτείνεται: -Η μοριοδότηση για τους αναπληρωτές να είναι μειωμένη ή περιορισμένη για ένα διάστημα 6 μηνών (ανεξάρτητα πόσο θα ασκήσουν τα καθήκοντά τους) – Η μοριοδότηση για όλους να επεκτείνεται μέχρι τα 3 έτη της θητείας τους και να εκκινεί ξανά από το χρονικό σημείο (και πάλι για 3 χρόνια)από τη νέα προκήρυξη θέσεων.κοκ – οι ΔΕ σε σχέση με τους ΤΕ και ΠΕ να έχουν μικρότερο συντελεστή μοριοδότησης για τα ίδια χρόνια άσκησης καθηκόντων ευθύνης • 21 Νοεμβρίου 2019, 17:38 | Όταν έχετε απαρχαιωμένος οργανισμούς όπως π.χ. στα νοσοκομεία πως θα ορίζεται προϊσταμένους στην περίπτωση νοσοκομείου προϊστάμενος μόνο με τυπικό προσόν το πτυχίο και lower που απέκτησε μετέπειτα θα παραμείνει προϊστάμενος γιατί είναι με ανάθεση και άρεσε στον εκάστοτε διοικητή.Αυτούς τους	

Ο.Τ.Α. Α` και Β` βαθμού και Ν.Π.Δ.Δ. αυτών, σε αυτοτελείς δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, όπως εκάστοτε οριοθετείται από την Ελληνική Στατιστική Αρχή στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης. Οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου εφαρμόζονται και σε εκκρεμείς, κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου διαδικασίες επιλογής και τοποθέτησης	προϊσταμένους θέλετε και αυτοί με τα μεταπτυχιακα,και τις ξένες γλώσσες και άλλες δεξιότητες ας τα σκίσουμε αφού άχρηστα αποδεικνύονται .λυπαμαι κύριε υπουργέ για όλες τις εξαγγελίες τις προεκλογικές.ξανα μάνα τα ίδια για αυτο η Ελλάδα τρώει τα παιδιά της Συνχαρητηρια • 21 Νοεμβρίου 2019, 15:32 | ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 6 ΠΑΡ.5 ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΔΥΣΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΚΑΙ ΜΕΓΑΛΟ ΑΝΑΚΑΤΕΜΑ ΣΤΟ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΚΑΘΕ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΚΑΘΟΣΟΝ, ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΕΝΤΟΣ ΑΥΤΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΕΝΑΝ ΚΩΔΙΚΟ Ο ΟΠΟΙΟΣ ΜΑΖΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΑΛΛΟΥΣ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΙΠΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΑΠΑΡΤΙΖΟΥΝ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Η ΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ, ΑΝ ΚΑΠΟΙΟΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΕΡΘΕΙ ΚΑΙ ΚΑΤΑΛΑΒΕΙ ΩΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΝΟΣ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝΤΟΣ,ΑΥΤΟΣ ΠΟΥ ΘΑ ΠΑΕΙ; ΕΠΕΙΔΗ ΤΑ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΟΠΩΣ ΙΣΧΥΟΥΝ ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΥΝ ΣΤΕΓΑΝΑ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΚΑΤΑΡΓΗΘΕΙ Η ΔΙΑΤΑΞΗ ΑΥΤΗ, ΚΑΘΩΣ ΙΣΧΥΕ ΠΡΟΤΟΥ ΤΕΘΟΥΝ ΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΠΡΟΑΝΕΦΕΡΑ. • 21 Νοεμβρίου 2019, 15:16 | ΣΧΟΛΙΑ ΕΠΙ ΤΗΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ για το άρθρο 6 του προτεινόμενου νομοσχεδίου Η παράγραφος 8 του άρθρου 6 του σχεδίου νόμου θα δημιουργήσει τα εξής επακόλουθα: • Θα υπάρχουν αξιολογημένοι και τοποθετημένοι Γεν. Δντές και Δ/ντες στο δημόσιο που θα έχουν αξιολογηθεί με την προηγούμενη νομοθεσία και αντίστοιχοι που θα αξιολογηθούν και θα τοποθετηθούν με την προτεινόμενη. • Τα κριτήρια αξιολόγησης της προηγούμενης νομοθεσίας είναι τελείως διαφορετικά από αυτά που προτείνονται και που τα θεωρώ σωστά. Π.χ. με την αξιολόγηση που έχει ήδη συντελεστεί (ν. 4369/2016) έχουν καταλάβει θέσεις ευθύνης (Γενικοί Δ/ντές και Δ/ντές) απλοί υπάλληλοι μέχρι 15 έτη υπηρεσίας χωρίς να έχουν προϋπηρεσία ως Τμ/ρχες ή Δ/ντες. • Στη συγκρότηση των ΣΕΠ με την προηγούμενη νομοθεσία συμμετείχαν Γενικοί Γραμματείς που δεν ήταν αξιολογημένοι και επιλεγμένοι για τις θέσεις που κατείχαν και ήταν πολιτικά τοποθετημένοι. Θεωρώ ότι αυτό το γεγονός είναι μείζον και η συμμετοχή στα ΣΕΠ πολιτικά τοποθετημένων Γενικών Γραμματέων ήταν αντίθετο στην εφαρμογή του προηγούμενου νόμου και το σύστημα αξιολόγησης κατέληγε να αναπαράγει	

προϊσταμένων για τις οποίες δεν έχει ακόμη πραγματοποιηθεί η πρώτη συνεδρίαση του αρμόδιου συλλογικού οργάνου. Αποκλειστικά για τις περιπτώσεις αυτές, τυχόν πρόσθετα δικαιολογητικά για την αναγνώριση της προϋπηρεσίας σε Ν.Π.Ι.Δ. δύναται να υποβάλλονται ενώπιον του οργάνου αυτού εντός αποκλειστικής προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου. 6. Με απόφαση του αρμόδιου συμβουλίου επιλογής	τον εαυτό του. • Το ίδιο θα συμβεί και τώρα με την ανασυγκρότηση των ΣΕΠ που ήδη έχει αρχίσει να γίνεται σε διάφορα Υπουργεία εφόσον δεν έχουν επιλεγεί οι Υπηρεσιακοί Γενικοί Γραμματείς. • Κατά τις επόμενες αξιολογήσεις με την παρέλευση τριετίας θα παρατηρηθεί το φαινόμενο υποψήφιοι να μοριοδοτούνται για θέσεις ευθύνης πχ Γενικού Δ/ντού χωρίς να έχουν μοριοδότηση για χρόνους υπηρεσίας ως Τμηματάρχες και ως Διευθυντές. • Οι υποψήφιοι που έχουν επιλεγεί και τοποθετηθεί μέχρι σήμερα σε θέσεις ευθύνης Γενικού Δ/ντή, χωρίς προηγουμένως να έχουν προϋπηρεσία ως Τμηματάρχες και Δ/ντές, και Δ/ντή χωρίς προηγουμένως να έχουν προϋπηρεσία ως Τμηματάρχες παρουσιάζουν ανεπάρκεια και δημιουργούνται προβλήματα στην άσκηση των καθηκόντων τους από άλλους υποψηφίους που έχουν παράξει σημαντικό έργο και έχουν αναλώσει σημαντικό χρόνο σε θέσεις ευθύνης Τμηματαρχών ή και Διευθυντών. Η δυσλειτουργία του Δημοσίου είναι ήδη εμφανής. Η προαναφερόμενη κατάσταση αντιβαίνει στις διατάξεις για το Επιτελικό Κράτος και θα επιφέρει αναταράξεις στο δημόσιο με προσφυγές στα διοικητικά δικαστήρια. Κατά την άποψή μου και εφόσον είναι ήδη διαπιστωμένο ότι το προηγούμενο καθεστώς αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων έπασχε παντελώς και είχε ως στόχο την κατάληψη θέσεων ευθύνης του δημοσίου αναπαράγοντας τον εαυτό του, θα πρέπει η αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων εκκινήσει εξ αρχής με τη σωστή σειρά τάχιστα : ⎫ Επιλογή Υπηρεσιακών Γενικών Γραμματέων ⎫ Επιλογή Γενικών Δ/ντών ⎫ Επιλογή Δ/ντών και ⎫ Επιλογή Τμηματαρχών Η παράγραφος 8 του άρθρου 6 κατά την άποψή μου θα πρέπει να αναδιατυπωθεί ως εξής: 8. Οι διατάξεις των άρθρων 84-86 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν.3528/2007), όπως τροποποιούνται με τις διατάξεις του παρόντος, εφαρμόζονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος και συνιστούν εξ αρχής εκκίνηση των προκηρύξεων για την κατάληψη θέσεων ευθύνης μετά από αξιολόγηση, ιεραρχικά με την αξιολόγηση και τοποθέτηση κατ' αρχήν των Υπηρεσιακών Γραμματέων που θα στελεχώσουν τα ΕΙΣΕΠ, την αξιολόγηση και τοποθέτηση των Γενικών	

επιτρέπεται ειδικά για οργανικές μονάδες, των οποίων το αντικείμενο των αρμοδιοτήτων τους ταυτίζεται ή είναι παρεμφερές, η διεξαγωγή της δομημένης συνέντευξης να αφορά το σύνολο των οργανικών μονάδων αυτών, οι οποίες αποτελούν για τους σκοπούς της διατάξεως αυτής μία ενιαία προκηρυσσόμενη θέση. Στην περίπτωση αυτή στη συνέντευξη καλούνται αλφαβητικά όλοι οι υποψήφιοι που περιλαμβάνονται στους επτά πρώτους στη σειρά	Δ/ντών που στη συνέχεια από κοινού με τους Υπηρεσιακούς Γραμματείς θα στελεχώσουν τα ΣΕΠ αξιολόγησης και επιλογής των Διευθυντών. Τα αποτελέσματα που έχουν παραχθεί μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος με την εφαρμογή των προηγούμενων διατάξεων του ν. 4369/2016 καταργούνται και στις θέσεις ευθύνης Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών επανέρχονται όσοι κατείχαν τις θέσεις αυτές πριν την αξιολόγηση και τοποθέτηση σύμφωνα με το ν. 4369/2016. Σε περίπτωση που εντωμεταξύ έχει συντελεστεί συνταξιοδότηση σε όσους κατείχαν τις θέσεις αυτές δίνεται το δικαίωμα προσωρινής τοποθέτησης από τον Υπηρεσιακό Γενικό Γραμματέα μέχρις ότου ολοκληρωθεί η αξιολόγηση, επιλογή και τοποθέτηση στην αντίστοιχη θέση ευθύνης σύμφωνα με τις παρούσες διατάξεις. Η ολοκλήρωση της προαναφερόμενης διαδικασίας αξιολόγησης, επιλογής και τοποθέτησης Υπηρεσιακών Γενικών Γραμματέων, Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών θα πρέπει να έχει συντελεστεί ανελαστικά μέχρι τις 31-12-2020 και στη συνέχεια να εκκινήσει η διαδικασία αξιολόγησης, επιλογής και τοποθέτησης Τμηματαρχών η οποία θα πρέπει να έχει συντελεστεί ανελαστικά μέχρι τις 31-12-2021.Οι χρόνοι που έχουν διανυθεί από τους αξιολογημένους και τοποθετημένους σε θέσεις ευθύνης κατ' εφαρμογήν των διατάξεων του ν. 4369/2016 δεν μοριοδοτούνται κατά την αξιολόγηση και επιλογή σύμφωνα με τις παρούσες διατάξεις. Ευχαριστώ για την προσοχή σας. 21 Νοεμβρίου 2019, 15:26 | Το βλέπω Θετικά/Αρνητικά: ΣΧΟΛΙΑ ΕΠΙ ΤΗΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ για το άρθρο 6 του προτεινόμενου νομοσχεδίου 1. Το άρθρο 6 του Σχεδίου Νόμου που περιλαμβάνει τις Τροποποιήσεις των άρθρων 84, 85 και 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) καθώς και του άρθρου 30 του ν. 4369/ 2016 είναι στη σωστή κατεύθυνση και επανέρχεται η τάξη και η ιεραρχία στην κατάσταση των Δημοσίων Υπαλλήλων που είχε καταστρατηγηθεί με την εφαρμογή του ν. 4369/ 2016. 2. Στο άρθρο 6 και στο εσωτερικό άρθρο 84 η παράγραφος 5 είναι ίδια με την αντίστοιχη παράγραφο του ν.	

κατάταξης ανά προκηρυσσόμενη θέση ευθύνης ανεξαρτήτως εάν έχουν επιλέξει το σύνολο ή ορισμένες από τις προαναφερόμενες ενιαίες θέσεις ευθύνης». 3. Η περίπτωση β΄ του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 2 του άρθρου 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) καταργείται. 4. Στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 86 του Κώδικα Κατάστασης	4369/2016 και πρέπει να τροποποιηθεί γιατί προσκρούει στα περιγράμματα θέσεων και παράγει στρεβλά αποτελέσματα. Π.χ. Φιλόλογος απόφοιτος Ε.Σ.Δ.Δ.Α. θα μπορεί να εκδηλώσει υποψηφιότητα για προκήρυξη θέσης ευθύνης για την Δ/νση Χωροταξίας / ΥΠΕΝ ή και οποιουδήποτε επιπέδου ή και άλλου υπουργείου (Αγρ. Ανάπτυξης, Ανάπτυξης , ΥΠΟΜΕΔΙ,κλπ). Η αυξημένη μοριοδότηση των αποφοίτων ΕΣΔΔΑ είναι επαρκέστατο στοιχείο για την προώθησή τους έναντι άλλων υποψηφίων δεν χρειάζεται άλλη αναφορά όπως αναφέρεται στην παράγραφο 5 του σχεδίου " Σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα από τα ειδικά προσόντα και τους βασικούς τίτλους σπουδών που μπορεί να εξειδικεύονται με τις οικείες οργανικές διατάξεις οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) μπορούν να συμμετέχουν ως υποψήφιοι στην προκήρυξη οποιασδήποτε θέσης ευθύνης ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν''. Η παράγραφος 5 του άρθρου 6 κατά την άποψή μου θα πρέπει να διατυπωθεί ως εξής κατά την άποψή μου. 5. Υπάλληλος που κατέχει το βασικό τίτλο σπουδών, ο οποίος αποτελεί το τυπικό προσόν του κλάδου, οι υπάλληλοι του οποίου προβλέπεται από τις οικείες οργανικές διατάξεις να προϊστανται στη θέση που προκηρύσσεται, μπορεί να συμμετέχει στη διαδικασία επιλογής ανεξαρτήτως του κλάδου στον οποίο ανήκει. 3. Έχει παρατηρηθεί στην πραγματική και μοριοδοτύμενη προϋπηρεσία να περιλαμβάνονται και τα τέσσερα χρόνια 1990 -1994 των συμβασιούχων υπαλλήλων που είχαν απολυθεί (δηλαδή βρισκόταν εκτός δημοσίου πχ ΥΠΕΧΩΔΕ και άλλων Υπουργείων) και επαναπροσλήφθηκαν με το ν. 2190/1994. Σύμφωνα με το Ν. 2190 / 1994 άρθρο 25 παράγραφος 6 &7 τα τέσσερα χρόνια (1990 -1994) των απολυμένων συμβασιούχων (βρίσκονταν εκτός δημοσίου) λογίζονται μόνο ως συντάξιμα (αν και δεν προσέφεραν εργασία στο Δημόσιο) και φυσικά δεν πρέπει να μοριοδοτονται γιατί δεν αποτελούν πραγματική υπηρεσία. Το άρθρο 25 του ν. 2190/94 τροποποιήθηκε με την παράγραφο 9 του άρθρου 17 του ν. 2527 / 1997 / ΦΕΚ 206 Α΄/1997 και η τροποποίηση αυτή αναγνωρίζει εκτός απο συντάξιμα τα προαναφερόμενα χρόνια και ως πραγματική υπηρεσία και δίνει το δικαίωμα μοριοδότησης των τεσσάρων ετών 1990 -1994 που βρισκόταν εκτός υπηρεσίας. Η παράγραφος 9 του άρθρου 17 του ν. 2527 / 1997 έχει δημιουργήσει πολλές στρεβλώσεις στην ιεραρχία της δημόσιας διοίκησης. Κατά την άποψή μου θα πρέπει να καταργηθεί η παράγραφος 9 του άρθρου 17 του ν. 2527 / 1997 / ΦΕΚ 206 Α΄/1997 ως εξής στο τέλος της παραγράφου 3 β) του άρθρου 6 του σχεδίου νόμου. «Δεν αποτελεί χρόνο πραγματικής υπηρεσίας ο χρόνος που έχει διανυθεί εκτός δημοσίου και έχει ρυθμιστεί	

Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) προστίθενται εδάφια ως εξής: «Οι δομημένες συνεντεύξεις του άρθρου 85 για την επιλογή των προϊσταμένων Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας, είναι δυνατόν να διεξάγονται στην έδρα του ΑΣΕΠ. Ειδικά στις περιπτώσεις που η έδρα των φορέων βρίσκεται εκτός Αθηνών, οι	με την παράγραφο 9 του άρθρου 17 του ν. 2527 / 1997 / ΦΕΚ 206 Α΄/1997 η οποία και καταργείται» Ευχαριστώ για την προσοχή σας. • 21 Νοεμβρίου 2019, 15:25 | Έχω να σας καταθέσω τις εξής παρατηρήσεις: 1) Η μοριοδότηση των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης είναι υπερβολικά υπερτιμημένη για διετή φοίτηση. 2) Εάν είναι έτσι, θα παρακαλούσα να μοριοδοτηθεί και το ΕΛΚΕΠΑ επίσης διετούς φοίτησης, με εισαγωγή σε αυτό με εξετάσεις , εποπτευόμενο από το τότε Υπουργείο Συντονισμού και το μοναδικό για σπουδές Πληροφορικής εκείνη την εποχή (1980-1982) 3) Επίσης θα παρακαλούσα να μοριοδοτηθεί η επιμόρφωση σε δημόσιο Πανεπιστήμιο χώρας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στα πλαίσια του ευρωπαϊκού προγράμματος ERASMUS και μάλιστα μέσω υποτροφίας του Ι.Κ.Υ 4) Κατά την ταπεινή μου άποψη , θα πρέπει να παυθούν όλοι οι υπηρετούντες Δ.Υ σε θέσεις ευθύνης όλων των επιπέδων και να πάμε από την αρχή. Έως τότε, να γίνουν προσωρινές τοποθετήσεις και να υπάρξει ένα μεταβατικό στάδιο έτσι ώστε να δημιουργηθούν νέα οργανογράμματα με βάσει τις διατάξεις και τις απαιτήσεις του ν.4622/2019 του ΕΠΙΤΕΛΙΚΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ . Είναι σε όλους γνωστό ότι Αξιοκρατικές Κρίσεις Δ.Υ έχουν να γίνουν από το 2010 , αλλά και εάν κάπου έχουν γίνει μέσω διαδικασίας ΑΣΕΠ εκκρεμούν δικαστικές αποφάσεις λόγω των φωτογραφικών προκηρύξεων. Ευχαριστώ για την ευκαιρία που μου δώσατε. • 21 Νοεμβρίου 2019, 15:45 | Η επαυξημένη μοριοδότηση των μηνών θέσεων ευθύνης, και ειδικά των στελεχών που είναι τοποθετημένα με ανάθεση είναι σκανδαλώδης. Δυστυχώς με το σχέδιο νόμου δίδεται η εικόνα πως υποβιβάζονται τα τυπικά προσόντα (σπουδές) και αναίτια προωθούνται οι κάτοχοι θέσεων ευθύνης....	

συνεδριάσεις των ΣΕΠ διενεργούνται στην Κεντρική Υπηρεσία του οικείου φορέα με έδρα την Αθήνα. Εφόσον δεν υπάρχει Κεντρική Υπηρεσία με έδρα την Αθήνα, οι συνεδριάσεις θα διενεργούνται στην έδρα του ΑΣΕΠ.». 5. Η παράγραφος 4 του άρθρου 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) αντικαθίσταται ως εξής: «4. Η επιλογή σε όλα τα στάδια της διαδικασίας των προϊσταμένων	Με αυτόν τον τρόπο όμως η Δημόσια Διοίκηση παραμένει πάλι στο σκοτάδι... • 21 Νοεμβρίου 2019, 15:15 | Επτά χρόνια στον ιδιωτικό τομέα 69,72 μόρια,επτά χρόνια υπάλληλος στο δημόσιο μόρια 126, επτά χρόνια ως προϊστάμενος 252 μόρια. Με εξαιρετικά δίκαιο τρόπο ανταμείβεται την τεχνογνωσία και την εμπειρία που μεταφέρει ο πρωην εργαζόμενος στην υπηρεσία του.Συγχαρητήρια. • 21 Νοεμβρίου 2019, 14:15 | Η μοριοδότηση του διδακτορικού είναι εντελώς αναντίστοιχη με την πραγματικότητα των μεταπτυχιακών σπουδών και της φοίτησης στην ΕΣΔΔΑ. Ακόμη και εάν αφήσουμε κατά μέρος ότι εκπόνηση διδακτορικής διατριβής σημαίνει παραγωγή νέας γνώσης και περιοριστούμε στη συγκριτική εξέταση της διάρκειας των σπουδών, διαπιστώνουμε ότι ο ελάχιστος χρόνος για την απόκτηση διδακτορικού διπλώματος είναι -και ήταν πάντοτε- τρία (3) έτη (βλ. Ν 2083/1992 άρθρο 13, Ν 3685/08 άρθρο 9 και Ν. 4485/2017 άρθρο 38). Επομένως, δεν μπορεί το ετήσιο μεταπτυχιακό να μοριοδοτείται με 150 μόρια, η διάρκειας ενάμιση έτους φοίτηση στην ΕΣΔΔΑ με 250 μόρια και το συναφές διδακτορικό δίπλωμα με 300 μόρια. Επιπρόσθετα, η έγκριση εκπόνησης διδακτορικής διατριβής προϋποθέτει την κατοχή του αντίστοιχου μεταπτυχιακού διπλώματος• εάν, κατ' εξαίρεση γίνει δεκτός υποψήφιος που δεν κατέχει μεταπτυχιακό, η ελάχιστη διάρκεια εκπόνησης διδακτορικής διατριβής αυξάνεται σε τέσσερα (4) έτη. Γιατί το σχέδιο νόμου μοριοδοτεί την κατοχή μεταπτυχιακού χωρίς να διακρίνει εάν αυτό εμπίπτει ή όχι στο ίδιο γνωστικό πεδίο με το διδακτορικό; Κατά τα λοιπά, γνωρίζω ότι τα σχόλια της διαβούλευσης λαμβάνονται υπόψη μόνον όταν εμπίπτουν στο σχεδιασμό των νομοθετούντων. • 21 Νοεμβρίου 2019, 14:38 | ΓΙΑΤΙ ΜΟΡΙΟΔΟΤΟΥΝΤΑΙ ΜΟΝΟ ΤΑ ΔΥΟ ΠΡΟΠΤΥΧΙΑΚΑ?ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΚΑΙ ΤΡΙΑ ΠΡΟΠΤΥΧΙΑΚΑ..	

Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας γίνεται από το Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων Τμημάτων (Σ.Ε.Π.Τ.), το οποίο είναι πενταμελές και συγκροτείται α) από τα τρία τακτικά μη αιρετά μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου του άρθρου 159 του Υπαλληλικού Κώδικα, στην αρμοδιότητα του οποίου εμπίπτουν οι υπάλληλοι του οικείου φορέα, β) τον Υπηρεσιακό Γραμματέα του οικείου Υπουργείου για τα Υπουργεία και τα εποπτευόμενα από	• 21 Νοεμβρίου 2019, 13:46 | Αναφορικά με το άρθρο 6 παρ. 9 του σχεδίου νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών» θέτουμε υπόψη σας τα εξής: α) η ρύθμιση αυτή, που επιτρέπει ρητά στους ιατρούς Δημόσιας Υγείας κλάδου ΕΣΥ να συμμετέχουν στις διαδικασίες κρίσης για την κατάληψη θέσεων ευθύνης με αρμοδιότητα την υγεία, είναι θετική καθώς αποσαφηνίζεται και με ειδική διάταξη νόμου ότι οι Ιατροί Δημόσιας Υγείας κλάδου ΕΣΥ έχουν αυτό το δικαίωμα, το οποίο ασκούσαν από την ίδρυση του κλάδου το 1997. Β) Όμως, ενώ ρητά η ρύθμιση αναφέρει ότι οι ιατροί Δημόσιας Υγείας κλάδου Ε.Σ.Υ. δύνανται να προϊστανται στις Υπηρεσίες με αντικείμενο την υγεία, δηλαδή αναγνωρίζεται η εξειδίκευσή τους στο αντικείμενο της υγείας, δεν τους δίνεται παράλληλα και η προτεραιότητα στην κατάληψη των εν λόγω θέσεων. Επισημαίνουμε ότι η προτεραιότητα των ιατρών Δημόσιας Υγείας ως ειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού προκύπτει: • από την ειδική νομοθεσία για τη Δημόσια Υγεία (ν. 3370/2005 στο άρθρο 22 παρ. 3 και ν. 2519/1997 στα άρθρα 4 παρ. 3 και 5 παρ. 2), από αποφάσεις του ΣτΕ σχετικά με το προβάδισμα των κλάδων ΠΕ έναντι των λοιπών και από τη την υπ΄αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.50/2412/οικ.21795/18-6-2018 Εγκύκλιο του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης περί κλάδων που έχουν προτεραιότητα στις θέσεις ευθύνης • το κυριότερο, από την ακολουθούμενη διεθνώς πρακτική, καθώς οι Υπηρεσίες Δημόσιας Υγείας είναι υπηρεσίες υγείας και η λειτουργία τους έχει απτά αποτελέσματα στην κατάσταση της υγείας του πληθυσμού ευθύνης τους Γ) Η σωστή αναφορά για τον κλάδο είναι «ιατρός Δημόσιας Υγείας κλάδου Ε.Σ.Υ.». Οι υπηρετούντες στον κλάδο Ε.Σ.Υ. είναι αποκλειστικά μόνιμοι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου. Εκ παραδρομής της Διοίκησης έχουν διοριστεί συνάδελφοι ως «Οδοντίατροι Δημόσιας Υγείας κλάδου ΕΣΥ» αν και έχουν ενταχθεί στον κλάδο Ιατρών Δημόσιας Υγείας κλάδου Ε.Σ.Υ. σύμφωνα με τη νομοθεσία και τις αποφάσεις του Συμβουλίου Επιλογής Ιατρών Δημ. Υγείας. Η ρύθμιση θα πρέπει να εφαρμοστεί και για αυτούς. Επίσης, θα πρέπει να αναγνωριστεί κατά τη μοριοδότηση των Ιατρών Δημόσιας Υγείας Ε.Σ.Υ. για την κατάληψη θέσεων ευθύνης τυχόν προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα σε αναλογία με τα όσα ισχύουν για τους υπαλλήλους της Διοίκησης. Δ) Ενώ το νομοσχέδιο καλύπτει πλήρως τους ιατρούς Δημόσιας Υγείας κλάδου Ε.Σ.Υ. που υπηρετούν σε φορείς του Υπουργείου Εσωτερικών δεν εφαρμόζεται αναλογικά στους υπηρετούντες του κλάδου στο	

αυτά Ν.Π.Δ.Δ. ή τον προϊστάμενο της αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας ή τον Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης ως Πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του που θα πρέπει να έχει την ίδια ιδιότητα με το τακτικό μέλος από άλλο φορέα ή τον Εκτελεστικό Γραμματέα της Περιφέρειας, με τον αναπληρωτή του που θα πρέπει να έχει την ίδια ιδιότητα με το τακτικό μέλος από άλλο φορέα, γ) έναν (1) προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης ή αντίστοιχης οργανικής μονάδας	Υπουργείο Υγείας και στους εποπτευόμενους φορείς του. Η ρύθμιση θα πρέπει να επεκταθεί και σε αυτούς με ανάλογη νομοθετική πρωτοβουλία του Υπουργείου Υγείας. Σύμφωνα με τα παραπάνω προτείνουμε η παρ. 9 του άρθρου 6 να διαμορφωθεί ως εξής: «Ιατροί Δημόσιας Υγείας κλάδου ΕΣΥ που δεν υπάγονται στο σύστημα βαθμολογικής εξέλιξης του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007), οι οποίοι ανήκουν οργανικά στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού και στις αποκεντρωμένες Διοικήσεις συμμετέχουν παραδεκτώς στις προκηρυσσόμενες θέσεις αυτών, οποιουδήποτε επιπέδου με αρμοδιότητες την υγεία και την κοινωνική ιατρική. Οι αναφερόμενοι προϊστανται κατά προτεραιότητα στις ανωτέρω θέσεις ευθύνης. Εν ελλείψει αυτών στις θέσεις προϊστανται απόφοιτοι σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με αντικείμενο σπουδών την υγεία και τη δημόσια υγεία. Κατά τη μοριοδότηση των Ιατρών Δημόσιας Υγείας κλάδου Ε.Σ.Υ. για την κατάληψη των ανωτέρω θέσεων ευθύνης αναγνωρίζεται προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα έως και 7 ετών. Η ρύθμιση εφαρμόζεται και σε όσους έχουν διοριστεί ως «Οδοντίατροι Δημόσιας Υγείας κλάδου Ε.Σ.Υ.». • 21 Νοεμβρίου 2019, 13:42 | ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΔΕΚΤΑ ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΔΙΑΒΑΖΩ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ Η ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ ΟΤΑΝ ΟΛΕΣ ΟΙ ΡΟΥΣΦΕΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΠΟΥ ΕΓΙΝΑΝ ΜΕ ΑΝΑΘΕΣΗ ΧΩΡΙΣ ΚΡΙΣΕΙΣ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2015-2019 ΤΙΣ ΝΟΜΙΜΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΟΠΩΣ ΕΓΙΝΕ ΣΤΟ ΦΟΡΕΑ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΚΑΙ ΤΙΣ ΜΟΡΙΟΔΟΤΕΙΤΑΙ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΕΞΑΓΓΕΛΙΕΣ ΠΡΟΕΚΛΟΓΙΚΑ ΓΙΑ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΟ . • 21 Νοεμβρίου 2019, 12:32 | ΕΙΝΑΙ ΚΑΤΑΦΟΡΗ ΑΔΙΚΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΘΟΥΝ ΟΣΟΙ ΚΑΤΕΛΑΒΑΝ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΜΕ ΑΝΑΘΕΣΗ ΚΑΙ ΧΩΡΙΣ ΚΡΙΣΕΙΣ. ΣΕ ΑΥΤΕΣ ΤΙΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΔΕΝ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΒΟΥΝ ΚΑΝΕΝΑ ΜΟΡΙΟ. ΕΤΣΙ ΚΑΙ ΑΛΛΙΩΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΘΕΣΗΣ ΠΟΥ ΕΛΑΒΑΝ ΓΙΑ ΟΣΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΗΤΑΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ. ΕΙΝΑΙ ΑΔΙΚΟ ΓΙΑ ΟΣΟΥΣ ΔΕΝ ΕΠΙΛΕΧΘΗΚΑΝ ΕΠΕΙΔΗ ΔΕΝ ΗΤΑΝ ΑΡΕΣΤΟΙ. Η ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥ ΕΙΝΑΙ ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΗ. ΥΠΕΡΔΙΠΛΑΣΙΑΣΤΗΚΕ ΑΠΟ ΤΟΝ ΙΣΧΥΟΝΤΑ ΝΟΜΟ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΥΣΙΑ ΕΞΑΣΦΑΛΙΖΕΙ ΤΗΝ ΕΠΑΝΑΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΛΙΩΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΚΟΒΩΝΤΑΣ ΚΑΘΕ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ, ΠΡΑΓΜΑ ΕΠΙΣΗΣ ΠΑΝΤΕΛΩΣ ΑΔΙΚΟ	

του οικείου φορέα, και εφόσον δεν προβλέπεται θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης στον φορέα, έναν προϊστάμενο Διεύθυνσης του οικείου φορέα, και εφόσον οι ανωτέρω δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν, από άλλο φορέα, οι οποίοι υποδεικνύονται από τον αρμόδιο Υπουργό με τους αναπληρωτές τους. Σε περίπτωση που στον φορέα προβλέπεται ένας προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης, αναπληρωτής του ορίζεται προϊστάμενος Διεύθυνσης του οικείου φορέα. Οι	ΠΟΥ ΔΕΝ ΠΡΟΑΓΕΙ ΤΗΝ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ. ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΥΠ ΌΨΙΝ ΣΤΗΝ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΤΩΝ ΧΡΟΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ Η ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΥΝΑΦΕΙΑ Η ΟΧΙ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΚΗΡΥΣΣΟΜΕΝΗ ΘΕΣΗ) ΓΙΑΤΙ ΣΕ ΠΟΛΛΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΠΟ ΜΕΤΑΤΑΞΗ ΑΣΚΟΥΣΑΝ ΤΕΛΕΙΩΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ (Π.Χ. ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΕΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ) ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΓΙΑ ΠΟΛΛΑ ΧΡΟΝΙΑ ΚΑΙ ΘΑ ΘΕΩΡΗΘΟΥΝ ΑΔΙΚΩΣ ΠΑΛΑΙΟΤΕΡΟΙ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΟΤΕΡΟΙ ΑΠΟ ΑΛΛΟΥΣ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΕΧΟΥΝ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΧΡΟΝΙΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΣΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΑΛΛΑ ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΛΙΓΟΤΕΡΑ ΧΡΟΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ. Ο ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΤΩΝ ΤΥΠΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΕΙΝΑΙ ΠΟΛΥ ΧΑΜΗΛΟΣ ΣΕ ΑΝΤΙΘΕΣΗ ΜΕ ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΟΥ ΜΟΡΙΟΔΟΤΟΥΝΤΑΙ ΠΟΛΥ ΥΨΗΛΑ. ΚΛΕΙΝΕΤΑΙ ΕΤΣΙ Ο ΔΡΟΜΟΣ ΓΙΑ ΝΕΑ ΙΚΑΝΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΜΕ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΔΕΝ ΔΙΝΕΤΑΙ ΚΑΝΕΝΑ ΚΙΝΗΤΡΟ ΣΕ ΑΞΙΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΝΑ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΟΥΝ ΚΑΡΡΙΕΡΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΝΑ ΣΤΕΛΕΧΩΣΟΥΝ ΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ . ΠΑΡΑΜΕΝΟΥΝ ΟΙ ΙΔΙΟΙ ΠΑΛΙΟΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ (ΑΦΟΥ ΠΡΙΜΟΔΟΤΟΥΝΤΑΙ ΤΟΣΟ ΠΟΛΥ) ΜΕ ΤΗ ΓΝΩΣΤΗ ΔΥΣΚΙΝΗΣΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΘΑ ΑΛΛΑΞΟΥΝ ΜΟΝΟ ΟΤΑΝ ΠΑΡΟΥΝ ΣΥΝΤΑΞΗ.ΔΕΝ ΩΦΕΛΕΙΤΑΙ Η ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΠΟ ΑΥΤΟ ΟΥΤΕ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΖΕΤΑΙ ΕΤΣΙ ΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ. ΔΕΝ ΕΠΙΤΕΛΕΙΤΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΝ ΟΠΟΙΟ ΕΠΙΔΙΩΚΕΙ ΑΥΤΗ Η ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ. ΜΕΝΕΙ ΝΑ ΜΑΣ ΠΕΙΣΕΙ ΟΤΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΤΟΝ ΕΠΙΔΙΩΚΕΙ, ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΛΛΑΞΟΥΝ ΤΑ ΠΡΑΓΜΑΤΑ ΚΑΠΟΙΑ ΣΤΙΓΜΗ ΠΡΟΣ ΤΟ ΚΑΛΥΤΕΡΟ. • 21 Νοεμβρίου 2019, 12:09 | 1) Τα τυπικά προσόντα πρέπει να διατηρήσουν τον συντελεστή βαρύτητας όπως ισχύει και να ΜΗΝ ελαττωθεί, διότι είναι το μόνο διαφανές κριτήριο. 2) Κάθε υπάλληλος να κρίνεται για το σύνολο των πτυχίων/διπλωμάτων που έχει πέραν του βασικού τίτλου σπουδών. ΝΑΙ υπάρχουν υπάλληλοι και με 3 πτυχία από τα οποία αυτή τη στιγμή υπολογίζονται μόνο τα 2. Οπότε να αλλάξει το ββ)της παρ. 3 του αρ.6 χωρίς περιορισμό του αριθμού τους. Άλλωστε υπάρχει το ταβάνι των 1.000 μορίων στα τυπικά προσόντα. Η μοριοδότηση να λαμβάνει υπόψη εάν συμπεριλαμβάνεται ο τίτλος στο οργανόγραμμα της υπηρεσίας (και άρα ο υπάλληλος μπορεί να καλύψει πολλές ειδικότητες, ειδικά τώρα με την υποστελέχωση) πχ. 80 μόρια και αν δεν συμπεριλαμβάνεται με 30 μόρια. 3) Υπέρμετρη μοριοδότηση των αποφοίτων ΕΣΔΔ!! Η πλειοψηφία τους είναι απόφοιτοι ευρωπαϊκών & συναφών σπουδών και δεν δύνανται να καταλαμβάνουν όποια θέση θέλουν πχ. Δ/ντη Τεχνικών Υπηρεσιών όπου δεν έχουν δικαίωμα υπογραφής!!! Νομίζετε οι μηχανικοί δεν ξέρουν από management έργων??	

Προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης πρέπει να έχουν επιλεγεί και τοποθετηθεί σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, όπως αυτές αντικαταστάθηκαν με τις διατάξεις του ν. 4369/2016 και ισχύουν. Το Σ.Ε.Π.Τ. συνιστάται στην έδρα του Υπηρεσιακού Συμβουλίου με απόφαση του αρμοδίου οργάνου για τη συγκρότηση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Γραμματέας του Σ.Ε.Π.Τ. ορίζεται ο γραμματέας του οικείου	4) Αυτή τη στιγμή στις θέσεις ευθύνης είναι μόνο βισματούχοι!! Οι υπόλοιποι περιμένουμε να έρθει η αξιοκρατία!! Εάν τους πριμοδοτήσετε στην πρώτη κρίση τότε οι υπόλοιποι στερούμαστε την υπηρέτηση σε θέσεις ευθύνης και τα αντίστοιχα μόρια (νομίζω τους φτάνει, ως bonus, το επίδομα που παίρνουν εδώ χρόνια εις βάρος πιο άξιων συναδέλφων). Οπότε να προβλεφθεί η ΜΗ μοριοδότηση όσων έχουν τοποθετηθεί με ανάθεση. 5) Η πριμοδότηση της εμπειρίας εκτός δημοσίου να γίνει στη βάση της συνάφειας του αντικειμένου εργασίας διότι οι μηχανικοί πριμοδοτούνται από την εγγραφή στο ΤΕΕ, ενώ χωρίς να ανοίξουν βιβλία κάνουν μεταπτυχιακά/διδακτορικά και στη συνέχεια μόλις εισέλθουν στο δημόσιο λαμβάνουν και μοριοδότηση εμπειρίας για το διάστημα αυτό!! • 21 Νοεμβρίου 2019, 12:43 | Το νομοσχέδιο κινείται σε θετική κατεύθυνση, με τις παρακάτω παρατηρήσεις και προτάσεις: 1) Να αφαιρούνται τα εως 10 μόνο χρόνια θέσης ευθύνης από το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας και όχι όλα τα χρόνια σε θέση ευθύνης (ειναι ασαφές στο νομοσχέδιο) 2) Να αυξηθεί ο συντελεστής βαρύτητας της αναγνωρισμένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, καθόσον αυτό βοηθά στον πολιτοκεντρικό και επενδυτικοκεντρικό χαρακτήρα που θέλουμε να ενισχύσουμε στην δημόσια διοίκηση 3) Να μειωθούν τα μόρια των αποφοίτων της ΕΣΔΔ και να αυξηθούν τα μόρια του μεταπτυχιακού 4) Να μειωθεί από 40% σε 35% η συμμετοχή της συνέντευξης σε ΓΔ και σε 30% σε Διευθυντές και Προισταμένους τμημάτων • 21 Νοεμβρίου 2019, 12:59 | Το νομοσχέδιο κινείται σε θετική κατεύθυνση, με τις παρακάτω παρατηρήσεις και προτάσεις: 1) Να αφαιρούνται τα εως 10 μόνο χρόνια θέσης ευθύνης από το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας και όχι όλα τα χρόνια σε θέση ευθύνης (ειναι ασαφές στο νομοσχέδιο) 2) Να αυξηθεί ο συντελεστής βαρύτητας της αναγνωρισμένης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, καθόσον αυτό βοηθά στον πολιτοκεντρικό και επενδυτικοκεντρικό χαρακτήρα που θέλουμε να ενισχύσουμε στην δημόσια διοίκηση	

Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Ειδικά για τις Ανεξάρτητες Αρχές, αρμόδιο για την επιλογή Προϊσταμένων Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας είναι το υπηρεσιακό συμβούλιο της Αρχής. Η θητεία των Σ.Ε.Π.Τ. είναι τριετής.». 6. Η παράγραφος 5 του άρθρου 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) αντικαθίσταται ως εξής: «5. Τα ΣΕΠ και τα ΣΕΠΤ του άρθρου 86 του Κώδικα	3) Να μειωθούν τα μόρια των αποφοίτων της ΕΣΔΔ και να αυξηθούν τα μόρια του μεταπτυχιακού 4) Να μειωθεί από 40% σε 35% η συμμετοχή της συνέντευξης σε ΓΔ και σε 30% σε Διευθυντές και Προισταμένους τμημάτων • 21 Νοεμβρίου 2019, 12:01 | Καμία μοριοδότηση σε όσους ανατέθηκαν καθήκοντα προϊσταμένων χωρίς κρίσεις. Δικαιοσύνη και αξιοκρατία επιτέλους, γι αυτά ψηφιστήκατε! Ιδιαίτερα σε οργανισμούς και δομές που δεν εκπληρώνουν τον ρόλο τους και παρουσιάζουν οικονομικές ζημίες, δεν νοείται να αξιολογούνται ως άριστοι οι προιστάμενοι σε κάθε επίπεδο. Υπηρετώ σε δημόσιο Νοσοκομείο με ζημίες 2.000.000 ευρώ από το φαγοπότι, και οι προιστάμενοι αυτοί θα παραμείνουν στις θέσεις τους? Στον ιδιωτικό τομέα, κανένας δεν υπακούει σε έναν διευθυντή που φαλιρίζει μια επιχείρηση με τις επιλογές του, κι εγώ θα πρέπει να εκτελώ εντολές ανίκανων? Με αυτούς τους προισταμένους πτώχευσε το ελληνικό δημόσιο και την πληρώσαμε όλοι. Δεν τραβήξαμε αρκετά? Εδώ, ζητούμενο είναι πλέον το αυτονόητο! • 21 Νοεμβρίου 2019, 12:16 | Να επανεξεστεί η επαναφορά του άρθρου 4 του νόμου 4275/2014 που προέβλεπε ότι «Ο χρόνος υπηρεσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων που διανύθηκε στη Μόνιμη Ελληνική Αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε διεθνείς οργανισμούς, λαμβάνεται υπόψη [...] και λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος.» • 21 Νοεμβρίου 2019, 12:06 | Δυστυχώς, οι προτεινόμενες διατάξεις διαιωνίζουν παθογένειες της ελληνικής Διοίκησης με την πριμοδότηση της προϋπηρεσίας και της άσκησης καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης ακόμα και με ανάθεση καθηκόντων. Θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα κ σε νέους υπαλλήλους να διεκδικήσουν θέσεις ευθύνης. Τέλος, θα πρέπει να ενισχυθεί η στελέχωση θέσεων ευθύνης από αποφοίτους ΕΣΣΔΑ, της παραγωγικής Σχολής του Κράτους για τη δημιουργία στελεχών ταχείας εξέλιξης, μέσω του πιο απαιτητικού και αξιοκρατικού διαγωνισμού στην Ελλάδα.	

Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) είναι αρμόδια για την επιλογή προϊσταμένων Διεύθυνσης ή αντίστοιχου ή ενδιάμεσου (μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος) επιπέδου οργανικής μονάδας και για την επιλογή προϊσταμένων Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας αντίστοιχα και για τους ΟΤΑ β΄ βαθμού και τα νπδδ αυτών, τα οποία συνιστώνται και συγκροτούνται σε	• 21 Νοεμβρίου 2019, 11:00 | ΕΝ ΟΛΙΓΟΙΣ: 1. ΝΑ ΔΙΑΧΩΡΙΣΤΟΥΝ ΕΚ ΝΕΟΥ ΟΙ ΚΛΑΔΟΙ. 2. ΝΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΟΥΝΤΑΙ ΜΟΝΟ ΟΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΚΡΙΘΕΙ ΑΠΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ 3. Η ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΝΑ ΑΦΟΡΑ ΟΛΑ ΤΑ ΕΤΗ ΣΕ ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ – ΚΑΙ ΜΟΝΟ ΕΦΟΣΟΝ ΕΙΧΑΝ ΚΡΙΘΕΙ ΑΠΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ – ΚΑΙ ΟΧΙ ΜΟΝΟ 10 ΕΤΗ. 4. ΕΙΝΑΙ ΠΑΡΑΛΟΓΟ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΤΙΚΟ ΣΥΝΑΜΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ 250 ΜΟΡΙΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΠΤΥΧΙΟ ΤΗΣ ΕΣΔΔΑ. 5. ΟΙ ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΤΗΣ ΕΣΔΔΑ – ΟΙ ΜΕΓΑΛΟΙ ΕΥΝΟΗΜΕΝΟΙ ΑΦΟΥ Η ΦΟΙΤΗΣΗ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΜΕΤΡΑΤΑΙ ΩΣ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΕΝΤΑΣΣΟΝΤΑΙ ΣΤΟΝ Β ΒΑΘΜΟ – ΕΧΟΥΝ ΩΣΚΑΝΔΑΛΩΔΩΣ ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ (ΧΩΡΙΣ ΝΑ ΠΡΟΚΥΠΤΕΙ ΓΑΙΤΙ). ΕΧΟΥΝ ΩΣ ΒΑΣΙΚΟ ΠΤΥΧΙΟ ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΠΤΥΧΙΟ ΑΕΙ ΚΑΙ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 2 ΕΤΩΝ ΜΕΤΑΜΟΡΦΩΝΟΝΤΑΙ ΜΑΓΙΚΑ ΣΕ ΑΡΙΣΤΟΥΣ ΔΥ. ΣΗΜΕΙΩΝΕΤΑΙ ΟΤΙ : Η ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗ ΣΧΟΛΗ ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΘΕΙ ΕΠΙΣΗΜΑ ΩΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ. ΕΝΤΕΛΩΣ ΠΑΡΑΛΟΓΗ Η ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΤΩΝ 250 ΜΟΡΙΩΝ . 6. ΟΙ ΚΑΤΟΧΟΙ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΩΝ ΤΙΤΛΩΝ «ΣΥΝΑΦΩΝ» ΜΕ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ, ΔΕΝ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ ΜΕ ΜΟΝΟΝ ΤΟΝ ΤΙΤΛΟ ΤΟΥΣ ΩΣ «ΙΚΑΝΟΙ» ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ. ΟΙ ΤΙΤΛΟΙ ΑΥΤΟΙ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΟΥΝ ΠΡΩΤΙΣΤΩΣ ΑΛΛΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ π.χ. ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΚΑΙ ΔΕΝ ΠΙΣΤΟΠΟΙΟΥΝ ΣΕ ΚΑΜΙΑ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ. 7. ΝΑ ΥΠΑΡΞΕΙ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΚΑΙ ΓΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ 8. ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΣΗ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΝΑ ΙΣΧΥΣΕΙ Η ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΕ ΟΠΟΙΑΔΗΠΟΤΕ ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ ΟΠΩΣ ΙΣΧΥΕΙ ΣΗΜΕΡΑ. 9. ΤΑ ΧΡΟΝΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΝΑ ΜΗΝ ΠΡΟΣΜΕΤΡΩΝΤΑΙ ΩΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΑΦΕΙΑΣ ΤΗΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΠΟΥ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΗΚΕ ΣΕ ΗΜΕΤΕΡΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΩΣ ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ (ΕΚΤΟΣ ΚΑΙ ΑΝ ΘΕΩΡΕΙΤΑΙ ΣΥΝΑΦΕΣ ΜΕ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ Η ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΜΑΚΑΡΟΝΙΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ «ΜΕΛΙΣΣΑ». ΔΥΣΤΥΧΩΣ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΘΗΚΑΝ ΠΡΑΜΑΤΑ ΚΑΙ ΘΑΜΑΤΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΑΤΑΞΗ ΑΥΤΗ.	

κάθε Περιφέρεια με απόφαση του αρμοδίου οργάνου.». 7. Οι διατάξεις της περίπτωσης δ της παραγράφου 1 του άρθρου 30 του ν. 4369/2016 αντικαθίστανται ως εξής: «Για την τελική μοριοδότηση ο συνολικός αριθμός των μορίων κάθε κατηγορίας πολλαπλασιάζεται με τους εξής συντελεστές για όλα τα επίπεδα θέσεων ευθύνης: 33% για την ομάδα κριτηρίων (α) 33% για την ομάδα κριτηρίων (β) 34% για την ομάδα κριτηρίων (δ) 8. Οι διατάξεις των	• 21 Νοεμβρίου 2019, 11:47 | Η εμπειρία θεωρώ σε θέσεις ευθύνης τμήματος . δ/νσης και γενικής Δ/νσης είναι πολύ σημαντικό κριτήριο αξιολόγησης. Ωστόσο όλοι γνωρίζουμε ότι στο ελληνικό δημόσιο τα τελευταία 12 έτη οι θέσεις ευθύνης, καταλαμβάνονται από άτομα φιλικά προσκείμενα στο κυβερνών κόμμα ή πολιτικά εμπλεκόμενα (με αδιαφανή και υποκειμενικά κριτήρια), δηλαδή μετά από ανάθεση και όχι από κρίση. Με το άρθρο 6 του παρόντος νόμου, ουσιαστικά τα άτομα αυτά προικοδοτούνται» με ακόμη επιπλέον μόρια, έναντι των υπολοίπων συνυποψηφίων, που δεν είχαν αυτή τη «εύνοια\» να κριθούν με ανάθεση. Πρότασή μου, - θεωρώ ότι είναι εξίσου δίκαια για όλους- είναι ότι το βασικό ΚΡΙΤΗΡΙΟ για την απόδοση επιπλέον μορίων σε προϊστάμενο λόγω εμπειρίας είναι εάν αυτή η εμπειρία «κερδήθηκε» ΜΕ ΑΝΑΘΕΣΗ ή «αποκτήθηκε» μετά από ΚΡΙΣΗ. Σαφώς μόνο στη 2η περίπτωση πρέπει να αποδίδονται περισσότερα μόρια. Κύριε υπουργέ πρέπει κάποια στιγμή να γίνουν σωστές κρίσεις, να ακολουθήσουμε ως χώρα ένα ευρωπαϊκό μοντέλο λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης. Μπορεί η αρχή να είναι δύσκολη, αλλά το δίκαιο ωφελεί πάντα όλους, ωφελεί το κράτος και το κόμμα που θα τη επιβάλλει, είναι σίγουρο ότι διαχρονικά θα κερδίσει πολύ περισσότερα. • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:21 | Πρέπει να αυξηθούν τα μόρια που δίνονται για δεύτερο πτυχίο ή μεταπτυχιακό, ειδικά αν είναι συναφή. Η γνώση είναι προσθετική και πάντα χρήσιμη. Επίσης, πρέπει να προβλεφθούν και μόρια για τρίτο πτυχίο, μεταπτυχιακό κλπ. Ναι...υπάρχουν και δημόσιοι υπάλληλοι που έχουν τρία πτυχία!! Δεν μπορεί να μοριοδοτείται η τρίτη ξένη γλώσσα (και μάλιστα με περισσότερα μόρια από ότι το δεύτερο πτυχίο) και να μη μοριοδοτείται το τρίτο πτυχίο! Επίσης, πρέπει να γίνει σαφές ότι χρόνος που διανύθηκε σε θέση ευθύνης (κατόπιν κρίσης) και είναι άνω του εξαμήμου λογίζεται ως πλήρης χρόνος, προκειμένου να πληρούνται οι προϋποθέσεις των παρ. 1,2,και 3 του αρ. 84. Εξάλλου υπάρχει παρόμοια πρόβλεψη στο άρθρο 85. • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:54 |	

άρθρων 84-86 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν.3528/2007), όπως τροποποιούνται με τις διατάξεις του παρόντος, αφορούν σε προκηρύξεις που εκδίδονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος. Κατ' εξαίρεση: α) το δέκατο εδάφιο της παρ. 3δ του άρθρου 85 του Υπαλληλικού Κώδικα εφαρμόζεται και για εκκρεμείς προκηρύξεις, για τις οποίες δεν έχει διεξαχθεί η διαδικασία της δομημένης	Κατάργηση της μοριοδότησης σε θέσης ευθύνης με ανάθεση.Να υπάρχουν μόρια για όλα τα χρόνια που έχει υπηρετήσει κάποιος και να μην σταματάει στα 33. Δηλαδή τα υπόλοιπα δεν υπηρετούμε; 'Εχουν ήδη γίνει κρίσεις το 2018 και το 2019. Θα υπάρξουν κρίσεις δύο ταχυτήτων; Μήπως πρέπει να καταργηθούν οι προηγούμενες κρίσεις και να υπάρξει μεταβατικό στάδιο; Μήπως να ξαγίνουν από την αρχή κρίσεις για όλα τα Υπουργεία με το νέο νόμο; • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:19 | 1. Πρέπει να μην υπάρχει ελάχιστος απαιτούμενος χρόνος άσκησης καθηκόντων θέσης ευθύνης για να θέσει κάποιος υποψηφιότητα για προϊστάμενος (Διευθυντής , Γενικός Διευθυντής). Αν τα μόρια είναι επαρκή αυτό πρέπει να αρκεί. Εφόσον υπάρχει τέτοιος ελάχιστος απαιτούμενος χρόνος, τουλάχιστον να είναι σαφές ότι διανυθείς χρόνος άνω του εξαμήνου λογίζεται ως πλήρες έτος. 2. Πρέπει να μην μοριοδοτείται η άσκηση καθηκόντων ευθύνης που διανύθηκε κατόπιν τοποθέτησης ή αναπλήρωσης αλλά μόνο αυτή που διανύθηκε κατόπιν κρίσης. Δεν πρέπει να πριμοδοτούνται οι «δεινόσαυροι» και οι «κομματικοί». Εφόσον μοριοδοτείται όμως, τουλάχιστον να μην μοριοδοτείται με τα ίδια μόρια. Δεν μπορεί η κρίση να μην συνυπολογίζεται πουθενά. 3. Πρέπει να υπάρχει πρόβλεψη ότι όσοι προϊστάμενοι τοποθετούνται κατόπιν κρίσης σε θέσεις ευθύνης και για οποιοδήποτε λόγο , που οφείλεται στην υπηρεσία (κατάργηση οργανικής θέσης, αλλαγή οργανογράμματος κλπ), παύονται από τα καθήκοντά τους, να μετατάσσονται αυτοδικαίως σε άλλη ανάλογη θέση ευθύνης για το υπόλοιπο της θητείας τους ή να λογίζεται ως πραγματικά διανυθείσα η τριετής θητεία στη θέση ευθύνης που τους είχε ανατεθεί. 4. Πρέπει να ληφθεί μέριμνα για την αναγνώριση και μοριοδότηση προϋπηρεσίας ιδιωτικού τομέα, από υπαλλήλους, οι οποίοι πριν την αίτηση για αναγνώριση αυτής της προϋπηρεσίας, μετατάχθηκαν σε διαφορετικό κλάδο και βαθμό, λόγω απόκτησης δεύτερου πτυχίου. Δυστυχώς αυτές οι περιπτώσεις έχουν μείνει αδικαιολόγητα εκτός της επιρροής του Π.Δ. 69/2016 με αποτέλεσμα να υπάρχει το οξύμωρο σχήμα να αναγνωρίζεται και να μοριοδοτείται ο χρόνος προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα, αν αυτός έχει αναγνωριστεί πριν την μετάταξη του υπαλλήλου και να μην	

συνέντευξης ή δεν έχει εκδοθεί η απόφαση τοποθέτησης κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, β) οι διατάξεις της επόμενης παραγράφου 9 έχουν εφαρμογή και για εκκρεμείς προκηρύξεις κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος, για τις οποίες δεν έχει συνεδριάσει ακόμα το αρμόδιο συλλογικό όργανο επιλογής για να κριθεί το παραδεκτό των αιτήσεων υποψηφιότητας που έχουν υποβληθεί μέχρι την κρίσιμη ημερομηνία υποβολής	αναγνωρίζεται ο χρόνος αν η μετάταξη έτυχε να συντελεστεί πριν την αίτηση για αναγνώριση. Η παρούσα νομοθετική πρωτοβουλία είναι μια ευκαιρία για τη διόρθωση αυτής της αδικίας. 5. Πρέπει να καθοριστεί πιο σαφής και αυστηρός τρόπος αναγνώρισης της συνάφειας, ειδικά για τις περιπτώσεις των διδακτορικών, γιατί αυτό αποτελεί συχνότατα πεδίο ύπουλης υποβάθμισης προσόντων και ύπουλου υποβιβασμού υποψηφίων, ενίοτε συντελούμενη από συναδέλφους, συνυποψηφίους ή και εν δυνάμει ανταγωνιστές τους που μετέχουν στα υπηρεσίακά συμβούλια ή στα συμβούλια επιλογής προσωπικού. Είναι πολύ εύκολο να βγάζεις κάποιον υποψήφιο από τη μέση δια της μη αναγνώρισης συνάφειας στο διδακτορικό του (πράγμα που θα του αφαιρέσει τόσα μόρια που δεν θα μπορεί πια να είναι ανταγωνιστικός) αντί να τον περάσεις στη συνέντευξη, όπου μπορεί και να δείξει την ικανότητά του. Εξάλλου η μη αναγνώριση συνάφειας δεν μπορεί να κριθεί επί της ουσίας ούτε από τα δικαστήρια, οπότε μπορεί να αποτελεί ένα πεδίο ανεξέλεγκτο και βολικό για «ξεκαθαρίσματα λογαριασμών» εντός των υπηρεσιών. Γενικά πάντως, δεν είναι δυνατόν να κρίνεται η συνάφεια ενός διδακτορικού από τον τίτλο της διατριβής και να αγνοείται ότι το διδακτορικό δίπλωμα πιστοποιεί τη βαθύτατη γνώση όλου του επιστημονικού πεδίου. Δεν είναι δυνατόν ο διδάκτορας πχ πολιτικής επιστήμης να μπορεί να διδάξει όλο το πεδίο της οργάνωσης και λειτουργίας του κράτους στο πανεπιστήμιο και να μην μπορεί να του αναγνωριστεί αυτή η γνώση στις υπηρεσίες που παρέχει ως υπάλληλος στο κράτος, γιατί π.χ. ο τίτλος της διατριβής του αφορά κάτι ειδικό που δεν τυχαίνει να υπάρχει στη συγκεκριμένη δημόσια υπηρεσία που υπηρετεί. Η διατριβή είναι έρευνα επί του ειδικού, η οποία όμως απαιτεί την πλήρη γνώση όλου του γενικού, που αφορά το επιστημονικό πεδίο. Το διδακτορικό δεν είναι ειδίκευση για να κρίνεται στενά αλλά γενίκευση επί του επιστημονικού πεδίου, οπότε πρέπει να κρίνεται επί αυτής της βάσης η συνάφειά του. Επίσης ο κάτοχος διδακτορικού έχει αποκτήσει, πέραν των γνώσεων επί του επιστημονικού πεδίου και άλλες αναλυτικές και συνθετικές ικανότητες, οι οποίες είναι πάντα χρήσιμες και πρέπει να αναγνωρίζονται και να μοριοδοτούνται. Πρέπει να γίνει σαφές στο κείμενο του νόμου ότι η συνάφεια των διδακτορικών δεν μπορεί να κρίνεται με στενή λογική αλλά επί τη βάση του επιστημονικού πεδίου. • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:07 |	

αιτήσεων. 9. Ιατροί Δημόσιας Υγείας ΕΣΥ, που δεν υπάγονται στο σύστημα βαθμολογικής εξέλιξης του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007), οι οποίοι ανήκουν οργανικά στις Περιφέρειες και υπηρετούν ως μόνιμοι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμμετέχουν παραδεκτώς στις προκηρυσσόμενες θέσεις ευθύνης των	«Άρθρο 84» Αρχικά, προτείνω να καταργηθεί η πρόταση «...και έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για ένα (1) έτος τουλάχιστον.» στην παράγραφο 2, περ. β. Και αυτό, διότι πρέπει να δίνεται η δυνατότητα σε υπαλλήλους με πολύ υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα και πολλά έτη προϋπηρεσίας να συμμετέχουν στην επιλογή Διευθυντών, παρόλο που ΔΕΝ ΤΟΥΣ ΔΟΘΗΚΕ η ευκαιρία να είναι Προϊστάμενοι Τμήματος. Για παράδειγμα, εγώ που είμαι μόνιμος υπάλληλος με ΑΣΕΠ, κάτοχος 2 βασικών πτυχίων ΑΕΙ και μεταπτυχιακού στα Οικονομικά και Proficiency Αγγλικής, με 21 έτη προϋπηρεσία (6 έτη στον ιδιωτικό τομέα και 15 έτη στον δημόσιο τομέα), με εμπειρία στα Οικονομικά, την Οργάνωση, τον Προγραμματισμό και τη Διαχείριση Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων και με δημοσιεύσεις σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά και συνέδρια ΔΕΝ ΘΑ ΜΠΟΡΩ να συμμετέχω στις κρίσεις Διευθυντών (ακόμα και Οικονομικών), διότι ΔΕΝ ΜΟΥ ΔΟΘΗΚΕ η ευκαιρία να είμαι Προϊστάμενος Τμήματος! Αντίθετα, συνάδελφος με 6 έτη συμβάσεις ΙΔΟΧ στο Δημόσιο που τελικά έγινε ΙΔΑΧ, κάτοχος πτυχίου ΤΕΙ (όχι μεταπτυχιακού) και Lower Αγγλικής, με 19 έτη προϋπηρεσία, με εμπειρία σε μη συναφή αντικείμενα ΜΠΟΡΕΙ να συμμετέχει στις κρίσεις Διευθυντών (ακόμα και Οικονομικών), διότι ΤΟΥ ΔΟΘΗΚΕ η ευκαιρία να είναι για 3 έτη Αναπληρωτής Προϊστάμενος Τμήματος που δεν έχει υφιστάμενους! Αν, για ευνόητους λόγους, δεν μπορεί να καταργηθεί η πρόταση «...και έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για ένα (1) έτος τουλάχιστον.» στην παράγραφο 2, περ. β, τότε προτείνω να δοθεί η εν λόγω ευκαιρία και σε προϊσταμένους Αυτοτελών Γραφείων, καθώς στο αρ. 84 του αρχικού Ν. 3528/2007 το Αυτοτελές Γραφείο θεωρούνταν οργανική μονάδα αντίστοιχου επιπέδου με το Τμήμα και στο αρ. 85 ο προϊστάμενος Αυτοτελούς Γραφείου προβλέπονταν να μοριοδοτείται το ίδιο με τον προϊστάμενο Τμήματος. Το παραπάνω τεκμηριώνεται και από την υπ. αριθ. 245/2015 Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Επίσης, προτείνω να δοθεί η δυνατότητα συμμετοχής στις κρίσεις Διευθυντών και σε συντονιστές ή υπευθύνους Ομάδας Έργου ή Έργου ή Προγράμματος ή Δομής. Και αυτό, διότι η άσκηση των εν λόγω καθηκόντων αποδεικνύει εξίσου την εμπειρία στη διαχείριση πόρων (ανθρωπίνων, οικονομικών, κ.ά.). Συνολικά, προτείνω να αναδιατυπωθεί η εν λόγω πρόταση ως εξής: «...και έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή προϊσταμένου Αυτοτελούς Γραφείου ή συντονιστή ή υπευθύνου Ομάδας Έργου, Έργου, Προγράμματος ή Δομής για ένα (1) έτος τουλάχιστον.».	

Περιφερειών οποιουδήποτε επιπέδου με αρμοδιότητες την υγεία. 10. Όπου στις διατάξεις του άρθρου 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) αναφέρεται το υπηρεσιακό συμβούλιο, εφεξής αντικαθίστανται από το Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων Τμημάτων.	Ομοίως, προτείνω η πρόταση στην παράγραφο 2, περ. γ να αναδιατυπωθεί ως εξής: «γ) κατέχουν το βαθμό Α΄ και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για τρία (3) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή προϊσταμένου Αυτοτελούς Γραφείου ή συντονιστή ή υπευθύνου Ομάδας Έργου, Έργου, Προγράμματος ή Δομής». Προτείνω να προστεθεί το Αυτοτελές Γραφείο για την επιλογή Προϊσταμένων της παραγράφου 3. Δηλαδή, προτείνω να αναδιατυπωθεί η πρόταση ως εξής: «3. Ως προϊστάμενοι Τμήματος ή Αυτοτελούς Γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ, κατά τα ειδικώς προβλεπόμενα στις οικείες οργανικές διατάξεις, εφόσον: α) κατέχουν το βαθμό Α΄ και έχουν τρία (3) έτη πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας ή β) έχουν τον Α΄ βαθμό και έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή προϊσταμένου Αυτοτελούς Γραφείου ή συντονιστή ή υπευθύνου Ομάδας Έργου, Έργου, Προγράμματος ή Δομής». Προτείνω να προστεθεί το Αυτοτελές Γραφείο στις Οργανικές μονάδες της παραγράφου 7, διότι στο αρ. 84 του αρχικού Ν. 3528/2007 το Αυτοτελές Γραφείο θεωρούνταν οργανική μονάδα αντίστοιχου επιπέδου με το Τμήμα και στο αρ. 85 ο προϊστάμενος Αυτοτελούς Γραφείου προβλέπονταν να μοριοδοτείται το ίδιο με τον προϊστάμενο Τμήματος. Το παραπάνω τεκμηριώνεται και από την υπ. αριθ. 245/2015 Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Δηλαδή, προτείνω να αναδιατυπωθεί η πρόταση ως εξής: «7. Οργανικές μονάδες είναι η Γενική Διεύθυνση, η Διεύθυνση, το Τμήμα, το αυτοτελές Τμήμα, το Αυτοτελές Γραφείο οι οργανικές μονάδες αντίστοιχου επιπέδου προς τις προαναφερόμενες, καθώς και ... οριζόντιες θέσεις ευθύνης». Τέλος, προτείνω να υπάρχει ρητή αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών για όλες τις περιπτώσεις του Άρθρου 6. Και αυτό, διότι δεν μπορεί ο απόφοιτος ΤΕΙ με βαθμό πτυχίου 5,5 που εισήχθη μέσω πανελληνίων εξετάσεων με βαθμό 3 να εξομοιώνεται με τον απόφοιτο ΑΕΙ με βαθμό πτυχίου 8,5 που εισήχθη μέσω πανελληνίων εξετάσεων με βαθμό 18, και τελικά να κρίνεται Διευθυντής επειδή ΤΟΥ ΔΟΘΗΚΕ η ευκαιρία να είναι για 3 έτη Αναπληρωτής Προϊστάμενος Τμήματος που δεν έχει υφιστάμενους! «Άρθρο 85» Προτείνω να μην αντικατασταθούν οι συντελεστές βαρύτητας σε όλες τις περιπτώσεις στην παράγραφο 2. Και αυτό, διότι αν αντικατασταθούν, θα αυξηθεί η βαρύτητα της συνέντευξης και της εργασιακής εμπειρίας	

	εις βάρος των τυπικών και εκπαιδευτικών προσόντων. Προτείνω ο βασικός τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του υποψηφίου να παραμείνει στα 100 μόρια (βλ. παρ. 3, περ. α, υποπερ. αα). Και αυτό, διότι έτσι αίρονται οι αδικίες του παρελθόντος όπου οι απόφοιτοι θεωρητικών ή συναφών σχολών έπαιρναν πολύ εύκολα υψηλό βαθμό και είχαν προβάδισμα έναντι αποφοίτων άλλων σχολών που ήταν πολύ δύσκολο να επιτύχουν υψηλούς βαθμούς. Προτείνω ο δεύτερος τίτλος σπουδών να αυξηθεί στα 50 μόρια (βλ. παρ. 3, περ. α, υποπερ. ββ). Προτείνω ο μη συναφής μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών να αυξηθεί στα 50 μόρια (βλ. παρ. 3, περ. α, υποπερ. γγ) Προτείνω η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) να μειωθεί στα 200 μόρια (βλ. παρ. 3, περ. α, υποπερ. δδ). Δηλαδή να είναι λίγο παραπάνω από τον συναφή μεταπτυχιακό τίτλο. Προτείνω να είναι 1,5 τα μόρια για κάθε μήνα προϋπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα (βλ. παρ. 3, περ. β,υποπερ. ββ). Όσα δηλαδή και για κάθε μήνα πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στο Δημόσιο. Προτείνω να είναι 2,5 τα μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Τμήματος (βλ. παρ. 3, περ. β, υποπερ. γγ). Το ίδιο να ισχύει και για τα Αυτοτελή Γραφεία. Προτείνω να είναι 3,5 τα μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης (βλ. παρ. 3, περ. β, υποπερ. γγ). Προτείνω να είναι 5,5 τα μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης (βλ. παρ. 3, περ. β, υποπερ. γγ). Προτείνω να προστεθεί στην παρ. 5 και το Αυτοτελές Γραφείο. Δηλαδή, να αναδιατυπωθεί η πρόταση ως εξής: «5. Για την εφαρμογή των διατάξεων του προηγούμενου και του παρόντος άρθρου λαμβάνεται υπόψη αποκλειστικά η εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος ή Αυτοτελούς Γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας, που έχει διανυθεί σε... του παρόντος νόμου.» Τέλος, προτείνω την επαναφορά της μοριοδότησης του συγγραφικού έργου και των εισηγήσεων-ανακοινώσεων σε συνέδρια, ημερίδες, όπως προβλέπονταν στο αρ. 85 του αρχικού Ν. 3528/2007. • 21 Νοεμβρίου 2019, 10:33 |	

	Μόνον με αυτά τα μέτρα στο Ν.4369/2016 θα γίνουν αξιοκρατικές διαδικασίες επιλογής Προϊσταμένων όλων των επιπέδων: Α. Η κατάργηση της συνέντευξης Β. Η κατάργηση της μοριοδότησης για το χρονικό διάστημα της απευθείας ανάθεσης Γ. Η ειδική επισήμανση της αδυναμίας αξιολόγησης μη προηγουμένως κριθέντος προϊσταμένου σε υφιστάμενο. • 21 Νοεμβρίου 2019, 10:21 | Φέρνετε ένα νομοσχέδιο υπό τον τίτλο «Ρύθμιση θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών» που περιλαμβάνει μέσα διατάξεις από επιλογή προϊσταμένων μέχρι ιθαγένεια και μάλιστα τα άρθρα 1-18 δεν έχετε καν το θάρρος να τους αποδώσετε τίτλο. Προτείνω εγώ το άρθρο 6 να ονομαστεί «Βόλεμα των δικών μας ανθρώπων, ο παλιός είναι αλλιώς». Το νομοσχέδιο και την αιτιολογική έκθεση δεν αμφιβάλλω ότι σας τα έγραψαν κ. Υπουργέ τα πολύ «έμπειρα» στελέχη σας που θέλετε να προωθήσετε με το νόμο. Ποιος άλλος δε θα ντρεπόταν να εξαιρέσει το ΑΣΕΠ λόγω φόρτου εργασίας και να αναφέρει αυτή τη δικαιολογία στην αιτιολογική; Ποιος άλλος θα θεωρούσε ότι το δημόσιο είναι πολύ πιο μπροστά από τον ιδιωτικό τομέα ώστε να πριμοδοτεί τόσο παράλογα την προϋπηρεσία εκεί; Ποιος πετάει στα σκουπίδια τα τυπικά προσόντα; Ποιος φροντίζει για όλα τα σκουριασμένα στελέχη που διακρίνονται μόνο για τις καλές κομματικές τους φιλίες; Δεν είναι ότι δεν ξέρετε κ. Υπουργέ. Αν ήταν μόνο αυτό θα σας έλεγα να δείτε τι συστήματα επιλογής προϊσταμένων εφαρμόζουν σε όλες τις ανεπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες. Εσείς ξέρετε πολύ καλά. Απλά θέλετε τη δημόσια διοίκηση λάφυρό σας. Είναι ντροπή! • 21 Νοεμβρίου 2019, 10:07 | Δεν είναι δυνατόν κάτι τόσο υποκειμενικό, όπως η συνέντευξη (ακόμη και δομημένη), να μοριοδοτείται με 40% στις θέσεις Γενικών Διευθύνσεων. Ούτε επιτρέπεται να «κόβεται» κάποιος με μόνο ένα κριτήριο – αν	

	λάβει κάτω από 300 στη συνέντευξη! Αν θέλετε αυτή η χώρα να πάει μπροστά, με 40% θα πρέπει να μοριοδοτούνται τα τυπικά προσόντα. Δεν μπορεί τα προσόντα – που δεν πληρώνονται κιόλας στις μέρες μας – να μοριοδοτούνται το ίδιο ή και λιγότερο από την εμπειρία. Αυτοί που θα βρίσκονται σε θέσεις κλειδιά, είναι απαραίτητο να έχουν παραπάνω γνώσεις και δεξιότητες για να μπορούν να υποστηρίξουν καλύτερα το έργο τους, τη διαχείριση κονδυλίων (ευρωπαϊκών ή εθνικών) και τη στοχοθεσία. Χρειάζονται και οι ικανότητες βεβαίως – οι οποίες όπως γνωρίζετε αναπτύσσονται – αλλά αν δεν υπάρχει μια βάση γνωσιακή πρώτα, αυτές περιορίζονται στην ανάπτυξη καλών σχέσεων και κλικών και δεν οδηγούν σε παραγόμενο έργο. Αντιθέτως, μπορεί να συντηρούν φαινόμενα διαφθοράς. Γι αυτό είναι καλό να ανανεώνονται ή/και να εναλλάσσονται τα πρόσωπα από Τμήμα σε Τμήμα ή από Διεύθυνση σε Διεύθυνση κ.ο.κ. Η προτεινόμενη μοριοδότηση των τριών επιπέδων ευθύνης (Τμήμα, Διεύθυνση, Γενική Διεύθυνση) με 3, 4,5 και 6,5 μόρια αντίστοιχα για κάθε μήνα άσκησης καθηκόντων σε αυτές τις θέσεις, δημιουργεί ένα τοίχος μεταξύ των ανώτερων επιπέδων. Κάποιος με πολύ λιγότερα προσόντα (π.χ. με ένα μόνο πτυχίο) που βρίσκονταν για κάποια χρόνια σε θέση Διευθυντή ή/και Γενικού Διευθυντή, θα ξαναβρεθεί και δεν θα αλλάξει τίποτα σ' αυτό το κράτος! Ποιός είναι ο στόχος σας λοιπόν; Πόσο εύκολα μπορεί ένας εξηντάρης – με μόνη γνώση ένα πτυχίο που πήρε όταν ήταν νέος – να εφαρμόσει τη ψηφιακή πολιτική και να υποστηρίξει μεταρρυθμίσεις που δεν κατανοεί και οι οποίες βρίσκονται στον προγραμματισμό της κυβέρνησης; Εδώ υπάρχει χάσμα γενεών και ως προς τη χρήση των πληροφοριακών συστημάτων! Επιπλέον, δεν είναι δυνατόν ο νέος αυτός νόμος να έχει αναδρομική ισχύ στις εκκρεμείς κρίσεις καθότι ο κάθε υποψήφιος υπολόγιζε βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας (και αντιστοίχως μοριοδότησης) το αν θα υποβάλει υποψηφιότητα ή όχι. Αναφέρεται κιόλας στην αιτιολογική ότι «επιχειρείται στοχευμένη παρέμβαση» και ότι οι παρεμβάσεις «επιδιώκουν να ενισχύσουν την προηγούμενη εμπειρία σε θέσεις ευθύνης και την ικανότητα διοίκησης ανθρωπίνων πόρων». Οι συγκεκριμένες παρεμβάσεις όχι μόνο είναι αντίθετες με τις προεκλογικές εξαγγελίες και τους στόχους σας, αλλά είναι και υπέρ των καρεκλοκένταυρων! Κάποια πράγματα πρέπει επιτέλους να αλλάξουν στο δημόσιο τομέα προς το καλύτερο. Δείτε το ακόλουθο παράδειγμα μοριοδότησης για θέση Γενικής Διεύθυνσης: Με τις μεταβατικές διατάξεις: 1) Υποψήφιος Α	

	α) πτυχίο 100 + 20 επιμ.= 120*33/100 = 39,6 β) 1,5 * 5 έτη * 12 μήνες = 90 3 * 5 έτη * 12 μήνες = 180 4,5* 6 έτη * 12 μήνες = 324 6,5 * 6 έτη * 12 μήνες = 468 Συνολο: 1062 μόρια: κόφτης 1000 μόρια : 1000*33/100 = 330 δ) 800*34/100 = 272 Σύνολο: 39,6 + 330 + 272 = 641,16 για κάποιον που κατείχε θέση Γεν. Διευθ. με ένα πτυχίο μόνο 2) Υποψήφιος Β α) πτυχίο 100 + μεταπτυχ. 150 + διδακτ.300+γλώσσες 90 +επιμ.20 = 660*33/100 = 217,8 β) 1,5 * 5 έτη * 12 μήνες = 90 3 * 5 έτη * 12 μήνες = 180 4,5* 5 έτη * 12 μήνες = 270 Συνολο: 90+180+270 = 540*33/100 = 178,2 δ) 500*34/100 = 170 Σύνολο: 217,8 + 178,2 + 170 = 566 για κάποιον που βρισκόταν στο επίπεδο Διεύθυνσης, με πολλά προσόντα Κανονικά: 1) Υποψήφιος Α α) πτυχίο 100 + 20 επιμόρφωση= 120*25/100 = 30 β) 1,5 * 5 έτη * 12 μήνες = 90 3 * 5 έτη * 12 μήνες = 180 4,5* 6 έτη * 12 μήνες = 324 6,5 * 6 έτη * 12 μήνες = 468 Συνολο: 1062 μόρια: κόφτης 1000 μόρια : 1000*25/100 = 250 γ) 900*10/100 = 90 δ) 800*40/100 = 320 Σύνολο: 30 + 250 + 90 +320 = 690 για κάποιον που κατείχε θέση Γεν. Διευθυντή με προσόν ένα πτυχίο μόνο 2) Υποψήφιος Β	

	α) πτυχίο 100 + μεταπτυχ. 150 + διδακτ.300+γλώσσες 90 +επιμόρφ.20 = 660*25/100 = 165 β) 1,5 * 5 έτη * 12 μήνες = 90 3 * 5 έτη * 12 μήνες = 180 4,5* 5 έτη * 12 μήνες = 270 Συνολο: 90+180+270 = 540*25/100 = 135 γ) 750*10/100 = 75 δ) 500*40/100 = 200 Σύνολο: 165 + 135 + 75 + 200 = 575 για κάποιον που βρισκόταν στο επίπεδο Διεύθυνσης, με πολλά προσόντα • 21 Νοεμβρίου 2019, 09:04 | Προτείνω να μειωθεί η μοριοδότηση σε όσους απέκτησαν εμπειρία σε θέσεις ευθύνης χωρίς προηγουμένως να έχουν κριθεί. Είναι άδικο μια τέτοιου είδους προϋπηρεσία να σταθεί ικανή να προσπεράσει τίτλους όπως μεταπτυχιακά,ξένες γλώσσες κ.α. Για ποια αξιοκρατία μιλάμε όταν κάποιοι υπάλληλοι απέκτησαν διδακτορικό ή δυο μεταπτυχιακά και παρόλα αυτά θα είναι υφιστάμενοι προϊσταμένων που το μόνο τους προσόν είναι ένα πτυχίο τριτοβάθμιας και μια προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης με απευθείας ανάθεση, δίχως κρίσεις από υπηρεσιακά συμβούλια? Με τον τρόπο αυτό ενισχύεται το συναίσθημα της αδικίας σε κάποιους υπαλλήλους που δυστυχώς μόνο αντιπαραγωγικά αποτελέσματα μπορεί να φέρει. • 21 Νοεμβρίου 2019, 09:45 | Γιατί οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ είναι ευνοημένοι? Η εισαγωγή στη Σχολή είναι βασικά πρόσληψη στο δημόσιο εκτός ΑΣΕΠ. Γιατί λοιπόν η επιτυχής αποφοίτηση από την ΕΣΔΔΑ έχει τόσο μεγάλη μοριοδότηση μεγαλύτερη ακόμα και από ένα μεταπτυχιακό? Για τους αποφοιτους της ΣΕΘΑ και της Σχολής Εθνικής Ασφάλειας τι ισχύει? Ειδικότερα για τη Σχολή Εθνικής Ασφάλειας, το μεταπτυχιακό δίπλωμα που παρέχεται στους σπουδαστές που ευδόκιμα αποφοιτούν από τη Σχολή, δεν επέχει θέση μεταπτυχιακού διπλώματος σύμφωνα με τον Υπαλληλικό Κώδικα (Ν.3528/2007). Στον ίδιο κώδικα όμως, ο νομοθέτης αναγνωρίζει την αποφοίτηση από την Σχολή Εθνικής Ασφάλειας ως ειδική επιμόρφωση και μετεκπαίδευση και την πριμοδοτεί με 30 μόρια. (αρ. 85). Η φοίτηση στη Σχολή Εθνικής Ασφάλειας, η λειτουργία της οποίας καθορίζεται από τις διατάξεις του Π.Δ. 380/1996 (ΦΕΚ 251/Α'/4-11-1996) όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 33/1998 (ΦΕΚ	

	37/Α/27-2-1998), διαρκεί από 6 έως 8 μήνες,-Η Σχολή δέχεται σε κάθε εκπαιδευτικό έτος, 3 πολιτικούς υπαλλήλους Υπουργείων και ευρύτερου δημόσιου τομέα. Οι πολιτικοί υπάλληλοι για να γίνουν δεκτοί θα πρέπει, εκτός άλλων, να ανήκουν στην κατηγορία ΠΕ, να είναι Α' βαθμού, η ηλικία τους να μην υπερβαίνει το 55ο έτος και να υφίσταται η δυνατότητα περαιτέρω παραμονής τους στην υπηρεσία για 5 έτη. Επιπλέον θα πρέπει να είναι εξουσιοδοτημένοι για το χειρισμό εμπιστευτικών και απορρήτων θεμάτων. Κατά το χρόνο της εκπαίδευσής τους , οι υπάλληλοι αποσπώνται στη Σχολή Εθνικής Ασφάλειας, απαλλασσόμενοι των καθηκόντων τους, και οι υπηρεσίες τους αναλαμβάνουν τα έξοδα που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους (εκπαιδευτικές εκδρομές). Τ ίδια περίπου ισχύουν και για τη Σ.ΕΘ.Α. Εν ολίγοις το δημόσιο επενδύει εκπαιδεύοντας τους υπαλλήλους του και στη συνέχεια με έναν άλλο νόμο «αξιολόγησης» κυριολεκτικά πετάει στον κάδο των αχρήστων την εκπαίδευση που έλαβαν και που το δημόσιο πλήρωσε γι' αυτή. Και επαναλαμβάνω απόφοιτοι με μοναδικό εφόδιο τον τίτλο της ΕΣΔΔΑ, δεν γίνονται δεκτοί σπό κανένα ακαδημαικό ίδρυμα της ημεδαπής ή της αλλοδαπής για να συνεχίσουν διδακτορικές σπουδές. Από που λοιπόν προκύπτει η μοριοδότηση των 250 μορίων καθώς και η μισθολογική εξέλιξη με 6 κλιμάκια? ΕΠΙΕΙΚΩΣ ΑΠΑΡΑΔΕΚΤΟ • 21 Νοεμβρίου 2019, 09:03 | Λυπάμαι που η κυβέρνηση διάλεξε να μοριοδοτήσει υπαλλήλους που ήταν σε θέσεις ευθύνης δίχως κρίσεις αλλά μέσω προσωπικών σχέσεων. Στην υπηρεσία μου προϊσταται υπάλληλος ΔΕ χωρίς καν πτυχίο αγγλικών Lower.Μόνο της προσόν το απολυτήριο Λυκείου. Στις επόμενες κρίσεις θα προσπεράσει κατόχους μεταπτυχιακών. Κατά τη γνώμη μου τέτοιου είδους προϋπηρεσία δεν πρέπει να μοριοδοτηθεί. Προτείνω να μοριοδοτηθούν όσοι κρίθηκαν από υπηρεσιακά συμβούλια. • 21 Νοεμβρίου 2019, 09:29 | Στο ελληνικό δημόσιο γίνεται μια σκόπιμη παρανόηση. Συγχέεται η εμπειρία με την παλαιότητα.Ωστόσο τα νέα δεδομένα έχουν αποδείξει ανίσχυρο αυτό το επιχείρημα. Η εμπειρία από τον ιδιωτικό τομέα, οι δεξιότητες, η διοικητική ικανότητα καμία σχέση δεν έχουν με την παραμονή σε μια θέση ή υπηρεσία για	

	πολλά χρόνια. Συχνότερα δε, αποδεικνύουν ακριβώς το αντίθετο, στασιμότητα, τελμάτωση, συντήρηση,ιδρυματισμό. Χαρακτηριστικά που κατεξοχήν μαστίζουν την διοίκηση καθιστώντας της αναποτελεσματική και αναχρονιστική. Πριμοδοτόντας της παλαιότητα και θητεία σε θέση ευθύνης προκειμένου να περάσεις στην ανώτερη βαθμίδα, ουσιαστικά διατηρούνται τα βασικά στοιχεία που εμποδίζουν την δημόσια διοίκηση να μεταρρυθμιστεί και να αποκτήσει σύγχρονα χαρακτηριστικά. Η εμπειρία θα πρέπει να αποδεικνύεται από άλλα κριτήρια και όχι από την παλαιότητα και σε καμιά περίπτωση από την καθήλωση για χρόνια στην ίδια θέση, στην ίδια υπηρεσία, στο ίδιο αντικείμενο. Υπό αυτή την έννοια θεωρώ ότι ο νόμος 4365/2016 κινήθηκε προς την σωστή κατεύθυνση πάρα την ατολμία που επέδειξε αναφορικά με την περιορισμένη βαρύτητα που έδινε στην συνέντευξη έναντι των τυπικών προσόντων και στην απουσία κριτηρίων αξιολόγησης της πραγματικής διοικητικής ικανότητας των προϊσταμένων. • 21 Νοεμβρίου 2019, 08:06 | ΟΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΙ ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΕΝΣΩΜΑΤΩΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΤΙΤΛΟ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 26 ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4485/2017 ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΕΦΟΣΟΝ ΕΙΝΑΙ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΚΥΡΙΣΟΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ 150 ΜΟΡΙΑ ΓΙΑΤΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΑ ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΚΑΜΙΑ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΑΞΙΑ Η ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΟΥΣ ΩΣ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΙ. ΕΠΣΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΠΟΛΛΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΑΠΟ ΧΩΡΕΣ ΑΦΒΙΒΟΛΟΥ ΑΞΙΑΣ ΠΟΥ ΘΑ ΠΑΡΟΥΝ 150 ΜΟΡΙΑ ΚΑΙ ΘΑ ΕΚΜΗΔΕΝΙΣΟΥΝ ΤΗΝ ΑΞΙΑ ΑΥΤΩΝ ΤΩΝ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΕΝΣΩΜΑΤΩΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΤΙΤΛΟ ΣΠΟΥΔΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ. ΤΕΛΌΣ ΟΙ ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΑΙΡΝΟΥΝ 250 ΜΟΡΙΑ ΓΙΑ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΝΩ ΟΙ ΚΑΤΟΧΟΙ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ 300 ΜΟΡΙΑ ΜΟΝΟ ΕΦΟΣΟΝ ΕΙΝΑΙ ΣΥΝΑΦΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΚΥΡΙΣΟΜΕΝΗ ΘΕΣΗ ΕΙΤΕ 100 ΜΟΡΙΑ. ΝΑ ΚΑΝΕΙΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ ΕΙΝΑΙ ΠΙΟ ΔΥΣΚΟΛΟ ΚΑΙ ΑΠΑΙΤΕΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΧΡΟΝΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΔΙΕΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ ΑΡΑ ΘΑ ΕΠΡΕΠΕ ΟΙ ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΝΑ ΕΠΑΙΡΝΑΝ ΛΙΓΟΤΕΡΑ ΜΟΡΙΑ. • 21 Νοεμβρίου 2019, 08:50 | Δυστυχώς, γι' άλλη μια φορά, οι όποιες ελπίδες μας για κάτι διαφορετικό, διαψεύστηκαν γρήγορα. Η	

	κυβέρνηση, που ήρθε στην εξουσία ώστε με τον μεταρρυθμιστικό της αέρα να φέρει το νέο, με το νομοσχέδιο αυτό, προσπαθεί με νύχια και με δόντια να διατηρήσει το παλιό. Και αν η παλαιότητα είναι εξ' ορισμού συνυφασμένη με την εμπειρία (όπως μας λέει ο εμπνευστής του νομοσχεδίου), επιτρέψτε μου να πω ότι είναι και συνυφασμένη με την αναξιοκρατία, τον κομματισμό και εν τέλει σε μεγάλο βαθμό με την αποτυχία, αν δεχτούμε ότι το ελληνικό κράτος και το ελληνικό δημόσιο χρεοκόπησε... Είναι γενικώς αποδεκτό, ότι οι προϊστάμενοι και οι διευθυντές του δημοσίου ήταν και είναι στην συντριπτική τους πλειοψηφία αρεστά άτομα του εκάστοτε κόμματος, υπουργού ή δημάρχου, από τη στιγμή που ελάχιστες σοβαρές κρίσεις έγιναν από τα αρμόδια υπηρεσιακά συμβούλια αλλά και όταν έγιναν, είναι γνωστό ποιοι προωθούνταν από τους συμμετέχοντες σε αυτά συνδικαλιστές. Προφανώς όταν η τρόικα επέβαλε την αποκομματικοποίηση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης, εννοούσε τη διατήρηση της σημερινής της ιεραρχίας... Αν κάποιοι δημόσιοι υπάλληλοι δεν δέχονται την αξιολόγηση, αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι δεν εμπιστεύονται αυτούς που τους αξιολογούν. Οι οποίοι, σχεδόν ποτέ δεν έχουν αξιολογηθεί οι ίδιοι... Δυστυχώς, η κυβέρνηση που μιλούσε για αριστεία, θεωρεί λογικό ότι τα Διδακτορικά, τα Μεταπτυχιακά, οι ξένες γλώσσες, η συνεχής προσπάθεια κατάρτισης, είναι σκουπίδια μπροστά στην ΠΑΛΑΙΟΤΗΤΑ... Η κυβέρνηση που κατηγορούσε την προηγούμενη για το brain drain, πιστεύει ότι το ελληνικό δημόσιο ΔΕΝ ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ... Ή αν τα χρειάζεται, αυτά τα άτομα οφείλουν να υποτάσσονται στην θέληση της εμπειρίας, προφανώς για να καλύπτουν τις όποιες ανεπάρκειές της. Και μετά θα φταίνε πάλι οι κακοί δημόσιοι υπάλληλοι για όλα τα δεινά της χώρας. Το ίδιο παραμύθι όμως αυτή τη φορά δεν θα έχει τον ίδιο δράκο... • 21 Νοεμβρίου 2019, 08:19 | Το άρθρο είναι κατάφορα άδικο (!!) και αυτό φαίνεται κατά την άποψή μου σε από δύο στοιχεία. Α) Επιβραβεύεται η εμπειρία στην διοίκηση των ήδη (στις περισσότερες των περιπτώσεων με αναξιοκρατία και παράνομα παραμενόντων) τοποθετήσεις υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης. Η όποια προσπάθεια συμμετοχής στην αξιολόγηση των τυπικών προσόντων (πτυχία, επιμόρφωση κλπ) είναι περιορισμένη ενώ θα έπρεπε να ισχύει το ακριβώς αντίθετο. Αλήθεια στον ιδιωτικό τομέα (που τόσο θέλουμε να μοιάσουμε σε αποτελεσματικότητα) λαμβάνεται τόσο σοβαρά η εμπειρία για την κατάληψη μιας θέσης; ή η γνώση, η επιμόρφωση και η ηλικία αποτελεί βασικό κριτήριο για την ενσωμάτωση και υλοποίηση των πολιτικών της	

	επιχείρησης; Β) Επιπλέον η συμμετοχή σε μεγάλο βαθμό της συνέντευξης, στην αξιολόγηση δίνει πάλι την δυνατότητα επιλογής των 'αρεστών' και όχι των 'ικανών' στην δημόσια διοίκηση. • 21 Νοεμβρίου 2019, 02:16 | . Γιατί οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ είναι ευνοημένοι? Είναι δυνατόν η φοίτηση στη Σχολή να προσμετράται ως προϋπηρεσία και παράλληλα να εντάσσονται σε υψηλότερο βαθμό? Σε ποιά στοιχεία εδράζεται αυτή η διακριτική μεταχείριση? Εκτος του ότι πολλοί δεν διαθέτουν κανένα από τα βασικά πτυχία διοικητικής επιστήμης, αλλά οποιοδήποτε πτυχίο ΑΕΙ (π.χ. θεολόγοι, φιλόλογοι κλπ.) είναι δυνατόν μέσα απο ένα πρόγραμμα διετούς διάρκειας να θεωρούνται ως οι ικανότεροι να διοικήσουν οργανικές μονάδες? Άλλωστε, η συγκεκριμένη σχολή ούτε είναι διαβαθμισμένη, ούτε εντάσσεται στο σύστημα ακαδημαικών ιδρυμάτων, οούτε έχει αναγνωρισθεί ως μεταπτυχιακή! Απόδειξη γι' αυτό αποτλεί το γεγονός ότι απόφοιτοι με μοναδικό εφόδιο τον τίτλο της ΕΣΔΔΑ, δεν γίνονται δεκτοί σπό κανένα ακαδημαικό ίδρυμα της ημεδαπής ή της αλλοδαπής για να συνεχίσουν διδακτορικές σπουδές. Από που λοιπόν προκύπτει η μοριοδότηση των 250 μορίων ως ισότιμη αναγνωρισμένου διδακτορικού τίτλου, καθώς και η μισθολογική εξέλιξη με 6 κλιμάκια? • 21 Νοεμβρίου 2019, 02:29 | . Δεν μπορεί το 2ο πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 2ο ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ να μοριοδοτούνται λιγότερο από την ΑΡΙΣΤΗ ΞΕΝΗ ΓΛΩΣΣΑ! Έχουν την ίδια ακριβώς γνωστική αξία με το 1ο πτυχίο και το 1ο ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ, ενώ εάν είναι συναφή μεταξύ τους ή με το αντικείμενο της υπηρεσίας, η αξία τους είναι πολλαπλάσια. Συνεπώς θα πρέπει να προστίθεται ίδιος αριθμός μορίων με τα προαναφερόμενα.	

	• 21 Νοεμβρίου 2019, 00:51 | Για να μπορούμε να μιλάμε για καθιέρωση ενός αντικειμενικού συστήματος επιλογής προϊσταμένων αλλά και για μια ισορροπημένη διαδικασία μοριοδότησης των τυπικών εκπαιδευτικών προσόντων και των αντίστοιχων ουσιαστικών, το πρώτο πράγμα που χρήζει διόρθωσης είναι η επαναφορά της αριστείας!!!! Είναι αδιανόητο να συνεχιστεί η ίδια κατεύθυνση με τον ν.4369 ή η ροπή προς την παγίωση του γεγονότος να μην λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός του τίτλου σπουδών (βασικού πτυχίου)για τη μοριοδότηση των τυπικών εκπαιδευτικών προσόντων. Είναι δυνατόν να εξισώνεται ο υποψήφιος που φρόντισε κατά τον ακαδημαϊκό του βίο να πασχίσει για την απόκτηση πτυχίου με υψηλό βαθμό (με ότι αυτό συνεπάγεται σε κόπο, επένδυση χρόνου και χρήματος λόγω παρατεταμένης διάρκειας φοίτησης και καλύτερης προετοιμασίας για τις εξετάσεις) με τον πτυχιούχο που είχε ως στρατηγική την απόκτηση πτυχίου το συντομότερο δυνατόν,ασχέτως από την βαθμολογία που θα κατέληγε να επιτύχει κατά τη φοίτηση;;; Η βαθμολόγηση των τυπικών προσόντων ξεκινάει μέσα από την επιμέρους μοριοδότηση του βαθμού του τίτλου σπουδών. • 20 Νοεμβρίου 2019, 22:31 | Δυστυχώς με το προτεινόμενο νομοσχέδιο ενισχύεται σε υπερβολικό βαθμό η εμπειρία και η άσκηση καθηκόντων ευθύνης (η οποία αποκτήθηκε, κατά κανόνα, με αδιαφανή κριτήρια σύμφωνα με τις προσωπικές ή/και κομματικές φιλίες), έναντι των τυπικών (αντικειμενικών) προσόντων. Προτείνεται να αυξηθεί ο συντελεστής βαρύτητας της ομάδας κριτηρίων των τυπικών – εκπαιδευτικών προσόντων και να μειωθεί αντίστοιχα ο συντελεστής βαρυτήτας της εμπειρίας και της άσκησης καθηκόντων ευθύνης. Επιπρόσθετα, προτείνεται για την πρώτη εφαρμογή του νόμου να μειωθεί το 'ταβάνι' των μοριοδοτούμενων ετών εργασιακής εμπειρίας στο δημόσιο τομέα στα είκοσι (20) από τριάντα τρία (33) και των χρόνων άσκησης καθηκόντων ευθύνης στα επτά (7) απο δέκα (10). • 20 Νοεμβρίου 2019, 21:48 | Ο ΔΕΥΤΕΡΟΣ ΤΙΤΛΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ ΝΑ ΞΕΚΑΘΑΡΙΣΤΕΙ ΟΤΙ ΘΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΕΙΤΑΙ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΩΗΝ Τ.Ε.Ι.ΚΑΙ ΝΑ	

	ΜΗΝ ΕΙΝΑΙ ΜΟΝΟ 30 ΜΟΡΙΑ ΔΙΟΤΙ Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΕΙΝΑΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΑΠΟ ΤΟ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ. • 20 Νοεμβρίου 2019, 21:46 | ΤΑ ΟΣΑ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡ. 5 ΤΟΥ ΑΡΘ. 6, ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΣΧΟΛΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ). ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΔΕΚΤΗ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΑ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΙ ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΤΙΤΛΟ ΣΠΟΥΔΩΝ, Ο ΟΠΟΙΟΣ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΤΟ ΤΥΠΙΚΟ ΠΡΟΣΟΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΟΝ ΟΠΟΙΟ ΑΝΗΚΕΙ. ΔΗΛΑΔΗ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΠΕ1, ΝΑ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΘΕΣΕΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΑ ΣΧΟΛΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΓΙΑ ΑΛΛΟ ΚΛΑΔΟ, ΑΡΚΕΙ ΝΑ ΚΑΤΕΧΕΙ ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΤΙΤΛΟ ΣΠΟΥΔΩΝ. • 20 Νοεμβρίου 2019, 21:48 | Καμία μοριοδοτηση σε όσους ανατεθηκαν καθήκοντα προϊσταμένων χωρίς κρίσεις. Δικαιοσύνη και αξιοκρατία επιτέλους.. • 20 Νοεμβρίου 2019, 21:01 | Μοριοδοτηση ΑΣΕΠ 0 μηδέν προϋπηρεσία ιδιωτικού τομέα τίποτα οικογενειακά κριτήρια και μοριοδοτηση τέκνων.. Σιγά ποιος νοιάζεται.. • 20 Νοεμβρίου 2019, 21:12 | Στο άρθρο 6 παράγραφο 2 σελ 9,10 θα πρέπει να μοριοδοτουνται μόνο οι μήνες άσκησης καθηκόντων ευθύνης από κρίσεις όπως ορίζει ο νομός και όχι οι μήνες των προσωρινών προϊστάμενων σε όλα τα επίπεδα ευθύνης που τοποθετούνται «προσωρινά» με αδιαφανή διαδικασίες (ο προσωρινός χαρακτήρας της τοποθέτησης, σε πάρα πολλές περιπτώσεις ξεπερνά την 5ετία!!!!). Είναι γεγονός ότι η πλειοψηφία των προϊσταμένων στη Δημόσια Διοίκηση τοποθετούνται «προσωρινά» για πολλά χρόνια διότι οι διαδικασίες είναι πολύ χρονοβόρες και αδικούνται υπάλληλοι με πολλαπλάσια προσόντα αλλά χωρίς την τύχη να έχουν προσωρινή τοποθέτηση σε θέση ευθηνής. • 20 Νοεμβρίου 2019, 19:51 | Καταργήστε τη μοριοδότητηση στις θέσεις ευθύνης. Σε κάθε περίοδο κρίσεων να ξεκινούν όλα απο την αρχή.	

	Επιτέλους να μπει νέο προσωπικό σε θέσεις ευθυνής. Δεν είναι δυνατόν να μοριοδοτούνται άνθρωποι που μπήκαν με ανάθεση, δηλαδή με αδιαφανή κριτήρια, και να ξεκινούν απο διαφορετική αφετηρία έναντι των ατόμων που κατέχουν τίτλους και είναι προσοντούχοι. Οπως επίσης δεν υπάρχει κανένας λόγος να πειραχτεί το ποσοστό μοριοδότησης βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης. Μην γυρνάτε την πλάτη στους νέους προσοντούχους δημόσιους υπαλλήλους για πολιτικές σκοπιμότητες. • 20 Νοεμβρίου 2019, 18:04 | Στο άρθρο 6 παράγραφο 2 σελ 8,9 τα τυπικά προσόντα πριμοδοτούνται ως εξής. αα) τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με 100 μόρια. δδ) επιτυχής αποφοίτηση εθνική σχολή δημόσιας διοίκησης 250 μόρια. Στη πρώτη περίπτωση έδωσε πανελλήνιες εξετάσεις για την εισαγωγή στην τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και η σπουδές είχαν διάρκεια 5-6 χρόνια. Στην δεύτερη περίπτωση έδωσε εξετάσεις για την εισαγωγή στην εθνική σχολή δημόσιας διοίκησης και η διάρκεια σπουδών είναι 2 χρόνια. Είναι άδικο να υπάρχει διαφορά 150 μόρια περισσότερα στον απόφοιτο εθνικής σχολής δημόσιας διοίκησης • 20 Νοεμβρίου 2019, 18:41 | Στο άρθρο 6 παράγραφο 2 σελ 8 θα πρέπει στα τυπικά – εκπαιδευτικά προσόντα που πριμοδοτούνται για την αξιολόγηση των προϊστάμενων οργανικών μονάδων (Γενικής Διεύθυνσης, Υποδιεύθυνσης και Προϊστάμενος Τμήματος) να μοριοδοτηται και η γνώση ηλεκτρονικού υπολογιστή όπως και στον ΑΣΕΠ. Δεν είναι δυνατόν όταν θέλουμε, την ηλεκτρονική διαδικασία έκδοσης και διακίνησης διοικητικών πράξεων και εγγράφων στο δημόσιο τομέα και ψηφιακές υπογραφές μέσω ΙΡΙΔΑΣ να μην μειοδοτείτε η γνώση και χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή σε θέσεις ευθύνης όπου είναι και απαραίτητο. Η μοριοδοτηση μπορεί να έχει δυο επίπεδα Α) καλή γνώση Η/Υ Word (Επεξεργασία κειμένου) Excel (Υπολογιστικά φύλλα) Internet (Υπηρεσίες Διαδικτύου)	

	Windows (Χρήση Η/Υ και διαχείριση αρχείων) Β) Άριστη γνώση Η/Υ Word (Επεξεργασία κειμένου) Excel (Υπολογιστικά φύλλα) Internet (Υπηρεσίες Διαδικτύου) Windows (Χρήση Η/Υ και διαχείριση αρχείων) Powerpoint (Παρουσιάσεις) Access (Βάσεις Δεδομένων) • 24 Νοεμβρίου 2019, 16:46 | Σχετικά με το άρθρο 6 του Σχεδίου Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών»: Στην παρ. 2 που αφορά το άρθρο 85 του ν. 3528/2007, στο 3,α),γγ), για την μοριοδότηση μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών αναγράφεται ότι: «Συναφής μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας μοριοδοτείται με 150 μόρια και μη συναφής μεταπτυχιακός τίτλος με 30 μόρια. Σε κάθε περίπτωση για την ως άνω μοριοδότηση ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών θα πρέπει να έχει αποκτηθεί μετά τη λήψη του βασικού τίτλου σπουδών» και στην συνέχεια «Μεταπτυχιακοί τίτλοι που ενσωματώνονται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017, εφόσον είναι συναφείς μοριοδοτούνται με 50 μόρια». Κατά την γνώμη μου αυτή η μοριοδότηση είναι τουλάχιστον άστοχη και ενάντια στην αρχή της ισότητας, διότι πρακτικά εξομοιώνει τον «μη συναφή μεταπτυχιακό τίτλο (30 μόρια)», με τον «συναφή μεταπτυχιακό τίτλο που ενσωματώνεται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017 (50 μόρια)», αντί του ορθού που θα ήταν να εξομοιώσει τον «συναφή μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας που αποκτήθηκε μετά τη λήψη του βασικού τίτλου σπουδών (150 μόρια)» με τον «συναφή μεταπτυχιακό τίτλο που ενσωματώνεται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017 (50 μόρια)», δεδομένου του ότι για να είναι κάποιος κάτοχος «Μεταπτυχιακού τίτλου που ενσωματώνεται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017» θα πρέπει σύμφωνα με την παρ.1 του άρθρου 46 του ν. 4485/2017, έκτος των άλλων, να έχει επιτυχώς ολοκληρώσει πενταετή φοίτηση δηλ. θα πρέπει να έχει φοιτήσει ένα (1) έτος παραπάνω από την τετραετή φοίτηση που είναι το σύνηθες στην χώρα μας. Εκεί λοιπόν που καταλήγω, είναι ότι κατά την γνώμη μου είναι προφανές ότι υπάρχει μια άμεση αντιστοιχία μεταξύ του «συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου που ενσωματώνεται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την	

	έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017» που λαμβάνεται μετά από πενταετή φοίτηση, με την «τετραετή προπτυχιακή φοίτηση προσαυξημένη με τον συναφή μεταπτυχιακό τίτλο ετήσιας διάρκειας που έχει αποκτηθεί μετά τη λήψη του βασικού τίτλου σπουδών», και επομένως για λόγους ισότητας αντίστοιχη θα πρέπει να είναι και η μοριοδότηση, δηλαδή προτείνω η μοριοδότηση θα να είναι 150 μόρια και στις δύο περιπτώσεις. • 24 Νοεμβρίου 2019, 16:10 | Σχετικά με το άρθρο 6 του Σχεδίου Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών»: Στην παρ. 2 που αφορά το άρθρο 85 του ν. 3528/2007, στο 3,β),γγ), στο i), προτείνω να προστεθούν και όσοι άσκησαν καθήκοντα ευθύνης επιπέδου Αυτοτελών Γραφείων, εφόσον τα καθήκοντα αυτά ασκήθηκαν σε χρονικά διαστήματα που τα Αυτοτελή Γραφεία αποτελούσαν οργανικές μονάδες και επομένως προβλέπονταν σε αυτά θέσεις ευθύνης, δηλ. εφόσον τα καθήκοντα αυτά ασκήθηκαν έως την έναρξη της ισχύος του Ν. 4369/2016. [σύμφωνα με το άρθρο 29 του Ν. 4369/2016 στις οργανικές μονάδες δεν περιλαμβάνονται πλέον τα Αυτοτελή Γραφεία (βλέπε την παρ. 1 που αφορά το άρθρο 84 του ν. 3528/2007, στο 7.) και δεν προβλέπονται σε αυτά θέσεις ευθύνης, οπότε προφανώς και δεν τίθεται θέμα μοριοδότησης θέσεων ευθύνης σε Αυτοτελή Γραφεία μετά την έναρξη της ισχύος του Ν. 4369/2016]. Κατά την γνώμη μου αυτό που προτείνω στην πρώτη παράγραφο, έκτος από δίκαιο είναι και αναγκαίο διότι στο 3,β),αα) αναγράφεται ότι ο χρόνος υπηρεσίας στο Δημόσιο θα μοριοδοτείται με «1,5 μόρια για κάθε μήνα πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στο Δημόσιο, εκτός του χρόνου που έχει διανυθεί σε θέση ευθύνης, με ανώτατο όριο τους 396 μήνες, ήτοι 33 έτη», δηλαδή κάποιος που άσκησε καθήκοντα ευθύνης επιπέδου Αυτοτελούς Γραφείου έως την έναρξη της ισχύος του Ν. 4369/2016, όχι μόνο δεν θα πάρει τα 3 μόρια για κάθε μήνα της άσκησης καθηκόντων ευθύνης (την οποία όμως ευθύνη πράγματι είχε) εάν ισχύσει ως έχει το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου, αλλά να χάσει και το 1,5 μόριο για κάθε μήνα πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στο Δημόσιο για τα χρονικά διαστήματα που άσκησε αυτά τα καθήκοντα ευθύνης επιπέδου Αυτοτελούς Γραφείου, λόγω του ότι η μοριοδότηση αυτή του 1,5 μορίου για κάθε μήνα, όπως ρητά αναγράφεται, αφορά χρονικά διαστήματα «εκτός του χρόνου που έχει διανυθεί σε θέση ευθύνης».	

	Ανακεφαλαιώνοντας, εάν ισχύσει ως έχει το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου, θα δημιουργηθεί το παράδοξο, κάποιος που άσκησε καθήκοντα ευθύνης επιπέδου Αυτοτελούς Γραφείου έως την έναρξη της ισχύος του Ν. 4369/2016, να μην λαμβάνει κανενός είδους μοριοδότηση για τα χρονικά διαστήματα της άσκησης αυτών των καθηκόντων ευθύνης (ούτε καν την μοριοδότηση του «1,5 μορίου για κάθε μήνα πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στο Δημόσιο», όπως αναλύθηκε στην προηγούμενη παράγραφο). Κατόπιν των ανωτέρω προτείνω στο 3,β),γγ), στο i), στο νόμο να αναγράφεται: » i) 3 μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Τμήματος ή Αυτοτελούς Γραφείου, στην περίπτωση που η άσκηση καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Αυτοτελούς Γραφείου πραγματοποιήθηκε έως την έναρξη της ισχύος του Ν. 4369/2016.» • 24 Νοεμβρίου 2019, 16:03 | 100 μόρια για το πτυχίο ανεξαρτήτως βαθμού? Διευθυντής εκπαίδευσης = Αναπληρωτής διευθυντής εκπαίδευσης στην μοριοδότηση? Ας καταργηθεί το αναπληρωτής, μας μπερδεύει.... Σχετικά με την ΕΣΔΔ επιβεβαιώνουμε ότι είναι άριστο το έργο που προσφέρει και καλό θα ήταν ΟΛΑ τα στελέχη του δημοσίου να έχουν φοιτήσει σε αυτήν για να αποκτήσουν δεξιότητες διαχείρισης κρίσεων και όχι μόνο οι οποίες δεν αποκτιούνται με πληθώρα μεταπτυχιακών....(εκτός, ενδεχομένως, αν είναι εξειδικευμένα). • 24 Νοεμβρίου 2019, 15:28 | * Στον χώρο της εκπαίδευσης υπάρχουν αξιόλογα άτομα με τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που παραμένουν δντές στα σχολεία διότι δεν ήθελαν να εμπλακούν στις κρίσεις για θέσεις Δντών εκπ/σης γνωρίζοντας ότι σημαντικό κριτήριο για την επιλογή τους, αν όχι πρωταρχικό, είναι η πολιτική τοποθέτηση των υποψηφίων στελεχών. Η αυξημένη μοριοδότηση των για χρόνια, πλέον της 7ετίας στελεχών, χωρίς αξιολόγηση του έργου τους, κλπ προυποθέσεις του σχεδίου δεν διευκολύνουν την αξιοποίηση και αυτών των ατόμων. * Μοριοδότηση όχι μόνο των εξ αποστάσεως αλλά και των αξιόλογων πολύωρων σεμιναρίων για την παρακολούθηση των οποίων ο επιμορφούμενος έχει διαθέσει χρόνο ή (και χρήμα).	

	• 24 Νοεμβρίου 2019, 15:18 | Να καταργηθεί ή να διορθωθεί μέρος της Παραγράφου 12 του Άρθρου 86 του ΚΩΔΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ 16/7/2015 Στο κομμάτι που αφορά την τριετή στέρηση του δικαιώματος υποψηφιότητας και επιλογής ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας ανεξάρτητα από τους λόγους της απαλλαγής του. Θεωρώ ότι είναι άδικο να τιμωρείται προϊστάμενος οργανικής μονάδας που αιτείται να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του ως προϊστάμενος οργανικής μονάδας με αίτηση του για προσωπικούς λόγους, ενώ είχε αναλάβει υπηρεσία και εκτέλεσε κομμάτι της θητείας του (λόγω π.χ. προβλήματος υγείας, οικογενειακού προβλήματος, απόφασης μετάθεσης, προσωπικού προβλήματος κ.α.) εξίσου με προϊστάμενο οργανικής μονάδας που διέπραξε κάτι από τα ακόλουθα στο άρθρο 86(Παρ.12): πλημμελή άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, ιδίως για αδικαιολόγητη επιείκεια ή μεροληψία κατά τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης, για πλημμελή άσκηση ή αδυναμία άσκησης ελέγχου επί των υπαλλήλων, για μη προσήκουσα συμπεριφορά προς τους πολίτες, ευθυνοφοβία, απροθυμία για την εφαρμογή νέων μεθόδων οργάνωσης, λειτουργίας και αποδοτικότητας, αδικαιολόγητη καθυστέρηση στη διεκπεραίωση των υποθέσεων, κακή συνεργασία με λοιπούς προϊσταμένους και μειωμένη ποιοτική και ποσοτική απόδοση. Προτείνω: Διαγραφή ποινής τριετής στέρησης του δικαιώματος υποψηφιότητας και επιλογής ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας για προϊστάμενο οργανικής μονάδας που απαλλάχτηκε (για οικογενειακούς , προσωπικούς , για απόφαση μετάθεσης, για λόγους υγείας κ.α.) ενώ είχε αναλάβει και διεκπεραίωσε μέρος της θητείας του ως προϊστάμενος οργανικής μονάδας. Παρακάτω επισυνάπτω το άρθρο 86 (παράγραφο 12) του ΚΩΔΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ 16/7/2015 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ, ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΥΛΙΚΟΥ ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΚΩΔΙΚΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ «ΡΑΠΤΑΡΧΗΣ» ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ 16/7/2015	

	Άρθρο 86 Διαδικασία επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων Παράγραφος 12. Με απόφαση του αρμόδιου για τοποθέτηση προϊσταμένων οργάνου κατόπιν αιτιολογημένης γνώμης του οικείου ΕΙ.Σ.Ε.Π., ο προϊστάμενος οργανικής μονάδας μπορεί να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του πριν από τη λήξη της θητείας του, για σοβαρό λόγο αναγόμενο στην πλημμελή άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, ιδίως για αδικαιολόγητη επιείκεια ή μεροληψία κατά τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης, για πλημμελή άσκηση ή αδυναμία άσκησης ελέγχου επί των υπαλλήλων, για μη προσήκουσα συμπεριφορά προς τους πολίτες, ευθυνοφοβία, απροθυμία για την εφαρμογή νέων μεθόδων οργάνωσης, λειτουργίας και αποδοτικότητας, αδικαιολόγητη καθυστέρηση στη διεκπεραίωση των υποθέσεων, κακή συνεργασία με λοιπούς προϊσταμένους και μειωμένη ποιοτική και ποσοτική απόδοση. Ο προϊστάμενος μπορεί, επίσης, να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του με αίτηση του για προσωπικούς λόγους, ύστερα από αιτιολογημένη απόφαση του αρμόδιου ΕΙ.Σ.Ε.Π., που συνεκτιμά τις υπηρεσιακές ανάγκες. Στις ανωτέρω περιπτώσεις και ανεξάρτητα από τους λόγους της απαλλαγής του στερείται του δικαιώματος υποψηφιότητας και επιλογής ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας για μία τριετία από την επομένη της έκδοσης της απόφασης απαλλαγής του από τα καθήκοντα προϊσταμένου και ο υπάλληλος, εφόσον του είχε απονεμηθεί βαθμός λόγω της επιλογής του και ένεκα αυτής, κατατάσσεται σε βαθμό και μισθολογικό κλιμάκιο κατά τα οριζόμενα στην περίπτωση γ΄ της παραγράφου 8 του παρόντος άρθρου. Η στέρηση του δικαιώματος υποψηφιότητας και επιλογής δεν υφίσταται στην περίπτωση που ο υποψήφιος αιτηθεί την απαλλαγή του μετά την επιλογή του και προ της έκδοσης της απόφασης τοποθέτησης. Στην περίπτωση αυτή και μόνο τοποθετείται ο αμέσως επόμενος στη σειρά κατάταξης υποψήφιος. • 24 Νοεμβρίου 2019, 15:04 | Να καταργηθεί ή να διορθωθεί μέρος της Παραγράφου 12 του Άρθρου 86 του ΚΩΔΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ 16/7/2015 Στο κομμάτι που αφορά την τριετή στέρηση του δικαιώματος υποψηφιότητας και επιλογής ως προϊσταμένου	

	οργανικής μονάδας ανεξάρτητα από τους λόγους της απαλλαγής του Θεωρώ ότι είναι άδικο να τιμωρείται προϊστάμενος οργανικής μονάδας που αιτείται να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του ως προϊστάμενος οργανικής μονάδας με αίτηση του για προσωπικούς λόγους, ενώ είχε αναλάβει υπηρεσία και εκτέλεσε κομμάτι της θητείας του (λόγω π.χ. προβλήματος υγείας, οικογενειακού προβλήματος, απόφασης μετάθεσης, προσωπικού προβλήματος κ.α.) εξίσου με προϊστάμενο οργανικής μονάδας που διέπραξε κάτι από τα ακόλουθα στο άρθρο 86(Παρ.12): πλημμελή άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, ιδίως για αδικαιολόγητη επιείκεια ή μεροληψία κατά τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης, για πλημμελή άσκηση ή αδυναμία άσκησης ελέγχου επί των υπαλλήλων, για μη προσήκουσα συμπεριφορά προς τους πολίτες, ευθυνοφοβία, απροθυμία για την εφαρμογή νέων μεθόδων οργάνωσης, λειτουργίας και αποδοτικότητας, αδικαιολόγητη καθυστέρηση στη διεκπεραίωση των υποθέσεων, κακή συνεργασία με λοιπούς προϊσταμένους και μειωμένη ποιοτική και ποσοτική απόδοση. Προτείνω: Διαγραφή ποινής τριετής στέρησης του δικαιώματος υποψηφιότητας και επιλογής ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας για προϊστάμενο οργανικής μονάδας που απαλλάχτηκε (για οικογενειακούς , προσωπικούς , για απόφαση μετάθεσης, για λόγους υγείας κ.α.) ενώ είχε αναλάβει και διεκπεραίωσε μέρος της θητείας του ως προϊστάμενος οργανικής μονάδας. Παρακάτω επισυνάπτω το άρθρο 86 (παράγραφο 12) του ΚΩΔΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ 16/7/2015 ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΜΗΘΕΙΩΝ, ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΥΛΙΚΟΥ ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΚΩΔΙΚΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ «ΡΑΠΤΑΡΧΗΣ» ΚΩΔΙΚΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΠΔΔ 16/7/2015 Άρθρο 86 Διαδικασία επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων Παράγραφος 12. Με απόφαση του αρμόδιου για τοποθέτηση προϊσταμένων οργάνου κατόπιν αιτιολογημένης γνώμης του	

	οικείου ΕΙ.Σ.Ε.Π., ο προϊστάμενος οργανικής μονάδας μπορεί να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του πριν από τη λήξη της θητείας του, για σοβαρό λόγο αναγόμενο στην πλημμελή άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, ιδίως για αδικαιολόγητη επιείκεια ή μεροληψία κατά τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης, για πλημμελή άσκηση ή αδυναμία άσκησης ελέγχου επί των υπαλλήλων, για μη προσήκουσα συμπεριφορά προς τους πολίτες, ευθυνοφοβία, απροθυμία για την εφαρμογή νέων μεθόδων οργάνωσης, λειτουργίας και αποδοτικότητας, αδικαιολόγητη καθυστέρηση στη διεκπεραίωση των υποθέσεων, κακή συνεργασία με λοιπούς προϊσταμένους και μειωμένη ποιοτική και ποσοτική απόδοση. Ο προϊστάμενος μπορεί, επίσης, να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του με αίτηση του για προσωπικούς λόγους, ύστερα από αιτιολογημένη απόφαση του αρμόδιου ΕΙ.Σ.Ε.Π., που συνεκτιμά τις υπηρεσιακές ανάγκες. Στις ανωτέρω περιπτώσεις και ανεξάρτητα από τους λόγους της απαλλαγής του στερείται του δικαιώματος υποψηφιότητας και επιλογής ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας για μία τριετία από την επομένη της έκδοσης της απόφασης απαλλαγής του από τα καθήκοντα προϊσταμένου και ο υπάλληλος, εφόσον του είχε απονεμηθεί βαθμός λόγω της επιλογής του και ένεκα αυτής, κατατάσσεται σε βαθμό και μισθολογικό κλιμάκιο κατά τα οριζόμενα στην περίπτωση γ΄ της παραγράφου 8 του παρόντος άρθρου. Η στέρηση του δικαιώματος υποψηφιότητας και επιλογής δεν υφίσταται στην περίπτωση που ο υποψήφιος αιτηθεί την απαλλαγή του μετά την επιλογή του και προ της έκδοσης της απόφασης τοποθέτησης. Στην περίπτωση αυτή και μόνο τοποθετείται ο αμέσως επόμενος στη σειρά κατάταξης υποψήφιος. • 24 Νοεμβρίου 2019, 14:10 | ΘΕΜΑ: Κριτήρια για την επιλογή προϊσταμένων Κύριε Υπουργέ, Μετά την ανάρτηση προς Δημόσια Διαβούλευση του σχεδίου Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών» και επειδή, τις τροποποιήσεις που προβλέπονται στο άρθρο 06 για τον Υπαλληλικό Κώδικα (ν. 3528/2007) θα ακολουθήσουν –το πιθανότερο- όμοιες που θα τροποποιούν τα κριτήρια επιλογής προϊσταμένων στον Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007), υποβάλλουμε τις ακόλουθες	

	παρατηρήσεις και προτάσεις μας: Θα πρέπει να μοριοδοτείται η άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης ΜΟΝΟ εφόσον τα καθήκοντα ασκήθηκαν με τοποθέτηση μετά από κρίση Υπηρεσιακού Συμβουλίου και όχι μετά από ανάθεση καθηκόντων αναπληρωτή προϊσταμένου. Δεν θα πρέπει να τροποποιηθούν οι συντελεστές βαρύτητας για τις δύο πρώτες ομάδες κριτηρίων (α) τυπικά, εκπαιδευτικά προσόντα και προσόντα επαγγελματικής κατάρτισης και (β) εργασιακή εμπειρία και άσκηση καθηκόντων ευθύνης. Δεν μπορεί η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) να έχει μεγαλύτερη μοριοδότηση από ένα συναφή μεταπτυχιακό τίτλο. Θα πρέπει να απαλειφτεί ο αποκλεισμός υπαλλήλου στην περίπτωση που λάβει στη συνέντευξη κάτω από 300 μόρια. Θα πρέπει ο χρόνος υπηρεσίας που αποκτήθηκε στον ιδιωτικό τομέα και έχει αναγνωριστεί σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις να μοριοδοτείται το ίδιο με τον χρόνο υπηρεσίας στο Δημόσιο. Δεν μπορεί η μοριοδότηση του δεύτερου μεταπτυχιακού τίτλου να εξομοιώνεται με την πολύ καλή γνώση μιας ξένης γλώσσας. Κύριε Υπουργέ, Όπως γνωρίζετε, υπηρετούμε τον πιο επιτυχημένο θεσμό του Δημοσίου με ποσοστά αποδοχής από τους πολίτες που ξεπερνούν τις καλύτερες προσδοκίες. Δυστυχώς όμως, η πλειοψηφία των συναδέλφων μας του κλάδου Δ.Υ.Π δεν μπορεί να κριθεί σε θέση ευθύνης παρόλο που υπηρετεί 17 έτη στα ΚΕΠ. Παράλληλα αποτελούμε ακόμη τον μοναδικό «κλειδωμένο» κλάδο καθώς ουσιαστικά είναι αδύνατο να κριθούμε επιτυχώς σε θέσεις ευθύνης άλλων υπηρεσιών των Δήμων. Για όλα τα προαναφερθέντα, αλλά και για λόγους εξειδίκευσης θεωρούμε ότι για την κατάληψη θέσεων ευθύνης σε οργανικές μονάδες ΚΕΠ πρέπει: Να υπάρχει πραγματική υπηρεσία σε ΚΕΠ για δέκα (10) τουλάχιστον έτη. Να προβλεφθεί ειδική μοριοδότηση ανά έτος υπηρεσίας σε ΚΕΠ. Παρακαλούμε για τις δικές σας ενέργειες. Με τιμή	

	• 24 Νοεμβρίου 2019, 11:58 | ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ ΥΠΕΣ Είναι πασιφανές ότι οι συντάκτες του άρ. 6 θέλουν να εξυπηρετήσουν συγκεκριμένες ομάδες συμφερόντων. Η αιτιολογικές έκθεση είναι το λιγότερο για γέλια. Το ανησυχητικό είναι ότι οι τα συλλογικά όργανα των υπαλλήλων και επιστημόνων απουσιάζουν από τη διαβούλευση. Αν και φοβάμαι ότι η εν λόγω διαβούλευση γίνεται καθαρά για τυπικούς λόγους, εγώ για ψυχοθεραπευτικούς λόγους προτείνω τα εξής: «Άρθρο 84» Να καταργηθεί η πρόταση «...και έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για ένα (1) έτος τουλάχιστον.» στην παράγραφο 2, περ. β. Και αυτό, γιατί το να έχει ασκήσει κάποιος τα καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για ένα εξάμηνο και μια μέρα (τόσο λογίζεται ο χρόνος) και συνήθως με ανάθεση, δεν τον κάνει διοικητικά και επικοινωνιακά ικανότερο απ' αυτόν που δεν είχε τη δυνατότητα να το κάνει. Να συμπεριληφθούν ξανά, όπως και στον αρχικό Ν. 3528/2007, τα Αυτοτελή Γραφεία τόσο ως αντίστοιχου επιπέδου με τα Τμήμα οργανικές μονάδες, όσο και για την επιλογή προϊσταμένου (παρ. 2, 3 και 7). Να υπάρξει ρητή αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών για όλες τις περιπτώσεις του Άρθρου 6. «Άρθρο 85» Να μην αντικατασταθούν οι συντελεστές βαρύτητας σε όλες τις περιπτώσεις στην παρ. 2, διότι θα αυξηθεί η βαρύτητα της συνέντευξης και την θέσης ευθύνης εις βάρος των τυπικών και εκπαιδευτικών προσόντων. Το ιδανικό είναι να μειωθεί η συνέντευξη στο 15%. Να αυξηθεί στα 50 μόρια ο δεύτερος τίτλος σπουδών και ο μη συναφής μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών (βλ. παρ. 3, περ. α, υποπερ. ββ & γγ). Να μειωθεί στα 200 μόρια η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) (βλ. παρ. 3, περ. α, υποπερ. δδ). Δηλαδή να είναι λίγο παραπάνω από τον συναφή μεταπτυχιακό τίτλο. Να αυξηθούν στα 2 τα μόρια για κάθε μήνα προϋπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα, δηλ. παραπάνω από τους δημόσιου, γιατί δεν έχουν αναγνωριστεί μισθολογικά (βλ. παρ. 3, περ. β,υποπερ. ββ). Αν αναγνωριστούν μισθολογικά, τότε να είναι τα ίδια μόρια με του δημοσίου.	

	Να είναι 2,5 τα μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Τμήματος (βλ. παρ. 3, περ. β, υποπερ. γγ). Το ίδιο να ισχύει και για τα Αυτοτελή Γραφεία. Να είναι 3,5 τα μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης (βλ. παρ. 3, περ. β, υποπερ. γγ). Να είναι 5,5 τα μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης (βλ. παρ. 3, περ. β, υποπερ. γγ). Να προστεθεί στην παρ. 5 και το Αυτοτελές Γραφείο. • 23 Νοεμβρίου 2019, 22:00 | Το συγκεκριμένο νομοσχέδιο προκειμένου να προωθεί μια κατά το δυνατόν αντικειμενική αξιολόγηση αλλά και να καταφέρει να κάμψει τις αντιστάσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων οι οποίοι έχουν προκηρύξει απεργία αποχή απαιτεί πρόσθετες διορθώσεις τις οποίες και προτείνω. 1.Α. Σαφής και εμπεριστατωμένη πρόβλεψη του μοντέλου της συνέντευξης με αναφορά σε Ανεξάρτητη Αρχή έκδοσης και εφαρμογή με συγκεκριμένα και ομοιόμορφα πρότυπα ερωτηματολόγια ανά αντικείμενο αρμοδιοτήτων αλλά και διοικητικών κρίσεων, διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και υπηρεσιακών γνώσεων προκειμένου να διασφαλιστούν τα εχέγγυα για την κατά την δυνατόν αντικειμενικότητα του αποτελέσματος.Το μέτρο της συνέντευξης είναι επικουρικό σε σχέση με τα τυπικά προσόντα και την επιμόρφωση και σαν τέτοιο πρέπει να μοριοδοτείται.Συνεπώς η αύξηση των μορίων είναι επικίνδυνη,υπερβολική και παράλογη. Β. Τεράστιο θέμα υπήρχε και επιτείνεται με την περαιτέρω μοριοδότηση εχόντων θέσεις ευθύνης κατόπιν ανάθεσης.Συγχέεται προφανώς η εμπειρία και η αξιοποίηση της με την εμπειρία που απαιτείται για την λειτουργικότερη,πιο σύγχρονη και αποτελεσματική λειτουργία του Δημόσιου Τομέα.Επίσης επιβραβεύεται η ιδιοτελής σκόπιμη και απαράδεκτη αναβολή των κρίσεων εδώ και χρόνια σε όλες τις Περιφέρειες της χώρας από τους Περιφερειάρχες αλλά και τα υψηλόβαθμα υπηρεσιακά στελέχη(Γενικούς Διευθυντές κυρίως αλλά και Διευθυντές)προκειμένου να μοριοδοτούνται συνεχώς ανά μήνα .Τελικό αποτέλεσμα η αδυναμία τώρα πια να μπορούν να διεκδικήσουν τις θέσεις αυτές νέοι συνάδελφοι με υψηλά προσόντα οι οποίοι δεν χρησιμοποίησαν κανένα μέσο .Απαράδεκτη με την τροποποίηση η αύξηση των μορίων.Το σωστότερο θα ήταν μια ελάχιστη μοριοδότηση όλων όσων έχουν εμπειρία με ανάθεση.Διευκρινίζω ότι όλοι όσοι κρίθηκαν	

	από Υπηρεσιακό Συμβούλιο πρέπει να μοριοδοτούνται με την προηγούμενη αρχική ρύθμιση. Γ. Στοχοθεσία.Η στοχοθεσία πρέπει να ορίζεται με σαφήνεια για τη Γενική Διεύθυνση, τη Διεύθυνση και το Τμήμα και αυτό στη βάση τεκμηριωμένου καθορισμού των βέλτιστων και ελάχιστων απαιτήσεων και προϋποθέσεων σε πόρους, τόσο υλικούς όσο και ανθρώπινους, προκειμένου οι στόχοι αυτοί να μπορούν να εξυπηρετηθούν, στοιχειωδώς. Δεν πρέπει να υπάρχει ατομική στοχοθεσία καθώς αποτελεί ευθύνη των αρμόδιων προϊσταμένων να συντονίζουν τους υφισταμένους τους και να τους παρέχουν τα κατάλληλα εργαλεία για την υλοποίηση της εργασίας τους, ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι που έχουν τεθεί. Η αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων πρέπει να γίνεται σε τακτική βάση, με αναφορές στα σημεία όπου υπήρχαν τυχόν υπερβάσεις ή ελλείψεις ως προς τους στόχους, και να ολοκληρώνεται πριν την αξιολόγηση των υπαλλήλων και να κοινοποιείται σε αυτούς. Παράλληλα, για υπαλλήλους με αποδεδειγμένα χαμηλή ή αρνητική επίδοση, κακή συμπεριφορά κλπ να παρέχονται εργαλεία από το δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα τα οποία είναι στη διάθεση των προϊσταμένων. Η ήδη υπάρχουσα στοχοθεσία έγινε με αντιγραφή των αρμοδιοτήτων που προβλέπονταν από τον Οργανισμό με απίστευτη προχειρότητα προκειμένου να ενταχθούν και μόνο στο πρόγραμμα κινητικότητας. Δ.Το απαράδεκτο επιχείρημα της μη εφαρμογής του νόμου σύμφωνα με το οποίο δεν έχουν γίνει τροποποιήσεις οργανισμών πρέπει να αποκλειστεί στο ίδιο το νομοσχέδιο ,ενώ η αρμοδιότητα έγκρισης τους από τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις οι οποίες αποφασίζουν διαφορετικά ανά Περιφέρεια στο ίδιο αντικείμενο(δυνατότητα διεκδίκησης θέσεων ευθύνης ανά γνωστικό αντικείμενο ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ)κατόπιν υπόγειων και δόλιων συνενοήσεων με Αιρετές Περιφέρειες και εμπλεκόμενους φορείς. Ε.Θα πρέπει τέλος να προστεθούν σοβαρές πειθαρχικές ποινές στους Περιφερειάρχες αλλά και στους αρμόδιους υπηρεσιακούς παράγοντες οι οποίοι δεν τηρούν τις προθεσμίες για την εφαρμογή του νόμου(ΠΡΟΚΗΡΥΞΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΥΘΥΝΗΣ,ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ), ποινές σκληρές και οριστικές.Δεν γίνεται οι απλοί υπάλληλοι να έχουν Δημοσιουπαλληλικό Κώδικα και Πειθαρχικό και οι Αιρετοί και τα πειθήνια όργανα τους να έχουν πλήρη ασυλία. • 23 Νοεμβρίου 2019, 21:29 | Κακονομία στο Νόμο 3528/2007 (Υ.Κ.) με αντικρουόμενες διατάξεις στα άρθρα 84 και 109 1. Σύμφωνα με το άρθρο 109 παρ. 1 του Νόμου 3528/2007, όπως τροποποιήθηκε με το Νόμο 4325/2015 και	

	ισχύει: Οι πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται στους υπαλλήλους είναι: α) η έγγραφη επίπληξη, β) το πρόστιμο έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών, γ) η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη, δ) η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου από ένα (1) έως πέντε (5) έτη, ε) η αφαίρεση της άσκησης των καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της, στ) ο υποβιβασμός έως δύο (2) βαθμούς, ζ) η προσωρινή παύση από τρεις (3) έως δώδεκα (12) μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών και η) η ποινή της οριστικής παύσης. Οι παραπάνω ποινές αναγράφονται, όπως και σε όλους τους προηγούμενους Υπαλληλικούς Κώδικες, κατά αύξουσα σειρά βαρύτητας (από την κατώτερη προς την ανώτερη). Ως εκ τούτου όταν το αρμόδιο όργανο επιβάλλει στον υπάλληλο κάποια ποινή, των περιπτώσεων α΄ έως γ΄ της παραγράφου 1 του άρθρου 109 (έγγραφη επίπληξη, πρόστιμο έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών και στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη) κρίνει μετά την πειθαρχική δίκη και κατά την επιμέτρηση της ποινής ότι ο υπάλληλος υπέπεσε σε παράπτωμα που δεν δικαιολογεί την τιμωρία με τις βαρύτερες ποινές των περιπτώσεων δ΄ έως η΄. Συνεπώς κρίνει, απονέμοντας δικαιοσύνη, ότι δεν δικαιολογείται και η ποινή της στέρησης του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου από ένα (1) έως πέντε (5) έτη (ποινή της περίπτωσης δ΄). Από τα παραπάνω συνάγεται ότι επί της ουσίας, ο νομοθέτης του Υ.Κ. δέχεται με το άρθρο 109 ότι υπάλληλος που, μετά την απονομή της δικαιοσύνης, τιμωρήθηκε με τις κατώτερες της περίπτωσης δ΄ της παρ.1 ποινές, δηλαδή της έγγραφης επίπληξης, του προστίμου έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών και της στέρησης του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη διατηρεί το δικαίωμα συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου. 2. Στο άρθρο 84 παρ.4β όμως υπάρχει άλλη αντικρουόμενη διάταξη του νομοθέτη για όσους τιμωρήθηκαν	

	με πρόστιμο αποδοχών άνω των τεσσάρων μηνών και για όσους τιμωρήθηκαν με στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη καθώς αναφέρεται: «Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για την επιλογή προϊσταμένου ούτε να τοποθετηθεί προϊστάμενος υπάλληλος, ο οποίος διανύει δοκιμαστική υπηρεσία ή τελεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή έχει καταδικαστεί τελεσιδίκως για τα αναφερόμενα στη παράγραφο 1 του άρθρου 8 αδικήματα ή του έχει 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». 3. Συμπερασματικά για όσους τιμωρήθηκαν με πρόστιμο αποδοχών άνω των τεσσάρων μηνών και για όσους τιμωρήθηκαν με στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη, ο νομοθέτης του Υ.Κ. με το άρθρο 109 αποδέχεται το δικαίωμα τους, να συμμετάσχουν σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, όμως με αντικρουόμενη διάταξη στο άρθρο 84 τους αφαιρεί το δικαίωμα αυτό, τιμωρώντας τους στην ουσία ξανά συλλήβδην, μετά την ποινή που τους επιβλήθηκε από το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο αυθαίρετα με μία δεύτερη ανώτερη ποινή, καταρρακώνοντας το κύρος της διοίκησης. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι καθώς οι ποινές του προστίμου άνω των τεσσάρων μηνών και της στέρησης του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη διαγράφονται σύμφωνα με το άρθρο 145 του Υ.Κ. μετά από οκτώ (8) έως δέκα (10) έτη από την εκτέλεσή τους, η δεύτερη τιμωρία έχει τον χαρακτήρα της εξόντωσης. 4. Επειδή σύμφωνα με το άρθρο 118 του Ν. 3528/07 πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών μπορεί να επιβάλλει μόνο το πειθαρχικό συμβούλιο πιθανόν ο νομοθέτης θεωρεί ότι κάθε ανώτερη της προαναφερόμενης πειθαρχικής ποινής έχει ιδιαίτερη βαρύτητα. Του διαφεύγει όμως ότι όταν το πειθαρχικό συμβούλιο όντας το μόνο αρμόδιο όργανο για την επιβολή οποιασδήποτε ποινής επιβάλλει, απονέμοντας δικαιοσύνη, τις ποινές του προστίμου ή της στέρησης του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη κρίνει παράλληλα ότι στον υπάλληλο δεν είναι προσήκουσα ποινή η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας και την κρίση αυτή πρέπει να την σεβαστούν όλοι. 5. Με απλή ανάγνωση του άρθρου 109 παρ. 1, εύκολα καταλαβαίνει κανείς ότι θα πρέπει να στερούνται του δικαιώματος για προαγωγή εκτός από τους υπαλλήλους που τους επιβλήθηκε η συγκεκριμένη ποινή της περίπτωσης δ΄ και όλοι οι άλλοι που τιμωρήθηκαν με τις βαρύτερες ποινές αυτής και βέβαια σε κάθε	

	περίπτωση όχι όσοι τιμωρήθηκαν με ελαφρύτερες ποινές των περιπτώσεων α΄ έως γ΄. Προφανώς, αυτό θα πρέπει να είναι το πνεύμα της διάταξης του άρθρου 84 παρ.4β του Ν. 3528/07 και όχι να γίνεται κυνήγι μαγισσών. 6. Εν κατακλείδι η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου είναι ποινή που επιβάλλεται από το πειθαρχικό συμβούλιο. Η στέρηση του δικαιώματος αυτού πρέπει προφανώς να καταλαμβάνει και όσους τιμωρήθηκαν με βαρύτερες ποινές. Συνεπώς στα πλαίσια της καλής νομοθέτησης, της χρηστής διοίκησης αλλά και της κοινής λογικής θα πρέπει να αντικατασταθεί η παρ. 4β του άρθρου 84 ως εξής: «Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για την επιλογή προϊσταμένου ούτε να τοποθετηθεί προϊστάμενος υπάλληλος, ο οποίος διανύει δοκιμαστική υπηρεσία ή τελεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή έχει καταδικαστεί τελεσιδίκως για τα αναφερόμενα στη παράγραφο 1 του άρθρου 8 αδικήματα ή του έχει επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη της αφαίρεσης της άσκησης των καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της, για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 145». 23 Νοεμβρίου 2019, 21:06 | Κακονομία στο Νόμο 3528/2007 (Υ.Κ.) με αντικρουόμενες διατάξεις στα άρθρα 84 και 109 Κακονομία στο Νόμο 3528/2007 (Υ.Κ.) με αντικρουόμενες διατάξεις στα άρθρα 84 και 109. Κακονομία στο Νόμο 3528/2007 (Υ.Κ.) με αντικρουόμενες διατάξεις στα άρθρα 84 και 109 1. Σύμφωνα με το άρθρο 109 παρ. 1 του Νόμου 3528/2007, όπως τροποποιήθηκε με το Νόμο 4325/2015 και ισχύει: Οι πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται στους υπαλλήλους είναι: α) η έγγραφη επίπληξη, β) το πρόστιμο έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών, γ) η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη, δ) η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου από ένα (1) έως πέντε (5) έτη,	

	ε) η αφαίρεση της άσκησης των καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της, στ) ο υποβιβασμός έως δύο (2) βαθμούς, ζ) η προσωρινή παύση από τρεις (3) έως δώδεκα (12) μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών και η) η ποινή της οριστικής παύσης. Οι παραπάνω ποινές αναγράφονται, όπως και σε όλους τους προηγούμενους Υπαλληλικούς Κώδικες, κατά αύξουσα σειρά βαρύτητας (από την κατώτερη προς την ανώτερη). Ως εκ τούτου όταν το αρμόδιο όργανο επιβάλλει στον υπάλληλο κάποια ποινή, των περιπτώσεων α΄ έως γ΄ της παραγράφου 1 του άρθρου 109 (έγγραφη επίπληξη, πρόστιμο έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών και στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη) κρίνει μετά την πειθαρχική δίκη και κατά την επιμέτρηση της ποινής ότι ο υπάλληλος υπέπεσε σε παράπτωμα που δεν δικαιολογεί την τιμωρία με τις βαρύτερες ποινές των περιπτώσεων δ΄ έως η΄. Συνεπώς κρίνει, απονέμοντας δικαιοσύνη, ότι δεν δικαιολογείται και η ποινή της στέρησης του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου από ένα (1) έως πέντε (5) έτη (ποινή της περίπτωσης δ΄). Από τα παραπάνω συνάγεται ότι επί της ουσίας, ο νομοθέτης του Υ.Κ. δέχεται με το άρθρο 109 ότι υπάλληλος που, μετά την απονομή της δικαιοσύνης, τιμωρήθηκε με τις κατώτερες της περίπτωσης δ΄ της παρ.1 ποινές, δηλαδή της έγγραφης επίπληξης, του προστίμου έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών και της στέρησης του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη διατηρεί το δικαίωμα συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου. 2. Στο άρθρο 84 παρ.4β όμως υπάρχει άλλη αντικρουόμενη διάταξη του νομοθέτη για όσους τιμωρήθηκαν με πρόστιμο αποδοχών άνω των τεσσάρων μηνών και για όσους τιμωρήθηκαν με στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη καθώς αναφέρεται: «Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για την επιλογή προϊσταμένου ούτε να τοποθετηθεί προϊστάμενος υπάλληλος, ο οποίος διανύει δοκιμαστική υπηρεσία ή τελεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή έχει καταδικαστεί τελεσιδίκως για τα αναφερόμενα στη παράγραφο 1 του άρθρου 8 αδικήματα ή του έχει 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».	

	3. Συμπερασματικά για όσους τιμωρήθηκαν με πρόστιμο αποδοχών άνω των τεσσάρων μηνών και για όσους τιμωρήθηκαν με στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη, ο νομοθέτης του Υ.Κ. με το άρθρο 109 αποδέχεται το δικαίωμα τους, να συμμετάσχουν σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, όμως με αντικρουόμενη διάταξη στο άρθρο 84 τους αφαιρεί το δικαίωμα αυτό, τιμωρώντας τους στην ουσία ξανά συλλήβδην, μετά την ποινή που τους επιβλήθηκε από το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο, αυθαίρετα με μία δεύτερη ανώτερη ποινή, καταρρακώνοντας το κύρος της διοίκησης. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι καθώς οι ποινές του προστίμου άνω των τεσσάρων μηνών και της στέρησης του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη διαγράφονται σύμφωνα με το άρθρο 145 του Υ.Κ. μετά από οκτώ (8) έως δέκα (10) έτη από την εκτέλεσή τους, η δεύτερη τιμωρία έχει τον χαρακτήρα της εξόντωσης. 4. Επειδή σύμφωνα με το άρθρο 118 του Ν. 3528/07 πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών μπορεί να επιβάλλει μόνο το πειθαρχικό συμβούλιο πιθανόν ο νομοθέτης θεωρεί ότι κάθε ανώτερη της προαναφερόμενης πειθαρχικής ποινής έχει ιδιαίτερη βαρύτητα. Του διαφεύγει όμως ότι όταν το πειθαρχικό συμβούλιο όντας το μόνο αρμόδιο όργανο για την επιβολή οποιασδήποτε ποινής επιβάλλει, απονέμοντας δικαιοσύνη, τις ποινές του προστίμου ή της στέρησης του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη κρίνει παράλληλα ότι στον υπάλληλο δεν είναι προσήκουσα ποινή η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας και την κρίση αυτή πρέπει να την σεβαστούν όλοι. 5. Με απλή ανάγνωση του άρθρου 109 παρ. 1, εύκολα καταλαβαίνει κανείς ότι θα πρέπει να στερούνται του δικαιώματος για προαγωγή εκτός από τους υπαλλήλους που τους επιβλήθηκε η συγκεκριμένη ποινή της περίπτωσης δ΄ και όλοι οι άλλοι που τιμωρήθηκαν με τις βαρύτερες ποινές αυτής και βέβαια σε κάθε περίπτωση όχι όσοι τιμωρήθηκαν με ελαφρύτερες ποινές των περιπτώσεων α΄ έως γ΄. Προφανώς, αυτό θα πρέπει να είναι το πνεύμα της διάταξης του άρθρου 84 παρ.4β του Ν. 3528/07 και όχι να γίνεται κυνήγι μαγισσών. 6. Εν κατακλείδι η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου είναι ποινή που επιβάλλεται από το πειθαρχικό συμβούλιο. Η στέρηση του δικαιώματος αυτού πρέπει προφανώς να καταλαμβάνει και όσους τιμωρήθηκαν με βαρύτερες ποινές. Συνεπώς στα πλαίσια της καλής νομοθέτησης, της χρηστής διοίκησης αλλά και της κοινής λογικής θα πρέπει	

	να αντικατασταθεί η παρ. 4β του άρθρου 84 ως εξής: «Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για την επιλογή προϊσταμένου ούτε να τοποθετηθεί προϊστάμενος υπάλληλος, ο οποίος διανύει δοκιμαστική υπηρεσία ή τελεί σε διαθεσιμότητα ή αργία ή έχει καταδικαστεί τελεσιδίκως για τα αναφερόμενα στη παράγραφο 1 του άρθρου 8 αδικήματα ή του έχει επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή ανώτερη της αφαίρεσης της άσκησης των καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της, για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα μέχρι τη διαγραφή της ποινής κατά το άρθρο 145». • 23 Νοεμβρίου 2019, 21:38 | Η αξιοκρατία και οι ίσες ευκαιρίες είναι ένα μεγάλο κεφάλαιο που δεν εξαντλείται σε ένα μόνο σχόλιο. Κύριοι θα πρέπει να γνωρίζετε ότι στο δημόσιο υπάρχουν εξαιρετικοί υπάλληλοι, σοβαροί που κατακτήσανε τη γνώση και την εμπειρία (είτε στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα) με πολλές ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΘΥΣΙΕΣ όταν δυστυχώς ακόμη μια μεγάλη μερίδα των δημοσίων υπαλλήλων τοποθετήθηκε με το λεγόμενο «ΜΕΣΟ» και επαναπαύθηκε με τη νοοτροπία του «ΔΕ ΒΑΡΙΕΣΑΙ». Μην αναρωτιέστε λοιπόν για το περιβόητο BRAIN DRAIN γιατί δυστυχώς οι άνθρωποι υψηλών προσόντων αναγκάστηκαν να ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΟΥΝ και να στερειθούν τα αγαπημένα τους πρόσωπα επειδή η ΕΛΛΑΔΑ προτίμησε όλα αυτά τα χρόνια να δόσει προβάδισμα στο ΜΕΣΟ. Σε αυτόν που με τις δημόσιες σχέσεις και τα «γλυψίματα» (δεν βρίσκω άλλη λέξη για να περιγράψει την όλη κατάσταση), άεργος, άχρηστος, ανίκανος, τεμπέλης ΑΜΕΙΒΕΤΑΙ καλύτερα από τον έχων τα προσόντα χωρίς να παράγει έργο και υπεραξία εις βάρος των πολιτών και όλων εκείνων που δεν είχαν το «ΜΕΣΟ» να βολευτούν και παραπέουν στην καθημερινότητα της υποαμοιβόμενης απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Μας φτάσατε σε σημείο να ΣΙΧΑΘΟΥΜΕ τις δουλειές μας και το περιβάλλον εργασίας μας με τις καθημερινές αυθαιρεσίες απο προϊσταμενους και διευθυντές και τους αυλικούς τους, που δεν τους ασκείται κανένας έλεγχος για το τρόπο που ΔΙΟΙΚΟΥΝΕ καταστρατηγώντας οποιεσδήποτε αρχές ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ. Εξανεμίσατε όλο το μεράκι μας. Αν θέλετε να έχετε μια ρεαλιστική εικόνα του τι συμβαίνει στο δημόσιο, επισκεφτείτε για μια μέρα μια δημόσια υπηρεσία να δείτε πόσες ανθρωποώρες χάνονται με την ΑΝΟΧΗ προϊσταμένων και διευθυντών εις	

	βάρος των αυτών που αποδεδειγμένα παράγουν έργο. «ΧΑΧΑ ΚΑΙ ΜΠΟΥΧΟΥΧΟΥ και εσείς που δε γλείφετε τη διοίκηση σκύψτε το κεφάλι σκλαβάκια να παράγετε αυτά που δεν παράγουμε εμείς οι προνομιούχοι εις βάρος σας.» Η εισαγωγή αυτή ήταν απαραίτητη για να αποκτήσετε εικόνα επι της πραγματικότητας. ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΟΝΤΑΣ ΛΟΙΠΟΝ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ: Α) ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΩΝ – ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΑΠΟ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΕ ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ Υποτίθεται ότι το παρόν νομοσχέδιο κατατίθεται προκειμένου να διορθώσει τις έως τώρα στρεβλώσεις και να προάγει ένα κλίμα αξιοκρατίας. Με το να μοριοδοτείτε με 3 μόρια τον κάθε μήνα που έχει διανυθεί σε θέση ευθύνης δίνετε ένα «γερό» μπόνους εις βάρος τυπικών και ουσαστιακών προσόντων. Παραβλέπετε το γεγονός αν αυτή η εμπειρία που έχει διανυθεί πρόερχεται από εμπειρία σε θέση ευθύνης που καλύφθηκε με νόμιμες διαδικασίες ή ΜΕ ΑΠΕΥΘΕΙΑΣ ΑΝΑΘΕΣΗ εις βάρος ικανότερων συναδέλφων, επειδή κάποιοι ήταν ΚΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΔΙΟΙΚΗΣΗ. Κατ' αυτό το τρόπο καταστρατηγείτε το δικαίωμα της «ΙΣΗΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ» για εξέλιξη προσωπική (που κατ' επέκταση θα οδηγήσει και στην αναβάθμιση του οργανισμού). Η εν λόγω διάταξη απλά αποτελεί βούτυρο στο ψωμί όλων αυτών με εντελώς αναξιοκρατικά κριτήρια τοποθετήθηκαν ΜΕ ΑΠΕΥΘΕΙΑΣ ΑΝΑΘΕΣΗ και ξαφνικά θα καταφέρουν να ξεπεράσουν αλματωδώς τους υπολοίπους που με ΠΟΛΛΑΠΛΑΣΙΟ ΚΟΠΟ και ΧΡΟΝΟ αποκτήσανε τα προσόντα και την εμπειρία τους. Προτείνω λοιπόν ΚΑΜΙΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ για θέσεις ευθύνης ΑΠΟ ΑΠΕΥΘΕΙΑΣ ΑΝΑΘΕΣΗ. ΕΧΟΥΜΕ βιώσει τα τελευταία χρόνια την ΑΠΟΛΥΤΗ ΑΥΘΑΙΡΕΣΙΑ και την προαγωγή του διαίρει και βασίλευε. Θα μπορούσα να σας αναφέρω τρανταχτά παραδείγματα από την Υπηρεσία στην οποία εργάζομαι, όπου απλοί υπάλληλοι αναβαθμίστηκαν ΜΕΣΑ ΣΕ ΜΙΑ ΝΥΧΤΑ σε προισταμένους και διευθυντές και σήμερα ΓΕΛΑΝΕ ΕΙΣ ΒΑΡΟΣ ΜΑΣ. Β) ΑΠΟΦΥΣΗ ΔΙΠΛΩΝ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΕΩΝ Π.Χ. Μοριοδότηση από πτυχίο ΑΓΓΛΙΚΗΣ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ (με το οποίο κάποιος διορίστηκε) και ταυτόχρονα μοριοδότηση από γνώση της αγγλικής γλώσσας Γ) ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	

	Το πλαίσιο της αξιολόγησης θα πρέπει να αλλάξει άρδην και να γίνουν πιο αντικειμενικά τα κριτήρια αξιολόγησης και πιο μετρήσιμα αφου προηγουμένως υπάρξει σαφής καταγραφή της θέσης, των απαιτήσεων της κλπ. Δ) ΔΟΜΗΜΕΝΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Η συνέντευξη να πραγματοποιείται από μέλη επιτροπής που ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ ΤΟΥΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ. Τα όργανα θα πρέπει να κινούνται από οργανισμό σε οργανισμό χωρίς να είναι γνωστό έως την τελευταία στιγμή ποιοι θα είναι στην επιτροπή. Οι προσωπικές σχέσεις ξέρετε είναι πολύ της μόδας τελευταία. Θεσπίστε επιτέλους διαδικασίες ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ για να έχετε ευχαριστημένους δημοσίους υπαλλήλους. Μη δίνετε απόλυτη εξουσία σε κάποιους, πρέπει όλοι να ελεγχόμαστε γι' αυτό που κάνουμε για να μην αυθαιρετούν κάποιοι εις βάρος των πολλών λόγω έλλειψης σαφούς πλαισίου και ορίων. Η ΒΕΛΤΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ να αποτελεί προτεραιότητα σας. Ε) Έλεγχος Οργανισμών (ΟΤΑ, ΝΠΔΔ, ΔΗΜΟΣΙΟ ΓΕΝΙΚΑ κλπ) για δημιουργία φωτογραφικών θέσεων και προσόντων προκειμένου να προωθούνται συγκεκριμένα άτομα (σήμερα απλά σου δείχνουν τα δικαστήρια προκειμένου να διεκδικήσεις το δικαίωμα της αξιοκρατίας σε ένα μακροχρόνιο και χρονοβόρο δικαστκό αγώνα). • 23 Νοεμβρίου 2019, 20:01 | Στις διατάξεις αφορούν την επιλογή προϊσταμένων με ρητή μνεία να απαιτείται ευθεία σχέση που βασικού τίτλου σπουδών με το αντικείμενο της διεύθυνσης του τμήματος του Γραφείου ή και της ενδιάμεσης αυτών οργανικής μονάδος. Κατάργηση της διάταξης της παρ.5 του αρθ.84 του ν.3528/07 <>. Και μή έκδοσης στο μέλλον όμοιας διάταξης. Επειδή οι γραπτές εξετάσεις του ΑΣΕΠ αποτελούν αποδεδειγμένα αμερόληπτο αδιάλειπτο και μή νοθευμένο τρόπο εισαγωγής υπαλλήλων στο Δημόσιο τομέα, η εισαγωγή στελεχών διετούς φοίτησης στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης να ενταχθεί στις γραπτές εξετάσεις του ΑΣΕΠ, όπως εντάθηκε πρόσφατα το 2019 η ΕΥΠ. Επίσης για τους ίδιους λόγους να ενταχθούν στις γραπτές εξετάσεις του ΑΣΕΠ, το διπλωματικό σώμα, οι	

	υπάλληλοι της Βουλής των Ελλήνων, καθώς και κάθε άλλη Υπηρεσία ή Υπηρεσιακή Σχολή που βρίσκεται εκτός Πανελληνίων Εξετάσεων ή εκτός ΑΣΕΠ. Η προϋπόθεση της παρέλευσης 2 ετών από την λήξη της προηγούμενης απόσπασης ή από την λήξη της προηγούμενης μετάταξης να μην απαιτείται για υπαλλήλους που ανήκουν οργανικά σε Υπηρεσίες του νομού Αττικής και επιθυμούν να μεταταγούν σε Υπηρεσίες που βρίσκονται σε οποιοδήποτε άλλο νομού πλήν του νομού Αττικής, επίσης η παραπάνω προϋπόθεση να μην εφαρμόζεται για υπαλλήλους που είχαν αποσπασθεί πριν την ισχύ του παρόντος νόμου. 2)Στον κλάδο ΠΕ/Διοικητικού-Οικονομικού και στον κλάδο ΤΕ/Διοικητικού-Λογιστικού με βάση το ΠΔ50/2001 όπως έχει τροποποιηθεί, δύναται να ενταχθούν υπάλληλοι με οποιοδήποτε πτυχίο, συνέπεια αυτού σε διευθύνσεις και τμήματα οικονομικών και διοικητικών ζητημάτων έχουν τοποθετηθεί ως προϊστάμενοι ηλεκτρολόγοι θεολόγοι, μηχανικοί, γεωπόνοι, χημικοί, νοσηλευτές κλπ κατά παράβαση του άρθ.4(παρ.3) του Π.Δ.50/01 και του άρθ.13(παρ.3) του Π.Δ.50/01 που ορίζουν ότι υποχρεωτικά σε οργανικές μονάδες οικονομικού αντικειμένου τοποθετούνται πτυχιούχοι ΠΕ και ΤΕ οικονομικών-λογιστικών σπουδών καθώς και ότι σε οργανικές μονάδες διοικητικού αντικειμένου τοποθετούνται υποχρεωτικά πτυχιούχοι νομικών σπουδών, Συνεπώς εκ των συνθηκών και για λόγοτς νομιμότητας είναι επιβεβλημένη η ανάγκη για την δημιουργία κλάδων ΠΕ-Οικονομικού, ΤΕ/Οικονομικού-Λογιστικού και ΠΕ/Νομικών επειδή μόνο οι πτυχιούχου σπουδών οικονομικών-νομικών κατέχουν αποδεδειγμένα τις ειδικές γνώσεις που απαιτούνται για την προαγωγή και εξασφάλιση του δημοσίου συμφέροντος. • 23 Νοεμβρίου 2019, 20:52 | Στις διατάξεις αφορούν την επιλογή προϊσταμένων με ρητή μνεία να απαιτείται ευθεία σχέση που βασικού τίτλου σπουδών με το αντικείμενο της διεύθυνσης του τμήματος του Γραφείου ή και της ενδιάμεσης αυτών οργανικής μονάδος. Κατάργηση της διάταξης της παρ.5 του αρθ.84 του ν.3528/07 <>. Και μή έκδοσης στο μέλλον όμοιας διάταξης. Επειδή οι γραπτές εξετάσεις του ΑΣΕΠ αποτελούν αποδεδειγμένα αμερόληπτο αδιάλειπτο και μή νοθευμένο	

	τρόπο εισαγωγής υπαλλήλων στο Δημόσιο τομέα, η εισαγωγή στελεχών διετούς φοίτησης στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης να ενταχθεί στις γραπτές εξετάσεις του ΑΣΕΠ, όπως εντάθηκε πρόσφατα το 2019 η ΕΥΠ. Επίσης για τους ίδιους λόγους να ενταχθούν στις γραπτές εξετάσεις του ΑΣΕΠ, το διπλωματικό σώμα, οι υπάλληλοι της Βουλής των Ελλήνων, καθώς και κάθε άλλη Υπηρεσία ή Υπηρεσιακή Σχολή που βρίσκεται εκτός Πανελληνίων Εξετάσεων ή εκτός ΑΣΕΠ. Στον κλάδο ΠΕ/Διοικητικού-Οικονομικού και στον κλάδο ΤΕ/Διοικητικού-Λογιστικού με βάση το ΠΔ50/2001 όπως έχει τροποποιηθεί, δύναται να ενταχθούν υπάλληλοι με οποιοδήποτε πτυχίο, συνέπεια αυτού σε διευθύνσεις και τμήματα οικονομικών και διοικητικών ζητημάτων έχουν τοποθετηθεί ως προϊστάμενοι ηλεκτρολόγοι θεολόγοι, μηχανικοί, γεωπόνοι, χημικοί, νοσηλευτές κλπ κατά παράβαση του άρθ.4(παρ.3) του Π.Δ.50/01 και του άρθ.13(παρ.3) του Π.Δ.50/01 που ορίζουν ότι υποχρεωτικά σε οργανικές μονάδες οικονομικού αντικειμένου τοποθετούνται πτυχιούχοι ΠΕ και ΤΕ οικονομικών-λογιστικών σπουδών καθώς και ότι σε οργανικές μονάδες διοικητικού αντικειμένου τοποθετούνται υποχρεωτικά πτυχιούχοι νομικών σπουδών, Συνεπώς εκ των συνθηκών και για λόγοτς νομιμότητας είναι επιβεβλημένη η ανάγκη για την δημιουργία κλάδων ΠΕ-Οικονομικού, ΤΕ/Οικονομικού-Λογιστικού και ΠΕ/Νομικών επειδή μόνο οι πτυχιούχου σπουδών οικονομικών-νομικών κατέχουν αποδεδειγμένα τις ειδικές γνώσεις που απαιτούνται για την προαγωγή και εξασφάλιση του δημοσίου συμφέροντος. • 23 Νοεμβρίου 2019, 19:46 | Οι συγκεκριμένες αλλαγές από μια κυβέρνηση που υποστηρίζει την αριστεία και την αξιοκρατία σε σχέση με την προηγούμενη μορφή της διάταξης δεν προάγουν την αξιοκρατία, αλλά την ευνοιοκρατία, επιπλέον καθιστούν την όλη διαδικασία ένα φερετζέ αξιοκρατίας όπου τα πάντα καθορίζονται στην υποκειμενικότατη, διαβλητή και αδιαφανή διαδικασία της συνέντευξης. Είναι να απορεί κανείς γιατί να υπάρχει τόση σπατάλη πόρων σε τέτοιες διαδικασίες όταν οι προαγωγές των αρεστών μπορεί να γίνουν απλά με μια «απόφαση υπουργού». Οι τιθέμενοι περιορισμοί καθώς και η παραμετροποίηση των μορίων και των συντελεστών βαρύτητας είναι τέτοια που ακόμα και για μια αξιολόγηση για θέση προϊσταμένου τμήματος προωθούνται και προστατεύονται όσοι είναι κοντά στην σύνταξη, όσοι είναι ήδη προϊστάμενοι, όσοι μπήκαν στο Δημόσιο στα 20, έναντι όσων, είναι νεώτεροι και συνήθως με αυξημένα προσόντα και εμπειρία ιδιωτικού τομέα. Σε	

	κάποιες περιπτώσεις το ίδιο άτομο θα πληρούσε τα κριτήρια για να αξιολογηθεί για την θέση του Γενικού Γραμματέα, αλλά όχι για την θέση του τμηματάρχη στο ίδιο Υπουργείο. Ακόμα χειρότερος είναι καθορισμός συντελεστών βαρύτητας του 33% (τυπικά προσόντα), 33% (εμπειρία), 34% (συνέντευξη) στην περίπτωση που δεν έχει γίνει αξιολόγηση. Δηλαδή μια διαδικασία που δεν είναι και βέβαιο ότι θα ολοκληρωθεί και αν και όταν ολοκληρωθεί θα πρέπει ο αξιολογούμενος υπάλληλος να λάβει βαθμό αξιολόγησης από την υπηρεσία του τουλάχιστον για δύο έτη ώστε να ληφθεί υπ΄ όψη κατά την αξιολόγηση του για θέση ευθύνης. Δηλαδή για τα επόμενα 3 χρόνια τουλάχιστον η όποια αξιολόγηση για θέση ευθύνης θα γίνεται με συντελεστές βαρύτητας 33% (τυπικά προσόντα), 33% (εμπειρία), 34% (συνέντευξη) με ότι αυτό συνεπάγεται... Όποιος πιστεύει ότι η προωθούμενη κατάσταση είναι η επιθυμητή τόσο από την κυβέρνηση όσο και από την κοινωνία, θα τον θυμηθούμε στις επόμενες εκλογές. Προτάσεις: Οι συντελεστές βαρύτητας να παραμείνουν ως έχουν τουλάχιστον για το επίπεδο προϊσταμένων τμήματος. Εφόσον δεν υφίσταται αξιολόγηση υπαλλήλου το κριτήριο θα βαθμολογείται με μηδέν επί τον προβλεπόμενο συντελεστή βαρύτητας. Αν υφίσταται, θα βαθμολογείται ο μέσος όρος των βαθμολογιών που έλαβε ο υπάλληλος κατά τις τελευταίες τρεις αξιολογήσεις. Αν υφίστανται λιγότερο από τρεις αξιολογήσεις να βαθμολογείται ο μέσος όρος των διαθέσιμων αξιολογήσεων έστω και μίας. Αν κατά την κατάταξη βάσει κριτηρίων (α)-(γ) ο πρώτος υποψήφιος υπερέχει του δευτέρου κατά τουλάχιστον 10% των μορίων του δευτέρου και εφόσον η σειρά κατάταξης αλλάζει μετά την διαδικασία της συνέντευξης, π.χ. ο πρώτος καταλήξει δεύτερος ή και πέμπτος, τότε η διαδικασία της συνέντευξης θα επαναλαμβάνεται από επιτροπή εξωτερικών αξιολογητών καθορισμένη από το ΑΣΕΠ η οποία και θα παρέχει την οριστική βαθμολόγηση. Σε περίπτωση που προβλέπεται δικαίωμα βέτο υπουργού ή διοικητή, αυτό θα πρέπει να είναι αιτιολογημένο στην βάση κριτηρίων αποκλειστικά άλλων από αυτά που συμπεριλαμβάνονται στα κριτήρια των ομάδων (α)-(γ). Η αποφοίτηση από ΕΣΔΔΑ, θα έπρεπε να έχει 250 μόρια μόνον εφόσον το πτυχίο ή το μεταπτυχιακό είναι συναφές, ειδάλλως να έχει 150 μόρια όσο και ένα συναφές μεταπτυχιακό. Το δεύτερο μεταπτυχιακό θα πρέπει να έχει όσα μόρια έχει και το πρώτο, εφόσον είναι συναφές.	

	Ίσως θα έπρεπε να υφίσταται και κάποια διαβάθμιση ανάμεσα στα μεταπτυχιακά. Μεταπτυχιακό από το Harvard, για παράδειγμα, κρίνεται ως ισότιμο με μεταπτυχιακό από το Ανοιχτό Πανεπιστήμιο. Όσον αφορά τους συναφείς διδακτορικούς τίτλους, θα πρέπει να βαθμολογούνται με τριπλάσιο τουλάχιστον αριθμό μορίων από ότι ο συναφής μεταπτυχιακός τίτλος. Δεδομένου ότι κάτοχοι διδακτορικού είναι λιγότεροι από το 1% των πτυχιούχων ενώ οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου άνω του 50%, αφορά δηλαδή μια ελίτ που έχει αξιολογηθεί διεθνώς, ενώ από την άλλη η ελάχιστη διάρκεια σπουδών είναι τουλάχιστον τριπλάσια σε σχέση με ένα μεταπτυχιακό, κρίνεται ως εύλογη η προτεινόμενη μοριοδότηση. Τέλος, για λόγους διαφάνειας πρέπει να προβλέπεται η δημοσιοποίηση της βαθμολογικής κατάταξης των πέντε επικρατέστερων υποψηφίων ανά θέση. • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:23 | . Καταφανώς ευνοημένοι οι κατέχοντες ήδη θέσεις ευθύνης! Είπαμε να προχωρήσουμε μπροστά... Άδικη η μικρότερη μοριοδότηση της προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα. Και παράλογο το ΠΔ 69/2016 που προβλέπει ότι για να αναγνωρισθεί η προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα, πρέπει να έχει αποκτηθεί στην κατηγορία/εκπαιδευτική βαθμίδα που ανήκει ο υπάλληλος κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης αναγνώρισης.Ευκαιρία να διευθετηθεί το θέμα. • 23 Νοεμβρίου 2019, 16:58 | Επί της μοριοδότησης των σεμιναρίων για την οποία γίνεται και αναφορά σχολίων σε προηγούμενες αναρτήσεις θα ήθελα να παρουσιάσω και μια διαφορετική οπτική του θέματος. Εξαιρώντας τα σεμινάρια που πραγματοποιήθηκαν εξ αποστάσεως και σε χρόνο πέραν του εργασιακού με κόστος και πρωτοβουλία των υπαλλήλων, για τα υπόλοιπα του ΙΝΕΠ θεωρώ ότι η μοριοδότηση είναι επαρκής, δεδομένου του ότι με την προγενέστερη υψηλότερη μοριοδότηση είχαν δημιουργηθεί «κυνηγοί» σεμιναρίων. Πολλές οι περιπτώσεις όπου συνάδελφοι με λιγότερες υποχρεώσεις και φόρτο εργασίας συμμετείχαν σε 3 και 4 σεμινάρια ετησίως, επιδιώκοντας τόπο διεξαγωγής εκτός της μονίμου κατοικίας τους, επωφελούμενοι των δωρεάν διανυκτερεύσεων και της ημερήσιας αποζημίωσης επιβαρύνοντας ταυτόγχρονα κατά το διάστημα απουσίας τους τους υπαλλήλους που τους αναπλήρωναν. Η μοριοδότηση ως εκ τούτου πρέπει να γίνεται με κάποιο τρόπο με τον οποίο να διασφαλίζεται η ουσία και η λειτουργικότητα της επιμόρφωσης και	

	η επαγγελματική πρόθεση των συμμετεχόντων. • 23 Νοεμβρίου 2019, 11:21 | Ντροπή! Αυτό σημαίνει για την ΝΔ αξιοκρατία και αποκομματικοποίηση της Δημόσιας Διοίκησης; Η σκανδαλώδης μοριοδότηση των θέσεων ευθύνης, η προϋπόθεση για την συμμετοχή στις κρίσεις Διευθυντών η άσκηση για τουλάχιστον ένα (1) έτους καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος και η μείωση του συντελεστή για την εκπαίδευση και επιμόρφωση εντάσσονται στις προεκλογικές δεσμεύσεις για ευκαιρίες σε αυτούς που έχουν προσόντα και ικανότητες και την οικοδόμηση ενός σύγχρονου δημόσιου; Αν στόχος ήταν να νομιμοποιήσετε όλες τις ΡΟΥΣΦΕΤΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΑΘΕΣΕΙΣ του ΣΥΡΙΖΑ και να διατηρήσετε τους ΔΕΙΝΟΣΑΥΡΟΥΣ Προϊστάμενους του δημοσίου Συγχαρητήρια!!! Το καταφέρατε!! Μην μπαίνετε καθόλου στον κόπο να κάνετε κρίσεις. Υποτιμάτε την νοημοσύνη μας!!! Συνεχίστε με αναθέσεις και φωτογραφικές προκηρύξεις θέσεων όπως έκαναν και οι προκάτοχοί σας τον οποίων την πολιτική δυστυχώς συνεχίζετε. Πιο έντιμο θα ήταν αυτό..... Πλήρης απογοήτευση σε εμάς που είμαστε ψηφοφόροι και υποστηρικτές της κυβέρνησης Τροποποιήστε τις διατάξεις ΑΜΕΣΑ • 23 Νοεμβρίου 2019, 10:44 | Επειδή σε πάρα πολλά έχω καλυφθεί από τους προηγούμενους συνομιλητές, αυτό το οποίο θά ήθελα να θίξω είναι η υποβάθμιση των σεμιναριων επιμόρφωσης. Δεν αντιλαμβάνομαι το λόγο να μειωθούν απο 40 μόρια στα 20 μόρια. Με αυτό τον τρόπο υποβαθμίζετε τις αποκτηθείσες δεξιότητες των ανθρώπων που πάσχισαν και πλήρωσαν τις παρακολουθήσεις των εξ αποστάσεως σεμιναρίων. Οι επιπλέον δεξιότητες πρέπει να ανταμείβονται και όχι να υποβαθμίζονται, αγαπητοί. Στο εξωτερικό επιδοτούνται οι εργαζόμενοι προκειμένου να αυξήσουν τις δεξιότητές τους και εσείς με αυτή την απόφαση που σχεδιάζετε μάλλον τους περιγελάτε. Μην αλλάξετε τη μοριοδότηση των σεμιναρίων, ξαναδείτε το. • 23 Νοεμβρίου 2019, 08:12 | Σήμερα οι διευθυντές είναι τοποθετημένοι υπάλληλοι, πολλοί από τους οποίους ασκούν διοίκηση χωρίς	

	κανένα ιδιαίτερο προσόν. Είναι χαρακτηριστική η τελμάτωση σε πολλές υπηρεσίες του Δημοσίου για τον λόγο αυτόν. Με το νέο νομοσχέδιο και την υψηλή ποσόστωση και επιλέον μοριοδότηση σε όσους κατείχαν θέσεις ευθύνης, αυτοί οι τυχαίοι υπάλληλοι, κάποιοι από τους οποίους δεν είχαν καν προσόντα για το δημόσιο (χωρίς ΑΣΕΠ), όχι απλώς υποστηρίζονται από το νέο νομοσχέδιο αλλά σίγουρα θα ξαναβγουν. Αυτή τη διοίκηση θέλετε; Γιατί δεν βάζετε νέους με μόρφωση και εξειδικεύσεις; Δεν θέλουμε να δούμε να γίνεται πραγματικό έργο από ανθρώπους με ικανότητες; Επίσης, γιατί μειώνετε τη μοριοδότηση στον ιδιωτικό τομέα; Κάποιοι νέοι προερχόμενοι από τον ιδιωτικό τομέα έχουν άλλη νοοτροπία στα εργασιακά και μπορούν να αλλάξουν το Δημόσιο. Η υψηλή τους μοριοδότηση επίσης, ήταν ένα αντιστάθμισμα για τη μη προσμέτρηση της εμπειρίας τους στη μισθοδοσία. Δεν θέλουμε ένα νέο πρόσωπο στη Δημόσια Διοίκηση; Είσαστε ευχαριστημένοι με το τελματωμένο πρόσωπο της Δημόσιας Διοίκσης; Γιατί το συντηρείτε; Για όλους εμάς που περιμέναμε μια αλλαγή, το νομοσχέδιο είναι μια απίστευτη απογοήτευση. Επίσης, κάποιος που εργαζόταν ως ΠΕ εργατοτεχνίτης 15 έτη και έξαφνα απέκτησαν π.χ. πτυχίο ανοικτού πανεπιστημίου, και έγιναν ΠΕ Διοικητικοί ξαφνικά με τη μοριοδότηση απέκτησε προσόντα διοικητικού 15 ετών;;;; Τί στέλεχος θα γίνει ο συγκεκριμένος υπάλληλος; (Αυτό το παράδοξο προϋπήρχε, γι' αυτό φυσικά και η διοίκηση χωλαίνει σε τόσο μεγάλο βαθμό.) Προσέξτε τις κεφαλές των Υπηρεσιών, εάν θέλετε να δείτε πρόοδο. • 22 Νοεμβρίου 2019, 22:54 | Με τις προτεινόμενες διατάξεις των άρθρων 84-85 Υ.Κ. επιχειρείται εξορθολογισμός ως προς την επιλογή και τοποθέτηση προϊσταμένων οργανικών μονάδων και αποκατάσταση εν πολλοίς των αδικιών των υφιστάμενων ρυθμίσεων. Ειδικότερα: 1. Επί του προτεινόμενου άρθρου 84: Ορθώς τίθεται ελάχιστος χρόνος άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος,ως προϋπόθεση για την επιλογή του υποψηφίου ως προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης ή Διεύθυνσης, καθόσον δεν είναι διοικητικά ανεκτό ο εισηγητής, ο οποίος δεν έχει ασκήσει εν τοις πράγμασι καθήκοντα προϊσταμένου τμήματος και ως εκ τούτου, στερείται της απαιτούμενης εμπειρίας, να δύναται να επιλεγεί απευθείας ως προϊστάμενος στις ανωτέρω οργανικές μονάδες, μη έχοντας ασκήσει κατ'ελάχιστον καθήκοντα προϊσταμένου στο πρώτο	

	επίπεδο ευθύνης. Περαιτέρω, θεωρώ ότι για τους υποψηφίους των παρ. 1γ) και 2β) του άρθρου 84 θα μπορούσε να προστεθεί ένα έτος ακόμη άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος (δηλ. 4 και 2 έτη αντίστοιχα), διότι διαφορετικά εξομοιώνεται στις περιπτώσεις αυτές το ελάχιστο χρονικό διάστημα άσκησης καθηκόντων ευθύνης προϊσταμένου τμήματος με εκείνο του προϊσταμένου Διεύθυνσης. 2. Επί του άρθρου 85: Ορθώς θεσπίζεται ο ίδιος συντελεστής βαρύτητας για τις ομάδες κριτηρίων (α) και (β) δηλ. 25% για τις θέσεις προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης, διότι διαφορετικά αδικούνται κατάφωρα οι έχοντες σημαντική εργασιακή εμπειρία, ιδίως σε θέσεις ευθύνης έναντι των υπολοίπων.Τούτο διότι, όσοι από τους κατέχοντες θέσεις ευθύνης επελέγησαν ως προϊστάμενοι αρχικά από το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο και εξακολουθούν νομίμως να ασκούν τα καθήκοντά τους μέχρι την επιλογή και τοποθέτηση των προϊσταμένων με τις διατάξεις των άρθρων 84-86 του Υ.Κ. δεν είναι θεμιτό να τεθούν σε δυσμενέστερη θέση έναντι των λοιπών. Συνεπώς, δεν δύναται να θεσμοθετηθεί διάταξη «τιμωρητικού χαρακτήρα» για τους εν λόγω προϊσταμένους. Ορθώς μοριοδοτείται διαφορετικά η άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου στα τρία επίπεδα ευθύνης, καθόσον με τις ισχύουσες διατάξεις προβλέπεται ή ίδια μοριοδότηση για αυτά, παρά το αναμφισβήτητο γεγονός ότι δεν έχει την ίδια ευθύνη ο προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης με τον προϊστάμενο Διεύθυνσης και ο δεύτερος με τον προϊστάμενο τμήματος (άλλωστε και το προβλεπόμενο επίδομα θέσης ευθύνης είναι διαφορετικό στα 3 επίπεδα, διότι συναρτάται ευθέως με το βαθμό της ευθύνης τους). Τέλος,όσον αφορά στα μη συναφή ΜΔΕ και διδακτορικά διπλώματα, δεν είναι κατανοητό γιατί θα πρέπει να μοριοδοτούνται και αυτά. Εφόσον παραμείνει η διάταξη αυτή, προτείνεται, για λόγους ίσης μεταχείρισης, να μοριοδοτηθεί ανάλογα και ο χρόνος άσκησης, ο οποίος απαιτείται για την κτήση άδειας άσκησης επαγγέλματος, όπως για παράδειγμα ο χρόνος ασκούμενου δικηγόρου, ο οποίος κυμαίνεται από 1 1/2 μέχρι 2 έτη. • 22 Νοεμβρίου 2019, 19:39 | Είμαι γεωπόνος, δημόσιος υπάλληλος στο Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, διορισμένος στο δημόσιο από το 2002, κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Θα ήθελα να αναφέρω τα εξής σχόλια:	

	(Α) Τα 300 μόρια του διδακτορικού τίτλου σπουδών είναι κατά τη γνώμη μου υπερβολικά, δεδομένου ότι δίνει στον κάτοχο του πριμ ίσο με 8,33 έτη προϋπηρεσίας σε σχέση με έναν κάτοχο μεταπτυχιακού τίτλου και 11,11 έτη σε σχέση με έναν κάτοχο απλού πτυχίου. Η εμπειρία μου από το δημόσιο έχει δείξει ότι καλό είναι να πριμοδοτούνται τα επιπλέον πτυχία αλλά όχι στον βαθμό που να βγάζουν εκτός συναγωνισμού ικανά στελέχη του δημοσίου που δεν κατέχουν έναν τέτοιο τίτλο αλλά έχουν σημαντική εμπειρία και προσφορά σε ένα τομέα. Πρόταση μου είναι η παραπάνω πριμοδότηση να μην αντιστοιχεί σε παραπάνω από 3 έτη σε σχέση με έναν κάτοχο μεταπτυχιακού και σε παραπάνω από 6 έτη σε σχέση με έναν κάτοχο απλού πτυχίου. Εκτός και αν θέλουμε να είμαστε παρατηρητές της φάμπρικας που έχει ανοίξει με τα πανεπιστήμια για να χορηγούνται διδακτορικά σε δημοσίους υπαλλήλους άνω των 40 ετών, απλά και μόνο για να γίνουν προϊστάμενοι. Τα διδακτορικά είναι χρήσιμα μόνο στην έρευνα, στα πανεπιστήμια και σε πολύ ειδικές θέσεις στο δημόσιο. (Β) Είναι λάθος οι απόφοιτοι εθνικής σχολής δημόσιας διοίκησης να καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης όταν δεν είναι του κλάδου που προβλέπεται για τη θέση αυτή. Είναι εντελώς ανορθολογικό ένας θεολόγος ή φιλόλογος, απόφοιτος εθνικής σχολής δημόσιας διοίκησης να διευθύνει υπαλλήλους που είναι μηχανικοί ή γεωπόνοι ή κτηνίατροι ή για να το εκφράσω καλύτερα, να προϊσταται διεύθυνσης όπου θα αδυνατεί να αντιληφθεί ακόμα και την ορολογία σε έγγραφα τα οποία καλείται να υπογράψει. (Γ) Η επιμόρφωση γιατί έχει ανώτατο πλαφόν 20 μόρια που αντιστοιχεί σε 4 σεμινάρια; Δεν θεωρούμε σημαντικό να επιμορφώνεται ο υπάλληλος ειδικά στον τομέα του; Θεωρούμε σημαντικότερο να πριμοδοτούμε 300 μόρια τη γνώση ενός διδακτορικού που πιθανώς δεν θα χρειαστεί στο πόστο που διορίζεται ο κάτοχός του και με 20 μόρια το μέγιστο την κατάρτιση ενός υπαλλήλου που τον βοηθά να γίνει αποδοτικότερος στη δουλειά του; Η πρότασή μου είναι να υπάρχει πολύ μεγαλύτερο πλαφόν και να μην αναγνωρίζονται μόνο τα σεμινάρια του ΙΝΕΠ. Για παράδειγμα τυγχάνει να έχω παρακολουθήσει σεμινάρια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο εξωτερικό. Δεν πρέπει αυτά να αναγνωρίζονται; (Δ) Όλο το σύστημα της αξιολόγησης και κρίσης των δημοσίων υπαλλήλων είναι δομημένο σε λάθος βάση κατά	

	τη γνώμη μου. Πρέπει να βασιστεί σε σωστή και ρεαλιστική στοχοθεσία που θα γίνεται στην αρχή της χρονιάς και όχι στο τέλος της και να αξιολογείται η επίτευξη των στόχων από προϊσταμένους που έχουν κριθεί βάσει κάποιας διαδικασίας και όχι από τοποθέτηση με βάση κομματικά κριτήρια. Από προϊσταμένους που οι ίδιοι έχουν αξιολογηθεί για την επάρκειά τους τόσο από τους ανωτέρους τους όσο και από τους κατώτερους ιεραρχικά υπαλλήλους. Τέλος, από προϊστάμενους που προΐστανται τμημάτων, διευθύνσεων ή γενικών διευθύνσεων με ικανό αριθμό υπαλλήλων. Εν κατακλείδι, αναγκαίες προϋποθέσεις είναι: (α) καταρχήν να υπάρχουν ορθολογικά οργανογράμματα όπου τα τμήματα και οι διευθύνσεις θα έχουν το αναγκαίο προσωπικό, (β) οι αξιολογήσεις των υπαλλήλων να γίνονται από προϊστάμενους που έχουν οι ίδιοι κριθεί βάσει κάποιας διαδικασίας και (γ) οι αξιολογήσεις των υπαλλήλων να γίνονται βάσει ρεαλιστικών και ουσιαστικών στόχων που θα τίθενται στην αρχή του έτους. Οι αξιολογήσεις αυτές να λαμβάνουν σημαντικό ποσοστών μορίων και όχι μόνο το 20%. Τα τυπικά προσόντα και τα χρόνια προϋπηρεσίας από μόνα τους δεν λένε τίποτα. Το σημαντικότερο είναι η προσφορά του δημόσιου υπαλλήλου και στη βάση αυτού θα πρέπει να κρίνεται. • 22 Νοεμβρίου 2019, 19:55 | Μοριοδότηση σε όσους έχουν κριθεί από υπηρεσιακά συμβούλια και για το χρονικό διάστημα που κρίθηκαν. Να υπάρχει προβάδισμα της κατηγορίας ΠΕ έναντι των κατηγοριών ΤΕ και ΔΕ. • 22 Νοεμβρίου 2019, 18:19 | Το άρθρο 6 κρίνεται αντισυνταγματικό και συνάμα προκλητικό και θίγει όλους τους Έλληνες πολίτες.Κράτος Δικαίου σημαίνει αξιοκρατία, ίση μεταχείριση και διαφάνεια.Τη ίδια λογική της αναξιοκρατίας και των πελατειακών -ρουσφετολογικών σχέσεων εφάρμοσε ο Σύριζα και οι δημόσιοι υπάλληλοι του έδωσαν αυτό που του άξιζε με το εκλογικό αποτέλεσμα. Ψήφισαν ένα νόμο που μόνο στα χαρτιά έμεινε καθώς οι διοικούντες με απευθείας αναθέσεις τοποθετούσαν προϊσταμένους τμημάτων και διευθύνσεων με κριτήρια ρουσφετολογικά και μη λαμβάνοντας υπόψη το βαθμό του υπαλλήλου, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και σε πολλές περιπτώσεις και σε άτομα που δεν κατείχαν οργανική θέση στο φορέα. Ως εκ τούτου	

	Η μοριοδότηση θα πρέπει να δοθεί σε όσους κρίθηκαν από τα υπηρεσιακά συμβούλια και για όσο χρονικό διάστημα οριζόταν η θητεία τους, δηλαδή για τρία χρόνια.Άλλωστε οι ευνοούμενοι τοποθετημένοι με απευθείας αναθέσεις καρπώθηκαν όλα αυτά τα χρόνια επιδόματα τα οποία δεν άξιζαν, εις βάρος αυτών που τα δικαιούταν. Επίσης, να υπάρξει προβάδισμα της κατηγορίας ΠΕ έναντι των κατηγοριών ΤΕ και ΔΕ σύμφωνα με τις διατάξεις του συντάγματος και της υπ. αρ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.50/2412/οικ.21795/18-6-2018 έγγραφο του Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης όπου αναφέρεται ότι οι φορείς « α) να μην αξιοποιούν την εξαιρετική διατύπωση του άρθρου 97 περ. δ΄ του Υ.Κ (το οποίο έχει το ίδιο ακριβώς περιεχόμενο με το προαναφερθέν άρθρο 99 περ. δ΄του ν. 3584/2007) αδιακρίτως σε όλες τις περιπτώσεις θέσεων ευθύνης δηλ. να περιορίζονται σε όσες περιπτώσεις μπορεί να τεκμηριωθεί η αναγκαιότητα και σκοπιμότητα της και β) να προκύπτει η σχετική τεκμηρίωση είτε από το σώμα της πράξης, είτε από τα στοιχεία του φακέλου, ώστε να διασφαλίζεται ότι η εξαίρεση που υλοποιείται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 97 περ. δ΄του Υ.Κ δεν οδηγεί σε αδιάκριτη κατάργηση του προβαδίσματος των κατηγοριών.....». Και τέλος, να προχωρήσετε σε άμεση αξιολόγηση των δημοσίων φορέων, αφήνοντας για λίγο τα δικά μας παιδιά και κοιτάζοντας το όφελος και το μέλλον της Ελλάδας , δίνοντας τη διοίκηση των δομών σε υπαλλήλους με επιστημονική κατάρτιση στόχους, οράματα και μοναδικό γνώμονα την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των φορέων. Έλεος πια, μη συνεχίζετε τις ρουσφετολογικές τοποθετήσεις και μην αποδείξετε ότι τελικά έχετε ως μοναδικό γνώμονα την ικανοποίηση των αιτημάτων αυτών που σας περιτριγύριζαν, είναι θλιβερό !! ΚΡΑΤΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥ=ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ • 22 Νοεμβρίου 2019, 17:04 | Θεωρώ πως μπορεί να τροποποιηθεί το ΠΔ 69/2016 όσον αφορά την αναγνώριση προϋπηρεσίας που αποκτήθηκε στον ιδιωτικό τομέα με κατοχή τίτλου ΤΕΙ, ενώ η αίτηση για την αναγνώριση γίνεται κατόπιν απόκτησης τίτλου ΑΕΙ και μετάταξης στην κατηγορία ΠΕ. Είναι άδικο να μην αναγνωρίζεται. • 22 Νοεμβρίου 2019, 17:00 | Μαλλον άκρως χρήσιμη και η παρουσία έμπειρου ψυχολόγου στην διάρκεια της συνέντευξης. Κάτι	

	παραπάνω θα μπορέσει να αντιληφθεί....και θα αποφευχθούν κάμποσα ευτράπελα στον δημόσιο τομέα. • 22 Νοεμβρίου 2019, 17:52 | . Συμφωνώ με τον πρωτότυπο «Ν'αλλάξει γρήγορα το άρθρο». Στην σημερινή εποχή η ποικιλία γνώσεων και ικανοτήτων είναι απαραιτητα. Παρεμπιπτόντως θα μοριοδοτηθουν εξίσου με τους υπόλοιπους οι επί διετία δντες δια της ψήφου? Η γνώση ΗΥ δεν πρέπει να μοριοδοτηθει? Όσο για τις ξένες γλώσσες, προφανώς υπάρχει κόσμος που αγνοεί ότι με τους αλλοδαπούς μαθητές η επικοινωνία γίνεται πρωτίστως στην αγγλική γλώσσα την οποία πρέπει να κατέχει σε πολύ καλό βαθμό ο δντης του σχολείου και να μην απευθύνεται μονίμως στον καθηγητή των αγγλικών. • 22 Νοεμβρίου 2019, 16:00 | Ως Ελληνίδα, εργαζόμενη μηχανικός, με προϋπηρεσία στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και με σκοπό να συμβάλλω από κοινού με όλους στην παραγωγική βελτίωση της χώρας μας, υποστηρίζω κάθε μέτρο υπέρ της εξυγίανσης του δημοσίου τομέα, πέραν κάθε κλαδικού συμφέροντος. Θεωρώ λοιπόν ότι: 1. Ήδη από τις προηγούμενες μεταρρυθμιστικές προσπάθειες, δόθηκε αβάσιμη και υπέρμετρη εύνοια στους αποφοίτους της ΕΣΔΔΑ, υπό την προσδοκία πιθανών πλεονεκτημάτων τους έναντι άλλων υπαλλήλων, πιθανότατα υποθέτοντας – χωρίς επαρκή τεκμηρίωση- ότι τα στελέχη αυτά θα είχαν ικανότητες και δεξιότητες ανώτερες από τον μέσο όρο των υπαλλήλων και πιθανώς εφάμιλλες με αυτές των αποφοίτων της γαλλικής εθνικής σχολής δημόσιας διοίκησης (ΕΝΑ). Οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ, όμως, δεν εμφανίσθηκαν χθες στις Υπηρεσίες – υφίστανται και εργάζονται στους φορείς της δημόσιας διοίκησης εδώ και χρόνια. Η ποιότητα των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους είναι, εξάλλου, σε όλους εμάς οικεία. Δεν πρόκειται, επομένως, για δυναμικό εξεχόντων προσόντων – απεναντίας, πρόκειται για κοινά στελέχη, του μέσου όρου απόδοσης. Αυτό δύναται να αποδειχθεί, κατ' αρχήν με βάση ποιοτικούς/ποσοτικούς δείκτες, όπως πχ από τις αξιολογήσεις του προσωπικού. 2. Όπως όλοι γνωρίζουμε, προκειμένου για την ανάθεση μιας απαιτητικής εργασίας, ουδείς αναζήτησε υπάλληλο με προσόν «απόφοιτος ΕΣΔΔΑ» με σκοπό να τον διαφωτίσει ως προς την επίλυση αυτής. Απεναντίας, επέλεξε την ανάθεση της υπόθεσης βάσει ποικίλλων άλλων κριτηρίων, σχετιζόμενων, προφανώς	

	με την ικανότητα του υπαλλήλου, την αρμοδιότητα, την εμπειρία του, κοκ. 3. Εξάλλου, η ισοπέδωση της ειδικότητας / τίτλου σπουδών που διαθέτει έκαστος υπάλληλος του δημοσίου τομέα υπό το πρίσμα της παρ. 5 του άρθρου 6 «οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) μπορούν να συμμετέχουν ως υποψήφιοι στην προκήρυξη οποιασδήποτε θέσης ευθύνης ανεξαρτήτως τίτλου σπουδών που κατέχουν» προκαλεί, παρά τις αδιαμφισβήτητα καλές προθέσεις των εισηγητών του Νόμου και την βεβαιότητα περί ανεξαρτησίας της θέσης τους από οιαδήποτε κλαδικά ζητήματα, αμφισβήτηση της επιτελεστικότητας της μεταρρύθμισης και γεννά στρεβλώσεις, πέραν και πλέον των ήδη υφιστάμενων στον δημόσιο τομέα της χώρας. 4. Παραπέμπω, τέλος, σε απόσπασμα δημοσιεύματος της ΑΔΕΔΥ: «Γ. Είναι ακατανόητη η υπερβολική πριμοδότηση των αποφοίτων της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. σε σχέση με όλους εκείνους που είτε έχουν εξαντλήσει όλα τα σκαλοπάτια του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας, είτε έχουν αποκτήσει 25ετή και πλέον εμπειρία στο χώρο εργασίας και της Δημόσιας Διοίκησης, δηλαδή, όσους και όσες έχουν αποδεδειγμένα ικανότητες ή υψηλού επιπέδου εξειδικεύσεις, μεταπτυχιακές και ακαδημαϊκές σπουδές όχι απλά εφάμιλλες αλλά και ανώτερες της Ε.Σ.Δ.Δ.Α» • 22 Νοεμβρίου 2019, 16:33 | Είναι απαραίτητη η αξιοκρατία και η δικαιοσύνη! • 22 Νοεμβρίου 2019, 14:24 | Να προσβληθεί στα δικαστήρια το άρθρο 6 του παρόντος νόμου γιατί αντιβαίνει στο Σύνταγμα και στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου στην οποία περιλαμβάνεται και η υπηρεσιακή/επαγγελματική του εξέλιξη την οποία αυτό το άρθρο σταματάει με βίαιο τρόπο. Αυτό το άρθρο παίζει με την επαγγελματική ζωή και κατά συνέπεια τη ζωή ανθρώπων που έχουν κοπιάσει και δίνει άδικο προβάδισμα σε ανθρώπους που όρισε το πελατειακό σύστημα σε όλα τα επίπεδα κρατικής διοίκησης όλα τα προηγούμενα χρόνια • 22 Νοεμβρίου 2019, 14:05 |	

	ΜΕΧΡΙ ΤΩΡΑ ΕΙΜΑΣΤΑΝ ΥΠΟΧΡΕΩΜΕΝΟΙ ΧΡΟΝΙΑ ΟΛΟΚΛΗΡΑ ΝΑ ΑΝΕΧΟΜΑΣΤΕ ΤΟΥΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΑΝΑΘΕΣΗ ΧΩΡΙΣ ΚΑΜΜΙΑ ΚΡΙΣΗ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ (ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΜΑΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΝ ΚΙΟΛΑΣ, ΑΝ ΕΙΝΑΙ ΔΥΝΑΤΟΝ) ΑΝ ΚΑΙ ΕΙΧΑΜΕ ΠΟΛΥ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΤΥΠΙΚΑ ΚΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟΥΣ ΑΠΟ ΑΥΤΟΥΣ. ΕΛΠΙΖΑΜΕ ΟΤΙ ΚΑΠΟΤΕ, ΚΑΤΙ ΜΠΟΡΕΙ ΚΑΠΟΙΑ ΣΤΙΓΜΗ ΝΑ ΑΛΛΑΖΕ.ΤΩΡΑ ΕΙΜΑΣΤΕ ΥΠΟΧΡΕΩΜΕΝΟΙ ΝΑ ΤΟΥΣ ΑΝΕΧΟΜΑΣΤΕ ΜΕΧΡΙ ΝΑ ΠΑΡΟΥΜΕ ΣΥΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΜΑΛΙΣΤΑ ΘΑ ΜΑΣ ΛΕΝΕ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ ΚΑΙ ΜΕ ΤΗ ΒΟΥΛΑ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ. ΤΙ ΣΗΜΑΣΙΑ ΕΧΕΙ ΑΝ ΜΠΗΚΑΜΕ ΜΕ ΑΣΕΠ ΑΝ ΚΟΠΙΑΣΑΜΕ ΓΙΑ ΝΑ ΚΑΤΑΦΕΡΟΥΜΕ ΝΑ ΠΑΡΟΥΜΕ ΤΑ ΠΤΥΧΙΑ, ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΜΑΣ Κ.ΛΠ. ΑΦΟΥ ΔΕΝ ΜΑΘΑΜΕ ΝΑ ΓΦΛΥΦΟΥΜΕ ΚΑΙ ΝΑ ΥΠΟΤΑΣΟΜΑΣΤΕ ΣΤΟ ΕΚΑΣΤΟΤΕ ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΞΟΥΣΙΑΣ,ΔΗΜΑΡΧΟ,ΑΙΡΕΤΟ, Κ.ΛΠ. ΝΤΡΟΠΗ! ΥΣ. ΑΥΤΗ Η ΜΑΝΙΑ ΜΕ ΤΙΣ ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ ΣΥΝΕΧΙΖΕΤΑΙ ΟΤΑΝ ΣΤΗΝ ΠΛΕΙΟΨΗΦΙΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΕΝ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΧΕΔΟΝ ΠΟΤΕ.ΔΕΥΤΕΡΟ ΠΤΥΧΙΟ, ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ 30 ΜΟΡΙΑ, PROFICIENCY 50 ΜΟΡΙΑ!!! ΤΡΙΤΟ ΠΤΥΧΙΟ , ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ 0 (ΜΗΔΕΝ) ΜΟΡΙΑ ΕΝΩ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΘΟΥ ΜΕΧΡΙ ΚΑΙ ΔΕΚΑ (!) ΓΛΩΣΣΕΣ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΗΣ ΚΑΛΗΣ ΓΝΩΣΗΣ (10 ΜΟΡΙΑ) ΔΗΛΑΔΗ 10*10=ΜΟΡΙΑ Η ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΧΡΗΣΗΣ ΤΟΥ ΒΑΣΙΚΟΤΕΡΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ, ΤΟΥ Η/Υ Ο (ΜΗΔΕΝ) ΜΟΡΙΑ. ΚΑΙ ΠΟΛΛΛΑ ΑΛΛΑ ΑΚΟΜΑ • 22 Νοεμβρίου 2019, 14:05 | Συμφωνώ με την πρόταση της ΠΕΙΔΥ ΕΣΥ για την τροποποίηση της παραγράφου 9 του άρθρου 6. Οι υπηρεσίες Δημόσιας Υγείας των ΟΤΑ Α και Β βαθμού είναι ιατρικές υπηρεσίες με αντικείμενο την πρόληψη των νόσων, την προστασία και προαγωγή της υγείας του πληθυσμού ευθύνης τους και θα πρέπει να συντονίζονται από τον καθύλην αρμόδιο κλάδο των ιατρών Δημόσιας Υγείας. Οποιαδήποτε άλλη «διοικητικού τύπου», ας μου επιτραπεί ο όρος, προσέγγιση υποσκάπτει το έργο των υπηρεσιών Δημόσιας Υγείας και των λειτουργών της. Με αφορμή τη διαβούλευση και την έναρξη της εκστρατείας εφαρμογής της νομοθεσίας για το κάπνισμα θα πρέπει να τονιστεί η επιτακτική ανάγκη ενίσχυσης των υπηρεσιών Δημόσιας Υγείας ώστε να δοθεί στη χώρα μας η απαραίτητη ώθηση στην εφαρμογή προγραμμάτων πρωτογενούς πρόληψης των νόσων.	

	• 22 Νοεμβρίου 2019, 13:33 | Κύριε Υπουργέ μάλλον ο στόχος του νομοσχεδίου είναι η υποβάθμιση των υπηρεσιών του Δημόσιου τομέα μέσω της επιβράβευσης της αναξιοκρατίας, της αδιαφάνειας και των αυθαιρεσιών κυρίως των αιρετών. Χαρακτηριστικά παραδείγματα: Στον Δήμο Καλλιθέας: αποχωρεί λόγω συνταξιοδότησης ο προϊστάμενος σύζυγος(ΔΕ) και την θέση αναπληρωτή καταλαμβάνει η σύζυγος (ΔΕ) με τον ίδιο να εξακολουθεί να ρυθμίζει τα υπηρεσιακά θέματα μέσω τηλεφώνου,άλλο παράδειγμα προϊστάμενος τεχνικών υπηρεσιών που δεν διαθέτει ούτε τίτλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τον απέκτησε με εμπειρία κτλ. Αν θέλετε αποτελεσματική την Τοπική Αυτοδιοίκηση με παροχή υψηλών υπηρεσιών στους πολίτες διορθώστε επιτέλους τις στρεβλώσεις του νομοσχεδίου και δώστε την ευκαιρία σε ανθρώπους που κατέβαλλαν κόπο στα έδρανα των Πανεπιστημίων και επένδυσαν στην γνώση όταν άλλοι επένδυαν στις δικτυώσεις και στις υψηλές γνωριμίες!!!!!!!!!!!!!!!! • 22 Νοεμβρίου 2019, 13:50 | Προς: Υπουργό Εσωτερικών κ. Θεοδωρικάκο Π. Κοιν.: 1. Πρόεδρο και ΔΕ ΤΕΕ 2. Α' Βάθμιες ΕΜΔΥΔΑΣ Θέμα: Παρατηρήσεις επί του Νομοσχεδίου του Υπουργείου Εσωτερικών. Κύριε Υπουργέ Η ΠΟ ΕΜΔΥΔΑΣ αποτελεί την Ομοσπονδία που εκπροσωπεί Πανελλαδικά το σύνολο των Διπλωματούχων Μηχανικών του Δημοσίου Τομέα (Υπουργεία, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α και Β βαθμού). Μετά από σειρά εγγράφων μας για πληθώρα θεμάτων που άπτονται της αρμοδιότητάς σας, επανερχόμαστε με τις βάσιμες αιτιάσεις μας σχετικά με το πρόσφατο Σχέδιο Νόμου «Θέματα του Υπουργείου Εσωτερικών» το οποίο αναρτήθηκε για ολιγοήμερη διαβούλευση.	

	Στο άρθρο 19 η πρόβλεψη για Νομική Υποστήριξη Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα, πρέπει οπωσδήποτε να συμπεριλάβει και τους Υπαλλήλους των ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού, οι οποίοι και αντιμετωπίζουν και τις περισσότερες διώξεις λόγω πλήθους αρμοδιοτήτων. Υπενθυμίζουμε ότι είχαμε ήδη ζητήσει και από το Υπ.ΕΣ. τη Νομική Κάλυψη για Υπηρεσιακές Υποθέσεις με έκδοση ΚΥΑ αντίστοιχης αυτής του Υπ. Υποδομών και Μεταφορών αλλά και αναγκαίες αλλαγές στη σχετική Νομοθεσία που δε θα στέλνουν με το παραμικρό στο ακροατήριο του Υπαλλήλους Μηχανικούς. Στο άρθρο 2, παράγραφος 4 οι προβλέψεις διακριτής και δυσμενούς μεταχείρισης ειδικά των Υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ Α' Βαθμού που απαιτούν «σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου» σε αντίθεση με τα όσα προβλέπονται για τους υπόλοιπους Υπαλλήλους αλλά και με την Συνταγματική Αρχή της Ισότητας, οπότε βάσιμα ζητάμε να αποσυρθούν. Στο άρθρο 3 η προθεσμίες που τίθενται για την ολοκλήρωση των διαδικασιών ουσιαστικά αναιρούν όλη την ουσία της κινητικότητας αν σκεφτούμε ότι στους πρώτους κύκλους κινητικότητας που έλαβαν χώρα, καμία πράξη μετάταξης ή απόσπασης δεν ολοκληρώθηκε σε διάστημα μικρότερο των 7-8 μηνών. Συνάδελφοι που συμμετείχαν στον β΄ κύκλο κινητικότητας του 2018 δεν έχουν ακόμα κληθεί σε συνέντευξη 13 μήνες μετά την αίτηση, πόσο μάλλον να ολοκληρώσουν τη διαδικασία με ΦΕΚ μετάταξης. Ουσιαστικά ο δημόσιος υπάλληλος που επιθυμεί να μεταταχθεί, θα επιδοθεί ο ίδιος σε έναν «αγώνα δρόμου» και «άγχους» προσωπικά προκειμένου να πιέσει εκατέρωθεν φορείς υποδοχής και προέλευσης να είναι συνεπείς στις προθεσμίες με το φόβο η μετάταξη να μην ολοκληρωθεί. Επίσης θα πρέπει να διευκρινιστεί και το θέμα της μεταφοράς των πιστώσεων από τον φορέα αποχώρησης στον φορέα υποδοχής, διότι οι περισσότερες μετατάξεις δεν πραγματοποιήθηκαν λόγω της μη έγκαιρης πρόβλεψης πιστώσεων-προϋπολογισμών από τους φορείς υποδοχής. Στο άρθρο 5, παράγραφος 5 πρέπει να υπάρχει ρητή αναφορά στη διατήρηση τυχόν προσωπικής διαφοράς στη διαδικασία των μετατάξεων. Στο άρθρο 6, παράγραφος 1 απουσιάζει οποιαδήποτε αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών που επιβάλει ο Νόμος αλλά και οι πρόσφατες αποφάσεις του ΣτΕ. Η ελεύθερη επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων είναι αναμφίβολα παράνομη και έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τις θεμελιώδεις αρχές της Ισότητας και του Κράτους Δικαίου, αλλά είναι και αντίθετη με το άρθρο 97 του Ν. 3528/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ΦΕΚ 26/9-2-2007) και με το άρθρο 99	

	του Ν. 3584/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ΦΕΚ 143/Α/2007). Σε εφαρμογή των αποφάσεων του ΣτΕ έχουν εκδοθεί και οι κάτωθι σχετικές Εγκύκλιοι: • Το υπ' αριθ. 26109/05-06-2018 (ΑΔΑ: Ω59Ρ465ΧΘ7-Υ4Ι) έγγραφο του Υπουργού Εσωτερικών με θέμα «Εφαρμογή του προβαδίσματος κατηγοριών κατά την επιλογή προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού», το οποίο χαρακτηρίζεται ως εξαιρετικά επείγον. pdf • Το υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.50/2412/οικ.21795/18-06-2018 (ΑΔΑ: ΨΤΜΓ465ΧΘΨ-ΣΟΔ) έγγραφο της Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα «Προβάδισμα κατηγοριών – προϊστάμενοι οργανικών μονάδων», το οποίο χαρακτηρίζεται ως επείγον. pdf Επιπρόσθετα στη παράγραφο 5 του ίδιου άρθρου διατηρεί τη δυνατότητα διεκδίκησης οποιασδήποτε θέσης ευθύνης των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν. Η πρόβλεψη αυτή ειδικά στις Υπηρεσίες με Τεχνικό Αντικείμενο να οδηγήσει σε ακραίες καταστάσεις, όπου Υπάλληλοι μη έχοντες τις βασικές γνώσεις και τα από το Νόμο καθορισμένα Επαγγελματικά Δικαιώματα θα εκδίδουν και θα θεωρούν πράξεις που απαγορεύεται από το Νόμο να το κάνουν. Στην παράγραφο 8 του άρθρου 6, με τα κριτήρια μοριοδότησης εκτιμούμε ότι η πρόβλεψη υποβάθμισης της μοριοδότησης των Integrated Master του Ν. 4485/17 με μόλις 50 μόρια είναι προκλητική και πρέπει να διορθωθεί. Δε μπορούμε να κατανοήσουμε το κριτήριο με το οποίο όλα τα πρώτα μεταπτυχιακά μοριοδοτούνται με 150 μόρια ενώ τα ενσωματωμένα στο βασικό τίτλο σπουδών με 50, όσο και η άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας, ενώ τα δεύτερα με μόλις 30 μόρια! Τέλος η βαρύτητα της δομημένης συνέντευξης είναι πολύ μεγάλη σε όλες τις περιπτώσεις σε σχέση με τα πιο «αντικειμενικά κριτήρια» και αυξάνεται σε όλες τις περιπτώσεις κρίσεων! Επιπλέον δίνεται ενισχυμένη μοριοδότηση σε υπαλλήλους που ήδη κατέχουν θέσεις ευθύνης, χωρίς να γίνεται διάκριση για το αν έχουν περάσει από κρίσεις υπηρεσιακού συμβουλίου. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι όσοι είναι εν ενεργεία Προϊστάμενοι, τοποθετημένοι χωρίς κάποια διαδικασία αξιολόγησης, λόγω της αυξημένης μοριοδότησης θα έχουν ένα πλεονέκτημα απέναντι στους υπολοίπους ανεξάρτητα από το αν οι τελευταίοι έχουν αυξημένα τυπικά προσόντα ή/και πολλά χρόνια εμπειρίας. Ταυτόχρονα μειώνεται πολύ η μοριοδότηση της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας εκτός Δημοσίου σύμφωνα με το ΠΔ69/16 σε 0,83 μόρια ανά μήνα από 2,08 που ήταν πριν.	

	Στο άρθρο 20 σχετικά με τις Αναπτυξιακές Εταιρίες ΟΤΑ, εκτιμούμε ότι αποτελούν άλλη μια μορφή έμμεσης ιδιωτικοποίησης των λειτουργιών των ΟΤΑ. Τα απολύτως υπαρκτά προβλήματα υποστελέχωσης τους μπορούν να επιλυθούν μόνο με προσλήψεις προσωπικού με μόνιμες και σταθερές σχέσεις εργασίας και όχι με ανάθεση των λειτουργιών τους σε Α.Ε. οι οποίες λειτουργούν με διαφορετικά κριτήρια. Τέλος με το άρθρο 23 συνεχίζεται η ασάφεια για τη Διοικητική υποστήριξη Δήμων ή οποία και παρατείνεται έως 1.3.20 τη στιγμή που δεν έχουν έχουνε ακόμα εκδοθεί οι σχετικές ΥΑ για την ελάχιστη στελέχωση των ΥΔΟΜ που αποτελεί προϋπόθεση υλοποίησης οποιασδήποτε απόφασης. Σε κάθε περίπτωση και για τις ΥΔΟΜ ισχύει ότι και για τις Τεχνικές Υπηρεσίες. Χωρίς προσλήψεις προσωπικού και ειδικά Διπλωματούχων Μηχανικών, επιμόρφωση, μεταφορά της πείρας από γενιά σε γενιά και γενναία υποστήριξη με σύγχρονα μέσα, καμιά Υπηρεσία δε θα μπορεί να ανταποκριθεί στα μεγάλα καθήκοντα που έχει να αντιμετωπίσει. Ενδεικτικά οι συνάδελφοι μας έχουν την υποστήριξη στους ιδιώτες συνάδελφους, τις καταγγελίες για ήδη εκδοθείσες άδειες μικρής κλίμακας, ενώ εκκρεμεί και ο έλεγχος του 30% των αδειών δόμησης κατηγορίας 3 που προέβλεπε ο ν. 4495/2017. Είμαστε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση και σας καλούμε να ανταποκριθείτε στο αίτημα μας για συνάντηση μαζί σας γιατί η απουσία διαλόγου ουδέποτε βοήθησε τη λήψη ορθών αποφάσεων. • 22 Νοεμβρίου 2019, 12:26 | Το 1968, ο κοινωνιολόγος Robert Merton έγγραψε για το «Matthew Effect», το φαινόμενο συνοψίζεται, ίσως υπεραπλουστευμένα, στην εξής πρόταση: «the rich get richer and the poor get poorer» (μεταφρ. «ο πλούσιος γίνεται πλουσιότερος και ο φτωχός γίνεται φτωχότερος»). Αυτό συμβαίνει, ως έναν βαθμό, και στην εξέλιξη των Δημόσιων Υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης. Παρατηρείται λοιπόν το φαινόμενο ότι όσοι έχουν λάβει θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο παραμένουν για αρκετά έτη στη θέση αυτή και με τον καιρό γίνονται οι αυξητικά προνομιούχοι, σε σχέση με οποιοδήποτε άλλον που ποτέ δεν είχε την ευκαιρία να επιλεγεί σε θέση ευθύνης, παρόλο που διέθετε τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. Το παραπάνω φαινόμενο (Matthew effect), ο ν. 4369/2016, ερχόταν κάπως να το εξομαλύνει τόσο με την μοριοδότηση της συνέντευξης αλλά κυρίως και με το πλαφόν μοριοδότησης για την άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης (16,5 μόρια κατ' έτος, με ανώτατο όριο τα 10 έτη = max 165 μόρια). Δηλαδή ναι μεν, αναγνωρίζεται η αξία της πρότερης εμπειρίας σε θέση ευθύνης, αλλά ο σοφός νομοθέτης,	

	έκρινε ότι είναι πεπερασμένη αποτιμώντας την σε μόρια, λίγο παραπάνω από τον συναφή με τη θέση μεταπτυχιακό τίτλο (165 vs 150). Αυτό που παρατηρούμε στην τροποποίηση του άρθρου 85, είναι μία υπέρμετρη μοριοδότηση όσων υπαλλήλων ασκούν ή έχουν ασκήσει καθήκοντα σε θέσεις ευθύνης και μάλιστα με αυξητική τάση μοριοδότησης, αναλόγως με το επίπεδο της θέση ευθύνης. Πιο συγκεκριμένα, ενώ με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, άρθρο 85 (όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 29 του ν. 4369/2016) κάποιος με 10ετη εμπειρία σε θέση ευθύνης (ανεξαρτήτως επιπέδου οργανικής μονάδας) θα λάβει max. 165 μόρια, η τροποποίηση προτείνει να μοριοδοτηθεί για το ίδιο διάστημα εμπειρίας σε θέση ευθύνης (δηλ. για 10 έτη), ως εξής: – Προϊστάμενος Τμήματος : 360 μόρια (3μ/μήνα*12*10)=118% αύξηση μοριοδότησης σε σχέση με ότι ισχύει σήμερα – Προϊστάμενος Διεύθυνσης: 540 μόρια (4,5μ/μήνα*12*10)=227% αύξηση μοριοδότησης σε σχέση με ότι ισχύει σήμερα – Προϊστάμενος Γεν. Διεύθυνσης: 780 μόρια (6,5μ/μήνα*12*10)=372% αύξηση μοριοδότησης σε σχέση με ότι ισχύει σήμερα Δηλαδή, με άλλα λόγια, «ο ήδη πλουσιότερος γίνεται κροίσος και ο ήδη φτωχότερος ... » Θεωρώ καταχρηστική και αυθαίρετη ως προς την αύξηση (σε σχέση με ότι ισχύει σήμερα) την ως άνω προτεινόμενη μοριοδότηση, η οποία αντί να αμβλύνει το ήδη υπάρχον χάσμα των «πλουσίων» και των «φτωχών» όπως τους περιγράψαμε παραπάνω, έρχεται να καταδικάσει οριστικά πιο νέους συναδέλφους με εξαιρετικά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, με όρεξη και ενθουσιασμό στο να προσφέρουν νέες ιδέες και να λάβουν πρωτοβουλίες προς όφελος όλων των μερών (υφισταμένων, φορέα, πολιτών, κράτους). Το κυριότερο όμως είναι ότι αυτή η μοριοδότηση κάνει δέσμια τη Διοίκηση του Ελληνικού Δημοσίου στους ίδιους και τους ίδιους. Δεν υποτιμώ την αξία της εμπειρίας σε θέση ευθύνης, σε καμία περίπτωση, όμως θα πρέπει όλοι να έχουν ίσες ευκαιρίες και αυτό φαίνεται να καταστρατηγείται με την προτεινόμενη τροποποίηση της μοριοδότησης για την άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης. • 22 Νοεμβρίου 2019, 12:37 | Σας γνωρίζω ότι είναι απαράδεκτο να πριμοδοτούνται υπάλληλοι που έχουν τοποθετηθεί χωρίς να έχουν	

	προηγηθεί κρίσεις για την τοποθέτηση αυτών σε θέσεις ευθήνης (που για πολλές θέσεις εθυύνης σε ΟΤΑ έχουν να γίνουν κρίσεις πολλά πολλά χρόνια) με αποτέλεσμα να ξεπερνούν πλέον τα μόριά τους και τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα άλλων υπαλλήλων. ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ ΘΑ πρέπει να υπάρχει διαχωρισμός αυτών που έχουν τοποθετηθεί και ασκούν καθήκοντα μετά από κρίσεις και όσων έχουν τοποθετηθεί με απλή απόφαση κάποιου ...Αιρετού. Το πρόβλημα είναι εντονό ιδιαίτερα στην περιφέρεια. Με τον τρόπο αυτό ΥΠΑΡΧΕΙ «ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ σε θέσεις ευθύνης ικανών στελεχών με περισσότερα προσόντα». • 22 Νοεμβρίου 2019, 11:48 | ΝΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΕΤΕ ΤΙΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΑΣΕΠ , ΤΗΝ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ • 22 Νοεμβρίου 2019, 11:58 | ΚΑΛΗΜΕΡΑ ΤΑ ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΝΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΘΟΥΝ ΜΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟ 80% ΟΙ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΝΑ ΜΗ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΘΟΥΝ. ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΕΙΤΕ ΔΕ ΚΡΙΘΗΚΑΝ ΚΑΙ ΤΟΠΟΘΕΤΗΘΗΚΑΝ ΜΕ ΜΕΡΟΛΗΠΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΙΤΕ ΑΝ ΚΡΙΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΤΟΤΕ ΧΡΟΝΟ ΔΕ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΟΤΙ ΘΑ ΕΥΝΟΟΥΝΤΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ. ΣΥΜΦΩΝΩ ΜΕ ΤΗ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟ ΠΟΥ ΜΙΛΑΕΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΘΛΗΤΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΓΩΝΕΣ.ΚΑΜΙΑ ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΟΛΟΙ ΕΚ ΤΟΥ ΜΗΔΕΝΟΣ ΝΑ ΚΡΙΘΟΥΝ. Η ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ «ΠΡΟΧΩΡΗΣΕΙ ΜΠΡΟΣΤΑ». ΟΙ ΣΤΡΕΒΛΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΑΡΕΛΘΟΝΤΟΣ ΝΑ ΜΗΝ ΙΣΧΥΣΟΥΝ. ΕΙΝΑΙ ΠΑΣΙΦΑΝΕΣ ΟΤΙ ΑΥΤΟΙ ΠΟΥ ΦΤΙΑΧΝΟΥΝ ΤΟ ΝΟΜΟ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΕΤΟΙΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ. Ο ΝΟΜΟΘΕΤΗΣ ΝΑ ΔΕΙ ΜΕ ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑ ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΚΑΙ ΠΑΘΟΓΕΝΕΙΕΣ ΤΟΣΩΝ ΕΤΩΝ ΝΑ ΕΚΛΕΙΨΟΥΝ ΕΠΙΤΕΛΟΥΣ. Ο ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΝΑ ΕΚΛΑΜΒΑΝΕΤΑΙ ΙΣΟΤΙΜΑ ΜΕ ΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΩΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΡΟΣΚΡΟΥΕΙ ΟΝΤΩΣ ΣΤΗΝ ΑΝΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ. ΠΟΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ; ΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ. ΕΙΝΑΙ ΣΩΣΤΟ ΜΕΤΡΟ ΑΛΛΑ ΔΕΝ ΕΦΑΡΜΟΣΤΗΚΕ. Η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΝΑΙ ΣΩΣΤΟ ΜΕΤΡΟ ΑΛΛΑ ΕΙΣΤΕ ΣΙΓΟΥΡΟΙ ΟΤΙ ΘΑ ΝΑΙ ΑΜΕΡΟΛΗΠΤΟ;ΠΩΣ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΕΤΑΙ Η	

	ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑ; ΜΟΝΟ ΤΑ ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΕΙΝΑΙ ΔΕΙΚΤΗΣ ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ ΟΠΩΣ ΣΤΙΣ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ. ΔΥΣΤΥΧΩΣ Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΑΚΟΜΗ ΕΤΟΙΜΑΣΤΕΙ ΓΙΑ ΤΑ ΥΠΟΛΟΙΠΑ ΜΕΤΡΑ(ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ, ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΑΞΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΑΜΕΡΟΛΗΨΙΑ) ΠΑΝΤΟΥ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ. • 22 Νοεμβρίου 2019, 10:35 | Μεταπτυχιακά. Εδώ πρόκειται για μία βιομηχανία που έχει στηθεί τα τελευταία χρόνια και μεγάλη μερίδα των δημοσίων υπαλλήλων έκαναν και κάνουν μεταπτυχιακό με μοναδικό κριτήριο και στόχο να εξασφαλίσουν τα μισθολογικά κλιμάκια και τα μόρια. Παρατηρείται το περίεργο φαινόμενο, υπάλληλοι που συνήθως είναι και προϊστάμενοι, να τελειώνουν τα μεταπτυχιακά σε ένα χρόνο και συγχρόνως να εργάζονται. Δυστυχώς, έτσι όπως έχουν διαμορφωθεί οι συνθήκες, ανάλογα με τις γνωριμίες που έχει κάποιος ή τα χρήματα που διαθέτει μπορεί να παίρνει μεταπτυχιακό. Θα πρέπει να ορισθούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις σε αυτό. Ένα μεταπτυχιακό να μετράει, εφόσον αυστηρά προσθέτει τις γνώσεις εκείνες, που τις χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος στην δουλειά του και βελτιώνεται το έργο της Υπηρεσίας. Θα πρέπει επίσης να μπει ένα χρονικό όριο (π.χ. όταν έχει γίνει μέχρι τη δημοσίευση του νόμου). Προφανώς όποιος κάνει Μεταπτυχιακό και εργάζεται κάτι παραμελεί, εκτός και εάν εκτιμάτε ότι το ελληνικό δημόσιο έχει τόσο ικανούς και εργατικούς υπαλλήλους, το έργο των οποίων δεν έχει αντιληφθεί η Ελληνική Κοινωνία. • 22 Νοεμβρίου 2019, 10:10 | **Ν' ΑΛΛΑΞΕΙ ΓΡΗΓΟΡΑ ΤΟ ΑΡΘΡΟ!** Η ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ ΞΕΣΗΚΩΘΗΚΕ!!! Ο ΕΚΛΕΚΤΟΣ ΠΡΩΘΥΠΟΥΡΓΟΣ ΣΙΓΟΥΡΑ ΔΕ ΣΤΗΡΙΖΕΙ ΤΕΤΟΙΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ. Ν' ΑΛΛΑΞΕΙ ΓΡΗΓΟΡΑ ΤΟ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟ ΑΡΘΡΟ. ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΚΑ ΜΕ ΙΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΤΗΡΗΘΟΥΝ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ	

	ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΟΣ. ΣΥΜΦΩΝΩ ΜΕ ΤΗ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟ ΠΟΥ ΜΙΛΑΕΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΘΛΗΤΕΣ ΠΟΥ ΞΕΚΙΝΟΥΝ ΑΠΟ ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΒΑΣΗ. ΚΑΜΙΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΣΤΙΣ ΠΕΛΑΤΕΙΑΚΕΣ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ!!!!! ΝΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΘΟΥΝ ΤΑ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΑ, ΤΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ, ΤΟ ΕΣΔΔΑ.ΟΛΑ ΑΥΤΑ ΔΕΙΧΝΟΥΝ ΚΟΠΟ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ, ΘΥΣΙΕΣ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΖΟΥΝ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΚΑΙ ΤΙ ΨΥΧΙΚΑ ΑΠΟΘΕΜΑΤΑ ΕΧΟΥΝ. ΤΟ ΝΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΘΟΥΝ ΟΙ ΤΕΜΠΕΛΗΔΕΣ ΒΟΛΕΜΕΝΟΙ ΜΕ ΒΡΙΣΚΕΙ ΠΑΝΤΕΛΩΣ ΑΝΤΙΘΕΤΗ!! • 22 Νοεμβρίου 2019, 10:38 | Μεταπτυχιακά. Εδώ πρόκειται για μία βιομηχανία που έχει στηθεί τα τελευταία χρόνια και μεγάλη μερίδα των δημοσίων υπαλλήλων έκαναν και κάνουν μεταπτυχιακό με μοναδικό κριτήριο και στόχο να εξασφαλίσουν τα μισθολογικά κλιμάκια και τα μόρια. Παρατηρείται το παράλογο φαινόμενο, άνθρωποι προχωρημένης ηλικίας που συνήθως είναι και προϊστάμενοι, να τελειώνουν τα μεταπτυχιακά σε ένα χρόνο και συγχρόνως να εργάζονται. Δυστυχώς, έτσι όπως έχουν διαμορφωθεί οι συνθήκες, ανάλογα με τις γνωριμίες που έχει κάποιος ή τα χρήματα που διαθέτει μπορεί να παίρνει μεταπτυχιακό. Θα πρέπει να ορισθούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις σε αυτό. Ένα μεταπτυχιακό να μετράει, εφόσον αυστηρά προσθέτει τις γνώσεις εκείνες, που τις χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος στην δουλειά του και βελτιώνεται το έργο της Υπηρεσίας. Θα πρέπει επίσης να μπει ένα χρονικό και ηλικιακό όριο (π.χ. όταν έχει γίνει μέχρι τη δημοσίευση του νόμου). Προφανώς όποιος κάνει Μεταπτυχιακό και εργάζεται κάτι παραμελεί, εκτός και εάν εκτιμάτε ότι το ελληνικό δημόσιο έχει τόσο ικανούς και εργατικούς υπαλλήλους, το έργο των οποίων δεν έχει αντιληφθεί η Ελληνική Κοινωνία. • 22 Νοεμβρίου 2019, 10:31 | ΕΙΝΑΙ ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΑ ΠΡΟΚΛΗΤΙΚΟ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΓΙΝΕΙ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΧΩΡΙΣ ΚΑΝ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΑΠΛΑ ΜΕ ΑΝΑΘΕΣΗ ΣΤΗ ΒΑΣΗ ΤΗΣ ΠΕΛΑΤΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ. ΑΛΛΑ ΠΙΟ ΛΥΠΗΡΟ ΕΙΝΑΙ ΟΤΙ Η ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ, ΠΟΥ ΥΠΟΤΙΘΕΤΑΙ ΟΤΙ ΠΡΟΑΓΕΙ ΤΗΝ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ ΚΑΙ	

	ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΟΥΣ ΚΟΠΟΥΣ ΟΛΩΝ ΟΣΩΝ ΠΡΟΣΠΑΘΗΣΑΝ ΝΑ ΑΠΟΚΤΗΣΟΥΝ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΤΙΤΛΟΥΣ ΣΠΟΥΔΩΝ ΚΑΙ ΕΞΙΔΕΙΚΕΥΣΗ, ΝΑ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΕΙ ΤΗΝ ΗΜΙΜΑΘΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ. ΚΑΙ ΑΝ Ο ΝΟΜΟΘΕΤΗΣ ΠΑΤΑΕΙ ΣΤΗΝ ΠΑΛΑΙΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΕ ΤΗ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΑΣ ΜΑΣ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙ ΚΑΠΟΙΟΣ ΠΩΣ ΕΙΝΑΙ ΔΥΝΑΤΟΝ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΝΑ ΓΙΝΕΤΑΙ ΚΑΠΟΙΟΣ ΜΕ ΕΝΑ ΑΣΧΕΤΟ ΠΤΥΧΙΟ ΚΑΙ ΜΟΝΟ ΑΥΤΟ ΩΣ ΠΡΟΣΟΝ, ΕΝΑΝΤΙ ΤΩΝ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΩΝ ΜΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΚΑΙ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΑ, ΑΠΛΑ ΚΑΙ ΜΟΝΟ ΕΠΕΙΔΗ Ο ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΤΟΥ ΑΝΑΘΕΣΕ ΤΗ ΘΕΣΗ ΑΥΤΗ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΑ ΜΕ ΕΠΙΜΙΣΘΙΟ. ΝΤΡΟΠΗ!!!!! ΒΑΛΤΕ ΚΡΙΤΙΡΙΑ ΒΓΑΛΤΕ ΤΗΝ ΠΑΛΑΙΟΤΗΤΑ!!! ΘΕΛΟΥΜΕ ΝΕΑ ΜΥΑΛΑ ΜΕ ΟΡΑΜΑ ΚΑΙ ΓΝΩΣΕΙΣ ΑΝ ΘΕΛΟΥΜΕ ΝΑ ΜΙΛΑΜΕ ΓΙΑ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΕ ΑΥΤΟΝ ΤΟΝ ΤΟΠΟ. • 22 Νοεμβρίου 2019, 10:20 | Να μοριοδοτηθούν όλα τα πτυχία που κατέχει κάποιος σε προπτυχιακό επίπεδο όπως προτείνετε για τα μεταπτυχιακά.Άλλος έχει 3 προπτυχιακά, άλλος 3 μεταπτυχιακά άλλος 3 διδακτορικά. Ας μετρά ότι έχει κανείς στη σωστή βάση, όχι το 2ο προπτυχιακό 30 και το διδακτορικό 300. Ας μην ξεχνάμε ότι τα προπτυχιακά δίνουν το δικαίωμα υπογραφής και τα επαγγελματικά δικαιώματα, αυτά δηλαδή που χρειάζονται στην πραγματική δημόσια υπηρεσία, ενώ τα μεταπτυχιακά και τα διδακτορικά εμβαθύνουν την ακαδημαϊκή γνώση. • 22 Νοεμβρίου 2019, 10:30 | . Ο συντάκτης του παρόντος άρθρου δείχνει ότι καταβάλλει μία μεγάλη προσπάθεια να ευνοήσει τους παλιούς δημοσίους υπαλλήλους και ιδιαίτερα αυτούς οι οποίοι κατείχαν θέσεις ευθύνης ανεξάρτητα αν τις είχαν αποκτήσει με κρίσεις των υπηρεσιακών Συμβουλίων ή με ανάθεση καθηκόντων, τοποθέτηση δηλαδή χωρίς κανένα κριτήριο. Δεν πρέπει, να μοριοδοτούνται όσοι έχουν θέση ευθύνης με ανάθεση καθηκόντων. Η φιλοσοφία του άρθρου έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τις θέσεις της πολιτείας έτσι όπως εκφράζονται και από τη νέα διακυβέρνηση όπου πιστεύουν ότι πρέπει το δημόσιο να αλλάξει και να ξεπεραστεί η παθογένεια του παρελθόντος. Όλοι γνωρίζουν και ο δημόσιος διάλογος αποδέχεται ότι ο τρόπος λειτουργίας του ελληνικού δημοσίου δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες των Πολιτών. Θεωρείτε ότι όποιος έχει εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα υστερεί έναντι αυτού που εργάζεται στο δημόσιο τομέα. Πρόκειται για παράνοια. Ίδια μόρια για δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, τουλάχιστον	

	Μέσα από αυτό το άρθρο θα μπορούσε να πει κανείς ότι το Ελληνικό Δημόσιο έχει πετύχει το ρόλο του και οι εργαζόμενοι είναι τέλειοι. Άρα μπορούμε να συνεχίσουμε με τον ίδιο τρόπο και με τους ίδιους. Η αλλαγή στο Δημόσιο θα έρθει μόνο αν αλλάξουμε τα πρόσωπα που έχουν θέσεις ευθύνης και χρόνια τώρα πορεύονται με την νοοτροπία του παραδοσιακού δημοσίου υπαλλήλου. Να δοθεί η ευκαιρία σε νέους ανθρώπους που έχουν εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα και αντιλαμβάνονται αλλιώς τον ρόλο τους μέσα σε έναν οργανισμό που κύριο στόχο του έχει να προσφέρει την Υπηρεσία του στον Πολίτη • 22 Νοεμβρίου 2019, 09:11 | Το πρόβλημα ξεκινάει από τη βάση του, αφού δεν υπήρξε οργανωμένη, οριζόντια μέριμνα για διαδικασίες ανάδειξης της ουσιαστικής καταλληλότητας και αξίας στα ιδιαίτερα και αυξημένα καθήκοντα, που καλούνται να επιτελέσουν οι υπάλληλοι. Σε κάποιες εκ των περιπτώσεων η στελέχωση αποτέλεσε τυχαία επιλογή, σε άλλες επιλογή της εκάστοτε πολιτικής Αρχής, αλλά σίγουρα αποτέλεσε ευκαιρία δημιουργίας θέσεων προϊσταμένων (για στελέχη, με πολλά έτη υπηρεσίας στο ενεργητικό τους, που δε διαθέτουν συνήθως τον απαραίτητο ζήλο και ενέργεια, - ιδιαίτερα αν βρίσκονται στη δύση της καριέρας τους- για τα απαιτητικά καθήκοντα) Δυστυχώς, οι παθογένειες του πολιτικο-διοικητικού συστήματος που περιγράφηκαν γρήγορα οδηγούν σε αδράνεια και παθητικότητα και αυτά τα φωτεινά δυναμικά στελέχη, παγιδεύοντας την οποιαδήποτε ευρηματικότητα και δημιουργικότητά τους. Οι παραπάνω παρατηρήσεις έχουν τις ρίζες τους, στην γενικότερη ανορθολογική στελέχωση που διέπει το δημόσιο τομέα στην Ελλάδα, διαχρονικά. Δυστυχώς πρόκειται για προβλήματα που αφορούν τη χαμηλή ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού και συνδέονται με μια σειρά από στρεβλές πρακτικές που ακολούθησε και εν μέρει συνεχίζει να ακολουθεί, μέχρι και σήμερα η Ελληνική Διοίκηση. Τούτες αφορούν πρωτίστως πρακτικές πρόσληψης και δευτερευόντως πρακτικές σταδιοδρομίας, εκπαίδευσης, αξιολόγησης και δεοντολογίας. Οι διαδικασίες μέσω των οποίων τα στελέχη εντάχθηκαν ή συνεχίζουν να εντάσσονται στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση, συνδέονται ενίοτε με πελατειακές λογικές (ευνοιοκρατία στη στελέχωση) και βραχυπρόθεσμους εκλογικούς στόχους, παρά με διαδικασίες διασφάλισης της αξιοκρατίας και της αμεροληψίας. Ακόμη και η εξομοίωση τυπικών προσόντων, δε διασφαλίζει πάντοτε την ουσιαστική	

	ικανότητα των υποψηφίων. Το πρόβλημα τούτο είχε τονιστεί από πολύ παλιά στις σχετικές εκθέσεις των Γ.Μαραγκόπουλου (1950), Κ.Βαρβαρέσου (1952) και G.Langrod (1964), οι οποίοι είχαν διαπιστώσει την ανάγκη περιστολής των κομματικών παρεμβάσεων και πελατειακών πρακτικών. • 22 Νοεμβρίου 2019, 09:41 | ΚΑΛΗΜΕΡΑ ΑΓΑΠΗΤΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΚΑΤΑΓΡΑΦΕΤΑΙ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΩΝ Η ΤΑΣΗ ΥΠΟΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΤΥΠΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΜΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΕ ΤΙΠΟΤΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΑ ΚΑΘΕΣΤΩΤΑ. ΕΙΝΑΙ ΠΑΣΙΦΑΝΕΙΣ ΟΙ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΥΠΕΡ ΤΗΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗΣ ΜΕ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΟΜΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΦΙΛΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ, ΣΧΕΣΕΙΣ «ΗΜΕΤΕΡΩΝ». ΤΟ ΘΕΜΑ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΜΕ ΣΤΗ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΑΛΛΑ ΑΥΤΗ ΝΑ ΛΗΦΘΕΙ ΥΠΟΨΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΑ ΔΕΝ ΕΧΕΙ ΚΑΝΕΝΑ ΝΟΗΜΑ. ΚΑΤΑΦΟΡΗ ΑΔΙΚΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΝΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΘΟΥΝ ΟΣΟΙ ΚΑΤΕΛΑΒΑΝ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΜΕ ΑΝΑΘΕΣΗ ΚΑΙ ΧΩΡΙΣ ΚΡΙΣΕΙΣ. ΚΑΤΑΦΟΡΗ ΑΔΙΚΙΑ ΚΑΙ Η ΜΗ ΙΣΟΤΙΜΗ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΜΕ ΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ. ΟΛΟΙ ΟΙ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΟΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΞΕΚΙΝΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΙΔΙΑ ΒΑΣΗ. ΕΙΝΑΙ ΣΑ ΝΑ ΛΕΝΕ ΟΙ ΑΘΛΗΤΕΣ ΚΑΤΕΒΑΙΝΟΥΝ ΣΕ ΑΓΩΝΕΣ Π.Χ ΟΛΥΜΠΙΑΚΟΥΣ ΚΑΙ ΑΥΤΟΙ ΠΟΥ ΠΡΟΚΡΙΘΗΚΑΝ ΣΤΟΥΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥΣ ΜΟΡΙΟΔΟΤΟΥΝΤΑΙ. ΔΕΙΤΕ ΤΟ. ΟΛΟΙ ΞΕΚΙΝΟΥΝ ΑΠΟ ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΒΑΣΗ. ΔΕΝ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΛΑΒΟΥΝ ΚΑΝΕΝΑ ΜΟΡΙΟ ΔΙΟΤΙ ΤΟΤΕ Η ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΙΝΑΙ ΑΝΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΚΡΟΥΕΙ ΣΤΗΝ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΤΣΙ ΚΑΙ ΑΛΛΙΩΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΘΕΣΗΣ ΠΟΥ ΕΛΑΒΑΝ ΓΙΑ ΟΣΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΗΤΑΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ ΠΟΥ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΚΑΤΑΦΟΡΗ ΑΔΙΚΙΑ. ΕΙΝΑΙ ΑΔΙΚΟ ΓΙΑ ΟΣΟΥΣ ΔΕΝ ΕΠΙΛΕΧΘΗΚΑΝ ΕΠΕΙΔΗ ΔΕΝ ΗΤΑΝ ΑΡΕΣΤΟΙ. ΣΤΗΝ ΟΥΣΙΑ ΕΞΑΣΦΑΛΙΖΕΙ ΤΗΝ ΕΠΑΝΑΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΛΙΩΝ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ ΚΟΒΟΝΤΑΣ ΚΑΘΕ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ. Ο ΚΥΡΙΟΣ ΠΡΩΘΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΧΕΙ ΜΙΛΗΣΕΙ ΓΙΑ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ. ΕΙΝΑΙ ΟΛΟ ΤΟΣΟ ΑΔΙΚΟ ΠΟΥ ΔΕΝ ΠΡΟΑΓΕΙ ΤΗΝ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ.	

	ΕΠΙΣΗΣ ΓΙΑΤΙ ΤΟ 2ο ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΔΕ ΜΟΡΙΟΔΟΤΕΙΤΑΙ ΙΣΟΤΙΜΑ ΜΕ ΤΟ ΠΡΩΤΟ; ΣΤΙΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΜΟΥ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ (ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ) ΟΛΕΣ ΟΙ ΘΕΩΡΙΕΣ ΜΙΛΟΥΝ ΓΙΑ «ΑΡΙΣΤΕΙΑ» ΟΧΙ ΦΙΛΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΜΜΑΤΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ. ΕΙΝΑΙ ΑΔΙΚΟ ΔΙΟΤΙ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΝΟΜΟ ΦΑΝΗΚΕ ΟΤΙ ΘΑ ΠΡΙΜΟΔΟΤΟΥΝΤΑΙ ΤΑ ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ. ΩΣ ΕΚ ΤΟΥΤΟΥ ΠΟΛΛΟΙ ΟΠΩΣ ΕΓΩ ΣΤΡΑΦΗΚΑΝ ΣΕ ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΣΠΟΥΔΕΣ.ΑΣ ΑΠΟΦΑΣΙΣΕΙ Η ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΘΕΛΕΙ ΤΟΥΣ ΒΟΛΙΚΟΥΣ ΚΑΙ ΑΡΕΣΤΟΥΣ Ή ΤΟΥΣ ΧΡΗΣΙΜΟΥΣ ΚΑΙ ΑΡΙΣΤΟΥΣ; ΤΩΡΑ ΕΙΝΑΙ Η ΕΥΚΑΙΡΙΑ ΝΑ ΤΟ ΑΠΟΔΕΙΞΕΙ ΚΑΙ ΝΑ ΔΙΟΡΘΩΣΕΙ ΤΗ ΣΤΡΕΒΛΩΣΗ ΤΟΣΩΝ ΕΤΩΝ ΠΟΥ «ΠΗΓΕ» ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ «ΠΙΣΩ» • 22 Νοεμβρίου 2019, 09:05 | Αίσχος και ντροπή σας. Ψηφίσαμε ΝΔ για την αξιοκρατία και εσείς είστε χειρότεροι από τον ΣΥΡΙΖΑ. 1. Μειώσατε την βαρύτητα των τυπικών προσόντων από 40% σε 25% και αυξήσατε την εργασιακή εμπειρία των γλειφτών που δεν αξιολογήθηκαν ποτέ για να μην αλλάξει τίποτα. Για να μείνουν οι ίδιοι. 2. Καταργείτε την συμμετοχή των αιρετών στα ΣΕΠ για να μην υπάρχει φωνή αντίθετη και να κάνουν οι περιρφερειάρχες ότι γουστάρουν. Αυτή είναι η αξιοκρατία και η αριστεία σας; • 22 Νοεμβρίου 2019, 09:26 | Στα κριτήρια επιλογής προϊσταμένων Διεύθυνσης καταργείται η περίπτωση να επιλέγονται υπάλληλοι που «κατέχουν το βαθμό Α΄ με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν». Αυτό είναι πολύ άδικο και δίνει πλεονέκτημα σε αυτούς που τα προηγούμενα χρόνια είχαν θέση προϊστάμενου τμήματος με τοποθέτηση. Δηλαδή αυτός που δεν τοποθετήθηκε ποτέ προϊστάμενος, ενώ τα τελευταία 15 χρόνια περίπου δεν έχουν γίνει κρίσεις, αδικείται κατάφωρα και του στερείται το δικαίωμα να κριθεί για προϊστάμενος Διεύθυνσης. • 22 Νοεμβρίου 2019, 09:45 |	

	Η διαβάθμιση των τυπικών προσόντων δεν υπάρχει. Όλοι οι πτυχιούχοι θα λαμβάνουν 100 μόρια για να κριθούν τελικά στη συνέντευξη. Δηλαδή 100 μόρια το πτυχίο με βαθμό έξι και 100 μόρια το πτυχίο με άριστα!!! Είναι παράλογο. Επίσης, η μοριοδότητηση των όποιων κατέχουν ήδη θέση ευθύνης χωρίς κρίσεις θα βοηθήσει να παραμείνουν πάλι οι ίδιοι. Το χειρότερο απ΄ όλα όμως, είναι η μοριοδότηση των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Πόσα άλλα μόρια πια να πάρουν; Πτυχίο όποιο να' ναι και μόρια από πριν καν μπουν στο Δημόσιο ... Θα έπρεπε να αρκεί μόνο το ότι μπαίνουν στις υπηρεσίες χωρίς ΑΣΕΠ και όχι να μοριοδοτούνται με κάθε ευκαιρία έναντι άλλων που έχουν κοπιάσει περισσότερα χρόνια.... • 21 Νοεμβρίου 2019, 23:51 | Στην παράγραφο γγ, να γίνει σαφές για αποφυγή παρεξηγήσεων ότι » Σε περίπτωση κατοχής περισσοτέρων μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών συναφών ή μη συναφών με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, αυτοί λαμβάνουν 30 μόρια/ ανά μεταπτυχιακό τίτλο» Επειδή τα μεταπτυχιακά είναι τίτλοι εξειδίκευσης, πρέπει να πριμοδοτούνται ξεχωριστά, όσους τίτλους και αν έχεις, γιατί φέρνουν διαφορετική εξειδικευμένη γνώση στο αντικείμενο που απασχολείσαι. Δεν είναι ίδια κατηγορία με τα βασικά πτυχία. Εγώ έτσι ερμηνεύω και τη διάταξη αλλά άνετα μπορεί να γίνει παρανόηση στην εφαρμογή της. Επίσης ανάλογη σύγχυση μπορεί να δημιουργήσει και το εδάφιο για τον ενσωματωμένο μεταπτυχιακό τίλο στο βασικό πτυχίο και τα 50 μόρια. Για μένα αν κάποιος έχει μεταπτυχιακό ενσωματωμένο στο βασικό του πτυχίο και δυο μεταπτυχιακά μετά τη λήψη του πτυχίου του πρέπει να πάρει 150+50+30 μόρια. • 25 Νοεμβρίου 2019, 12:14 |	

	Για τις Γενικές Διευθύνσεις θα πρέπει ο υποψήφιος να είναι κατηγορίας ΠΕ (και όχι ΠΕ ή ΤΕ). Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να τηρείται στη μοριοδότηση το προβάδισμα ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ. • 25 Νοεμβρίου 2019, 12:31 | Η ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ ΠΟΥ ΕΠΙΚΑΛΕΙΤΟ Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΚΑΤΑΛΥΕΤΑΙ ΠΛΗΡΩΣ ΜΕ ΤΙΣ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ. ΥΨΗΛΟΤΑΤΗ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΓΙΑ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΚΡΙΘΗΚΑΝ ΠΟΤΕ ΓΙΑ ΝΑ ΚΑΤΑΛΑΒΟΥΝ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ. ΑΔΙΚΟ ΚΑΙ ΠΑΛΙ ΑΔΙΚΟ... • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:09 | Υποτιμάτε πολύ τα αγγλικά. Επίσης δίνετε μεγάλη αξία με υπερβολικό συντελεστή σε διατελέσαντες διευθυντές. Η συνέντευξη θα πρέπει να γίνεται για όλους τους υποψηφίους και να έχει καθοριστικό ρόλο με τα υπόλοιπα κριτήρια να είναι συμπληρωματικά. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:41 | Θα ήθελα να κάνω τις εξής παρατηρήσεις επί του σχεδίου Νόμου: 1) Διορθώνει πολλά σημεία του ισχύοντος Νόμου 4369/2016, που βασιζόταν κυρίως σε αναξιοκρατικά κριτήρια. 2) Η τήρηση του πλαφόν των 10 ετών, όσον αφορά την προϋπηρεσία σε θέσεις ευθύνης είναι άδικη και θα έπρεπε να καταργηθεί. 3) Εφόσον διατηρηθεί το πλαφόν των 10 ετών, θα πρέπει να διευκρινισθεί ότι το διάστημα που υπερβαίνει το πλαφόν θα πρέπει να μοριοδοτείται με το ελάχιστο των 1,5 μορίων/μήνα.	

	3) Η μοριοδότηση της ΕΣΔΔΑ είναι ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΑ υψηλή. Το ίδιο ισχύει και για τη μοριοδότηση του διδακτορικού. Θα πρέπει να μειωθούν. 4) Η μοριοδότηση της άριστης γνώσης μια ξένης γλώσσας είναι πολύ χαμηλή. Δεδομένου ότι αυτό αποτελεί πλέον απαραίτητο προσόν για τις ανώτατες θέσεις ευθύνης της δημόσιας διοίκησης, θα πρέπει να μοριοδοτηθεί με περισσότερα μόρια. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:16 | Ο Νόμος 4485/2017 καθορίζει με σαφήνεια ότι, τα 5ετή πτυχία του «πρώτου κύκλου σπουδών» θα χαρακτηρίζονται ως «ενιαίοι και αδιάσπαστοι τίτλοι». Επομένως ένας τέτοιος τίτλος δεν μπορεί να μοιράζεται ο μισός στον πρώτο και ο άλλος μισός στον δεύτερο κύκλο σπουδών, όπως ερμήνευε λανθασμένα η ΔΙΔΑΔ/Φ.31.65/2814/οικ.38982/ 25-10-2018 του Υπ. Ανασυγκρότησης! Αφορά καθαρά τίτλο του πρώτου κύκλου, στον οποίο όμως θα πρέπει να εντάσσονται τα επιπλέον 50 μόρια που παίρνει ως εξειδικευμένος και άρα διαφορετικός τίτλος από τα 4ετή πτυχία. Επιπλέον, το 5ετές ως διαφορετικό από τα 4ετή πτυχία, δεν θα πρέπει να προσμετράται ως δεύτερο, αν πχ στα προσόντα ενός υποψηφίου υπάρχουν και τα δύο (5ετές και 4ετές πτυχίο), εφόσον δεν είναι ισοδύναμα. Αντιθέτως, θα πρέπει να μοριοδοτείται αυτοτελώς, όπως αυτοτελώς προσμετρώνται και τα μόρια αποφοίτησης από τη Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΔΔΑ), ανεξάρτητα από τυχόν άλλα μεταπτυχιακά του δεύτερου κύκλου σπουδών (που και εδώ είναι διαφορετικά). Έτσι λόγου χάριν, κάτοχος πτυχίου πολυτεχνείου και συνάμα πτυχίου 4ετούς φοίτησης θα πρέπει να μοριοδοτείται με 150 + 100 μόρια στον πρώτο κύκλο σπουδών. Εν κατακλείδι, το άρθρο 6/ παρ. 3/ α) / αα) θα πρέπει να ανασυνταχθεί ως εξής: «Οι ενιαίοι και αδιάσπαστοι τίτλοι, κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017, εφόσον είναι συναφείς, μοριοδοτούνται με 50 επιπλέον μόρια των 100 του βασικού τίτλου και ενσωματώνονται στο βασικό κύκλο σπουδών. Αν υπάρχει και δεύτερος τίτλος του πρώτου κύκλου σπουδών που αφορά σε τετραετή φοίτηση, μοριοδοτείται με 100 μόρια.» • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:04 |	

	Κύριε Υπουργέ, Ένα σημείο που θα πρέπει να αναθεωρηθεί αφορά στην έναρξη εφαρμογής του νέου συστήματος επιλογής προϊσταμένων. Παραβλέπετε προκλητικά ότι έχουν ήδη προκηρυχθεί τον τελευταίο 1,5 χρόνο οι θέσεις ευθύνης επιπέδου διεύθυνσης των περισσοτέρων υπουργείων και ορισμένες κρίσεις εξ αυτών έχουν ήδη ολοκληρωθεί και επιλέγετε να τροποποιήσετε τους όρους επιλογής ήδη προκηρυγμένων θέσεων, προκειμένου να διασώσετε το δημοσιοϋπαλληλικό κατεστημένο. Η πρόβλεψη της παραγράφου 7 του σχεδίου, με την οποία επιχειρείτε κυριολεκτικά από το «παράθυρο» την τροποποίηση των όρων ήδη προκηρυγμένων θέσεων ευθύνης, εισάγοντας νέους συντελεστές βαρύτητας των κριτηρίων, ήτοι 33% για την ομάδα κριτηρίων (α), 33% για την ομάδα κριτηρίων (β)και 34% για την ομάδα κριτηρίων (δ), αντί των συντελεστών 40% για την ομάδα κριτηρίων (α), 25% για την ομάδα κριτηρίων (β) και 35% για την ομάδα κριτηρίων (δ), παραβιάζει βασικές συνταγματικές διατάξεις καθώς και την αρχή της χρηστής διοίκησης και της διαφάνειας των διαδικασιών και θα εγείρει πληθώρα προσφυγών ενώπιον των διοικητικών δικαστηρίων. Το κράτος οφείλει να έχει συνέχεια. Ωστόσο αυτό που φαίνεται να σας απασχολεί είναι μήπως τυχόν ξεβολευτούν οι προϊστάμενοι των αναθέσεων, που τόσα χρόνια έχει εκθρέψει το κομματικό σύστημα και αναλάβουν θέσεις ευθύνης άνθρωποι νέοι, με υψηλά τυπικά προσόντα και εμπειρία στον ιδιωτικό τομέα, που μπορούν να κομίσουν κάτι νέο στην επικρατούσα τελματωμένη δημοσιοϋπαλληλική νοοτροπία. Αυτή είναι η αριστεία για εσάς κύριε Υπουργέ; Πολύ κακό δείγμα γραφής.. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:02 | Στο άρθρο 6 του Σχεδίου Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών» αναφέρεται μεταξύ άλλων ότι συναφής μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διαρκείας μοριοδοτείται με 150 μόρια, ενώ συναφείς μεταπτυχιακοί τίτλοι που ενσωματώνονται στο βασικό τίτλο σπουδών μοριοδοτούνται με 50 μόρια. Κατά συνέπεια, οι ενιαίοι και αδιάσπαστοι τίτλοι σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου – Integrated Master με	

	την ως άνω προωθούμενη διάταξη δεν λογίζονται ως συναφείς μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και υποβαθμίζονται, ενώ αντιθέτως εκ του ορισμού τους, τα Integrated Master, στο πλαίσιο των ενιαίων αδιάσπαστων πενταετών σπουδών του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, θα έπρεπε να μοριοδοτούνται με 150 μόρια, ως απολύτως συναφή με τις βασικές σπουδές των ειδικοτήτων των Μηχανικών βάσει των προγραμμάτων σπουδών του ΕΜΠ. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:59 | Στις περισσότερες υπηρεσίες επιλογές διευθυντών έγιναν τελευταία φορά το 2008, σε ορισμένες έγιναν το 2010 και σε ορισμένες έγιναν και εφέτος. Επομένως, ένας υποψήφιος έχει σήμερα πολυετή άσκηση καθηκόντων διευθυντή μόνο εάν ήταν αρεστός και του είχε γίνει ανάθεση καθηκόντων διευθυντή. Σας το λένε οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες στη διαβούλευση. Και από τον αυξημένο αριθμό των σχολίων του παρόντος άρθρου συγκριτικά με τα υπόλοιπα άρθρα, προκύπτει ότι η επιλογή προϊσταμένων είναι το μεγάλο διακύβευμα για το προσωπικό της δημόσιας διοίκησης. Εσείς με το παρόν σχέδιο νόμου ορίζετε ότι όσοι έχουν ασκήσει καθήκοντα διευθυντή για τρία χρόνια μπορούν να είναι υποψήφιοι γενικοί διευθυντές, λες και η άσκηση καθηκόντων διευθυντή αποδεικνύει την αξιοσύνη τους. Βέβαια, με τον νόμο για το επιτελικό κράτος (Ν 4622/2019) νομοθετήσατε χειρότερες ρυθμίσεις αφού ορίσατε ότι όσοι έχουν ασκήσει καθήκοντα διευθυντή για πέντε χρόνια μπορούν να είναι υποψήφιοι υπηρεσιακοί γραμματείς, όμως δεν μπορούν να είναι υποψήφιοι όσοι έχουν αυξημένα επιστημονικά προσόντα αλλά δεν άρεσαν για να τους ανατεθούν καθήκοντα διευθυντή. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:36 | Τα ΑΓΓΛΙΚΑ (και όχι άλλη ξένη γλώσσα) θα πρέπει να είναι απόλυτα απαραίτητο κριτήριο θέσης Γενικού Διευθυντή και μόνο αν δεν υπάρχει σε κανέναν το προσόν αυτό να αξιολογούνται οι υποψήφιοι κανονικά. Αν θέλουμε να είμαστε σοβαροί. Το ίδιο και για διευθυντές, απλώς εκεί θα ήταν ανεκτή η καλή γνώση των ΑΓΓΛΙΚΩΝ.	

	—————————————————— Πολύ δικαιότερο και πιο «πραγματικών συνθηκών» το παλιό σύστημα με ίδιο συντελεστή εμπειρίας προϊσταμένων / διευθυντών / γενικών. Επιτρέπει να αναπτυχθεί πολύ πιο ωφέλιμος συναγωνισμός ικανών ανθρώπων. Συνεπώς όχι σε ξεχωριστούς συντελεστές εμπειρίας που δίνουν μόνιμο πλεονέκτημα σε κατόχους θέσεων. ——————————————————- Δεν είναι γελοίο κάποιος να έχει πλήθος μορίων από «προσόντα» μεγαλύτερο από τους συνυποψήφιους και στη συνέντευξη να είναι κάτω από αυτούς π.χ. 25%, αλλά τελικά να καταλαμβάνει τη θέση στις λεπτομέρειες; Δλδ να κρίνεται ΣΑΦΕΣΤΑΤΑ πιο ακατάλληλος σε «ζωντανή αξιολόγηση» αλλά τελικά να προκρίνεται; Ανυ από τη συνέντευξη προκύψει μεταξύ υποψηφίων διαφορά βαθμολόγησης μεγαλύτερη του 25% τότε μια καλή λύση θα ήταν να προκρίνεται αυτός με την μεγαλύτερη βαθμολογία χωρίς να λαμβάνονται ΚΑΘΟΛΟΥ υπόψιν τα υπόλοιπα κριτήρια. —————————————————— Είναι ντροπή κι απαράδεκτο να υπάρχει short list για συνέντευξη μόνο με τους 7 επικρατέστερους. ΑΠΑΡΑΔΕΚΤΟ. Πλήθος εντυπωσιακά καλών στελεχών θα μείνει ΧΩΡΙΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΝΑ ΕΠΙΔΕΙΞΕΙ την αξία του επειδή κάποιοι αντί να δουλεύουν έκαναν συλλογή (συχνά αγορασμένων όλοι ξέρουμε πώς) «προσόντων» για να παίρνουν ΑΚΑΤΑΜΑΧΗΤΑ ΕΠΙΠΛΕΟΝ μόρια;;;; • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:26 | Θεωρείται αξιοκρατικά δίκαιο: – Να μην μοριοδοτείται η προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης για αυτούς που τοποθετήθηκαν χωρίς κρίσεις, ή/και προσωρινά. – Προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης μετά από κρίσεις/προκύρηξη να μοριοδοτείται μόνο για τα 3-4 έτη της προβλεπομένης θητείας. – Η άμεση εφαρμογή της μεγίστης συνολικής θητείας στην ίδια θέση ευθύνης (από άποψη αντικειμένων – αρμοδιοτήτων), π.χ. 6 χρόνια και μετά υποχρεωτική εναλλαγή προσώπων-ανανέωση.	

	– Να μοριοδοτείται ισότιμα και η αποδεδειγμένη προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης του ιδιωτικού τομέα. – Να μοριοδοτείται ισότιμα πραγματική συναφής προϋπηρεσία εκτός δημοσίου τομέα, με ανώτατο όριο ίδιο με την αντίστοιχη του δημοσίου τομέα. – Να μοριοδοτείται (για θέση ευθύνης) πραγματική δημόσια υπηρεσία στο Δημόσιο μέχρι τα 15 έτη. – Τα 250 μόρια των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ είναι υπερβολικά. Για θέσεις ευθύνης με ειδικές γνώσεις (Ιατρών, Μηχανικών, Γεωτεχνικών, Νομικών) η μοριοδότηση των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ θα πρέπει να ελαχιστοποιείται (50 μόρια) ή να μηδενίζεται. – Μεταπτυχιακοί τίτλοι που ενσωματώνονται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017, να μοριοδοτούνται με 150 μόρια. Αυτά τα πτυχία εκ των πραγμάτων είναι συναφή με το αντικείμενο της θέσης, διαφορετικά δεν είναι συναφή ούτε τα ίδια τα βασικά πτυχία. Επιπλέον σε περίπτωση κατοχής περισσοτέρων συναφών μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών να λαμβάνουν επιπλέον 150 μόρια. – Να μειωθεί στο 25% η συμμετοχή της συνέντευξης για όλες τις περιπτώσεις. – Για τις θέσεις του Διευθυντή και Γενικού Διευθυντή να αρκούν μόνο η προϋπηρεσία προϊσταμένου τμήματος για 3 έτη. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:12 | Σύμφωνα με τα παραπάνω προτείνω η παρ. 9 του άρθρου 6 να διαμορφωθεί ως εξής: «Ιατροί Δημόσιας Υγείας κλάδου ΕΣΥ που δεν υπάγονται στο σύστημα βαθμολογικής εξέλιξης του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007), οι οποίοι ανήκουν οργανικά στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού και στις αποκεντρωμένες Διοικήσεις συμμετέχουν παραδεκτώς στις προκηρυσσόμενες θέσεις αυτών, οποιουδήποτε επιπέδου με αρμοδιότητες την υγεία και την κοινωνική ιατρική. Οι αναφερόμενοι προϊστανται κατά προτεραιότητα στις ανωτέρω θέσεις ευθύνης. Εν ελλείψει αυτών στις θέσεις προϊστανται απόφοιτοι σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με αντικείμενο σπουδών την υγεία και τη δημόσια υγεία. Κατά τη μοριοδότηση των Ιατρών Δημόσιας Υγείας κλάδου Ε.Σ.Υ. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη εκτός των άλλων, και ο χρόνος σπουδών του βασικού πτυχίου (5 ετής η 6 ετής) καθώς και οι τίτλοι ιατρικής ειδικότητας (μίας ή περισσοτέρων) .	

	• 25 Νοεμβρίου 2019, 11:37 | Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου, ευνοούν υπέρμετρα τους έχοντες ήδη θέση ευθύνης -ανεξαρτήτου του τρόπου που αυτοί τοποθετήθηκαν- έτσι, κάποιος προϊστάμενος που έχει τοποθετηθει με ανάθεση, χωρίς να έχουν γίνει κρίσεις στην Υπηρεσία όπου υπηρετεί, έχει τεράστιο πλεονέκτημα σε σχέση με τους υπαλλήλους που παρά τα τυπικά τους προσόντα, δεν έχουν τοποθετηθεί σε θέσεις ευθύνης. Επιμέρους ζητήματα, όπως π.χ. η ανεπαρκής μοριοδότηση του 2ου μεταπτυχιακού, το γεγονός ότι σε διευθυντική θέση δύναται να τοποθετηθεί μόνο όποιος έχει ήδη τοποθετηθεί σε θεση ευθύνης κ.α., καταδεικνύουν την στρεβλή κατεύθυνση του εν λόγω άρθρου, που δεν προωθεί την δικαιότερη και βέλτιστη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού προς όφελος της δημόσιας διοίκησης και της κοινωνίας εν γένει, αλλά συντελεί στην διατήρηση της ευνοιοκρατίας και της αδιαφάνειας. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:06 | ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ Ν 3528/2007, Ν 3839/2010, Ν 4369/2016 Είναι εξαιρετικά θετικό το γεγονός ότι το παρόν σχέδιο Νόμου βελτιώνει σε κάποιο βαθμό τον τελείως άδικο και αναξιοκρατικό Νόμο 4369/2016, που ψήφισε και εφάρμοσε η προηγούμενη κυβέρνηση. Ο Ν.4369/2016 βασιζόταν αποκλειστικά σε ρεβανσιστικά κριτήρια, και είχε ως μοναδικό στόχο την απομάκρυνση όλων των προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης, που είχαν τοποθετηθεί από τις προηγούμενες κυβερνήσεις και την αντικατάστασή τους από άτομα που θα πληρούσαν κυρίως κομματικά κριτήρια. Σημειωτέον, ότι οι προϊστάμενοι στο δημόσιο τομέα είχαν τοποθετηθεί κατόπιν αξιολόγησης βάσει του προηγούμενου Νόμου 3839/2010 και μάλιστα οι Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων είχαν αξιολογηθεί από Ανεξάρτητο Όργανο, το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (όπου συμμετείχαν ο Πρόεδρος/Αντιπρόεδρος και Σύμβουλοι του ΑΣΕΠ). Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ένα παράδειγμα της μοριοδότησης του Νόμου 4369/2016. Αν υποθέσουμε ότι είχαμε δύο υποψηφίους Α και Β για τη θέση της Γενικής Διεύθυνσης κάποιου Υπουργείου , όπου ο Α είχε προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης 10 χρόνια σαν Τμηματάρχης, 10 χρόνια σαν Διευθυντής και 10 χρόνια σαν Γενικός Διευθυντής και ο Β είχε προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης μόνο 10 χρόνια	

	σαν τμηματάρχης, έπαιρναν και οι δύο τα ίδια μόρια στο κριτήριο της επαγγελματικής εμπειρίας! Και στη συνέχεια στη συνέντευξη μπορούσε να προηγηθεί ο πιο «συμπαθητικός». Δυστυχώς, ο Νόμος 4369/2016-όχι μόνο στην επαγγελματική εμπειρία- αλλά σε όλα τα κριτήρια, άλλαξε προς το χειρότερο τον προγενέστερο Νόμο 3839/2010, ο οποίος ήταν εξαιρετικά δίκαιος, μελετημένος και αξιοκρατικός. Το παρόν Σχέδιο Νόμου φαίνεται να διορθώνει αρκετά σημεία του Ν.4369/2016, αλλά διατηρεί ακόμα κάποιες στρεβλώσεις, όπως: – Διατηρεί την έκπτωση σε προσόντα των Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων. Θα πρέπει να επανέλθουν τα οριζόμενα στο Νόμο 3839/2010, ο οποίος όριζε ρητά ότι οι υποψήφιοι για τις Γενικές Διευθύνσεις θα πρέπει να είναι κατηγορίας ΠΕ (και όχι ΠΕ ή ΤΕ). Άλλωστε, η εξίσωση των δύο αυτών κατηγοριών είναι αντισυνταγματική. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να τηρείται στη μοριοδότηση το προβάδισμα ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ. – Το ίδιο ισχύει και για τις περιπτώσεις προϊσταμένων Διεύθυνσης και Τμήματος, όπου επίσης θα πρέπει να τηρείται στη μοριοδότηση το προβάδισμα ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ. – Το παρόν Σχέδιο Νόμου διατηρεί την αναιτιολόγητα υπερβολική μοριοδότηση των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ με 250 μόρια(!) που εισήγαγε η προηγούμενη κυβέρνηση. Θα πρέπει η μοριοδότηση να επανέλθει στα 180 μόρια (όπως ίσχυε πριν) και η μοριοδότηση του μεταπτυχιακού που είναι συναφές με το αντικείμενο της θέσης στα 160 μόρια (όπως ίσχυε πριν) αντί των 150 μορίων. Κατ 'αυτόν τον τρόπο δεν θα είναι αδικαιολόγητα μεγάλη η διαφορά μεταξύ ενός μεταπτυχιακού τίτλου συναφούς με το αντικείμενο και του πτυχίου της ΕΣΔΔΑ. Γιατί άλλωστε η ΕΣΔΔΑ θα πρέπει να προηγείται τόσο πολύ σε μοριοδότηση έναντι άλλων σχολών αναγνωρισμένων και διεθνώς αξιολογημένων Πανεπιστημίων της χώρας (π.χ. υπάρχουν μεταπτυχιακά σε Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο και στο ΕΚΠΑ που έχουν διεθνή αναγνώριση και διακρίσεις). – Το ίδιο ισχύει για τη μοριοδότηση του Διδακτορικού. Η προηγούμενη κυβέρνηση αύξησε τη μοριοδότηση από 200 σε 300 μόρια. Το παρόν σχέδιο νόμου διατηρεί αυτή την υπερβολική μοριοδότηση, χωρίς λόγο. Συνήθως όσοι επιλέγουν να κάνουν μια διδακτορική διατριβή είναι περισσότερο προσανατολισμένοι σε ακαδημαϊκή καριέρα. Άραγε, κάποιος που έχει ολοκληρώσει μια διδακτορική διατριβή με θέμα την προσχολική αγωγή είναι περισσότερο ικανός να διοικήσει μια Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης από κάποιον	

	που έχει κάνει ένα μεταπτυχιακό σε Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών στο ΟΠΑ , στο ΕΚΠΑ ή σε άλλο καταξιωμένο Πανεπιστήμιο στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό; Σίγουρα όχι και όμως ο πρώτος θα προηγηθεί κατά 150 μόρια του δεύτερου! – Επίσης, γιατί καταργήθηκε η πρόβλεψη της μοριοδότησης του πτυχίου με βάση το βαθμό που προέβλεπε ο Ν.3839/2010, με αποτέλεσμα να παίρνει τα ίδια μόρια αυτός που αποφοίτησε από μια σχολή με βαθμό 5 και αυτός που αποφοίτησε με βαθμό 10; – Τέλος, ΠΡΟΣΟΧΗ σε μια αβλεψία στη μοριοδότηση της προϋπηρεσίας , εκεί όπου αναφέρεται : «αα) 1,5 μόρια για κάθε μήνα πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στο Δημόσιο, εκτός του χρόνου που έχει διανυθεί σε θέση ευθύνης, με ανώτατο όριο τους 396 μήνες, ήτοι 33 έτη». Θα πρέπει να διευκρινισθεί ως εξής : «αα) 1,5 μόρια για κάθε μήνα πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στο Δημόσιο, εκτός του χρόνου που έχει διανυθεί σε θέση ευθύνης ΕΦΟΣΟΝ ΑΥΤΗ ΜΟΡΙΟΔΟΤΕΙΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ, με ανώτατο όριο τους 396 μήνες, ήτοι 33 έτη». Διαφορετικά θα συμβεί το οξύμωρο να μοριοδοτηθεί για κάποια χρόνια ένας υπάλληλος που δεν κατείχε κάποια θέση ευθύνης, ενώ ο υπάλληλος που κατείχε θέση ευθύνης για τα ίδια χρόνια δεν θα μοριοδοτηθεί καθόλου γι'αυτά. Π.χ. ο υπάλληλος Α έχει 10 χρόνια ως τμηματάρχης και 10 χρόνια ως υπάλληλος :θα μοριοδοτηθεί για τα 10 χρόνια με 3 μόρια/μήνα και για τα 10 χρόνια με 1,5 μόριο/μήνα. Ο υπάλληλος Β έχει 15 χρόνια ως τμηματάρχης και 5 χρόνια ως υπάλληλος: θα μοριοδοτηθεί : για τα 10 χρόνια με 3 μόρια το μήνα (αφού πλεονάζουν τα 5) και 10 χρόνια με 1,5 μόριο/μήνα. Τα 5 χρόνια που πλεονάζουν από την προϋπηρεσία του ως τμηματάρχης θα πρέπει να μοριοδοτηθούν με 1,5 μόριο/μήνα. Επιπλέον προτείνεται να μην υπάρχει το πλαφόν των δέκα ετών όσον αφορά τη μοριοδότηση σε θέση ευθύνης.(όπως ίσχυε με τον προηγούμενο νόμο 3839/2010) • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:46 |	

	Στα κριτήρια αξιολόγησης στην παράγραφο 3 αα) Ο βασικός τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του υποψηφίου με 100 μόρια. να αλλάξει σε αα) Ο βασικός τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του υποψηφίου με 100 μόρια. Μεταπτυχιακοί τίτλοι που ενσωματώνονται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017, εφόσον είναι συναφείς μοριοδοτούνται με επιπλέον 50 μόρια. δηλαδή οι τίτλοι (integrated master) να μοριοδοτούνται με 100+50 μόρια στο κριτήριο αυτό και να αφαιρεθεί η σχετική μοριοδότηση στην ενότηττα 3.ββ • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:18 | Πρόταση διαβούλευσης επί του Σχέδιο Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών» Άρθρο 2 Η πρόβλεψη ότι: • για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, δυσχεραίνει τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ. • Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου, ουσιαστικά ακυρώνει στην πλειοψηφία τους τη συμμετοχή των μηχανικών στο ΕΣΚ, διότι λόγω της σοβαρής υποστελέχωσης των Υπηρεσιών δεν θα δίδεται η σύμφωνη γνώμη και πρέπει να αποσυρθεί. Άρθρο 5 Θα πρέπει να υπάρξει ξεκάθαρη αναφορά για τη διατήρηση της υπάρχουσας προσωπικής διαφοράς στην περίπτωση των μετατάξεων. Άρθρο 6 Α. Αντιπαραγωγικό, αντιαναπτυξιακό, αναξιοκρατικό, αντιεπαγγελματικό και άδικο, αναχρονιστικό	

	απομεινάρι του παρελθόντος, το προβάδισμα των υπαλλήλων της κατηγορίας ΠΕ έναντι εκείνων της ΤΕ. Είναι ακόμη ανακόλουθο των αρχών που θέσπισε η Κυβέρνηση Ν. 4622/7-8-2019 για το «Επιτελικό Κράτος» (αρθ. 19 παρ. 6) που αναφέρει: « Οι αρχές της αξιοκρατίας και του επαγγελματισμού έχουν την έννοια ότι η Κεντρική Δημόσια Διοίκηση οφείλει να λειτουργεί σε υψηλό επίπεδο επαγγελματισμού σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της τόσο σε σχέση με την εσωτερική λειτουργία της, όσο και σε σχέση με την αλληλεπίδραση με την κοινωνία και να στοχεύει στη συνεχή αναβάθμιση του επιπέδου των εργαζομένων της μέσω της διά βίου επιμόρφωσης, της αξιολόγησης και της επιβράβευσης της αριστείας». Και αυτό διότι με την άκομψη, στενόμυαλη και αδιάφορη των συνεπειών αυστηρή αδιακρίτως εφαρμογή του προβαδίσματος (αρ. 97) μεταξύ υπαλλήλων της Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης, επιχειρείται συχνά για συντεχνιακούς λόγους, με αδιάφανες μεθοδεύσεις, να καταδικαστούν σε στασιμότητα σημαντικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης και να τους στερηθεί το όραμα και η προσπάθεια για κάθε είδους βελτίωση, με την ακύρωση κάθε προοπτικής εξέλιξής τους στην ιεραρχία. Παρά την ξεκάθαρη πρόβλεψη του νόμου για την εξέλιξη των υπαλλήλων ΤΕ στην ιεραρχία και την τοποθέτησή τους σε θέσεις προϊσταμένων Οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων, οι συντάκτες των Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας, αυθαιρετώντας ουσιαστικά σε πολλές περιπτώσεις, προσπαθούν να ακυρώσουν όλο το προηγούμενο νομοθέτημα που αναλυτικώς περιγράφει τις κατηγορίες υπαλλήλων (ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ) οι οποίοι προβλέπεται να έχουν την δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής για τις θέσεις ευθύνης, αφού σκοπίμως καταχρώνται την δυνατότητα που τους παρέχεται να επιλέξουν τους κλάδους των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και επιλέγουν π.χ. μηχανικούς μόνο από τον κλάδο ΠΕ μηχανικών και με αυτό τον τρόπο, μη επιλέγοντας και τον αντίστοιχο κλάδο ΤΕ μηχανικών, αποκλείουν την κατηγορία των ΤΕ υπαλλήλων, ή όπως με την χρήση του εύσχημου και παραπλανητικού όρου ΠΕ και εν ελλείψει ΤΕ. Συχνότατα βέβαια ασκούνται πολύπλευρες πιέσεις προς Δημάρχους και Περιφερειάρχες, προκειμένου ακόμη και να τροποποιήσουν ήδη ειλημμένες αποφάσεις των Δημοτικών και Περιφερειακών Συμβουλίων στην κατεύθυνση του αποκλεισμού των υπαλλήλων της ΤΕ κατηγορίας. Απαραίτητη η τροποποίηση του αρ. 97 με απαλοιφή του προβαδίσματος της κατηγορίας ΠΕ έναντι της ΤΕ ή της δημιουργίας μίας νέας κατηγορίας που θα περιλαμβάνει όλους τους αποφοίτους των σχολών της Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης.	

	Δεδομένου ότι το προβάδισμα των υπαλλήλων της ΠΕ κατηγορίας έναντι της ΤΕ υφίσταται λόγω της διαφορετικής βαθμολογικής και μισθολογικής τους εξέλιξης, θα πρέπει να άμεσα να θεσμοθετηθεί ενιαία βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη για όλους τους αποφοίτους της ενιαίας Τριτοβάθμιας – Ανώτατης Εκπαίδευσης. Απαραίτητη επίσης και η τροποποίηση του Ν. 4622/2019 που στο αρθ. 20 παρ. δ αναφέρει ότι: «Με τους Οργανισμούς της προηγούμενης παραγράφου καθορίζονται..... (δ) η γενική περιγραφή καθηκόντων κάθε θέσης ευθύνης, καθώς και οι κλάδοι, από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων.», όπου θα πρέπει να προστεθεί η φράση «... χωρίς να αποκλείεται κανένας κλάδος των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ για την ανάληψη θέσης ευθύνης, που οι αντίστοιχες ειδικότητές τους έχουν το γνωστικό αντικείμενο του έργου της εκάστοτε αρμόδιας Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή τμήματος.» Όπως είναι γνωστό, • τα ΤΕΙ όπως και τα Πανεπιστήμια ανήκουν στην Τριτοβάθμια Ανώτατη Εκπαίδευση, το πτυχίο τους αποτελεί βασικό τίτλο σπουδών και οι απόφοιτοί τους, αμφότεροι, έχουν την δυνατότητα σπουδών μεταπτυχιακού και διδακτορικού επιπέδου. (Ν.2916/2001, Ν.3549/2007, Ν.3685/2008, 4009/2011, 4024/2011, 4685/2018). • Σημαντικός αριθμός αποφοίτων της Τεχνολογικής εκπαίδευσης έχει προχωρήσει την επιστημονική του εξέλιξη και εξειδίκευση, έχει αποκτήσει μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους σπουδών και εν γένει έχει συσσωρεύσει όγκο ουσιαστικών και τυπικών προσόντων. Ειδικότερα όσον αφορά τους μηχανικούς ΤΕ, παρατηρείται ότι έχει δημιουργηθεί ένα πολύτιμο ανθρώπινο κεφάλαιο με εξειδικευμένα εργασιακά προσόντα τα οποία είναι απαραίτητα στο μηχανισμό της Δημόσιας Διοίκησης ως βασική προϋπόθεση της μέγιστης δυνατής λειτουργίας της. • Δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί η αξιοκρατία και η αποτελεσματικότητα όταν αποκλείονται από την διαδικασία επιλογής προϊσταμένων υπάλληλοι της ΤΕ κατηγορίας μόνο και μόνο διότι πριν 15 ή 20 χρόνια απέκτησαν πτυχίο ΤΕΙ (Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης) και να στερούνται τη δυνατότητα συμμετοχής τους στη διαδικασία επιλογής η οποία περιλαμβάνει αξιολόγηση με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια όπως: α) μοριοδότηση βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης, β) μοριοδότηση βάσει εργασιακής εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης,	

	γ) μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης • Οι απόφοιτοι των Κολεγίων δεν αντιμετωπίζουν πλέον προβλήματα, διορίζονται στο Δημόσιο ως ΠΕ και εξελίσσονται καταλαμβάνοντας θέσεις προϊσταμένων (ΠΔ 50/2001 **αρθ. 26 παρ. 11**), ενώ προσφάτως θεσπίσθηκαν (Ν. 4635 αρθ. 169) νέες ευέλικτες και γοργές διαδικασίες αναγνώρισης επαγγελματικής ισοδυναμίας των πτυχίων των Κολλεγίων και ιδρυμάτων μη αναγνωρισμένων ακαδημαϊκά από το Σύνταγμά μας. Β. Επιβάλλεται να μειωθεί και να παραμείνει ως έχει η μοριοδότηση για την άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης, η οποία κυριολεκτικά προτείνεται να πολλαπλασιασθεί. Επειδή η ανάθεση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα με αδιαφανή κριτήρια έγινε ο κανόνας την τελευταία δεκαετία, η άσκηση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα να μοριοδοτήται μόνο εφόσον οι υπάλληλοι έχουν επιλεγεί από κρίση Υπηρεσιακού συμβουλίου. Οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ εξακολουθούν να απολαμβάνουν εξαιρετικών προνομίων και επιλεκτικής ιδιαίτερης ευνοϊκής αντιμετώπισης στο σύνολο των μοριοδοτήσεων. Γ. Για την αναγνώριση προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα, μέγιστη διασφάλιση της συνάφειας, είναι για τους μεν ελεύθερους επαγγελματίες ΠΕ ή ΤΕ Μηχανικούς, η έναρξη επαγγελματικής δραστηριότητας στην εφορία, για τους δε μισθωτούς η προσκόμιση ανάλογων φορολογικών στοιχείων. Η εγγραφή σε επιμελητήρια (π.χ. ΤΕΕ) ή ασφαλιστικό φορέα (π.χ. ΤΣΜΕΔΕ), όπως προβλέπεται στο Π.Δ. 69/2016, δεν αποδεικνύει και την ενασχόληση με το επάγγελμα τουλάχιστον για την επικαλούμενη περίοδο προϋπηρεσίας. Δ. Για την μοριοδότηση του αδιάσπαστου τίτλου σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη, ότι όπως προβλέπεται στο αρ. 46 παρ. 2 του Ν. 4485/2017: «Ο ενιαίος και αδιάσπαστος τίτλος σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου δεν επιφέρει μισθολογικές μεταβολές». Η αιτιολογική έκθεση του Νόμου αναφέρει ότι: Ο ενιαίος και αδιάσπαστος τίτλος σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου δεν προσδίδει επιπλέον μοριοδότηση σε διαγωνισμούς, ούτε επιφέρει μεταβολές, όπως ιδίως μισθολογικές και βαθμολογικές.» Ε. Κατάργηση του κριτηρίου της συνέντευξης και θεσμοθέτηση ενός δίκαιου και αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης υπαλλήλων και επιλογής προϊσταμένων. Ζ. Απαραίτητη η συμμετοχή στα Συμβούλια Επιλογής Προϊσταμένων Σ.Ε.Π.Τ. και Σ.Ε.Π. των αιρετών μελών	

	του Υπηρεσιακού Συμβουλίου του άρθρου 159 του Υπαλληλικού Κώδικα, προκειμένου να υπάρχει διαφάνεια και πραγματική εκπροσώπηση των εργαζομένων. Άρθρο 19 Η νομική υποστήριξη θα πρέπει να συμβαδίζει με τα προβλεπόμενα στην Κ.Υ.Α. του Υπ. Οικονομικών & Υπ. Υποδομών και Μεταφορών (αρ. ΔΝΣβ/οικ.54351/ΦΝ – ΦΕΚ Β' 2844/05-07-2019). Η νομική υποστήριξη των υπαλλήλων θα πρέπει να συντελείται μετά από αίτηση του υπαλλήλου στην αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, ενώ θετική εισήγηση της τελευταίας, μόνο σε εξαιρετικές και αιτιολογημένες περιπτώσεις. Η νομική υποστήριξη θα πρέπει να επεκταθεί στους ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού, καθώς και να εφαρμοσθεί στις τρέχουσες εκκρεμείς υποθέσεις. Άρθρα 20 – 24 Οι Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ (ΑΑΕ ΟΤΑ) είναι ανώνυμες εταιρείες ειδικού σκοπού και θα θεωρούνται αναθέτουσες αρχές κατά την έννοια της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του ν. 4412/2016. Σύμφωνα δε με την αιτιολογική έκθεση «.....η υποκατάσταση των τεχνικών υπηρεσιών από το προτεινόμενο σχήμα είναι η μόνη ρεαλιστικά εφαρμόσιμη λύση για τη εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος, που εν προκειμένω εξειδικεύεται στην ανάπτυξη των δημοσίων υποδομών στις περιοχές ευθύνης των ΟΤΑ.» Ζητάμε την άμεση απόσυρση των διατάξεων για τις Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ. Όχι στην ανοικτά ομολογούμενη υποκατάσταση των τεχνικών υπηρεσιών Όχι στην έμμεση κατάργηση και ιδιωτικοποίηση δομών των ΟΤΑ Όχι στην έμμεση κατάργηση της μονιμότητας Ζητάμε την άμεση στελέχωση και στήριξη των Τεχνικών Υπηρεσιών με προσωπικό μόνιμων και σταθερών σχέσεων εργασίας και την έκδοση των Υπ. Αποφάσεων για την ελάχιστη προβλεπόμενη στελέχωση των ΥΔΟΜ. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:49 | Το Πρώην δημόσιος υπάλληλος, στη σύνταξη πια, αφού διάβασα , σχεδόν όλα, τα σχόλια των συμμετεχόντων στη διαβούλευση , κάνω μερικές παρατηρήσεις- επισημάνσεις ,κυρίως, για θέσεις ευθύνης	

	τμημάτων. Είναι καθολική απαίτηση για δραστική μείωση της μοριοδότησης της εμπειρίας σε θέσεις ευθύνης, είτε γιατί οι νυν προϊστάμενοι έγιναν χωρίς κρίσεις, με ανάθεση και αδιαφανή κριτήρια ή παρατάθηκε και παρατείνεται η θητεία τους μετά τη λήξη του χρόνου για τον οποίο τοποθετήθηκαν από τα υπηρεσιακά συμβούλια. Θέλετε αποδοτικότερη δημόσια διοίκηση; Προωθήστε περισσότερους ΠΡΟΣΟΝΤΟΥΧΟΥΣ και φιλόδοξους νέους σε θέσεις ευθύνης. Καλή η εμπειρία αλλά όχι υπερμοριοδότηση. Και μη θεωρείτε ότι οι νυν προϊστάμενοι είναι «δικά μας παιδιά», πολλοί είναι της «άλλης όχθης». Αυξήστε, λοιπόν, δραστικά τη μοριοδότηση των τυπικών προσόντων Μεταπτυχιακά: Αναγνωρίζεται σωστά και μοριοδοτείται η αξία του πρώτου συναφούς μεταπτυχιακού. Δεν λαμβάνεται καθόλου υπόψη από πόσες πιστωτικές μονάδες (ECTS) απαρτίζεται καθένα από αυτά. Υπάρχουν με 60 ή 90 ή 120 ή 120 ECTS. Μοριοδοτήστε τα αναλογικά, όπως είναι εύλογο. Μοριοδοτούνται εξ ίσου μεταπτυχιακά που εμβαθύνουν σε κάποιο τομέα επιστήμης που έχει σχέση με το τμήμα ή την υπηρεσία γενικά και όχι ειδικά με τη θέση ευθύνης του τμήματος ή της υπηρεσίας. Άλλο μεταπτυχιακό «Σπουδές στην εκπαίδευση» Και άλλο «Διοίκηση στη εκπαίδευση». Άλλο η «Πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας» Και άλλο η «Διοίκηση μονάδων υγείας». Αυξήστε στα 50 μόρια το 2ο πτυχίο ή μεταπτυχιακό. Ναι, υπάρχουν και «μοριοθήρες», αλλά κατά κανόνα οι επιπλέον σπουδές αποδεικνύουν γνώσεις, ικανότητες, μόχθο και προσπάθεια βελτίωσης. Για τις θέσεις ευθύνης στα νοσηλευτικά τμήματα των νοσοκομείων, μοριοδοτήστε τους κατόχους τίτλου «Νοσηλευτικής Ειδικότητας», η οποία προϋποθέτει εξειδικευμένες, αυτοτελείς επιπλέον σπουδές ενός έτους, τουλάχιστον για τα αντίστοιχα τμήματα της ειδικότητάς τους(Παθολογική, Ψυχιατρική, Χειρουργική και Παιδιατρική). Δεν αμφισβητείται η αξία των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ αλλά μειώστε ελαφρά τη μοριοδότησή τους. Ακόμη, νομίζω ότι το πτυχίο τους δεν είναι άμεσα συναφές για όλες τις θέσεις ευθύνης, πχ θεολόγος ή φιλόλογος να έχει θέση ευθύνης σε αμιγώς ειδικές θέσεις και υπηρεσίες. Ακόμη, η γνώση ξένων γλωσσών να μοριοδοτείται ακόμη περισσότερο. Είναι αδιανόητο σε εποχή που ο κόσμος μας έχει γίνει ένα «πλανητικό χωριό» που επικοινωνεί αλληλεπιδρά, «δικτυώνεται» ο προϊστάμενος , έστω τμήματος, να μην έχει καλή γνώση μιας ξένης γλώσσας. Προϋπόθεση για την υποψηφιότητα σε θέση ευθύνης να θεωρείται η καλή γνώση χειρισμού Η/Υ.	

	Έχει περισσότερα θετικά από τα αρνητικά η μη συμμετοχή των αιρετών του κάθε κλάδου στα συμβούλια επιλογής προϊσταμένων, αρκεί οι επιλέγοντες να είναι γνώστες του αντικειμένου και να κάνουν αξιοκρατικές επιλογές. Από μια αξιοκρατική επιλογή προϊσταμένων ωφελείται το δημόσιο, ο πολίτης και η κυβέρνηση. Ευχαριστώ. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:48 | Το άρθρο 84 όπως προτείνεται ευνοεί υπέρμετρα τους αποφοίτους της ΕΣΔΔ, οι οποίοι δύνανται να επιλεγούν ως προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης χωρίς ανάγκη επιπλέον προσόντων (πχ μεταπτυχιακές σπουδές, εμπειρία σε θέση ευθύνης κλπ). Αντίθετα, το προτεινόμενο άρθρο δεν λαμβάνει καθόλου υπόψη το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό (Ε.Ε.Π.). Παρόλο που οι τελευταίοι (Ε.Π.Π.) πρόκειται για υπαλλήλους με αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, εξειδικευμένες γνώσεις και εμπειρία και οι οποίοι θα μπορούσαν να προσφέρουν πολλά στην δημιουργία ενός σύγχρονου δημοσίου τομέα, δεν τους δίνεται η δυνατότητα υποβολής υποψηφιότητας όπως δίνεται στους αποφοίτους της ΕΣΔΔ. Σημειώνεται δε ότι το Ε.Π.Π. δεν έχει πάντα την δυνατότητα να αποκτήσει εμπειρία σε θέση ευθύνης, δεδομένου ότι σε μερικές θέσεις πχ. μερικές Ανεξάρτητες Αρχές, δεν υφίσταται αντίστοιχη θέση ευθύνης για να αναλάβουν. Θεωρώ ότι το προτεινόμενο άρθρο είναι ελλιπές στο σημείο αυτό και θα πρέπει να συμπεριλάβει το Ε.Π.Π. στην επιλογή με τους ίδιους όρους με αυτό των αποφοίτων της ΕΣΔΔ. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:20 | 1) Απαράδεκτη η μοριοδότηση σε προϊσταμένους που τοποθετήθηκαν χωρίς κρίσεις με αμφίβολα προσόντα ή που παρέμειναν με παρατάσεις θητείας για πολλά χρόνια. 2) Περαν του δέοντος υψηλή και η μοριοδότηση με το μήνα όλων των κατεχόντων θεσεις ευθύνης καθώς πριμοδοτούνται τόσο πολύ που είναι τρομερά δύσκολη η εναλλαγή ανθρώπων και πολύ δύσκολη η διεκδίκηση θέσεων και από άλλους ικανούς ανθρώπους. Στην ουσία η επανατοποθέτησή τους είναι εξασφαλισμένη, πράγμα άδικο για τους υπόλοιπους και κατά τη γνώμη μου ύποπτο.	

	3) Απαραίτητο να γίνει η μοριοδότηση των χρόνων υπηρεσίας ανάλογα με τη συνάφεια του αντικειμένου εργασίας με την εκάστοτε προκηρυσσόμενη θέση. Άνθρωποι με πολύ λίγα χρόνια στη διοίκηση και πολλά σε άσχετο αντικείμενο στο δημόσιο θεωρούνται παλιοί και απολαμβάνουν υψηλής και άδικης μοριοδότησης. Εφόσον σας ενδιαφέρει η συνάφεια στα μεταπτυχιακά δεν σας ενδιαφέρει η συνάφεια και στο αντικείμενο εργασίας; 4)Γιατί παρακάμπτεται η αξιολόγηση για την πρώτη εφαρμογή του νόμου; Μήπως οι αυθαιρέτως τοποθετημένοι προϊστάμενοι έρθουν αντιμέτωποι με την κριτική των υφισταμένων τους; Σε επόμενες κρίσεις προφανώς και με τέτοια μοριοδότηση που τους παρέχετε δεν θα ανακόπτεται πια με τίποτα η πορεία τους και οι επανατοποθετήσεις τους θα είναι εξασφαλισμένες 5)Στο μόνο αντικειμενικό και απόλυτα μετρήσιμο κριτήριο αξίας που είναι τα τυπικά προσόντα μειώθηκε κατ'εμέ αδικαιολόγητα ο συντελεστής βαρύτητάς τους ενώ θα έπρεπε να είναι πολύ παραπάνω. • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:52 | . Προτείνω τα εξής: «Άρθρο 84» Να καταργηθεί η πρόταση «...και έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για ένα (1) έτος τουλάχιστον.» στην παράγραφο 2, περ. β. Και αυτό, γιατί το να έχει ασκήσει κάποιος τα καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για ένα εξάμηνο και μια μέρα (τόσο λογίζεται ο χρόνος) και συνήθως με ανάθεση, δεν τον κάνει διοικητικά και επικοινωνιακά ικανότερο απ' αυτόν που δεν είχε τη δυνατότητα να το κάνει. Να συμπεριληφθούν ξανά, όπως και στον αρχικό Ν. 3528/2007, τα Αυτοτελή Γραφεία τόσο ως αντίστοιχου επιπέδου με τα Τμήμα οργανικές μονάδες, όσο και για την επιλογή προϊσταμένου (παρ. 2, 3 και 7). Να υπάρξει ρητή αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών για όλες τις περιπτώσεις του Άρθρου 6. «Άρθρο 85» Να μην αντικατασταθούν οι συντελεστές βαρύτητας σε όλες τις περιπτώσεις στην παρ. 2, διότι θα αυξηθεί η βαρύτητα της συνέντευξης και την θέσης ευθύνης εις βάρος των τυπικών και εκπαιδευτικών προσόντων. Το ιδανικό είναι να μειωθεί η συνέντευξη στο 15%. Να αυξηθεί στα 50 μόρια ο δεύτερος τίτλος σπουδών και ο μη συναφής μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών (βλ. παρ. 3, περ. α, υποπερ. ββ & γγ).	

	Να μειωθεί στα 200 μόρια η επιτυχής αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) (βλ. παρ. 3, περ. α, υποπερ. δδ). Δηλαδή να είναι λίγο παραπάνω από τον συναφή μεταπτυχιακό τίτλο. Να αυξηθούν στα 2 τα μόρια για κάθε μήνα προϋπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα, δηλ. παραπάνω από τους δημόσιου, γιατί δεν έχουν αναγνωριστεί μισθολογικά (βλ. παρ. 3, περ. β,υποπερ. ββ). Αν αναγνωριστούν μισθολογικά, τότε να είναι τα ίδια μόρια με του δημοσίου. Να είναι 2,5 τα μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Τμήματος (βλ. παρ. 3, περ. β, υποπερ. γγ). Το ίδιο να ισχύει και για τα Αυτοτελή Γραφεία. Να είναι 3,5 τα μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης (βλ. παρ. 3, περ. β, υποπερ. γγ). Να είναι 5,5 τα μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης (βλ. παρ. 3, περ. β, υποπερ. γγ). Να υφίσταται μοριοδοτηση και των ανακοινώσεων σε επιστημονικά περιοδικά και συνέδρια και προτάσεων. Να γίνει μισθολογική αναγνώριση προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα. Να υφίσταται υποχρέωση διεξαγωγής κρίσεων ανά τριετία. Να υφίσταται μοριοδοτηση και των υπευθύνων ομάδων έργου, διαχειριστών έργου και υπευθύνων δομών Να προστεθεί στην παρ. 5 και το Αυτοτελές Γραφείο. • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:33 | ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΙΑΤΡΙΚΗΣ – σχετικά με το άρθρο 6 παράγραφος 9 Η Ελληνική Εταιρεία Κοινωνικής Ιατρικής συμφωνεί με την κατοχύρωση του δικαιώματος των ιατρών του κλάδου Δημόσιας Υγείας ΕΣΥ να συμμετέχουν στην διαδικασία επιλογής σε θέσεις ευθύνης των ΟΤΑ α και β βαθμού που ενέχουν αρμοδιότητες σχετικές με την υγεία (άρθρο 6 παράγραφος 9), καθότι η ρύθμιση αναγνωρίζει την θεσμική συμβολή της ιατρικής επιστήμης στην άσκηση σχετικών καθηκόντων. Επιπλέον, συμφωνεί με την πρόταση της ΠΕΙΔΥ – ΕΣΥ ότι θα πρέπει να τους δίνεται προτεραιότητα στην κατάληψη των εν λόγω θέσεων καθότι τα θέματα της δημόσιας υγείας που αποτελούν αντικείμενο των θέσεων αυτών προϋποθέτουν εξειδικευμένες ιατρικές γνώσεις (πρόληψης της ασθένειας, προαγωγής της υγείας, αξιολόγησης της νοσηρότητας και των αιτιών πρόωρης θνησιμότητας, κλπ.). Τέλος, η ορθή επανα-	

	διατύπωση του εν λόγω άρθρου θα αποτελέσει ισχυρό κίνητρο στους νέους ιατρούς να ακολουθήσουν την ειδικότητα της Δημόσιας Υγείας – Κοινωνικής Ιατρικής, μετά την πρόσφατη επανίδρυση της από την πολιτεία. • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:59 | Για να μην υπάρξουν παρερμηνείες στην ανάρτηση 24 Νοεμβρίου 2019, 23:46 | Δημήτρης, αναδιατυπώνω ότι προτείνω να μην τροποποιηθεί με το αρ. 6 του νομοσχεδίου το αρ. 84 & 85, παρά μόνο ως προς τα εξής: α) μείωση των μορίων των αποφοίτων ΕΣΔΔ, β) συμπερίληψη και των Αυτοτελών Γραφείων στις οργανικές μονάδες και στις κρίσεις,γ) αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών, δ) μοριοδοτηση και των ανακοινώσεων σε επιστημονικά περιοδικά και συνέδρια και προτάσεων, ε) μισθολογική αναγνώριση προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα, στ) υποχρέωση διεξαγωγής κρίσεων ανά τριετία η) μοριοδοτηση και των υπευθύνων ομάδων έργου, διαχειριστών έργου και υπευθύνων δομών. • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:54 | Πρέπει να μοριοδοτείται ως προϋπηρεσία σε θέση προϊσταμένου ο χρόνος απόσπασης Εθνικού Εμπειρογνώμονα (SNE) σε ευρωπαϊκούς ή διεθνείς οργανισμούς που συμμετέχει η Ελλάδα καθώς και η εργασία σε αυτούς τους οργανισμούς, όπως προέβλεπαν και παλαιότερες διατάξεις νόμων. Η επιλογή σε αυτούς τους οργανισμούς, όπου ανταγωνίζεσαι πολίτες από πολλές χώρες καταδεικνύει την ύπαρξη προσόντων (hard και soft) καθώς και η υπηρεσία σε αυτούς τους οργανισμούς δίνει νέες δεξιότητες και πολύτιμη εμπειρία που μόνο καλό μπορούν να κάνουν στο ελληνικό δημόσιο. • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:19 | Σχετικά με την αναφορά του νόμου στους γιατρούς ΕΣΥ που εργάζονται στις Περιφέρειες και τις θέσεις ευθύνης που διευκολύνονται να καταλάβουν με το παρόν νομοσχέδιο θα πρέπει να αναθεωρηθεί στο πλαίσιο της ανισονομίας, πρόκλησης της εργασιακής δικαιοσύνης όχι μόνο εντός των περιφερειών αλλά και σε σύγκριση με τους νοσοκομειακούς γιατρούς. Οι λόγοι ακολουθούν: 1) Η κατηγορία αυτή των γιατρών, είναι η μοναδική κατηγορία υπαλλήλων των Περιφερειών (μια αμιγούς	

	διοικητικής δομής) που εξαιρείται από το Ενιαίο μισθολόγιο, η βαθμολογική τους εξέλιξη ακολουθεί το ΕΣΥ και όχι τον υπαλληλικό κώδικα και ανήκει στα «ειδικά μισθολόγια» εντός των Περιφερειών. Οι συνολικες μηνιαίες αμοιβές τους ξεπερνούν τις 4500 ευρώ εξαιτίας επιδομάτων, αμοιβής υπηρεσιακών γιατρών και συμμετοχής σε αμειβόμενες επιτροπές στη διάρκεια του οκταώρου. Εξαιτίας αυτού λαμβάνουν μηνιαίες αποδοχές μεγαλύτερες από τον Περιφερειάρχη. Καθως οι αμοιβές θα πρέπει να είναι σε συνάρτηση της περιγραφής της θέσης εργασίας και του έργου που παράγουν είναι εύλογο να αναρωτηθεί κανείς πως είναι δυνατόν το έργο τους να είναι πιο σημαντικό από του Περιφερειάρχη σε όρους ανταμοιβής. Επιπλέον, το εξειδικευμένο διοικητικό έργο στο οποίο εμπλέκονται και το οποίο έχουν επιλέξει με την παραμονή τους στις Περιφέρειες είναι δυσανάλογα μικρό σε φόρτο σε σχέση με το φόρτο αλλών επιστημονικών κλάδων που προσφέρουν μέσα από την ειδικότητα τους αντίστοιχο εξειδικευμένο διοικητικό έργο (μηχανικούς, κτηνιάτρους και ΠΕ λοιπών κλάδων). Για τους μάχιμους υπαλλήλους των περιφερειών που καλούνται σε καθημερινή βάση να δίνουν τον καλύτερο τους εαυτό λόγων των εξαιρετικά δύσκολών και πρωτόγνωρων, σε σχέση με 10 χρόνια πριν, συγκυριών αυτό λειτουργεί ως προκλητική παραβίαση της εργασιακής δικαιοσύνης, δημιουργεί αίσθημα ευννοιοκρατίας και λειτουργεί ως αντικίνητρο παραγωγικότητας. 2) Η επιλογή που τους δίνεται με το παρόν άρθρο στο να πάρουν θέση ευθύνης και να ανταμειφθούν ακόμη περισσότερα ηθικά και χρηματικά είναι σε άμεση αντιδιαστολή με αυτό που ισχύει για όλα τα υπόλοιπα στελέχη της δημόσιας διοίκησης που καλούνται να αποδείξουν δυσανάλογα, σε σχέση με τους γιατρούς ΕΣΥ-υπαλλήλους των Περιφερειών, τις διοικητικές ικανότητες τους και να προκριθούν σε μια ιδιαιτέρως ανταγωνιστική πραγματικότητα καθώς ο μέσος υπάλληλος ΠΕ/ΤΕ των περιφερειών εχει ξένες γλώσσες και μεταπτυχιακά. Αν αναλογιστεί κανείς ότι οι υπάλληλοι με διδακτορικό και απόφοιτοι της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης είναι συνολικά σχεδόν όσοι οι θέσεις ευθύνης σε πολλές Περιφέρειες, το να διευκολυνθούν σε θέση ευθύνης οι γιατροί του ΕΣΥ που ήδη αμοιβουνται με τριπλάσιο μισθό ισοδυναμεί με τη δήλωση ότι ενας γιατρός του ΕΣΥ είναι ακαδημαϊκά και σε επίπεδο τυπικών προσόντων αρτιότερος ενος απόφοιτου πανεπιστημιακής εκπαίδευσης με διδακτορικό. 3) Τα τυπικά προσόντα για να αποκτήσει κανείς τον κλάδο του γιατρού του ΕΣΥ μέσα στη περιφέρεια είναι αντίστοιχα με τα προσόντα για διορισμό ως νοσοκομειακού γιατρού. Ο φόρτος των νοσοκομειακών γιατρών είναι δυσανάλογα μεγάλος σε όρους ανθρωποωρών, ψυχικής και σωματικής φθοράς σε σχέση με τον φόρτο	

	των γιατρών ΕΣΥ-υπαλλήλων των περιφερειών. Οι δε αμοιβές τους δεν ισοδυναμούν ούτε στο 50%. Είναι προκλητικό τουλάχιστον αν σκεφτεί κανείς ότι την ίδια ακαδημαϊκή πορεία έχουν στη πλάτη τους αμφότεροι, από τις ίδιες σχολές αποφοιτούν. Ωστόσο, οι νοσοκομειακοί γιατροί χτυπιούνται στο στίβο της παροχής υγείας σε νοσοκομεία που ξεχειλίζουν από ασθενείς, με υλικοτεχνικές ελλείψεις. Αντιστοίχως οι εν λόγω υπάλληλοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους πίσω από ένα γραφείο. 4) Το να πάρει ειδικότητα ενας απόφοιτος ιατρικής είναι εξαιρετικά δύσκολο και ψυχοφθόρο καθώς μπαίνει σε λίστα αναμονής και περιμένει έτη χωρίς αλλη επιλογή. Αν όμως ενας απόφοιτος ιατρικής είναι και υπαλληλος της Περιφέρειας μπαίνει αμέσως σε ειδικότητα της επιλογής του σε νοσοκομείο της επιλογής του χωρίς λίστα αναμονής και ενόσω διατηρεί την θεση στο δημόσιο. Κατά τη διάρκεια της ειδικότητας του πληρώνεται κανονικά από την περιφέρεια και παίρνει εφημερίες από το νοσοκομείο. Ολα τα παραπάνω συνθέτουν την εικόνα ενός κλάδου που ευννοείται συστηματικά και εις βάρος των υπολοίπων. • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:16 | Στο άρθρο 6, στους υποψηφίους για προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων να συμπεριληφθούν και τα μέλη του Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού (ΕΕΠ). • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:32 | ββ) 0,83 μόρια για κάθε μήνα προϋπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα που έχει αναγνωριστεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 98, με ανώτατο όριο τους 84 μήνες, ήτοι 7 έτη και ii) 4,5 μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης. Στα πλαίσια της αναβάθμισης του επιπέδου managenent στο δημόσιο, θα πρότεινα να δοθεί βαρύτητα σε προσόντα στελεχών του ιδιωτικού τομέα που ενσωματώθηκαν στο δημόσιο σε μεγαλύτερη ηλικία και δεν αξιολογούνται αντίστοιχα. α) το μέγιστο της αναγνώρισης των 7 ετών είναι λίγο,ας αξιολογηθεί η συνάφεια με πιο αυστηρό τρόπο. β) η άσκηση διευθυντικής θέσης στον ιδιωτικό τομέα δεν αξιολογείται καθόλου. θα μπορούσαν να μπουν κριτήρια μεγέθους εταιρείας που ασκήθηκαν οι διευθυντικοί ρόλοι (π.χ με	

	περισσότερα από 100, 300 ή 500 άτομα προσωπικό στην εταιρεία). Διαφαίνεται η διάθεση για μη ανανέωση των ατόμων και των διαδικασιών και για συνέχεια της ίδιας παθογενούς (από τα αποτελέσματα) αντιμετώπισης. • 25 Νοεμβρίου 2019, 08:25 | ΑΔΙΚΙΑ επί των τυπικών προσόντων Οι απόφοιτοι των Νομικών Τμημάτων κάτοχοι ΑΔΕΙΑΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΔΙΚΗΓΟΡΟΥ, πριν γίνουν μόνιμοι Δ.Υ, ΔΕΝ μοριοδοτούνται εξτρα παρά την μεγάλης διάρκειας Ασκηση και τις εξετάσεις. Τεράστια αδικία που γίνεται διπλή για κάποιους παλιότερους νομικάριους που εργάζονταν ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ της Σχολής Δημ. Διοίκησης,η οποία υπερμοριοδοτείται. Ευχαριστώ • 25 Νοεμβρίου 2019, 01:21 | Για την ενίσχυση της αξιοκρατίας στην επιλογή για θέσης ευθύνης, πιστεύω ότι πρέπει να καταργηθεί (ή να μειωθεί στο ελάχιστο) η μοριοδότηση της συνέντευξης για τις θέσεις προϊσταμένων τμήματος και διεύθυνσης, και να μειωθεί το ποσοστό συμμετοχής της για τις θέσεις προϊσταμένων γενικής διεύθυνσης. Επίσης, να μοριοδοτούνται και τα πιστοποιημένα σεμινάρια άλλων φορέων όπως της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του ΕΦΕΤ, των επιμελητηρίων (ΤΕΕ, ΓΕΩΤΕΕ, κλπ) ή άλλων επαγγελματικών φορέων (πχ Ένωση Ελλήνων Χημικών). Τέλος, πιστεύω ότι η θεσμοθέτηση μέγιστης θητείας (πχ 2 τριετείς θητείες και μετά υποχρεωτική εναλλαγή προσώπων) για τους προϊσταμένους τμήματος και διεύθυνσης, θα διευρύνει τον αριθμό των εν δυνάμει υποψηφίων, δίνοντας τη δυνατότητα σε περισσότερους υπαλλήλους με αυξημένα προσόντα, να διεκδικήσουν την επιλογή τους σε αυτές. • 25 Νοεμβρίου 2019, 01:00 | Στο άρθρο του υπό διαβούλευση Σχεδίου Νόμου, επισημαίνονται, προκειμένου να ληφθούν υπόψη και να τροποποιηθούν, τα εξής: 1) Παρατηρείται εξαιρετικά δυσανάλογη αύξηση της μοριοδότησης της προϋπηρεσίας και κυρίως της θέσης	

	ευθύνης, σε σχέση με εκείνη των τυπικών προσόντων, με αποτέλεσμα να αποκλείονται υπάλληλοι ιδιαίτερα αυξημένων προσόντων, οι οποίοι, όμως, δεν έχουν υπηρετήσει σε θέσεις ευθύνης, από την επιλογή τους σε μία τέτοια θέση. Η διάταξη είναι τουλάχιστον ανακόλουθη με τις προεκλογικές, περί αξιοκρατίας και ανανέωσης στο δημόσιο τομέα, εξαγγελίες και προγραμματικές θέσεις της κυβέρνησης, ξαφνιάζοντας αρνητικά και κυρίως υιοθετώντας «κακές πρακτικές» του παρελθόντος, τις οποίες δηλώνει ηχηρά ότι αποστρέφεται. Συνεπώς, έχω την άποψη πως είναι απαραίτητο να μειωθεί η μοριοδότηση της θέσης ευθύνης, ώστε να εμφανίζει αναλογία με εκείνη των τυπικών προσόντων. 2) Επιπλέον, θεωρώ πως είναι αναγκαίο να αφαιρεθεί η περ. β της παρ. 2 του άρθρου 6, ήτοι «...και έχουν ασκήσει καθήκοντα Προϊσταμένου Τμήματος για ένα (1) έτος τουλάχιστον.», καθώς όπως τίθεται σε διαβούλευση στερεί τη δυνατότητα σε υπαλλήλους με πολύ υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα και πολλά έτη προϋπηρεσίας να συμμετέχουν στην επιλογή Διευθυντών, παρόλο που ποτέ δεν τους δόθηκε η ευκαιρία να επιλεγούν ως Προϊστάμενοι Τμήματος.Και τούτο διότι μέχρι και σήμερα οι Προϊστάμενοι Τμημάτων σε καμία αξιολογική διαδικασία δεν έχουν λάβει μέρος, παρά μόνο ΟΡΙΣΤΗΚΑΝ και με τον τρόπο αυτό λαμβάνουν τα μόρια της θέσης ευθύνης, το επίδομα, αλλά και αποκλείονται υπαλλήλοι αυξημένων τυπικών προσόντων από τις θέσεις αυτές. 3) Επισημαίνεται, επίσης, η εξαιρετικά μεγάλη μείωση της μοριοδότησης της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας στο δημόσιο από τον ιδιωτικό τομέα, σε 0.83 μόρια ανά μήνα για συνολικά 84 μήνες, καθώς η εμπειρία η γνώση που υπαλλήλων, που έχουν ασκήσει ελεύθερα επαγγέλματα, όπως δικηγόροι, νομικοί ή οικονομολόγοι είναι ουσιαστική και αποδεικνύεται πολύτιμη. Προκαλεί δυσάρεστο ξάφνιασμα η αναιτιολόγητη αυτή μεγάλη μείωση, με δεδομένο ότι στον ισχύοντα νόμο τέτοιες προϋπηρεσίες έχουν ιδιαίτερα μεγάλη μοριοδότηση. Με τον τρόπο αυτό εμφανίζεται τεράστια διαφορά μοριοδότησης της προϋπηρεσίας του δημοσίου και της αναγνωρισμένης στο δημόσιο από τον ιδιωτικό, με αποτέλεσμα να αυξάνεται η κλίμακα ανισοτήτων και να απομακρυνόμαστε από αξιοκρατικές διαδικασίες επιλογής στελεχών, επιβραβεύοντας τους αυθαίρετους ορισμούς και αυθαίρετες τοποθετήσεις. Συνεπώς αυτή η μοριοδότηση είναι απαραίτητο να αυξηθεί και σε κάθε περίπτωση να εξισωθεί με την πραγματική του δημοσίου. • 25 Νοεμβρίου 2019, 00:24 |	

	Πραγματικά από πού να αρχίσεις και που να τελειώσεις..... 1. Καμία διαφοροποίηση στην μοριοδότηση όσων κατέχουν θέσης ευθύνης με κρίσεις, σε σχέση με αυτούς που κατέχουν θέση ευθύνης με απόφαση της προϊσταμένης αρχής τους.Πραγματικά έλεος!!!Κατσικώθηκαν ορισμένοι (ιδιαίτερα σε Δήμους) κάποτε με βύσματα σε θέσης ευθύνης, μας αξιολογούν από πάνω κιόλας και θα βλέπουμε πάντα την πλάτη τους όσοι πηγαίνουμε με τον σταυρό στο χέρι;Κανονικά δεν θα έπρεπε να μοριοδοτείται η προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης, διότι όπως πολύ σωστά επισήμανε ένας προηγούμενος σχολιαστής, όσοι είχαν θέση ευθύνης «πριμοδοτήθηκαν» με το το επίδομα της θέσης ευθύνης και οτιδήποτε επιπλέον είναι πασιφανώς άνιση μεταχείριση για τους υπολοίπους. 2. 100 μόρια το πτυχίο ότι βαθμό και να έχεις; 3. Μόνο 20 μόρια τα σεμινάρια; Έτσι προωθεί και φαντάζεται την «δια βίου μάθηση» η ηγεσία του Υπουργείου; Εγώ αν ήμουν ο Πρόεδρος του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης θα διαμαρτυρόμουνα προσωπικά στον Θεοδωρικάκο. 4.Να μοριοδοτείται ο δεύτερος τίτλος σπουδών και το μη συναφές μεταπτυχιακό το ίδιο με την πολύ καλή γνώση ξένης γλώσσας ή και λιγότερο από την άριστη γνώση ξένης γλώσσας!!Μα είναι το ίδιο;Για να μην πούμε για το ότι αν έχεις τρεις ξένες γλώσσες μοριοδοτούνται και οι τρεις, ενώ αν έχεις δεύτερο μεταπτυχιακό αυτό δεν μοριοδοτείται!! 5.Τα 250 μόρια των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ είναι καταφανώς υπερβολή. 6. Επίσης η βαρύτητα της δομημένης συνέντευξης είναι μεγάλη. 7.Τέλος να σχολιάσω την ανάρτηση της ΠΟ ΕΜΔΥΔΑΣ (καθότι είμαι Μηχανικός ΤΕ) λέγοντας τα εξής: Πρώτον σταματήστε να επικαλείσθε την εγκύκλιο 26109/05-06-2018 (ΑΔΑ: Ω59Ρ465ΧΘ7-Υ4Ι) γνωστή και ως εγκύκλιο Σκουρλέτη, Η ΟΠΟΙΑ ΕΧΕΙ ΑΝΑΚΛΗΘΕΊ και δεύτερον, ΈΧΕΤΕ το προβλεπόμενο από το άρθρο 97 του ν.3528/2007 προβάδισμα...μην φοβάσθε και δεν σας το παίρνει κανείς....και αυτό έγκειται στο γεγονός ότι εξελίσεστε πιο γρήγορα στην βαθμολόγηση από τους ΤΕ και ως εκ τούτου λαμβάνετε πιο γρήγορα τον ελάχιστο απαραίτητο βαθμό για να συμμετάσχετε στις κρίσεις και φυσικά έχετε και το μισθολογικό προβάδισμα.Χώρια το γεγονός ότι στην συντριπτική σας πλειοψηφία έχετε θέσεις ευθύνης σε τεχνικές υπηρεσίες και ΥΔΟΜ χωρίς κρίσεις.Με το να ζητάτε επιτακτικά τον δικό μας αποκλεισμό από την συμμετοχή στις κρίσεις με το «εν ελλείψει» δεν κατοχυρώνετε το προβάδισμα σας όπως λανθασμένα πιστεύετε.	

	• 24 Νοεμβρίου 2019, 23:20 | Όσον αφορά τη μοριοδότηση του δεύτερου Μεταπτυχιακού, το οποίο είναι συναφές με το αντικείμενο εργασίας και τον Κλάδο του Υπαλλήλου, αντικειται στη αρχή της ισότητας το ίδιο προσόν (δεύτερο Μεταπτυχιακό) να μοριοδοτείται με επιπλέον μόρια για τους Αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΔΔ)σε σχέση με τους υπόλοιπους. Δηλαδή ο απόφοιτος της ΕΣΣΔ έχει βαθμολογηθεί για αυτό το προσόν του με 250 μόρια (το οποίο θεωρείται Μεταπτυχιακό) και για το δεύτερο Μεταπτυχιακό του μοριοδοτείται με 150 μόρια ακόμη. Ενώ, ένας άλλος Υποψήφιος μοριοδοτείται για το πρώτο Μεταπτυχιακό του με 150 μόρια και για το δεύτερο μόνο με 30. Το ίδιο ισχύει αντίστοιχα και για τους Διδακτορικούς τίτλους. Με τον τρόπο αυτό αν και έχει ήδη μοριοδοτηθεί με επιπλέον μόρια (250 έναντι 150 μορίων)ως προσόν η ιδιότητα του Αποφοίτου της ΕΣΣΔ, εισάγεται έμμεσα διάκριση καθώς το δεύτερο Μεταπτυχιακό δεν μοριοδοτείται το ίδιο παρότι μπορεί να αφορά ακόμη και στον ίδιο τίτλο σπουδών. • 24 Νοεμβρίου 2019, 23:09 | Α. Στο άρθρο 6 , παράγραφος 1, σε ότι αφορά στην αντικατάσταση των διατάξεων του άρθρου 84 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007), έχω να παρατηρήσω και να προτείνω τα εξής: 1.Εδάφιο γ) παραγράφου 1 και εδάφιο β) της παραγράφου 2 του τροποποιούμενου άρθρου 84: Παρατηρείται ότι ζητείται συνάφεια του διδακτορικού διπλώματος και του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών προς το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, όπως προκύπτει από τις οικείες οργανικές διατάξεις και το περίγραμμα θέσης εργασίας (όπως ορίζεται στο εδάφιο στστ) της παραγράφου 3 του προτεινόμενου προς αντικατάσταση άρθρου 85-παράγραφος 2 του άρθρου 6). Αυτό ερμηνεύεται ως απαίτηση για γνώση του εξειδικευμένου αντικειμένου της προκηρυσσόμενης θέσης και κατά συνέπεια ικανότητα του υποψηφίου να διαχειριστεί και να χαράξει σχετικούς στρατηγικούς στόχους (εάν πρόκειται για Γενικό Διευθυντή) ή επιχειρησιακούς στόχους (εάν πρόκειται για Διευθυντή). Η απουσία της οποιασδήποτε μορφής συνάφειας προς το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, για την περίπτωση αποφοίτων της Σχολής ΕΣΔΔΑ, δημιουργεί κατ΄ αρχήν άνιση μεταχείριση μεταξύ των δυνητικών υποψηφίων και εν τοις πράγμασι μπορεί να οδηγήσει σε αστοχία του σκοπού για τον οποίο εισήχθη αυτή η διάταξη. Μια εικόνα της αστοχίας αυτής μπορεί να διαπιστωθεί από τις πρόσφατες αξιολογήσεις για τις θέσεις Γενικών Διευθυντών....	

	Ως παράδειγμα, και για την αποφυγή αντίληψης της παρούσης παρατήρησης ως συντεχνιακής, σκεφθείτε έναν απόφοιτο της ΕΣΔΔΑ με βασικό πτυχίο Νομικής να αναλάβει τη Γενική Διεύθυνση Συγκοινωνιακών Υποδομών του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών ή έναν απόφοιτο της ΕΣΔΔΑ με βασικό πτυχίο Γεωπονικής να αναλάβει τη Γενική Διεύθυνση Αντεγκληματικής και Σωφρονιστικής Πολιτικής του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Εξάλλου, πρέπει να απασχολήσει τις νομοθετούσες τον παρόντα Νόμο αρχές, ο ουσιαστικός λόγος για τον οποίο εισάγεται η συνάφεια των διδακτορικών και μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών. Αφορά στην ικανότητα διαχείρισης ειδικών θεμάτων, ύστερα από εξειδικευμένη γνώση ή στην διοικητική εμπειρία και εγκεφαλική ωρίμανση που τεκμαίρεται από την αυξημένη διάρκεια σπουδών και την εντρύφηση στα συναφή, της προκηρυσσόμενης θέσης, θέματα. Εάν πρόκειται περί της δεύτερης τότε ίσως πρέπει να απαλειφθεί η λέξη «συνάφεια» των διδακτορικών και μεταπτυχιακών τίτλων. Προτείνεται να συμπληρωθεί στα εν λόγω εδάφια, κατ' αναλογία προς τις απαιτήσεις για τους κατόχους διδακτορικού και μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, τουλάχιστον αναφορά στη συνάφεια του βασικού τίτλου σπουδών των αποφοίτων ΕΣΔΔΑ προς το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, όπως προκύπτει από τις οικείες οργανικές διατάξεις και το περίγραμμα θέσης εργασίας, άλλως να απαλειφθεί η απαίτηση συνάφειας των διδακτορικών και μεταπτυχιακών τίτλων. 2.Εδάφιο β) της παραγράφου 3 του τροποποιούμενου άρθρου 84: Να προστεθεί το «ως» πριν τη λέξη «προϊστάμενος» σε δύο σημεία, ώστε το εν λόγω εδάφιο να τροποποιηθεί ως εξής: «Δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για την επιλογή ως προϊσταμένου ούτε να τοποθετηθεί ως προϊστάμενος υπάλληλος.....» 3.Παράγραφος 5 του τροποποιούμενου άρθρου 84, 2η πρόταση: Με βάση τα εκτεθέντα στο σημείο 1 ανωτέρω, προτείνεται να τροποποιηθεί η εν λόγω πρόταση ως εξής: «Σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα από τα ειδικά προσόντα που μπορεί να εξειδικεύονται με τις οικείες οργανικές διατάξεις οι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) μπορούν να συμμετέχουν ως υποψήφιοι στην προκήρυξη οποιασδήποτε θέσης ευθύνης, εφόσον κατέχουν τον βασικό τίτλο σπουδών που απαιτείται για την προκηρυσσόμενη θέση». Β. Στο άρθρο 6 , παράγραφος 2, σε ότι αφορά στην αντικατάσταση των διατάξεων του άρθρου 85 του	

	Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007), έχω να παρατηρήσω και να προτείνω τα εξής: 1.Τελευταία πρόταση του Εδαφίου γγ) της παραγράφου 3, του τροποποιούμενου άρθρου 85: Παρατηρείται ότι εξομοιώνεται η συνάφεια και η μη συνάφεια, προς το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, του πλείονος του ενός μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Για λόγους αρχής αλλά και αναγνώρισης της περαιτέρω εξειδίκευσης των κατόχων συναφών, περισσότερων του ενός μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών, και κατ' αναλογία προς τη διάκριση της 1ης πρότασης του παρόντος εδαφίου, προτείνεται η εν λόγω πρόταση να τροποποιηθεί ως εξής: «Σε περίπτωση κατοχής περισσοτέρων μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών συναφών με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, αυτοί λαμβάνουν 75 μόρια και οι μη συναφείς μεταπτυχιακοί τίτλοι με 15 μόρια.» 2.Εδάφια αα) έως εε) της παραγράφου 3 εδ α), του τροποποιούμενου άρθρου 85: Στα εδάφια αυτά (όπως και στα υπό αντικατάσταση εδάφια του άρθρου 85) παρατηρούνται τα εξής: -Για προπτυχιακές σπουδές: • Ο βασικός τίτλος σπουδών 3βάθμιας εκπαίδευσης(ΑΕΙ ή ΤΕΙ)- τουλάχιστον 4ετούς φοίτησης- μοριοδοτείται με 100 μόρια. • Ο δεύτερος τίτλος σπουδών εφόσον είναι επίσης τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ ή ΤΕΙ, επίσης)- τουλάχιστον επιπλέον 3 έτη φοίτησης- μοριοδοτείται με 30 μόρια. -Για μεταπτυχιακές σπουδές : • Ο συναφής μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας μοριοδοτείται με 150 μόρια και ο μη συναφής μεταπτυχιακός τίτλος με 30 μόρια. • Η επιτυχής (άραγε υφίσταται και μη επιτυχής) αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.)-ύστερα από 18μηνη φοίτηση-, μοριοδοτείται με 250 μόρια. • Το συναφές διδακτορικό δίπλωμα (τουλάχιστον 3ετούς διάρκειας) μοριοδοτείται με 300 μόρια, ενώ μη συναφές διδακτορικό δίπλωμα με 100 μόρια. Τα εύλογα ερωτήματα που ανακύπτουν είναι: • Μοριοδοτείται με 100 μόρια ο βασικός τίτλος σπουδών (καθώς στην πλειοψηφία των περιπτώσεων δεν υφίσταται συνάφεια του βασικού τίτλου σπουδών με την καλυπτόμενη θέση πρόσληψης) των αποφοίτων της ΕΣΔΔΑ ή τα μόρια αυτά ενσωματώνονται στα 250 μόρια της ΕΣΔΔΑ;	

	• Γιατί δεν θεωρείται η φοίτηση στην ΕΣΔΔΑ (18μηνης φοίτησης) ως δεύτερος 3βάθμιας εκπαίδευσης τίτλος σπουδών (ο οποίος έχει την προϋπόθεση τουλάχιστον 3ετούς φοίτησης) ώστε να μοριοδοτηθεί με 30 μόρια; • Εάν η φοίτηση στην ΕΣΔΔΑ θεωρείται ως μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, γιατί δεν μοριοδοτείται αναλογικά με τα μόρια των συναφών μεταπτυχιακών τίτλων; • Γιατί το συναφές διδακτορικό δίπλωμα δεν μοριοδοτείται αναλογικά με τα έτη μεταπτυχιακής φοίτησης και κατ' αναλογία προς τα μόρια των συναφών μονοετών μεταπτυχιακών τίτλων, ήτοι 150Χ3= 450 μόρια και το μη συναφές με 30Χ3=90 μόρια; Ως αντικείμενο προβληματισμού και υπό μορφή παραδείγματος, παρατίθεται η περίπτωση ενός τεχνολόγου (3βάθμια εκπαίδευση) που έχει συναφή μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και είναι απόφοιτος της ΕΣΔΔΑ. Αυτό το πρόσωπο, την α' ημέρα απασχόλησής του στο Δημόσιο, με μηδενική εργασιακή εμπειρία και σε ηλικία περίπου 25 ετών, θα διαθέτει ήδη 500 μόρια!!! Με βάση τα ανωτέρω εκτεθέντα και με γνώμονα την αρχή της αναλογικότητας και της ισότητας, προτείνεται οι αντίστοιχες διατάξεις της παραγράφου 3α) του άρθρου 85 να τροποποιηθούν ως εξής: «3. Τα ως άνω κριτήρια αξιολογούνται ως ακολούθως: α) Τα τυπικά – εκπαιδευτικά προσόντα μοριοδοτούνται ως εξής: αα) Ο βασικός τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του υποψηφίου με 100 μόρια. ββ) Ο δεύτερος τίτλος σπουδών, εφόσον είναι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με 50 μόρια. γγ) Συναφής μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών και η αποφοίτηση από την ΕΣΔΔΑ, μοριοδοτείται με 50 μόρια ανά εξάμηνο σπουδών, σύμφωνα με την οριζόμενη από το πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών και την ΕΣΔΔΑ, κατά περίπτωση, διάρκεια αυτών. Σε κάθε περίπτωση για την ως άνω μοριοδότηση ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών θα πρέπει να έχει αποκτηθεί μετά τη λήψη του βασικού τίτλου σπουδών. Μεταπτυχιακοί τίτλοι που ενσωματώνονται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017, εφόσον είναι συναφείς, μοριοδοτούνται με 50 μόρια. Σε περίπτωση κατοχής περισσοτέρων μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών, συναφών με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, αυτοί μοριοδοτούνται με το ήμισυ των μορίων που προβλέπονται, κατά τα ανωτέρω, για τον πρώτο μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ μη συναφών με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, μοριοδοτούνται με το εν τέταρτον των αντίστοιχα προβλεπομένων μορίων. δδ) Συναφές διδακτορικό δίπλωμα με 300 μόρια. Μη συναφές διδακτορικό δίπλωμα με 150 μόρια.»	

	3. Εδάφιο στστ) της παραγράφου 3 εδ α), του τροποποιούμενου άρθρου 85: Στο εδάφιο αυτό (όπως και στο υπό αντικατάσταση εδάφιο του άρθρου 85) παρατηρείται ότι τη συνάφεια την κρίνει με αιτιολογία το αρμόδιο συμβούλιο επιλογής προϊσταμένων, με βάση το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης, όπως προκύπτει από τις οικείες οργανικές διατάξεις και το περίγραμμα θέσης εργασίας. Όπως παρατηρήθηκε κατά τις πρόσφατες αξιολογήσεις υποψηφίων για την πλήρωση θέσεων ευθύνης επιπέδου Γενικής Δ/νσης και Δ/νσης, την κρίση αυτή της συνάφειας, εκλήθησαν να την κάνουν πρόσωπα τα οποία δεν είχαν, εκ των πραγμάτων, την τεχνική επάρκεια και γνώση για να προβούν σε τέτοιες κρίσεις. Αποτέλεσμα αυτού ήταν επανειλημμένες αστοχίες, με συνέπεια οι ενδιαφερόμενοι να έχουν προσφύγει στη Δικαιοσύνη για την αμφισβήτηση της κρίσης της συνάφειας των μεταπτυχιακών και διδακτορικών τους τίτλων σπουδών. Προκειμένου να αποκατασταθεί η αντικειμενικότητα της κρίσης καθώς και το αίσθημα εμπιστοσύνης των υποψηφίων προς το θεσμό της κρίσης από τα αρμόδια συμβούλια επιλογής προϊσταμένων, αλλά και να επιτευχθεί η βέλτιστη απόδοση του θεσμού αυτού προς όφελος της Δημόσιας Διοίκησης, προτείνεται η κρίση της συνάφειας να διενεργείται είτε από το ΔΟΑΤΑΠ ή από τα συμβούλια επιλογής προϊσταμένων, στα οποία να συμμετέχει ισότιμα, κατά περίπτωση, αρμόδιος ορισμένος ως εκπρόσωπος του ΔΟΑΤΑΠ. • 24 Νοεμβρίου 2019, 23:46 | Προτείνω να μην τροποποιηθεί το αρ. 6, παρά μόνο ως προς τα εξής: α) μείωση των μορίων των αποφοίτων ΕΣΔΔ, β) συμπερίληψη και των Αυτοτελών Γραφείων στις οργανικές μονάδες και στις κρίσεις,γ) αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών, δ) μοριοδοτηση και των ανακοινώσεων σε επιστημονικά περιοδικά και συνέδρια και προτάσεων, ε) μισθολογική αναγνώριση προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα, στ) υποχρέωση διεξαγωγής κρίσεων ανά τριετία η) μοριοδοτηση και των υπευθύνων ομάδων έργου, διαχειριστών έργου και υπευθύνων δομών • 24 Νοεμβρίου 2019, 23:03 | Είναι πασιφανές ότι επιλογές για θέσεις ευθύνης στο Δημόσιο Τομέα έχουν να γίνουν πολλά χρόνια. Οι θέσεις καταλαμβάνονται είτε από αναπληρωτές προϊσταμένους, είτε (χειρότερα ακόμα) με ορισμό, χωρίς καμία κρίση. Κατά τη γνώμη μου θα πρέπει να μοριοδοτείται η προϋπηρεσία σε θέση ευθύνης. Με το παρόν άρθρο όμως πριμοδοτείται η «παλαιότητα» και όχι το σύνολο των προσόντων. Είναι δε τόσο υψηλή η	

	μοριοδότηση της προϋπηρεσίας σε θέσεις ευθύνης, που δεν αφήνει περιθώριο σε άτομα που έχουν τα τυπικά προσόντα να εισέλθουν στη διαδικασία της επιλογής, αφού αυτοί που είναι ήδη Προϊστάμενοι, με μοναδικό προσόν την κατοχή της θέσης, βρίσκονται μπροστά τους. Ειδικά για τις θέσεις Διευθυντών τους αποκλείει. Ας μην ξεχνάμε ότι το να έχει κάποιος θέση ευθύνης δε σημαίνει απαραίτητα ότι έχει και την ευθύνη. Φαίνεται από τα σχόλια των περισσοτέρων ότι το να είναι κανείς Προϊστάμενος δε σημαίνει απαραίτητα και εμπειρία. Όλοι μας έχουμε γνωρίσει στον επαγγελματικό μας βίο αυτή την πλευρά της θέσης ευθύνης. Συνεπώς, προτείνω να μειωθεί στο ελάχιστο δυνατό η μοριοδοτηση της προϋπηρεσίας σε θέσεις ευθύνης (π.χ. Προϊστάμενοι Τμημάτων από 3 σε 1, Διευθυντές από 4,5 σε 1,5 και Γεν. Διευθυντές από 6,5 σε 2). Επίσης να αυξηθεί ο συντελεστής για την ομάδα κριτηρίων (α) με ταυτόχρονη μείωση των συντελεστών συνέντευξης και αξιολόγησης. Ας μη ξεχνάμε ότι η αξιολόγηση έχει γίνει από τα ίδια άτομα που, όπως προαναφέρθηκε, στις περισσότερες περιπτώσεις δεν διαθέτουν κανένα τυπικό προσόν. Τέλος αν θέλουμε να μιλάμε για επιλογή, αξιολόγηση και αξιοκρατικές διαδικασίες θα πρέπει να εκπαιδεύσουμε το προσωπικό μας σε τέτοιου είδους διαδικασίες, οι οποίες σίγουρα δεν προκύπτουν από την υπερβολική πριμοδότηση της «παλαιότητας» στη θέση. • 24 Νοεμβρίου 2019, 22:52 | Σκόπιμο θα ήταν και οι αναθέσεις να υπόκειται σε μοριοδότηση βάση συγκεκριμένων και προσδιορισμένων αντικειμενικών κριτηρίων.Κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων θα μοριοδοτηθούν με λιγότερα μόρια από τους αρεστούς αναπληρωτές. Μεγάλη αδικία Κύριε Υπουργέ από μία Κυβέρνηση που επαίρεται για την «αριστεία». Και ένα ερώτημα στις κρίσεις όσοι έχουν αποκτήσει με εμπειρία ΠΕ και ΤΕ θα έχουν τα ίδια μόρια με τους πτυχιούχους? Σας ευχαριστώ. • 24 Νοεμβρίου 2019, 22:20 | Πλήρης τελμάτωση σε πολλές υπηρεσίες του Δημοσίου, θέσεις ευθύνης εδώ και πολλά χρόνια χωρίς αξιολογήσεις αλλά με τοποθετήσεις οικείων προσώπων. Πόσο ακόμη αυτό; πως να προχωρήσει η δημόσια διοίκηση; Φυσικά και πρέπει πριμοδότηση να δοθεί σε όσους κρίθηκαν από τα υπηρεσιακά συμβούλια και μόνο από αυτά. Το να συνεχίζουμε να καλύπτουμε χρόνιες καταστάσεις και παθογένειες δεν βοηθάνε ούτε τις δημόσιες υπηρεσίες, ούτε τη χώρα γενικότερα. Επιτέλους δίκαιες αποφάσεις και άμεσες και κάθετες	

	λύσεις!;Και όπως και να χει γρήγορες διαδικασίες αξιολόγησης και τοποθετήσεις προσώπων, σε λίγο θα συμπληρώσουμε δεκαετία που δεν υπάρχουν τοποθετήσεις έστω και με ελλειπή κριτήρια, παρά μόνο τοποθετήσεις με αποφάσεις Δημάρχων που αλλάζουν κατά βούληση! (για γέλια και για κλάματα συνάμα) • 24 Νοεμβρίου 2019, 22:14 | Σχετικά με το άρθρο 6, σας επισημαίνω την ορθή μεν διαβάθμιση της μοριοδότησης των θέσεων ευθύνης, όμως ποιοί είναι αυτοί που μοριοδοτούνται; Πρέπει να γίνει σαφές ότι για τη μοριοδότηση Γενικού Διευθυντή (ΓΔ) με 6,5 μόρια, αυτός πρέπει να είναι κριμένος ΓΔ με οποιαδήποτε νόμιμη διαδικασία (Νόμοι 2010, 2014, 2016) και όχι τοποθετημένος αναπληρωτής. Σε αυτή την περίπτωση πρέπει να λαμβάνει τη μοριοδότηση της αμέσως κατώτερης βαθμίδος ήτοι 4,5 μόρια του Διευθυντού. Στην περίπτωση τοποθετημένων αναπληρωτών Διευθυντών και όχι κριμένων, με το ίδιο σκεπτικό, αυτοί πρέπει να λαμβάνουν τη μοριοδότηση της αμέσως κατώτερης βαθμίδος ήτοι 3 μόρια του Τμηματάρχη, μαζί με τους λοιπούς κριμένους ή μη τμηματάρχες. Σε αντίθετη περίπτωση καταστρατηγείται το ίδιο το κύρος του παρόντος νόμου, αλλά και των προηγουμένων π.χ. ν. 4369/16 των οποίων αποτελεί συνέχεια. Επίσης, συντρέχουν λόγοι αντισυνταγματικότητας με το ίδιο ακριβώς σκεπτικό περί άνισης μεταχείρισης κριμένων ή μη προϊσταμένων, που υποκρύπτουν και στοιχεία κομματικής προτίμησης των παλαιών τοποθετημένων προϊσταμένων. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να ληφθεί μέριμνα για την προώθηση νέων και με υψηλά τυπικά προσόντα υπαλλήλων. Δεν μπορείς να δημιουργήσεις νέο «οικοδόμημα» βασιζόμενος σε παλιά «υλικά». Η αλλαγή νοοτροπίας απαιτεί πλήρη ανανέωση. Τέλος, πιστεύω ότι είναι λάθος η άνιση βαθμολόγηση ιδιωτικού (έως 7 έτη) και δημόσιου τομέα, δεδομένης της ισότιμης συνεισφοράς των δύο τομέων στην εθνική οικονομία. Οι εμπειρίες των δύο τομέων είναι εξίσου πολύτιμες. • 24 Νοεμβρίου 2019, 21:54 | . Θεωρώ άδικη τη μοριοδότηση που δίνετε στους προϊσταμένους όλων των κατηγοριών που είναι τοποθετημένοι και όχι κριμένοι από κάποιες διαδικασίες επιλογής προϊσταμένων. Επίσης θα πρέπει να ληφθεί επιτέλους υπόψη ότι υπάλληλοι που είναι κάτοχοι άσχετων πτυχίων εμπίπτουν	

	στους κλάδους ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού και ΤΕ Διοικητικού-Λογιστικού και μάλιστα κάποιοι από αυτούς είναι ορισμένοι Προϊστάμενοι.. Με το νέο νόμο μήπως θα έπρεπε να σκεφτείτε ότι μοριοδοτείτε δασκάλους, νηπιαγωγούς, γυμναστές, νοσηλευτές, θεολόγους που εμπίπτουν στους ανωτέρω κλάδους και όπως φαίνεται θα είναι προϊστάμενοι για πάντα, σε θέσεις καθαρά διοικητικές εις βάρος πτυχιούχων με τα πραγματικά συναφή πτυχία? • 24 Νοεμβρίου 2019, 20:02 | Το συγκεκριμένο νομοσχέδιο προκειμένου να προωθεί μια κατά το δυνατόν αντικειμενική αξιολόγηση αλλά και να καταφέρει να κάμψει τις αντιστάσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων οι οποίοι έχουν προκηρύξει απεργία αποχή απαιτεί πρόσθετες διορθώσεις τις οποίες και προτείνω. 1.Α. Σαφής και εμπεριστατωμένη πρόβλεψη του μοντέλου της συνέντευξης με αναφορά σε Ανεξάρτητη Αρχή έκδοσης και εφαρμογή με συγκεκριμένα και ομοιόμορφα πρότυπα ερωτηματολόγια ανά αντικείμενο αρμοδιοτήτων αλλά και διοικητικών κρίσεων, διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και υπηρεσιακών γνώσεων προκειμένου να διασφαλιστούν τα εχέγγυα για την κατά την δυνατόν αντικειμενικότητα του αποτελέσματος.Το μέτρο της συνέντευξης είναι επικουρικό σε σχέση με τα τυπικά προσόντα και την επιμόρφωση και σαν τέτοιο πρέπει να μοριοδοτείται.Συνεπώς η αύξηση των μορίων είναι επικίνδυνη,υπερβολική και παράλογη. Β. Τεράστιο θέμα υπήρχε και επιτείνεται με την περαιτέρω μοριοδότηση εχόντων θέσεις ευθύνης κατόπιν ανάθεσης.Συγχέεται προφανώς η εμπειρία και η αξιοποίηση της με την εμπειρία που απαιτείται για την λειτουργικότερη,πιο σύγχρονη και αποτελεσματική λειτουργία του Δημόσιου Τομέα.Επίσης επιβραβεύεται η ιδιοτελής σκόπιμη και απαράδεκτη αναβολή των κρίσεων εδώ και χρόνια σε όλες τις Περιφέρειες της χώρας από τους Περιφερειάρχες αλλά και τα υψηλόβαθμα υπηρεσιακά στελέχη(Γενικούς Διευθυντές κυρίως αλλά και Διευθυντές)προκειμένου να μοριοδοτούνται συνεχώς ανά μήνα .Τελικό αποτέλεσμα η αδυναμία τώρα πια να μπορούν να διεκδικήσουν τις θέσεις αυτές νέοι συνάδελφοι με υψηλά προσόντα οι οποίοι δεν χρησιμοποίησαν κανένα μέσο .Απαράδεκτη με την τροποποίηση η αύξηση των μορίων.Το σωστότερο θα ήταν μια ελάχιστη μοριοδότηση όλων όσων έχουν εμπειρία με ανάθεση.Διευκρινίζω ότι όλοι όσοι κρίθηκαν από Υπηρεσιακό Συμβούλιο πρέπει να μοριοδοτούνται με την προηγούμενη αρχική ρύθμιση. Γ. Στοχοθεσία.Η στοχοθεσία πρέπει να ορίζεται με σαφήνεια για τη Γενική Διεύθυνση, τη Διεύθυνση και το	

	Τμήμα και αυτό στη βάση τεκμηριωμένου καθορισμού των βέλτιστων και ελάχιστων απαιτήσεων και προϋποθέσεων σε πόρους, τόσο υλικούς όσο και ανθρώπινους, προκειμένου οι στόχοι αυτοί να μπορούν να εξυπηρετηθούν, στοιχειωδώς. Δεν πρέπει να υπάρχει ατομική στοχοθεσία καθώς αποτελεί ευθύνη των αρμόδιων προϊσταμένων να συντονίζουν τους υφισταμένους τους και να τους παρέχουν τα κατάλληλα εργαλεία για την υλοποίηση της εργασίας τους, ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι που έχουν τεθεί. Η αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων πρέπει να γίνεται σε τακτική βάση, με αναφορές στα σημεία όπου υπήρχαν τυχόν υπερβάσεις ή ελλείψεις ως προς τους στόχους, και να ολοκληρώνεται πριν την αξιολόγηση των υπαλλήλων και να κοινοποιείται σε αυτούς. Παράλληλα, για υπαλλήλους με αποδεδειγμένα χαμηλή ή αρνητική επίδοση, κακή συμπεριφορά κλπ να παρέχονται εργαλεία από το δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα τα οποία είναι στη διάθεση των προϊσταμένων. Η ήδη υπάρχουσα στοχοθεσία έγινε με αντιγραφή των αρμοδιοτήτων που προβλέπονταν από τον Οργανισμό με απίστευτη προχειρότητα προκειμένου να ενταχθούν και μόνο στο πρόγραμμα κινητικότητας. Δ.Το απαράδεκτο επιχείρημα της μη εφαρμογής του νόμου σύμφωνα με το οποίο δεν έχουν γίνει τροποποιήσεις οργανισμών πρέπει να αποκλειστεί στο ίδιο το νομοσχέδιο ,ενώ η αρμοδιότητα έγκρισης τους από τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις οι οποίες αποφασίζουν διαφορετικά ανά Περιφέρεια στο ίδιο αντικείμενο(δυνατότητα διεκδίκησης θέσεων ευθύνης ανά γνωστικό αντικείμενο ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ)κατόπιν υπόγειων και δόλιων συνενοήσεων με Αιρετές Περιφέρειες και εμπλεκόμενους φορείς. Ε.Θα πρέπει τέλος να προστεθούν σοβαρές πειθαρχικές ποινές στους Περιφερειάρχες αλλά και στους αρμόδιους υπηρεσιακούς παράγοντες οι οποίοι δεν τηρούν τις προθεσμίες για την εφαρμογή του νόμου(ΠΡΟΚΗΡΥΞΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΥΘΥΝΗΣ,ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ), ποινές σκληρές και οριστικές.Δεν γίνεται οι απλοί υπάλληλοι να έχουν Δημοσιουπαλληλικό Κώδικα και Πειθαρχικό και οι Αιρετοί και τα πειθήνια όργανα τους να έχουν πλήρη ασυλία. • 24 Νοεμβρίου 2019, 19:04 | Σχετικά με το άρθρο 6 του Σχεδίου Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών»: Στην παρ. 2 που αφορά το άρθρο 85 του ν. 3528/2007, στο 3,α),γγ), για την μοριοδότηση μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών αναγράφεται ότι: «Συναφής μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας μοριοδοτείται με 150 μόρια και μη συναφής μεταπτυχιακός τίτλος με 30 μόρια. Σε κάθε περίπτωση για την	

	ως άνω μοριοδότηση ο μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών θα πρέπει να έχει αποκτηθεί μετά τη λήψη του βασικού τίτλου σπουδών» και στην συνέχεια «Μεταπτυχιακοί τίτλοι που ενσωματώνονται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017, εφόσον είναι συναφείς μοριοδοτούνται με 50 μόρια». Κατά την γνώμη μου αυτή η μοριοδότηση είναι τουλάχιστον άστοχη και ενάντια στην αρχή της ισότητας, διότι πρακτικά εξομοιώνει τον «μη συναφή μεταπτυχιακό τίτλο (30 μόρια)», με τον «συναφή μεταπτυχιακό τίτλο που ενσωματώνεται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017 (50 μόρια)», αντί του ορθού που θα ήταν να εξομοιώσει τον «συναφή μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας που αποκτήθηκε μετά τη λήψη του βασικού τίτλου σπουδών (150 μόρια)» με τον «συναφή μεταπτυχιακό τίτλο που ενσωματώνεται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017 (50 μόρια)», δεδομένου του ότι για να είναι κάποιος κάτοχος «Μεταπτυχιακού τίτλου που ενσωματώνεται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017» θα πρέπει σύμφωνα με την παρ.1 του άρθρου 46 του ν. 4485/2017, έκτος των άλλων, να έχει επιτυχώς ολοκληρώσει πενταετή φοίτηση δηλ. θα πρέπει να έχει φοιτήσει ένα (1) έτος παραπάνω από την τετραετή φοίτηση που είναι το σύνηθες στην χώρα μας. Εκεί λοιπόν που καταλήγω, είναι ότι κατά την γνώμη μου είναι προφανές ότι υπάρχει μιά άμεση αντιστοιχία μεταξύ του «συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου που ενσωματώνεται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017» που λαμβάνεται μετά από πενταετή φοίτηση, με την «τετραετή προπτυχιακή φοίτηση προσαυξημένη με τον συναφή μεταπτυχιακό τίτλο ετήσιας διάρκειας που έχει αποκτηθεί μετά τη λήψη του βασικού τίτλου σπουδών», και επομένως για λόγους ισότητας αντίστοιχη θα πρέπει να είναι και η μοριοδότηση, δηλαδή προτείνω η μοριοδότηση θα να είναι 150 μόρια και στις δύο περιπτώσεις. • 24 Νοεμβρίου 2019, 19:41 | Σχετικά με το άρθρο 6 του Σχεδίου Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών»: Στην παρ. 2 που αφορά το άρθρο 85 του ν. 3528/2007, στο 3,β),γγ), στο i), προτείνω να προστεθούν και όσοι	

	άσκησαν καθήκοντα ευθύνης επιπέδου Αυτοτελών Γραφείων, εφόσον τα καθήκοντα αυτά ασκήθηκαν σε χρονικά διαστήματα που τα Αυτοτελή Γραφεία αποτελούσαν οργανικές μονάδες και επομένως προβλέπονταν σε αυτά θέσεις ευθύνης, δηλ. εφόσον τα καθήκοντα αυτά ασκήθηκαν έως την έναρξη της ισχύος του Ν. 4369/2016. [σύμφωνα με το άρθρο 29 του Ν. 4369/2016 στις οργανικές μονάδες δεν περιλαμβάνονται πλέον τα Αυτοτελή Γραφεία (βλέπε την παρ. 1 που αφορά το άρθρο 84 του ν. 3528/2007, στο 7.) και δεν προβλέπονται σε αυτά θέσεις ευθύνης, οπότε προφανώς και δεν τίθεται θέμα μοριοδότησης θέσεων ευθύνης σε Αυτοτελή Γραφεία μετά την έναρξη της ισχύος του Ν. 4369/2016]. Κατά την γνώμη μου αυτό που προτείνω στην πρώτη παράγραφο, έκτος από δίκαιο είναι και αναγκαίο διότι στο 3,β),αα) αναγράφεται ότι ο χρόνος υπηρεσίας στο Δημόσιο θα μοριοδοτείται με «1,5 μόρια για κάθε μήνα πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στο Δημόσιο, εκτός του χρόνου που έχει διανυθεί σε θέση ευθύνης, με ανώτατο όριο τους 396 μήνες, ήτοι 33 έτη», δηλαδή κάποιος που άσκησε καθήκοντα ευθύνης επιπέδου Αυτοτελούς Γραφείου έως την έναρξη της ισχύος του Ν. 4369/2016, όχι μόνο δεν θα πάρει τα 3 μόρια για κάθε μήνα της άσκησης καθηκόντων ευθύνης (την οποία όμως ευθύνη πράγματι είχε) εάν ισχύσει ως έχει το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου, αλλά να χάσει και το 1,5 μόριο για κάθε μήνα πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στο Δημόσιο για τα χρονικά διαστήματα που άσκησε αυτά τα καθήκοντα ευθύνης επιπέδου Αυτοτελούς Γραφείου, λόγω του ότι η μοριοδότηση αυτή του 1,5 μορίου για κάθε μήνα, όπως ρητά αναγράφεται, αφορά χρονικά διαστήματα «εκτός του χρόνου που έχει διανυθεί σε θέση ευθύνης». Ανακεφαλαιώνοντας, εάν ισχύσει ως έχει το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου, θα δημιουργηθεί το παράδοξο, κάποιος που άσκησε καθήκοντα ευθύνης επιπέδου Αυτοτελούς Γραφείου έως την έναρξη της ισχύος του Ν. 4369/2016, να μην λαμβάνει κανενός είδους μοριοδότηση για τα χρονικά διαστήματα της άσκησης αυτών των καθηκόντων ευθύνης (ούτε καν την μοριοδότηση του «1,5 μορίου για κάθε μήνα πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας στο Δημόσιο», όπως αναλύθηκε στην προηγούμενη παράγραφο). Κατόπιν των ανωτέρω προτείνω στο 3,β),γγ), στο i), στο νόμο να αναγράφεται: » i) 3 μόρια για κάθε πλήρη μήνα άσκησης καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Τμήματος ή Αυτοτελούς Γραφείου, στην περίπτωση που η άσκηση καθηκόντων ευθύνης επιπέδου Αυτοτελούς Γραφείου πραγματοποιήθηκε έως την έναρξη της ισχύος του Ν. 4369/2016.»	

	• 24 Νοεμβρίου 2019, 18:11 | Με τον Ν. 4464/2017 προστέθηκε για πρώτη φορά στον Υπαλληλικό Κώδικα (παρ. 5 στο αρ. 85) διάταξη, σύμφωνα με την οποία, για την επιλογή και την μοριοδότηση Προϊσταμένων οργανικών μονάδων, λαμβάνεται υπόψη αποκλειστικά η εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, οι Επιθεωρητές – Ελεγκτές και οι Προϊστάμενοι Επιθεωρητές – Ελεγκτές του πρώην ΣΕΕΔΔ, των οποίων η υπηρεσία στο Σώμα ρητά οριζόταν με τον ιδρυτικό Νόμο του ΣΕΕΔΔ (αρ. 3 παρ. 8 Ν. 3074/2002, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 3 του αρ. 15 του Ν. 3801/2009 και με την παρ. 1 του αρ. 51 του Ν. 4250/2014) ότι λογίζεται ως προϊσταμένου Τμήματος και Διεύθυνσης αντίστοιχα, να μην μοριοδοτούται ως έχοντες θέσεις ευθύνης κατά τις διαδικασίες επιλογής Προϊσταμένων των φορέων προέλευσής τους. Οι Επιθεωρητές – Ελεγκτές του πρώην ΣΕΕΔΔ και ήδη της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, ασκούσαν και συνεχίζουν να ασκούν ειδικά καθήκοντα αυξημένης ευθύνης, διενεργώντας απαιτητικούς Ελέγχους σε όλα τα επίπεδα των φορέων του Δημοσίου. Η δε εργασιακή τους εμπειρία έχει αποδειχθεί πολύτιμη στους φορείς προέλευσής τους. Μετά από όλα τα παραπάνω, προτείνουμε, ως ελάχιστη αναγνώριση του έργου μας, με το άρθρο 6: • Να προστεθεί στο τέλος της περ. γ' της παρ. 1 και τέλος της περ. β' της παρ. 2 του αρ. 84 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) η φράση: «ή έχουν ασκήσει καθήκοντα Επιθεωρητή – Ελεγκτή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας του άρθρου 96 του Ν. 4622/2019 και των καταργηθέντων με το αρ. 82 του ως άνω Νόμου φορέων για τρία (3) έτη τουλάχιστον». • Να προστεθεί στην περ. αα' της περ. β' της παρ. 3 του αρ. 85 του ν. 3528/2007 και μετά τη λέξη «ευθύνης», η πρόταση «ή του χρόνου υπηρεσίας σε θέση Επιθεωρητή – Ελεγκτή (κάτωθι περ. γγ')» • Μετά την υποπερίπτωση ββ' της παρ. 3 του αρ. 85 του ν. 3528/2007, να προστεθεί υποπερ. γγ', ως εξής «γγ) 4 μόρια για κάθε μήνα υπηρεσίας ως Επιθεωρητή – Ελεγκτή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας του άρθρου 96 του Ν. 4622/2019 και των καταργηθέντων με το αρ. 82 του ως άνω Νόμου φορέων και». • 24 Νοεμβρίου 2019, 17:48 | Αντί να ασχολούμαστε με το πώς θα προχωρήσουμε τις υπηρεσίες του Δημοσίου με στελέχη με όρεξη για	

	εργασία και εξυπηρέτηση του πολίτη ασχολούμαστε με τους γραφειοκράτες που έχουν ήδη της θέσεις ευθύνης. Θέλουμε «γάτες να πιάνουν ποντίκια» και όχι γάτες με πτυχία (ΠΕ, διδακτορικά, μάστερ, integrated masters κτλ). Να ορίζει ο ¨προϊστάμενος¨ τους στόχους του κάθε επιπέδου για το επόμενο εξάμηνο, όποιος τους πιάσει παραμένει στη θέση του, δεν τους έπιασε πάμε στον επόμενο υπάλληλο μέχρι να βρούμε αυτόν που μας κάνει. Όλοι του πανεπιστημίου που έχουν πιάσει στασίδι (καρέκλα) και επαναπαυτήκαν, να έχουν το φόβο ότι μπορεί κάποιος (νέος πτυχιούχος, ΔΕ κτλ) να τους ξεπεράσει σε αποτελεσματικότητα, αυτό προάγει και την δουλειά, και την διαρκή επιμόρφωση στο αντικείμενο της εργασίας και όχι όλοι οι τεμπέληδες ή τα «βύσματα» να κάνουν συνέχεια σεμινάρια στο ΕΚΔΔΑ (π.χ. Πολιτικός Μηχανικός ΠΕ σεμινάριο στην λαογραφία!!!). Όλοι να αποδεικνύουν τα προσόντα τους στην καθημερινότητα και όχι στα χαρτιά γιατί κατάφεραν είτε με¨ παπαγαλία¨ είτε γιατί ήταν τυχεροί ή σε καλή¨ ψυχολογική κατάσταση¨ να μπουν στο πανεπιστήμιο και με τις αντιγραφές να το τελειώσουν ή ήρθαν από το εξωτερικό με διδακτορικά και βαθμό δέκα (10) στο πτυχίο να είναι πάντα οι «καλύτεροι» στο Δημόσιο. Αν ο καλύτερος σε κάθε υπηρεσία είναι και προϊστάμενος, όλοι θα τον σέβονται (υπάλληλοι, πολίτες και πολιτικοί προϊστάμενοι) και η δουλειά θα γίνετε όλο και γρηγορότερα. Τι θα πει προβάδισμα κατηγοριών αυτό είναι αξιοκρατία και δικαιοσύνη; Η εμπειρία πάει χέρι-χέρι με τα προσόντα. Κάθε δύο χρόνια να γίνετε η διαδικασία των προϊσταμένων, ώστε όλοι να μπορούν να συμμετέχουν (νέοι και παλαιοί, ΠΕ και ΤΕ, με διδακτορικό και χωρίς) και ο καλύτερος να γίνετε προϊστάμενος. • 24 Νοεμβρίου 2019, 17:03 | . Το γενικό συμπέρασμα που εξάγεται από την ανάγνωση του παρόντος άρθρου του σχεδίου νόμου είναι ότι πριμοδοτούνται οι ήδη υπηρετούντες σε θέσεις ευθύνης, χωρίς να αξιολογείται -κατ'ουσίαν- η ικανότητά τους στη διοίκηση αφενός και χωρίς να δίδεται η δυνατότητα, αφετέρου, σε άλλους να αποδείξουν αν μπορούν καλύτερα. Μέχρι σήμερα, κανείς δεν εξέτασε γιατί ικανοί και κατάλληλοι υπάλληλοι δεν έλαβαν θέση ευθύνης κατά τον ορισμό αναπληρωτών σε χηρεύουσες θέσεις. Από σήμερα και μετά, αυτό εδραιώνεται και νομιμοποιείται με τον πιο επίσημο τρόπο. Κι αν πολλοί άξιοι συνάδελφοι (που ούτως ή άλλως θα δικαιούνταν θέση ευθύνης)ορίστηκαν χωρίς κρίσεις, άλλοι τόσοι -και περισσότεροι- που πόρρω απείχαν από το να δικαιούνται το παραμικρό, έχουν κατακλύσει τις θέσεις διοίκησης. Ούτε η αξιοκρατία, ούτε η αριστεία θα βρουν γόνιμο έδαφος μ' αυτό το σχέδιο νόμου. Το κρίνω άδικο για τους ανθρώπους και	

	ασύμφορο για το ελληνικό δημόσιο. • 24 Νοεμβρίου 2019, 16:42 | Σχετικά με το άρθρο 6 του Σχεδίου Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών»: Στην παρ. 2 που αφορά το άρθρο 85 του ν. 3528/2007, στο 3,α),αα), για την μοριοδότηση τίτλων σπουδών αναγράφεται ότι μοριοδοτείται: «Ο βασικός τίτλος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης του υποψηφίου με 100 μόρια», χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν εάν αυτός ο τίτλος σπουδών είναι ανώτατης ή ανώτερης τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σημειώνεται ότι σήμερα μπορεί να μην υπάρχει ο ανωτέρω αναφερόμενος διαχωρισμός στους τίτλους σπουδών, αλλά ενδεχομένως να υπήρχε όταν πήραν τους τίτλους σπουδών τους πολλοί από τους μοριοδοτούμενους, επομένως η πολιτεία μέσω του εδώ προς διαβούλευση νόμου, κατά την γνώμη μου, θα πρέπει να λάβει κάποια μέριμνα προς διασφάλιση της αξιοκρατίας, μέσω της θέσπισης κάποιας διαφοροποίησης στην μοριοδότηση. Ενδεχομένως η προαναφερόμενη διαφοροποίηση στην μοριοδότηση να μπορεί να γίνει μόνο με κάποιο τρόπο με βάσει το έτος κτίσης του τίτλου σπουδών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (στην βάση του τι ίσχυε για τον τίτλο σπουδών του κάθε μοριοδοτούμενου κατά τον χρόνο κτίσης του, και εάν τότε χαρακτηρίζονταν ως ανώτατης ή ανώτερης τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), εάν βέβαια δεν υπάρχει η δυνατότητα της ξεκάθαρης διαφοροποίησης στην μοριοδότηση λόγω του ισχύοντος νομικού πλαισίου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Παρακαλώ για την διερεύνηση του θέματος και την εύρεση λύσης προς την κατεύθυνση της διασφάλισης της αξιοκρατίας. • 24 Νοεμβρίου 2019, 16:31 | Σχετικά με το άρθρο 6 του Σχεδίου Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών»: Στην παρ. 1 που αφορά το άρθρο 84 του ν. 3528/2007, στο 2, β), για την επιλογή προϊσταμένων διεύθυνσης αναφέρεται και σε «κατόχους αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών». Παρακαλώ να διευκρινιστεί, εάν βέβαια δεν προκύπτει από κάποια άλλη διάταξη που δεν έχω υπ΄όψιν μου, εάν στην περίπτωση αυτή περιλαμβάνονται οι κάτοχοι «αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, διάρκειας μικρότερης της ετήσιας που αποκτήθηκε μετά τη λήψη του βασικού τίτλου σπουδών», αλλά και οι κάτοχοι «συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου που ενσωματώνεται στο βασικό τίτλο σπουδών κατά	

	την έννοια των διατάξεων του άρθρου 46 του ν. 4485/2017».	
Άρθρο 07 1. α) Η παρ. 5 του άρθρου 50 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν.3528/2007) και η παρ. 5 του άρθρου 57 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007), όπως ισχύουν, αντικαθίστανται ως εξής: «5. Υπάλληλος, ο οποίος	• 25 Νοεμβρίου 2019, 12:09 | Όλα τα παραπάνω να ισχύσουν και για Υπαλλήλους-εργαζόμενους ΙΔΟΧ και ΙΔΑΧ σε ΝΠΙΔ (Κοινωφελείς επιχειρήσεις) των ΔΗΜΩΝ και όχι μόνο αυτών σε ΝΠΔΔ, όταν υπάρχουν ίδιου τύπου δομές, οπως ΚΔΑΠ και παιδικοί σταθμοί συγχρηματοδοτουμενων προγραμμάτων μέσω ΕΣΠΑ. Οι υπάλληλοι εργάζονται; Ι και στα δύο νομικά πρόσωπα με το ίδιο καθεστως, έχουν προσληφθεί με τον ίδιο τρόπο, απασχολούνται 8 ώρες ημερησίως, είναι πτυχιούχοι. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:00 | Γενικά, υπάρχουν άδειες που έχουν θεσμοθετηθεί για τους ΙΔΟΧ μέσω του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν.3584/2007), αλλά σε καμία περίπτωση δεν είναι ισάξιες και ισόχρονες με αυτές των μονίμων υπαλλήλων των Δήμων. Υπάρχει επίσης και το εξής υπερβολικά παράδοξο: οι άδειες των ΙΔΟΧ-ΙΔΑΧ του άρθρου 177 του Κ.Δ.Κ.Υ. δεν ισχύουν για τους ΙΔΟΧ-ΙΔΑΧ σε ΝΠΙΔ των ΟΤΑ. Δεν είναι λογικό υπάλληλοι που παρέχουν ίδιες υπηρεσίες να δικαιούνται άδειες όταν υπηρετούν σε ΝΠΔΔ και όχι σε ΝΠΙΔ των ΟΤΑ.Η καλύτερη, η πιο καθαρή και πιο δίκαιη λύση, βέβαια, είναι να εναρμονιστούν πλήρως οι άδειες που δικαιούμαστε με αυτές των τακτικών υπαλλήλων των ΟΤΑ. Τέλος, θα πρέπει στο άρθρο 177 με τις άδειες των ΙΔΟΧ να προστεθούν και οι παρακάτω άδειες: – Υπάλληλοι με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω δικαιούνται από την υπηρεσία, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών επιπλέον της κανονικής τους άδειας. (παρ. 4 άρθρου 57 του Κώδικα)	Δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και υπάλληλος, ο οποίος μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία ή σε διαδικασία λήψης αιμοπεταλίων, δικαιούται ειδικής άδειας απουσίας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) ημερών για τρεις (3) φορές το έτος κατ' ανώτατο όριο». β) Ως ημερομηνία έναρξης ισχύος της ρύθμισης του προηγούμενου εδαφίου ορίζεται η 1η Ιανουαρίου 2020. 2. Στο άρθρο 50 του	– Στις υπαλλήλους στις οποίες εφαρμόζονται μέθοδοι ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/2005 χορηγείται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με πλήρεις αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού και του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.). (παρ. 8 άρθρου 57 του Κώδικα) – Επιτρέπεται η χορήγηση στον υπάλληλο, μετά από αίτηση του, άδειας χωρίς αποδοχές, εφόσον οι ανάγκες της υπηρεσίας το επιτρέπουν. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να υπερβεί τον έναν (1) μήνα εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους. «Η άδεια χορηγείται υποχρεωτικά στον φυσικό, θετό και ανάδοχο γονέα όταν πρόκειται για νοσηλεία ανήλικου τέκνου λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του.» (παρ. 1 άρθρου 58 του Κώδικα) – Άδειες μητρότητας του άρθρου 59 του Κώδικα (2 μήνες κύησης και 3 μήνες τοκετού και λοχείας. Συνολικός χρόνος άδειας πριν και μετά τον τοκετό πέντε (5) μηνών.) – Άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους του άρθρου 66 του Κώδικα. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:48 | Είμαι εργαζόμενος σε δημοτικό ΚΔΑΠ εδώ & 4 χρόνια. Πρέπει να αποσαφηνιστεί κάποια στιγμή το εργασιακό μας καθεστώς. Άλλοτε για το Κράτος είμαστε εργαζόμενοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα και άλλοτε εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:05 | Στα πλαίσια μίας δίκαιης μεταχείρισης χορήγησης αδειών είναι κοινή απαίτηση να συμπεριληφθούν άμεσα οι άδειες όλων των εργαζομένων των ΚΔΑΠ/ΚΔΑΠ-ΜΕΑ των Δήμων στο Άρθρο 177 του Κώδικα Δημοτικών Υπαλλήλων. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:08 | Είμαι συμβασιούχος με συνεχόμενες συμβάσεις εδώ και 4 χρόνια σε ΝΠΔΔ. Θα ήθελα για λόγους ίσης	

Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν.3528/2007) και στο άρθρο 57 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007), όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν, προστίθεται παράγραφος 9 ως εξής: α) «Στις υπαλλήλους χορηγείται κατόπιν βεβαίωσης του θεράποντος ιατρού μία (1) ημέρα άδεια το έτος με αποδοχές προκειμένου να υποβληθούν σε	μεταχείριση των εργαζομένων να προστεθούν στο άρθρο και οι εργαζόμενες ιδοχ σε ΝΠΔΔ. Α) δεν καταλαβαίνω για ποιο λόγο να μην δικαιούμαστε καμία άδεια μετά τη γέννα έκτος των 63 ημερών, ενώ στις αντίστοιχες περιπτώσεις οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται 9 μήνες και οι ιδιωτικοί το 6μηνο μητρότητας. Αυτό θεωρείται δίκαιη μεταχείριση; Β) γιατί να είναι στο χέρι του εργοδότη αν θα μας δώσει το μειωμένο ωράριο μαζεμένο για να μεγαλώσουμε το παιδί μας και να μην μπορούμε να το αποφασίσουμε οι εργαζόμενοι αν θέλουμε να παίρνουμε 1 ώρα τη μέρα ή το μειωμένο μαζεμένο. Γ)γιατι να μην δικαιούμαστε την 1 μέρα για γυναικολόγο έλεγχο. Ενώ οι άδειες μας είναι ελάχιστες μπροστά στους αντίστοιχους δημόσιους υπαλλήλους, καθώς επίσης μας τις δίνουν και με μεγάλη δυσκολία κάθε φορά (αν μας τις δώσουν). Κάνουμε την ίδια εργασία με τους δημόσιους υπαλλήλους και τα εργασιακά μας δικαιώματα δεν υπάρχουν. Αυτό είναι διάκριση εργαζομένων και άνιση μεταχείριση. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:38 | Οι υπάλληλοι ΙΔΟΧ έχουν περιορισμένα δικαιώματα αδειών σε σχέση με τους υπαλλήλους ΙΔΑΧ. Αυτό δημιουργεί υπαλλήλους δύο κατηγοριών και άνιση μεταχείρισή τους. Η μεγαλύτερη ανισότητα κατά τη γνώμη μου είναι η απουσία δικαιώματος άδειας ανατροφής τέκνου σε υπαλλήλους ΙΔΟΧ. Η υπογεννητικότητα είναι το μεγαλύτερο πρόβλημα της Ελλάδας αυτήν τη στιγμή για αυτό και πρέπει να δοθούν κίνητρα στις νέες γυναίκες για τεκνοποίηση. • 25 Νοεμβρίου 2019, 10:12 | Ως υπάλληλος ΙΔΟΧ σε ΚΔΑΠ Κοινωφελούς Επιχείρησης Δήμου, θα ήθελα να γίνει εναρμόνιση των ειδικών αδειών ΙΔΟΧ/ΙΔΑΧ των ΚΔΑΠ/ΚΔΑΠ-ΜΕΑ των Δήμων,των ΝΠΔΔ και των ΝΠΙΔ αυτών,με αυτές που δικαιούνται οι μόνιμοι δημοτικοί υπάλληλοι. Προσωπικά, παντρεύτηκα και πήρα αναρρωτική για να πάω 4 μέρες ταξίδι. Υπεβλήθην σε γυναικολογική επέμβαση και πήρα αναρρωτική με άλλη αιτιολογία. Δύο μέτρα και δύο σταθμά ενώ εξυπηρετούμε τις ίδιες πάγιες ανάγκες δε γίνεται πλέον αποδεκτό... Υπάλληλοι με ίδιες υποχρεώσεις, αλλά διαφορετικά δικαιώματα εν έτει 2019...	

ετήσιο γυναικολογικό έλεγχο». β) Ως ημερομηνία έναρξης ισχύος της ρύθμισης του προηγούμενου εδαφίου ορίζεται η 1η Ιανουαρίου 2020. 3. Μετά το δεύτερο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 53 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν.3528/2007) και το δεύτερο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 60 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007), όπως	• 25 Νοεμβρίου 2019, 10:19 | Εργάζομαι σε ΚΔΑΠ του Δήμου Ζηρού από το 2008. Προσφέρω τις υπηρεσίες μου 11 χρόνια με συνεχείς ανανεούμενες συμβάσεις. Παρόλο που μετά από τόσα χρόνια θα έπρεπε να έχει λυθεί το θέμα της εργασιακής μας ανασφάλειας και να τυγχάνουμε ίσης μεταχείρησης και ίσων δικαιωμάτων με τους μόνιμους υπαλλήλους, αντιθέτως όχι μόνο παραμένουμε συμβασιούχοι, αντιμετωπιζόμαστε και άλλοτε ως εργαζόμενοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα, άλλοτε ως του ιδιωτικού . Κατά πόσο είναι δίκαιο να μη λαμβάνουμε πχ την 9μηνη ειδική άδεια ανατροφής του τέκνου μας, μιας και μας εκλαμβάνουν ως ιδιωτικούς υπαλλήλους, αλλά ταυτόχρονα να θεωρούμαστε υπάλληλοι του Δημοσίου και να μην δικαιούμαστε τα δώρα Χριστουγέννων- Πάσχα- αδείας; Συμφωνώ απόλυτα με την επίσημη θέση του Πανελληνίου συλλόγου εργαζομένων στα ΚΔΑΠ- ΚΔΑΠ ΜΕΑ. Όταν κάποιος εργάζεται 11 χρόνια στο Δήμο στην ουσία είναι Δημοτικός υπάλληλος. Δίκαιο και ηθικό η πλήρης εναρμόνιση των αδειών με αυτές των τακτικών υπαλλήλων των ΟΤΑ. • 25 Νοεμβρίου 2019, 00:27 | Εμείς με συμβάσεις ΙΔΟΧ σε επιχειρήσεις των διαφόρων Δήμων της Ελλάδας θα μπορέσουμε άραγε ποτέ να αντιμετωπιστούμε ισότιμα και όχι σαν εργαζόμενοι δεύτερης κατηγορίας;;; Γιατί η συνεισφορά μας είναι μεγάλη και πολύτιμη, αλλά ούτε στο πιο απλό θέμα των αδειών δεν υπάρχει και για εμάς κάποια ίση μεταχείριση!! Ευχαριστώ... • 24 Νοεμβρίου 2019, 21:29 | Τον τελευταίο καιρό λόγω κρουσμάτων ελονοσίας έχουν μειωθεί σε σημαντικό βαθμό οι αιμοδότες και αιμοπεταλιοδότες και τα νοσοκομεία αγωνίζονται να βρουν ασκούς αίματος αιμοπεταλίων. Αν αφαιρεθεί και το κίνητρο άδειας θα μειωθούν τραγικά τα αποθέματα με συνέπεια να κινδυνεύουν ζωές, αλλά και η πολιτεία να δαπανά τεράστια ποσά για την προμήθεια αίματος. Ειδικά, αιμοπεταλιοδότες της επαρχίας που ταξιδεύουν με δικά τους έξοδα από την περιφέρεια σε κεντρικά νοσοκομεία της Θεσσαλονίκης ή της Λάρισας ή της Αθήνας για να δώσουν αιμοπετάλια, θα σταματήσουν να προσέρχονται καθώς δεν θα υπάρχει	

ισχύουν, προστίθενται εδάφια ως εξής: «Για τους υπαλλήλους που υιοθετούν ή αναδέχονται τέκνο ηλικίας έως τεσσάρων (4) ετών, επιτρέπεται κατ΄ εξαίρεση η χορήγηση του συνόλου της άδειας των εννέα (9) μηνών του προηγούμενου εδαφίου, εφόσον αιτηθούν να τους χορηγηθεί η συνεχόμενη άδεια έναντι της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου, μετά την άδεια της παρ. 9 του παρόντος και μέχρι το τέκνο να συμπληρώσει την	κανένα όφελος. Ας μην ξεχνάμε ότι στο εξωτερικό οι αιμοδότες αμείβονται για την προσφορά τους. Τουλάχιστον στη χώρα μας ας διατηρηθεί η εθελοντική προσφορά με κίνητρο τη χορήγηση άδειας. Ένας ασκός αίματος ή αιμοπεταλίων κοστίζει περισσότερο στο κράτος από την απουσία του υπαλλήλου για δύο μέρες λόγω χρήσης της αιμοδοτικής άδειας. Με τη μείωση των ημερών αδείας επιδιώκεται μάλλον η αύξηση της παραγωγικότητα, την οποία όμως αύξηση κανείς δεν μπορεί να εγγυηθεί. Αντίθετα, είναι σίγουρο ότι το κράτος θα δαπανά πολλά χρήματα για προμήθεια αίματος και θα ευθύνεται για την απώλεια ανθρώπινων ζωών. Προτείνω ως όρια, αφού η κυβέρνηση επιθυμεί διακαώς τον περιορισμό στην προσφορά ζωής, να τεθούν οι τρεις (3) φορές για αιμοδοσία και οι δέκα (10) για αιμοπεταλιαφαίρεση. Επίσης, θα πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο να δοθεί το δικαίωμα άδειας για προσφορά αίματος ή αιμοπεταλίων και σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, ώστε να καταστεί η χώρα μας αυτάρκης στις αιμοδοτικές της ανάγκες, αλλά και να εξάγει προϊόντα αίματος. Η ανάπτυξη και το κέρδος για μία χώρα δεν προέρχονται μόνο την περισσότερη εργασία, από την καταπίεση των εργαζομένων και την αφαίρεση δικαιωμάτων τους, αλλά και από έξυπνες πολιτικές. • 24 Νοεμβρίου 2019, 19:08 | Είμαι εδώ και 4 χρόνια εργαζόμενος ως ΙΔΟΧ σε ΝΠΙΔ και ότι άδεια παίρνουμε, μας δίνεται χαριστικά. Πρέπει να προστεθεί νέα παράγραφος στο άρθρο 177 η οποία να ορίζει πως το άρθρο αυτό θα έχει εφαρμογή και στους ΙΔΟΧ-ΙΔΑΧ των ΝΠΙΔ των Δήμων καθώς μέχρι ώρας οι άδειες αυτές είναι μόνο για τους ΙΔΟΧ-ΙΔΑΧ που το ΚΔΑΠ/ΚΔΑΠ-ΜΕΑ τους ανήκει σε Δήμο ή ΝΠΔΔ αυτού. Αναλυτικά πρέπει να προστεθούν οι παρακάτω άδειες ΙΔΟΧ σε ΝΠΙΔ: – Υπάλληλοι με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω δικαιούνται από την υπηρεσία, κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών επιπλέον της κανονικής τους άδειας. (παρ. 4 άρθρου 57 του Κώδικα) – Στις υπαλλήλους στις οποίες εφαρμόζονται μέθοδοι ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/2005 χορηγείται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με πλήρεις αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού και του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.). (παρ. 8 άρθρου 57 του Κώδικα) – Επιτρέπεται η χορήγηση στον υπάλληλο, μετά από αίτηση του, άδειας χωρίς αποδοχές, εφόσον οι ανάγκες	

ηλικία των τεσσάρων (4) ετών. Σε περίπτωση που μέχρι τη συμπλήρωση των τεσσάρων (4) ετών απομένει διάστημα μικρότερο των εννέα (9) μηνών χορηγείται άδεια για το διάστημα που υπολείπεται». 4. Το προτελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 53 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν.3528/2007), όπως ισχύει, και το προτελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 60 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και	της υπηρεσίας το επιτρέπουν. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να υπερβεί τον έναν (1) μήνα εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους. «Η άδεια χορηγείται υποχρεωτικά στον φυσικό, θετό και ανάδοχο γονέα όταν πρόκειται για νοσηλεία ανήλικου τέκνου λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του.» (παρ. 1 άρθρου 58 του Κώδικα) – Άδειες μητρότητας του άρθρου 59 του Κώδικα (2 μήνες κύησης και 3 μήνες τοκετού και λοχείας. Συνολικός χρόνος άδειας πριν και μετά τον τοκετό πέντε (5) μηνών.) – Άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους του άρθρου 66 του Κώδικα. – «Στις υπαλλήλους χορηγείται κατόπιν βεβαίωσης του θεράποντος ιατρού μία (1) ημέρα άδεια το έτος με αποδοχές προκειμένου να υποβληθούν σε ετήσιο γυναικολογικό έλεγχο». • 24 Νοεμβρίου 2019, 17:13 | Αξιότιμοι κύριοι των νομοπαρασκευαστικών επιτροπών θα σας παρακαλούσα να αναρωτηθείτε, τις ανάγκες του εργαζόμενου τις καθορίζει η εργασιακή του σχέση ή η καθημερινότητά του ως μέλος του κοινωνικού συνόλου..? Άλλες ανάγκες έχει μια μητέρα εργαζόμενη δημόσιου δικαίου και άλλες μια μητέρα εργαζόμενη ιδιωτικού δικαίου..? • 24 Νοεμβρίου 2019, 14:07 | Θα ήθελα να αναφέρω το εξής:Εργάζομαι σε ΚΔΑΠ ,το οποίο ανήκει στο ΝΠΔΔ του Δήμου Πατρέων,ως συμβασιούχος ορισμένου χρόνου εδώ και 13 χρόνια με συμβάσεις που ανανεώνονται ετησίως.Θεωρώ ότι οι συνάδελφοι συμβασιούχοι,οι οποίοι εργάζονται σε ΚΔΑΠ/ΚΔΑΠ-ΜΕΑ των Δήμων ή των ΝΠΙΔ αυτών,έχουν αναφαίρετο δικαίωμα ίσης και δίκαιης μεταχείρισης χορήγησης αδειών,όπως και οι υπόλοιποι συμβασιούχοι.Θα πρέπει λοιπόν να συμπεριληφθούν στο Άρθρο 177 του Κώδικα Δημοτικών Υπαλλήλων οι άδειες όλων των συμβασιούχων ανεξαρτήτου νομικής υπόστασης του φορέα που εργάζονται.Επιπρόσθετα θα πρέπει να γίνει εναρμόνιση των ειδικών αδειών ΙΔΟΧ/ΙΔΑΧ των ΚΔΑΠ/ΚΔΑΠ-ΜΕΑ των Δήμων,των ΝΠΔΔ και των ΝΠΙΔ αυτών,με αυτές που δικαιούνται οι μόνιμοι δημοτικοί υπάλληλοι. • 23 Νοεμβρίου 2019, 19:37 | Να διευκρινιστει για τους υπαλληλους ιδοχ που ανηκουν σε δημους η κοινοφελης επιχειρησεις των δημων	

Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007) , όπως ισχύουν, αντικαθίστανται: «Στην περίπτωση γέννησης 4ου τέκνου και για κάθε επόμενο τέκνο, ο χρόνος εργασίας του/της γονέα υπαλλήλου μειώνεται κατά μία (1) ώρα ημερησίως για δύο (2) ακόμα έτη, ανεξαρτήτως της διευκόλυνσης που έχει προηγουμένως επιλέξει ο/η υπάλληλος». 5. Η παρ. 3 της αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1379/οικ.4727/19-2-2008 απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών	οπως τα κδαπ κδαπ μεα, οτι δικαιουνται αδεια μετα αποδοχων σε περιπτωση νοσηλειας των τεκνων και να μη μειωνονται οι αποδοχες αυτων των εργαζομενων σε περιπτωση ασθενειας τους εως και 3 μερες. Τελος να διευκρινιστει ποσες αδειες δικαιουμαστε σε περιπτωση σπουδων σε αναγνωρισμενα απο το κρατος ιδρυματα. • 23 Νοεμβρίου 2019, 18:22 | Είμαι εργαζόμενη σε δημοτικό ΚΔΑΠ από το 2006. Προσφέρω τις υπηρεσίες μου 13 χρόνια με συνεχείς ανανεούμενες συμβάσεις. Παρόλο που μετά από τόσα χρόνια θα έπρεπε να έχει λυθεί το θέμα της εργασιακής μας ανασφάλειας και να τυγχάνουμε ίσης μεταχείρησης και ίσων δικαιωμάτων με τους μόνιμους υπαλλήλους, αντιθέτως όχι μόνο παραμένουμε συμβασιούχοι, αντιμετωπιζόμαστε και άλλοτε ως εργαζόμενοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα, άλλοτε ως του ιδιωτικού . Κατά πόσο είναι δίκαιο να μη λαμβάνουμε πχ την 9μηνη ειδική άδεια ανατροφής του τέκνου μας, μιας και μας εκλαμβάνουν ως ιδιωτικούς υπαλλήλους, αλλά ταυτόχρονα να θεωρούμαστε υπάλληλοι του Δημοσίου και να μην δικαιούμαστε τα δώρα Χριστουγέννων- Πάσχα- αδείας; Συμφωνώ απόλυτα με την επίσημη θέση του Πανελληνίου συλλόγου εργαζομένων στα ΚΔΑΠ- ΚΔΑΠ ΜΕΑ. Όταν κάποιος εργάζεται 13 χρόνια στο Δήμο στην ουσία είναι Δημοτικός υπάλληλος. Δίκαιο και ηθικό η πλήρης εναρμόνιση των αδειών με αυτές των τακτικών υπαλλήλων των ΟΤΑ. • 22 Νοεμβρίου 2019, 18:31 | Τον τελευταίο καιρό λόγω κρουσμάτων ελονοσίας έχουν μειωθεί κατά πολύ οι αιμοδότες κ αιμοπεταλιοδοτες κ τα νοσοκομεία αγωνίζονται να βρουν ασκούς αίματος κ αιμοπεταλίων. Αν αφαιρεθεί κ το κίνητρο άδειας θα μειωθούν τραγικά τα αποθέματα με συνέπεια να κινδυνευουν ζωές αλλά κ η πολιτεία να δαπανά τεράστια ποσά για την προμήθεια αίματος. Ειδικά, αιμοπεταλιοδοτες της επαρχίας που ταξιδεύουν με δικά τους έξοδα από την περιφέρεια σε κεντρικά νοσοκομεία της Θεσσαλονίκης ή Λάρισας η Αθήνας για να δώσουν αιμοπετάλια, θα σταματήσουν να προσέρχονται καθώς δεν θα υπάρχει κανένα όφελος για τους ίδιους. Προτείνω ως όρια, αφού η κυβέρνηση επιθυμεί διακαώς να βάλει όριο στην προσφορά ζωής, να τεθούν οι τρεις φορές για αίμα κ οι δέκα για αιμοπετάλια. Ένας ασκός αίματος ή αιμοπεταλίων κοστίζει περισσότερο στο κράτος από την απουσία του υπαλλήλου για 2 μέρες λόγω της	

«Καθορισμός υποχρεώσεων των υπαλλήλων που τελούν σε άδεια υπηρεσιακής Εκπαίδευσης» (Β' 315), αντικαθίσταται ως εξής: «3.Εάν, με υπαιτιότητα του υπαλλήλου, διακοπεί η φοίτηση ή παρέλθει άπρακτη η εξάμηνη προθεσμία κατάθεσης του τίτλου όπως προβλέπεται στην προηγούμενη παράγραφο, ο υπάλληλος υποχρεούται να επιστρέψει στην υπηρεσία του την προσαύξηση των αποδοχών που έλαβε κατά το χρονικό διάστημα	χρήσης της αιμοδοτικης άδειας. Με τη μείωση των ημερών αδείας επιδιώκεται μάλλον η αύξηση της παραγωγικότητας, αλλά κανένας δεν μπορεί να εγγυηθεί ότι θα υπάρξει αυτή η αύξηση κ δυστυχώς πολλοί μπορούν να εγγυηθούν ότι το κράτος θα δαπανά πολλα χρήματα για αίμα κ θα ευθύνεται για την απώλεια ανθρώπινων ζωών. • 22 Νοεμβρίου 2019, 03:21 | Ακολουθούν οι προτάσεις του Πανελλήνιου Συλλόγου Εργαζομένων στα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ) και παιδιών/ατόμων με αναπηρία (ΚΔΑΠ-ΜΕΑ) των Δήμων (ΠΑΣΕΚΔΑΠ). Το πρωτοβάθμιο συλλογικό μας όργανο εκπροσωπεί πανελλαδικά πάνω από 2.000 συμβασιούχους εργαζόμενους των δημοτικών ΚΔΑΠ και ΚΔΑΠ-ΜΕΑ, οι οποίοι εργάζονται επί σειρά ετών με διαδοχικές ανανεώσεις συμβάσεων φτάνοντας ακόμα και τα 18 έτη αδιάκοπης υπηρεσίας. Διατηρώντας το πνεύμα και το γράμμα της αιτιολογικής έκθεσης του παρόντος σχεδίου νόμου, προτείνουμε το Άρθρο 7 να διαμορφωθεί ως εξής: Άρθρο 07 1. α) Η παρ. 5 του άρθρου 50 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν.3528/2007) και η παρ. 5 του άρθρου 57 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007), όπως ισχύουν, αντικαθίστανται ως εξής: «5. Υπάλληλος, ο οποίος ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και υπάλληλος, ο οποίος μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία ή σε διαδικασία λήψης αιμοπεταλίων, δικαιούται ειδικής άδειας απουσίας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) ημερών για τέσσερις (4) φορές το έτος κατ' ανώτατο όριο. Οι δύο (2) αυτές ημέρες άδειας είναι πέραν της ημέρας αιμοδοσίας και μπορούν να ληφθούν είτε συνεχόμενα με το χρόνο της αιμοδοσίας ή οποτεδήποτε αιτηθεί ο υπάλληλος εντός έξι (6) μηνών από την ημέρα της αιμοληψίας/λήψης αιμοπεταλίων. Επίσης, την εν λόγω άδεια τη δικαιούται και ο υπάλληλος που προσέρχεται σε οιοδήποτε κέντρο αιμοληψίας από δική του πρωτοβουλία για να προσφέρει αίμα ή αιμοπετάλια.». β) Ως ημερομηνία έναρξης ισχύος της ρύθμισης του προηγούμενου εδαφίου ορίζεται η 1η Ιανουαρίου 2020. 7. Η παράγραφος 2 του άρθρου 177 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων	

της άδειας, με τους νόμιμους τόκους, και ο χρόνος της άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης δεν υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας. Η επιστροφή αποδοχών ενεργείται με πράξη του αρμόδιου για την εκκαθάριση και πληρωμή των δαπανών οργάνου, το οποίο οφείλει να ενημερώσει ο προϊστάμενος της υπηρεσίας προσωπικού ή της υπηρεσίας που υπηρετεί ο υπάλληλος. Σε περίπτωση άρνησης επιστροφής των ανωτέρω	(ν.3584/2007) όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής: «Ειδικά για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου εφαρμόζονται το άρθρο 57, οι παράγραφοι 1 και 5 του άρθρου 58, το άρθρο 59, οι παράγραφοι 6 και 8 του άρθρου 60 και τα άρθρα 66 και 67. Για την εφαρμογή των παραγράφων 6 και 8 του άρθρου 60, οι άδειες χορηγούνται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης των υπαλλήλων. Ο μισθωτός που κατά τις κείμενες διατάξεις έχει διακοπές εργασίας μπορεί, εφόσον συντρέχουν σοβαροί λόγοι ανάγκης, να λαμβάνει κανονική άδεια με αποδοχές έως δέκα (10) εργάσιμες ημέρες κατ' έτος. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας». Στο παρόν υπό διαβούλευση άρθρο, προτείνουμε την προσθήκη μιας ακόμα παραγράφου, ως εξής: 8. Στο άρθρο 177 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν.3584/2007) όπως ισχύει, προστίθεται παράγραφος 4 ως εξής: «Το παρόν άρθρο έχει ισχύ και για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου και αορίστου χρόνου των ΟΤΑ α΄ βαθμού και των ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ αυτών.» ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ Οι εργαζόμενοι (είτε ΙΔΑΧ είτε – κυρίως – ΙΔΟΧ) των ΚΔΑΠ και ΚΔΑΠ-ΜΕΑ των Δήμων προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στους ΟΤΑ Ά βαθμού ή τα Νομικά Πρόσωπα αυτών επί σειρά ετών με συνεχείς ανανεώσεις. Όταν κάποιος λοιπόν εργάζεται επί 7-8 ή ακόμα και 18 χρόνια σε έναν Δήμο, όποια και αν είναι η εργασιακή του σχέση, είναι στην ουσία δημοτικός υπάλληλος. Θεωρούμε δίκαιο και διεκδικούμε πως θα πρέπει να τυγχάνει της ίδιας αντιμετώπισης, ίσης μεταχείρισης και ίσων δικαιωμάτων με αυτά των μόνιμων συναδέλφων του. Πόσω δε μάλλον, όταν στερείται της στοιχειωδούς ασφάλειας που προσφέρει μία σταθερή σχέση εργασίας, σε αντίθεση με την επισφάλεια που βιώνουμε όλα αυτά τα χρόνια παραμένοντας συμβασιούχοι. Πιο συγκεκριμένα, οι ΙΔΟΧ (ειδικά) των ΝΠΙΔ αντιμετωπίζονται «εντέχνως» και εις βάρος τους, άλλοτε ως εργαζόμενοι του ευρύτερου δημόσιου τομέα και άλλοτε ως εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα. Παράδειγμα: ως προς τις άδειες που δικαιούμαστε ο νόμος μας κατατάσσει στους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα, όπου τα σχετικά δικαιώματα είναι συγκριτικά περιορισμένα. Στο θέμα όμως των δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματος αδείας θεωρούμαστε υπάλληλοι του Δημοσίου και δεν τα δικαιούμαστε. Άλλο ένα τρανταχτό παράδειγμα είναι αυτό της άδειας ανατροφής τέκνου. Οι ΙΔΟΧ δεν δικαιούνται την ειδική άδεια ανατροφής τέκνου (το εννιάμηνο) γιατί δεν είναι μόνιμοι υπάλληλοι. Από την άλλη υπάρχουν υπηρεσίες του ΟΑΕΔ που	

αποδοχών, η είσπραξη γίνεται με τη διαδικασία είσπραξης δημοσίων εσόδων». 6. α) Στο άρθρο 23 του Π.Δ. 410/1988 «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου» (Α' 191), προστίθενται εδάφια ως εξής: «Ειδικά για τους	δεν χορηγούν στους ΙΔΟΧ και ΙΔΑΧ των ΝΠΙΔ, ΝΠΔΔ και των Δήμων την αντίστοιχη άδεια του ιδιωτικού τομέα (6μηνο ΟΑΕΔ) καθώς ισχυρίζονται πως είμαστε υπάλληλοι του «ευρύτερου δημόσιου τομέα» με αποτέλεσμα σε πολλές περιπτώσεις οι ΙΔΟΧ και ΙΔΑΧ εργαζόμενες-μητέρες στα ΚΔΑΠ και ΚΔΑΠ-ΜΕΑ να μην δικαιούνται καθόλου την ΥΠΕΡΠΟΛΥΤΙΜΗ αυτή άδεια και να αναγκάζονται να παίρνουν άδειες άνευ αποδοχών για να είναι κοντά στα νεογέννητά τους, με ο,τι αυτό συνεπάγεται στον οικογενειακό τους προϋπολογισμό. Δεν είναι καθόλου τυχαίο πως ο Συνήγορος του πολίτη σε έκθεσή του το 2010 καταλήγει στο συμπέρασμα: «Ελέγχεται αν η δυσμενής αυτή μεταχείριση των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου αντίκειται στο Σύνταγμα, στις Οδηγίες 92/85/ΕΟΚ, 97/81/ΕΚ, 96/34/ΕΟΚ, 2002/73/ΕΚ και 2006/54/ΕΚ, καθώς και στην Οδηγία 99/70/ΕΚ που απαγορεύει κάθε διάκριση μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου και εργαζομένων αορίστου χρόνου ή μονίμων υπαλλήλων, όπως οι τελευταίες έχουν ερμηνευτεί από το ΔΕΚ (Αποφάσεις ΔΕΚ στις υποθέσεις C-378/C-380/2009). Επομένως, πρέπει να επανεξεταστεί το ζήτημα της εξαίρεσής τους από συναφή δικαιώματα που παρέχει τόσο ο Υπαλληλικός Κώδικας όσο και ο νόμος 3655/2008.» Γενικά, υπάρχουν άδειες που έχουν θεσμοθετηθεί για τους ΙΔΟΧ μέσω του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν.3584/2007), αλλά σε καμία περίπτωση δεν είναι ισάξιες και ισόχρονες με αυτές των μονίμων υπαλλήλων των Δήμων. Υπάρχει επίσης και το εξής υπερβολικά παράδοξο: οι άδειες των ΙΔΟΧ-ΙΔΑΧ του άρθρου 177 του Κ.Δ.Κ.Υ. δεν ισχύουν για τους ΙΔΟΧ-ΙΔΑΧ σε ΝΠΙΔ των ΟΤΑ. Εδώ λοιπόν τίθεται μεγάλο θέμα δυσμενούς, άνισης και άδικης μεταχείρισης μεταξύ εργαζομένων, καθώς δεν είναι λογικό ΙΔΟΧ-ΙΔΑΧ εργαζόμενος σε ΚΔΑΠ που λειτουργεί σε ΝΠΔΔ του Δήμου να δικαιούται τις άδειες του άρθρου 177 και να μην τις δικαιούνται οι ΙΔΟΧ-ΙΔΑΧ εργαζόμενοι σε ΚΔΑΠ που λειτουργεί σε ΝΠΙΔ του Δήμου. Για αυτό και προτείνουμε το άρθρο 177 του Κ.Δ.Κ.Υ. να έχει ισχύ και στα ΝΠΙΔ των ΟΤΑ α' βαθμού. Η καλύτερη, η πιο καθαρή και πιο δίκαιη λύση, βέβαια, είναι να εναρμονιστούν πλήρως οι άδειες που δικαιούμαστε με αυτές των τακτικών υπαλλήλων των ΟΤΑ. • 21 Νοεμβρίου 2019, 16:02 | Μέχρι σήμερα ισχύει η με αριθμ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1222/οικ. 20561 (ΦΕΚ Β' 1613/17.8.2007), Χορήγηση διευκόλυνσης στους υπαλλήλους για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των τέκνων τους, Παράγραφος 7, άρθρο 1: «Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, η άδεια χορηγείται στο γονέα υπάλληλο που έχει την επιμέλεια του τέκνου.» Δεν είναι αδικία ο γονέας	

απασχολούμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. β΄ βαθμού για τη διευκόλυνση παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης των τέκνων τους και την άδεια λόγω ασθένειας των τέκνων τους ισχύουν αναλογικά τα αντίστοιχα οριζόμενα για τους μόνιμους διοικητικούς πολιτικούς υπαλλήλους. Οι άδειες του προηγούμενου εδαφίου χορηγούνται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της	που δεν έχει την αποκλειστική επιμέλεια του παιδιού του, να μην μπορεί να παρακολουθεί την εκπαίδευση του τέκνου του και να αποκλείεται από τη γονική του μέριμνα; • 21 Νοεμβρίου 2019, 15:42 | ΜΕΙΩΝΕΤΑΙ Η ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΜΠΑΙΝΟΥΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΟΤΕΣ ΑΙΜΟΠΕΤΑΛΙΩΝ. ΙΣΩΣ ΟΙ ΕΙΣΑΓΩΜΕΝΕΣ ΑΚΡΙΒΟΠΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΑΙΜΟΠΕΤΑΛΙΩΝ ΑΠΟ ΕΛΒΕΤΙΑ ΝΑ ΒΟΛΕΥΟΥΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΤΟΥΣ ΜΕΣΑΖΟΝΤΕΣ. ΜΑΛΛΟΝ ΗΡΘΕ Η ΩΡΑ ΝΑ ΚΑΘΙΕΡΩΘΕΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΑΝΤΑΛΛΑΓΜΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΤΑΚΤΙΚΟΥΣ ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ. • 21 Νοεμβρίου 2019, 13:31 | Ως προς την παρ. 1, εκτιμώ ότι επιτέλους πρέπει με σαφή τρόπο να καλύπτεται η εθελοντική αιμοδοσία (όχι με ερμηνευτικές εγκυκλίους) υπαλλήλων που αυτοβούλως τελούν ένα κοινωνικό καθήκον. Επίσης θα πρέπει να προσδιοριστεί η υπηρεσιακή διαδικασία για την ημέρα της αιμοδοσίας. Σημειώνω ότι υπάρχει το ενδεχόμενο τελικά να μη γίνει η αιμοληψία εφόσον αυτό κριθεί από το ιατρικό προσωπικό της μονάδας αιμοδοσίας. • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:38 | Επί του θέματος των εκπαιδευτικών αδειών καλό θα ήταν να διευκρινίσετε ρητά εάν η διακοπή της φοίτησης λόγω ασθένειας αποτελεί υπαιτιότητα του υπαλλήλου, κάτι το οποίο διευκρίνισε η προηγούμενη εγκύκλιος. Διότι είναι γνωστό από τη γενικότερη νομοθεσία ότι η ασθένεια αποτελεί ανυπαίτιο κώλυμα. • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:06 | Αναφορικά με την εκπαιδευτική άδεια καλό θα ήταν να διευκρινιστεί εάν η διακοπή της φοίτησης λόγω ασθένειας αποτελεί υπαιτιότητα του υπαλλήλου, κάτι το οποίο ρητά διευκρίνιζε η προηγούμενη εγκύκλιος. Διότι σύμφωνα με τη γενικότερη νομοθεσία η ασθένεια αποτελεί ανυπαίτιο κώλυμα και εάν δεν διευκρινιστεί ξεκάθαρα θα υπάρξουν προβλήματα. • 20 Νοεμβρίου 2019, 20:08 | η άδεια για αιμοδοσία πρέπει να χορηγείται σε κάθε περίπτωση εθελοντικής αιμοδοσίας και όχι ΜΟΝΟ σε	

σύμβασης των υπαλλήλων.». β) Ως ημερομηνία έναρξης ισχύος της ρύθμισης του προηγούμενου εδαφίου ορίζεται η 1η Ιανουαρίου 2020. 7. Η παράγραφος 2 του άρθρου 177 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν.3584/2007) όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής: «Ειδικά για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου εφαρμόζονται οι παράγραφοι 1, 2, 3 και 5 του άρθρου 57, οι παράγραφοι 6 και 8 του άρθρου	ομαδική οργανωμένη αιμοδοσία. Είναι αδιανόητο να μην καλύπτονται οι εθελοντές αιμοδότες οι οποίοι δίνουν αίμα τακτικότατα αλλά ΟΧΙ σε ομαδικές οργανωμένες αιμοδοσίες καθώς θέλουν να προσέρχονται στα νοσοκομεία όποτε μπορούν (πχ απογεύματα) • 20 Νοεμβρίου 2019, 15:48 | ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΙ Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΣΠΟΥΔΩΝ ΓΙΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΤΙΤΛΟ. ΜΕ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΥΠΟΥΡΓΩΝ ΟΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΑΛΛΑ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΔΕΗ ΕΦΟΣΟΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΣΕ ΟΠΟΙΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΤΟ ΙΣΧΥΕΙ. ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ Δ.Ε.Η. ΜΑΛΙΣΤΑ ΑΠΑΝΤΟΥΣΑΝ, ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ , ΣΤΟ E-MAIL ΓΙΑ ΤΟ ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΑΙΤΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΜΕ ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ ΕΝΗΜΕΡΩΝΑΝ ΤΟΝ ΟΜΙΛΟ. ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΝΑ ΔΙΔΕΤΑΙ ΚΑΙ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΤΗΣΗ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΔΕΗ ΜΕ ΑΠΟΦΑΣΗ ΣΑΣ ΠΟΥ ΘΑ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΘΕΙ ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΚΑΙ ΘΑ ΙΣΧΥΕΙ ΚΑΙ ΓΙΑ ΤΙΣ ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ. ΑΝΑΜΕΝΩ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΣΑ. ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ! • 20 Νοεμβρίου 2019, 13:46 Για λόγους ισότητας να δίνεται και στους άνδρες η δυνατότητα άδειας εξέτασης του προστάτη από την ηλικία των 40 και πάνω. • 20 Νοεμβρίου 2019, 11:46 | Ως προς την παράγραφο 2 αρχικά καλό θα είναι να εξεταστεί η συμφωνία της με τον GDPR. Σε περίπτωση που δεν προκύπτει πρόβλημα από εκεί, προτείνεται να προστεθεί το αντίστοιχο δικαίωμα και για τους άνδρες υπαλλήλους: 2. Στο άρθρο 50 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν.3528/2007) και στο άρθρο 57 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007), όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν, προστίθεται παράγραφος 9 ως εξής:	

60 και το άρθρο 67. Για την εφαρμογή των παραγράφων 6 και 8 του άρθρου 60, οι άδειες χορηγούνται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης των υπαλλήλων. Ο μισθωτός που κατά τις κείμενες διατάξεις έχει διακοπές εργασίας μπορεί, εφόσον συντρέχουν σοβαροί λόγοι ανάγκης, να λαμβάνει κανονική άδεια με αποδοχές έως δέκα (10) εργάσιμες ημέρες κατ' έτος. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.».	α) «Στους υπαλλήλους χορηγείται κατόπιν βεβαίωσης του θεράποντος ιατρού μία (1) ημέρα άδεια το έτος με αποδοχές προκειμένου να υποβληθούν σε ετήσιο γυναικολογικό/ανδρολογικό έλεγχο». β) Ως ημερομηνία έναρξης ισχύος της ρύθμισης του προηγούμενου εδαφίου ορίζεται η 1η Ιανουαρίου 2020. • 20 Νοεμβρίου 2019, 10:29 | Σε κανένα σημείο του νόμου δεν γίνεται αναφορά για τους/τις εργαζόμενες σε ΝΠΙΔ που έχουν φτάσει να υπηρετούν πάνω από 10 συνεχή έτη με συμβάσεις ορισμένου χρόνου που δυστυχώς δεν εμπίπτουν πουθενά. Συγκεκριμένα, να αποσαφηνιστεί τι γίνεται με τις μητέρες εργαζόμενες σε ΝΠΙΔ με σχεση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και δεν μπορούν να πάρουν την 6μηνη άδεια μητρότητας! • 20 Νοεμβρίου 2019, 09:03 | Παρακαλώ όπως υπάρξει ειδική μνεία για εν διαστάσει ή διαζευγμένους δημόσιους υπαλλήλους ώστε η γονική άδεια να χορηγείται και στους δύο, εφόσον έχουν τη γονική μέριμνα. Μέχρι σήμερα, αποκλείεται ο γονέας ο οποίος δεν έχει την επιμέλεια. • 20 Νοεμβρίου 2019, 08:23 | Σχετικά με την παρ. 1 έχω να προτείνω τα εξής: α) ο λόγος αιμοδοσίας/αιμοληψίας είναι περιοριστικός («ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, οργανωμένη ομαδική αιμοληψία, σε διαδικασία λήψης αιμοπεταλίων»), μιας και δεν καλύπτεται η περίπτωση αιμοληψίας σε έκτακτη ανάγκη αλλά χωρίς την πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας (π.χ. αιμοδοσία για άλλο πρόσωπο που έχει ανάγκη) αλλά και για αιμοληψία από εθελοντές αιμοδότες που δεν πηγαίνουν σε οργανωμένες αιμοληψίες αλλά ατομικά παρουσιάζονται στα νοσοκομεία και προσφέρουν αίμα. Αφού στην πράξη όλες οι περιπτώσεις καλύπτονται, είναι προτιμότερο να γίνει πιο γενικός ο λόγος της αιμοληψίας (π.χ. προσφέρει μία (1) μονάδα αίματος για οποιονδήποτε λόγο αιμοληψίας ή προσφέρει αιμοπετάλια). β) χρήσιμο θα είναι να ξεκαθαριστεί στο νόμο και όχι μεταγενέστερα με εγκύκλιο πάλι ότι οι άδειες είναι 3 ημέρες, εφόσον η αιμοληψία γίνεται εν ώρα εργασίας. Επειδή ο νόμος αναφέρεται για δύο ημέρες άδεια	

	ενώ η εγκύκλιος αναφερόταν σε δύο ημέρες συν την ημέρα της αιμοληψίας, υπήρχε θέμα γιατί κάθε υπηρεσία το ερμήνευε διαφορετικά. Πχ μερικές υπηρεσίες έδιναν την επιπλέον μέρα ακόμα και αν έδινες μη εργάσιμη μέρα, άλλες την έδιναν μόνο εάν ήταν σε εργάσιμη ημέρα, άλλες έλεγαν να πας το πρωί στο γραφείο και μετά να φύγεις να δώσεις αίμα. Επίσης, υπάρχουν και εργασίες (εργάτες καθαριότητας, οδηγοί κτλ) οι οποίοι δεν πρέπει να εργαστούν μετά την αιμοληψία. Οπότε, θα ήταν χρήσιμο να γίνει σαφές από τον ίδιο το νόμο αν όντως μιλάμε για δύο ημέρες, ή τουλάχιστον να μην βγει εγκύκλιος που να ερμηνεύει ότι οι 2 ημέρες είναι τελικά 3. γ) επιπλέον θα πρέπει και να ξεκαθαρίσει από το νόμο μέχρι πότε πρέπει να γίνεται η χρήση της αδείας. Με εγκύκλιο πάλι γινόταν αναφορά ότι πρέπει να γίνει η χρήση εντός του έτους που έγινε η αιμοληψία. Αυτό δημιουργούσε πρόβλημα όταν η αιμοληψία γίνεται πχ στο τέλος του Δεκεμβρίου. Μια πιο απλή προσέγγιση θα ήταν η χρήση της αδεία να γίνεται από την ημέρα της αιμοληψίας μέχρι και το ανώτερο έξι (6) μήνες από αυτήν. Μετά το πέρας της προθεσμίας, δεν μπορεί να γίνει χρήση της αδείας. Η διάταξη που προτείνεται εστιάζει στο πότε δίνεται η άδεια (έως 3 φορές το έτος) ενώ μια πιο σωστή προσέγγιση θα ήταν πόσες φορές μπορείς να δώσεις αίμα/αιμοπετάλια εντ΄ςο ενός έτους ώστε να δικαιούσαι ειδική άδεια και μετά να καθορίζεται μέχρι πότε μπορείς να την λάβεις. δ) Όντως υπάρχουν λίγοι αλλά τακτικοί δότες αιμοπεταλίων που ίσως να τους δυσαρεστήσει ο αριθμητικός περιορισμός. Βεβαίως, οι δότες αιμοπεταλίων δίνουν για πολύ συγκεκριμένο λόγο κυρίως, σε αντίθεση με τους απλούς αιμοδότες, όπως οι εθελοντές. Μια διάκριση πάντως δεν θα έβλαπτε όπως έως 2 φορές για απλή αιμοδοσία και έως 4 για αιμοπετάλια (σαν μέση λύση). • 20 Νοεμβρίου 2019, 08:08 | Θεωρώ ότι στην παρ.2 του άρθρου 7 , θα έπρεπε να προστεθεί και ο ανδρολογικός έλεγχος ειδικά για τους άνδρες > 50 ετών(έλεγχος προστάτη). Καλύτερα βέβαια θα ήταν να υπάρχει υποχρεωτικό ετήσιο check up για όλους!!! Θα προστατευόταν καλύτερα έτσι η δημόσιο υγεία και θα υπήρχε μείωση των δαπανων για την εκ των υστέρων νοσηλεία και θεραπεία. Η πρόληψη περαν από ότι σώζει ζωές βοηθά και την Εθνική Οικονομία!!!	

	• 20 Νοεμβρίου 2019, 08:15 | Κανένας νόμος δεν έχει προβλέψει για άδεια διευκόλυνσης όταν έχουμε πια υπερήλικες γονείς, οι οποίοι μάλιστα διαμένουν στους τόπους καταγωγής μας. Δεν θα έπρεπε να υπάρχει μια πρόβλεψη έστω (για τις ημέρες που δυστυχώς χρειάζονται) τουλάχιστον για ιατρικές εξετάσεις-νοσοκομεία που δεν μπορούν μόνοι τους; • 20 Νοεμβρίου 2019, 08:41 | Δηλαδή όποιος παρουσιάζεται εθελοντικά σε κάποιο δημόσιο νοσοκομείο για να δώσει αίμα δεν δικαιούται καθόλου άδεια? ΑΠΑΡΑΔΕΚΤΟ, έτσι θα μειωθούν οι ροές αιμοδοτών δραματικά! Το θέμα είναι να κινητοποιηθούν περισσότεροι κι οχι να μειωθούν αυτοί που ήδη δίνουν αίμα. • 20 Νοεμβρίου 2019, 06:53 | Ως γονεας παδιού με αναπηρία προτεινω: Στην παράγραφο 6 θα πρέπει: α)να διορθωθούν τα: άρθρο 9 του Ν.1483/1984 και άρθρο 6 του Π.Δ. 193/1988 τα οποία αναφέρουν ως 16 ετών για τη σχολική επίδοση. Να γίνει μνεία στη συγκεκριμένη παράγραφο για την ηλικία με ειδική αναφορά στους μαθητές με αναπηρία, καθώς οι μαθητές αυτοί ως τα 15 χρόνια τους πιθανόν να φοιτούν ακόμη στο δημοτικό, οπότε το 18ο έτος είναι μάλλον εντός της μαθητικής τους πραγματικότητας, πόσο μάλλον το 16ο έτος. Να διορθωθεί: «για όσο διαρκεί η φοίτησή τους σε σχολεία Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας.» β) να διορθωθεί το άρθρο 21 του Π.Δ. 410/88 και να ισχύσει αναλογικά με τη διάρκεια σύμβασης ότι ισχύει για τους μόνιμους όταν αναφερόμαστε σε τέκνα που απαιτούν τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζουν περιοδικής νοσηλείας και τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή τέκνα που πάσχουν από Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.) εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή είναι ενήλικα αλλά δεν εργάζονται.» (παρ. 2 και 3 του άρθρου 50 του Ν. 3528/2007 όπως συμπληρώθηκαν με το άρθρο 149 του Ν.4483/2017): «2. Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μετά από πρόταση των Υπουργών	

	Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, καθορίζονται τα νοσήματα του προηγούμενου εδαφίου. 3. Η άδεια της προηγούμενης παραγράφου χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down, καθώς επίσης και σε υπαλλήλους με τέκνα που πάσχουν από Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.) εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή είναι ενήλικα αλλά δεν εργάζονται.» • 19 Νοεμβρίου 2019, 22:48 | Θα πρότεινα να προστεθεί μια παράγραφος που διευκολύνει με άδειες τους Δημοσίους Υπαλλήλους που είναι υποψήφιοι διδάκτορες προκειμένου αυτοί να παρουσιάσουν εργασίες ή να συμμετέχουν σε επιστημονικά συνέδρια / καλλιτεχνικές εκδηλώσεις. Υπάρχει αντίστοιχη σαφής αναφορά σε άδειες 14 ημερών σε ΔΥ για συμμετοχή σε εξετάσεις μεταπτυχιακών σπουδών. Γιατί να μην υπάρξει αντίστοιχη πρόβλεψη για τις διδακτορικές σπουδές (τουλάχιστον για συμμετοχή σε συνέδρια); Πως θα διεξάγει ο υποψήφιος διδάκτορας της έρευνά του χωρίς να εισηγείται / παρακολουθεί τα αποτελέσματα της έρευνάς του; Θεωρώ πως είναι η ελάχιστη διευκόλυνση που πρέπει να του παρέχει η υπηρεσία του μετά και την σχεδόν κατάργηση των εκπαιδευτικών αδειών. Η μόνη άδεια που προβλέπεται για συμμετοχή σε συνέδρια (ανεξαρτήτως διδακτορικού) χορηγείται με το σταγονόμετρο και μόνο αν συνάδει με το αντικείμενο της εργασίας του, πράγμα που είναι στη διακριτική ευχέρεια προϊσταμένων, διευθυντών κτλ... • 19 Νοεμβρίου 2019, 21:39 | Ο ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ, ΤΗ ΜΕΡΑ ΤΗΣ ΑΙΜΟΛΗΨΙΑΣ, ΔΙΚΑΙΟΥΤΑΙ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΜΕ ΠΛΗΡΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ; • 19 Νοεμβρίου 2019, 21:21 | Να αποσαφηνιστεί τι γίνεται με τις μητέρες εργαζόμενες σε ΝΠΔΔ με σχεση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και δεν μπορούν να πάρουν την 6μηνη άδεια μητρότητας! • 19 Νοεμβρίου 2019, 20:06 | Αυτος ο υπαλληλος που σκεφτηκε να βαλει οριο στα αιμοπεταλια προφανως ειναι ανιδεος με την εννοια	

	αιμοπεταλια και τι ασθενειες θεραπευονται με αυτα. Εγω προσωπικα δινω 25 χρονια τωρα αιμα και αιμοπεταλια πολυ πριν μπω στο δημοσιο και αδιαφορω για τις αδειες. Ειναι κριμα ομως για τα νεα παιδια που αφιερωνουν καποιες ωρες για να σωσουν ζωες να μην ανταμειβονται κατ ελαχιστο απο το κρατος-τερας γραφειοκρατιας που μας κυβερνα, ασχετα αν δουλευουν στο δημοσιο ή ιδιωτικο τομεα. Δεν ειναι δυνατον οταν ολα τα σωματα, στρατος, σωματεια, Εκκλησια προσπαθουν να οργανωσουν τραπεζες αιματος με στοχο να σωζουν ζωες οι γραφειοκρατες υπουργειων να κανουν απαραδεκτες εισηγησεις. Δηλαδη αν δινοντουσαν τουλαχιστον 3 μερες ανα αιμοδοσια και να λαμβανονταν υποψη μονο η ιατρικη αποψη περι συχνοτητας, θα επεφτε εξω το Ελληνικο κρατος; Δεν καταλαβαινεται το καλο που θα γινοταν αν η χωρα μας εχει επαρκεια σε αιμα και αιμοπεταλια; Πηγαινετε μια βολτα στο Λαικο νοσοκομειο ή στα νοσοκομεια παιδων σε ωρες αιχμης να δειτε τις αναγκες στα χειρουργεια. Ελπιζω και ευχομαι να μη χρειαστειτε αιμα και αιμοπεταλια για κανεναν δικο σας ανθρωπο οσοι συνταξατε αυτη την εισηγηση εκτρωμα. • 19 Νοεμβρίου 2019, 18:08 | Κοροιδια και καθαρα ρουσφετολογικη η διαταξη για την αδεια γυναικολογικου ελεγχου. Αν η κυβερνηση ενδιαφεροταν ΠΡΑΓΜΑΤΙ για την υγεια των πολιτων της, 1)θα εδινε την αντιστοιχη αδεια και στον ιδιωτικο τομεα και 2) θα εδινε και αντιστοιχη αδεια στους αρρενες υπαλληλους >50 ετων , ωστε να εξεταζονται για πιθανο καρκινο προστατη. • 19 Νοεμβρίου 2019, 18:20 | Στην παράγραφο 6 θα πρέπει: α)να διορθωθούν τα: άρθρο 9 του Ν.1483/1984 και άρθρο 6 του Π.Δ. 193/1988 τα οποία αναφέρουν ως 16 ετών για τη σχολική επίδοση. Να γίνει μνεία στη συγκεκριμένη παράγραφο για την ηλικία με ειδική αναφορά στους μαθητές με αναπηρία, καθώς οι μαθητές αυτοί ως τα 15 χρόνια τους πιθανόν να φοιτούν ακόμη στο δημοτικό, οπότε το 18ο έτος είναι μάλλον εντός της μαθητικής τους πραγματικότητας, πόσο μάλλον το 16ο έτος. Να διορθωθεί «για όσο διαρκεί η φοίτησή τους.» β) να διορθωθεί το άρθρο 21 του Π.Δ. 410/88 και να ισχύσει αναλογικά με τη διάρκεια σύμβασης ότι ισχύει για τους μόνιμους όταν αναφερόμαστε σε τέκνα που απαιτούν τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζουν περιοδικής νοσηλείας και τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή τέκνα που	

	πάσχουν από Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.) εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή είναι ενήλικα αλλά δεν εργάζονται.» (παρ. 2 και 3 του άρθρου 50 του Ν. 3528/2007 όπως συμπληρώθηκαν με το άρθρο 149 του Ν.4483/2017): «2. Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται μετά από πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, καθορίζονται τα νοσήματα του προηγούμενου εδαφίου. 3. Η άδεια της προηγούμενης παραγράφου χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down, καθώς επίσης και σε υπαλλήλους με τέκνα που πάσχουν από Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.) εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή είναι ενήλικα αλλά δεν εργάζονται.» • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:14 | ΠΡΕΠΕΙ Ο ΝΕΟΣ ΝΟΜΟΣ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΠΙΟ ΔΙΑΛΑΚΤΙΚΟΣ ΚΥΡΙΩς ΜΕ ΤΑ ΑΙΜΟΠΕΤΑΛΙΑ ΓΙΑ ΑΙΜΑ ΝΑ ΔΙΝΕΤΑΙ Η ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ 4 ΦΟΡΩΝ ΤΟ ΧΡΌΝΟ ΓΙΑ ΑΙΜΟΠΕΤΑΛΙΑ ΝΑ ΔΙΝΕΤΑΙ Η ΔΥΑΝΤΟΤΗΤΑ 12 ΦΟΡΩΝ ΤΟ ΧΡΟΝΟ Ειδικά για τα αιμοπετάλια, θα υπάρξει σοβαρό πρόβλημα. • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:27 | Η ΔΙΚΉ ΜΟΥ ΠΡΌΤΑΣΗ ΕΊΝΑΙ Η ΠΑΡΑΚΑΤΩ : ΓΙΑ ΑΙΜΑ – 4 ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΌΝΟ ΓΙΑ ΑΙΜΟΠΕΤΑΛΙΑ – 12 ΦΟΡΕς ΤΟ ΧΡΟΝΟ Ειδικά για τα αιμοπετάλια, θα υπάρξει σοβαρό πρόβλημα. • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:11 | Η ΔΙΚΉ ΜΟΥ ΠΡΌΤΑΣΗ ΕΊΝΑΙ Η ΠΑΡΑΚΑΤΩ : ΓΙΑ ΑΙΜΑ – 4 ΦΟΡΕΣ ΤΟ ΧΡΌΝΟ ΓΙΑ ΑΙΜΟΠΕΤΑΛΙΑ – 12 ΦΟΡΕς ΤΟ ΧΡΟΝΟ	

	Ειδικά για τα αιμοπετάλια, θα υπάρξει σοβαρό πρόβλημα. • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:18 | Πρέπει να υπάρξει ειδική μνεία για τα αιμοπετάλια. Η δική μου πρόταση είναι η εξής : για αίμα – 4 φορές το χρόνο, όπως επιτρέπεται και από τους γιατρούς. για αιμοπετάλια – 12 φορές το χρόνο, όπως επιτρέπεται και από τους γιατρούς • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:59 | Στην 1η παράγραφο του άρθρου 7 προβλέπεται ανώτατο όριο κάθε έτος για την χορήγηση αιμοδοτικής άδειας τις 3 φορές. Αυτό θα οδηγήσει ουσιαστικά στην κατακόρυφη μείωση των αιμοπεταλιοδοτών και ουσιαστικά στην εξαφάνισή τους ειδικά κατά το δεύτερο εξάμηνο κάθε έτους, διότι οι αιμοπεταλιοδότες ΠΡΟΣΦΕΡΟΥΝ αιμοπετάλια κάθε 1-1,5 μήνα. • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:09 | σχετικά με τους δότες αιμοπεταλίων πρέπει να επισημανθεί η σημαντικότητα της συγκεκριμένης πράξης. Οι ανάγκες για αιμοπετάλια είναι πολύ μεγάλες. Η δυνατότητα κάποιος να μπορεί να προσφέρει αιμοπετάλια κάθε μήνα (όπως μπορεί να επιβεβαιωθεί και από τους εξειδικευμένους γιατρούς) δίνει ανάσα στα νοσοκομεία μας και στην ανάγκη μικρών και μεγάλων για αιμοπετάλια. Οι τρεις φορές που ορίζει ο νέος νόμος είναι πολύ λίγες. Θα υπάρξει σοβαρό πρόβλημα, κυρίως στα αιμοπετάλια. Ίσως θα πρέπει να υπάρξει ειδική μνεία για τα αιμοπετάλια. • 19 Νοεμβρίου 2019, 16:53 | Για το «Άρθρο 07 παρ.1» έχει δίκιο ο κύριος Ανδρ. Ανδρουλάκης. Η δωρεά αιμοπεταλίων (η καθαυτή διαδικασία που για γυναίκες κρατά κατ' ελάχιστο 50-55 λεπτά της ώρας), είναι ιατρική πράξη εγκεκριμένη να επαναλαμβάνεται με ασφάλεια κάθε ένα (1) μήνα. Ανταποκρινόμενοι σε έκτακτη έκκληση (ΠΟΛΥ συχνό φαινόμενο λόγω των ελάχιστων εθελοντών δοτών αιμοπεταλίων!) υπολογίζοντας το χρόνο προς και από το νοσοκομείο, προσθέτοντας τουλάχιστον 10-20 λεπτά το χρόνο προετοιμασίας του μηχανήματος / εξέτασης του εθελοντή / μετρήσεων δειγματοληπτικής	

	ποσότητας αίματος (για τη σωστή ρύθμιση του μηχανήματος) μιλάμε για ΟΛΙΚΟ χρόνο περί τα εκατόν είκοσι πέντε (125) λεπτά, κατ' ελάχιστο! Ουσιαστικά, τη μέρα δωρεάς αιμοπεταλίων ο δωρητής δεσμεύει δυόμιση με τρεις ώρες, χρόνος που δεν επιτρέπει να ασκήσει επαρκώς και νομίμως και τα εργασιακά καθήκοντά του και ωθώντας τον αναγκαστικά σε ολοήμερη άδεια. Επομένως, εκ των δύο ημερών που του «χαρίζονται» στην πραγματικότητα μένει μία... Και, άρα, ουσιαστικά, δεν εξομοιώνεται το χάρισμα μεταξύ μιάς δωρεάς αίματος (διαδικασία 15 λεπτών) με τη δωρεά αιμοπεταλίων. Προφανώς οι εισηγητές της συγκεκριμένης παραγράφου δεν έχουν δωρίσει ποτέ αιμοπετάλια και αγνοούν πλήρως τις ιδιαιτερότητες (της λήψης) αλλά έχουν και την ευτυχία να μην έχουν χρειαστεί ποτέ να βρουν αιμοπετάλια για τους ίδιους ή οικείους τους, έτσι ώστε αγνοούν τη δυσκολία εύρεσης του συγκεκριμένου «προϊόντος». Τέλος, να σημειωθεί ότι διαφορετικής «αντιμετώπισης» σε ό,τι αφορά θέμα αδειών για το συγκεκριμένο ζήτημα, τυγχάνουν δωρητές δημόσιοι υπάλληλοι που εργάζονται στην κεντρική κυβέρνηση, από εκείνους που εργάζονται σε δήμους, δημοτική αστυνομία κλπ. Και, πιο ευνοημένοι όλων, όπως πάντα, οι εργαζόμενοι σε σώματα όπως αστυνομία, στρατός, ναυτικό, αεροπορία. • 19 Νοεμβρίου 2019, 12:36 | Στην 1η παράγραφο του άρθρου 7 προβλέπεται ανώτατο όριο κάθε έτος για την χορήγηση αιμοδοτικής άδειας τις 3 φορές. Αυτό θα οδηγήσει ουσιαστικά στην κατακόρυφη μείωση των αιμοπεταλιοδοτών και ουσιαστικά στην εξαφάνισή τους ειδικά κατά το δεύτερο εξάμηνο κάθε έτους, διότι οι αιμοπεταλιοδότες ΠΡΟΣΦΕΡΟΥΝ αιμοπετάλια κάθε 1-1,5 μήνα.	
Άρθρο 08 Η παρ. 1 του άρθρου 10 του ν.3051/2002, όπως ισχύει,	Δεν επιτρέπεται σχολιασμός	

αντικαθίσταται ως ακολούθως: «1. Με απόφαση της Ολομέλειας του Α.Σ.Ε.Π. που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, καθορίζονται τα πάγια μέρη του περιεχομένου των προκηρύξεων, ώστε οι εφεξής εκδιδόμενες προκηρύξεις να παραπέμπουν στην ανωτέρω απόφαση για τα θέματα και τις πληροφορίες που περιέχονται σε αυτήν.».		
Άρθρο 09 Στο άρθρο 29 του Π.Δ. 50/2001 «Προσοντολόγιο», όπως ισχύει,	• 20 Νοεμβρίου 2019, 21:58 | Γιατί μόνο σε αυτές τις γλώσσες και όχι σε άλλες ευρωπαϊκές όπως π.χ. της Δανιμαρκίας? Απαράδεκτο άρθρο, θα πρέπει όλα τα πιστοποιητικά ξένων χωρών να είναι σωστά μεταφρασμένα και πιστοποιημένα, για να ληφθούν υπόψη από μια (θέλουμε να λέμε) ευρωπαϊκή χώρα	Δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

προστίθεται παράγραφος ως εξής: «Ειδικώς, τίτλοι γλωσσομάθειας στις γλώσσες αγγλική, γαλλική, γερμανική, ιταλική και ισπανική που πληρούν τους όρους του άρθρου 28 του Π.Δ. 50/2001, όπως ισχύει, γίνονται δεκτοί χωρίς να απαιτείται μετάφραση αυτών.».	διαφορετικά κάτι σάπιο υπάρχει στο βασίλειο των Δαναών • 19 Νοεμβρίου 2019, 22:47 | ΝΑ ΠΡΟΣΤΕΘΟΥΝ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ ΣΤΟ <>, ΟΠΩΣ Η ΣΕΡΒΙΚΗ. • 19 Νοεμβρίου 2019, 18:54 | Σωστο μετρο αλλα δεν ξεκαθαριζεται αν θα αρκει η απλη επικυρωση φωτοαντιγραφου του τιτλου γλωσσομαθειας απο ΚΕΠ • 19 Νοεμβρίου 2019, 13:02 | Παρακαλω να γινει προβλεψη για τα καθηκοντα τνω ΔΕ Γενικω καθηκοντων στμφωνα με το πδ 50 / 2001 δεν υπαρχει προβλεψη κια υπηρεσιες χτησιμοπιουν το αρθρο 17 Άρθρο 17 ΚΛΑΔΟΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΔΕ) 1. Για τους κλάδους ΔΕ μιας ή περισσοτέρων ειδικοτήτων των οποίων η ονομασία είναι ίδια με την ονομασία: – Διπλώματος Επαγγελματικής Κατάρτισης ΙΕΚ ή – πτυχίου: – Α` ή Β` κύκλου σπουδών τεχνικού/επαγγελματικού εκπαιδευτηρίου ή – απολυτηρίου τίτλου: – ενιαίου πολυκλαδικού λυκείου ή – τεχνικού επαγγελματικού λυκείου ή – τεχνικής επαγγελματικής σχολής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή – σχολής μαθητείας ΟΑΕΔ του Ν. 1346/83 ή – άλλου ισότιμου τίτλου σχολικής μονάδας της ημεδαπής ή αλλοδαπής, προσόν διορισμού ορίζεται το ομώνυμο ή αντίστοιχο πτυχίο ή δίπλωμα ή απολυτήριος τίτλος των παραπάνω σχολικών μονάδων. 2. Σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση κενών θέσεων από υποψηφίους με το ανωτέρω	

	προσόν επιτρέπεται ο διορισμός με προσόν απολυτήριο τίτλο συναφούς ειδικότητας που ορίζεται κάθέ φορά με την προκήρυξη πλήρωσης των θέσεων. 3.Οπου στις κείμενες διατάξεις προβλέπεται ως προσόν διορισμού η κατοχή απολυτηρίου τίτλου Ενιαίου Λυκείου, νοείται ότι περιλαμβάνεται και η κατοχή πτυχίου Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.Ε.) Β` κύκλου, (παρ. 23, άρθρο 6, Ν. 3027/2002, Φ.Ε.Κ. 152 Α). Σημ.: όπως προστέθηκε με την παρ.10 άρθρ.μόνου του ΠΔ 347/2003,ΦΕΚ Α 315/31.12.2003. πηγη kodiko.gr να προβλεφθουν τα καθηκοντα και τα προσοντα των Δε γενικω καθηκοντων που στην ουσια τους κανου διοικητικους κια κετελουν καθηκοντα προσοντολογιου Άρθρο 18 Κλάδος ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων 1. Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται: – Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης Ι.Ε.Κ., οποιασδήποτε ειδικότητας του τομέα Χρηματοπιστωτικών και Διοικητικών Υπηρεσιών (πρώην Οικονομίας και Διοίκησης) ή – Πτυχίο Α` ή Β` κύκλου Σπουδών Τεχνικού Επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου οποιασδήποτε ειδικότητας του τομέα Οικονομίας και Διοίκησης ή – Απολυτήριος τίτλος: – Ενιαίου Λυκείου ή -Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου, Κλάδων: α) Διοικητικών Υπηρεσιών – Γραμματέων β) Οικονομίας γ) Βιβλιοθηκονομίας ή – Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου των τμημάτων: α) Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων, β) Υπαλλήλων Επιχειρήσεων Μεταφορών, γ) Υπαλλήλων Λογιστηρίου, δ) Υπαλλήλων Διοίκησης, ε) Εμπορικών Επιχειρήσεων ή	

	– Λυκείου Γενικής Κατεύθυνσης ή άλλος ισότιμος και αντίστοιχος τίτλος σχολικής μονάδας της ημεδαπής ή αλλοδαπής (και επιπλέον γνώση επεξεργασίας κειμένων σε ηλεκτρονικό υπολογιστή.) «και επιπλέον γνώση χειρισμού Η/Υ στα αντικείμενα: α) επεξεργασία κειμένων β) υπολογιστικά φύλλα γ) υπηρεσίες διαδικτύου. Σημ.: όπως τροποποιήθηκε με την παρ.11 άρθρου μόνου ΠΔ 347/2003,ΦΕΚ Α 315, με την παρ.3 άρθρου μόνου ΠΔ 44/2005,ΦΕΚ Α 63/9.3.2005. 2. Με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων μπορεί να ορίζονται θέσεις αποκλειστικά ειδικότητας λογιστικής. Στην περίπτωση αυτή τα παραπάνω προσόντα μπορεί να περιορίζονται σε πτυχία ή διπλώματα ή απολυτήριους τίτλους, λογιστικών μόνο σπουδών γενικώς, ή συγκεκριμένων ειδικοτήτων αυτών, μετά από αίτημα του φορέα που εγκρίνεται από το ΑΣΕΠ. 3. Στην περίπτωση που οι ανάγκες επιμέρους υπηρεσιών απαιτούν και γνώση Στενογραφίας, αυτό ορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη πλήρωσης κενών θέσεων. 4. Τα προσόντα διορισμού του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις περιπτώσεις πλήρωσης θέσεων υφισταμένων κλάδων	
Άρθρο 10 Το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 6 του άρθρου 18 του ν. 2190/1994, όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως ακολούθως: «Αν και πάλι ισοβαθμούν, προηγείται αυτός που έχει απολυτήριο τριταξίου	Δεν επιτρέπεται σχολιασμός	

γυμνασίου και μεταξύ αυτών αυτός που έχει μεγαλύτερο βαθμό και αν αυτός συμπίπτει, προηγείται ο μεγαλύτερος στην ηλικία με βάση την ημερομηνία γέννησής του, ενώ, αν εξαντληθούν όλα τα παραπάνω κριτήρια, η μεταξύ τους σειρά καθορίζεται με δημόσια κλήρωση, η οποία διενεργείται πριν από την κατάρτιση των οριστικών πινάκων.».		

Άρθρο 11 Το εδάφιο της παραγράφου 11Α του άρθρου 21 του ν. 2190/1994, όπως ισχύει, που αφορά την ισοβαθμία συμπληρώνεται και επαναδιατυπώνεται ως ακολούθως: «Επί ισοβαθμίας υποψηφίων στη συνολική βαθμολογία προηγείται αυτός που έχει τις περισσότερες μονάδες στο πρώτο κριτήριο και, αν αυτές συμπίπτουν, αυτός που έχει τις περισσότερες μονάδες στο δεύτερο κριτήριο και ούτω καθ` εξής. Αν και πάλι ισοβαθμούν, προηγείται ο	Δεν επιτρέπεται σχολιασμός	

μεγαλύτερος στην ηλικία με βάση την ημερομηνία γέννησής του, ενώ, αν εξαντληθούν όλα τα παραπάνω κριτήρια, η μεταξύ τους σειρά καθορίζεται με δημόσια κλήρωση.».		
Άρθρο 12 Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 21 του ν. 2190/1994, όπως ισχύει, αντικαθίσταται, ως εξής: «3. Κατ' εξαίρεση, για το προσωπικό που απασχολείται στο σχεδιασμό, τη διοικητική	• 25 Νοεμβρίου 2019, 11:11 | Μόνιμος Σύνδεσμος Το βλέπω Θετικά/Αρνητικά: Πολύ θετική εξέλιξη καθώς αρκετά προσοντούχα άτομα έχουν επιλέξει να ασχολούνται και να εργάζονται για επιδοτούμενα προγράμματα από ευρωπαϊκούς και διεθνείς πόρους, κυρίως με μπλοκάκι σε δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς. Θα πρέπει να προβλεφθεί αυτή η εμπειρία που αποκομίζει κάποιος να μοριοδοτείται εφόσον προκηρύσσονται από τον ΑΣΕΠ συναφείς θέσεις. Παραδείγματος χάριν μοριοδοτείται η κατοχή συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου ή διδακτορικού και δεν μοριοδοτείται η μακροχρόνια εμπειρία εργασίας σε δημόσιο φορέα μέσω ευρωπαϊκών προγραμμάτων. Επίσης, εφόσον ο φορέας διαχειρίζεται τέτοια προγράμματα διαχρονικά και αποδεδειγμένα κάποιο στέλεχος εργάζεται πέραν των πέντε (5) – έξι (6) ετών σε αυτά τα προγράμματα, θα μπορούσε να εξετασθεί η μετατροπή της σύμβασης σε προσωποπαγή θέση	Δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

υποστήριξη, την εκτέλεση και την παρακολούθηση αναπτυξιακών προγραμμάτων ή έργων που χρηματοδοτούνται ή συγχρηματοδοτούνται ή επιδοτούνται από ευρωπαϊκούς πόρους ή διεθνείς οργανισμούς ή απασχολείται σε ερευνητικά προγράμματα και προγράμματα τεχνικής βοήθειας του Εταιρικού Συμφώνου για το Πλαίσιο Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ) ή για την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς ή	αορίστου χρόνου εάν στον φορέα υφίστανται κενές θέσεις μόνιμου προσωπικού ή εφόσον προκηρυχθούν οι κενές θέσεις μονίμου προσωπικού σε αυτόν τον δημόσιο φορέα προτείνεται οι εργαζόμενοι με μπλοκάκι να έχουν προτεραιότητα. • 21 Νοεμβρίου 2019, 19:23 | Αν και η τροποποίηση της συγκεκριμένης παραγράφου κρίνεται θετική, εν τούτοις θα πρέπει να προβλέψει και την παράταση ή ανανέωση της συγχρηματοδοτούμενης πράξης ώστε να εξακολουθήσει να καλύπτεται και η συγκεκριμένη περίπτωση. Όπως γίνεται δηλαδή και με την ισχύουσα διατύπωση.	

απασχολείται στην εκτέλεση συμβάσεων τεχνικής υποστήριξης οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή απασχολείται σε συμβάσεις έργου διάρκειας έως πέντε (5) ετών για την εκμετάλλευση εστιατορίων, αναψυκτηρίων και γενικώς χώρων αναψυχής, η διάρκεια των συμβάσεων μπορεί είναι ισόχρονη με τη διάρκεια του εκτελούμενου προγράμματος ή έργου ή την εκπλήρωση της υποχρέωσης, αποκλειόμενης σε κάθε περίπτωση της		

αναγνώρισής τους ως συμβάσεων αορίστου χρόνου.».		
Άρθρο 13 1. Στην παράγραφο 11 του άρθρου 17 του ν. 2190/1994, προστίθεται τέταρτο εδάφιο ως εξής: «Ο χρόνος αυτός δύναται να παραταθεί για όσο διάστημα μπορούν να διατεθούν προς διορισμό υποψήφιοι σύμφωνα με την παράγραφο 12 του παρόντος άρθρου.».	22 Νοεμβρίου 2019, 14:11 | Η ανωτέρω νομοθετική ρύθμιση θα πρέπει να επεκταθεί και στις διατάξεις του άρθρου 18 του Ν. 2190/94 «Πλήρωση θέσεων βάσει προτεραιότητας-Διαδικασία-Διορισμός», διότι και στις παλαιές προκηρύξεις πλήρωσης θέσεων με σειρά προτεραιότητας που έχουν εκδοθεί έως 31-12-2009, υφίσταται το ίδιο πρόβλημα, δεδομένου ότι έχει παρέλθει μεγάλο χρονικό διάστημα από την έκδοσή τους , μέχρι την υποβολή των αιτημάτων αναπλήρωσης, με αποτέλεσμα οι περισσότεροι διατιθέμενοι για διορισμό υποψήφιοι να μην αποδέχονται το διορισμό και το γεγονός αυτό να προκαλεί μεγάλο διοικητικό βάρος με αλλεπάλληλα αιτήματα αναπληρώσεων για τις ίδιες θέσεις, χωρίς να φτάνουμε στο επιθυμητό αποτέλεσμα της κάλυψης των αναγκών μας.	

2. Στην παράγραφο 12 του άρθρου 17 του ν. 2190/1994, προστίθενται εδάφια ως εξής: «Οι υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα στις οποίες διατίθενται από το ΑΣΕΠ υποψήφιοι για διορισμό, σε περίπτωση διαπίστωσης κωλύματος διορισμού υποψηφίου ή διαπίστωσης μη γνησιότητας των δικαιολογητικών διορισμού του ή μη αποδοχής του διορισμού από μέρους του διατεθέντος υποψηφίου ή παραίτησης/θανάτου υποψηφίου εντός έτους από το		

διορισμό του, υποχρεούνται να γνωστοποιούν τούτο αμέσως στο ΑΣΕΠ, προκειμένου το τελευταίο να προβεί στην αντικατάστασή του. Σε κάθε περίπτωση δεν γίνεται δεκτό αίτημα του φορέα για αντικατάσταση μετά τη συμπλήρωση της αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) ετών από τη δημοσίευση της τελευταίας απόφασης κατανομής του οικείου Υπουργού της παρ. 5 του άρθρου 11 του ν. 3833/2010 (Α΄40), με την οποία θα ολοκληρώνεται η κατανομή του		

συνόλου των διατιθέμενων προς διορισμό υποψηφίων από τον οικείο πίνακα διοριστέων. Για τους διορισμούς για τους οποίους δεν απαιτείται η ως άνω απόφαση κατανομής, η εν λόγω προθεσμία ορίζεται σε τρία (3) έτη από τη δημοσίευση των πινάκων διοριστέων στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ή άλλως σε τρία (3) έτη από τη δημοσίευση του εκάστοτε νόμου με τον οποίο οι διορισμοί αυτοί εξαιρέθηκαν από την υποχρέωση έκδοσης απόφασης κατανομής.»		

3. Η παράγραφος 14 του άρθρου 17 του ν. 2190/1994 αντικαθίσταται ως εξής: «Αν συνεπεία των δηλώσεων προτίμησης δεν καλύπτονται όλες οι προκηρυχθείσες θέσεις ενός ή περισσότερων φορέων, προστίθενται στους οικείους πίνακες διοριστέων οι επόμενοι στον πίνακα κατάταξης – επιτυχίας υποψηφίων κατά τη σειρά που έχουν σε αυτόν και κατά τη σειρά με την οποία οι ανωτέρω φορείς αναγράφονται στην προκήρυξη. Αν παραμείνουν κενές θέσεις σε έναν ή περισσότερους		

φορείς συνεπεία διαπίστωσης κωλύματος διορισμού υποψηφίου ή διαπίστωσης μη γνησιότητας των δικαιολογητικών διορισμού του ή μη αποδοχής του διορισμού από μέρους του διατεθέντος υποψηφίου ή παραίτησης/θανάτου υποψηφίου εντός έτους από το διορισμό του, διατίθεται για διορισμό ο πρώτος κατά σειρά από τους αδιάθετους επιτυχόντες, ο οποίος έχει διαλάβει στη δήλωση προτίμησής του το συγκεκριμένο		

φορέα και ούτω καθεξής. Αν και πάλι δεν καλυφθούν οι θέσεις κατά τη διαδικασία του προηγούμενου εδαφίου, εφαρμόζονται οι διατάξεις του πρώτου εδαφίου της παρούσας παραγράφου. Σε κάθε περίπτωση ο επιτυχών υποψήφιος που διατίθεται για διορισμό βάσει της δήλωσης προτίμησής του ή κατά τη διαδικασία της παρούσας παραγράφου, διαγράφεται από τον πίνακα κατάταξης – επιτυχίας υποψηφίων,		

ανεξάρτητα αν αποδεχθεί ή όχι το διορισμό του ή κωλυθεί ο διορισμός του λόγω έλλειψης νόμιμης προϋποθέσεως. Για την κατά τα ως άνω αναπλήρωση υποψηφίων δεν απαιτείται δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως συμπληρωματικού πίνακα διοριστέων.» 4. Η ισχύς των διατάξεων του εδαφίου 4 της παραγράφου 11, των εδαφίων 2, 3 και 4 της παραγράφου 12, καθώς και της παραγράφου 14 του άρθρου 17 του ν. 2190/1994, όπως		

προστίθενται ή τροποποιούνται με το παρόν άρθρο αρχίζει τέσσερις (4) μήνες μετά από τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και καταλαμβάνουν όλες τις εκκρεμείς διαδικασίες αναπληρώσεων. Η εξέταση αιτημάτων φορέων για αντικατάσταση-αναπλήρωση, που έχουν υποβληθεί στο ΑΣΕΠ μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος, θα ολοκληρωθούν. Κάθε αντίθετη διάταξη καταργείται.».		
Άρθρο 14 1. Στο άρθρο 7 του	• 25 Νοεμβρίου 2019, 09:01 | Το βλέπω Θετικά/Αρνητικά:	•

Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) προστίθεται παράγραφος 3 ως εξής: «3. Ειδικά για τα άτομα με αναπηρίες που διορίζονται με γενικές ή ειδικές διατάξεις, η υγεία και η φυσική καταλληλότητα πιστοποιείται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές, με βάση παραπεμπτικό έγγραφο, στο οποίο περιγράφονται από την Υπηρεσία τα καθήκοντα της θέσης που πρόκειται να	Η Ε.Σ.Α.μεΑ. διαφωνεί πλήρως με την εισαγωγή της παρ. 3 και του εδαφίου δ) στα άρθρα 7 και 165 του ν.3528/2007 αντίστοιχα καθώς: α) οδηγούν στην άνιση μεταχείριση των υποψήφιων υπαλλήλων με αναπηρία εφόσον θέτουν μια «ειδική» διαδικασία για την πιστοποίηση της φυσικής καταλληλόλητάς τους ως προς την άσκηση των καθηκόντων της αντίστοιχης θέσης, και δη είτε διορίζονται με γενικές είτε με ειδικές διατάξεις, σε σχέση με αυτή που θα ακολουθούν οι υπόλοιποι υποψήφιοι υπάλληλοι (βλ. παρ. 2 άρθρου 7 του ν.3528/2007). β) θέτουν νέο εμπόδιο στον διορισμό των ατόμων με αναπηρία, καθώς, αντίθετα με ό, τι η παρ. 1 του άρθρου 61 του ν.4488/2017 υπαγορεύει, σύμφωνα με την οποία κάθε φυσικό πρόσωπο ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου υποχρεούται «να αφαιρεί υφιστάμενα εμπόδια κάθε είδους», θα αυξήσει, σε αντίθεση μάλιστα και με τις δεσμεύσεις της Κυβέρνησης, τη γραφειοκρατία σε βάρος των ατόμων με αναπηρία, καθώς όπως αναφέρονταν στην αιτιολογική έκθεση του ν.4210/2013 η κατάργηση της παρ. 2 του άρθρου 7 του ν.3852/2007 έλαβε χώρα υπό το εξής σκεπτικό: «Με την προτεινόμενη διάταξη η διαδικασία αυτή, η οποία ήταν και εξαιρετικά χρονοβόρα, απλοποιείται, δεδομένου ότι πλέον θα πιστοποιείται με τις γνωματεύσεις παθολόγων ή γενικού ιατρού και ψυχιάτρου. Με τον τρόπο αυτό μειώνεται η γραφειοκρατία προς όφελος του πολίτη». Η Ε.Σ.Α.μεΑ. υποστηρίζει ότι στη βάση των απαιτήσεων: α) της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, τη οποία η χώρα μας κύρωσε με τον ν.4074/2012, β) του άρθρου 5 του ν.4443/2016, γ) της παρ.2 του άρθρου 63 του ν.4488/2017, καθώς και των τελικών συστάσεων της Επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες επί του άρθρου 27 «Εργασία και Απασχόληση» της Σύμβασης, στις οποίες αναφέρεται ότι η χώρα οφείλει «να διασφαλίσει την πρόβλεψη μέτρων και εξατομικευμένης στήριξης στο χώρο εργασίας» (παρ.39), πρέπει το Υπουργείο Εσωτερικών να προχωρήσει στη θέσπιση νομοθεσίας που θα διασφαλίσει την εφαρμογή της πρόβλεψης της παρ.1 του άρθρου 7 του ν.3528/2007, η οποία αφορά στην παροχή στους υπαλλήλους με αναπηρία κατάλληλης και δικαιολογημένης τεχνικής υποστήριξης ή άλλως «εύλογων προσαρμογών» Επιπρόσθετα ζητάμε την συμπερίληψη των παρακάτω προτάσεων στο εν λόγω νομοσχέδιο: Α. Ως προς την ισότιμη αντιμετώπιση και τις εργασιακές συνθήκες των εργαζομένων με αναπηρία στο δημόσιο τομέα και την τοπική αυτοδιοίκηση Α' και Β' βαθμού Με δεδομένη την συνταγματική επιταγή του άρθρου 21 και τις προβλέψεις του άρθρου 5 του ν. 4443/2016,	

καταληφθεί». 2. Στην παράγραφο 1 του άρθρου 165 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) προστίθεται περίπτωση (δ) ως εξής: «δ) για την πιστοποίηση της υγείας και της φυσικής καταλληλότητας των υποψηφίων για διορισμό ατόμων με αναπηρία».	που αναφέρθηκαν παραπάνω, θα πρέπει άμεσα και σε προτεραιότητα να διασφαλιστούν: 1) η οριζόντια συμπερίληψη της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, διοικητικές διαδικασίες, δράσεις, μέτρα και προγράμματα του Υπουργείου για την πλήρη ένταξη του δικαιωματικού μοντέλου της αναπηρίας σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και όλη την επικράτεια, σύμφωνα με τη Σύμβαση και 2) οι αναγκαίες εύλογες προσαρμογές σε υποδομές/ υπηρεσίες/ πολιτικές/ διαδικασίες κ.λπ. που απαιτούνται ώστε οι εργαζόμενοι με αναπηρία στη δημόσια διοίκηση και στην τοπική αυτοδιοίκηση να μπορούν να λειτουργήσουν, να ασκήσουν τα καθήκοντά τους και να εξελιχθούν στον κλάδο τους χωρίς διακρίσεις σε βάρος τους και απολύτως ισότιμα με κάθε άλλο συνάδελφό τους χωρίς αναπηρία. Οι εύλογες προσαρμογές θα πρέπει να βαρύνουν τους οικείους προϋπολογισμούς αντίστοιχα. Δε νοείται πλέον, σε εργαζόμενους με αναπηρία στη δημόσια διοίκηση και στην τοπική αυτοδιοίκηση, να μην καλύπτονται έξοδα μετακίνησης με προσβάσιμα μέσα εκτός της έδρας τους για εκτέλεση υπηρεσίας, έξοδα συνοδού σε εργαζόμενους με προβλήματα όρασης και κινητική αναπηρία ή διερμηνέα στη νοηματική, όπου απαιτούνται, έξοδα προμήθειας εξειδικευμένου εξοπλισμού κ.λπ. Β. Ως προς τη διασφάλιση της σωστής εφαρμογής του άρθρου 25 του ν. 4440/2016 και της τροποποίησής του Με την ψήφιση του άρθρου 25 του ν. 4440/2016 (ΦΕΚ 224 Α΄) θεσπίστηκε ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο διατάξεων και ρυθμίσεων προσλήψεων ατόμων με αναπηρία και των μελών των οικογενειών τους μέσω ΑΣΕΠ σε μόνιμες ή θέσεις αορίστου χρόνου στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, εποχικές θέσεις κ.α. Ωστόσο, δυστυχώς, με το άρθρο 84 του ν.4604/2019 καταργήθηκε η εφαρμογή της προαναφερόμενης διάταξης για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία στις προκηρυσσόμενες θέσεις των ανταποδοτικών υπηρεσιών καθαριότητας και πρασίνου και των υπηρεσιών κοιμητηρίων των ΟΤΑ α' βαθμού και των νομικών τους προσώπων. Ως εκ τούτου ζητάμε την κατάργηση του άρθρου 84. «Άρθρο 84. Τροποποίηση του άρθρου 14 του ν. 2190/1994. Στο τέλος της περίπτωσης γ΄ της παρ. 6 του άρθρου 14 του ν. 2190/1994, όπως η παράγραφος αυτή αντικαταστάθηκε με το άρθρο 25 του ν. 4440/2016 (Α΄224), προστίθεται εδάφιο ως εξής: «Το προηγούμενο εδάφιο δεν εφαρμόζεται για τις προκηρυσσόμενες θέσεις των κάθε είδους ανταποδοτικών υπηρεσιών καθαριότητας και πρασίνου, καθώς και των υπηρεσιών κοιμητηρίων των Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού και των νομικών	

	τους προσώπων, των κλάδων/ειδικοτήτων ΔΕ Χειριστών Μηχανημάτων Έργων, ΔΕ Οδηγών, ΔΕ Υδραυλικών, ΔΕ Ηλεκτρολόγων, ΔΕ Εποπτών Καθαριότητας, ΔΕ Τεχνικών (όλες οι ειδικότητες), ΥΕ Προσωπικού Καθαριότητας Εξωτερικών Χώρων, ΥΕ Εργατών Νεκροταφείων, καθώς και συναφών κλάδων/ειδικοτήτων, όπως σε κάθε περίπτωση εξειδικεύονται στους οικείους οργανισμούς ή κανονισμούς. Κατ' εξαίρεση, με απόφαση των Υπουργών Υγείας, Εσωτερικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, μπορούν να καθορίζονται παθήσεις συμβατές με τους κλάδους/ειδικότητες του προηγούμενου εδαφίου, ώστε να υπάγονται στο ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) της παρούσας περίπτωσης άτομα με τις ανωτέρω παθήσεις.»	
Άρθρο 15 Το σημείο (i) της παραγράφου 3 του άρθρου 186 του ν.4635/2019 (Α΄167) αντικαθίσταται ως εξής: «(i) οι προσλήψεις έκτακτου προσωπικού για την εκτέλεση έργων με αυτεπιστασία και των υδρονομέων άρδευσης, καθώς και οι προσλήψεις προσωπικού για την αντιμετώπιση κατεπειγουσών ή εποχικών ή	• 20 Νοεμβρίου 2019, 15:57 | Το βλέπω Θετικά/Αρνητικά: ΟΧΙ ΣΤΗ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΧΩΡΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ. Θα ειναι μεγάλη αδικια αυτό	• Δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

πρόσκαιρων αναγκών με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου της οποίας η διάρκεια δεν υπερβαίνει τους δύο (2) ή κατ' εξαίρεση τους τρεις (3) μήνες, προκειμένου περί δημοτικών κατασκηνώσεων ή τους τέσσερις (4) μήνες, προκειμένου περί ναυαγοσωστών ή προσωπικού πυρασφάλειας, μέσα σε συνολικό διάστημα δώδεκα (12) μηνών στους φορείς της αυτοδιοίκησης. Για τις πιο πάνω κατηγορίες προσωπικού εφαρμόζονται,		

αντίστοιχα, οι διατάξεις των άρθρων 209, 211 και 206 παρ.1 του ν.3584/2007 (Α΄143), όπως ισχύουν.».		
Άρθρο 17 Στο τέλος της παραγράφου 2 του άρθρου 87 του ν. 4604/2019 (Α΄50), όπως ισχύει, προστίθεται η φράση «που είχαν όταν απασχολούνταν σε θέσεις ΔΕ Σχολικών Φυλάκων σε δήμους, πριν τεθούν σε καθεστώς διαθεσιμότητας».	• 22 Νοεμβρίου 2019, 13:52 | Καλησπέρα, ας ανοίξει ο δρόμος για εθελοντική επιστροφή όλων των πρωην δημοτικών αστυνομικών που υπηρετούν σε οτα, υπουργεία, ανεξάρτητες αρχές κτλ... Κάποιοι θέλουν να επιστρέψουν και να βγουν από τα γραφεία! • 21 Νοεμβρίου 2019, 15:01 | Η ΔΙΚΑΙΩΣΗ ΤΩΝ 1882 ΙΔΑΧ που τον Νοέμβριο του 2012 (13-11-2012) σε εφαρμογή των διατάξεων των υποπαραγράφων Ζ2 και Ζ4 του Ν.4093/2012 που τεθήκαν σε καθεστώς διαθεσιμότητας υπάλληλοι κατηγορίας ΔΕ Διοικητικών από όλη την Ελλάδα. Να δοθεί το δικαίωμα επιστροφής στους φορείς προέλευσης σε όσους το επιθυμούν, δικαίωμα που δόθηκε αρχικά στους πρώην δημοτικούς αστυνομικούς και στους σχολικούς φύλακες. Να καταβληθεί αναδρομικά το παρακρατηθέν ποσό 25% του μισθού μας. • 21 Νοεμβρίου 2019, 10:42 | Ήμασταν Σχολικοί Φύλακες όταν το 07/2013 εν μέσω κρίσης,αναγκαστήκαμε να μετακινηθούμε στα νοσοκομεία για το καλό της Πατρίδας. Τώρα που όλα αρχίζουν και διορθώνονται, καιρός είναι να δικαιωθούμε και εμείς οι νοσοκομειακοί υπάλληλοι, με την ολική επιστροφή μας (χωρίς ποσοστά και προϋποθέσεις) για το καλό των παιδιών μας.Η βία, τα ναρκωτικά, το bulling,η παιδική πορνογραφία στα	•

	σχολεία και ακόμα και οι φυσικές καταστροφές μαστίζουν και καταστρέφουν τα σχολεία μας και τις παιδικές ψυχές.Ας θωρακίσουμε τα σχολεία μας με φύλακες που μπορούν και γνωρίζουν,λόγω της πολυετής εμπειρίας, να προστατέψουν τα παιδιά μας.Η παρουσία μας στα σχολεία θα έχει μεγάλο κέρδος για την υφιστάμενη κυβέρνηση τόσο υλικό όσο και εμπιστευτικό από τον κόσμο. Ελπίζω η λογική να υπερισχύσει και να δικαιωθεί μια μεγάλη αδικία. • 20 Νοεμβρίου 2019, 20:25 | Το βλέπω Θετικά/Αρνητικά: Άμεση αποκατάσταση της αδικίας για το σύνολο των υπαλλήλων που τέθηκαν σε διαθεσιμότητα χωρίς δική τους ευθύνη αλλά για καθαρά μνημονιακους λόγους! 1882 ΙΔΑΧ που καταδικάστηκαν με τον 4093/2012 περιμένουν ακόμα δικαίωση! • 20 Νοεμβρίου 2019, 20:54 | Πριν τους σχολικούς φύλακες και τους δημοτικούς αστυνομικούς, τέθηκαν σε διαθεσιμότητα 1882 διοικητικοί ιδαχ με τον 4093/2012 οι οποίοι μετατάχθηκαν σε φυλακές, νοσοκομεία,εκαβ, αστυνομία, ασφαλιστικά ταμεία. Σ αυτούς γιατί δεν έχει δοθεί το ίδιο δικαίωμα επιστροφής στις παλιές υπηρεσίες το οποίο δόθηκε στην πλειοψηφία των δημοτικών αστυνομικών και επιχειρείται πλέον και τους σχολικούς φύλακες; Γιατί δύο μέτρα και δύο σταθμά; Να αποκατασταθεί η αδικία για το σύνολο των υπαλλήλων που την βίωσαν! • 20 Νοεμβρίου 2019, 19:30 | ΖΗΤΑΜΕ ΤΗ ΔΙΚΑΙΩΣΗ ΤΩΝ 1882 ΙΔΑΧ που τον Νοέμβριο του 2012 (13-11-2012) σε εφαρμογή των διατάξεων των υποπαραγράφων Ζ2 και Ζ4 του Ν.4093/2012 τεθήκαμε σε καθεστώς διαθεσιμότητας 1882 υπάλληλοι κατηγορίας ΔΕ Διοικητικών από όλη την Ελλάδα. Να δοθεί το δικαίωμα επιστροφής στους φορείς προέλευσης σε όσους το επιθυμούν, δικαίωμα που δόθηκε αρχικά στους πρώην δημοτικούς αστυνομικούς και στους σχολικούς φύλακες.	

	Να καταβληθεί αναδρομικά το παρακρατηθέν ποσό 25% του μισθού μας. ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ι.Δ.Α.Χ. • 20 Νοεμβρίου 2019, 19:36 | ΖΗΤΑΜΕ ΤΗ ΔΙΚΑΙΩΣΗ ΤΩΝ 1882 ΙΔΑΧ που τον Νοέμβριο του 2012 (13-11-2012) σε εφαρμογή των διατάξεων των υποπαραγράφων Ζ2 και Ζ4 του Ν.4093/2012 τεθήκαμε σε καθεστώς διαθεσιμότητας 1882 υπάλληλοι κατηγορίας ΔΕ Διοικητικών από όλη την Ελλάδα. Να δοθεί το δικαίωμα επιστροφής στους φορείς προέλευσης σε όσους το επιθυμούν, δικαίωμα που δόθηκε αρχικά στους πρώην δημοτικούς αστυνομικούς και στους σχολικούς φύλακες. Να καταβληθεί αναδρομικά το παρακρατηθέν ποσό 25% του μισθού μας. ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ Ι.Δ.Α.Χ. • 20 Νοεμβρίου 2019, 15:38 | Το βλέπω Θετικά/Αρνητικά: Να δοθεί το δικαίωμα επιστροφής σε όλους οσους μετατάχθηκαν μετά από διαθεσιμότητα, αρχικά με τον 4093/2012 και μετά με τον 4172/2013. Όχι δύο μέτρα και δύο σταθμά. • 20 Νοεμβρίου 2019, 09:36 | ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΟΧΗ ΠΟΥ ΑΠΟ ΤΑ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ(ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΙ-ΒΑΝΔΑΛΙΣΜΟΙκ.α) ΑΠΟΔΕΙΚΝΥΕΤΑΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ , Η ΥΠΑΡΞΗ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΦΥΛΑΚΩΝ , ΠΟΙΟΙ ΑΛΛΟΙ ΘΑ ΗΤΑΝ ΕΚΕΙΝΟΙ ΠΟΥ ΧΩΡΙΣ ΚΑΜΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΑΝ ΝΑ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΘΟΥΝ ΣΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΦΥΛΑΚΩΝ? ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΣΧΟΛΙΚΟΙ ΦΥΛΑΚΕΣ ΠΟΥ ΟΔΗΓΗΘΗΚΑΝ ΣΤΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑ ΤΟ 2013 ΣΕ ΑΛΛΟΤΡΙΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΑΠΟ ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΗΤΑΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΜΕΝΟΙ. ΑΜΕΣΗ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΟΣΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΦΥΛΑΚΩΝ ΕΠΙΘΥΜΟΥΝ . ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΦΥΛΑΚΩΝ ΜΕ ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ	

	ΦΥΛΑΞΗΣ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΜΑΣ . • 20 Νοεμβρίου 2019, 09:14 | Επιστροφή όλων των σχολικών φυλάκων οι οποίοι είναι στα νοσοκομεια. Το έργο που πρόσφεραν και προσφέρουν ακόμα όσα σχολεία έχουν την τύχη να έχουν φαίνεται στις τοπικές κοινωνίες . Επιβάλλεται η άμεση επιστροφή τους πίσω όπως επίσης και να προβλεφθεί η πίστωση στους δήμους για να επιστρεψουν από το Υπουργείο Εσωτερικών. • 20 Νοεμβρίου 2019, 00:43 | ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΤΑΓΜΕΝΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΦΥΛΑΚΩΝ ΣΤΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΟΠΟΥ ΚΑΙ ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΡΟΣΚΟΠΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΕΠΙΣΗΣ ΚΑΙ ΟΣΟΙ ΣΧΟΛΙΚΟΙ ΦΥΛΑΚΕΣ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΕ ΑΛΛΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ. Η ΒΙΑ (ΛΕΚΤΙΚΗ ΚΑΙ ΣΩΜΑΤΙΚΗ), ΤΑ ΝΑΡΚΩΤΙΚΑ, ΤΑ ΠΕΡΙΘΩΡΙΑΚΑ ΑΤΟΜΑ, ΟΙ ΦΘΟΡΕΣ ΣΤΑ ΣΧΟΛΙΚΑ ΚΤΙΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ, Κ.Λ.Π ΕΙΝΑΙ ΣΥΧΝΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΣΕ ΣΧΟΛΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΟΠΟΥ ΔΕΝ ΥΦΙΣΤΑΤΑΙ ΦΥΛΑΞΗ, ΜΕ ΑΥΞΑΝΟΜΕΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ. ΤΟ ΕΡΓΟ ΤΩΝ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΦΥΛΑΚΩΝ ΕΧΕΙ ΑΠΟΔΕΙΧΘΕΙ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΑΤΟ ΚΑΙ ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΟ ΝΑ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΕ ΟΛΑ ΤΑ ΔΗΜΟΣΙΑ ΣΧΟΛΕΙΑ, ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗ ΒΟΗΘΕΙΑ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ. • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:43 | Συμφωνώ με την κα Ελένη. Εθελοντική, και με την ίδια διαδικασία, άμεση επιστροφή όλων των υπαλλήλων των οποίων οι θέσεις τους καταργήθηκαν με το άρθρο 81 του Ν. 4172/2013 και υπηρετούν σήμερα σε διαφορετικές δημόσιες υπηρεσίες με δικαίωμα αίτησης τόσο στον ΟΤΑ προέλευσης (κατά προτεραιότητα) όσο και σε άλλο ΟΤΑ αν δεν υφίσταται επανασύσταση υπηρεσίας Δημοτικής Αστυνομίας στον ΟΤΑ προέλευσης.	

	• 19 Νοεμβρίου 2019, 09:46 | Επιστροφή με την ίδια διαδικασία, όσων πρωην δημοτικών αστυνομικών υπηρετούν σε διάφορες δημόσιες υπηρεσίες , όπως εφορίες, αποκεντρωμένες κτλ αλλά επιθυμούν την ένταξή τους στην Δ.Α.	
Άρθρο 18 Η περίπτωση α΄ της παραγράφου 2 του άρθρου 16 του ν.4369/2016 (Α΄33) αντικαθίσταται ως εξής: «α) Οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται από τους αρμόδιους αξιολογητές υποχρεωτικά εντός του πρώτου εξαμήνου κάθε έτους. Η ηλεκτρονική διεξαγωγή της διαδικασίας αξιολόγησης των υπαλλήλων και των προϊστάμενων οργανικών μονάδων	• 25 Νοεμβρίου 2019, 09:23 | 1. Οι συνταγματικά κατοχυρωμένες Αρχές παραμένουν σήμερα οι μόνες Υπηρεσίες για τις οποίες δεν έχει θεσμοθετηθεί η συμμετοχή αιρετών εκπροσώπων των εργαζομένων στα Πειθαρχικά Συμβούλια και αυτό πρέπει να αλλάξει άμεσα. Προτείνουμε τη σύσταση ενός Α'θμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου ανά συνταγματικά κατοχυρωμένη Αρχή, με Απόφαση του/της Προέδρου της, και τη συμμετοχή αιρετών εκπροσώπων των εργαζομένων σε αυτό. Προτείνουμε στη σύνθεση του Πειθαρχικού Συμβουλίου να μετέχουν με διετή θητεία: α) ο/η Αναπληρωτής/ρώτρια Πρόεδρος ή ο/η Αντιπρόεδρος της οικείας Αρχής, με τον/την αναπληρωτή/ρώτρια του/της, ως Πρόεδρος, β) ένας/μία (1) πάρεδρος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, με τον/την αναπληρωτή/τρια του, οι οποίοι υποδεικνύονται από τον/την Πρόεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, γ) ένα (1) Μέλος της Ολομέλειας άλλης Ανεξάρτητης Αρχής, με τον/την αναπληρωτή/τρια του, τα οποία καθορίζονται με κλήρωση και δ) δύο (2) αιρετοί εκπρόσωποι των εργαζομένων με τους/τις αναπληρωτές/τριες τους, οι οποίοι/ες είναι μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου στο οποίο υπάγεται ο/η διωκόμενος/η υπάλληλος. Προτείνουμε τη σύσταση ενός Β'θμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου κοινό για όλες τις συνταγματικά κατοχυρωμένες Αρχές, με Απόφαση του/της Προέδρου του ΑΣΕΠ, και τη συμμετοχή αιρετών εκπροσώπων των εργαζομένων σε αυτό. Προτείνουμε στη σύνθεση του Β'θμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου να μετέχουν με διετή θητεία: α) ένας/μία (1) Σύμβουλος της Επικρατείας, ως Πρόεδρος, με τον/την αναπληρωτή/τρια του, οι οποίοι υποδεικνύονται από τον Πρόεδρο του Δικαστηρίου, β) δύο (2) Μέλη της Ολομέλειας της Αρχής στην οποία υπηρετεί ο/η πειθαρχικά διωκόμενος/η υπάλληλος,	• Δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

διενεργείται μέσω ειδικής πλατφόρμας, που εντάσσεται στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου.».	με τους αναπληρωτές τους, τα οποία καθορίζονται με κλήρωση, γ) τέσσερις (4) διοικητικοί προϊστάμενοι άλλων Αρχών με τους αναπληρωτές/τριες τους οι οποίοι/ες καθορίζονται με κλήρωση και δ) δύο (2) αιρετοί εκπρόσωποι των εργαζομένων στην Αρχή στην οποία υπηρετεί ο πειθαρχικά διωκόμενος υπάλληλος με τους/τις αναπληρωτές/τριες τους. 2. Υποστηρίζουμε τη σύσταση Υπηρεσιακού Συμβουλίου ανά Αρχή με Απόφαση του/της Προέδρου της και τη συμμετοχή σε αυτό δύο τουλάχιστον αιρετών εκπροσώπων των εργαζομένων. Επειδή αυτό δεν ακολουθείται σήμερα σε όλες τις Αρχές, προτείνουμε να νομοθετηθεί σε όλες τις Αρχές ότι στη σύνθεση του Υπηρεσιακού τους Συμβουλίου μετέχουν με διετή θητεία: α) ένα (1) Μέλος της Ολομέλειας της οικείας Αρχής, με τον/την αναπληρωτή/τρια του, τα οποία ορίζονται με κλήρωση β) ένα (1) Μέλος της Ολομέλειας άλλης Αρχής, με τον/την αναπληρωτή/τρια του, τα οποία ορίζονται με κλήρωση, γ) ένας/μία (1) Προϊστάμενος/μένη Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος των διοικητικών υπηρεσιών της Αρχής, με τον/την αναπληρωτή/τρια του/της και δ) δύο (2) αιρετοί εκπρόσωποι των εργαζομένων με τους/τις αναπληρωτές/ρώτριες τους. • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:43 | Στο άρθρο 18 προτείνεται να προστεθεί διάταξη που να ορίζει ρητά τη συμμετοχή στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης κάθε Ανεξάρτητης Αρχής (άρθρο 21 του Ν.4369/2016) των αιρετών εκπροσώπων των εργαζομένων καθώς και εκπροσώπου του Επαγγελματικού Σωματείου, Συλλόγου ή Σωματείου στο οποίο ο/η εργαζόμενος/η είναι μέλος.	
Άρθρο 19 – Νομική υποστήριξη υπαλλήλων δημοσίου τομέα	• 25 Νοεμβρίου 2019, 11:14 | Να επεκταθεί η νομική κάλυψη και στα ΝΠΔΔ.	Δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής

1. Τα Υπουργεία και οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις του Κράτους υποχρεούνται να παρέχουν νομική υποστήριξη στους μόνιμους και αορίστου χρόνου υπαλλήλους που υπηρετούν στους φορείς τους, ενώπιον των Δικαστηρίων ή των Δικαστικών Αρχών, σε περίπτωση διενέργειας προκαταρκτικής εξέτασης ή άσκησης ποινικής δίωξης εις βάρος τους για αδικήματα που τους αποδίδεται ότι διέπραξαν κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους. Η ανωτέρω νομική υποστήριξη δεν	• 25 Νοεμβρίου 2019, 10:15 | Πρόταση διαβούλευσης επί του Σχέδιο Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών» Άρθρο 2 Η πρόβλεψη ότι: • για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, δυσχεραίνει τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ. • Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου, ουσιαστικά ακυρώνει στην πλειοψηφία τους τη συμμετοχή των μηχανικών στο ΕΣΚ, διότι λόγω της σοβαρής υποστελέχωσης των Υπηρεσιών δεν θα δίδεται η σύμφωνη γνώμη και πρέπει να αποσυρθεί. Άρθρο 5 Θα πρέπει να υπάρξει ξεκάθαρη αναφορά για τη διατήρηση της υπάρχουσας προσωπικής διαφοράς στην περίπτωση των μετατάξεων. Άρθρο 6 Α. Αντιπαραγωγικό, αντιαναπτυξιακό, αναξιοκρατικό, αντιεπαγγελματικό και άδικο, αναχρονιστικό απομεινάρι του παρελθόντος, το προβάδισμα των υπαλλήλων της κατηγορίας ΠΕ έναντι εκείνων της ΤΕ. Είναι ακόμη ανακόλουθο των αρχών που θέσπισε η Κυβέρνηση Ν. 4622/7-8-2019 για το «Επιτελικό Κράτος» (αρθ. 19 παρ. 6) που αναφέρει: « Οι αρχές της αξιοκρατίας και του επαγγελματισμού έχουν την έννοια ότι η Κεντρική Δημόσια Διοίκηση οφείλει να λειτουργεί σε υψηλό επίπεδο επαγγελματισμού σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της τόσο σε σχέση με την εσωτερική λειτουργία της, όσο και σε σχέση με την αλληλεπίδραση με την κοινωνία και να στοχεύει στη συνεχή αναβάθμιση του επιπέδου των εργαζομένων της μέσω της διά βίου επιμόρφωσης, της αξιολόγησης και της επιβράβευσης της αριστείας».	πολιτικής στόχευσης

παρέχεται σε περίπτωση ποινικής δίωξης αυτών ύστερα από καταγγελία εκ μέρους της Υπηρεσίας. Η νομική υποστήριξη αφορά, είτε τη νομική εκπροσώπηση των υπαλλήλων από πληρεξούσιο δικηγόρο που συμβάλλεται για τον ανωτέρω σκοπό με το οικείο Υπουργείο ή την οικεία Αποκεντρωμένη Διοίκηση, ανά υπόθεση, είτε την κάλυψη των εξόδων εκπροσώπησης των ανωτέρω υπαλλήλων διά ή μετά πληρεξουσίου δικηγόρου της	Και αυτό διότι με την άκομψη, στενόμυαλη και αδιάφορη των συνεπειών αυστηρή αδιακρίτως εφαρμογή του προβαδίσματος (αρ. 97) μεταξύ υπαλλήλων της Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης, επιχειρείται συχνά για συντεχνιακούς λόγους, με αδιάφανες μεθοδεύσεις, να καταδικαστούν σε στασιμότητα σημαντικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης και να τους στερηθεί το όραμα και η προσπάθεια για κάθε είδους βελτίωση, με την ακύρωση κάθε προοπτικής εξέλιξής τους στην ιεραρχία. Παρά την ξεκάθαρη πρόβλεψη του νόμου για την εξέλιξη των υπαλλήλων ΤΕ στην ιεραρχία και την τοποθέτησή τους σε θέσεις προϊσταμένων Οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων, οι συντάκτες των Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας, αυθαιρετώντας ουσιαστικά σε πολλές περιπτώσεις, προσπαθούν να ακυρώσουν όλο το προηγούμενο νομοθέτημα που αναλυτικώς περιγράφει τις κατηγορίες υπαλλήλων (ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ) οι οποίοι προβλέπεται να έχουν την δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής για τις θέσεις ευθύνης, αφού σκοπίμως καταχρώνται την δυνατότητα που τους παρέχεται να επιλέξουν τους κλάδους των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και επιλέγουν π.χ. μηχανικούς μόνο από τον κλάδο ΠΕ μηχανικών και με αυτό τον τρόπο, μη επιλέγοντας και τον αντίστοιχο κλάδο ΤΕ μηχανικών, αποκλείουν την κατηγορία των ΤΕ υπαλλήλων, ή όπως με την χρήση του εύσχημου και παραπλανητικού όρου ΠΕ και εν ελλείψει ΤΕ. Συχνότατα βέβαια ασκούνται πολύπλευρες πιέσεις προς Δημάρχους και Περιφερειάρχες, προκειμένου ακόμη και να τροποποιήσουν ήδη ειλημμένες αποφάσεις των Δημοτικών και Περιφερειακών Συμβουλίων στην κατεύθυνση του αποκλεισμού των υπαλλήλων της ΤΕ κατηγορίας. Απαραίτητη η τροποποίηση του αρ. 97 με απαλοιφή του προβαδίσματος της κατηγορίας ΠΕ έναντι της ΤΕ ή της δημιουργίας μίας νέας κατηγορίας που θα περιλαμβάνει όλους τους αποφοίτους των σχολών της Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης. Δεδομένου ότι το προβάδισμα των υπαλλήλων της ΠΕ κατηγορίας έναντι της ΤΕ υφίσταται λόγω της διαφορετικής βαθμολογικής και μισθολογικής τους εξέλιξης, θα πρέπει να άμεσα να θεσμοθετηθεί ενιαία βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη για όλους τους αποφοίτους της ενιαίας Τριτοβάθμιας – Ανώτατης Εκπαίδευσης. Απαραίτητη επίσης και η τροποποίηση του Ν. 4622/2019 που στο αρθ. 20 παρ. δ αναφέρει ότι: «Με τους Οργανισμούς της προηγούμενης παραγράφου καθορίζονται..... (δ) η γενική περιγραφή	

επιλογής του υπαλλήλου. 2. Στις ανωτέρω περιπτώσεις τα έξοδα βαρύνουν τον προϋπολογισμό του οικείου φορέα. Η καταβολή των ανωτέρω δαπανών γίνεται, εφόσον προσκομισθούν τα νόμιμα παραστατικά. Το αιτούμενο ποσό δεν δύναται να υπερβαίνει το τριπλάσιο του ποσού αναφοράς κάθε διαδικαστικής πράξης ή παρεχόμενης υπηρεσίας, όπως προσδιορίζεται στους πίνακες αμοιβών του κυρωθέντος με το άρθρο πρώτο του ν. 4194/2013 (Α' 208)	καθηκόντων κάθε θέσης ευθύνης, καθώς και οι κλάδοι, από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων.», όπου θα πρέπει να προστεθεί η φράση «... χωρίς να αποκλείεται κανένας κλάδος των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ για την ανάληψη θέσης ευθύνης, που οι αντίστοιχες ειδικότητές τους έχουν το γνωστικό αντικείμενο του έργου της εκάστοτε αρμόδιας Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή τμήματος.» Όπως είναι γνωστό, • τα ΤΕΙ όπως και τα Πανεπιστήμια ανήκουν στην Τριτοβάθμια Ανώτατη Εκπαίδευση, το πτυχίο τους αποτελεί βασικό τίτλο σπουδών και οι απόφοιτοί τους, αμφότεροι, έχουν την δυνατότητα σπουδών μεταπτυχιακού και διδακτορικού επιπέδου. (Ν.2916/2001, Ν.3549/2007, Ν.3685/2008, 4009/2011, 4024/2011, 4685/2018). • Σημαντικός αριθμός αποφοίτων της Τεχνολογικής εκπαίδευσης έχει προχωρήσει την επιστημονική του εξέλιξη και εξειδίκευση, έχει αποκτήσει μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους σπουδών και εν γένει έχει συσσωρεύσει όγκο ουσιαστικών και τυπικών προσόντων. Ειδικότερα όσον αφορά τους μηχανικούς ΤΕ, παρατηρείται ότι έχει δημιουργηθεί ένα πολύτιμο ανθρώπινο κεφάλαιο με εξειδικευμένα εργασιακά προσόντα τα οποία είναι απαραίτητα στο μηχανισμό της Δημόσιας Διοίκησης ως βασική προϋπόθεση της μέγιστης δυνατής λειτουργίας της. • Δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί η αξιοκρατία και η αποτελεσματικότητα όταν αποκλείονται από την διαδικασία επιλογής προϊσταμένων υπάλληλοι της ΤΕ κατηγορίας μόνο και μόνο διότι πριν 15 ή 20 χρόνια απέκτησαν πτυχίο ΤΕΙ (Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης) και να στερούνται τη δυνατότητα συμμετοχής τους στη διαδικασία επιλογής η οποία περιλαμβάνει αξιολόγηση με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια όπως: α) μοριοδότηση βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης, β) μοριοδότηση βάσει εργασιακής εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης, γ) μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης • Οι απόφοιτοι των Κολεγίων δεν αντιμετωπίζουν πλέον προβλήματα, διορίζονται στο Δημόσιο ως ΠΕ και εξελίσσονται καταλαμβάνοντας θέσεις προϊσταμένων (ΠΔ 50/2001 αρθ. 26 παρ. 11), ενώ προσφάτως θεσπίσθηκαν (Ν. 4635 αρθ. 169) νέες ευέλικτες και γοργές διαδικασίες αναγνώρισης	

Κώδικα Δικηγόρων, όπως εκάστοτε ισχύουν. 3. Η νομική υποστήριξη των ανωτέρω υπαλλήλων συντελείται μετά από αίτηση του υπαλλήλου στην αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, θετική εισήγηση της τελευταίας και απόφαση του αρμόδιου Γενικού Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού. Σε περίπτωση που δεν υπάρξει θετική εισήγηση, τα ως άνω έξοδα καταβάλλονται εκ των υστέρων, εφόσον για τις ποινικές υποθέσεις	επαγγελματικής ισοδυναμίας των πτυχίων των Κολλεγίων και ιδρυμάτων μη αναγνωρισμένων ακαδημαϊκά από το Σύνταγμά μας. Β. Επιβάλλεται να μειωθεί και να παραμείνει ως έχει η μοριοδότηση για την άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης, η οποία κυριολεκτικά προτείνεται να πολλαπλασιασθεί. Επειδή η ανάθεση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα με αδιαφανή κριτήρια έγινε ο κανόνας την τελευταία δεκαετία, η άσκηση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα να μοριοδοτήται μόνο εφόσον οι υπάλληλοι έχουν επιλεγεί από κρίση Υπηρεσιακού συμβουλίου. Οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ εξακολουθούν να απολαμβάνουν εξαιρετικών προνομίων και επιλεκτικής ιδιαίτερης ευνοϊκής αντιμετώπισης στο σύνολο των μοριοδοτήσεων. Γ. Για την αναγνώριση προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα, μέγιστη διασφάλιση της συνάφειας, είναι για τους μεν ελεύθερους επαγγελματίες ΠΕ ή ΤΕ Μηχανικούς, η έναρξη επαγγελματικής δραστηριότητας στην εφορία, για τους δε μισθωτούς η προσκόμιση ανάλογων φορολογικών στοιχείων. Η εγγραφή σε επιμελητήρια (π.χ. ΤΕΕ) ή ασφαλιστικό φορέα (π.χ. ΤΣΜΕΔΕ), όπως προβλέπεται στο Π.Δ. 69/2016, δεν αποδεικνύει και την ενασχόληση με το επάγγελμα τουλάχιστον για την επικαλούμενη περίοδο προϋπηρεσίας. Δ. Για την μοριοδότηση του αδιάσπαστου τίτλου σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη, ότι όπως προβλέπεται στο αρ. 46 παρ. 2 του Ν. 4485/2017: «Ο ενιαίος και αδιάσπαστος τίτλος σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου δεν επιφέρει μισθολογικές μεταβολές». Η αιτιολογική έκθεση του Νόμου αναφέρει ότι: Ο ενιαίος και αδιάσπαστος τίτλος σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου δεν προσδίδει επιπλέον μοριοδότηση σε διαγωνισμούς, ούτε επιφέρει μεταβολές, όπως ιδίως μισθολογικές και βαθμολογικές.» Ε. Κατάργηση του κριτηρίου της συνέντευξης και θεσμοθέτηση ενός δίκαιου και αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης υπαλλήλων και επιλογής προϊσταμένων. Ζ. Απαραίτητη η συμμετοχή στα Συμβούλια Επιλογής Προϊσταμένων Σ.Ε.Π.Τ. και Σ.Ε.Π. των αιρετών μελών του Υπηρεσιακού Συμβουλίου του άρθρου 159 του Υπαλληλικού Κώδικα, προκειμένου να υπάρχει διαφάνεια και πραγματική εκπροσώπηση των εργαζομένων. Άρθρο 19 Η νομική υποστήριξη θα πρέπει να συμβαδίζει με τα προβλεπόμενα στην Κ.Υ.Α. του Υπ. Οικονομικών	

εκδοθεί τελεσίδικη απόφαση, με την οποία τα ως άνω πρόσωπα κηρύσσονται αθώα ή απαλλάσσονται των κατηγοριών ή τελεσίδικο βούλευμα δικαστικού συμβουλίου με το οποίο παύει οριστικά η ποινική δίωξη εναντίον τους ή τίθεται η υπόθεση στο αρχείο.	& Υπ. Υποδομών και Μεταφορών (αρ. ΔΝΣβ/οικ.54351/ΦΝ – ΦΕΚ Β' 2844/05-07-2019). Η νομική υποστήριξη των υπαλλήλων θα πρέπει να συντελείται μετά από αίτηση του υπαλλήλου στην αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, ενώ θετική εισήγηση της τελευταίας, μόνο σε εξαιρετικές και αιτιολογημένες περιπτώσεις. Η νομική υποστήριξη θα πρέπει να επεκταθεί στους ΟΤΑ Α' και Β΄ βαθμού, καθώς και να εφαρμοσθεί στις τρέχουσες εκκρεμείς υποθέσεις. Άρθρα 20 – 24 Οι Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ (ΑΑΕ ΟΤΑ) είναι ανώνυμες εταιρείες ειδικού σκοπού και θα θεωρούνται αναθέτουσες αρχές κατά την έννοια της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του ν. 4412/2016. Σύμφωνα δε με την αιτιολογική έκθεση «.....η υποκατάσταση των τεχνικών υπηρεσιών από το προτεινόμενο σχήμα είναι η μόνη ρεαλιστικά εφαρμόσιμη λύση για τη εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος, που εν προκειμένω εξειδικεύεται στην ανάπτυξη των δημοσίων υποδομών στις περιοχές ευθύνης των ΟΤΑ.» Ζητάμε την άμεση απόσυρση των διατάξεων για τις Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ. Όχι στην ανοικτά ομολογούμενη υποκατάσταση των τεχνικών υπηρεσιών Όχι στην έμμεση κατάργηση και ιδιωτικοποίηση δομών των ΟΤΑ Όχι στην έμμεση κατάργηση της μονιμότητας Ζητάμε την άμεση στελέχωση και στήριξη των Τεχνικών Υπηρεσιών με προσωπικό μόνιμων και σταθερών σχέσεων εργασίας και την έκδοση των Υπ. Αποφάσεων για την ελάχιστη προβλεπόμενη στελέχωση των ΥΔΟΜ. • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:29 | άρθρο 19 παρ 1: Στο παρόν άρθρο και παράγραφο πρέπει να γίνει ειδική αναφορά και για τους δικαστικούς υπαλλήλους του άρθρου 92 του Συντάγματος	

	• 25 Νοεμβρίου 2019, 09:52 | Το άρθρο 19 του νομοσχεδίου για τη «Νομική υποστήριξη υπαλλήλων δημόσιου τομέα» πρέπει να περιλαμβάνει και τους μόνιμους και αορίστου χρόνου υπαλλήλους που υπηρετούν στις Ανεξάρτητες Αρχές. Επίσης, πρέπει να αφαιρεθεί η προϋπόθεση της θετικής εισήγησης για τη χορήγηση της νομικής υποστήριξης ώστε να αποκλειστεί το ενδεχόμενο της άρνησής της για οποιονδήποτε λόγο. Η χορήγηση της νομικής υποστήριξης πρέπει να γίνεται σε κάθε περίπτωση διενέργειας προκαταρκτικής εξέτασης ή άσκησης ποινικής δίωξης εις βάρος υπαλλήλου για αδικήματα που του αποδίδονται ότι διέπραξε κατά την ενάσκηση των καθηκόντων του, χωρίς να τίθεται οποιαδήποτε αίρεση από οποιονδήποτε. • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:16 | άρθρο 19 παρ 1:Στο παρόν άρθρο και παράγραφο πρέπει να να γίνει ειδική αναφορά και για τους δικαστικούς υπαλλήλους (ΥΔΔΑΔ) του άρθρου 92 του Συντάγματος. • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:39 | 1. Το άρθρο 19 του νομοσχεδίου για τη «Νομική υποστήριξη υπαλλήλων δημόσιου τομέα» πρέπει να περιλαμβάνει και τους μόνιμους και αορίστου χρόνου υπαλλήλους που υπηρετούν στις Ανεξάρτητες Αρχές. Ειδικότερα, προτείνεται η τροποποίηση της παραγράφου 1 ως εξής «1. Τα Υπουργεία, οι Ανεξάρτητες Αρχές και οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις του Κράτους υποχρεούνται να παρέχουν νομική υποστήριξη στους μόνιμους και αορίστου χρόνου υπαλλήλους που υπηρετούν στους φορείς τους, ενώπιον των Δικαστηρίων ή των Δικαστικών Αρχών, σε περίπτωση διενέργειας προκαταρκτικής εξέτασης ή άσκησης ποινικής δίωξης εις βάρος τους για αδικήματα που τους αποδίδεται ότι διέπραξαν κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους. Η ανωτέρω νομική υποστήριξη δεν παρέχεται σε περίπτωση ποινικής δίωξης αυτών ύστερα από καταγγελία εκ μέρους της Υπηρεσίας. Η νομική υποστήριξη αφορά, είτε τη νομική εκπροσώπηση των υπαλλήλων από πληρεξούσιο δικηγόρο που συμβάλλεται για τον ανωτέρω σκοπό με το οικείο Υπουργείο ή την οικεία Ανεξάρτητη Αρχή ή την οικεία Αποκεντρωμένη Διοίκηση, ανά υπόθεση, είτε την κάλυψη των εξόδων	

	εκπροσώπησης των ανωτέρω υπαλλήλων διά ή μετά πληρεξουσίου δικηγόρου της επιλογής του υπαλλήλου». 2. Επίσης, προτείνεται η αφαίρεση της προϋπόθεσης της θετικής εισήγησης της παρ. 3 για τη χορήγηση της νομικής υποστήριξης. Διαφορετικά, σε περίπτωση του παραμείνει το στάδιο της θετικής εισήγησης ως προϋπόθεση για τη χορήγηση της νομικής υποστήριξης, ουσιαστικά η αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού καλείται να κρίνει περί της μη αθωότητας του υπαλλήλου, πράγμα ανεπίτρεπτο με βάση τη διάκριση των εξουσιών. Τα μόνα αρμόδια για την κρίση αυτή είναι τα Δικαστήρια. 3. Περαιτέρω, για την αποτελεσματική λειτουργία των Ανεξαρτήτων Αρχών θεωρούμε απαραίτητο να θεσμοθετηθεί η μη δίωξη των υπαλλήλων των Αρχών για έκφραση γνώμης ή πράξης κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η απρόσκοπτη και αντικειμενική κρίση αυτών, σύμφωνα με τις αρχές της Διαφάνειας, της Χρηστής Διοίκησης και της Αξιοκρατίας. Εξάλλου υπό το ίδιο πρίσμα έχει καθιερωθεί και η απαλλαγή των Μελών Ανεξάρτητων Αρχών για θέματα που άπτονται του ειδικού ρόλου τους. Η ανεξαρτησία των Αρχών διασφαλίζεται με την ανεξαρτησία των Μελών και των ίδιων των εργαζομένων σε αυτές. • 24 Νοεμβρίου 2019, 21:24 | Η παράλειψη επέκτασης της πρόβλεψης για τη νομική υποστήριξη των υπαλλήλων και στους Ο.Τ.Α. β' βαθμού (αιρετές Περιφέρειες), επιτείνει το ήδη υπάρχον πρόβλημα που αντιμετωπίζει αριθμός συναδέλφων οι οποίοι επιβαρύνονται με δαπάνες για νομική τους υποστήριξη σε σύνθετες υποθέσεις, στις οποίες καλούνται εξ'αρχής για απολογία στο στάδιο προκαταρκτικής εξέτασης, και είτε δεν παραπέμπονται στο ακροατήριο (σε δίκη), είτε αθωώνονται σε δίκη που ακολουθεί. Η διατήρηση πλειάδας αρμοδιοτήτων των κρατικών (προ 1994) Νομαρχιών στις Π.Ε. των αιρετών Περιφερειών, οξύνει το πρόβλημα. Συνεπώς, είναι απαραίτητο να υπάρξει επέκταση της παρούσας διάταξης για «νομική στήριξη υπαλλήλων δημοσίου τομέα» και στους υπαλλήλους των Περιφερειών. • 24 Νοεμβρίου 2019, 20:03 |	

	Το άρθρο αυτό είναι καινοτόμο αλλά έχει αμυντικό χαρακτήρα καθώς στηρίζει τον υπάλληλο έναντι νομικών επιθέσεων κατά του προσώπου του. Είναι ακόμη πιο σημαντικό να προστεθούν διατάξεις βάσει των οποίων θα υπάρχει νομική στήριξη ΚΑΙ όταν ο υπάλληλος επιθυμεί να προβεί σε νομικές ενέργειες μετά από άδικη λεκτική, σωματική ή νομική επίθεση στο πρόσωπό του και σε περίπτωση μη δικαίωσης του υπαλλήλου , επιστροφή των εξόδων στην υπηρεσία. Οι διατάξεις αυτές θα δρούσαν αποτρεπτικά έναντι άδικων όσο και χρονοβόρων δικαστικών διαδικασιών που ταλαιπωρούν υπαλλήλους και υπηρεσίες ενώ σταδιακά θα αναμόρφωναν την υπηρεσιακή παιδεία όλων , πολιτών και υπαλλήλων. • 22 Νοεμβρίου 2019, 16:40 | Δεν συμπεριλαμβάνονται στη νομική κάλυψη οι υπάλληλοι άλλων φορέων του δημόσιου τομέα, όπως αυτοί των ΟΤΑ Ά και Β΄ βαθμού……!!! • 22 Νοεμβρίου 2019, 13:21 | Προς: Υπουργό Εσωτερικών κ. Θεοδωρικάκο Π. Κοιν.: 1. Πρόεδρο και ΔΕ ΤΕΕ 2. Α' Βάθμιες ΕΜΔΥΔΑΣ Θέμα: Παρατηρήσεις επί του Νομοσχεδίου του Υπουργείου Εσωτερικών. Κύριε Υπουργέ Η ΠΟ ΕΜΔΥΔΑΣ αποτελεί την Ομοσπονδία που εκπροσωπεί Πανελλαδικά το σύνολο των Διπλωματούχων Μηχανικών του Δημοσίου Τομέα (Υπουργεία, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α και Β βαθμού). Μετά από σειρά εγγράφων μας για πληθώρα θεμάτων που άπτονται της αρμοδιότητάς σας, επανερχόμαστε με τις βάσιμες αιτιάσεις μας σχετικά με το πρόσφατο Σχέδιο Νόμου «Θέματα του Υπουργείου Εσωτερικών» το οποίο αναρτήθηκε για ολιγοήμερη διαβούλευση. Στο άρθρο 19 η πρόβλεψη για Νομική Υποστήριξη Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα, πρέπει οπωσδήποτε να συμπεριλάβει και τους Υπαλλήλους των ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού, οι οποίοι και αντιμετωπίζουν και τις περισσότερες διώξεις λόγω πλήθους αρμοδιοτήτων. Υπενθυμίζουμε ότι είχαμε ήδη ζητήσει και από το Υπ.ΕΣ.	

	τη Νομική Κάλυψη για Υπηρεσιακές Υποθέσεις με έκδοση ΚΥΑ αντίστοιχης αυτής του Υπ. Υποδομών και Μεταφορών αλλά και αναγκαίες αλλαγές στη σχετική Νομοθεσία που δε θα στέλνουν με το παραμικρό στο ακροατήριο του Υπαλλήλους Μηχανικούς. Στο άρθρο 2, παράγραφος 4 οι προβλέψεις διακριτής και δυσμενούς μεταχείρισης ειδικά των Υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ Α' Βαθμού που απαιτούν «σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου» σε αντίθεση με τα όσα προβλέπονται για τους υπόλοιπους Υπαλλήλους αλλά και με την Συνταγματική Αρχή της Ισότητας, οπότε βάσιμα ζητάμε να αποσυρθούν. Στο άρθρο 3 η προθεσμίες που τίθενται για την ολοκλήρωση των διαδικασιών ουσιαστικά αναιρούν όλη την ουσία της κινητικότητας αν σκεφτούμε ότι στους πρώτους κύκλους κινητικότητας που έλαβαν χώρα, καμία πράξη μετάταξης ή απόσπασης δεν ολοκληρώθηκε σε διάστημα μικρότερο των 7-8 μηνών. Συνάδελφοι που συμμετείχαν στον β΄ κύκλο κινητικότητας του 2018 δεν έχουν ακόμα κληθεί σε συνέντευξη 13 μήνες μετά την αίτηση, πόσο μάλλον να ολοκληρώσουν τη διαδικασία με ΦΕΚ μετάταξης. Ουσιαστικά ο δημόσιος υπάλληλος που επιθυμεί να μεταταχθεί, θα επιδοθεί ο ίδιος σε έναν «αγώνα δρόμου» και «άγχους» προσωπικά προκειμένου να πιέσει εκατέρωθεν φορείς υποδοχής και προέλευσης να είναι συνεπείς στις προθεσμίες με το φόβο η μετάταξη να μην ολοκληρωθεί. Επίσης θα πρέπει να διευκρινιστεί και το θέμα της μεταφοράς των πιστώσεων από τον φορέα αποχώρησης στον φορέα υποδοχής, διότι οι περισσότερες μετατάξεις δεν πραγματοποιήθηκαν λόγω της μη έγκαιρης πρόβλεψης πιστώσεων-προϋπολογισμών από τους φορείς υποδοχής. Στο άρθρο 5, παράγραφος 5 πρέπει να υπάρχει ρητή αναφορά στη διατήρηση τυχόν προσωπικής διαφοράς στη διαδικασία των μετατάξεων. Στο άρθρο 6, παράγραφος 1 απουσιάζει οποιαδήποτε αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών που επιβάλει ο Νόμος αλλά και οι πρόσφατες αποφάσεις του ΣτΕ. Η ελεύθερη επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων είναι αναμφίβολα παράνομη και έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τις θεμελιώδεις αρχές της Ισότητας και του Κράτους Δικαίου, αλλά είναι και αντίθετη με το άρθρο 97 του Ν. 3528/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ΦΕΚ 26/9-2-2007) και με το άρθρο 99 του Ν. 3584/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ΦΕΚ 143/Α/2007). Σε εφαρμογή των αποφάσεων του ΣτΕ έχουν εκδοθεί και οι κάτωθι σχετικές Εγκύκλιοι: • Το υπ' αριθ. 26109/05-06-2018 (ΑΔΑ: Ω59Ρ465ΧΘ7-Υ4Ι) έγγραφο του Υπουργού Εσωτερικών με θέμα	

	«Εφαρμογή του προβαδίσματος κατηγοριών κατά την επιλογή προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού», το οποίο χαρακτηρίζεται ως εξαιρετικά επείγον. pdf • Το υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.50/2412/οικ.21795/18-06-2018 (ΑΔΑ: ΨΤΜΓ465ΧΘΨ-ΣΟΔ) έγγραφο της Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα «Προβάδισμα κατηγοριών – προϊστάμενοι οργανικών μονάδων», το οποίο χαρακτηρίζεται ως επείγον. pdf Επιπρόσθετα στη παράγραφο 5 του ίδιου άρθρου διατηρεί τη δυνατότητα διεκδίκησης οποιασδήποτε θέσης ευθύνης των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν. Η πρόβλεψη αυτή ειδικά στις Υπηρεσίες με Τεχνικό Αντικείμενο να οδηγήσει σε ακραίες καταστάσεις, όπου Υπάλληλοι μη έχοντες τις βασικές γνώσεις και τα από το Νόμο καθορισμένα Επαγγελματικά Δικαιώματα θα εκδίδουν και θα θεωρούν πράξεις που απαγορεύεται από το Νόμο να το κάνουν. Στην παράγραφο 8 του άρθρου 6, με τα κριτήρια μοριοδότησης εκτιμούμε ότι η πρόβλεψη υποβάθμισης της μοριοδότησης των Integrated Master του Ν. 4485/17 με μόλις 50 μόρια είναι προκλητική και πρέπει να διορθωθεί. Δε μπορούμε να κατανοήσουμε το κριτήριο με το οποίο όλα τα πρώτα μεταπτυχιακά μοριοδοτούνται με 150 μόρια ενώ τα ενσωματωμένα στο βασικό τίτλο σπουδών με 50, όσο και η άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας, ενώ τα δεύτερα με μόλις 30 μόρια! Τέλος η βαρύτητα της δομημένης συνέντευξης είναι πολύ μεγάλη σε όλες τις περιπτώσεις σε σχέση με τα πιο «αντικειμενικά κριτήρια» και αυξάνεται σε όλες τις περιπτώσεις κρίσεων! Επιπλέον δίνεται ενισχυμένη μοριοδότηση σε υπαλλήλους που ήδη κατέχουν θέσεις ευθύνης, χωρίς να γίνεται διάκριση για το αν έχουν περάσει από κρίσεις υπηρεσιακού συμβουλίου. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι όσοι είναι εν ενεργεία Προϊστάμενοι, τοποθετημένοι χωρίς κάποια διαδικασία αξιολόγησης, λόγω της αυξημένης μοριοδότησης θα έχουν ένα πλεονέκτημα απέναντι στους υπολοίπους ανεξάρτητα από το αν οι τελευταίοι έχουν αυξημένα τυπικά προσόντα ή/και πολλά χρόνια εμπειρίας. Ταυτόχρονα μειώνεται πολύ η μοριοδότηση της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας εκτός Δημοσίου σύμφωνα με το ΠΔ69/16 σε 0,83 μόρια ανά μήνα από 2,08 που ήταν πριν. Στο άρθρο 20 σχετικά με τις Αναπτυξιακές Εταιρίες ΟΤΑ, εκτιμούμε ότι αποτελούν άλλη μια μορφή έμμεσης ιδιωτικοποίησης των λειτουργιών των ΟΤΑ. Τα απολύτως υπαρκτά προβλήματα υποστελέχωσης τους μπορούν να επιλυθούν μόνο με προσλήψεις προσωπικού με μόνιμες και σταθερές σχέσεις εργασίας και όχι	

	με ανάθεση των λειτουργιών τους σε Α.Ε. οι οποίες λειτουργούν με διαφορετικά κριτήρια. Τέλος με το άρθρο 23 συνεχίζεται η ασάφεια για τη Διοικητική υποστήριξη Δήμων ή οποία και παρατείνεται έως 1.3.20 τη στιγμή που δεν έχουν έχουνε ακόμα εκδοθεί οι σχετικές ΥΑ για την ελάχιστη στελέχωση των ΥΔΟΜ που αποτελεί προϋπόθεση υλοποίησης οποιασδήποτε απόφασης. Σε κάθε περίπτωση και για τις ΥΔΟΜ ισχύει ότι και για τις Τεχνικές Υπηρεσίες. Χωρίς προσλήψεις προσωπικού και ειδικά Διπλωματούχων Μηχανικών, επιμόρφωση, μεταφορά της πείρας από γενιά σε γενιά και γενναία υποστήριξη με σύγχρονα μέσα, καμιά Υπηρεσία δε θα μπορεί να ανταποκριθεί στα μεγάλα καθήκοντα που έχει να αντιμετωπίσει. Ενδεικτικά οι συνάδελφοι μας έχουν την υποστήριξη στους ιδιώτες συνάδελφους, τις καταγγελίες για ήδη εκδοθείσες άδειες μικρής κλίμακας, ενώ εκκρεμεί και ο έλεγχος του 30% των αδειών δόμησης κατηγορίας 3 που προέβλεπε ο ν. 4495/2017. Είμαστε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση και σας καλούμε να ανταποκριθείτε στο αίτημα μας για συνάντηση μαζί σας γιατί η απουσία διαλόγου ουδέποτε βοήθησε τη λήψη ορθών αποφάσεων. • 21 Νοεμβρίου 2019, 15:25 | Σαν να το βλέπω! Δεν θα υπάρχει ΠΟΤΕ θετική εισήγηση!!! Θα καταβάλλονται ΠΑΝΤΑ εκ των υστέρων τα έξοδα! Δηλαδή μετά από 7-10 χρόνια που θα εκδοθεί τελεσίδικη αθωωτική απόφαση!! Στο μεταξύ, θα έχεις ξεπαραδιαστεί, θα είσαι ένα ράκος από όλη την διαδικασία και ποιός ξέρει αν θα ζεις! Κανένας δηλαδή σεβασμός στο τεκμήριο αθωότητας για άλλη μία φορά! Πρέπει να αλλάξει το άρθρο! Να ορίζει σε ποιές περιπτώσεις δεν θα είναι θετική η εισήγηση και να προβλεφθεί ενδικοφανής προσφυγή για προσβολή της απορριπτικής απόφασης (σιωπηρής ή μη). • 21 Νοεμβρίου 2019, 09:02 | Θα πρέπει να προστεθεί παράγραφος 4 η οποία να αναφέρει τα εξής: Οι ανωτέρω παράγραφοι έχουν αναδρομική ισχύει και για τις υποθέσεις που βρίσκονται εν εξελίξει πριν την ψήφιση του νόμου και δεν έχουν τελεσιδικήσει. Διαφορετικά οι προβλέψεις του νομοθέτη θα καλύπτουν μόνον του υπαλλήλους για τις υποθέσεις από την ημερομηνία ψήφισης του νόμου και μετά όπως ρητά αναφέρει το άρθρο 29 του ίδιου σχεδίου νόμου και όχι τις προηγούμενες υποθέσεις που ξεκίνησαν πριν.	

	Θεωρώ ότι είναι άδικο να μην υπάρχει πρόνοια για τις εν εξελίξει ήδη ενεργές υποθέσεις για το χρονικό διάστημα πριν την ψήφιση του νόμου • 19 Νοεμβρίου 2019, 20:50 | Όταν πρόκειται για αντιδικία μεταξύ δύο υπαλλήλων ο ένας εξ' αυτών να έχει δωρεάν νομική υποστήριξη? Όσο τα στελέχη που παρανομούν δεν υφίστανται τις συνέπειες των πράξεών τους διότι παντα πληρώνει το πτωχοδημοσιο (στην περίπτωση δικαίωσης του υπαλλήλου στα διοικητικά δικαστήρια, για παράδειγμα), το ρουσφέτι θα ζει και θα βασιλεύει • 19 Νοεμβρίου 2019, 19:54 | Στο άρθρο 19, δεν περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής τα ΝΠΔΔ, νομίζω ότι πρέπει να συμπεριληφθούν ρητώς. • 19 Νοεμβρίου 2019, 14:47 | Πρεπει να υπαρχει νομικη υποστηριξη και να παρέχεται σε περίπτωση ποινικής δίωξης αυτών ύστερα από καταγγελία εκ μέρους της Υπηρεσίας . μπορει να υπαρχει δολος στην καταγγελια απο πολιτη ή μη και να υπαρχει η εκπροσωπηση ουτος η αλλος δεν ειναι δυνατον να μενει ανυπερασπιστος ο υπαλληλος μετα απο καταγγελια, • 19 Νοεμβρίου 2019, 14:21 | Στο άρθρο 19 δεν αναφέρεται αν επιστρέφονται τα προκαταβληθέντα έξοδα σε περίπτωση καταδικαστικής απόφασης. • 19 Νοεμβρίου 2019, 14:20 |	

	ΣΤΟ ΑΡΘΡΟ 19 ΔΕΝ ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ ΑΝ ΕΠΙΣΤΡΕΦΟΝΤΑΙ ΤΑ ΠΡΟΚΑΤΑΒΛΗΘΕΝΤΑ ΕΞΟΔΑ ΝΟΜΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΚΑΤΑΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	
Άρθρο 20 – Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ 1. Οι Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ (ΑΑΕ ΟΤΑ) είναι ανώνυμες εταιρείες ειδικού σκοπού, οι οποίες λειτουργούν υπέρ του δημοσίου συμφέροντος, συμπράττουν από κοινού με τους ΟΤΑ στην υλοποίηση της αναπτυξιακής πολιτικής εντός των περιοχών ευθύνης τους και έχουν ως ειδικότερο αντικείμενο την επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των ΟΤΑ και των ενώσεών τους, την	• 5 Νοεμβρίου 2019, 11:15 | Συμφωνώ με την άποψη του Ελληνικού Δικτύου LEADER. Οι Αναπτυξιακές Εταιρίες είχαν από την ίδρυσή τους ως καθήκον, που τους ανατέθηκε από τους ιδρυτές – μετόχους τους, την προώθηση της τοπικής εταιρικής σχέσης, την τοπική διαβούλευση και τη δραστήρια συμμετοχή όλων των «ομάδων συμφερόντων» στην αναπτυξιακή διαδικασία από το στάδιο του σχεδιασμού μέχρι το στάδιο της υλοποίησης. Τα έργα υποδομών και η επίβλεψη ή η κατασκευή δημόσιων έργων δεν ήταν – στις περισσότερες των περιπτώσεων – δική τους προτεραιότητα. Τα καθήκοντα που τους «ανατέθηκαν» ιστορικά, διαμόρφωσαν τη σημερινή ταυτότητά τους, αλλά και τη μετοχική τους σύνθεση. Υπάρχουν Αναπτυξιακές Εταιρίες, οι οποίες και να ήθελαν δεν μπορούν να προσαρμοστούν στις προβλέψεις του άρθρου 20. Για παράδειγμα η Αναπτυξιακή Καρδίτσας έχει ως μέτοχο τη Συνεταιριστική Τράπεζα Καρδίτσας με 17%, η οποία ιδρύθηκε με την τεχνική υποστήριξη της Αναπτυξιακής. Μάλιστα φιλοξενήθηκε (ως πιστωτικός συνεταιρισμός) στις εγκαταστάσεις της στα πρώτα δύο χρόνια από την ίδρυσή της. Πως είναι δυνατόν να διακοπεί μια τόσο ισχυρή σχέση; Πολύ περισσότερο όταν βρίσκονται σε εξέλιξη κοινές δράσεις και συνεργασίες (μικροχρηματοδοτήσεις επιχειρήσεων κλπ) που είναι πρωτοποριακές σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο. Παρόμοια παραδείγματα καινοτόμων δράσεων με μεγάλο αναπτυξιακό αντίκτυπο έχουν να επιδείξουν όλες, σχεδόν, οι αναπτυξιακές εταιρίες. Ουσιαστικά, το άρθρο 20 προτείνει τον αναπροσανατολισμό των Αναπτυξιακών, την υιοθέτηση ρόλου «Τεχνικής Υπηρεσίας» και την εγκατάλειψη της ευέλικτης εισαγωγής καινοτομίας στο παραγωγικό σύστημα, κινητοποιώντας το ενδογενές δυναμικό και τους τοπικούς πόρους. Παρότι χρειάζονται – ειδικά στην ύπαιθρο – ευέλικτοι και επαρκείς (από διαχειριστικής απόψεως φορείς) δεν νομίζω ότι θα ήταν σοφή επιλογή ο εξαναγκασμός των Αναπτυξιακών να αλλάξουν τον προσανατολισμό τους, εφόσον αυτός αποδίδει αναπτυξιακό έργο. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:04 |	• Δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

προώθηση της επιχειρηματικής, οικονομικής και γενικότερα βιώσιμης ανάπτυξης των δήμων και των περιφερειών, μέσω της αξιοποίησης αναπτυξιακών και επενδυτικών εργαλείων, την εφαρμογή πολιτικών προστασίας του περιβάλλοντος, καθώς και την εφαρμογή πολιτικών της αυτοδιοίκησης σε δημοτικό, διαδημοτικό ή σε ευρύτερο γεωγραφικό χώρο ανάλογα με τις καταστατικές τους προβλέψεις. 2. Στο εταιρικό	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ 1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ Α. Με τις προβλεπόμενες ρυθμίσεις διαφαίνεται ότι επιχειρείται η εκμετάλλευση του ονόματος, της ιστορίας, της τεχνογνωσίας, του έμψυχου δυναμικού του και της περιουσίας των Αναπτυξιακών Εταιριών προκειμένου να δημιουργηθεί ένα νέου είδους «ανώνυμης τεχνικής εταιρίας των ΟΤΑ», η οποία θα έχει ως κύριο αντικείμενο την τεχνική και διοικητική υποστήριξη των ΟΤΑ. Για τις υφιστάμενες Αναπτυξιακές, οι οποίες δεν επιθυμούν τη μετατροπή τους σε αυτό το νέο είδος εταιρίας, προβλέπεται η μετατροπή τους σε κοινές Ανώνυμες Εταιρίες ΟΤΑ. Με αυτόν τον τρόπο υφιστάμενες Αναπτυξιακές Εταιρίες, οι οποίες αυτή τη στιγμή βρίσκονται εν μέσω υλοποίησης Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων και οι οποίες δεν επιθυμούν την υιοθέτηση των διατάξεων του νομοσχεδίου, εμμέσως διαλύονται, καθότι με τη μετατροπή τους σε κοινές ΑΕ ΟΤΑ, αναγκαστικά αφαιρείται όλο το αντικείμενο εργασιών τους, καθότι σύμφωνα με τη Γνωμοδότηση 94/2016 του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους οι κοινές Ανώνυμες Εταίρες ΟΤΑ έχουν ως αντικείμενο την επιδίωξη εμπορικών και βιομηχανικών σκοπών και είναι παντελώς αμφίβολο εάν η υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων μπορεί να θεωρηθεί ότι εντάσσεται εντός αυτών των σκοπών. Β. Εκ των διατάξεων του νομοσχεδίου επέρχεται παντελής αλλοίωση της μετοχικής σύνθεσης, της διοίκησης και του προσωπικού των υφιστάμενων Αναπτυξιακών Εταιριών, των οποίων ο αναπτυξιακός ρόλος και το αντικείμενο εργασιών έχει ήδη διαμορφωθεί εκ της από 40 ετίας υφιστάμενης ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας και συνίσταται στην υλοποίηση ευρωπαϊκών και άλλων αναπτυξιακών προγραμμάτων. 2. ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΡΑΦΩΝ Παράγραφος 1: Η λειτουργία των Αναπτυξιακών Εταιριών ρυθμίζεται στο άρθρο 252 του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων. Δεδομένου ότι με το νομοσχέδιο προβλέπεται η λειτουργία μίας Ανώνυμης εταιρίας ειδικού σκοπού της παραγράφου 4 του άρθρου 252, θα έπρεπε να προβλέπεται η μετατροπή των ήδη υφιστάμενων Αναπτυξιακών Εταιριών που επιθυμούν, σε μία Νέας Μορφής Εταιρία ΟΤΑ	

κεφάλαιο των ΑΑΕ ΟΤΑ μετέχουν αποκλειστικά οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης ή και οι φορείς τους. Κατ' εξαίρεση, είναι δυνατή η συμμετοχή στο εταιρικό κεφάλαιο αναπτυξιακών φορέων του δημόσιου τομέα, επιστημονικών φορέων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιμελητηρίων, υπό την προϋπόθεση ότι οι ΟΤΑ και οι λοιποί φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης κατέχουν την πλειοψηφία του εταιρικού κεφαλαίου, αποκλειόμενης σε κάθε περίπτωση της	(ειδικού σκοπού), με σαφή διαφοροποίηση από τις υφιστάμενες Αναπτυξιακές Εταιρίες ΟΤΑ της παραγράφου 3 του άρθρου 252 και χωρίς να θίγεται η σύσταση και η λειτουργία των ήδη υφιστάμενων Αναπτυξιακών Εταιρειών ΟΤΑ που δεν επιθυμούν τη μετεξέλιξη τους στο νέο τύπο αυτό εταιρίας. Εκ των ρυθμίσεων διαφαίνεται ότι, λόγω της αδυναμίας προκήρυξης, ανάθεσης και επίβλεψης δημοσίων έργων και προμηθειών από τις τεχνικές και διοικητικές υπηρεσίες των ΟΤΑ, ο νομοθέτης επιθυμεί να χρησιμοποιήσει τις Αναπτυξιακές Εταιρίες ως Αναθέτουσες Αρχές για την υποστήριξη των ΟΤΑ, όμως σύμφωνα με το άρθρο 252 ν. 3463/2006 (Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων) «οι ΑΑΕ ΟΤΑ δεν υλοποιούν αυτοδιοικητικές αρμοδιότητες και δεν ανήκουν σε ΟΤΑ κατά την έννοια της επίτευξης αυτοδιοικητικού σκοπού». Περαιτέρω με τη ρύθμιση επέρχεται καταστρατήγηση των διατάξεων περί προσλήψεων και αμοιβών τακτικού προσωπικού των ΟΤΑ, αφού ο ΟΤΑ που επιθυμεί να εκτελέσει ένα δημόσιο έργο, υπηρεσία ή προμήθεια, παρότι αυτό αποτελεί πάγιο και διαρκές αντικείμενο εργασίας της τεχνικής και διοικητικής του υπηρεσίας, αντ' αυτού συνάπτει σύμβαση με Αναπτυξιακή Εταιρία και προσλαμβάνει αυτή έκτακτο προσωπικό με απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου. Ο νομοθέτης για την εξυπηρέτηση του σκοπού του θα έπρεπε ενδεχομένως να προβλέψει άμεσα τη στελέχωση των τεχνικών και διοικητικών υπηρεσιών των ΟΤΑ. Παράγραφος 2: Επέρχεται πλήρης διαφοροποίηση σε σχέση με την έως τώρα ισχύουσα ρύθμιση του άρθρου 252 του ν. 3463/2006, καθότι ως προς τη μετοχική σύνθεση τίθενται εκτός της μετοχικής σύνθεσης των ΑΑΕ ΟΤΑ: • Οι συνεταιρισμοί και οι ενώσεις τους • Οι λοιποί επιστημονικοί φορείς (πλην των επιστημονικών φορέων ΑΕΙ) • Οι φορείς συλλογικών κοινωνικών ή οικονομικών συμφερόντων • Τράπεζες και πιστωτικά ιδρύματα Παράγραφος 3: Δημιουργούνται εργαζόμενοι 3 ταχυτήτων με αποτέλεσμα να επέρχεται διασάλευση της εργασιακής ειρήνης και δυσχέρειες στη σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης :	

συμμετοχής ιδιωτών ή ιδιωτικών ενώσεων ή άλλων φορέων. 3. Το προσωπικό των ΑΑΕ ΟΤΑ διακρίνεται σε τακτικό και έκτακτο. Το τακτικό προσωπικό προσλαμβάνεται για την κάλυψη θέσεων βάσει κανονισμού εσωτερικής υπηρεσίας (ΚΕΥ), που εγκρίνεται από τη γενική συνέλευση των μετόχων, και με τον οποίο καθορίζονται η εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών σε Διευθύνσεις, Τμήματα, Αυτοτελή Τμήματα και Αυτοτελή Γραφεία,	• Τακτικό προσωπικό που απασχολείται ήδη • Τακτικό προσωπικό που θα προσληφθεί με ΑΣΕΠ και θα υπάγεται στο ενιαίο μισθολόγιο • Έκτακτο προσωπικό για την εκτέλεση αναπτυξιακών προγραμμάτων ή για την εκτέλεση συμβάσεων τεχνικής και διοικητικής υποστήριξης των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης που προσλαμβάνεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας για όσο χρόνο διαρκεί το εκτελούμενο πρόγραμμα ή η σύμβαση, με προσόντα και αμοιβή που καθορίζονται κάθε φορά στο πρόγραμμα ή τη σύμβαση. Παράγραφος 4: Καταργείται το δικαίωμα της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων των Ανωνύμων Εταιρειών να εκλέγει τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθότι προβλέπεται ότι τα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων θα ΟΡΙΖΟΝΤΑΙ. Δεν προβλέπεται ΠΟΙΟΣ θα ορίζει τα πρόσωπα αυτά. Ελλοχεύει ο κίνδυνος να ορίζονται τα πρόσωπα από την Κυβέρνηση, εξυπηρετώντας συγκεκριμένες πολιτικές. Επίσης προβλέπεται ότι οι γενικοί διευθυντές, οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι τμημάτων θα ΟΡΙΖΟΝΤΑΙ και ομοίως δεν προβλέπεται ΠΟΙΟΣ θα ορίζει τα πρόσωπα αυτά και με τι κριτήρια και προσόντα. Ελλοχεύει ο κίνδυνος να ορίζονται και όλα τα πρόσωπα αυτά από τη Κυβέρνηση, εξυπηρετώντας συγκεκριμένες πολιτικές, αδιαφορώντας για το οργανόγραμμα και για την προβλεπόμενη ιεραρχική και υπηρεσιακή εξέλιξη κάθε νομικού προσώπου. Ως προς τα μη εκτελεστικά μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων προβλέπεται αναιτιολόγητα ότι ορίζονται αιρετοί προερχόμενοι από τους μετόχους Δήμους, ενώ θα έπρεπε να ορίζονται αιρετοί από όλους τους μετόχους. Παράγραφος 5: Το νέο αυτό νομικό πρόσωπο θα έχει αρμοδιότητες, για τις οποίες σε πολλές περιπτώσεις θα επέρχεται σύγκρουση συμφερόντων και καθηκόντων καθότι θα είναι: • Τεχνική εταιρία των ΟΤΑ • Αναθέτουσα αρχή • Ενδιάμεσος φορέας διαχείρισης εθνικών ή συγχρηματοδοτούμενων αναπτυξιακών προγραμμάτων • Διαχειριστής Έργων και υπόλογος του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων. Για την ανάθεση αυτής της αρμοδιότητας σύμφωνα με τα άρθρα 118-141 του ν.4635/2019 υπάρχει ο κίνδυνος να	

οι αρμοδιότητες τους και οι θέσεις κατά κατηγορίες και κλάδους προσωπικού. Στον ΚΕΥ προβλέπεται υποχρεωτικά Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών και Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών. Η στελέχωση των θέσεων με τακτικό προσωπικό γίνεται κατά τις διατάξεις του άρθρου 14 και επόμενα του ν. 2190/1994 (Α' 28). Το προσωπικό που προσλαμβάνεται κατά το προηγούμενο εδάφιο υπάγεται στις διατάξεις του άρθρου δεύτερου του ν. 3845/2010	επέρχεται σύγκρουση συμφερόντων με τις αρμοδιότητες των Περιφερειών, καθότι το νέο αυτό νομικό πρόσωπο θα έχει αρμοδιότητες να σχεδιάζει, να υλοποιεί και να ελέγχει έργα Εθνικά, Περιφερειακά και Τοπικά Προγράμματα του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων 3. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ: 1. Θα πρέπει να προβλεφθεί σαφής διαχωρισμός των ήδη υφιστάμενων Αναπτυξιακών ΑΕ ΟΤΑ με διατήρηση του τίτλου και του χαρακτήρα τους, από τη νέα μορφή νομικού προσώπου που θέλει να δημιουργήσει το Υπουργείο. 2. Αναφορικά με τις υφιστάμενες Αναπτυξιακές ΑΕ ΟΤΑ: α. Θα πρέπει να προβλεφθεί νομοθετικά ένα σύστημα προσλήψεων για το προσωπικό που συνάπτει συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ανάλογο με το σύστημα που προβλέπεται για τις συμβάσεις έργου των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. β. Ως προς το σύστημα προμηθειών θα πρέπει να προβλεφθεί ειδικό κεφάλαιο στο 4412/2016 για τις Αναπτυξιακές ΑΕ ΟΤΑ, που θα λαμβάνει υπόψιν το μικρό αριθμό προσωπικού που διαθέτουν για την εκτέλεση των προμηθειών και τη φύση του έργου τους και θα προβλέπει πιο απλές και ευέλικτες διαδικασίες. γ. Οι Αναπτυξιακές ΑΕ ΟΤΑ θα πρέπει να εξαιρεθούν ρητά από την Ενιαία Αρχή Πληρωμής και το Ενιαίο μισθολόγιο καθότι τα έσοδα τους δεν προέρχονται από το ΠΔΕ και το κόστος μισθοδοσίας δεν επιβαρύνει τον Κρατικό Προϋπολογισμό. δ. Να διαγραφεί η διάταξη περί λύσης των Αναπτυξιακών ΑΕ ΟΤΑ εφόσον εμφανίσουν ζημίες επί τρεις συνεχόμενες χρήσεις και να εφαρμοστούν οι σχετικές διατάξεις που προβλέπονται στις λοιπές ανώνυμες εταιρίες (ν. 4548/201). Νομική Υπηρεσία Αναπτυξιακής Ηρακλείου Ανώνυμης Εταιρίας ΟΤΑ • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:56 | ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΌΤΑΣΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 20 ΚΑΤΑΛΥΕΤΑΙ Η ΒΟΥΛΗΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΌΧΩΝ ΚΑΙ ΟΛΩΝ ΟΣΩΝ Η ΣΥΝΘΕΣΗ ΑΥΤΗΥ ΠΡΕΣΒΕΥΕ. ΕΧΕΙ ΠΛΕΟΝ ΑΛΛΗ ΑΝΤΊΛΗΨΗ Ο ΝΟΜΟΘΕΤΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΝΕΤ ΑΕ ΟΤΑ,	

(Α' 65) και του άρθρου 7 του ν. 4354/2015 (Α' 176). Το έκτακτο προσωπικό που απαιτείται κάθε φορά για την εκτέλεση αναπτυξιακών προγραμμάτων ή για την εκτέλεση συμβάσεων τεχνικής και διοικητικής υποστήριξης των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης προσλαμβάνεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας για όσο χρόνο διαρκεί το εκτελούμενο πρόγραμμα ή η σύμβαση. Για την έκδοση της	ΘΕΛΕΙ ΝΑ ΤΙΣ ΦΕΡΕΙ ΠΙΟ ΚΟΝΤΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ, ΕΝΩ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 16 4483/17. ΤΙΣ ΕΞΑΙΡΟΥΣΕ. Η δυνατότητα εκπόνησης τεχνικών μελετών από τις Ανώνυμες Εταιρείες των ΟΤΑ υπήρξε και παλαιότερα (διαχειριστική επάρκεια τύπου Γ), για όσους ενεπλάκησαν υπάρχει σχετική εμπειρία. ΕΚΕΊΝΟ ΠΟΥ ΔΙΝΕΤΑΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ. ΚΑΙ ΠΟΛΥ ΓΡΗΓΟΡΑ.....ΚΑΙ ΧΩΡΙΣ ΟΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟΙ ΜΕΤΟΧΟΙ ΝΑ ΕΧΟΥΝ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΝΑ ΕΚΦΕΡΟΥΝ ΑΠΟΨΗ..... ΔΕΝ ΕΝΙΣΧΥΕΤΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΑΝΕΤ ΟΥΤΕ ΕΠΙΛΥΟΝΤΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΟΤΑ. ΣΤΗΝ ΠΙΟ ΚΡΙΣΙΜΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΕΙΣ ΣΤΙΓΜΗ ΑΝΟΙΓΟΥΜΕ ΜΕΤΩΠΑ. • 25 Νοεμβρίου 2019, 11:14 | Είναι γεγονός ότι οι Αναπτυξιακές επιτελούν σημαντικό έργο. Θα πρέπει να διορθωθούν όμως και κάποιες ατέλειες. Είναι άλλο πράγμα η ευελιξία κινήσεων για να αποφεύγεται η γραφειοκρατία και οι καθυστερήσεις και άλλο πράγμα η πλήρη αδιαφάνεια σε κάποια <>. Το να γίνεται για παράδειγμα επιλογή του προσωπικού εκτός ΑΣΕΠ είναι θεμιτό προκειμένου να επιλέγεται έμπειρο προσωπικό που θα μπορεί να αποδώσει άμεσα αλλά το να μην γνωρίζει ο απλός πολίτης πόσοι και ποιοι εργάζονται, με τι συμβάσεις,τι αποδοχές λαμβάνουν προσωπικό και διοίκηση δεν είναι αποδεκτό και δημιουργεί ερωτηματικά.Τι εξυπηρετεί η μη υποχρεωτική ανάρτηση στο <> των προσλήψεων και των αποδοχών; Γλιτώνουμε γραφειοκρατία μήπως; Προσωπικά πιστεύω ότι και στο δημόσιο υπάρχουν πολλά και πολύ προσοντούχα στελέχη, ειδικά της νέας γενιάς, που θα μπορούσαν να δώσουν με τα κατάλληλα κίνητρα τεράστια ώθηση στην ανάπτυξη. Επίσης παρατηρώ ότι για το μεγάλο, σε ποσοστό, διοικητικό κόστος σε σχέση με το υπόλοιπο κόστος του κάθε έργου ή μελέτης δεν γίνεται καμία αναφορά. Το γεγονός ότι μέσω των αναπτυξιακών εξασφαλίζονται χρηματοδοτήσεις που δημιουργούν ανάπτυξη δεν σημαίνει ότι πρέπει να λειτουργούν ανεξέλεγκτα γιατί αν το κράτος το επιθυμεί οι αναπτυξιακές μπορούν να εξασφαλίζουν τις ίδιες χρηματοδοτήσεις και να δημιουργούν την ίδια ανάπτυξη με πλήρη διαφάνεια σε όλα.	

απόφασης απαιτείται μόνον η απόφαση ένταξης από την αρμόδια αρχή ή η σύμβαση. Οι αμοιβές και τα προσόντα του έκτακτου προσωπικού καθορίζονται από τις ειδικότερες προβλέψεις του κάθε φορά εκτελούμενου προγράμματος ή σύμβασης. Οι προσλαμβανόμενοι κατά τα προηγούμενα εδάφια με συμβάσεις ορισμένου χρόνου θεωρείται ότι καλύπτουν έκτακτες ανάγκες, αποκλειόμενης σε κάθε περίπτωση της μετατροπής των	• 25 Νοεμβρίου 2019, 10:09 | Στο τέλος της παραγράφου 3, υπάρχει η εξής σημείωση: «Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής δεν καταλαμβάνουν το ήδη απασχολούμενο με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικό των αναπτυξιακών εταιρειών.» Η διατύπωση αυτή προκαλεί σύγχυση στο τι εννοεί. Φαίνεται, να κατηγοριοποιεί τους τακτικούς υπαλλήλους των αναπτυξιακών, σε νέους, που διέπονται από τις διατάξεις των νόμων του δημοσίου, και τους παλιούς που τους εξαιρεί... Διαχωρίζει λοιπόν τους υπαλλήλους των αναπτυξιακών και πραγματικά είναι απορίας άξιο γιατί, ενώ εγείρεται και το ερώτημα εάν είναι νόμιμος ένας τέτοιος διαχωρισμός. Σημειώνω πως είναι η πρώτη φορά που νομοθετείται στην Ελλάδα κάτι που είναι υπέρ των νέων που θα προσληφθούν και κατά των παλαιών! Επιμένω πως σε κάθε περίπτωση δεν κατανοώ τον διαχωρισμό αυτόν. Άποψή μου είναι πως πρέπει να εξαιρεθεί η φράση αυτή. • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:53 | Η Ε.Σ.Α.μεΑ., προκειμένου να δοθεί λύση σε μια σειρά σοβαρών θεμάτων χρηματοδότησης των οργανώσεων ατόμων με αναπηρία, από τις Περιφέρειες και τους Δήμους σύμφωνα με τη δυνατότητα καθενός, ζητάει τη συμπερίληψη της εξής παραγράφου: «Οι ΟΤΑ α' και β' βαθμού, καθώς επίσης και οι εποπτευόμενοι από αυτούς οργανισμοί, φορείς και αναπτυξιακές εταιρίες δύνανται να συνάπτουν προγραμματικές διμερείς συμβάσεις συνεργασίας, για την προστασία και τη στήριξη ατόμων με αναπηρία με την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) καθώς και με οργανώσεις ατόμων με αναπηρία και γονέων και κηδεμόνων ατόμων με αναπηρία που αποτελούν μέλη της Ε.Σ.Α.μεΑ. Οι συμβάσεις συνεργασίας αφορούν στην εκτέλεση έργων ή στην παροχή υπηρεσιών ή προμηθειών για τον σκοπό της προστασίας και της στήριξης ατόμων με αναπηρία και άλλων ευπαθών ομάδων του πληθυσμού και για την εξυπηρέτηση σκοπών σχετικά με τη λειτουργία των ανωτέρω οργανώσεων». • 25 Νοεμβρίου 2019, 09:48 |	

συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου είναι δυνατή η σύναψη συμβάσεων μίσθωσης έργου, εφόσον οι δαπάνες που προκύπτουν θεωρούνται ως επιλέξιμες δαπάνες του εκτελούμενου προγράμματος. Για την έκδοση της απόφασης απαιτείται μόνον η απόφαση ένταξης στο πρόγραμμα από την αρμόδια αρχή, από την οποία τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτεται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής	Θεωρώ ότι οι διατάξεις του Άρθρου 20, θα θέσουν τη βιωσιμότητα των Αναπτυξιακών Εταιρειών σε κίνδυνο. Θα πρέπει να αποσυρθεί το συγκεκριμένο άρθρο και να επανασυνταχθεί μετά από διαβούλευση με τις ίδιες τις εταιρείες τις οποίες αφορά. Σε κάθε περίπτωση, δεδομένου ότι το τακτικό προσωπικό προσλαμβάνεται μέσω ΑΣΕΠ, και της σωρευμένης εμπειρίας σε θέματα τοπικής αγροτικής ανάπτυξης, θεωρώ ότι θα πρέπει να προβλεφθεί διάταξη που να ορίζει ότι «ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΛΥΣΗΣ ΓΙΑ ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΛΟΓΟ, ΤΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΑΝΩΝΥΜΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ, ΤΟ ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΟΥ ΠΡΟΥΠΗΡΧΕ ΤΟΥ Ν.2190/1994, Ή ΕΧΕΙ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΙ ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ Ν.2190/1994, ΘΑ ΜΕΤΑΦΕΡΕΤΕ ΣΕ ΟΙΚΕΙΟΥΣ ΟΤΑ Α' Ή Β' ΒΑΘΜΟΥ, ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ» • 24 Νοεμβρίου 2019, 23:12 | Οι Περιφέρειες διαθέτουν έμπειρο τεχνικό προσωπικό για δημοπράτηση έργων και επίβλεψή της εκτέλεσης τους. Ως εκ τούτου, για το αντικείμενο της δημοπράτησης και της επίβλεψης της εκτέλεσης των δημοσίων έργων των Περιφερειών θα πρέπει ρητά να αποκλειστεί η ανάθεση τους σε Αναπτυξιακή Εταιρεία Ο.Τ.Α. με ρητη διατυπωση στο νομοσχεδιο ότι «δεν επιτρέπεται να αναλάβουν ρόλο αναθετουσας αρχης κατά την έννοια της §1 του άρθρου 2 του ν.4412/2016 οι Αναπτυξιακες εταιρειες Ο.Τ.Α. για τα στάδια της δημοπράτησης και επίβλεψης της εκτέλεσης έργων των Περιφερειών που αφορούν τις αρμοδιοτητες που ασκουνται κατα το άρθρο 186 Ν.3852/2010 περί «αρμοδιοτήτων Περιφερειών». • 24 Νοεμβρίου 2019, 21:16 | Άποψη για την Διαβούλευση επί του ΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ «ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ» Άρθρο 20: Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρίες ΟΤΑ Η ύπαρξη των Αναπτυξιακών Εταιρειών της Χώρας υφίσταται από την δεκαετία του 1990 που ιδρύθηκαν τότε οι περισσότερες απ' αυτές για τις ανάγκες υλοποίησης των προγραμμάτων προσέγγισης LEADER και μετεξελίχθηκαν από το 2007-2008 σε Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ με προσαρμογή τους τότε στο	

δεν καταλαμβάνουν το ήδη απασχολούμενο με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικό των αναπτυξιακών εταιρειών. 4. Εκτελεστικά μέλη των διοικητικών συμβουλίων, γενικοί διευθυντές, διευθυντές και προϊστάμενοι τμημάτων των ΑΑΕ ΟΤΑ ορίζονται υποχρεωτικά άτομα με αποδεδειγμένη εργασιακή εμπειρία στην εκτέλεση αναπτυξιακών προγραμμάτων και στην επιχειρηματική, οικονομική και γενικότερα βιώσιμη ανάπτυξη των	άρθρο 252.3β, του ν.3463/2006. Οι Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ (ΑΑΕ ΟΤΑ) σ΄ όλη την διαδρομή των τριάντα χρόνων, έχουν επιφέρει θετικά αποτελέσματα στις περιοχές αναφοράς τους, όντας ο μακροβιότερος και πιο επιτυχημένος θεσμός στην Ελληνική ύπαιθρο. Ένας θεσμός που δεν δραστηριοποιήθηκε στις μεγάλες πόλεις της χώρας, όπου συγκεντρώνεται η συντριπτική πλειοψηφία των οικονομικών, κοινωνικών και τεχνολογικών πόρων, αλλά σε περιοχές που στερούνται κατά το μάλλον η ήττον, την ικανοποιητική συνεισφορά των προαπαιτούμενων πόρων, σε περιοχές που είναι ζητούμενο οι βασικές υπηρεσίες ποιότητας ζωής καθώς και οι προαπαιτούμενες συνθήκες για την ανάληψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας. Ωστόσο, καταφέρνουν εδώ και τριάντα χρόνια να αποτελούν δυναμικούς μηχανισμούς της αναπτυξιακής προοπτικής των περιοχών της Υπαίθρου, ενεργοποιώντας κάθε προγραμματική περίοδο μεγάλο μέρος των επενδυτικών κεφαλαίων των περιοχών τους, με συνεχή επικοινωνία και αλληλεπίδραση με τους εν δυνάμει επενδυτές, με την αξιοποίηση των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, με τον ορθολογικό σχεδιασμό και με την συνεχή ενεργοποίηση των θεσμών των τοπικών κοινωνιών ώστε να επιφέρουν αποτελέσματα υπό αντίξοες συνθήκες και να πετυχαίνουν σκοπούς και στόχους προσθέτοντας στο αναπτυξιακό αποτέλεσμα των περιοχών, με αιχμή, το εξειδικευμένο στελεχιακό δυναμικό που αναπτύχθηκε σ΄ αυτές όλα αυτά τα χρόνια. Η βάση όπου εδράζεται η επιτυχία του θεσμού των αναπτυξιακών εταιρειών ήταν και είναι η συνεργασία του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα της εκάστοτε τοπικής κοινωνίας, με σκοπό την ανάπτυξή της. ΟΤΑ και τοπικοί κοινωνικοί εταίροι καθώς και Συλλογικότητες και Ιδιώτες επενδυτές, συνεργάζονται, διαβουλεύονται και αποφασίζουν από κοινού, στο πλαίσιο ενός κοινού οράματος που διαμορφώνει τις αναπτυξιακές στρατηγικές των περιοχών. Το προτεινόμενο Νομοσχέδιο ενώ ξεκινά από την υγιή βούληση για τον εκσυγχρονισμό και την υποστήριξη των ΟΤΑ της χώρας ο τρόπος που προσεγγίζει την εμπλοκή των ΑΑΕ ΟΤΑ διαμορφώνει ένα πολύ προβληματικό τοπίο για την ουσία του μετασχηματισμού τους και την διακριτή και αποτελεσματική εξυπηρέτηση του Δημοσίου Συμφέροντος. Ειδικότερα: Το προτεινόμενο νομοσχέδιο χρησιμοποιεί την επωνυμία των Αναπτυξιακών Ανώνυμων Εταιρειών ΟΤΑ (ΑΑΕ ΟΤΑ), αλλά διαφοροποιεί την λειτουργία τους. Τα θετικά αποτελέσματά τους δεν είναι απόρροια της επωνυμίας τους, αλλά της λειτουργίας τους. Επομένως, το νομοσχέδιο κινείται σε λάθος κατεύθυνση.	

τοπικών κοινωνιών. Κατ' εξαίρεση της παραγράφου 3, οι γενικοί διευθυντές και οι διευθυντές των αναπτυξιακών εταιρειών ορίζονται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου για θητεία τριών (3) ετών, η οποία μπορεί να ανανεώνεται. Μη εκτελεστικά μέλη των διοικητικών συμβουλίων ορίζονται αιρετοί προερχόμενοι από τους μετόχους δήμους. 5. Οι ΑΑΕ ΟΤΑ θεωρούνται αναθέτουσες αρχές κατά την έννοια της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του ν. 4412/2016 (Α' 147),	Εκμεταλλεύεται την επωνυμία τους για να δημιουργήσει κάτι άλλο, ώστε εν τέλει να εκμεταλλευτεί την επιτυχία τους και να καλύψει τις αδυναμίες του νέου. Για παράδειγμα: • Βασική παράμετρος της επιτυχίας των αναπτυξιακών ανωνύμων εταιρειών ΟΤΑ είναι ότι ανέπτυξαν την συνεργασία μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα στον σχεδιασμό και την υλοποίηση αναπτυξιακών στρατηγικών και σχεδίων. Το νέο νομοσχέδιο επιβάλλει να έχουν μετόχους μόνο ΝΠΔΔ. Επομένως, τις αντιμετωπίζει ως υπηρεσίες του δημοσίου ή του ευρύτερου δημοσίου τομέα και τις «νεκρώνει» από αναπτυξιακούς μηχανισμούς της τοπικής κοινωνίας, παρότι είναι κοινά αποδεκτό αφενός ότι ο δημόσιος τομέας δεν μπορεί να επιτύχει από μόνος του ανάπτυξη, αφετέρου η συνδρομή του ιδιωτικού τομέα μέσω των επενδυτικών κεφαλαίων που συνεισφέρει δημιουργεί την βασική συνιστώσα ανάπτυξης. • Για να απομακρυνθούν τα ΝΠΙΔ που κατέχουν μετοχές σε αναπτυξιακές εταιρείες θα πρέπει οι εταιρείες να αγοράσουν τις μετοχές τους. Δηλαδή, θα πρέπει να ξοδέψουν πόρους για να προσαρμοστούν στις προβλέψεις του νομοσχεδίου. Υπάρχουν αυτοί οι πόροι; Η απάντηση από την συντριπτική πλειοψηφία των αναπτυξιακών εταιρειών είναι αρνητική. Επομένως, η προσαρμογή που ευαγγελίζεται το νομοσχέδιο είναι αδύνατη • Επιβάλλει την συγκρότηση τεχνικών υπηρεσιών από τις αναπτυξιακές εταιρείες, οι οποίες δεν επιχορηγούνται άμεσα ή έμμεσα από τους ΟΤΑ ή το δημόσιο. Η συγκρότηση Τεχνικών Υπηρεσιών η Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ απαιτούν προσλήψεις νέου προσωπικού. Από ποιους πόρους θα πληρωθούν τα νέα στελέχη; Βέβαια, οι πόροι αυτοί δεν υπάρχουν. Επομένως, νέες προσλήψεις δεν μπορούν να γίνουν. Η άλλη λύση είναι να διαθέσουν προσωπικό οι ΟΤΑ, οι οποίοι είναι υποστελεχωμένοι. Όσες αναπτυξιακές εταιρείες ενημέρωσαν τους μετόχους τους για το νομοσχέδιο έλαβαν την απάντηση ότι δεν είναι εφικτό να διατεθεί προσωπικό από τους Δήμους προς αυτές. Επομένως, το νομοσχέδιο καθίσταται αναποτελεσματικό στην πρακτική εφαρμογή του Από τα προαναφερόμενα είναι προφανές ότι το νομοσχέδιο δεν ενισχύει το ρόλο των αναπτυξιακών εταιρειών ούτε επιλύει τα προβλήματα των ΟΤΑ. Τουλάχιστον το 90% των αναπτυξιακών εταιρειών αδυνατεί να προσαρμοστεί στις προβλέψεις του νομοσχεδίου. Επί της ουσίας, το νομοσχέδιο προβλέπει μια νέα νομική μορφή επιχείρησης ΟΤΑ ειδικού σκοπού και μέριμνα του θα έπρεπε να είναι, η σύσταση και λειτουργία αυτής . Στο πλαίσιο αυτό, προτείνουμε:	

δύναται να είναι ενδιάμεσοι φορείς διαχείρισης εθνικών ή συγχρηματοδοτούμενων αναπτυξιακών προγραμμάτων, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις της κείμενης νομοθεσίας, και υπάγονται στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου της παραγράφου 4 του άρθρου 137 του ν. 4635/2019 (Α' 167). Θεωρείται δε, ότι κατέχουν τεχνική επάρκεια για τις διατάξεις του ν. 4412/2016, εφόσον καλύπτεται το εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) των προβλεπομένων στον ΚΕΥ θέσεων	α) η νέα νομική μορφή να ονομαστεί ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ ΟΤΑ, ώστε να υπάρχει σαφής διάκριση μεταξύ των δυο νομικών μορφών επιχειρήσεων ΟΤΑ, χωρίς να τις συγχέουν ο νομοθέτης και η διοίκηση β) καμία διάταξη του νομοσχεδίου να μην αφορά τις αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ, του άρθρου 252.3β, του ν.3463/2006, ώστε να αποφευχθεί η οποιαδήποτε σύνδεση και σύγχυση. • 24 Νοεμβρίου 2019, 21:39 | Το άρθρο 20 έχει συγκεκριμένο και εμφανή σκοπό. Να χρησιμοποιήσει τις Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρίες ΟΤΑ (εφεξής ΑΝΕΤ) ως μηχανισμό τεχνικής στήριξης των Δήμων όχι λόγω της θεσμικής τους αδυναμίας αλλά της συγκυριακής λόγω κρίσης και μνημονίου. Σύμφωνα όμως με τις διατάξεις του συγκεκριμένου άρθρου ακυρώνεται ουσιαστικά ο σκοπός της ύπαρξης των ΑΝΕΤ που είναι η στήριξη της τοπικής ανάπτυξης,σε ευρύτερους γεωγραφικά χώρους, με τη συνεργασία της τοπικής αυτοδιοίκησης και άλλων τοπικών συλλογικών κοινωνικών και οικονομικών φορέων. Με την αιτιολόγηση ότι οι ΑΝΕΤ πρέπει να εξυπηρετούν το δημόσιο συμφέρον, τις υποχρεώνει να εξαναγκάσουν μετόχους τους που ικανοποιούν τις προϋποθέσεις του άρθρου 252 του Ν. 3463/2006 (π.χ συνεταιρισμούς και ενώσεις αυτών, φορείς συλλογικών κοινωνικών ή οικονομικών συμφερόντων, τράπεζες και πιστωτικά ιδρύματα) να αποχωρήσουν από την μετοχική τους σύνθεση (υπάρχει το ερώτημα πως μπορεί να επιτευχθεί αυτή η αλλαγή στην μετοχική σύνθεση,σύμφωνα με τον Νόμο περί ΑΕ, εάν κάποιοι εταίροι δεν επιθυμούν να αποχωρήσουν). Είναι προφανές ότι ο Νομοθέτης του άρθρου 252 θεωρούσε ότι η συμμετοχή των μετόχων (τους οποίους αποκλείει το άρθρο 20) δεν εξυπηρετούσε τους σκοπούς τους ως ιδιωτικές επιχειρήσεις (π.χ οι τράπεζες) αλλά ως φορείς που μπορούν να συμβάλλουν στην τοπική ανάπτυξη (σε αντίθεση με τις κοινές Ανώνυμες Εταιρίες ΟΤΑ στις οποίες η συμμετοχή των ιδιωτικών επιχειρήσεων έχει καθαρά επιχειρηματικό σκοπό) Πρέπει να τονισθεί ότι οι περισσότερες ΑΝΕΤ υλοποιούν ως Ομάδες Τοπικής Δράσης (ΟΤΔ) ήδη από το 1991 την κοινοτική πρωτοβουλία (όπως ονομαζόταν τότε) LEADER. Η στρατηγική LEADER, όντως επιτυχημένη, υλοποιείται μέχρι σήμερα αφού τα Κράτη μέλη της ΕΕ είναι υποχρεωμένα να την εντάξουν στα τομεακά και περιφερειακά τους προγράμματα. Στην τρέχουσα προγραμματική περίοδο αναφέρεται και ως «Τοπική ανάπτυξη με πρωτοβουλία τοπικών κοινοτήτων» ενώ	

της οικείας Διεύθυνσης Τεχνικών Υπηρεσιών, από το προσωπικό που έχει διατεθεί σε αυτήν. 6. Η λειτουργία των ΑΑΕ ΟΤΑ ρυθμίζεται από τις διατάξεις του ν. 4548/2018 (Α' 104), εκτός όσων ρυθμίζονται με ειδικότερες διατάξεις. Οι ΑΑΕ ΟΤΑ υπόκεινται σε κρατική εποπτεία συνιστάμενη σε έλεγχο από την Εθνική Αρχή Διαφάνειας κατ' άρθρο 83 του ν. 4622/2019 (Α' 133) και σε έλεγχο από το Υπουργείο Οικονομικών σύμφωνα με τα άρθρα 55 έως 57 του π. δ. 142/2017	δίνεται η δυνατότητα χρηματοδότησης των τοπικών σχεδίων ανάπτυξης και από άλλα ταμεία εκτός του ΕΓΤΑΑ (πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι και για την επόμενη προγραμματική περίοδο φαίνεται ότι ο ρόλος των ΟΤΔ θα είναι όχι μόνο αναγκαίος αλλά και αναβαθμισμένος) Στον Κανονισμό 1303/2013 και συγκεκριμένα στο άρθρο 32 παράγραφος 2 σημείο β) αναφέρεται ότι η «Τοπική ανάπτυξη με πρωτοβουλία τοπικών κοινοτήτων» πραγματοποιείται με πρωτοβουλία των ομάδων τοπικής δράσης που αποτελούνται από αντιπροσώπους δημόσιων και ιδιωτικών τοπικών κοινωνικοοικονομικών συμφερόντων, στις οποίες, σε ό,τι αφορά το επίπεδο της λήψης αποφάσεων ούτε ο δημόσιος τομέας ούτε καμία ενιαία ομάδα συμφερόντων δεν αντιπροσωπεύει ποσοστό άνω του 49 % των δικαιωμάτων ψήφου. Στην χώρα μας επειδή οι ΑΝΕΤ δεν ικανοποιούσαν την παραπάνω συνθήκη ούτε σε επίπεδο μετοχικής σύνθεσης ούτε σε επίπεδο λήψης αποφάσεων (ΔΣ) δημιουργήθηκαν τεχνηέντως οι Επιτροπές Διαχείρισης των προγραμμάτων LEADER (ΕΔΠ) με εκχώρηση συγκεκριμένων και ουσιωδών αρμοδιοτήτων από τα ΔΣ των ΑΝΕΤ. Άραγε για τον Νομοθέτη του άρθρου 20, οι ΟΤΔ του άρθρου 32 του Καν. 1303/13 ή ακόμα και οι ΕΔΠ δεν εξυπηρετούν το Δημόσιο Συμφέρον αφού δεν αποτελούνται αποκλειστικά από φορείς του Δημοσίου ; Στο πλαίσιο υλοποίησης του LEADER προκύπτει επίσης το ερώτημα πως ένα Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο είναι ουσιαστικά διορισμένο από το Δημόσιο θα μπορεί να εκχωρεί αρμοδιότητες προς την ΕΔΠ. Επίσης σύμφωνα με την παράγραφο 7 οι Εταιρείες που δεν θα προσαρμοστούν στις διατάξεις του άρθρου θα συνεχίσουν να λειτουργούν ως κοινές ανώνυμες εταιρείες των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης. Είναι αμφίβολο όμως εάν μετά την ισχύ του «Καλλικράτη» οι ΟΤΑ μπορούν να συμμετέχουν σε κοινές Ανώνυμες Εταιρίες ΟΤΑ (σύμφωνα με νομικές γνωματεύσεις) Σύμφωνα με τα παραπάνω προτείνω : • την απόσυρση του άρθρου 20 • την κατάρτιση ενός νέου θεσμικού πλαισίου που θα αφορά την λειτουργία των ΑΝΕΤ μέσω της ουσιαστικής διαβούλευσης με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, στην κατεύθυνση της αναγνώρισης του ρόλου τους ως ΟΤΔ και στην αναγκαία ευελιξία που αυτός ο ρόλος απαιτεί (σημ : η ευελιξία δεν σημαίνει αδιαφάνεια).	

(Α' 181). 7. Έως την 29η.2.2020, οι λειτουργούσες αναπτυξιακές εταιρείες λαμβάνουν μέριμνα για την προσαρμογή τους στις διατάξεις του άρθρου αυτού. Εταιρείες που δεν θα προσαρμοστούν κατά το προηγούμενο εδάφιο, συνεχίζουν να λειτουργούν ως κοινές ανώνυμες εταιρείες των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης.	• 24 Νοεμβρίου 2019, 08:35 | Μετά από 22 έτη εργασίας σε Πολυμετοχική Αναπτυξιακή Ανώνυμη Εταιρεία η οποία είχε συσταθεί με το π.δ 410/1995 και προσαρμοστεί με τον ν.3463/2006 και υπάγεται στο άρθρο 194 του ν.3852/2010 και λειτουργεί με τον ν.2190/20(περί Α.Ε όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει)και τις ειδικές διατάξεις που προβλέπει η κείμενη νομοθεσία, αρκετοί συνάδελφοί μου και εγώ δεν είχαμε καταλάβει λόγω αρκετών επιμέρους προσθηκών , τροποποιήσεων, διευκρινήσεων, εγκυκλίων κ.λ.π που κατά καιρούς αφορούσαν το καθεστώς πρόσληψης του προσωπικού, την απογραφή του προσωπικού ή όχι στην ΕΑΠ και την μισθοδοσία του, το ότι υπήρχε η δυνατότητα εκ του νόμου συμμετοχής των εταιρειών μας σε προγραμματικές συμβάσεις των οποίων η υλοποίηση του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου άλλες φορές κρινόταν νόμιμη και άλλες μη νόμιμη και άλλες καταστάσεις που δημιουργούσαν ένα θολό τοπίο σε ότι αφορά το τι φορείς είμαστε δημόσιοι ή ιδιωτικοί ή κάτι «ερμαφρόδιτο», μετά λοιπόν από πολλά χρόνια υπαρξιακών αναζητήσεων, νομοθετήθηκε μετά και από δικαστικές αποφάσεις που δικαίωναν τις θέσεις των εταιρειών μας, ο ν.4483/2017 στο άρθρο 16 του οποίου διατυπωνόταν επιτέλους ξεκάθαρα το τι φορείς είμαστε, λύνοντας αρκετά θέματα που ήταν σε εκκρεμότητα πολλά χρόνια. Έρχεται τώρα η ως άνω νομοθετική διάταξη με σκοπό να άρει κάθε αμφισβήτηση για την δραστηριότητα μερικών αναπτυξιακών εταιρειών οι οποίες έχουν υποκαταστήσει τις αρμοδιότητες-αντικείμενο του δημοσίου τομέα (τεχνικές υπηρεσίες ΟΤΑ και δημοσίου) υλοποιώντας μελέτες και έργα, που οι αρμόδιοι φορείς δεν μπορούν να υλοποιήσουν λόγω ελλείψεων στο προσωπικό τους τους ή διότι το προσωπικό τους δεν θέλει να υλοποιήσει. Για την υφιστάμενη κατάσταση προφανώς και δεν φταίνε οι εμπλεκόμενες αναπτυξιακές εταιρείες και οι αιρετοί οι οποίοι θέλουν να υλοποιήσουν το τεχνικό πρόγραμμά τους, όμως η εν λόγω νομοθετική διάταξη αναστατώνει εκ νέου το τοπίο σε όλο το εύρος των Ανωνύμων Αναπτυξιακών Εταιρειών και ιδιαίτερα των πολυμετοχικών στις οποίες συμμετέχουν και φορείς ΝΠΙΔ, στις οποίες τίθεται εν ήδη τελεσίγραφου εντός των δύο επομένων μηνών να προσαρμοστούν ή όχι στην νέα διάταξη. Δηλαδή το κράτος για να ξεκαθαρίσει το τοπίο σε ότι αφορά την δραστηριότητα μερικών (5-6) αναπτυξιακών εταιρειών θέτει υπό υπαρξιακό προβληματισμό τον ρόλο εκατοντάδων άλλων αναπτυξιακών και των εργαζομένων σε αυτές, ενώ ο ρόλος τους είναι ξεκάθαρος και μάλιστα σε μια περίοδο, όπως αναφέρει και ο συνάδελφος ο Κώστας ο Ζήφος, που τα προγράμματα που υλοποιούμε βρίσκονται στην πιο κρίσιμη φάση υλοποίησης. Σαφέστατες και συμφωνώ με τις απόψεις του συναδέλφου Χαράλαμπου Μιχαλόπουλου, όμως θα πρέπει να οπωσδήποτε στην παρούσα φάση να	

	αποσυρθεί η εν λόγω διάταξη και να κληθούν τα όργανα (ένωση, δίκτυα κλπ) των αναπτυξιακών εταιρειών μετά από διαβούλευση να καταθέσουν τις απόψεις τους, οι οποίες θα πρέπει να ληφθούν υπόψη από την νομοπαρασκευαστική επιτροπή. • 22 Νοεμβρίου 2019, 13:15 | Τη στιγμή που μιλάμε και βρίσκεται το άρθρο σε διαβούλευση, βρίσκονται σε διαδικασίες αξιολόγησης από τις Αναπτυξιακές πάνω από 2.500 έργα σε ολόκληρη την ελληνική ύπαιθρο Ελλάδα, δίνοντας πραγματική ανάπτυξη μέσω των προγραμμάτων LEADER/CLLD. Αντί λοιπόν να ασχοληθούμε με όλες μας τις δυνάμεις στην ηρεμία των Αναπτυξιακών Εταιρειών και στη συνέχιση του έργου τους, δημιουργούμε επείγουσες και επικίνδυνες για το μέλλον τους καταστάσεις. Είναι εντελώς λάθος η περίοδος που συζητείται το άρθρο και δημιουργεί περισσότερα προβλήματα από όσα φιλοδοξεί να λύσει. Το άρθρο θα πρέπει να αποσυρθεί άμεσα και – εάν είναι τόσο σπουδαία προτεραιότητα του κράτους – να επανέλθει αργότερα κατόπιν πραγματικής διαβούλευσης με τους άμεσα εμπλεκόμενους. • 21 Νοεμβρίου 2019, 21:43 | Δε συμφωνώ με τη ρυθμιση . Δυναμώστε τους ΟΤΑ με προσλήψεις προσωπικού. Αυτή είναι η λύση . • 21 Νοεμβρίου 2019, 11:15 | Με το παρόν νομοσχέδιο καταργείται το ΑΣΕΠ. Συγκεκριμένα οι προσλήψεις προσωπικού από τις αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ υπάγονταν μέχρι και σήμερα στις διαδικασίες του ΑΣΕΠ τόσο για το τακτικό όσο και για το έκτακτο προσωπικό. Αυτό προβλέπεται ρητώς με το άρθρο 1 του νόμου 3812/2009 όπου γράφεται πως στις διαδικασίες του ΑΣΕΠ υπάγονται «γ. Οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και οι πάσης φύσεως	

	επιχειρήσεις τους». Με το παρόν άρθρο καταργείται η ανωτέρω νομοθετική διάταξη νομοθετώντας πως από όλους τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοικήσεως και από όλες τις επιχειρήσεις των ΟΤΑ εξαιρούνται του ΑΣΕΠ οι Αναπτυξιακές Εταιρείες. Ειδικότερα νομοθετείται πως το έκτακτο προσωπικό, δηλαδή οι εργαζόμενοι με Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου (ΣΟΧ), ή με Συμβάσεις Έργου (ΣΕ) δεν προσλαμβάνεται με το ΑΣΕΠ αλλά με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας. Είναι οξύμωρο από την μία πλευρά οι αναπτυξιακές να θεωρούνται Δημόσιο, ώστε να λαμβάνουν αποκλειστικά με απευθείας αναθέσεις δουλειές από το Δημόσιο, παραβιάζοντας την ευρωπαϊκή αρχή του ανταγωνισμού και το ευρωπαϊκό δίκαιο περί δημόσιων συμβάσεων αλλά ταυτόχρονα να μην θεωρούνται Δημόσιο ως προς τις προσλήψεις τους. Δηλαδή από όλο το Δημόσιο που υπάγεται στο ΑΣΕΠ το μοναδικό δημόσιο που δεν υπάγεται στο ΑΣΕΠ είναι οι Αναπτυξιακές Εταιρείες που θα λαμβάνουν με απευθείας αναθέσεις έργα από το Δημόσιο! Στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών αρχών της Ισότητας, της Διαφάνειας και του Ανταγωνισμού πρέπει η προτεινόμενη νομοθετική ρύθμιση να απαλειφθεί. Επίσης πρέπει να απαλειφθεί και η προτεινόμενη διάταξη για τους διευθυντές επειδή αφενός έχει χαρακτήρα φωτογραφικής διάταξης ευνοώντας συγκεκριμένα άτομα και δεσμεύοντας τις δημοτικές αρχές και αφετέρου αποκλείονται ικανότατα στελέχη της Αγοράς. • 20 Νοεμβρίου 2019, 09:22 | Οι Αναπτυξιακές Εταιρείες καταξιώθηκαν διαχρονικά ως θεσμός της Αυτοδιοίκησης και λειτούργησαν ως αποκεντρωμένος μηχανισμός τοπικής ανάπτυξης με σημαντικά αποτελέσματα ιδιαίτερα στην ελληνική ύπαιθρο. Παρείχαν αποτελεσματικά δημόσιες υπηρεσίες οργανωμένες με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια χωρίς επιχορήγηση από το Κράτος και τους ΟΤΑ αλλά και ταυτόχρονα βαθμούς ελευθερίας από τον δημόσιο τομέα. Ελέγχονται από μια σειρά ελεγκτικές αρχές των έργων και προγραμμάτων που υλοποιούν κάθε φορά. Το προτεινόμενο νομοσχέδιο μπορεί να αποτελέσει τομή για τον θεσμό δίνοντας ένα χρήσιμο εργαλείο στην οργάνωση των ΟΤΑ και συμβάλλοντας έτσι περαιτέρω στην αναπτυξιακή δυναμική αν διατηρήσει ο θεσμός τα πλεονεκτήματα ευελιξίας. Η ανάπτυξη της δυναμικής στα νέα αντικείμενα που εισάγει ο νομοθέτης για την τεχνική στήριξη των ΟΤΑ δεν πρέπει να διαταράξει την μετοχική σύνθεση στο σύνολο των Εταιρειών	

	αυτής της μορφής στην κρίσιμη περίοδο που υλοποιούνται μια σειρά αναπτυξιακά προγράμματα αλλά να εισάγει μια νέα εταιρική μορφή την Ανώνυμη Αναπτυξιακή δημοσίου συμφέροντος . Η παραπάνω βασική πρόταση για την διαβούλευση και επιμέρους προτάσεις αποτυπώνεται στην παρακάτω διατύπωση του άρθρου 20. Άρθρο 20 – Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ δημοσίου συμφέροντος 1. Οι Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ (ΑΑΕ ΟΤΑ) είναι ανώνυμες εταιρείες ειδικού σκοπού, οι οποίες λειτουργούν υπέρ του δημοσίου συμφέροντος, συμπράττουν από κοινού με τους ΟΤΑ στην υλοποίηση της αναπτυξιακής πολιτικής εντός των περιοχών ευθύνης τους και έχουν ως ειδικότερο αντικείμενο ιδίως την επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των ΟΤΑ και των ενώσεών τους, την προώθηση της επιχειρηματικής, οικονομικής και γενικότερα βιώσιμης ανάπτυξης των δήμων και των περιφερειών, μέσω της αξιοποίησης αναπτυξιακών και επενδυτικών εργαλείων και ευρωπαϊκών προγραμμάτων, την εφαρμογή πολιτικών προστασίας του περιβάλλοντος, καθώς και την εφαρμογή πολιτικών της αυτοδιοίκησης σε δημοτικό, διαδημοτικό ή σε ευρύτερο γεωγραφικό χώρο ανάλογα με τις καταστατικές τους προβλέψεις. 2. Στο μετοχικό κεφάλαιο των ΑΑΕ ΟΤΑ μετέχουν αποκλειστικά οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης ή και οι φορείς τους. Κατ' εξαίρεση, είναι δυνατή η συμμετοχή στο εταιρικό κεφάλαιο αναπτυξιακών φορέων του δημόσιου τομέα, επιστημονικών φορέων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιμελητηρίων, υπό την προϋπόθεση ότι οι ΟΤΑ και οι λοιποί φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης κατέχουν την πλειοψηφία του εταιρικού κεφαλαίου, αποκλειόμενης σε κάθε περίπτωση της συμμετοχής ιδιωτών ή ιδιωτικών ενώσεων ή άλλων φορέων. 3. Το προσωπικό των ΑΑΕ ΟΤΑ διακρίνεται σε τακτικό και έκτακτο. Το τακτικό προσωπικό προσλαμβάνεται για την κάλυψη θέσεων βάσει κανονισμού εσωτερικής υπηρεσίας (ΚΕΥ), που εγκρίνεται από τη γενική συνέλευση των μετόχων, και με τον οποίο καθορίζονται η εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών σε Διευθύνσεις, Τμήματα, Αυτοτελή Τμήματα και Αυτοτελή Γραφεία, οι αρμοδιότητες τους και οι θέσεις κατά κατηγορίες και κλάδους προσωπικού. Στον ΚΕΥ προβλέπεται υποχρεωτικά Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών και Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών. Η στελέχωση των θέσεων με τακτικό προσωπικό γίνεται κατά τις διατάξεις του άρθρου 14 και επόμενα του ν. 2190/1994 (Α' 28). Το προσωπικό που προσλαμβάνεται κατά το προηγούμενο εδάφιο υπάγεται στις διατάξεις του άρθρου δεύτερου του ν. 3845/2010 (Α' 65) και των άρθρων 7 και επόμενα του ν. 4354/2015 (Α' 176). Το έκτακτο προσωπικό που	

	απαιτείται κάθε φορά για την εκτέλεση αναπτυξιακών προγραμμάτων ή για την εκτέλεση συμβάσεων τεχνικής και διοικητικής υποστήριξης των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης προσλαμβάνεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας για όσο χρόνο διαρκεί το εκτελούμενο πρόγραμμα ή η σύμβαση. Για την έκδοση της απόφασης απαιτείται μόνον η απόφαση ένταξης από την αρμόδια αρχή ή η σύμβαση. Οι αμοιβές και τα προσόντα του έκτακτου προσωπικού καθορίζονται από τις ειδικότερες προβλέψεις του κάθε φορά εκτελούμενου προγράμματος ή σύμβασης. Οι προσλαμβανόμενοι κατά τα προηγούμενα εδάφια με συμβάσεις ορισμένου χρόνου θεωρείται ότι καλύπτουν έκτακτες ανάγκες, αποκλειόμενης σε κάθε περίπτωση της μετατροπής των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου είναι δυνατή η σύναψη συμβάσεων μίσθωσης έργου, εφόσον οι δαπάνες που προκύπτουν θεωρούνται ως επιλέξιμες δαπάνες του εκτελούμενου προγράμματος. Οι όροι των οικείων συμβάσεων μίσθωσης έργου διέπονται από τις ειδικότερες προβλέψεις του κάθε φορά εκτελούμενου προγράμματος ή σύμβασης. Για την έκδοση της απόφασης απαιτείται μόνον η απόφαση ένταξης στο πρόγραμμα από την αρμόδια αρχή, από την οποία τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτεται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής δεν καταλαμβάνουν το ήδη απασχολούμενο με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικό των αναπτυξιακών εταιρειών. 4. Εκτελεστικά μέλη των διοικητικών συμβουλίων, γενικοί διευθυντές, διευθυντές και προϊστάμενοι τμημάτων των ΑΑΕ ΟΤΑ ορίζονται υποχρεωτικά άτομα με αποδεδειγμένη εργασιακή εμπειρία στην εκτέλεση αναπτυξιακών προγραμμάτων και στην επιχειρηματική, οικονομική και γενικότερα βιώσιμη ανάπτυξη των τοπικών κοινωνιών. Κατ' εξαίρεση της παραγράφου 3, οι γενικοί διευθυντές και οι διευθυντές των αναπτυξιακών εταιρειών ορίζονται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου για θητεία τριών (3) ετών, η οποία μπορεί να ανανεώνεται. Μη εκτελεστικά μέλη των διοικητικών συμβουλίων ορίζονται αιρετοί προερχόμενοι από τους μετόχους δήμους. 5. Οι ΑΑΕ ΟΤΑ θεωρούνται αναθέτουσες αρχές κατά την έννοια της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του ν. 4412/2016 (Α' 147), δύναται να είναι ενδιάμεσοι φορείς διαχείρισης εθνικών ή συγχρηματοδοτούμενων αναπτυξιακών προγραμμάτων, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις της κείμενης νομοθεσίας, και υπάγονται στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου της παραγράφου 4 του άρθρου 137 του ν. 4635/2019 (Α' 167). Θεωρείται δε, ότι κατέχουν τεχνική επάρκεια για τις διατάξεις του ν. 4412/2016, εφόσον καλύπτεται το εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) των προβλεπομένων στον ΚΕΥ θέσεων της οικείας Διεύθυνσης Τεχνικών	

	Υπηρεσιών, από το προσωπικό που έχει διατεθεί σε αυτήν. 6. Η λειτουργία των ΑΑΕ ΟΤΑ ρυθμίζεται από τις διατάξεις του ν. 4548/2018 (Α' 104), εκτός όσων ρυθμίζονται με ειδικότερες διατάξεις. Οι ΑΑΕ ΟΤΑ υπόκεινται σε κρατική εποπτεία συνιστάμενη σε έλεγχο από την Εθνική Αρχή Διαφάνειας κατ' άρθρο 83 του ν. 4622/2019 (Α' 133) και σε έλεγχο από το Υπουργείο Οικονομικών σύμφωνα με τα άρθρα 55 έως 57 του π. δ. 142/2017 (Α' 181). 7. Έως την 29η.2.2020, οι λειτουργούσες αναπτυξιακές εταιρείες λαμβάνουν μέριμνα για την προσαρμογή τους στις διατάξεις του άρθρου αυτού. Ήδη λειτουργούσες αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες στο εταιρικό κεφάλαιο των οποίων συμμετέχουν ιδιώτες ή ιδιωτικοί φορείς λαμβάνουν μέριμνα για την αναγκαστική εξαγορά των εταιρικών συμμετοχών, η δε αξία της εταιρικής συμμετοχής προσδιορίζεται σύμφωνα με τους ισχύοντες λογιστικούς κανόνες με απόφαση του Δ.Σ. της εταιρείας. Η έξοδος του ιδιώτη μετόχου λαμβάνει χώρα είτε με την αποδοχή της οικείας απόφασης και την καταβολή του οικείου ποσού, είτε με την παρακατάθεση του σχετικού ποσού στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.Εταιρείες που δεν θα προσαρμοστούν κατά το προηγούμενο εδάφιο, συνεχίζουν να λειτουργούν ως ανώνυμες αναπτυξιακές εταιρείες των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης. • 19 Νοεμβρίου 2019, 19:23 | Οι Αναπτυξιακές εταιρείες ήταν από το 1992, το χειροπιαστό νόημα της λέξης «ανάπτυξη» για όλους εμάς στην επαρχία. Είναι εκεί που μπορούμε να καταθέτουμε ότι τρελή ιδέα μας έρθει στο κεφάλι, και να μην παίρνουμε απάντηση του στυλ «δεν προβλέπεται αυτό από τις διατάξεις μας» ή «δεν είμαι αρμόδιος για να σας απαντήσω, πρέπει να απευθυνθείτε αλλού» ή «σχόλασα τώρα, περάστε πάλι αύριο». Είναι εκεί όπου μπορούμε να καταθέτουμε τα χειροπιαστά προβλήματά μας (όχι τις αερολογίες για δημιουργία οράματος), και ασχολούνται μαζί μας. Σηκώνουν το τηλέφωνο αντί για εμάς, και προσπαθούν να μας βοηθήσουν να συνεννοηθούμε (πιστέψτε με δεν είναι εύκολο για εμάς τους πτωχούς αγρότες) με Υπουργεία, Περιφέρειες, Δήμους, Πολεοδομία, Τράπεζες και όπου αλλού έχουμε προβλήματα. Με μεγάλη λύπη διαπιστώνω ότι με μεθοδευμένη προσπάθεια των τελευταίων ετών, θα μετατραπούν αυτοί οι ζωντανοί οργανισμοί σε ακόμα ένα «φορέα» (με την κακή έννοια του όρου).	

	Είστε τόσο υπερήφανοι για την αποτελεσματικότητα επιχειρήσεων τύπου «Δημοτικές» που θέλετε να φτιάξετε μερικές ακόμα για να έχουμε ???? Έλεος πια !!! Αφήστε και κάτι ήσυχο να παράγει !! • 19 Νοεμβρίου 2019, 17:00 | Επί του νομοσχεδίου έχω να επισημάνω τα εξής: 1) Η παράγραφος 3β του άρθρου 252 του ν.3463/2006 ενσωματώνει δυο τύπους αναπτυξιακών εταιρειών. Αυτές που έχουν ΜΟΝΟ ΜΕΤΟΧΟΥΣ ΟΤΑ και αυτές που έχουν ΜΕΤΟΧΟΥΣ ΚΑΙ Ν.Π.Ι.Δ. Ειδικότερα, η σχετική παράγραφος αναφέρει «..Οι ανώνυμες εταιρείες, στο εταιρικό κεφάλαιο των οποίων συμμετέχουν ΜΟΝΟ ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού ή και άλλοι φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και έχουν ως αποκλειστικό αντικείμενο την επιστημονική και τεχνική υποστήριξη των ΟΤΑ και των ενώσεών τους ή και της αποκεντρωμένης κρατικής διοίκησης, την προώθηση της επιχειρηματικής, οικονομικής και γενικότερα βιώσιμης ανάπτυξης του Δήμου ή της Κοινότητας, καθώς και την ανάπτυξη δραστηριοτήτων προστασίας του περιβάλλοντος, τη συμμετοχή τους σε αντίστοιχα προγράμματα ή την εφαρμογή σχετικών πολιτικών σε διαδημοτικό ή σε ευρύτερο γεωγραφικό χώρο, αποτελούν αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ. Στην ανώνυμη εταιρεία ΑΥΤΗΣ ΤΗΣ ΜΟΡΦΗΣ είναι δυνατή η συμμετοχή και φορέων του δημοσίου τομέα, συνεταιρισμών και ενώσεων αυτών, επιστημονικών φορέων, επιμελητηρίων, φορέων συλλογικών κοινωνικών ή οικονομικών συμφερόντων, καθώς και τραπεζών και πιστωτικών ιδρυμάτων. Στην ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΥΤΗ (σ.σ. την δεύτερη περίπτωση) οι ΟΤΑ και οι λοιποί φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης κατέχουν την πλειοψηφία του εταιρικού κεφαλαίου». Η συντριπτική πλειοψηφία των υφιστάμενων πολυμετοχικών αναπτυξιακών εταιρειών έχουν μετόχους και Ν.Π.Ι.Δ. Επί της ουσίας, το προτεινόμενο νομοσχέδιο διακρίνει τις σχετικές εταιρείες σε αυτές που έχουν μετόχους μόνο Ν.Π.Δ.Δ. (σ.σ. μετατρέποντάς τες σε αναθέτουσες αρχές) και σε αυτές που έχουν μετόχους και Ν.Π.Ι.Δ., μετατρέποντας τις δεύτερες σε κοινές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ. Όμως, εξαιτίας του ιδιαίτερου τρόπου λειτουργίας των πολυμετοχικών αναπτυξιακών εταιρειών έχουν ψηφιστεί κατά καιρούς διατάξεις που τις αφορούν, γεγονός που συνεπάγεται ότι η μετατροπή τους σε κοινές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ, χωρίς ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις, θα δημιουργήσει πρόβλημα τόσο στην λειτουργία των ίδιων των εταιρειών όσο και	

	στην διοίκηση, που θα δυσκολεύεται να κατανοήσει την διαφορετικότητά τους. Βάσει της φιλοσοφίας του προτεινόμενου νομοσχεδίου το ορθό είναι να διαχωριστούν οι αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ σε: α) αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ δημοσίου συμφέροντος (σ.σ. θα έχουν μετόχους μόνο ΝΠΔΔ) και β) σε πολυμετοχικές αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ (σ.σ. θα έχουν μετόχους και ΝΠΙΔ). Στην περίπτωση αυτή, οι παράγραφοι 1 & 2 του προτεινόμενου νομοσχεδίου θα μπορούσαν να αντικατασταθούν από την εξής διάταξη: «1. Οι αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ, της παρ. 3β του άρθρου 252 του ν.3463/2006, διακρίνονται σε: α) αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ δημοσίου συμφέροντος (ΑΑΕ ΟΤΑ ΔΣ), εφόσον στην μετοχική τους σύνθεση συμμετέχουν μόνο ΝΠΔΔ και β) πολυμετοχικές αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ (ΠΜ ΑΑΕ ΟΤΑ), εφόσον στην μετοχικής τους σύνθεση συμμετέχουν και ΝΠΙΔ. Η επωνυμία που προκύπτει, σύμφωνα με την μετοχική σύνθεση, πρέπει να αναφέρεται στο καταστατικό, στην σφραγίδα και στα έγγραφα της εκάστοτε εταιρείας.» Οι υπόλοιπες προβλέψεις του νομοσχεδίου, με τις όποιες ενδεχομένως τροποποιήσεις απαιτούνται, αναφέρονται στις «αναπτυξιακές ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ δημοσίου συμφέροντος» (ΑΑΕ ΟΤΑ ΔΣ). Επομένως, όπου υπάρχει αναφορά σε «ΑΑΕ ΟΤΑ» πρέπει να διορθωθεί σε «ΑΑΕ ΟΤΑ ΔΣ» 2) Η παρ. 7 του προτεινόμενου νομοσχεδίου προτείνεται να διαγραφεί. Όσον αφορά την πρώτη φράση, για να δοθεί η δυνατότητα ελεύθερης προσαρμογής σε όσες εταιρείες το επιθυμούν, σύμφωνα με τους στρατηγικούς τους στόχους και τις αποφάσεις των μετόχων τους. Όσον αφορά την δεύτερη φράση, διότι δεν απαιτείται σύμφωνα με τα προτεινόμενα στην ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΗ 1 του παρόντος σχολίου 3) Στο τέλος της παρ. 3 του προτεινόμενου νομοσχεδίου αναφέρεται «...Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής δεν καταλαμβάνουν το ήδη απασχολούμενο με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικό των αναπτυξιακών εταιρειών». Από ότι αντιλαμβάνομαι αναφέρεται στην υπαγωγή στον ν.3845/2010 και 4354/2015. Στους νόμους αυτούς υπάγονται ή δεν υπάγονται οι φορείς και όχι τα εκάστοτε φυσικά πρόσωπα. Επομένως, η σχετική διάταξη είναι προβληματική	
Άρθρο 21 – Ανάθεση εποπτείας και επίβλεψης δημοσίων	• 20 Νοεμβρίου 2019, 09:49 | Υπάρχουν ανώνυμες εταιρείες του Δημοσίου όπως η Κτηριακές Υποδομές ΑΕ (συγχώνευση Οργανισμού Σχολικών Κτηρίων-ΘΕΜΙΣ- ΔΕΠΑΝΟΜ), ΕΓΝΑΝΤΙΑ ΑΕ και άλλες που μπορούν αναλάβουν έργα των Δήμων	• Δεν έγιναν αποδεκτά λόγω

μελετών και έργων από ΟΤΑ που δεν διαθέτουν τεχνική επάρκεια Η παράγραφος 2 του άρθρου 44 του ν. 4412/2016 (Α' 147) αντικαθίσταται ως εξής: «2. α. Σε περίπτωση που η τεχνική υπηρεσία δεν πληροί τις προδιαγραφές επάρκειας που προβλέπονται από την απόφαση της παραγράφου 1, θεωρείται υπηρεσία που δεν έχει τεχνική επάρκεια και η διεξαγωγή της διαδικασίας σύναψης, η εποπτεία και η επίβλεψη, όπως	στην περίπτωση που δεν διαθέτουν τενχική επάρκεια. Δηλαδή μπορεί να συμπληρωθεί το άρθρο με πρόβλεψη για Ανώνυμες εταιρείες του Δημοσίου. • 19 Νοεμβρίου 2019, 12:44 | Υπάρχουν και φορείς εκτός της Γενικής Κυβέρνησης που έχουν τις προϋποθέσεις να αναλαμβάνουν την εποπτεία και επίβλεψη συμβάσεων δημοσίων έργων και μελετών, όπως π.χ. είναι η ΑΤΤΙΚΟ Μετρο Α.Ε. Για τον λόγο αυτόν, προτείνεται να επαναδιατυπωθεί η τελευταία φράση της παρ. 2.α του άρθρου 44 του ν. 4412/2016, ως εξής: «... ή από άλλη τεχνική υπηρεσία φορέων της Γενικής Κυβέρνησης [ΠΡΟΣΘΗΚΗ: ή δημοσίων οργανισμών και επιχειρήσεων] της περίπτωσης [ΠΡΟΣΘΗΚΗ: α'] [ΔΙΑΓΡΑΦΗ: β'] της παραγράφου 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143)» • 19 Νοεμβρίου 2019, 10:36 θα πρέπει να αποσαφηνιστεί η διαδικασία ανάθεσης εποπτείας και επίβλεψης δημοσίων μελετών και έργων των Νομικών Προσώπων των Δήμων που δεν διαθέτουν τεχνική επάρκεια.	διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

ορίζεται στα άρθρα 136 και 183 του παρόντος, των δημοσίων συμβάσεων έργων ή μελετών αρμοδιότητάς της, διενεργούνται με προγραμματική σύμβαση από την τεχνική υπηρεσία του εποπτεύοντος την αναθέτουσα αρχή φορέα ή της οικείας περιφέρειας ή από άλλη τεχνική υπηρεσία φορέων της Γενικής Κυβέρνησης της περίπτωσης β' της παραγράφου 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143). β. Εξαιρετικά, για τις τεχνικές υπηρεσίες των οργανισμών τοπικής		

αυτοδιοίκησης οι οποίες δεν διαθέτουν τεχνική επάρκεια, η οποία τεκμαίρεται κατά τα ειδικώς οριζόμενα στις οικείες διατάξεις, η εφαρμογή των ορισμών της προηγούμενης παραγράφου περιλαμβάνει την Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ ΑΕ) και τις Ανώνυμες Αναπτυξιακές Εταιρείες ΟΤΑ, με τις οποίες ο ΟΤΑ δύναται να συνάπτει σχετική σύμβαση ανάθεσης των καθηκόντων των άρθρων 136 και 183 του παρόντος. Οι συμβάσεις αυτές		

υπάγονται στο ρυθμιστικό πεδίο της παραγράφου 4 του άρθρου 12 του παρόντος. γ. Στις συμβάσεις της προηγούμενης παραγράφου ορίζονται τουλάχιστον: (α) το αντικείμενο της σύμβασης, το πρόγραμμα εκτέλεσης της μελέτης ή υπηρεσίας και η προεκτιμώμενη συνολική δαπάνη, (β) ο τρόπος κάλυψης των αναγκαίων για την εκπλήρωση της σύμβασης δαπανών της νέας τεχνικής υπηρεσίας και οι λεπτομέρειες της καταβολής τους, (γ) οι τυχόν ποινικές		

ρήτρες και άλλες συνέπειες σε βάρος της νέας τεχνικής υπηρεσίας που επιβάλλονται σε περίπτωση υπαίτιας πλημμελούς εκπλήρωσης της εντολής, (δ) οι όροι διαπίστωσης της εκπλήρωσης των καθηκόντων της νέας τεχνικής υπηρεσίας και της λήξης της προγραμματικής σύμβασης, (ε) οι όροι χρηματοδότησης των συμβάσεων που θα αναθέτει η νέα τεχνική υπηρεσία, (στ) οι όροι άσκησης του οικονομικού και λογιστικού ελέγχου του κυρίου του έργου κατά τις		

φάσεις εκπλήρωσης της σύμβασης.»		
Άρθρο 22 – Διοικητική υποστήριξη Τεχνικών Υπηρεσιών και Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ 1. Δήμοι οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος ασκούν τις αρμοδιότητες των τεχνικών τους υπηρεσιών υπό το καθεστώς της διοικητικής υποστήριξης ορίζονται ως δήμοι που δεν έχουν	• 24 Νοεμβρίου 2019, 15:14 | • Χωρίς το Π.Δ. για την στελέχωση των ΥΔΟΜ ανά δήμο, οι πιο πολλοί δήμοι που τώρα δεν έχουν ΥΔΟΜ δεν έχουν κάνει καμμία ενέργεια για την στελέχωσή τους ούτε διαθέτουν προσωπικό στην ΥΔΟΜ του δήμου που τους παρέχει διοικητική υποστήριξη. Θα πρέπει το ΥΠΕΣ να εκδόσει το ανωτέρω Π.Δ. και με βάση την υφιστάμενη στελέχωση να ενημερώσει τους υποστηριζόμενους δήμους πόσους μηχανικούς και ποιες ειδικότητες να διαθέσουν στον δήμο που τους παρέχει διοικητική υποστήριξη. Χωρίς τα ανωτέρω οι υποστηριζόμενοι δήμοι δεν θα κάνουν τίποτα και θα συνεχιστεί το καθεστώς της διοικητικής υποστήριξης υπο τον μανδύα της προγραμματικής σύμβασης. Από ορισμένα παραδείγματα υποστηριζόμενων δήμων που διαθέτουν προσωπικό στις ΥΔΟΜ των δήμων που τους παρέχουν διοικητική υποστήριξη είναι: 1)Δήμος Ευρώτα για τον Δήμο Σπάρτης 2)Δήμος Παγγαίου για τον Δήμο Καβάλας 3)Δήμος Βισαλτίας για τον Δήμο Σερρών 4)Δήμος Πετρούπολης για τον Δήμο Αιγάλεω • 21 Νοεμβρίου 2019, 13:50 | Στο άρθρο 6 που αντικαταστεί τις διατάξεις του άρθρου 85 του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων	• Δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

τεχνική επάρκεια και μπορούν: α) να αναθέτουν την διοικητική υποστήριξη για θέματα που άπτονται αρμοδιοτήτων των υπηρεσιών αυτών στους φορείς της περίπτωσης β' της παραγράφου 2 του άρθρου 44 του ν. 4412/2016 (Α' 147). Στην περίπτωση αυτή, η αρμοδιότητα έκδοσης της τελικής διοικητικής πράξης ασκείται από το δήμαρχο. β) να αναθέτουν τη διεξαγωγή της διαδικασίας σύναψης, την εποπτεία και την επίβλεψη, όπως ορίζεται στα άρθρα	ΠολιτικώνΔιοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) και συγκεκριμένα στην παράγραφο » ββ) 0,83 μόρια για κάθε μήνα προϋπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα που έχειαναγνωριστεί σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 98, με ανώτατο όριο τους 84 μήνες,ήτοι 7 έτη» η άποψη μου είναι το λογικό και δίκαιο,τα μόρια να είναι ίδια με το χρόνο στο δημόσιο (1,5 ανα μήνα) τουλάχιστον για λόγους ισονομίας. • 21 Νοεμβρίου 2019, 12:50 Το άρθρο επιλύει συσσωρευμένα τεχνικά και πολεοδομικά προβλήματα των μικρών νησιών, ανοίγοντας καθαρούς κια αποτελεσματικούς δρόμους υποστήριξης από το Δήμο-Κέντρο. Η περίπτωση του Καστελλορίζου, με την υιοθέτηση του από το Δήμο Ρόδου, αποτελεί εμφανέστατη περίπτωση... • 20 Νοεμβρίου 2019, 15:20 | Καλησπέρα σας, νομίζω ότι τα συσσωρευμένα προβλήματα που έχουν οι μικροί Δήμοι δεν θα επιλυθούν με αυτό τον τρόπο αλλά με μια ολιστική θεώρηση των ζητημάτων που αντιμετωπίζουν. Είναι γεγονός ότι όπως πολύ καλά έχει επισημανθεί και όπως είναι γνωστό από εκθέσεις του Συνηγόρου του Πολίτη ότι: α.Υπάρχει σοβαρή διοικητική ανεπάρκεια όσον αφορά τις Υπ. Δόμησης (σε βαθμό που δυστυχώς δεν τιμά τη Δημόσια Διοίκηση β. Για να αποκτήσουν την απαιτούμενη τεχνική επάρκεια πολλές Δ/νσεις Τεχνικών Υπηρεσιών ή ύδρευση Αποχέτευση έχουν απορροφήσει υπαλλήλους απο άλλες δομές του Δήμου (κυρίως ΥΔΟΜ)και με μεγάλη ευκολία διότι το αντικείμενο είναι ψυχοφθόρο... γ. Με την κινητικότητα πραγματοποιούνται αλλαγές σε κάθε Δήμο (δυσμενείς σε μικρούς Δήμους, διότι τα προβλήματα είναι πολύ μεγάλα) Παράλληλα ισχύει το Άρθρο 31 του Ν.4495/2017 όπου » Αρμόδια όργανα χορήγησης πράξεων εκτέλεσης οικοδομικών εργασιών	

136 και 183 του ν. 4412/2016, των δημοσίων συμβάσεων έργων ή μελετών αρμοδιότητάς τους, στους φορείς της περίπτωσης β' της παραγράφου 2 του άρθρου 44 του ν. 4412/2016. 2. Δήμοι οι οποίοι κατά τη δημοσίευση του παρόντος ασκούν τις αρμοδιότητες της Υπηρεσίας Δόμησης υπό το καθεστώς διοικητικής υποστήριξης μπορούν να αναθέτουν την διοικητική υποστήριξη για θέματα που άπτονται αρμοδιοτήτων των υπηρεσιών αυτών	1. Αρμόδια όργανα για τη χορήγηση των διοικητικών πράξεων, που σχετίζονται με την εκτέλεση οικοδομικών εργασιών, είναι οι Υπηρεσίες Δόμησης (Υ.ΔΟΜ.) των δήμων, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις. 2. Με προεδρικό διάταγμα κατόπιν κοινής πρότασης από τους Υπουργούς Περιβάλλοντος και Ενέργειας και Εσωτερικών ορίζονται οι προϋποθέσεις για τη λειτουργία και οργάνωση των Υ.ΔΟΜ., καθώς και τα κριτήρια για την κατ' ελάχιστον στελέχωση αυτών.....» Επίσης στο Νόμο 4555/2018 ισχύει » Άρθρο 178 – Υπηρεσία Δόμησης Στο νόμο 3852/2010 προστίθεται άρθρο 97Α ως εξής: «Άρθρο 97Α Υπηρεσία Δόμησης Δήμων 1. Εκτός από τις υπηρεσιακές μονάδες που προβλέπονται στο προηγούμενο άρθρο, σε κάθε Δήμο λειτουργεί υποχρεωτικά Υπηρεσία Δόμησης (ΥΔΟΜ) εφόσον: α) είτε πληρούνται τα κριτήρια για την κατ' ελάχιστο στελέχωσή τους που προβλέπονται στο προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 2 του άρθρου 31 του ν. 4495/2017 (Α' 167). Η συνδρομή ή μη των κριτηρίων της παραγράφου αυτής διαπιστώνεται με απόφαση του δημάρχου, εντός ενός (1) μήνα από τη δημοσίευση του προεδρικού διατάγματος του προηγούμενου εδαφίου. β) είτε είναι δυνατή η στελέχωσή της, σύμφωνα με την επόμενη παράγραφο. 2. Σε δήμους όπου δεν πληρούνται τα κριτήρια της παρ. 1 και συντρέχουν οι προϋποθέσεις του επόμενου εδαφίου, συγκροτούνται ΥΔΟΜ, με απόφαση του δημάρχου, που εκδίδεται εντός ενός (1) μήνα από τη δημοσίευση του προεδρικού διατάγματος της περ. α' της προηγούμενης παραγράφου, ως εξής : Εφόσον υπηρετούν στον οικείο Δήμο και σε άλλες οργανικές μονάδες, πλην της ΥΔΟΜ και της Τεχνικής Υπηρεσίας, υπάλληλοι των ειδικοτήτων που προβλέπονται στο προεδρικό διάταγμα της προηγούμενης παραγράφου και μέχρι του ελάχιστου αριθμού που προβλέπεται στο ίδιο προεδρικό διάταγμα, για τη συγκρότηση ΥΔΟΜ, αυτοί μετακινούνται υποχρεωτικά, με την απόφαση του προηγούμενου εδαφίου, στην ΥΔΟΜ και σε θέση αντίστοιχου ιεραρχικού επιπέδου. Σε περίπτωση που περισσότεροι υπάλληλοι πληρούν τις προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου, για την κάλυψη των κενών θέσεων της ΥΔΟΜ λαμβάνονται υπόψη, κατά σειρά προτεραιότητας, α) ο μακρότερος χρόνος προϋπηρεσίας σε θέση με καθήκοντα σχετικά	

στους φορείς της περίπτωσης β' της παραγράφου 2 του άρθρου 44 του ν. 4412/2016. Στην περίπτωση αυτή, η αρμοδιότητα έκδοσης της τελικής διοικητικής πράξης ασκείται από το δήμαρχο.	με την έκδοση οικοδομικών αδειών, β) υποβολή αίτησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος με προτίμηση στον αρχαιότερο γ) η κρίση του αρμοδίου οργάνου, με βάση τα τυπικά και τα ουσιαστικά προσόντα, τη συνάφεια της ειδικότητας και τυχόν περαιτέρω εξειδίκευση και τη γενική εμπειρία των υπαλλήλων με τις ειδικότητες που προβλέπονται στο προεδρικό διάταγμα της παρ. 1. 3. Εάν, με απόφαση του δημάρχου, διαπιστώνεται αιτιολογημένα η αδυναμία συγκρότησης αυτοτελούς ΥΔΟΜ, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις των παρ. 1 και 2, οι αρμοδιότητες της ΥΔΟΜ ασκούνται υποχρεωτικά με διοικητική υποστήριξη, από το δήμο της έδρας της οικείας περιφερειακής ενότητας. Στην περίπτωση αυτή, τα παράβολα που αντιστοιχούν στην έκδοση οικοδομικών αδειών για ακίνητα κείμενα εντός της επικράτειας των υποστηριζόμενων Δήμων αποδίδονται στο Δήμο που παρέχει τη διοικητική υποστήριξη. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Οικονομικών, καθορίζεται η διαδικασία απόδοσης των παραβόλων στο Δήμο ο οποίος παρέχει τη διοικητική υποστήριξη.» Το εύλογο ερώτημα που προκύπτει είναι: Δεν πρέπει να εκδοθεί το από τόσο καιρό απαιτούμενο ΠΔ ώστε να γίνουν οι απαιτούμενες ενέργειες (που αυτό ορίζει...) και να ξεκαθαρίσει το τοπίο και μετά να δούμε τι θα γίνει με τους Δήμους που δεν κατάφεραν να συστήσουν τη δική τους ΥΔΟΜ;;; Η ίδρυση των Παρατηρητηρίων αναμένεται τόσο καιρό και όλοι πιστεύουμε ότι θα αποσυμφορήσει μεγάλο φόρτο εργασίας απ' τις ΥΔΟΜ (κυρίως μικρών Δήμων) ενώ μπορούν με μικρό αριθμό υπαρχόντων υπαλλήλων (που θα μεταταχθεί)να λειτουργήσουν. Σας ευχαριστώ και ελπίζω να ακουστεί η φωνή μικρών Δήμων που αντιμετωπίζουν βασικά λειτουργικά προβλήματα..... • 20 Νοεμβρίου 2019, 10:34 | Θεωρώ ότι η πρόβλεψη «το προσωπικό των ΥΔΟΜ που ασκεί καθήκοντα διοικητικής υποστήριξης, δεν μπορεί να απασχολείται σε άλλες υπηρεσίες του φορέα ή σε αλλότρια καθήκοντα ή σε επιτροπές εκτός των αρμοδιοτήτων των ΥΔΟΜ», θα πρέπει να αφορά και τους υπαλλήλους των ΥΔΟΜ που δέχονται την	

	διοικητική υποστήριξη, αν λάβουμε υπόψιν ότι υπάρχουν ΥΔΟΜ με έναν ή δύο μηχανικούς με διοικητική υποστήριξη από την έδρα του Νομού. Θα πρέπει να τους αφορά και αυτούς η συγκεκριμένη διάταξη. Δεν μπορεί μια ΥΔΟΜ δήμου με έναν μηχανικό να δέχεται διοικητική υποστήριξη από άλλο δήμο και ο μοναδικός μηχανικός της ΥΔΟΜ να είναι σε επιτροπές διαγωνισμών ΜΗΜΕΔ, σε επιτροπές ΠΠΑΕ, παραλαβής έργων, προμηθειών, αλλότρια καθήκοντα και επιτροπές του Δήμου εκτός των αρμοδιοτήτων του στην ΥΔΟΜ. • 19 Νοεμβρίου 2019, 11:55 | Στην περίπτωση που οι δήμοι δεν διαθέτουν την τεχνική επάρκεια και με απόφαση δημάρχου αναθέτουν την διοικητική υποστήριξη σε άλλο φορέα (π.χ. ο Δήμος που ασκεί τώρα την διοικητική υποστήριξη) θα πρέπει για την εύρυθμη λειτουργία των Υπηρεσιών Δόμησης η εγκύκλιος 3/2011 (ΑΔΑ: 4Α9ΙΚ-0)στην οποία αναφέρει ότι :»Επισημαίνουμε ότι, επειδή το προσωπικό που μετατάχθηκε για την άσκηση των πρόσθετων αρμοδιοτήτων, έχει την υποχρέωση της παροχής διοικητικής υποστήριξης, δεν μπορεί να απασχολείται σε άλλες υπηρεσίες του δήμου ή σε αλλότρια καθήκοντα, για ολόκληρο το χρονικό διάστημα της μεταβατικής περιόδου.», να ενσωματωθεί στο παρόν άρθρο ως εξής: «3. Το προσωπικό των ΥΔΟΜ που ασκεί καθήκοντα διοικητικής υποστήριξης, δεν μπορεί να απασχολείται σε άλλες υπηρεσίες του φορέα ή σε αλλότρια καθήκοντα ή σε επιτροπές εκτός των αρμοδιοτήτων των ΥΔΟΜ.» Η πάγια τακτική των Δήμων ως τώρα ήταν η μη τήρηση της ανωτέρω εγκυκλίου με αποτέλεσμα το προσωπικό των ΥΔΟΜ είτε να μετακινείται σε άλλες υπηρεσίες είτε να συμμετέχει σε επιτροπές που δεν έχουν σχέση με το αντικείμενο των ΥΔΟΜ με αποτέλεσμα να υπάρχουν δυσλειτουργίες και καθυστερήσεις στην λειτουργία των Υπηρεσιών Δόμησης.	
Άρθρο 23 – Άσκηση αρμοδιοτήτων από τους δήμους – Λήξη διοικητικής υποστήριξης	• 24 Νοεμβρίου 2019, 18:53 | Ας δούμε πρώτα ποιά πρέπει να είναι η ελάχιστη στελέχωση των Τεχνικών Υπηρεσιών και ποιά των ΥΔΟΜ και με ποιές ειδικότητες. Ας γίνει αποτίμηση και μετά αν η κάθε μια μπορεί να υπάρχει ας ιδρυθεί, διαφορετικά να γίνει μια μεγάλη Τεχνική Υπηρεσία και μια ΥΔΟΜ σε επίπεδο Περιφερειακής Ενότητας. Έτσι, πάρα πολλά προββλήματα θα λυθούν, θα γίνουμε αποτελεσματικοί, θα υπάρχει εξειδίκευση εργασίας και το	• Δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής

1. Χρόνος έναρξης άσκησης από τους δήμους των αρμοδιοτήτων που μεταβιβάστηκαν σε αυτούς, στο πλαίσιο των οριζομένων στην περίπτωση α' της παραγράφου 1 του άρθρου 95 του ν. 3852/2010 (Α' 87), για τις οποίες παρέχεται κατά τη δημοσίευση του παρόντος διοικητική υποστήριξη, ορίζεται η 1.03.2020. Μέχρι τότε συνεχίζουν να εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις των παραγράφων 2, 3 και 4 του άρθρου 95 του ν. 3852/2010. Η παράγραφος 1 του άρθρου 1 της από 31.12.2012 Πράξης	κράτος αλλά και οι ΟΤΑ θα κάνουν μέγιστη οικονομία. • 24 Νοεμβρίου 2019, 15:15 | Στον νόμο πρέπει να αναφερθεί ότι η ίδρυση ΥΔΟΜ είναι υποχρεωτική για όλους τους δήμους έως τις 1.3.2020, ειδάλλως θα διατηρηθεί η υφιστάμενη κατάσταση. • 22 Νοεμβρίου 2019, 16:58 | Σταματήστε επιτέλους τις παρατάσεις στην διοικητική υποστήριξη. Εδώ και 9 χρόνια οι εργαζόμενοι στις ΥΔΟΜ είμαστε «αιχμάλωτοι» των Δημάρχων που αδιαφορούν, βολεύονται με τις παρατάσεις και δεν τους ενδιαφέρει να ιδρύσουν ΥΔΟΜ. Προβλέψτε λοιπόν ρητά ότι από 01-01-2020 σταματαει η εξυπηρέτηση όλων αυτών των Δήμων που αδιαφορούν. Είμαστε σε τραγική κατάσταση. Δείτε επιτέλους με άλλο μάτι και εμάς τους εργαζόμενους που διαρκώς μειωνόμαστε... • 22 Νοεμβρίου 2019, 13:57 | Αρ. Πρωτ.: 7984 Αθήνα, 22/11/2019 Προς: Υπουργό Εσωτερικών κ. Θεοδωρικάκο Π. Κοιν.: 1. Πρόεδρο και ΔΕ ΤΕΕ 2. Α' Βάθμιες ΕΜΔΥΔΑΣ Θέμα: Παρατηρήσεις επί του Νομοσχεδίου του Υπουργείου Εσωτερικών. Κύριε Υπουργέ Η ΠΟ ΕΜΔΥΔΑΣ αποτελεί την Ομοσπονδία που εκπροσωπεί Πανελλαδικά το σύνολο των Διπλωματούχων Μηχανικών του Δημοσίου Τομέα (Υπουργεία, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ Α και Β βαθμού). Μετά από σειρά εγγράφων μας για πληθώρα θεμάτων που άπτονται της αρμοδιότητάς σας, επανερχόμαστε με τις βάσιμες αιτιάσεις μας σχετικά με το πρόσφατο Σχέδιο Νόμου «Θέματα του Υπουργείου Εσωτερικών» το οποίο αναρτήθηκε για ολιγοήμερη διαβούλευση. Στο άρθρο 19 η πρόβλεψη για Νομική Υποστήριξη Υπαλλήλων Δημοσίου Τομέα, πρέπει οπωσδήποτε να συμπεριλάβει και τους Υπαλλήλους των ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού, οι οποίοι και αντιμετωπίζουν και τις	στόχευσης

Νομοθετικού Περιεχομένου, όπως κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4147/2013 (Α' 98), συνεχίζει να ισχύει. 2. Εκκρεμείς δίκες συνεχίζονται αυτοδίκαια και χωρίς άλλη διατύπωση από το δήμο στη χωρική αρμοδιότητα του οποίου αφορά η πολεοδομική πράξη. Δικαστικές αποφάσεις κατά διοικητικών πράξεων που εκδόθηκαν στα πλαίσια της διοικητικής υποστήριξης της παρ. 1, εκτελούνται από το δήμο στα διοικητικά όρια του οποίου αφορά η προσβαλλόμενη	περισσότερες διώξεις λόγω πλήθους αρμοδιοτήτων. Υπενθυμίζουμε ότι είχαμε ήδη ζητήσει και από το Υπ.ΕΣ. τη Νομική Κάλυψη για Υπηρεσιακές Υποθέσεις με έκδοση ΚΥΑ αντίστοιχης αυτής του Υπ. Υποδομών και Μεταφορών αλλά και αναγκαίες αλλαγές στη σχετική Νομοθεσία που δε θα στέλνουν με το παραμικρό στο ακροατήριο του Υπαλλήλους Μηχανικούς. Στο άρθρο 2, παράγραφος 4 οι προβλέψεις διακριτής και δυσμενούς μεταχείρισης ειδικά των Υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ Α' Βαθμού που απαιτούν «σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου» σε αντίθεση με τα όσα προβλέπονται για τους υπόλοιπους Υπαλλήλους αλλά και με την Συνταγματική Αρχή της Ισότητας, οπότε βάσιμα ζητάμε να αποσυρθούν. Στο άρθρο 3 η προθεσμίες που τίθενται για την ολοκλήρωση των διαδικασιών ουσιαστικά αναιρούν όλη την ουσία της κινητικότητας αν σκεφτούμε ότι στους πρώτους κύκλους κινητικότητας που έλαβαν χώρα, καμία πράξη μετάταξης ή απόσπασης δεν ολοκληρώθηκε σε διάστημα μικρότερο των 7-8 μηνών. Συνάδελφοι που συμμετείχαν στον β΄ κύκλο κινητικότητας του 2018 δεν έχουν ακόμα κληθεί σε συνέντευξη 13 μήνες μετά την αίτηση, πόσο μάλλον να ολοκληρώσουν τη διαδικασία με ΦΕΚ μετάταξης. Ουσιαστικά ο δημόσιος υπάλληλος που επιθυμεί να μεταταχθεί, θα επιδοθεί ο ίδιος σε έναν «αγώνα δρόμου» και «άγχους» προσωπικά προκειμένου να πιέσει εκατέρωθεν φορείς υποδοχής και προέλευσης να είναι συνεπείς στις προθεσμίες με το φόβο η μετάταξη να μην ολοκληρωθεί. Επίσης θα πρέπει να διευκρινιστεί και το θέμα της μεταφοράς των πιστώσεων από τον φορέα αποχώρησης στον φορέα υποδοχής, διότι οι περισσότερες μετατάξεις δεν πραγματοποιήθηκαν λόγω της μη έγκαιρης πρόβλεψης πιστώσεων-προϋπολογισμών από τους φορείς υποδοχής. Στο άρθρο 5, παράγραφος 5 πρέπει να υπάρχει ρητή αναφορά στη διατήρηση τυχόν προσωπικής διαφοράς στη διαδικασία των μετατάξεων. Στο άρθρο 6, παράγραφος 1 απουσιάζει οποιαδήποτε αναφορά στο προβάδισμα κατηγοριών που επιβάλει ο Νόμος αλλά και οι πρόσφατες αποφάσεις του ΣτΕ. Η ελεύθερη επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων είναι αναμφίβολα παράνομη και έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τις θεμελιώδεις αρχές της Ισότητας και του Κράτους Δικαίου, αλλά είναι και αντίθετη με το άρθρο 97 του Ν. 3528/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ (ΦΕΚ 26/9-2-2007) και με το άρθρο 99 του Ν. 3584/2007 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ΦΕΚ 143/Α/2007). Σε εφαρμογή των αποφάσεων του ΣτΕ έχουν εκδοθεί και οι κάτωθι σχετικές Εγκύκλιοι:	

πράξη. 3. Εκκρεμείς κατά τη δημοσίευση του παρόντος υποθέσεις αρμοδιότητας των Υπηρεσιών Δόμησης συνεχίζονται από τον κατά τόπο αρμόδιο δήμο. Φάκελοι υποθέσεων, εκκρεμείς ή αρχειοθετημένοι, που καταρτίσθηκαν από τις υπηρεσίες που παρείχαν τη διοικητική υποστήριξη παραδίδονται στις υπηρεσίες των δήμων που αφορούν, εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) μηνών από την	• Το υπ' αριθ. 26109/05-06-2018 (ΑΔΑ: Ω59Ρ465ΧΘ7-Υ4Ι) έγγραφο του Υπουργού Εσωτερικών με θέμα «Εφαρμογή του προβαδίσματος κατηγοριών κατά την επιλογή προϊσταμένων σε θέσεις ευθύνης των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού», το οποίο χαρακτηρίζεται ως εξαιρετικά επείγον. pdf • Το υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.35.50/2412/οικ.21795/18-06-2018 (ΑΔΑ: ΨΤΜΓ465ΧΘΨ-ΣΟΔ) έγγραφο της Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα «Προβάδισμα κατηγοριών – προϊστάμενοι οργανικών μονάδων», το οποίο χαρακτηρίζεται ως επείγον. pdf Επιπρόσθετα στη παράγραφο 5 του ίδιου άρθρου διατηρεί τη δυνατότητα διεκδίκησης οποιασδήποτε θέσης ευθύνης των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.) ανεξαρτήτως του τίτλου σπουδών που κατέχουν. Η πρόβλεψη αυτή ειδικά στις Υπηρεσίες με Τεχνικό Αντικείμενο να οδηγήσει σε ακραίες καταστάσεις, όπου Υπάλληλοι μη έχοντες τις βασικές γνώσεις και τα από το Νόμο καθορισμένα Επαγγελματικά Δικαιώματα θα εκδίδουν και θα θεωρούν πράξεις που απαγορεύεται από το Νόμο να το κάνουν. Στην παράγραφο 8 του άρθρου 6, με τα κριτήρια μοριοδότησης εκτιμούμε ότι η πρόβλεψη υποβάθμισης της μοριοδότησης των Integrated Master του Ν. 4485/17 με μόλις 50 μόρια είναι προκλητική και πρέπει να διορθωθεί. Δε μπορούμε να κατανοήσουμε το κριτήριο με το οποίο όλα τα πρώτα μεταπτυχιακά μοριοδοτούνται με 150 μόρια ενώ τα ενσωματωμένα στο βασικό τίτλο σπουδών με 50, όσο και η άριστη γνώση μιας ξένης γλώσσας, ενώ τα δεύτερα με μόλις 30 μόρια! Τέλος η βαρύτητα της δομημένης συνέντευξης είναι πολύ μεγάλη σε όλες τις περιπτώσεις σε σχέση με τα πιο «αντικειμενικά κριτήρια» και αυξάνεται σε όλες τις περιπτώσεις κρίσεων! Επιπλέον δίνεται ενισχυμένη μοριοδότηση σε υπαλλήλους που ήδη κατέχουν θέσεις ευθύνης, χωρίς να γίνεται διάκριση για το αν έχουν περάσει από κρίσεις υπηρεσιακού συμβουλίου. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι όσοι είναι εν ενεργεία Προϊστάμενοι, τοποθετημένοι χωρίς κάποια διαδικασία αξιολόγησης, λόγω της αυξημένης μοριοδότησης θα έχουν ένα πλεονέκτημα απέναντι στους υπολοίπους ανεξάρτητα από το αν οι τελευταίοι έχουν αυξημένα τυπικά προσόντα ή/και πολλά χρόνια εμπειρίας. Ταυτόχρονα μειώνεται πολύ η μοριοδότηση της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας εκτός Δημοσίου σύμφωνα με το ΠΔ69/16 σε 0,83 μόρια ανά μήνα από 2,08 που ήταν πριν. Στο άρθρο 20 σχετικά με τις Αναπτυξιακές Εταιρίες ΟΤΑ, εκτιμούμε ότι αποτελούν άλλη μια μορφή έμμεσης ιδιωτικοποίησης των λειτουργιών των ΟΤΑ. Τα απολύτως υπαρκτά προβλήματα υποστελέχωσης τους	

έναρξη άσκησης της αρμοδιότητας. Για την παράδοση συντάσσεται αναλυτικό πρωτόκολλο παράδοσης – παραλαβής, αντίγραφο του οποίου υποβάλλεται στην οικεία Αποκεντρωμένη Διοίκηση.	μπορούν να επιλυθούν μόνο με προσλήψεις προσωπικού με μόνιμες και σταθερές σχέσεις εργασίας και όχι με ανάθεση των λειτουργιών τους σε Α.Ε. οι οποίες λειτουργούν με διαφορετικά κριτήρια. Τέλος με το άρθρο 23 συνεχίζεται η ασάφεια για τη Διοικητική υποστήριξη Δήμων ή οποία και παρατείνεται έως 1.3.20 τη στιγμή που δεν έχουν έχουνε ακόμα εκδοθεί οι σχετικές ΥΑ για την ελάχιστη στελέχωση των ΥΔΟΜ που αποτελεί προϋπόθεση υλοποίησης οποιασδήποτε απόφασης. Σε κάθε περίπτωση και για τις ΥΔΟΜ ισχύει ότι και για τις Τεχνικές Υπηρεσίες. Χωρίς προσλήψεις προσωπικού και ειδικά Διπλωματούχων Μηχανικών, επιμόρφωση, μεταφορά της πείρας από γενιά σε γενιά και γενναία υποστήριξη με σύγχρονα μέσα, καμιά Υπηρεσία δε θα μπορεί να ανταποκριθεί στα μεγάλα καθήκοντα που έχει να αντιμετωπίσει. Ενδεικτικά οι συνάδελφοι μας έχουν την υποστήριξη στους ιδιώτες συνάδελφους, τις καταγγελίες για ήδη εκδοθείσες άδειες μικρής κλίμακας, ενώ εκκρεμεί και ο έλεγχος του 30% των αδειών δόμησης κατηγορίας 3 που προέβλεπε ο ν. 4495/2017. Είμαστε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση και σας καλούμε να ανταποκριθείτε στο αίτημα μας για συνάντηση μαζί σας γιατί η απουσία διαλόγου ουδέποτε βοήθησε τη λήψη ορθών αποφάσεων. • 22 Νοεμβρίου 2019, 11:52 | Το 2011 όλοι οι υπάλληλοι που υπηρετούσαμε σε Τμήμα Πολεοδομίας Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης μεταταχθήκαμε υποχρεωτικά σε Δήμο προκειμένου να στελεχωθεί η πολεοδομική υπηρεσία, έχοντας παράλληλα διοικητική υποστήριξη από όμορο δήμο. Λόγω των συνταξιοδοτήσεων, σήμερα έχουμε απομείνει μόνο δύο μηχανικοί, που παράλληλα απασχολούνται σε αλλότρια καθήκοντα που αφορούν αρμοδιότητες του δήμου, όπως επιτροπές διαγωνισμών προμηθειών, επιτροπές παραλαβής προμηθειών και το κυριότερο επιτροπές παραλαβής δημοσίων έργων σε ρόλο προέδρου. Ενώ λοιπόν μας παρέχεται διοικητική υποστήριξη, η οποία θα λήξει την 1/03/2020 σύμφωνα με το παρόν νομοσχέδιο, δεν έχει γίνει καμία προσπάθεια από τον Δήμο για στελέχωση της υπηρεσίας μας. Αντιθέτως, θέλουν να μας μετακινήσουν ή να μας έχουν με παράλληλα καθήκοντα(μεγάλη εφεύρεση) στην τεχνική υπηρεσία, αδιαφορώντας για την λειτουργία της υπηρεσίας δόμησης. Κατά την άποψη μας, πρέπει να εκδοθεί το πολυπόθητο Π.Δ. για την ελάχιστη στελέχωση των Υ.ΔΟΜ., το οποίο θα διασφαλίζει ότι, υπάλληλοι όπως εμείς με εμπειρία σε πολεοδομικά θέματα, θα παραμείνουμε στις Υ.ΔΟΜ. ασκώντας αποκλειστικά πολεοδομικά καθήκοντα, αφού γι αυτό άλλωστε και μετακινηθήκαμε	

	από τις Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις. Η άλλη λύση είναι να μεταφερθούμε στις περιφέρειες, προκειμένου όμως να στελεχώσουμε αποκλειστικά τις υπηρεσίες δόμησης και όχι τις τεχνικές υπηρεσίες των περιφερειών. • 19 Νοεμβρίου 2019, 16:35 | Από το 2011 ως σήμερα ελάχιστοι Δήμοι πανελλαδικά έχουν προχωρήσει σε ίδρυση Υπηρεσίας Δόμησης και έχουν μεσολαβήσει σχεδόν εννέα χρόνια. Το διάστημα έως 1.3.2020 είναι πολύ μικρό για να γίνουν οι απαιτούμενες ενέργειες από τους άλλους Δήμους. Επίσης, οι υφιστάμενες Υπηρεσίες Δόμησης είναι υποστελεχωμένες λόγω συντάξεων, μετατάξεων, μετακινήσεων του προσωπικού τους σε άλλες υπηρεσίες των Δήμων και συμμετοχή των μηχανικών σε έργα και επιτροπές που δεν έχουν σχέση με τα καθήκοντά τους. Μόνη λύση είναι η μεταφορά των ΥΔΟΜ στις αποκεντρωμένες διοικήσεις ή στις περιφέρειες όπως αναφέρεται στο πόρισμα της Ειδικής Επιτροπής του άρθρου 5 του Ν.4368/2016 (σελ. 24) στο οποίο αναφέρει: «Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να εξεταστεί η δυνατότητα ανάθεσης των αντίστοιχων υπηρεσιών στον β' βαθμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης και της άσκησης των αρμοδιοτήτων αυτών από μία κεντρική πολεοδομική υπηρεσία στην έδρα κάθε Περιφέρειας της χώρας και ένα πολεοδομικό γραφείο στην έδρα κάθε Περιφερειακής Ενότητας.» Επιπροσθέτως, η εξαίρεση του υπηρετούντος προσωπικού από έργα και επιτροπές που δεν εντάσσονται στις αρμοδιότητες των ΥΔΟΜ θα διευκόλυνε περισσότερο την υφιστάμενη κατάσταση. Μακροπρόθεσμα,αν ήταν δυνατόν θα μπορούσαν να καλυφθούν τα κένα στελέχωσης με προσλήψεις προσωπικού. • 19 Νοεμβρίου 2019, 11:36 | Για αποφυγή ασάφειας στον παρόν άρθρο, θα πρέπει να αναφέρεται να προστεθεί στην παράγραφο 1: Στην περίπτωση που δεν τηρούνται οι προϋποθέσεις της τεχνικής επάρκειας των Δήμων στους παρέχεται διοικητική υποστήριξη θα τηρηθούν οι διαδικασίες του προηγούμενου άρθρου.	
Άρθρο 24 – Μητρώο	• 25 Νοεμβρίου 2019, 10:24 |	Τα

Δεδομένων Τοπικής Αυτοδιοίκησης 1. Για τη χάραξη αποτελεσματικών και στοχευμένων αναπτυξιακών πολιτικών τοπικής αυτοδιοίκησης, δημιουργείται στο Υπουργείο Εσωτερικών διαδικτυακό Μητρώο Δεδομένων Τοπικής Αυτοδιοίκησης, το οποίο περιλαμβάνει στοιχεία που αφορούν την οικονομική και διοικητική λειτουργία τους, τα στοιχεία του ενεργητικού τους, καθώς και τα αντίστοιχα στοιχεία που αφορούν τα νομικά τους	Πρόταση διαβούλευσης επί του Σχέδιο Νόμου «Ρύθμιση Θεμάτων Υπουργείου Εσωτερικών» Άρθρο 2 ▪ Η πρόβλεψη ότι: για τη διενέργεια μετάταξης ή απόσπασης το ποσοστό κάλυψης των θέσεων στο φορέα προέλευσης του κλάδου στον οποίο ανήκει ο υπάλληλος, κατά την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων για τη διαδικασία επιλογής, πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό τουλάχιστον 65% επί του συνόλου των οργανικών θέσεων, δυσχεραίνει τη συμμετοχή των υπαλλήλων στο ΕΣΚ. ▪ Ειδικά για τη μετάταξη υπαλλήλων των Τεχνικών Υπηρεσιών και των Υπηρεσιών Δόμησης των ΟΤΑ α΄ βαθμού απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου, ουσιαστικά ακυρώνει στην πλειοψηφία τους τη συμμετοχή των μηχανικών στο ΕΣΚ, διότι λόγω της σοβαρής υποστελέχωσης των Υπηρεσιών δεν θα δίδεται η σύμφωνη γνώμη και πρέπει να αποσυρθεί. Άρθρο 5 Θα πρέπει να υπάρξει ξεκάθαρη αναφορά για τη διατήρηση της υπάρχουσας προσωπικής διαφοράς στην περίπτωση των μετατάξεων. Άρθρο 6 Α. Αντιπαραγωγικό, αντιαναπτυξιακό, αναξιοκρατικό, αντιεπαγγελματικό και άδικο, αναχρονιστικό απομεινάρι του παρελθόντος, το προβάδισμα των υπαλλήλων της κατηγορίας ΠΕ έναντι εκείνων της ΤΕ. Είναι ακόμη ανακόλουθο των αρχών που θέσπισε η Κυβέρνηση Ν. 4622/7-8-2019 για το «Επιτελικό Κράτος» (αρθ. 19 παρ. 6) που αναφέρει: « Οι αρχές της αξιοκρατίας και του επαγγελματισμού έχουν την έννοια ότι η Κεντρική Δημόσια Διοίκηση οφείλει να λειτουργεί σε υψηλό επίπεδο επαγγελματισμού σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της τόσο σε σχέση με την εσωτερική λειτουργία της, όσο και σε σχέση με την αλληλεπίδραση με την κοινωνία και να στοχεύει στη συνεχή αναβάθμιση του επιπέδου των εργαζομένων της μέσω της διά βίου επιμόρφωσης, της αξιολόγησης και της επιβράβευσης της αριστείας». Και αυτό διότι με την άκομψη, στενόμυαλη και αδιάφορη των συνεπειών αυστηρή αδιακρίτως εφαρμογή του προβαδίσματος (αρ. 97) μεταξύ υπαλλήλων της Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης, επιχειρείται συχνά για συντεχνιακούς λόγους, με αδιάφανες μεθοδεύσεις, να καταδικαστούν σε στασιμότητα σημαντικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης και να τους στερηθεί το όραμα και η προσπάθεια για κάθε είδους	υποβληθέ ντα σχόλια δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετι κής πολιτικής στόχευσης

πρόσωπα. 2. Η καταχώριση στο μητρώο έκαστου στοιχείου ενεργητικού αποδίδει έναν μοναδικό αριθμό μητρώου. Η έναρξη λειτουργίας του Μητρώου διαπιστώνεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών. Από 1.03.2020, αποφάσεις που αφορούν τα εν λόγω στοιχεία και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ν. 3861/2010 (Α' 112), δεν αναρτώνται στο πρόγραμμα Διαύγεια και δεν εκτελούνται, αν δεν συνοδεύονται από	βελτίωση, με την ακύρωση κάθε προοπτικής εξέλιξής τους στην ιεραρχία. Παρά την ξεκάθαρη πρόβλεψη του νόμου για την εξέλιξη των υπαλλήλων ΤΕ στην ιεραρχία και την τοποθέτησή τους σε θέσεις προϊσταμένων Οργανικών μονάδων επιπέδου Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων, οι συντάκτες των Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας, αυθαιρετώντας ουσιαστικά σε πολλές περιπτώσεις, προσπαθούν να ακυρώσουν όλο το προηγούμενο νομοθέτημα που αναλυτικώς περιγράφει τις κατηγορίες υπαλλήλων (ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ) οι οποίοι προβλέπεται να έχουν την δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής για τις θέσεις ευθύνης, αφού σκοπίμως καταχρώνται την δυνατότητα που τους παρέχεται να επιλέξουν τους κλάδους των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και επιλέγουν π.χ. μηχανικούς μόνο από τον κλάδο ΠΕ μηχανικών και με αυτό τον τρόπο, μη επιλέγοντας και τον αντίστοιχο κλάδο ΤΕ μηχανικών, αποκλείουν την κατηγορία των ΤΕ υπαλλήλων, ή όπως με την χρήση του εύσχημου και παραπλανητικού όρου ΠΕ και εν ελλείψει ΤΕ. Συχνότατα βέβαια ασκούνται πολύπλευρες πιέσεις προς Δημάρχους και Περιφερειάρχες, προκειμένου ακόμη και να τροποποιήσουν ήδη ειλημμένες αποφάσεις των Δημοτικών και Περιφερειακών Συμβουλίων στην κατεύθυνση του αποκλεισμού των υπαλλήλων της ΤΕ κατηγορίας. Απαραίτητη η τροποποίηση του αρ. 97 με απαλοιφή του προβαδίσματος της κατηγορίας ΠΕ έναντι της ΤΕ ή της δημιουργίας μίας νέας κατηγορίας που θα περιλαμβάνει όλους τους αποφοίτους των σχολών της Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης. Δεδομένου ότι το προβάδισμα των υπαλλήλων της ΠΕ κατηγορίας έναντι της ΤΕ υφίσταται λόγω της διαφορετικής βαθμολογικής και μισθολογικής τους εξέλιξης, θα πρέπει να άμεσα να θεσμοθετηθεί ενιαία βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη για όλους τους αποφοίτους της ενιαίας Τριτοβάθμιας – Ανώτατης Εκπαίδευσης. ▪ Απαραίτητη επίσης και η τροποποίηση του Ν. 4622/2019 που στο αρθ. 20 παρ. δ αναφέρει ότι: «Με τους Οργανισμούς της προηγούμενης παραγράφου καθορίζονται..... (δ) η γενική περιγραφή καθηκόντων κάθε θέσης ευθύνης, καθώς και οι κλάδοι, από τους οποίους προέρχονται οι Προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων.», όπου θα πρέπει να προστεθεί η φράση «... χωρίς να αποκλείεται κανένας κλάδος των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ για την ανάληψη θέσης ευθύνης, που οι αντίστοιχες ειδικότητές τους έχουν το γνωστικό αντικείμενο του έργου της εκάστοτε αρμόδιας Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή τμήματος.»	

τον αριθμό μητρώου του προηγούμενου εδαφίου. 3. Στοιχεία που έχουν ήδη καταχωρηθεί στα μητρώα και τις βάσεις δεδομένων που προβλέπονται στα άρθρα 25 και 26 του ν. 4257/2014 (Α΄93) και στο άρθρο 194 του ν. 4555/2018 (Α΄133) μεταπίπτουν στο Μητρώο της παραγράφου 1. 4. Με κοινή απόφαση των Υπουργού Εσωτερικών και Ψηφιακής Διακυβέρνησης, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη	Όπως είναι γνωστό, τα ΤΕΙ όπως και τα Πανεπιστήμια ανήκουν στην Τριτοβάθμια Ανώτατη Εκπαίδευση, το πτυχίο τους αποτελεί βασικό τίτλο σπουδών και οι απόφοιτοί τους, αμφότεροι, έχουν την δυνατότητα σπουδών μεταπτυχιακού και διδακτορικού επιπέδου. (Ν.2916/2001, Ν.3549/2007, Ν.3685/2008, 4009/2011, 4024/2011, 4685/2018). ▪ Σημαντικός αριθμός αποφοίτων της Τεχνολογικής εκπαίδευσης έχει προχωρήσει την επιστημονική του εξέλιξη και εξειδίκευση, έχει αποκτήσει μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους σπουδών και εν γένει έχει συσσωρεύσει όγκο ουσιαστικών και τυπικών προσόντων. Ειδικότερα όσον αφορά τους μηχανικούς ΤΕ, παρατηρείται ότι έχει δημιουργηθεί ένα πολύτιμο ανθρώπινο κεφάλαιο με εξειδικευμένα εργασιακά προσόντα τα οποία είναι απαραίτητα στο μηχανισμό της Δημόσιας Διοίκησης ως βασική προϋπόθεση της μέγιστης δυνατής λειτουργίας της. ▪ Δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί η αξιοκρατία και η αποτελεσματικότητα όταν αποκλείονται από την διαδικασία επιλογής προϊσταμένων υπάλληλοι της ΤΕ κατηγορίας μόνο και μόνο διότι πριν 15 ή 20 χρόνια απέκτησαν πτυχίο ΤΕΙ (Τριτοβάθμιας Ανώτατης Εκπαίδευσης) και να στερούνται τη δυνατότητα συμμετοχής τους στη διαδικασία επιλογής η οποία περιλαμβάνει αξιολόγηση με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια όπως: α) μοριοδότηση βάσει τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης, β) μοριοδότηση βάσει εργασιακής εμπειρίας και άσκησης καθηκόντων ευθύνης, γ) μοριοδότηση βάσει αξιολόγησης ▪ Οι απόφοιτοι των Κολεγίων δεν αντιμετωπίζουν πλέον προβλήματα, διορίζονται στο Δημόσιο ως ΠΕ και εξελίσσονται καταλαμβάνοντας θέσεις προϊσταμένων (ΠΔ 50/2001 αρθ. 26 παρ. 11), ενώ προσφάτως θεσπίσθηκαν (Ν. 4635 αρθ. 169) νέες ευέλικτες και γοργές διαδικασίες αναγνώρισης επαγγελματικής ισοδυναμίας των πτυχίων των Κολλεγίων και ιδρυμάτων μη αναγνωρισμένων ακαδημαϊκά από το Σύνταγμά μας. Β. Επιβάλλεται να μειωθεί και να παραμείνει ως έχει η μοριοδότηση για την άσκηση καθηκόντων σε θέσεις ευθύνης, η οποία κυριολεκτικά προτείνεται να πολλαπλασιασθεί. Επειδή η ανάθεση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα με αδιαφανή κριτήρια έγινε ο κανόνας την	

της ΚΕΔΕ και της ΕΝΠΕ, καθορίζονται η διαδικασία τήρησης του Μητρώου, τα στοιχεία που καταχωρούνται, τα δικαιώματα πρόσβασης, καθώς και κάθε άλλο συναφές ζήτημα για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού.	τελευταία δεκαετία, η άσκηση καθηκόντων ευθύνης στο δημόσιο τομέα να μοριοδοτήται μόνο εφόσον οι υπάλληλοι έχουν επιλεγεί από κρίση Υπηρεσιακού συμβουλίου. Οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ εξακολουθούν να απολαμβάνουν εξαιρετικών προνομίων και επιλεκτικής ιδιαίτερης ευνοϊκής αντιμετώπισης στο σύνολο των μοριοδοτήσεων. Γ. Για την αναγνώριση προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα, μέγιστη διασφάλιση της συνάφειας, είναι για τους μεν ελεύθερους επαγγελματίες ΠΕ ή ΤΕ Μηχανικούς, η έναρξη επαγγελματικής δραστηριότητας στην εφορία, για τους δε μισθωτούς η προσκόμιση ανάλογων φορολογικών στοιχείων. Η εγγραφή σε επιμελητήρια (π.χ. ΤΕΕ) ή ασφαλιστικό φορέα (π.χ. ΤΣΜΕΔΕ), όπως προβλέπεται στο Π.Δ. 69/2016, δεν αποδεικνύει και την ενασχόληση με το επάγγελμα τουλάχιστον για την επικαλούμενη περίοδο προϋπηρεσίας. Δ. Για την μοριοδότηση του αδιάσπαστου τίτλου σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη, ότι όπως προβλέπεται στο αρ. 46 παρ. 2 του Ν. 4485/2017: «Ο ενιαίος και αδιάσπαστος τίτλος σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου δεν επιφέρει μισθολογικές μεταβολές». Η αιτιολογική έκθεση του Νόμου αναφέρει ότι: Ο ενιαίος και αδιάσπαστος τίτλος σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου δεν προσδίδει επιπλέον μοριοδότηση σε διαγωνισμούς, ούτε επιφέρει μεταβολές, όπως ιδίως μισθολογικές και βαθμολογικές.» Ε. Κατάργηση του κριτηρίου της συνέντευξης και θεσμοθέτηση ενός δίκαιου και αντικειμενικού συστήματος αξιολόγησης υπαλλήλων και επιλογής προϊσταμένων. Ζ. Απαραίτητη η συμμετοχή στα Συμβούλια Επιλογής Προϊσταμένων Σ.Ε.Π.Τ. και Σ.Ε.Π. των αιρετών μελών του Υπηρεσιακού Συμβουλίου του άρθρου 159 του Υπαλληλικού Κώδικα, προκειμένου να υπάρχει διαφάνεια και πραγματική εκπροσώπηση των εργαζομένων. Άρθρο 19 Η νομική υποστήριξη θα πρέπει να συμβαδίζει με τα προβλεπόμενα στην Κ.Υ.Α. του Υπ. Οικονομικών & Υπ. Υποδομών και Μεταφορών (αρ. ΔΝΣβ/οικ.54351/ΦΝ – ΦΕΚ Β' 2844/05-07-2019). Η νομική υποστήριξη των υπαλλήλων θα πρέπει να συντελείται μετά από αίτηση του υπαλλήλου στην αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, ενώ θετική εισήγηση της τελευταίας, μόνο σε εξαιρετικές και αιτιολογημένες περιπτώσεις. Η νομική υποστήριξη θα πρέπει να επεκταθεί στους ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού, καθώς και να εφαρμοσθεί στις	

	τρέχουσες εκκρεμείς υποθέσεις. Άρθρα 20 – 24 Οι Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ (ΑΑΕ ΟΤΑ) είναι ανώνυμες εταιρείες ειδικού σκοπού και θα θεωρούνται αναθέτουσες αρχές κατά την έννοια της παραγράφου 1 του άρθρου 2 του ν. 4412/2016. Σύμφωνα δε με την αιτιολογική έκθεση «.....η υποκατάσταση των τεχνικών υπηρεσιών από το προτεινόμενο σχήμα είναι η μόνη ρεαλιστικά εφαρμόσιμη λύση για τη εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος, που εν προκειμένω εξειδικεύεται στην ανάπτυξη των δημοσίων υποδομών στις περιοχές ευθύνης των ΟΤΑ.» Ζητάμε την άμεση απόσυρση των διατάξεων για τις Αναπτυξιακές Ανώνυμες Εταιρείες ΟΤΑ. Όχι στην ανοικτά ομολογούμενη υποκατάσταση των τεχνικών υπηρεσιών Όχι στην έμμεση κατάργηση και ιδιωτικοποίηση δομών των ΟΤΑ Όχι στην έμμεση κατάργηση της μονιμότητας Ζητάμε την άμεση στελέχωση και στήριξη των Τεχνικών Υπηρεσιών με προσωπικό μόνιμων και σταθερών σχέσεων εργασίας και την έκδοση των Υπ. Αποφάσεων για την ελάχιστη προβλεπόμενη στελέχωση των ΥΔΟΜ.	
Άρθρο 25 – Άμισθοι ειδικοί σύμβουλοι δημάρχων και περιφερειαρχών Στο τέλος της παραγράφου 11 του άρθρου 45 του ν. 3979/2011 (Α' 138) προστίθενται εδάφια, ως εξής: «Επιτρέπεται η	• 22 Νοεμβρίου 2019, 17:36 | Το βλέπω Θετικά/Αρνητικά: Μήπως θα πρέπει να ληφθεί μέρμνα για τους Δημόσιους Υπαλλήλους που θα γίνουν άμισθοι Ειδικοί Συνεργάτες για την λήψη ειδικής άδειας κατά τις ημέρες παροχής των σχετικών υπηρεσιών, έτσι ώστε να μην αναγκάζονται να κάνουν χρήση της κανονικής τους άδειας;	• Δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

ανάθεση καθηκόντων ειδικών συμβούλων για την επικουρία των δημάρχων και των περιφερειαρχών για ορισμένο χρονικό διάστημα και με συγκεκριμένα αντικείμενα, οι οποίοι υπηρετούν εθελοντικά και δεν λαμβάνουν μισθό, αποζημίωση ή οποιαδήποτε άλλη οικονομική απολαβή. Οι ειδικοί σύμβουλοι του προηγούμενου εδαφίου είναι επιστήμονες ή εμπειρογνώμονες ειδικού αντικειμένου ή κατέχουν αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα		

τοπικής αυτοδιοίκησης, υποστηρίζουν στο αντικείμενό τους τα διοικητικά όργανα, τις επιτροπές και τις αρμόδιες υπηρεσίες και προσλαμβάνονται με απόφαση του δημάρχου ή του περιφερειάρχη, ανάλογα, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Στην απόφαση εξειδικεύεται το συγκεκριμένο αντικείμενο που αναλαμβάνει ο ειδικός σύμβουλος, η ιδιότητα του και το χρονικό διάστημα ανάθεσης των καθηκόντων. Ο αριθμός των άμισθων ειδικών		

συμβούλων δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τον έναν (1) ανά δήμαρχο και τους δύο (2) ανά περιφερειάρχη.».		
Άρθρο 26 – Αρμόδιο δικαστήριο για θέματα ιθαγένειας Οι ακυρωτικές διαφορές που γεννώνται από την προσβολή ατομικών διοικητικών πράξεων που αφορούν στην κτήση και απώλεια της ελληνικής ιθαγένειας, υπάγονται στην αρμοδιότητα του κατά τόπο αρμόδιου τριμελούς διοικητικού	• 23 Νοεμβρίου 2019, 21:54 | Επειδή δεν προβλέπει στους νομούς, να δρομολογήσετε μια τέτοια διαδικασία ή να μπει στο Νόμο (να προβλέπει ο νόμος) προστασία δικαιωμάτων των παλιννοστούντα ομογενών με ελληνικές (ποντιακές) ρίζες με νομοθετική ρύθμιση σχετικά με ακύρωση ταυτότητας τους λόγου ανάκλησης ιθαγένειας (για λάθει στα έγγραφα τους από χώρα προέλευσης τους) και λόγου αυτό μη νόμιμης διανομής τους μετά το εύλογο χρόνο ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΤΑΞΗ Άρθρο ... Ρύθμιση θεμάτων παλιννοστούντων ομογενών – σχετικά με ακύρωση ταυτότητας τους λόγου ανάκλησης ιθαγένειας ΤΑΥΤΟΤΙΤΑ που έχουν χορηγηθεί σε παλιννοστούντες ομογενείς, των οποίων η ιθαγένεια έχει ανακληθεί, δεν αναζητούνται, εφόσον από τη δημοσίευση του παρόντος υποβάλλουν εκ νέου αίτηση για την απόκτηση ελληνικής ιθαγένειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 2790/2000 και θα αποκτήσουν εκ νέου την ελληνική ιθαγένεια. Κατά την εξέταση της ως άνω αίτησής τους, δεν λαμβάνει χώρα η διαδικασία της συνέντευξης των παραγράφων 3 και 4 του άρθρου 1 του ν. 2790/2000. Τυχόν εκκρεμείς διαδικασίες απέλασης των ως άνω παλιννοστούντων ομογενών λόγω της ανάκλησης της ιθαγένειάς τους αναστέλλονται μέχρι την έκδοση απόφασης επί της ανωτέρω αίτησής τους. ▪ Αρ. Πρ. 17675/21-10-2019 email 1. ¨ΑΡΓΩ¨ προς Υπουργό Προστασίας του Πολίτη	• |Τα υποβληθέντα σχόλια δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

εφετείου εφαρμοζόμενων αναλογικά των διατάξεων των άρθρων 2 έως 4 του ν. 702/1977 (Α' 268). Οι σχετικές αποφάσεις του διοικητικού εφετείου υπόκεινται σε έφεση ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας εφαρμοζόμενων κατά τα λοιπά των διατάξεων του άρθρου 5 του ανωτέρω νόμου. Κάθε αντίθετη διάταξη καταργείται.	▪ Σχόλια μας στο άρθρο 25 από Αλεξανδρούπολη, 29-10-2019 ¨ΑΡΓΩ¨ προς Υπουργό Προστασίας του Πολίτη ¨Δυστυχώς ομογενούς από τέως Σοβιετική Ένωση διοίκηση αφήνει χωρίς ταξιδιωτικά έγγραφα εδώ και 6 χρόνια σήμερα στην Ελλάδα μετά την ανάκληση ιθαγένειας για τεχνικό λάθος στα έγγραφα από τη χώρα προελεύσεις τους. Δεν προβλέπει κανένα διάταξη το χρονικό διάστημα μέχρι να δοθεί ιθαγένεια στους ομογενούς οποίοι έχουν ελληνικές –ποντιακές ρίζες να έχουν ταυτότητα αν δεν κάνουν ζημία στο δημόσιο κτλ. Δυστυχώς αστυνομία στην Αλεξανδρούπολη δεν μπορεί να εφαρμόζει Προσωρινή Διαταγή του Διοικητικού Εφετείου Κομοτηνής λόγου κενού στο νόμο. Ποιος θα ασχοληθεί και με προστασία δικαιωμάτων των παλιννοστούντα ομογενών. Πρόταση μας είναι να προβλέπει νόμος περίπτωση ομογενών μέχρι διοικητικά ή χρονοβόροι νομικό οδό να λυθεί το πρόβλημα με ανάκληση ιθαγένειας χωρίς ακρόαση και απέλαση τους.¨ ΑΡ. ΦΑΚΕΛΟΥ: ΑΡ. ΦΑΚΕΛΟΥ 69021 στο Υπ. Εσωτερικών & Αρ. ΦΑΚΕΛΟΥ 3212 Δ.Α.Κ. Α.Μ.-Θ στη Κομοτηνή)	
Άρθρο 27 – Τροποποιήσεις Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας	• 23 Νοεμβρίου 2019, 13:39 | ΘΕΜΑ: ΝΟΜΟΣ 4604/ΦΕΚ_50 /2019 – Άρθρο 39 & Άρθρο 40 και τα προβλήματα που δημιουργούνται στις οικογένειες ομογενών από την Τέως Σοβιετική Ένωση.	Τα υποβληθέντα σχόλια δεν έγιναν

1. Το άρθρο 25 του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας, όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 3284/2004 (Α' 217) αντικαθίσταται, ως εξής: «Άρθρο 25 Αρμόδια Όργανα 1. Τα θέματα της ιθαγένειας υπάγονται στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εσωτερικών. 2. Περίληψη των αποφάσεων που αφορούν στην κτήση της ελληνικής ιθαγένειας ανεξαρτήτως νομικής βάσης κτήσης, δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. 3α. Κάθε έτος οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Ιθαγένειας	(Σχετικά με τις διευκρινήσεις για την εφαρμογή των διατάξεων με εγκύκλιο που ακόμα δεν βγήκαν ψηφιακά στο site του Γ.Γ.Ι. και δεν έχουν οι αρμόδιες υπηρεσίες τοπικά και για αυτό ζητάμε να γίνει ενημέρωση από την πλευρά σας και αν είναι δυνατόν να ακουστεί και η φωνή μας, επειδή στη Βουλή στις 23-06-2019 ο τότε Υπουργός Εσωτερικών δέχτηκε την παρέμβαση του Βουλευτή την τροποποίηση που προτείναμε ως Σύλλογος ΑΡΓΩ αλλά δεν γράφτηκε στον νόμο 4604/2019_φεκ_50) Στις Αρχές του 90 με τον Νόμο του 1993 γινόταν καθορισμός της ιθαγένειας των Ομογενών οι οποίοι παλιννόστησαν στην Ελλάδα από την Τέως Σοβιετική Ένωση. (παράδειγμα: Οι αιτούσες, κάτοχοι της θεώρησης παλιννόστησης του Γενικού Προξενείου της Ελλάδας υπέβαλαν προς τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση αίτηση για τη διαπίστωση της ελληνικής τους ιθαγένειας. Με την απόφαση αυτή είχε διαπιστωθεί, κατ` εφαρμογή του άρθρου 7 του ν. 2130/93, η ελληνική ιθαγένεια τους και είχε διαταχθεί τότε η εγγραφή τους στα Δημοτολόγια του Δήμου. Γινόταν καθορισμός της ιθαγένειας των Ομογενών επειδή γεννήθηκαν από Έλληνα πατέρα ή μητέρα του οποίου ο πατέρας έγινε Έλληνας υπήκοος από 30.1.1923, σύμφωνα με τη Συνθήκη της Λωζάννης. Με την αυτή πράξη γινόταν η μεταγλώττιση του επωνύμου.) Ο νόμος καταργήθηκε. Στον Νόμο 4604/2019 Άρθρο 39 και Άρθρο 40 (nomos_4604_19_ fek_50 Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας) δεν προβλέπει τον καθορισμό της ιθαγένειας των ομογενών από την Τέως Σοβιετική Ένωση οι οποίοι είχαν προγόνους από τον Πόντο και παλιννόστησαν στην Ελλάδα από τις αρχές του 90. Δυστυχώς τα τελευταία 6 χρόνια δημιουργείται μεγάλο πρόβλημα στις οικογένειες Παλιννοστούντων με τον έλεγχο των εγγράφων τους μετά από εύλογο χρόνο, για τεχνικά λάθη στα έγγραφα από την χώρα προέλευσης τους σε συνέχεια ανακαλείται η ιθαγένεια την οποία πήραν με καθορισμό ιθαγένειας ως ομογενείς, αφήνοντάς τους παράνομους για πολλά χρόνια, χωρίς έγγραφα για να συνεχίσουν την νόμιμη ζωή τους μέχρι να λυθεί το γραφειοκρατικό πρόβλημα και δεν μπορούμε να εργαστούμε, να κάνουμε τις δράσεις μας, τις σπουδές μας κ.τ.λ. Και μοναδική λύση που προτείνουν σήμερα – ως αλλογενείς να περνούν από επιτροπή για να πάρουν ιθαγένεια από την ημέρα της αίτησης τους με πολιτογράφηση, χάνοντας όλη την πορεία των 25 + χρόνων της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής τους στην Ελλάδα, προβλήματα με τα περιουσιακά στοιχεία τους κτλ. Απορία μας είναι αν είναι σωστό να μην προβλέπει το Άρθρο 40 και τις οικογένειες ομογενών από την Τέως	αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης

αποστέλλουν στην Κεντρική Διεύθυνση Ιθαγένειας κατά λόγο χωρικής τους αρμοδιότητας, πίνακες με στατιστικά στοιχεία όσον αφορά στον αριθμό των ατόμων που αποκτούν την ελληνική ιθαγένεια καθώς και τον αριθμό των αιτήσεων που απορρίφθηκαν μετά την έκδοση σχετικής διοικητικής πράξης. Τα στοιχεία αυτά συγκεντρώνονται μέχρι το τέλος Απριλίου του επόμενου έτους, δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εσωτερικών και περιλαμβάνουν τη νομική βάση κτήσης της ελληνικής ιθαγένειας, ενήλικες/ανήλικοι, φύλο καθώς και την	Σοβιετική Ένωση οποίοι παλιννόστησαν με τον Νόμο 1993 (πάγιο αίτημά μας), αλλιώς κατά την γνώμη μας μας αδικούν και είναι αντισυνταγματικό. Επίσης στο Άρθρο 39 γράφουν..... «6. Κάθε γενική ή ειδική διάταξη που αντίκειται στις διατάξεις του παρόντος ή ρυθμίζει διαφορετικά το ίδιο θέμα καταργείται.» Παρακαλώ, αν γίνεται να διευκρινιστεί και από την πλευρά σας τι σημαίνει αυτό νομικά. Τι εννοούν με αυτό και αν δημιουργούνται και άλλα προβλήματα στις οικογένειες ομογενών. Και αφού καταργούνται οι ειδικές ρυθμίσεις, άρα και η εγκύκλιος 7, άρα υπάρχει η δυνατότητα καθορισμού ιθαγένειας μας κατά το άρθρο 40 του Νόμου 4604 αφού όλες οι αποφάσεις των γονιών μας είναι ισχύος και δεν έχουν ανακληθεί. Επιπρόσθετα, δεν είναι δυνατόν, να δίνεται η δυνατότητα απόκτησης Ελληνικής Ιθαγένειας από καθαρά αλλοδαπή σύζυγο, λόγω του γάμου της με Έλληνα, έστω και αν αυτός δεν είχε δημοτολογηθεί. Κατά την ημεροχρονολογία του γάμου του και να μην δίνεται η δυνατότητα καθορισμού ιθαγένειας των τέκνων του. Παρακαλούμε για τις ενέργειές σας.	

ιθαγένεια της χώρας προέλευσης. β. Η αίτηση για τη κτήση της ελληνικής Ιθαγένειας καταχωρείται στο Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (ΟΠΣ) «Ιθαγένεια» από πιστοποιημένο χρήστη της υπηρεσίας Ιθαγένειας στην οποία κατατίθεται. Με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Ιθαγένειας ρυθμίζονται θέματα διαχείρισης και λειτουργίας του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος.». 2. Στο άρθρο 9 του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν.		

3284/2004 (Α' 217) προστίθεται παράγραφος 6, ως εξής: «6. Ο Περιφερειακός Διευθυντής Ιθαγένειας με απόφαση του, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, δύναται να μεταβιβάζει στους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων των οποίων προΐσταται, την αρμοδιότητα περί ορκωμοσίας των αλλοδαπών». 3. Το τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 15 του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας αντικαθίσταται, ως εξής: «Στο πρόσωπο του αιτούντος πρέπει να συντρέχουν οι προϋποθέσεις των περιπτώσεων α', β' και γ' της παραγράφου 1		

του άρθρου 5 του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας.». 4. Η παράγραφος 2 του άρθρου 28 του Κώδικα Ελληνικής Ιθαγένειας αντικαθίσταται, ως εξής «2. Το Συμβούλιο Ιθαγένειας συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και αποτελείται από: α. Ένα επίτιμο μέλος ανώτατου δικαστηρίου της χώρας ως Πρόεδρο και τα μέλη που υποδεικνύονται από τον Υπουργό Εσωτερικών ως ακολούθως: β. τον Γενικό Γραμματέα Ιθαγένειας του Υπουργείου Εσωτερικών γ. ένα Νομικό Σύμβουλο του Κράτους δ. δύο καθηγητές ή		

ομότιμους καθηγητές ή αναπληρωτές καθηγητές του Διεθνούς Δικαίου ή του Διοικητικού Δικαίου, ημεδαπού Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος ε. τον Προϊστάμενο της Κεντρικής Διεύθυνσης Ιθαγένειας της Γενικής Γραμματείας του Υπουργείου Εσωτερικών στ. ένα νομικό επιστήμονα εγνωσμένου κύρους με εμπειρία σε θέματα Δημόσιας Διοίκησης. Τα μέλη του Συμβουλίου που απουσιάζουν ή κωλύονται αναπληρώνονται από τους οριζόμενους στην απόφαση συγκρότησης του Συμβουλίου ή τους νόμιμους αναπληρωτές		

τους. Με απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Οικονομικών καθορίζεται η αμοιβή των μελών του Συμβουλίου, των Γραμματέων και του αρμόδιου κατά περίπτωση εισηγητή, η οποία καλύπτεται από το ποσοστό των εισπραττομένων εσόδων από τα παράβολα πολιτογράφησης».		
Άρθρο 28 – Καταργούμενες διατάξεις Το άρθρο 31 του ν. 4604/2019 (Α' 50) καθώς και κάθε κανονιστική πράξη που έχει εκδοθεί	• 24 Νοεμβρίου 2019, 13:38 | ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β' ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ Γ'. Πρόταση για την αντικατάσταση (ή τροποποίηση), νομοθετικώς, του άρθρου 187 του Ν.3462/08-06-2006 ΠΡΟΣ κ. Παναγιώ.τη Θεοδωρικάκο, Υπουργό Εσωτερικών	• Τα υποβληθέντα σχόλια δεν έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής

κατ' εξουσιοδότηση αυτού καταργούνται.	Θέμα: Εκποίηση δημοτικών οικοπέδων σε άστεγους και οικονομικά αδυνάτους δημότες Α'. Η προβληματική της εν θέματι σχετικής κοινωνικής πολιτικής Κατ'αρχήν, η Αυτοτελής Υπηρεσία Εποπτείας Ο.Τ.Α. του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Α., μεταξύ των άλλων μέτρων για τη βελτίωση και αποτελεσματικότητα της Α.Υ.Ε.-Ο.Τ.Α., προώθησε (2010) στη συναφή αιτιολογική έκθεση του Σχεδίου Νόμου, για τη ρύθμιση θεμάτων Ο.Τ.Α. και το άρθρο 103 με τίτλο: «Εκποίηση οικοπέδων σε άστεγους δημότες». Για το λόγο αυτό, κατόπιν αιτημάτων πολλών Δήμων και με γνώμονα της στεγαστική αποκατάσταση των δικαιούχων και την επίλυση των συναφών συγκεκριμένων ζητημάτων που χρονίζουν, προτείνεται η παροχή δυνατότητας μεταβίβασης της κυριότητας των οικοπέδων, ανεξαρτήτως της προηγούμενης ανέγερσης ακινήτων από τους δικαιούχους και υπό την προϋπόθεση εξόφλησης του συνόλου του τιμήματος ,εφ΄άπαξ ή τμηματικά . Οι δε ειδικότερες προϋποθέσεις και όροι ρυθμίζονται με τη σχετική απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου. Πράγματι, το πρόβλημα της εκποίησης Δημοτικών ακινήτων έχει δυσκολίες αντικειμενικές, που αφορούν τόσο στο πολύπλοκο συναφές νομοθετικό πλαίσιο, όσο και στην πολύχρονη κοινωνικοοικονομική κρίση της χώρας μας (π.χ. επιλογή της μικρότερης αξίας μεταξύ της αντικειμενικής ή τρέχουσας αγοραίας αξίας του οικοπέδου, καθορισμός της δυνατότητας απόκτησης της κυριότητας του οικοπέδου, χωρίς την προϋπόθεση της ανέγερσης οικοδομής, ανυπαρξία της υποχρέωσης του δικαιούχου του οικοπέδου για πληρωμή τόκων υπερημερίας ,για μη έγκαιρη πληρωμή του τιμήματος, δεδομένου ότι δεν έχει ο δικαιούχος καμμία σχετική νομική υποχρέωση για τη περίπτωση αυτή, αλλά έχει μόνον δικαίωμα να πληρώσει(ή να μην πληρώσει) το τίμημα εγκαίρως κ.λπ. Το όλο θεσμικό πλαίσιο της ad hoc κοινωνικής πολιτικής είναι το εξής: α). Το ελληνικό σύνταγμα του έτους 1975, όπως αυτό αναθεωρήθηκε τα έτη 1986,2001και 2008(άρθρα 21§4, 25) β). Νόμοι και Π.Δ.: Ν.4368/2016, Ν.4325/2015, Ν.3852/2010, Ν.3463/2006, Ν. 3320/2005, Π.Δ. 410/1995 (καταργήθηκε μερικώς), Π.Δ. 323/1989, Π.Δ. 76/1985. Ένα υπόδειγμα- παράδειγμα, που υπογραμμίζει τη σοβαρότητα του θέματος της στεγαστικής αποκατάστασης των δημοτών στη χώρα μας και ειδικότερα αυτό της εκποίησης οικοπέδων στην περιοχή του Δήμου Προποντίδας του Νομού Χαλκιδικής, που βρίσκεται στην περιοχή του βοσκότοπου (τσαΐρι) του Τοπικού Δημοτικού Διαμερίσματος Διονυσίου. Και συγκεκριμένα, το έτος 1998, ύστερα από σχετική δημοτική προκήρυξη αναγνωρίσθησαν ως δικαιούχοι δημοτικών οικοπέδων, στην εν λόγω περιοχή, οι	στόχευσης

	άστεγοι δημότες της περιοχής αυτής. Από αυτούς τους δικαιούχους ,μέχρι το έτος 2018 ,έκτισαν ,πλήρως,μόνον 17 δικαιούχοι οικοδομές. Άλλοι 4 δικαιούχοι έκτισαν με μπετόν και άλλοι 6 απλώς τοποθέτησαν κολώνες από μπετόν. Στη τελευταία 10ετία ή 15ετία συνέβη και το γεγονός στην περιοχή αυτή, να συνάπτουν ,συνήθως ξένοι άνθρωποι, εκτός του Τοπικού Δημοτικού Διαμερίσματος, ιδιωτικά συμφωνητικά με πολύ πτωχούς δικαιούχους οικοπέδων και να πληρώνουν οι ξένοι αυτοί άνθρωποι, κατ΄αρχήν όλα τα έξοδα του τιμήματος και της ανέγερσης οικοδομής στο οικόπεδο του συμβαλλομένου με αυτούς δικαιούχου και στη συνέχεια να μεταβιβάζει ο δικαιούχος, με συμβολαιογραφική πράξη, στον συμβαλλόμενο ξένο την κυριότητα του οικοπέδου. Έτσι, μπορούμε να εξειδικεύσουμε διαχρονικά, την περίπτωση της διανομής δημοτικών ακινήτων-οικοπέδων της Τοπικής Κοινότητας Διονυσίου, στο δεύτερο επόμενο κεφάλαιο της παρούσας αναφοράς μου, κλείνοντας αυτή,επί πλέον, με μία συγκεκριμένη πρόταση τροποποίησης του άρθρου 187 του Ν.3463/8-6-2006 (Α.Φ. 114Α΄), το οποίο αναφέρεται στην εκποίηση δημοτικών οικοπέδων, σε αστέγους και οικονομικά αδυνάτους δημότες,όλης της χώρας μας. Β΄. Διαχρονική πορεία των δικαιούχων δημοτικών οικοπέδων (κατά προτεραιότητα των ελλήνων μεταναστών-προσφύγων από το Αρναούτκιουι της Κωνσταντινούπολης και του Τσανάκαλε της Μικράς Ασίας) της περιοχής βοσκότοπος (τσαΐρι) ,του τότεΤοπικού Δημοτικού Διαμερίσματος Διονυσίου , βάσει του Π.Δ. 410/14-11-1995, άρθρο 249. Η πρώην Κοινότητα Διονυσίου Νομού Χαλκιδικής, μετέπειτα (από 01-01-1999) Τοπικό Δημοτικό Διαμέρισμα Διονυσίου Δήμου Μουδανιών Νομού Χαλκιδικής και ,από 1-1-2011, Τοπική Κοινότητα της Δημοτικής Ενότητας Μουδανιών του Δήμου Νέας Προποντίδας (Δ.Ν.Π.)Νομού Χαλκιδικής, της Κεντρικής Περιφέρειας Μακεδονίας ,έχει στην κυριότητά της το 508 τεμάχιο οικοπέδων (πρώην «Βοσκότοπος»).Η πρώην Κοινότητα Διονυσίου (τώρα Τοπική Κοινότητα Διονυσίου της Δημοτικής Ενότητας Μουδανιών του Δήμου Νέας Προποντίδας) είναι, κυρίως, ένα προσφυγικό χωριό 1500 περίπου κατοίκων, που χωρίζεται σε δύο οικισμούς (ο ένας, ο παλαιότερος, βρίσκεται 2 χλμ περίπου από τη θάλασσα και ο άλλος είναι παραθαλάσσιος, δυτικά του παλαιότερου οικισμού). Οι πρώτοι κάτοικοί της, σχεδόν στο σύνολό τους, ήταν πρόσφυγες, κυρίως, από την περιοχή της Κωνσταντινούπολης (χωριό Αρναούτκιου) και από την περιοχή της Β.Δ. Μικράς Ασίας (χωριό Τσανάκαλε ή όπως λεγόταν στην αρχαιότητα Ιλιο).Αργότερα,ο Δήμος Μουδανιών με την απόφασή του 303/2006 (η οποία κρίθηκε νόμιμη από τη Γενική Γραμματεία της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας) έκρινε, ότι ολοκληρώθηκε η διαδικασία διανομής οικοπέδων Δ.Δ.Διονυσίου. Ο ίδιος Δήμος Μουδανιών,	

	επίσης, με την υπ' αριθ. 104/2008 απόφασή του ,που όρισε, ότι η νομιμότητα αυτής εκρίθη με την 2727/11-4-2008 απόφαση της ως άνω Γενικής Γραμματείας, έκρινε, ότι ολοκληρώθηκε η δικαστική διαδικασία εκποίησης οικοπέδων σε άστεγους Δημότες Διονυσίου [κατά το αρχικό άρθρο 249 του Π.Δ. 410/95 και το ισχύον άρθρο (αντίστοιχο) 187 του Ν. 3463/2006], σύμφωνα με τα εκδοθέντα ως άνω τρία Πρακτικά του Σ.τ.Ε..Με την ως άνω απόφαση 104/2008 του Δήμου Μουδανιών αποφασίσθηκε ,μεταξύ των άλλων: .... «3. Η πενταετής προθεσμία ανέγερσης των οικοδομών από τους δικαιούχους, όπως ορίζεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 187 του Ν.3463/2006, να αρχίζει από 21-01-2008». Ετσι, ως προς το θέμα της έναρξης και λήξης της ως άνω εκπλήρωσης των υποχρεώσεων των δικαιούχων οικοπέδων (σύμφωνα με το άρθρο 249 του π.δ.410/1995 και επίσης του άρθρου 187 του ν.3463/2006) ,ο Ν.3852/7-6-2010,άρθρο284,παράγραφος 3, παρέτεινε την ως ανω πενταετή αρχική προβλεπομένη προθεσμία , με νέα αποκλειστική προθεσμία πέντε ετών, αρχής γενομένης από 07-06-2010,ενώ ,ο Νόμος 4325/11-05-2015(ΑΦ 47), με το άρθρο του 42 ,παρέτεινε,επίσης, τη νέα αυτή παράταση κατά τρία έτη, με ημερομηνία λήξεως την 07-06-2018.Τελικώς,ο Νόμος 4368/21-02-2016(άρθρο 12) έδωσε σχετική παράταση οκτώ (8) ετών,με ημερομηνία λήξεως την 21-02-2024.Όμως, το όλο θέμα, που προβληματίζει το Δήμο Νέας Προποντίδας, ουσιαστικά και τυπικά, εστιάζεται και σε άλλα κρίσιμα σημεία του άρθρου 187 του Ν.3463/2006.Από τους 356 δικαιούχους οικοπέδων (250 τ.μ. περίπου το καθένα), λίγοι εξ αυτών μέχρι σήμερα, κατέβαλαν το ορισθέν τίμημα των 4.500 ευρώ, ποσό που αντιστοιχεί στο ένα τέταρτο της τότε (ημερομηνίας αναγνώρισης ως δικαιούχων) τρέχουσας αντικειμενικής αξίας του οικοπέδου.Οι δικαιούχοι δε που ανήγειραν οικοδομές δεν ξεπερνούν τους 17. Αυτή η εικόνα της μη πλήρωσης ,εκ μέρους του συνόλου σχεδόν των δικαιούχων, των δύο αναγραφομένων όρων (διαλυτικών αιρέσεων) του άρθρου 187 του Νόμου 3463 και του άρθρου 249 του Π.Δ. 410/1995 ,εκφράζει εναργώς την οικονομική αδυναμία των δικαιούχων, όπως καθημερινά καταμαρτυρούν αυτοί στις αρμόδιες Υπηρεσίες του Δήμου, λαμβανομένης υπόψη και της γενικότερης κοινωνικοοικονομικής κρίσης. Ζητούν, αυτοί, μείωση, κατά το ήμισυ, του ορισθέντος τιμήματος για κάθε οικόπεδο που διενεμήθη,δηλαδή στο 1/8 της τότε αρχικής αντικειμενικής αξίας του οικοπέδου ή στο 1/4της σημερινής μειωμένης τρέχουσας αξίας. Ζητούν, επίσης, να καταβάλουν το τίμημα σε 10 ετήσιες δόσεις ,με δυνατότητα αντίστοιχης παράτασης για την οριστική καταβολή του τιμήματος .Κυρίως, επί πλέον ,εστιάζουν, εναλλακτικά, το αίτημά τους στην κατάργηση της υποχρεώσεως ανέγερσης της οικοδομής, αφού,τώρα, δεν είναι σε οικονομική θέση,και ούτε αυτό προβλέπεται στο άμεσο μέλλον να αρθεί ,να ανεγείρουν οικοδομή.	

	Σε αυτό το σημείο προβάλλουν το λόγο, «ότι αφού είναι άστεγοι και οικονομικά αδύνατοι, όπως νομιμοποιήθηκαν με τις σχετικές διοικητικές και δικαστικές αποφάσεις, πώς μπορούν να πληρώσουν εξ ολοκλήρου το ισχύον τίμημα του οικοπέδου και πώς μπορούν να ανεγείρουν ,σε μικρό χρονικό διάστημα 5 ή 8 ετών, οικοδομή;». Έτσι, αν δεν αλλάξει το υφιστάμενο νομικό καθεστώς του εν λόγω άρθρου σχετικά με την υποχρέωση καταβολής του τιμήματος μέσα σε 5 έτη και την ανέγερση οικοδομής μέσα σε αυτό το διάστημα, ώστε, τελικά, να έχουν την δυνατότητα να αποκτήσουν την κυριότητα του οικοπέδου με συμβόλαιο, βάλλεται ευθέως ο κοινωνικός χαρακτήρας του ίδιου του άρθρου 187, αλλά και το πνεύμα του νομοθέτη.Ισχυρίζονται, επί πλέον, οι δικαιούχοι, ότι η διευκόλυνση του δανείου ,που προβλέπεται στο άρθρο αυτό για τους δικαιούχους, δεν ανταποκρίνεται στη λογική της σύγχρονης οικονομικής εξαθλίωσής τους,λόγω της από δεκαετίας υφισταμένης κοινωνικο-οικονομικής κρίσης, αφού οι ίδιοι δεν μπορούν να ζήσουν σε ανεκτό κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο, πώς θα μπορούσαν να εξοφλήσουν το υποτιθέμενο δάνειο, που τυχόν θα μπορούσαν να πάρουν;. Τέλος, οι δικαιούχοι αυτοί ζητούν να καταργηθεί, τελείως, η διάταξη του άρθρου 187 του Ν. 3463/2006, που τους υποχρεώνει να ανεγείρουν οικοδομή μέσα σε πέντε έτη από της οριστικής παραχώρησης των οικοπέδων και αφετέρου να αποκτούν την κυριότητα αυτών των οικοπέδων, με συμβόλαιο, αμέσως μετά την καταβολή του τιμήματος, που και αυτό θα πρέπει να περιορισθεί κατά τα ανωτέρω ,οπότε έτσι να μπορούν, μετά τις σχετικές ως άνω προτεινόμενες τροποποιήσεις του άρθρου 187, να ανεγείρουν οικοδομή, αυτοί οι ίδιοι δικαιούχοι ή οι κληρονόμοι τους ,σε χρόνο που αυτοί θα μπορούν να το πράξουν. Πρέπει εδώ να σημειωθεί το γεγονός, ότι η αρμοδία υπηρεσία (Δ.Ο.Υ.) θεωρεί, μέχρι σήμερα, τους ως άνω δικαιούχους των οικοπέδων, ως υποχρέους, ως προς την προβλεπόμενη καταβολή του τιμήματος, αλλά και τους ζητά, επί πλέον, να πληρώσουν τόκο ,λόγω μη εξοφλήσεως εγκαίρως του προβλεπόμενου ως άνω τιμήματος. Δεν έγινε, όμως, κατανοητό από τη Δ.Ο.Υ., ότι οι εν λόγω δικαιούχοι δεν έχουν καμμία, εκ του νόμου, απολύτως υποχρέωση καταβολής τόκων υπερημερίας, καθόσον οι ίδιοι έχουν μόνο δικαίωμα (υπό αίρεση) να αποκτήσουν τη κυριότητα των εν λόγω οικοπέδων, αφού βεβαίως εξοφλήσουν όλο το υπό του νόμου προβλεπόμενο ποσόν του τιμήματος και μόνον αυτού. Υπάρχουν 133,ακόμα,αδιάθετα οικόπεδα των 250 τ.μ., περίπου, έκαστο, στην ίδια, ως άνω, περιοχή «Βοσκότοπος» και στα ίδια οικοδομικά τετράγωνα με αυτά που υπήρχαν και από τα οποία διενεμήθησαν οικόπεδα σε 356 δικαιούχους (1998). Δεν υπολογίζονται δε,στα ως άνω133 οικόπεδα,τα οικόπεδα των δικαιούχων ,που παραιτήθησαν του δικαιώματος απόκτησης της κυριότητας των εν λόγω	

	οικοπέδων.Ήδη, ο Δήμος Νέας Προποντίδας δέχεται, για το λόγο αυτό, αρκετές αιτήσεις νέων ανθρώπων της ίδιας περιοχής (Τοπικής Κοινότητας Διονυσίου) για νέα απ' ευθείας εκποίηση των εναπομεινάντων, ως άνω, αδιαθέτων οικοπέδων, βάσει του ίδιου άρθρου 187 του Ν.3463/2006. Εν όψει όλων των παραπάνω, δηλαδή της κοινωνικοοικονομικής αδυναμίας ,λόγω της ανωτέρω προμνησθείσας κοινωνικο-οικονομικής κρίσης,για την καταβολή του ως άνω αρχικού τιμήματος και για την ανέγερση οικοδομής εντός πενταετίας και κατά συνέπεια απόκτησης της κυριότητας και υπογραφής του συμβολαίου κυριότητας του οικοπέδου, μετά την ανέγερση οικοδομής (μέσα στο ίδιο χρονικό ως άνω διάστημα), όσον αφορά στους παλαιούς δικαιούχους οικοπέδων (1998) και εν όψει της ενδεχόμενης νέας προκήρυξης για την απ' ευθείας εκποίηση των υπολοίπων οικοπέδων της ίδιας περιοχής «Βοσκότοπος», που οι τελευταίοι αυτοί δικαιούχοι των οικοπέδων θα αντιμετωπίσουν τα ίδια προβλήματα με τους παλαιούς δικαιούχους, θα παρακαλούσα να δείτε το όλο θέμα με τη γνωστή κοινωνική ευαισθησία ,που σας διακρίνει, τροποποιώντας το εν λόγω άρθρο 187 του Ν.3463/2006, σύμφωνα με το καθολικό αίτημα των ενδιαφερομένων δημοτών (παλαιών και νέων μελλοντικών δικαιούχων οικοπέδων της εν λόγω περιοχής), και κυρίως τις διατάξεις του άρθρου που ορίζουν, αφ'ενός τη χρονική υποχρέωση εξόφλησης του τιμήματος του οικοπέδου και ανέγερσης οικοδομής εντός πενταετίας , πριν να γίνουν δηλαδή κύριοι του οικοπέδου, με οριστικό συμβόλαιο και αφ'ετέρου ορίζοντας ως χρονικό όριο εξόφλησης τιμήματος οικοπέδου και ανέγερσης οικοδομής δέκα ή και με παράταση δεκαπέντε έτη, με σχετική νομοθετική διευκρίνηση, ότι η κυριότητα των οικοπέδων, με υπογραφή σχετικού συμβολαίου, αποκτάται με την εξόφληση του τιμήματος του οικοπέδου, που και αυτό θα μπορεί να είναι μειωμένο στο 1/8 της τότε αρχικής αντικειμενικής αξίας του οικοπέδου ή στο 1/4 της σημερινής αντικειμενικής αξίας. Λαμβανομένου δε υπ΄όψη: α. Το γεγονός, ότι η ,ως άνω ,εκποίηση, σύμφωνα με την αιτουμένη τροποποίηση του άρθρου 187 του Ν. 3463/2006, θα ικανοποιήσει το περί δικαίου αίσθημα ενός μεγάλου τμήματος των κατοίκων-δημοτών της Τοπικής Κοινότητας Διονυσίου, που είναι κακώς εστεγασμένοι και οικονομικώς αδύνατοι. β. Το γεγονός, ότι η άμεση μελλοντική ανέγερση οικοδομών στην νέα αυτή περιοχή, μετά την εν λόγω τροποποίηση, θα δώσει κοινωνικοοικονομική ώθηση, αλλά και στον ευρύτερο χώρο αυτής με ανάλογες επακόλουθες οικονομικές ωφέλειες για τα έσοδα τόσο του Δήμου Νέας Προποντίδας όσο και του Κράτους, καθ'όσον θα αντισταθμίσει και θα υπερβάλει, από οικονομικής εισοδηματικής πλευράς, την πιθανή μείωση των εσόδων από τη νομοθετική ρύθμιση μείωσης του τιμήματος της αντικειμενικής αξίας των οικοπέδων, χωρίς, κατ΄αυτόν τον	

	τρόπο ,να επιβαρυνθεί ο κρατικός προϋπολογισμός, αλλά απεναντίας αυτός θα ωφεληθεί.γ. Ότι, στην έννοια του αστέγου εντάσσεται και η περίπτωση εκείνη, που η τυχόν ιδιόκτητος κατοικία υπάγεται στην κατηγορία του «κακώς εστεγασμένου», που και αυτή η τελευταία κατηγορία συναρτάται άμεσα με τον αριθμό των μελών της οικογένειας, την ποιότητα του περιβάλλοντος χώρου, τις αναγκαίες κοινωνικές υποχρεώσεις κ.λπ.δ. Ότι, η ιδιότητα δε του «κατοίκου» της περιοχής αποδεικνύεται με βεβαίωση του οικείου Δήμου ή Κοινότητας, με άλλο Δημόσιο έγγραφο ή τέλος με λογαριασμό Δημοσίων Φορέων, που αφορούν στο νερό, το ηλεκτρικό ρεύμα, το τηλέφωνο κ.λπ.και ε. Ότι, οικονομικώς αδύνατοι θεωρούνται οι αιτούντες, σύμφωνα με την αποδεκτή μεθοδολογία της Ε.Ε. (Eurostat), όσοι έχουν, στο προηγούμενο οικονομικό έτος, από της ημερομηνίας της λήξεως της υποβολής αίτησης για λήψη οικοπέδου σύμφωνα με την προκήρυξη εκποίησης οικοπέδων, εισόδημα ίσο ή κάτω του 60% του Κατά Κεφαλή Ακαθάριστου Εγχώριου προϊόντος (Κ.Κ.Α.Ε.Πρ.),προτείνουμε την κατωτέρω σχετική νομοθετική ρύθμιση. Γ'. Πρόταση για την αντικατάσταση (ή τροποποίηση), νομοθετικώς, του άρθρου 187 του Ν.3462/08-06-2006 « Αρθρο……. Εκποίηση οικοπέδων σε άστεγους ή κακώς εστεγασμένους και οικονομικώς αδυνάτους δημότες Το άρθρο 187 του Ν. 3463/08-06-2006 (ΦΕΚ 114, Τ.Α΄) αντικαθίσταται ως εξής: Εκποίηση οικοπέδων σε άστεγους ή κακώς εστεγασμένους και οικονομικώς αδυνάτους δημότες 1. Οι Δήμοι και οι Κοινότητες (ή οι Δημοτικές Ενότητες και οι Τοπικές Κοινότητες) μπορούν με απόφαση ,που λαμβάνεται με την απόλυτη πλειοψηφία των μελών του Συμβουλίου τους, να εκποιούν απ'ευθείας οικόπεδά τους σε αστέγους ή κακώς εστεγασμένους και οικονομικώς αδύνατους δημότες(ευρισκόμενοι κάτω από το όριο της πτώχειας) ,κατά προτίμηση σε εκείνους ,που κατοικούν στο Δήμο ή την Κοινότητα και κατάγονται τουλάχιστον από ένα γονέα από αρχικούς κληρούχους της περιοχής, στην περίπτωση, βεβαίως, προσφυγικών οικισμών. Με άλλη απόφαση του δημοτικού ή του κοινοτικού συμβουλίου καθορίζονται οι κατηγορίες των δικαιούχων, σύμφωνα με κριτήρια, όπως το ύψος του καθαρού ετήσιου δηλωθέντος εισοδήματος στις αρμόδιες Δ.Ο.Υ. της χώρας, το μέγεθος των μελών της οικογενείας (μονομελών ή πολυμελών) του αιτούντος (στις πολυμελείς οικογένειες λαμβάνονται υπ΄όψη οι σύζυγοι, τα ανήλικα τέκνα και τα προστατευομένα λοιπά μέλη της οικογένειας), η κατάσταση της υγείας των μελών της οικογένειας, ο βαθμός των καταστροφών από θεομηνίες των εισοδηματικών πηγών του αιτούντος ,ώστε αυτές να περιορίζουν τα εισοδήματά τους στο οριζόμενο πεδίο του οικονομικώς αδυνάτου (σε ατομικό ή	

	οικογενειακό επίπεδο) κ.λπ. Η επιλογή των δικαιούχων και η παραχώρηση των οικοπέδων γίνεται, ύστερα από σχετική προκήρυξη από τους αρμόδιους Φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και ύστερα από σχετική απόφαση των ιδίων Φορέων, που καθορίζει τις κατηγορίες ιεραρχικώς, βάσει ορισμένων κοινωνικοοικονομικών κριτηρίων, δικαιούχων οικοπέδων στην περιοχή τους. Αν οι δικαιούχοι , που πληρούν τις ίδιες προϋποθέσεις είναι περισσότεροι γίνεται δημόσια κλήρωση μεταξύ αυτών. 2. Το τίμημα των οικοπέδων, που εκποιούνται με αυτόν τον τρόπο, καθορίζεται με απόφαση του δημοτικού ή κοινοτικού συμβουλίου στο ένα όγδοο (1/8), τουλάχιστον, της τρέχουσας αξίας τους και καταβάλλεται σε δέκα ετήσιες δόσεις από της ισχύος του παρόντος νόμου και διατίθεται για να εκτελεσθούν έργα, κατά αποκλειστική προτίμηση μέσα στον παραχωρούμενο χώρο. Το συμβόλαιο για τη μεταβίβαση της κυριότητας συντάσσεται, αφού εξοφληθεί το εν λόγω τίμημα του οικοπέδου από τον δικαιούχο. Έως την τελική εξόφληση του εν λόγω τιμήματος του οικοπέδου από τον δικαιούχο, δεν οφείλεται από αυτόν καμμία υποχρέωση καταβολής, επί πλέον, τόκου υπερημερίας επί του καθορισμένου, εξ αρχής, τιμήματος>>. Αθήνα 24/11/2019 • 21 Νοεμβρίου 2019, 18:42 | Οσον αφορά την κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων..... Θα πρέπει να μεριμνήσει το κράτος και η κοινωνία για την πριμοδότηση των τριτεκνων γονέων – δημοσίων υπαλλήλων με την άμεση, ευέλικτη και χωρις γραφειοκρατία κινητικότητα τους!!!Δεν μπορείτε να φανταστείτε ποσο δυσκολο είναι να είσαι υπάλληλος και τριτεκνος -πολύτεκνος! Πως θέλετε να αυξηθούν οι γεννήσεις όταν δεν πριμοδοτουντε τα παιδια και κυρίως όταν είναι πανω απο 2!	
Άρθρο 29 – Έναρξη ισχύος	Δεν επιτρέπεται σχολιασμός	Τα υποβληθέντα σχόλια δεν

Η ισχύς του παρόντος νόμου αρχίζει από τη δημοσίευσή του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν άλλως ορίζεται στις επιμέρους διατάξεις του.		έγιναν αποδεκτά λόγω διαφορετικής πολιτικής στόχευσης
Σύνολο υποβληθέντων σχολίων:		**603**