ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΝΕΠΕΙΩΝ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

Σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών
«Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα»

Επισπεύδον Υπουργείο
Υπουργείο Εσωτερικών

Στοιχεία επικοινωνίας: Παρασκευή Χαραλαμπογιάννη, Γεν. Γραμματέας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα, Τηλ.: 213.131.3482

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

ΤΟΜΕΙΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣΗΣ	(Χ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ	
ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ – ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ / ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ / ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	
ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΑΞΗ – ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	Χ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	

Α. Αιτιολογική έκθεση

	Η «ταυτότητα» της αξιολογούμενης ρύθμισης
1.	Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η αξιολογούμενη ρύθμιση;
	ΤΜΗΜΑ Α': Η πανδημική κρίση και οι αλλαγές, που επήλθαν, μεταξύ άλλων, στον τρόπο λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών, κατέδειξε την αναγκαιότητα μετατόπισης του σημείου αναφοράς της δημόσιας διοίκησης στον υπάλληλο και τις δεξιότητες που αυτός διαθέτει. Δεδομένης της μονιμότητας της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης, η διακύβευση των πολιτικών ανθρωπίνου δυναμικού είναι η λειτουργία της διοίκησης βάσει της αρχής «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση». Σε συνέχεια του αξιοκρατικού κεκτημένου για τις προσλήψεις στο δημόσιο μέσω διαδικασιών του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και την πρόβλεψη για ετήσιο γραπτό διαγωνισμό με έμφαση στα στοιχεία των δεξιοτήτων, που κομίζει ο υποψήφιος (ν. 4765/2021, Α' 6), η αξιολογούμενη ρύθμιση συμπληρώνει, κατά τρόπο συστηματικό και συνολικό, τις παρεμβάσεις που άπτονται της διαχείρισης της απόδοσης του υπαλλήλου στην κατεύθυνση της συνεχούς βελτίωσης αυτού ως απαραίτητης προϋπόθεσης για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. **ΤΜΗΜΑ Β':** **Μέρος Α'** Ειδικότερα, με το Μέρος Α΄ οριοθετούνται, κατά τρόπο διαφανή και λειτουργικό, οι δεξιότητες εκείνες που αποτελούν το σημείο αναφοράς του συνόλου των διαδικασιών ανθρωπίνου δυναμικού στο Ελληνικό Δημόσιο (όπως επιλογή προσωπικού και αξιολόγηση) και που, βάσει της διεθνούς πρακτικής, αλλά και σχετικών μελετών, συνιστούν τις ελάχιστες απαιτούμενες προϋποθέσεις για το ανθρώπινο κεφάλαιο του μέλλοντος. **Μέρος Β΄** Καθιερώνεται ένα νέο πλαίσιο αξιολόγησης και στοχοθεσίας βασισμένο στη λογική των δεξιοτήτων των υπαλλήλων, όπως οριοθετούνται στο Μέρος Α΄. Διαμορφώνεται ένα λειτουργικό εργαλείο με διττό στόχο: αφενός τον προσδιορισμό του επιπέδου των δεξιοτήτων εκάστου υπαλλήλου, συναρτήσει των αρμοδιοτήτων της μονάδας του, και αφετέρου, τη διαμόρφωση των πρωτοβουλιών εκείνων που είναι απαραίτητες για τη συνεχή ανάπτυξη και ενδυνάμωση του υπαλλήλου, χωρίς οποιαδήποτε σύνδεση με βαθμούς και επιδόσεις. Στην ίδια κατεύθυνση, προωθείται η έννοια της ομάδας, ως οργανικής μονάδας, ο προϊστάμενος της οποίας καθίσταται υπεύθυνος για την υλοποίηση των στόχων, που ανατίθενται σε αυτήν αλλά ταυτόχρονα, και για την κινητοποίηση των υπαλλήλων που την απαρτίζουν. Ο προϊστάμενος αποτελεί το επίκεντρο της νέας προσέγγισης καθώς είναι ο μόνος, που αξιολογείται με βαθμό τόσο για την επίτευξη των στόχων όσο και

	για τις δεξιότητές του και, ως εκ τούτου, λογοδοτεί και ελέγχεται για τον τρόπο λειτουργίας της ομάδας του. Στο πλαίσιο αυτό, ο Αξιολογητής επιλέγει με γνώμονα τους στόχους της μονάδας και τον ρόλο του αξιολογούμενου σε αυτήν, τρεις (3) δεξιότητες του αξιολογούμενου που θεωρεί ότι επιδέχονται περαιτέρω ανάπτυξη. Στόχος είναι η ενδυνάμωση της προστιθέμενης αξίας του αξιολογούμενου στην εκπλήρωση των στόχων της ομάδας ειδικά, αλλά και της υπηρεσίας γενικότερα. Επισημαίνεται, επίσης, η καθιέρωση του σφυγμού της ομάδας, της αποτύπωσης δηλαδή της γνώμης των άμεσα ιεραρχικά υφισταμένων υπαλλήλων της οργανικής μονάδας, μέσω βαθμολόγησης σε ερωτήσεις προσανατολισμένες στην αξιολόγηση του τρόπου λειτουργίας της οργανικής μονάδας και όχι των δεξιοτήτων του προϊσταμένου. **Μέρος Γ΄** Εισάγεται ο θεσμός του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού ως ένα από τα οριζόντιου χαρακτήρα «εργαλεία», που τίθενται στη διάθεση των δημόσιων υπηρεσιών και των προϊσταμένων, ειδικότερα, στο πλαίσιο του αναβαθμισμένου και ενδυναμωμένου ρόλου των τελευταίων, ώστε να υποστηριχθεί η καινοτόμα προσέγγιση της μεταστροφής στις δεξιότητες του ανθρωπίνου κεφαλαίου της δημόσιας διοίκησης και της ανάγκης ύπαρξης ενός σταθερού και απόλυτα εξειδικευμένου δικτύου επικοινωνίας, καθοδήγησης και υποστήριξης των ανθρώπων και υπηρεσιών που καλούνται να εφαρμόσουν τις πολιτικές της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα. **Μέρος Δ΄** **Κεφάλαιο Α':** Εισάγεται πιλοτικό σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων, το οποίο λειτουργεί ως μηχανισμός επιβράβευσής τους. Παράλληλα, αποτελεί ένα διοικητικό εργαλείο, που παρέχεται στον προϊστάμενο της οργανικής μονάδας, για την αξιοποίηση της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας των υπαλλήλων και την υλοποίηση των στόχων της, προς όφελος της οικονομίας και της κοινωνίας. **Κεφάλαιο Β':** Εισάγεται ρύθμιση για την αναστολή της μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ν. 4354/2015 (Α' 176) και οι οποίοι διατήρησαν την προσωπική διαφορά του άρθρου 27 του ως άνω νόμου. **Μέρος Ε΄** Εισάγεται η έννοια της αυτοαξιολόγησης των δημοσίων υπηρεσιών μέσω της καθιέρωσης του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης (Κ.Π.Α.) ως προτύπου ολιστικής ανάλυσης της απόδοσης μιας οργάνωσης με σκοπό τη βελτίωση της διοικητικής της ικανότητας, καθώς και την ενίσχυση της διαδικασίας υιοθέτησης κουλτούρας ποιότητας. Η αυτοαξιολόγηση έγκειται στην εφαρμογή του Κ.Π.Α. από τους ίδιους τους υπαλλήλους του φορέα, η αντίληψη των οποίων αναφορικά με τα προβλήματα λειτουργίας του φορέα στον οποίο υπηρετούν και τις αναγκαίες βελτιωτικές δράσεις, που πρέπει να αναληφθούν, έχει εξαιρετικά βαρύνουσα σημασία αφού συνδιαμορφώνουν, το εργασιακό περιβάλλον εντός του οποίου καλούνται να υλοποιήσουν τους στόχους της μονάδας και να εκπληρώσουν την αποστολή της.

	ΤΜΗΜΑ Γ΄: Εισάγονται ρυθμίσεις για την ενίσχυση της διαφάνειας στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τους συνεργάτες των ιδιαίτερων γραφείων των μελών της Κυβέρνησης, των Υφυπουργών, των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων του άρθρου 46 του ν. 4622/2019 (Α' 133), με απώτερο σκοπό τη διασφάλιση της ακεραιότητας, και της λογοδοσίας των εν λόγω προσώπων, καθώς εισάγεται για πρώτη φορά η δημοσιοποίηση των στοιχείων των συνεργατών, ενώ διευκρινίζονται περαιτέρω οι υποχρεώσεις τους κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των καθηκόντων τους και μετά τον τερματισμό της. Επίσης, εισάγονται ρυθμίσεις για θέματα που αφορούν (α) στο Μέρος Α΄ του ν. 4795/2021 (Α' 62) και χρήζουν αποσαφήνισης όσον αφορά στη διαδικασία σύστασης Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου στις ανεξάρτητες αρχές και στις προϋποθέσεις ανάθεσης των φορέων της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών και (β) την εφαρμογή του Μέρους Β' του ν. 4795/2021 για τον Σύμβουλο Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση. **ΤΜΗΜΑ Δ΄:** Προβλέπεται, ακόμη, παράταση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου διακοσίων σαράντα εννέα (249) συνολικά ατόμων για τη στελέχωση της Γενικής Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών από τη λήξη τους και έως τις 31.10.2022, για την απρόσκοπτη συνέχιση της εξυπηρέτησης μεγάλου αριθμού πληγέντων από φυσικές καταστροφές.
2.	Γιατί αποτελεί πρόβλημα;
	ΤΜΗΜΑ Β΄: **Μέρος Α'** Με την προτεινόμενη ρύθμιση δημιουργείται ένα ενιαίο πλαίσιο δεξιοτήτων για το σύνολο των διαδικασιών του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, προκειμένου να αποτελέσει το σημείο αναφοράς και το μέτρο σύγκρισης όλων των πλαισίων που βασίζονται στην αξιολόγηση δεξιοτήτων, όπως η διαδικασία επιλογής προσωπικού, επιλογής προϊσταμένων, αξιολόγησης, καθώς και για άλλες διαδικασίες, που αφορούν στο προσωπικό των φορέων του δημόσιου τομέα. Κατ' αυτόν τον τρόπο λαμβάνονται, κατά τρόπο συστηματικό, έγκυρα, αξιόπιστα και απολύτως συγκρίσιμα δεδομένα που είναι απολύτως απαραίτητα για τη διαμόρφωση κατάλληλων πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού. **Μέρος Β'** Το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο σχετικά με το σύστημα αξιολόγησης και στοχοθεσίας προκαλεί πρακτικά προβλήματα και δυσχέρειες κατά την περίοδο εφαρμογής του. Τα εν λόγω προβλήματα, συνοψίζονται ως εξής: - Η πλειοψηφία των αξιολογούμενων λαμβάνει βαθμολογία, η οποία κυμαίνεται σε ποσοστά μεταξύ 75% - 89%, προκειμένου να αποφευχθεί η υποχρέωση αιτιολόγησης των αξιολογήσεων, αλλά και η άσκηση ενστάσεων κατά αυτών.

- Η άσκηση του έργου των Ειδικών Επιτροπών Αξιολόγησης παρουσιάζει σημαντική καθυστέρηση.
- Όλες οι κατηγορίες και όλοι οι κλάδοι του αξιολογούμενου προσωπικού έχουν όμοια κριτήρια αξιολόγησης.
- Οι κατηγορίες βαθμολόγησης που προβλέπονται, δεν ευνοούν την ουσιαστική αξιολόγηση και τη βελτίωση των αξιολογούμενων υπαλλήλων.
- Το ισχύον σύστημα αξιολόγησης δεν προωθεί την καθιέρωση της υποχρεωτικής συμβουλευτικής συνέντευξης.
- Η χαμηλή επίδοση, καθώς και η υψηλή επίδοση δεν έχουν επιπτώσεις για τους υπαλλήλους, καθιστώντας το σύστημα ατελέσφορο και αναποτελεσματικό.
- Η απαίτηση της ύπαρξης δύο (2) Αξιολογητών, η υποχρέωση συμπλήρωσης μακροσκελών εντύπων, καθώς και οι πολλαπλές δομές διαχείρισης ποιότητας, καθιστούν το ισχύον σύστημα αξιολόγησης δυσλειτουργικό.
- Δεν υφίστανται συνέπειες για την περίπτωση της μη επίτευξης ή της μερικής επίτευξης της στοχοθεσίας.
- Η εκκίνηση της στοχοθεσίας εξαρτάται από την πολιτική ηγεσία, ακόμα και στο επίπεδο των διοικητικών στόχων.
- Σημειώνονται σημαντικές καθυστερήσεις στη δυναμική διαχείριση της στοχοθεσίας, καθώς απαιτούνται επιμέρους εγκρίσεις οργάνων διοίκησης, τόσο για τη θέσπιση όσο και για την επικαιροποίηση επιμέρους στόχων.
- Οι στόχοι δεν συνδέονται με μετρήσιμα αποτελέσματα.

Μέρος Γ'

Η διεθνής βιβλιογραφία αναδεικνύει ως μείζον πρόβλημα των πολιτικών, που έχουν οριζόντιο και περισσότερο επιτελικό χαρακτήρα, όπως οι σχετικές με το ανθρώπινο δυναμικό, τη δυσκολία εφαρμογής τους ως απόρροια ενδογενών ζητημάτων λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης. Εν προκειμένω, η υιοθέτηση της προσέγγισης των δεξιοτήτων και της συνεχούς βελτίωσης και ανάπτυξης αυτών, απαιτεί εξειδικευμένη υποστήριξη και καθοδήγηση στους εμπλεκόμενους στις σχετικές διαδικασίες, η απουσία αυτών δημιουργεί, ενδεχομένως, κινδύνους «μηχανιστικής» αναπαραγωγής, εκουσίως ή ακουσίως, διαδικασιών με τις οποίες είναι εξοικειωμένη η δημόσια διοίκηση και άρα επανάληψης των προβλημάτων, που αναλύθηκαν ανωτέρω.

Μέρος Δ'

Κεφάλαιο Α': Η κινητοποίηση των υπαλλήλων προς υλοποίηση των στόχων της οργανικής μονάδας και εκπλήρωσης της αποστολής του φορέα, συνιστά κομβικό στοιχείο της παρούσας ρύθμισης αποτελώντας την ουσιαστική έκφανση της υποχρέωσης λογοδοσίας του αξιολογούμενου προϊσταμένου.

Η δυνατότητα του προϊσταμένου να παρέχει ανταμοιβές, βάσει της διεθνούς βιβλιογραφίας, μπορεί να λειτουργήσει θετικά στην κατεύθυνση της κινητροδότησης των υπαλλήλων, συμβάλλοντας, επιπροσθέτως, καταλυτικά στη σκοπούμενη παραγωγικότητα και την απαιτούμενη ευελιξία όσον αφορά την εκτέλεση των έργων που περιγράφονται στις σχετικές διατάξεις, καθώς και στην ταχύτερη απορρόφηση των προβλεπόμενων κονδυλίων.

Κεφάλαιο Β': Μέσω της προτεινόμενης ρύθμισης επιχειρείται η αποτροπή, για το χρονικό διάστημα αναφοράς, των επιβαρυντικών παραγόντων που διαπιστώνονται κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων οι οποίοι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 1 του άρθρου 27 ν. 4354/2015 (Α' 176).

Μέρος Ε'

Μέσω της προτεινόμενης ρύθμισης επιχειρείται η αντιμετώπιση του φαινομένου της μη εφαρμογής ή της περιορισμένης σε έκταση εφαρμογής του συνόλου των διαδικασιών που προβλέπονται για την ολοκληρωμένη υλοποίηση του Κ.Π.Α. στις δημόσιες οργανώσεις. Επίσης, με τις προωθούμενες ρυθμίσεις επιδιώκεται και η ενίσχυση της αξιοποίησης των αποτελεσμάτων, που επιτυγχάνονται μέσω της υιοθέτησης και εφαρμογής συγκεκριμένων βελτιωτικών ενεργειών.

ΤΜΗΜΑ Γ:

Όσον αφορά στις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Α', στο πλαίσιο του πέμπτου κύκλου αξιολόγησης της Ελλάδας από την ομάδα κρατών κατά της διαφθοράς (Group of States Against Corruption, GRECO) με αντικείμενο την πρόληψη της διαφθοράς και την προώθηση της ακεραιότητας σε κεντρικές κυβερνήσεις (υψηλά εκτελεστικά καθήκοντα) και σε εκτελεστές της βούλησης του νομοθέτη, την GRECO απασχόλησε ιδιαίτερα το καθεστώς των συνεργατών. Ειδικότερα, η GRECO συνέστησε την ενίσχυση της διαφάνειας ως προς την κατάσταση των συνεργατών και ιδίως ως προς τον διορισμό τους, επιτρέποντας στους πολίτες να έχουν γνώση του αριθμού, της αμοιβής και των καθηκόντων τους (βλ. παρ. 35 και 38 της Έκθεσης, διαθέσιμη σε: https://rm.coe.int/-greco-89-29-3-2021-/1680a5ad1d). Περαιτέρω, έθεσε το ζήτημα της διευκρίνισης των υποχρεώσεων των συνεργατών ακολουθώντας υψηλά πρότυπα ακεραιότητας, κανόνες δεοντολογίας και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων. Από τα ως άνω προκύπτει η σημασία ενίσχυσης του υπάρχοντος πλαισίου, το οποίο διέπει τη δράση των συνεργατών των ιδιαίτερων γραφείων, στη βάση των αρχών της διαφάνειας, της ακεραιότητας και της λογοδοσίας.

Όσον αφορά τις υφιστάμενες ρυθμίσεις του ν. 4795/2021 (Α' 62) αυτές δεν είχαν πλήρη εφαρμογή στις ανεξάρτητες αρχές λόγω της λειτουργικής ανεξαρτησίας αυτών, καθώς και της ιδιαίτερης φύσης των αρμοδιοτήτων ορισμένων αρχών, ενώ όσον αφορά στη διαδικασία ανάθεσης της λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου σε εξωτερικούς παρόχους υπήρχε σύγχυση ως προς τις προϋποθέσεις εφαρμογής της. Επίσης, το υφιστάμενο πλαίσιο δυσχέρανε την εφαρμογή του νέου θεσμού – ρόλου του Συμβούλου Ακεραιότητας, κατά το μεταβατικό διάστημα της ισχύος του ν. 4795/2021.

ΤΜΗΜΑ Δ΄:

Τέλος, η έκτακτη ανάγκη άμεσης εξυπηρέτησης μεγάλου πλήθους πληγέντων από φυσικές καταστροφές σε διάφορα μέρη της επικράτειας απαιτεί την παράταση των υφιστάμενων συμβάσεων εργασίας, καθώς το πρόσθετο ανθρώπινο δυναμικό είναι απαραίτητο για την αποτελεσματικότερη υποβοήθηση του έργου της

	αποκατάστασης από τις φυσικές καταστροφές, η οποία ακόμα δεν έχει ολοκληρωθεί.
3.	Ποιους φορείς ή πληθυσμιακές ομάδες αφορά;
	ΤΜΗΜΑ Β΄: **Μέρος Α'** Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α' αφορούν στους φορείς του δημόσιου τομέα που υπάγονται στην παρ. 1 του άρθρου 2 του ν. 4765/2021 (Α΄ 6). **Μέρος Β'** Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Β' αφορούν στους μόνιμους πολιτικούς υπαλλήλους και τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.): αα) Του Δημοσίου, αβ) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α΄ και β΄ βαθμού και των ν.π.δ.δ. αυτών, αγ) των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (ν.π.δ.δ.), αδ) των Ανεξάρτητων Αρχών, αε) των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων (Π.Ε.Δ.), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε.), αστ) των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξης Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, οι οποίοι επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό, **Μέρος Γ'** Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Γ' αφορούν στα Υπουργεία, ανεξάρτητες αρχές, Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού, αποκεντρωμένες διοικήσεις, αυτοτελείς υπηρεσίες, ν.π.δ.δ. και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση. **Μέρος Δ'** **Κεφάλαιο Α΄:** Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις αφορούν στους υπαλλήλους που σχετίζονται: • με τα Ετήσια Σχέδια Δράσης των Υπουργείων, • με έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0», • με έργα συγχρηματοδοτούμενα από τα προγράμματα του ΕΣΠΑ, του Στρατηγικού Σχεδίου για τη νέα Κοινή Αγροτική Πολιτική (ΣΣ ΚΑΠ) και των Χρηματοδοτικών Μηχανισμών του Ενιαίου Οικονομικού Χώρου (ΧΜ ΕΟΧ), • με την επίτευξη δημοσιονομικών στόχων. **Κεφάλαιο Β':** Η προτεινόμενη ρύθμιση αφορά στο σύνολο των υπαλλήλων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ν. 4354/2015 (Α' 176) και οι οποίοι διατήρησαν ως προσωπική τη διαφορά μεταξύ των αποδοχών που δικαιούνταν στις 31.12.2015 και του βασικού μισθού ή των τακτικών μηνιαίων αποδοχών που προέκυψαν σε εφαρμογή του ν. 4354/2015.

	Μέρος Ε' Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις του Μέρους Ε' αφορούν στους φορείς της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143). **ΤΜΗΜΑΤΑ Γ΄ ΚΑΙ Δ΄:** Οι προτεινόμενες διατάξεις αφορούν στο σύνολο των συνεργατών που στελεχώνουν τα ιδιαίτερα γραφεία των μελών της Κυβέρνησης, των Υφυπουργών, των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων, καθώς και στους ειδικούς συμβούλους, στους υπαλλήλους των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης που υπηρετούν ή ενδιαφέρονται να υπηρετήσουν ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας στη Δημόσια Διοίκηση, τους προϊσταμένους στις υπηρεσιακές μονάδες του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου Τομέων Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών της Γενικής Γραμματείας Υποδομών του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών.

	Η αναγκαιότητα της αξιολογούμενης ρύθμισης	
4.	Το εν λόγω ζήτημα έχει αντιμετωπιστεί με νομοθετική ρύθμιση στο παρελθόν; ΝΑΙ ✓ ΟΧΙ ❒ Εάν ΝΑΙ, ποιο είναι το ισχύον νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει το ζήτημα;	
	ΤΜΗΜΑ Β΄: **Μέρος Β'** Το ισχύον νομικό πλαίσιο, που διέπει την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων και τη στοχοθεσία των οργανικών μονάδων, στις οποίες εντάσσονται, είναι αυτό που προβλέπεται στον ν. 4369/2016 (Α' 33), και συγκεκριμένα στα άρθρα 14 έως 23 και στον ν. 3230/2004 (Α' 44), και συγκεκριμένα στα άρθρα 1, 2 και 4 έως 9. **ΤΜΗΜΑ Γ΄:** - ν. 4622/2019 (Α' 133), π.δ. 63/2005 (Α' 98), ν. 1558/1985 (Α' 137). Το θεσμικό πλαίσιο που αφορά στην οργάνωση και τη λειτουργία των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου και των Αυτοτελών Γραφείων Συμβούλων Ακεραιότητας ρυθμίζεται από τις διατάξεις του Μέρους Α΄ και του Μέρους Β΄ του ν. 4795/2021 (Α' 62) αντίστοιχα, καθώς και από τα άρθρα 79 (Εξουσιοδοτικές διατάξεις Μέρους Α'), 80 (Εξουσιοδοτικές διατάξεις Μέρους Β'), 81 (Μεταβατικές διατάξεις Μέρους Α') και 82 (Μεταβατικές διατάξεις Μέρους Β') του εν λόγω νόμου.	
5.	Γιατί δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο της υφιστάμενης νομοθεσίας	
	i) με αλλαγή προεδρικού διατάγματος, υπουργικής απόφασης ή άλλης κανονιστικής πράξης;	**ΤΜΗΜΑ Β΄:** **Μέρος Α'** Με το παρόν θεσπίζεται ενιαίο πλαίσιο δεξιοτήτων για το σύνολο των διαδικασιών του ανθρωπίνου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης. Συνεπώς κρίνεται απαραίτητη η εισαγωγή του εν λόγω πλαισίου με τυπικό νόμο, μη υφισταμένης νομοθετικής εξουσιοδότησης.

	Μέρος Β' Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται η εφαρμογή ενός νέου πλαισίου στοχοθεσίας και αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα. Για την εφαρμογή των νέων διαδικασιών στοχοθεσίας και αξιολόγησης κρίνεται απαραίτητη η κατάργηση διατάξεων τυπικού νόμου, καθώς και η θέσπιση νέων. Συνεπώς, απαιτείται τα εν λόγω ζητήματα να ρυθμιστούν μέσω της συνήθους νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας. **Μέρος Γ'** Με την αξιολογούμενη ρύθμιση επιδιώκεται η εισαγωγή ενός νέου θεσμού υποστήριξης της εφαρμογής των πολιτικών ανθρωπίνου δυναμικού και ρυθμίζονται θέματα που αφορούν –μεταξύ άλλων- στην επιλογή, πιστοποίηση υπηρεσιακή κατάσταση, αξιολόγηση, αλλά και τις αποδοχές των υπαλλήλων που θα επιλεγούν. Συνεπώς, απαιτείται τα εν λόγω ζητήματα να αντιμετωπισθούν μέσω της τυπικής νομοθετικής διαδικασίας. **Μέρος Δ'** Κρίνεται αναγκαία η ρύθμιση με τυπικό νόμο των αξιολογούμενων ρυθμίσεων, διότι δεν υφίσταται σχετική νομοθετική εξουσιοδότηση. **Μέρος Ε'** Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καθιερώνεται το Κ.Π.Α. ως πρότυπο αυτοαξιολόγησης, παρέχονται κίνητρα εφαρμογής και θεσπίζονται διαδικασίες πιστοποίησης και απονομής διακρίσεων για τους φορείς του δημοσίου που το εφαρμόζουν. Συνεπώς, απαιτείται τα εν λόγω ζητήματα να αντιμετωπισθούν μέσω της τυπικής νομοθετικής διαδικασίας.
ii) με αλλαγή διοικητικής πρακτικής συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας;	**ΤΜΗΜΑ Β΄:** **Μέρος Α'** Για λόγους ασφάλειας δικαίου, η αλλαγή διοικητικής πρακτικής ή η επιλογή νέας ερμηνευτικής προσέγγισης δεν μπορούν να επιτύχουν τους επιθυμητούς στόχους. **Μέρος Β'** Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις επιφέρουν τροποποίηση του ισχύοντος νομικού πλαισίου, η οποία είναι εφικτή μόνο μέσω της νομοθετικής οδού. **Μέρη Γ' και Δ'** Οι επιδιωκόμενοι στόχοι δεν δύνανται να πραγματοποιηθούν με αλλαγή διοικητικής πρακτικής,

	περιλαμβανομένης νέας ερμηνευτικής προσέγγισης της υφιστάμενης νομοθεσίας. **Μέρος Ε'** Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν στην εισαγωγή ενός καινοφανούς εργαλείου για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, που αποτελεί πρότυπο διοίκησης ολικής ποιότητας και, ως εκ τούτου, η επίτευξη των στόχων από την εφαρμογή του δεν μπορεί να προκύψει μέσα από την αλλαγή διοικητικής πρακτικής καθώς αυτή δεν υφίσταται.
iii) με διάθεση περισσότερων ανθρώπινων και υλικών πόρων;	Τα προβλήματα που αντιμετωπίζονται με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις δεν εξαρτώνται από ποσοτικούς παράγοντες, ανθρώπινων και υλικών πόρων.

	Συναφείς πρακτικές	
6.	Έχετε λάβει υπόψη συναφείς πρακτικές; ΝΑΙ ✓ ΟΧΙ ❒ Εάν ΝΑΙ, αναφέρατε συγκεκριμένα:	
	i) σε άλλη/ες χώρα/ες της Ε.Ε. ή του ΟΟΣΑ:	**ΤΜΗΜΑ Β΄:** **Μέρος Α'** Για την κατάστρωση του Μέρους Α' της προτεινόμενης ρύθμισης ελήφθη υπόψη το πλαίσιο συγκεκριμένων δεξιοτήτων που πρέπει να έχουν οι δημόσιοι υπάλληλοι και επί του οποίου δομούνται οι σχετικές με τη διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού διαδικασίες στη δημόσια διοίκηση ευρωπαϊκών χωρών και ιδίως στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία και τη Σλοβενία. **Μέρος Β'** Για την κατάστρωση του Μέρους Β' της προτεινόμενης ρύθμισης ελήφθησαν υπόψη έννοιες όπως ο σφυγμός ομάδας και το Σχέδιο Ανάπτυξης, όπως τα ανωτέρω εφαρμόζονται στη δημόσια διοίκηση ευρωπαϊκών χωρών και ιδίως: Ιρλανδία: πλαίσιο δεξιοτήτων ως βάση για την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων. -Ηνωμένο Βασίλειο: αξιολόγηση προϊσταμένων και από τους υφισταμένους τους. -ΟΟΣΑ: τα συστήματα αξιολόγησης προϊσταμένων πρέπει να περιλαμβάνουν και αξιολόγηση επίτευξης συμφωνημένων στόχων. -ΟΟΣΑ: αναπτυξιακές δράσεις για την ενίσχυση και υποστήριξη των υπαλλήλων που υπολείπονται σε απόδοση. -Ιρλανδία: υποχρεωτικός καθορισμός «αναπτυξιακών και μαθησιακών» στόχων για τους υπαλλήλους. -Ηνωμένο Βασίλειο: στοχοθεσία σε τέσσερις (4) συγκεκριμένες κατηγορίες στόχων. -Ηνωμένο Βασίλειο: αναθεώρηση στόχων κατά τη διάρκεια της χρονιάς. **Μέρος Δ'**

	ΟΟΣΑ: Πλέον των μισών χωρών μελών του ΟΟΣΑ (περιλαμβανομένων των Γαλλίας, Γερμανίας, Ιταλίας, Ηνωμένου Βασιλείου, Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής) εφαρμόζουν συστήματα που συνδέουν την ανταμοιβή με την απόδοση των δημοσίων υπαλλήλων μέσω συγκεκριμένων δεικτών μέτρησης. **Μέρος Ε'** Για την κατάστρωση του Μέρους Ε' της προτεινόμενης ρύθμισης ελήφθη υπόψη το Κ.Π.Α. το οποίο αποτελεί εργαλείο αυτοαξιολόγησης, αποκλειστικά σχεδιασμένο για εφαρμογή στις δημόσιες διοικήσεις των κρατών-μελών της Ε.Ε. και διεθνώς, με βάση τις αρχές αριστείας, για τη βελτίωση της ποιότητας των οργανισμών του δημόσιου τομέα, υπό την αιγίδα του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημόσιας Διοίκησης (European Public Administration Network). **ΤΜΗΜΑ Γ΄:** **Κεφάλαιο Α΄** Για τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου ελήφθησαν υπόψη πρακτικές, που ισχύουν σε άλλες χώρες και ιδίως στο Ηνωμένο Βασίλειο (διαθέσιμες σε: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/832599/201612_Code_of_Conduct_for_Special_Advisers.pdf)
ii) σε όργανα της Ε.Ε.:	**ΤΜΗΜΑ Γ΄:** **Κεφάλαιο Α΄:** Για τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου ελήφθησαν υπόψη πρακτικές που ισχύουν σε επίπεδο Ε.Ε. και ιδίως: **Ευρωπαϊκή Επιτροπή** Κανόνες για τους Ειδικούς Συμβούλους της Επιτροπής (διαθέσιμοι σε: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-decision-rules-on-special-advisers_c2007_6655_en_0.pdf)
iii) σε διεθνείς οργανισμούς:	**ΤΜΗΜΑ Γ΄:** **Κεφάλαιο Α΄:** Για τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου ελήφθησαν υπόψη διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, όπως αυτές αποτυπώνονται σε εργαλεία του Ο.Ο.Σ.Α. και ιδίως: • ΟΟΣΑ, Υπουργικοί Σύμβουλοι, Ρόλος, Επιρροής και Διαχείριση (2011), διαθέσιμη σε: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264124936-en.pdf?expires=1652176902&id=id&accname=oid055050&checksum=D9D46B6FA115807AE17E351D19FA70DC

	Στόχοι αξιολογούμενης ρύθμισης
7.	Σημειώστε ποιοι από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών επιδιώκονται με την αξιολογούμενη ρύθμιση
	❒ 1 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΦΤΩΧΕΙΑ ❒ 2 ΜΗΔΕΝΙΚΗ ΠΕΙΝΑ ❒ 3 ΚΑΛΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ❒ 4 ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ❒ 5 ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ❒ 6 ΚΑΘΑΡΟ ΝΕΡΟ - ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗ ❒ 7 ΦΤΗΝΗ ΚΑΙ ΚΑΘΑΡΗ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ❒ 8 ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ❒ 9 ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΥΠΟΔΟΜΕΣ ❒ 10 ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ

	■ ❐ ❐ ❐ ❐ ■ ■	
8.	Ποιοι είναι οι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης;	
	i) βραχυπρόθεσμοι:	**ΤΜΗΜΑ Β΄** **Μέρος Α'** Βραχυπρόθεσμος στόχος των προτεινόμενων ρυθμίσεων του Μέρους Α' είναι η θέσπιση ενός ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων, το οποίο πρόκειται να αποτελέσει τη βάση για όλες τις διαδικασίες του ανθρωπίνου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση. **Μέρος Β'** Βραχυπρόθεσμος στόχος των ρυθμίσεων του Μέρους Β' είναι η θέσπιση ενός νέου και λειτουργικού συστήματος στοχοθεσίας και αξιολόγησης της απόδοσης των υπηρετούντων στον δημόσιο τομέα υπαλλήλων, που πρόκειται να οδηγήσει στη βελτίωση των παρεχόμενων στον πολίτη υπηρεσιών. **Μέρος Γ'** Βραχυπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι η διασφάλιση ενός αποτελεσματικού πλαισίου υποστήριξης, ενημέρωσης και συμβουλής υπαλλήλων και οργανικών μονάδων ιδίως, αναφορικά με θέματα εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης και τα σχέδια ανάπτυξης. **Μέρος Δ'** Βραχυπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι η αναγνώριση της συμβολής των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, που υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους και η παροχή κινήτρων σε αυτούς. **Μέρος Ε'** Βραχυπρόθεσμος στόχος των προτεινόμενων ρυθμίσεων του Μέρους Ε' είναι η θέσπιση του Κ.Π.Α. ως εργαλείου αυτοαξιολόγησης των δημοσίων φορέων και η αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχει ως πρότυπο διοίκησης ολικής ποιότητας για την πιστοποίηση της διοικητικής λειτουργίας και

	την υλοποίηση μέτρων συνεχούς βελτίωσης των δημοσίων οργανώσεων. **ΤΜΗΜΑ Γ:** **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α:** Βραχυπρόθεσμοι στόχοι των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι: α) η καταγραφή και η δημοσιοποίηση των στοιχείων των συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων, β) η εισαγωγή πρόσθετων υποχρεώσεων για τους μετακλητούς υπαλλήλους και ειδικούς συμβούλους.
ii) μακροπρόθεσμοι:	**ΤΜΗΜΑ Β΄:** **Μέρος Α'** Μακροπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι η βελτίωση της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης μέσα από τη διαμόρφωση ολοκληρωμένης προσέγγισης ανάπτυξης και ενδυνάμωσης του ανθρώπινου δυναμικού, η οποία επιτυγχάνεται με τον προσδιορισμό των απαραίτητων δεξιοτήτων για την άσκηση των καθηκόντων του προσωπικού. **Μέρος Β'** Μακροπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι ο εκσυγχρονισμός και η αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης μέσω της αποτελεσματικής και ουσιαστικής αξιολόγησης του ανθρωπίνου δυναμικού προς την κατεύθυνση της συνεχιζόμενης βελτίωσης και ανάπτυξης. **Μέρος Γ'** Μακροπρόθεσμο στόχο των προωθούμενων ρυθμίσεων αποτελεί η ουσιώδης συμβολή στην προσπάθεια υιοθέτησης κουλτούρας, που επικεντρώνεται στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα με έμφαση στις δεξιότητες των υπαλλήλων. **Μέρος Δ'** **Κεφάλαιο Α':** Μακροπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι η ενίσχυση της λειτουργικότητας και της παραγωγικότητας των δημόσιων υπηρεσιών, ώστε οι πολίτες αφενός μεν να λαμβάνουν υψηλού επιπέδου υπηρεσίες, αφετέρου δε οι

		δημόσιοι υπάλληλοι να είναι πραγματικά εκτελεστές της βούλησης του λαού, εκπληρώνοντας τη σχετική συνταγματική επιταγή. **Κεφάλαιο Β'**: Μακροπρόθεσμος στόχος της αξιολογούμενης ρύθμισης είναι η αποτροπή, για το χρονικό διάστημα αναφοράς, των επιβαρυντικών παραγόντων που διαπιστώνονται κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων οι οποίοι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176). **Μέρος Ε'** Μακροπρόθεσμος στόχος των προτεινόμενων ρυθμίσεων είναι η βελτίωση των παρεχόμενων στον πολίτη υπηρεσιών μέσω βελτιωτικών δράσεων που προκύπτουν ως απόρροια εφαρμογής προτύπων ποιότητας, στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των οποίων μετέχει και δεσμεύεται το ανθρώπινο δυναμικό του οικείου φορέα. **ΤΜΗΜΑ Γ΄:** Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις, μακροπρόθεσμα, αποβλέπουν: α) στη δημιουργία κουλτούρας ακεραιότητας, διαφάνειας και λογοδοσίας κατά την άσκηση των καθηκόντων των συνεργατών των ιδιαίτερων γραφείων, β) στην πρόσβαση και πληροφόρηση των πολιτών ως προς τη στελέχωση των ιδιαίτερων γραφείων μέσα από τον διαδικτυακό τόπο του εκάστοτε φορέα, αλλά και τον συγκεντρωτικό ετήσιο κατάλογο και την ετήσια έκθεση της Προεδρίας της Κυβέρνησης. γ) στη συμμόρφωση με τις συστάσεις της GRECO που διατυπώθηκαν στο πλαίσιο του πέμπτου κύκλου αξιολόγησης της Ελλάδας, δ) στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στους δημόσιους θεσμούς, ε) στην ενίσχυση των εγγυήσεων δημοσιότητας, που αφορούν στη δράση της δημόσιας διοίκησης.
9.	Ειδικότεροι στόχοι ανάλογα με τον τομέα νομοθέτησης:	

➢ *<u>Κοινωνική πολιτική:</u>*

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Δείκτης ωρών εργασίας υπαλλήλου							
Δείκτης ωρών εργασίας προϊσταμένου							

<u>Δημόσια Διοίκηση – Δημόσια τάξη – Δικαιοσύνη:</u>

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	Εξέλιξη την τελευταία 5ετία					Πρόσφατα στοιχεία	Επιδιωκόμενος στόχος (3ετία)
Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων							
Αριθμός/ποσοστό α) μονίμων/ιδαχ β) ιδοχ και γ) μετακλητών υπαλλήλων							
Αναλογία υπαλλήλων ανά τμήμα, διεύθυνση, γενική διεύθυνση							
Ποσοστό υπαλλήλων με πρόσβαση στο INTERNET							
Αριθμός υπηρεσιών με εσωτερική δικτύωση (intranet)							
Αναλογία Η/Υ ανά θέση εργασίας							
Αριθμός ιστοσελίδων δημόσιων υπηρεσιών και φορέων/ σύνολο δημοσίων υπηρεσιών και φορέων							
Αριθμός κέντρων πληροφόρησης πολιτών, σε κεντρικό, περιφερειακό, νομαρχιακό και τοπικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο νομικών προσώπων, οργανισμών κλπ							
Αριθμός ατόμων που εξυπηρετούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες ανά έτος και ανά υπηρεσία							
Εξοικονόμηση κόστους υπαλλήλων							
Εξοικονόμηση κόστους προϊσταμένων							

	Ψηφιακή διακυβέρνηση	
10.	Σε περίπτωση που προβλέπεται η χρήση πληροφοριακού συστήματος, ποια θα είναι η συμβολή αυτού στην επίτευξη των στόχων της αξιολογούμενης ρύθμισης: ΑΜΕΣΗ ❒ ή/και ΕΜΜΕΣΗ ❒	
	i) Εάν είναι άμεση, εξηγήστε:	
	ii) Εάν είναι έμμεση, εξηγήστε:	
11.	Το προβλεπόμενο πληροφοριακό σύστημα είναι συμβατό με την εκάστοτε ψηφιακή στρατηγική της χώρας (Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού); ΝΑΙ ❒ ΟΧΙ ❒	
	Εξηγήστε:	
12.	Διασφαλίζεται η διαλειτουργικότητα του εν λόγω πληροφοριακού συστήματος με άλλα υφιστάμενα συστήματα; ΝΑΙ ❒ ΟΧΙ ❒	

	Αναφέρατε ποια είναι αυτά τα συστήματα:	
13.	Έχει προηγηθεί μελέτη βιωσιμότητας του προβλεπόμενου πληροφοριακού συστήματος; ΝΑΙ ❒ ΟΧΙ ❒	
	Εξηγήστε:	

	Κατ' άρθρο ανάλυση αξιολογούμενης ρύθμισης	
14.	Σύνοψη στόχων κάθε άρθρου	
	Άρθρο	*Στόχος*
	1	Καθορίζεται ο σκοπός της προτεινόμενης ρύθμισης.
	2	Προσδιορίζεται το αντικείμενο της προτεινόμενης ρύθμισης.
	3	Οριοθετείται το πεδίο εφαρμογής του Μέρους Α' του Τμήματος Β΄.
	4	4 Θεσπίζεται Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων για τους υπηρετούντες στο δημόσιο τομέα υπαλλήλους, παρατίθενται οι δεξιότητες, οι οποίες το συγκροτούν και προσδιορίζεται το περιεχόμενο κάθε μίας εξ αυτών.
	5	Οριοθετείται το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων του Μέρους Β' του Τμήματος Β.
	6	Προσδιορίζονται οι βασικές έννοιες στο πλαίσιο εφαρμογής του Μέρους Β' του Τμήματος Β΄.
	7	Σκοπείται ο καθορισμός των Αξιολογητών των υπαλλήλων και των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, που αναφέρονται ρητώς σε αυτό, καθώς και η ρύθμιση θεμάτων σχετικά με την αξιολόγηση των αποσπασμένων υπαλλήλων. Ρυθμίζεται, επίσης, η περίπτωση λύσης της υπαλληλικής σχέσης του Αξιολογητή, καθώς και η πραγματική αδυναμία του να διενεργήσει κάποιο από τα στάδια της αξιολόγησης.
	8	Επιδιώκεται ο καθορισμός των βασικών αρχών, οι οποίες διέπουν το νέο σύστημα αξιολόγησης. Επιπρόσθετα, με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται ότι η αξιολόγηση υπαλλήλων και προϊσταμένων διενεργείται ηλεκτρονικά μέσω ειδικής πλατφόρμας που εντάσσεται στο Μητρώο Ανθρώπινου

	Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου, την οποία διαχειρίζεται η καθ' ύλην αρμόδια για θέματα αξιολόγησης προσωπικού μονάδα της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών. Τέλος, προσδιορίζονται οι αρμοδιότητες της ως άνω μονάδας της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών.
9	Σκοπείται ο προσδιορισμός της διαδικασίας καθορισμού, αναθεώρησης και κατανομής των στόχων. Περαιτέρω, με την προτεινόμενη ρύθμιση εισάγεται ελάχιστος υποχρεωτικός αριθμός στόχων σε κάθε μία εκ των ακόλουθων κατηγοριών, δηλαδή στις παρεχόμενες υπηρεσίες της οργανικής μονάδας, στην εσωτερική οργάνωση και λειτουργία της οργανικής μονάδας και στις γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπαλλήλων της οργανικής μονάδας. Για κάθε στόχο καθορίζονται, επιπλέον, κατ' ελάχιστο, οι δείκτες μέτρησης του βαθμού επίτευξής του, καθώς και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησής του. Επιπρόσθετα, με την προτεινόμενη ρύθμιση προβλέπεται η καταχώριση των στόχων ανά ιεραρχικό επίπεδο και οργανική μονάδα σε ειδική πλατφόρμα της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, την οποία διαχειρίζεται η καθ' ύλην αρμόδια για θέματα στοχοθεσίας μονάδα της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών. Τέλος, προσδιορίζονται οι αρμοδιότητες της ως άνω μονάδας της Γενικής Γραμματείας Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών.
10	Επιδιώκεται η αναλυτική περιγραφή της νέας διαδικασίας αξιολόγησης προϊσταμένων, η οποία πραγματοποιείται σε τρία (3) διαδοχικά στάδια, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς. Η διαδικασία αξιολόγησης που περιγράφεται έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα για όλους τους εμπλεκόμενους. Η διαδικασία καταλήγει στη σύνταξη και υποβολή: α) έκθεσης αξιολόγησης προϊσταμένου με τη βαθμολογία που προκύπτει από τη βαθμολόγηση της επίτευξης στόχων και των δεξιοτήτων του από τον Αξιολογητή του, αλλά και από τον σφυγμό ομάδας των

	υφισταμένων του, β) σχεδίου ανάπτυξης με επίκεντρο τις δεξιότητες εκείνες που ο Αξιολογητής του κρίνει ως έχουσες προστιθέμενη αξία για τη λειτουργία της μονάδας και της υπηρεσίας.
11	Ρυθμίζονται τα σχετικά με τη βαθμολόγηση των αξιολογούμενων προϊσταμένων σε συνάρτηση με την επίτευξη στόχων, τις δεξιότητες και τον σφυγμό ομάδας. Οι βαθμολογίες προσδιορίζονται συνολικώς και ανά επιμέρους στοιχείο. Επισημαίνεται ότι τόσο οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στο έντυπο αποτύπωσης σφυγμού ομάδας όσο και η βαθμολόγηση αυτών είναι σαφώς προσανατολισμένες στην αξιολόγηση του τρόπου λειτουργίας της οργανικής μονάδας και όχι των δεξιοτήτων του προϊσταμένου.
12	Καθορίζεται λεπτομερώς η νέα διαδικασία αξιολόγησης των υπαλλήλων, η οποία πραγματοποιείται σε τρία (3) διαδοχικά στάδια, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς και έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα. Η διαδικασία καταλήγει στη σύνταξη και υποβολή: α) έκθεσης αξιολόγησης υπαλλήλου χωρίς βαθμολογία αλλά με επιλογή από τον Αξιολογητή του τριών δεξιοτήτων προς ανάπτυξη, ως έχουσες προστιθέμενη αξία για τη λειτουργία της μονάδας και της υπηρεσίας, β) σχεδίου ανάπτυξης με επίκεντρο τις ως άνω τρεις προς ανάπτυξη δεξιότητες.
13	Επιδιώκεται η ρύθμιση των σχετικών ζητημάτων, που άπτονται της αξιολόγησης των υπαλλήλων που επιδεικνύουν, κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς, όλως εξαιρετική απόδοση. Στην περίπτωση αυτή η έκθεση αξιολόγησης περιέχει ειδική και εμπεριστατωμένη αιτιολογία με καταγραφή συγκεκριμένων πραγματικών περιστατικών, που στοιχειοθετούν τη συγκεκριμένη κρίση του Αξιολογητή και υποβάλλεται προς έλεγχο και έγκριση στην Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης.
14	Ρυθμίζονται η διαδικασία υποβολής ενστάσεων, οι προϋποθέσεις και η προθεσμία άσκησής τους, το ελάχιστο περιεχόμενο αυτών, καθώς και ο τρόπος υποβολής τους. Επιπλέον, διασφαλίζονται τα συνταγματικής περιωπής δικαιώματα του αξιολογουμένου, δηλαδή της αναφοράς και ακρόασης ενώπιον του αρμόδιου διοικητικού οργάνου.

15	Ορίζονται τα σχετικά με τη σύσταση και τη συγκρότηση των Επιτροπών Εποπτείας Αξιολόγησης, καθώς και τη θητεία των μελών τους. Περαιτέρω, με την προτεινόμενη ρύθμιση εξειδικεύονται οι αρμοδιότητες των Επιτροπών Εποπτείας Αξιολόγησης και προσδιορίζονται οι προθεσμίες εντός των οποίων αυτές αποφαίνονται.
16	Εισάγεται η έννοια του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και καθορίζονται οι φορείς στους οποίους ορίζονται οι Σύμβουλοι με σχετικές αποφάσεις. Ειδικότερα, ορίζονται ένας ή περισσότεροι Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού σε κάθε Υπουργείο, με την εξαίρεση των Υπουργείων Εξωτερικών, Προστασίας του Πολίτη, Εθνικής Άμυνας, Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής και Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας. Διασφαλίζεται η διακριτική ευχέρεια ορισμού Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και σε ανεξάρτητες αρχές, σε Ο.Τ.Α. α’ και β’ βαθμού, σε αυτοτελείς υπηρεσίες, σε αποκεντρωμένες διοικήσεις, σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο λόγω των αρμοδιοτήτων του φορέα και του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν σε αυτόν.
17	Καταγράφονται λεπτομερώς οι αρμοδιότητες του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, ιδίως, αναφορικά με θέματα εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης, τα σχέδια ανάπτυξης των υπαλλήλων και των προϊσταμένων, καθώς και την παροχή υποστήριξης αλλά και τη συνεργασία του με την αρμόδια για θέματα διοικητικής υποστήριξης και ανθρώπινου δυναμικού οργανική μονάδα του οικείου φορέα.
18	Ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν στο Μητρώο Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, στο οποίο εντάσσονται οι υποψήφιοι για την κάλυψη των σχετικών θέσεων. Το Μητρώο κρίνεται σκόπιμο να τηρείται ηλεκτρονικά, δίχως όμως να κρίνεται εκ των προτέρων απαραίτητη η λειτουργία εξειδικευμένου πληροφοριακού συστήματος, τουλάχιστον κατά την αρχική εφαρμογή του. Δικαίωμα εγγραφής σε αυτό έχουν οι μόνιμοι ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπάλληλοι που διαθέτουν τα αναγκαία προσόντα της παρ. 2.

19	Ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν στην πιστοποίηση των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία αποτελεί προϋπόθεση για την εγγραφή τους στο σχετικό Μητρώο. Η εν λόγω πιστοποίηση χορηγείται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ).
20	Ρυθμίζονται τα θέματα κάλυψης των θέσεων των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Συγκεκριμένα, στην παρ. 1 προβλέπεται η σύνταξη πρόσκλησης, με την οποία καθορίζονται ο χρόνος και ο τρόπος υποβολής αίτησης των ενδιαφερομένων, η διαδικασία και τα κριτήρια αξιολόγησης των αιτήσεών τους, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα. Στην παρ. 2 περιγράφεται η Τριμελής Επιτροπή, η οποία είναι υπεύθυνη για την αξιολόγηση των υποψηφίων για την κάλυψη της θέσης του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Στην παρ. 3 καθορίζεται ο τρόπος επιλογής των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού από το σύνολο των υποψηφίων, καθώς και η δυνατότητα της Επιτροπής να τους καλεί για συνέντευξη πριν την τελική επιλογή. Το περιεχόμενο της συνέντευξης με τα κρίσιμα και ουσιαστικά σημεία της αναφέρεται συνοπτικά στο πρακτικό επιλογής της Επιτροπής. Στην παρ. 4 αναφέρεται ότι δεν επιτρέπεται να συμμετέχει στη διαδικασία υπάλληλος που έχει επιλεγεί και τοποθετηθεί για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του. Στόχος του άρθρου είναι η κάλυψη των θέσεων των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού να πραγματοποιείται από στελέχη της δημόσιας διοίκησης υψηλών προσόντων, που διαθέτουν τη σχετική εμπειρία.
21	Ρυθμίζονται ζητήματα υπηρεσιακής κατάστασης των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Ειδικότερα, ορίζεται η θητεία των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και διευκρινίζεται ότι ο χρόνος που διανύεται σε θέση Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου επιπέδου Τμήματος, χωρίς να καταβάλλεται το μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης που προβλέπεται στο άρθρο 16 του ν. 4354/2015 (Α’ 176) και ότι η θέση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι πλήρους απασχόλησης. Επίσης, περιγράφονται οι διοικητικές διαδικασίες που έπονται μετά την επιλογή

	του υπαλλήλου στη θέση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Πιο αναλυτικά, ο Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού αποσπάται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών χωρίς να καταλαμβάνει οργανική θέση. Επίσης, προβλέπεται ότι η μισθοδοσία των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού καταβάλλεται από τη Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών ενώ γίνεται πρόβλεψη και για διατήρηση της προσωπικής διαφοράς του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176). Επιπλέον, ρυθμίζονται θέματα που αφορούν στην αξιολόγηση των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και στην πειθαρχική τους ευθύνη. Τέλος, περιγράφονται ποια είναι τα αρμόδια υπηρεσιακά συμβούλια για ζητήματα χορήγησης αδειών, χορήγησης άδειας άσκησης ιδιωτικού έργου με αμοιβή, ζητήματα τήρησης του ωραρίου εργασίας και λοιπά θέματα της υπηρεσιακής τους κατάστασης. Στόχος του άρθρου είναι να διευκρινιστούν ορισμένα μείζονος σημασία ζητήματα διοικητικής φύσεως και υπηρεσιακής κατάστασης των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, με σκοπό την αποτελεσματικότερη λειτουργία του θεσμού.
22	Ορίζεται ότι η Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα είναι ο φορέας που αναλαμβάνει τον συντονισμό των δράσεων των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού με σκοπό τη συνεργασία μεταξύ τους, για την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών σχετικά με τον τρόπο χειρισμού υποθέσεων, την καταγραφή των προσεγγίσεων που είναι αποτελεσματικές και τον διαμοιρασμό καλών πρακτικών, τη διατύπωση και υποβολή προτάσεων για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση συγκεκριμένων πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα, καθώς και την ανάδειξη της προστιθέμενης αξίας του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών, τη διοργάνωση, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εσωτερικών και το ΕΚΔΔΑ, δράσεων εκπαίδευσης και ενημέρωσης

	αναφορικά με την αναγκαιότητα και τη σημασία της συνεχούς ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού για τη βελτίωση της λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών και τη συγκέντρωση και αναφορά στατιστικών στοιχείων και δεδομένων για θέματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.
23	Στόχος της προτεινόμενης ρύθμισης είναι η πιλοτική εφαρμογή του συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων, ώστε η επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος να αποτελεί ταυτόχρονα στόχο και προϋπόθεση για την αποδοτική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Απώτερος σκοπός είναι να υπάρξει ένας μηχανισμός αποτίμησης της ειδικότερης συνεισφοράς εκάστου εργαζομένου στην υπηρεσιακή δομή και να αποτραπεί το φαινόμενο της ανόμοιας μεταχείρισης ανόμοιων περιπτώσεων.
24	Η προτεινόμενη ρύθμιση, μέσω της καθιέρωσης πιλοτικού συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων που ασχολούνται με έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» που υλοποιούν οι υπηρεσίες, έχει ως στόχο να συμβάλλει στην προώθηση των εν λόγω έργων, αλλά και στην αποτελεσματικότερη λειτουργία των υπηρεσιών, οι οποίες με αυτό τον τρόπο καθίστανται ελκυστικότερες ενώ παράλληλα αποτρέπει ενδεχόμενη αποδυνάμωσή τους λόγω αποσπάσεων ή μετατάξεων των υπαλλήλων που υπηρετούν σε αυτές.
25	Στόχος της εν λόγω ρύθμισης είναι η επιτάχυνση της υλοποίησης των δημοσιονομικών στόχων, γι’ αυτό και προβλέπεται η πιλοτική παροχή κινήτρου στους υπαλλήλους που επιδιώκουν τους συγκεκριμένους στόχους.
26	Εφαρμόζεται σύστημα ανταμοιβής για τους δικαστικούς υπαλλήλους, οι οποίοι, στο πλαίσιο της εφαρμογής των προβλέψεων του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» για την επιτάχυνση της απονομής της δικαιοσύνης, υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους των δικαστηρίων, των εισαγγελιών και των λοιπών υπηρεσιών στις οποίες απασχολούνται.
27	Με την αξιολογούμενη ρύθμιση καθιερώνεται πιλοτικό σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής για το προσωπικό, που απασχολείται στον σχεδιασμό και στη διαχείριση συγχρηματοδοτούμενων από τα προγράμματα του

	ΕΣΠΑ, του ΣΣ ΚΑΠ και των ΧΜ ΕΟΧ έργων, στον συντονισμό όλων των εμπλεκόμενων υπηρεσιών, καθώς και στην ενίσχυση της ικανότητας των δικαιούχων, με στόχο την πλήρη απορρόφηση των σχετικών πόρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για τη χρηματοδότηση έργων σε όλους τους τομείς πολιτικής, σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, οι ως άνω υπηρεσίες είναι επιφορτισμένες με την επιτυχή ολοκλήρωση της προγραμματικής περιόδου 2014-2020, την άμεση ενεργοποίηση της προγραμματικής περιόδου 2021-2027, την προσαρμογή στους νέους ευρωπαϊκούς κανονισμούς και τις νέες προτεραιότητες, συμπεριλαμβανομένης της διασφάλισης της έγκαιρης εκπλήρωσης των υποχρεώσεων που απορρέουν από τους συμφωνηθέντες με την ΕΕ αναγκαίους πρόσφορους όρους και της έγκαιρης υποβολής αιτημάτων πληρωμής, εξασφαλίζοντας σταθερή εισροή πόρων της ΕΕ στη χώρα. Το εν λόγω έργο εκτελείται με τήρηση ανελαστικών προθεσμιών, αλλά και με άμεση ανταπόκριση και προσαρμογή σε έκτακτες ανάγκες που προκύπτουν. Η θέσπιση του εν λόγω συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής αναμένεται να συμβάλει στη μέγιστη απόδοση του προσωπικού των ως άνω υπηρεσιών και στην αξιοποίηση της εμπειρίας και της τεχνογνωσίας τους, στην επαρκή στελέχωση των υπηρεσιών αποτρέποντας τη διαρροή του υπάρχοντος προσωπικού αλλά και προσελκύοντας νέο, και, συνακόλουθα, στην επίτευξη των περιγραφέντων στόχων προς όφελος της οικονομίας και της κοινωνίας.
28	Η προσωπική διαφορά θεσμοθετήθηκε ως μια προστατευτική μεταβατική διάταξη για τη διασφάλιση των αποδοχών των υπαλλήλων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 7 και της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015. Ωστόσο, λόγω της διατήρησης της προσωπικής διαφοράς, η μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων δεν αντανακλάται στις καταβαλλόμενες αποδοχές. Για τον λόγο αυτό, με την αξιολογούμενη ρύθμιση, για τους υπάλληλους οι οποίοι διατήρησαν ως προσωπική τη διαφορά μεταξύ των αποδοχών που δικαιούνταν στις 31.12.2015 και του βασικού μισθού ή των τακτικών μηνιαίων αποδοχών που προέκυψαν σε εφαρμογή του ν. 4354/2015, αναστέλλεται ο συμψηφισμός, από

	1.6.2022 έως 31.5.2024, της προσωπικής διαφοράς από οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των αποδοχών τους, προκειμένου να μην αποτελεί ο ως άνω συμψηφισμός επιβαρυντικό παράγοντα κατά τη μισθολογική τους εξέλιξη.
29	Οριοθετεί το πεδίο εφαρμογής του Μέρους Ε' του Τμήματος Β΄.
30	Προσδιορίζονται οι βασικές έννοιες στο πλαίσιο εφαρμογής του Μέρους Ε' του Τμήματος Β΄.
31	Εξειδικεύονται τα κίνητρα που παρέχονται στους φορείς του δημοσίου και που αφορούν σε θέματα στελέχωσής τους, προκειμένου να προβούν στην ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του Κ.Π.Α..
32	Ορίζεται η διαδικασία πιστοποίησης μιας δημόσιας οργάνωσης για την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του Κ.Π.Α. που πραγματοποιείται δύο φορές το έτος και, στο πλαίσιο αυτό, προσδιορίζονται οι ειδικότερες αρμοδιότητές της αρμόδιας για θέματα ποιότητας οργανικής μονάδας της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών.
33	Καθιερώνεται η απονομή διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις σε δημόσιες οργανώσεις που έχουν εφαρμόσει το Κ.Π.Α. και προσδιορίζονται οι επιμέρους λεπτομέρειες της σχετικής διαδικασίας.
34	Καθορίζεται ο τρόπος απονομής του πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κ.Π.Α., καθώς και των διακρίσεων για εξαιρετικές επιδόσεις.
35	Συστήνεται ο Κύκλος Ποιότητας Δημοσίων Οργανώσεων και επιδιώκεται να ρυθμιστούν τα σχετικά με τους στόχους του και τα εν δυνάμει μέλη του.
36	Με το νέο άρθρο 47Α του ν. 4622/2019 (Α' 133) επιδιώκεται η καταγραφή και η δημοσιοποίηση των στοιχείων των συνεργατών των ιδιαίτερων γραφείων. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι τα στοιχεία των συνεργατών του άρθρου 46, δηλαδή το ονοματεπώνυμο και η ιδιότητά τους, δημοσιοποιούνται στον διαδικτυακό τόπο του φορέα στον οποίο απασχολούνται, εφόσον ο συγκεκριμένος διαδικτυακός τόπος υπάρχει. Ο φορέας στον οποίο

	απασχολούνται οι συνεργάτες αναλαμβάνει την υποχρέωση να επικαιροποιεί τα εν λόγω στοιχεία. Επιπλέον, προβλέπεται η δημιουργία από την Προεδρία της Κυβέρνησης συγκεντρωτικού ηλεκτρονικού καταλόγου με τα στοιχεία των συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων, οι οποίοι απασχολούνται σε όλους τους φορείς. Ο εν λόγω κατάλογος διακρίνει ανά κατηγορία συνεργατών και περιλαμβάνει το ονοματεπώνυμο, την ιδιότητά τους, τον φορέα στον οποίο απασχολούνται και το μισθολογικό τους κλιμάκιο. Η Προεδρία της Κυβέρνησης αναλαμβάνει επίσης να συντάσσει ετήσια έκθεση με στατιστικά στοιχεία για τον συνολικό αριθμό των συνεργατών, το μισθολογικό τους κλιμάκιο και την επιβολή κυρώσεων που επιβάλλονται κατά παράβαση των υποχρεώσεων τους. Για τη σύνταξη της έκθεσης οι αρμόδιοι φορείς συμβάλλουν με την παροχή σχετικής ενημέρωσης. Τέλος, προβλέπεται η πρόσβαση των πολιτών και η ενημέρωσή τους μέσω της ανάρτησης του συγκεντρωτικού ηλεκτρονικού καταλόγου συνεργατών ιδιαίτερων γραφείων και της ετήσιας έκθεσης στον διαδικτυακό τόπο της Προεδρίας της Κυβέρνησης.
37	Στην παρ. 1 του άρθρου 74 του ν. 4622/2019 (Α’ 133), η οποία προβλέπει τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Δεοντολογίας της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, προστίθεται νέα αρμοδιότητα σύμφωνα με την οποία η Επιτροπή Δεοντολογίας καθίσταται αρμόδια για την αυτεπάγγελτη ή κατόπιν αναφοράς εξέταση, ενδεχόμενης παραβίασης των υποχρεώσεων των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων οι οποίες προσδιορίζονται στο άρθρο 76, και προτείνει τις κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 75 του ν. 4622/2019. Η εν λόγω πρόβλεψη αποβλέπει στην ενίσχυση του πλαισίου που διέπει τους μετακλητούς υπαλλήλους και τους ειδικούς συμβούλους.
38	Η τροποποίηση του άρθρου 76 του ν. 4622/2019 (Α’ 133) αποβλέπει στην ενίσχυση του υπάρχοντος πλαισίου που διέπει τα κωλύματα και τα ασυμβίβαστα των μετακλητών υπαλλήλων. Η τροποποίηση επιδιώκει την εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων όχι μόνο στους μετακλητούς υπαλλήλους αλλά και στους (άμισθους) ειδικούς συμβούλους. Για τον λόγο αυτό προστίθεται η αναφορά στους ειδικούς συμβούλους

	στον τίτλο του άρθρου και στις σχετικές υποχρεώσεις που θέτει. Δεδομένης της μη υποχρέωσης αναστολής άσκησης του οικείου ελευθέριου επαγγέλματος ή λειτουργήματος που προβλέπεται στην παρ. 2 του άρθρου 76 και με στόχο την ενίσχυση της ακεραιότητας και της λογοδοσίας των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων, προστίθεται η υποχρέωση υποβολής δήλωσης εντός ενός (1) μηνός από την ανάληψη των καθηκόντων τους σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες τις οποίες διατηρούν. Η συμμόρφωση των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων με τα υψηλότερα πρότυπα ακεραιότητας, λογοδοσίας και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων διασφαλίζεται με την προσθήκη της υποχρέωσης συμμόρφωσης με τον κώδικα δεοντολογίας τον οποίο θα καταρτίσει η Εθνική Αρχή Διαφάνειας. Επιπλέον, προβλέπεται ότι τόσο οι μετακλητοί όσο και οι ειδικοί σύμβουλοι, καθώς και οι σύζυγοι και οι συμβιούντες τους, τα τέκνα τους, εταιρείες ή επιχειρήσεις στις οποίες συμμετέχουν, υποχρεούνται να μην συνάπτουν οποιασδήποτε μορφής σύμβασης με το Δημόσιο. Πρόκειται για υποχρέωση η οποία εξειδικεύεται στην παρ. 4 του άρθρου 70 και ίσχυε μέχρι πρότινος μόνο για τα πρόσωπα του άρθρου 68 του ν. 4622/2019. Αναγνωρίζοντας, συνεπώς, τη σημασία αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων και για τα πρόσωπα που απασχολούνται στα ιδιαίτερα γραφεία, η διάταξη έχει ως στόχο να ενισχύσει την ακεραιότητα και τη λογοδοσία, ενισχύοντας το υφιστάμενο πλαίσιο. Η παρ. 6 επιδιώκει να ενισχύσει τη λογοδοσία των μετακλητών υπαλλήλων και των ειδικών συμβούλων μετά τη λήξη των καθηκόντων τους για οποιονδήποτε λόγο. Η εν λόγω παράγραφος λαμβάνει υπόψη τη σημασία αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων και μετά τη λήξη της θητείας των προσώπων που στελεχώνουν τα ιδιαίτερα γραφεία του άρθρου 46.
39	Με την προτεινόμενη ρύθμιση εισάγεται ερμηνευτική διάταξη για την αποσαφήνιση της έννοιας του άρθρου 39 του ν. 4622/2019 (Α’ 133) όσον αφορά στις αρμοδιότητες του Τμήματος Εσωτερικών Ερευνών και Διερεύνησης Καταγγελιών των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου των Υπουργείων.

40	Με την προτεινόμενη διάταξη ρυθμίζεται η περίπτωση αδυναμίας σύστασης ή λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.
41	Με τη διαγραφή από την παρ. 3 του άρθρου 79 του ν. 4795/2021 (Α΄62) της φράσης «ή του αρμόδιου οργάνου διοίκησης των ανεξάρτητων αρχών» θεσπίζεται διακριτή διαδικασία σύστασης Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου για τις ανεξάρτητες αρχές λόγω της ιδιαίτερης φύσης αυτών, είτε είναι συνταγματικά κατοχυρωμένες είτε νομοθετικά προβλεπόμενες.
42	Με την προτεινόμενη ρύθμιση σκοπείται η αποσαφήνιση ζητημάτων σχετικών με την σύσταση και λειτουργία της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στις ανεξάρτητες αρχές, με την προσθήκη παρ. 11 στο άρθρο 81 του ν. 4795/2021 (Α' 62).
43	Με την προτεινόμενη διάταξη προβλέπεται αντικατάσταση φράσης της παρ. 1 του άρθρου 83 του ν. 4795/2021 (Α' 62), με στόχο τη νομοτεχνική βελτίωση της διάταξης.
44	Με την προτεινόμενη ρύθμιση προστίθεται εδάφιο στην παρ. 3 του άρθρου 29 του ν. 4795/2021 (Α' 62), με το οποίο προβλέπεται ότι ο υπάλληλος που επιλέγεται και τοποθετείται σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας διατηρεί το σύνολο των αποδοχών της οργανικής του θέσης.
45	Με την προτεινόμενη ρύθμιση εξορθολογίζεται η διαδικασία σύστασης Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στις ανεξάρτητες αρχές, με σκοπό τη διασφάλιση της λειτουργικής τους ανεξαρτησίας.
46	Με την προτεινόμενη ρύθμιση διευρύνεται η δυνατότητα συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής Συμβούλου Ακεραιότητας και σε υπαλλήλους που προέρχονται από όλους τους φορείς της γενικής κυβέρνησης.

47	Με την προτεινόμενη διάταξη επικαιροποιούνται, αποσαφηνίζονται ως προς τη διαδικασία και διατυπώνονται σε ενιαία ρύθμιση υπάρχουσες διατάξεις του θεσμικού πλαισίου του ΕΚΔΔΑ, που αφορούν στη δυνατότητα επιλογής σε θέσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων του ΕΚΔΔΑ υπαλλήλων και λειτουργών του Δημοσίου, οι οποίοι υπηρετούν στον φορέα με απόσπαση ως ειδικό επιστημονικό προσωπικό.
48	Με την προτεινόμενη διάταξη παρατείνονται οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου 249 συνολικά ατόμων για στελέχωση της Γενικής Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών και ειδικότερα της Διεύθυνσης Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών Κεντρικής και Βορείου Ελλάδος και των Τομέων Αποκατάστασης Επιπτώσεων Φυσικών Καταστροφών των Περιφερειακών Ενοτήτων Χαλκιδικής, Χανίων, Ανατολικής και Δυτικής Αττικής, από τη λήξη τους και έως τις 31.10.2022, με στόχο την απρόσκοπτη συνέχιση της εξυπηρέτησης μεγάλου πλήθους πληγέντων από φυσικές καταστροφές προηγουμένων ετών, αλλά και πρόσφατες. Οι συμβασιούχοι αυτοί έχουν αποκτήσει εμπειρία τόσο στην διενέργεια αυτοψιών όσο και στην έκδοση πράξεων αδειών επισκευής και εγκρίσεων στεγαστικής συνδρομής για την αποκατάσταση των πληγέντων κτηρίων και είναι απολύτως απαραίτητοι για την εξυπηρέτηση πλήθους πληγέντων πολιτών και την αποκατάσταση των ζημιών λόγω φυσικών καταστροφών και λοιπών εκτάκτων φαινομένων και την υποβοήθηση του έργου της Γ.Δ.Α.Ε.Φ.Κ. στην αντιμετώπιση φυσικών καταστροφών του άμεσου παρελθόντος και την αποκατάσταση των συνεπειών τους.
49	Με το προτεινόμενο άρθρο εισάγονται εξουσιοδοτικές διατάξεις.
50	Τίθενται μεταβατικές διατάξεις.
51	Στο παρόν άρθρο τίθενται οι καταργούμενες διατάξεις.
52	Ορίζεται η έναρξη ισχύος του προτεινόμενου σχεδίου νόμου.

Δ. Έκθεση γενικών συνεπειών

18.	Οφέλη αξιολογούμενης ρύθμισης

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

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Με την προτεινόμενη ρύθμιση του (Τμήματος Β') Μέρους Α', με την οποία προσδιορίζονται οι κρίσιμες δεξιότητες για την επιτέλεση των καθηκόντων των υπηρετούντων στο δημόσιο τομέα υπαλλήλων, επιτυγχάνονται η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ειδικότερα, η θέσπιση ενός προκαθορισμένου ενιαίου πλαισίου δεξιοτήτων πρόκειται να επιφέρει την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στην αξιοπιστία της δημόσιας διοίκησης, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας σε όλες τις διαδικασίες του ανθρωπίνου δυναμικού του δημοσίου τομέα.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση του Μέρους Β', με την οποία εισάγεται νέο σύστημα αξιολόγησης και στοχοθεσίας, επιτυγχάνονται η απλοποίηση των υφισταμένων διαδικασιών αξιολόγησης και στοχοθεσίας και η θέσπιση νέων, πιο αποδοτικών, διαφανών και λειτουργικών διαδικασιών. Ειδικότερα, τα οφέλη των προτεινόμενων ρυθμίσεων, αναφορικά με το νέο πλαίσιο αξιολόγησης και στοχοθεσίας, παρατίθενται ακολούθως:

- Διαμορφώνεται ένα νέο δυναμικό σύστημα αξιολόγησης, μέσω του οποίου παρακολουθείται καθ' όλη τη διάρκεια του έτους η πρόοδος των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα και δίνονται ευκαιρίες για αναπροσαρμογές και βελτιώσεις μέσω της συχνής ανατροφοδότησης.
- Με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις, η αξιολόγηση θα ολοκληρώνεται σε απόλυτο χρονικό συντονισμό με την ετήσια στοχοθεσία, δηλαδή εντός του ιδίου έτους.
- Καθιερώνεται νέα απλούστερη και εύκολη διαδικασία αξιολόγησης, με τη σύσταση ευέλικτων επιτροπών υψηλής εξειδίκευσης για την παρακολούθηση της απόδοσης των υπαλλήλων.
- Η νέα διαδικασία αξιολόγησης, που εισάγεται, δύναται να πραγματοποιηθεί μέσω της χρήσης σύγχρονων και εύχρηστων ψηφιακών εργαλείων, συμβάλλοντας στην εξοικονόμηση του χρόνου των υπαλλήλων. Περαιτέρω, τα έντυπα της νέας διαδικασίας αξιολόγησης απαιτούν λιγότερα βήματα συμπλήρωσης, καθώς στην πλειοψηφία τους αποτελούν σύντομα ερωτηματολόγια, μειώνοντας, με αυτό τον τρόπο, τον χρόνο που αφιερώνουν σήμερα οι υπάλληλοι για τη διεκπεραίωση των εν λόγω διαδικασιών.
- Η διενέργεια της νέας απλουστευμένης διαδικασίας αξιολόγησης αναμένεται ότι θα έχει μειωμένο συνολικό κόστος για τον δημόσιο προϋπολογισμό, αλλά, επιπροσθέτως, και μειωμένο διοικητικό βάρος για το σύνολο των υπαλλήλων των φορέων του δημοσίου, οι οποίοι θα διενεργούν τις αξιολογήσεις εύκολα και αποτελεσματικά.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση του Μέρους Γ', η άσκηση των αρμοδιοτήτων του θεσμού, από υψηλών προσόντων υπαλλήλους του δημοσίου τομέα, θεωρείται πως θα βελτιώσει την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα του ανθρώπινου δυναμικού των φορέων, ανεξαρτήτως εργασιακής σχέσης, μιας και διασφαλίζεται η δυνατότητά τους, όπως και των εμπλεκομένων οργανικών μονάδων, να αναζητούν υποστήριξη, ενημέρωση και συμβουλή σχετικά με θέματα που άπτονται του νέου συστήματος αξιολόγησης.

19.	Κόστος αξιολογούμενης ρύθμισης

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

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Βλ. συνημμένη έκθεση του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους.

20.	Κίνδυνοι αξιολογούμενης ρύθμισης

			ΘΕΣΜΟΙ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ	ΑΓΟΡΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	ΚΟΙΝΩΝΙΑ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	ΦΥΣΙΚΟ, ΑΣΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΝΗΣΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΡΥΘΜΙΣΗΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Αναγνώριση / εντοπισμός κινδύνου					
		Διαπίστωση συνεπειών κινδύνων στους στόχους					
		Σχεδιασμός αποτροπής / αντιστάθμισης κινδύνων					
		Άλλο					
	ΜΕΙΩΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ	Πιλοτική εφαρμογή					
		Ανάδειξη καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση της ρύθμισης					
		Συνεχής αξιολόγηση διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων					
		Άλλο					

Σχολιασμός / ποιοτική αποτίμηση:

Δεν υφίστανται κίνδυνοι από τις προτεινόμενες ρυθμίσεις.

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

Ε. Έκθεση διαβούλευσης

22.	Διαβούλευση κατά τη διάρκεια της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας από την έναρξη κατάρτισης της αξιολογούμενης ρύθμισης μέχρι την υπογραφή από τους συναρμόδιους Υπουργούς	
❒	Συνεργασία με άλλα υπουργεία / υπηρεσίες	Κατά τη διαδικασία σύνταξης του νομοσχεδίου, το Υπουργείο Εσωτερικών διαβουλεύθηκε με Υπουργεία που έχουν αρμοδιότητα σε θέματα που θίγει το παρόν νομοσχέδιο, μέσω ανταλλαγής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και τηλεδιασκέψεων, ιδίως τα Υπουργεία Οικονομικών, Ανάπτυξης και Επενδύσεων Δικαιοσύνης, Υποδομών και Μεταφορών. Επίσης, υπήρξε συνεργασία με το ΕΚΔΔΑ για διατάξεις που το αφορούν.
❒	Συνεργασία με κοινωνικούς φορείς / Ανεξάρτητες Αρχές	ΑΣΕΠ, ΕΑΔ
❒	Διεθνής διαβούλευση	-

23.	Σχόλια στο πλαίσιο της διαβούλευσης μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας www.opengov.gr*(ηλεκτρονική επισύναψη της έκθεσης)*		
	Επί των γενικών αρχών («επί της αρχής») της αξιολογούμενης ρύθμισης	Αριθμός συμμετασχόντων	Η δημόσια διαβούλευση διήρκεσε από 10.5.2022 έως και 24.5.2022. Συνολικά υποβλήθηκαν 724 σχόλια. Ακολουθεί η συνοπτική παρουσίαση των σχολίων με τη διάκριση μεταξύ υιοθετηθέντων, ληφθέντων υπόψη και μη υιοθετηθέντων, επί της αρχής και επί των άρθρων.
		Σχόλια που υιοθετήθηκαν	-
		Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	-
	Επί των **Μερών Α' και Β' του Τμήματος Β΄** (ΕΝΙΑΙΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΣΤΟ	Αριθμός συμμετασχόντων	724
		Σχόλια που υιοθετήθηκαν	Επί των προτεινομένων ρυθμίσεων που αφορούν στο Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων στη Δημόσια Διοίκηση και στην καθιέρωση Συστήματος Αξιολόγησης και Στοχοθεσίας, η πλειονότητα των υποβληθέντων σχολίων δεν παρουσιάζουν άμεση συσχέτιση με το περιεχόμενο των εν λόγω ρυθμίσεων. Αντιθέτως, τα

ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ)		σχόλια συνδέονται με την καθιέρωση του συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής των υπαλλήλων, δηλαδή αφορούν σε διάφορο νομοθετικό πλαίσιο. Διευκρινίζεται ότι οι ρυθμίσεις περί Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων και Αξιολόγησης και Στοχοθεσίας δεν συνδέονται με την παροχή οικονομικών κινήτρων. Σχόλια που αφορούσαν τεχνικά ζητήματα της διαδικασίας αξιολόγησης ρυθμίζονται ήδη στο προωθούμενο σχέδιο νόμου.
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	1. Επί του ζητήματος της συχνότητας της αναθεώρησης των στόχων προτείνεται να προβλεφθεί η δυνατότητα αναθεώρησης των στόχων οποτεδήποτε προκύψει σχετική ανάγκη. Η ως άνω παρατήρηση δεν δύναται να γίνει αποδεκτή δεδομένου ότι η πρόβλεψη περί αναθεώρησης των στόχων μια φορά κατ' έτος κρίνεται εύλογη, ώστε, με τρόπο δομημένο και συγκροτημένο, και δεδομένων των διοικητικών διαδικασιών να διασφαλίζεται η ορθολογική αποτύπωση των προτεραιοτήτων της οργανικής μονάδας. 2. Επί του ζητήματος της ύπαρξης δύο αξιολογητών προτείνεται η ύπαρξη δύο αξιολογητών, ώστε να εξασφαλίζεται η αξιολογική διαδικασία. Το ως άνω σχόλιο δεν δύναται να γίνει αποδεκτό καθόσον αφενός με την ύπαρξη ενός αξιολογητή μειώνεται το υφιστάμενο διοικητικό βάρος στο πλαίσιο της αξιολόγησης, περιλαμβανομένης της μείωσης του χρόνου και της κατ' αποτέλεσμα επιτάχυνσης της διαδικασίας αξιολόγησης. Αφετέρου, η αντικειμενική διεξαγωγή της διαδικασίας και η εξασφάλιση της προστασίας του αξιολογουμένου διασφαλίζεται με την πρόβλεψη περί δυνατότητας άσκησης ένστασης.

		3. Επί του ζητήματος της υποχρεωτικής ύπαρξης τριών δεξιοτήτων τίθεται το ζήτημα να μην είναι υποχρεωμένος ο Αξιολογητής να επιλέξει υποχρεωτικά τρεις δεξιότητες προς ανάπτυξη. Το ως άνω σχόλιο περί μη υποχρεωτικής επιλογής τριών δεξιοτήτων προς ανάπτυξη δεν δύναται να υιοθετηθεί καθόσον με την επιλογή τριών δεξιοτήτων προς ανάπτυξη εξασφαλίζεται αφενός το ελάχιστο αναγκαίο επίπεδο αξιολόγησης του υπαλλήλου και αφετέρου με την εν λόγω επιλογή δεξιοτήτων σκοπείται η βελτίωση της αποτελεσματικότητας του υπαλλήλου στο πλαίσιο της οργανικής μονάδας με περαιτέρω στόχευση την ποιοτικότερη παροχή δημόσιας υπηρεσίας. 4. Επί της άσκησης ένστασης από το σύνολο των αξιολογουμένων προτείνεται να παραμείνει το υφιστάμενο πλαίσιο περί δυνατότητας άσκησης ένστασης στο πλαίσιο της αξιολόγησης. Η ως άνω παρατήρηση δεν δύναται να υιοθετηθεί καθόσον συγχέει την άσκηση ένστασης του υφισταμένου πλαισίου με την ένσταση στο προωθούμενο με το παρόν πλαίσιο, το οποίο ωστόσο διαφέρει άρδην από το τρέχον. Πιο συγκεκριμένα, η αξιολόγηση που προωθείται με τις παρούσες διατάξεις δεν συνδέεται με βλάβη του αξιολογουμένου και ως εκ τούτου, στερείται νομιμοποιητικής βάσης η άσκηση ένστασης. Σε κάθε περίπτωση, με το άρθρο 14 παρέχεται το δικαίωμα άσκησης ένστασης στις αναλυτικώς σε αυτό διαλαμβανόμενες περιπτώσεις. 5. Επί της άσκησης ένστασης εντός αποκλειστικής προθεσμίας 60 ημερών προτείνεται η παρέλευση της ως άνω προθεσμίας να μην συνοδεύεται με την τεκμαιρόμενη απόρριψη της ένστασης. Η εν λόγω παρατήρηση δεν δύναται να υιοθετηθεί δεδομένου ότι η μη

		πρόβλεψη της έννομης συνέπειας της παρέλευσης του χρόνου άσκησης ένστασης αφενός καθιστά τη διάταξη ατελή και αφετέρου δεν διασφαλίζει την εκκαθάριση των υποθέσεων σε σύντομο χρόνο. 6. Επί της ανωνυμίας του εντύπου σφυγμού ομάδας προτείνεται το έντυπο σφυγμού ομάδας να συμπληρώνεται ανώνυμα. Το εν λόγω σχόλιο δεν δύναται να υιοθετηθεί καθόσον η προωθούμενη διαδικασία της αξιολόγησης βασίζεται εξ αντικειμένου στην διαλεκτική και την αλληλεπίδραση μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου αναφορικά με τον ρόλο εκάστου εξ αυτών στο πλαίσιο της ομάδας και τον τρόπο λειτουργίας αυτής. Ως εκ τούτου, στο σχετικό έντυπο αποτυπώνεται η πληροφορία που έχει λάβει ήδη χώρα μεταξύ αξιολογητή και αξιολογουμένου. 7. Επί του ζητήματος μη συμφωνίας στόχων μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου, προτείνεται, σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας μεταξύ προϊσταμένου και υφισταμένου, να προσφεύγουν σε τρίτο πρόσωπο/ υπηρεσία που θα λαμβάνει την τελική απόφαση. Το εν λόγω σχόλιο δεν δύναται να υιοθετηθεί δεδομένου ότι αφενός ενισχύεται η γραφειοκρατία της διαδικασίας, η οποία επιδιώκεται από τον νομοθέτη να είναι ευέλικτη και ταχεία και αφετέρου επέρχεται διάρρηξη της ιεραρχικής δομής των υπηρεσιών.

Επί του **Μέρους Γ του Τμήματος Β΄** (Σύμβουλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμινού)	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	Επί του εν λόγω Μέρους υποβλήθηκαν σχόλια, τα οποία α) αφορούν στην εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής του Συμβούλου Ανάπτυξης του Υπουργείου Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας και β) αφορούν στην ανάγκη ο Σύμβουλος Ανάπτυξης να αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της οργανωτικής δομής του οικείου φορέα. Το σχόλιο ως προς την εξαίρεση του Υπουργείου Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας υιοθετήθηκε. Το εν λόγω σχόλιο δεν δύναται να υιοθετηθεί καθόσον ο προωθούμενος θεσμός έχει αμιγώς συμβουλευτικό – υποστηρικτικό ρόλο, αποτελεί τον δίαυλο επικοινωνίας με τη ΓΓΑΔΔΤ, δεν παρεμβαίνει στην άσκηση των αρμοδιοτήτων των μονάδων προσωπικού των οικείων φορέων και ως εκ τούτου, δεν απαιτείται να υφίσταται ως διακριτή οργανική μονάδα.
	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	
Επί του **Μέρους Δ του Τμήματος Β΄** (ΚΙΝΗΤΡΑ – ΑΝΤΑΜΟΙΒΗ – ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ)	Επί του **Κεφαλαίου Α,** που αφορά στο σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων υποβλήθηκαν 77 σχόλια	Τα σχόλια, που υποβλήθηκαν αφορούν σε ζητήματα της διαδικασίας ορισμού των Υπηρεσιών ή υπαλλήλων, που είναι επιλέξιμοι για τις αναφερόμενες ανταμοιβές. Τα ζητήματα αυτά θα ρυθμιστούν, σε συνεργασία με τα Υπουργεία ευθύνης, κατά την έκδοση των σχετικών εξουσιοδοτικών αποφάσεων.
	Επί του **Κεφαλαίου Β,** που αφορά στη ρύθμιση θεμάτων προσωπικής διαφοράς υποβλήθηκαν 491 σχόλια	Τα σχόλια, που υποβλήθηκαν είναι εκτός του αντικειμένου της αξιολογούμενης ρύθμισης.
Επί του **Μέρους Ε΄ του Τμήματος Β΄** (ΚΠΑ)	Σχόλια που υιοθετήθηκαν	Επί του Μέρους Ε΄ που αφορά στο Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης υποβλήθηκε σχόλιο που αφορά στην επέκταση του πεδίου εφαρμογής στην Προεδρία της Κυβέρνησης. Το εν λόγω σχόλιο υιοθετήθηκε.

	Σχόλια που δεν υιοθετήθηκαν (συμπεριλαμβανομένης επαρκούς αιτιολόγησης)	-
Επί του **Κεφαλαίου Α' και του Κεφαλαίου Β' του Τμήματος Γ'** (Λειτουργία Ιδιαίτερων Γραφείων – Τροποποιήσεις ν. 4622/2019 / Λοιπές διατάξεις για τη διάφανη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης – Τροποποιήσεις ν. 4795/2021)		**Επί των άρθρων του Κεφαλαίου Α'** που αφορούν στη λειτουργία των ιδιαίτερων γραφείων, τα υποβληθέντα σχόλια δεν αφορούν στο περιεχόμενο των προωθούμενων ρυθμίσεων. Ως εκ τούτου, δεν τίθεται ζήτημα αξιολόγησης και υιοθέτησης ή μη αυτών. **Επί του Κεφαλαίου Β'**: Επί των σχολίων που υποβλήθηκαν για το άρθρο «Σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στις ανεξάρτητες αρχές – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4795/2021» του σχεδίου νόμου, το σχόλιο που αφορά σε νομοτεχνικές διορθώσεις υιοθετήθηκε. Με τα σχόλια που τέθηκαν επί της ερμηνευτικής διάταξης του άρθρου 39 του ν. 4622/2019 προτείνεται η ρητή αναφορά των άρθρων 122-124 του Υπαλληλικού Κώδικα και του ν. 4057/2012, ως διατάξεων που εξακολουθούν να ισχύουν, κάτι που δεν μπορεί να γίνει δεκτό, καθώς η ισχύς των ανωτέρω άρθρων του Υπαλληλικού Κώδικα ουδέποτε τέθηκε εν αμφιβόλω, ενώ ο ν. 4057/2012 ως ισχύει είναι τροποποιητικός του Υπαλληλικού Κώδικα και, κατ' επέκταση, η αναφορά του δεν είναι νομοτεχνικώς ορθή. Τα σχόλια που τέθηκαν επί του άρθρου με τίτλο «**Ρυθμίσεις για τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου - Τροποποίηση άρθρου 9 ν. 4795/2021»** τονίζουν ότι ο εσωτερικός έλεγχος πρέπει να ασκείται μόνο από δημόσιους φορείς και όχι από εξωτερικούς συνεργάτες (φυσικά ή νομικά πρόσωπα), και προτείνουν ανάλογη αναδιατύπωση της οικείας παραγράφου (π.χ. ως μόνη δυνατότητα λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου, όταν υπάρχει

		αδυναμία σύστασης της οικείας Μονάδας, προτείνεται η σύσταση Κοινής Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου). Τα σχόλια δεν μπορούν να γίνουν δεκτά καθώς σύμφωνα με τη διαβάθμιση των επιλογών που θεσπίστηκαν ήδη με τις παρ. 1-6 του άρθρου 9 του ν. 4795/2021, η προσφυγή στη βοήθεια εξωτερικών συνεργατών προβλέπεται ήδη ως ultimum refugium για τη λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου. Περαιτέρω, με ένα εκ των σχολίων τονίζεται η ασάφεια της φράσης «αδυναμία σύστασης Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου» και προτείνεται η εξειδίκευση αυτής. Η πρόταση αυτή δεν μπορεί να γίνει δεκτή καθώς με την προσθήκη που γίνεται στον νόμο καθίσταται πλέον σαφές ότι η αδυναμία σύστασης συνίσταται στη μη υπαγωγή στα κριτήρια που θέτουν οι αποφάσεις της παρ. 3 του άρθρου 79 του ν. 4795/2021, ενώ η αδυναμία λειτουργίας αναφέρεται στις περιπτώσεις που μπορεί μεν να συσταθεί Μονάδα βάσει των ως άνω κριτηρίων, αλλά δεν μπορεί για οιονδήποτε λόγο να λειτουργήσει. Τα σχόλια που υποβλήθηκαν για το άρθρο «Αποδοχές Συμβούλου Ακεραιότητας – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 29 ν. 4795/2021» του σχεδίου νόμου και αφορούν στην καταβολή επιδόματος θέσης ευθύνης οργανικής μονάδας επιπέδου τμήματος δεν υιοθετούνται, διότι κρίνεται πως το άρθρο 29 του ν. 4795/2021 παρέχει επαρκή υπηρεσιακά προνόμια για την προσέλκυση ικανών υπαλλήλων, στην προσπάθεια στελέχωσης των Αυτοτελών Γραφείων Συμβούλων Ακεραιότητας, ενώ παράλληλα, παραγνωρίζουν το γεγονός πως ο ρόλος λειτουργεί κατ’ αρχήν προσωποπαγώς. Επί των σχολίων που υποβλήθηκαν για το άρθρο «Μεταβατική διάταξη ως προς Συμβούλους Ακεραιότητας - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 82 ν. 4795/2021» του σχεδίου νόμου, το σχόλιο που αφορά στη δυνατότητα

		μεταβατικής επιλογής Συμβούλου Ακεραιότητας δίχως αυτός να διαθέτει Πιστοποιητικό Επαγγελματικής Επάρκειας δεν υιοθετείται λόγω κυρίως της γεωγραφικής διασποράς των φορέων για τους οποίους θα προκηρυχθούν θέσεις Συμβούλου Ακεραιότητας, οι οποίες ενδέχεται να μην καλυφθούν από τους υπαλλήλους που θα έχουν πιστοποιηθεί. Εξάλλου ο υπάλληλος που θα επιλεγεί για τη θέση αυτή κατά τη μεταβατική περίοδο, υποχρεούται μετά την επιλογή του και κατά τη διάρκεια της θητείας του να παρακολουθήσει το Πρόγραμμα Πιστοποίησης (παρ. 3 άρθρου 82 ν. 4795/2021). Κατ' αυτό τον τρόπο όχι μόνο δεν υπονομεύεται ο θεσμός, αλλά λαμβάνεται πρόνοια για τη στελέχωση των Γραφείων Συμβούλων Ακεραιότητας και σε φορείς που βρίσκονται και πιο απομακρυσμένοι γεωγραφικά. Ομοίως, δεν υιοθετείται σχόλιο για τη μεταβατική προτίμηση πτυχιούχων στους κλάδους της ψυχολογίας και της συμβουλευτικής, διότι η εξειδίκευση στους εν λόγω τομείς δεν κρίνεται ως η μόνη (αποκλειστικά) σχετική με τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα του Συμβούλου Ακεραιότητας. Παρά ταύτα, στις προσκλήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος που έχουν ήδη εκδοθεί για τη στελέχωση θέσεων Συμβούλου Ακεραιότητας, έχει ληφθεί υπόψη ως συνεκτιμώμενο προσόν η κατοχή πτυχίου στα εν λόγω γνωστικά αντικείμενα. **Επί του Κεφαλαίου Γ'** που αφορά σε λοιπές διατάξεις του Υπουργείου Εσωτερικών (ΕΚΔΔΑ), τα υποβληθέντα σχόλια δεν αφορούν στο περιεχόμενο των προωθούμενων ρυθμίσεων. Ως εκ τούτου, δεν τίθεται ζήτημα αξιολόγησης και υιοθέτησης ή μη αυτών.

Σχόλια διαβούλευσης κατ' άρθρον επί του σχεδίου νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών με τίτλο «Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα»

Έναρξη διαβούλευσης: 10.5.2022

Λήξη διαβούλευσης: 24.5.2022

ΑΡΘΡΟ 1

- **24 Μαΐου 2022, 20:41 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Για την αποτελεσματική εφαρμογή ενός συστήματος αξιολόγησης και της επακόλουθης καθιέρωσης συστήματος κινήτρων, επιβράβευσης και ανταμοιβής απαραίτητη προϋπόθεση είναι η επιβράβευση και η ανταμοιβή να μη περιορίζεται σε μικρό αριθμό υπαλλήλων, όπως φαίνεται ότι εισάγει το νομοσχέδιο, στους οποίους μάλιστα δεν φαίνεται να συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στις Ανεξάρτητες Αρχές. Ο περιορισμός της επιβράβευσης και ανταμοιβής σε μικρό αριθμό υπαλλήλων και ο αποκλεισμός των υπαλλήλων των Ανεξάρτητων Αρχών από αυτές θα έχει συνολικά για όλο το Δημόσιο τα αντίθετα από τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον πολίτη. Θα οξύνουν τις αντιθέσεις μεταξύ των υπαλλήλων, θα διαχωρίσουν τους υπαλλήλους σε υπαλλήλους διαφόρων ταχυτήτων (ανάλογα με την Υπηρεσία τους αλλά και εντός της ίδιας Υπηρεσίας) και θα οδηγήσουν σε συμπεριφορές διακριτικής μεταχείρισης με απρόβλεπτες συνέπειες.
Όλοι οι υπάλληλοι πρέπει να λαμβάνουν ικανοποιητικές αποδοχές, για την κάλυψη των σύγχρονων βιοτικών τους αναγκών. Δεν είναι δυνατό υπό τις παρούσες δύσκολες οικονομικά συνθήκες να βλέπουν τις αποδοχές τους να παραμένουν για πάνω από δέκα χρόνια καθηλωμένες (μετά από τις δραστικές περικοπές των μνημονιακών απαιτήσεων) και σε πραγματική αξία συνεχώς μειούμενες καθώς ο πληθωρισμός καλπάζει με διψήφιο ποσοστό και λίγοι να λαμβάνουν κάποια αύξηση στις αποδοχές τους μέσω της ανταμοιβής. Η παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών από τους φορείς του Δημοσίου θα επιτευχθεί μόνον εάν τα συστήματα κινήτρων, επιβράβευσης και ανταμοιβής αφορούν όλους τους υπαλλήλους. Επιπλέον, παραμένουν οι μεγάλες ανισότητες στις οικονομικές απολαβές μεταξύ παλιών και νέων υπαλλήλων, ακόμα κι εντός του ίδιου φορέα καθώς το υφιστάμενο μισθολόγιο αντιμετωπίζει διαφορετικά υπαλλήλους με τα ίδια προσόντα που προσφέρουν ίδια υπηρεσία, ανάλογα με τον χρόνο πρόσληψής/μετάταξής τους στον υφιστάμενο φορέα. Είναι μια πρώτης τάξεως ευκαιρία το άρθρο 28 του νομοσχεδίου να εξαλείψει αποτελεσματικά τις ανισότητες αυτές με τη νομοθέτηση, χωρίς περαιτέρω καθυστέρηση, ότι όλοι οι υπάλληλοι που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν μετά την 1/11/2011 λαμβάνουν την προσωπική διαφορά που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 27 του Ν.4354/2015 (βλ. αναλυτικά και σχόλια στο άρθρο 28).

Ακολουθούν αναλυτικά στα επόμενα άρθρα οι προτάσεις/σχόλια μας ανά άρθρο.

- **24 Μαΐου 2022, 14:44 | Ένωση Αποφοίτων Ε.Σ.Δ.Δ.Α.**

Τοποθέτηση Ένωσης Αποφοίτων Ε.Σ.Δ.Δ.Α. σχετικά με το νομοσχέδιο «Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημόσιου τομέα».

1. Με τα άρθρα 24, 25 και 26 θεσπίζονται κίνητρα για συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων. Με αυτές τις διατάξεις καταστρατηγείται ακόμα μία φορά το ενιαίο μισθολόγιο δημιουργώντας δημοσίους υπαλλήλους πολλών ταχυτήτων. Ταυτόχρονα, σε μία συγκυρία πολύ υψηλού πληθωρισμού περίπου πάνω από 10 %, οι μισθοί των Δ.Υ. , μετά από τις συνεχείς μειώσεις κατά τα πρώτα χρόνια εφαρμογής των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής παραμένουν καθηλωμένοι για μεγάλο χρονικό διάστημα. Αναπόφευκτα τίθεται το ζήτημα της αύξησης των μισθών των Δ.Υ. σε επίπεδα που να εξασφαλίζουν αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης.

2. Το σχέδιο νόμου επικεντρώνεται στην διαδικασία της αξιολόγησης την ίδια στιγμή που απουσιάζει οποιαδήποτε ρύθμιση για το ζήτημα της επιλογής προϊσταμένων η οποία γίνεται κατά κύριο λόγο με με ανάθεση και όχι με κρίσεις αποτελώντας μία διαχρονική παθογένεια της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.

3. Εισάγονται με τα άρθρα 4 και 11 ως κριτήρια αξιολόγησης ασαφείς και αόριστες έννοιες όπως η πολιτοκεντρικότητα, η προσαρμοστικότητα, ο προσανατολισμός στο αποτέλεσμα και ο σφυγμός της ομάδας καθιστώντας τη διαδικασία ευάλωτη στην αδιαφάνεια και την υποκειμενικότητα. Εν γένει, υπάρχει ο κίνδυνος το σύστημα των κινήτρων και των ανταμοιβών να μετατραπεί σε μηχανισμό αναπαραγωγής πελατειακών σχέσεων.

4.Με το άρθρο 17 καθιερώνονται οι Σύμβουλοι Ανθρώπινου Δυναμικού. Δεν τεκμηριώνεται επαρκώς η ανάγκη δημιουργίας της εν λόγω θέσης, εκτός της Δ/νσης Ανθρώπινου Δυναμικού του κάθε φορέα, την στιγμή μάλιστα που αρκετοί φορείς έχουν και Δ/νση εκπαίδευσης του Ανθρώπινου Δυναμικού. Αυτό αφενός θα οδηγήσει σε περαιτέρω γραφειοκρατικοποίηση με τη δημιουργία μίας επιπλέον δομής αφετέρου σε αποδυνάμωση των υφιστάμενων Δ/νσεων ανθρώπινου δυναμικού λόγω σύγκρουσης και αλληλοεπικάλυψης αρμοδιοτήτων. Η άποψη μας είναι ότι εφόσον κάποιες από τις αρμοδιότητες που περιγράφονται στο ν/σ είναι αναγκαίες και χρήσιμες για την Δημόσια Διοίκηση αυτές θα έπρεπε να απορροφηθούν από τις υπάρχουσες Δ/νσεις Ανθρώπινου Δυναμικού, όπου υπηρετούν αρκετοί αξιόλογοι συνάδελφοι μας.

5. Το ειδικό πρόγραμμα πιστοποίησης για τη θέση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού που προβλέπεται στο άρθρο 20 να ενσωματωθεί στο πρόγραμμα σπουδών της Ε.Σ.Δ.Δ.Α..

6. Το άρθρο 41 επιβεβαιώνει την πρόθεση που διατυπώθηκε με την παρ. 6 του άρθρου 9 του ν.4795/2021 να μεταφερθεί σε φορείς του ιδιωτικού τομέα ο εσωτερικός έλεγχος ειδικά για τους ΟΤΑ Α βαθμού. Ωστόσο η συγκεκριμένη ρύθμιση εγείρει σοβαρά ζητήματα καθώς πρόκειται για μία λειτουργία που ανήκει στο σκληρό πυρήνα της δημόσιας διοίκησης και προκαλεί εύλογο προβληματισμό η εκχώρησή της στον ιδιωτικό τομέα.

7. Για το άρθρο 48 που αφορά το ΕΚΔΔΑ επισημαίνουμε ότι με την προτεινόμενη ρύθμιση επεκτείνεται η δυνατότητα κατάληψης θέσεων ευθύνης από προσωπικό που υπηρετεί με απόσπαση στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α. και σε άλλες οργανικές μονάδες του νομικού προσώπου, πέραν δηλαδή της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. και του ΙΝ.ΕΠ., κατά παρέκκλιση του Υπαλληλικού Κώδικα που επιτάσσει την πλήρωση των θέσεων ευθύνης, πλην εκείνων των Γενικών Διευθυντών, από προσωπικό που ανήκει οργανικά στους οικείους φορείς. Η παραπάνω ρύθμιση κρίνεται προβληματική, έστω και εάν εφαρμόζονται – κατά τα λοιπά – οι διαδικασίες επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων που προδιαγράφονται στον Υπαλληλικό Κώδικα, κατά το μέτρο που η πλήρωση των θέσεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού με αποσπάσεις εξακολουθεί να διενεργείται εκτός του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας, με απόφαση μόνο του εποπτεύοντος Υπουργού Εσωτερικών και χωρίς να απαιτείται κατά νόμο η προηγούμενη έκδοση πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος (βλ. άρθρο 12 παρ. 2 του π.δ. 57/2007, σε συνδυασμό με άρθρο 19 παρ. 1 περ. ιγ΄ του ν. 4440/2016). Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι, στους κύκλους κινητικότητας του 2020, του 2021 και του 2022 ουδεμία θέση ειδικού επιστημονικού προσωπικού του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. συμπεριλήφθηκε προς πλήρωση με απόσπαση. Είναι δε τουλάχιστον οξύμωρο το γεγονός ότι, επί 40 συναπτά έτη λειτουργίας, δεν κατέστη εφικτή, μέσω αξιοκρατικών διαδικασιών (βλ. Α.Σ.Ε.Π. – Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), η στελέχωση του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. με μόνιμο προσωπικό, αυξημένων τυπικών και ουσιαστικών προσόντων και υψηλότατης επιστημονικής και επαγγελματικής κατάρτισης, την έλλειψη του οποίου επικαλείται ο νομοθέτης στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης ως αιτιολογικό έρεισμα για τη θέσπιση της προτεινόμενης εξαιρετικής ρύθμισης. Σημειώνεται, δε, ότι ο ισχύων Οργανισμός του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. (π.δ. 105/2018, άρθρο 20) προβλέπει τη σταδιακή, αυτοδίκαιη κατάργηση των θέσεων Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού με απόσπαση με την πλήρωση ισάριθμων θέσεων Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, κατόπιν προκήρυξης μέσω Α.Σ.Ε.Π. Τέλος, ειδικά στο Ε.Κ.Δ.Δ.Α., ως εκ του ρόλου και της αποστολής του, είναι κρίσιμης σημασίας η εφαρμογή των αρχών της διαφάνειας και της αξιοκρατίας και η διασφάλιση της θεσμικής μνήμης και συνέχειας, ανεξάρτητα από τις όποιες κυβερνητικές μεταβολές – αρχές που, σε σημαντικό βαθμό, υπηρετούν ο Υπαλληλικός Κώδικας και το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας.

8. Διαπιστώνουμε ότι με το άρθρο 50 μία σειρά από πολύ σημαντικά ζητήματα θα ρυθμίζονται με υπουργικές και κοινές υπουργικές αποφάσεις παρακάμπτοντας με αυτό τρόπο τη κοινοβουλευτική διαδικασία και τη δημόσια διαβούλευση. Αυτή η πρακτική αντιτίθεται σε δύο από τις βασικές αρχές της καλής νομοθέτησης που είναι η διαφάνεια και η δημοκρατική νομιμοποίηση. Στη συγκεκριμένη περίπτωση κρίσιμα θέματα όπως οι υπηρεσίες, τα συλλογικά όργανα, οι φορείς υλοποίησης στους οποίους εφαρμόζεται το σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής, η μέθοδος, τα κριτήρια και το σύστημα στοχοθεσίας, το ύψος της επιπλέον ανταμοιβής, ο χρόνος και ο τρόπος καταβολής της θα καθορίζονται με υπουργικές αποφάσεις.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Ένωσης Αποφοίτων Ε.Σ.Δ.Δ.Α.

- **24 Μαΐου 2022, 13:11**

Ο διαχωρισμός των υπαλλήλων του ίδιου Φορέα σε υπηρετούντες πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά την 01.11.2018, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση που οδηγεί άμεσα σε μισθολογική ανισότητα των υπαλλήλων του ίδιου Φορέα. Η Αρχή της ισότητας και της ίσης αμοιβής για όμοια παρεχόμενη εργασία αποτελεί δίκαιο και Συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα των υπαλλήλων κάθε φορέα. Επίσης έχει γίνει πολύ δουλειά στους εποπτευόμενους φορείς και θα πρέπει να ανταμείβονται κι εκείνοι όπως οι παλιοί συνάδελφοι που στις περισσότερες των περιπτώσεων έχουν λιγότερες γνώσεις και είναι λιγότερο τεχνικά καταρτισμένοι. Για αυτό τον λόγο πρέπει να δοθεί η προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους ανεξάρτητα από την ημερομηνία πρόσληψης τους όπως επίσης θα πρέπει κάποιοι υπάλληλοι με γνώσεις που έχουν αποκτηθεί στον ιδιωτικό τομέα να μπορούν να παίρνουν θέσεις ευθύνης και να μην έχει ο χρόνος υπηρεσίας μεγάλη βαρύτητα αλλά που έχει εργαστεί ο κάθε υπάλληλος.

- **24 Μαΐου 2022, 12:40**

Πιστεύω ακράδαντα ότι, δεν θα λύσουν, τα προτεινόμενα «μπόνους», τα πολλά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο απλός πολίτης στην εξυπηρέτησή του από τις δημόσιες υπηρεσίες (λόγω αδιαφορίας υπαλλήλων, έλλειψης επαρκούς κατάρτισής τους κ.ά.).
• Θα λυθούν τα περισσότερα προβλήματα κι έτσι θα βελτιωθεί και θα γίνει αποτελεσματικότερη η Δημόσια Διοίκηση, αν υλοποιηθούν οι παρακάτω προτάσεις μου:
1ο Αντί τα χρήματα να δοθούν στα λεγόμενα «μπόνους, να διατεθούν στην πρόσληψη νέων υπαλλήλων και
2ο Να επανέλθουν οι παρ. 7, 8, 9, 10, 12 και 13 του άρθρου 5 του Ν. 1943 /1991, που, δυστυχώς, καταργήθηκαν με το άρθρο 25 του Ν. 4210/2013 !
Με μια μόνο διαφορά: Το πρόστιμο στους ταλαιπωρημένους πολίτες να το καταβάλλουν οι αδιάφοροι υπάλληλοι κι όχι η Πολιτεία.

- **24 Μαΐου 2022, 10:04 |**

Συμφωνω με το σχόλιο της Ένωσης των Ελλήνων Εθνικών Εμπειρογνωμόνων (EL-CLENAD) για την αίτηση της επαναφοράς της νομοθετικής διάταξης της παρ. 5 του άρθρου 85 του Ν.3528/2007, η οποία προέβλεπε, ότι «ο χρόνος υπηρεσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων που διανύθηκε σε όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή και σε διεθνείς οργανισμούς να λαμβάνεται υπόψη και να λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου Τμήματος. Η αναγνώριση της θητείας των ΑΕΕ στους ευρωπαϊκούς θεσμούς ως χρόνου άσκησης καθηκόντων θέσης ευθύνης θα επιτρέψει στην ελληνική δημόσια διοίκηση να ευθυγραμμιστεί πλήρως με την προσέγγιση που έχουν υιοθετήσει άλλα κράτη-μέλη της Ε.Ε. (βλ. Γαλλία, Ιταλία).

- **24 Μαΐου 2022, 08:53 |**

Οι αποσπασμένοι εθνικοί εμπειρογνώμονες αποτελούν σημαντικό δίαυλο επικοινωνίας και τεχνογνωσίας μεταξύ Εθνικών Αρχών και Ευρωπαϊκής Ένωσης, και μπορούν να παρέχουν έγκαιρη πληροφόρηση που είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για την παρακολούθηση κάποιων θεμάτων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και για την προώθηση εθνικών θεμάτων. Η διατήρηση αυτού του διαύλου επικοινωνίας μπορεί να λειτουργήσει μόνο θετικά για την ελληνική δημόσια διοίκηση, και για την ευρωπαϊκή προοπτική της χώρας.
Εκτιμώ ότι είναι προς το προς όφελος του εθνικού συμφέροντος να γίνει επαναφορά της διάταξης για την μοριοδότηση των πρώην και νων Αποσπασμένων Εθνικών Εμπειρογνωμόνων, καθότι διαθέτουν την πρακτική εμπειρία και τεχνογνωσία για εκπροσώπηση της στα ενωσιακά όργανα που αποτελούν κέντρο καθορισμού της Ευρωπαικής πολιτικής και λήψης συναφών αποφάσεων. Η παρουσία τους σε νευραυλγικές θέσεις εντός της Ελληνικής Διοίκησης, όπως επιτραπεί μέσω της κατάλληλης προώθησής τους από

σύστημα μοριοδότησης στην επιλογής προϊσταμένων θέσης ευθύνης, θα ενισχύσει αναμφίβολα την ενεργό και διαρκή παρουσίαση των εθνικών θέσεων για την πολιτική στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και σε λοιπά Ενωσιακά όργανα. Τα ατομα που έχουν εργαστεί ως Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες 'εχουν εμπράκτως εντρυφήσει εις βάθος σε γνώσεις των λειτουργιών και των διαδικασιών λήψης αποφάσεων των ενωσιακών υπηρεσιών και έχουν αποκτήσει σημαντικές εμπειρίες που μπορούν κατόπιν να μεταφέρουν στην Υπηρεσία τους.
Θεωρώ ότι αυτή η εμπειρία αντιστοιχεί με την ανάλογη τεχνογνωσία που αποκτούν τα άτομα της ΕΣΔΔΑ και για αυτό το λόγο θα πρέπει να υπάρχει και αντίστοιχη μεταχείριση σε συστήματα προαγωγής. Εξάλλου έχει γίνει αντίστοιχη μελέτη (2017) από το Τμήμα Ευρωπαϊκών και Διεθνών Θεμάτων της ΕΣΔΔΑ που αποφαίνεται ότι η Ελληνική Διοίκηση οφείλει να αξιοποίησει σε δέοντα βαθμό το προσωπικό που έχει αποσπάσθεί ως Εθνικός Εμπειρογνώμονας και έχει επιστρέψει να προσφέρει στη χώρα του. Η μοριοδότηση του εν λόγω προσωπικού σε ένα σύστημα αξιολόγησης, απλά θα επιτρέψει στο σύστημα αυτό να διαμορφώσει ένα αξιοκρατικό σύστημα επιλογής προϊσταμένων για την εύερυθμη λειτουργία της Ελληνικής Διοίκησης. Η παρουσία τους σε θέση προίσταμένου λόγω της πρότερης εργασιακής εμπειρίας σε ενωσιακά όργανα και την διαμόρφωση καναλίων επικοινωνίας με αυτά, μπορεί να τους επιτρέψει να ευαισθητοποιήσσουν καλύτερα το ενωσιακό φορέα /οργανισμό, σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εθνικές υπηρεσίες στην υλοποίηση των διαφόρων ενωσιακών πολιτικών και να υπερασπιστούν προβλήματα που απασχολούν τη χώρα.
Εφόσον ο Ευρωπαϊκός φορέας που περιέχει την 'ελίτ' σε θέματα 'policy and implementation' αναγνώρισε το έργο των Εμπειρογνώμων, και τους τίμησε με την πρόσκληση για απόσπαση και ανανέωση αυτής, θα ήθελα να πιστεύω ότι θα υπάρξει και η αντίστοιχη ανταπόκριση από την Ελληνική Διοίκηση, που εμπράκτως και αξιοκρατικά μπορεί να υλοποιηθεί μέσω κατάλληλης μοριοδότησης σε ένα συστημα αξιολόγησης στελεχών σε θέσεις ευθύνης.

- **23 Μαΐου 2022, 15:27 |**

Συμφωνω με το σχόλιο της Ένωσης των Ελλήνων Εθνικών Εμπειρογνωμόνων (EL-CLENAD) και του κ. Μελέα για την αίτηση της επαναφορά της νομοθετικής διάταξης της παρ. 5 του άρθρου 85 του Ν.3528/2007, η οποία προέβλεπε, ότι «ο χρόνος υπηρεσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων που διανύθηκε σε όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή και σε διεθνείς οργανισμούς να λαμβάνεται υπόψη και να 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», ή τη νομοθετική πρόβλεψη αντίστοιχης διάταξης, που θα λαμβάνει υπόψη την ως άνω προϋπηρεσία στις κρίσεις για τις θέσεις ευθύνης.Η επανεξέταση του ισχύοντος νομικού πλαισίου και η αναγνώριση της θητείας των ΑΕΕ στους ευρωπαϊκούς θεσμούς ως χρόνου άσκησης καθηκόντων θέσης ευθύνης θα επιτρέψει στην ελληνική δημόσια διοίκηση να ευθυγραμμιστεί πλήρως με την προσέγγιση που έχουν υιοθετήσει άλλα κράτη-μέλη της Ε.Ε. (βλ. Γαλλία, Ιταλία). Η Επαναφορά της νομοθετικής διάταξης ίσχυε και στην Ελλάδα έως το 2018 που δυστυχώς καταργήθηκε προέβλεπε την εξομοίωση του χρόνου υπηρεσίας που διανύθηκε από αποσπασμένους υπαλλήλους στα όργανα της Ε.Ε.Θα ήθελα να συμπληρώνω ότι ως ένωση εχουμε ήδη σχολιάσει και στην προηγούμενη διαβουλευση 21 Νοεμβρίου 2019 για το θέμα της προυπηρεσιας και επιπλέον έχουμε στείλειεισ εισηγήσεις και άρκετα emails π.χ:»6/12/2019 ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ Της EL CLENAD προς την πολιτική Υγεσια: Υπ.Εσωτ. 1881-06/12/2019, Γεν. Γραμματεία Πρωθυπουργού 4508-06/12/2019», »23/04/2020 Email προς Υπουργείο Εσωτερικών Υπόψη κ. Υπουργού και Γενικής Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Γενικής Γραμματέως» χωρις να έχουμε λάβει επισημη απάντηση απο το 2019 εως και σημέρα.»http://www.opengov.gr/ypes/?c=31462 Σχόλιο του χρήστη 'ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΤΙΣ ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ' |

- **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».»

Ευχαριστώ πολύ

Με εκτίμηση

- **23 Μαΐου 2022, 14:33 |**

Συμφωνω με το σχόλιο της Ένωσης των Ελλήνων Εθνικών Εμπειρογνωμόνων (EL-CLENAD) και του κ. Μελέα για την αίτηση της επαναφορά της νομοθετικής διάταξης της παρ. 5 του άρθρου 85 του Ν.3528/2007, η οποία προέβλεπε, ότι «ο χρόνος υπηρεσίας των αποσπασμένων υπαλλήλων που διανύθηκε σε όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή και σε διεθνείς οργανισμούς να λαμβάνεται υπόψη και να 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», ή τη νομοθετική πρόβλεψη αντίστοιχης διάταξης, που θα λαμβάνει υπόψη την ως άνω προϋπηρεσία στις κρίσεις για τις θέσεις ευθύνης.Η επανεξέταση του ισχύοντος νομικού πλαισίου και η αναγνώριση της θητείας των ΑΕΕ στους ευρωπαϊκούς θεσμούς ως χρόνου άσκησης καθηκόντων θέσης ευθύνης θα επιτρέψει στην ελληνική δημόσια διοίκηση να ευθυγραμμιστεί πλήρως με την προσέγγιση που έχουν υιοθετήσει άλλα κράτη-μέλη της Ε.Ε. (βλ. Γαλλία, Ιταλία). Η Επαναφορά της νομοθετικής διάταξης ίσχυε και στην Ελλάδα έως το 2018 που δυστυχώς καταργήθηκε προέβλεπε την εξομοίωση του χρόνου υπηρεσίας που διανύθηκε από αποσπασμένους υπαλλήλους στα όργανα της Ε.Ε.Θα ήθελα να συμπληρώνω ότι ως ένωση εχουμε ήδη σχολιάσει και στην προηγούμενη διαβουλευση 21 Νοεμβρίου 2019 για το θέμα της προυπηρεσιας και επιπλέον έχουμε στείλειεισ εισηγήσεις και άρκετα emails π.χ:»6/12/2019 ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ Της EL CLENAD προς την πολιτική Υγεσια: Υπ.Εσωτ. 1881-06/12/2019, Γεν. Γραμματεία Πρωθυπουργού 4508-06/12/2019», »23/04/2020 Email προς Υπουργείο Εσωτερικών Υπόψη κ. Υπουργού και Γενικής Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Γενικής Γραμματέως» χωρις να έχουμε λάβει

επισημη απάντηση απο το 2019 εως και σημέρα.»http://www.opengov.gr/ypes/?c=31462 Σχόλιο του χρήστη ‘ΠΡΟΕΔΡΕΙΟ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΤΙΣ ΒΡΥΞΕΛΛΕΣ’ |

- **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».»

Ευχαριστώ πολύ

Με εκτίμηση

- **23 Μαΐου 2022, 01:10 |**

Μόνο και μόνο που κάποιες αξιόλογες απόψεις υπαλλήλων, αναγκάζονται να τις κάνουν ανώνυμα στη «δημόσια διαβούλευση», αυτό λέει πολλά για το πώς αισθάνονται και για το καθεστώς που επικράτεί εντός του Δημοσίου.Μόνο και μόνο που τα περισσότερα σχόλια σε αυτό το νομοσχέδιο, έχει λάβει το άρθρο για την αναστολή της προσωπικής διαφοράς για να ικανοποιηθεί μέρος υπαλλήλων ενός και μόνο Υπουργείου, στο όνομα της ισονομίας, αλλά ισονομία μόνο εντός αυτού του Υπουργείου, παραβλέποντας τους λοιπούς εργαζομένους στο Δημόσιο, και αυτό λέει πολλά για την αντίληψη που επικρατεί περί του δημοσίου αλλά και ιδιωτικού συμφέροντος!

- **22 Μαΐου 2022, 09:47 |**

Θα εκθέσω μερικές καταστάσεις που υπάρχουν όχι μόνο σήμερα αλλά πάρα πολλά χρόνια. 1. Για να υπάρχει σωστή αξιολόγηση στο Δημόσιο και για να δουλέψει σωστά το Δημόσιο θα πρέπει να υπάρχει πρώτα από όλα διαφάνεια και αξιοκρατία.

2. Θα πρέπει να μην υπάρχουν (εάν υπάρχουν) πελατειακές σχέσεις οι οποίες και παρεμβαίνουν στον Δημόσιο τομέα.Αναλυτικότερα, προκειμένου να αποκτηθεί μία καλύτερη εικόνα της όλης κατάστασης θα πρέπει να είναι γνωστό για κάθε υπηρεσία του Δημοσίου:1. Πότε έγιναν τελευταία φορά κρίσεις και γιατί δεν γίνονται κρίσεις για χρόνια; Ποιοι κάνουν τις κρίσεις; Θα πρέπει οι κρίσεις να γίνονται από όργανα ανεξάρτητα της υπηρεσίας του υπαλλήλου. Για να υπάρχει διαφάνεια και αμεροληψία. Τα υπηρεσιακά συμβούλια θα πρέπει να στελεχώνονται από άτομα ανεξάρτητα της υπηρεσίας του υπαλλήλου.2. Ποιος ο βαθμός του κάθε υπαλλήλου αναλόγως των προσόντων του. Υπάρχει αντιστοιχία των προσόντων και του βαθμού ενός υπαλλήλου; Έχει δοθεί ο βαθμός σωστά για κάθε υπάλληλο;3. Με ποιον τρόπο (απόφαση, νομοθεσία, κρίσεις) γίνεται η τοποθέτηση προϊσταμένων και ποια είναι τα κριτήρια επιλογής τους. Γίνεται μετά από κρίσεις; Ή μετά από απόφαση του ιεραρχικά ανώτερου με ιδία κριτήρια;4. Ποια τα προσόντα του κάθε υπαλλήλου και τελικά τι μετράει; Τα χρόνια προϋπηρεσίας ή και η απόκτηση μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων; Και πως γίνεται άτομα με μεταπτυχιακό και διδακτορικό να μην γίνονται προϊστάμενοι αλλά να λαμβάνεται υπόψη μόνον η προϋπηρεσία σε κάποιες περιπτώσεις;5. Ας γίνει μια λίστα με τους υπαλλήλους κάθε υπηρεσίας που έχουν διδακτορικό (ή και μεταπτυχιακό) και τι βαθμό και θέση έχουν. Προϊστανται; Και αν όχι; Γιατί; Οι Διευθύνσεις Προσωπικού να ελέγχονται αν έχουν ενεργήσει αρμοδίως για την αξιοποίηση των ειδικών προσόντων των υπαλλήλων. 6. Πόσα χρόνια είναι τοποθετημένος ένας υπάλληλος σε μια θέση. Γιατί δεν υπάρχει rotation υποχρεωτικά ανά μερικά χρόνια τουλάχιστον ώστε όλοι να ξέρουν από όλα; Με αποτέλεσμα μόλις λείπει ένας υπάλληλος να μην μπορεί να εξυπηρετηθεί ο πολίτης ή να μένει η δουλειά πίσω; Αυτό που δεν μετακινείται ένας υπάλληλος λόγω εμπειρίας είναι μια φθηνή δικαιολογία. Όλοι θα πρέπει να ξέρουν από όλα για την εύρυθμη λειτουργία μιας υπηρεσίας.7. Οι αξιολογητές προϊστάμενοι θα πρέπει να είναι πιστοποιημένοι. Να δίνουν γραπτές εξετάσεις. Οι αξιολογητές προϊστάμενοι θα πρέπει να αξιολογούνται να βαθμολογούνται και να ελέγχονται όπως αξιολογούν και βαθμολογούν. Αυτό θα πρέπει να είναι σαφές και αμφίδρομο μεταξύ Αξιολογητή και Αξιολογούμενου και κάποιας ενδεχομένως ανεξάρτητης αρχής. Πως δουλεύει λοιπόν το όλο σύστημα: Οι "καλές" θέσεις σε μια υπηρεσία καταλαμβάνονται για χρόνια από ορισμένους οι οποίοι δεν μετακινούνται με τίποτα και είναι άλλοι που καταλαμβάνουν άλλες θέσεις λιγότερο επιθυμητές και κάποιοι υπάλληλοι μετακινούνται συνέχεια. Αυτό που εγώ ξέρω τον τάδε και θέλω μια χάρη σε μια θέση που να μην ταλαιπωρείται και άσε τους άλλους να ταλαιπωρούνται. Όταν γίνονται έτσι οι επιλογές δεν πρόκειται να δουλέψει το Δημόσιο. Όταν κάποιοι δεν μετακινούνται και είναι ήσυχοι ότι δεν τους κουνάει κανείς νομίζουν ότι έχουν μια υπεραξία και είναι στο απυρόβλητο. Όταν οι προϊστάμενοι δεν επιλέγονται μετά από κρίσεις και ανάλογα των προσόντων πως πιστεύετε ότι θα αξιολογήσει ένας τέτοιος προϊστάμενος τον υφιστάμενο του που ενδεχομένως έχει περισσότερα προσόντα (πχ μεταπτυχιακό ή διδακτορικό) νιώθοντας ότι απειλείται; Αν θέλει να σε δυσκολέψει ο άλλος για να σου δημιουργήσει πρόβλημα μπορεί να το κάνει.

Αν θέλετε τους πραγματικά καλούς που δουλεύουν να προϊστανται και να ανταμείβονται θα πρέπει να επιλέγονται.

Οι προϊστάμενοι σε μια υπηρεσία θα πρέπει να επιλέγονται αποκλειστικά και μόνον μετά από κρίσεις με διαφάνεια και αξιοκρατία. Οι κρίσεις θα πρέπει να γίνονται από όργανα ανεξάρτητα της υπηρεσίας του υπαλλήλου. Οι κρίσεις θα πρέπει να γίνονται ανά δύο τουλάχιστον χρόνια και όχι να μην γίνονται για χρόνια. Για να βρίσκονται οι προϊστάμενοι και οι υπάλληλοι σε εγρήγορση. Και αυτό για όλον τον Δημόσιο τομέα. Και γιατί δεν γίνονται για χρόνια ή δίνεται αναβολή; Δεν θα έπρεπε γι 'αυτό να υπάρχει έλεγχος; Δεν θα έπρεπε στον ιεραρχικά προϊστάμενο να επιβάλλεται ποινή παύσης όταν δεν τηρούνται οι προθεσμίες όσον αφορά τις κρίσεις ή όταν υπάρχει αμεροληψία και αδιαφάνεια; Θα πρέπει επίσης να υπάρχει μια ανεξάρτητη Αρχή όπου να εξετάζονται φαινόμενα αδιαφάνειας αποκλειστικά για τέτοια θέματα και για όλα τα θέματα και στην οποία να μπορεί ο καθένας να απευθυνθεί άμεσα. Και όχι να αναγκάζεται αυτός που έχει αδικηθεί να καταφεύγει στα διοικητικά δικαστήρια να βρει το δίκιο του με ψυχικό κόστος και χρηματικό κόστος. Επίσης, είναι και

χρονοβόρες τέτοιες διαδικασίες. Εάν δεν αλλάξει η κατάσταση αυτή οποιοδήποτε σύστημα αξιολόγησης δεν θα έχει αποτέλεσμα! Θα πρέπει να υπάρχει ελεγκτικός μηχανισμός εάν τηρούνται οι σωστές διαδικασίες και οι νομοθεσίες!

- **21 Μαΐου 2022, 12:15 |**

Συζητώντας για το ν/σ σχετικά με την αξιολόγηση στο δημόσιο, δεν πρέπει να παραβλέψουμε το γεγονός ότι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του Ελληνικού Δημοσίου και από τις κυριότερες παθογένειες του είναι ο πελατειακός του χαρακτήρας, με σκοπό την αναπαραγωγή του μέσα από μηχανισμούς ενσωμάτωσης. Αυτό το βασικό δομικό στοιχείο, εξυπηρετεί κάθε νόμος για την αξιολόγηση των υπαλλήλων του Δημοσίου των Ν.Π.Δ.Δ . και των Ο.Τ.Α.

Σε αυτή την κατεύθυνση , όπως όλα τα συστήματα αξιολόγησης που εφαρμόστηκαν κατά τα τελευταία 30 χρόνια , από τα πιο ήπια(Π.Δ. 318/1992, ν.4369/2016) έως τα πιο ακραίο (Ν.4250/2014) και το υπό διαβούλευση ν/σ, αν και δεν έχει τον χαρακτήρα του ν.4250/2014, λειτουργεί μέσω της " επιβράβευσης" με την λογική του «διαίρει και βασίλευε», οξύνοντας τις αντιθέσεις μεταξύ των υπαλλήλων, διαχωρίζοντας τους με απολύτως αδιαφανή και υποκειμενικά κριτήρια, σε αποδοτικούς και μη, ιδιαιτέρως σε υπηρεσίες όπως οι Ο.Τ.Α όπου δεν υπάρχει προσωποποιημένη στοχοθεσία, "επιβραβεύοντας" ως αποδοτικούς τους πιο "χειραγωγήσιμους" και "πρόθυμους" υπαλλήλους & προϊσταμένους, οι οποίοι τυφλά υπηρετούν τις επιδιώξεις κάθε διοίκησης ,κεντρικής ή τοπικής, με αποτέλεσμα, διαφθορά, αδιαφάνεια, κακοδιαχείριση, κακές υπηρεσίες προς τον πολίτη και ενίστε κατασπατάληση δημοσίου χρήματος.

Περαιτέρω δε, λαμβάνοντας υπόψη ότι κάθε γραφειοκρατία τείνει να αναπαράγεται διατηρώντας τα προνόμια της, πως μπορεί να εξασφαλισθεί η αξιοκρατία και αντικειμενικότητα κάθε συστήματος αξιολόγησης, από την στιγμή που οι αξιολογητές, προϊστάμενοι, διευθύνσεων & τμημάτων, η πλειονότητα των οποίων εισήλθαν στην δημόσια διοίκηση χωρίς διαγωνιστική διαδικασία και σήμερα υπηρετούν σε θέσεις ευθύνης με μόνο κριτήριο τα χρόνια υπηρεσίας τους, καλούνται να αξιολογήσουν υπαλλήλους με αυξημένα τυπικά προσόντα, τίτλους σπουδών με ειδίκευση, μεγάλη προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα, μεταπτυχιακούς τίτλους κλπ?

Οι υπάλληλοι των φορέων της Κεντρικής και της Γενικής Κυβέρνησης, οφείλουν να παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες προς τους πολίτες και να υπηρετούν τις λαϊκές ανάγκες εκπληρώνοντας τα καθήκοντα τους, όχι με την λογική των 'bonus αποτελεσματικότητας" και γενικότερα των κινήτρων απόδοσης, τα οποία θυμίζουν εποχές με τα περίφημα επιδόματα 'έγκαιρης προσέλευσης', αλλά σεβόμενοι το κοινωνικό σύνολο, παράλληλα οφείλουν να διεκδικούν ικανοποιητικές αποδοχές , για την κάλυψη των σύγχρονων βιοτικών τους αναγκών.

- **20 Μαΐου 2022, 16:21 |**

Τα μέλη της Ένωσης των Ελλήνων Εθνικών Εμπειρογνωμόνων (EL-CLENAD), οι οποίοι είναι αποσπασμένοι στα Ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Συμβούλιο της Ε.Ε., Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, κ.α.), θα θέλαμε να θέσουμε υπόψη σας το πάγιο ζήτημα της αξιοποίησής μας τόσο κατά τη διάρκεια της απόσπασής μας όσο και κατά την επιστροφή μας στις οργανικές μας θέσεις στην ελληνική δημόσια διοίκηση, με την λήξη αυτής. Η Ένωσή μας είναι άτυπη, όπως και οι αντίστοιχες Ενώσεις Εθνικών Εμπειρογνωμόνων των λοιπών ευρωπαϊκών κρατών μελών και δεν αποτελεί σωματείο ή θεσμικό φορέα αλλά μια εθελοντική πρωτοβουλία για ανταλλαγή απόψεων σε θέματα κοινού ενδιαφέροντος. Αποτελεί δε μέλος της διεθνούς Ένωσης Εθνικών Εμπειρογνωμόνων (CLENAD International) ενώ ο υπογράφων είναι Αντιπρόεδρος της. Με βάση τα πρόσφατα στοιχεία που έχουμε συλλέξει, αυτή τη στιγμή είναι αποσπασμένοι σε υπηρεσίες της Ε.Ε. 80 στελέχη της ελληνικής δημόσιας διοίκησης. Για τους ευρωπαϊκούς θεσμούς, η ανταλλαγή επαγγελματικής πείρας και γνώσεων στα θέματα των ευρωπαϊκών πολιτικών με την προσωρινή απόσπαση εμπειρογνωμόνων από τις διοικήσεις των κρατών μελών στις υπηρεσίες της Ε.Ε. είναι ιδιαιτέρως επιθυμητή (βλ. Commission Decision C(2008) 6866). Ως γνωστό, η πρόσκληση/ανακοίνωση των προς κάλυψη θέσεων Εθνικών Εμπειρογνωμόνων κοινοποιείται ταυτόχρονα σε όλα τα κράτη μέλη και η επιλογή τους πραγματοποιείται ανάμεσα σε δημόσιους υπαλλήλους από τις εθνικές

διοικήσεις και των 27 κρατών μελών, μέσα από μια ανοικτή, διάφανη και απαιτητική διαδικασία αξιολόγησης από τις ίδιες τις ευρωπαϊκές υπηρεσίες, που έχουν προκηρύξει την εκάστοτε προς πλήρωση θέση. Για την δε επιλογή τους, οι υπηρεσίες της Ε.Ε. συνεκτιμούν τις υψηλού επιπέδου γνώσεις και την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία των προς απόσπαση Εθνικών Εμπειρογνωμόνων, γεγονός που καταδεικνύει ότι η εν λόγω διαδικασία αφορά σε στελέχη των εθνικών διοικήσεων των κρατών μελών με ιδιαιτέρως αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια της θητείας τους στα θεσμικά όργανα της Ε.Ε., οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες (ΑΕΕ) αποκτούν πολύτιμη επαγγελματική εμπειρία και περαιτέρω κατάρτιση, εξειδίκευση και τεχνογνωσία σε θέματα ευρωπαϊκής δημόσιας διοίκησης καθώς και σε ζητήματα που άπτονται των επιμέρους ευρωπαϊκών πολιτικών και των αντικειμένων στα οποία απασχολούνται, δημιουργώντας παράλληλα ένα ευρύ δίκτυο επαφών στους ευρωπαϊκούς θεσμούς. Στοιχεία από τα οποία ωφελούνται πολλαπλά οι εθνικές διοικήσεις των κρατών μελών από τις οποίες αποσπώνται, τόσο κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους, διαθέτοντας στελέχη τους στην καρδιά του κέντρου λήψης των ευρωπαϊκών αποφάσεων, όσο και με τη λήξη αυτής, αποκτώντας έμπειρο στελεχιακό δυναμικό σε νευραλγικούς τομείς και αντικείμενα των ευρωπαϊκών δημόσιων πολιτικών. Προκειμένου μάλιστα να μπορέσουν να επωφεληθούν από τις υψηλού επιπέδου γνώσεις και την αποκτηθείσα επαγγελματική εμπειρία των ΑΕΕ, ορισμένα κράτη-μέλη της Ε.Ε. έχουν μάλιστα θεσπίσει ειδικά κίνητρα για την επιστροφή των ΑΕΕ στις εθνικές τους διοικήσεις με την λήξη της απόσπασής τους και την αξιοποίησή τους σε επιτελικές θέσεις. Αντίστοιχη νομοθετική διάταξη, η οποία προέβλεπε την εξομοίωση του χρόνου υπηρεσίας που διανύθηκε από αποσπασμένους υπαλλήλους στα όργανα της Ε.Ε., ίσχυε και στην Ελλάδα έως το 2018, οπότε και καταργήθηκε (βλ. προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο στο συνημμένο παράρτημα). Η επανεξέταση του ισχύοντος νομικού πλαισίου και η αναγνώριση της θητείας των ΑΕΕ στους ευρωπαϊκούς θεσμούς ως χρόνου άσκησης καθηκόντων θέσης ευθύνης θα επιτρέψει στην ελληνική δημόσια διοίκηση να ευθυγραμμιστεί πλήρως με την προσέγγιση που έχουν υιοθετήσει άλλα κράτη-μέλη της Ε.Ε. (βλ. Γαλλία1, Ιταλία2). Πρωτίστως, όμως, σε μια τόσο κρίσιμη συγκυρία και ιστορική στιγμή, όπως το Σχέδιο Ανάκαμψης της Ευρώπης ('Next Generation EU'), θα επιτρέψει στην Ελλάδα της εξωστρέφειας, του εκσυγχρονισμού και της ανάσχεσης του brain drain, να επωφεληθεί από την τεχνογνωσία έμπειρων και προσοντούχων στελεχών της σε τομείς και πολιτικές, που η χώρα μας θα κληθεί να υλοποιήσει τα επόμενα χρόνια (πράσινη ανάπτυξη, ψηφιακός μετασχηματισμός, οικονομική ανάκαμψη και ανθεκτικότητα, κ.α.), επιτρέποντάς τους να επανενταχθούν δυναμικά στο στελεχιακό δυναμικό της χώρας, διεκδικώντας επάξια μια θέση ευθύνης προς όφελος του επιτελικού κράτους. Για τους λόγους που εκτέθηκαν ανωτέρω, αιτούμαστε την επαναφορά της νομοθετικής διάταξης της παρ. 5 του άρθρου 85 του Ν.3528/2007, η οποία 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. 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», ή τη νομοθετική πρόβλεψη αντίστοιχης διάταξης, που θα λαμβάνει υπόψη την ως άνω προϋπηρεσία στις κρίσεις για τις θέσεις ευθύνης.

- **20 Μαΐου 2022, 16:03 | ΕΝΩΣΗ ΕΛΛΗΝΩΝ ΕΘΝΙΚΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ**

Τα μέλη της Ένωσης των Ελλήνων Εθνικών Εμπειρογνωμόνων (EL-CLENAD), οι οποίοι είναι αποσπασμένοι στα Ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Συμβούλιο της Ε.Ε.,Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, κ.α.), θα θέλαμε να θέσουμε υπόψη σας το πάγιο ζήτημα της αξιοποίησής μας τόσο κατά τη διάρκεια της απόσπασής μας όσο και κατά την επιστροφή μας στις οργανικές μας θέσεις στην ελληνική δημόσια διοίκηση, με την λήξη αυτής.

Η Ένωσή μας είναι άτυπη, όπως και οι αντίστοιχες Ενώσεις Εθνικών Εμπειρογνωμόνων των λοιπών ευρωπαϊκών κρατών μελών και δεν αποτελεί σωματείο ή θεσμικό φορέα αλλά μια εθελοντική πρωτοβουλία για ανταλλαγή απόψεων σε θέματα κοινού ενδιαφέροντος. Αποτελεί δε μέλος της διεθνούς Ένωσης Εθνικών Εμπειρογνωμόνων (CLENAD International) ενώ ένα μέλος μας έχει εκλεγεί Αντιπρόεδρος της. Με βάση τα πρόσφατα στοιχεία που έχουμε συλλέξει, αυτή τη στιγμή είναι αποσπασμένοι σε υπηρεσίες της Ε.Ε. 80 στελέχη της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.

Για τους ευρωπαϊκούς θεσμούς, η ανταλλαγή επαγγελματικής πείρας και γνώσεων στα θέματα των ευρωπαϊκών πολιτικών με την προσωρινή απόσπαση εμπειρογνωμόνων από τις διοικήσεις των κρατών μελών στις υπηρεσίες της Ε.Ε. είναι ιδιαιτέρως επιθυμητή (βλ. Commission Decision C(2008) 6866). Ως γνωστό, η πρόσκληση/ανακοίνωση των προς κάλυψη θέσεων Εθνικών Εμπειρογνωμόνων κοινοποιείται ταυτόχρονα σε όλα τα κράτη μέλη

και η επιλογή τους πραγματοποιείται ανάμεσα σε δημόσιους υπαλλήλους από τις εθνικές διοικήσεις και των 27 κρατών μελών, μέσα από μια ανοικτή, διάφανη και απαιτητική διαδικασία αξιολόγησης από τις ίδιες τις ευρωπαϊκές υπηρεσίες, που έχουν προκηρύξει την εκάστοτε προς πλήρωση θέση. Για την δε επιλογή τους, οι υπηρεσίες της Ε.Ε. συνεκτιμούν τις υψηλού

επιπέδου γνώσεις και την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία των προς απόσπαση Εθνικών Εμπειρογνωμόνων, γεγονός που καταδεικνύει ότι η εν λόγω διαδικασία αφορά σε στελέχη των εθνικών διοικήσεων των κρατών μελών με ιδιαιτέρως αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Επιπλέον, κατά τη διάρκεια της θητείας τους στα θεσμικά όργανα της Ε.Ε., οι Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες (ΑΕΕ) αποκτούν πολύτιμη επαγγελματική εμπειρία και περαιτέρω κατάρτιση, εξειδίκευση και τεχνογνωσία σε θέματα ευρωπαϊκής δημόσιας διοίκησης καθώς και σε ζητήματα που άπτονται των επιμέρους ευρωπαϊκών πολιτικών και των αντικειμένων στα οποία απασχολούνται, δημιουργώντας παράλληλα ένα ευρύ δίκτυο επαφών στους

ευρωπαϊκούς θεσμούς. Στοιχεία από τα οποία ωφελούνται πολλαπλά οι εθνικές διοικήσεις των κρατών μελών από τις οποίες αποσπώνται, τόσο κατά τη διάρκεια της απόσπασής τους,διαθέτοντας στελέχη τους στην καρδιά του κέντρου λήψης των ευρωπαϊκών αποφάσεων, όσο και με τη λήξη αυτής, αποκτώντας έμπειρο στελεχιακό δυναμικό σε νευραλγικούς τομείς και

αντικείμενα των ευρωπαϊκών δημόσιων πολιτικών. Προκειμένου μάλιστα να μπορέσουν να επωφεληθούν από τις υψηλού επιπέδου γνώσεις και την αποκτηθείσα επαγγελματική εμπειρία των ΑΕΕ, ορισμένα κράτη-μέλη της Ε.Ε. έχουν μάλιστα θεσπίσει ειδικά κίνητρα για την επιστροφή των ΑΕΕ στις εθνικές τους διοικήσεις με την λήξη της απόσπασής τους και την αξιοποίησή τους σε επιτελικές θέσεις. Αντίστοιχη νομοθετική διάταξη, η οποία προέβλεπε την εξομοίωση του χρόνου υπηρεσίας που διανύθηκε από αποσπασμένους υπαλλήλους στα όργανα της Ε.Ε., ίσχυε και στην Ελλάδα έως το 2018, οπότε και καταργήθηκε.

Η επανεξέταση του ισχύοντος νομικού πλαισίου και η αναγνώριση της θητείας των ΑΕΕ στους ευρωπαϊκούς θεσμούς ως χρόνου άσκησης καθηκόντων θέσης ευθύνης θα επιτρέψει στην ελληνική δημόσια διοίκηση να ευθυγραμμιστεί πλήρως με την προσέγγιση που έχουν υιοθετήσει άλλα κράτη-μέλη της Ε.Ε. (βλ. Γαλλία, Ιταλία).

Πρωτίστως, όμως, σε μια τόσο κρίσιμη συγκυρία και ιστορική στιγμή, όπως το Σχέδιο Ανάκαμψης της Ευρώπης (‘NextGeneration EU’), θα επιτρέψει στην Ελλάδα της εξωστρέφειας, του εκσυγχρονισμού και της ανάσχεσης του brain drain, να επωφεληθεί από την τεχνογνωσία έμπειρων και προσοντούχων στελεχών της σε τομείς και πολιτικές, που η χώρα μας θα κληθεί να υλοποιήσει τα επόμενα χρόνια (πράσινη ανάπτυξη, ψηφιακός μετασχηματισμός, οικονομική ανάκαμψη και ανθεκτικότητα, κ.α.), επιτρέποντάς τους να επανενταχθούν δυναμικά στο στελεχιακό δυναμικό της χώρας, διεκδικώντας επάξια μια θέση ευθύνης προς όφελος του επιτελικού κράτους.

Για τους λόγους που εκτέθηκαν ανωτέρω, αιτούμαστε την επαναφορά της νομοθετικής διάταξης της παρ. 5 του άρθρου 85 του Ν.3528/2007, η οποία 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.

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», ή

τη νομοθετική πρόβλεψη αντίστοιχης διάταξης, που θα λαμβάνει υπόψη την ως άνω προϋπηρεσία στις κρίσεις για τις θέσεις ευθύνης.

- **18 Μαΐου 2022, 11:42 |**

Για βελτίωση της απόδοσης του κρατικού μηχανισμού γενικότερα αλλά και κάθε υπαλλήλου, να δημιουργηθούν forums ανά είδος υπηρεσιών όπου οι υπάλληλοι όλης της χώρας π.χ. ΥΔΟΜ να ανταλλάσσουν γνώσεις και γνώμες χωρίς απαίτηση εγκρίσεων. Σε αυτό να έχουν επίσημη πρόσβαση οι υπηρεσίες που σχετίζονται με την νομοθετική παραγωγή-διευκρινήσεις και το αρμόδιο Υπουργείο. Προς αποφυγή αχρήστευσης του forum, να επιτρέπεται η συγγραφή μόνο ανά τρίμηνο από κάθε υπάλληλο, με περιορισμό λέξεων, ενώ να επιτρέπονταπεριόριστα emoji σε μηνύματα.

- **18 Μαΐου 2022, 10:19 |**

Προκειμένου να παταχθεί η γραφειοκρατία και να υπάρχει δημοσιονομικό όφελος, απαιτείται άμεσος υποβιβασμός των Γενικών Διευθύνσεων σε Διευθύνσεις και των Διευθύνσεων σε αυτοτελή Τμήματα.

- **18 Μαΐου 2022, 09:45 |**

Για ποια αξιολόγηση κάνει μνεία το παρόν νομοσχέδιο όταν δεν τηρούνται βασικές αρχές όπως ισότητα και δικαιοσύνη; Απαιτείται η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος εντός των υπηρεσίων που αυτή υφίσταται. Καταλυτικής σημασίας για την αποτελεσματική λειτουργία της Δ.Δ. η τροποποίηση του άρθρου 28 με σκοπό την παροχή της Π.Δ. στους υπαλλήλους που έχουν διορισθεί ή μεταταχθεί μετά την 11/10/2018.

- **15 Μαΐου 2022, 14:06 |**

Ο στόχοι πρέπει να είναι: 1) η αξιοκρατία: Δεν είναι δυνατό αριστούχοι Απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης με άριστα στο Διδακτορικό τους και χρόνια προϊστάμενοι να γίνονται απλοί υπάλληλοι για να ευνοούνται τα στελέχη των κομμάτων. Δεν υπάρχει πουθενά αυτό το πράγμα στην Ευρωπαϊκή Ένωση!. Η σημερινή Δημόσια Διοίκηση προϋποθέτει γνώση περισσότερο και όχι εμπειρία, όπως λένε κάποιοι, οι οποίοι λένε ότι έχουν εμπειρία χωρίς να έχουν προσφέρει ποτέ ουσιαστικά στο Δημόσιο, ζώντας παρασιτικά εις βάρος των υπολοίπων 2) θα πρέπει να τεθεί ασυμβίβαστο μεταξύ κομματικού στελέχους και προϊσταμένου, π.χ. δεν μπορεί κάποιος να είναι αιρετός ή σύμβουλος Υπουργού και να κάνει τον προϊστάμενο, λείποντας συνέχεια από την Υπηρεσία. 3) δεν μπορεί να υπάρχει αποδοτικότητα στο Δημόσιο χωρίς προσλήψεις νέων υπαλλήλων και με μέσο όρος ηλικίας των υπαρχόντων τα 51+ έτη και με τη χώρα μας στις τελευταίες θέσεις του ΟΟΣΑ αναφορικά με το ποσοστό του πλήθους πολιτικών υπαλλήλων σε σχέση με το σύνολο του εργατικού δυναμικού, 4) ενίσχυση της ηλεκτρονικής διακυβέρνβησης με σύγχρονο ηλεκτρονικό εξοπλισμό και όχι υπολογιστές και οθόνες 15ετίας και 20ετίας! 5) ο κατάλληλος άνθρωπος στην ακατάλληλη θέση. Δεν μπορεί να παραβιάζεται το σχετικό Προεδρικό Διάταγμα για τους τίτλους σπουδών και να αναγνωρίζεται στο Δημόσιο (για προαγωγή) μόνο ο βασικός τίτλος που αποκτήθηκε πριν 30 χρόνια σπουδών και όχι ο ανώτερος, δηλαδή ένα πρόσφατο διδακτορικό. Σε κανένα σύγχρονο Κράτος δεν γίνεται αυτό.

Αν δεν γίνουν τα παραπάνω, κανένα νόημα δεν έχει η οποιαδήποτε αξιολόγηση.

- **13 Μαΐου 2022, 18:07 |**

Για να υπηρετηθεί αποτελεσματικά ο σκοπός του παρόντος νομοσχεδίου απαιτείται η τροποποίηση του άρθρου 28 αρχικά.Η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος (προ και μετά του Οκτωβρίου του 2018) είναι το πρώτο και κύριο που πρέπει να γίνει ειδάλλως το νομοσχέδιο θα καταλήξει ευχολόγιο.

- **13 Μαΐου 2022, 12:51 |**

«Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και άλλες διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα»ΣΤΟΧΟΣ ΠΡΩΤΟΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ: ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑ! Απόδοση της προσωπικής διαφοράς και στους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν μετά τον Οκτώβριο του 2018, αλλά και αναθεώρηση του ενιαίου μισθολογίου με βάση τις τρέχουσες συνθήκες π.χ. ΔΤΚ > 10% κλπ.

- **12 Μαΐου 2022, 16:21 |**

TEST

- **12 Μαΐου 2022, 09:23 |**

Άποψη μου αποτελεί ότι,

ο επιδιωκόμενος σκοπός του νομοσχεδίου για επίτευξη της στοχοθεσίας της υπηρεσίας και βελτίωσης της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων,

όχι μόνο δεν μπορεί να επιτευχθεί με ατομικά οικονομικά κίνητρα στους δημοσίους υπαλλήλους, αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις θα υπονομευτεί, καθώς διαβάλει το ομαδικό πνεύμα και τα ηθικά κίνητρα που πρέπει να χαρακτηρίζουν την προσωπικότητα των υπηρετούντων στο δημόσιο.

Η επιδίωξη λήψης προσωπικών ανταμοιβών είναι έννοια προδήλως αντίθετη από την έννοια της αίσθησης καθήκοντος και κοινωνικής ευθύνης που θα πρέπει να αποτελούν τα ελατήρια κινητοποίησης και παραγωγικότητας των δημοσίων υπαλλήλων.

Για αυτό άλλωστε έχει καθιερωθεί η ορολογία δημόσια υπηρεσία ως θετική έννοια, αφού δεν υπονοεί ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι υπηρέτες π.χ. προσωπικών στόχων όπως η λήψη οικονομικών απολαβών, αλλά υπηρέτες ηθικά ανώτερων ιδεών όπως το γενικό δημόσιο συμφέρον.

Εάν ήταν εφικτό να υπάρξουν αντικειμενικοί δείκτες μέτρησης της απόδοσης της διοικητικής δράσης γιατί δεν τίθενται αντίστοιχα κίνητρα και στους Βουλευτές π.χ. 500 ευρώ ανά επερώτηση, 50 ευρώ ανά ώρα παρουσίας στη Βουλή, 50 ευρώ ανά ψήφιση νόμου κλπ; Προφανώς δεν τίθενται γιατί θα ευτέλιζαν την προσφορά των Βουλευτών στον ελληνικό λαό.

Πραγματικά λυπάμαι που το λέω, όμως η απόπειρα κινητοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων βάση ατομικών οικονομικών κινήτρων φοβάμαι πως θα αποτελέσει καθοριστικό πλήγμα στην ομαδικότητα και θα προσελκύσει στο δημόσιο (όταν γίνουν νέες προσλήψεις) προσωπικό με ακατάλληλη προσωπικότητα για άσκηση δημόσιας εξουσίας.

- **11 Μαΐου 2022, 21:37 |**

«βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου τομέα » :Αν δεν αλλάξει το θεσμικό πλαίσιο, δεν βρεθεί ένα σύστημα αξιολόγησης και επιλογής ΣΤΕΛΕΧΩΝ και δεν αλλάζουν (όχι σε κρίσιμες θέσεις : νοσοκομεία, στρατό κλπ) ανά τακτά διαστήματα , ώστε να έχουν όλοι όσοι θέλουν εμπειρία διοίκησης (ΟΧΙ σε κρίσιμες θέσεις επαναλαμβάνω) και να μην εμπεδώνεται καθεστωτική λογική ΔΕΝ θα γίνει τίποτα.

Η αξιολόγηση τώρα είναι είτε σοβαρή και μετριοπαθής , είτε σε πολλές περιπτώσεις ΕΜΠΑΘΗΣ, ΚΟΜΜΑΤΙΚΗ Ή ΠΑΡΕΪΣΤΙΚΗ από ανωτέρους που ενίοτε τιμωρούν ικανότερους, με μεγάλη γλωσσα (που απλώς ίσως προτείνουν τρόπους να γίνει καλύτερη δουλειά) ή απλώς λόγω συμπλεγμάτων κατωτερότητας. Στην Ελλάδα υπάρχει πρόβλημα.

Να μην αναφερθούμε στην εμπάθεια στον κλάδο των εκπαιδευτικών που εξαιρούνται και ο σχετικός νόμος της ΙΔΙΑΣ κυβέρνησης είναι ένα τραγικό δείγμα γραφής . ΔΕΝ ΠΕΙΘΕΤΕ ΑΠΛΑ ΚΑΙ ΡΗΤΑ ! Δείτε αξιολόγηση στις κρίσεις προσωρινών στελεχών (κομματικοί ημέτεροι) και στις τρέχουσες διαδικασίες (παράλογα πράγματα που φαίνονταν από το νομοσχέδιο και είχαν υποδειχθεί εδώ).Αναφορικά με οικονομικές επιβραβεύσεις : με μερικε΄ς εξαιρέσσεις φυσικά, θα τα παίρνουν οι ημέτεροι ! Μια λύση θα ήταν : καλές αποδοχές , όλοι να δίνουν το μίνιμουν και όσοι δεν μπορούν να αλλάζουν θέση ή να μένουν στάσιμοι. Όλα τα άλλα στο μπάχαλο (που στήνετε και εσείς στον κρατικό μηχανισμό των ημετέρων) κράτος θα είναι

ΑΔΙΚΑ και ΑΤΕΛΕΣΦΟΡΑ. Ζούμε την ΑΤΥΠΗ ΑΔΙΚΙΑ των «στελεχών» (μερικοί για γέλια , οπωσδήποτε οι υφιστάμενοι καλύτεροι) ήδη.

- **11 Μαΐου 2022, 17:31 |**

«Σκοπός του παρόντος είναι η βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου τομέα μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ανάπτυξη και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού και την εισαγωγή της έννοιας της αυτοαξιολόγησης. Αυτό επιτυγχάνεται με τον προσδιορισμό των απαραίτητων για την άσκηση των καθηκόντων του προσωπικού δεξιοτήτων και την αξιολόγησή του, μέσω στόχων, στην κατεύθυνση τόσο της συνεχιζόμενης βελτίωσης και ανάπτυξης όσο και της επιβράβευσης της απόδοσής του…» Κόντρα στον σκοπό αυτό είναι η μη καταβολή της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους έχουν μεταταχθεί ή προσλήφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους σε αυτό φορείς από τον Οκτώβριο 2018 μέχρι σήμερα, η οποία είναι αντισυνταγματική και άδικη, αφού για ίση εργασία καταβάλλονται χαμηλότερες αποδοχές! Κατά τη διαδικασία της κινητικότητας αξιολογηθήκαμε και επιλεχθήκαμε ως καταρτισμένοι και έμπειροι ούτως ώστε να διεκπεραιώνουμε καθήκοντα αυξημένων απαιτήσεων. Εάν δεν αμοιβόμαστε με ίσες αποδοχές για ίσης αξίας εργασία είναι οξύμωρο να θεσπίζετε κίνητρα επίτευξης στόχων αλλά και η αξιολόγηση δεν έχει καμία αξία… Πρώτο μέλημα πρέπει να είναι η εξάλειψη της ανισότητας με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπ.Οικονομικών. Διαφορετικά με τι μούτρα θα ζητά ο αξιολογητής από τον υπάλληλο την επίτευξη στόχων, όταν ο συνάδελφος με τα ίδια προσόντα και τους ίδιους στόχους θα αμοιφθεί επιπλέον με προσωπική διαφορά ενώ εκείνος με 'μπράβο' ; Δυστυχώς τα 'μπράβο' δεν αγοράζουν τίποτα από αυτά που θέλουν χρήματα!

ΑΡΘΡΟ 2

- **23 Μαΐου 2022, 11:16 |** Ας ξεκινήσουμε πρώτα από εδώ… και να μετά να δούμε και τα μπόνουςΝ.4622/19

Άρθρο 43

Αξιολόγηση Γενικών και Ειδικών Γραμματέων1. Κάθε Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας υπογράφει Συμβόλαιο Απόδοσης με τον οικείο Υπουργό το οποίο συμπεριλαμβάνει τους στόχους και τις δράσεις που αναμένονται από αυτόν κατά τη διάρκεια της θητείας του. Το Συμβόλαιο αναρτάται στην ιστοσελίδα της Προεδρίας της Κυβέρνησης και του οικείου Υπουργείου. Ο κάθε Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας αξιολογείται σε ετήσια βάση για την επίδοσή του. Σε περίπτωση που ο Γραμματέας δεν επιτύχει ουσιωδώς τη στοχοθεσία με δική του υπαιτιότητα, ο Υπουργός δύναται να εισηγηθεί στον Πρωθυπουργό τη μη συνέχιση της θητείας του και αποφασίζουν από κοινού την άμεση λήξη της θητείας του.2. Με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται μετά από πρόταση του Πρωθυπουργού, ρυθμίζεται κάθε θέμα που αφορά στα Συμβόλαια Απόδοσης των Γενικών και Ειδικών Γραμματέων όπως, ιδίως, ο τύπος, η στοχοθεσία, το χρονοδιάγραμμα ή κάθε άλλο ζήτημα αναγκαίο για την εφαρμογή του άρθρου αυτού.

- **21 Μαΐου 2022, 18:36 |**

Όταν λέμε «για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης», θα πρέπει να συμπεριληφθεί και η ΑΑΔΕ (εφόσον δεν καταργείται, όπως θα έπρεπε), το σύστημα αξιολόγησης της οποίας είναι παντελώς αδιαφανές.

ΑΡΘΡΟ 3

- **19 Μαΐου 2022, 11:20 |**

Τα ειδικά προσόντα να έχουν τον πρωτεύοντα ρόλο για την ανάλογη θέση που κατέχει ο καθένας στο Δημόσιο . Σε ότι αφορά τις Διευθύνσεις απαραίτητα θα πρέπει να είναι τα ειδικά προσόντα που αφορούν την γνώση

στον σχεδιασμό στον χρονοπρογραμματισμό και στην απλούστευση των διοικητικών διαδικασιών κατά την διαχείριση οποιουδήποτε έργου ανατίθεται στον επικεφαλής της διοίκησης της ανάλογης υπηρεσίας.

Ότι έχει σχέση με την καθιέρωση ενός συστήματος μπόνους σχετικά με την ανταμοιβή υπαλλήλων στον δημόσιο τομέα σίγουρα το συγκεκριμένο νομοσχέδιο κινείται σε σωστή βάση κατά την προσωπική μου άποψη.

Μου φαίνεται όμως αδιανόητο να μην περιλαμβάνει αυτούς που αναλαμβάνουν όλες τις διαδικασίες για την μείωση κάθε διοικητικού κόστους,την βελτίωση της ποιότητας εξυπηρέτησης,τον εκσυγχρονισμό της οργανωτικής δομής και του θεσμικού πλαισίου που αφορά την διοίκηση με αποτελέσματα που προκύπτουν μέσω δεικτών, με συμβολή στην εξάλειψη της αρνητικής επίδραση της γραφειοκρατίας και αναφέρομαι στους υπαλλήλους των ΚΕΠ.

Το θεσμικό πλαίσιο των ΚΕΠ αποδεκτά αποτελεί την βάση για την βελτιστοποίηση των υπηρεσιών που περιλαμβάνουν τα μπόνους του θεσμικού πλαισίου του συγκεκριμένου νομοσχεδίου ,απαλλάσσοντας πολλές από τις συγκεκριμένες υπηρεσίες από πρόσθετα ΄΄διοικητικά βάρη΄΄βοηθώντας στην ομαλοποίηση ροών διοίκησης, συντόμευση χρόνου διαδικασιών για πολλές από τις συγκεκριμένες υπηρεσίες που αναφέρεται το υπό διαβούλευση νομοσχέδιο του υπουργείου.

Σας ευχαριστώ.

- **18 Μαΐου 2022, 13:27 |**

Ειδικά οι Διευθύνσεις Προσωπικού να ελέγχονται αν έχουν ενεργήσει αρμοδίως για την αξιοποίηση των ειδικών προσόντων των υπαλλήλων.

Επίσης οι Διευθύνσεις Προσωπικού και οι Τεχνικοί Ασφαλείας θα πρέπει να είναι αρμόδιοι και να ελέγχονται για την πλήρωση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας του χώρου εργασίας, καθώς και για την πλήρωση των ειδικών προϋποθέσεων ισότιμης αντιμετώπισης ατόμων με ειδικές ανάγκες.

ΑΡΘΡΟ 4

- **16 Μαΐου 2022, 07:23 |**

Οι δεξιότητες, όποιες κι αν είναι αυτές, θα πρέπει να πιστοποιούνται πρωτίστως και σε δεύτερη φάση να αξιολογούνται ως προσόντα από προϊσταμένους οι οποίοι υποχρεωτικά θα πρέπει να έχουν βαθμολογηθεί με άνω του 80% στην πιστοποίηση των δεξιοτήτων, όριο το οποίο θα τους δίνει και το δικαίωμα να κριθούν για θέσεις ευθύνης.

Το πρόγραμμα πιστοποίησης θα πρέπει να ανατεθεί σε καταξιωμένα Πανεπιστημιακά ιδρύματα της αλλοδαπής που διαθέτουν προγράμματα ψυχολογίας και διοίκησης έτσι ώστε να διασφαλιστεί η αμερόληπτη δημιουργία του προγράμματος πιστοποίησης η οποία θα διασφαλίζει την ορθή κατάρτιση του εργαλείου πιστοποίησης, την ορθή εξέταση των πιστοποιούμενων υπαλλήλων και προϊσταμένων και την σωστή αξιολόγηση των υπαλλήλων από τους προϊσταμένους.

ΑΡΘΡΟ 5

- **18 Μαΐου 2022, 13:23 |**

Για την αξιοποίηση των δεξιοτήτων και τη σωστή αξιολόγηση, στο Ενιαίο Πλαίσιο Δεξιοτήτων να συμπεριλαμβάνονται και τα τυπικά προσόντα κάθε υπαλλήλου, όπως επιμόρφωση, ταξίδια, εργασιακή

εμπειρία κ.α.
Αυτά να συνδέονται με την αξιοποίησή τους και απόδοση σε συγκεκριμένους τομείς. Οι υπάλληλοι να αιτούνται επιμόρφωσης και κατόπιν να απορρίπτεται ή να εγκρίνεται αυτή από τον αρμόδιο προϊστάμενο. Όποιος επιμορφώνεται, αυτός να κάνει τη δουλειά. Αυτό επειδή παρατηρείται να πηγαίνουν σε σεμινάρια δεξιοτήτων προϊστάμενοι και κατόπιν να καλούνται υφιστάμενοι να εφαρμόσουν τις γνώσεις των σεμιναρίων.

- **15 Μαΐου 2022, 20:50 |**

Η παράγραφος ζ) αναφέρεται στον «επαγγελματισμό και την ακεραιότητα». Τα δύο αυτά χαρακτηριστικά είναι όμως διαφορετικά μεταξύ τους. Δυστυχώς η εξειδίκευση των ζα) και ζβ) δεν αναφέρεται καθόλου στην ακεραιότητα, ενώ εξειδικεύει μόνο ζητήματα επαγγελματισμού.Η παράλειψη αυτή είναι σοβαρότατη. Η ακέραιη διοίκηση απαιτεί από τους δημοσίους υπαλλήλους να είναι πάντα σε εγρήγορση για ζητήματα διαθφοράς και να αναλμβάνουν την ευθύνη ώστε να καταγγέλουν στις διωκτικές αρχές ή σε ελεγκτικούς μηχανισμούς του δημοσίου άλλους υπαλλήλους ή πολιτικά πρόσωπα και μετακλητούς υπαλλήλους για τους οποίους υπάρχουν ενδείξεις ότι ενέχονται σε παράνομες πράξεις. Αυτού του είδους η παρρησία και εντιμότητα οφείλουν να αναγνωριστούν ως απαραίτητες δεξιότητες του δημοσίου υπαλλήλου.Προκαλεί τεράστια ερωτηματικά η παράλειψη οποιασδήποτε αναφοράς σε ζητήματα ακεραιότητας και διαφθοράς στο άρθρο αυτό, δεδομένης της βεβαρημένης ιστορίας της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και του ελληνικού πολιτικού συστήματος σε ζητήματα διαφθοράς και της χαμηλής εμπιστοσύνης των πολιτών στην ακεραιότητα της δημόσιας διοίκησης (όπως δείχνουν διαχρονικά οι έρευνες του Ευρωβαρόμετρου).

- **11 Μαΐου 2022, 12:00 | Χρήστος Ντακούλιας**

καλημέρα σας , σχετικά με το άρθρο 5 «Περιεχόμενο Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων» σας παρακαλώ να λάβετε υπόψη τα παρακάτω σχόλια:α) στο σημείο σχετικά με την αυξημένη προθυμία και ικανότητα για μάθηση, θα μπορούσε να συνδεθεί με οικονομικό κίνητρο(μισθολογική προώθηση) καθώς αρκετοί δημόσιοι υπάλληλοι διαθέτουμε δεύτερους τίτλους μεταπτυχιακών σπουδών για τους οποίους δεν αμειβόμαστε.

β) σε ότι αφορά την αποτελεσματική αξιοποίηση της εμπειρίας των υπαλλήλων, να λάβετε υπόψη ότι παλαιότερα δόθηκε η δυνατότητα αναγνώρισης επταετίας από τον ιδιωτικό τομέα αλλά μόνο βαθμολογικά ενώ εκκρεμεί η μισθολογική τακτοποίηση.Ευχαριστώ

ΑΡΘΡΟ 6

- **24 Μαΐου 2022, 18:34 | ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ**

Η πληθωρικότητα της δομής της Κεντρικής Διοίκησης και των ΝΠΔΔ, ο ανοργάνωτος τρόπος προκήρυξης των επιτελικών θέσεων, η απουσία ουσιαστικής στοχοθεσίας, αξιόπιστων περιγραμμάτων θέσης και πρακτικών αξιολόγησης της απόδοσης των υπηρεσιακών μονάδων, σε συνδυασμό με τον όγκο των προκηρυσσόμενων θέσεων και την έκταση των διαδικασιών αξιολόγησης, έχουν προκαλέσει τη διοικητική υπερφόρτωση και την εξάντληση των ανθρώπινων πόρων του Α.Σ.Ε.Π.. Οι διαφορετικές ταχύτητες ενισχύονται από την απουσία ουσιαστικής στοχοθεσίας, αξιόπιστων περιγραμμάτων θέσης και πρακτικών αξιολόγησης της απόδοσης των υπηρεσιακών μονάδων, παρά τις τυπικώς ισχύουσες νομοθετικές προβλέψεις ήδη από το 2004 (ν.3230/2004, ν.4369/16). Το μείζον έλλειμμα είναι η απουσία λειτουργικής σύνδεσης μεταξύ της αξιολόγησης των υποψηφίων για θέσεις προϊσταμένων και του βαθμού κάλυψης από αυτούς των υπηρεσιακών στόχων. Το έλλειμμα αυτό δεν θεραπεύεται με το νομοσχέδιο, αφού η αξιολόγηση περιορίζεται στην ατομική απόδοση των δημοσίων υπαλλήλων και δεν αφορά τις οργανικές μονάδες, με αποτέλεσμα να μην εξετάζονται καθόλου οι οργανωτικές προϋποθέσεις για την επίτευξη της στοχοθεσίας.

- **24 Μαΐου 2022, 18:59 | ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ**

Η πληθωρικότητα της δομής της Κεντρικής Διοίκησης και των ΝΠΔΔ, ο ανοργάνωτος τρόπος προκήρυξης των επιτελικών θέσεων, η απουσία ουσιαστικής στοχοθεσίας, αξιόπιστων περιγραμμάτων θέσης και πρακτικών

αξιολόγησης της απόδοσης των υπηρεσιακών μονάδων, σε συνδυασμό με τον όγκο των προκηρυσσόμενων θέσεων και την έκταση των διαδικασιών αξιολόγησης, έχουν προκαλέσει τη διοικητική υπερφόρτωση και την εξάντληση των ανθρώπινων πόρων του Α.Σ.Ε.Π.. Οι διαφορετικές ταχύτητες ενισχύονται από την απουσία ουσιαστικής στοχοθεσίας, αξιόπιστων περιγραμμάτων θέσης και πρακτικών αξιολόγησης της απόδοσης των υπηρεσιακών μονάδων, παρά τις τυπικώς ισχύουσες νομοθετικές προβλέψεις ήδη από το 2004 (ν.3230/2004, ν.4369/16). Το μείζον έλλειμμα είναι η απουσία λειτουργικής σύνδεσης μεταξύ της αξιολόγησης των υποψηφίων για θέσεις προϊσταμένων και του βαθμού κάλυψης από αυτούς των υπηρεσιακών στόχων. Το έλλειμμα αυτό δεν θεραπεύεται με το νομοσχέδιο, αφού η αξιολόγηση περιορίζεται στην ατομική απόδοση των δημοσίων υπαλλήλων και δεν αφορά τις οργανικές μονάδες, με αποτέλεσμα να μην εξετάζονται καθόλου οι οργανωτικές προϋποθέσεις για την επίτευξη της στοχοθεσίας.

- **18 Μαΐου 2022, 14:57 |**

Οι πολίτες να ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν μόνο ψηφιακό τρόπο επικοινωνίας με τις υπηρεσίες. Αυτό μπορεί να γίνει εκτός των άλλων και με κλήρωση δώρων. Για να εξασφαλιστεί η ταυτόχρονη η ψηφιακή επικοινωνία –για την κλήρωση- και η προσέλευση του πολίτη στη δημόσια υπηρεσία, να υπογράφουν ψηφιακά οι πολίτες μπαίνοντας στα δημόσια κτίρια, ή σκανάροντας πιστοποιητικά ταυτοπροσωπίας, ή με χρήση QRcodes από το κινητό τους.

Κατόπιν, σε κάθε περίπτωση να στέλνεται από την κεντρική Διοίκηση sms με link όπου ο πολίτης μπορεί να βαθμολογήσει τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Η αξιολόγηση θα πρέπει να περιλαμβάνει όχι μόνο το βαθμό, αλλά και το είδος της αιτούμενης υπηρεσίας και το είδος της εν τέλει παρεχόμενης.

- **14 Μαΐου 2022, 09:49 |**

Γιατί δεν καλύπτει το μπόνους παραγωγικότητας και τα στελέχη των ενόπλων δυνάμεων και σωμάτων ασφαλείας; Και εκεί υπάρχει αξιολόγηση και είναι εύκολα υλοποιήσιμο το πριμ, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα και την αποδοτικότητα σε ένα τόσο κρίσιμο στοιχείο του κράτους.

- **13 Μαΐου 2022, 10:16 |**

Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς και η ΕΛΤΕ αποτελούν ΝΠΔΔ.

Επομένως, η αναφορά τους στην περ. (δ) της παρ. 1 -μαζί με τις ανεξάρτητες αρχές- είναι αδόκιμη, και επιπλέον είναι συνολικά περιττή διότι ήδη στην αμέσως προηγούμενη περ. (γ) γίνεται υπαγωγή του προσωπικού των ΝΠΔΔ.Επίσης, θα ήταν χρήσιμο να εξειδικευθεί η έννοια του Δημοσίου με μνεία διάταξης ενός από τα νομοθετήματα που τον οριοθετούν (ν.1256/82, ν.1892/90, ν.4270/14, ν.4622/19).Προς απλότητα και σαφήνεια του κειμένου, θα μπορούσε να επιλεγεί ο ορισμός της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν.4622/19, και επομένως να απαλειφθεί συνολικά η περ. (δ) της παρ. 1, διότι στην περίπτωση αυτή περιλαμβάνονται όλες οι ανεξάρτητες αρχές στην έννοια της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης.

Π.χ.: »

1. Στο σύστημα αξιολόγησης του παρόντος Μέρους υπάγονται οι μόνιμοι πολιτικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.):

α) της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης, όπως ορίζεται στην παρ. 1 του άρθρου 18 του ν.4622/2019,

β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α΄ και β΄ βαθμού,

γ) των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (ν.π.δ.δ.),

δ) των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων (Π.Ε.Δ.), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε.),

ε) των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξης Εκκλησίας…

…

ΑΡΘΡΟ 7

- **24 Μαΐου 2022, 21:11 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΩΝ (ΕΕΤΤ)**

Κρίνεται αναγκαία η συμμετοχή στην αξιολόγηση και δεύτερου αξιολογητή και όχι μόνον ενός αξιολογητή. Απαιτείται και δεύτερος αξιολογητής για την αντικειμενικότερη και πιο αμερόληπτη αξιολόγηση του αξιολογούμενου.

- **24 Μαΐου 2022, 20:00 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Η υποχρεωτική επιλογή τριών δεξιοτήτων προς ανάπτυξη (σημεία ι, ια και ιβ) προεξοφλεί ότι οι υπάλληλοι έχουν υποχρεωτικά τουλάχιστον 3 δεξιότητες προς ανάπτυξη (είναι οι δεξιότητες που κρίνονται ως μη επαρκώς ανεπτυγμένες). Ωστόσο, αυτό προκαταβάλλει την κρίση του αξιολογητή και δεν είναι συμβατό με την ελεύθερη κρίση που οφείλει να έχει. Τι θα συμβαίνει στην περίπτωση που ο αξιολογητής κρίνει ότι δεν υπάρχει καμία δεξιότητα προς ανάπτυξη; Θα είναι αναγκασμένος να αναγράφει, και μάλιστα τρεις, δεξιότητες προς ανάπτυξη; Οι σχετικές διατάξεις χρήζουν τροποποίησης ώστε να αρθεί ο υποχρεωτικός χαρακτήρας καταγραφής δεξιοτήτων προς ανάπτυξη.
Ομοίως, οι δυνατές δεξιότητες περιορίζονται σε τρεις ενώ ο αξιολογούμενος μπορεί να έχει περισσότερες. Οι σχετικές διατάξεις χρήζουν τροποποίησης ώστε να μην υπάρχει όριο αναγραφής δυνατών δεξιοτήτων.

- **24 Μαΐου 2022, 18:19 | Δ.Α.Κ.Ε.-Ο.Τ.Α.**

Στο εδάφιο β, της περ.ια, αναφέρεται: » β) την υποχρεωτική επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων προς ανάπτυξη και μίας (1) έως τριών (3) δυνατών δεξιοτήτων»

Παρομοίως στο εδάφιο α, της περ.ιβ αναφέρεται: » α) την υποχρεωτική επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων προς ανάπτυξη και μίας (1) έως τριών (3) δυνατών δεξιοτήτων»

Η αξιολόγηση οφείλει να αναδεικνύει με σαφή και αντικειμενικό τρόπο το επίπεδο των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των αξιολογούμενων και να καταδεικνύει τις προσπάθειες που αυτοί πρέπει να καταβάλουν ώστε να πετύχουν την ανάπτυξη των πεδίων στα οποία υστερούν. Η υποχρεωτική όμως επιλογή τριών (3) δεξιοτήτων στις οποίες υστερούν και απαιτείται ανάπτυξή τους, αποτελεί ένα μέτρο εκ των πραγμάτων μη λειτουργικό.
Είναι εντελώς διαφορετικό να υπάρχει αναφορά στις τρεις (3) δεξιότητες με την μικρότερη βαθμολογία ή απόδοση, γεγονός το οποίο δύναται να αφήνει το περιθώριο να πρόκειται για δεξιότητες ανεπτυγμένες σε ικανοποιητικό ή καλό βαθμό, αλλά ταυτόχρονα βαθμό ο οποίος υστερεί σε σχέση με άλλες δεξιότητες (οι οποίες βρίσκονται σε καλό ή εξαιρετικό βαθμό).
Με την υφιστάμενη διατύπωση και το πνεύμα το οποίο αυτή αφήνει να εννοηθεί, είναι υποχρεωτικό να βρεθούν τρεις αρνητικές δεξιότητες οι οποίες χρήζουν ανάπτυξης άνευ προϋποθέσεων. Αυτό το γεγονός προσδίδει ανάλογη αρνητική χροιά στην έννοια της αξιολόγησης και αποτυγχάνει να προσδώσει, με αντικειμενικότητα και σε πραγματική βάση, την απαιτούμενη έμφαση στον προφανώς επιδιωκόμενο στόχο της συνεχούς βελτίωσης των εργαζομένων, μέσω του κινήτρου της θετικής αποτύπωσης των δεξιοτήτων τους. Αντίθετα, γνωρίζοντας εκ των προτέρων ότι τρεις εκ των δεξιοτήτων τους θα οριστούν ως ανεπαρκής, θα δημιουργηθεί αίσθημα ανασφάλειας και εκ των πραγμάτων έλλειψη ενδιαφέροντος πραγματικής προόδου και ανάπτυξης, καθώς όποια προσπάθεια και αν καταβληθεί, το ένα τρίτο αυτής θα θεωρηθεί εκ του νόμου ανεπαρκής.
Επί παραδείματι, αξιολογούμενος ο οποίος στην πραγματικότητα κατέχει σε καλό βαθμό δύο δεξιότητες, σε πολύ καλό πέντε δεξιότητες και σε εξαιρετικό βαθμό δύο δεξιότητες, υποχρεωτικά θα πρέπει να αξιολογηθεί σε τρεις από αυτές ως μη επαρκής, με ταυτόχρονη ανάγκη ανάπτυξής τους. Περαιτέρω δε, καθώς την επόμενη χρονιά εκ του νόμου, ο αξιολογητής θα πρέπει να βρει εκ νέου τρεις δεξιότητες στις οποίες ο αξιολογούμενος υστερεί υποχρεωτικά, υφίσταται η περίπτωση αυτές να είναι τρεις διαφορετικές από τις αντίστοιχες του προηγούμενου έτους αναφοράς κοκ, με αποτέλεσμα σε ένα κύκλο τριών ετών να υπάρχει το ενδεχόμενο να

έχουν θεωρηθεί ως μη επαρκής και προς ανάπτυξη δεξιότητες και οι εννέα κατηγορίες δεξιοτήτων εναλλάξ. Γίνεται αντιληπτό ότι αυτή η διάταξη δύναται να οδηγήσει σε εκφυλισμό του θεσμού εν τη γενέσει του, να αλλοιώσει το κύρος του και πάνω από όλα δύναται να θέσει σε κίνδυνο αυτό που θα έπρεπε να αποτελεί τον πραγματικό σκοπό, αυτόν της ανάπτυξης του ανθρωπίνου δυναμικού με κριτήρια αντικειμενικά, αληθή και πραγματικά.

Με την επιφύλαξη ότι η πρότασή μας επί του συστήματος αξιολόγησης αφορά και στα επί μέρους αντίστοιχα άρθρα (Άρθρο 11 και Άρθρο 13).

ΑΡΘΡΟ 8

- **24 Μαΐου 2022, 20:17 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

α. Διαφωνούμε με την ύπαρξη ενός και μόνον αξιολογητή. Εγκυμονεί τον κίνδυνο μη ύπαρξης αμερόληπτης και αντικειμενικής κρίσης, ιδίως εάν ληφθεί υπόψη ότι ένσταση δεν φαίνεται να επιτρέπεται άνευ ετέρου, παρά μόνο σε ειδικές περιπτώσεις, καθώς και το γεγονός ότι από την αξιολόγηση θα συναρτάται και η λήψη ανταμοιβής. Κρίνεται αναγκαία η συμμετοχή στην αξιολόγηση και δεύτερου αξιολογητή.

β. Στην παρ. 2 αναφέρεται ότι «οι αξιολογητές που δεν υπάγονται στο άρθρο 6 διατηρούν τις υποχρεώσεις…». Διαφωνούμε με την ύπαρξη προϊσταμένων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Ένας από τους λόγους για τον οποίο έχουμε εκφράσει κατ' επανάληψη τη διαφωνία μας είναι ότι θα καλούνται να αξιολογούν μόνιμους ή με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου δημόσιους υπάλληλους δημιουργώντας προβλήματα στις σχέσεις αξιολογητή – αξιολογούμενου.

- **24 Μαΐου 2022, 19:57 |**

Αν θέλουμε κάποια στιγμή το Δημόσιο να πάει μπροστά, προτείνω τα ακόλουθα:

– να πάψει να ισχύει το κριτήριο της παλαιότητας. Δεν μπορεί να είμαστε υπάλληλοι με master, διδακτορικά με 7 χρόνια υπηρεσίας και να είναι αμετακίνητος προϊστάμενος εκείνος που έχει 20 χρόνια υπηρεσίας.ΑΜΕΣΗ ΑΛΛΑΓΗ ΣΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΒΑΘΜΟΛΟΠΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ.

– ΟΛΟΙ οι προϊστάμενοι, να κρίνονται κάθε ΔΥΟ χρόνια. Έτσι, θα πάψουν να έχουν θέσεις ευθύνης όσοι εξελίχθηκαν άνευ προσόντων, μόνο με τα χρόνια υπηρεσίας. Αμεση λειτουργεία Διοικητικών Δικαστηρίων, ώστε οι ενστάσεις να εκδικάζονται το πολύ σε δύο μήνες. Τα έξοδα να τα επιβαρύνεται όποιος κατέλαβε μια θέση χωρίς να το αξίζει μαζί με όποιον του την έδωσε.

– διατήρηση της αξιολόγησης από τους υφισταμένους(με συντελεστή βαρύτητας τουλάχιστον 30%, ισχύει σε πολλές πολυεθνικές).

– αξιολόγηση από το κοινό σε όσες υπηρεσίες εξυπηρετούμε και πολίτες. Συλλογή κι αξιοποίηση όσων αναφορών κάνουν οι πολίτες.

– αξιολόγηση προϊσταμένων και υφισταμένων κι από άλλες υπηρεσίες με τις οποίες συνεργαζόμαστε(το θεωρώ πολύ σημαντικό διότι θα υπάρχει αμεροληψία) εντός αλλά και εκτός του οργανισμού στον οποίο ανήκουμε.

- **21 Μαΐου 2022, 21:01 |**

Ο Διευθυντής της Υπηρεσίας μου, δεν ξέρει τι δουλειά κάνω. Γενικότερα, οι προϊστάμενοι γίνονται Διευθυντές με τα χρόνια και έχουν σοβαρή έλλειψη γνώσεων σε απλά πράγματα όπως EXCEL και WORD. Να μην πάω σε ποιο ειδικά θέματα τύπου οι προϊστάμενοι ασκούν διοίκηση και δεν ασχολούνται να μάθουν σχετικές νομοθεσίες που χρειάζονται στη δουλειά γιατί επικρατεί η άποψη ότι αυτά είναι υποχρεώσεις των νέων και αν κάνουν λάθος θα τους γίνει αναφορά. Πραγματικά αναρωτιέμαι πως θα γίνει αξιολόγηση από κάποιον που κοιτάζει την θέση του και δεν ξέρει τι δουλειά κάνουν οι κατώτεροι.

- **21 Μαΐου 2022, 06:31 |**

Ο αξιολογητής κατά τη γνώμη μου πρέπει να ανήκει σε αλλο φορέα διότι δεν γνωρίζει τις ιδιαίτερες συνθήκες σε κάθε εργασιακό περιβαλλον.Παραλληλα,ειναι δύσκολο η αξιολόγηση να βασίζεται σε ποσοτικά μονο αποτελέσματα καθότι υπάρχουν εργασιακές ενέργειες που βασίζονται στην ποιότητα που οδηγεί στην αποτελεσματικότητα και όχι στην ποσότητα. Η εκάστοτε διεύθυνση που λαμβάνει αξιολογήσεις καλείται να διαχειριστεί το φορτίο των αλλαγών του κάθε αξιολογουμενου οπότε ίσως πρέπει να ενισχύσει τις δυνάμεις κ δυνατότητες της.

- **19 Μαΐου 2022, 11:39 |**

Διατηρείται το άσκοπο παλαιό σύστημα αξιολόγησης. Ο αξιολογητής ΔΕΝ πρέπει να ανήκει στην ίδια υπηρεσία. Όπως προβλέπεται να γίνεται, οι κακοί υπάλληλοι καλύπτονται ενώ οι καλοί δεν αναδεικνύονται. Αν όμως ο αξιολογητής είναι ανεξάρτητος, και η κρίση του θα είναι ανεπηρέαστη. Ο ρόλος της υπηρεσίας στην αξιολόγηση θα πρέπει να περιοριστεί μόνο στην αποστολή στοιχείων στον ανεξάρτητο αξιολογητή.

- **18 Μαΐου 2022, 13:13 |**

Αναφέρεται στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 8 ότι «Ως Αξιολογητής των υπαλλήλων και των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, ορίζεται ο άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενός τους» ενώ η μέχρι σήμερα η πρόβλεψη στο σχετικό νόμο που είναι ακόμη σε ισχύ αναφέρει ότι «.. οι υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα να αξιολογούν τους προϊσταμένους τους βάσει ανώνυμου ερωτηματολογίου». Υπάρχει κάποιος λόγος που δεν θα λαμβάνεται πλέον υπόψη η γνώμη των ιεραρχικά υφιστάμενων και η κρίση τους σε ότι αφορά τις γνώσεις, τη συμπεριφορά, τις δεξιότητες των προϊσταμένων τους θα παραμένει μυστική;

- **11 Μαΐου 2022, 23:47 |**

Να προβλέπεται η διόρθωση των υπόχρεων αξιολόγησης, σε περιπτώσεις λαθών από τις διευθύνσεις προσωπικού. Δυνατότητα που πρέπει να υπάρξει και στην τρέχουσα περίοδο.

ΑΡΘΡΟ 9

- τι θα ισχύει και ποιο το περιεχόμενο του σχεδίου ανάπτυξης στην περίπτωση αυτή; Θα είναι αναγκασμένος ο αξιολογητής να αναγράφει, και μάλιστα τρεις, δεξιότητες προς ανάπτυξη; Οι σχετικές διατάξεις χρήζουν τροποποίησης ώστε να αρθεί ο υποχρεωτικός χαρακτήρας καταγραφής δεξιοτήτων προς ανάπτυξη.

- **24 Μαΐου 2022, 20:47 |**

Άλλη μια ερασιτεχνική προσέγγιση του θέματος «αξιολόγηση». Υπάρχει τόση μεγάλη ποικιλομορφία μεταξύ των υπηρεσιών του Δημοσίου που είναι απαραίτητη η διαφοροποίηση της διαδικασίας για κάθε περίπτωση. Δεν μπορεί να είναι ίδια για υπάλληλο/εργάτη του Δήμου, με έναν εκπαιδευτικό της Αβαθμιας ή Βθμιας ή πανεπιστημιακό ή με έναν γιατρό ή με έναν διοικητικό υπάλληλο ενός υπουργείου ή έναν υπάλληλο του ΕΦΚΑ κλπ.
Επίσης, η αξιολόγηση έτσι όπως διαμορφώνεται από το παρόν σχέδιο αποτελεί το μέσο εκβιασμού των υπαλλήλων και δίνεται η δυνατότητα στους προϊστάμενους να αυθαιρετούν εις βάρος τους

- **24 Μαΐου 2022, 10:21 |**

Άλλη μια αξιολόγηση που δεν λαμβάνει υπόψη την πραγματικότητα τουλάχιστον στους ΟΤΑ Α Βαθμού όπου το προσωπικό στην πλειοψηφία του είναι υποχρεωτικής εκπαίδευσης χωρίς καν γνώσεις Η/Υ . Το ερώτημα είναι στοχοθεσία στην Καθαριότητα στην Υδρευση-Αποχέτευση στο Πράσινο κλπ. με ποιο τρόπο μπορεί να τεθεί με αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια , νομίζω ότι πρέπει να προσγειωθούμε στην πραγματικότητα όπως υφίσταται στους ΟΤΑ γιατί από ασκήσεις επί χάρτου τόσα χρόνια είμαστε πλήρεις . Στους ΟΤΑ Α βαθμού υπάρχουν οργανικές μονάδες σε πολλούς Δήμους που αποτελούνται από τον Προϊστάμενο και υφισταμένους μόνον ΥΕ κατηγορίας υπαλλήλους στην καθαριότητα , εργατοτεχνίτες, κλπ. ας μας πουν λοιπόν οι κρατούντες στο Υπουργείο πως μπορεί να δρομολογηθεί αμφίδρομη αξιολόγηση μετρήσιμα και

αντικειμενικά σε αυτές τις περιπτώσεις όπου ο καθένας υποκειμενικά και βάσει προσωπικής σχέσης ή αντιπαράθεσης του τύπου ενδεικτικά μία περίπτωση εκ των πολλών (δεν μου έκανε το χατήρι ο προϊστάμενος θα του δείξω εγώ ή δεν έκανες αυτό που είπα ως προϊστάμενος παρανόμως ή μη θα σου δείξω εγώ κλπ) . Συγγνώμη για το τρόπο γραφής αλλά πρέπει να δούμε την πραγματικότητα στους ΟΤΑ Α βαθμού σε όλες τα επίπεδα των οργανικών μονάδων ρεαλιστικά όπως αποτυπώνεται καθημερινά και όχι θεωρητικά.

- **16 Μαΐου 2022, 11:04 |**

Θα πρέπει να καθιερωθεί και η (υποχρεωτική) αξιολόγηση των προϊσταμένων από τους άμεσα υφιστάμενους τους, με βάση τις παραμέτρους: 1)Σφυγμός ομάδας, 2)Αποτύπωση δεξιοτήτων προϊσταμένου, 3) Ηγεσία-επικοινωνία-συμπεριφορά προς υφισταμένους, 4) Συνεργατικότητα και παρακίνηση ως προς την επίτευξη των στόχων του υπαλλήλου.

Η κυκλική αξιολόγηση δεν μπορεί να αποτελεί πλέον πειραματική και προαιρετική διαδικασία, αλλά να γίνει αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας για τη βελτίωση της λειτουργίας του Δημοσίου. Μόνο όταν λειτουργούν σωστά εσωτερικά οι δημόσιοι φορείς προσφέρονται υπηρεσίες ποιότητας στους πολίτες.

- **16 Μαΐου 2022, 08:21 |**

Οι αξιολογητές θα πρέπει να κατέχουν το πιστοποίηση δεξιοτήτων προκειμένου να έχουν το δικαίωμα της αξιολόγησης. (Οι δεξιότητες, όποιες κι αν είναι αυτές, θα πρέπει να πιστοποιούνται πρωτίστως και σε δεύτερη φάση να αξιολογούνται ως προσόντα από προϊσταμένους οι οποίοι υποχρεωτικά θα πρέπει να έχουν βαθμολογηθεί με άνω του 80% στην πιστοποίηση των δεξιοτήτων, όριο το οποίο θα τους δίνει και το δικαίωμα να κριθούν για θέσεις ευθύνης.

Το πρόγραμμα πιστοποίησης θα πρέπει να ανατεθεί σε καταξιωμένα Πανεπιστημιακά ιδρύματα της αλλοδαπής που διαθέτουν προγράμματα ψυχολογίας και διοίκησης έτσι ώστε να διασφαλιστεί η αμερόληπτη δημιουργία του προγράμματος πιστοποίησης η οποία θα διασφαλίζει την ορθή κατάρτιση του εργαλείου πιστοποίησης, την ορθή εξέταση των πιστοποιούμενων υπαλλήλων και προϊσταμένων και την σωστή αξιολόγηση των υπαλλήλων από τους προϊσταμένους.)

- **11 Μαΐου 2022, 16:49 |**

Η μη καταβολή της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους έχουν μεταταχθεί ή προσληφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους σε αυτό φορείς από τον Οκτώβριο 2018 μέχρι σήμερα, είναι αντισυνταγματική και άδικη, αφού για ίση εργασία καταβάλλονται χαμηλότερες αποδοχές! Κατά τη διαδικασία της κινητικότητας αξιολογηθήκαμε και επιλεχθήκαμε ως καταρτισμένοι και έμπειροι ούτως ώστε να διεκπεραιώνουμε καθήκοντα αυξημένων απαιτήσεων. Εάν δεν αμοιβόμαστε με ίσες αποδοχές για ίσης αξίας εργασία είναι οξύμωρο να θεσπίζετε κίνητρα επίτευξης στόχων αλλά και η αξιολόγηση δεν έχει καμία αξία…

- **11 Μαΐου 2022, 13:20 |**

Το Άρθρο 22.1.b του Συντάγματος της Ελλάδας αναφέρει: «…Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».Με ποιό τρόπο εξασφαλίζεται με αυτό το νομοσχέδιο η παραπάνω απαίτηση του Συντάγματος, όταν στην ίδια υπηρεσία, υπάρχουν υπάλληλοι με παρόμοια προσόντα και προυπηρεσία, που αμοίβονται με πολύ διαφορετικούς μισθούς για την ίδια εργασία, εφόσον κάποιοι παίρνουν προσωπική διαφορά και κάποιοι όχι; Πού είναι η αριστεία που επικαλείται διαρκώς η κυβέρνηση; Με ποια κριτήρια θα αξιολογηθούν υπάλληλοι με τα ίδια καθήκοντα και τόσο μεγάλες μισθολογικές διαφορές;

- **11 Μαΐου 2022, 00:43 |**

Το Άρθρο 22.1.b του Συντάγματος της Ελλάδας αναφέρει: «…Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».Με ποιό τρόπο

εξασφαλίζεται με αυτό το νομοσχέδιο η παραπάνω απαίτηση του Συντάγματος, όταν στην ίδια υπηρεσία, υπάρχουν υπάλληλοι με παρόμοια προσόντα και προυπηρεσία, που αμοίβονται με πολύ διαφορετικούς μισθούς για την ίδια εργασία, εφόσον κάποιοι παίρνουν προσωπική διαφορά και κάποιοι όχι; Πού είναι η αριστεία που επικαλείται διαρκώς η κυβέρνηση; Με ποια κριτήρια θα αξιολογηθούν υπάλληλοι με τα ίδια καθήκοντα και τόσο μεγάλες μισθολογικές διαφορές;

ΑΡΘΡΟ 10

- **24 Μαΐου 2022, 21:27 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΩΝ (ΕΕΤΤ)**

Πρέπει να προβλέπεται μεγαλύτερη ευελιξία στη δυνατότητα αναθεώρησης των στόχων κατ' έτος καθώς στην ΕΕΤΤ είναι συχνό το φαινόμενο εμφάνισης σημαντικών και επειγουσών εισροών που δεν προϋπολογίζονται και ανατρέπουν πλήρως τον προγραμματισμό της ΕΕΤΤ και των αξιολογούμενων.

- **24 Μαΐου 2022, 20:20 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ Μόνιμος Σύνδεσμος**

α) Πριν τον καθορισμό των στόχων, βασική προϋπόθεση είναι να υπάρχει η εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών, μέσω της κατάλληλης υλικοτεχνικής υποδομής, της παροχής όλων των αναγκαίων μέσων και της πρόσληψης προσωπικού για την κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων ώστε να εξασφαλιστεί η ύπαρξη του απαιτούμενου ανθρώπινου δυναμικού που μπορεί να υλοποιήσει τους στόχους. Διαφορετικά, το σύστημα στοχοθεσίας, θα δημιουργήσει προβλήματα στις υπηρεσίες και στις σχέσεις αξιολογητών και των υφισταμένων τους.

β) Επίσης, πρέπει να υπάρχει ένα στρατηγικό πλάνο, τουλάχιστον πενταετίας, και αντίστοιχα ετήσια προγράμματα δράσης για κάθε φορέα. Μέσα σε αυτά πρέπει να αναφέρονται οι στόχοι, μακροχρόνιοι και βραχυπρόθεσμοι, με βάση επιστημονικά τεκμηριωμένους δείκτες καθώς και οι δυνατότητες κάθε φορέα. Απαιτείται η σωστή εκπαίδευση των προϊσταμένων αφενός στη στοχοθεσία, ώστε να γνωρίζουν πώς να μετρήσουν και πώς να επιτύχουν τους στόχους και αφετέρου ως αξιολογητών.

γ) Η αξιολόγηση πρέπει να βασίζεται σε ποσοτικά μόνο αποτελέσματα.

δ) Σχετικά με την παρ. 3, σκόπιμο είναι, εφόσον η στοχοθεσία θα επηρεάζει και την αξιολόγηση του υπαλλήλου, να λαμβάνει χώρα πρώτα διαβούλευση με το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών και προϊσταμένων τμημάτων, για το κατά πόσον οι τιθέμενοι στόχοι είναι εφικτοί εντός της αξιολογικής περιόδου.

ε) Σχετικά με την παρ. 4, στη στοχοθεσία πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η γνώμη/εμπειρία των προϊσταμένων καθώς είναι ικανοί να θέσουν στόχους στην εργασία τους, σε συνεργασία με τη διοίκηση.

στ) Στην παρ. 5 οι αναφερόμενες κατηγορίες είναι γενικές και αόριστες και χρήζουν περαιτέρω εξειδίκευσης. Η κατηγορία «γ) Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπαλλήλων της οργανικής μονάδας» δεν είναι σαφές τι περιλαμβάνει.

ζ) Σχετικά με την παρ. 8, η δυνατότητα αναθεώρησης των στόχων μόνο μία φορά κατ' έτος δε λαμβάνει υπόψη τις ενδεχόμενες, μη προγραμματισμένες, αλλά σημαντικές και επείγουσες εισροές ανά διεύθυνση / τμήμα κάθε υπηρεσίας (π.χ. αιτήματα επιχειρήσεων στο πλαίσιο της εμπορικής τους δραστηριοποίησης ή εισερχόμενες επιστολές πολιτών ή/ και αιτήσεις ασφαλιστικών μέτρων) που δεν προϋπολογίζονται και ανατρέπουν πλήρως τον προγραμματισμό της υπηρεσίας και συνεπώς, αντίστοιχα, κάθε αξιολογούμενου. Επομένως, πρέπει να προβλέπεται να υφίσταται περιθώριο αναθεώρησης των στόχων σε περίπτωση απρόβλεπτων, αλλά σημαντικών και επειγουσών εισροών κλπ., είτε να προβλέπεται προαιρετική αναθεώρηση των στόχων σε συντομότερα χρονικά διαστήματα.

- **24 Μαΐου 2022, 19:26 | ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ**

Δεν υπάρχει πειστικός λόγος μείωσης της σημασίας της επίτευξης συναίνεσης μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων, με εξάντληση κάθε περιθωρίου γι αυτό. Η συναινετική στοχοθεσία συνιστά τον μείζονα τρόπο παρακίνησης και ενεργοποίησης των στελεχών. Όλα τα προηγμένα διοικητικά κράτη το επιτυγχάνουν εδώ και χρόνια, όπως και οι διεθνικές εταιρίες όπου οι υπάλληλοι χωρίζονται με σημαντικές διαφορές και όμως μπορούν να ομονοούν.

- **18 Μαΐου 2022, 15:22 |**

Στην παράγραφο 4, του άρθρου 10 αναφέρεται ότι «Σε κάθε ιεραρχικό επίπεδο οι στόχοι εξειδικεύονται και καθορίζονται κατόπιν συνεργασίας και συμφωνίας μεταξύ των προϊσταμένων και των κατά περίπτωση Αξιολογητών τους σύμφωνα με το άρθρο 8. Σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας, ο Αξιολογητής αποφασίζει σχετικά. …»

Υπάρχει κάποιος λόγος που η στοχοθεσία δεν λαμβάνει υπόψη τη γνώμη/εμπειρία των ιεραρχικά υφιστάμενων και καθορίζεται εκ των άνω; Κατά τη γνώμη μου τα στελέχη της δημόσιας διοίκησης που έχουν προσληφθεί με διαδικασίες ΑΣΕΠ (και όχι μόνον) διαθέτουν τόσο τα τυπικά όσο και του ουσιαστικά προσόντα τα οποία τους καθιστούν ικανούς να θέσουν στόχους στην εργασία τους, σε συνεργασία πάντοτε με όλη την ιεραρχία της διοίκησης!

- **18 Μαΐου 2022, 10:44 |**

Για να αποφευχθούν φαινόμενα επιλεκτικής μεταχείρισης –άρα και αξιολόγησης:Η θητεία κάθε Επιτροπής ή άλλου οργάνου με επιλεκτική συμμετοχή υπαλλήλων (στο εξής: Επιτροπή) να μην υπερβαίνει τα δύο έτη.

Το πρώτο δεκαήμερο του Ιουνίου κάθε έτους να αποστέλλεται από τη Διεύθυνση Προσωπικού του Φορέα (Δήμου, Περιφέρειας,..) προς όλες τις Υπηρεσίες υπενθύμιση για τη σύσταση Επιτροπών.Το πρώτο δεκαήμερο του Ιουλίου κάθε έτους, να αποστέλλεται στη Διεύθυνση Προσωπικού του Φορέα από κάθε Αρμόδιο Όργανο Σύστασης Επιτροπής, οι Επιτροπές που πρόκειται να συσταθούν, ο αριθμός των μελών των Επιτροπών και τα τυπικά προσόντα συμμετοχής βάσει ισχύουσας νομοθεσίας.Την 1η Αυγούστου κάθε έτους, να αποστέλλεται από τη Διεύθυνση Προσωπικού ενημερωτικό email σε όλους τους υπαλλήλους του Φορέα, για τις Επιτροπές που πρόκειται να συσταθούν και για τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα συμμετοχής σε κάθε Επιτροπή, καθώς και για τις ενδεχόμενες απολαβές ή προνόμια. Επίσης να αναγράφεται ο ηλεκτρονικός τρόπος υποβολής των αιτημάτων εκδήλωσης ενδιαφέροντος για κάθε Επιτροπή μέσω πλατφόρμας.

Οι υπάλληλοι να δημιουργούν λογαριασμό και να εισέρχονται στην πλατφόρμα εκδήλωσης ενδιαφέροντος με το υπηρεσιακό email τους και κωδικό της επιλογής τους. Η πλατφόρμα να είναι διαθέσιμη από την 1η Αυγούστου.Στις 5 π.μ. του 1ου Σαββάτου του Σεπτεμβρίου κάθε έτους να αναρτώνται οι προσκλήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος για κάθε Επιτροπή. Η επιλογή να γίνεται σε κοινό αρχείο με τσεκάρισμα.Από τους ενδιαφερόμενους να δημιουργείται Κατάλογος ανά Επιτροπή, από τον οποίο θα αντλούνται τα μέλη των Επιτροπών του επόμενου διαστήματος με κυλιόμενο τρόπο βάσει του α.α. δήλωσης ενδιαφέροντος. Κάθε υπάλληλος να μπορεί να έχει μόνο έναν α.α. για κάθε Επιτροπή. Κάθε νέα σύσταση Επιτροπής να ακολουθεί τον Κατάλογο, είτε πρόκειται για αντικατάσταση μέλους, είτε πρόκειται για νέα Επιτροπή.Κατόπιν στον Κατάλογο να προστίθενται με ακόλουθους α.α. οι υπάλληλοι που έχουν τα τυπικά προσόντα αλλά δεν έχουν εκδηλώσει το ενδιαφέρον τους. Αυτό μπορεί να γίνει πχ βάσει του Α.Μ.

Αν κάποιος Υπάλληλος σε επόμενη πρόσκληση εκδηλώσει το ενδιαφέρον του, τότε να μεταπίπτει στην πρώτη κατηγορία του συγκεκριμένου Καταλόγου βάσει του α.α. δήλωσής του.Σε κάθε θητεία να μετέχει ως πρόεδρος ένα μέλος προγενέστερης Επιτροπής που θα ορίζεται βάσει του α.α. δήλωσής του. Αν δε δηλωθεί κανείς τότε να ορίζεται ο Πρόεδρος της προπαρελθούσας θητείας.Αν ένας υπάλληλος βάσει α.α. ή προγενέστερης προεδρίας μετέχει σε μία Επιτροπή, να μη μπορεί να συμμετάσχει σε δεύτερη.

Αν υπάλληλος συμμετέχει σε Επιτροπή άλλου Φορέα με οποιοδήποτε ρόλο, να απαγορεύεται η συμμετοχή του σε δεύτερη Επιτροπή.

Να επιτρέπεται συμμετοχή σε δεύτερη Επιτροπή μόνο λόγω αναγκαστικής συμμετοχής βάσει προπαρελθούσας θητείας ή μη ύπαρξης κατάλληλων υποψηφίων σε όλο τον Κατάλογο για τη συγκεκριμένη Επιτροπή.

Υπάλληλος που μετέχει σε Επιτροπή, μετά από το πέρας της θητείας του λαμβάνει τον τελευταίο α.α. αιτήσεων του οικείου Καταλόγου.Να μην επιτρέπεται για κανένα λόγο η παράταση της θητείας Επιτροπής, ούτε η τοποθέτηση μελών της Επιτροπής σε δύο συνεχείς θητείες, ακόμη κι αν η Επιτροπή ήταν ανενεργή ή λειτούργησε για μικρότερο του προβλεπόμενου χρονικού διαστήματος.Ο επικεφαλής του αρμόδιου Φορέα (Όργανο Σύστασης Επιτροπής ή Διεύθυνση Διοικητικού) και ο αναπληρωτής του που αμελήσει την υποχρέωσή του ή δεν ενεργήσει εμπρόθεσμα, να υπόκειται σε έλεγχο και μισθολογικές κυρώσεις από την Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης. Εφόσον το ίδιο φυσικό πρόσωπο εμπέσει στο ίδιο παράπτωμα, να υπόκειται σε υποβιβασμό.

- **13 Μαΐου 2022, 11:10 |**

Και τώρα υπάρχει η διαδικασία της στοχοθεσίας αλλά δεν εφαρμόζεταια από τους Φορείς. Το όργανο διοίκησης θα πρέπει να ενημερώνει για τους στόχους όχι μόνο τις υφιστάμενες δομές αλλά και την προϊστάμενή του Αρχή.

- **11 Μαΐου 2022, 14:05 |**

Ο υποχρεωτικός στόχος που τίθεται για την κατηγορία «γ) Γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των υπαλλήλων της οργανικής μονάδας» δεν είναι σαφές τι περιλαμβάνει.Προφανώς, οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες είναι απαραίτητες προκειμένου να είναι σε θέση ένας υπάλληλος να εκτελέσει επαρκώς τα καθήκοντά του αλλά δεν μπορεί να αποτελούν αυτοσκοπό ή κάποιου είδους τυπική διεξαγωγή εκπαίδευσης χωρίς πραγματικό σκοπό ή αποτέλεσμα.

ΑΡΘΡΟ 11

- **24 Μαΐου 2022, 21:18 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΩΝ (ΕΕΤΤ)**

Η συμπλήρωση του εντύπου σφυγμού ομάδας πρέπει να είναι ανώνυμη για να είναι πιο αντικειμενική. Επίσης, διαφωνούμε με την παρ. 3 που ορίζει ότι εάν η αξιολόγηση δεν είναι επιτυχημένη, αυτό «συνιστά σοβαρό υπηρεσιακό λόγο απαλλαγής του προϊσταμένου από τα καθήκοντα του». Η απαλλαγή του προϊσταμένου από τα καθήκοντά του πρέπει να γίνεται μόνο σύμφωνα με τα οριζόμενα από τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα.

- **24 Μαΐου 2022, 20:47 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

α) Σχετικά με την παρ. 1 Α, i, επαναλαμβάνουμε το σχόλιο μας επί της παρ. 8 του άρθρου 10: η δυνατότητα αναθεώρησης των στόχων μόνο μία φορά κατ' έτος δε λαμβάνει υπόψη τις ενδεχόμενες, μη προγραμματισμένες, αλλά σημαντικές και επείγουσες εισροές ανά διεύθυνση / τμήμα κάθε υπηρεσίας (π.χ. αιτήματα επιχειρήσεων στο πλαίσιο της εμπορικής τους δραστηριοποίησης ή εισερχόμενες επιστολές πολιτών ή/ και αιτήσεις ασφαλιστικών μέτρων) που δεν προϋπολογίζονται και ανατρέπουν πλήρως τον προγραμματισμό της υπηρεσίας και συνεπώς, αντίστοιχα, κάθε αξιολογούμενου. Επομένως, πρέπει να προβλέπεται να υφίσταται περιθώριο αναθεώρησης των στόχων σε περίπτωση απρόβλεπτων, αλλά σημαντικών και επειγουσών εισροών κλτ., είτε να προβλέπεται προαιρετική αναθεώρηση των στόχων σε συντομότερα χρονικά διαστήματα

β) Σχετικά με την παρ. 1 Α, αβ ii και την 1 Β, ββ, ii, σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας σκόπιμο θα ήταν να αποφασίζει ένα τρίτο πρόσωπο, όπως ο ιεραρχικά προϊστάμενος του αξιολογητή, που έχει και εικόνα επί του έργου και των στόχων των Τμημάτων.

γ) Η επώνυμη συμπλήρωση του εντύπου σφυγμού ομάδας ενδέχεται να οδηγήσει σε μη ειλικρινή συμπλήρωση αυτού. Εκτιμάται ότι η ανώνυμη συμπλήρωση του θα ήταν πιο ειλικρινής και αντικειμενική.

Επιπλέον, σε περίπτωση επώνυμης συμπλήρωσης ο υπάλληλος δεν έχει τρόπο να προστατευτεί από πιθανές αρνητικές συνέπειες προς τον ίδιο από μια ενδεχόμενη αρνητική αναφορά του, η οποία μπορεί να προκαλέσει την εκδικητική στάση του Προϊσταμένου του. Ο Προϊστάμενος, όντας, με βάση το νομοσχέδιο, ο μόνος αξιολογητής, αποκτά τη δυνατότητα να αποφασίζει μονομερώς τόσο για την ανάθεση της στοχοθεσίας στον υφιστάμενό του όσο και για την αξιολόγησή του.

δ) Διαφωνούμε με την πρόβλεψη της παρ. 3 ότι εάν η αξιολόγηση δεν είναι επιτυχημένη, αυτό «συνιστά σοβαρό υπηρεσιακό λόγο απαλλαγής του προϊσταμένου από τα καθήκοντα του». Η διάταξη αυτή είναι υπερβολική και ενέχει υψηλό βαθμό επικινδυνότητας για τη δημιουργία εξαρτήσεων μεταξύ προϊσταμένων και αξιολογητών τους και καλλιέργειας κλίματος εκφοβισμού. Δεν περιβάλλεται των απαιτούμενων εχεγγύων αμεροληψίας και αντικειμενικής κρίσης. Πρόκειται για διαδικασία που προκύπτει κατόπιν κρίσης από έναν και μόνο αξιολογητή, χωρίς να προβλέπεται η αξιολόγηση και από δεύτερο αξιολογητή ή η απαίτηση η σχετική βαθμολογία να προκύπτει για συνεχόμενες αξιολογικές περιόδους ή η απαίτηση αυτή η βαθμολογία να επικυρώνεται και τελεσίδικα μετά από άσκηση σχετικής ένστασης εκ μέρους του αξιολογουμένων ή έστω μετά την άπρακτη παρέλευση της προθεσμίας για την άσκηση ένστασης. Η συνέπεια της απαλλαγής του προϊσταμένου από τα καθήκοντά του θα πρέπει να λαμβάνει χώρα κατά τα προβλεπόμενα στον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα.

- **23 Μαΐου 2022, 09:23 |**

ΑΡΘΡΟ 11 : Αναφορικά με το επίπεδο δεξιοτητων του Προϊσταμένου : Λαμβάνεται ως αξίωμα ότι ο Προϊστάμενος πάντα θα υπολείπεται ως προς τις δεξιότητες του άρθρου 12 ,και για αυτό πρέπει να ορίζονται οπωσδήποτε δεξιοότηες προς βελτίωση στο Σχέδιο Ανάπτυξης ; Αν δούμε το άρθρο 7ι ως σχέδιο ανάπτυξης θεωρείται το σύνολο των κατάλληλων δράσεων για «να αναπτυχθούν δεξιότητες του αξιολογούμενου , οι οποίες ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΑΝΑΠΤΥΓΜΕΝΕΣ , ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΡΟΛΟ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ και την κρίση του Αξιολογητή». Επομένως κατά το 11 πάντα θα θεωρείται ότι ο Προϊστάμενος δεν είναι άριστος και μάλιστα ουτε καν ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΡΟΛΟ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ, δηλαδή ούτε καν στα άμεσα καθήκοντα του δεν θα του αναγνωρίζεται επάρκεια . Αυτό ειναι άδικο και θα δημιουργήσει τριβές … Αν στόχος του άρθρου είναι η συνεχής επιμόρφωση , θα πρέπει να διατυπωθεί διαφορετικά ώστε να δίνει κίνητρα και όχι να δημιουργεί εντάσεις.

- **21 Μαΐου 2022, 12:20 |**

Η στοχοθεσία για να είναι αποτελεσματική θα πρέπει να πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις. Αρχικά θα πρέπει να υπάρχει ένα στρατηγικό πλάνο τουλάχιστον πενταετίας και αντίστοιχα ετήσια προγράμματα δράσης για κάθε οργανισμό. Μέσα σε αυτά αναφέρονται οι στόχοι μακροχρόνιοι και βραχυπρόθεσμοι με βάση επιστημονικούς δείκτες καθώς και τις δυνατότητες κάθε οργανισμού. Ένα σοβαρό πρόβλημα είναι ότι η προϊστάμενοι που βάζουν τους στόχους πολλές φορές δεν είναι εκπαιδευμένοι για το τι στόχους πρέπει να βάλουν, πώς να τους μετρήσουν και πώς να τους επιτύχουν. Άρα απαιτείται μία εκπαίδευση αξιολογητών, από το δήμαρχο έως και τον προϊστάμενο Αυτοτελούς γραφείου. Πολλές φορές η στοχοθεσία μπορεί να είναι μία άτυπη συμφωνία μεταξύ αξιολογητή και υφιστάμενου προκειμένου όλοι να καταφέρουν να πετύχουν τους στόχους και επομένως να μην υπάρχουν επιπτώσεις. Ως εκ τούτου δεν είναι αντικειμενικό σύστημα. Επίσης η προϊσταμένοι δεν πρέπει να είναι εξ ολοκλήρου υπεύθυνοι για τους υφιστάμενους διότι πολλές φορές υπάρχουν αντικειμενικές δυσκολίες να συνεργαστείς και να πετύχεις αυτό που ζητάς από έναν υφιστάμενο.Τέλος, θεωρώ ότι η έκθεση σφυγμού ομάδας πρέπει να είναι ανώνυμη.

- **17 Μαΐου 2022, 16:57 |**

ΠΡΕΠΕΙ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ, ΠΡΟΣ ΑΠΟΦΥΓΗ ΑΝΤΕΚΔΙΚΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΡΕΒΑΣΙΣΤΙΚΩΝ ΑΝΤΕΚΔΙΚΗΣΕΩΝ ΟΙ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΙ ΝΑ ΚΡΙΝΟΥΝ ΤΟΥΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ, ΟΧΙ ΣΕ ΕΝΤΥΠΗ ΜΟΡΦΗ ΣΤΟ ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΝΩΝΥΜΑ!!!, ΠΟΥ ΜΟΝΟ ΑΝΩΝΥΜΑ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΔΙΟΤΙ ΟΙ ΙΘΥΝΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΙΝΑΙ ΠΙΣΤΟΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΟΔΟΤΕΣ ΜΕ ΤΟ ΝΙ ΚΑΙ ΤΟ ΣΙΓΜΑ ΤΩΝ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΩΝ!!!, ΔΙΟΤΙ Η ΚΛΙΚΑ ΚΑΛΑ ΚΡΑΤΕΙ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ!!!!. Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ, ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ

ΓΙΝΕΤΕ ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΑ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΑ ΑΝΩΝΥΜΑ Η ΕΠΩΝΥΜΑ ΟΠΟΥ ΘΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΕΤΕ Η ΜΗ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΟΝΟΜΑΤΟΣ ΣΕ ΚΑΝΕΝΑ!!!!!.

- **16 Μαΐου 2022, 15:29 |**

ΠΟΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΓΑΠΗΤΟΙ ΜΟΥ, ΑΝΑΦΕΡΕΣΘΑΙ ΕΧΟΥΝ ΠΑΝΕ ΑΠΟ 12 ΧΡΟΝΙΑ ΝΑ ΚΡΙΘΟΥΝ ΣΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΜΟΥ, ΕΧΟΥΜΕ ΣΤΕΛΕΧΟΙ ΜΕ 9, 12,20 ΧΡΟΝΙΑ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΕΠΙΔΙΔΟΝΤΑΙ ΣΕ ΡΕΒΑΣΙΣΤΙΚΟΥΣ ΔΙΩΓΜΟΥΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ!!!!,ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΚΑΛΕΣΕ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΤΟΥ, ΠΕΡΥΣΙ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΜΟΝΟ ΤΕΤΟΙΑ ΔΕΝ ΗΤΑΝΕ ΚΑΙ ΤΟΝ ΚΑΤΗΓΟΡΟΥΣΕ ΑΠΟ ΤΟΤΕ ΠΟΥ ΗΛΘΕ 8 ΧΡΟΝΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΟΣΟ ΚΑΚΙΣΤΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΞΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΕΙΝΑΙ!!!!!, ΑΝΤΙ ΤΟΥ ΟΡΘΟΥ ΠΕΡΣΙΝΟΥ ΑΞΙΟΛΟΠΚΟΥ ΕΤΟΥΣ!!!!!. ΠΡΕΠΕΙ ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΟΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΠΙ ΘΗΤΕΙΑ 1 Η 2 ΤΡΙΕΤΙΕΣ ΚΑΙ ΝΑ ΚΡΙΝΟΝΤΑΙ ΣΥΝΕΧΩΣ ΑΠΟ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΤΗΣ ΚΑΘΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ!!!!

- **11 Μαΐου 2022, 13:02 |**

Αρχικά, θεωρώ ότι το έντυπο σφυγμού της ομάδας είναι ένα χρήσιμο εργαλείο. Βέβαια δεν αναφέρεται εάν αυτό το έντυπο συμπληρώνεται ατομικά από κάθε υφιστάμενο ή ενιαία από όλους τους υφισταμένους μαζί.

Σε κάθε περίπτωση όμως προκύπτει σοβαρό πρόβλημα από το γεγονός ότι το έντυπο αυτό είναι επώνυμο λόγω του ότι ο υπάλληλος δεν έχει τρόπο να προστατευτεί από πιθανές αρνητικές συνέπειες προς τον ίδιο από μια ενδεχόμενη αρνητική αναφορά σε περιστατικά που μπορεί να προκαλέσει την εκδικητική στάση του Προϊσταμένου/Αξιολογητή του. Εξάλλου, ο Προϊστάμενος μέσω αυτού του Ν/Σ αποκτά τη δυνατότητα να αποφασίζει σχεδόν μονομερώς τόσο για την ανάθεση της στοχοθεσίας στον υφιστάμενό του όσο και για την αξιολόγησή του και την επαγγελματική του εξέλιξη.

Θεωρώ ότι θα ήταν ασφαλέστερο και πιο ορθό μεθοδολογικά, να συλλέγονται τα δεδομένα μέσω μιας έρευνας περί του σφυγμού της ομάδας για κάθε μονάδα και τα αποτελέσματα της να παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στον Αξιολογητή του Προϊσταμένου εμπιστευτικά.
Σε διαφορετική περίπτωση υπάρχει κίνδυνος το έντυπο να είναι πάντα μια αναφορά με μηδενικά ευρήματα και άριστες βαθμολογίες.

ΑΡΘΡΟ 12

- **24 Μαΐου 2022, 09:14 |**

Οι πρώην δημοτικοί λόγαστυνομικοί λόγω της εκπαίδευσής τους θα πρέπει να μοριοδοτουνται στην απόκτηση Κλιμακίων κ.λ.π.

- **18 Μαΐου 2022, 15:26 |**

Η αξιολόγηση προϊσταμένων από υφισταμένους να συμπεριλαμβάνει πεδία όπως: ενημέρωση υφισταμένων σχετικά με τη νομοθεσία και τις διαδικασίες, ενσωμάτωση υφισταμένων στην υπηρεσιακή μονάδα, ισότιμη αντιμετώπιση των υφισταμένων, γνώση αντικειμένου,Επίσης προκειμένου να παταχθεί η γραφειοκρατία και να υπάρχει δημοσιονομικό όφελος, απαιτείται άμεσος υποβιβασμός των Γενικών Διευθύνσεων σε Διευθύνσεις και των Διευθύνσεων σε αυτοτελή Τμήματα. Και να μην υπάρχουν υπηρεσίες όπου οι υπάλληλοι αλλού να είναι προϊστάμενοι και αλλού υφιστάμενοι για να δημιουργούνται θέσεις ευθύνης.

- **18 Μαΐου 2022, 08:28 |**

Τι βαθμό να βάλουμε σε προϊσταμένους που δεν ξέρουν από πού ανοίγει ο υπολογιστής και το μόνο προσόν είναι να πατάνε το πιν της κάρτας της τραπεζας; συγχαρητηρια

ΑΡΘΡΟ 13

- **24 Μαΐου 2022, 21:31 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΩΝ (ΕΕΤΤ)**

Προτείνουμε τη διαγραφή της διάταξης της παρ. 3 για παραπομπή στο υπηρεσιακό συμβούλιο καθώς οδηγεί στη δημιουργία εξαρτήσεων μεταξύ προϊσταμένων και αξιολογούμενων και σε κλίμα εκφοβισμού.

- **24 Μαΐου 2022, 20:49 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Διαφωνούμε με τη διάταξη της παρ. 3 για παραπομπή στο υπηρεσιακό συμβούλιο καθώς ενέχει υψηλό βαθμό επικινδυνότητας για τη δημιουργία εξαρτήσεων μεταξύ προϊσταμένων και αξιολογούμενων και καλλιέργειας κλίματος εκφοβισμού. Ο Προϊστάμενος, όντας, με βάση το νομοσχέδιο, ο μόνος αξιολογητής, αποκτά τη δυνατότητα να αποφασίζει μονομερώς τόσο για την ανάθεση της στοχοθεσίας στον υφιστάμενό του όσο και για την αξιολόγησή του.

- **24 Μαΐου 2022, 10:23 |**

Άλλη μια αξιολόγηση που δεν λαμβάνει υπόψη την πραγματικότητα τουλάχιστον στους ΟΤΑ Α Βαθμού όπου το προσωπικό στην πλειοψηφία του είναι υποχρεωτικής εκπαίδευσης χωρίς καν γνώσεις Η/Υ . Το ερώτημα είναι στοχοθεσία στην Καθαριότητα στην Υδρευση-Αποχέτευση στο Πράσινο κλπ. με ποιο τρόπο μπορεί να τεθεί με αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια , νομίζω ότι πρέπει να προσγειωθούμε στην πραγματικότητα όπως υφίσταται στους ΟΤΑ γιατί από ασκήσεις επί χάρτου τόσα χρόνια είμαστε πλήρεις . Στους ΟΤΑ Α βαθμού υπάρχουν οργανικές μονάδες σε πολλούς Δήμους που αποτελούνται από τον Προϊστάμενο και υφισταμένους μόνον ΥΕ κατηγορίας υπαλλήλους στην καθαριότητα , εργατοτεχνίτες, κλπ. ας μας πουν λοιπόν οι κρατούντες στο Υπουργείο πως μπορεί να δρομολογηθεί αμφίδρομη αξιολόγηση μετρήσιμα και αντικειμενικά σε αυτές τις περιπτώσεις όπου ο καθένας υποκειμενικά και βάσει προσωπικής σχέσης ή αντιπαράθεσης του τύπου ενδεικτικά μία περίπτωση εκ των πολλών (δεν μου έκανε το χατήρι ο προϊστάμενος θα του δείξω εγώ ή δεν έκανες αυτό που είπα ως προϊστάμενος παρανόμως ή μη θα σου δείξω εγώ κλπ) . Συγγνώμη για το τρόπο γραφής αλλά πρέπει να δούμε την πραγματικότητα στους ΟΤΑ Α βαθμού σε όλες τα επίπεδα των οργανικών μονάδων ρεαλιστικά όπως αποτυπώνεται καθημερινά και όχι θεωρητικά.

- **23 Μαΐου 2022, 09:15 |**

ΑΡΘΡΟ 13 γ. : Αναφορικά με το επίπεδο δεξιοτητων του υπαλλήλου : Λαμβάνεται ως αξίωμα ότι ο υπάλληλος πάντα θα υπολείπεται , πράγμα που δε βοηθάει . Αν δούμε το άρθρο 7ι ως σχέδιο ανάπτυξης θεωρείται το σύνολο των κατάλληλων δράσεων για «να αναπτυχθούν δεξιότητες του αξιολογούμενου , οι οποίες ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΑΝΑΠΤΥΓΜΕΝΕΣ , ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΡΟΛΟ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ και την κρίση του Αξιολογητή». Επομένως κατά το 13 γ πάντα θα θεωρείται ότι ο υπάλληλος δεν είναι άριστος και μάλιστα ουτε καν ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΡΟΛΟ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΟΜΑΔΑ, δηλαδή ούτε καν στα άμεσα καθήκοντα του δεν θα του αναγνωρίζεται επάρκεια . Αυτό ειναι άδικο και θα δημιουργήσει τριβές … Αν στόχος του άρθρου είναι η συνεχής επιμόρφωση , θα πρέπει να διατυπωθεί διαφορετικά ώστε να δίνει κίνητρα και όχι να δημιουργεί εντάσεις.

- **21 Μαΐου 2022, 22:22 |**

Άλλη μία φορά αξιολόγηση χωρίς να υπάρχουν συγκεκριμένες οδηγίες με συγκεκριμένους και μετρήσιμους δείκτες παρά μόνο μια γενικόλογη αναφορά σε αόριστους και υποκειμενικούς όρους τους οποίους πρέπει να ερμηνεύσει ένα ανεκπαίδευτο προσωπικό για αυτή την εργασία.

Αν θέλετε να κάνετε πραγματική αξιολόγηση θα πρέπει να πληρώσετε εξωτερικούς συνεργάτες οι οποίοι έχουν εκπαιδευτεί για αυτή τη διαδικασία και όχι να επιβαρύνετε το προσωπικό με καθήκοντα τα οποία δεν μπορεί να εκτελέσει λόγω και των διαπροσωπικών σχέσεων που υπάρχουν μέσα σε μια υπηρεσία.

Με αυτό το νομοσχέδιο θα δημιουργηθεί πάλι μια άρνηση όπως και τα παλαιότερα χρόνια με μόνο κέρδος την ματαιοδοξία του υπουργείου ότι κάνει «τομή» στη δημόσια διοίκηση.

- **20 Μαΐου 2022, 15:31 |**

Όλα αυτά τα νομοσχέδια και οι ασκήσεις επί χάρτου σίγουρα χρειάζονται. Το θέμα είναι να αποτυπώνονται και στην πράξη. Όταν κρίσεις στους ΟΤΑ Α΄εγιναν το 2014 και σήμερα οχτώ χρόνια μετά δεν έχει γίνει τίποτα και οι πλειοψηφία των θέσεων ευθύνης καλύπτεται με απόφαση Δημάρχου, μικρή αξία έχει η αξιολόγηση. Όταν οι ΔΥΠ εργάζονται από το 2002 και είκοσι χρόνια μετά δεν έχουν καταφέρει να μπουν στην διαδικασία των κρίσεων, τότε το να συζητάμε για συστήματα αξιολόγησης είναι απλά αστείο. Το Υπουργείο πρέπει να δεσμευτεί σε ένα σταθερό σύστημα αξιολόγησης που να μετρά την εσωτερική βαθμολόγηση (εσωτερικά μέσα στην υπηρεσία), την εξωτερική βαθμολόγηση (από τους πολίτες) & τους δείκτες παραγωγικότητας που καταγράφονται από την καθημερινή μας εργασία. Τέλος θα πρέπει να υπάρχουν σταθερές κρίσεις πχ κάθε 4 χρόνια και όχι όποτε συμφέρει το Υπουργείο.

- **19 Μαΐου 2022, 12:07 |**

Πρέπει επιτέλους να τεθούν αντικειμενικά κριτήρια. Πλέον όλα γίνονται με υπολογιστές και όλα είναι μετρήσιμα. Να γίνεται με ευθύνη της γραμματείας (ή όποιου τμήματος έχει πρόσβαση στο συνολικό πρωτόκολλο) συγκεντρωτικός πίνακας με το πόσες υποθέσεις/εργασίες χρεώθηκε κάθε υπάλληλος, πόσες διεκπεραίωσε και σε τί χρόνο, ώστε να φαίνεται τελικά ποιοί δουλεύουν στις υπηρεσίες και ποιοί είναι σπίτι τους. Και αν κάποιες υποθέσεις μπορούν να θεωρηθούν λίγο πιο δύσκολες, ας θεσπιστούν συντελεστές βαρύτητας.

- **18 Μαΐου 2022, 17:13 |**

ΝΕΟ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΟ ΣΤΟΥΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΑΜΕΣΑ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ 2023!!!, ΑΝΤΙ ΤΟΥ ΤΩΡΙΝΟΥ ΞΕΠΕΡΑΣΜΕΝΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΠΟΥ ΠΕΙΝΑΣΜΕ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟ ΓΡΗΓΟΡΟΥΣ ΠΡΟΒΙΒΑΣΜΟΥΣ ΣΤΑ Μ.Κ, ΜΟΝΟ ΕΤΣΙ ΟΧΙ ΜΟΝΟ Η ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΘΑ ΚΤΥΠΗΣΕΙ ΟΡΟΦΗ ΚΑΙ ΟΧΙ ΜΕ ΕΠΙΔΟΜΑΤΙΚΕΣ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΕΙΣ ΠΟΥ ΘΑ ΚΙΝΗΘΟΥΝ ΒΕΒΑΙΩΣ ΣΕ ΕΥΝΟΟΥΜΕΝΟΥΣ,ΑΓΑΠΗΜΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΑΥΛΙΚΟΥΣ ΣΤΗΝ ΑΝΟΛΟΓΗ ΑΥΛΗ ΤΟΥ ΚΑΘΕ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ!!!.

- **17 Μαΐου 2022, 18:39 |**

Στην αξιολόγηση δεν υπάρχουν πουθενά οι πολίτες που λαμβάνουν τις υπηρεσίες από του αρμόδιους Δημοσίους Υπαλλήλους!!! Είναι φοβερό !!! Δεν αποτυπώνεται πουθενά η αλληλεπίδραση του δημοσίου με τον πολίτη!!!
Οι προτάσεις μου :
-ένα βασικό πράγμα που έπρεπε να έχει γίνει εδώ και δεκαετίες είναι η υποχρέωση κάθε Δημοσίου Υπαλλήλου να φοράει καρτελάκι που θα έχει το ονοματεπώνυμο του, την ιδιότητα του και τον Αριθμό Μητρώο του. Πας σε μια Δημόσια Υπηρεσία, σε ένα Νοσοκομείο και δεν ξέρεις ποιον έχεις απέναντί σου.
-Κάθε πολίτης να μπορεί μέσα από το κινητό του να αξιολογεί το έργο των Δημοσίων Υπαλλήλων. Για την αξιοπιστία της αξιολόγησης θα μπορούσε:
α] να υπάρχει κωδικός αξιολόγησης σε κάθε επαφή πολίτη/δημοσίου όπου είναι δυνατόν.
β]να συμπληρώνονται κάποια στοιχεία ταυτοποίησης ΑΜΚΑ, ΑΦΜ, ΑΔΤ, Αριθμός Πρωτοκόλλου κλπ που να αποδεικνύουν ότι ο συγκεκριμένος πολίτης πήρε από το Δημόσιο συγκεκριμένη υπηρεσία.
-Να έρχεται ηχογραφημένο μήνυμα στο σταθερό ή στο κινητό για να κάνει ο πολίτης αξιολόγηση της υπηρεσίας που πήρε από το δημόσιο. Η τακτική αυτή εφαρμόζεται ήδη από πλήθος ιδιωτικών εταιρειών πχ ΔΕΗ,COSMOTE κλπ
-Να καταγράφονται οι κλήσεις όπως συμβαίνει ήδη με πολλές εταιρείες ΔΕΗ, COSMOTE κλπ. Έτσι ο κάθε υπάλληλος θα αναγκάζεται να μιλήσει με σεβασμό σε κάθε πολίτη.
-Κάθε φορά που απαντά ο κάθε υπάλληλος στον πολίτη να συστήνεται π.χ. λέγομαι Παπαδόπουλος πως μπορώ να σας εξυπηρετήσω; Η πρακτική αυτή εφαρμόζεται σχεδόν σε όλες τις μεγάλες ιδιωτικές εταιρείες.
-Να χρεωθεί ένα σταθερό τηλέφωνο σε κάθε Δημόσιο Υπάλληλο και να καταγράφονται πόσες κλίσεις έχει απαντήσει και πόσες όχι. Μια μεγάλη πληγή του δημοσίου είναι να παίρνεις άπειρες φορές τηλέφωνο και να μην σου απαντάει κανείς!

-Να είναι αναρτημένο στο διαδίκτυο κάθε μέρα για κάθε υπάλληλο ποιές ώρες πρέπει να είναι στην υπηρεσία του. Έτσι θα εκλείψει το φαινόμενο να λείπουν υπάλληλοι ενώ θα έπρεπε να εξυπηρετούν τον πολίτη.
-Να είναι αναρτημένο στο διαδίκτυο ένα τυποποιημένο βιογραφικό του κάθε υπαλλήλου για να γνωρίζει ο πολίτης ποιον έχει απέναντί του.
-Οι προσλήψεις να γίνονται μόνο με γραπτούς διαγωνισμούς και όχι με τα τυπικά προσόντα. Η βιομηχανία μεταπτυχιακών και πιστοποιήσεων έχει πολλές γκρίζες ζώνες.Είναι ντροπή για τη χώρα μας όλα τα πτυχία, τα μεταπτυχιακά και οι πιστοποιήσεις να βαθμολογούνται με την ίδια κλίμακα π.χ. ένα τμήμα του ΕΜΠ και ένα περιφερειακό τμήμα το οποίο έχει μισή βάση εισαγωγής . Αυτό γίνεται στις προσλήψεις εκπαιδευτικών (Νόμος 4589 ;άρθρο 57 > https://sep4u.gr/wp-content/uploads/asep46_2019.png)..
-Εκτός από τις γραπτές εξετάσεις πρέπει να υπάρχει και συνέντευξη, Το δημόσιο εδώ και πολλά χρόνια προσλαμβάνει υπαλλήλους βλέποντας μόνο «χαρτιά» όταν στο ιδιωτικό τομέα η συνέντευξη είναι το πιο σημαντικό κομμάτι.

- **12 Μαΐου 2022, 14:10 |**

Η μη καταβολή της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους έχουν μεταταχθεί ή προσλήφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους σε αυτό φορείς από τον Οκτώβριο 2018 μέχρι σήμερα, είναι αντισυνταγματική και άδικη, αφού για ίση εργασία καταβάλλονται χαμηλότερες αποδοχές! Κατά τη διαδικασία της κινητικότητας αξιολογηθήκαμε και επιλεχθήκαμε ως καταρτισμένοι και έμπειροι ούτως ώστε να διεκπεραιώνουμε καθήκοντα αυξημένων απαιτήσεων. Εάν δεν αμοιβόμαστε με ίσες αποδοχές για ίσης αξίας εργασία είναι οξύμωρο να θεσπίζετε κίνητρα επίτευξης στόχων αλλά και η αξιολόγηση δεν έχει καμία αξία… Πρώτο μέλημα πρέπει να είναι η εξάλειψη της ανισότητας με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπ.Οικονομικών. Διαφορετικά με τι μούτρα θα ζητά ο αξιολογητής από τον υπάλληλο την επίτευξη στόχων, όταν ο συνάδελφος με τα ίδια προσόντα και τους ίδιους στόχους θα αμοιφθεί με προσωπική διαφορά ενώ εκείνος με ‘μπράβο’ ; Δυστυχώς τα ‘μπράβο’ δεν αγοράζουν τίποτα από αυτά που θέλουν χρήματα!

- **12 Μαΐου 2022, 14:30 |**

Η μη καταβολή της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους έχουν μεταταχθεί ή προσλήφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους σε αυτό φορείς από τον Οκτώβριο 2018 μέχρι σήμερα, είναι αντισυνταγματική και άδικη, αφού για ίση εργασία καταβάλλονται χαμηλότερες αποδοχές! Κατά τη διαδικασία της κινητικότητας αξιολογηθήκαμε και επιλεχθήκαμε ως καταρτισμένοι και έμπειροι ούτως ώστε να διεκπεραιώνουμε καθήκοντα αυξημένων απαιτήσεων. Εάν δεν αμοιβόμαστε με ίσες αποδοχές για ίσης αξίας εργασία είναι οξύμωρο να θεσπίζετε κίνητρα επίτευξης στόχων αλλά και η αξιολόγηση δεν έχει καμία αξία… Πρώτο μέλημα πρέπει να είναι η εξάλειψη της ανισότητας με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπ.Οικονομικών. Διαφορετικά με τι μούτρα θα ζητά ο αξιολογητής από τον υπάλληλο την επίτευξη στόχων, όταν ο συνάδελφος με τα ίδια προσόντα και τους ίδιους στόχους θα αμοιφθεί με προσωπική διαφορά ενώ εκείνος με ‘μπράβο’ ; Δυστυχώς τα ‘μπράβο’ δεν αγοράζουν τίποτα από αυτά που θέλουν χρήματα!

- **11 Μαΐου 2022, 22:06 |**

Ως υφιστάμενος υπάλληλος σε μια υπηρεσία κατηγορίας και κλάδου ΔΕ Διοικ.Λογ. θα περίμενα απο τον προϊστάμενό μου να με βοηθάει ,να με διορθώνει , να με κατευθύνει να με μαθαίνει κανόνες και βήματα ως προς τις διοικητικές διαδικασίες και σε εναρμόνιση με ΤΠΕ , να με σέβεται ουσιαστικά στο χώρο που συνυπάρχουμε γιατί η δεξιότητα της διαχείρισης της γνώσης είναι και προσωπική υπόθεση του υπαλλήλου όταν έχει υποπέσει στην αντίληψή του ότι ο προϊστάμενός του δεν « γνωρίζει ικανοποιητικά θέματα διοικητικής φύσεως » αλλά πρέπει να δεχθεί ότι θα τον αξιολογήσει και θα συνεχίσει να παίρνει και το επίδομα θέσης ευθύνης.

Δεν μπορεί αυτός ο υπάλληλος για πέντε χρόνια να αξιολογείται να παίρνει χαμηλή βαθμολογία να μην έχει προταθεί ούτε ένα μέτρο βελτίωσης του υπαλλήλου αυτού από τον προϊστάμενο του όπως αυτό προβλέπεται από τον ισχύοντα νόμο για την αξιολόγηση.

Να έχει καταθέσει ενστάσεις ο υπάλληλος έντυπα και ηλεκτρονικά σύμφωνα με τις διευκρινιστικές εγκυκλίους χρονικά ,να μην έχουν εξεταστεί μέχρι και σήμερα από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης .

Ο υπάλληλος από προσωπικό του ενδιαφέρον να συμμετέχει σε εκπαιδευτικά προγράμματα

και επειδή τυγχάνει να έχει και τις τρεις ιδιότητες του (υπαλλήλου , διοικούμενου, πολίτη) να αναγκάζεται να προσφεύγει και στα διοικητικά δικαστήρια για να βρει το δίκιο του.

Έτσι δεν νομίζω ότι προστατεύεται το δημόσιο συμφέρον.

Συμπερασματικά πρέπει να υπάρχει αυστηρότερη αξιολόγηση των προϊσταμένων και γραπτά τεστ για τους υφιστάμενους υπαλλήλους ώστε, να περάσουν στην επόμενη φάση υλοποίησης στόχων επιπέδου τμήματος αρχικά και να υπάρξει βέβαια και η ανάλογη αναγνωρισή τους και ανταμοιβή της προσπάθειας να ανταπεξέλθουν με μετρήσιμα αποτελέσματα.

Διαφορετικά δεν αποτελεί ρηξικέλευθο νομοσχέδιο από το προηγούμενο, ίσως και αδιάφορο.

Ευχαριστώ για την ευκαιρία να εκφράσω την προσωπική μου άποψη για το νέο νομοσχέδιο αξιολόγησης .

- **11 Μαΐου 2022, 16:43 |**

Η μη καταβολή της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους έχουν μεταταχθεί ή προσληφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους σε αυτό φορείς από τον Οκτώβριο 2018 μέχρι σήμερα, είναι αντισυνταγματική και άδικη, αφού για ίση εργασία καταβάλλονται χαμηλότερες αποδοχές! Κατά τη διαδικασία της κινητικότητας αξιολογηθήκαμε και επιλεχθήκαμε ως καταρτισμένοι και έμπειροι ούτως ώστε να διεκπεραιώνουμε καθήκοντα αυξημένων απαιτήσεων. Εάν δεν αμοιβόμαστε με ίσες αποδοχές για ίσης αξίας εργασία είναι οξύμωρο να θεσπίζετε κίνητρα επίτευξης στόχων αλλά και η αξιολόγηση δεν έχει καμία αξία… Πρώτο μέλημα πρέπει να είναι η εξάλειψη της ανισότητας με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπ.Οικονομικών. Διαφορετικά με τι μούτρα θα ζητά ο αξιολογητής από τον υπάλληλο την επίτευξη στόχων, όταν ο συνάδελφος με τα ίδια προσόντα και τους ίδιους στόχους θα αμοιφθεί με προσωπική διαφορά ενώ εκείνος με 'μπράβο' ; Δυστυχώς τα 'μπράβο' δεν αγοράζουν τίποτα από αυτά που θέλουν χρήματα!

ΑΡΘΡΟ 14

-

ΑΡΘΡΟ 15

- **24 Μαΐου 2022, 21:24 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΩΝ (ΕΕΤΤ)**

Προτείνουμε τη διαγραφή της διάταξης που προβλέπει ότι εάν η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δεν αποφανθεί επί της ασκηθείσας ένστασης εντός αποκλειστικής προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία άσκησής της, θεωρείται ότι την απέρριψε. Η Επιτροπή πρέπει να εκδίδει αιτιολογημένη απόφαση επί κάθε υποβληθείσας ένστασης ακόμα και εάν χρειαστεί να παρέλθει διάστημα άνω των εξήντα ημερών (π.χ. γιατί καθυστέρησε η συγκρότησή της μετά τη λήξη της θητείας της προηγούμενης).

- **24 Μαΐου 2022, 20:26 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

α. Δεδομένης της πρόβλεψης ενός μόνο αξιολογητή, είναι επιβεβλημένο το δικαίωμα άσκησης ένστασης να είναι γενικό και να μην περιορίζεται στις ειδικές περιπτώσεις που ορίζονται στο άρθρο 15 παρ.1.

β. Διαφωνούμε με τη διάταξη ότι «Εάν η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δεν αποφανθεί επί της ασκηθείσας ένστασης εντός αποκλειστικής προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία άσκησής της, θεωρείται ότι την απέρριψε.» Η διάταξη αυτή είναι βέβαιο ότι θα οδηγήσει σε συστηματική απόρριψη των ενστάσεων δια της μη εξέτασης. Η Επιτροπή πρέπει να εκδίδει αιτιολογημένη απόφαση επί κάθε υποβληθείσας ένστασης.

- **24 Μαΐου 2022, 20:07 |**

Θεωρώ ότι σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να εξετάζεται η ένσταση του υπαλλήλου ώστε να γνωρίζει και εκείνος το σκεπτικό της κρίσης της ένστασής του και να απαντάται σε κάθε περίπτωση αυτή. Το σκεπτικό της σιωπηρής απόρριψης από την Επιτροπή μετά την άπρακτη παρέλευση των 60 ημερών και δη όταν δεν υφίσταται τεκμηρίωση και αιτιολογία για την απορριπτική απόφαση δεν κατοχυρώνει ουσιαστικά το δικαίωμα της υποβολής ένστασης εκ μέρους του υπαλλήλου, καθώς δίνεται η εντύπωση στον αξιολογητή ότι είναι μικρές οι πιθανότητες να ανατραπεί η κρίση του διά της ένστασης και ενδεχομένως να κάνει κατάχρηση του δικαιώματος της θέσης του.

- **24 Μαΐου 2022, 15:00 | Δ.Α.Κ.Ε.-Ο.Τ.Α.**

Στην τρίτη πρόταση της παραγράφου 3 του άρθρου αναφέρεται: «Εάν η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δεν αποφανθεί επί της ασκηθείσας ένστασης εντός αποκλειστικής προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία άσκησής της, θεωρείται ότι την απέρριψε.»

Η εν λόγω διατύπωση, αφήνει αιωρούμενη την εν τοις πράγμασι εξέταση των ενστάσεων, με συνεπακόλουθο αποτέλεσμα να ενθαρρύνει πιθανώς ένα φαινόμενο μαζικών σιωπηρών πράξεων απόρριψης των ενστάσεων των ενδιαφερομένων, χωρίς αιτιολόγηση ή ακόμα και χωρίς εξέταση. Η προθεσμία οφείλει να είναι σαφής, ως προς την εξέταση των αιτημάτων, όχι ως προς την άπρακτη παρέλευση της.

Ως εκ τούτου προβαίνουμε σε κατάθεση προτεινόμενης διατύπωσης ως εξής:

«Η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης αποφαίνεται επί της ασκηθείσας ένστασης εντός αποκλειστικής προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία άσκησής της.»

Η Ε.Ε. της ΔΑΚΕ-ΟΤΑ.

- **22 Μαΐου 2022, 18:29 |**

Σοβαρά;
Θα θεωρηθεί απορριπτέα ένσταση επειδή για τους x,y λόγους μια επιτροπή δεν θα κάνει τη δουλειά της; Θα γεμίσουν τα Διοικητικά Δικαστήρια με προσφυγές. Ξανασκεφτείτε το.

- **17 Μαΐου 2022, 08:24 |**

«Εάν η Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης δεν αποφανθεί επί της ασκηθείσας ένστασης εντός αποκλειστικής προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την ημερομηνία άσκησής της, θεωρείται ότι την απέρριψε.» Απαράδεκτη ρύθμιση. Τι ειδους ενδικοφανή ποσφυγη ειναι αυτή, που θα μπορει να απορριπτεται χωρις να εξεταστει, και χωρις αιτιολογια;

- **11 Μαΐου 2022, 14:19 |**

Είναι προβληματικό να μην υπάρχει δυνατότητα άσκησης ένστασης για βαθμολογίες άκομα και 3 ή ίσως και 4 οι οποίες μπορεί να στερήσουν τη δυνατότητα εξέλιξης ενός Προϊσταμένου. Σε κάθε περίπτωση έχει σημασία να μπορεί να αποτυπωθεί η πραγματική εικόνα ενός υπαλλήλου και αυτό δεν μπορεί να γίνει εάν δεν έχει δικαιώμα να αρθρώσει λόγο απέναντι σε μια πράξη που τον αφορά, έχει επίπτωση στην υπηρεσιακή και επαγγελματική του εξέλιξη.Ειδικά εάν λάβουμε υπόψη περιπτώσεις ενδεχόμενης προσωπικής διαφοράς, νεποτισμού, και λοιπές αποκλίνουσες καταστάσεις, έχει σημασία η προστασία του υπαλλήλου απέναντι σε μια συστηματική μέτρια αξιολόγηση που μπορεί να τον αφήνει έκθετο ή εγκλωβισμένο σε μια κατάσταση.

ΑΡΘΡΟ 16

- **24 Μαΐου 2022, 21:55 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΩΝ (ΕΕΤΤ)**

Δεν ορίζεται ποια θα είναι η σύσταση των Επιτροπών Εποπτείας Αξιολόγησης στην ΕΕΤΤ και γενικότερα στις Ανεξάρτητες Αρχές. Κάθε Αρχή πρέπει να συγκροτεί με Απόφασή της τη δική της Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης και να συμμετέχουν σε αυτή και μέλη που προέρχονται από την Αρχή.

- **24 Μαΐου 2022, 20:32 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

α) Πρέπει να εισαχθεί διάταξη η οποία να αναφέρει ποια θα είναι η σύσταση των Επιτροπών Εποπτείας Αξιολόγησης στις Ανεξάρτητες Αρχές. Κάθε Αρχή πρέπει να συγκροτεί με Απόφασή της τη δική της Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης.

β) Ως προς τη σύνθεση της Επιτροπής Εποπτείας Αξιολόγησης, η συμμετοχή προσώπων μη προερχόμενων από την ίδια την υπηρεσία εξυπηρετεί μεν την αντικειμενικότητα και την αμεροληψία, υπολείπεται όμως σε γνώση των αξιολογούμενων και καταλήγουν οι υπάλληλοι να αξιολογούνται από άτομα με τα οποία δεν έχουν συνεργαστεί ποτέ, δεν γνωρίζουν τίποτε για τη δουλειά τους, με συνέπεια η σχετική κρίση να είναι ενδεχομένως έωλη. Για αυτό στη σύνθεση της Επιτροπής πρέπει να συμμετέχουν και πρόσωπα προερχόμενα από την ίδια την υπηρεσία.

γ) Ως προς την διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής, σκόπιμο θα ήταν της κρίσης της Επιτροπής να προηγείται ακρόαση του κρινόμενου υπαλλήλου.

- **24 Μαΐου 2022, 15:06 | Δ.Α.Κ.Ε.-Ο.Τ.Α.**

Θεωρούμε ότι θα πρέπει να προβλεφθεί συμμετοχή αιρετού εκπροσώπου εργαζομένων στις Επιτροπές Εποπτείας Αξιολόγησης, ως είθισται στη συγκρότηση ανάλογων Επιτροπών και θεσμών. Όσο δε αναφορά, την Τοπική Αυτοδιοίκηση Α΄ Βαθμού, ο εκπρόσωπος αυτός να προέρχεται από την ΠΟΕ-ΟΤΑ.

- **18 Μαΐου 2022, 10:55 |**

Πέρα από την Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης, που αποτελείται από κρατικούς Υπαλλήλους, να υπάρξει συνεργασία με διεθνώς αναγνωρισμένη εταιρεία αξιολόγησης για 10 αξιολογητές ετησίως ως εξής:

Να καταταχτούν οι Υπηρεσίες σε 10 κατηγορίες σύμφωνα με το πλήθος των αξιολογητών που βάσει του άρθρου 8 θα υπάρχει σε κάθε Υπηρεσία, ούτως ώστε να υπάρχει περίπου ίσο πλήθος αξιολογητών σε κάθε κατηγορία.
Η κατάταξη να μεταβάλλεται αυτόματα βάσει των δεδομένων που ανακύπτουν κάθε φορά.

Για κάθε μία από αυτές τις κατηγορίες να ελέγχεται κατόπιν κλήρωσης ένας αξιολογητής από εταιρεία που τυγχάνει διεθνούς κύρους.

Εφόσον διαπιστωθεί λανθασμένη αξιολόγηση, ο αξιολογητής να χάνει τη θέση ευθύνης, με ότι αυτή συνεπάγεται και να υπόκειται σε κυρώσεις ψευδούς υπεύθυνης δήλωσης. Η θέση ευθύνης να απώλεται αυτοδίκαια μετά από την πάροδο ενός έτους από την εισήγηση της εταιρείας αξιολόγησης, εκτός αν έχει ήδη τελεσιδικήσει.

Οι δικαιωθέντες αξιολογητές να λαμβάνουν αυτοδίκαια αναδρομικά εντός τριών μηνών από την οριστικοποίηση της δικαίωσής τους, όλα όσα χρηματικά και βαθμολογικά έχουν χάσει, πλην της προϋπηρεσίας σε θέση ευθύνης για όλο το χρονικό διάστημα κυρώσεων. Τα αναδρομικά χρηματικά ποσά να διατίθενται απευθείας από το Υπουργείο Οικονομικών και να μην υπόκεινται σε καμία φορολογία.

Εφόσον η θέση ευθύνης του δικαιωθέντος αξιολογητή είχε προκύψει από ανάθεση, τότε να επανέρχεται στη θέση ευθύνης μόνο αν ο αντικαταστάτης του έχει επίσης πάρει τη θέση με ανάθεση.

ΑΡΘΡΟ 17

- **24 Μαΐου 2022, 21:25 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΩΝ (ΕΕΤΤ)**

Ο Σύμβουλος Ανάπτυξης στην ΕΕΤΤ πρέπει να είναι τοποθετημένος στην ΕΕΤΤ με Απόφαση της ΕΕΤΤ. Σε διαφορετική περίπτωση έχουμε παρέμβαση στη διοικητική και λειτουργική ανεξαρτησία της.

- **24 Μαΐου 2022, 20:21 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Τα στελέχη που θα πιστοποιηθούν ως Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να είναι εντός των υπηρεσιακών δομών που είναι αρμόδιες για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και οι οποίες ήδη υφίστανται στους φορείς. Η απόσπαση των Συμβούλων στο Υπουργείο Εσωτερικών και η άσκηση εποπτείας που θα παρέχουν, θα δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα στη συνεργασία καθώς, μεταξύ άλλων, θα δημιουργήσει ένα ρόλο «τοποτηρητή» της διαδικασίας από πλευράς του Υπουργείου. Ειδικά για τις Ανεξάρτητες Αρχές, η ύπαρξη Συμβούλου Ανάπτυξης από το Υπουργείο Εσωτερικών, αποτελεί ευθεία παρέμβαση στην ανεξαρτησία και τη λειτουργία των Αρχών. Ο Σύμβουλος Ανάπτυξης κάθε Αρχής πρέπει να είναι τοποθετημένος στην Αρχή.

- **17 Μαΐου 2022, 14:57 |**

Τα στελέχη που θα πιστοποιηθούν ως Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού (Α.Α.Δ.) και θα οριστούν στα υπουργεία (όπου είναι υποχρεωτικός ο ορισμός τους), δεν πρέπει να είναι εκτός των υπηρεσιακών δομών που είναι αρμόδιες για ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού και οι οποίες ήδη υφίστανται στα υπουργεία.

Το μοντέλο θεσμοθέτησης Συμβούλου Α.Α.Δ. που προτείνεται ακολουθεί το υπόδειγμα των Συμβούλων Ακεραιότητας του Μέρους Β' του ν.4795/2021. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας όμως θεσμοθετήθηκε για να καλύψει μια -αληθώς υφιστάμενη- έλλειψη στο Δημόσιο για την υποστήριξη των υπαλλήλων σε θέματα ηθικής, παραβίασης ακεραιότητας και αντιμετώπισης της κακοδιοίκησης και διαφθοράς. Δηλαδή, μέχρι πρότινος, στα υπουργεία δεν υπήρχε θεσμική πρόβλεψη σε επίπεδο δομής ή αρμοδιότητας για τα θέματα αυτά.

Η ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού, όμως, αποτελεί πάγια υποχρέωση των οργανικών μονάδων των υπουργείων που είναι αρμόδιες για το προσωπικό. Οι υφιστάμενες δομές και αρμοδιότητες των υπουργείων δεν πρέπει να παραβλεφθούν ή έστω να αποκοπούν από αρμοδιότητες σχετικής συμβουλευτικής που προβλέπονται στο παρόν. Για το λόγο αυτό, είναι προτιμότερο για τον θεσμό του Συμβούλου Α.Α.Δ. να εφαρμοστεί το μοντέλο εκπαίδευσης/πιστοποίησης των εσωτερικών ελεγκτών, όπου τα στελέχη που εκτελούν ή πρόκειται να εκτελέσουν καθήκοντα εσωτερικού ελεγκτή, οφείλουν -υποχρεωτικά- να παρακολουθήσουν το αντίστοιχο πρόγραμμα του ΕΚΔΔΑ (και μάλιστα εντός αποκλειστικής προθεσμίας).

Η υποστήριξη της δημόσιας πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού θα πρέπει περάσει μέσα από τις ήδη υφιστάμενες δομές των υπουργείων. Διαφορετικά, δημιουργείται ένα παράλληλο και εξωτερικό προς τη Διοίκηση συμβουλευτικό όργανο, το οποίο θα πρέπει -αναγκαστικά εκ του νόμου- να συνεργάζεται στενά με αυτήν σε καθημερινή βάση, ενώ η ευθύνη εκτέλεσης των αρμοδιότητων για την αξιολόγηση, εκπαίδευση, αξιοποίηση, για ηθικές και μη αμοιβές (κ.λπ.), θα βαρύνει το προσωπικό και τους προϊσταμένους των αρμοδίων οργανικών μονάδων και όχι τον Σύμβουλο.
Στο σχήμα αυτό ελλοχεύει ο κίνδυνος δημιουργίας τριβών μεταξύ του Συμβούλου ΑΑΔ και των αρμοδίων εντός του υπουργείου. Εξάλλου, η υλοποίηση μιας δημόσιας πολιτικής είναι επιτυχής όταν εναγκαλίζεται από το οικείο προσωπικό -όταν το προσωπικό του φορέα αναλαμβάνει την «ιδιοκτησία» της.

Συνεπώς, η εκπαίδευση/πιστοποίηση για θέματα ανάπτυξης ανθρωπίνου δυναμικού πρέπει να αφορά -κατά προτεραιότητα και υποχρεωτικά- τους υπαλλήλους που εκτελούν αντίστοιχα καθήκοντα, καθώς και τους αρμόδιους -για θέματα προσωπικού- προϊσταμένους τμήματος, διεύθυνσης και γενικής διεύθυνσης (μοντέλο εκπαίδευσης εσωτερικών ελεγκτών).
Ο ορισμός των εν λόγω προϊσταμένων τμήματος και διεύθυνσης προσωπικού ως Συμβούλων Ανάπτυξης Α.Δ. θα πρέπει να είναι υποχρεωτικός. Η δε σχετική πιστοποίηση πρέπει να αποτελεί προαπαιτούμενο για την κατάληψη των συγκεκριμένων θέσεων ευθύνης, και να περιλαμβάνεται στο αντίστοιχο ΠΘΕ.
Έτσι δημιουργείται ένα συνεκτικότερο σχήμα και θέτονται οι βάσεις για την επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού που -όντως- φέρει την ευθύνη για την υποστήριξη και ανάδειξη αυτής της κρίσιμης δημοσίας πολιτικής. Ταυτόχρονα, αναπτύσσεται αυθεντική διυπουργική συνεργασία μεταξύ των υπουργείων και ΥΠΕΣ, και όχι μέσω αντιπροσώπων.

ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ αποτελεί η διάκριση σε επίπεδο δομής των αντικειμένων που συνιστούν την ανάπτυξη ανθρωπίνου δυναμικού (αξιολόγηση, εκπαίδευση, αξιοποίηση, ηθικές αμοιβές, ένταξη σε ομάδες εργασίας/συλλογικά όργανα, προγραμματισμός -εκπ/κων και λοιπών- αδειών κλπ), αρμοδιότητες που υπάρχουν ήδη στα υπουργεία και περιλαμβάνονται στο άρθρο 18 του παρόντος.
Ζωντανό παράδειγμα, αποτελεί ο νέος Οργανισμός του Υπουργείου Ανάπτυξης & Επενδύσεων (άρθρο 26§2γ του π.δ.5/2022, Α'15), όπου, στηριζόμενοι σε αυτήν την λογική, θεσμοθετήσαμε οργανική μονάδα (τμήμα) με τα ανωτέρω αντικείμενα και αρμοδιότητες ανάπτυξης του ανθρωπίνου δυναμικού και αξιοποίησης των δυνατοτήτων του.

Εφόσον θεσμοθετηθούν αντίστοιχα Τμήματα Α.Α.Δ. ευρύτερα, ο ορισμός του προϊστάμενου ενός τέτοιου τμήματος, ως Συμβούλου Α.Α.Δ., θα διευθετήσει επιπλέον και τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης και επιδόματος θέσης ευθύνης με τον καλλίτερο δυνατό και άμεσο τρόπο.
Στην περίπτωση αυτή, η κάλυψη των εν λόγω θέσεων δεν είναι απαραίτητο να απαιτεί ειδική διαδικασία, αλλά μπορεί να ακολουθείται η υφιστάμενη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, χωρίς περίπλοκες ρυθμίσεις (όπως και με τους προϊσταμένους των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου).

- **17 Μαΐου 2022, 10:39 |**

Δεν είναι σαφές αν για τις ανεξάρτητες αρχές είναι υποχρεωτική ή δυνητική η πρόβλεψη για ορισμό του Συμβούλου, δεδομένου ότι ως φορείς περιλαμβάνονται στην περιγραφή της παρ.2.
Η υποβολή αιτήματος εκ μέρους των ανεξάρτητων αρχών στη Γ.Γ. Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα, ενδεχομένως να εγείρει ζήτημα της ανεξαρτησίας τους. Μια απλή κοινοποίηση/ενημέρωση της απόφασης ορισμού ίσως εξυπηρετεί τον ίδιο σκοπό.

- **17 Μαΐου 2022, 09:48 |**

Με το π.δ.28/2022 (Α'76), το Υπουργείο Πολιτικής Προστασίας και Κλιματικής Κρίσης εξαιρέθηκε από τη βασική διάρθρωση των υπουργείων και την υποχρέωση θεσμοθέτηση Υπηρεσιακού Γραμματέα. Επιπλέον, στο Υπουργείο ΠΠ&ΚΚ έχει υπαχθεί το Πυροσβεστικό Σώμα.
Επειδή τα υπουργεία που εξαιρούνται από την εφαρμογή του Μέρους Γ' είναι ομοειδή (ζητήματα ασφάλειας), θα πρέπει να εξεταστεί και η εξαίρεση του Υπουργείου Πολιτικής Προστασίας και Κλιματικής Κρίσης.

ΑΡΘΡΟ 18

- **11 Μαΐου 2022, 12:38 |**

«…..σχεδίων ανάπτυξης των υπαλλήλων».

Το νομοσχέδιο στο σύνολο κινείται προς σωστή κατεύθυνση, για αυτό και σας δίνω συγχαρητήρια…Επιτέλους, κάποιος πρέπει να λάβει στα σοβαρά το career building.
Υπάρχουν φορείς με αξιόλογο προσωπικό, το οποίο μπορεί να προσφέρει νέες ιδέες και καινοτομία στην

δημόσια διοίκηση. Δυστυχώς, όμως αυτό δεν συμβαίνει στο βαθμό που θα έπρεπε , λόγω των γνωστών παθογενειών του συστήματος (χαμηλή διάθεση-παραγωγικότητα, έλλειψη κινήτρων, αποθάρρυνση κτλ…). Όσον αφορά το «σχέδιο ανάπτυξης των υπαλλήλων» έχω να προσθέσω μερικά καλοπροαίρετα σχόλια :

1) ο ιδιωτικός τομέας (εταιρίες), τα εκπαιδευτικά ιδρύματα κτλ, παρέχουν πιστοποιήσεις υψηλού κύρους, οι οποίες αναγνωρίζονται σε παγκόσμιο επίπεδο. Μπορείτε να τις δείτε και στις γνωστές αγγελίες θέσεων εργασίας του ιδιωτικού τομέα. Χαρακτηριστικά να σας αναφέρω για μια που κατέχω για να καταλάβετε το εύρος. Η συγκεκριμένη απαιτεί 200 ώρες παράδοση (ισοδυναμεί με 600 ώρες προσωπικής ενασχόλησης) και διδάσκετε με ρυθμό 8 ωρών της εβδομάδα. Ο instructor είναι φυσικά του ιδιωτικού τομέα. Η βάση απόκτησης είναι το 70%. Η εταιρία που την χορηγεί είναι πολυεθνική.

Τα ερωτήματα που γεννιούνται είναι τα εξής :
Σαν σύμβουλοι ανάπτυξης, θα εισάγετε αυτές και στον δημόσιο τομέα ;
θα βρείτε πρόθυμους δημοσίους υπαλλήλους να τις αποκτήσουν ;
Ποιος θα καλύπτει το κόστος ;
Η ΕΚΔΔΑ μπορεί να είναι ανταγωνιστική στα προγράμματα πιστοποιήσεων σε σχέση με τον υπόλοιπο κόσμο ;

Αυτά από εμένα. ευχαριστώ για την προσοχή σας.
Σας εύχομαι καλή συνέχεια.

ΑΡΘΡΟ 19

-

ΑΡΘΡΟ 20

- **23 Μαΐου 2022, 08:44 |**

Πρέπει τα κριτήρια που θα τεθούν για τη δήλωση συμμετοχής σε αυτόν τον κύκλο σπουδών να μην αποκλείουν τους υπάλληλους που δυναμικά μπορούν να ανταποκριθούν στην διαδικασία ανεξάρτητα από το αν έχουν προϋπηρεσία σε θέσεις ευθύνης και διοίκησης αν σκεφτούμε ότι από το 10 και μετά δεν έχουν γίνει κανονικές διαδικασίες κρίσεων στις υπηρεσίες αλλά αναθέσεις καθηκόντων. η επιλογή θα πρέπει να βασίζεται στην εγγύτητα με τους αρχικούς τίτλους σπουδών, τις μεταπτυχιακές σπουδές και στο προφίλ σεμιναριακής εκπαίδευσης από το ΕΚΚΔΑ. δεν θα πρέπει να δημιουργηθεί μία κλειστή ελιτίστικη ομάδα από ανθρώπους που ποτέ δεν ενδιαφέρθηκαν να εκπαιδευτούν πάνω στο ευρύ επιστημονικό αντικείμενο και πεδίο των ανθρώπινων πόρων. θα πρέπει να δίνει οριζόντια στις υπηρεσίες και στα άτομα το δικαίωμα να να αντιπροσωπευτούν και να συμμετέχουν αντίστοιχα. η επιλογή ατόμου από την ιεραρχία (χωρίς βέβαια να τους αποκλείει αν έχουν τα επιστημονικά πεδία και προσόντα αλλά να μην πριμοδοτεί επιπλέον τα χρόνια της θητείας τους) ενέχει τον κίνδυνο λόγω πιέσεων και εσωτερικού κλίματος να αναστείλει την πραγματική λειτουργία του θεσμού λόγω συμβιβαστικών τάσεων και διαθέσεων

- **16 Μαΐου 2022, 09:25 |**

Αλλαγή της παραγράφου ως εξής :
Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.), σε συνεργασία με το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Μακεδονίας «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», οργανώνει ειδικό διιδρυματικό μεταπτυχιακό πρόγραμμα πιστοποίησης επιπέδου postgraduate certificate για τη θέση του Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

ΑΡΘΡΟ 21

- **24 Μαΐου 2022, 20:57 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Η επιλογή των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να γίνεται με συγκεκριμένα και μετρήσιμα κριτήρια. Επίσης, η συνέντευξη θα πρέπει να είναι δομημένη.

- **17 Μαΐου 2022, 14:08 |**

Τα στελέχη που θα πιστοποιηθούν ως Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού (Α.Α.Δ.) και θα οριστούν στα υπουργεία (όπου είναι υποχρεωτικός ο ορισμός τους), δεν πρέπει να είναι εκτός των υπηρεσιακών δομών που είναι αρμόδιες για ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού και οι οποίες ήδη υφίστανται στα υπουργεία.

Το μοντέλο θεσμοθέτησης Συμβούλου Α.Α.Δ. που προτείνεται ακολουθεί το υπόδειγμα των Συμβούλων Ακεραιότητας του Μέρους Β' του ν.4795/2021. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας όμως θεσμοθετήθηκε για να καλύψει μια -αληθώς υφιστάμενη- έλλειψη στο Δημόσιο για την υποστήριξη των υπαλλήλων σε θέματα ηθικής, παραβίασης ακεραιότητας και αντιμετώπισης της κακοδιοίκησης και διαφθοράς. Δηλαδή, μέχρι πρότινος, στα υπουργεία δεν υπήρχε θεσμική πρόβλεψη σε επίπεδο δομής ή αρμοδιότητας για τα θέματα αυτά.

Η ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού, όμως, αποτελεί πάγια υποχρέωση των οργανικών μονάδων των υπουργείων που είναι αρμόδιες για το προσωπικό. Οι υφιστάμενες δομές και αρμοδιότητες των υπουργείων δεν πρέπει να παραβλεφθούν ή έστω να αποκοπούν από αρμοδιότητες σχετικής συμβουλευτικής που προβλέπονται στο παρόν. Για το λόγο αυτό, είναι προτιμότερο για τον θεσμό του Συμβούλου Α.Α.Δ. να εφαρμοστεί το μοντέλο εκπαίδευσης/πιστοποίησης των εσωτερικών ελεγκτών, όπου τα στελέχη που εκτελούν ή πρόκειται να εκτελέσουν καθήκοντα εσωτερικού ελεγκτή, οφείλουν -υποχρεωτικά- να παρακολουθήσουν το αντίστοιχο πρόγραμμα του ΕΚΔΔΑ (και μάλιστα εντός αποκλειστικής προθεσμίας).

Η υποστήριξη της δημόσιας πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού θα πρέπει περάσει μέσα από τις ήδη υφιστάμενες δομές των υπουργείων. Διαφορετικά, δημιουργείται ένα παράλληλο και εξωτερικό προς τη Διοίκηση συμβουλευτικό όργανο, το οποίο θα πρέπει -αναγκαστικά εκ του νόμου- να συνεργάζεται στενά με αυτήν σε καθημερινή βάση, ενώ η ευθύνη εκτέλεσης των αρμοδιοτητων για την αξιολόγηση, εκπαίδευση, αξιοποίηση, για ηθικές και μη αμοιβές (κ.λτ.), θα βαρύνει το προσωπικό και τους προϊσταμένους των αρμοδίων οργανικών μονάδων και όχι τον Σύμβουλο.
Στο σχήμα αυτό ελλοχεύει ο κίνδυνος δημιουργίας τριβών μεταξύ του Συμβούλου ΑΑΔ και των αρμοδίων εντός του υπουργείου. Εξάλλου, η υλοποίηση μιας δημόσιας πολιτικής είναι επιτυχής όταν εναγκαλίζεται από το οικείο προσωπικό -όταν το προσωπικό του φορέα αναλαμβάνει την «ιδιοκτησία» της.

Συνεπώς, η εκπαίδευση/πιστοποίηση για θέματα ανάπτυξης ανθρωπίνου δυναμικού πρέπει να αφορά -κατά προτεραιότητα και υποχρεωτικά- τους υπαλλήλους που εκτελούν αντίστοιχα καθήκοντα, καθώς και τους αρμόδιους -για θέματα προσωπικού- προϊσταμένους τμήματος, διεύθυνσης και γενικής διεύθυνσης (μοντέλο εκπαίδευσης εσωτερικών ελεγκτών).
Ο ορισμός των εν λόγω προϊσταμένων τμήματος και διεύθυνσης προσωπικού ως Συμβούλων Ανάπτυξης Α.Δ. θα πρέπει να είναι υποχρεωτικός. Η δε σχετική πιστοποίηση πρέπει να αποτελεί προαπαιτούμενο για την κατάληψη των συγκεκριμένων θέσεων ευθύνης, και να περιλαμβάνεται στο αντίστοιχο ΠΘΕ.
Έτσι δημιουργείται ένα συνεκτικότερο σχήμα και θέτονται οι βάσεις για την επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού που -όντως- φέρει την ευθύνη για την υποστήριξη και ανάδειξη αυτής της κρίσιμης δημοσίας πολιτικής. Ταυτόχρονα, αναπτύσσεται αυθεντική διυπουργική συνεργασία μεταξύ των υπουργείων και ΥΠΕΣ, και όχι μέσω αντιπροσώπων.

ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ αποτελεί η διάκριση σε επίπεδο δομής των αντικειμένων που συνιστούν την ανάπτυξη ανθρωπίνου δυναμικού (αξιολόγηση, εκπαίδευση, αξιοποίηση, ηθικές αμοιβές, ένταξη σε ομάδες εργασίας/συλλογικά όργανα, προγραμματισμός -εκπ/κων και λοιπών- αδειών κλπ), αρμοδιότητες που υπάρχουν ήδη στα υπουργεία και περιλαμβάνονται στο άρθρο 18 του παρόντος.
Ζωντανό παράδειγμα, αποτελεί ο νέος Οργανισμός του Υπουργείου Ανάπτυξης & Επενδύσεων (άρθρο 26§2γ του π.δ.5/2022, Α'15), όπου, στηριζόμενοι σε αυτήν την λογική, θεσμοθετήσαμε οργανική μονάδα (τμήμα) με

τα ανωτέρω αντικείμενα και αρμοδιότητες ανάπτυξης του ανθρωπίνου δυναμικού και αξιοποίησης των δυνατοτήτων του.

Εφόσον θεσμοθετηθούν αντίστοιχα Τμήματα Α.Α.Δ. ευρύτερα, ο ορισμός του προϊστάμενου ενός τέτοιου τμήματος, ως Συμβούλου Α.Α.Δ., θα διευθετήσει επιπλέον και τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης και επιδόματος θέσης ευθύνης με τον καλλίτερο δυνατό και άμεσο τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, η κάλυψη των εν λόγω θέσεων δεν είναι απαραίτητο να απαιτεί ειδική διαδικασία, αλλά μπορεί να ακολουθείται η υφιστάμενη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, χωρίς περίπλοκες ρυθμίσεις (όπως και με τους προϊσταμένους των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου).

ΑΡΘΡΟ 22

- **24 Μαΐου 2022, 20:56 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Τα στελέχη που θα πιστοποιηθούν ως Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να είναι εντός των υπηρεσιακών δομών που είναι αρμόδιες για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και οι οποίες ήδη υφίστανται στους φορείς. Η απόσπαση των Συμβούλων στο Υπουργείο Εσωτερικών και η άσκηση εποπτείας που θα παρέχουν, θα δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα στη συνεργασία καθώς, μεταξύ άλλων, θα δημιουργήσει ένα ρόλο «τοποτηρητή» της διαδικασίας από πλευράς του Υπουργείου. Ειδικά για τις Ανεξάρτητες Αρχές, η ύπαρξη Συμβούλου Ανάπτυξης από το Υπουργείο Εσωτερικών, αποτελεί ευθεία παρέμβαση στην ανεξαρτησία και τη λειτουργία των Αρχών. Ο Σύμβουλος Ανάπτυξης κάθε Αρχής πρέπει να είναι τοποθετημένος στην Αρχή.

- **17 Μαΐου 2022, 15:48 |**

Τα στελέχη που θα πιστοποιηθούν ως Σύμβουλοι Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού (Α.Α.Δ.) και θα οριστούν στα υπουργεία (όπου είναι υποχρεωτικός ο ορισμός τους), δεν πρέπει να είναι εκτός των υπηρεσιακών δομών που είναι αρμόδιες για ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού και οι οποίες ήδη υφίστανται στα υπουργεία.

Το μοντέλο θεσμοθέτησης Συμβούλου Α.Α.Δ. που προτείνεται ακολουθεί το υπόδειγμα των Συμβούλων Ακεραιότητας του Μέρους Β' του ν.4795/2021. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας όμως θεσμοθετήθηκε για να καλύψει μια -αληθώς υφιστάμενη- έλλειψη στο Δημόσιο για την υποστήριξη των υπαλλήλων σε θέματα ηθικής, παραβίασης ακεραιότητας και αντιμετώπισης της κακοδιοίκησης και διαφθοράς. Δηλαδή, μέχρι πρότινος, στα υπουργεία δεν υπήρχε θεσμική πρόβλεψη σε επίπεδο δομής ή αρμοδιότητας για τα θέματα αυτά.

Η ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού, όμως, αποτελεί πάγια υποχρέωση των οργανικών μονάδων των υπουργείων που είναι αρμόδιες για το προσωπικό. Οι υφιστάμενες δομές και αρμοδιότητες των υπουργείων δεν πρέπει να παραβλεφθούν ή έστω να αποκοπούν από αρμοδιότητες σχετικής συμβουλευτικής που προβλέπονται στο παρόν. Για το λόγο αυτό, είναι προτιμότερο για τον θεσμό του Συμβούλου Α.Α.Δ. να εφαρμοστεί το μοντέλο εκπαίδευσης/πιστοποίησης των εσωτερικών ελεγκτών, όπου τα στελέχη που εκτελούν ή πρόκειται να εκτελέσουν καθήκοντα εσωτερικού ελεγκτή, οφείλουν -υποχρεωτικά- να παρακολουθήσουν το αντίστοιχο πρόγραμμα του ΕΚΔΔΑ (και μάλιστα εντός αποκλειστικής προθεσμίας).

Η υποστήριξη της δημόσιας πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού θα πρέπει να περάσει μέσα από τις ήδη υφιστάμενες δομές των υπουργείων. Διαφορετικά, δημιουργείται ένα παράλληλο και εξωτερικό προς τη Διοίκηση συμβουλευτικό όργανο, το οποίο θα πρέπει -αναγκαστικά εκ του νόμου- να συνεργάζεται στενά με αυτήν σε καθημερινή βάση, ενώ η ευθύνη εκτέλεσης των αρμοδιοτήτων για την αξιολόγηση, εκπαίδευση, αξιοποίηση, για ηθικές και μη αμοιβές (κ.λπ.), θα βαρύνει το προσωπικό και τους προϊσταμένους των αρμοδίων οργανικών μονάδων και όχι τον Σύμβουλο. Στο σχήμα αυτό ελλοχεύει ο κίνδυνος δημιουργίας τριβών μεταξύ του Συμβούλου ΑΑΔ και των αρμοδίων

εντός του υπουργείου. Εξάλλου, η υλοποίηση μιας δημόσιας πολιτικής είναι επιτυχής όταν εναγκαλίζεται από το οικείο προσωπικό -όταν το προσωπικό του φορέα αναλαμβάνει την «ιδιοκτησία» της.

Συνεπώς, η εκπαίδευση/πιστοποίηση για θέματα ανάπτυξης ανθρωπίνου δυναμικού πρέπει να αφορά -κατά προτεραιότητα και υποχρεωτικά- τους υπαλλήλους που εκτελούν αντίστοιχα καθήκοντα, καθώς και τους αρμόδιους -για θέματα προσωπικού- προϊσταμένους τμήματος, διεύθυνσης και γενικής διεύθυνσης (μοντέλο εκπαίδευσης εσωτερικών ελεγκτών).
Ο ορισμός των εν λόγω προϊσταμένων τμήματος και διεύθυνσης προσωπικού ως Συμβούλων Ανάπτυξης Α.Δ. θα πρέπει να είναι υποχρεωτικός. Η δε σχετική πιστοποίηση πρέπει να αποτελεί προαπαιτούμενο για την κατάληψη των συγκεκριμένων θέσεων ευθύνης, και να περιλαμβάνεται στο αντίστοιχο ΠΘΕ. Έτσι δημιουργείται ένα συνεκτικότερο σχήμα και θέτονται οι βάσεις για την επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού που -όντως- φέρει την ευθύνη για την υποστήριξη και ανάδειξη αυτής της κρίσιμης δημοσίας πολιτικής. Ταυτόχρονα, αναπτύσσεται αυθεντική διυπουργική συνεργασία μεταξύ των υπουργείων και του ΥΠΕΣ, και όχι μέσω αντιπροσώπων.

ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ αποτελεί ο διαχωρισμός και η ομαδοποίηση σε επίπεδο δομής των αντικειμένων που συνιστούν την ανάπτυξη ανθρωπίνου δυναμικού (αξιολόγηση, εκπαίδευση, αξιοποίηση, ηθικές αμοιβές, ένταξη σε ομάδες εργασίας/συλλογικά όργανα, προγραμματισμός -εκπ/κων & άλλων- αδειών κλπ), αρμοδιότητες που υπάρχουν ήδη στα υπουργεία και άπτονται του άρθρου 18 του παρόντος. Ζωντανό παράδειγμα, αποτελεί ο νέος Οργανισμός του Υπουργείου Ανάπτυξης & Επενδύσεων (άρθρο 26§2γ του π.δ.5/2022, Α'15), όπου, στηριζόμενοι σε αυτήν την λογική, θεσμοθετήσαμε οργανική μονάδα (τμήμα) με τα ανωτέρω αντικείμενα και αρμοδιότητες ανάπτυξης του ανθρωπίνου δυναμικού και αξιοποίησης των δυνατοτήτων του.

Εφόσον θεσμοθετηθούν αντίστοιχα Τμήματα Α.Α.Δ. ευρύτερα, ο ρητός ορισμός του προϊστάμενου ενός τέτοιου τμήματος, ως Συμβούλου Α.Α.Δ., θα διευθετήσει επιπλέον και τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης και επιδόματος θέσης ευθύνης με τον καλλίτερο δυνατό και άμεσο τρόπο.
Στην περίπτωση αυτή, η κάλυψη των εν λόγω θέσεων δεν είναι απαραίτητο να απαιτεί ειδική διαδικασία, αλλά μπορεί να ακολουθείται η υφιστάμενη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, χωρίς περίπλοκες ρυθμίσεις, όπως εξάλλου συμβαίνει και με τους προϊσταμένους των Μονάδων Εσωτερικού Ελέγχου.

- **17 Μαΐου 2022, 13:59 |**

Ως προς την παρ.2 του άρθρου που αφορά στον κατά πλάσμα δικαίου λογισμό της θητείας σε θέση Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΑΑΔ) ως θητεία σε θέση προϊσταμένου επιπέδου τμήματος, χωρίς την καταβολή του αντίστοιχου επιδόματος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι με βάση το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο είναι άνευ νοήματος.

Και αυτό γιατί όπως έχει θεσμοθετηθεί και ισχύει από 4/4/2017 και εφεξής, για την επιλογή προϊσταμένων με βάση τα ειδικά κριτήρια επιλογής λαμβάνεται υπόψη αποκλειστικά μόνο η εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου (παρ.5 άρθρου 85 του Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων).

Η διάταξη αυτή, επομένως, της παρ. 2 του προτεινόμενου άρθρου 19 θα μπορούσε να καταργηθεί προκειμένου να μην δημιουργούνται παραπλανητικές ερμηνείες και προσδοκίες στους εμπλεκόμενους περί θητείας ή επιδόματος προϊσταμένου.

Εφόσον είναι επιθυμητή η παροχή κινήτρων, αυτή θα μπορούσε να γίνει με τον ρητό ορισμό του υφιστάμενου προϊσταμένου για θέματα ανθρωπίνου δυναμικού, σε κάθε υπουργείο, ως Συμβούλου ΑΑΔ. Στην περίπτωση αυτή, απαλείφεται εν πολλοίς η αναγκαιότητα θεσμοθέτησης των υπολοίπων παραγράφων του παρόντος άρθρου.

Διαφορετικά, θα πρέπει επιπροσθέτως να εισαχθεί σχετική ειδική διάταξη στο άρθρο 85 του Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων, τουλάχιστον για τον υπολογισμό της θητείας ως προϊσταμένου τμήματος. [και ομοίως για τη θητεία των Συμβούλων Ακεραιότητας]

ΑΡΘΡΟ 23

-

ΑΡΘΡΟ 24

- **24 Μαΐου 2022, 21:06 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΩΝ (ΕΕΤΤ)**

Το άρθρο αυτό περιορίζει το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων κινήτρων και ανταμοιβών μόνο στα Υπουργεία. Ωστόσο, και η ΕΕΤΤ επιτελεί πολύ σημαντικό και ιδιαίτερα απαιτητικό έργο που εξυπηρετεί εθνικούς στόχους και φέρνει έσοδα και στον κρατικό προϋπολογισμό. Το προσωπικό της ΕΕΤΤ που καλείται να επιτύχει τους στόχους των Αρχών είναι ιδιαίτερα υψηλού επιπέδου και διαθέτει πολλές δεξιότητες και μεγάλη εμπειρία. Ως εκ τούτου, και στην ΕΤΤ επιβάλλεται η λειτουργία συστήματος κινήτρων επίτευξης στόχων και ανταμοιβής που θα συμβάλει στη βέλτιστη λειτουργία της και την επίτευξη των στόχων της. Προτείνουμε τη νομοθέτηση εξουσιοδότησης για τον ορισμό συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων της ΕΕΤΤ, με Απόφασή της, με κατ' αναλογία εφαρμογή των παραγράφων 1 έως 4 του άρθρου 24.

- **24 Μαΐου 2022, 20:04 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Το άρθρο αυτό περιορίζει το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων κινήτρων και ανταμοιβών μόνο στα Υπουργεία. Ωστόσο, και οι Αρχές επιτελούν πολύ σημαντικό και πολυσχιδές έργο, με ιδιαίτερες απαιτήσεις, εξυπηρετούν εθνικούς στόχους και φέρνουν έσοδα και στον κρατικό προϋπολογισμό. Το προσωπικό που καλείται να επιτύχει τους στόχους των Αρχών είναι ιδιαίτερα υψηλού επιπέδου και διαθέτει πολλές δεξιότητες και μεγάλη εμπειρία. Ως εκ τούτου, οι Αρχές αποτελούν επίσης πεδίο για τη λειτουργία συστήματος κινήτρων επίτευξης στόχων και ανταμοιβής που θα συμβάλει στη βέλτιστη λειτουργία των Αρχών και την επίτευξη των στόχων τους.

Κρίνουμε αναγκαία τη νομοθέτηση εξουσιοδότησης για τον ορισμό συστημάτων κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων από τις Ανεξάρτητες Αρχές, με Απόφαση κάθε Αρχής. Η σχετική νομοθέτηση προτείνεται να γίνει με προσθήκη τελευταίας παραγράφου στο άρθρο 24 που θα ορίζει την κατ' αναλογία εφαρμογή των προηγούμενων παραγράφων στις Ανεξάρτητες Αρχές, με Αποφάσεις κάθε Αρχής, για τα Ετήσια Σχέδια Δράσης τους.

- **24 Μαΐου 2022, 20:58 |**

-Απαράδεκτοι διαχωρισμοί. Οι μισθοί πρέπει να επανέλθουν στο πριν Μνημονίων ύψος και να δοθούν αναδρομικά όλα τα κλιμάκια.
Η σύνδεση με την αξιολόγηση κάνει τους υπαλλήλους υποχείρια των προϊσταμένων

- **24 Μαΐου 2022, 20:59 |**

Απαράδεκτοι διαχωρισμοί. Οι μισθοί πρέπει να επανέλθουν στο πριν Μνημονίων ύψος και να δοθούν αναδρομικά όλα τα κλιμάκια.
Η σύνδεση με την αξιολόγηση κάνει τους υπαλλήλους υποχείρια των προϊσταμένων

- **24 Μαΐου 2022, 19:39 | ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ**

Αν δεν ολοκληρωθεί η επίπονη εργασία, ώστε τα σημερινά περιγράμματα θέσης να γίνουν πλήρη, με «αξιολόγηση θέσης εργασίας», τότε κανένα σύστημα δεν θα έχει στοιχεία αξιοπιστίας και αποδεκτής αντικειμενικότητας. Πολύ περισσότερο δεν το πετυχαίνει αυτό ένα σύστημα που βασίζεται στην λίγο πολύ αυθαίρετη, πάντως αμφισβητούμενη κρίση ενός διευθυντή που δεν ορίζεται καν ότι πρέπει να είναι επιλεγμένος με διαδικασία τακτικής κρίσεως…

- **24 Μαΐου 2022, 15:01 | Δ.Α.Κ.Ε.-Ο.Τ.Α.**

Η φιλοσοφία της ύπαρξης στόχων, δεν πρέπει είναι άλλη από αυτήν της οικονομικής ανταμοιβής και αποτελεί ένα σημαντικό κίνητρο που θα δώσει νέα πνοή στην μέχρι τώρα λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Διαφαίνεται όμως ένα οξύμωρο στοιχείο στο παρόν νομοσχεδίου. Αυτό δεν είναι άλλο από τον περιορισμό των υπηρεσιών που θα συμμετέχουν στη διαδικασία, αλλά και την εκ των προτέρων επιλογή των υποψήφιων υπαλλήλων που θα συμμετέχουν στην υλοποίηση των στόχων και άρα στην απολαβή των οικονομικών κινήτρων, από τον εκάστοτε Προϊστάμενο. Ενώ όλο το νομοσχέδιο και ο τρόπος αξιολόγησης κάνει διαρκή αναφορά σε στόχους, όταν ερχόμαστε στο προκείμενο της ανταμοιβής των υπαλλήλων, εκεί γίνεται σαφής διάκριση και με αόριστα ή λάθος κριτήρια, η οποία ακυρώνει όλο το νομοθέτημα.
Αυτό συνεπαγωγικά θα οδηγήσει μεσοπρόθεσμα -αν όχι βραχυπρόθεσμα- σε ένα φαινόμενο μαζικών αιτημάτων κινητικότητας προς τις υπηρεσίες που θα δίνουν δικαίωμα για συμμετοχή στις ανταμοιβές, προκαλώντας την αποψίλωση των υπολοίπων φορέων και υπηρεσιών.
Το σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής θα πρέπει να αφορά το σύνολο των υπηρεσιών και όχι ένα πολύ μικρό μέρος αυτών.

Η Ε.Ε. της ΔΑΚΕ-ΟΤΑ.

- **21 Μαΐου 2022, 23:14 |**

Μήπως ήρθε η ώρα να θέσετε σε εφαρμογή ένα νέο δίκαιο ενιαίο μισθολόγιο και να αμειβόμαστε βάσει προσόντων και εμπειρίας ισάξια και κατόπιν να θεσπίσετε κίνητρα επίτευξης στόχων;

- **20 Μαΐου 2022, 17:12**

Σε Υπηρεσίες που όλοι παράγουν το ίδιο έργο, πώς θα γίνει ο διαχωρισμός των υπαλλήλων ώστε να μην υπάρχει έλλειψη ισονομίας; Ο Διευθυντής παράλληλα θα μπορεί να πιέζει τους υπαλλήλους, χρησιμοποιώντας τη δυνατότητα επιλογής που θα έχει, όπως γινόταν παλαιότερα πριν καν εφαρμοστεί ο Νόμος με το 15%. Τέλος, θα δημιουργηθεί διαμάχη μεταξύ των υπαλλήλων που θα οδηγήσει σε δυσλειτουργία των Υπηρεσιών…

- **20 Μαΐου 2022, 08:53 |**

Πρόταση η διάταξη να περιλαμβάνει και τους υπαλλήλους, που συμμετέχουν στο σχεδιασμό και στο συντονισμό των ετήσιων σχεδίων δράσης των Υπουργείων και όχι μόνο εκείνων που υλοποιούν τους στόχους.

- **18 Μαΐου 2022, 21:55 |**

«Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ΑΝΤΑΜΟΙΒΗΣ για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης», ΑΡΑ… ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑ! ΕΞΟΜΟΙΩΣΤΕ ΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΜΑΣ ΒΑΣΕΙ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΚΑΙ ΟΧΙ ΒΑΣΕΙ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑΣ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ!

- **18 Μαΐου 2022, 08:29 |**

Δηλ ο προϊστάμενος (ο ανεπαρκής δηλαδή) θα βάζει τους δικούς του. Χαχαχαχαχαχαχα

- **16 Μαΐου 2022, 14:43 |**

Αριθμός δημοσίων υπαλλήλων εκατοντάδες χιλιάδες και μοιράζονται 20.000.000

Αριθμός δικαστών 10.000 και μοιράζονται 11.000.000

Πολύ δίκαιο το νομοσχέδιο…

- **13 Μαΐου 2022, 15:38 |**

Για ποιό κίνητρο μιλάει το νομοσχέδιο, όταν για παράδειγμα εγώ, ως ΠΕ μηχανικός, ακόμα κι αν δουλεύω 24 ώρες το 24ωρο, ότι και να καταφέρω για την υλοποίηση των στόχων της υπηρεσίας, θα έχω μισθό 300 ευρώ χαμηλότερο από διοικητικούς υπαλλήλους ΔΕ με απλά διοικητικά καθήκοντα, αφού δεν παίρνω προσωπική

διαφορά και 600 ευρώ χαμηλότερο από τους συναδέλφους μηχανικούς που παίρνουν προσωπική διαφορά; Ακόμα και μπόνους 15% να πάρω, θα καλυφθεί η μισή διαφορά μισθού που έχω με μια γραμματέα. Πώς θα φαινόταν σε έναν Υπουργό, να αμοίβεται 40% λιγότερο από τους υπόλοιπους Υπουργούς;

- **12 Μαΐου 2022, 09:34 |**

Ετήσιο σχέδιο δράσης…μάλλον οι δημιουργοί του συγκεκριμένου νόμου έχουν μείνει σε άλλη εποχή!! Θα ήθελα να σκεφτούν αν το ετήσιο σχέδιο δράσης(το οποίο ορίζεται πριν τον ερχομό του χρόνου…Νοέμβριο-Δεκέμβριο) για το έτος 2019…που έγινε (επειδή και σήμερα γίνονται ετήσια σχέδιο δράσης και στοχοθεσίες δίχως βεβαια καποια επιπλέον αμοιβη) θα είχε προβλέψει τις εργασίες ή θα ήταν ίδιοι οι στόχοι και οι απαιτήσεις απο τους δημοσίους υπαλλήλους κατά τη διάρκεια του έτους. Θέλετε να πούμε για το 2020; το 2021; ή ακόμα και το 2022; Εφόσον τον ιδιώτη τον έχουμε φανταχτερό παράδειγμα γιατί δεν υιοθετούμε τα στοιχεία του που είναι θετικά για τους υπαλλήλους; Το κίνητρο-μπόνους-επιπλέον αμοιβή να είναι με το μήνα!! Οι ανάγκες και οι στόχοι, τη συγκεκριμένη εποχή, δεν μπορεί γίνονται με απαρχαιωμένο τρόπο σκέψης θα καταρτίζεται ενα ετήσιο σχέδιο δράσης….και βάση αυτού θα κινείται όλος ο δημόσιος άξονας; Οι απαιτήσεις και η στοχοθεσία είναι ενα δυναμικό χαρακτηριστικο ή πιο σωστά θα πρέπει να είναι. Με το μήνα η στοχοθεσία ανάλογα με τις απαιτήσεις που προκύπτουν και το μπόνους επίσης με το μήνα. Το ποσοστό του μπόνους…70-80€ το μήνα;; δεν θα ήθελα να το σχολιάσω καθόλου!! Ένα είναι σίγουρο, ότι θα πρέπει να αυξηθεί!! Ας παραδειγματιστούμε πάλι από τον ιδιωτικό τομέα που σε πολλές περιπτώσεις το μπόνους ξεπερνάει ακόμα και το μηνιαίο μισθό τους.
Αφού ο δημόσιος τομέας είναι απαρχαιωμένος, ευθύνεται για όλα τα δεινά του κόσμου και ο ιδιώτης είναι ο άριστος με τα εξαίρετα στελέχη, που πολλές φορές τα καλούμε με όρους και αμοιβή ιδιωτικού κλάδου να εργάζεται δίπλα σε δημοσίους συναδέλφους ή και να προϊσταστε αυτών να παραδειγματιζόμαστε και στα θετικά των υπαλλήλων.
Αύξηση μπόνους και όχι 70€/μήνα που αντιστοιχεί..(αν αναφέρεις σε ιδιωτικό υπάλληλο μπόνους 70€ θα γελάει) και να γίνεται μηνιαία η μέτρηση των απαιτούμενων στόχων και η καταβολή του αντίστοιχου επιδόματος!!

- **11 Μαΐου 2022, 15:03 |**

Εάν αποδεχτούμε την εκτίμηση για την ύπαρξη περίπου 570.000 δημοσίων υπαλλήλων και εάν θεωρήσουμε ότι οι μισοί πληρούν τις προϋποθέσεις απονομής της ανταμοιβής επίτευξης τότε μιλάμε για ένα ποσό το οποίο μεσοσταθμικά θα κινείται περί τα 70 ευρώ το χρόνο, όταν ο προϋπολογισμός είναι 20.000.000 ευρώ.

Εφόσον ο προϋπολογισμός αυτός ορίζεται ως σταθερός, εάν περιοριστούν ακόμα περισσότερο οι ανταμοιβόμενοι υπάλληλοι στο 1/3 του συνόλου τότε το ποσό διαμορφώνεται στα 105 ευρώ το χρόνο. Ακόμα και εάν μειωθεί δραστικά το ποσοστό των υπαλλήλων που λαμβάνουν την ανταμοιβή σε μόλις 10% τότε το ποσό φτάνει μεσοσταθμικά στα 350 ευρώ ετησίως για τον καθένα. Σε αυτήν την περίπτωση όμως η ανταμοιβή θα είναι τόσο σπάνια (μόλις 1 στους 10) που δεν θα θεωρείται άξια προσπάθειας.

Επίσης, πρέπει να σημειωθεί ότι αυτά τα ποσά είναι ΠΡΙΝ αφαιρεθούν οι κρατήσεις που προβλέπονται. Επιπλέον, εάν αυξηθεί ο συνολικός αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων τα ποσά αυτά θα μειωθούν ακόμα περισσότερο.

Συνολικά, δεν μοιάζει πάντως σαν ένα σημαντικό οικονομικό κίνητρο για τον υπάλληλο ή τον Προϊστάμενο ικανό να κινητοποιήσει σύμφωνα με το σκοπό του παρόντος Ν/Σ.

ΑΡΘΡΟ 25

- **24 Μαΐου 2022, 20:52 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Στο σύστημα κινήτρων πρέπει να συμμετέχουν όλοι οι υπάλληλοι και όχι οι οριζόμενοι στην παρ. 1, οι οποίοι είναι άμεσα ή έμμεσα εμπλεκόμενοι με το «Ελλάδα 2.0». Επιπλέον, στις εμπλεκόμενες υπηρεσίες πρέπει να

συμπεριλαμβάνονται και οι Υπηρεσίες/ Διευθύνσεις/Τμήματα Προγραμματισμού, που εκ του νόμου, των αρμοδιοτήτων και των οργανισμών συμμετέχουν στην υποβολή, έγκριση, παρακολούθηση και υλοποίηση συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων από ενωσιακούς πόρους και από πόρους του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου καθώς επίσης και χρηματοδοτούμενων ευρωπαϊκών ανταγωνιστικών προγραμμάτων (π.χ. ΕΣΠΑ) και αμιγώς χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων από την Ευρωπαϊκή Ένωση (π.χ. Ανταγωνιστικά Ευρωπαϊκά προγράμματα, όπως HORIZON). Η υποβολή, έγκριση, παρακολούθηση και υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων απαιτεί υψηλού επιπέδου δεξιότητες και η θέσπιση συστήματος κινήτρων και ανταμοιβής κρίνεται απαραίτητη για την επίτευξη βέλτιστων αποτελεσμάτων. Σημειώνεται ότι οι προτεινόμενες διατάξεις αναφέρονται μόνο στην υλοποίηση και πρέπει να συμπεριλάβουν τον σχεδιασμό και την υποβολή, οι οποίες είναι απαραίτητες για την καλύτερη υλοποίηση των προγραμμάτων.

- **24 Μαΐου 2022, 14:31 |**

Τα άρθρα 24, 25 και 26 αναφέρονται στο Σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων συνδεόμενο αντίστοιχα:
– με τα Ετήσια Σχέδια Δράσης
– με την υλοποίηση έργων του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων
– με την επίτευξη των δημοσιονομικών στόχων

Ενώ τα συγκεκριμένα άρθρα επιχειρούν να δώσουν κίνητρα για την υλοποίηση έργων αιχμής, κρίσιμων για την αναπτυξιακή πορεία της χώρας, εμφανίζουν μια σειρά ασαφειών και παραλείψεων, με την πιο εξόφθαλμη από αυτές την εξής:

Στην αναφορά τους σε μια σειρά υπηρεσιών δυνητικών δικαιούχων του επιδόματος, παραλείπουν τις Υπηρεσίες Προγραμματισμού, οι οποίες εξ ορισμού, εκ του Νόμου και εν τοις πράγμασι επωμίζονται το συντριπτικά μεγαλύτερο βάρος

– και των Στρατηγικών και Προγραμματικών Σχεδίων, καθώς έχουν την ευθύνη του μεσοπρόθεσμου και ετήσιου Επιχειρησιακού Προγραμματισμού
– και της ωρίμανσης, Διαχείρισης και Υλοποίησης των έργων του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0», των Εθνικών, συγχρηματοδοτούμενων και Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων,
– και την επίτευξη των Δημοσιονομικών Στόχων, καθώς αποτελούν τις αρμόδιες υπηρεσίες για την Στοχοθεσία και το κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης.

Οι υπηρεσίες Προγραμματισμού, λόγω των ως άνω θεσμικών ρόλων τους, αποτελούν τις κατεξοχήν υπηρεσίες αιχμής του δημόσιου τομέα, κομβικής σημασίας για τους στόχους του νομοσχεδίου, της δημόσιας διοίκησης και κάθε αναπτυξιακής προσπάθειας.

Η οριζόντια δράση τους μάλιστα,τις εμπλέκει σε μια σειρά από κρίσιμους τομείς όπως τις υποδομές, την αγροτική ανάπτυξη, τον ψηφιακό μετασχηματισμό, την κλιματική αλλαγή, την οικονομική, αστική και κοινωνική ανάπτυξη, τις πολιτικές ανθεκτικότητας και βιωσιμότητας, τις αναπτυξιακές συμπράξεις, τα επενδυτικά σχέδια, τα καινοτόμα έργα, την εξωστρέφεια.

Απαιτεί επίσης το να συντονίζουν και να παρακολουθούν όλες τις υπόλοιπες υπηρεσιακές μονάδες στη λειτουργία, την υλοποίηση των σχεδίων και την επίτευξη των στόχων.

Δεν είναι τυχαίο ότι σε όλους τους θεσμούς που εμπεριέχουν επιβραβεύσεις για επιτυχημένες πολιτικές, επιδεικτικά έργα, υλοποίηση αναπτυξιακών έργων, οι Υπηρεσίες Προγραμματισμού είναι αυτές που έχουν τον πρωταγωνιστικό ρόλο.

Κατόπιν τούτων, με την παρούσα μορφή του νομοσχεδίου παρατηρείται η απόλυτη στρέβλωση των ίδιων του των προγραμματικών στόχων, καθώς τίθεται εκτός (ή υπό αμφισβήτηση) η κύρια υπηρεσιακή μονάδα με το οικείο αντικείμενο, ήτοι η μονάδα Προγραμματισμού.

Επίσης, προκύπτει δευτερογενώς και μία ακόμη σημαντική παράλειψη των εν λόγω άρθρων, η αναφορά δηλαδή στο είδος των έργων, διότι από αυτό εξαρτάται και ποιες υπηρεσίες θεωρούνται εμπλεκόμενες.

Δεδομένου ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρεί ως «Έργα» όχι μόνο τις υποδομές, αλλά και τις άυλες δράσεις, στις οποίες μάλιστα δίνει ισοδύναμη βαρύτητα, γεννάται η απορία εάν το νομοσχέδιο είναι στο ίδιο μήκος κύματος με τη διεθνή πρακτική, ή – καθώς φαίνεται – περιορίζει την έννοια του όρου μόνο στις υποδομές. Διότι δεν γίνεται πουθενά αναφορά σε υπηρεσίες που ασχολούνται με λ.χ. με τη βιώσιμη κινητικότητα, τις πολιτικές κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης, κλπ.

Κατόπιν των ανωτέρω, θεωρούμε ότι για να αποκατασταθεί η αξιοπιστία του νομοσχεδίου και η σχέση του με το παραγωγικό τμήμα του δημόσιου τομέα, και για να μην δημιουργηθούν εξαιρετικά διχαστικά και άδικα παραγόμενα, θα πρέπει κατ' ελάχιστο:

– Στο άρθρο 25 «Σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων που εμπλέκονται σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» και στην υλοποίηση έργων συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων», να περιληφθούν ονομαστικά, με προτεραιότητα αναφοράς και ιδιαίτερη επισήμανση, οι υπηρεσίες Προγραμματισμού.

– Στο ίδιο άρθρο θα πρέπει να γίνει καλύτερη διατύπωση, ώστε να διευκρινιστεί εάν περιλαμβάνονται όλοι οι υπάλληλοι των τεχνικών υπηρεσιών, ή μόνο αυτοί που εμπλέκονται στα συγχρηματοδοτούμενα έργα.

– Θα πρέπει επίσης να διευκρινιστεί, εάν με τον όρο «τεχνικές υπηρεσίες» εννοούνται όλες οι υπηρεσίες τεχνικού αντικειμένου ή μόνο όσες φέρουν αυτό το όνομα.

– Τέλος, εάν θα συμπεριλαμβάνονται υπάλληλοι άλλων υπηρεσιών που θα συμμετέχουν στην υλοποίηση των έργων (π.χ. καθήκοντα επίβλεψης).

– Να περιληφθούν στα κατάλληλα άρθρα (24, 25 ή 26) όλες οι υπηρεσίες που συμβάλλουν στους στόχους του νομοσχεδίου, είτε με θεματική ταξινόμηση ανά τομέα ευθύνης (λ.χ. κοινωνική πολιτική, βιώσιμη κινητικότητα, κλπ.), είτε με ταξινόμηση επιπέδου Διοίκησης (λ.χ. ΟΤΑ α' και β' βαθμού, κλπ.).

Θεωρούμε ότι εάν δεν ενσωματωθούν εγκαίρως αυτές οι αλλαγές, το εν λόγω νομοσχέδιο θα πετύχει το ακριβώς αντίθετο από το στόχο του, δηλαδή αντί να δώσει κίνητρα για την εμπροσθοβαρή ανάπτυξη της χώρας, θα δημιουργήσει σοβαρές αδικίες, στρεβλώσεις και βαθύ διχασμό στους κόλπους του Δημόσιου Τομέα.

Διότι ακόμα και εάν στο πνεύμα του νομοσχεδίου είναι η συμπερίληψη των παραπάνω υπηρεσιών, ο διττός τρόπος διατύπωσης, με επιλεκτική ονομαστική αναφορά κάποιων υπηρεσιών και ασαφή και αφηρημένη αναφορά στις λοιπές υπηρεσίες, δημιουργεί τεράστια περιθώρια εσφαλμένης και στρεβλής εν τέλει εφαρμογής.

- **24 Μαΐου 2022, 12:49 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΩΝ**

Ζητάμε στο άρθρο αυτό, στην παρ. 1, να συμπεριληφθούν ρητά οι υπάλληλοι των ΓΔΑΠΚ και ΓΔΑΜΤΕ του ΥΠΠΟΑ που υλοποιούν και εποπτεύουν έργα μέσω αρχαιολογικής αυτεπιστασίας, σύμφωνα με το ΠΔ 24/2019, τον Ν. 4858/21, τις Υπουργικές Αποφάσεις Αυτεπιστασίας και τις Αποφάσεις ορισμού ομάδων επιβλεπόντων.

Η Αρχαιολογική Υπηρεσία του ΥΠΠΟΑ στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης, αλλά και γενικότερα στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενων Προγραμμάτων (π.χ. ΕΣΠΑ, Ταμείο Ανάκαμψης & Ανθεκτικότητας) υλοποιεί έργα που διακρίνονται για την υψηλή ποιότητά τους και τον υποδειγματικό τρόπο εκτέλεσής τους με την επιτυχημένη μέθοδο της αρχαιολογικής αυτεπιστασίας. Πρόκειται για τη μόνη Υπηρεσία του Δημοσίου που υλοποιεί αποκλειστικά έργα επί μνημείων με αρχαιολογική αυτεπιστασία, σύμφωνα με το Σύνταγμα και τον Αρχαιολογικό Νόμο. Από τη σύνταξη των τεχνικών δελτίων έως την πρόσληψη του επιστημονικού και εργατοτεχνικού προσωπικού, την εργασία των συνεργείων, τους διαγωνισμούς, τις προμήθειες, την παρακολούθηση των έργων και των υποέργων, όλα αυτά βαρύνουν τους αρχαιολόγους και συναφείς επιστημονικές ειδικότητες που είναι στις επιτροπές επιβλεπόντων των έργων, σύμφωνα με τις Υπουργικές Αποφάσεις Αυτεπιστασίας, πλέον των λοιπών καθηκόντων τους. Οι Εφορείες Αρχαιοτήτων και οι Ειδικές Περιφερειακές Υπηρεσίες της ΓΔΑΠΚ αυτή τη στιγμή υλοποιούν στο ΕΣΠΑ 2014-2020 με αυτεπιστασία 311

έργα προϋπολογισμού 312 εκ. €, στο Ταμείο Ανάκαμψης & Ανθεκτικότητας 62 έργα προϋπολογισμού 134 εκ. €, στο Ε.Π. Αγροτική Ανάπτυξη 49 υποέργα προϋπολογισμού περίπου 3,5 εκ. €, στο Πρόγραμμα «Αντώνης Τρίτσης» 96 υποέργα συνολικού προϋπολογισμού περίπου 6,5 εκ. €.

Το επιστημονικό προσωπικό της ΓΔΑΠΚ εκτελεί επί δεκαετίες έργα με αυτεπιστασία, πλάι στα λοιπά του καθήκοντα, χωρίς καμία έξτρα αμοιβή, χωρίς καν τη νόμιμη αμοιβή για τις ώρες υπερωριακής απασχόλησής του. Ιδιαίτερα οι Προϊστάμενοι των Περιφερειακών και Ειδικών Περιφερειακών Υπηρεσιών της ΓΔΑΠΚ και οι Τμηματάρχες επιβαρύνονται υπέρμετρα με υπερεργασία, καθώς εποπτεύουν και υλοποιούν συχνά διψήφιο αριθμό έργων και υποέργων! Η συμπερίληψη των Υπηρεσιών του ΥΠΠΟΑ στη ρύθμιση είναι η στοιχειώδης αναγνώριση για το έργο που έχει επιτελέσει το ειδικό επιστημονικό προσωπικό του ΥΠΠΟΑ για δεκαετίες.

- **24 Μαΐου 2022, 11:37 | ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ**

Παράγραφος 1.
Η έννοια της «υλοποίησης έργων συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων» είναι ευρεία και γενική και περιλαμβάνει από το σχεδιασμό μέχρι και την ολοκλήρωση μιας δράσης. Για την αποφυγή παρερμηνείας προτείνεται η φράση «υλοποίηση» να γίνει «σχεδιασμός, προγραμματισμός, συντονισμός και υλοποίηση». Εναλλακτικά, να χρησιμοποιηθεί η λέξη «εμπλοκή», κατ' αναλογία με τα έργα του «Ελλάδα 2.0».

Παράγραφος 2.
Αναφέρεται ότι ο προϊστάμενος κάθε διεύθυνσης των υπηρεσιών που ορίζονται με την απόφαση της παρ. 2 του άρθρου 35. Αν η αναφορά είναι για το υπό διαβούλευση νομοσχέδιο θα πρέπει να διορθωθεί καθώς (μάλλον) αφορά στην παρ. 8 του άρθρου 50.

Παράγραφος 3.
Μετά από μια δεκαετία μισθολογικής απαξίωσης και με δεδομένο ότι οι υψηλοί στόχοι απορρόφησης στα προγράμματα ΕΣΠΑ έχουν επιτευχθεί, το σύνολο της ανταμοιβής πρέπει παράλληλα να επιβραβεύει και να αποτελεί κίνητρο. Το όριο του 15% δεν είναι αντάξιο της προσπάθειας μας. Προτείνουμε μεγαλύτερο ποσοστό επί του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης κάθε υπαλλήλου και αυτό να μην υπόκειται στις ασφαλιστικές εισφορές και λοιπές κρατήσεις των πρόσθετων αποδοχών.

- **23 Μαΐου 2022, 10:32 |**

Αναφορικά με τους ΟΤΑ α' βαθμού, η Δ/νση Προγραμματισμού και ιδίως το Τμήμα Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων είναι η αρμόδια για τον συνολικό σχεδιασμό, την υποβολή φακέλων υποψηφιότητας στα εν λόγω προγράμματα ήτοι, ανταπόκριση σε προσκλήσεις, υποβολή Τεχνικών Δελτίων, αξιολόγηση για τη Διαχειριστική Επάρκεια κ.α όπου αυτά αποτελούν εκ των ων ουκ άνευ διεργασίες προκειμένου να ενταχθούν τα προγράμματα προς υλοποίηση, με ομαλότητα και ορθότητα στο Στρατηγικό και Επιχειρησιακό σχεδιασμό των Δήμων και των επιμέρους υπηρεσιών τους. Εξάλλου, χωρίς τις ενέργειες των υπαλλήλων των ως άνω υπηρεσιών, που διέπονται από εξειδίκευση και άριστη τεχνογνωσία, η υλοποίηση των προγραμμάτων θα ήταν άτοπη. Ως εκ τούτου, οι επιτελικές αυτές υπηρεσίες όχι μόνο δεν θα πρέπει να εξαιρεθούν από τα ωφελήματα του άρθρου 25 του Σ/Ν, αλλά μάλλον να τεθεί ως προτεραιότητα, η έμπρακτη αναγνώριση της υπεραξίας που παράγεται από την δράση των υπαλλήλων που εργάζονται σε αυτές.

- **21 Μαΐου 2022, 11:57 |**

Θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και ΥΠΗΡΕΣΊΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΎ, που είναι και αρμόδιες βάσει του ΟΕΥ.

- **21 Μαΐου 2022, 11:47 |**

Στις υπηρεσίες του άρθρου 25 θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και υπηρεσίες προγραμματισμού καθώς και μεμονωμένοι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού που είτε βάσει του ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΎ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ είτε εμπειρίας είναι αρμόδιοι για την υλοποίηση του Ελλάδα 2.0 ή/και προγραμμάτων συγχρηματοδοτούμενων π.χ ΕΣΠΑ ή αμιγώς χρηματοδοτούμενων από πόρους της ΕΕ π.χ. HORIZON.

- **20 Μαΐου 2022, 15:11 |**

Στις εμπλεκόμενες υπηρεσίες του άρθρου 25 θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και τα Τμήματα Πληροφορικής (ΤΠΕ) των ΟΤΑ Α βαθμού, που αν και υποστελεχωμένα, εμπλέκονται άμεσα στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση έργων Πληροφορικής του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (βλ. «ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ – Ανάπτυξη Εφαρμογών Έξυπνων Πόλεων και Τεχνολογιών για το Διαδίκτυο των Αντικειμένων (IoT)» του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης» που είναι ήδη σε ανοιχτή διαβούλευση) και γενικά έχουν συνδράμει, τα τελευταία 3 χρόνια τουλάχιστον, τα μέγιστα στον Ψηφιακό Μετασχηματισμό του κράτους.

- **20 Μαΐου 2022, 12:47 | ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΔΙΑΠ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ & ΗΠΕΙΡΟΥ**

Οι υπάλληλοι της Διεύθυνσης Αναπτυξιακού Προγραμματισμού της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας και της Περιφέρειας Ηπείρου, συμμετέχουμε στην παρούσα διαβούλευση σχεδίου νόμου καταθέτοντας το παρακάτω σχόλιο σχετικά με τις ρυθμίσεις του άρθρου 25:Θεωρούμε ότι πρέπει να υπάρχει άμεση αναφορά των ρυθμίσεων του άρθρου 25 στις οργανικές μονάδες αναπτυξιακού προγραμματισμού της αυτοδιοίκησης. Ειδικότερα, σε ότι αφορά το περιφερειακό επίπεδο η επίτευξη των στόχων συγχρηματοδοτούμενων έργων από ευρωπαϊκούς πόρους υπάγεται σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό καθεστώς (αρθ.186 ν.3852) στον τομέα του Προγραμματισμού των ΟΤΑ β΄ βαθμού (Περιφέρειες). Το επιχείρημά μας εδράζει σε 2 επιμέρους σκέλη που αφορούν στην επίτευξη στόχων κατά την υλοποίηση έργων από συγχρηματοδοτούμενους ή αμιγώς ευρωπαϊκούς πόρους. 1.Ορισμός Αρμόδιας Οργανικής Μονάδας Τομέα Προγραμματισμού της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας, ήτοι σύμφωνα με το Π.Δ. 132/2010 (ΦΕΚ 225 Α΄) όπως ισχύει η Διεύθυνση Αναπτυξιακού Προγραμματισμού (Δι.Α.Π.), ως Ενδιάμεσος Φορέας Διαχείρισης (ΕΦΔ) του Περιφερειακού Επιχειρησιακού Προγράμματος της Δυτικής Ελλάδας. Σύμφωνα με την απόφαση ορισμού και το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο (ν.4922/2022) ο ΕΦΔ «ενεργεί υπό την ευθύνη Διαχειριστικής Αρχής ή εκτελεί λειτουργίες ή καθήκοντα εξ ονόματος μιας τέτοιας αρχής» (αρ.2, στ.11) και ασκεί καθήκοντα Διαχειριστικής Αρχής, υπό την ευθύνη και την εποπτεία της, για πράξεις των Προγραμμάτων που λαμβάνουν στήριξη από τα Ταμεία (αρ.7, παρ.2).2.Υλοποίηση από τη Διεύθυνση Αναπτυξιακού Προγραμματισμού (Δι.Α.Π.) ως αρμόδια υπηρεσία, πλήθους ευρωπαϊκών ανταγωνιστικών (HORIZON, COSME, ERASMUS) και διαπεριφερειακών ευρωπαϊκών προγραμμάτων (INTERREG) με Προϋπολογισμούς που το σύνολό τους είναι άμεσα συγκρίσιμο με το ύψος των ΚΑΠ (επενδυτικό σκέλος) της ΠΔΕ. Γι΄ αυτούς τους λόγους θεωρούμε ότι θα πρέπει εκ του νόμου να υπάρχει πρόβλεψη για την συμπερίληψη των οργανικών μονάδων προγραμματισμού της τοπικής αυτοδιοίκησης στους φορείς που καθιερώνονται στο σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής. Επιπλέον, είναι σαφές ότι οι λειτουργίες αυτών των μονάδων έχουν ιδιαίτερα επιχειρησιακό χαρακτήρα και άρα συνδέονται με την μέτρηση αποτελεσμάτων (αποδοτική διοίκηση) στο πνεύμα του παρόντος νομοσχεδίου. Παρακαλούμε να λάβετε υπόψη την επιχειρηματολογία μας ώστε να αποφευχθεί τυχόν δυσμενής διάκριση σε βάρος μας. Σημειώνουμε τέλος ότι τα ίδια επιχειρήματα αποτελούν τον κεντρικό άξονα στα σχόλια επί του άρθρου 25 του παρόντος Ν/Σ και άλλων συναδέλφων μονάδων προγραμματισμού της αυτοδιοίκησης, γεγονός που καταδεικνύει τη σύμπνοια των συναδέλφων που υπηρετούν σε αντίστοιχες μονάδες. Οι Υπάλληλοι της

Δ/νσης Αναπτυξιακού Προγραμματισμού της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας & της Περιφέρειας Ηπείρου

- **19 Μαΐου 2022, 22:19 |**

Προτείνουμε την τροποποίηση της φράσης «…των Ειδικών Υπηρεσιών του ΕΣΠΑ και του Στρατηγικού Σχεδίου για τη νέα Κοινή Αγροτική Πολιτική, όπως αυτές ορίζονται στα άρθρα 5 και 6 του ν. 4914/2022 (Α΄61)» σε «…των Ειδικών Υπηρεσιών των άρθρων 5 και 6 του ν. 4914/2022 (Α’61)» ή εναλλακτικά «…των Ειδικών Υπηρεσιών του ΕΣΠΑ, των ΤΑΜΕΥ και του Στρατηγικού Σχεδίου για τη νέα Κοινή Αγροτική Πολιτική, όπως αυτές ορίζονται στα άρθρα 5 και 6 του ν. 4914/2022 (Α΄61)» καθώς τα άρθρα 5 και 6 του ν. 4914/2022 δεν περιλαμβάνουν μόνο Ειδικές Υπηρεσίες του ΕΣΠΑ αλλά την Ειδική Υπηρεσία των ΤΑΜΕΥ (ήτοι την ΕΥΣΥΔ-ΜΕΥ της παρ. 4 (α) και 4 (δ) του άρθρου 5 του ν. 4914/2022).

- **19 Μαΐου 2022, 15:16 |**

ΑΡΘΡΟ 25

Τα Τμήματα Προγραμματισμού της χώρας ασχολούνται κυρίως με την υποβολή φακέλων υποψηφιότητας στα συγχρηματοδοτούμενα και λοιπά προγράμματα (Ενημέρωση για τις «ανοικτές» προσκλήσεις Κωδικοποίηση, Υποβολή Τεχνικών Δελτίων, Συγκέντρωση των δικαιολογητικών-εγκρίσεις, υποβολή στα σχετικά πληροφοριακά συστήματα, ενέργειες για τη Διαχειριστική Επάρκεια κλτ) και ελάχιστα στη χώρα και με την υλοποίηση. Το νομοθέτημα αναφέρεται μόνο στην υλοποίηση και όχι στον σχεδιασμό και στην υποβολή και αυτό αδικεί τις κατεξοχήν αρμόδιες υπηρεσίες που έχουν τεχνογνωσία των διαδικασιών και συμβουλεύουν και τις λοιπές αρμόδιες υπηρεσίες για τους χρηματοδοτικούς πόρους. Ο σημερινός σχεδιασμός της πλειοψηφίας των τεχνικών δελτίων έχει σημείο αναφοράς μόνο για τον επεύθυνο έργου, δηλαδή αυτόν που θα υλοποιήσει το έργο και αυτό δεν επιτρέπει να εμφανίζεται ο αφανής ήρωας δηλαδή αυτός που πραγματοποιεί όλη την εργασία πριν την υλοποίηση (σχεδιασμό-υποβολή). Ο μοναδικός τρόπος απόδειξης είναι η συνημμένη στο τεχνικό δελτίο αίτηση με τα δικαιολογητικά. Παρακαλώ όλα τα παραπάνω να ληφθούν υπόψιν ώστε με το παρόν νομοθέτημα να αρθεί μια μακροχρόνια αδικία εις βάρος των τμημάτων Προγραμματισμού και Οργάνωσης της χώρας (τουλάχιστον αυτών που καταθέτουν προτάσεις) και δεν αποτελούν τις ελάχιστες εξαιρέσεις αυτών που δεν έχουν κατάλληλη στελέχωση για να υποβάλλουν προτάσεις.

- **19 Μαΐου 2022, 14:51 |**

Τα Τμήματα Προγραμματισμού της χώρας ασχολούνται κυρίως με την υποβολή φακέλων υποψηφιότητας στα συγχρηματοδοτούμενα και λοιπά προγράμματα (Ενημέρωση για τις «ανοικτές» προσκλήσεις Κωδικοποίηση, Υποβολή Τεχνικών Δελτίων, Συγκέντρωση των δικαιολογητικών-εγκρίσεις, υποβολή στα σχετικά πληροφοριακά συστήματα, ενέργειες για τη Διαχειριστική Επάρκεια κλτ) και ελάχιστα στη χώρα και με την υλοποίηση. Το νομοθέτημα αναφέρεται μόνο στην υλοποίηση και όχι στον σχεδιασμό και στην υποβολή και αυτό αδικεί τις κατεξοχήν αρμόδιες υπηρεσίες που έχουν τεχνογνωσία των διαδικασιών και συμβουλεύουν και τις λοιπές αρμόδιες υπηρεσίες για τους χρηματοδοτικούς πόρους. Ο σημερινός σχεδιασμός της πλειοψηφίας των τεχνικών δελτίων έχει σημείο αναφοράς μόνο για τον επεύθυνο έργου, δηλαδή αυτόν που θα υλοποιήσει το έργο και αυτό δεν επιτρέπει να εμφανίζεται ο αφανής ήρωας δηλαδή αυτός που πραγματοποιεί όλη την εργασία πριν την υλοποίηση (σχεδιασμό-υποβολή). Ο μοναδικός τρόπος απόδειξης είναι η συνημμένη στο τεχνικό δελτίο αίτηση με τα δικαιολογητικά. Παρακαλώ όλα τα παραπάνω να ληφθούν υπόψιν ώστε με το παρόν νομοθέτημα να αρθεί μια μακροχρόνια αδικία εις βάρος των τμημάτων Προγραμματισμού και Οργάνωσης της χώρας (τουλάχιστον αυτών που καταθέτουν προτάσεις) και δεν αποτελούν τις ελάχιστες εξαιρέσεις αυτών που δεν έχουν κατάλληλη στελέχωση για να υποβάλλουν προτάσεις.

- **19 Μαΐου 2022, 11:39 |**

Με δεδομένη τη μεγάλη αύξηση του πληθωρισμού, για να είναι ουσιαστικό το σύστημα κινήτρων, θα πρέπει η ανταμοιβή, να ορίζεται σε 25% του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης κάθε υπαλλήλου, αλλιώς χάνεται η έννοια του κινήτρου.

- **18 Μαΐου 2022, 15:46 |**

Με δεδομένο ότι επιδιώκεται η θεσμοθέτηση ενός ουσιαστικού και αποτελεσματικού συστήματος κινήτρων για τους υπαλλήλους που εμπλέκονται σε δράσεις του ΕΣΑΑ και του ΕΣΠΑ, θα πρέπει η ανταμοιβή να ορίζεται στο εικοσιπέντε τοις εκατό (25%) του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης κάθε υπαλλήλου και να μην υπόκειται στις ασφαλιστικές εισφορές και λοιπές κρατήσεις των πρόσθετων αποδοχών.

- **18 Μαΐου 2022, 14:11 |**

Οι στόχοι που «πιάνουν» τα στελεχη των υπηρεσιών ΕΣΠΑ και αντίστοιχων υπηρεσιών, οφείλονται στο «τρέξιμο » και στην εργασία των στελεχών στις υπηρεσίες υλοποίησης των έργων. Χωρίς αυτούς και τις δικές τους αποτελεσματικές ενέργειες και εργασλία δεν μπορεί να πιαστεί ο στόχος, που τελικά τον καρπόνετε κάποιος άλλος. Πρέπει λόιπόν να υπάρχει ανταμοιβή αναγνώριση και κίνητρο οικονομικό, σε όλα τα στελέχη που ανήκουν στην αλησίδα για την υλοποίηση ενός έργου. Υπηρεσίες και Ειδικές Υπηρεσίες έργων, μελετών και προγραμματισμού του Υπουργειου Υποδομών και των εποπτευόμενων φορέων τους πρέπει να συμπεριληφθούν στο παρόν νομοσχέδιο, καθώς και έργα που χρηματοδοτούνται απο το ΠΔΕ, ώστε να ενισχυθεί ο ανταγωνισμός τους.

- **18 Μαΐου 2022, 12:57 |**

Στις εμπλεκόμενες υπηρεσίες του άρθρου 25 θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και τα Τμήματα Πληροφορικής και Ψηφιακών Υπηρεσιών, τα οποία εμπλέκονται τόσο στη συγγραφή Τεχνικών Εκθέσεων και Μελετών όσο και στην υλοποίηση «Ψηφιακών», συγχρηματοδοτούμενων δράσεων και έργων!

- **17 Μαΐου 2022, 19:25 |**

Επειδή ο αριθμός των υπαλλήλων που ασχολούνται με δράσεις του ΕΣΑΑ και του ΕΣΠΑ είναι αρκετά μεγάλος, για να είναι ουσιαστικό το σύστημα κινήτρων, θα πρέπει η ανταμοιβή, να είναι πλησίον του εικοσιπέντε τοις εκατό (25%) του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης κάθε υπαλλήλου και να μην υπόκειται στις ασφαλιστικές εισφορές και λοιπές κρατήσεις των πρόσθετων αποδοχών. Αντίστοιχα, η συνολική δαπάνη για την ανωτέρω ανταμοιβή θα πρέπει να είναι κοντά στα είκοσι εκατομμύρια (20.000.000) ευρώ ανά έτος.

- **17 Μαΐου 2022, 10:59 |**

Δε νομίζω ότι είναι σωστό να δημιουργούνται υπάλληλοι 2 ταχυτήτων. Καλό είναι ειδικά τα χρηματικά κίνητρα να δίνονται σε όλους ή έστω σε όλες τις υπηρεσίες. Ναι είναι σημαντικό το Ελλάδα 2.0 αλλά και οι υπόλοιπες εργασίες των υπαλλήλων δεν είναι σημαντικές ή επείγουσες? Εξάλλου για να μπορέσουν οι άμεσα εμπλεκόμενοι υπάλληλοι με το Ελλάδα 2.0 να ανταποκριθούν, σίγουρα όλοι οι υπόλοιποι δημόσιοι έμμεσα έχουν στηρίξει τους πρώτους και ως εκ τούτου ας έπερναν και οι υπόλοιποι έστω το μισό από αυτό το Bonus!

- **16 Μαΐου 2022, 18:45 |**

Στις εμπλεκόμενες υπηρεσίες του άρθρου 25 θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και οι Υπηρεσίες/Διευθύνσεις Προγραμματισμού, που εκ του νόμου, των αρμοδιοτήτων και των οργανισμών των ΟΤΑ Α', συμμετέχουν στην υποβολή, έγκριση, παρακολούθηση και υλοποίηση συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων από ενωσιακούς πόρους και από πόρους του του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου καθώς επίσης και από χρηματοδοτούμενα ευρωπαϊκά ανταγωνιστικά προγράμματα όπως HORIZON, ERASMUS+ κλπ.

- **15 Μαΐου 2022, 10:15 |**

Η Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ έχει διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στον μετασχηματισμό του ψηφιακού κράτους τα τελευταία 25 χρόνια λειτουργίας της.

Όμως το νεοεισερχόμενο ανθρώπινο δυναμικό υπο-αμοίβεται, αφού δεν παίρνει την προσωπική διαφορά που παίρνει η πλειοψηφία των παλιών υπαλλήλων.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργείται ένταση ανάμεσα στους υπαλλήλους ενώ παράλληλα δημιουργείται και κύμα φυγής από τους νέους που δεν

παίρνουν την προσωπική διαφορά. Η ανακοίνωση του μπόνους στο 15%, με όλες τις κρατήσεις, δεν είναι ικανό να αναστείλει το κύμα φυγής, αν δεν δοθεί

η προσωπική διαφορά και στους νέους.

- **15 Μαΐου 2022, 10:25 |**

Όταν ο ρυθμός αύξησης του πληθωρισμού ξεπερνά το 10%, η ανακοίνωση εισαγωγής μπόνους στους υπαλλήλους, σε επίπεδο από 0 έως 15% το μέγιστο, είναι απλά για γέλια και δεν φτάνει να καλύψει ούτε την τιμαριθμική αύξηση των προϊόντων.

Αυξήστε το μπόνους στο 25% τουλάχιστον και χωρίς ασφαλιστικές κρατήσεις, αν θέλετε οι υπάλληλοι να έχουν ένα πραγματικό κίνητρο να εργαστούν παραπάνω. Αλλιώς για 80 έως 120 ευρώ καθαρά παραπάνω το μήνα, δεν θα δείτε σχεδόν καμία αλλαγή στην απόδοση των υπαλλήλων.

- **12 Μαΐου 2022, 15:58 |**

Να γίνει σαφής αναφορά ποιοι υπάλληλοι δικαιούνται την πρόσθετη ανταμοιβή για την εμπλοκή τους σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας <> γιατί πολλοί φορείς του Δημοσίου επιλέγουν να ορίσουν υπαλλήλους με σύμβαση έργου τα λεγόμενα golden μπλοκάκια τα οποία αμείβονται ήδη με παχυλούς μισθούς και μάλιστα σε βάρος υπαλλήλων που είναι χρόνια στο ενιαίο μισθολόγιο με πενιχρούς μισθούς.

- **12 Μαΐου 2022, 09:03 |**

Ετήσιο σχέδιο δράσης…μάλλον οι δημιουργοί του συγκεκριμένου νόμου έχουν μείνει σε άλλη εποχή!! Θα ήθελα να σκεφτούν αν το ετήσιο σχέδιο δράσης(το οποίο ορίζεται πριν τον ερχομό του χρόνου…Νοέμβριο-Δεκέμβριο) για το έτος 2019…που έγινε (επειδή και σήμερα γίνονται ετήσια σχέδιο δράσης και στοχοθεσίες δίχως βεβαια καποια επιπλέον αμοιβη) θα είχε προβλέψει τις εργασίες ή θα ήταν ίδιοι οι στόχοι και οι απαιτήσεις απο τους δημοσίους υπαλλήλους κατά τη διάρκεια του έτους. Θέλετε να πούμε για το 2020; το 2021; ή ακόμα και το 2022; Εφόσον τον ιδιώτη τον έχουμε φανταχτερό παράδειγμα γιατί δεν υιοθετούμε τα στοιχεία του που είναι θετικά για τους υπαλλήλους; Το κίνητρο-μπόνους-επιπλέον αμοιβή να είναι με το μήνα!! Οι ανάγκες και οι στόχοι, τη συγκεκριμένη εποχή, δεν μπορεί γίνονται με απαρχαιωμένο τρόπο σκέψης θα καταρτίζεται ενα ετήσιο σχέδιο δράσης….και βάση αυτού θα κινείται όλος ο δημόσιος άξονας; Οι απαιτήσεις και η στοχοθεσία είναι ενα δυναμικό χαρακτηριστικο ή πιο σωστά θα πρέπει να είναι. Με το μήνα η στοχοθεσία ανάλογα με τις απαιτήσεις που προκύπτουν και το μπόνους επίσης με το μήνα.

Το ποσοστό του μπόνους…70-80€ το μήνα;; δεν θα ήθελα να το σχολιάσω καθόλου!! Ένα είναι σίγουρο, ότι θα πρέπει να αυξηθεί!! Ας παραδειγματιστούμε πάλι από τον ιδιωτικό τομέα που σε πολλές περιπτώσεις το μπόνους ξεπερνάει ακόμα και το μηνιαίο μισθό τους.

Αφού ο δημόσιος τομέας είναι απαρχαιωμένος, ευθύνεται για όλα τα δεινά του κόσμου και ο ιδιώτης είναι ο άριστος με τα εξαίρετα στελέχη, που πολλές φορές τα καλούμε με όρους και αμοιβή ιδιωτικού κλάδου να εργάζεται δίπλα σε δημοσίους συναδέλφους ή και να προϊσταστε αυτών να παραδειγματιζόμαστε και στα θετικά των υπαλλήλων.

Αύξηση μπόνους και όχι 70€/μήνα που αντιστοιχεί..(αν αναφέρεις σε ιδιωτικό υπάλληλο μπόνους 70€ θα γελάει) και να γίνεται μηνιαία η μέτρηση των απαιτούμενων στόχων και η καταβολή του αντίστοιχου επιδόματος!!

- **11 Μαΐου 2022, 22:04 |**

Η πληρωμές των έργων υποθέτω θα γίνονται από τις τεχνικές υπηρεσίες των ΟΤΑ και για αυτό το λόγω δεν συμπεριλαμβάνονται στο Σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής οι υπάλληλοι των Οικονομικών Υπηρεσιών των ΟΤΑ.

- **11 Μαΐου 2022, 15:15 |**

Προτείνω να προστεθεί το Ή διαζευτικό στον τίτλο και στο κείμενο και να γίνει: «σε έργα του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» ή/και στην υλοποίηση έργων συγχρηματοδοτούμενων

προγραμμάτων ή/και προγραμμάτων χρηματοδοτούμενων αμιγώς από πόρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ΕΟΧ»

- **11 Μαΐου 2022, 15:34 |**

στις εμπλεκόμενες υπηρεσίες του άρθρου 25 θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και υπηρεσίες προγραμματισμού ή άλλων υπηρεσιών ή μεμονωμένων υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού που εκτός από τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα π.χ. ΕΣΠΑ να ασχολούνται και με αμιγώς χρηματοδοτούμενα προγράμματα από την Ευρωπαϊκή Ένωση (π.χ.Ανταγωνιστικά Ευρωπαϊκά προγράμματα όπως HORIZON). Η υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων απαιτεί υψηλού επιπέδου διοικητικές, οργανωτικές και επικοινωνιακές δεξιότητες.

- **11 Μαΐου 2022, 10:25 |**

Στις εμπλεκόμενες υπηρεσίες του άρθρου 25 θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και οι υπηρεσίες προγραμματισμού, που εκ του νόμου και των αρμοδιοτήτων τους συμμετέχουν στην υποβολή, έγκριση και υλοποίησή συγχρηματοδοτούμενων δράσεων

ΑΡΘΡΟ 26

- **24 Μαΐου 2022, 20:40 |**

Οι υπάλληλοι της Οικονομικής Υπηρεσίας της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αιγαίου συμφωνούμε με τα σχόλια των συναδέλφων των λοιπών Αποκεντρωμένων Διοικήσεων και επισημαίνουμε με τη σειρά μας ότι οι υπάλληλοι των οικονομικών υπηρεσιών των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων θα πρέπει να συμπεριληφθούν στις διατάξεις του άρθρου 26 για την καταβολή ΚΕΔΣ, καθώς παρά την εξαιρετική υποστελέχωση των υπηρεσιών τους ς και τον αυξημένο φόρτο εργασίας τους, οι εν λόγω υπάλληλοι συμβάλλουν αποτελεσματικά στη χρηστή και δημοσιονομική διαχείριση. Ως εκ τούτου η συμπερίληψή τους στο επίμαχο άρθρο 26 του σχεδίου νόμου διασφαλίζει την ίση μεταχείρισή τους με τους συναδέλφους άλλων φορέων που επιτελούν ακριβώς την ίδια εργασία.

- **24 Μαΐου 2022, 17:26 |**

Οι υπάλληλοι της Οικονομικής Υπηρεσίας της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αιγαίου συμφωνούμε με τα σχόλια των συναδέλφων των λοιπών Αποκεντρωμένων Διοικήσεων και επισημαίνουμε με τη σειρά μας ότι οι υπάλληλοι των οικονομικών υπηρεσιών των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων θα πρέπει να συμπεριληφθούν στις διατάξεις του άρθρου 26 για την καταβολή ΚΕΔΣ, καθώς παρά την εξαιρετική υποστελέχωση των υπηρεσιών τους και τον αυξημένο φόρτο εργασίας τους, οι εν λόγω υπάλληλοι συμβάλλουν αποτελεσματικά στη χρηστή και δημοσιονομική διαχείριση. Ως εκ τούτου η συμπερίληψή τους στο επίμαχο άρθρο 26 του σχεδίου νόμου διασφαλίζει την ίση μεταχείρισή τους με τους συναδέλφους άλλων φορέων που επιτελούν ακριβώς την ίδια εργασία.

- **24 Μαΐου 2022, 16:43 |**

Οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις αποτελούν Φορείς της Κεντρικής Διοίκησης και οι Δ/νσεις Οικονομικών σε εφαρμογή του άρθρου 69Γ του Ν.4270/2014 ασκούν αρμοδιότητες ΓΔΟΥ. Οι υπάλληλοι αμείβονται σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4354/2015 για το ενιαίο μισθολόγιο. Εφαρμόζουν τη δημοσιονομική πολιτική, υπόκεινται σε δημοσιονομικό έλεγχο διαρκώς, σύμφωνα και με τα διαλαμβανόμενα στην παρ.2 του άρθρου 26 του σχεδίου νόμου για την χορήγηση του (Κ.Ε.Δ.Σ.), όπως και οι αναφερόμενοι στην παρ.1 υπάλληλοι των λοιπών Φορέων της Κεντρικής Διοίκησης. Οι κοινές αρμοδιότητες προκύπτουν σαφώς και από τα περιγράμματα θέσεων εργασίας και από την κείμενη νομοθεσία. Προκειμένου να μην δημιουργούνται ανισότητες και υπάλληλοι δύο ταχυτήτων, γεγονός το οποίο θα αποτελέσει ένα επιπλέον αντικίνητρο παραμονής στις ήδη υποστελεχωμένες Δ/νσεις Οικονομικού των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, στο σχέδιο

νόμου πρέπει να συμπεριληφθούν και όλοι οι υπάλληλοι των Οικονομικών Υπηρεσιών των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων.

- **24 Μαΐου 2022, 14:37 |**

Ως Υπάλληλος της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Πελοποννήσου Δυτικής Ελλάδας & Ιονίου θα ήθελα να παραθέσω τα κάτωθι
Οι Δνσεις Οικονομικού των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων σε εφαρμογή του άρθρου 69Γ του ν 4270/2014 ασκούν αρμοδιότητες ΓΔΟΥ ,και εφαρμόζουν όλες τις οδηγίες του Υπουργείου Οικονομικών χειρίζονται όλα τα συστήματα ΗΔΔ , ΟΠΣΔΠ που χειρίζεται και το Υπουργείο Οικονομικών με αυξημένες τις ευθύνες και το μέγεθος της καθημερινής εργασίας κατά πολύ , με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ενδιαφέρον προσέλευσης για στελέχωση προσωπικού από άλλες Υπηρεσίες.
Για το λόγο αυτό πιστεύω πρέπει να συμπεριληφθεί το προσωπικό που υπηρετεί στις Οικονομικές Υπηρεσίες των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων στο άρθρο 26 που αφορά στο κίνητρο επίτευξης Δημοσιονομικών στόχων

- **24 Μαΐου 2022, 13:12 |**

Πως θα μπορούσε να επιτευχθεί ο στόχος της «ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης», όταν το αίσθημα της αδικίας που προέρχεται από τις μισθολογικές ανισότητες προκαλεί τροχοπέδη στη παρακίνηση των εργαζομένων;
Αν στόχος είναι κάποιοι να δουλεύουν με ξέφρενους ρυθμούς και να πληρώνονται με μερικά ψυχούλα παραπάνω, ενώ άλλοι θα μπορούν να παίρνουν σχεδόν διπλάσιο μισθό χωρίς να καταβάλλουν καμία επιπλέον προσπάθεια, τότε σίγουρα το νομοσχέδιο αυτό είναι προς τη σωστή κατεύθυνση. Αν όμως στόχος είναι η δικαιοσύνη και η αύξηση της παραγωγικότητας θα πρέπει να γίνουν σημαντικές αλλαγές στο νομοσχέδιο, ώστε ούτε ο μισθός όσον παίρνουν την προσωπική διαφορά μειωθεί, αλλά ούτε και οι νέοι υπάλληλοι που διορίστηκαν με διαδικασίες ΑΣΕΠ αδικούνται από το σύστημα.

- **24 Μαΐου 2022, 12:16 |**

Ως υπάλληλος της Οικονομικής Υπηρεσίας της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Θεσσαλίας – Στερεάς Ελλάδας θέλουμε για το άρθρο 26 του υπό διαβούλευση σχεδίου νόμου να κάνουμε το παρακάτω σχόλιο:
Οι Διευθύνσεις Οικονομικού των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων αποτελούν οικονομικές υπηρεσίες οι οποίες καλούνται να ασκήσουν αρμοδιότητες που συμβάλλουν στην επιτυχία των στόχων του ΕΣΚυΠ του Υπουργείου Οικονομικών, καλούνται δηλαδή μεταξύ άλλων στην υλοποίηση μεταρρυθμιστικών δράσεων που αφορούν τη λογιστική μεταρρύθμιση, την επισκόπηση δαπανών, προϋπολογισμούς επιδόσεων, εφαρμογή δεικτών, ηλεκτρονικών τιμολογίων και πλείστες άλλες, πέραν από τις πολύ σημαντικές αρμοδιότητες ΓΔΟΥ για εκτέλεση του προϋπολογισμού τους και πληρωμή των δαπανών τους (μεταφορά αρμοδιότητας από πρώην ΥΔΕ), ζητήματα προμηθειών και διαχείρισης δημόσιας περιουσίας. Δηλαδή έχουν μετασχηματιστεί σε «διευρυμένων υπευθυνοτήτων λογιστήρια» που απαιτούν σταθερότητα στη στελέχωση, ώστε να επιτευχθεί σε αποκεντρωμένο επίπεδο η ομαλή υλοποίηση των δημοσιονομικών στόχων βιωσιμότητας και σταθερότητας.
Εξειδικευμένες εφαρμογές, εξειδικευμένες πρακτικές, νέοι τρόποι οργάνωσης και αποτύπωσης λογιστικών στοιχείων απαιτεί στελέχωση από άτομα που θα παραμείνουν σταθερά σε αυτές τις υπηρεσίες. Αντιθέτως κανείς δεν επιθυμεί μετακίνηση στην οικονομική υπηρεσία, και εφόσον υπηρετεί σ΄αυτήν επιχειρεί με κάθε ευνοϊκή ειδική διάταξη να μεταταχθεί σε άλλη υπηρεσία με καλύτερες οικονομικές ή υπηρεσιακές συνθήκες.
Θεωρούμε ότι επειδή οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις αποτελούν τμήμα της Κεντρικής Διοίκησης, δεν πρέπει καταρχήν να αποκλειστούν από τις διατάξεις του άρθρου 26 για την καταβολή ΚΕΔΣ. Είναι ένα σημαντικό κίνητρο για την εκπλήρωση τόσο των δημοσιονομικών στόχων όσο και της ανάγκης της οικονομικής Υπηρεσίας να διατηρήσει το προσωπικό της που φυλλορροεί, ανταμείβοντας τους υπηρετούντες για τις προσπάθειες τήρησης προθεσμιών και εκτέλεσης του προϋπολογισμού συμβάλλοντας στη χρηστή και αποτελεσματική δημοσιονομική διαχείριση.
Με αυτό τον τρόπο διασφαλίζεται η ισότητα μεταξύ υπαλλήλων που επιτελούν ακριβώς την ίδια εργασία με

άλλους φορείς (ΓΔΟΥ Υπουργείων) και εξασφαλίζεται έτσι η εύρυθμη λειτουργία των οικονομικών μας υπηρεσιών.

- **24 Μαΐου 2022, 11:53 |**

Ως υπάλληλος της Διεύθυνσης Οικονομικού της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Κρήτης θα ήθελα να σημειώσω ότι οι Διευθύνσεις Οικονομικού των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων ασκούν αρμοδιότητες των ΓΔΟΥ κατ' εφαρμογή του άρθρου 69Γ του ν. 4270/2014, σύμφωνα και με τις οδηγίες του Υπουργείου Οικονομικών/ Γενικό Λογιστήριο του Κράτους.
Οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα κάθε υπαλλήλου είναι καθορισμένα με σαφήνεια τόσο από την κείμενη νομοθεσία όσο και από τους ρόλους που αναλαμβάνουν μέσα στο ΟΠΣΔΠ.

Σημειώνεται δε ότι εξαιτίας των αρμοδιοτήτων που έχουν αποδοθεί στις ΓΔΟΥ, οι οποίες συνεπάγονται αυξημένο εργασιακό φόρτος και πολύ σημαντικές ευθύνες, η προσπάθεια προσέλκυσης προσωπικού για τη στελέχωση των Οικονομικών Υπηρεσιών των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων είναι δυσχερής και συνιστούν αιτία εκροής των ήδη υπηρετούντων στελεχών τους.

Για όλα τα ανωτέρω θεωρώ ότι το προσωπικό των οικονομικών υπηρεσιών των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, ως φορείς Κεντρικής Διοίκησης, πρέπει να συμπεριληφθεί στο άρθρο 26 για την καταβολή του Κινήτρου επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων ΚΕΔΣ.

Με αυτό τον τρόπο διασφαλίζεται η ισότητα μεταξύ υπαλλήλων που επιτελούν ακριβώς την ίδια εργασία με άλλους φορείς (ΓΔΟΥ Υπουργείων) και εξασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία των οικονομικών μας υπηρεσιών.

- **24 Μαΐου 2022, 09:50 |**

Να δοθεί δηλαδή στους υπαλλήλους του ΓΛΚ, για τους οποίους προβλέπεται και ελεγκτική αποζημίωση έως 300 ευρώ / μήνα, ενώ στο ΣΔΟΕ δεν υπάρχει αντίστοιχη πρόβλεψη. Είμαστε ελεγκτές του ίδιου Υπουργείου ή όχι? Γιατί οι έλεγχοι των ΔΥΕΕ, ΕΔΕΛ κτλ αξίζουν ελεγκτική αποζημίωση, ενώ του ΣΔΟΕ όχι? Είναι αντισυνταγματικό και τουλάχιστον προσβλητικό. Δείτε προσεκτικά τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητές και σίγουρα τον ετήσιο απολογισμό των πεπραγμένων μας. Ας σταματήσει κάπου αυτή η αποξίωση ή ας καταργηθεί το ΣΔΟΕ. Τέλος στην κοροϊδία και στους τζάμπα ελεγκτές.

- **24 Μαΐου 2022, 02:07 |**

Πλέον όλων όσων έχουν διατυπωθεί, λόγω της πρόβλεψης της συγκεκριμένης διακριτικής ευχέρειας ως προς επιλογή από το προϊστάμενο όργανο ενός αριθμού εκ του συνόλου των υπαλλήλων μιας οργανικής μονάδας, οι οποίοι, κατά την κρίση του, θα τύχουν της υπόψη επιβράβευσης, δε θα προκαλέσει έκπληξη το ενδεχόμενο να αρχίσουν μεταξύ άλλων να εξυφαινονται σχέσεις εξάρτησης και διαπλοκής καθώς και ανταγωνισμού για την απόκτηση της εύνοιας της ιεραρχίας, οι οποίες θα οδηγήσουν σε διατάραξη των ισορροπιών και του κλίματος συνεργασίας των υπαλληλων μεταξύ τους. Προς αποφυγή, λοιπόν, φαινομένων ευνοιοκρατιας, το ορθό είναι όλοι ανεξαιρέτως οι υπάλληλοι μιας οργανικής μονάδας που διακρίθηκε για την επίτευξη των προβλεπόμενων στόχων να καθίστανται κοινωνοί ισομερώς και της ανταπόδοσης των ευσημων.

- **23 Μαΐου 2022, 21:00 |**

Ως υπάλληλος της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Μακεδονίας – Θράκης και συγκεκριμένα στη Διεύθυνση Οικονομικού, έχω να αναφέρω παρατηρήσεις επί του άρθρου 26 του υπό διαβούλευση σχεδίου του νόμου. Οι Διευθύνσεις Οικονομικού των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων ασκούν αρμοδιότητες ποικίλες (Κατάρτιση, εκτέλεση προϋπολογισμού, προϋπολογισμοί επιδόσεων με εφαρμογή δεικτών, υλοποίηση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, ζητήματα προμηθειών κ.α.). Οι Διευθύνσεις Οικονομικού έχουν αναλάβει αρμοδιότητες των ΓΔΟΥ κατ' εφαρμογή του άρθρου 69Γ του ν. 4270/2014, και λειτουργούν με γνώμονα την τήρηση των αρχών της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης (οικονομικότητα, αποδοτικότητα, αποτελεσματικότητα, διαφάνεια)και εναρμονίζονται με τις οδηγίες του Υπουργείου Οικονομικών/ Γενικό Λογιστήριο του Κράτους. Οι ευθύνες, οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα κάθε υπαλλήλου είναι καθορισμένα με σαφήνεια τόσο από την κείμενη νομοθεσία όσο και από τους ρόλους που

αναλαμβάνουν μέσα στο ΟΠΣΔΠ. Στις Διευθύνσεις Οικονομικού έχουν διατεθεί πληθώρα πληροφοριακών συστημάτων και υποστηρικτικών εφαρμογών στο πλαίσιο της δημοσιονομικής διαχείρισης. Ο εργασιακός φόρτος και οι ευθύνες που προκαλούνται από τις αυξημένες αρμοδιότητες που έχουν αποδοθεί στις ΓΔΟΥ, λειτουργούν ως αντικίνητρο στην προσπάθεια προσέλκυσης στελεχών και συνιστούν αιτία εκροής των ήδη υπηρετούντων στελεχών τους.
Για όλα τα ανωτέρω θεωρώ ότι το προσωπικό των οικονομικών υπηρεσιών των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, ως φορείς Κεντρικής Διοίκησης πρέπει να συμπεριληφθεί στο άρθρο 26 για την καταβολή του Κινήτρου επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων ΚΕΔΣ. Με αυτό τον τρόπο διασφαλίζεται η ισότητα μεταξύ υπαλλήλων που επιτελούν ακριβώς την ίδια εργασία με άλλους φορείς (ΓΔΟΥ Υπουργείο Οικονομικών), καθώς και εξασφαλίζεται η εύρυθμη λειτουργία των οικονομικών μας υπηρεσιών.

- **23 Μαΐου 2022, 14:41 |**

Για να αρθεί η άνιση μισθολογική μεταχείριση και να υπάρξει πραγματικό κίνητρο σε όλους τους υπαλλήλους ΟΛΟΥ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ & ΝΠΔΔ που αμείβονται σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.4354/2015 όπως ισχύει, πρέπει να μισθοδοτούνται όλοι με τον ίδιο μισθό και να μην υπάρχουν διακρίσεις και μισθοί δύο ταχυτήτων!

- **23 Μαΐου 2022, 10:27 |**

Για να υπάρξει πραγματικό κίνητρο σε όλους τους υπάλληλους του υπουργείου οικονομικών, θα πρέπει πρώτα να αρθεί η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση των νεουπηρετούντων υπάλληλων με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους αδιακρίτως.

- **23 Μαΐου 2022, 10:50 |**

Ως υπάλληλοι της Οικονομικής Υπηρεσίας της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Θεσσαλίας – Στερεάς Ελλάδας θέλουμε για το άρθρο 26 του υπό διαβούλευση σχεδίου νόμου να κάνουμε το παρακάτω σχόλιο:

Οι Διευθύνσεις Οικονομικού των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων αποτελούν οικονομικές υπηρεσίες οι οποίες καλούνται να ασκήσουν αρμοδιότητες που συμβάλλουν στην επιτυχία των στόχων του ΕΣΚυΠ του Υπουργείου Οικονομικών, καλούνται δηλαδή μεταξύ άλλων στην υλοποίηση μεταρρυθμιστικών δράσεων που αφορούν τη λογιστική μεταρρύθμιση, την επισκόπηση δαπανών, προϋπολογισμούς επιδόσεων, εφαρμογή δεικτών, ηλεκτρονικών τιμολογίων και πλείστες άλλες, πέραν από τις σημαντικές αρμοδιότητες ΓΔΟΥ για εκτέλεση του προϋπολογισμού τους και πληρωμή των δαπανών τους (μεταφορά αρμοδιότητας από πρώην ΥΔΕ), ζητήματα προμηθειών και διαχείρισης δημόσιας περιουσίας. Δηλαδή έχουν μετασχηματιστεί σε «διευρυμένων υπευθυνοτήτων λογιστήρια» που απαιτούν σταθερότητα στη στελέχωση, ώστε να επιτευχθεί σε αποκεντρωμένο επίπεδο η ομαλή υλοποίηση των δημοσιονομικών στόχων βιωσιμότητας και σταθερότητας.

Εξειδικευμένες εφαρμογές, εξειδικευμένες πρακτικές, νέοι τρόποι οργάνωσης και αποτύπωσης λογιστικών στοιχείων απαιτεί στελέχωση από άτομα που θα παραμείνουν σταθερά σε αυτές τις υπηρεσίες. Αντιθέτως κανείς δεν επιθυμεί μετακίνηση σε οικονομική υπηρεσία, και εφόσον υπηρετεί επιχειρεί με κάθε ευνοϊκή ειδική διάταξη να μεταταχθεί σε άλλη υπηρεσία με καλύτερες οικονομικές ή υπηρεσιακές συνθήκες.

Θεωρούμε ότι επειδή οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις αποτελούν τμήμα της Κεντρικής Διοίκησης, δεν πρέπει καταρχήν να αποκλειστούν από τις διατάξεις του άρθρου 26 για την καταβολή ΚΕΔΣ. Είναι ένα σημαντικό κίνητρο για την εκπλήρωση τόσο των δημοσιονομικών στόχων όσο και της ανάγκης της οικονομικής Υπηρεσίας να διατηρήσει το προσωπικό της που φυλλοροεί, ανταμείβοντας τους υπηρετούντες για τις προσπάθειες τήρησης προθεσμιών και εκτέλεσης του προϋπολογισμού συμβάλλοντας στη χρηστή και αποτελεσματική δημοσιονομική διαχείριση.

- **23 Μαΐου 2022, 09:53 |**

Τι θα γίνει με αντικειμενα που δεν μπορούν να χρονοπρογραμματιστούν ;Πχ (ν. 3492/2006) η διενέργεια Ειαγγελικών Παραγγελιών στίς υπηρεσίες του ΓΛΚ είναι άδηλο πότε μπορεί να ολοκληρώνεται , επειδή καθε μια υπόθεση έχει διαφορετικά δεδομένα και επομένως και διαφορετικό χρόνο ολοκλήρωσης . Το ίδιο συμβαίνει και με τους τακτικούς/ έκτακτους/ειδικους ελέγχους σε φορείς με διαφορετικό εύρος νομοθετικού πλαισίου ή τοπικής ή καθ ύλην αρμοδιότητας : Είναι διαφορετικο να ολοκληρώνεται ο έλεγχος σε ένα μικρο κληροδότημα και διαφορετικό να ολοκληρώνεται πχ στην Περιφέρεια Αττικής …Επομένως δεν είναι δυνατο να θεωρείται ο κάθε έλεγχος ως 1 μονάδα του στόχου προς εκτέλεση , προκειμένου να δοθεί το ΚΕΔΣ … Θα υπάρξουν αδικίες

- **22 Μαΐου 2022, 15:21 |**

θα πρέπει προηγουμένως να διευθετηθεί η άνιση και άδικη μισθολογική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων, αποδίδοντας τη προσωπική διαφορά σε όλους.

- **21 Μαΐου 2022, 21:47 |**

Από την στιγμή που οι πιο νέοι υπάλληλοι δείχνουν να έχουν περισσότερο φιλότιμο, περισσότερες γνώσεις και εργάζονται αντικειμενικά περισσότερο, θεωρώ δίκαιο να δοθεί το Κ.Ε.Δ.Σ. ως φιξ ποσό και σίγουρα όχι ως ποσοστό του βασικού μισθού.

- **20 Μαΐου 2022, 19:09 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΚΕΦΑΛΑΙΑΓΟΡΑΣ**

Παρά το γεγονός ότι η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (Ε.Κ.) ανήκει στους εποπτευόμενους από το Υπουργείο Οικονομικών φορείς, ωστόσο δεν αποτυπώνεται με σαφήνεια η δυνατότητα υπαγωγής των στελεχών της στο εν λόγω άρθρο, καθώς αφενός η πλειοψηφία των εργαζομένων της έχουν σχέση εργασίας ΙΔΑΧ, αφετέρου το αντικείμενο εργασιών της Ε.Κ. δεν συνδέεται με την επίτευξη δημοσιονομικών στόχων που θα πρέπει να καθορίζονται ποσοτικά. Για το λόγο αυτό, θα πρέπει να προβλεφθούν ειδικότερες διατάξεις, για να δοθεί η δυνατότητα παροχής κινήτρων και στους εργαζομένους της Ε.Κ., λαμβανομένου υπόψη του ειδικού καθεστώτος που διέπει την Ε.Κ. αναφορικά με την λειτουργική της ανεξαρτησία, τη μη συμπερίληψή της στους Φορείς Γενικής Κυβέρνησης και στον κρατικό προϋπολογισμό.

- **19 Μαΐου 2022, 13:14 |**

Θεωρώ ότι το κίνητρο (Κ.Ε.Δ.Σ.) δεν θα πρέπει να υπολογίζεται επί του βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης κάθε υπαλλήλου, διότι αυτό συγκρούεται με την λογική του «μπόνους» και δημιουργεί μισθολογική αδικία, η οποία μεγαλώνει όσο μεγαλώνει το ποσό.

Δηλαδή ο νεότερος υπάλληλος, ανεξαρτήτως προσωπικής διαφοράς, αν πιάσει τους ίδιους στόχους με έναν παλαιότερο, θα πάρει πολύ λιγότερα χρήματα. Έτσι αυξάνεται η μισθολογική διαφορά που σε πολλές περιπτώσεις είναι ήδη μεγάλη.Αντιθέτως, θεωρώ ότι πρέπει να δοθούν περισσότερα κίνητρα στους νεώτερους και πιο χαμηλόμισθους υπαλλήλους, οι οποίοι μπορούν να είναι πιο αποδοτικοί (και συνήθως είναι), παρότι αμείβονται πολύ λιγότερο.

Σε διαφορετική περίπτωση, θεωρώ ότι δεν θα υπάρξει η επιδιωκόμενη αύξηση της απόδοσης από τους υπαλλήλους αυτούς, διότι θα ενισχυθεί το αίσθημα της αδικίας.Εναλλακτικά, θα μπορούσε, τουλάχιστον, το ποσό να είναι ίσο για όλους, ανεξάρτητα από τον μισθό του καθενός.

- **19 Μαΐου 2022, 11:34 |**

Θα πρέπει προηγουμένως να διευθετηθεί η άνιση και άδικη μισθολογική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων, αποδίδοντας τη προσωπική διαφορά σε όλους.Περαιτέρω, ως προς το περιεχόμενο της παροχής του κινήτρου, θα ήταν ίσως χρήσιμο για τον κάθε υπάλληλο που θα αμειφθεί με αυτό να το αξιοποιήσει με οποιοδήποτε τρόπο επιθυμεί (δίδοντας 2-3 επιλογές), και όχι κατ' ανάγκη να αποδοθεί μέσω μισθοδοσίας.

Για παράδειγμα, η ύπαρξη δυνατότητας επιλογής του εργαζομένου να λάβει μέρος του κινήτρου παροχή διατακτικών σίτισης θα ήταν μια πρωτοπόρα για το δημόσιο παροχή.

- **19 Μαΐου 2022, 11:29 |**

εποπτευόμενοι φορείς δείχνει πολύ γενικό. π.χ φορείς γενικής κυβέρνησης αφορά?

γενικότερα τα στελέχη από τους φορείς γενικής κυβέρνησης δείχνει να είναι εκτός του συστήματος κινήτρων, ενώ είναι αυτοί που υπέστησαν τις μεγαλύτερες απώλειες από την ένταξη στο Ε.Μ, ενώ παράλληλα απασχολούν ιδιαίτερα κατηρτισμένο και εξειδικευμένο προσωπικό (όσοι έχουν απομείνει, και όσοι θα απομείνουν όσο πηγαίνουμε σε επίπεδα πλήρους απασχόλησης) τα οποία βάσει των εργασιών τους μπορούν επίσης να ενταχθούν στη φιλοσοφία του παρόντος νομοσχεδίου.

- **19 Μαΐου 2022, 01:27 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

Αυτή η θρησκοληπτική προσήλωση και σύνδεση, από τα μνημονιακά χρόνια και μετά, των πάντων με "στόχους", και η αποδοχή, ως θέσφατου, όλων των προτάσεων των θεσμών χωρίς να αξιολογούνται τα αποτελέσματα τους πρέπει να προβληματίσει. Μέχρι σήμερα ανισότητες, μεροληψίες, φαινόμενα διάλυσης, κακές εργασιακές σχέσεις και συνθήκες εργασίας, είναι τα αποτελέσματα αυτής της πρακτικής. Για να γίνει κατανοητό, στόχοι σε κάθε υπηρεσία είναι οι αρμοδιότητές της και αυτό που πρέπει να γίνει και αρκεί, είναι η δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την κατά τον καλύτερο δυνατό, αποτελεσματικό και επιτυχή τρόπο εκτέλεσή τους.

Επί της προτεινόμενης ρύθμισης τώρα η οποία κινείται μεν προς τη σωστή κατεύθυνση θα πρέπει όμως, όπως ήδη έχουμε εισηγηθεί,

α) είτε να αναπροσαρμοστεί η δαπάνη από τα 5 στα 7,5 εκ. ευρώ λόγω της εκ των υστέρων ένταξης στη ρύθμιση περισσοτέρων υπηρεσιών και υπαλλήλων, είτε να απαληφθεί το συγκεκριμένο εδάφιο. Δεν είναι δυνατόν να αυξάνονται οι δικαιούχοι και η δαπάνη να μένει ίδια και

β) νομοτεχνικά να βελτιωθεί αφού εκτιμάται ότι θα δημιουργήσει αρκετά προβλήματα ως προς την ερμηνεία της αφενός, στην εργασιακή ηρεμία και λειτουργία των υπηρεσιών αφετέρου.

Προς τούτο η Ομοσπονδία επαναπροτείνει την αναδιατύπωση του άρθρου ως εξής:

"Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών, η οποία εκδίδεται σε ετήσια βάση, καθορίζεται Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών στόχων (Κ.Ε.Δ.Σ.), το οποίο χορηγείται στο προσωπικό των Γενικών Διευθύνσεων Οικονομικών Υπηρεσιών των Υπουργείων, του ΓΛΚ καθώς και των υπηρεσιών και των νπδδ που υπάγονται στο Υπουργείο Οικονομικών. Με την απόφαση αυτή ρυθμίζονται το ύψος, η διαδικασία, οι όροι και οι προϋποθέσεις, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια σχετικά με τη χορήγηση του εν λόγω κινήτρου. Το Κ.Ε.Δ.Σ. δεν μπορεί να υπερβαίνει, ανά έτος, το δεκαπέντε τοις εκατό (15%) του αθροίσματος του ετήσιου βασικού μισθού και του επιδόματος θέσης ευθύνης κάθε υπαλλήλου, καταβάλλεται σε μηνιαία βάση σε κάθε δικαιούχο και δεν συμψηφίζεται με την προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄176) και του άρθρου 155 του ν. 4472/2017 (Α' 74) . (Η καταβολή του Κ.Ε.Δ.Σ. εξαρτάται από την επίτευξη των στόχων κάθε υπηρεσίας, η οποία βεβαιώνεται από τον εκάστοτε προϊστάμενο της.)"

- **18 Μαΐου 2022, 13:15 |**

Για να υπάρξει πραγματικό κίνητρο επίτευξης δημοσιονομικών στόχων, θα πρέπει πρώτα να αρθεί η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση των μεταταχθέντων ή διορισθέντων υπάλληλων μετά τον Οκτώβριο 2018, με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπάλληλους του Υπουργείου Οικονομικών αδιακρίτως. Δύο υπάλληλοι ίσης μόρφωσης και εμπειρίας που θα επιτελέσουν το ίδιο έργο θα πρέπει να αμειφθούν ισότιμα.

- **17 Μαΐου 2022, 10:05 |**

5 εκ. ευρώ ανά έτος είναι πολύ μικρό ποσό, αν ληφθεί υπόψη ότι οι δυνητικοί δικαιούχοι είναι τουλάχιστον 4.000 άτομα όπως επίσης ότι τα άτομα αυτά διαχειρίζονται μεγάλο μέρος του ΑΕΠ. Κάντε το Χ3-4 μήπως και δουλέψει.

- **16 Μαΐου 2022, 11:08 |**

Πέρα από την αδήριτη ανάγκη για εκμηδένιση των μισθολογικών ανισοτήτων των νέων συναδέλφων, πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι αρκετές υπηρεσίες του ΥΠ.ΟΙΚ. δεν μπορούν βάσει αντικειμένου να ποσοτικοποιήσουν τους στόχους τους, όπως για παράδειγμα τμήματα που ασχολούνται με ανάλυση δεδομένων και παρουσίαση δημοσιονομικών και φορολογικών αποτελεσμάτων και επιττώσεων.Αυτοί οι στόχοι είναι ποιοτικοί, και δεν μπορούν αν μετρηθούν αποκλειστικά μόνο βάσει της εμπρόθεσμης υποβολής τους(βάσει χρονοδιαγράμματος). Πως θα πάρουν λοιπόν οι αρμόδιοι υπάλληλοι Κ.Ε.Δ.Σ.? Και επίσης , θα είναι εξαιρετικά αδόκιμο να υπάρχουν εντός της ίδιας Δ/νσης τμήματα με ποσοτικοποιημένους στόχους που θα μπορούν να πάρουν Κ.Ε.Δ.Σ., και τμήματα που δεν θα μπορούν λόγω αντικειμένου να ποσοτικοποιήσουν στόχους. Συνεπώς, πρέπει να καθορισθούν και οι ποιοτικοί στόχοι ως προαπαιτούμενο για Κ.Ε.Δ.Σ.

- **16 Μαΐου 2022, 09:59 |**

Το Κίνητρο επίτευξης δημοσιονομικών στόχων δεν αφορά όλες τις υπηρεσίες και θα αυξήσει τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των υπαλλήλων και τις συγκρούσεις συμφερόντων με αποτέλεσμα την ενίσχυση του πελατειακού κράτους. Εξυπηρετεί τα συμφέροντα μίας μειοψηφίας ΕΛΙΤ υπαλλήλων των οποίων οι απολαβές είναι ήδη πολύ ψηλά.
Δυστυχώς δεν θα συμβάλλει στην αναβάθμιση της ποιότητας των υπηρεσιών προς τον πολίτη που είναι το ζητούμενο.

- **14 Μαΐου 2022, 09:28 |**

Δεν νοείται Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων για τους υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων αυτού χωρίς προηγουμένως να γίνει η άρση μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των υπαλλήλων του με τη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων αυτού.

- **12 Μαΐου 2022, 12:59 |**

Το μπόνους θα έχει πραγματική αξία, όταν χορηγηθεί και η προσωπική διαφορά στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών που έχουν προσληφθεί μετά το 2018.

- **12 Μαΐου 2022, 11:08 |**

Πρέπει να γίνει σαφές, ότι μέσα στην ίδια υπηρεσία, υπάλληλοι με πτυχία και μεταπτυχιακά και πολλά χρόνια εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα σε μεγάλες εταιρίες, έχουμε περίπου 500-600 ευρώ χαμηλότερο μισθό από συναδέλφους μας με παρόμοια προσόντα και ίδια θέση εργασίας, αλλά και 300 ευρώ χαμηλότερο από συναδέλφους ΔΕ με απλά διοικητικά καθήκοντα (με παρόμοια χρόνια εμπειρίας). Σε ποιά αξιολόγηση και σε ποια κίνητρα αναφέρεται λοιπόν το εν λόγω νομοσχέδιο; Πού είναι η ισότητα και η αξιοκρατία; Πού είναι το «σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής» που επικαλείτε; Ακόμα και αν πάρω το 15% του μπόνους του νομοσχεδίου, θα έχω μισθό 150 ευρώ χαμηλότερο από τους υπαλλήλους ΔΕ με απλά διοικητικά καθήκοντα (αν δεν πάρουν οι ίδιοι μπόνους). Θα ήθελα λοιπόν πολύ, να μας εξηγήσει ο υπουργός, γιατί δεν είναι αντισυνταγματικός αυτός ο νόμος, αφού το Σύνταγμα μιλάει καθαρά για ίση αμοιβή για ίση εργασία.

ΑΝ ΔΕΝ ΔΟΘΕΙ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΜΑΣ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ, ΔΕΝ ΜΠΟΡΟΥΜΕ ΝΑ ΜΙΛΑΜΕ ΓΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΡΑ.

- **12 Μαΐου 2022, 09:53 |**

Ετήσιο σχέδιο δράσης…μάλλον οι δημιουργοί του συγκεκριμένου νόμου έχουν μείνει σε άλλη εποχή!! Θα ήθελα να σκεφτούν αν το ετήσιο σχέδιο δράσης(το οποίο ορίζεται πριν τον ερχομό του χρόνου…Νοέμβριο-Δεκέμβριο) για το έτος 2019…που έγινε (επειδή και σήμερα γίνονται ετήσια σχέδιο δράσης και στοχοθεσίες δίχως βεβαια καποια επιπλέον αμοιβη) θα είχε προβλέψει τις εργασίες ή θα ήταν ίδιοι οι στόχοι και οι απαιτήσεις απο τους δημοσίους υπαλλήλους κατά τη διάρκεια του έτους. Θέλετε να πούμε για το 2020; το 2021; ή ακόμα και το 2022; Εφόσον τον ιδιώτη τον έχουμε φανταχτερό παράδειγμα γιατί δεν υιοθετούμε τα στοιχεία του που είναι θετικά για τους υπαλλήλους; Το κίνητρο-μπόνους-επιπλέον αμοιβή να είναι με το μήνα!! Οι ανάγκες και οι στόχοι, τη συγκεκριμένη εποχή, δεν μπορεί γίνονται με απαρχαιωμένο τρόπο σκέψης

θα καταρτίζεται ενα ετήσιο σχέδιο δράσης….και βάση αυτού θα κινείται όλος ο δημόσιος άξονας; Οι απαιτήσεις και η στοχοθεσία είναι ενα δυναμικό χαρακτηριστικο ή πιο σωστά θα πρέπει να είναι. Με το μήνα η στοχοθεσία ανάλογα με τις απαιτήσεις που προκύπτουν και το μπόνους επίσης με το μήνα. Το ποσοστό του μπόνους…70-80€ το μήνα;; δεν θα ήθελα να το σχολιάσω καθόλου!! Ένα είναι σίγουρο, ότι θα πρέπει να αυξηθεί!! Ας παραδειγματιστούμε πάλι από τον ιδιωτικό τομέα που σε πολλές περιπτώσεις το μπόνους ξεπερνάει ακόμα και το μηνιαίο μισθό τους.
Αφού ο δημόσιος τομέας είναι απαρχαιωμένος, ευθύνεται για όλα τα δεινά του κόσμου και ο ιδιώτης είναι ο άριστος με τα εξαίρετα στελέχη, που πολλές φορές τα καλούμε με όρους και αμοιβή ιδιωτικού κλάδου να εργάζεται δίπλα σε δημοσίους συναδέλφους ή και να προϊσταστε αυτών να παραδειγματιζόμαστε και στα θετικά των υπαλλήλων.
Αύξηση μπόνους και όχι 70€/μήνα που αντιστοιχεί..(αν αναφέρεις σε ιδιωτικό υπάλληλο μπόνους 70€ θα γελάει) και να γίνεται μηνιαία η μέτρηση των απαιτούμενων στόχων και η καταβολή του αντίστοιχου επιδόματος!!

- **11 Μαΐου 2022, 21:40 |**

Για να υπάρξει πραγματικό κίνητρο επίτευξης δημοσιονομικών στόχων, θα πρέπει πρώτα να αρθεί η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση των μεταταχθέντων ή διορισθέντων υπάλληλων μετά τον Οκτώβριο 2018, με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπάλληλους του Υπουργείου Οικονομικών αδιακρίτως. Δύο υπάλληλοι ίσης μόρφωσης και εμπειρίας που θα επιτελέσουν το ίδιο έργο θα πρέπει να αμειφθούν ισότιμα. Αν ένας πάρει επιπλέον προσωπική διαφορά και ο άλλος πάρει 'μπράβο' τότε να θεσπίσετε την εξόφληση των φορολογικών υποχρεώσεών μας με 'μπράβο' αντί χρημάτων…

- **11 Μαΐου 2022, 15:10 |**

Πρέπει να γίνει σαφές, ότι μέσα στην ίδια υπηρεσία, υπάλληλοι με πτυχία και μεταπτυχιακά και πολλά χρόνια εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα σε μεγάλες εταιρίες, έχουμε περίπου 500-600 ευρώ χαμηλότερο μισθό από συναδέλφους μας με παρόμοια προσόντα και ίδια θέση εργασίας, αλλά και 300 ευρώ χαμηλότερο από συναδέλφους ΔΕ με απλά διοικητικά καθήκοντα (με παρόμοια χρόνια εμπειρίας). Σε ποιά αξιολόγηση και σε ποια κίνητρα αναφέρεται λοιπόν το εν λόγω νομοσχέδιο; Πού είναι η ισότητα και η αξιοκρατία; Πού είναι το «σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής» που επικαλείτε; Ακόμα και αν πάρω το 15% του μπόνους του νομοσχεδίου, θα έχω μισθό 150 ευρώ χαμηλότερο από τους υπαλλήλους ΔΕ με απλά διοικητικά καθήκοντα (αν δεν πάρουν οι ίδιοι μπόνους). Θα ήθελα λοιπόν πολύ, να μας εξηγήσει ο υπουργός, γιατί δεν είναι αντισυνταγματικός αυτός ο νόμος, αφού το Σύνταγμα μιλάει καθαρά για ίση αμοιβή για ίση εργασία. Να σημειώσω ότι είμαι ΠΕ Μηχανολόγος Μηχανικός, με μεταπτυχιακό ΜΒΑ, εργοληπτικό πτυχίο Γ' τάξης από εμπειρία στον ιδιωτικό τομέα που ΔΕΝ ΠΛΗΡΩΝΕΤΑΙ στο δημόσιο, με Γ2 πτυχίο στα αγγλικά, Γ1 στα γερμανικά και Β2 στα ισπανικά. ΑΝ ΔΕΝ ΔΟΘΕΙ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΜΑΣ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ, ΔΕΝ ΜΠΟΡΟΥΜΕ ΝΑ ΜΙΛΑΜΕ ΓΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΡΑ.

- **11 Μαΐου 2022, 13:10 |**

Για να υπάρξει πραγματικό κίνητρο σε όλους τους υπάλληλους του υπουργείου οικονομικών, θα πρέπει πρώτα να αρθεί η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση των νεουπηρετούντων υπάλληλων με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους αδιακρίτως.

- **11 Μαΐου 2022, 13:45 |**

Συμφωνώ απολύτως με το σχόλιο του συναδέλφου Θωμά Πασχάλη.

Για να υπάρξει πραγματικό κίνητρο σε όλους τους υπάλληλους του υπουργείου οικονομικών, θα πρέπει πρώτα να αρθεί η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση των μεταταχθέντων ή διορισθέντων υπάλληλων μετά τον Οκτώβριο 2018, με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους αδιακρίτως.

- **11 Μαΐου 2022, 09:01 |**

Για να υπάρξει πραγματικό κίνητρο σε όλους τους υπάλληλους του υπουργείου οικονομικών, θα πρέπει πρώτα να αρθεί η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση των νεουπηρετούντων υπάλληλων με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους αδιακρίτως.

ΑΡΘΡΟ 27

- **19 Μαΐου 2022, 08:14 |**

Πραγματικά χρειάζεται μια ενίσχυση οικονομική των δικαστικών υπαλλήλων, αλλά για ποια στοχοθεσία μιλάμε όταν η εργασία τους είναι άρρηκτα δεμένη με αυτή των δικαστών και εισαγγελέων;;;

Αν δε φέρει απόφαση ο δικαστής πώς θα την προχωρήσει ο υπάλληλος;;

αν δε φέρει δικογραφία ο εισαγγελέας πώς θα προχωρήσουν οι κλήσεις ή ο προσδιορισμός των υποθέσεων;;

Εδώ αξίζει να αναφερθεί ότι τα δικαστήρια της χώρας με στοιχεία που το ίδιο το υπουργείο δικαιοσύνης έχει καταθέσει στη Βουλή λειτουργούν με το 60% του προσωπικού τους, πώς θα μπορέσουν να μπουν και άλλα μετρήσιμα σημεία;;

Να μη μιλήσω επίσης για τις συνθήκες εργασίας των υπαλλήλων, τα δικαστήρια είναι από τις υπηρεσίες που η τεχνολογία και η πληροφορική είναι άγνωστες λέξεις.

Κτήρια ερείπια , υπολογιστές ξεπερασμένης τεχνολογίας, δίκτυα που δουλεύουν με κάρβουνο. Βέβαια μπήκε σε λειτουργία το SOLON .GOV, αλλά δεν έχει υποστήριξη και σε ώρες αιχμής είναι σαν να μην υπάρχει.

Λοιπόν στοχοθεσία με ταχύτητες χελώνας και με υποστελέχωση;;;

ΑΡΘΡΟ 28

- **24 Μαΐου 2022, 21:53 |**

ΜΠΡΑΒΟ κ. Υπουργέ για αυτή τη ΠΟΛΥ ΣΩΣΤΗ ρύθμιση. Φαντάζομαι μαζί με εμένα χιλιάδες υπάλληλοι σας ευχαριστούν!

- **24 Μαΐου 2022, 21:13 |**

Με την προτεινόμενη διάταξη διευρύνεται περαιτέρω η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων όμοιων τυπικών και ουσιαστικών προσόντων που παρέχουν όμοια εργασία εντός του ίδιου φορέα, λόγω μη χορήγησης της προσωπικής διαφοράς σε όλους ανεξαρτήτως χρόνου ανάληψης υπηρεσίας.
Η μισθολογική ανισότητα δε για το ειδικό επιστημονική προσωπικό που προσλήφθηκε ή μετατάχθηκε στην ανεξάρτητη αρχή «Συνήγορος του Πολίτη» μετά το 2018 είναι ακραία, καθώς μετά την κατάργηση του ειδικού μισθολογίου και την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, οι ειδικοί επιστήμονες που προσλήφθηκαν ή μετατάχθηκαν στην Αρχή μετά το 2018, παρά τα αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους, την εξειδικευμένη εμπειρία και τα σύνθετα καθήκοντα τους, αμείβονται με μισθούς περί τα 900 ευρώ καθαρά ενώ συνάδελφοι ειδικοί επιστήμονες που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν λίγο πριν το 2018 λαμβάνουν ακόμα και διπλάσιες αποδοχές μέσω της χορήγησης της προσωπικής διαφοράς.
Είναι επιτακτικό να χορηγηθεί η προσωπική διαφορά στο σύνολο του προσωπικού που εκτελεί την ίδια εργασία, έχει τα ίδια καθήκοντα και ίδια τυπικά προσόντα, μέχρι την οριστική διευθέτηση του θέματος με την πρόβλεψη και ένταξη του Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού της Αρχής σε ειδικό μισθολογικό καθεστώς, ανάλογο των κατεχόμενων θέσεων και των ασκούμενων καθηκόντων.

- **24 Μαΐου 2022, 21:44 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΤΑΧΥΔΡΟΜΕΙΩΝ (ΕΕΤΤ)**

Συμφωνούμε με την αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά την μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων. Η εφαρμογή της αναστολής έχει οδηγήσει στη μείωση των καθαρών απολαβών των υπαλλήλων

παρά την μισθολογική τους εξέλιξη καθώς στις αποδοχές λόγω μισθολογικής εξέλιξης γίνονται κρατήσεις ασφαλιστικών εισφορών.

Η διάταξη ορίζει ότι η αναστολή ξεκινά από την 1η/6/2022, με αποτέλεσμα οι περισσότεροι υπάλληλοι να μη δουν άμεσα στις απολαβές τους το αποτέλεσμα της αναστολής, πολλοί δε να περιμένουν δύο και τρία έτη μέχρι να το δουν. Η διάταξη αυτή πρέπει να ισχύσει αναδρομικά από την 1/6/2019 για όλους τους υπαλλήλους ή τουλάχιστον να οριστεί σαφώς ότι η εφαρμογή της αναστολής από 1/6/2022 καταλαμβάνει και την προηγούμενη μισθολογική εξέλιξη κάθε υπαλλήλου που έλαβε χώρα από την 1/6/2019 και μετά, ώστε το μέτρο να ισχύσει από την 1/6/2022 άμεσα για όλους.

Επιπλέον, στο άρθρο αυτό πρέπει να εισαχθούν διατάξεις που αντιμετωπίζουν και επιλύουν αποτελεσματικά τις ανισότητες στις οικονομικές απολαβές μεταξύ παλιών και νέων υπαλλήλων καθώς οι νέοι δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 27 του Ν.4354/2015. Οι συνταγματικές αρχές της ισονομίας και της ίσης μεταχείρισης του προσωπικού επιβάλλουν την επίλυσή του για όλους τους νέους υπαλλήλους της ΕΕΤΤ. Πρέπει να νομοθετηθεί ότι όλοι οι υπάλληλοι που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν στην ΕΕΤΤ λαμβάνουν την προσωπική διαφορά που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 27 του Ν.4354/2015.

- **24 Μαΐου 2022, 20:11 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Το υφιστάμενο ενιαίο μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων, που διαμορφώθηκε την εποχή των μνημονίων, παρουσιάζει δύο σοβαρές στρεβλώσεις, οι οποίες είναι οι εξής:
1. Μεγάλες ανισότητες στις οικονομικές απολαβές μεταξύ παλιών και νέων υπαλλήλων, ακόμα και εντός του ίδιου φορέα. Το μισθολόγιο αντιμετωπίζει διαφορετικά υπαλλήλους με τα ίδια προσόντα που προσφέρουν ίδια υπηρεσία, ανάλογα με τον χρόνο πρόσληψής/μετάταξής τους στην υφιστάμενη υπηρεσία τους (πριν και μετά την εφαρμογή του μισθολογίου την 1/11/2011).
2. Μείωση των καθαρών απολαβών των υπαλλήλων που προσλήφθηκαν πριν την εφαρμογή του μισθολογίου, παρά το γεγονός ότι εξελίσσονται μισθολογικά.

Το παρόν άρθρο προσπαθεί να αντιμετωπίσει τη δεύτερη στρέβλωση αλλά όχι την πρώτη. Στο πλαίσιο αυτό συμφωνούμε με την αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά την μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων. Η εφαρμογή της αναστολής έχει οδηγήσει στο στρεβλό φαινόμενο μείωσης των καθαρών απολαβών των υπαλλήλων παρά την μισθολογική τους εξέλιξη καθώς στις αποδοχές λόγω μισθολογικής εξέλιξης γίνονται κρατήσεις ασφαλιστικών εισφορών.
Η διάταξη ορίζει ότι η αναστολή ξεκινά από την 1η/6/2022, με αποτέλεσμα οι περισσότεροι υπάλληλοι να μη δουν άμεσα στις απολαβές τους το αποτέλεσμα της αναστολής, πολλοί δε να περιμένουν δύο και τρία έτη μέχρι να το δουν. Η διάταξη αυτή πρέπει να ισχύσει αναδρομικά από την 1/6/2019 για όλους τους υπαλλήλους ή τουλάχιστον να οριστεί σαφώς ότι η εφαρμογή της αναστολής από 1/6/2022 καταλαμβάνει και την προηγούμενη μισθολογική εξέλιξη κάθε υπαλλήλου που έλαβε χώρα από την 1/6/2019 και μετά, ώστε το μέτρο να ισχύσει από την 1/6/2022 άμεσα για όλους.

Επιπλέον, στο άρθρο αυτό πρέπει να εισαχθούν και διατάξεις που αντιμετωπίζουν και επιλύουν δραστικά το πρόβλημα της πρώτης προαναφερθείσας στρέβλωσης. Το πρόβλημα έχει μερικώς επιλυθεί για ορισμένους υπαλλήλους που ορίζουν οι Ν. Ν.4569/2018 (άρθρο 45), Ν.4582/2018 (άρθρο 89), Ν.4590/2019 (άρθρο 78), Ν.4605/2019 (άρθρο 57) και Ν.4635/2019 (άρθρο 221), ωστόσο οι συνταγματικές αρχές της ισονομίας και της ίσης μεταχείρισης του προσωπικού επιβάλλουν την επίλυσή του για όλους τους νέους υπαλλήλους. Πρέπει λοιπόν να νομοθετηθεί, χωρίς περαιτέρω καθυστέρηση, ότι όλοι οι υπάλληλοι που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν μετά την 1/11/2011 λαμβάνουν την προσωπική διαφορά που ορίζει η παρ. 1 του άρθρου 27 του Ν.4354/2015.

- **24 Μαΐου 2022, 20:09 |**

Η εισαγωγή μίας διάταξης με την οποία γίνεται προσπάθεια να αποκατασταθεί μία χρονιά αδικία, γίνεται η αιτία για την διεύρυνση μιας νέας μεγαλύτερης αδικίας σε άλλη ομάδα υπαλλήλων. Στο παρελθόν τρεις φορές (2011, 2015 και 2018) στην προσπάθεια επίλυσης της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης των υπαλλήλων και κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας (άρθρο 22, παρ.β) αποδόθηκε η προσωπική

διαφορά με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226), του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και του ν. 4569/2018 (Α' 179).

Η αναστολή από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στους μετά την 01.11.2018 συναδέλφους, θα έχει σαν αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλων. Υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής υπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα θα λαμβάνουν σημαντικά διαφορετικούς μισθούς.

Για να θεωρηθεί ολοκληρωμένο και ότι εξυπηρετεί το σκοπό του το άρθρο 28 (και το σύνολο του σχεδίου νόμου) θα πρέπει να συμπεριλάβετε σε αυτό διάταξη για την άμεση χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας όπου ήδη αυτή χορηγείται. Τέλος, δεν νοείται σύστημα αξιολόγησης για ίδιο έργο με διαφορετικό σύστημα αμοιβής.

- **24 Μαΐου 2022, 20:30 |**

Αξιοτιμε κυριε Υπουργε,
Θα πρεπει να εξετασετε εξ αρχης το θεμα της προσωπικης διαφορας. Απο οταν δοθηκε, εχουν γινει τεραστια λαθη στον τροπο που υπολογιστηκε. Υπαλληλοι με περισσοτερη προυπηρεσια πηραν μικροτερη προσωπικη διαφορα σε σχεση με νεοτερους υπαλληλους. Εχουν ενσωματωθει σε αυτην επιδοματα, οπως το επιδομα παραμεθοριου με αποτελεσμα υπαλληλοι που υπηρετουν σε παραμεθοριο να λαμβανουν μισθο μικροτερο απο αυτους που υπηρετουν σε Αθηνα, Θεσ/κη κλπ με τα ιδια χρονια υπηρεσιας και ιδια προσοντα. Ουσιαστικα δεν λαμβανεται το επιδομα αυτο. Επιπλεον,σας αναφερω προσωπικα οτι θελοντας να αποκτησω περισσοτερες γνωσεις, ξοδεψα ενα σημαντικο ποσο και με μεγαλο κοπο, εγινα κατοχος ενος μεταπτυχιακου διπλωματος ΜΒΑ. Αποτελεσμα αυτου ηταν η μειωση του μισθου μου αντι η ανταμοιβη μου. Δηαδη ναι μεν πηρα τα αναλογουντα κλιμακια,ομως λογω μειωσης της προσ. διαφορας και αυξησης των κρατησεων, ο μισθος μου μειωθηκε!!! Μαλιστα ο μισθος μου ειναι μικροτερος απο αυτον των συναδελφων μου που εχουν ιδια χρονια υπηρεσιας και ιδια τυπικα προσοντα χωρις μεταπτυχιακο.
Ως εκ τουτου θα πρεπει να εξετασετε προσεκτικα αυτην την ανισοτητα που συμβαινει τοσα χρονια στο Υπουργειο Οικονομικων και να δωσετε μια δικαιη λυση στο θεμα αυτο. Η Κεντρικη Διοικηση θα πρεπει να δινει κινητρα για να εχει πιο αποδοτικους και καλυτερους υπαλληλους και οχι να τους «τιμωρει» οταν αποκτουν επιπλεον προσοντα!!!

- **24 Μαΐου 2022, 20:21 |**

Η άνιση μισθολογική μεταχείριση εργαζομένων, οι οποίοι αν και διαθέτουν ίδια τυπικά προσόντα, ίδιο χρόνο προϋπηρεσίας , με ίδια καθήκοντα και αρμοδιότητες , οι οποίοι καλούνται να εργαστούν και να συνεργαστούν για την επίτευξη ίδιων στόχων, συγχρόνως όμως αμείβονται με τρόπο διαφορετικό και άνισο μεταξύ τους, αποτελεί μια διάκριση που τραυματίζει σοβαρά τις αρχές της ισότητας αλλά και της αξιοκρατίας , όταν λάβουμε υπ' όψη και τις πολλές περιπτώσεις εργαζομένων με αυξημένα τυπικά προσόντα και μειωμένες αποδοχές. Κατ' εφαρμογή της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας, η απόδοση της ΠΔ και στους υπαλλήλους ΥΠΟΙΚ που τοποθετήθηκαν στις υπηρεσίες μετά τον Οκτώβριο έτους 2018, θεραπεύει μια χρόνια αδικία, καθιστά αναστρέψιμο το έλλειμμα αξιοκρατίας και αποκαθιστά την εμπιστοσύνη των υπαλλήλων προς τους πολιτικούς τους προϊστάμενους.

- **24 Μαΐου 2022, 19:11 |**

Εν όψη της αξιολόγησης που τόσο πολύ εξαίρετε και της στοχοθεσιας που τόσο πολύ προωθείτε, αναρωτηθήκατε άραγε πως θα αξιολογηθούν δύο υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα και τα ίδια καθήκοντα αλλά διαφορετική αμοιβή;; Γιατί να προσπαθήσουν εξίσου να πετύχουν τους στόχους της υπηρεσίας τους;; Η υφιστάμενη αδικία για τους συναδέλφους που δεν παίρνουν την προσωπική διαφορά πρέπει οπωσδήποτε και με κάθε τρόπο να αποκατασταθεί άμεσα!!

- **24 Μαΐου 2022, 19:47 |**

Βάσει των βασικών αρχών του Συντάγματος, οφείλει η Πολιτεία, να νομοθετήσει και να ρυθμίσει την αδικία της μισθολογικής ανισότητας και αντιμετώπισης των υπαλλήλων-συναδέλφων συμπεριλαμβανόμενου και των υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

Παρακαλώ όπως προβείτε σ' όλες τις απαραίτητες ενέργειες ώστε να αρθεί η ανισότητα στα πλαίσια ενός «κράτους δικαίου».

- **24 Μαΐου 2022, 19:31 |**

Ελπίζουμε έστω και τελευταία στιγμή να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018.

- **24 Μαΐου 2022, 16:39 |**

Πρέπει να χορηγηθεί η προσωπική διαφορά στους εργαζόμενους που μετατάχθηκαν στο Ελεγκτικό Συνέδριο μετά το 2018.

Υπάλληλοι οι οποίοι εργάζονται στο ίδιο αντικείμενο με ίδια τυπικά προσόντα αμείβονται διαφορετικά. Να διορθωθεί αυτή η άδικη και άνιση μισθολογική μεταχείριση.

- **24 Μαΐου 2022, 15:11 |**

Στο νέο νόμο θα πρέπει να προβλεφθεί και η διόρθωση της αδικίας που έχουν υποστεί οι υπάλληλοι που έγιναν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών κατά τη χρονική περίοδο: 01/01/2016 – 31/05/2022. Γιατί αν και έλαβαν τα επιπλέον κλιμάκια που δικαιούνται στο βασικό τους μισθό – με ταυτόχρονη αύξηση όλων των κρατήσεων – , υπέστησαν ωστόσο μείωση κατά τα αντίστοιχα κλιμάκια, ισόποσα, στην προσωπική τους διαφορά. Προσφέροντας, δλδ, καλύτερες / βελτιωμένες υπηρεσίες στο φορέα τους, είδαν το εισόδημά τους να ελαττώνεται… αντί για επιβράβευση, τιμωρία.
Κρίνεται, επομένως, δίκαιο να αρθεί η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς για τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, με αναδρομική ισχύ από 01.01.2016

- **24 Μαΐου 2022, 15:30 |**

Η διεύρυνση της απόδοσης της Π.Δ. στους υπαλλήλους του Υπ. Οικ. τουλάχιστον με το Ν.4569/18, βάσει της συνταγματικής αρχής της ισότητας, δημιούργησε ενδοϋπηρεσιακά προβλήματα και μισθολογική ανισότητα τεραστίου μεγέθους.

Υπάλληλοι με ίδιο χρόνο υπηρεσίας, ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας και τυπικών προσόντων, λαμβάνουν μικρότερες αποδοχές έναντι συναδέλφων με αντίστοιχη προϋπηρεσία και τυπικά προσόντα (και σε περιπτώσεις ακόμη και από συναδέλφους με ελάχιστα χρόνια υπηρεσίας ή/και κατώτερης εκπ. βαθμίδας), απλά διότι οι δεύτεροι μετατάχθηκαν στο Υπ. Οικ. πριν τον Οκτώβριο του 2018 .

Μάλιστα, σε πολλές περιπτώσεις, συνυπάρχουν στα ίδια γραφεία/υπηρεσίες, εκτελώντας ακριβώς τα ίδια καθήκοντα.

Επιπλέον, όσοι από 01/01/2016 επέλεξαν, μόχθησαν και πέτυχαν την αύξηση των προσόντων τους με απόκτηση πτυχίου πανεπιστημίου ή MSc/Phd, και είτε προωθήθηκαν σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο ή μετατάχθηκαν σε ανώτερη κατηγορία, αισθάνονται επειικώς ανόητοι, καθώς είδαν την όποια προσωπική διαφορά υπήρχε να μειώνεται ανάλογα, ενώ λ.χ. υπάλληλος Δ.Ε. μετακινηθείς στο Υπ. Οικ. πριν τον 10/2018, ο οποίος δεν έκανε απολύτως καμία προσπάθεια βελτίωσης των δεξιοτήτων του, λαμβάνει λόγω της Π.Δ. που του χορηγήθηκε υψηλότερη αμοιβή.

Πώς αναμένετε, επομένως, την αύξηση της παραγωγικότητας ή την επιτευξη των στόχων της αξιολόγησης, όταν ο υπάλληλος αισθάνεται πληβείος, βλέπει συναδέλφους να αμοίβονται δυσανάλογα των προσόντων/χρόνων υπηρεσίας υψηλότερα και με το αρ. 28 να συνεχίζουν να ευνοούνται οι ήδη ευνοημένοι;

Πρέπει να γίνει άρση αυτής της άνισης μεταχείρισης, που αποτελεί στοιχειώδη αφετηρία οποιασδήποτε προσέγγισης διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, χωρίς τη δημιουργία νέων στρεβλών καταστάσεων, ως εξής:

α) απόδοση της Π.Δ. σε όλους όσους μετατάχθηκαν στο Υπ.Οικ. μετά τον 10/2018

β) καμία απομείωση της χορηγούμενης Π.Δ. όταν η μισθολογική εξέλιξη αφορά σε λήψη μεταπτυχιακού ή κατάταξη σε ανώτερη κατηγορία μετά την 01/01/2016

Με εκτίμηση

- **24 Μαΐου 2022, 15:25 |**

Η οργανική μου θέση είναι σε Δήμο. Ενώ η πρόθεση της ρύθμισης είναι η άρση μιας αδικίας μέσω της αναστολής της μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, ωστόσο με την παρούσα διατύπωση η αδικία την οποία βιώνει μια ομάδα υπαλλήλων για πολλά χρόνια τώρα, γίνεται ακόμη πιο έντονη, καθώς δεν γίνεται καμία πρόβλεψη για όσους έχουν λάβει κι αναγνωρίσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών το χρονικό διάστημα από 01.01.2016 έως και 31.05.2022. Συγκεκριμένα, όσοι έλαβαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από 01.01.2016 και μετά, έλαβαν στο βασικό μισθό 2 μισθολογικά κλιμάκια (ΜΚ) επιπλέον, όπως προβλέπεται, αλλά υπέστηκαν μείωση ίση με 2 ΜΚ στην προσωπική τους διαφορά, σε αντίθεση με όσους είχαν μεταπτυχιακό μέχρι 31.12.2015 οι οποίοι δεν είχαν καμία μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Με τη νέα ρύθμιση, προφανώς όσοι αναγνωρίσουν το μεταπτυχιακό τους μετά τις 01.06.2022, θα λάβουν στο βασικό μισθό 2 ΜΚ επίσης χωρίς μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Έτσι λοιπόν, θα παρατηρηθεί το φαινόμενο, υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα, την ίδια προϋπηρεσία που κάνουν την ίδια δουλειά, θα αμείβονται με ΑΝΙΣΟ τρόπο, μόνο και μόνο επειδή κάποιοι έλαβαν κι αναγνώρισαν το μεταπτυχιακό τους μεταξύ 01.01.2016 και 31.05.2022. Είναι δίκαιο λοιπόν η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς να ισχύσει αναδρομικά από 01.01.2016, τουλάχιστον ειδικά για τη λήψη Μισθολογικών Κλιμακίων λόγω μεταπτυχιακού. Το σωστότερο θα ήταν να συνταχθεί νέο ενιαίο μισθολόγιο μιας και η χώρα έχει βγει από τα μνημόνια και μπορεί να δοθεί αύξηση στους μισθούς μας.

- **24 Μαΐου 2022, 15:40 |**

Ευελπιστούμε ότι θα διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018.

- **24 Μαΐου 2022, 15:25 |**

Η Προσωπική Διαφορά πρέπει να δοθεί στο σύνολο των υπηρετούντων υπαλλήλων, σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,
της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης.

- **24 Μαΐου 2022, 14:06 |**

απαιτείται ολιστική προσέγγιση του ζητήματος απόδοσης προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των συναδέλφων
διαφορετικά προβλέπω να σας στέλνουν ολιστικά και οριστικά σπίτι σας στις προσεχείς εκλογές
δεν είμαστε 500, ούτε 1500 … είμαστε τόσοι που δεν φαντάζεστε
είμαστε αυτοί που θα κάνουν τη διαφορά στην εικόνα του κράτους και της κυβέρνησης

- **24 Μαΐου 2022, 14:11**

Η εν λόγω ρύθμιση είναι θετική για τους εργαζόμενους, οι οποίοι έχουν να λάβουν αύξηση τουλάχιστο 10 χρόνια. Όμως, δεν μπορεί να μείνει ασχολίαστο το γεγονός ότι υπάρχουν φορείς, όπως το Υπουργείο Οικονομικών στους οποίους οι εργαζόμενοι έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές μεταξύ τους. Η Προσωπική Διαφορά, θεσπίστηκε για να μειωθούν οι επιπτώσεις, από τη μεγάλη μείωση των μισθών, λόγω της εφαρμογής του ενιαίου μισθολογίου του ν. 4024/2011, κυρίως στους εργαζόμενους του Υπουργείου Οικονομικών αλλά και άλλα υπουργεία. Οι μισθοί σε αυτά, ήταν μεγαλύτεροι των υπολοίπων Υπουργείων

προφανώς λόγω της φύσης της εργασίας, των αντικειμένων, του φόρτου εργασίας και των νευραλγικών πόστων στον τομέα της Οικονομίας του κράτους. Η ΠΔ, στον αρχικό νόμο θα μειωνόταν κατά 25% ανά έτος, μέχρις ότου φτάσει στα επίπεδα όλων των Υπουργείων και υπάρξουν ενιαίοι μισθοί για όλους. Η Ελληνική κυβέρνηση αναγνωρίζοντας προφανώς τη σπουδαιότητα της εργασίας των εν λόγω υπαλλήλων στα συγκεκριμένα Υπουργεία, προχώρησε στο «πάγωμα» της μείωσης και παγίωσε ανά εργαζόμενο ένα ποσό το οποίο μειωνόταν με καθ' οποιαδήποτε αύξηση του μισθού από κλιμάκια κ.λ.π..
Από τότε, υπάλληλοι που έχουν εισέλθει στο Υπουργείο Οικονομικών, παρόλο που στην αρχή δεν λάμβαναν ΠΔ, το 2015 και το 2018, οι τότε κυβερνήσεις, αναγνωρίζοντας ότι αυτή η μισθολογική διαφορά μεταξύ παλαιών και νεότερων εργαζομένων, οι οποίοι έχουν τα ίδια προσόντα και κάνουν την ίδια εργασία, δημιουργεί στρεβλώσεις και ανισότητες, και με βάση τη Συνταγματική Αρχή της Ισότητας, προχώρησαν με τροπολογία, στη χορήγηση της ΠΔ για όσους εργάζονταν στο ΥΠΟΙΚ.
Από το 2018 όμως δεν έχει υπάρξει τέτοια μέριμνα, παρόλα τα αιτήματα των συνδικαλιστικών φορέων, των εργαζομένων που βιώνουν την ανισότητα, όλων των καμάτων της Βουλής που μέσω των εκλεγμένων βουλευτών τους (και κυβερνητικών) ζητάνε την επίλυση του ζητήματος, έχοντας αυτή τη στιγμή ομήρους εκατοντάδες εργαζόμενους οι οποίοι, παρόλο που κάνουν την ίδια εργασία με τους συναδέλφους τους, έχουν τις ίδιες ευθύνες και υποχρεώσεις, αμείβονται με λιγότερα χρήματα και χωρίς να έχει μειωθεί αλλά αντιθέτως έχοντας αυξηθεί ο φόρτος εργασίας.
Σε αυτό το νομοσχέδιο και πριν πάει για ψήφιση θα πρέπει να ενταχθεί και να ψηφιστεί τροπολογία για την χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζομένους του ΥΠΟΙΚ και άλλων φορέων που έχουν αναλάβει υπηρεσία μετά τον 10/2018 όπως αυτό έχει γίνει με το Άρθρο 45 του νόμου 4569/2018, ώστε να αρθεί η αδικία και να υπάρξει εφαρμογή της Συνταγματικής Αρχής της Ισότητας.

- **24 Μαΐου 2022, 14:58 |**

Η διάταξη στην πραγματικότητα παγιώνει την ούτως ή άλλως κατάφορα άδικη διάταξη απόδοσης της προσωπικής διαφοράς βάσει του χρόνου έναρξης της εργασιακής σχέσης. Οποιοδήποτε άλλο σχόλιο περισσεύει…

- **24 Μαΐου 2022, 14:29 |**

Επιβάλλεται με βάση τις αρχές της ισότητας και της αναλογικότητας του Συντάγματος, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς(ΠΔ) στους διορισθέντες/μεταταγέντες υπαλλήλους στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο του 2018, προκειμένου να αποκατασταθεί εν μέρει η άνιση μισθολογική μεταχείριση μας σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους μας, οι οποίοι λαμβάνουν την ΠΔ, καθώς καθημερινά παρέχουμε την ίδια ακριβώς εργασία, στις ίδιες συνθήκες με τα ίδια προσόντα, αλλά με μειωμένες απολαβές, δημιουργώντας κατά αυτόν τον τρόπο διάκριση μεταξύ των εργαζομένων και υπαλλήλους δύο κατηγοριών.

- **24 Μαΐου 2022, 14:57 |**

Η απόδοση της προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες μετά την 1/11/2018 θα άρει μια άδικη μισθολογική διάκριση. Ίση αμοιβή για την ίδια παρεχόμενη εργασία αποτελεί αναγκαία συνθήκη για την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία του φορέα.

- **24 Μαΐου 2022, 14:39 |**

Το συγκεκριμένο άρθρο απλά έρχεται να διαιωνίσει και να παγιώσει μια αδικία η οποία συντηρείται από τον Οκτώβριο του 2018 στους κόλπους των εργαζομένων του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων φορέων του. Πραγματικά δεν είναι ιδανικό να εργάζεσαι σε μία υπηρεσία που του σύνολο των συναδέλφων σου αμείβεται διαφορετικά από εσένα. Θα πρέπει να αποκατασταθεί η συγκεκριμένη αδικία με την πρόβλεψη χορήγησης προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν μέχρι σήμερα.

- **24 Μαΐου 2022, 14:25 |**

Είναι απαράδεκτη και πρέπει να αρθεί η αδικία που συντελείται με τη μη απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των υπόλοιπων φορέων (όπου υπάρχει αυτή η μισθολογική ανισότητα με την προσωπική διαφορά, πχ ΓΓΠΣΔΔ), όπου μόνο οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν πριν από την 11/10/2018 τη λαμβάνουν.

Αυτή η αδικία έχει αρθεί σε αντίστοιχες περιπτώσεις δύο φορές στο παρελθόν όταν συνέβαινε, το 2015 και το 2018 σύμφωνα με τις διατάξεις των ν.4354/15 και ν.4569/18.

- **24 Μαΐου 2022, 14:33 |**

Κύριε Υπουργέ,
Αναφέρεστε σε κίνητρα επίτευξης στόχων και σύστημα αξιολόγησης, όταν ούτε σε αυτό το σχέδιο νόμου διορθώνετε την αδικία των μεγάλων μισθολογικών διαφορών υπαλλήλων με τα ίδια τυπικά προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας στην ίδια υπηρεσία.
Το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό (ΕΕΠ) των Ανεξάρτητων Αρχών και λοιπών εποπτευόμενων φορέων του ΥΠ.ΟΙΚ., πλήθος του οποίου διορίστηκε μετά το 2018, λαμβάνει μισθούς πείνας, ενώ αποτελεί μέλος προσωπικού αυξημένων προσόντων και καθηκόντων. Πρόκειται για επιστήμονες με ειδική εξειδίκευση και εμπειρία σε συγκεκριμένο επιστημονικό αντικείμενο, που προσλαμβάνεται μέσω ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του γνωστικού πεδίου που θέτει η έκαστη προκήρυξη.
Απαιτείται να χορηγηθεί άμεσα η προσωπική διαφορά στο σύνολο του προσωπικού που εκτελεί τουλάχιστον την ίδια εργασία, έχει τουλάχιστον τα ίδια καθήκοντα και τουλάχιστον τα ίδια τυπικά προσόντα και να θεσπιστεί ένα μισθολόγιο με την καταβολή αξιοπρεπούς αμοιβής που ανταποκρίνεται στα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα των ανθρώπων που προσλαμβάνονται για να επιτελούν εξειδεικευμένες εργασίες.

- **24 Μαΐου 2022, 14:22 |**

Κύριε Υπουργέ,
θεωρώ επιτακτική ανάγκη την διόρθωση της μισθολογικής αδικίας που υφίσταται στο Υπουργείο Οικονομικών μεταξύ συναδέλφων.Πρέπει να λάβετε υπόψιν τις προτάσεις μας, που ήδη σας έχουν διαβιβάσει οι εκτρόσωποί μας.

- **24 Μαΐου 2022, 13:50 |**

Πρέπει να αποκατασταθεί αυτή η αδικία. Ίδια προσόντα, ίδια προϋπηρεσία, ιδία καθήκοντα και χαμηλότερος μισθός! Άμεση απόδοση ΠΔ σε όλους

- **24 Μαΐου 2022, 13:58 |**

Είναι απαραίτητο να αποκατασταθεί η αδικία και άνιση μισθολογική μεταχείριση μεταξύ των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να χορηγηθεί η προσωπική διαφορά στους εργαζόμενους που μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν μετά το 2018.
Υπάλληλοι οι οποίοι εργάζονται στο ίδιο αντικείμενο, με ίδιες αρμοδιότητες και ευθύνες, με ίδια τυπικά προσόντα και ιδιαιτέρως απαιτητικά καθήκοντα, αμείβονται διαφορετικά. Η άδικη μισθολογική μεταχείριση, καθιστά αναπόφευκτη επιλογή τη μετακίνηση των υπαλλήλων σε άλλες Υπηρεσίες του Δημόσιου Τομέα. Επιβάλλεται να επιλυθεί το ζήτημα ανισότητας και αδικίας που υφιστάμεθα οι υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών και να τεθεί τέλος στην άνιση μισθολογική μεταχείριση.

- **24 Μαΐου 2022, 13:48 |**

Βασική αρχή του Συντάγματος είναι η παροχή ίσης αμοιβής για ίση εργασία (άρθρο 22 παρ. β)! Είναι κατάφορη αδικία να υπάρχουν υπάλληλοι δύο διαφορετικών ταχυτήτων με κατά τ' άλλα ίδια ή και περισσότερα τυπικά προσόντα και ίδιες ή πιθανόν και αυξημένες αρμοδιότητες εντός των ίδιων υπηρεσιών.

Παρακαλούμε για την απονομή δικαιοσύνης με την χορήγηση της προσωπικής διαφοράς και στους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους φορείς μετά τον Οκτώβριο του 2018. Προβλέπετε τη χορήγηση κινήτρων επίδοσης και παρόλα αυτά διατηρείτε ένα τεράστιο αντικίνητρο για ανθρώπους με σημαντικά βιογραφικά και προϋπηρεσία, οι οποίοι όμως μοιραία θα επιλέξουν να μεταταχθούν σε φορείς, όπου υπάρχει ίση αντιμετώπιση των συνυπηρετούντων υπαλλήλων.

Δεν υπάρχει παγκοσμίως σύστημα αξιολόγησης που για το ίδιο έργο να υπάρχει διαφορετική βάση αμοιβής!

- **24 Μαΐου 2022, 13:50 |**

Ο αριθμός των σχολίων είναι τόσο μεγάλος ώστε να γίνει αντιληπτός ο διαχωρισμός των μισθολογικών αποδοχών ανάμεσα σε υπαλλήλους που εργάζονται στην ίδια υπηρεσία με το ίδιο αντικείμενο, με τα ίδια

προσόντα και προϋπηρεσία. Σκοπός δεν είναι μόνο η απόδοση της ΠΔ, αλλά και ο σωστός υπολογισμός της για την εξάλειψη της μισθολογικής ανισότητας. Αν δεν υπάρχει μισθολογική ισότητα, δεν θα υπάρξει εργασιακή ειρήνη.

- **24 Μαΐου 2022, 13:08 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη μεγάλου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού. Λαμβάνοντας υπόψη την μισθολογική ανισότητα και αδικία που συντελείται, σε σχέση με άλλους υπαλλήλους που εργάζονται υπό τα ίδια περιγράμματα θέσεων, με τις ίδιες αρμοδιότητες, τις ίδιες ευθύνες και το ίδιο έργο, έχοντας τα ίδια (ή και αυξημένα) τυπικά προσόντα παρακαλούμε για την τροποποίηση του άρθρου το οποίο να συμπεριλαμβάνει και την χορήγηση της ΠΔ στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, για να επιλυθεί οριστικά η οικονομική ομηρία και η άρση της άδικης κατάστασης.

Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν οδηγεί ολοένα και περισσότερους από αυτούς στο να αναζητούν νέες θέσεις εργασίας μέσω μετακινήσεων, αποσπάσεων, κινητικότητας δημιουργώντας, πρόβλημα στο ίδιο το Υπουργείο Οικονομικών (έλλειψη προσωπικού και κανένα κίνητρο για να παραμείνει κάποιος σε αυτό).

Τέλος, είναι αντισυνταγματική η διάταξη καθώς προσκρούει στο άρθρο 22 παρ. β για ίδιο έργο-εργασία ίση αμοιβή.

- **24 Μαΐου 2022, 13:10 |**

Κύριε Υπουργέ,

Ακόμη και τώρα θεωρώ ότι μπορείτε και είναι στο χέρι σας να διορθώσετε την ανισότητα στο θέμα της μισθολογικής αδικίας που διέπει της υπαλληλικές σχέσεις και στο Ελεγκτικό Συνέδριο.

Υπάλληλοι που υπηρετούν στο Ελεγκτικό Συνέδριο, από τον Σεπτέμβριο του 2018 και έπειτα, οι οποίοι είτε μετατάχθηκαν είτε διορίστηκαν, δεν λαμβάνουν την όποια προσωπική διαφορά. Η άνιση αμοιβή μεταξύ συναδέλφων δημιουργεί προβλήματα και δυσαρέσκεια στον εργασιακό χώρο. Η απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους θα άρει την αδικία της διαφορετικής αμοιβής εργαζομένων στον ίδιο χώρο εργασίας και θα έχει πολλαπλά οφέλη και όχι μόνο γι' αυτούς που κατάφωρα αδικούνται.

- **24 Μαΐου 2022, 13:31 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ στις ΔΟΥ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΚΡΗΤΗΣ**

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ στις ΔΟΥ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΚΡΗΤΗΣ
– Λεωφ. Κνωσού 255 & Α.Νάθενα (Εντός ΔΟΥ Ηρακλείου 2ος Όροφος), 71 409 Ηράκλειο
* sedakritis@gmail.com
ΠΡΟΕΔΡΟΣ: Βαβουράκης Νικόλαος 2813-411233, 6945695685 Γ.ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ: Φωτάκης Εμμανουήλ 2813-411145, 6942657488

Ηράκλειο, 14 Φεβρουαρίου 2022
Αρ.Πρωτ.9 /2022

Προς
1) Υπουργό Οικονομικών κ. Σταϊκούρα
2) Αναπληρωτή υπουργό Οικονομικών κ. Σκυλακάκη
3) Υφυπουργό Οικονομικών κ. Βεσυρόπουλο
4) Π.Ο.Ε. – Δ.Ο.Υ.

Θέμα: « Απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς (Π.Δ.) σε υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών»

Το Διοικητικό Συμβούλιο του συλλόγου μας υιοθετεί αυτούσιο το κάτωθι αίτημα διαμαρτυρίας των συναδέλφων της Κτηματικής Υπηρεσίας Ηρακλείου, οι οποίοι συνεχίζουν να υποαμείβονται σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους του Υπουργείου Οικονομικών παρά τα υψηλά τους τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, αν και παρέχουν ίση εργασία αναλαμβάνοντας ίδιες ευθύνες. Η μισθολογική αυτή ανισότητα παραβιάζει κατάφωρα τις αρχές της ισότητας και της αναλογικότητας απέναντι σε συναδέλφους υψηλών

προσόντων στερώντας τους τη δυνατότητα να ζήσουν με αξιοπρέπεια τις οικογένειές τους. Καλούμε την ηγεσία του Υπουργείου Οικονομικών να διορθώσει την ανισότητα εισάγοντας τροπολογία χορήγησης της προσωπικής διαφοράς και στους συναδέλφους αυτούς ικανοποιώντας το δίκαιο αίτημα τους και αποκαθιστώντας την εργασιακή ηρεμία στις υπηρεσίες του. Καλούμε την ΠΟΕ – Δ.Ο.Υ. άμεσα να προβεί σε συγκεκριμένες ενέργειες διεκδίκησης της μισθολογικής τους εξομοίωσης με άμεση απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους συναδέλφους που δεν τη λαμβάνουν. Την καλούμε επίσης σε δεύτερο χρόνο, σύμφωνα προς τις συνεδριακές της αποφάσεις, να καταθέσει συγκεκριμένη πρόταση για κοινό ειδικό μισθολόγιο τόσο των συναδέλφων της ΑΑΔΕ όσο και στο Υπουργείο Οικονομικών, με πλήρη ενσωμάτωση της προσωπικής διαφοράς στις συντάξιμες αποδοχές, που να ανταποκρίνεται στις αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις των υπηρεσιών μας. Θα είμαστε αλληλέγγυοι στο δίκαιο αγώνα των συναδέλφων μέχρι την τελική τους δικαίωση.
Παρακάτω παρατίθεται αυτούσιο το κείμενο των συναδέλφων της Κτηματικής Υπηρεσίας Ηρακλείου:
«ΑΙΤΗΜΑ – ΔΙΑΜΑΡΤΥΡΙΑ
ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΤΗΜΑΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

ΘΕΜΑ: Απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς (Π.Δ.) σε υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών.

Είμαστε υπάλληλοι της Κτηματικής Υπηρεσίας Ηρακλείου του Υπουργείου Οικονομικών, οι οποίοι αναλάβαμε υπηρεσία μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, ημερομηνία κατά την οποία χορηγήθηκε για τελευταία φορά η Προσωπική Διαφορά (Ν.4569/2018).
Με το παρόν αίτημα – διαμαρτυρία θα θέλαμε να θίξουμε το γνωστό θέμα της άνισης μισθολογικής μεταχείρισής μας σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους μας – οι οποίοι λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά – καθώς καθημερινά παρέχουμε την ίδια ακριβώς εργασία, στις ίδιες συνθήκες με τα ίδια προσόντα, αλλά με διαφορετικές απολαβές, δημιουργώντας κατά αυτόν τον τρόπο διάκριση μεταξύ των εργαζομένων και υπαλλήλους δύο κατηγοριών.
Επίσης, υπάρχει το οξύμωρο, εμείς που μεταταχθήκαμε μετά την 11-10-2018 να λαμβάνουμε μικρότερο μισθό, σε σχέση με άλλους συναδέλφους μας, που έχουν είτε λιγότερα τυπικά προσόντα είτε λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες ή ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες.
Επειδή παραβιάζονται σαφώς οι αρχές της ισότητας και της αναλογικότητας.
Επειδή η συνέχιση αυτής της μισθολογικής ανισότητας είναι αντίθετη σε κάθε αίσθημα Δικαίου.
Επειδή αυτή η συνεχιζόμενη διάκριση δεν συμβάλλει στη μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα του Δημόσιου Τομέα, με συνθήκες εργασιακής ηρεμίας με ίσες αμοιβές για εργασία ίσης αξίας.
ΖΗΤΑΜΕ την εξάλειψη αυτής της μισθολογικής διαφοροποίησης που υφιστάμεθα (η οποία πανελλαδικά αφορά περίπου 300 υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών), εξομοιώνοντάς μας με τους λοιπούς συναδέλφους μας, μέσω της απόδοσης και σε εμάς της Προσωπικής Διαφοράς.
Αναμένουμε τη θετική απόκριση της πολιτικής ηγεσίας του Υπουργείου μας στο καθ' όλα εύλογο και δίκαιο αίτημά μας.

Με εκτίμηση,
Οι υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών (Κτηματική Υπηρεσία Ηρακλείου)
Μιχάλης Γολοβάνης
Κωνσταντίνος Καλαθάκης
Ευδοξία Κουδουμά
Ειρήνη Ξυπάκη
Αναστασία – Μαρία Παπαδημητρίου»

Για το Διοικητικό Συμβούλιο του Συλλόγου

Ο Πρόεδρος Βαβουράκης Νικόλαος
Ο Γραμματέας Φωτάκης Εμμανουήλ

- **24 Μαΐου 2022, 13:25 |**

Κύριε Υπουργέ
Η Προσωπική διαφορά έχει αποδοθεί τουλάχιστον δύο φορές σύμφωνα πάντα με τις διατάξεις των

Ν.4354/15 και 4569/18 με εφαρμογή της συνταγματικής αρχής ρυθμίζοντας ομαλά το θέμα της μισθολογικής ανισότητας των υπαλλήλων που απέδιδαν έως εκείνη τη χρονική στιγμή την ίδια εργασία αλλά με μειωμένες αποδοχές τουλάχιστον 30%.
Στο πλαίσιο της ισονομίας και της ισοπολιτείας η απόδοσή της θα επιφέρει ομαλότητα, ισορροπία και θα αποτρέψει την όποια στρεβλή μείωση των αποδοχών στη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

- **24 Μαΐου 2022, 13:09 |**

Το γεγονός ότι υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία (με ημερομηνία διαχωρισμού την 11/10/2018 και τον νόμο 4569/2018), δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.
Σαφώς και πρέπει να τροποποιηθεί το Άρθρο και να συμπεριλάβει το σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών αλλά και όσων άλλων υπαλλήλων άλλων υπηρεσιών βρίσκονται στην ίδια απαράδεκτη κατάσταση (π.χ. Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης), ώστε να σταματήσει επιτέλους αυτή η κατάφωρη παραβίαση της Συνταγματικής επιταγής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

- **24 Μαΐου 2022, 13:12 |**

Το συγκεκριμένο άρθρο χρήζει τροποποίησης ώστε να απαλειφθεί η ύπαρξη δύο κατηγοριών υπαλλήλων (αυτών που δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά και αυτών που την λαμβάνουν, με ημερομηνία διαχωρισμού την 11/10/2018 και τον νόμο 4569/2018) σε υπηρεσίες όπως η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.), Υπουργείο Οικονομικών κτλ.

- **24 Μαΐου 2022, 13:04 |**

Όλοι οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (ΓΓΠΣΔΔ), με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.
Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 τουΝ.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».. Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε επιτακτικά πλέον τη διευθέτηση της εις βάρος μας διακριτικής μεταχείρισης και την αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής τακτοποίησης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη των υπηρεσιών της ΓΓΠΣΔΔ, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **24 Μαΐου 2022, 13:42 |**

Είναι αρμόζον και δίκαιο να επεκταθεί η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπηρετούντες υπαλλήλους στο Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, δηλαδή και σε όσους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, οι οποίοι έχουν διορισθεί ή μεταταχθεί καθ' οιονδήποτε τρόπο και μετά την 31.03.2019, μάλιστα δε χωρίς καταληκτική ημερομηνία τοποθέτησης στη θέση τους, με στόχο την οριστική άρση των μισθολογικών ανισοτήτων και την άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων με τα ίδια τυπικά ή και αυξημένα προσόντα, με τα ίδια υπηρεσιακά καθήκοντα που ασκούνται και υπό τις ίδιες συνθήκες παροχής εργασίας.

- **24 Μαΐου 2022, 13:52 |**

Για να έχει πιθανότητες επιτυχίας το παρόν νομοσχέδιο θα πρέπει πρωτίστως να εξομοιώσετε τις αποδοχές μας ούτως ώστε να ξεκινάμε από την ίδια αφετηρία για τη διαδικασία επίτευξης στόχων. Αντί να σπαταλάμε ενέργεια παρακαλώντας σας να πράξετε τα αυτονόητα, θα βοηθήσετε να την διοχετεύσουμε παραγωγικά…

- **24 Μαΐου 2022, 13:05 |**

Πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018. Η Προσωπική Διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας.
ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΝΑ ΔΩΣΕΤΕ ΤΕΛΟΣ ΣΤΗΝ ΑΔΙΚΙΑ ΑΥΤΗ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΜΑΣ.

- **24 Μαΐου 2022, 13:18 |**

ΚΥΡΙΕ ΥΠΟΥΡΓΕ,

ΕΙΝΑΙ ΕΠΙΤΑΚΤΙΚΗ ΑΝΑΓΚΗ Η ΑΡΣΗ ΚΑΙ Η ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΔΙΚΙΑΣ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΤΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΥΠΟΙΚ.ΟΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΟΘΕΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΚΦΡΑΣΤΗΚΑΝ ΑΠΟ ΑΡΜΟΔΙΟΥΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ, ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΕΜΠΡΑΚΤΑ.

ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΕΧΟΥΝ ΗΔΗ ΥΠΟΒΛΗΘΕΙ ΣΤΟΥς ΑΡΜΟΔΙΟΥΣ.

ΖΗΤΟΥΜΕ ΤΗΝ ΑΜΕΣΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΦΑΝΟΥΣ ΑΔΙΚΙΑΣ

- **24 Μαΐου 2022, 12:40 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ,
ζητάτε από το παιδί μας να αυξήσει τα έσοδα του Κράτους αλλά του δίνετε χαμηλότερο μισθό από άλλους συναδέλφους του, της ίδιας μόρφωσης και εμπειρίας. Εσάς θα σας άρεσε να παίρνατε μικρότερη αποζημίωση από τους άλλους Υπουργούς; Σίγουρα όχι! Φροντίστε άμεσα την εξάλειψη της αδικίας εξομοιώνοντας τους μισθούς και εμείς θα σας θυμηθούμε οικογενειακώς, πολύ σύντομα…

- **24 Μαΐου 2022, 12:56 |**

ΚΥΡΙΕ ΥΠΟΥΡΓΕ,
ΕΙΝΑΙ ΕΠΙΤΑΚΤΙΚΗ ΑΝΑΓΚΗ Η ΑΡΣΗ ΚΑΙ Η ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΔΙΚΙΑΣ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΤΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΥΠΟΙΚ.ΟΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΟΘΕΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΚΦΡΑΣΤΗΚΑΝ ΑΠΟ ΑΡΜΟΔΙΟΥΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΔΙΕΚΔΙΚΟΥΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ, ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΕΜΠΡΑΚΤΑ.ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΕΧΟΥΝ ΗΔΗ ΥΠΟΒΛΗΘΕΙ ΣΤΟΥς ΑΡΜΟΔΙΟΥΣ. ΖΗΤΟΥΜΕ ΤΗΝ ΑΜΕΣΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΦΑΝΟΥΣ ΑΔΙΚΙΑΣ

- **24 Μαΐου 2022, 12:58 |**

Παρακαλούμε να συμπληρωθεί το παρόν άρθρο με τη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, που μετατάχθηκαν μετά τον Οκτώβριο του 2018, ώστε να αρθεί η μισθολογική ανισότητα και η απαξίωση αυτών των υπαλλήλων.

- **24 Μαΐου 2022, 12:32 |**

Ο διαχωρισμός των υπαλλήλων του ίδιου Φορέα σε υπηρετούντες πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά την 01.11.2018, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση που οδηγεί άμεσα σε μισθολογική ανισότητα των υπαλλήλων του ίδιου Φορέα. Η Αρχή της ισότητας και της ίσης αμοιβής για όμοια παρεχόμενη εργασία αποτελεί δίκαιο και Συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα των υπαλλήλων κάθε φορέα.

- **24 Μαΐου 2022, 11:42 |**

Παρακαλουμε διορθωστε την ανισοτητα. Χορηγηστε την προσωπικη διαφορα. Καντε αυτο που ειναι δικαιο.

- **24 Μαΐου 2022, 11:33 |**

Ο αριθμός των σχολίων είναι τόσο μεγάλος ώστε να γίνει αντιληπτός ο διαχωρισμός των μισθολογικών αποδοχών ανάμεσα σε υπαλλήλους που εργάζονται στην ίδια υπηρεσία με το ίδιο αντικείμενο, με τα ίδια προσόντα και προϋπηρεσία. Σκοπός δεν είναι μόνο η απόδοση της ΠΔ, αλλά και ο σωστός υπολογισμός της για την εξάλειψη της μισθολογικής ανισότητας. Αν δεν υπάρχει μισθολογική ισότητα, δεν θα υπάρξει εργασιακή ειρήνη.

- **24 Μαΐου 2022, 11:16 |**

ΘΕΡΜΗ ΠΑΡΑΚΛΗΣΗ ΝΑ ΕΠΙΛΥΣΕΤΕ ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΩΡΑ, ΜΕ ΤΗΝ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΣΕ ΟΣΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΕΝ ΤΗΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ, ΒΑΖΟΝΤΑΣ ΤΕΛΟΣ ΣΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΚΗ ΑΔΙΚΙΑ, ΟΠΩΣ ΟΡΙΖΕΙ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΡΟΗΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ.

- **24 Μαΐου 2022, 11:35 |**

Κύριε Υπουργέ,

Χωρίς να σχολιάσω με νομοτεχνικούς όρους όπως ορθά έχει ήδη πράξει πλειάδα συναδέλφων το ζήτημα μη απόδοσης της ΠΔ αλλά τουναντίον της διεύρυνσης της ήδη υφιστάμενης μισθολογικής ανισότητας, αναλογιστείτε μόνο το εξής:

Εσείς να αμείβεστε διαφορετικά, κατά ένα ποσοστό 40% χαμηλότερο από τους υπόλοιπους συναδέλφους σας Υπουργούς/αναπληρωτές Υπουργούς/Υφυπουργούς με μόνο κριτήριο την ημερομηνία που αναλάβατε τα συγκεκριμένα καθήκοντα ή πχ την ηλικία σας, δηλαδή κριτήρια εντελώς αναξιοκρατικά και ασύνδετα με τη φύση τόσο των προσόντων σας όσο και των καθηκόντων σας.
Είναι σίγουρο ότι θα αισθανόσασταν αδικημένος, απογοητευμένος και υποτιμημένος Παρακαλείσθε όπως άμεσα αποκαταστήσετε την εν λόγω αδικία για να αποδείξετε εμπράκτως ότι η παρούσα Κυβέρνηση όντως στηρίζει την αξιοκρατία, την ισότητα και τις επιταγές του Συντάγματος.

- **24 Μαΐου 2022, 11:49 |**

Πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018. Η Προσωπική Διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας.
ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΝΑ ΔΩΣΕΤΕ ΤΕΛΟΣ ΣΤΗΝ ΑΔΙΚΙΑ ΑΥΤΗ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΜΑΣ.

- **24 Μαΐου 2022, 11:44 |**

Με το νόμο αυτό ενισχύεται η ανισότητα των υπαλλήλων καθότι η υπερβάλλουσα μείωση του ν. 4024/2011 δημιουργήθηκε για την ομαλή μετάβαση των παλιών υπαλλήλων μετά τις περικοπές στην μισθοδοσία τους. Όσο νεότερος ήταν ο υπάλληλος τόσο μικρότερη ήταν η υπερβάλλουσα μείωση που λάμβανε. Σε πολλούς έχει εκμηδενιστεί με την μισθολογική τους ωρίμανση. Αυτός ήταν ο σκοπός της υπερβάλλουσας μείωσης, η σταδιακή αποκατάσταση των ανισοτήτων με το πέρασμα του χρόνου και την μισθολογική ωρίμανση του καθενός υπαλλήλου με βάση το ενίαιο μισθολόγιο. Θεωρώ ότι είναι τρομερά άδικο για τους νεότερους υπάλληλους με τα ίδια προσόντα να ανταμείβονται λιγότερο από τους παλιότερους τους συνάδερφους. Το ξεπάγωμα της υπερβάλλουσας μείωσης και η συνέχιση της μισθολογικής ωρίμανσης δημιουργεί μεγαλύτερη δυσφορία αντίστροφη ανάλογη με την ηλικία του νεότερου υπαλλήλου που βλέπει ότι παγιώνει έτσι μια άδικη μισθολογική κατάσταση. Χάνεται το συνταγματικό έρεισμα της ίσης μεταχείρισης εργαζομένων και της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.
Τέλος ως υπάλληλος του υπουργείου Ανάπτυξης σε καίρια θέση, που μετατάχθηκα πρόσφατα και με αυξημένα προσόντα και ευθύνες νιώθω ακόμα μεγαλύτερη αδικία και δυσφορία σε σχέση με τους συναδέρφους μου που λαμβάνουν το οικονομικό ωφέλημα μετά την δημοσίευση του ν. 4569/2018. Παρακαλώ να αποκαταστήσετε τις παραπάνω ανισότητες.

- **24 Μαΐου 2022, 11:31 |**

Η εφαρμογή της διάταξης είναι ευνοϊκή, ωστόσο επιτείνει τη μισθολογική ανισότητα σε βάρος των νέων υπαλλήλων που δε λαμβάνουν την προσωπική διαφορά, ενώ εργάζονται σε ίδιες θέσεις και με τα ίδια προσόντα με τους υπαλλήλους που τη λαμβάνουν. Ως εκ τούτου το αίτημα των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τις 11-10-2018 σχετικά με την απόδοσή της θεωρείται απαραίτητο να ικανοποιηθεί πόσο μάλλον καθώς ερείδεται στη συνταγματική διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 22: « Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

- **24 Μαΐου 2022, 11:35 | ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ**

Για τους εργαζομένους στις δομές ΕΣΠΑ, οι οποίοι είχαν αποκτήσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών έως και την 31.12.2015, προσμετρήθηκαν 2 επιπλέον κλιμάκια λόγω του μεταπτυχιακού χωρίς να υποστούν ισόποση μείωση στην προσωπική τους διαφορά και το ίδιο θα συμβεί και σε όσους συναδέλφους αποκτήσουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από 01.06.2022 και μετά (σύμφωνα και με το υπό διαβούλευση σχέδιο νόμου). Σε αντίθεση, όσοι απόκτησαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών στο ενδιάμεσο χρονικό διάστημα (δηλ από 01.01.2016 έως και 31.5.2022), ενώ έχουν λάβει τα 2 μισθολογικά κλιμάκια στο βασικό μισθό, μειώθηκε ισόποσα κατά 2 ΜΚ η προσωπική διαφορά. Είναι επιβεβλημένη η διόρθωση αυτής της αστοχίας.

- **24 Μαΐου 2022, 11:03 |**

Επιβάλλεται να επιλυθεί το μείζον θέμα της κατάφορης αδικίας , με την απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών.
Τυχαία δεν είναι η σε σημαντικό ποσοστό άρνηση αποδοχής Διορισμού απο επιτυχόντες της προκήρυξης 6Κ_2021 για το υπουργείο Οικονομικών.
Χαμηλό επίπεδο Βασικών μισθών και 12 μισθοί ετησίως δεν είναι ούτε κίνητρο παραγωγικότητας ούτε και προσέλευσης στο Δημόσιο.

- **24 Μαΐου 2022, 11:06 | ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ**

Η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς που προβλέπεται στο εδάφιο θα πρέπει να ισχύει και για τους συναδέλφους των δομών ΕΣΠΑ με σχετική τροποποίηση της παρ. 1 του άρθρου 21 του Ν. 4469/2017.

- **24 Μαΐου 2022, 10:29 |**

Είναι απαράδεκτο να διαιωνιστεί η παρούσα κατάσταση με την μη καταβολή της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπ. Οικονομικών.
Πρέπει να προστεθεί διάταξη για την απόδοση της μισθολογικής διαφοράς.
Η Αρχή της ισότητας και της ίσης αμοιβής για όμοια παρεχόμενη εργασία αποτελεί δίκαιο αίτημα και Συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα των υπαλλήλων κάθε φορέα.

- **24 Μαΐου 2022, 10:56 |**

Πρέπει να προστεθεί διάταξη για την απόδοση της μισθολογικής διαφοράς για τους υπαλλήλους που δεν παίρνουν την υπερβάλλουσα.
Η ανισότητα που δημιουργήθηκε και πλέον πάει να καθιερωθεί είναι άδικη αλλά και αντισυνταγματική.
Η Αρχή της ισότητας και της ίσης αμοιβής για όμοια παρεχόμενη εργασία αποτελεί δίκαιο αίτημα και Συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα των υπαλλήλων κάθε φορέα.

- **24 Μαΐου 2022, 10:05 |**

Υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα, έχουν πολύ μεγάλες μισθολογικές διαφορές με μόνο κριτήριο αν υπηρετούσαν πριν ή μετά τον Οκτώβριο του 2018. Η Προσωπική Διαφορά θα πρέπει να συμπεριληφθεί στο παρόν άρθρο και να χορηγηθεί στο σύνολο των υπηρετούντων υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και των Εποπτευόμενων αυτού Φορέων, ώστε να παύσει επιτέλους η μισθολογική αυτή ανισότητα.

- **24 Μαΐου 2022, 10:04 |**

Κύριε Υπουργέ
θεωρώ δίκαιο το γεγονός της αλλαγής του τρόπου εξομοίωσης της προσωπικής διαφοράς που ήδη

λαμβάνουν υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ.
Πρέπει να ληφθεί υπόψη όμως ότι υπάλληλοι που υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ από τον Σεπτέμβριο του 2018 και έπειτα, οι οποίοι είτε μετατάχθηκαν είτε διορίστηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών δεν λαμβάνουν την όποια Προσωπική διαφορά.
Η άνιση αμοιβή μεταξύ συναδέλφων δημιουργεί προβλήματα και δυσαρέσκεια στον εργασιακό.
Η απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους θα άρει την αδικία της διαφορετικής αμοιβής εργαζομένων στον ίδιο χώρο εργασίας και θα έχει πολλαπλά οφέλη και όχι μόνο γι' αυτούς που κατάφωρα αδικούνται.

- **24 Μαΐου 2022, 10:03 |**

Αξιότιμε κ. Υπουργέ,

Το ζήτημα της μισθολογικής ανισότητας των υπαλλήλων που διαθέτουν τα ίδια τυπικά προσόντα, την ίδια προϋπηρεσία και φέρουν εις πέρας το ίδιο έργο αναλαμβάνοντας τις ίδιες ευθύνες, είναι σοβαρό και αντιβαίνει σε θεμελιώδεις αρχές του Συντάγματος και του Κράτους Δικαίου.
Είμαστε υπάλληλοι αυξημένων τυπικών προσόντων και ευθυνών που εργαζόμαστε σκληρά και με ευσυνειδησία σε υπηρεσίες κομβικής και στρατηγικής σημασίας για τη χώρα. Είναι αδήριτη η ανάγκη μας να νιώθουμε (και προπάντων να είμαστε) ίσοι με τους συναδέλφους μας.
Παρακαλούμε για την άμεση νομοθετική ρύθμιση για όλους τους υπαλλήλους που δικαιούνται την προσωπική διαφορά προς αποκατάσταση αυτής της κατάφωρης αδικίας.

Με εκτίμηση και πίστη ότι θα πράξετε ΑΜΕΣΑ τα δέοντα,
Χ.Ε.
Υπάλληλος Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων

- **24 Μαΐου 2022, 10:46 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη εντείνει την ανισότητα μεταξύ των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και προάγει την αδικία και την αναξιοκρατία. Το αποτέλεσμα είναι υπάλληλοι με ίδια προσόντα και με ίδια καθήκοντα, να αμείβονται διαφορετικά, σε αντίθεση με τις διατάξεις του Συντάγματος, περί ισότητας για την αμοιβή της εργασίας.

- **24 Μαΐου 2022, 10:23 |**

Θα πρέπει επιτέλους να μην διαιωνίζονται οι μισθολογικές αδικίες εις βάρους ενός πολύ παραγωγικού μέρους του ανθρώπινου δυναμικού επειδή τυγχάνει να είναι «νέοι».

- **24 Μαΐου 2022, 10:04 |**

Παρακαλούμε να συμπληρωθεί το παρόν άρθρο με τη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, που μετατάχθηκαν μετά τον Οκτώβριο του 2018, ώστε να αρθεί η μισθολογική ανισότητα και η απαξίωση αυτών των υπαλλήλων.

- **24 Μαΐου 2022, 10:51 | ΜΣ**

Βάλτε τέλος στην μισθολογική ανισότητα που επικρατεί στο Ελεγκτικό Συνέδριο. Η ρύθμιση της προσωπικής διαφοράς είναι επιβεβλημένη. Πρέπει να αποδοθεί σε όλους τους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν μετά το 2018 στο Ελεγκτικό Συνέδριο οι οποίοι έχουν ίδια προσόντα με παλιούς συναδέλφους και εκτελούν πολλές φορές περισσότερα καθήκοντα!!!

- **24 Μαΐου 2022, 10:10 | Δ.Μ.**

Μεταταχθήκαμε στο Υπουργείο Οικονομικών και σε εποπτευόμενους φορείς του γιατί εσείς οι ίδιοι μας αξιολογήσατε και μας επιλέξατε ως τους καλύτερους από την λίστα υποψηφίων των πληθώρα αιτηθέντων δημοσίων υπαλλήλων του εκάστοτε κύκλου κινητικότητας.
Παρακαλούμε όπως μεριμνήσετε και για τη μισθολογική μας ένταξη αποδίδοντας και σε εμάς την προσωπική διαφορά που λαμβάνουν όλοι οι συνάδελφοι που εντάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων πριν την 11/10/2018.

- **24 Μαΐου 2022, 10:05 |**

Ο διαχωρισμός των υπαλλήλων του ίδιου Φορέα σε υπηρετούντες πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά την 01.11.2018, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση που οδηγεί άμεσα σε μισθολογική ανισότητα των υπαλλήλων του ίδιου Φορέα. Η Αρχή της ισότητας και της ίσης αμοιβής για όμοια παρεχόμενη εργασία αποτελεί δίκαιο αίτημα και Συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα των υπαλλήλων κάθε φορέα.

- **24 Μαΐου 2022, 09:53 | ΝΕΟΙ ΕΙΔΙΚΟΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ ΣΤΟΝ ΣΥΝΗΓΟΡΟ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ**

Οι «νέοι» Ειδικοί Επιστήμονες στη συνταγματικά κατοχυρωμένη Ανεξάρτητη Αρχή «Συνήγορος του Πολίτη» που ανέλαβαν υπηρεσία μετά το 2018, βιώνουν καθεστώς ακραίας μισθολογικής ανισότητας και υποβάθμισης. Σε αντίθεση με τους παλαιότερους συναδέλφους τους που λαμβάνουν την προσωπική διαφορά (ά. 27 ν.4354/2015), οι νέοι Ειδικοί Επιστήμονες – αν και διαθέτουν τα ίδια τυπικά προσόντα και επιτελούν το ίδιο έργο υπό τις ίδιες συνθήκες- έχουν εξαιρετικά χαμηλές αποδοχές βάσει του Ενιαίου Μισθολογίου, σε πλήρη αναντιστοιχία με τη συνεισφορά τους στην εκπλήρωση της αποστολής της Αρχής. Πρόκειται για Επιστήμονες, οι οποίοι έχουν προσληφθεί μέσω ΑΣΕΠ ή έχουν μεταταχθεί από φορείς του Δημοσίου κατόπιν δημόσιας πρόσκλησης και αξιολόγησης (άρθρ. 5 παρ. 1 ν. 3094/2003), οι οποίοι έχουν αυξημένα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, ειδικές γνώσεις και μεγάλη εμπειρία, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στο ιδιαίτερα κρίσιμο έργο του Συνηγόρου του Πολίτη.
Στο από 10.5.2022 αναρτημένο στη δημόσια διαβούλευση νομοσχέδιο του υπουργείου Εσωτερικών, στο άρθρο 28 προβλέπεται η αναστολή μείωσης προσωπικής διαφοράς κατά την μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, ρύθμιση η οποία θα έχει ως άμεσο αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση των μισθολογικών ανισοτήτων, κατά παράβαση του προβλεπόμενου στο άρθρο 22 του Συντάγματος, δικαιώματος για ίση αμοιβή για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των Ειδικών Επιστημόνων που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στον Συνήγορο του Πολίτη, αποτελεί μία άμεσα επιβεβλημένη ρύθμιση, μέχρι την οριστική διευθέτηση του θέματος μέσω της πρόβλεψης και ένταξης του Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού της Αρχής σε ειδικό μισθολογικό καθεστώς, ανάλογο των κατεχόμενων θέσεων και των ασκούμενων καθηκόντων.
ΝΕΟΙ ΕΙΔΙΚΟΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ ΣΤΟΝ ΣΥΝΗΓΟΡΟ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

- **24 Μαΐου 2022, 09:52 |**

Δεν είναι σωστό να υπάρχουν διαφορετικές αμοιβές μεταξύ των υπαλλήλων που εργάζονται στην ίδια υπηρεσία και ιδίως σε υπηρεσίες αιχμής.

- **24 Μαΐου 2022, 08:05**

Κύριε Υπουργέ
Οι υπάλληλοι που διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους οργανισμούς του, από τον 10ο/2018 και μετά, δεν λαμβάνουν Προσωπική Διαφορά.
Η Προσωπική Διαφορά έχει αποδοθεί από το 2011 τρεις φορές σύμφωνα με τις διατάξεις των νόμων 4024/2011, 4354/15 και 4569/18 που βασίστηκαν στη συνταγματική αρχή της ισότητας.
Η απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς για όσους συναδέλφους δεν την λαμβάνουν, θα άρει την αδικία της διαφορετικής αμοιβής για την ίδια εργασία.
Πριν λοιπόν την αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των παλαιών υπαλλήλων, για την οποία συμφωνώ και επαυξάνω, θα πρέπει να αποδοθεί σε όλους η Προσωπική Διαφορά και μάλιστα με τους όρους που αποδίδεται στους παλαιούς υπαλλήλους. Διαφορετικά μιλάμε για διεύρυνση της ανισότητας στην αντιμετώπιση νέων και παλαιών συναδέλφων στο ΥΠΟΙΚ, με ό,τι αυτό αφορά και συνεπάγεται: δικαιοσύνη, ισότητα, αξιοπρέπεια, συναδελφικές σχέσεις, δυσαρέσκεια, παραγωγικότητα ακόμα και μαζική φυγή από το ΥΠΟΙΚ.
Σας αναφέρω την προσωπική μου εμπειρία στο χώρο που εργάζομαι: Υπηρετώ στη Δημόσια Διοίκηση 25 έτη και μετατάχθηκα το 2019 σε ελεγκτικό μηχανισμό του ΥΠΟΙΚ. Λαμβάνω χαμηλότερο μισθό από πρωτοδιοριζόμενους συναδέλφους με 4 έτη προϋπηρεσίας που διορίστηκαν λίγο πριν από τον 10ο /2018 και λαμβάνουν την προσωπική διαφορά λόγω και μόνο χρονικά ευνοϊκής συγκυρίας, ενώ δουλεύουμε στο ίδιο ακριβώς αντικείμενο. Προϊστάμενος τμήματος με 20ετή προϋπηρεσία, συνυπολογιζομένου του επιδόματος θέσης, λαμβάνει χαμηλότερο μισθό από υφιστάμενό του με 4 έτη προϋπηρεσίας. Συνάδελφοι που

πρωτοδιορίστηκαν με την ίδια προκήρυξη, λίγο πριν και λίγο μετά τον 10ο/2018 έχουν τεράστια διαφορά μεταξύ των μισθών τους.
Η εξομάλυνση της αδικίας με την απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς θα έχει πολλαπλά οφέλη και όχι μόνο γι' αυτούς που κατάφωρα αδικούνται.

- **24 Μαΐου 2022, 08:10 |**

Από τις προτεινόμενες διατάξεις δεν προκύπτει παρά μόνο «ΠΕΡΙΦΡΟΣΥΝΗ» από πλευράς επισπεύδοντος υπουργείου και Πολιτείας για τους 400 και πλέον υπαλλήλους του υπουργείου Οικονομικών που ενώ κατέχουν θέσεις ιδίων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων με τους λοιπούς συναδέλφους τους, δεν αμείβονται το ίδιο με αυτούς. Περιφρόσυνη και προς τις συνταγματικές αρχές της ίσης μεταχείρισης και αμοιβής που παραβιάζονται εδώ και χρόνια.
Το περιεχόμενο των διατάξεων χρήζει αναθεώρησης προκειμένου να ρυθμιστεί και το παραπάνω ζήτημα που εκκρεμεί από το 2018.

- **24 Μαΐου 2022, 08:12 |**

Ορθώς το νομοσχέδιο περιλαμβάνει τη διάταξη αυτή, καθώς το εισόδημα των μισθωτών του Δημοσίου χάνει καθημερινά μεγάλο μέρος της αγοραστικής του δύναμης. Παρόλα αυτά, η διάταξη αποτελεί ασπιρίνη για τα εισοδήματα των δημ. υπαλλήλων και αφορά αποκλειστικά ένα μικρό μέρος αυτών και ειδικότερα αυτών που ήδη αμείβονται με καλύτερους μισθούς από συναδέλφους τους που έχουν τα ίδια ακριβώς προσόντα και καθήκοντα αλλά είχαν την «ατυχία» να διοριστούν μετά την 01.11.2011. Μεταξύ αυτών είμαστε και ελάχιστοι υπάλληλοι του κλάδου ΠΕ Μηχανικών που διοριστήκαμε μετά την 01.11.2011, όχι γιατί αυτό προβλεπόταν στην προκήρυξη του ΑΣΕΠ στην οποία ήμαστε διοριστέοι, αλλά γιατί το πάγωμα των διορισμών μας από το 2010 μέχρι το 2015 θεωρήθηκε αναγκαία «παράπλευρη απώλεια» για την αποπληρωμή των χρεών της χώρας.
Επομένως, όχι μόνο υποστήκαμε μη αναλογικό περιορισμό των δικαιωμάτων μας, αλλά ακόμη και μετά το διορισμό αντιμετωπιζόμαστε ως Διπλωματούχοι Μηχανικοί δευτέρας κατηγορίας, αφού συναδέλφοι μας Διπλωματούχοι Μηχανικοί με τα ίδια καθήκοντα και προσόντα που διορίστηκαν πριν την 01.11.2011 ή υπηρετούν σε «ευγενή Υπουργεία και υπηρεσίες» λαμβάνουν αρκετά υψηλότερες αποδοχές. Γι' αυτό, αιτούμαστε την άρση αυτής της αδικίας, εξισώνοντας προς τα πάνω τους μισθούς παλαιότερων και νεότερων Διπλωματούχων Μηχανικών που ασκούν τα ίδια καθήκοντα και έχουν τα ίδια προσόντα.

- **24 Μαΐου 2022, 08:48 |**

Είναι επιτακτική ανάγκη η χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλο το προσωπικό του Υπουργείου Οικονομικών. Στα πλαίσια της συνταγματικής αρχής της ισότητας, το σύνολο του προσωπικού στον ίδιο φορέα, θα πρέπει να αμείβεται με τον ίδιο τρόπο.

- **24 Μαΐου 2022, 07:26 |**

Αντισυνταγματικό να υπάρχουν διαφορετικές αμοιβές μεταξύ των υπαλλήλων γενικότερα, ιδιαίτερα μεταξύ των υπαλλήλων που εργάζονται στην ίδια υπηρεσία κι έχουν τα ίδια αντικείμενα εργασίας. Να υπάρξει ισότιμη αντιμετώπιση και επιτέλους να εφαρμοστεί ενιαίο μισθολόγιο επι της ουσίας.

- **24 Μαΐου 2022, 07:11 |**

Ο διαχωρισμός των υπαλλήλων του ίδιου Φορέα σε υπηρετούντες πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά την 01.11.2018, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση που οδηγεί άμεσα σε μισθολογική ανισότητα των υπαλλήλων του ίδιου Φορέα. Η Αρχή της ισότητας και της ίσης αμοιβής για όμοια παρεχόμενη εργασία αποτελεί δίκαιο και Συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα των υπαλλήλων κάθε φορέα.

- **24 Μαΐου 2022, 01:01 |**

Πέραν των αναφερθεντων περί ευθείας αντίθεσης στη συνταγματικης περιωπης αρχή της ισότητας, τα οποία με βρίσκουν απόλυτα σύμφωνη, με την παρούσα ρύθμιση δυνατόν να τίθενται και ζητήματα περί χρήστης διοίκησης και ευταξιας, σε υπηρεσιακό και νομικό επίπεδο. Συναφώς, το άρθρο αυτό παρουσιάζει μια

εσωτερική αντίφαση προς το πνεύμα του υπόλοιπου νομοθετηματος, στο μετρο που η πρόβλεψη κινήτρων για την αύξηση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων αναιρείται, καθώς δεν εκκινεί από την ίδια (μισθολογικη) αξιολογική βάση. Ο μισθός, εξάλλου, δε συνιστά απλά μια αντιταροχη αποτίμησης της παρεχόμενης εργασίας με αμιγώς οικονομικά κριτήρια. Ενσωματώνει και αντικατοπριζει ταυτόχρονα μια οιονει αξιολόγηση ηθικής τάξης ως προς την αξία των συμμετεχόντων στην παραγωγική διαδικασία ενός οργανισμού ως υπαλλήλων, ως επιστημόνων και ως ατόμων εν γένει από την πλευρά του εργοδότη. Ως εκ τούτου, η όποια άνιση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων εντός του ίδιου οργανισμού από την εργοδοσία προκαλεί, πέραν της εύλογης απογοήτευσης και αισθηματος αδικιας από αυτούς που υφίστανται τη διάκριση, έντονο προβληματισμό ως προς την ορθή και ομοιόμορφη εμπέδωση του οράματος της ηγεσίας προς τη βάση καθως επίσης ζητήματα εσωτερικης ευταξιας και ηθικής τάξης.

- **24 Μαΐου 2022, 00:39 |**

1.Βάσει της παρ. 1Α του άρθρου 45 Ν.4569/2018, ΦΕΚ Α 179, η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α` 226), χορηγείται, από 1.9.2018, σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.11.2011 έως και την ημερομηνία δημοσίευσης του παρόντος νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως [11/10/2018], στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ.Συν.).
Η άρνηση σας – παρά τις δεσμεύσεις σας (στην από 11.02.2022 συνάντηση με την ΟΣΥΟ) – να μας εξομοιώσετε μισθολογικά, με τους συναδέλφους μας, του ίδιου Υπουργείου, της ίδιας υπηρεσίας, ενώ εκτελούμε τα ίδια καθήκοντα, διαθέτουμε τα ίδια τυπικά προσόντα, ίδια έτη προϋπηρεσίας, επιβάλλει την αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση μεταξύ μας με κριτήριο το χρόνο ανάληψης στην Υπηρεσία. Συμβαίνει δε, υπάλληλοι μεταταχθέντες με περισσότερα έτη προϋπηρεσίας, σε θέση κλάδου ανώτερης κατηγορίας να αμείβονται χαμηλότερα εφόσον δε λαμβάνουν επιπλέον το ποσό της προσωπικής διαφοράς.
2. Επιπλέον με το Π.Δ. 84/2019 (Α΄ 123) συστάθηκε στο Υπουργείο Οικονομικών, η Γενική Γραμματεία Φορολογικής Πολιτικής και Δημόσιας Περιουσίας ενώ παράλληλα καταργήθηκαν η Γενική Γραμματεία Δημόσιας Περιουσίας που συστάθηκε με το άρθρο 20 του Ν. 3965/2011 (Α' 113) και η Ειδική Γραμματεία του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος που συστάθηκε με το άρθρο 4 του Ν. 2343/1995 (Α΄ 211). Στη Γενική Γραμματεία Φορολογικής Πολιτικής και Δημόσιας Περιουσίας μεταφέρονται, ως σύνολο αρμοδιοτήτων, θέσεων, προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων, μεταξύ άλλων οι οι υπαγόμενες στην καταργούμενη Ειδική Γραμματεία του Σώματος Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος υπηρεσίες των άρθρων 79 έως 83 του ιδίου π.δ., Συνεπώς μέχρι σήμερα το ΣΔΟΕ έχει την αρμοδιότητα ελέγχου, ενώ μεταξύ άλλων επισημαίνατε τα εξής: <>. Παρόλα αυτά δε καταβάλλεται ελεγκτικό επίδομα, ελεγκτική αποζημίωση ή άλλη σχετική με την άσκηση των ελεγκτικών μας αρμοδιοτήτων . (βλ. ειδικό Μισθολόγιο ΑΑΔΕ κ.α.). Επειδή η προωθούμενη ρύθμιση στο εν λόγω άρθρο δε μπορεί να αποτελέσει μέτρο ενίσχυσης των εισοδημάτων Δ.Υ. – περισσότερο μοιάζει με προεκλογική παροχή – να συμπεριλάβετε άμεσα και την άρση των ανωτέρω αντιφάσεων, ως ακολούθως: χορήγηση προσωπικής διαφοράς, αναδρομικά από την ημερομηνία διορισμού / μετάταξής μας στο Υπουργείο Οικονομικών, θέσπιση ελεγκτικού επιδόματος για την άσκηση των ελεγκτικών μας αρμοδιοτήτων.
Αξιότιμε κ. Υπουργέ, μην υποτιμάτε την νοημοσύνη μας και το έργο μας.

ΣΔΟΕ 2022

- **23 Μαΐου 2022, 23:11 |**

ΚΥΡΙΟΙ,
ΕΙΝΑΙ ΕΠΙΤΑΚΤΙΚΗ ΑΝΑΓΚΗ Η ΑΡΣΗ ΚΑΙ Η ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΔΙΚΙΑΣ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΤΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΥΠΟΙΚ.ΟΙ ΚΑΛΕΣ ΠΡΟΘΕΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΚΦΡΑΣΤΗΚΑΝ ΑΠΟ ΑΡΜΟΔΙΟΥΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΔΙΕΚΔΟΚΟΥΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΔΟΡΑ, ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΕΜΠΡΑΚΤΑ.ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΕΧΟΥΝ ΗΔΗ ΥΠΟΒΛΗΘΕΙ ΣΤΟΥς ΑΡΜΟΔΙΟΥΣ. ΖΗΤΟΥΜΕ ΤΗΝ ΑΜΕΣΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΦΑΝΟΥΣ ΑΔΙΚΙΑΣ.

- **23 Μαΐου 2022, 23:02 |**

Είναι πρόδηλο, εκ των σχολίων που παρατίθενται στην εν λόγω διαβούλευση και αφορούν στις ανισότητες στις απολαβές μεταξύ υπαλλήλων – όμοιων ή και ανώτερων τυπικών προσόντων- ότι η αίσθηση της αδικίας κυριαρχεί στους νεοτοποθετούμενους ή μεταταγέντες υπαλλήλους από την μη απόδοση και σε αυτούς της προσωπικής διαφοράς. Το έλλειμα δικαίου καθιστά δύσκολη την παρακίνηση του προσωπικού για το λεγόμενο 'extra mile». Συνεπώς αναφερόμενη και στο άρθρο 26,το πραγματικό κίνητρο θα αποτελούσε για αυτήν την κατηγορία υπαλλήλων η αποκατάσταση της αδικίας ώστε να ξεκινούν όλοι από την ίδια αφετηρία.

- **23 Μαΐου 2022, 23:05 |**

Η επέκταση της απόδοσης της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών κρίνεται απαραίτητη, όχι μόνο για νομικούς λόγους ισότητας, αλλά και για λόγους προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης των ενδιαφερόμενων υπαλλήλων, καθώς επανειλημμένα έχει πραγματοποιηθεί στο παρελθόν. Επιπλέον, αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία ενός φορέα αιχμής, του πρώτου τη τάξει Υπουργείου της χώρας, μέσω της ικανοποίησης που διασφαλίζει για το σύνολο του προσωπικού του, κατά γενική παραδοχή των κλασσικότερων θεωριών υποκίνησης ανθρώπινου δυναμικού.

- **23 Μαΐου 2022, 22:47 |**

Σκοπός του Νομοθέτη, με την διάταξη του άρθρου 45 του ν. 4569/2018, ήταν να επεκτείνει χρονικά τον θεσμό της «προσωπικής διαφοράς», ο οποίος είχε αρχικά θεσπισθεί με το άρθρο 29 του ν. 4024/2011 (καλούμενος «υπερβάλλουσα μείωση» τότε) και είχε διατηρηθεί με το άρθρο 27 του ν. 4354/2015, και στους υπαλλήλους που είχαν τοποθετηθεί στο Υπουργείο Οικονομικών μέχρι και την ημερομηνία έναρξης ισχύος του νόμου αυτού, δηλαδή του 4569/2018, ήτοι μέχρι τις 11/10/2018, υπηρετούσαν όμως στο Δημόσιο ήδη από νωρίτερα, προκειμένου οι υπάλληλοι αυτοί να διέπονται από το ίδιο ακριβώς μισθολονικό καθεστώς με τους συναδέλφους τους, κατ' εφαρμογή της αρχής της ισότητας. Τούτο προκύπτει με σαφήνεια από την Εισηγητική Έκθεση του ν. 4569/2018, η οποία διαλαμβάνει, επί λέξει, ως προς το επίμαχο άρθρο 45, τα εξής: «Με την προτεινόμενη ρύθμιση του άρθρου 45 εξομοιώνονται μισθολογικά με όσους υπηρετούσαν στο Υπουργείο Οικονομικών πριν την 1.11.2011 οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου και ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την ανωτέρω ημερομηνία, έως και την ημερομηνία δημοσίευσης του παρόντος νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεων, στο Υπουργείο Οικονομικών, σε εποπτευόμενα από αυτό Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, στην Ελληνική Στατιστική Αρχή, στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, καθώς και στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους ως διοικητικό προσωπικό. Ειδικότερα, προβλέπεται η χορήγηση στο σύνολο των εν λόγω υπαλλήλων της προσωπικής διαφοράς του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176) κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, με δεδομένο οτι πρόκειται για υπαλλήλους οι οποίοι παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες και ασκούν όμοια καθήκοντα με όσους υπηρετούσαν πριν την κρίσιμη ημερομηνία». Αναρωτιέμαι τι άλλαξε στο σύνταγμά μας και δεν έχουν ισχύ τα ως άνω στην δική μας περίπτωση εν έτη 2022; Ποια προσωπική διαφορά όταν έχει δοθεί δύο φορές στο παρελθόν με διάταξη νόμου , μήπως έχουν χάσει το νόημα τους οι λέξεις; ΕΠΙΔΟΜΑ λέγεται. Παρακαλώ για απόδοση δικαιοσύνης.

- **23 Μαΐου 2022, 22:06 |**

κ. ΥΠΟΥΡΓΕ
ΠΕΡΙΜΕΝΟΥΜΕ Ο ΝΕΟΣ ΝΟΜΟΣ ΝΑ ΕΞΑΛΕΙΨΕΙ ΤΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΕ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΜΕ ΤΑ ΙΔΙΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ, ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ. ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΑ ΜΕ ΤΗΝ ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ, Η ΙΣΟΝΟΜΙΑ ΕΠΙΒΑΛΛΕΙ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΙΔΙΟ ΤΡΟΠΟ – ΑΝΑΛΟΓΙΚΑ ΠΑΝΤΑ – ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΑ ΤΥΠΙΚΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΟΝΤΑ, ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ.
ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ ΣΗΜΕΡΑ ΕΧΕΙ ΠΑΨΕΙ ΠΡΟ ΠΟΛΛΟΥ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΝΙΑΙΟ…ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟ.

ΠΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΟΙ «ΠΑΛΑΙΟΙ» ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΟΥ ΑΝΗΚΟΥΝ ΣΤΗΝ Π.Ε. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ, ΧΩΡΙΖΟΝΤΑΙ ΣΕ 3 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΟΝΤΑΙ ΜΕ 3 ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ ΤΡΟΠΟΥΣ ΑΛΛΑ ΟΧΙ ΑΝΑΛΟΓΙΚΑ ΔΙΚΑΙΟΥΣ.
1) ΟΣΟΙ ΜΕΤΑΤΑΧΘΗΚΑΝ ΕΩΣ ΤΟ 2011 ΑΜΟΙΒΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΤΩΝ ΠΕ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ (Π.Δ.) ΠΟΥ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟΥΣΕ ΣΤΗΝ ΠΕ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ
2) ΟΣΟΙ ΜΕΤΑΤΑΧΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΟ 2012 – 2015 ΑΜΟΙΒΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΜΙΣΘΟ ΤΩΝ ΠΕ ΑΛΛΑ ΚΡΑΤΗΣΑΝ ΤΗΝ Π.Δ. ΠΟΥ ΕΙΧΑΝ ΣΑΝ ΔΕ ΚΑΙ
3) ΟΣΟΙ ΜΕΤΑΤΑΧΘΗΚΑΝ ΑΠΟ ΤΟ 2016 ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ, ΑΜΟΙΒΟΝΤΑΙ ΟΠΩΣ ΑΚΡΙΒΩΣ ΤΟ 2011 ΠΟΥ ΗΤΑΝ ΔΕ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ. Π ΑΥΤΟΥΣ Η ΑΥΞΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΠΟΡΡΟΦΗΘΗΚΕ ΟΛΟΚΛΗΡΗ ΑΠΟ ΤΗΝ Π.Δ. ΕΝΩ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΚΡΑΤΕΙΤΑΙ Ο ΦΟΡΟΣ ΤΗΣ ΠΕ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ . ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΕΙΝΑΙ ΝΑ ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΛΙΓΟΤΕΡΑ ΚΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΠΟΥ ΠΕΡΕΜΕΙΝΑΝ ΣΤΗΝ ΔΕ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ.
ΤΟ ΙΔΙΟ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΚΑΙ ΜΕ ΟΣΟΥΣ ΑΠΕΚΤΗΣΑΝ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΤΑ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ ΧΡΟΝΙΑ.. ΠΕΡΙΜΕΝΟΥΜΕ Ο ΝΕΟΣ ΝΟΜΟΣ ΝΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΒΕΙ ΚΑΙ ΑΥΤΗΝ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΑΠΕΚΤΗΣΑΝ ΠΤΥΧΙΑ ΚΑΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΑΛΛΑ ΤΕΛΙΚΑ ΧΩΡΙΣ ΑΝΤΙΚΡΙΣΜΑ .
ΖΗΤΑΜΕ ΝΑ ΑΡΘΟΥΝ ΟΙ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ,
ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΝΤΑΙ ΟΛΟΙ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΣΑΝ ΙΣΟΙ ,
ΝΑ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΟΝΤΑΙ ΜΕ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟ ΤΡΟΠΟ ΟΣΟΙ ΑΠΟΚΤΟΥΝ ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΝΑ ΜΗΝ ΠΑΡΑΜΕΙΝΟΥΝ ΤΙΜΩΡΗΜΕΝΟΙ ΕΚΕΙΝΟΙ ΠΟΥ ΕΝΩ ΑΠΕΚΤΗΣΑΝ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΑΝ ΠΑΡΟΜΟΙΑ ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΤΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ 2016-2022, ΚΑΙ ΥΠΕΣΤΗΣΑΝ ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΚΑΘΑΡΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΤΟΥΣ.
ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΖΗΤΑΜΕ
1)ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΤΟΥΝ ΟΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΟΥ ΑΡΘΡ 28 ΠΑ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΠΟΥ ΕΞΕΛΙΧΘΗΚΑΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΑ ΤΑ ΕΤΗ 2016-2022 ΚΑΙ ΝΑ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΕΙ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΤΟΥΣ ΔΙΑΦΟΡΑ
2)ΝΑ ΑΠΟΔΟΘΕΙ ΑΜΕΣΑ Η Π.Δ. ΣΕ ΟΣΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΔΕΝ ΤΗΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΑΝΑΛΟΓΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ, ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΟΥΣ..

- **23 Μαΐου 2022, 21:30 |**

Είναι τουλάχιστον οξύμωρο και προκαλεί ιδιαίτερα αλγεινή εντύπωση, σε ένα νομοσχέδιο που αφορά στην αξιολόγηση, να υπάρχει πρόβλεψη για άρση της στρέβλωσης που προκαλεί μια ρύθμιση όπως αυτή που διορθώνεται -σωστά- με το παρόν αρ. 28, αλλά καμία πρόβλεψη για την εκτεφρασμένη με πλείστους όσους τρόπους σε όλες τις βαθμίδες διοίκησης των υπηρεσιών του Υπ. Οικ. και των εποπτευόμενων φορέων του, μα και στην πολιτική ηγεσία διαχρονικά, τραγική κατάσταση της μισθολογικής μεταχείρισης υπαλλήλων με το ίδιο αντικείμενο, χρόνο υπηρεσίας και τυπικά προσόντα, σε ό,τι αφορά στην απόδοση της προσωπικής διαφοράς.

Οφείλει η πολιτική ηγεσία να προχωρήσεις άμεσα στην εξάλειψη αυτής της καταφανούς αδικίας εις βάρος των υπαλλήλων που μετατάχθηκαν στο Υπ. Οικ.μετά τον Οκτώβριο του 2019, με την απόδοση της Π.Δ. σε όλους

- **23 Μαΐου 2022, 21:54 |**

Ο διαχωρισμός των υπαλλήλων του ίδιου Φορέα σε υπηρετούντες πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά την 01.11.2018, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση που οδηγεί άμεσα σε μισθολογική ανισότητα των υπαλλήλων του ίδιου Φορέα. Η Αρχή της ισότητας και της ίσης αμοιβής για όμοια παρεχόμενη εργασία αποτελεί δίκαιο και Συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα των υπαλλήλων κάθε φορέα.

- **23 Μαΐου 2022, 21:50 |**

Δε μπορεί να υπάρξει καμία έννοια αξιολόγησης όταν δεν υπάρχει τουλάχιστον ίση μεταχείριση στα βασικά. Η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπ. Οικον. οι οποίοι λαμβάνουν Προσωπική Διαφορά έναντι εκείνων που δε λαμβάνουν, αποτελεί κατάφωρη παραβίαση της συνταγματικά θεσπισμένης ισότητας. Άλλωστε, αυτή είναι κι η επιχειρηματολογία που συνοδεύει την τελευταία χρονικά απόδοση της Π.Δ. με το Ν.4569/18.

Επίσης, η στέρηση μισθολογικής εξέλιξης από την 01/01/2016 για εκείνους που απέκτησαν επιπλέον τυπικά προσόντα (μεταπτυχιακούς τίτλους, μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία κ.α.) μόνο ως ποινή μπορεί να χαρακτηριστεί κι όχι ως επιβράβευση των προσπαθειών αναβάθμισης των προσόντων τους.

Επομένως, γίνεται άμεσα αντιληπτό πως απαιτείται η άρση της άνισης μισθολογικής μεταχείρισης των υπαλλήλων του Υπ. Οικ. και των εποπτευόμενων φορέων, οι οποίοι μετατάχθηκαν σε αυτό/ούς μετά τον Οκτώβριο του 2018, με άμεση απόδοση της Π.Δ., χωρίς μείωσή της όταν αυτή αφορά σε απόκτηση τυπικών προσόντων ανώτερης εκπαιδευτικής βαθμίδας.

- **23 Μαΐου 2022, 20:22 |**

Κύριε Υπουργέ,
Αναφέρεστε σε κίνητρα επίτευξης στόχων και σύστημα αξιολόγησης, όταν ούτε σε αυτό το σχέδιο νόμου διορθώνετε την αδικία των μεγάλων μισθολογικών διαφορών υπαλλήλων με τα ίδια τυπικά προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας στην ίδια υπηρεσία.
Το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό (ΕΕΠ) των Ανεξάρτητων Αρχών και λοιπών εποπτευόμενων φορέων του ΥΠ.ΟΙΚ., πλήθος του οποίου διορίστηκε μετά το 2018, λαμβάνει μισθούς πείνας, ενώ αποτελεί μέλος προσωπικού αυξημένων προσόντων και καθηκόντων. Πρόκειται για επιστήμονες με ειδική εξειδίκευση και εμπειρία σε συγκεκριμένο επιστημονικό αντικείμενο, που προσλαμβάνεται μέσω ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του γνωστικού πεδίου που θέτει η έκαστη προκήρυξη.
Απαιτείται να χορηγηθεί άμεσα η προσωπική διαφορά στο σύνολο του προσωπικού που εκτελεί τουλάχιστον την ίδια εργασία, έχει τουλάχιστον τα ίδια καθήκοντα και τουλάχιστον τα ίδια τυπικά προσόντα και να θεσπιστεί ένα μισθολόγιο με την καταβολή αξιοπρεπούς αμοιβής που ανταποκρίνεται στα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα των ανθρώπων που προσλαμβάνονται για να επιτελούν εξειδεικευμένες εργασίες.

- **23 Μαΐου 2022, 19:46 |**

Κύριε Υπουργέ,
η απόδοση της προσωπικής διαφοράς για τους Υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ που μετατάχθηκαν στο φορέα μετά τον Οκτώβριο 2018, θα άρει μια αδικία που δημιουργεί ανισότητες μεταξύ υπαλλήλων με ίδια προσόντα και προϋπηρεσία. Η καθημερινή προσπάθεια των νεομεταταχθέντων και νέων συναδέλφων υποδαυλίζεται από το αίσθημα μισθολογικής ανισότητας, ειδικά εν μέσω της συνεχούς οικονομικής κρίσης που βιώνουμε. Επιλύωντας αυτό το μείζον για εμάς πρόβλημα θα επέλθει το αίσθημα δικαιοσύνης εντός του Υπουργείου και θα πάψει ο διαχωρισμός μεταξύ «νέων» και «παλαιών» συναδέλφων.

- **23 Μαΐου 2022, 18:27 |**

Ίδια προσόντα, ίδια εργασία, διαφορετικός μισθός.
Απαιτείται η άμεση αποκατάσταση αυτής της αδικίας.

- **23 Μαΐου 2022, 17:09 |**

Η απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών θα φέρει μια ισονομία και ισορροπία. Έχει δοθεί και στο παρελθόν σύμφωνα με τις διατάξεις των ν.4354/15 και ν.4569/18.

- **23 Μαΐου 2022, 16:38 |**

Βασική αρχή του Συντάγματος είναι η παροχή ίσης αμοιβής για ίση εργασία! Είναι κατάφορη αδικία να υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων με κατά τ' άλλα ίδια ή και περισσότερα τυπικά προσόντα και ίδιες ή πιθανόν και αυξημένες αρμοδιότητες εντός των ίδιων υπηρεσιών. Παρακαλούμε για την απονομή δικαιοσύνης με την χορήγηση της προωπικής διαφοράς και στους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους φορείς μετά τον Οκτώβριο του 2018. Προβλέπετε τη χορήγηση κινήτρων επίδοσης και παρόλα αυτά διατηρείτε ένα τεράστιο αντικίνητρο για ανθρώπους με σημαντικά βιογραφικά και προϋπηρεσία, οι οποίοι όμως μοιραία θα επιλέξουν να μεταταχθούν σε φορείς, όπου υπάρχει ίση αντιμετώπιση των συνυπηρετούντων υπαλλήλων.

- **23 Μαΐου 2022, 16:54 |**

Κύριε Υπουργέ
Οι υπάλληλοι που εργάζονται στο Υπουργείο Οικονομικών και στους οργανισμούς που τελούν υπό την

εποπτεία του από το 2018 δεν λαμβάνουν προσωπική διαφορά αν και διαθέτουν τα ίδια τυπικά προσόντα αλλά και τα ίδια χρόνια προϋπηρεσίας.
Η Προσωπική διαφορά έχει αποδοθεί τουλάχιστον δύο φορές σύμφωνα πάντα με τις διατάξεις των Ν.4354/15 και 4569/18 με εφαρμογή της συνταγματικής αρχής ρυθμίζοντας ομαλά το θέμα της μισθολογικής ανισότητας των υπαλλήλων που απέδιδαν έως εκείνη τη χρονική στιγμή την ίδια εργασία αλλά με μειωμένες αποδοχές τουλάχιστον 30%.
Στο πλαίσιο της ισονομίας και της ισοπολιτείας η απόδοσή της θα επιφέρει ομαλότητα,ισορροπία και θα αποτρέψει την όποια στρεβλή μείωση των αποδοχών στη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων.

- **23 Μαΐου 2022, 16:46 |**

Η θεσμική και συνταγματική ανισότητα που προκαλεί η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς ΔΕΝ αφορά μόνο τους υπαλλήλους του Υπουργείο Οικονομικών, ΑΛΛΑ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ των εργαζομένων του δημοσίου που διορίστηκαν ή ΜΕΤΑΤΑΧΘΗΚΑΝ και πριν τον νομο της κινητικοτητας, Απαιτείται χορήγηση της και μισθολογική εξομοίωση στο σύνολο του προσωπικού του δημοσίου τομέα. εργαζομενος στο ΥΠΕΣ ΔΕ ,ΜΙΣΘΟΣ 812 ΕΥΡΩ!!! ΚΑΙ ΣΕ 6 ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΣΥΝΤΑΞΗ ,ΠΟΛΥ ΩΡΑΙΟ ΕΝΙΑΙΟ.ΠΑ ΑΥΤΟ ΤΟΝ ΛΟΓΩ ΦΕΥΓΟΥΝ ΟΛΑ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΕΚΤΟΣ ΕΛΛΑΔΟΣ!!! ΕΛΠΙΖΩ ΝΑ ΔΙΑΒΑΣΤΕΙ ΚΑΙ ΝΑ ΤΕΘΕΙ ΥΠ¨ΟΨΙΝ.

- **23 Μαΐου 2022, 16:10 |**

Η απόδοση της προσωπικής διαφοράς στους νέους υπαλλήλους, θα άρει την αδικία της διαφορετικής αμοιβής για παροχή ίσης εργασίας. Η μισθολογική διαφοροποίηση «παλιών» και «νέων» υπαλλήλων, δεν συνεισφέρει στην ποιοτική αναβάθμισης των παρεχόμενων στον πολίτη υπηρεσιών και του αισθήματος δικαιοσύνης στους εργαζόμενους.

- **23 Μαΐου 2022, 16:45**

Η προσωπική διαφορά θα πρέπει να δίνεται σε όλους του Δημοσίους υπαλλήλους και όχι επιλεκτικά σε κάποια Υπουργεία.

Ειδικά σε αυτούς που έχει κοπεί επειδή έκαναν μετάταξη λίγο πριν την έναρξη της κινητικότητας πιστεύω ότι είναι κατάφορη αδικία και είναι ευκαιρία να διορθωθεί με το παρόν νομοσχέδιο.

- **23 Μαΐου 2022, 16:13 |**

Αντισυνταγματικό να υπάρχουν διαφορετικές αμοιβές μεταξύ των υπαλλήλων γενικότερα, ιδιαίτερα μεταξύ των υπαλλήλων που εργάζονται στην ίδια υπηρεσία κι έχουν τα ίδια αντικείμενα εργασίας. Να υπάρξει ισότιμη αντιμετώπιση και επιτέλους να εφαρμοστεί ενιαίο μισθολόγιο επι της ουσίας.

- **23 Μαΐου 2022, 14:59 |**

Σωστό το άρθρο, αλλά πρώτα πρέπει να χορηγηθεί η Προσωπική Διαφορά σε όσους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών(ΥΠ.ΟΙΚ.), διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018, οι οποίοι είναι υπάλληλοι αυξημένων προσόντων και αμείβονται χαμηλότερα από όλους, γιατί βρέθηκαν στο Υπουργείο, μετά την 11/10/2018.

Η Προσωπική Διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ., με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α’ 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α’ 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφερόταν στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.

ΘΕΡΜΗ ΠΑΡΑΚΛΗΣΗ ΝΑ ΕΠΙΛΥΣΕΤΕ ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΩΡΑ, ΜΕ ΤΗΝ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΣΕ ΟΣΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΕΝ ΤΗΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ, ΒΑΖΟΝΤΑΣ ΤΕΛΟΣ ΣΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΚΗ ΑΔΙΚΙΑ, ΟΠΩΣ ΟΡΙΖΕΙ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΡΟΗΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ.

- **23 Μαΐου 2022, 13:21 | Ν.Μ.**

Πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018.

Η Προσωπική Διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας.

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΝΑ ΔΩΣΕΤΕ ΤΕΛΟΣ ΣΤΗΝ ΑΔΙΚΙΑ ΑΥΤΗ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΜΑΣ.

- **23 Μαΐου 2022, 13:05 |**

Η Προσωπική Διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας. Επιβάλλεται να επιλυθεί το μείζον θέμα της κατάφορης αδικίας από το κράτος που θέλει να χαρακτηρίζεται κράτος δικαίου, με την απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών.

- **23 Μαΐου 2022, 13:22 |**

Άμεση χορήγηση προσωπικής διαφοράς με την μέγιστη δυνατή αναδρομικότητα σε ΟΛΕΣ τις υπηρεσίες της παρ.1 άρθρο 45 Ν.4569/2018, όπως έχει τροποποιηθεί με το άρθρο 57 Ν. 4605/2019 και το άρθρο 221 κεφ.Η΄ Ν. 4635/2019. Δηλαδή, ΚΑΙ στο Υπουργείο Ανάπτυξης & Επενδύσεων (ΥΠΑΝΕΠ), ΚΑΙ στην Επιτροπή Ανταγωνισμού.Να προηγηθεί του νομοσχεδίου στοχοθεσίας – αξιολόγησης – ανταμοιβής η συνολική αναπροσαρμογή των μισθών ΌΛΩΝ των μισθοδοτούμενων από την Ενιαία Αρχή Πληρωμής ΜΟΝΟ με βάση το άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος ΚΑΙ των τυπικών προσόντων ΑΣΕΠ.

- **23 Μαΐου 2022, 13:15 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗ ΓΠΣ**

Εκ μέρους των υπαλλήλων που εργάζονται στη ΓΓΠΣΔΔ και που προσλήφθηκαν στη ΓΓΠΣΔΔ μετά την 11η Οκτωβρίου του 2018, κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, με δεδομένο ότι πρόκειται για υπάλληλους οι οποίοι παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες και ασκούν όμοια καθήκοντα με τους ήδη υπηρετούντες, υπενθυμίζουμε ότι υπάρχει μεταξύ των σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.

Τέτοιου είδους διαφοροποιήσεις προκαλούν εντάσεις μεταξύ συναδέλφων ως προς την εκτέλεση όμοιων καθηκόντων, και οδηγούν σε μαζικές αποχωρήσεις, έμπειρου και αναγκαίου στελεχιακού δυναμικού.

Εξαιτίας του καθεστώτος που έχει δημιουργηθεί, οι συγκεκριμένοι συνάδελφοι έχουν επέλθει σε δυσχερή οικονομική θέση σε σχέση με τους παλαιότερους υπηρετούντες στην Υπηρεσία,

Για τους ανωτέρω λόγους, είναι επιτακτική πλέον η διευθέτηση της εις βάρος των διακριτικής μεταχείρισης και η αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής ταχτοποίησης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη των υπηρεσιών της ΓΓΠΣΔΔ, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **23 Μαΐου 2022, 13:38 |**

Η ρύθμιση του άρθρου 28 κινείται καταρχάς στη σωστή κατεύθυνση, καθώς αναστέλλει το συμψηφισμό της Προσωπικής Διαφοράς (Π.Δ.) με τη μισθολογική εξέλιξη, για όσους υπαλλήλους βέβαια λαμβάνουν Π.Δ.

Ωστόσο, με τη ρύθμιση αυτή διευρύνεται, εντός του ίδιου φορέα, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε όσους λαμβάνουν και σε όσους δεν λαμβάνουν Π.Δ. Στο Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων όπου εργάζομαι, όσοι υπάλληλοι μεταταχθήκαμε μετά την 31η-3-2019 δεν λαμβάνουμε Π.Δ., παρά το γεγονός ότι προσφέρουμε ίση εργασία -και άρα χωρίς ίση αμοιβή- με τους παλαιότερους συναδέλφους του Υπουργείου, που είχαν την «τύχη» να διοριστούν ή μεταταχθούν πριν την ανωτέρω ημερομηνία – ορόσημο.

Πρέπει λοιπόν συμπληρωματικά στην υφιστάμενη διάταξη του άρθρου 28 και για την αποκατάσταση της προφανούς αδικίας να τροποποιηθεί, σε ότι μας αφορά, το άρθρο 57 του ν. 4605/2019 (Α'52), με το οποίο αντικαταστάθηκε η παρ. 1 του άρθρου 45 του ν. 4569/2018 (Α΄179), προκειμένου να χορηγηθεί η Π.Δ. και σε όσους υπαλλήλους μεταταχθήκαμε στο Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων μετά την 31η-3-2019.

- **23 Μαΐου 2022, 12:14 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΣΥΝΗΓΟΡΟ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ**

Η «Ρύθμιση θεμάτων προσωπικής διαφοράς» του Κεφ. Β' δεν μπορεί να περιλαμβάνει μόνο τη μισθολογική ενίσχυση όσων ήδη τη λαμβάνουν, χωρίς να αντιμετωπίζεται το ζήτημα των ακραίων μισθολογικών ανισοτήτων εντός του ίδιου φορέα που δημιουργεί η προσωπική διαφορά. Οι νέοι Ειδικοί Επιστήμονες στον Συνήγορο του Πολίτη, όσοι/-ες προσελήφθησαν ή μετατάχθηκαν στην Αρχή από το 2018 κ.ε., αμείβονται με μισθούς Ενιαίου μισθολογίου, σε πλήρη αναντιστοιχία με τα τυπικά προσόντα, την επαγγελματική διαδρομή, αλλά και τα ιδιαιτέρως απαιτητικά καθήκοντα τους στο πλαίσιο της αποστολής της Αρχής. Επισημαίνεται δε ότι η φύση της εργασίας και τα καθήκοντα των νέων Ειδικών Επιστημόνων είναι ακριβώς τα ίδια με εκείνα των παλαιών! Όσο δεν ικανοποιείται το αίτημα του Συλλόγου Εργαζομένων στον Συνήγορο του Πολίτη, για ένα νέο, δίκαιο και αντιπροσωπευτικό μισθολόγιο για το σύνολο του Ειδικού Επιστημονικού προσωπικού, διαιωνίζεται ένα καθεστώς ανισότητας και αδικίας –κατά παράβαση θεμελιωδών συνταγματικών αρχών, όπως η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η αξιοκρατία και η αναλογικότητα- που με την προτεινόμενη διάταξη θα διευρυνθεί ακόμη περισσότερο. Στο πλαίσιο της προτεινόμενης διάταξης, η άμεση χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους νέους Ειδικούς Επιστήμονες στον Συνήγορο του Πολίτη είναι το ελάχιστο που μπορεί να γίνει στην κατεύθυνση της άρσης των απαράδεκτων μισθολογικών ανισοτήτων έναντι των παλαιότερων συναδέλφων τους

- **23 Μαΐου 2022, 12:22 |**

Με τροπολογία στο εν λόγω σχέδιο νόμου θα πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα που υφίσταται με τη μη απόδοση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών μετά την 11/10/2018. Ο αρχικός λόγος χορήγησης της προσωπικής διαφοράς σε όλο το Δημόσιο γενικά έχει ήδη κατά κάποιο τρόπο «αναιρεθεί» σε πολλά Υπουργεία, μεταξύ αυτών και στο Υπουργείο Οικονομικών, καθόσον ήδη μετά την ψήφισή της με το ν.4024/2011, έχει αποδοθεί ορθώς άλλες δύο φορές με σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις (ν.4354/2015 και ν.4569/2018), κατ΄εφαρμογή της ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, όπως αναφέρεται στις αιτιολογικές εκθέσεις των αντίστοιχων νόμων. Συνεπώς, θα πρέπει να διορθωθεί αυτή η άνιση μισθολογική μεταχείριση με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους του υπαλλήλους με τα ίδια προσόντα και χρόνο υπηρεσίας που ασκούν τα ίδια καθήκοντα, προτού εφαρμοστεί η προτεινόμενη ρύθμιση ή οποιαδήποτε άλλη μισθολογική ρύθμιση, η οποία θα έχει ως αποτέλεσμα τη διατήρηση αυτής της αδικίας. 2

- **3 Μαΐου 2022, 11:53 |**

Οι υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές. Η ΠΔ πρέπει να δοθεί στο σύνολο των υπηρετούντων υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και των Εποπτευόμενων αυτού Φορέων, δηλαδή και σε αυτούς που μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν σε αυτό μετά τον Οκτώβριο του 2018. Μόνο τότε θα μπορούμε να μιλάμε για ίση και δίκαιη μισθοδοσία.

- **23 Μαΐου 2022, 10:34 |**

Υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην

υπηρεσία. Το γεγονός, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούσαν στο ΥΠ.ΟΙΚ πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά.Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 11/2018.Η αναστολή από 1.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της ΠΔ στους μετά την 01.11.2018 συναδέλφους, θα έχει σαν αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλων.Συνεπώς:

α) δεν αποδίδεται η ΠΔ στους νέους υπαλλήλους που χειρίζονται όλο και περισσότερο ιδιόμορφα θέματα (Ταμείο αλληλεγγύης, Επιστρεπτέα προκαταβολή, κ.α.)

β) αυξάνεται το μισθολογικό κενό μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων

γ) ζητείται ίδια απόδοση με διαφορετικό μισθό

δ) το άρθρο είναι αντισυνταγματικό σύμφωνα με τις διατάξεις του αρθρ. 22, παρ.β' Προτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη για την άμεση χορήγηση της ΠΔ στο σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας όπου ήδη αυτή χορηγείται, τους μισθούς χωρίς την ΠΔ να τους δώσετε στους συμβούλους σας.

- **23 Μαΐου 2022, 10:56 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΦΟΡΙΑΚΩΝ ΝΟΜΟΥ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ – ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΘΕΟΔΟΣΗΣ ΣΤΕΦΑΝΑΚΗΣ**

Ο Σύλλογος Εφοριακών Νομού Δωδεκανήσου θεωρεί, ότι τα αναγραφόμενα στο άρθρο 28 του εν λόγω νομοσχεδίου είναι εύλογα και δίκαια στην παρούσα φάση, καθώς θα σταματήσει η περαιτέρω οικονομική αιμορραγία των συναδέλφων μας. Όμως, λαμβάνοντας υπόψη τα δίκαια αιτήματα και τις σκέψεις των συναδέλφων μας, όπως αυτά διατυπώνονται καθημερινά στα μέλη του συλλόγου μας,προτείνουμε την άμεση συμπλήρωση του εν λόγω άρθρου με τις κάτωθι ρεαλιστικές προτάσεις μας, οι οποίες παρακαλούμε όπως εισακουστούν:

1) Προκειμένου να αρθούν οι υφιστάμενες μισθολογικές ανισότητες, να αποδοθεί άμεσα η προσωπική διαφορά στους συναδέλφους που δεν την λαμβάνουν,δεδομένου ότι αντίστοιχες ρυθμίσεις νομοθετήθηκαν αρκετές φορές κατά το παρελθόν και αποκατέστησαν αδικίες μεταξύ συναδέλφων.

2) Προκειμένου να αποφευχθούν νέες μισθολογικές ανισότητες, να εφαρμοστούν οι διατάξεις του άρθρου 28, για όλους τους υπαλλήλους που εξελίχθηκαν υπηρεσιακά από 01-01-2016 μέχρι 31-05-2022 με κάθε τρόπο (λόγω λήψης μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, μετάταξης σε ανώτερη κατηγορία, αναγνώρισης χρόνου προϋπηρεσίας στο δημόσιο κ.τ.λ.) εκτός της μισθολογικής ωρίμανσης και να αναπροσαρμοστεί άμεσα η προσωπική διαφορά τους. Δεδομένου ότι μετά τη ψήφιση του προαναφερόμενου άρθρου,για κάθε τέτοια υπηρεσιακή εξέλιξη δεν θα μειώνεται η προσωπική διαφορά των υπαλλήλων και έτσι θα επιβραβεύεται με ουσιαστικό τρόπο (αύξηση καθαρών αποδοχών) η κτήση πρόσθετων τυπικών προσόντων, με την εν λόγω πρόταση θα επιβραβευθούν ομοιόμορφα και δεν θα παραμείνουν τιμωρημένοι εκείνοι οι υπάλληλοι που ενώ απέκτησαν και αναγνώρισαν παρόμοια τυπικά προσόντα,εξελισσόμενοι υπηρεσιακά κατά το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα, υπέστησαν μείωση των καθαρών τους αποδοχών λόγω της εξέλιξης αυτής.

Σε κάθε περίπτωση πάγια θέση του Συλλόγου μας είναι η εξάλειψη της υπάρχουσας προσωπικής διαφοράς και η θέσπιση ενός νέου επιδόματος στα πλαίσια του ενιαίου μισθολογίου, το οποίο θα ανταμείβει με τρόπο ουσιαστικό και δίκαιο τους συναδέλφους που υπερβαίνουν καθημερινά τον εαυτό τους σε αντίξοες συνθήκες, υπερασπιζόμενοι τα συμφέροντα του Ελληνικού Δημοσίου, το οποίο με τη σειρά του πρέπει να αναγνωρίσει τον σημαντικό ρόλο τους και να τους συμπεριφερθεί κατά τρόπο όμοιο με αυτόν που αντιμετωπίζεται η πλειοψηφία των Ευρωπαίων συναδέλφων από τα κράτη τους.

- **23 Μαΐου 2022, 09:39 |**

Η προσωπική διαφορά μέχρι σήμερα, έχει αποδοθεί με νομοθετική ρύθμιση στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών δύο φορές, σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν.4354/2015 και Ν.4569/2018, κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας στην εργασία, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης των υπαλλήλων τη δεδομένη χρονική στιγμή.

Σήμερα, συνάδελφοι σε διπλανά γραφεία, με το ίδιο αντικείμενο εργασίας, τις ίδιες αρμοδιότητες και τις ίδιες ευθύνες, αντιμετωπίζονται άνισα μισθολογικά με μοναδικό κριτήριο την ημερομηνία ανάληψης καθηκόντων στο Υπουργείο Οικονομικών.

Σε κάθε γραφείο υπάρχουν περιπτώσεις:

• Συναδέλφων που συμμετείχαν στον ίδιο διαγωνισμό 9Κ/2017, αξιολογήθηκαν με τα ίδια κριτήρια και έχουν διαφορετική μισθολογική αντιμετώπιση. Όσοι διορίστηκαν πριν την ημερομηνία της τροπολογίας (11/10/2018) λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά, ενώ όσοι ανέλαβαν υπηρεσία μετά από τη συγκεκριμένη ημερομηνία δε τη λαμβάνουν.

• Συναδέλφων με αυξημένα τυπικά προσόντα που μετατάχθηκαν από άλλες Υπηρεσίες του Δημοσίου με προϋπηρεσία 15-25 χρόνια και αμείβονται χαμηλότερα από υπαλλήλους με 3 – 5 έτη προϋπηρεσία.

Η απόδοση της προσωπικής διαφοράς θα επιλύσει όλες τις ανωτέρω μισθολογικές στρεβλώσεις και ανισορροπίες, ενώ παράλληλα θα αποτελέσει δίκαιη ανταμοιβή και αναγνώριση των προσπαθειών που καταβάλουμε καθημερινά για την παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών.

- **23 Μαΐου 2022, 09:46 |**

Η προσωπική διαφορά θα πρέπει να δίνεται σε όλους του Δημοσίους υπαλλήλους και όχι επιλεκτικά σε κάποια Υπουργεία.

Ειδικά σε αυτούς που έχει κοπεί επειδή έκαναν μετάταξη λίγο πριν την έναρξη της κινητικότητας πιστεύω ότι είναι κατάφορη αδικία και είναι ευκαιρία να διορθωθεί με το παρόν νομοσχέδιο.

- **23 Μαΐου 2022, 09:48 |**

Άμεση χορήγηση προσωπικής διαφοράς σε ΟΛΕΣ τις υπηρεσίες της παρ.1 άρθρο 45 Ν.4569/2018, όπως έχει τροποποιηθεί με το άρθρο 57 Ν. 4605/2019 και το άρθρο 221 κεφ.Η΄ Ν. 4635/2019. Δηλαδή, στο Υπουργείο Οικονομικών, στο Υπουργείο Ανάπτυξης & Επενδύσεων και στην Επιτροπή Ανταγωνισμού.Να προηγηθεί του νομοσχεδίου στοχοθεσίας – αξιολόγησης – ανταμοιβής, η συνολική αναπροσαρμογή των μισθών ΌΛΩΝ των μισθοδοτούμενων από την Ενιαία Αρχή Πληρωμής ΜΟΝΟ με βάση το άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος ΚΑΙ των τυπικών προσόντων ΑΣΕΠ.

- **23 Μαΐου 2022, 08:30 |**

Μετά την 11η Οκτωβρίου του 2018 που έλαβε χώρα η τελευταία νομοθετική ρύθμιση [ν. 4569/2018 (Α' 179)] υφίσταται σαφής, σημαντική, αδικαιολόγητη, άδικη μεταχείριση μεταξύ υπαλλήλων με τα ίδια και πολλές φορές περισσότερα προσόντα οι οποίοι παρέχουν την ίδια ακριβώς εργασία, παράλειψη ρύθμισης η οποία έρχεται σαφώς σε αντίθεση το άρθρο 22 του Συντάγματος «Προστασία της εργασίας».

Με την παρούσα διάταξη, εντείνεται η ήδη αναιτιολόγητη και κατάφωρα άδικη συνθήκη εργασίας, με υπαλλήλους ίδιων τυπικών προσόντων και ίδιων καθηκόντων να αμείβονται με διαφορετικό τρόπο.ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΠΑ ΤΙΣ ΑΜΕΣΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΑΣ ΠΑ ΤΗΝ ΔΙΟΡΘΩΣΗ ΤΗΣ ΑΔΙΚΙΑΣ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ.

- **23 Μαΐου 2022, 08:51 |**

η αναστολή για να είναι δίκαιη προς όλους τους εργαζομένους πρέπει να περιλαμ- βάνει στις εγκύκλιες οδηγίες της τον τρόπο εφαρμογής τόσο για τους εργαζομένους που θα πάρουν κλιμάκιο μέσα στο επίμαχο διάστημα της εφαρμογής της διάταξης όσο και τον επαναπυπολογισμό των κλιμακίων που συμψηφίστηκαν κατά το παρελθόν από (το 2016 και μετά) ή τουλάχιστον και ανελαστικά για το κλιμάκιο που κάθε εργαζό-

μενος βρίσκεται από την έναρξη ισχύος της διάταξης και εξής. δηλαδή όλοι οι υπάλληλοι από την ημερομηνία ισχύος της διάταξης να εμπίττουν στην «αναστολή του συμψηφισμού» του τρέχοντος κλιμακίου τους.

- **23 Μαΐου 2022, 08:24 |**

Αξιότιμε και αγαπητέ κ. Υπουργέ,Με Πτυχίο, Μεταπτυχιακό και Διδακτορικό από κορυφαία Πανεπιστήμια σε Ελλάδα και Εξωτερικό, με δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά υψηλού κύρους και παρουσία σε αρκετά επιστημονικά συνέδρια, με προϋπηρεσία πάνω από 22 έτη σε επιτελικές θέσεις στον Ιδιωτικό τομέα (με υψηλότατο μισθό, ακριβό εταιρικό αυτοκίνητο, γραμματέα, ταξίδια και bonus επίτευξης στόχων), αποφάσισα να εργαστώ και να προσφέρω με την ψυχή μου στο Ελληνικό Δημόσιο.Με ειλικρίνεια σας πληροφορώ ότι γνώριζα τον μισθό πριν επιτύχω στον διαγωνισμό μέσω ΑΣΕΠ, αλλά δεν γνώριζα την πολυπλοκότητα της εργασίας.

Με ειλικρίνεια σας πληροφορώ, επίσης, ότι γνώριζα τις προηγούμενες αποφάσεις απόδοσης προσωπικής διαφοράς, αλλά δεν γνώριζα την επιμονή της Κυβέρνησης (;) ή κάποιων μελών της Κυβέρνησης να μην αποκαθιστούν την αδικία, ενώ προηγούμενες Κυβερνήσεις το έχουν κάνει. Άλλωστε η οικονομική επιβάρυνση είναι ελαχιστότατη και σε καμία περίπτωση δεν θα επιβαρύνει τον Κρατικό προϋπολογισμό περισσότερο από τις υπόλοιπες νομοθετικές ρυθμίσεις που προβλέπει το συγκεκριμένο νομοσχέδιο, το οποίο μάλιστα διογκώνει ακόμα περισσότερο την οικονομική διαφορά των νέων με τους παλαιούς εργαζόμενους. Σε κάθε περίπτωση, θα ήθελα παρακαλώ όπως αναλογιστείτε ότι ακόμα και ένας απλός πωλητής σε ζαχαροπλαστείο ή μια γραμματέας, έχει καλύτερη αμοιβή και αυτό δεν μπορεί να συνεχιστεί.

Δείτε πως θα το αντιμετωπίσετε το ζήτημα, το οποίο είναι σοβαρό. Σαφέστατα δεν είναι μόνο θέμα οικονομικό, αλλά κυρίως ηθικό και έτσι το αντιμετωπίζω προσωπικά. Αναμένω παρακαλώ τη λήψη σοβαρών αποφάσεων από την Κυβέρνηση που τόσα έχει προσφέρει στον τόπο και συνεχίζει να προσφέρει με εντιμότητα, συνέπεια, επαγγελματισμό και δικαιοσύνη. Με σεβασμό,Δημήτρης

- **23 Μαΐου 2022, 08:47 |**

Με την παρούσα διάταξη, εντείνεται η ήδη αναιτιολόγητη και κατάφωρα άδικη συνθήκη εργασίας, με υπαλλήλους ίδιων τυπικών προσόντων και ίδιων καθηκόντων να αμείβονται με διαφορετικό τρόπο. Σε ένα επιτελικό κράτος που προάγει την επίτευξη στόχων και την αριστεία, με ποιόν τρόπο περιμένετε να είναι ένας υπάλληλος παραγωγικός και αποδοτικός, όταν αδικείται με αυτόν τον τρόπο;;;; Πολλώ δε μάλλον όταν διανύουμε μια περίοδο ιδιαίτερης οικονομικής επιβάρυνσης που καθιστά την καθημερινότητα των ελληνικών νοικοκυριών ασφυκτική.

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να αποδοθεί πρώτα η Π.Δ. στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, ενώ ασκούν ίδια καθήκοντα και έχουν ίδια τυπικά προσόντα με άλλους που την λαμβάνουν, παραβιάζοντας έτσι την συνταγματική αρχή της ισότητας και εν συνεχεία να εφαρμοσθεί η αναστολή μείωσής της.

Το μόνον που επιτυγχάνεται με την παρούσα μορφή, είναι η ακόμα μεγαλύτερη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που επιτελούν το ίδιο έργο με τα ίδια προσόντα, με μοναδικό κριτήριο διαφοροποίησής τους τον χρόνο τοποθέτησης στην υπηρεσία.

Είναι μια αδικία που πρέπει άμεσα να διορθωθεί!!!!!

- **23 Μαΐου 2022, 02:39 |**

Με το παρόν άρθρο επιχειρείται -ορθά- η άρση των στρεβλώσεων που προκάλεσε το «πάγωμα» της μισθολογικής εξέλιξης όταν υφίσταται λήψη Προσωπικής Διαφοράς (Π.Δ). Όμως, σε ό,τι αφορά στο Υπ. Οικον. (και στους εποπτευόμενους αυτού φορείς), δεν υφίσταται καμία μέριμνα για την συντριπτικά σημαντικότερη στρέβλωση που επιφέρει η μη απόδοση Π.Δ. στους υπαλλήλους οι οποίοι μετατάχθηκαν σε αυτό μετά την ισχύ του Ν.4569/2018, οπότε και -εντελώς μυωπικά και αποσπασματικά- αποδόθηκε η Π.Δ. μόνο στους τότε υπηρετούντες στο Υπουργείο, χωρίς πρόβλεψη για όσους μετακινηθούν σε αυτό μετέπειτα. Το αποτέλεσμα είναι να επανεμφανίζεται και να διογκώνεται το οξύτατο ζήτημα της άνισης μισθολογικής μεταχείρισης

υπαλλήλων με προσόντα υψηλού περιεχομένου, εξειδίκευσης κι εμπειρίας, έναντι συναδέλφων στην ίδια υπηρεσία (ακόμη και στο ίδιο τμήμα/γραφείο), με το αυτό αντικείμενο εργασίας, ίδια τυπικά προσόντα και ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας. Μάλιστα, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου υπάλληλοι χαμηλότερης εκπαιδευτικής βαθμίδας και μικρότερου χρόνου προϋπηρεσίας λαμβάνουν υψηλότερες αποδοχές από συναδέλφους, με κριτήριο το χρόνο ανάληψης υπηρεσίας στο Υπ.Οικ. Εφόσον υπάρχει η διάθεση το πρώτο τη τάξει Υπουργείο να επιτελεί τους υψηλής κρισιμότητας σκοπούς του, οφείλει να δημιουργεί τις συνθήκες εκείνες στις οποίες οι υπάλληλοί του δεν θα αναλώνονται στη διεκδίκηση των αυτονόητων, ήτοι εν προκειμένω της ίσης μισθολογικής μεταχείρισης. Η μη απόδοση της Π.Δ. στους μετά την 11/10/2018 μεταταχθείσες/έντες υπαλλήλους στο Υπ. Οικ. και στους εποπτευόμενους αυτούς φορείς, αποτελεί άρνηση εφαρμογής της συνταγματικής επιταγής για ισότητα, λειτουργεί ως αντικίνητρο αύξησης της παραγωγικότητας, δημιουργεί απογοήτευση/αίσθημα αδικίας, υποσκάπτει την εργασιακή ηρεμία, αποτρέπει από την επιδίωξη της ατομικής και υπηρεσιακής βελτίωσης, φαλκιδεύει το πλαίσιο αξιολόγησης και αποτελεί εν γένει ανασταλτικό παράγοντα εύρυθμης και αποδοτικής λειτουργίας των υπηρεσιών. Πολλώ δε μάλλον, όταν η ρύθμιση του αρ. 28 θα επιτείνει την ήδη υπάρχουσα μισθολογική ανισότητα μεταξύ λαμβανόντων και μη την Π.Δ., με τις επακόλουθες αρνητικές προεκτάσεις.Σε ένα σχέδιο νόμου περί στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, η μισθολογική εξίσωση των υπαλλήλων βάσει θεμελιωδών αρχών ισότητας και χρηστής διοίκησης με κριτήρια το χρόνο υπηρεσίας, τα τυπικά προσόντα και το αντικείμενο εργασίας, κι όχι με το τυχαίο του πράγματος που συνιστά ο χρόνος μετακίνησης στην υπηρεσία, συνιστά εκ των ων ουκ άνευ προϋπόθεση για την επιτυχή εφαρμογή του και την τελεσφόρηση των επιδιώξεών του. Συνακόλουθα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη μέριμνα στην εξειδίκευση του τρόπου υπολογισμού/προσδιορισμού της Π.Δ, ώστε να αποτραπούν νέες συνθήκες γέννησης δυσαρέσκειας και αισθήματος αδικίας. Δεν είναι δόκιμο να υπολογίζεται η Π.Δ. με εικονική κατάταξη σε παρελθοντικό χρόνο με βάση την υπηρεσιακή/οικογενειακή κατάσταση τότε κι έπειτα να απομειώνεται λόγω αύξησης τυπικών προσόντων/τέκνων, τιμωρώντας ουσιαστικά εκείνον ο οποίος δαπάνησε προσωπικούς πόρους για κάτι που -εν τέλει- αποβαίνει προς όφελος και της Υπηρεσίας, έναντι εκείνου που επέλεξε την πλήρη αδράνεια και στασιμότητα (σκεφτείτε την περίπτωση υπάλληλος ο οποίος απέκτησε λ.χ. μεταπτυχιακό/Phd/πανεπιστημιακό τίτλο και είτε εξελίχθηκε μισθολογικά είτε κατετάγη σε υψηλότερη κατηγορία/κλάδο να λάβει εν τέλει την επίμαχη Π.Δ., αλλά αυτή να απομειωθεί λόγω των μισθολογικών αυξήσεων εξαιτίας της αύξησης των τυπικών του προσόντων, σε σχέση με υπάλληλο που επέλεξε τη στασιμότητα… ο πρώτος θα λάβει μειωμένη Π.Δ. κι αναλογικά μικρότερες απολαβές βάσει των προσόντων του έναντι του δεύτερου) Κατόπιν αυτών, πιστεύω πως απαιτείται άμεση απόδοση της Π.Δ. στους υπαλλήλους του Υπ. Οικ. και των εποπτευόμενων αυτού φορέων (αλλά και σε όσες Υπηρεσίες/Φορείς υφίσταται το σχετικό καθεστώς) οι οποίοι μετατάχθηκαν σε αυτό μετά την ισχύ του Ν.4569/2018, με σαφή ανάλυση του τρόπου προσδιορισμού αυτής, στη βάση των τυπικών προσόντων/υπηρεσιακής κατάστασης/οικογενειακής κατάστασης την ημέρα ισχύος του προς ψήφισης Νόμου, ώστε να μην τιμωρεί εκείνους που εξελίχθηκαν ατομικά και οικογενειακά.

- **22 Μαΐου 2022, 21:54 |**

Θα πρέπει να λάβετε υπόψη όλες αυτές τις φωνές των ανθρώπων που ζητούν το αυτονόητο. Ισοτιμία μεταξύ συναδέρφων. Παλεύουμε και αγαπάμε την δουλειά μας και ζητώ να αντιμετωπίζετε τέτοια ζητήματα με δικαιοσύνη και λογική. Εγώ αναγνώρισα την προϋπηρεσία που είχα στο δημόσιο και έλαβα ένα μεταπτυχιακό, και όλα αυτά μετά το 2016. Όταν τοποθετήθηκα σε ΕΥΔ το 2021 ενημερώθηκα ότι δεν δικαιούμουν καμία προσωπική διαφορά καθώς είχα λάβει 6 Μισθολογικά Κλιμάκια αύξηση που προήλθαν από την αύξηση των τυπικών προσόντων και έτσι η προσωπική διαφορά εξαλείφθηκε. Η αύξηση αυτή δεν προήλθε από την κανονική αύξηση Μ.Κ. λόγω παραμονής του απαραίτητου χρόνου στο προηγούμενο κλιμάκιο αλλά από αύξηση προσόντων. Είναι προφανές ότι όσο και αν είναι δύσκολο θα πρέπει να αναθεωρηθεί το συγκεκριμένο άρθρο γιατί με την συγκεκριμένη διατύπωση και εννοιολογική σημασία ουδόλως ικανοποιεί τον σκοπό της αποκατάστασης αδικιών.

- **22 Μαΐου 2022, 21:27 |**

Η θεσμική και συνταγματική ανισότητα που προκαλεί η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς ΔΕΝ αφορά μόνο τους υπαλλήλους του Υπουργείο Οικονομικών, ΑΛΛΑ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ των εργαζομένων του δημοσίου που διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν από την 11/10/2018. Απαιτείται χορήγηση της και μισθολογική εξομοίωση στο σύνολο του προσωπικού του δημοσίου τομέα. Όλοι εμείς μετά το 2018, ζούμε με 800 και 900 Ευρώ.

- **22 Μαΐου 2022, 20:36 | Ειδικός Επιστήμων Ανεξάρτητης Αρχής**

Κύριε Υπουργέ, το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό (ΕΕΠ) των Ανεξάρτητων Αρχών, πλήθος του οποίου διορίστηκε μετά το 2018, λαμβάνει μισθούς πείνας, ενώ αποτελεί μέλος προσωπικού αυξημένων προσόντων και καθηκόντων. Πρόκειται για επιστήμονες με ειδική εξειδίκευση και εμπειρία σε συγκεκριμένο επιστημονικό αντικείμενο, που προσλαμβάνεται μέσω ΑΣΕΠ, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του γνωστικού πεδίου που θέτει η έκαστη προκήρυξη. Ενδεικτικά αναφέρω ότι ο μισθός του μέλους ειδικού επιστημονικού προσωπικού κατά τον διορισμό είναι 890,00 ευρώ καθαρά, ενώ οι αν λόγω επιστήμονες διαθέτουν υποχρεωτικά μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους σπουδών. Σημειώνεται ότι, η κατάργηση του μισθολογίου των ΕΕΠ με την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, επέφερε την παραπάνω μισθολογική εξαθλίωση των μελών ΕΕΠ, ενώ συνάδελφοι άλλων κατηγοριών, με λιγότερα προσόντα και λιγότερες αρμοδιότητες, λαμβάνουν διπλάσιες μηνιαίες αποδοχές και μικρότερη εργασιακή εμπειρία, μόνο και μόνο επειδή διορίστηκαν νωρίτερα, μέσω της διατήρησης της προσωπικής διαφοράς.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, προσωπικό αυξημένων προσόντων και εξειδικευμένης εμπειρίας να αποχωρεί από τις ανεξάρτητες αρχές και τους δημόσιους φορείς αναζητώντας και καταλαμβάνοντας μια θέση στον ιδιωτικό τομέα, στην Ελλάδα ή το Εξωτερικό. Απαιτείται όπως άμεσα αναθεωρηθεί ο Ν.4354/2015, αναγνωριστεί η προϋπηρεσία του ιδιωτικού τομέα στο δημόσιο, ιδίως όταν αποτελεί απαραίτητο προσόν διορισμού όπως απαιτείται να υφίσταται στις προσλήψεις ΕΕΠ, χορηγηθεί η προσωπική διαφορά στο σύνολο του προσωπικού που εκτελεί τουλάχιστον την ίδια εργασία, έχει τουλάχιστον τα ίδια καθήκοντα και τουλάχιστον τα ίδια τυπικά προσόντα και θεσπιστεί το μισθολόγιο των ειδικών επιστημόνων κατηγορίας ΕΕΠ του δημοσίου, ως ανεξάρτητη – ανώτερη κατηγορία προσωπικού που είναι ήδη θεσμικά, με την καταβολή αξιοπρεπούς αμοιβής που ανταποκρίνεται στα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα και του ρόλου που επιτελεί. Δεν μπορούμε να ζήσουμε με 900,00 ευρώ, ούτε αυτές οι αποδοχές αντικατοπτρίζουν την πολυετή εξειδικευμένη μας εμπειρία και τα τυπικά και ουσιαστικά μας προσόντα.

- **22 Μαΐου 2022, 15:29 |**

Για ποια αξιολόγηση κάνει μνεία το παρόν νομοσχέδιο όταν δεν τηρούνται βασικές αρχές όπως ισότητα και δικαιοσύνη;Απαιτείται η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος εντός των υπηρεσίων που αυτή υφίσταται (βλ. ΓΠΣΔΔ).Καταλυτικής σημασίας για την αποτελεσματική λειτουργία της Δ.Δ. η τροποποίηση του άρθρου 28 με σκοπό την παροχή της Π.Δ. στους υπαλλήλους που έχουν διορισθεί ή μεταταχθεί μετά την 11/10/2018.

- **22 Μαΐου 2022, 10:44**

Για το Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό της Ανεξάρτητης Αρχής «ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ» θεσπίσθηκε από καθιδρύσεως ειδική μισθολογική μεταχείριση πλέον της καταβολής ειδικής πρόσθετης αμοιβής ερειδόμενη στη συνταγματική εξουσιοδότηση του αρθ. 101 Α και του αρθ. 103 παρ. 9 προς τον κοινό νομοθέτη αφενός για προσέλκυση Ειδικών Επιστημόνων αυξημένων τυπικών και ουσιαστικών προσόντων αφετέρου για διασφάλιση της από μέρους τους απρόσκοπτης και ανεξάρτητης άσκησης των καθηκόντων τους στο πλαίσιο της θεσμικής αποστολής της Αρχής. Η προσωπική διαφορά του αρθ. 27 του Ν. 4354/2015 (για όσους προσλήφθηκαν ή μετατάχθηκαν στην Αρχή στις προθεσμίες του Ν. 4569/2018, όπως τροποποιήθηκε μεταγενεστέρως) διαμορφώθηκε βάσει ακριβώς του προηγουμένως νομοθετημένου ειδικού μισθολογίου του Συνηγόρου του Πολίτη. Εν τούτοις, για τους νέους Ειδικούς Επιστήμονες οι οποίοι προσλήφθηκαν ή μετατάχθηκαν στην Αρχή για το μετά την ως άνω ημερομηνία χρόνο, συνέβη το εξής: Ο νομοθέτης εξακολούθησε να ανταποκρίνεται – και μάλιστα με μεγαλύτερη ένταση – στη συνταγματική του υποχρέωση κατά το σκέλος πρόσληψης – προσέλκυσης Ειδικών Επιστημόνων αυξημένων προσόντων, οι οποίοι καλούνται να ανταποκριθούν, σύμφωνα με το Ειδικό Περίγραμμα της Θέσης (job description), σε ιδιαίτερα απαιτητικά και υπερεντατικά κύρια και τακτικά καθήκοντα (ενδεικτικά: χειρισμός σημαντικού αριθμού

αναφορών πολιτών διαβαθμισμένης δυσκολίας στο πλαίσιο της διαμεσολαβητικής αρμοδιότητας για περιπτώσεις παράνομης δράσης, κακοδιοίκησης ή παραβίασης δικαιωμάτων, σε πιεστικούς χρόνους – σύνταξη γνωμοδοτήσεων / εισηγήσεων / τεκμηριωμένη επιστημονική, συμβουλευτική ή τεχνική υποστήριξη σε θέματα της ειδικότητάς τους, πρόταση στρατηγικών και δράσεων και λήψη υπόψη παραγόντων αποτελεσματικής εφαρμογής μέσω της διαμόρφωσης εναλλακτικών σεναρίων, διεξαγωγή έρευνας, διενέργεια ελέγχων, αυτοψιών, εξέταση μαρτύρων, ανακριτικά καθήκοντα, συμμετοχή σε επισκέψεις κλιμακίων εντός και εκτός έδρας, βελτιωτικές, τροποποιητικές προτάσεις νομοθετικών ή κανονιστικών ρυθμίσεων για την εξάλειψη των φαινομένων αναποτελεσματικότητας, κακοδιοίκησης, χαμηλής ποιότητας παρεχομένων προς τον πολίτη υπηρεσιών, με σκοπό τη βελτίωση των σχέσεων κράτους – πολίτη, συμμετοχή σε σύνταξη συνόψεων διαμεσολάβησης και πορισμάτων, της ετήσιας και των ειδικών εκθέσεων της Αρχής) και σε πρόσθετα καθήκοντα (σεμινάρια, ημερίδες, συνέδρια, συναντήσεις εργασίας, συμμετοχή σε ομάδες έργου κλπ). Περαιτέρω, οι Ειδικοί Επιστήμονες απαιτείται να κατέχουν επαγγελματικές ικανότητες και δεξιότητες όπως οργανωτικότητα, μεθοδικότητα, αναλυτική και συνθετική ικανότητα, αντικειμενικότητα και αξιοπιστία, πρωτοβουλία και ανάληψη ευθυνών, επίδειξη συνεργατικού πνεύματος, δυνατότητα ευελιξίας και διαπραγμάτευσης, ικανότητα ανταπόκρισης σε αυστηρά χρονοδιαγράμματα, επαγγελματισμό και αποφασιστικότητα, εχεμύθεια και τήρηση απορρήτου ως προς τα στοιχεία στα οποία έχουν πρόσβαση στο πλαίσιο της έρευνας, ήθος και κοινωνική υπευθυνότητα. Σημειωτέον ότι ακριβώς λόγω της σπουδαιότητας των καθηκόντων τους, οι Ειδικοί Επιστήμονες υπόκεινται σε νόμω προδιαγεγραμμένη διαδικασία ειδικής αξιολόγησης της υπηρεσιακής τους επάρκειας με ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια προκειμένου να διαγνωστεί ότι συνταυτίζεται η προσωπική σταδιοδρομία με τη συνεισφορά στο συνταγματικής περιωπής έργο του Συνηγόρου του Πολίτη.

Παραταύτα, ο νομοθέτης, κοινός και κανονιστικός, παρέλειψε μη νομίμως να ανταποκριθεί στο έτερο σκέλος της συνταγματικής του υποχρέωσης, αυτό της διασφάλισης της ιδιαίτερης μισθολογικής μεταχείρισης του Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού, νομιμοποιητικός λόγος της οποίας είναι η ανάγκη διαφύλαξης του δημοσίου λειτουργήματος που ασκεί, οι ιδιαίτερες απαιτήσεις των αρμοδιοτήτων του όσον αφορά στο χρόνο απασχόλησης, την ένταση και την ποιότητα της εργασίας, οι ιδιαίτερες ευθύνες που απορρέουν από την άσκηση των καθηκόντων, τα οποία δέον όπως εκτελούνται απερίσπαστα και ανεξάρτητα, υπό καθεστώς πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης, την πολυετή πανεπιστημιακή και μεταπανεπιστημιακή εκπαίδευση των Ειδικών Επιστημόνων και την ανάγκη για διαρκή εκπαίδευση στην επιστήμη τους προκειμένου να ανταπεξέλθουν στα πολυδιάστατα προβλήματα που ανακύπτουν από την κρατική ρύθμιση σε νευραλγικούς τομείς και αφορούν στο σύνολο των πολιτών. Η μη λήψη υπόψη της ειδικής προσωπικής και νομικής κατάστασης των Ειδικών Επιστημόνων που επιτελούν συνταγματικώς οριζόμενες διαμεσολαβητικές, γνωμοδοτικές, εισηγητικές και ελεγκτικές αρμοδιοτήτες και που ανέκαθαν σήμαναν τη μισθολογική τους διαφοροποίηση και η συλλήβδην ένταξή τους, χωρίς ειδική τεκμηρίωση, στο ενιαίο μισθολόγιο, έπληξε κατά κύριο λόγο τους προσληφθέντες – μεταταχθέντες νέους Ειδικούς Επιστήμονες οι οποίοι, λόγω της πρόδηλης αναντιστοιχίας των μισθολογικών αποδοχών τους με τα λειτουργικά καθήκοντα και τα προσόντα τους βιώνουν, κατά κύριο λόγο, την ανισότητα υπό τη μορφή της παραβίασης της υποχρέωσης του νομοθέτη να μεταχειρίζεται ανίσως άνισες καταστάσεις. Οι Ειδικοί Επιστήμονες του Συνηγόρου του Πολίτη, πλέον, εξομοιώνονται με τους λοιπούς υπαλλήλους του Δημοσίου παρ' ότι δεν μεταβλήθηκε ο κεντρικός κορμός των αυξημένης απαίτησης αρμοδιοτήτων που ασκούν διαχρονικά ούτε εξέλειπε ο νομιμοποιητικός λόγος των αυξημένων αποδοχών τους για τη διασφάλιση του κύρους του συνταγματικού θεσμού.

Περαιτέρω, οι νέοι Ειδικοί Επιστήμονες βιώνουν την ανισότητα και υπό τη μορφή της παραβίασης από το νομοθέτη της υποχρέωσης ίσης μεταχείρισης ίσων καταστάσεων, δοθέντος ότι μέσω της οριζόντιας εφαρμογής της διακηρυχθείσας ως «δημοσιονομικά ουδέτερης μεταρρύθμισης» του Ν. 4336/2015, διαφυλάχθηκαν οι υπέρτερες αποδοχές, μέσω της προσωπικής διαφοράς, αποκλειστικά και μόνο του τοποθετημένου έως το 2018 ΕΕΠ στην Αρχή με αποτέλεσμα να πλήττονται Επιστήμονες που παρ' ότι απασχολούνται ακριβώς υπό τις ίδιες συνθήκες σε όμοια καθήκοντα, διαφέρει, απλώς, ο χρόνος τοποθέτησής τους, δεν λαμβάνουν ούτε στο ελάχιστο συγκρίσιμες αποδοχές. Διαπιστώνεται, συνεπώς, ότι ο νομοθέτης παραβίασε την αυτοτελή του υποχρέωση να μην διακινδυνεύει την ανεξαρτησία και την εύρυθμη λειτουργία της Ανεξάρτητης Αρχής, η οποία απολαύει διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας, με δικό της

προϋπολογισμό κατά την εκτέλεση του οποίου διαθέτει πλήρη αυτονομία, υποκείμενη μόνο σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, μέσω της υποβάθμισης των αποδοχών του νέου Επιστημονικού Προσωπικού χωρίς να συντρέχει δημοσιονομικός λόγος για περικοπή του μισθολογικού κόστους της Αρχής και παρ' ότι εξακολούθησε να αναζητείται η στελέχωση του Συνηγόρου του Πολίτη με νέο εξειδικευμένο και επιστημονικά άρτιο Προσωπικό, στο οποίο, εντούτοις, δεν εξασφαλίζεται επαρκές επίπεδο διαβίωσης ανάλογο του λειτουργήματός του.

Ακολούθως, ο κοινός νομοθέτης παρέλειψε να θεσπίσει μεταβατικό πλαίσιο επεκτατικής εφαρμογής της διάταξης περί χορήγησης προσωπικής διαφοράς σε όλους τους Ειδικούς Επιστήμονες αδιακρίτως ημερομηνίας πρόσληψης, όπως ευχερώς έπραξε σε έτερες περιπτώσεις (π.χ. για το ΕΕΠ της Επιτροπής Ανταγωνισμού), ενώ ο κανονιστικός νομοθέτης έως σήμερα παραλείπει να χορηγήσει πρόσθετη ειδική αμοιβή σε συνάρτηση με την περιγραφή της θέσης καθηκόντων (job based remuneration), παρ' ότι πληρούνται άπασες οι προϋποθέσεις χορήγησης στους Ειδικούς Επιστήμονες του Συνηγόρου του Πολίτη.

Εν συνόψει, δοθέντος ότι μέσω της προτεινόμενης διάταξης του Σχεδίου Νόμου καταπίπτει και το προηγουμένως προβαλλόμενο επιχείρημα «των αναγκών δημοσιονομικής προσαρμογής», ενώ διακηρυκτικός στόχος είναι «η αίρεση της αντίφασης που θα προκαλούσε το ενδεχόμενο να λαμβάνει ο υπάλληλος χαμηλότερες αποδοχές μολονότι εξελίσσεται υπηρεσιακά και ανέρχεται μισθολογικό κλιμάκιο», θα πρέπει κατά μείζονα λόγο να ενσωματωθεί στην τελολογία της διάταξης η άρση της αντίφασης της αναντίστοιχης συνάρτησης αποδοχών και υπηρεσιακής εξέλιξης των νέων Ειδικών Επιστημόνων του Συνηγόρου του Πολίτη, οι οποίοι θα πρέπει να συμπεριληφθούν στο πεδίο εφαρμογής της δια της θεσπίσεως μεταβατικής ρύθμισης που να προβλέπει τη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς, αδιακρίτως, από το χρόνο της πρόσληψης, χωρίς να ασκεί επιρροή ο χρόνος τοποθέτησης του Ειδικού Επιστήμονα στην Ανεξάρτητη Αρχή.

- **22 Μαΐου 2022, 09:58 |**

Όταν ένας υπάλληλος λαμβάνει Μεταπτυχιακό τίτλο που είναι σχετικός με την υπηρεσία του θα έπρεπε να επιβραβεύεται και όχι να «τιμωρείται». Σημαίνει ότι προσπάθησε να ανταποκρίνεται στα καθήκοντα του και παράλληλα να αυξήσει τις δεξιότητες του. Με το παρόν πλαίσιο, στην πράξη ένας υπάλληλος λαμβάνει πραγματική μείωση στο μισθό του, μετά την αναγνώριση της συνάφειας του μεταπτυχιακού του. Είναι ο ορισμός της ανακολουθίας και της φαυλότητας. Προφανώς και θα πρέπει να υπάρξει αναθεώρηση του πλαισίου με αναδρομικότητα. Μια προτεινόμενη λύση θα μπορούσε να είναι η ακόλουθη. Α) Αναγνωρίζεται το δικαίωμα στους έχοντες αναγνωρισμένο και συναφές μεταπτυχιακό τίτλο να λάβουν αύξηση στο ΜΚ τους χωρίς μείωση της προσωπικής διαφοράς τους Β) Η προβλεπόμενη μισθολογική αύξηση παρέχεται χωρίς αναδρομικότητα αλλά από την 1/6/2022. Με αυτόν τον τρόπο αναγνωρίζεται μια εσφαλμένη πρακτική – αντίληψη της διοίκησης και δεν δημιουργείται δημοσιονομική πρόκληση (αν και δεν ξέρω το ύψος αυτής και αν είναι τόσο σημαντική) . Το αντίθετο θα έπρεπε η διοίκηση να απολογείται για το αν χρησιμοποίησε τα πρόσθετα προσόντα των στελεχών της. Θα έπρεπε να υπάρξει μητρώο πρόσθετων δεξιοτήτων από τη δημόσια διοίκηση για τα στελέχη της και έκθεση για τους τρόπους με τους οποίους τα αξιοποίησε. Ειδάλλως αν ένα στέλεχος έμαθε να χρησιμοποιεί πχ: στατιστικά πακέτα αλλά η διοίκηση ουδέποτε το έλαβε αυτό υπόψη της, τότε η δημόσια διοίκηση θα έπρεπε να απολογείται και όχι να μειώνεται ο μισθός του υπαλλήλου (ο ορισμός της φαυλότητας).

- **21 Μαΐου 2022, 23:12 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ, ζητάτε από το παιδί μας να αυξήσει τα έσοδα του Κράτους αλλά του δίνετε χαμηλότερο μισθό από άλλους συναδέλφους του, της ίδιας μόρφωσης και εμπειρίας. Εσάς θα σας άρεσε να παίρνατε μικρότερη αποζημίωση από τους άλλους Υπουργούς; Σίγουρα όχι! Φροντίστε άμεσα την εξάλειψη της αδικίας εξομοιώνοντας τους μισθούς και εμείς θα σας θυμηθούμε οικογενειακώς, πολύ σύντομα…

- **21 Μαΐου 2022, 16:35 |**

Αξιότιμε Υπουργέ,

γνωρίζετε και λόγω της επαγγελματικής σας ιδιότητας, ότι η αρχή της ισότητας εφαρμόζεται από τα ελληνικά δικαστήρια επεκτατικά. Ο Άρειος Πάγος πάντοτε έτσι εφάρμοζε την αρχή, το δε Συμβούλιο της Επικρατείας μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1980 αρχές της δεκαετίας του 1990 εφάρμοζε την αρχή συσταλτικά. Επεκτατική εφαρμογή της αρχής της ισότητας είναι η αποκατάσταση της ανισότητας με την επέκταση της παροχής που προκάλεσε την ανισότητα, αντίθετα, συσταλτική εφαρμογή είναι η αποκατάσταση της ανισότητας με την κατάργηση της παροχής που προκάλεσε την ανισότητα. Αν δηλαδή μία χρηματική παροχή περιορίζεται σε ορισμένους κατά παράβαση της συνταγματικής αρχής της ισότητας, η αντισυνταγματικότητα θα αρθεί, στην πρώτη περίπτωση με την χορήγηση της παροχής σε όσους έπρεπε από τη θέσπισή της να δοθεί, στην δεύτερη περίπτωση με την κατάργηση της παροχής και για όσους έχει δοθεί. Ορθή, από την άποψη της θεωρίας του Συνταγματικού Δικαίου, είναι η συσταλτική εφαρμογή της αρχής της ισότητας. Προϋποθέτει όμως την ύπαρξη συνταγματικού δικαστηρίου στα πρότυπα των συνταγματικών δικαστηρίων, πχ της Γερμανίας, της Ιταλίας, της Γαλλίας, τα οποία μπορούν, μετά άσκηση αίτησης – προσφυγής από έχοντα έννομο συμφέρον, να ακυρώσουν erga omnes νόμο μετά την έκδοσή του. Στην περίπτωση αυτή, ο άμεσα θιγόμενος από την κατά παράβαση της αρχής της ισότητας νομοθέτηση έχει τη δυνατότητα να ζητήσει δικαστική προστασία, η οποία θα έχει τη μορφή της κατάργησης της αντισυνταγματικής παροχής μέσω της ακύρωσης του σχετικού νόμου, όχι την επέκταση της παροχής και στον ίδιο. Στην Ελλάδα δεν υπάρχει ειδικό συνταγματικό δικαστήριο, το οποίο να μπορεί κατόπιν αίτησης έχοντος έννομο συμφέρον να καταργεί νόμο. Για τον λόγο αυτό, η άρση της παρανομίας από την αντισυνταγματική νομοθέτηση λόγω παράβασης της αρχής της ισότητας με κάποια χρηματική επί παραδείγματι παροχή επαφίεται στη βούληση του Νομοθέτη, ο οποίος είναι όμως ο ίδιος που έχει προκαλέσει με τη νομοθεσία του την προσβολή. Επειδή, ωστόσο, η δικαστική προστασία πρέπει να είναι σε κάθε περίπτωση αποτελεσματική, μόνη λύση για την ελληνική έννομη τάξη προβάλλει η επεκτατική εφαρμογή της αρχής της ισότητας από τα δικαστήρια με σκοπό την αποκατάσταση της ισότητας, έστω κι αν με τον τρόπο αυτό τα δικαστήρια υπεισέρχονται στη θέση του Νομοθέτη, δηλαδή, νομοθετούν στην ουσία χωρίς να έχουν το δικαίωμα αυτό. Τα παραπάνω είναι αναγκαία για την κατανόηση της κατάστασης που έχει διαμορφωθεί μετά την επέκταση της «προσωπικής διαφοράς» με το άρθρο 188 του ν. 4261/2014 και για δεύτερη φορά με το άρθρο 45 του ν. 4569/2018 σε κατηγορίες δικαιούχων υπαλλήλων που δεν είχαν περιληφθεί στους δικαιούχους όταν για πρώτη φορά τέθηκε περιορισμός στη μείωση των αποδοχών ορισμένων δημοσίων υπαλλήλων με το άρθρο 29 παρ. 2 του ν. 4024/2011. Πρόκειται για δημοσίους υπαλλήλους και δικαστικούς υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου οι οποίοι κατά τη θέση σε ισχύ του ν. 4024/2011 είτε δεν είχαν την ιδιότητα του υπαλλήλου είτε υπηρετούσαν σε άλλη θέση και δεν εισέπρατταν ΔΙΒΕΕΤ και οι οποίοι κατά τη θέση σε ισχύ των ν. 4261/2014 και 4569/2018 εργάζονταν πλέον σε υπηρεσίες που πλήρωναν προσωπική διαφορά στους υπαλλήλους τους που υπηρετούσαν κατά τη θέση του ν. 4024/2011 σε ισχύ. Στην αιτιολογική έκθεση αμφοτέρων των νόμων 4261 και 4569 αναφέρεται ότι η επέκταση της προσωπικής διαφοράς γίνεται για λόγους ισότητας, ότι επιβάλλεται από τη συνταγματική αρχή της ισότητας. Κατά τη γνώμη μου, αυτό αποτελεί μία ψευδή αιτιολόγηση του Νομοθέτη, ο οποίος δεν αποκλείεται βέβαια να θεωρούσε ότι αίρει με τον τρόπο αυτό μία ανισότητα. Η πραγματικότητα ήταν ότι το προσωπικό που δεν εισέπραττε προσωπική διαφορά δεν βρισκόταν στην ίδια κατάσταση με το προσωπικό που εισέπραττε δυνάμει του ν. 4024/2011. Διότι το μεν παλαιό προσωπικό είχε πράγματι υψηλές αποδοχές – αδικαιολόγητα νομίζω υψηλές και γι' αυτό έγινε προσπάθεια από τον Νομοθέτη να περιορίσει τις μισθολογικές μειώσεις μέσω του μηχανισμού της προσωπικής διαφοράς του άρθρου 29 παρ. 2 του ν. 4024/2011, το δε νεότερο όμως προσωπικό, αυτό που δεν υπηρετούσε το 2011 και υπηρετούσε το 2014 ή το 2018, δεν είχε στην παλαιά του θέση υψηλές αποδοχές ώστε να δικαιολογείται η επέμβαση του Νομοθέτη για τη διατήρηση μέρους των αποδοχών του προσωπικού αυτού. Το παλαιό, δηλαδή, προσωπικό και το νεότερο προσωπικό, υπό την ανωτέρω έννοια, δεν βρισκόταν στην ίδια μισθολογική κατάσταση μέχρι την κρίσιμη για κάθε κατηγορία νομοθέτηση, συνεπώς, δεν υπήρχε παραβίαση της αρχής της ισότητας που να απαιτεί και να δικαιολογεί τις νομοθετικές ρυθμίσεις των ν. 4261 και 4569. Έτσι εχόντων των πραγμάτων, ο Νομοθέτης χορήγησε στο προσωπικό, επανειλημμένως με τους ν. 4261/2014 και 4569/2018, μία μισθολογική παροχή. Αποφάσισε και το έκανε, προέβη σε αύξηση μισθού των υπαλλήλων τους οποίους ενέταξε στις ρυθμίσεις των νόμων, δεν αποκατέστησε τη συνταγματική αρχή της ισότητας. Αντίθετα, εφόσον προέβη στις παροχές αλλά περιόρισε αυτές σε αμφότερες τις περιπτώσεις χρονικά, παραβίασε την αρχή της ισότητας για το σύνολο του προσωπικού που εντάχθηκε στους φορείς που

πληρώνουν προσωπική διαφορά μετά τη θέση σε ισχύ των ανωτέρω δύο νόμων. Διότι όρισε και περιόρισε μία μισθολογική παροχή, την οποία ονόμασε προσωπική διαφορά, με κριτήριο τον χρόνο θέσεως των νόμων σε ισχύ.

Το Ελληνικό Δημόσιο για πρώτη φορά με τον ν. 4261/2014 παραβίασε την αρχή της ισότητας, περιορίζοντας την μισθολογική παροχή στο προσωπικό που υπηρετούσε κατά τη θέση του νόμου σε ισχύ. Επανέλαβε την παραβίαση με τον ν. 4569/2018, για τον ίδιο λόγο. Η αρχή της ισότητας δεν είχε παραβιασθεί μετά τη θέσπιση του ν. 4024/2011, για πρώτη φορά παραβιάσθηκε με το ν. 4261/2014. Έκτοτε, το Ελληνικό Δημόσιο είναι έκθετο σε δικαστική προσφυγή, η οποία μπορεί να επιδικάσει αποζημίωση στους δικαιούχους, νομιμοτόκως, λόγω αντισυνταγματικής νομοθέτησης, η οποία αποτελεί αστικό αδίκημα κατά την έννοια του άρθρου 105 του ΕισΝΑΚ (σχετ. Ολομ.Α.Π. 13/1991, Α.Π. 147/2009, ΣτΕ 442/2012, 2100/2006, 5/2001, 1141/1999, 3587/1997). Με δεδομένο το ενιαίο μισθολόγιο των δημοσίων και δικαστικών υπαλλήλων και μέχρι αυτό να αλλάξει, το Ελληνικό Δημόσιο μπορεί να άρει την παρανομία με δύο τρόπους: 1) Με κατάργηση με νόμο της προσωπικής διαφοράς από όλους όσους τη λαμβάνουν (συσταλτική εφαρμογή της αρχής της ισότητας). 2) Με επέκταση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο του προσωπικού των φορέων που πληρώνουν προσωπική διαφορά, το οποίο θα υπηρετεί κατά τη θέση του νόμου σε ισχύ αλλά και στο προσωπικό που θα υπηρετεί στο μέλλον, μετά τη θέση του νόμου σε ισχύ δηλαδή (επεκτατική εφαρμογή της αρχής της ισότητας).

Με τιμή

- **21 Μαΐου 2022, 14:46**

Η αρχή της ισότητας εφαρμόζεται από τα ελληνικά δικαστήρια επεκτατικά. Ο Άρειος Πάγος πάντοτε έτσι εφάρμοζε την αρχή, το δε Συμβούλιο της Επικρατείας μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1980 αρχές της δεκαετίας του 1990 εφάρμοζε την αρχή συσταλτικά. Επεκτατική εφαρμογή της αρχής της ισότητας είναι η αποκατάσταση της ανισότητας με την επέκταση της παροχής που προκάλεσε την ανισότητα, αντίθετα, συσταλτική εφαρμογή είναι η αποκατάσταση της ανισότητας με την κατάργηση της παροχής που προκάλεσε την ανισότητα. Αν δηλαδή μία χρηματική παροχή περιορίζεται σε ορισμένους κατά παράβαση της συνταγματικής αρχής της ισότητας, η αντισυνταγματικότητα θα αρθεί, στην πρώτη περίπτωση με την χορήγηση της παροχής σε όσους έπρεπε από τη θέσπισή της να δοθεί, στην δεύτερη περίπτωση με την κατάργηση της παροχής και για όσους έχει δοθεί. Ορθή, από την άποψη της θεωρίας του Συνταγματικού Δικαίου, είναι η συσταλτική εφαρμογή της αρχής της ισότητας. Προϋποθέτει όμως την ύπαρξη συνταγματικού δικαστηρίου στα πρότυπα των συνταγματικών δικαστηρίων, πχ της Γερμανίας, της Ιταλίας, της Γαλλίας, τα οποία μπορούν, μετά άσκηση αίτησης – προσφυγής από έχοντα έννομο συμφέρον, να ακυρώσουν erga omnes νόμο μετά την έκδοσή του. Στην περίπτωση αυτή, ο άμεσα θιγόμενος από την κατά παράβαση της αρχής της ισότητας νομοθέτηση έχει τη δυνατότητα να ζητήσει δικαστική προστασία, η οποία θα έχει τη μορφή της κατάργησης της αντισυνταγματικής παροχής μέσω της ακύρωσης του σχετικού νόμου, όχι την επέκταση της παροχής και στον ίδιο. Στην Ελλάδα δεν υπάρχει ειδικό συνταγματικό δικαστήριο, το οποίο να μπορεί κατόπιν αίτησης έχοντος έννομο συμφέρον να καταργεί νόμο. Για τον λόγο αυτό, η άρση της παρανομίας από την αντισυνταγματική νομοθέτηση λόγω παράβασης της αρχής της ισότητας με κάποια χρηματική επί παραδείγματι παροχή επαφίεται στη βούληση του Νομοθέτη, ο οποίος είναι όμως ο ίδιος που έχει προκαλέσει με τη νομοθεσία του την προσβολή. Επειδή, ωστόσο, η δικαστική προστασία πρέπει να είναι σε κάθε περίπτωση αποτελεσματική, μόνη λύση για την ελληνική έννομη τάξη προβάλλει η επεκτατική εφαρμογή της αρχής της ισότητας από τα δικαστήρια με σκοπό την αποκατάσταση της ισότητας, έστω κι αν με τον τρόπο αυτό τα δικαστήρια υπεισέρχονται στη θέση του Νομοθέτη, δηλαδή, νομοθετούν στην ουσία χωρίς να έχουν το δικαίωμα αυτό.

Τα παραπάνω είναι αναγκαία για την κατανόηση της κατάστασης που έχει διαμορφωθεί μετά την επέκταση της «προσωπικής διαφοράς» με το άρθρο 188 του ν. 4261/2014 και για δεύτερη φορά με το άρθρο 45 του ν. 4569/2018 σε κατηγορίες δικαιούχων υπαλλήλων που δεν είχαν περιληφθεί στους δικαιούχους όταν για πρώτη φορά τέθηκε περιορισμός στη μείωση των αποδοχών ορισμένων δημοσίων υπαλλήλων με το άρθρο 29 παρ. 2 του ν. 4024/2011. Πρόκειται για δημοσίους υπαλλήλους και δικαστικούς υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου οι οποίοι κατά τη θέση σε ισχύ του ν. 4024/2011 είτε δεν είχαν την ιδιότητα του υπαλλήλου είτε υπηρετούσαν σε άλλη θέση και δεν εισέπρατταν ΔΙΒΕΕΤ και οι οποίοι κατά τη θέση σε ισχύ

των ν. 4261/2014 και 4569/2018 εργάζονταν πλέον σε υπηρεσίες που πλήρωναν προσωπική διαφορά στους υπαλλήλους τους που υπηρετούσαν κατά τη θέση του ν. 4024/2011 σε ισχύ. Στην αιτιολογική έκθεση αμφοτέρων των νόμων 4261 και 4569 αναφέρεται ότι η επέκταση της προσωπικής διαφοράς γίνεται για λόγους ισότητας, ότι επιβάλλεται από τη συνταγματική αρχή της ισότητας. Κατά τη γνώμη μου, αυτό αποτελεί μία ψευδή αιτιολόγηση του Νομοθέτη, ο οποίος δεν αποκλείεται βέβαια να θεωρούσε ότι αίρει με τον τρόπο αυτό μία ανισότητα. Η πραγματικότητα ήταν ότι το προσωπικό που δεν εισέπραττε προσωπική διαφορά δεν βρισκόταν στην ίδια κατάσταση με το προσωπικό που εισέπραττε δυνάμει του ν. 4024/2011. Διότι το μεν παλαιό προσωπικό είχε πράγματι υψηλές αποδοχές – αδικαιολόγητα νομίζω υψηλές και γι' αυτό έγινε προσπάθεια από τον Νομοθέτη να περιορίσει τις μισθολογικές μειώσεις μέσω του μηχανισμού της προσωπικής διαφοράς του άρθρου 29 παρ. 2 του ν. 4024/2011, το δε νεότερο όμως προσωπικό, αυτό που δεν υπηρετούσε το 2011 και υπηρετούσε το 2014 ή το 2018, δεν είχε στην παλαιά του θέση υψηλές αποδοχές ώστε να δικαιολογείται η επέμβαση του Νομοθέτη για τη διατήρηση μέρους των αποδοχών του προσωπικού αυτού. Το παλαιό, δηλαδή, προσωπικό και το νεότερο προσωπικό, υπό την ανωτέρω έννοια, δεν βρισκόταν στην ίδια μισθολογική κατάσταση μέχρι την κρίσιμη για κάθε κατηγορία νομοθέτηση, συνεπώς, δεν υπήρχε παραβίαση της αρχής της ισότητας που να απαιτεί και να δικαιολογεί τις νομοθετικές ρυθμίσεις των ν. 4261 και 4569. Έτσι εχόντων των πραγμάτων, ο Νομοθέτης χορήγησε στο προσωπικό, επανειλημμένως με τους ν. 4261/2014 και 4569/2018, μία μισθολογική παροχή. Αποφάσισε και το έκανε, προέβη σε αύξηση μισθού των υπαλλήλων τους οποίους ενέταξε στις ρυθμίσεις των νόμων, δεν αποκατέστησε τη συνταγματική αρχή της ισότητας. Αντίθετα, εφόσον προέβη στις παροχές αλλά περιόρισε αυτές σε αμφότερες τις περιπτώσεις χρονικά, παραβίασε την αρχή της ισότητας για το σύνολο του προσωπικού που εντάχθηκε στους φορείς που πληρώνουν προσωπική διαφορά μετά τη θέση σε ισχύ των ανωτέρω δύο νόμων. Διότι όρισε και περιόρισε μία μισθολογική παροχή, την οποία ονόμασε προσωπική διαφορά, με κριτήριο τον χρόνο θέσεως των νόμων σε ισχύ.

Το Ελληνικό Δημόσιο για πρώτη φορά με τον ν. 4261/2014 παραβίασε την αρχή της ισότητας περιορίζοντας τη μισθολογική παροχή στο προσωπικό που υπηρετούσε κατά τη θέση του νόμου σε ισχύ. Επανέλαβε την παραβίαση με τον ν. 4569/2018 για τον ίδιο λόγο. Η αρχή της ισότητας δεν είχε παραβιασθεί μετά τη θέσπιση του ν. 4024/2011, για πρώτη φορά παραβιάσθηκε με το ν. 4261/2014. Έκτοτε, το Ελληνικό Δημόσιο είναι έκθετο σε δικαστική προσφυγή, η οποία μπορεί να επιδικάσει αποζημίωση στους δικαιούχους, νομιμοτόκως, λόγω αντισυνταγματικής νομοθέτησης, η οποία αποτελεί αστικό αδίκημα κατά την έννοια του άρθρου 105 του ΕισΝΑΚ (σχετ. Ολομ.Α.Π. 13/1991, Α.Π. 147/2009, ΣτΕ 442/2012, 2100/2006, 5/2001, 1141/1999, 3587/1997). Με δεδομένο το ενιαίο μισθολόγιο των δημοσίων και δικαστικών υπαλλήλων και μέχρι αυτό να αλλάξει, το Ελληνικό Δημόσιο μπορεί να άρει την παρανομία με δύο τρόπους: 1) Με κατάργηση με νόμο της προσωπικής διαφοράς από όλους όσους τη λαμβάνουν (συσταλτική εφαρμογή της αρχής της ισότητας). 2) Με επέκταση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο του προσωπικού των φορέων που πληρώνουν προσωπική διαφορά, το οποίο θα υπηρετεί κατά τη θέση του νόμου σε ισχύ αλλά και στο προσωπικό που θα υπηρετεί στο μέλλον, μετά τη θέση του νόμου σε ισχύ δηλαδή (επεκτατική εφαρμογή της αρχής της ισότητας).

Με εκτίμηση

- **21 Μαΐου 2022, 14:34 |**

Είναι απαράδεκτο υπάλληλοι που εργάζονται στον ίδιο χώρο και χειρίζονται υποθέσεις υψίστης σοβαρότητας εξίσου να αμοίβονται με κατώτερο μισθό , σχεδόν το μισό από τους υπόλοιπους

Το ζήτημα αυτό πρέπει να διευθετηθεί για λόγους ισότητας και δικαιοσύνης!!

- **21 Μαΐου 2022, 12:27 |**

Οι υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ που ανέλαβαν καθήκοντα μετά τον Οκτώβριο του 2018 παλεύουν με μόνα όπλα το ήθος, το υψηλό αίσθημα ευθύνης και καθήκοντος και το φιλότιμο την ίδια στιγμή που λαμβάνουν 30% χαμηλότερο μισθό έχοντας τα ίδια τυπικά προσόντα και τα ίδια χρόνια προϋπηρεσίας με συναδέλφους που μπορεί να μετατάχθηκαν ή να διορίστηκαν 3 μήνες νωρίτερα και πλέον συνυπηρετούν. Πώς είναι δυνατόν να

μιλάμε για ισονομία, παραγωγικότητα και αξιοπρέπεια τη στιγμή που υπάρχουν τέτοιες ανισότητες; Έχουν περάσει τέσσερα χρόνια και διεκδικούνται τα αυτονόητα. Δικαίωμα στην ίση αντιμετώπιση και μόνο!

- **21 Μαΐου 2022, 07:58 |**

Η προσωπική διαφορά αποτελεί σημαντική βελτίωση της εργασιακης καθημερινότητας καθοτι κάπως αναγνωρίζεται η προσπάθεια που καταβάλλει για ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών που προσφέρει κάθε υπάλληλος. Ωστόσο, στον ίδιο φορέα είναι ΑΔΙΑΝΟΗΤΟ υπάλληλοι με ίδιο καθηκοντολογιο,ιδια ευθύνη ακόμα και σε δυπλανά γραφεία να μην την λαμβάνουν. Ίσως πρέπει να ληφθεί υπόψη αυτό γιατί ειναι θέμα ισότητας στην ίδια μονάδα εργασίας να μην υπάρχουν υπάλληλοι των ίδιων ταχυτήτων αλλά με διαφορετικές μισθολογικές απολαβές.

- **20 Μαΐου 2022, 20:55 |**

Είναι μια απίστευτη κατάσταση να υπάρχουν οικονομικές ανισότητες ακόμα κι εντός του ίδιου φορέα. Η διαφορετική μισθολογική αντιμετώπιση υπαλλήλων με ίδια προσόντα που προσφέρουν ίδια υπηρεσία είναι απαράδεκτη και το συγκεκριμένο άρθρο θα πρέπει να τροποποιηθεί και να συμπεριλάβει το σύνολο των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ αλλά και όσων άλλων υπαλλήλων άλλων υπηρεσιών βρίσκονται στην ίδια κατάσταση.

- **20 Μαΐου 2022, 20:32 |**

Είναι πρόδηλο, εκ των σχολίων που παρατίθενται στην υπόψη διαβούλευση και αφορούν στις ανισότητες στις απολαβές μεταξύ υπαλλήλων – όμοιων ή και ανώτερων τυπικών προσόντων- ότι η αίσθηση της αδικίας κυριαρχεί στους νεοτοποθετούμενους ή μεταταγέντες υπαλλήλους από την μη απόδοση και σε αυτούς της προσωπικής διαφοράς. Το έλλειμα δικαίου καθιστά δύσκολη την παρακίνηση του εν λόγω προσωπικού για το λεγόμενο 'extra mile». Συνεπώς αναφερόμενος και στο άρθρο 26,το πραγματικό κίνητρο θα αποτελούσε για αυτήν την κατηγορία υπαλλήλων η αποκατάσταση της αδικίας ώστε να ξεκινούν όλοι από την ίδια αφετηρία.

- **20 Μαΐου 2022, 19:34 | ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΚΕΦΑΛΑΙΑΓΟΡΑΣ**

Η προσωπική διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους τότε υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων από αυτό Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου με τις διατάξεις του Ν. 4024/2011 (Α' 226). Ακολούθως, επεκτάθηκε με τις διατάξεις του Ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του Ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά προβλέπεται στη σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας έτσι το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Από την ψήφιση του Ν. 4569/2018 έχει παρέλθει περίπου μία τετραετία και έκτοτε, στους εποπτευόμενους φορείς του Υπουργείου Οικονομικών έχουν προσληφθεί μέσω ΑΣΕΠ νέοι συνάδελφοι υψηλού επιστημονικού και επαγγελματικού επιπέδου. Οι συνάδελφοι αυτοί έχουν μεν αναλάβει εξαρχής τις ίδιες αρμοδιότητες και τις ίδιες ευθύνες με τους παλαιοτέρους συναδέλφους μας, όμως οι μισθοί τους είναι σημαντικά χαμηλότεροι, καθώς δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά. Αυτό αποτελεί μία κατάφωρα άδικη και άνιση μεταχείριση, η οποία αμφισβητεί την αξία της εργασίας τους και της ίδιας της προσωπικότητάς τους.

Η μη πρόβλεψη στο προς διαβούλευση νομοσχέδιο απόδοσης της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους, που προσλήφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους από αυτό φορείς μετά τον Οκτώβριο του 2018, εγκαθιδρύει την άδικη και αδικαιολόγητη μισθολογική ανισότητα και εντείνει τον υφιστάμενο διαχωρισμό των υπαλλήλων της ίδιας υπηρεσίας.

Η αναστολή της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους προσληφθέντες μετά τον Οκτώβριο του 2018 συναδέλφους, θα έχει ως αποτέλεσμα την έτι περαιτέρω διεύρυνση της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλων.

Δεδομένων των ανωτέρω, προτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη στο προς διαβούλευση νομοσχέδιο για την άμεση χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων που προσλήφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους φορείς του μετά τον Οκτώβριο του 2018.

Επιπρόσθετα, προκύπτει άνιση μισθολογική μεταχείριση για τους υπαλλήλους που ολοκλήρωσαν τη μετάταξή τους σε ανώτερη κατηγορία ή αναγνώρισαν τη συνάφεια του μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών τους από 1/1/2016 και μέχρι την έναρξη ισχύος του νέου νόμου σε σχέση με άλλους υπαλλήλους ίδιας κατηγορίας, ίδιου βαθμού, ίδιου μισθολογικού κλιμακίου, αρχαιότητας και γενικότερης υπηρεσιακής κατάστασης.

- **20 Μαΐου 2022, 19:22 |**

Εγώ θα πρότεινα να εφαρμόζεται ένα ενιαίο μισθολόγιο, το οποίο θα κατατάσσει τους υπαλλήλους σε κλιμάκια ανάλογα με τα καθήκοντά τους και τη θέση τους. Η αύξηση μισθών των υπαλλήλων που έχουν προσωπική διαφορά αυξάνει και τις ανισότητες μεταξύ των υπαλλήλων με τις ίδες αρμοδιότητες και καθήκοντα.Αυτοί που αδικούνται στην πραγματικότητα είναι όσοι προσελήφθησαν μετά την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου κι έχουν μικρούς μισθούς με ίδια ή και περισσότερα προσόντα.

- **20 Μαΐου 2022, 18:30 |**

Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΥΜΦΩΝΩ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΤΗΝ ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΟΛΟΙ ΚΑΙ ΕΝΑΣ ΛΟΓΩΣ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΠΑ ΑΥΤΟΥΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΠΟΥ ΠΗΓΑΝ ΜΕ ΜΕΤΑΤΑΞΗ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΕΧΕΙ ΚΟΠΕΙ, ΕΙΝΑΙ ΜΕΓΑΛΗ ΑΔΙΚΙΑ ΑΥΤΟ ΚΑΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΙΟΡΘΩΘΕΙ ΑΜΜΕΣΑ!!! ΕΛΕΟΣ!!!

- **20 Μαΐου 2022, 18:04 |**

Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΝΑ ΔΙΝΕΤΑΙ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΚΑΙ ΟΧΙ ΕΠΙΛΕΚΤΙΚΑ ΣΕ ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ ,ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΑ ΣΕ ΟΣΟΥΣ ΕΧΕΙ ΚΟΠΕΙ ΓΙΑ ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΛΟΓΩ ,ΟΠΩΣ ΜΕΤΑΤΑΞΕΙΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ Η ΑΙΤΗΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΚΛΠ.ΕΤΣΙ ΘΑ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΘΕΙ Η ΑΔΙΚΙΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ.

- **20 Μαΐου 2022, 18:20 |**

Στις μετατάξεις που εξετάζονται και διεκπεραιώνονται κατόπιν πρόσκλησης -η αιτήσεως του υπαλλήλου και σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 σε εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, αφαιρείται το δικαίωμα διατήρησης της προσωπικής διαφοράς από τον αιτούντα μεταταχθέντα σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015.

Ενώ σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 κατά τη μετάταξη υπαλλήλων αναφέρεται κατηγορηματικά η διατήρηση της τυχόν προσωπικής διαφοράς στις αποδοχές.

Αυτή η μη διατήρηση της προσωπικής διαφοράς,οπως και αναφερεται παραπανω αποτελεί ανισότητα μεταξύ εργαζομένων, με υπαλλήλους ιδίου φορέα, ιδίων εφοδίων και ετών εργασίας, να λαμβάνουν διαφορετικό μισθό και να αποτελούν εργαζομένους δύο ταχυτήτων, κάτι που αντίκειται στην έννοια του ενιαίου μισθολογίου. Είναι μια αδικία σε βάρος μερίδας υπαλλήλων που πρέπει να διορθωθεί. Η διακοπή καταβολής της προσωπικής διαφοράς που ελάμβαναν έως τη μετάταξή τους αυτοί οι υπάλληλοι, αποτελεί σημαντική μείωση του μισθού τους σε βάρος του οικογενειακού προϋπολογισμού τους. Η συνέχιση διατήρησης της καταβολής της προσωπικής διαφοράς – καταβολή που δεν επιβαρύνει επιπλέον το Δημόσιο – αποτελεί ένδειξη ίσης αντιμετώπισης εργαζομένων και σαφή υλοποίηση της έννοιας του ενιαίου μισθολογίου.

- **20 Μαΐου 2022, 18:42 |**

Σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015 ισχύει ότι σε περίπτωση μετάταξης ή μεταφοράς του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, η προσωπική διαφορά του παρόντος άρθρου παύει να καταβάλλεται. Εξαίρεση αποτελεί μόνο η υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, λόγω συνολικής ή μερικής μεταφοράς ή κατάργησης της Υπηρεσίας του ή στο πλαίσιο κινητικότητας των υπαλλήλων, όπως αυτή

καθορίζεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και Οικονομικών, οπότε η εν λόγω προσωπική διαφορά εξακολουθεί να καταβάλλεται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 1.Στις μετατάξεις που εξετάζονται και διεκπεραιώνονται κατόπιν πρόσκλησης -η αιτήσεως του υπαλλήλου και σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 σε εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, αφαιρείται το δικαίωμα διατήρησης της προσωπικής διαφοράς από τον αιτούντα μεταταχθέντα σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015.

Ενώ σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 κατά τη μετάταξη υπαλλήλων αναφέρεται κατηγορηματικά η διατήρηση της τυχόν προσωπικής διαφοράς στις αποδοχές. Αυτή η μη διατήρηση της προσωπικής διαφοράς,οπως και αναφερεται παραπανω αποτελεί ανισότητα μεταξύ εργαζομένων,με υπαλλήλους ιδίου φορέα, ιδίων εφοδίων και ετών εργασίας, να λαμβάνουν διαφορετικό μισθό και να αποτελούν εργαζομένους δύο ταχυτήτων, κάτι που αντίκειται στην έννοια του ενιαίου μισθολογίου. Είναι μια αδικία σε βάρος μερίδας υπαλλήλων που πρέπει να διορθωθεί. Η διακοπή καταβολής της προσωπικής διαφοράς που ελάμβαναν έως τη μετάταξή τους αυτοί οι υπάλληλοι, αποτελεί σημαντική μείωση του μισθού τους σε βάρος του οικογενειακού προϋπολογισμού τους. Η συνέχιση διατήρησης της καταβολής της προσωπικής διαφοράς – καταβολή που δεν επιβαρύνει επιπλέον το Δημόσιο – αποτελεί ένδειξη ίσης αντιμετώπισης εργαζομένων και σαφή υλοποίηση της έννοιας του ενιαίου μισθολογίου.

- **20 Μαΐου 2022, 18:22 |**

Το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία καταστρατηγείται εντός του ίδιου Υπουργείου.Η ΠΔ πρέπει να δοθεί στο σύνολο των υπηρετούντων υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και των Εποπτευόμενων αυτού Φορέων, δηλαδή και σε αυτούς που μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν σε αυτό μετά τον Οκτώβριο του 2018. Το συγκεκριμένο άρθρο αμβλύνει ακόμα περισσότερο τις υφιστάμενες μισθολογικές διακρίσεις.

- **20 Μαΐου 2022, 16:04 |**

Ειδικά για το Υπουργείο Οικονομικών, επικρατεί μία κατάφωρη αδικία εις βάρος των νέων μόνιμων υπαλλήλων, η οποία με το υπό συζήτηση νομοσχέδιο αναμένεται να μεγεθυνθεί. Πιο συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι που είτε προσλήφθηκαν είτε μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο του 2018 (οπότε και εφαρμόστηκε η τελευταία διάταξη που έδινε την προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου) έχουν διαφορετική μισθολογική αντιμετώπιση σε σύγκριση με τους παλαιότερους υπαλλήλους και αυτό γιατί δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά που λαμβάνουν οι τελευταίοι.Έτσι, έχουμε οδηγηθεί σε μία κατάσταση κατά την οποία οι νέοι εργαζόμενοι έχουν τα ίδια καθήκοντα με τους παλιούς και κατά περίπτωση μπορεί να έχουν και αυξημένα προσόντα σε σύγκριση με τους παλιούς συναδέλφους τους και να έχουν χαμηλότερες αποδοχές. Μάλιστα, η νέα διάταξη εξασφαλίζει διεύρυνση των ανισοτήτων, καθώς προβλέπει αναστολή μείωσης προσωπικής διαφοράς κατά την μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων.Όπως αντιλαμβάνεστε, η παρούσα, αλλά και η υπό διαμόρφωση (με το νέο νομοσχέδιο) κατάσταση έρχονται σε πλήρη αντίθεση τόσο με το ίδιο το Σύνταγμα (βλ. άρθρο 4 περί ισότητας και άρθρο 22 περί προστασίας της εργασίας), αλλά και με την ίδια την ιδεολογία της παρούσας Κυβέρνησης, η οποία έχει ενστερνιστεί μεταξύ άλλων τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και των ίσων ευκαιριών. Εφόσον, λοιπόν, δεν εξασφαλίζεται το level playing field εντός του ίδιου του Δημοσίου, πώς θα διεκδικήσουμε κάτι αντίστοιχο στον ιδιωτικό τομέα; Και για να μην προσθέσουμε στην εξίσωση το άγχος του κάθε νέου εργαζομένου απέναντι στο αυξημένο κόστος διαβίωσης που έχουν προκαλέσει, όντως, εξωγενείς παράγοντες.Ως εκ τούτου, προτείνεται, μεν, η διατήρηση της υφιστάμενης διατύπωσης του άρθρου 28, αλλά και η προσθήκη μίας νέας διάταξης που θα χορηγεί την προσωπική διαφορά σε όλους ανεξαιρέτως τους μόνιμους υπαλλήλους που εργάζονται στο Υπουργείο Οικονομικών. Το κόστος, άλλωστε, της προτεινόμενης παρέμβασης δεν είναι υψηλό.Διαφορετικά, θα έχουμε πατρικίους και πληβείους εντός του ίδιου υπουργείου, με αποτέλεσμα να υπονομεύεται ολόκληρο το σύστημα κινητροδότησης, αλλά και η ίδια η προσπάθεια της Κυβέρνησης για αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας του δημόσιου τομέα.

- **20 Μαΐου 2022, 15:16 |**

Κύριε Υπουργέ,Είμαι υπάλληλος που υπηρετεί στο Υπουργείο Οικονομικών με 22 χρόνια προϋπηρεσία. Η εν λόγω διάταξη ήρθε για να διορθώσει τη στρέβλωση μείωσης των αποδοχών μας κατά τη μισθολογική μας εξέλιξη. Για να διορθωθούν όμως πλήρως οι μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των υπαλλήλων του υπουργείου θα πρέπει να αποδοθεί η προσωπική διαφορά και σε όσους δεν την λαμβάνουν.

- **20 Μαΐου 2022, 14:14 |**

Ανήκω σε μια μερίδα εργαζομένων στη ΜΟΔ και στις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης που βιώνουμε μια αδικία που με το παρόν νομοσχέδιο επιτείνεται έτι περαιτέρω. . Πρόκειται για όσους από εμάς απέκτησαν μεταπτυχιακό δίπλωμα σπουδών μετά τις 01.01.2016. Συγκεκριμένα, από τις ισχύουσες διατάξεις της σχετικής με το νέο Ενιαίο Μισθολόγιο νομοθεσίας (Ν. 4354/15), η οποία εφαρμόστηκε από 01.01.2016, προέκυψαν τα εξής:

Α) Σε όσους είχαν αποκτήσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών έως και την 31.12.2015, και προκειμένου για την κατάταξή τους στα μισθολογικά κλιμάκια, προσμετρήθηκαν 2 επιπλέον κλιμάκια λόγω του μεταπτυχιακού, χωρίς όμως να υποστούν ισόποση μείωση στην προσωπική τους διαφορά.

Β) Αντιθέτως, όσοι αποκτήσαμε μεταπτυχιακό δίπλωμα ειδίκευσης μετά τις 01.01.2016, λάβαμε μεν τα 2 μισθολογικά κλιμάκια στο βασικό μας μισθό, αλλά μειώθηκε ισόποσα η προσωπική μας διαφορά. Έτσι λοιπόν, παρά τη λήψη μεταπτυχιακού τίτλου (και με τις επιπλέον γνώσεις και δεξιότητες που αυτή συνεπάγεται), οι συνολικές μας αποδοχές παρέμειναν σταθερές (οι καθαρές αποδοχές μας μάλιστα μειώθηκαν λόγω αυξημένων κρατήσεων).

Κατά συνέπεια, δημιουργήθηκε το φαινόμενο συναδέλφων 2 ταχυτήτων, δηλαδή 2 συνάδελφοι που έχουν το ίδιο πτυχίο/δίπλωμα, την ίδια ειδικότητα, το ίδιο μεταπτυχιακό δίπλωμα, την ίδια προϋπηρεσία και κάνουν την ίδια ακριβώς δουλειά, να έχουν διαφορά στις συνολικές αποδοχές τους κατά 2 μισθολογικά κλιμάκια.

Με το νομοσχέδιο, η απόκτηση μισθολογικού κλιμακίου δεν θα έχει ως αντίκτυπο τη μείωση της προσωπικής διαφοράς, προκειμένου να αποφευχθεί, με τον τρόπο αυτό, η μείωση στις καθαρές αποδοχές των εργαζομένων. Είναι προφανές ότι μια τέτοια ρύθμιση ενδεχομένως να ωφελήσει όσους συναδέλφους αποκτήσουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από την έναρξη της ισχύος της και έπειτα, καθόσον πρόκειται να επαναφέρει τα πράγματα στην προτέρα (προ της 01/01/2016) κατάσταση, ήτοι στην αύξηση των μηνιαίων αποδοχών κατά 2 μισθολογικά κλιμάκια, δίχως την ταυτόχρονη και ισόποση μείωση της προσωπικής διαφοράς.

Συνεπώς, από τα ανωτέρω καθίσταται προφανές ότι συντελείται μια καταφανέστατη αδικία για όσους αποκτήσαμε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από 01.01.2016 έως και το 2022 (έτος της σχετικής ρύθμισης), καθόσον δημιουργείται ένα χρονικό διάστημα 7 ετών, εντός των οποίων όσοι λάβαμε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών είδαμε τις πραγματικές μας αποδοχές καθηλωμένες και την προσωπική μας διαφορά να μειώνεται, σε αντίθεση με όλους τους υπόλοιπους συναδέλφους, πριν (και μετά) το χρονικό αυτό διάστημα, που έλαβαν τα 2 μισθολογικά κλιμάκια χωρίς καμία μείωση της προσωπικής τους διαφοράς.

Επίσης, σημειώνεται ότι η περίπτωσή μας προσιδιάζει με αυτήν της δίκαιης ρύθμισης που προωθείται για τους «νέους» προϊσταμένους (μετά το 2011), όπου το επίδομα θέσης ευθύνης που έλαβαν μείωσε ισόποσα την προσωπική τους διαφορά, σε αντίθεση με τους «παλιούς» προϊσταμένους, οι οποίοι δεν είχαν καμία μείωση προσωπικής διαφοράς.

Συμπερασματικά, και σύμφωνα με όλα τα ανωτέρω, αιτούμαστε τη συμπερίληψη ειδικής ρύθμισης στο νομοσχέδιο, αναφορικά με τη διευθέτηση του δικού μας θέματος, δηλαδή των στελεχών των ΕΥΔ και της ΜΟΔ που αποκτήσαμε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών μετά τις 01.01.2016.

Η ρύθμιση αυτή, την οποία θεωρούμε δίκαιη και επιβεβλημένη και με όρους εργασιακής δικαιοσύνης και ισονομίας και εύρυθμης λειτουργίας, προκειμένου να μας εξισώνει πλήρως με όλους τους συναδέλφους, θα πρέπει να έχει και αναδρομική ισχύ.

Με την αιτούμενη ρύθμιση στο παρόν νομοσχέδιο, εργαζόμενοι με τα ίδια προσόντα, που εκτελούν την ίδια εργασία, θα λαμβάνουν και την ίδια αμοιβή.

- **20 Μαΐου 2022, 14:39 |**

Κατά την άποψή μου πολύ σωστά το παρόν νομοσχέδιο προτίθεται να αναστείλει τη μείωση της προσωπικής διαφοράς στη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων.Ατομικά εισπράττω προσωπική διαφορά, αλλά θα ήταν σωστό και δίκαιο να την εισπράττουν και οι συνάδελφοί μου που έχουν εισέλθει αργότερα στην ίδια υπηρεσία με μένα και παράγουν το ίδιο έργο με μένα.Ωστόσο, στην προσπάθεια αυτή της ευεργετικής μέριμνας για παλαιούς υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ, δεν περιλαμβάνεται η απόδοση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που προσήλθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβρη του 2018.

Αυτό έχει συντελέσει στην δημιουργία επαγγελματικής αδικίας με προοπτική να διογκώνεται με την πάροδο του χρόνου η διαφορά αυτή. Με αυτόν τον τρόπο έχουν δημιουργηθεί υπάλληλοι πολλαπλών ταχυτήτων, παραβιάζοντας τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας και της αναλογικότητας. Άλλωστε, «η καθιερούμενη με το άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος Αρχή της Ισότητας αποτελεί νομικό κανόνα, ο οποίος επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό τις αυτές ή παρόμοιες συνθήκες και αποκλείει τόσο την έκδηλα άνιση μεταχείριση, είτε με τη μορφή της εισαγωγής καθαρά χαριστικού μέτρου ή προνομίου μη συνδεομένου προς αξιολογικά κριτήρια είτε με την μορφή της επιβολής αδικαιολόγητης επιβάρυνσης, όσο και την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση προσώπων που βρίσκονται κάτω από διαφορετικές συνθήκες με βάση όλως τυπικά ή συμπτωματικά ή άσχετα μεταξύ τους κριτήρια (3396/2014 ΣΤΕ)».Απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή ενός κοινού πλαισίου αξιολόγησης (στοιχείο το οποίο πραγματεύεται το παρόν νομοσχέδιο), είναι η ίση αντιμετώπιση των υπαλλήλων με την χρήση ενιαίων τουλάχιστον κριτηρίων. Αυτό για να επιτευχθεί θα πρέπει στο παρόν άρθρο #28# εξαρχής να προβλέπεται η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους Υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ στους οποίους δεν χορηγείται αυτό σήμερα (υπάλληλοι οι οποίοι διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον Οκτώβριο του 2018). Με εκτίμηση

- **20 Μαΐου 2022, 14:22 |**

Δυστυχώς, εμβαλωματικές και πελατειακές λογικές οδηγούν στην άρση μιας διάταξης που ήταν ορθολογική εντός του σταθερού πλαισίου αδιαφάνειας και στρέβλωσης των κινήτρων στα μισθολόγια των δημοσίων υπαλλήλων. Οι ρυθμίσεις περί παροχής προσωπικών διαφορών, αναπαράγουν, και σήμερα, την αδιαφάνεια σε ορισμένα μισθολόγια και την εντυπωσιακή, σε ορισμένες περιπτώσεις, στρέβλωση κινήτρων. Είναι χαρακτηριστικό ότι, όπως έχει ακουστεί χωρίς διάψευση (δοθέντος ότι δε δημοσιεύονται επίσημα σχετικά στοιχεία), ορισμένοι υπάλληλοι λαμβάνουν προσωπική διαφορά σχεδόν ίση προς το βασικό τους, βάσει «ενιαίου» μισθολογίου, μισθό. Μάλιστα, ένα από τα πιο ακραία παραδείγματα στρεβλώσεων είναι στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας στην οποία δεν ισχύει ο συμψηφισμός, όπου ένας υπάλληλος με πτυχίο ΤΕ μπορεί να λαμβάνει, λόγω προσωπικής διαφοράς, έως και 600€ καθαρά παραπάνω το μήνα από έναν υπάλληλο στην ίδια θέση με πτυχίο ΠΕ, ίδια έτη υπηρεσίας και επιπλέον Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και διδακτορικό. Κατά συνέπεια, η άρση του συμψηφισμού που προτείνεται με την παρούσα διάταξη διαιωνίζει τις στρεβλώσεις. Υπενθυμίζω ότι με το εργαλείο του συμψηφισμού, επιτυγχανόταν η σταδιακή μείωση των αδιαφανών προσωπικών διαφορών, και ήταν ένα από τα σωστά μέτρα τού ν. 4354/2015. Ελπίζω κάποια στιγμή να προβλεφθεί ο συμψηφισμός όλων των προσωπικών διαφορών με τα ορθολογικά και διαφανή επιδόματα, και επιπλέον να μη θεσπιστούν νέες προσωπικές διαφορές.

- **20 Μαΐου 2022, 14:53 |**

Κάποιος υπάλληλος για να λάβει αύξηση (λήψη πρόσθετων Μισθολογικών Κλιμακίων) λόγω λήψης μεταπτυχιακού θα πρέπει να εκκινήσει μια διαδικασία που περιλαμβάνει τρία βήματα. Πρώτον την κατάθεση του τίτλου στην υπηρεσία του με αίτηση του για να αναγνωρισθεί η συνάφεια του μεταπτυχιακού τίτλου από το Υπηρεσιακό συμβούλιο της υπηρεσίας του. Δεύτερον, το υπηρεσιακό συμβούλιο να προβεί στην αναγνώριση της συνάφειας και να εκδώσει σχετική απόφαση. Τρίτον, η Υπηρεσία να προχωρήσει στην έκδοση σχετικής απόφασης.Έτσι όπως αναγράφεται το άρθρο του νόμου δεν καθορίζει ακριβώς τί θα συμβεί

στις 01/06/2022 για αυτούς που θα λάβουν Μισθολογικό Κλιμάκιο λόγω λήψης μεταπτυχιακού τίτλου. Ποιο από αυτά τα τρία βήματα κρίνεται ως καθοριστικό. Ποιο θα είναι το χρονικό ώστε κάποιος να συμπεριληφθεί στην εύνοια του άρθρου; Η Κατάθεση του τίτλου στην υπηρεσία, η απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου που αναγνωρίζει τη συνάφεια του τίτλου ή η απόφαση της υπηρεσίας για τη λήψη των Μισθολογικών Κλιμακίων; Γιατί τα στάδια διαθέτουν διαφορετική χρονική διάρκεια και εκτείνονται σε βάθος τουλάχιστον εξαμήνου. Για αυτό το λόγο καλό θα είναι να υπάρξει μια αναδρομικότητα στο άρθρο του νόμου, τουλάχιστον από τις αρχές του 2022, ώστε να περιληφθούν όλες οι εκκρεμείς αιτήσεις για αναγνώριση μεταπτυχιακών τίτλων που βρίσκονται σε εκκρεμότητα ή έχουν πρόσφατα εκδοθεί. Να περιληφθεί, δηλαδή, πλήρως το έτος 2022 ως προς την απόφαση της Υπηρεσίας (το τρίτο βήμα της διαδικασίας) για αναγνώριση μεταπτυχιακού τίτλου.

- **20 Μαΐου 2022, 13:44 |**

Ανήκω σε μια μερίδα εργαζομένων στη ΜΟΔ και στις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης που βιώνουμε μια αδικία που με το παρόν νομοσχέδιο επιτείνεται έτι περαιτέρω. . Πρόκειται για όσους από εμάς απέκτησαν μεταπτυχιακό δίπλωμα σπουδών μετά τις 01.01.2016. Συγκεκριμένα, από τις ισχύουσες διατάξεις της σχετικής με το νέο Ενιαίο Μισθολόγιο νομοθεσίας (Ν. 4354/15), η οποία εφαρμόστηκε από 01.01.2016, προέκυψαν τα εξής:

Α) Σε όσους είχαν αποκτήσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών έως και την 31.12.2015, και προκειμένου για την κατάταξή τους στα μισθολογικά κλιμάκια, προσμετρήθηκαν 2 επιπλέον κλιμάκια λόγω του μεταπτυχιακού, χωρίς όμως να υποστούν ισόποση μείωση στην προσωπική τους διαφορά.

Β) Αντιθέτως, όσοι αποκτήσαμε μεταπτυχιακό δίπλωμα ειδίκευσης μετά τις 01.01.2016, λάβαμε μεν τα 2 μισθολογικά κλιμάκια στο βασικό μας μισθό, αλλά μειώθηκε ισόποσα η προσωπική μας διαφορά. Έτσι λοιπόν, παρά τη λήψη μεταπτυχιακού τίτλου (και με τις επιπλέον γνώσεις και δεξιότητες που αυτή συνεπάγεται), οι συνολικές μας αποδοχές παρέμειναν σταθερές (οι καθαρές αποδοχές μας μάλιστα μειώθηκαν λόγω αυξημένων κρατήσεων).

Κατά συνέπεια, δημιουργήθηκε το φαινόμενο συναδέλφων 2 ταχυτήτων, δηλαδή 2 συνάδελφοι που έχουν το ίδιο πτυχίο/δίπλωμα, την ίδια ειδικότητα, το ίδιο μεταπτυχιακό δίπλωμα, την ίδια προϋπηρεσία και κάνουν την ίδια ακριβώς δουλειά, να έχουν διαφορά στις συνολικές αποδοχές τους κατά 2 μισθολογικά κλιμάκια.

Με το νομοσχέδιο, η απόκτηση μισθολογικού κλιμακίου δεν θα έχει ως αντίκτυπο τη μείωση της προσωπικής διαφοράς, προκειμένου να αποφευχθεί, με τον τρόπο αυτό, η μείωση στις καθαρές αποδοχές των εργαζομένων. Είναι προφανές ότι μια τέτοια ρύθμιση ενδεχομένως να ωφελήσει όσους συναδέλφους αποκτήσουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από την έναρξη της ισχύος της και έπειτα, καθόσον πρόκειται να επαναφέρει τα πράγματα στην προτέρα (προ της 01/01/2016) κατάσταση, ήτοι στην αύξηση των μηνιαίων αποδοχών κατά 2 μισθολογικά κλιμάκια, δίχως την ταυτόχρονη και ισόποση μείωση της προσωπικής διαφοράς.

Συνεπώς, από τα ανωτέρω καθίσταται προφανές ότι συντελείται μια καταφανέστατη αδικία για όσους αποκτήσαμε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από 01.01.2016 έως και το 2022 (έτος της σχετικής ρύθμισης), καθόσον δημιουργείται ένα χρονικό διάστημα 7 ετών, εντός των οποίων όσοι λάβαμε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών είδαμε τις πραγματικές μας αποδοχές καθηλωμένες και την προσωπική μας διαφορά να μειώνεται, σε αντίθεση με όλους τους υπόλοιπους συναδέλφους, πριν (και μετά) το χρονικό αυτό διάστημα, που έλαβαν τα 2 μισθολογικά κλιμάκια χωρίς καμία μείωση της προσωπικής τους διαφοράς.

Επίσης, σημειώνεται ότι η περίπτωσή μας προσιδιάζει με αυτήν της δίκαιης ρύθμισης που προωθείται για τους «νέους» προϊσταμένους (μετά το 2011), όπου το επίδομα θέσης ευθύνης που έλαβαν μείωσε ισόποσα την προσωπική τους διαφορά, σε αντίθεση με τους «παλιούς» προϊσταμένους, οι οποίοι δεν είχαν καμία μείωση προσωπικής διαφοράς.

Συμπερασματικά, και σύμφωνα με όλα τα ανωτέρω, αιτούμαστε τη συμπερίληψη ειδικής ρύθμισης στο νομοσχέδιο, αναφορικά με τη διευθέτηση του δικού μας θέματος, δηλαδή των στελεχών των ΕΥΔ και της ΜΟΔ που αποκτήσαμε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών μετά τις 01.01.2016.

Η ρύθμιση αυτή, την οποία θεωρούμε δίκαιη και επιβεβλημένη και με όρους εργασιακής δικαιοσύνης και ισονομίας και εύρυθμης λειτουργίας, προκειμένου να μας εξισώνει πλήρως με όλους τους συναδέλφους, θα πρέπει να έχει και αναδρομική ισχύ.

Με την αιτούμενη ρύθμιση στο παρόν νομοσχέδιο, εργαζόμενοι με τα ίδια προσόντα, που εκτελούν την ίδια εργασία, θα λαμβάνουν και την ίδια αμοιβή.

- **20 Μαΐου 2022, 13:12 |**

Κύριε Υπουργέ,

Η προσωπική διαφορά μέχρι σήμερα, έχει αποδοθεί με νομοθετική ρύθμιση στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών δύο φορές, σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν.4354/2015 και Ν.4569/2018, κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας στην εργασία, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης των υπαλλήλων τη δεδομένη χρονική στιγμή. Σήμερα, συνάδελφοι σε διπλανά γραφεία, με το ίδιο αντικείμενο εργασίας, τις ίδιες αρμοδιότητες και τις ίδιες ευθύνες, αντιμετωπίζονται άνισα μισθολογικά με μοναδικό κριτήριο την ημερομηνία ανάληψης καθηκόντων στο Υπουργείο Οικονομικών. Σε κάθε γραφείο υπάρχουν περιπτώσεις:

- Συναδέλφων που συμμετείχαν στον ίδιο διαγωνισμό 9Κ/2017, αξιολογήθηκαν με τα ίδια κριτήρια και έχουν διαφορετική μισθολογική αντιμετώπιση. Όσοι διορίστηκαν πριν την ημερομηνία της τροπολογίας (11/10/2018) λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά, ενώ όσοι ανέλαβαν υπηρεσία μετά από τη συγκεκριμένη ημερομηνία δε τη λαμβάνουν.

- Συναδέλφων με αυξημένα τυπικά προσόντα που μετατάχθηκαν από άλλες Υπηρεσίες του Δημοσίου με προϋπηρεσία 15-25 χρόνια και αμείβονται χαμηλότερα από υπαλλήλους με 3 – 5 έτη προϋπηρεσία. Η απόδοση της προσωπικής διαφοράς θα επιλύσει όλες τις ανωτέρω μισθολογικές στρεβλώσεις και ανισορροπίες, ενώ παράλληλα θα αποτελέσει δίκαιη ανταμοιβή και αναγνώριση των προσπαθειών που καταβάλουμε καθημερινά για την παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών.

- **20 Μαΐου 2022, 12:18 |**

Κύριε Υπουργέ,

Η προσωπική διαφορά πρέπει να χορηγηθεί σε όλους τους υπαλλήλους του υπουργείου οικονομικών που διοριστήκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον Οκτώβριο του 2018. Η εν λόγω διάταξη διευρύνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ υπαλλήλων, με τις ίδιες αρμοδιότητες. Η αποκατάσταση της αδικίας είναι αίτημα όλων των υπαλλήλων του Υπουργείο Οικονομικών.

- **20 Μαΐου 2022, 11:56 |**

Είμαι υπάλληλος του Υπουργείου Οικονομικών και παρακαλώ όπως ληφθούν υπόψη τα ακόλουθα: Η άνιση μεταχείριση την οποία βιώνουν υπάλληλοι, οι οποίοι απέκτησαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από 01.01.2016 και μετά, έλαβαν στο βασικό μισθό 2 μισθολογικά κλιμάκια (ΜΚ) επιπλέον, όπως προβλέπεται, αλλά την ίδια στιγμή η προσωπική τους διαφορά μειώθηκε κατά 2 ΜΚ. Αντίθετα με όσους είχαν λάβει τον μεταπτυχιακό τους τίτλο μέχρι 31.12.2015 δεν είχαν καμία μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Με τις διατάξεις του άρθρου 28, προφανώς όσοι αναγνωρίσουν το μεταπτυχιακό τους μετά τις 01.06.2022, θα λάβουν αύξηση στο βασικό μισθό 2 ΜΚ επίσης, χωρίς μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Έτσι λοιπόν, θα παρατηρηθεί το φαινόμενο, υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα, την ίδια προϋπηρεσία που κάνουν την ίδια δουλειά, θα αμείβονται με ΑΝΙΣΟ τρόπο, μόνο και μόνο επειδή κάποιοι έλαβαν κι αναγνώρισαν το μεταπτυχιακό τους μεταξύ 01.01.2016 και 31.05.2022. Είναι δίκαιο λοιπόν να προβλεφθεί ότι

όλοι θα τύχουν της ισότιμης αντιμετώπισης και η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς να ισχύσει αναδρομικά από 01.01.2016, τουλάχιστον ειδικά για τη λήψη ΜΚ λόγω μεταπτυχιακού τίτλου, με δεδομένο ότι ο απώτερος σκοπός του ν. 4354/2016 ήταν η αναγνώριση και επιβράβευση των υπαλλήλων που διαθέτουν εξειδικευμένα προσόντα.

- **20 Μαΐου 2022, 10:16 |**

Σωστή ρύθμιση, όμως ελλιπής.Πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018.Η προσωπική διαφορά ψηφίστηκε από την παρούσα κυβέρνηση το 2014 και από την προηγούμενη το 2018. Είναι θέμα πολιτικής συνέπειας και κοινωνικής δικαιοσύνης, πρέπει να σταματήσει αυτή η άδικη και αντισυνταγματική μεταχείριση των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και των άλλων εποπτευόμενων φορέων, δεν είναι δυνατόν να έχουμε στην ίδια υπηρεσία και το ίδιο τμήμα υπαλλήλους 2 ταχυτήτων, για ποια αποτελεσματικότητα και αξιοκρατία μιλάει τότε η κυβέρνηση;ΝΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΘΕΙ ΤΟ ΑΡΘΡΟ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΠΟΔΟΘΕΙ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΕ ΟΣΟΥΣ ΤΗ ΔΙΚΑΙΟΥΝΤΑΙ ΚΑΙ ΔΕΝ ΤΗΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΕΔΩ ΚΑΙ 3,5 ΧΡΟΝΙΑ

- **20 Μαΐου 2022, 10:40 |**

«Για λόγους ισότητας και δικαιοσύνης, θα πρέπει να συμπληρωθεί το άρθρο για την αναστολή κράτησης της Προσωπικής Διαφοράς αναδρομικά από 1/1/2016 έως 31/05/2022, προκειμένου να συμπεριλάβει τους υπαλλήλους του Δημοσίου που έχουν γίνει κάτοχοι Μεταπτυχιακών Τίτλων Σπουδών κατά την αναφερθείσα χρονική περίοδο. Οι εν λόγω υπάλληλοι αν και εργάζονται στις υπηρεσίες τους με αυξημένα πλέον τυπικά προσόντα και ίσως με ακόμη περισσότερα καθήκοντα την ίδια στιγμή, οι βελτιωμένες αυτές υπηρεσίες τους, αμείβονται άνισα/τιμωρητικά σε σχέση με τους λοιπούς συναδέλφους τους»

- **20 Μαΐου 2022, 10:40 |**

Το θέμα με την προσωπική διαφορά που αναδεικνύεται από τους συναδέλφους του Υπουργείου Οικονομικών, το αντιμετωπίζουμε και όσοι υπάλληλοι μετατάχθηκαμε στο Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων μετά τον Μάρτιο 2019. Η μισθολογική αυτή διαφοροποίηση με μόνο κριτήριο τον χρόνο δημοσίευσης ενός νόμου παραβιάζει κατάφωρα το Σύνταγμα και πρέπει να αρθεί.

- **20 Μαΐου 2022, 09:02 |**

Με το παρόν σχέδιο νόμου οξύνεται η αδικία που υφίστανται οι υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων αυτού, οι οποίοι διορίστηκαν/μετατάχθηκαν μετά την 01.11.2018, καθώς η μισθολογική διαφορά με τους υπαλλήλους που ήδη λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά αυξάνεται ακόμη περισσότερο.

Ενώ ήδη οι υπάλληλοι που διορίστηκαν/μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. ή σε εποπτευόμενους φορείς μετά την 01.11.2018, εδώ και τρία έτη, υφίστανται μια άνιση μισθολογική μεταχείριση έναντι των συναδέλφων τους παρότι ασκούν ίδια καθήκοντα και διαθέτουν εφάμιλλη (και σε αρκετές περιπτώσεις με περισσότερα χρόνια συνολικής υπηρεσίας) εργασιακή εμπειρία και ακαδημαϊκά προσόντα με εκείνους που λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, με το παρόν νομοσχέδιο όχι μόνο διατηρείται μια απαράδεκτη και αντισυνταγματική διαφορά ανάμεσα στις αποδοχές των «παλαιών» και των «νέων» υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων αυτού, αλλά αυτή η διαφορά αντισυνταγματικά αυξάνεται σε δυσθεώρητα ύψη, δημιουργώντας δυσαρεστημένους υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, τορπιλίζοντας το ομαδικό κλίμα στις υπηρεσίες.

Η άρση μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούν στον ίδιο φορέα (με τη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων αυτού), είναι ουσιαστικά μονόδρομος, και μάλιστα όταν η Προσωπική Διαφορά αποδόθηκε στους υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τους Ν.4024/2011 (Α’ 226), Ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του Ν.4569/2018 (Α’ 179), έχοντας ως βάση την εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας.

Προτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη για την άμεση χορήγηση της Προσωπική Διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων αυτού σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης

- **20 Μαΐου 2022, 08:53 |**

Για ποια ισότητα και δικαιοσύνη γίενται λόγος όταν υφίστανται υπάλληλοι δύο ταχυτήτων με κριτήριο μια ημερομηνία…(11-10-2018)…!!!Απαιτείται η άμεση αποκατάσταση αυτής της αδικίας στους φορείς που υφίσταται.Φορείς με καταλυτική σημασία για τον εκσυγχρονισμό της χώρας και τα δημόσια οικονομικά. (π.χ. ΓΓΠΣΔΔ, ΥπΟΙΚ κτλ.).

- **19 Μαΐου 2022, 20:52 |**

Όσον αφορά αποκλειστικά τη συγκεκριμένη διάταξη και μη θέλοντας να επεκταθώ σε γενικότερα θέματα περί μισθολογίου, είναι σαφές ότι η διάταξη αυτή είναι ευπρόσδεκτη καθώς οδηγεί σε θετικά, ως προς την αύξηση των αποδοχών, αποτελέσματα για τους υπαλλήλους που λαμβάνουν προσωπική διαφορά, καθώς η μισθολογική εξέλιξη κατά τη διάρκεια των δύο υπό κρίση ετών, θα αυξήσει το βασικό μισθό των υπαλλήλων που λαμβάνουν προσωπική διαφορά, χωρίς να μειωθεί ισόποσα η προσωπική διαφορά τους.

Ταυτόχρονα όμως, με τη συγκεκριμένη διάταξη, θα επέλθει η παρακάτω πασιφανής ανισότητα και διάκριση μεταξύ υπαλλήλων με ίδια προσόντα που ακολούθησαν ίδιες διαδικασίες εξέλιξης βάσει ίδιων διατάξεων που προβλέπονται από το νόμο, αλλά θα έχουν ασκήσει το δικαίωμά τους σε διαφορετικό χρόνο και συγκεκριμένα πριν και μετά τη ψήφιση του εν λόγω άρθρου:

Ειδικότερα, οι υπάλληλοι που κατά τη διάρκεια των δύο ετών της ρύθμισης μετά τις 1/6/2022, θα μεταταχθούν σε ανώτερη κατηγορία ή αναγνωρίσουν μεταπτυχιακό – διδακτορικό, θα λάβουν την προβλεπόμενη αύξηση του βασικού τους μισθού χωρίς να μειωθεί ισόποσα η προσωπική τους διαφορά, με αποτέλεσμα την τελική αύξηση των τακτικών τους αποδοχών (οι παραπάνω περιπτώσεις είναι ενδεικτικές και ενδέχεται να μην είναι μόνο αυτές).

Αντίθετα, οι υπάλληλοι που προέβησαν σε αντίστοιχες ενέργειες και εξελίχθηκαν υπηρεσιακά με τον ίδιο με τους ανωτέρω τρόπο, από 01-01-2016 έως την 31-05-2022, υπέστησαν ισόποση μείωση της προσωπικής τους διαφοράς (πολλοί δε μάλιστα την μηδένισαν), λόγω της αύξησης του βασικού τους μισθού και ταυτόχρονης επακόλουθης αύξησης των κρατήσεων, με αποτέλεσμα να λαμβάνουν εντέλει σήμερα χαμηλότερες καθαρές αποδοχές, γεγονός που θα επιφέρει τεράστια μισθολογική διαφορά ανάμεσα στις δυο κατηγορίες υπαλλήλων, αφού για την ίδια υπηρεσιακή εξέλιξη, οι μεν πρώτοι θα αυξήσουν τις αποδοχές τους διατηρώντας την ως άνω προσωπική τους διαφορά για πάντα και οι δεύτεροι τις έχουν ήδη μειώσει κατά πολύ, χάνοντας την εν λόγω προσωπική τους διαφορά για πάντα.

Το παραπάνω γεγονός, είναι ιδιαίτερα αντιφατικό και συνιστά πρόδηλη άνιση μεταχείριση μεταξύ υπαλλήλων, αν αναλογιστεί κανείς π.χ. ότι ένας υπάλληλος ΔΕ που μετατάχθηκε σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας σύμφωνα με το αρθρ. 70 του ΥΚ κατά το προαναφερόμενο κρίσιμο διάστημα, λαμβάνει πλέον ως υπάλληλος ΠΕ λιγότερες καθαρές αποδοχές από αυτές που λάμβανε ως υπάλληλος ΔΕ και με την νέα ρύθμιση μάλιστα, χάνει δια παντός το δικαίωμα της αύξησης των αποδοχών του, αποκλειστικά και μόνο επειδή προέβη στην αναγνώριση των αποκτηθέντων πρόσθετων τυπικών του προσόντων, κατά το προαναφερόμενο διάστημα (από 01/01/2016 έως 31/05/2022).

Για την πλήρη κατανόηση της ανωτέρω δημιουργηθείσας ανισότητας και διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων παραθέτουμε το παράδειγμα:

- Ένας υπάλληλος ΔΕ που μετατάχθηκε σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας από 01/01/2016 έως και 31/05/2022 με υπηρεσιακή κατάσταση κατά τη στιγμή της μετάταξής του: ΔΕ3 με ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ=978,00€ και ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ=544,57€, ήτοι ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ=1.522,57€, μετά την μετάταξή του ο υπάλληλος κατατάχθηκε ως ΠΕ4 με ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ=1.269,00 € και ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ=253,57 (έχουμε μείωση Π.Δ.=291,00€) και νέο ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ= 1.522,57€ (παραμένει ίδιο βάσει της παρ. 1 του

άρθρου 27 του ν. 4354/2015) (Σημειώνεται ότι, οι καθαρές αποδοχές του υπαλλήλου πλέον ως ΠΕ είναι σαφώς χαμηλότερες από αυτές ως ΔΕ, αφού έχει μεγαλύτερες κρατήσεις λόγω αύξησης του βασικού μισθού).

- Με την παρούσα ρύθμιση, ένας υπάλληλος που θα μεταταχθεί από 01/06/2022 και μετά, με την ίδια ακριβώς υπηρεσιακή κατάσταση με τον ανωτέρω υπάλληλο κατά τη στιγμή της μετάταξής του: ΔΕ3 με ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ=978,00 € και ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ=544,57€, ήτοι ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ=1.522,57€, μετά την μετάταξή του κατατάσσεται ως ΠΕ4 με ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ=1.269,00€ και ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ=544,57€ (έχουμε διατήρηση της Π.Δ), ήτοι νέο ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΚΤΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ=1.813,57 €. Από το παραπάνω παράδειγμα προκύπτει ολοφάνερα, ότι διαμορφώνεται μια ΔΙΑΦΟΡΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ=291,00€ μεταξύ των δύο υπαλλήλων με τα ίδια ακριβώς προσόντα, η οποία διαφορά θα διατηρηθεί για πάντα, καθώς ο πρώτος υπάλληλος δεν μπορεί να ξανακάνει χρήση το πτυχίο του και να ξαναμεταταγεί σε ανώτερη κατηγορία, με αποτέλεσμα να δημιουργηθούν δύο κατηγορίες υπαλλήλων διαφορετικών ταχυτήτων με ίδια τυπικά προσόντα.

Σημειώνεται εδώ, ότι και πριν την 01-01-2016, οποιοσδήποτε προέβαινε στις ως άνω αναφερόμενες ενέργειες είχε αύξηση στον βασικό του μισθό, χωρίς ισόποση μείωση της προσωπικής του διαφοράς και κατ' επέκταση αύξηση στις τακτικές του αποδοχές. Το παραπάνω γεγονός, καθιστά ολοφάνερη την τεράστια ανισότητα και διάκριση που επέρχεται στους υπαλλήλους που είχαν υπηρεσιακή εξέλιξη λόγω της αναγνώρισης των τυπικών (εκπαιδευτικών) τους προσόντων στο διάστημα από 01/01/2016 έως και 31/05/2022.

Επιπροσθέτως, στην ανάλυση του νομοθέτη των συνεπειών ρύθμισης για το εν λόγω άρθρο, γίνεται η εξής παραδοχή: «Με την αξιολογούμενη ρύθμιση αίρεται η αντίφαση που θα προκαλούσε το ενδεχόμενο να λαμβάνει ο υπάλληλος χαμηλότερες αποδοχές, μολονότι εξελίσσεται υπηρεσιακά και ανέρχεται μισθολογικό κλιμάκιο».

Κατόπιν των ανωτέρω και προκειμένου να αποφευχθούν διαιωνιζόμενες και τεράστιες νέες μισθολογικές ανισότητες που θα επέλθουν, με μοναδικό κριτήριο την αναγνώριση της υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα, ήτοι 1ο διάστημα έως 31/12/2015, 2ο διάστημα από 01/01/2016 έως 31/05/2022 και 3ο διάστημα μετά την 01/06/2022 που θα δημιουργηθεί μετά την ψήφισή του υπό κρίση άρθρου 28 του εν λόγω νομοσχεδίου, παρακαλούμε όπως αυτό συμπληρωθεί καταλλήλως, ώστε η παρούσα διάταξη να έχει εφαρμογή και για όλους τους υπαλλήλους που εξελίχθηκαν υπηρεσιακά από 01/01/2016 έως και τις 31/05/2022, πλην της εξέλιξης λόγω συμπλήρωσης του καθορισμένου χρόνου υπηρεσίας των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 11 του Ν.4354/2015 (ΦΕΚ 176/Α΄) (διατάξεις μισθολογικής ωρίμανσης) κατά το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα, με έναρξη της αναπροσαρμογής της προσωπικής τους διαφοράς από 01/06/2022. ΥΓ. Πέραν των προαναφερομένων που χρήζουν άμεσης ρύθμισης στο υπό διαβούλευση νομοσχέδιο, δεδομένων των ανισοτήτων που προκαλούνται σε αποδοχές υπαλλήλων με τα ίδια ακριβώς προσόντα εντός του ίδιου φορέα, θεωρώ ότι έχουν ωριμάσει πλέον οι συνθήκες και πρέπει να εξεταστεί σοβαρά από την πολιτική ηγεσία η οριστική επίλυση του θέματος και η ενιαία μισθολογική αντιμετώπιση των υπαλλήλων, δια της μετατροπής – μέσω της εφαρμογής του άρθρου 17 του Ν. 4354/2015 – της προσωπικής διαφοράς των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών, που αποτελούν την πλειοψηφία των υπαλλήλων που λαμβάνουν προσωπική διαφορά στο Δημόσιο τομέα (την οποία όμως αρκετοί υπάλληλοί δεν την λαμβάνουν), σε επίδομα για όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου, κατά τα πρότυπα του μισθολογίου της ΑΑΔΕ, πρωτοβουλία απολύτως εύλογη λαμβάνοντας υπόψη το ιδιαίτερο έργο που επιτελούν οι εν λόγω υπάλληλοι και των εσόδων που το έργο αυτό αποφέρει στα ταμεία του Ελληνικού Δημοσίου.

- **19 Μαΐου 2022, 16:01 |**

Σωστό το συγκεκριμένο άρθρο, αλλά επιβάλλεται η ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΟΜΟΙΩΣΗ των υπαλλήλων που μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και τους εποπτευόμενους φορείς του μετά τον Οκτώβριο 2018 με όλους τους υπόλοιπους συναδέλφους τους εντός του ίδιου φορέα. Δεν μπορούμε να μιλάμε για θέσπιση κινήτρων απόδοσης και μέτρων επιβράβευσης για τους υπηρετούντες στο Υπουργείο Οικονομικών, όταν αντιμετωπίζουμε τους μεταταχθέντες μετά τον Οκτώβριο 2018 με άλλα μέτρα και σταθμά. Με τον τρόπο αυτό διογκώνεται το χάσμα εις βάρος ανθρώπων με σημαντικά βιογραφικά και με προϋπηρεσία χρόνων στον

δημόσιο ή και στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίοι έχουν αυξημένα καθήκοντα στην εργασία τους και παρόλα αυτά αντιμετωπίζονται ως παιδιά ενός κατώτερου Θεού… Ποιο μεγαλύτερο αντικίνητρο μπορεί να υπάρχει; Μιλάμε για παραβίαση του Συντάγματος το οποίο ορίζει ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας !!! Παρακαλούμε θερμά να αποκατασταθεί επιτέλους αυτή η κατάφορη αδικία και ανισότητα! Μιλάμε για δικαιοσύνη, δεν μιλάμε για κάποια έξτρα παροχή…

- **19 Μαΐου 2022, 14:00 |**

Η προσωπική διαφορά μέχρι σήμερα, έχει αποδοθεί με νομοθετική ρύθμιση στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών δύο φορές, σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν.4354/2015 και Ν.4569/2018, κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας στην εργασία, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης των υπαλλήλων τη δεδομένη χρονική στιγμή. Με το ίδιο ακριβώς σκεπτικό, τηρώντας τις διατάξεις της παρ. 1, του άρθρου 22 του Συντάγματος και συγκεκριμένα του εδαφίου: «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας», η προσωπική διαφορά επιβάλλεται να αποδοθεί και σε όσους μεταταχθέντες ή διορισθέντες υπαλλήλους, σε Υπηρεσίες και Φορείς του Υπουργείου Οικονομικών, ανέλαβαν υπηρεσία μετά τις 11.10.2018.

- **19 Μαΐου 2022, 14:18 |**

Το συγκεκριμένο μετρό θα έχει ισχύ για 2 χρόνια. Η κατηγορία ΔΕ αλλάζει μισθολογικό κλιμάκιο κάθε 3 χρόνια με αποτέλεσμα κάποιοι υπάλληλοι ΔΕ να μην ωφελούνται καθόλου από γιατί χρονικά δεν προλαβαίνουν να ενταχθούν λόγω του χρονικού περιορισμού. Άλλη μια νέα αδικία. Μήπως να προβλεφθεί και αυτή ή ιδιαιτερότητα ??

- **19 Μαΐου 2022, 13:15 |**

Όταν κάτι είναι ΘΕΤΙΚΟ πρέπει να το επικροτούμε είτε μας αφορά είτε όχι. Σωστή η ρύθμιση του Υπουργείου ως έχει, είναι ξεκάθαρη και απλή!Προσωπικά έχω χάσει τις αυξήσεις 2 Μισθολογικών Κλιμακίων από το 2017 αλλά νομίζω είναι εγωιστικό να απαιτήσω να προσαρμοστεί ο νόμος στις δικές μου παραμέτρους και γενικά μάλλον θα είναι δύσκολο να δημιουργηθεί αλγόριθμος για να ενσωματώσει τις χιλιάδες προσωπικές παραμέτρους! Ως εκ τούτου σωστά ο νόμος, όπως και κάθε νόμος, τραβάει μια γραμμή και λέει ότι θα εφαρμοστεί από εδώ και πέρα. Ας δούμε το ποτήρι μισογεμάτο διότι με αυτή τη ρύθμιση από εδώ και πέρα τουλάχιστον θα βλέπουμε αύξηση για κάθε Μισθολογικό Κλιμάκιο!

- **19 Μαΐου 2022, 13:27 |**

Παρακαλώ να ληφθούν υπόψη τα παρακάτω που ισχύουν για τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών(στο οποίο και ανήκω). Οι μεταπτυχιακοί τίτλοι που αποκτήθηκαν από τους υπαλλήλους του, από το 2016 και μετά και παρά το γεγονός ότι η αναμενόμενη από τις διατάξεις μισθολογική προώθηση 2ΜΚ, αποδόθηκε όπως προβλέπονταν , επήλθε μείωση αποδοχών λόγω απομείωσης της προσωπικής διαφοράς αλλά και αύξηση φορολογίας. Υπάρχει διαφοροποίηση στις αποδοχές των υπαλλήλων που έλαβαν ισότιμους μεταπτυχιακούς τίτλους η οποία εξαρτάται από τον χρόνο και μόνο της λήψης αυτών . Προσδιορίζεται αύξηση μισθού για όσους συναδέλφους λάβουν μεταπτυχιακό τίτλο μετά τις 1/6/22 καθώς και αύξηση βασικού μισθού με δύο κλιμάκια ,ενώ για όσους απέκτησαν όμοιους τίτλους από 1/6/16 έως 1-6-22 αποτυπώνεται μείωση στην προσωπική τους διαφορά στη μισθοδοσία. Προτείνεται, συνεπώς , η αναδρομική εφαρμογή της ρύθμισης ν. 4354/2016 από 1-1-2016 για ισότιμη αντιμετώπιση των συναδέλφων και την άρση ανισοτήτων μέσα στο ίδιο Υπουργείο, με δεδομένο ότι ο απώτερος σκοπός του νόμου δεν ήταν τιμωριτικός αλλά η αναγνώριση και η επιβράβευση των υπαλλήλων που απέκτησαν εξειδικευμένα προσόντα (μεταπτυχιακούς, διδακτορικούς τίτλους σπουδών) , προς όφελος της Δημόσιας Διοίκησης .

- **19 Μαΐου 2022, 13:10 |**

Το άρθρο διατηρεί τη μισθολογικά κατάφωρη αδικία ενάντια στους ΔΥ οι οποίοι διορίστηκαν στο Δημόσιο υπό το καθεστώς του Ενιαίου Μισθολογίου. Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό στο Συνήγορο του Πολίτη αμείβεται με 900 ευρώ, ενώ διαθέτει στην πλειοψηφία του διδακτορικό, επαγγελματική αλλά και

επιστημονική καριέρα χρόνων. Το αποτέλεσμα είναι ότι δημιουργούνται εργαζόμενοι δύο ταχυτήτων, και μια Αρχή η οποία κατεξοχήν υπερασπίζεται τα δικαιώματα των πολιτών μετατρέπεται σε άνδρο παράβασης θεμελιωδών συνταγματικών αρχών, όπως η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η αξιοκρατία και η αναλογικότητα. Στο πλαίσιο της προτεινόμενης διάταξης, η άμεση χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους νέους Ειδικούς Επιστήμονες στις ανεξάρτητες αρχές και δει στον Συνήγορο του Πολίτη είναι το ελάχιστο που μπορεί να γίνει στην κατεύθυνση της άρσης αυτής της αδικίας.

- **19 Μαΐου 2022, 12:19 |**

Οι υπάλληλοι που μετατάχθηκαμε με τον ν.4440/2016 στο Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων μετά τον Οκτώβριο 2018 δεν λαμβάνουμε την προσωπική διαφορά. Αποτέλεσμα είναι η ύπαρξη υπαλλήλων δύο μισθολογικών ταχυτήτων που εκτελούν τα ίδια καθήκοντα και έχουν τα ίδια προσόντα. Η θεσμοθέτηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους θα θέσει τέλος σε αυτή την μισθολογική ανισότητα και θα βελτιώσει την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα της Δημόσιας Διοίκησης. Απαιτείται η τροποποίηση του άρθρου.

- **19 Μαΐου 2022, 12:42 |**

Η επιδίωξη του υπό διαβούλευση νομοσχεδίου όπως εμφανίζεται στον τίτλο του είναι η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης μέσω θέσπισης στοχοθεσίας και αξιολόγησης και (πιθανόν) ανταμοιβής. Τι γίνεται όμως στις περιπτώσεις που η ΑΜΟΙΒΗ υπαλλήλων δεν είναι ίση για παροχή εργασίας ίσης αξίας; Θεωρείτε πως ένας υπάλληλος μπορεί να είναι αποτελεσματικός όταν υποαμοίβεται σε σχέση με τους συναδέλφους του που επιτελούν το ίδιο έργο; Αναφέρομαι βεβαίως στην άνιση μισθολογική μεταχείριση υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ (πριν και μετά τον Οκτώβριο του 2018). Το παρόν νομοσχέδιο παρέχει την δυνατότητα στην πολιτική ηγεσία να αποκαταστήσει την αδικία που υφίστανται οι διορισθέντες/ μεταταγέντες υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ και λοιπών φορέων λόγω μη χορήγησης της προσωπικής διαφοράς του Ν. 4354/2015.

- **19 Μαΐου 2022, 12:55 |**

Είμαι υπάλληλος του Υπουργείου Οικονομικών και παρακαλώ να ληφθούν υπόψη τα εξής:

Όσοι υπάλληλοι αποκτήσαμε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών μετά από την 1-1-2016 και μας χορηγήθηκε η προβλεπόμενη από τις διατάξεις μισθολογική προώθηση 2ΜΚ, λάβαμε μείωση αποδοχών λόγω απομείωσης της προσωπικής διαφοράς αλλά και αύξηση φορολογίας. Η εν λόγω ρύθμιση δημιουργεί υπαλλήλους δύο μισθολογικών ταχυτήτων που διαθέτουν τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα και την ίδια προϋπηρεσία, παραβιάζοντας την συνταγματική αρχή της ισότητας. Αναλυτικότερα δημιουργεί μία κατηγορία υπαλλήλων που θα αναγνωρίσουν το μεταπτυχιακό τους μετά τις 01.06.2022 και θα λάβουν αύξηση στο βασικό μισθό 2 ΜΚ, χωρίς μείωση στην προσωπική τους διαφοράς και κατ΄ επέκταση αύξηση των αποδοχών τους και μία άλλη κατηγορία υπαλλήλων που έλαβαν το μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών τους πριν την 1-6-2022 δηλαδή από 1-1-2016 έως και 1-6-2022 και έχουν ήδη λάβει προώθηση 2ΜΚ με μείωση αποδοχών και της προσωπικής διαφοράς. Προκειμένου να αρθούν οι στρεβλώσεις αλλά και αδικίες που προωθούνται με την παρούσα διάταξη μεταξύ υπαλλήλων που διαθέτουν τα ίδια τυπικά προσόντα, προϋπηρεσία, κλάδο και ειδικότητα προτείνεται η αναδρομική εφαρμογή της ρύθμισης από 1-1-2016. Άλλωστε σκοπός του νομοθέτη του ν. 4354/2016, ήταν η αναγνώριση και επιβράβευση των υπαλλήλων που διαθέτουν εξειδικευμένα προσόντα (μεταπτυχιακούς, διδακτορικούς τίτλους σπουδών) με τη χορήγηση μισθολογικής προώθησης των 2 ΜΚ με ταυτόχρονη αύξηση αποδοχών όπως ορθά έπραξε κατά την πρώτη εφαρμογή του ν.4354/2016 με τους υπαλλήλους που κατείχαν μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς τίτλους σπουδών και όχι η μείωση των αποδοχών όπως εφαρμόζεται από 1-1-2016 μέχρι και σήμερα.

- **19 Μαΐου 2022, 11:10 |**

Η λήψη αποφάσεων θα πρέπει να αφορά το σύνολο των εργαζομένων όταν αυτές αφορούν την βάση υπολογισμού της μισθοδοσίας και όχι να απευθύνεται σε μια μερίδα εργαζομένων.Οι αρχές της ισότητας και

της αξιοκρατίας θα πρέπει να επικρατούν, ενώ οι κατευθυντήριες γραμμές θα πρέπει περαιτέρω να είναι τα προσόντα και τα καθήκοντα των εργαζομένων. Τίποτα από αυτά δε διασφαλίζεται.Γεγονός είναι πως ο εισαγωγικός μισθός είναι πολύ χαμηλότερος και εκτός αγοράς. Πλέον με την ακρίβεια και τον πληθωρισμό, τα πράγματα γίνονται πολύ δύσκολα.

- **19 Μαΐου 2022, 10:44 |**

Απαράδεκτη και ρουσφετολογική η ρύθμιση εις βάρος των νέων υπαλλήλων.

- **19 Μαΐου 2022, 10:09 |**

Για να υπηρετηθούν σωστά οι στόχοι του παρόντος νομοσχεδίου απαιτείται η άμεση εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος στους φορείς που αυτό εξακολουθεί να υφίσταται (Βλέπε π.χ. ΓΓΠΣΔΔ, Υπ. Οικ. κτλ.).

- **19 Μαΐου 2022, 10:03 |**

Στο συγκεκριμένο άρθρο θα πρέπει να συμπληρωθεί σχετικά με την χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και όλων των υπουργείων όταν αυτοί μετατίθενται σε αυτές τις θέσεις, σύμφωνα με τις βασικές αρχές του Συντάγματος και της ισότητας. Να σταματήσει η μισθολογική ανισότητα σε βάρος των υπαλλήλων που επιλέχτηκε να μεταταγούν σε αυτές τις θέσεις μετά τις 11-10-2018 και οι οποίοι εργάζονται στις υπηρεσίες τους με τα ίδια τυπικά προσόντα, ακόμη και περισσότερα και τα ίδια καθήκοντα.

- **19 Μαΐου 2022, 09:55 |**

Από το πάγωμα της προσωπικής διαφοράς θα πρέπει να εξαιρεθεί η μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία. Σε διαφορετική περίπτωση θα παρατηρηθούν τραγελαφικά φαινόμενα, όπως: υπάλληλος που κάνει μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία με την προσωπική διαφορά παγωμένη, από ΔΕ σε ΠΕ ή ακόμα χειρότερα από ΥΕ σε ΠΕ θα αμείβεται σχεδόν το ίδιο, μπορεί και περισσότερο με το Διευθυντή του. Ενώ, ταυτόχρονα, σε σχέση με κάποιον συνάδελφό του που έχει κάνει μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία μόλις ένα μήνα πριν, οι μισθολογικές διαφορές θα είναι χαώδεις, τη στιγμή που κάνουν την ίδια εργασία. Επομένως, σε κάθε περίπτωση, το πάγωμα της προσωπικής διαφοράς και για τη μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία, θα δημιουργήσει υπαλλήλους περισσότερων ταχυτήτων και θα δημιουργήσει περισσότερα προβλήματα, από αυτά που θα λύσει, με πιο βασικό αυτό της ανισότητας.

- **19 Μαΐου 2022, 07:38 |**

Θετικό μέτρο που θα υποστηρίξει αρκετές οικογένειες σε μία πολύ δύσκολη οικονομική συγκυρία. Επιβάλλεται όμως να δοθεί λύσει άμεση και για εμάς τους «φτωχούς συγγενείς» που εργαζόμαστε στους φορείς όπου δίνεται η προσωπική διαφορά, παρέχοντας ακριβώς τις ίδιες υπηρεσίες με όσους την λαμβάνουν, χωρίς όμως να τη λαμβάνουμε και οι ίδιοι. Καταφανής αδικία και κατάφωρη αντισυνταγματική ανισότητα για υπαλλήλους υψηλών τυπικών και ουσιαστικών προσόντων που παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες στον ίδιο φορέα και με αποδοχές αισθητά (πολύ αισθητά) λιγότερες από τους συναδέλφους τους. Αν δεν προστεθεί σε αυτό το νομοσχέδιο η διάταξη που θα αποκαταστήσει αυτή την αδικία, ευελπιστούμε να βγει κάτι άλλο στη διαβούλευση πολύ πολύ σύντομα…

Από το Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

- **19 Μαΐου 2022, 05:44 |**

Είναι άδικο να ζουν μια άνιση μεταχείριση οι νέοι υπάλληλοι του υπουργείου οικονόμο νομικών. Θα πρέπει να αποκατασταθεί αυτή η ανισότητα και να ισχύουν τα ίδια για όλους. Πρέπει να γίνει τροποποίηση του άρθρου 28 με τη χορήγηση της ΠΔ και στους υπαλλήλους που ανέλαβαν υπηρεσία στο υπουργείο Οικονομικών μετά της 11-10-2018 προκειμένου να καταρριφθεί το καθεστώς των άνισα αμειβόμενων υπαλλήλων.

- **19 Μαΐου 2022, 01:12 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όσους συναδέλφους δεν τη λαμβάνουν είναι ένα αίτημα που διαχρονικά ΕΧΕΙ ΚΡΙΘΕΙ ΠΟΛΙΤΙΚΑ ΜΕ ΘΕΤΙΚΟ ΤΡΟΠΟ. Η σημερινή κυβέρνηση ως αντιπολίτευση χθες και κυβέρνηση πάλι προχθές αξιολόγησε, έκρινε, εισήγαγε και υπερψήφισε στη Βουλή των Ελλήνων αντίστοιχες διατάξεις. Το ίδιο και η σημερινή αντιπολίτευση και τα υπόλοιπα κόμματα της Βουλής. Οι σημερινοί Υπουργοί, ως βουλευτές χθες και αναπληρωτές Υπουργοί προχθές, υπερψήφισαν ή εισηγήθηκαν όμοιες διατάξεις. Ως εκ τούτου, αποτελεί παράδοξο ομοσπονδίες και σύλλογοι σε αλλεπάλληλες συναντήσεις μαζί τους και ενδιαφερόμενοι, μέσω διαβούλευσης, να προσπαθούν να τους πείσουν για την ορθότητα της ρύθμισης. ΕΧΕΙ ΚΡΙΘΕΙ, ΚΑΤ' ΕΠΑΝΑΛΗΨΗ, ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΙΔΙΟΥΣ. Η Ομοσπονδία, αναμένει από την πολιτική ηγεσία του Υπουργείου να μετουσιώσει την εκπεφρασμένη θετική της προσέγγιση σε πράξη και, αίροντας επιφυλάξεις και αρνήσεις, να καταθέσει τη σχετική τροπολογία(έτοιμη είναι) προς ψήφιση. Κανείς δεν θα πει όχι. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΥΝΕΠΕΙΑ ΛΕΓΕΤΑΙ ΑΥΤΟ. Λόγων και έργων, ως αντιπολίτευση και ως κυβέρνηση που σε κάθε περίπτωση αποτελεί και ένα από τα κριτήρια πολιτικής επιλογής.

- **19 Μαΐου 2022, 01:54 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**

Σωστή ρύθμιση, σύμφωνη με την πρόταση-εισήγηση της Ομοσπονδίας στις διαπραγματεύσεις της με τη πολιτική ηγεσία, με μόνη διαφοροποίηση το χρόνο αναστολής, που θα έπρεπε να εκτείνεται, όπως προτείναμε βάσει των συνθηκών, από την αρχή του έτους μέχρι το 2026.

- **18 Μαΐου 2022, 23:59 |**

Το άρθρο αυτό είναι απαράδεκτο και αυτό διότι διαιωνίζει και αυξάνει τη μισθολογική διαφορά μεταξύ υπαλλήλων της ίδιας υπηρεσίας με τα ίδια καθήκοντα. Στην υπηρεσία μου, η οποία είναι ελεγκτική υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων. Οι υπάλληλοι με μεγάλους μισθούς λόγω προσωπικής διαφοράς και οι υπόλοιποι που διοριστήκαμε μετά το 2011 με πολλά προσόντα και με πολύ χαμηλό επίπεδο μισθών. Η αναστολή της μείωσης της προσωπικής διαφοράς ανοίγει ακόμη περισσότερο την ψαλίδα. Η ανισότητα αυτή δεν αφορά μόνο στο Υπουργείο Οικονομικών, αλλά σε όλους τους φορείς του δημοσίου. Προτείνεται να συμπεριληφθεί πρόβλεψη σχετικά με την απόδοση προσωπικής διαφοράς στους διορισθέντες ή τους μεταταχθέντες σε υπηρεσίες που υπάρχουν υπάλληλοι με προσωπική διαφορά, σύμφωνα με την αρχή της ισότητας.Ίση αμοιβή για ίδια εργασία. Εναλλακτικά, προτείνεται να καταργηθεί η προσωπική διαφορά για όλους και να γίνει ένα ισότιμο μισθολόγιο ανάλογα με τη θέση. Επιτέλους να δοθεί δίκαιη λύση.

- **18 Μαΐου 2022, 22:18 |**

ΠΡΟΤΑΣΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ Η ΑΙΤΗΣΗ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015 ισχύει ότι σε περίπτωση μετάταξης ή μεταφοράς του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, η προσωπική διαφορά του παρόντος άρθρου παύει να καταβάλλεται. Εξαίρεση αποτελεί μόνο η υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, λόγω συνολικής ή μερικής μεταφοράς ή κατάργησης της Υπηρεσίας του ή στο πλαίσιο κινητικότητας των υπαλλήλων, όπως αυτή καθορίζεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και Οικονομικών, οπότε η εν λόγω προσωπική διαφορά εξακολουθεί να καταβάλλεται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 1.Στις μετατάξεις που εξετάζονται και διεκπεραιώνονται κατόπιν πρόσκλησης -η αιτήσεως του υπαλλήλου και σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 σε εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, αφαιρείται το δικαίωμα διατήρησης της προσωπικής διαφοράς από τον αιτούντα μεταταχθέντα σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015.

Ενώ σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 κατά τη μετάταξη υπαλλήλων αναφέρεται κατηγορηματικά η διατήρηση της τυχόν προσωπικής διαφοράς στις αποδοχές. Αυτή η μη διατήρηση της προσωπικής διαφοράς,οπωσ και αναφερεται παραπανω αποτελεί ανισότητα μεταξύ εργαζομένων,με υπαλλήλους ιδίου φορέα, ιδίων εφοδίων και ετών εργασίας, να λαμβάνουν διαφορετικό μισθό και να αποτελούν εργαζομένους δύο ταχυτήτων, κάτι που αντίκειται στην έννοια του ενιαίου μισθολογίου. Είναι μια αδικία σε βάρος μερίδας υπαλλήλων που πρέπει να διορθωθεί. Η διακοπή καταβολής της προσωπικής διαφοράς που ελάμβαναν έως τη μετάταξή τους αυτοί οι υπάλληλοι, αποτελεί σημαντική μείωση του μισθού τους σε βάρος του οικογενειακού προϋπολογισμού τους. Η συνέχιση διατήρησης της καταβολής της

προσωπικής διαφοράς – καταβολή που δεν επιβαρύνει επιπλέον το Δημόσιο – αποτελεί ένδειξη ίσης αντιμετώπισης εργαζομένων και σαφή υλοποίηση της έννοιας του ενιαίου μισθολογίου. Σας ευχαριστώ και ελπίζω στη διευθέτηση του θέματος.

- **18 Μαΐου 2022, 22:21 |**

ΘΕΛΟΥΜΕ ΝΑ ΜΙΛΑΜΕ ΓΙΑ ΚΡΑΤΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥ?ΕΙΝΑΙ ΑΠΑΡΑΔΕΚΤΟ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ ΔΥΟ ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΔΥΟ ΣΤΑΘΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΥΝ ΙΔΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ.

- **18 Μαΐου 2022, 22:51 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των υπαλλήλων στη ίδια υπηρεσία, με τις ίδιες αρμοδιότητες ή και περισσότερες. Παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Το γεγονός ότι υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια τυπικά προσόντα που ασκούν ίδια καθήκοντα και δεν αμείβονται το ίδιο, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.

- **18 Μαΐου 2022, 20:06 |**

ΕΝΝΟΕΙΤΑΙ ότι με τόσα πολλά ομοειδή σχόλια, θα τροποποιήσετε το άρθρο, ούτως ώστε να εξασφαλίσετε τη συνταγματική αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. Σε άλλη διαβούλευση που ένα άρθρο έλαβε μόνο τέσσερα σχόλια, προβήκατε σε τροποποίησή του βάσει των υποδείξεων, όπως ανέφερε σήμερα υφυπουργός σας… Το παρόν νομοσχέδιο θα έχει μεγαλύτερες πιθανότητες επιτυχίας εάν απευθύνεται σε ευχαριστημένους υπαλλήλους, για τους οποίους έχετε εξασφαλίσει συνθήκες ισότητας, αξιοκρατίας, δικαιοσύνης, ομαλότητας…

- **18 Μαΐου 2022, 15:14 |**

Είμαι υπάλληλος της ΜΟΔ, στέλεχος στο σύστημα του ΕΣΠΑ. Παρακαλώ να ληφθεί υπόψιν ότι όσοι πήραμε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών μετά τις 01.01.2016, λάβαμε τα 2 μισθολογικά κλιμάκια (ΜΚ) στο βασικό μισθό, αλλά την ίδια στιγμή η προσωπική μας διαφορά μειώθηκε κατά 2 ΜΚ. Αντίθετα, όσοι είχαν λάβει τον μεταπτυχιακό τους τίτλο μέχρι 31.12.2015 δεν είχαν καμία μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Και με το νέο Νόμο, προφανώς όσοι αναγνωρίσουν το μεταπτυχιακό τους μετά τις 01.06.2022 θα λάβουν αύξηση στο βασικό μισθό 2 ΜΚ επίσης, χωρίς μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Έτσι λοιπόν, υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα, την ίδια προϋπηρεσία που κάνουν την ίδια δουλειά, θα αμείβονται με ΑΝΙΣΟ τρόπο, απλώς επειδή κάποιοι από εμάς πήραμε και αναγνωρίσαμε το μεταπτυχιακό μας μεταξύ 01.01.2016 και 31.05.2022. Το δίκαιο λοιπόν είναι η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς να ισχύσει αναδρομικά από 01.01.2016, τουλάχιστον για τη λήψη ΜΚ λόγω μεταπτυχιακού**.**

- **18 Μαΐου 2022, 14:16 |**

Όλοι οι υπάλληλοι θα πρέπει να αμοίβονται με τον ίδιο τρόπο για την ίση εργασία που παρέχουν χωρίς καμμία αδικία, είμαστε όλοι το ίδιο και ίσοι, υπηρετούμε το δημόσιο

- **18 Μαΐου 2022, 13:11 |**

Από τη μια «αποκαθίσταται» μια αδικία πολλών ετών για τους υπηρετούντες υπαλλήλους στο ΥΠΟΙΚ και τους εποπτευόμενους σε αυτό φορείς πριν τον 10/2018 και από την άλλη διογκώνεται ένα υπαρκτό πρόβλημα, αυτό της άνισης μισθολογικής μεταχείρισης των συναδέλφων που δεν λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά. Εκτός του ότι κάτι τέτοιο είναι εκτός των ορίων της συνταγματικής τάξης, δημιουργεί αναπόφευκτα άσκοπους κοινωνικούς αυτοματισμούς και διαταράσσει την εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών και την εργασιακή ειρήνη μεταξύ των υπαλλήλων. Αν δεν είναι αυτός ο σκοπός….. τότε η ΠΔ πρέπει να καταβληθεί σε όσους δεν τη λαμβάνουν, ΧΤΕΣ!! Δεν είναι χάρη, είναι ΑΥΤΟΝΟΗΤΟ, είναι ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ !!

- **18 Μαΐου 2022, 13:31 |**

Από τη μια «αποκαθίσταται» μια αδικία πολλών ετών για τους υπηρετούντες υπαλλήλους στο ΥΠΟΙΚ και τους εποπτευόμενους σε αυτό φορείς πριν τον 10/2018 και από την άλλη, διογκώνεται ένα υπαρκτό πρόβλημα, αυτό της άνισης μισθολογικής μεταχείρισης των συναδέλφων που δεν λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά. Εκτός του ότι κάτι τέτοιο είναι εκτός των ορίων της συνταγματικής τάξης, δημιουργεί αναπόφευκτα άσκοπους κοινωνικούς αυτοματισμούς και διαταράσσει την εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών και την εργασιακή ειρήνη μεταξύ των υπαλλήλων. Αν δεν είναι αυτός ο σκοπός….τότε η ΠΔ πρέπει να καταβληθεί σε όσους δεν τη λαμβάνουν… ΧΤΕΣ!! Δεν είναι χάρη, είναι ΑΥΤΟΝΟΗΤΟ, είναι ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ !!

- **18 Μαΐου 2022, 13:36 |**

Πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018.

- **18 Μαΐου 2022, 13:14 |**

Θα πρέπει να τροποποιηθεί το συγκεκριμένο άρθρο ή να προσθέσετε κάποιο νέο, ώστε να υπάρξει επέκταση της προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου, οι οποίοι μετατάχθηκαν μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος, της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης, λόγοι σύμφωνα με τους οποίους αποδόθηκε στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους των υπηρεσιών με τους νόμους Ν.4024/2011, Ν.4354/2015, Ν.4569/2018.

- **18 Μαΐου 2022, 12:00 |**

Είμαι στέλεχος στο σύστημα του ΕΣΠΑ. Με την παρούσα διατύπωση παγιώνεται η αδικία την οποία βιώνει μια ομάδα υπαλλήλων, οι οποίοι απέκτησαν μεταπτυχιακό μετά τις 01.01.2016. Συγκεκριμένα, όσοι έλαβαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από 01.01.2016 και μετά, έλαβαν στο βασικό μισθό 2 μισθολογικά κλιμάκια (ΜΚ) επιπλέον, όπως προβλέπεται, αλλά υπέστηκαν μείωση ίση με 2 ΜΚ στην προσωπική τους διαφορά, σε αντίθεση με όσους είχαν μεταπτυχιακό μέχρι 31.12.2015 οι οποίοι δεν είχαν καμία μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Με τη νέα ρύθμιση, προφανώς όσοι αναγνωρίσουν το μεταπτυχιακό τους μετά τις 01.06.2022, θα λάβουν στο βασικό μισθό 2 ΜΚ επίσης χωρίς μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Έτσι λοιπόν, θα παρατηρηθεί το φαινόμενο, υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα, την ίδια προϋπηρεσία που κάνουν την ίδια δουλειά, θα αμείβονται με ΑΝΙΣΟ τρόπο, μόνο και μόνο επειδή κάποιοι έλαβαν κι αναγνώρισαν το μεταπτυχιακό τους μεταξύ 01.01.2016 και 31.05.2022. Είναι δίκαιο λοιπόν η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς να ισχύσει αναδρομικά από 01.01.2016, τουλάχιστον ειδικά για τη λήψη Μισθολογικών Κλιμακίων λόγω μεταπτυχιακού.

- **18 Μαΐου 2022, 12:40 |**

Με την παρούσα διάταξη διευρύνεται η υφιστάμενη αδικία εις βάρος συναδέλφων που ανέλαβαν υπηρεσία στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018 σε σχέση με τους παλαιότερους συναδέλφους που λαμβάνουν την ΠΔ με τους οποίους συνεργαζόμαστε στα ίδια περιγράμματα θέσεων, έχοντας τα ίδια ή και αυξημένα τυπικά – ουσιαστικά προσόντα συμβάλλοντας εξίσου στο παραγόμενο ανά υπηρεσία έργο.

Κατά το παρελθόν, προκειμένου να εξαλειφθεί το φαινόμενο των υπαλλήλων δυο μισθολογικών ταχυτήτων και κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας αποδόθηκε η προσωπική διαφορά με τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις.

Προκειμένου να εξαλειφθεί για μια ακόμα φορά αυτή η αδικία, το αρ.28 να λάβει τίτλο «Καταβολή προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων» και να εισαχθεί η ακόλουθη διάταξη:
«Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και επεκτάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 45 παρ.1 του ν.4569/2018, από την ημερομηνία ισχύος του παρόντος νόμου χορηγείται σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου,

συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.11.2011 καθώς και σε αυτούς που αντιστοίχως προσλαμβάνονται ή μετατάσσονται μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ.Συν.). Για την εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3 και 4 της του άρθρου 45 του ν.4569/2018.»

Η αναρτημένη διάταξη να εισαχθεί στη συνέχεια ως δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου και να παραμείνει ως έχει.

- **18 Μαΐου 2022, 11:58 |**

Με την προτεινόμενη διάταξη, διατηρείται μία κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπαλλήλων υπηρετούσαν ήδη με απόσπαση και η απόφαση μετάταξής τους είχε εκδοθεί πριν τη δημοσίευση του σχετικού Ν.4569/2018. Μετατάχθηκαν όμως λόγω «καθυστερημένης» έκδοσης του ΦΕΚ μετά τη δημοσίευση του νόμου.
Είναι άδικο και άνισο (2) υπάλληλοι με τα ίδια χρόνια υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία να αμείβονται διαφορετικά (μη χορήγηση Προσωπικής Διαφοράς) , επειδή ο ένας έτυχε να μεταταχθεί μια (1) ημέρα μετά τη δημοσίευση του Ν.4569/2018!!!
Ζητάμε να αποκαταστασθεί αυτή η μισθολογική ανισότητα με την χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς και να σταματήσουν να υπάρχουν Υπάλληλοι δύο ταχυτήτων !

- **18 Μαΐου 2022, 10:17 |**

Να συμπληρωθεί άμεσα το άρθρο με την επέκταση της προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, μεταταχθέντες μετά την 11/10/2018,σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης, λόγοι σύμφωνα με τους οποίους αποδόθηκε στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους στο ίδιο Υπουργείο με τους Ν.4024/2011,Ν.4354/2015,Ν.4569/2018.

- **18 Μαΐου 2022, 10:42 |**

Χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους που τη δικαιούνται και που τοποθετήθηκαν στις Υπηρεσίες μετά τον Οκτώβριο του 2018. Όλοι οι εργαζόμενοι, χωρίς διάκριση, έχουν συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Η πολιτική ηγεσία γνωρίζει εδώ και καιρό την εν λόγω αδικία που υφίσταται, και ήρθε η ώρα να αναλάβει την ευθύνη απέναντι στην αποκατάσταση της άδικης μεταχείρισης των υπαλλήλων.

- **18 Μαΐου 2022, 09:09 |**

Για ποια αξιολόγηση κάνει μνεία το παρόν νομοσχέδιο όταν δεν τηρούνται βασικές αρχές όπως ισότητα και δικαιοσύνη;

Απαιτείται η εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος εντός των υπηρεσίων που αυτή υφίσταται.

Καταλυτικής σημασίας για την αποτελεσματική λειτουργία της Δ.Δ. η τροποποίηση του άρθρου 28 με σκοπό την παροχή της Π.Δ. στους υπαλλήλους που έχουν διορισθεί ή μεταταχθεί μετά την 11/10/2018.

- **18 Μαΐου 2022, 09:11 |**

Για λόγους ισότητας και δικαιοσύνης είναι ΚΟΜΒΙΚΗΣ σημασίας η άρση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ «νέων» και «παλαιών» υπαλλήλων. Δε νοείται μια ημερομηνία (11-10-2018) να δημιουργεί αυτό το «χάσμα» μεταξύ υπαλλήλων με ό, τι αυτό συνεπάγεται για την εύρθυμη λειτουργία των Υπηρεσιών.

- **18 Μαΐου 2022, 08:42 |**

Για λόγους ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ και προκειμένου να μη μιλάμε για έναν ακόμα νόμο που δημιουργεί μία ακόμα ταχύτητα στα μισθολογικά του δημόσιου τομέα, θα πρέπει η εφαρμογή του νόμου να έχει μία μικρή αναδρομικότητα για τους υπαλλήλους εκείνους που τους έχει ήδη χορηγηθεί μισθολογικό κλιμάκιο μέσα στο 2022. Σε διαφορετική περίπτωση, θα έχουμε το φαινόμενο κάποιοι να ευεργετηθούν από το νόμο για πολύ λιγότερο (περίπου 6 μήνες) και κάποιοι άλλοι για όλο το εύρος του. Σε κάθε περίπτωση μπορεί να προβλέπεται η διετής ισχύς του νόμου.

- **17 Μαΐου 2022, 20:40 |**

Πρέπει να συμπληρωθεί το άρθρο για την χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, σύμφωνα με τις βασικές αρχές του Συντάγματος και της ισότητας. Να σταματήσει η μισθολογική ανισότητα σε βάρος αυτών που μετατάχθηκαν μετά τις 11-10-2018 και οι οποίοι εργάζονται στις υπηρεσίες τους με τα ίδια τυπικά προσόντα, ακόμη και περισσότερα και τα ίδια καθήκοντα.

- **17 Μαΐου 2022, 19:18 |**

Αποτελεί πάγιο αίτημα η άρση της αδικίας και της ανισότητας που υφιστάμεθα όλοι οι υπάλληλοι του Υπ. Οικ. που μεταταχθήκαμε μετά τον Οκτώβριο του 2018 στις Υπηρεσίες και τους Εποπτευόμενους φορείς του Υπ. Οικ.. Έτσι έχει δημιουργηθεί ένα μισθολογικό καθεστώς δύο ταχυτήτων μεταξύ των υπαλλήλων. Το παράδοξο είναι ότι υπάλληλοι που διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες στις ίδιες συνθήκες αμείβονται με διαφορετικό τρόπο από τους συναδέλφους τους ένεκα του χρόνου τοποθέτησής τους στις υπηρεσίες της.
Προτείνεται η εξής διατύπωση:
«Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και επεκτάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 45 παρ.1 του ν.4569/2018, χορηγείται από 1η 6 2022 σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.11.2011 και σε αυτούς που αντιστοίχως προσλαμβάνονται ή μετατάσσονται μετά τη δημοσίευση παρόντος νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ.Συν.). Για την εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3 και 4 της του άρθρου 45 του ν.4569/2018»

- **17 Μαΐου 2022, 19:49 |**

Αναφορικά με το ζήτημα της προσωπικής διαφοράς, πρέπει να σημειωθεί ότι έχει υπάρξει σχετική νομοθετική ρύθμιση που αφορά στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών δις, με τις διατάξεις των Ν.4354/2015 και Ν.4569/2018. Οι ως άνω ρυθμίσεις έλαβαν χώρα με έρεισμα τη συνταγματική αρχή της ισότητας στην εργασία, επιλύωντας ζήτημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης των υπαλλήλων και αποκαθιστώντας μία σημαντική μισθολογική αδικία. Με το ίδιο έρεισμα, ήτοι την παρ. 1, του άρθρου 22 του Συντάγματος και συγκεκριμένα το εδαφίο: «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας», θα πρέπει να ρυθμιστεί αντιστοίχως το ζήτημα της προσωπικής διαφοράς και για όσους μεταταχθέντες ή διορισθέντες υπαλλήλους, σε Υπηρεσίες και Φορείς του Υπουργείου Οικονομικών, ανέλαβαν υπηρεσία μετά την 11η Οκτωβρίου 2018.

- **17 Μαΐου 2022, 18:49 |**

Η προσωπική διαφορά μέχρι σήμερα, έχει αποδοθεί με νομοθετική ρύθμιση στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών δύο φορές, σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν.4354/2015 και Ν.4569/2018, κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας στην εργασία, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης των υπαλλήλων τη δεδομένη χρονική στιγμή. Με το ίδιο ακριβώς σκεπτικό, τηρώντας τις διατάξεις της παρ. 1, του άρθρου 22 του Συντάγματος και συγκεκριμένα του

εδαφίου: «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας», η προσωπική διαφορά επιβάλλεται να αποδοθεί και σε όσους μεταταχθέντες ή διορισθέντες υπαλλήλους, σε Υπηρεσίες και Φορείς του Υπουργείου Οικονομικών, ανέλαβαν υπηρεσία μετά τις 11.10.2018.

- **17 Μαΐου 2022, 15:35 |**

Με τις διατάξεις του άρθρου 28, σύμφωνα και με την αιτιολογική έκθεση «αίρεται η αντίφαση που θα προκαλούσε το ενδεχόμενο να λαμβάνει ο υπάλληλος χαμηλότερες αποδοχές, μολονότι εξελίσσεται υπηρεσιακά και ανέρχεται μισθολογικό κλιμάκιο».
Την αντίφαση αυτή την αντιμετωπίζω εδώ και χρόνια, κάθε φορά που αλλάζω μισθολογικό κλιμάκιο και λαμβάνω μικρότερες καθαρές αποδοχές, λόγω αύξησης της βάσης υπολογισμού των κρατήσεων, αφού σε αυτή δεν συμμετέχει η προσωπική διαφορά. Επομένως η λογική των προβλέψεων του άρθρου κινείται στη σωστή κατεύθυνση για να αντιμετωπίσει την αντίφαση αυτή. Δημιουργεί όμως ταυτόχρονα μια καινούργια αντίφαση. Ποιά είναι αυτή??
Εγώ που άλλαξα μισθολογικό κλιμάκιο πριν λίγες ημέρες θα ενταχθώ στις διατάξεις του άρθρου τον Μάιο του 2024 που θα αλλάξω ξανά κλιμάκιο, και άρα για έναν (1) μόνο μήνα, αφού η διάταξη έχει χρόνο ισχύος έως 1/6/2024. Αντιθέτως κάποιος που έτυχε να αλλάζει κλιμάκιο τον επόμενο μήνα, θα επωφεληθεί της διάταξης του νόμου για 24 μήνες!!!! Άρα εκεί που πάει να διορθωθεί μία αδικία δημιουργείται μία νέα. Με κάποιο τρόπο (πχ αναδρομικότητα) θα πρέπει να προβλεφθεί ότι όλοι θα τύχουν της ίδιας αντιμετώπισης.

- **17 Μαΐου 2022, 15:18 |**

Με τις διατάξεις του άρθρου 28, σύμφωνα και με την αιτιολογική έκθεση «αίρεται η αντίφαση που θα προκαλούσε το ενδεχόμενο να λαμβάνει ο υπάλληλος χαμηλότερες αποδοχές, μολονότι εξελίσσεται υπηρεσιακά και ανέρχεται μισθολογικό κλιμάκιο».
Την αντίφαση αυτή την αντιμετωπίζω εδώ και χρόνια, κάθε φορά που αλλάζω μισθολογικό κλιμάκιο και λαμβάνω μικρότερες καθαρές αποδοχές, λόγω αύξησης της βάσης υπολογισμού των κρατήσεων, αφού σε αυτή δεν συμμετέχει η προσωπική διαφορά. Επομένως η λογική των προβλέψεων του άρθρου κινείται στη σωστή κατεύθυνση για να αντιμετωπίσει την αντίφαση αυτή. Δημιουργεί όμως ταυτόχρονα μια καινούργια αντίφαση. Ποιά είναι αυτή?
Εγώ που άλλαξα μισθολογικό κλιμάκιο πριν λίγες ημέρες θα ενταχθώ στις διατάξεις του άρθρου τον Μάιο του 2024 που θα αλλάξω ξανά κλιμάκιο, και άρα για έναν (1) μόνο μήνα, αφού η διάταξη έχει χρόνο ισχύος έως 1/6/2024. Αντιθέτως κάποιος που έτυχε να αλλάζει κλιμάκιο τον επόμενο μήνα, θα επωφεληθεί της διάταξης του νόμου για 24 μήνες!!!! Άρα εκεί που πάει να διορθωθεί μία αδικία δημιουργείται μία νέα. Με κάποιο τρόπο (πχ αναδρομικότητα) θα πρέπει να προβλεφθεί ότι όλοι θα τύχουν της ίδιας αντιμετώπισης.

- **17 Μαΐου 2022, 15:07 |**

Πέρα από το σωστό αίτημα της διεκδίκησης λήψης προσωπικής διαφοράς για το σύνολο των μεταταχθέντων υπαλλήλων που δεν την λαμβάνουν, σε αντίθεση με συναδέλφους τους, οι οποίοι τη λαμβάνουν κάνοντας ακριβώς την ίδια δουλειά, πρέπει να υπάρχει πρόβλεψη και για επανυπολογισμό της προσωπικής διαφοράς για τη μετάταξη σε ανώτερο κλάδο, καθώς μετά τη μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία ο ίδιος υπάλληλος, χάνει την μεγάλο μέρος ή ολόκληρη την προσωπική διαφορά, ευρισκόμενος στο σημείο να παίρνει σαν υπάλληλος υψηλότερου κλάδου, λιγότερα χρήματα από ό,τι όταν έπαιρνε ο ίδιος όταν ήταν χαμηλότερου κλάδου, και από συναδέλφους του, αντίστοιχα χαμηλότερου κλάδου. Βρίσκομαστε, δηλαδή, μετά τη μετάταξη σε ανώτερο κλάδο, μπροστά στο παράδοξο να μεγαλώνουν οι ευθύνες (μεγαλύτερος κλάδος=μεγαλύτερες ευθύνες) και να μειώνεται ο μισθός!!!

- **17 Μαΐου 2022, 15:53 |**

Εργάζομαι σε Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του ΕΣΠΑ. Ενώ η πρόθεση της ρύθμισης είναι η άρση μιας αδικίας μέσω της αναστολής της μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, ωστόσο με την παρούσα διατύπωση η αδικία την οποία βιώνει μια ομάδα υπαλλήλων για πολλά χρόνια τώρα, γίνεται ακόμη πιο έντονη, καθώς δεν γίνεται καμία πρόβλεψη για όσους έχουν λάβει κι αναγνωρίσει

μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών το χρονικό διάστημα από 01.01.2016 έως και 31.05.2022. Συγκεκριμένα, όσοι έλαβαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από 01.01.2016 και μετά, έλαβαν στο βασικό μισθό 2 μισθολογικά κλιμάκια (ΜΚ) επιπλέον, όπως προβλέπεται, αλλά υπέστηκαν μείωση ίση με 2 ΜΚ στην προσωπική τους διαφορά, σε αντίθεση με όσους είχαν μεταπτυχιακό μέχρι 31.12.2015 οι οποίοι δεν είχαν καμία μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Με τη νέα ρύθμιση, προφανώς όσοι αναγνωρίσουν το μεταπτυχιακό τους μετά τις 01.06.2022, θα λάβουν στο βασικό μισθό 2 ΜΚ επίσης χωρίς μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Έτσι λοιπόν, θα παρατηρηθεί το φαινόμενο, υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα, την ίδια προϋπηρεσία που κάνουν την ίδια δουλειά, θα αμείβονται με ΑΝΙΣΟ τρόπο, μόνο και μόνο επειδή κάποιοι έλαβαν κι αναγνώρισαν το μεταπτυχιακό τους μεταξύ 01.01.2016 και 31.05.2022. Είναι δίκαιο λοιπόν η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς να ισχύσει αναδρομικά από 01.01.2016, τουλάχιστον ειδικά για τη λήψη Μισθολογικών Κλιμακίων λόγω μεταπτυχιακού.

- **17 Μαΐου 2022, 15:49 |**

Ως μητέρα υπαλλήλου, ο οποίος εργάζεται στο Υπουργείο Οικονομικών και αισθάνεται κάθε μέρα την αδικία προς το πρόσωπό του, έχοντας πολύ υψηλά τυπικά προσόντα και εμπειρία, χάρη στα οποία κατάφερε άλλωστε να επιλεγεί κατά τη διαδικασία κινητικότητας μεταξύ χιλιάδων άλλων, σας ζητώ να άρετε την αδικία και να αποδώσετε την προσωπική διαφορά σε όλους. Διαφορετικά είναι βέβαιο ότι αργά ή γρήγορα όλοι οι προσοντούχοι υπάλληλοι θα αποχωρήσουν. Είναι ζήτημα δικαιοσύνης και αξιοπρέπειας! Σας ευχαριστώ!

- **17 Μαΐου 2022, 14:24 |**

Στα πλαίσια του Συντάγματος, της ισονομίας και της ίσης μεταχείρισης του προσωπικού οι υπάλληλοι που επιτελούν το ίδιο έργο θα πρέπει να αμείβονται όμοια.
Θα πρέπει να δοθεί η Προσωπική Διάφορα στους μεταταχθέντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μετά την 11.10.2018 όπως είχε αποδοθεί σε όλους τους υπαλλήλους με προηγούμενους νόμους. Δεν είναι δυνατόν να υπάρχει υπερκομματική συμφωνία αφού έχουν κατατεθεί επερωτήσεις από όλα τα κόμματα της αντιπολίτευσης και η κυβέρνηση και το υπουργείο να μην την αποδίδει και να υπάρχει άνιση μισθολογική μεταχείριση.

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΜΕΣΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΟΡΘΩΣΗ ΤΗΣ ΑΔΙΚΙΑΣ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ.

- **17 Μαΐου 2022, 14:53 |**

Παρακαλώ, όπως διορθωθεί το προτεινόμενο άρθρο 28, ώστε να συμπεριληφθούν όλοι οι υπηρετούντες υπάλληλοι. Σε αντίθετη περίπτωση, η ψήφιση του εν λόγω άρθρου επιφέρει νομιμοποίηση και διαιώνιση της αδικίας και ανισότητας με την ύπαρξη πατρικίων και πληβείων εντός της ίδιας υπηρεσίας, πράγμα αντισυνταγματικό και παντελώς αδιανόητο!

- **17 Μαΐου 2022, 14:11 |**

Αγαπητέ κε Υπουργέ

Είμαι υπάλληλος του Υπουργείου Οικονομικών και ασκώ καθήκοντα ελεγκτή από το 2019. Έχω περίπου εικοσαετή υπηρεσία και αυξημένα τυπικά προσόντα ωστόσο η αμοιβή μου είναι μικρότερη από άλλων συναδέρφων, όχι μόνο των παλιών που έλαβαν την προσωπική διαφορά αλλά και νέων που πρόλαβαν να τους δοθεί το 2018. Συνεπώς, δεν είναι ακριβές να λέμε πως υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων αλλά υπάρχουν, στο Υπουργείο Οικονομικών, υπάλληλοι περισσότερων ταχυτήτων, που αμοίβονται διαφορετικά για την ίδια εργασία.
Επιπροσθέτως, ως υπάλληλος που αμοίβομαι σύμφωνα με το ενιαίο μισθολόγιο, ασκώ ελεγκτικά καθήκοντα αυξημένων ευθυνών, αν και αμοίβομαι ως υπάλληλος διοικητικών καθηκόντων.

Είναι απορίας άξιο, πως με τις ρυθμίσεις του παρόντος νομοθετήματος αποσκοπείται η βελτίωση και ο εκσυγχρονισμός του ανθρώπινου δυναμικού όταν είναι πασιφανές πως παγιώνεται η άνιση μεταχείριση και η αδικία που επικρατεί.

- **17 Μαΐου 2022, 14:06 |**

Κύριε Πρωθυπουργέ, κύριε Υπουργέ, ξεπαγώνετε προσαρμογές, δίνετε μπόνους, επιδόματα κλπ και μετά γυρίζετε σε εμάς, μας κοιτάτε κατάμουτρα και μας λέτε «δε μας νοιάζει αν είναι δίκαιο αυτό που ζητάτε, ΣΕ ΕΣΑΣ ΔΕΝ ΔΙΝΟΥΜΕ ΤΙΠΟΤΑ». Ευχαριστούμε, θα το θυμόμαστε και θα ανταποδώσουμε τη σωστή ώρα, εμείς οι ίδιοι, οι οικογένειές μας και όσοι γνωστοί και φίλοι μπορούμε να επηρεάσουμε.

- **17 Μαΐου 2022, 13:52 |**

Με τη διάταξη αυτή δυστυχώς εξακολουθούν να μην αίρονται αλλά αντιθέτως να διευρύνονται οι ακραίες μισθολογικές ανισότητες που δημιουργούνται λόγω της μη χορήγησης προσωπικής διαφοράς σε εργαζόμενους που παρέχουν την ίδια εργασία εντός του ίδιου φορέα, με μοναδικό κριτήριο τη χρονική στιγμή τοποθέτησής τους στην υπηρεσία. Ακραία μισθολογική ανισότητα αντιμετωπίζει και το Ειδικό επιστημονικό προσωπικό στον Συνήγορο του Πολίτη, που προσελήφθη ή μετατάχθηκε στην Αρχή από το 2018 και μετά, παρά τα τυπικά προσόντα, την επαγγελματική εμπειρία και ιδίως τα απαιτητικά καθήκοντά του. Είναι αναγκαία, τόσο για λόγους ίσης μεταχείρισης τόσο και εύρυθμης υπηρεσιακής λειτουργίας, η άμεση άρση της ανισότητας αυτής με την πρόβλεψη της χορήγησης της προσωπικής διαφοράς για τους εν λόγω εργαζομένους.

- **17 Μαΐου 2022, 13:09 |**

Είναι ανήθικο να συντηρείται η μισθολογική ανισότητα των Δημοσίων υπαλλήλων που προκύπτει από την Προσωπική Διαφορά. Η αρχή της ισότητας και κατ΄επέκταση η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων αποτελεί συνταγματικό δικαίωμα, με αποτέλεσμα να κρίνεται αντισυνταγματική η διάκριση που υφίστανται οι δημόσιοι υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών. Η διαφορετική αμοιβή που λαμβάνουν με μοναδικό κριτήριο το χρόνο πρόσληψης του εκάστοτε υπαλλήλου θρέφει την άνιση μεταχείριση τους και προσβάλλει την αξιοπρέπεια τους. Σε μια δημοκρατική χώρα οι θεσμοί οφείλουν να διαφυλάσσονται και να αποβλέπουν στο σεβασμό της προσωπικότητας κάθε ατόμου όχι στον υποβιβασμό της.

- **17 Μαΐου 2022, 13:55 |**

Να θυμίσω γιατί υπάρχουν υπάλληλοι που παίρνουν προσωπική διαφορά; Μήπως γιατί σε αυτούς ποτέ δεν εφαρμόστηκε πλήρως το Ενιαίο Μισθολόγιο; Οπότε αυτοί οι υπάλληλοι με τα ίδια τυπικά προσόντα με άλλους διατήρησαν μεγάλο μέρος της ανισότητας, που προϋπήρχε; Οπότε, βεβαίως οι νέοι υπάλληλοι παίρνουν λιγότερα, γιατί στους νέους εφαρμόζεται πλήρως το Ενιαίο Μισθολόγιο.

Και τώρα θέλετε και οι νέοι να παίρνουν την προσωπική διαφορά των παλαιών στο ΥΠΟΙΚ; Ώστε να παρακαμφθεί το Ενιαίο Μισθολόγιο και να ξαναδημιουργηθούν οι ανισότητες μεταξύ ΥΠΟΙΚ και των άλλων υπουργείων;

Και κάποιοι σχολιαστές τολμούν να μιλάνε για στασιμότητα των μισθών των υπαλλήλων αυτών παρά τη θεωρητική μισθολογική εξέλιξη; Ναι, στασιμότητα, γιατί από την αρχή παίρνατε περισσότερα από τους υπόλοιπους.

- **17 Μαΐου 2022, 12:57 |**

Θέλετε ΕΛΕΓΚΤΕΣ αξιοκρατικούς, αμερόληπτους, ικανούς και καταρτισμένους;;;;Προσελκύστε τους! Κρατήστε τους! Αναδείξτε τους!
Φροντίστε να αμείβονται ανάλογα, όχι μόνο με τους παλαιότερους εντός Υπουργείου, αλλά και με όλους τους ευρωπαίους συναδέλφους τους.
Δεν έχουμε μόνο υποχρεώσεις αλλά και δικαιώματα.
ΖΗΤΑΤΕ: Πτυχία, μεταπτυχιακά, διδακτορικά, ξένες γλώσσες ώστε να είμαστε ικανοί για: Διενέργεια προκαταρτκτικών εξετάσεων, παραστάσεις στα δικαστήρια, ενδελεχείς έρευνες, καταλογισμούς, άνοιγμα και

έλεγχο τραπεζικών λογαριασμών σε βάθος 15ετίας, εργασία τις Κυριακές (με 45% προσαύξηση στο ωρομίσθιο, χωρίς ρεπό… Αλήθεια, στον ιδιωτικό τομέα αυτό συμβαίνει;), ΠΑΡΕΧΕΤΕ: απαρχαιωμένο ηλεκτρολογικό εξοπλισμό,οριακή ή και καθόλου πρόσβαση στο internet, ετοιμόροπες και ανθυγιεινές εγκαταστάσεις, (το χειμώνα δουλεύουμε στους 13 βαθμούς κελσίου με σκούφο μπουφάν κασκόλ),ξεβιδωμένες καρέκλες, οθόνες 15 ιντσών για να επεξεργαστούμε αρχεία excel χιλιάδων γραμμών στηλών.
ΜΙΣΘΟΣ ΕΛΕΓΚΤΗ ΜΕ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ: 950 € (επί 12 ε; όχι επί 14..)

Εσείς κ. Υπουργέ θα καθόσασταν; Μήπως θα νιώθατε και ευγνώμων; ΘΕΛΟΥΜΕ ΕΙΔΙΚΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ – ΑΜΟΙΒΗ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗ ΘΕΣΗ ΚΑΙ ΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΜΑΣ (βλ. ΑΑΔΕ)!! Όχι γενικεύσεις, όχι όμως και παράλογες διακρίσεις.
Υ.Γ. Ευχαριστούμε για τα 30 ευρώ αύξηση. Ο μισθός θα γίνει 980 € και θα πληρώνονται άνετα οι υποχρεώσεις.

(ΣΔΟΕ 2022)

- **17 Μαΐου 2022, 11:04 |**

Στην παρούσα φάση οι υπάλληλοι που μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και τους εποπτευόμενους από αυτό φορείς μετά τον Οκτώβριο 2018 δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά. Αποτέλεσμα είναι η ύπαρξη υπαλλήλων δύο μισθολογικών ταχυτήτων που εκτελούν τα ίδια καθήκοντα και έχουν τα ίδια προσόντα. Η θεσμοθέτηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους θα θέσει τέλος σε αυτή την μισθολογική ανισότητα.

- **17 Μαΐου 2022, 11:11 |**

ΟΡΘΗ ΕΠΑΝΑΛΗΨΗ!

Πράγματι, η προωθούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζει το πρόβλημα της στασιμότητας των αποδοχών των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών που ήδη λαμβάνουν την προσωπική διαφορά, ταυτόχρονα όμως συνεπάγεται περαιτέρω διεύρυνση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των υπαλλήλων αυτών και των υπαλλήλων της ίδιας Υπηρεσίας που δεν την λαμβάνουν, δεδομένου ότι υπάλληλοι με τα ίδια και σε πολλές περιπτώσεις περισσότερα τυπικά προσόντα και χρόνια υπηρεσίας που ενίοτε ανήκουν και σε υψηλότερη κατηγορία (κατ' άρθρο 6 παρ. 1 ν. 3528/2007) και ασκούν καθήκοντα νευραλγικά, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες ή ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες, λαμβάνουν μηνιαίες αποδοχές αξιοσημείωτα χαμηλότερες σε σχέση με τις αντίστοιχες των συναδέλφων τους που τυχαίνει να απασχολούνται στο Υπουργείο Οικονομικών προ του Οκτωβρίου 2018. Με τον τρόπο αυτό παραβιάζεται η αρχή της ισότητας, που θεμελιώνεται τόσο στην παρ. 1 του άρθρου 4 όσο και στο εδ. β΄ της παρ. 1 του άρθρου 22 του Συντάγματος, δημιουργούνται υπάλληλοι δύο ταχυτήτων, κάτι που δυναμιτίζει καθημερινά το εργασιακό κλίμα, ενώ παράλληλα δεν υπηρετείται η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, όπως προαναγγέλλει ο τίτλος του νομοθετήματος. Τέλος, το φαινόμενο αυτό σε συνδυασμό με τον υφιστάμενο πληθωρισμό ύψους 10%, εγκυμονεί τον κίνδυνο διαρροών ικανών στελεχών του Υπουργείου Οικονομικών προς υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας άλλων Υπηρεσιών. Κρίνεται, συνεπώς, αναγκαία η τροποποίηση της προωθούμενης ρύθμισης, ώστε κατ' αρχήν να χορηγηθεί η προσωπική διαφορά και στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν και εν συνεχεία, αφού θα έχει διαμορφωθεί κοινή αφετηρία στις αποδοχές όλων των υπαλλήλων, να ανασταλεί η μείωση της εν λόγω προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξή τους.

- **17 Μαΐου 2022, 11:02 |**

Να συμπληρωθεί το άρθρο με την επέκταση της προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, μεταταχθεντες μετα την 11/10/2018,σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης, λόγοι σύμφωνα με τους οποίους αποδόθηκε στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους στο ίδιο Υπουργείο με τους Ν.4024/2011,Ν.4354/2015,Ν.4569/2018.

- **17 Μαΐου 2022, 11:38 |**

Πράγματι, η προωθούμενη ρύθμιση αντιμετωπίζει το πρόβλημα της στασιμότητας των αποδοχών των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών που ήδη λαμβάνουν την προσωπική διαφορά, ταυτόχρονα όμως συνεπάγεται περαιτέρω διεύρυνση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των υπαλλήλων αυτών και των υπαλλήλων της ίδιας Υπηρεσίας που δεν την λαμβάνουν, δεδομένου ότι υπάλληλοι με τα ίδια και σε πολλές περιπτώσεις περισσότερα τυπικά προσόντα και χρόνια υπηρεσίας που ενίοτε ανήκουν και σε υψηλότερη κατηγορία (κατ' άρθρο 6 παρ. 1 ν. 3528/2007) και ασκούν καθήκοντα νευραλγικά, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες ή ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες, λαμβάνουν μηνιαίες αποδοχές αξιοσημείωτα χαμηλότερες σε σχέση με τις αντίστοιχες των συναδέλφων τους που τυχαίνει να απασχολούνται στο Υπουργείο Οικονομικών προ του Οκτωβρίου 2018. Με τον τρόπο αυτό παραβιάζεται η αρχή της ισότητας, που θεμελιώνεται τόσο στην παρ. 1 του άρθρου 4 όσο και στο εδ. β΄ της παρ. 1 του άρθρου 22 του Συντάγματος, δημιουργούνται υπάλληλοι δύο ταχυτήτων, κάτι που δυναμιτίζει καθημερινά το εργασιακό κλίμα, ενώ παράλληλα δεν υπηρετείται η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, όπως προαναγγέλλει ο τίτλος του νομοθετήματος. Τέλος, το φαινόμενο αυτό σε συνδυασμό με τον υφιστάμενο πληθωρισμό ύψους 10%, εγκυμονεί τον κίνδυνο διαρροών ικανών στελεχών του Υπουργείου Οικονομικών προς υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας άλλων Υπηρεσιών.

- **17 Μαΐου 2022, 10:45 |**

Είναι αδιανόητο σε υπηρεσίες αιχμής για την αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, όπως είναι το Υπουργείο Οικονομικών, να υφίσταται το άδικο και αντισυνταγματικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ υπαλλήλων με τα ίδια τυπικά προσόντα και το ίδιο αντικείμενο. Πρέπει άμεσα να αποκατασταθεί αυτή η αδικία.

- **17 Μαΐου 2022, 10:08 |**

ΔΙΚΑΙΗ η συγκεκριμένη ρύθμιση. ΜΠΡΑΒΟ σας και μακάρι να γίνει μόνιμη!

- **17 Μαΐου 2022, 10:10 |**

Η άνιση μισθολογική αντιμετώπιση ττων υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων του αποτελεί ένα χρόνιο πρόβλημα, το οποίο ταλανίζει εργαζομένους με αυξημένα τυπικά προσόντα. Οι υπάλληλοι αυτοί για να διοριστούν στο δημόσιο συμμετείχαν σε απαιτητικούς διαγωνισμούς μέσω ΑΣΕΠ, με ενισχυμένη εμπειρία από τον ιδιωτικό τομέα. Το ζήτημα αυτό δεν πρέπει να αντιμετωπισθεί ως ένα ακόμα αίτημα μισθολογικής παροχής, αλλά ως ζήτημα αποκατάστασης της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας που πλήττεται ανεπανόρθωτα σε βάρος της νέας γενιάς υπαλλήλων, οι οποίοι αδικούνται κατάφωρα και αδικαιολόγητα.

- **17 Μαΐου 2022, 10:25 |**

Αγαπητοί συνάδελφοι του ΥΠΟΙΚ που γράφετε περί μισθολογικής ανισότητας προφανώς παραγνωρίζετε το γεγονός ότι η ανισότητα δεν αφορά μόνον εσάς εντός του ΥΠΟΙΚ αλλά και υπαλλήλους εκτός ΥΠΟΙΚ που απλά «έτυχε» να απασχολούνται έναν δρόμο πιο κάτω π.χ. ΥΠΕΣ και επιτελούν πανομοιότυπα ή και πιο απαιτητικά καθήκοντα από εσάς. Δεν μπορώ να καταλάβω τι διαφορετικό κάνει ένας ΠΕ στην υπηρεσία ανθρωπίνου δυναμικού του ΥΠΟΙΚ σε σχέση με την αντίστοιχη του ΥΠΕΣ, ώστε να δικαιούται 300-400 ευρώ παραπάνω μηνιαίως ως αμοιβή. Εδώ δεν εντοπίζετε παραβίαση των διατάξεων του Συντάγματος;

Σε κάθε περίπτωση, εάν ξεχάσουμε τα ανωτέρω, μιας και η προσωπική διαφορά από το 2015 έχει επιδοματοποιηθεί πλήρως, προτείνονται ως λύσεις διεξόδου:
α. η καθιέρωση ειδικού μισθολογίου στο πρότυπο της ΑΑΔΕ, με αναγωγή στο περίγραμμα εργασίας.
β. η καθιέρωση ενός μόνιμου μηχανισμού θεμελίωσης προσωπικής διαφοράς όχι μόνο για το ΥΠΟΙΚ ΥΠΟΙΑΝ ΕΛΣΥΝ ΝΣΚ κτλπ αλλά για το σύνολο των φορέων εντός των οποίων λαμβάνει αντίστοιχες καταβολές ποσοστό άνω του 1/3 ή του 1/2 των υπαλλήλων.

- **17 Μαΐου 2022, 10:59 |**

Η άνιση μισθολογική αντιμετώπιση του ανθρωπίνου δυναμικού της ΓΓΠΣΔΔ αποτελεί ένα χρόνιο πρόβλημα, το οποίο ταλανίζει εργαζομένους με υψηλό εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προφίλ. Για να διαβούν το κατώφλι του δημοσίου συμμετείχαν σε απαιτητικούς διαγωνισμούς μέσω ΑΣΕΠ, με ενισχυμένη εμπειρία από τον ιδιωτικό τομέα. Το ζήτημα αυτό δεν πρέπει να αντιμετωπισθεί ως ένα ακόμα αίτημα μισθολογικής παροχής, αλλά κυρίως ως ένα ζήτημα αποκατάστασης της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας που πλήττεται ανεπανόρθωτα σε βάρος της νέας γενιάς υπαλλήλων, οι οποίοι αδικούνται κατάφωρα και αδικαιολόγητα.

- **17 Μαΐου 2022, 10:17 |**

Πρέπει να συμπληρωθεί το άρθρο για την χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους ΓΓΠΣΔΔ, σύμφωνα με τις βασικές αρχές του Συντάγματος, της ισότητας και της δίκαιης μεταχείρισης, όπως έγινε και με το Ν.4569/2018. Να σταματήσει η μισθολογική ανισότητα σε βάρος αυτών που μετατάχθηκαν μετά τις 11-10-2018 και οι οποίοι εργάζονται στις υπηρεσίες τους με τα ίδια τυπικά προσόντα και τα ίδια καθήκοντα.

- **17 Μαΐου 2022, 10:42 |**

Η κατάφωρη αδικία σε βάρος υπαλλήλων της ίδιας υπηρεσίας που αμείβονται λιγότερο απ' όλους τους παλιούς υπηρετούντες υπαλλήλους της ΓΓΠΣΔΔ θα πρέπει κάπου εδώ να σταματήσει. Ζητούμε τώρα τη μισθολογική αποκατάσταση μας μέσω της χορήγησης ΠΔ σε όσους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τις 11/10/2018.

- **17 Μαΐου 2022, 10:02 |**

Στο Συνήγορο του Πολίτη, όσοι/-ες οι Ειδικοί Επιστήμονες,προσελήφθησαν ή μετατάχθηκαν στην Αρχή από το 2018 κ.ε., αμείβονται με μισθούς Ενιαίου μισθολογίου, σε πλήρη αναντιστοιχία με τα τυπικά προσόντα, την επαγγελματική διαδρομή, αλλά και τα ιδιαιτέρως απαιτητικά καθήκοντα τους στο πλαίσιο της αποστολής της Αρχής. Ως εκ τούτου, στο πλαίσιο της προτεινόμενης διάταξης, η άμεση χορήγηση της «προσωπικής διαφοράς» και στους «νέους» Ειδικούς Επιστήμονες στον Συνήγορο του Πολίτη είναι το ελάχιστο που μπορεί να γίνει στην κατεύθυνση της άρσης των μισθολογικών ανισοτήτων έναντι των παλαιότερων συναδέλφων.

- **17 Μαΐου 2022, 10:58 |**

Να αρθεί η αδικία για τους ειδ.επιστήμονες στον ΣΥΝΗΓΟΡΟ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ και να τους δοθεί η μισθολογική διαφορά αμεσα. ΤΕΛΟΣ στην άνιση μισθολογική μεταχείριση.

- **17 Μαΐου 2022, 09:17 |**

Με την προτεινόμενη διάταξη νόμου οξύνεται η αδικία που υφίστανται οι ΕΙΔΙΚΟΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ ΣΤΟΝ ΣΥΝΗΓΟΡΟ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ που διορίστηκαν/μετατάχθηκαν μετά την 01.11.2018, καθώς η μισθολογική διαφορά με τους παλαιότερους συναδέρφους που ήδη λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά αυξάνεται ακόμη περισσότερο.

- **17 Μαΐου 2022, 09:33 |**

Τελικά ΠΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΕΡΑΣΟΥΝ για να ικανοποιηθεί το δίκαιο αίτημα της χορήγησης της προσωπικής διαφοράς ΚΑΙ στους υπαλλήλους που υπηρετούν, μετά τον 10/2018, στο ΥΠΟΙΚ και στους λοιπούς φορείς; Πως είναι δυνατόν να γίνεται αποδεκτή η εργασία υπό τα ίδια περιγράμματα θέσεων και τα ίδια προσόντα αλλά με διαφορετικό μισθό;

- **17 Μαΐου 2022, 09:35 |**

Θα πρέπει να διασφαλιστεί η μισθολογική ισονομία σε υπηρεσίες όπου υπάρχει διάκριση βάσει χρονικής τοποθέτησης του υπαλλήλου.

Καθώς δεν υπάρχει αντίστοιχη διάκριση σε καθήκοντα και αρμοδιότητες.

Τέλος, θα πρέπει να τροποποιηθεί το συγκεκριμένο άρθρο ή να προβλεφθεί νέο, με στόχο την ένταξη των υπαλλήλων που δεν λαμβάνουν την όποια προσωπική διαφορά στους στόχους και σκοπούς της συγκεκριμένης νομοθετικής πρωτοβουλίας.

- **17 Μαΐου 2022, 08:19 |**

Ένα νομοσχέδιο που δε χορηγεί την Π.Δ σε όλους τους εργαζομένους δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων με τα ίδια τυπικά προσόντα και τα ίδια καθήκοντα. Θα πρέπει να συμπεριληφθεί στον παρόντα νόμο τροπολογία ώστε να αποδοθεί άμεσα η Προσωπική Διάφορα!!!!

- **17 Μαΐου 2022, 08:24 |**

Σε ό, τι αφορά το συγκεκριμένο νομοσχέδιο, και το άρθο 28 πιο συγκεκριμένα, δεν γίνεται λόγος για χορήγηση της λεγόμενης προσωπικής διαφοράς (ΠΔ) στους φορείς όπου αυτή υφίσταται (βλ. Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.).

Το μόνο που αναφέρεται είναι λεγόμενο «ξεπάγωμα» της ΠΔ για τους «παλαιούς» υπαλλήλους.

Είμαστε αρκετοί μηχανικοί σε αυτούς τους φορείς που έχουν μεγάλο μισθολογικό χάσμα με τους παλαιότερους υπαλλήλους επειδή «έτυχε» να διορισθούν ή μεταταχθούν μετά τον 10ο/2018 (όπου ήταν και η τελευταία νομοθετική ρύθμιση επί του συγκεκριμένου ζητήματος – νόμος 4569/2018).

Είναι κομβικής σημασίας για την εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών η αποκατάσταση αυτής της άδικης και αντισυνταγματικής διάταξης αφού δε νοείται στην ίδια υπηρεσία, άτομα με τα ίδια καθήκοντα να αμείβονται διαφορετικά.

- **17 Μαΐου 2022, 00:00 |**

Το γεγονός ότι υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούσαν στο ΥΠ.ΟΙΚ πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά.

Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.

Η αναστολή από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της ΠΔ στους μετά την 01.11.2018 συναδέλφους, θα έχει σαν αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλων.

Προτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη για την άμεση χορήγηση της ΠΔ στο σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας όπου ήδη αυτή χορηγείται.

- **16 Μαΐου 2022, 20:00 |**

Είναι ζωτικής σημασία η άρση του μισθολογικού χάσματος «νέων» και «παλαιών» υπαλλήλων σε όποιες υπηρεσίες εξακολουθεί να υφίσταται.

Δε νοείται νομοσχέδιο αξιολόγησης και στοχοθεσίας αν δεν εκκινούν όλη από την ίδια αφετηρία.

- **16 Μαΐου 2022, 20:31 |**

Είναι εντελώς παράλογο υπάλληλοι με τα ίδια τυπικά προσόντα, που εκτελούν ακριβώς το ίδιο έργο να αμοίβονται διαφορετικά επειδή απλά ο ένας είναι κάποιους μήνες παλαιότερος από τον άλλο στην υπηρεσία. Συνεπώς η προσωπική διάφορα θα πρέπει να χορηγηθεί σε όλους τους υπαλλήλους της Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ. ώστε να αποκατασταθεί η αδικία.

- **16 Μαΐου 2022, 19:38 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ,

Όπως γνωρίζετε η προσωπική διαφορά διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) . Περεταίρω επεκτάθηκε η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς με το Ν. 4354/2015 Α΄ 176 και το Ν. 4569/2018 Α΄ 179 στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, σε εποπτευόμενα από αυτό Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, στην Ελληνική Στατιστική Αρχή, στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, καθώς και στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, οι οποίοι προσελήφθησαν μετά την 01.11.2011

Ειδικότερα δε, στην αιτιολογική έκθεση του Ν. 4569/2018 αναφέρεται ότι «προβλέπεται η χορήγηση στο σύνολο των εν λόγω υπαλλήλων της προσωπικής διαφοράς του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, με δεδομένο ότι πρόκειται για υπαλλήλους οι οποίοι παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες και ασκούν όμοια καθήκοντα με όσους υπηρετούσαν πριν την κρίσιμη ημερομηνία».

Στο πλαίσιο της εφαρμογής της συνταγματικής αρχής της ισότητας η οποία έχει αναγνωριστεί με προηγούμενες αποφάσεις του Ελληνικού Κοινοβουλίου και λαμβάνοντας υπόψη ότι από την ψήφιση του Ν. 4569/2018 έχει παρέλθει περίπου μία τετραετία και έκτοτε στους προαναφερόμενους φορείς έχουμε προσληφθεί αρκετά στελέχη, με αυξημένα τυπικά προσόντα, τα οποία ασκούν όμοια καθήκοντα με παλαιότερους συναδέλφους, καλείσθε όπως προβείτε στην επέκταση των προβλέψεων του άρθρου 27 του ν. 4354/2015.

Η εφαρμογή του άρθρου 28 του παρόντος νομοσχεδίου, χωρίς πρόβλεψη για την επέκταση χορήγησης της προσωπικής διαφοράς, θα συντείνει στη συνέχιση διαχωρισμού των υπαλλήλων/στελεχών του Υπ.Οικ και των εποπτευόμενων από αυτό Φορέων, με μοναδικό κριτήριο το χρόνο πρόσληψής τους.

Με εκτίμηση,

- **16 Μαΐου 2022, 19:25 |**

ΕΔΩ ΚΑΙ ΤΩΡΑ ΝΑ ΑΡΘΕΙ Η ΑΔΙΚΙΑ ΚΑΙ ΝΑ ΔΟΘΕΙ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝ ΣΤΟ ΥΠΟΙΚ ΜΕΤΑ ΤΟΝ 9ο του 2018

- **16 Μαΐου 2022, 18:40 |**

Η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 27 ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του άρθρου 45 του ν. 4569/2018 (Α' 179).

Το ελληνικό κοινοβούλιο αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας, εντός του ίδιου φορέα, όπως ρητά αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης τη δεδομένη χρονική στιγμή.
————————————————————————————

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΑΡΘΡΟ 45 του ν. 4569/2018:

«ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 45 ΕΞΟΜΟΙΩΝΟΝΤΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΜΕ ΟΣΟΥΣ ΥΠΗΡΕΤΟΥΣΑΝ ΣΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΡΙΝ ΤΗΝ 1.11.2011 ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΔΙΟΡΙΣΤΕΙ Η ΜΕΤΑΤΑΧΘΕΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΝΩΤΕΡΩ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ, ΕΩΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΝΟΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ, ΣΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΣΕ ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΑ ΑΠΟ ΑΥΤΟ ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ, ΣΤΗΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΣΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΩΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ, ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ Η ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΝ ΛΟΓΩ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 27 ΤΟΥ Ν. 4354/2015 (Α΄ 176) ΚΑΤ' ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, ΜΕ ΔΕΔΟΜΕΝΟ ΟΤΙ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΤΙΣ ΙΔΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝ ΟΜΟΙΑ

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΜΕ ΟΣΟΥΣ ΥΠΗΡΕΤΟΥΣΑΝ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΚΡΙΣΙΜΗ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ». ——————————————————————————

Η αναστολή μείωσης της ΠΔ έπρεπε να γίνει, αλλά θα πρέπει ΟΠΩΣΔΗΠΟΤΕ να προβλεφθεί και να εισαχθεί προς ψήφιση, η επέκταση της χορήγησης της ΠΔ και στους μετά τον 11/2018 υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και φορέων αυτού.

Δίχως τέτοια προβλεψη, η μισθολογική ανισότητα εντός των κόλπων του Υπουργείου Οικονομικών θα οξυνθεί ακόμα περισσότερο! Είναι απαραίτητο να σημειωθεί, πως με την ΠΔ «ξεπαγωμένη», οι υπάλληλοι θα εξελίσσονται σε Μισθολογικά Κλιμάκια χωρίς η ΠΔ να βαίνει μειούμενη, αυξάνωντας ουσιαστικά τον μισθό και παγιώνοντας το ποσό της ΠΔ ως ΕΠΙΔΟΜΑ. Άρα, αν εξαιρέσουμε το γεγονός οτι η ΠΔ δεν είναι (ακόμα) συντάξιμη, μιλάμε για την υιοθέτηση ενός «τύπου ΕΙΔΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΠΟΥ» στον Φορέα για μια μεγάλη μερίδα υπαλλήλων, χωρίς να υπάρχει πρόνοια για το σύνολο των υπηρετούντων στο ΥΠΟΙΚ και φορείς αυτού.

Προτείνεται η επέκταση χορήγησης της ΠΔ σε όλους τους μετά την 1.11.2018 υπηρετούντες υπαλλήλους και μετά (κατόπιν μελέτης) να λάβει χώρα οποιαδήποτε άλλη ρύθμιση μισθολογίου.

- **16 Μαΐου 2022, 17:51 |**

Αγαπητοί κύριοι

Είναι εντελώς παράλογο υπάλληλοι με τα ίδια τυπικά προσόντα, που εκτελούν ακριβώς το ίδιο έργο να αμοίβονται διαφορετικά επειδή απλά ο ένας είναι κάποιους μήνες παλαιότερος από τον άλλο στην υπηρεσία. Συνεπώς η προσωπική διάφορα θα πρέπει να χορηγηθεί σε όλους τους υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ. ώστε να αποκατασταθεί η αδικία.

- **16 Μαΐου 2022, 15:40 |**

Δε νοείται σε υπηρεσίες αιχμής για την αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης όπως είναι το Υπ. Οικ. να συνεχίζει να υφίσταται το άδικο και αντισυνταγματικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των υπαλλήλων.

- **16 Μαΐου 2022, 14:19 |**

Το γεγονός ότι υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούσαν στο ΥΠ.ΟΙΚ πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά.

Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.

Η αναστολή από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της ΠΔ στους μετά την 01.11.2018 συναδέλφους, θα έχει σαν αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλων

Προτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη για την άμεση χορήγηση της ΠΔ στο σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας όπου ήδη αυτή χορηγείται.

- **16 Μαΐου 2022, 14:49 | Σύλλογος Εργαζομένων ΕΓΔΙΧ – 170 μέλη**

Το γεγονός ότι υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούσαν στο ΥΠ.ΟΙΚ πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά.

Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.

Η αναστολή από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της ΠΔ στους μετά την 01.11.2018 συναδέλφους, θα έχει σαν αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλων

Προτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη για την άμεση χορήγηση της ΠΔ στο σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας όπου ήδη αυτή χορηγείται.

- **16 Μαΐου 2022, 14:45 |**

Παρά τις προηγούμενες προσπάθειες των Κυβερνήσεων μέσω του «ενιαίου μισθολογίου» στη Δημόσια Διοίκηση με διττό στόχο αφενός τον περιορισμό της δημοσιονομικής δαπάνης και αφετέρου τον εξορθολογισμό των μισθολογικών ανισοτήτων ανά Φορέα, Υπηρεσία και Νομικό πρόσωπο, ο στόχος επιτεύχθηκε μόνο ως προς το πρώτο σκέλος (περιορισμός της δαπάνης). Αντιθέτως με την θέσπιση της «προσωπικής διαφοράς» οι μισθολογικές ανισότητες όχι μόνο διατηρήθηκαν ακόμα και εντός του ιδίου φορέα -με ίδια τυπικά προσόντα και αντίστοιχη εργασιακή εμπειρία – αλλά προκάλεσαν και προκαλούν πλήθος περαιτέρω δυσάρεστων συναισθημάτων, όπως εκείνο της αδικίας και του θυμού αφού επικρατεί πλέον η αντίληψη ότι το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία «ίσης αξίας» αποτελεί «κενό γράμμα». Στο Συνήγορο του Πολίτη, επί παραδείγματι, οι Ειδικοί Επιστήμονες, όσοι/-ες προσελήφθησαν ή μετατάχθηκαν στην Αρχή από το 2018 κ.ε., αμείβονται με μισθούς Ενιαίου μισθολογίου, σε πλήρη αναντιστοιχία με τα τυπικά προσόντα, την επαγγελματική διαδρομή, αλλά και τα ιδιαιτέρως απαιτητικά καθήκοντα τους στο πλαίσιο της αποστολής της Αρχής – σε αντίθεση με τους συναδέλφους τους που κατείχαν ήδη οργανική θέση στην Αρχή και απολαμβάνουν, ορθώς, την «προσωπική διαφορά». Ως εκ τούτου, στο πλαίσιο της προτεινόμενης διάταξης, η άμεση χορήγηση -τουλάχιστον- της «προσωπικής διαφοράς» και στους «νέους» Ειδικούς Επιστήμονες στον Συνήγορο του Πολίτη είναι το ελάχιστο που μπορεί να γίνει στην κατεύθυνση της άρσης των μισθολογικών ανισοτήτων έναντι των παλαιότερων συναδέλφων τους. Με εκτίμηση,

- **16 Μαΐου 2022, 14:10 |**

Η άνιση μισθολογική αντιμετώπιση του ανθρωπίνου δυναμικού του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων από αυτόν φορέων αποτελεί ένα χρόνιο πρόβλημα, το οποίο ταλανίζει εργαζομένους με υψηλό εκπαιδευικό και επαγγελματικό προφίλ. Για να διαβούν το κατώφλι του δημοσίου συμμετείχαν σε απαιτητικούς διαγωνισμούς μέσω ΑΣΕΠ, με ενισχυμένη εμπειρία από τον ιδιωτικό τομέα. Το ζήτημα αυτό δεν πρέπει να αντιμετωπισθεί ως ένα ακόμα αίτημα μισθολογικής παροχής, αλλά προεχόντως ως ένα ζήτημα αποκατάστασης της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας που πλήττεται ανεπανόρθωτα σε βάρος της νέας γενιάς υπαλλήλων, οι οποίοι αδικούνται κατάφωρα και αδικαιολόγητα.

- **16 Μαΐου 2022, 13:47 |**

Η προσωπική διαφορά πρέπει να δοθεί σε όλους τους υπαλλήλους του Οικονομικών γιατί μέχρι τώρα υπάρχει διαχωρισμος πριν το 2018 και μετά.

- **16 Μαΐου 2022, 13:37 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ,

Θεμελιώδης αρχή της καλής νομοθέτησης είναι η διαφάνεια μέσω της προσβασιμότητας στις ρυθμίσεις και η δυνατότητα υποβολής προτάσεων σχετικών με αυτές, κατά το στάδιο της κατάρτισης και της αξιολόγησης της εφαρμογής τους (ανοιχτή διαδικασία, περ. ε΄ παρ. 1 άρθρου 58 ν. 4622/2019). Η ελληνική έννομη τάξη προσφέρει μια σειρά μέσων για τη διαφάνεια και την προσβασιμότητα των ρυθμίσεων κατά το στάδιο της

κατάρτισης και της ψήφισης των νόμων από τη Βουλή, όπως βέβαια και για την προσβασιμότητα των πολιτών στην τελική μορφή του συνόλου των ρυθμιστικών κειμένων. Ως βασικό μέσο καλής νομοθέτησης προβλέπεται στη χώρα μας και διεθνώς, μεταξύ άλλων, και η «διαβούλευση», η οποία περιλαμβάνει την εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών στη νομοπαραγωγική διαδικασία (βλ. European Commission 2017a, 2017b, OECD, 2018, ν. 4622/2019).

Ως εκ τούτου, παρακαλούμε όπως λάβετε υπόψη σας την αθρόα συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών στην υπόψη διαβούλευση για το ζήτημα της χορήγησης της προσωπικής διαφοράς στους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους του ΥπΟικ και των εποπτευόμενων φορέων. Το ζήτημα αυτό δεν θα έπρεπε να αντιμετωπισθεί απλώς ως ένα ακόμα αίτημα μισθολογικής παροχής αλλά προεχόντως ως ένα ζήτημα αποκατάστασης της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας που πλήττεται ανεπανόρθωτα σε βάρος της νέας γενιάς υπαλλήλων, υψηλών τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, οι οποίοι αδικούνται κατάφωρα και χωρίς βάσιμο δικαιολογητικό λόγο με την υπόψη σημαντική μισθολογική διαφορά με τους παλαιότερους συναδέλφους τους.

Σας ευχαριστούμε θερμά και προσβλέπουμε στην άμεση διευθέτηση του ζητήματος.

Με εκτίμηση,

- **16 Μαΐου 2022, 12:23 |**

Είμαι υπάλληλος του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων και δεν ελάμβανα προσωπική διαφορά, μέχρι το 2019. Σύμφωνα με το άρθρο 57 του ν. 4605/2019, χορηγήθηκε η προσωπική διαφορά στο σύνολο των εργαζόμενων του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης, με σκοπό την εξάλειψη των αναιτιολόγητων μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ υπαλλήλων, επί τη βάση της αρχής της ίσης μισθολογικής μεταχείρισης των υπαλλήλων με ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία. Στην δική μου περίπτωση, το ποσό που υπολογίσθηκε μειώθηκε στο 1/3 του αρχικού ποσού, γιατί θεωρήθηκε ότι τα μισθολογικά κλιμάκια που κέρδισα λόγω αναγνώρισης μεταπτυχιακού και αναγνώρισης χρόνου υπηρεσίας στο δημόσιο, σύμφωνα με άρθρο 28 του ν. 4440/2016 (αλλαγές που έγιναν μετά το 2016), θα πρέπει να αφαιρεθούν από την προσωπική διαφορά, καθώς εφαρμόστηκε για τον υπολογισμό της το άρθρο 27 του Ν. 4354/2015. Επισημαίνεται ότι η αναγνώριση χρόνου υπηρεσίας στο δημόσιο, προέκυψε για λόγους ίσης μεταχείρισης, όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου : " Άρθρο 26 Με την εν λόγω διάταξη ρυθμίζονται θέματα υπηρεσιακής κατάστασης – βαθμολογικά και μισθολογικά – για τους επιλαχόντες του γραπτού διαγωνισμού του ΑΣΕΠ έτους 1995 για λόγους ίσης μεταχείρισης με τους διορισθέντες του γραπτού διαγωνισμού έτους 1995, όπως άλλωστε τα θέματα αυτά κρίθηκαν επί σχετικών αγωγών αποζημίωσης…»
Σήμερα η προσωπική διαφορά που λαμβάνω είναι μηδενική λόγω των αλλαγών στα ΜΚ. Σημειώνεται ότι αλλαγές σε συναδέλφους λόγω αναγνώρισης μεταπτυχιακού και χρόνου υπηρεσίας στο δημόσιο μέχρι 31-12-2015, δεν επηρέασαν την προσωπική τους διαφορά και με το παρόν νομοσχέδιο όσοι αναγνωρίσουν μετά την 01-06-2022, επίσης δεν θα έχουν μείωση στην προσωπική τους διαφορά για τουλάχιστον μέχρι 31-05-2024. Έτσι λοιπόν, υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα, την ίδια προϋπηρεσία που κάνουν την ίδια δουλειά, θα αμείβονται με ΑΝΙΣΟ τρόπο, απλώς επειδή κάποιοι από εμάς αναγνωρίσαμε το μεταπτυχιακό μας και χρόνο προϋπηρεσίας στο δημόσιο, μεταξύ 01.01.2016 και 31.05.2022. Εάν πραγματικά υπάρχει βούληση για εξάλειψη των αναιτιολόγητων μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ υπαλλήλων, επί τη βάση της αρχής της ίσης μισθολογικής μεταχείρισης των υπαλλήλων με ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία θα πρέπει η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς να ισχύσει αναδρομικά από 01.01.2016, τουλάχιστον για τη λήψη ΜΚ λόγω μεταπτυχιακού και λόγω αναγνώρισης χρόνου υπηρεσίας στο δημόσιο, σύμφωνα με άρθρο 28 του ν. 4440/2016. Δεν δικαιολογείται μισθολογική ανισότητα σε εργαζόμενους με ίδιες αρμοδιότητες και τυπικά προσόντα στο πλαίσιο της αρχής της ισότητας και ίσης μεταχείρισης!

- **16 Μαΐου 2022, 12:30 |**

Στα πλαίσια του Συντάγματος, της ισονομίας και της ίσης μεταχείρισης του προσωπικού οι υπάλληλοι που επιτελούν το ίδιο έργο θα πρέπει να αμείβονται όμοια. Θα πρέπει να συμπεριληφθεί στον παρόντα νόμο τροπολογία ώστε να αποδοθεί άμεσα η Προσωπική Διάφορα στους μεταταχθέντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μετά την 11.10.2018 όπως είχε αποδοθεί σε όλους τους υπαλλήλους με

προηγούμενους νόμους. Δεν είναι δυνατόν να υπάρχει υπερκομματική συμφωνία αφού έχουν κατατεθεί επερωτήσεις από όλα τα κόμματα της αντιπολίτευσης και η κυβέρνηση και το υπουργείο να μην την αποδίδει και να υπάρχει άνιση μισθολογική μεταχείριση.

- **16 Μαΐου 2022, 12:30 |**

Το άρθρο 28 περί ρύθμισης θεμάτων προσωπικής διαφοράς χρήζει βελτίωσης, καθώς προβλέπει μεν ορθώς την αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, επιχειρώντας να θεραπεύσει το πρόβλημα της χρόνιας καθήλωσης των μισθών και της μηδενικής εξέλιξης, παραλείπει, όμως, να προβεί στη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους εισαχθέντες στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο 2018, διαιωνίζοντας το πρόβλημα της ανισότητας μεταξύ υπαλλήλων παρεχόντων την ίδια εργασία, με τα ίδια προσόντα και υπό τις ίδιες συνθήκες εργασίας, κατά παράβαση της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Κατόπιν των ανωτέρω, η προτεινόμενη διάταξη θα πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να συμπεριληφθούν όλοι οι υπηρετούντες υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών και να παύσει η αυθαίρετη διάκριση μεταξύ τους βάσει του τυχαίου γεγονότος της ένταξής τους στο Υπουργείο προ ή μετά τον Οκτώβριο 2018.

- **16 Μαΐου 2022, 12:27 |**

Αξιότιμε κ. Υπουργέ,
Θα ήθελα να τονίσω ότι όσοι πήραμε μεταπτυχιακό ή διδακτορικό μετά την 01.01.2016 έχουμε υποστεί πολύ μεγάλη μείωση στην προσωπική διαφορά ή αυτή έχει μηδενιστεί, λόγω των αυξημένων τυπικών προσόντων. Ουσιαστικά είναι σαν να μην την έχουμε πάρει. Συνεπώς υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, με την ίδια προϋπηρεσία, αμειβόμαστε με λιγότερα χρήματα, σε σχέση με άλλους που κατέθεσαν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό πριν από την 01.01.2016.
Η μισθολογική ανισότητα θα εξακολουθεί να υπάρχει και πάλι. Προτείνω να επανεξεταστεί το μισθολόγιο, διότι στο επόμενο χρονικό διάστημα (νέες προσλήψεις, μετατάξεις κτλ) θα μιλάμε πάλι για ρύθμιση θεμάτων προσωπικής διαφοράς.
Με εκτίμηση,
Στέλεχος του Υπ. Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

- **16 Μαΐου 2022, 12:58 |**

Εργάζομαι στο σύστημα του ΕΣΠΑ. Ενώ η πρόθεση της ρύθμισης είναι η άρση μιας αδικίας μέσω της αναστολής της μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, ωστόσο με την παρούσα διατύπωση η αδικία την οποία βιώνει μια ομάδα υπαλλήλων για πολλά χρόνια τώρα, γίνεται ακόμη πιο έντονη, καθώς δεν γίνεται καμία πρόβλεψη για όσους έχουν λάβει κι αναγνωρίσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών το χρονικό διάστημα από 01.01.2016 έως και 31.05.2022. Συγκεκριμένα, όσοι έλαβαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από 01.01.2016 και μετά, έλαβαν στο βασικό μισθό 2 μισθολογικά κλιμάκια (ΜΚ) επιπλέον, όπως προβλέπεται, αλλά υπέστηκαν μείωση ίση με 2 ΜΚ στην προσωπική τους διαφορά, σε αντίθεση με όσους είχαν μεταπτυχιακό μέχρι 31.12.2015 οι οποίοι δεν είχαν καμία μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Με τη νέα ρύθμιση, προφανώς όσοι αναγνωρίσουν το μεταπτυχιακό τους μετά τις 01.06.2022, θα λάβουν στο βασικό μισθό 2 ΜΚ επίσης χωρίς μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Έτσι λοιπόν, θα παρατηρηθεί το φαινόμενο, υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα, την ίδια προϋπηρεσία που κάνουν την ίδια δουλειά, θα αμείβονται με ΑΝΙΣΟ τρόπο, μόνο και μόνο επειδή κάποιοι έλαβαν κι αναγνώρισαν το μεταπτυχιακό τους μεταξύ 01.01.2016 και 31.05.2022. Είναι δίκαιο λοιπόν η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς να ισχύσει αναδρομικά από 01.01.2016, τουλάχιστον ειδικά για τη λήψη ΜΚ λόγω μεταπτυχιακού.

- **16 Μαΐου 2022, 11:50 |**

Κύριε υπουργέ πώς είναι δυνατόν υπάλληλοι στην ίδια Υπηρεσία με τα ίδια τυπικά προσόντα (συνήθως αυξημένα σε σχέση με τους αντίστοιχους διοικητικούς) και μάλιστα με το ίδιο αντικείμενο, να έχουν μισθολογικές διαφορές; Στην αδικία αυτή ορίζετε ως μοναδικό κριτήριο η χρονική στιγμή τοποθέτησής τους στην υπηρεσία (πριν ή μετά τις 11/10/2018).

Είναι δυνατόν ο ελεγκτής που έχει τοποθετηθεί στην υπηρεσία μετά τις 11/10/2018, να πληρώνεται με λιγότερα χρήματα από έναν διοικητικό υπάλληλο της ίδιας υπηρεσίας, που βγάζει πρωτόκολλα, ο οποίος είχε την τύχη να είναι παλιός;

Η τροποποίηση του άρθρου αυτού και η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς, είναι το ελάχιστο που πρέπει να κάνετε για την διόρθωση αυτής της αδικίας.

- **16 Μαΐου 2022, 11:35 |**

Να δοθεί η προσωπική διαφορά και στους υπόλοιπους υπαλλήλους που έχουν μεταταγεί στο Υπ.Οικονομικών μετά το 2018.

- **16 Μαΐου 2022, 11:04 |**

Η μη συμπερίληψη πρόβλεψης σχετικά με την απόδοση προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες στο ΥΠΟΙΚ και στους εποπτευόμενους από αυτό φορείς (μετά την 11η.10.2018) αποτελεί αδιαμφισβήτητα κατάφωρη παραβίαση των συνταγματικών μας δικαιωμάτων, είναι άδικη και έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού.

Αν η διαμορφωθείσα κατάσταση, με υπαμοιβόμενους σε σχέση με τα καθήκοντά τους υπαλλήλους υπαγόμενους στο Υπ. Οικονομικών, ενώ έχουμε αναλάβει εξαρχής τις ίδιες αρμοδιότητες, τις ίδιες ευθύνες με τους παλαιοτέρους συναδέλφους μας, έχοντας τα ίδια (ή και αυξημένα) με αυτούς τυπικά προσόντα, αποτελεί συνειδητή πολιτική επιλογή οι λαμβάνοντες τις αποφάσεις θα πρέπει να είναι έτοιμοι να επωμιστούν και το αντίστοιχο πολιτικό κόστος, το οποίο, ωστόσο, κρίνω ότι δεν θα μπορέσει να υπερκαλυφθεί από το αποτύπωμα άλλων πρωτοβουλιών που όντως έχουν ληφθεί προς την σωστή κατεύθυνση.

- **16 Μαΐου 2022, 11:07 |**

Οι νέοι Ειδικοί Επιστήμονες στον ΣΥΝΗΓΟΡΟ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, που προσελήφθησαν ή μετατάχθηκαν στην Αρχή από το 2018 κ.ε., αμείβονται με μισθούς Ενιαίου μισθολογίου, σε πλήρη αναντιστοιχία με τα τυπικά προσόντα, την επαγγελματική διαδρομή, αλλά και τα ιδιαιτέρως απαιτητικά καθήκοντα τους στο πλαίσιο της αποστολής της Αρχής, με αποτέλεσμα να διαιωνίζεται ένα καθεστώς ανισότητας και αδικίας –κατά παράβαση θεμελιωδών συνταγματικών αρχών, όπως η ίση αμοιβή γι α ίση εργασία, η αξιοκρατία και η αναλογικότητα- που με την προτεινόμενη διάταξη θα διευρυνθεί ακόμη περισσότερο. Στο πλαίσιο της προτεινόμενης διάταξης, η άμεση χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους νέους Ειδικούς Επιστήμονες στον Συνήγορο του Πολίτη είναι το ελάχιστο που μπορεί να γίνει στην κατεύθυνση της άρσης των απαράδεκτων μισθολογικών ανισοτήτων έναντι των παλαιότερων συναδέλφων.

- **16 Μαΐου 2022, 11:33 |**

Πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018 καθώς αμείβονται διαφορετικά για ΙΔΙΑ εργασία …

Παρακαλούμε διορθώστε αυτή την αδικία !!!!

- **16 Μαΐου 2022, 11:25 |**

Πολύ σωστά το παρόν άρθρο τακτοποιεί μία αδικία σε βάρος των συναδέλφων που λαμβάνουν προσωπική διαφορά στις αποδοχές τους, ταυτόχρονα όμως είναι απαραίτητο αυτό να διευρυνθεί, προκειμένου να προβλεφθεί η χορήγηση αντίστοιχου οικονομικού οφελήματος στους υπαλλήλους μετά τη δημοσίευση του ν. 4569/2018. Σε διαφορετική περίπτωση το ίδιο το Κράτος γίνεται άδικο, ανακόλουθο, διασπαστικό έναντι των ίδιων των λειτουργών του.

- **16 Μαΐου 2022, 10:12 |**

Καλό θα ήταν στο συγκεκριμένο άρθρο να δοθεί και η Προσωπική Διαφορά σε υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών οι οποίοι διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά το 10/2018 όπου η προηγούμεη Κυβέρνηση φρόντισε και τη χορήγησε. Είναι άδικο και αντισυνταγματικό οι υπάλληλοι με ίδια καθήκοντα (σε αρκετές περιπτώσεις και περισσότερα) να αμοίβονται διαφορετικά. Ως Κυβέρνηση που σέβεται την ισότητα και το Σύνταγμα οφείλετε να δώσετε λύση στο συγκεκριμένο πρόβλημα στο συγκεκριμένο άρθρο. Υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών με μετά το 10/2018 με τυπικά και ουσιαστικά προσόντα δικαιούνται να αμείβονται τουλάχιστον ίδια με του υπαλλήλους προ το 10/2018.

- **16 Μαΐου 2022, 10:19 |**

Αξιότιμε κε Υπουργέ,

Το ζήτημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης υπαλλήλων που διαθέτουν ίδια προσόντα, ίδια προϋπηρεσία και φέρουν εις πέρας το ίδιο έργο αναλαμβάνοντας τις ίδιες ευθύνες, είναι σοβαρό και αντισυνταγματικό κατά την άποψή μου.
Η υπερβάλλουσα μείωση του ν.4024/2011 εισήχθη με τη λογική της ομαλής μισθολογικής μετάβασης των παλαιότερων υπαλλήλων, εξαιτίας των μεγάλων μισθολογικών περικοπών που υπέστησαν και είναι κατανοητή και λογική η θέσπισή της. Η διατήρησή της, όμως, σε βάθος δεκαετίας και η περεταίρω διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος με το παρόν άρθρο σε σχέση με τους νεότερους συναδέλφους είναι άδικη και δημιουργεί μεγάλη δυσφορία η οποία έχει αντίκτυπο στην καθημερινή απόδοση των υπαλλήλων.

Μάλιστα, το «πάγωμα» της υπερβάλλουσας μείωσης και η συνέχιση της μισθολογικής ωρίμανσης, παύει να έχει το νόημα της προσωπικής διαφοράς για την κάλυψη αναγκών, αλλά την παγιώνει ως ένα είδος επιδόματος, χάνοντας έτσι το συνταγματικό της έρεισμα.

Δίνεται η αίσθηση ότι η κυβέρνηση πιέζει τους υπαλλήλους να συρθούν σε μακρούς και πολυέξοδους δικαστικούς αγώνες για τη διεκδίκησής της. Ιδιαίτερα, όσον αφορά στους υπαλλήλους του Υπ. Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων τους, αλλά και του Υπ. Ανάπτυξης και Επενδύσεων, οι παρελθούσες διατάξεις έως το 2018 αποκατέστησαν την ανισότητα, την οποία και περιμένουμε να αποκαταστήσετε και για εμάς τους μετέπειτα μεταταχθέντες.

Με εκτίμηση,
Υπάλληλος του Υπ. Ανάπτυξης και Επενδύσεων με αυξημένα προσόντα και ευθύνες.

- **16 Μαΐου 2022, 10:38 |**

Το παρόν σχέδιο νόμου αναφορικά με την βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου τομέα μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ανάπτυξη και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού, φαντάζει οξύμωρο από την στιγμή που μεγεθύνεται η αδικία που υφίστανται οι υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων αυτού, οι οποίοι διορίστηκαν/μετατάχθηκαν μετά την 01.11.2018, καθώς η μισθολογική διαφορά με τους υπαλλήλους που ήδη λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά αυξάνεται ακόμη περισσότερο. Με το παρόν νομοσχέδιο όχι μόνο διατηρείται μια απαράδεκτη και αντισυνταγματική διαφορά ανάμεσα στις αποδοχές των «παλαιών» και των «νέων» υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων αυτού, αλλά αυτή η διαφορά αντισυνταγματικά και αυθαίρετα αυξάνεται, δημιουργώντας δυσαρεστημένους υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, τορπιλίζοντας το ομαδικό κλίμα στις υπηρεσίες.
Επίσης κύριε Υπουργέ, πως αποδέχεστε ελεγκτές του Υπουργείου σας (Σ.Δ.Ο.Ε) να αμείβονται χαμηλότερα από κλητήρα άλλου Υπουργείου ή και αυτού που εσείς προϊσταστε; χωρίς ελεγκτική αποζημίωση, χωρίς ειδικό μισθολόγιο ή έστω το αυτονόητο ίση μισθολογική αντιμετώπιση με τους συναδέλφους τους;
Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς είναι το ελάχιστο που πρέπει να κάνετε για την διόρθωση αυτής της αδικίας και την μη περεταίρω απαξίωση των υπηρεσιών και των υπαλλήλων του Υπουργείου οικονομικών.

- **16 Μαΐου 2022, 09:08 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των υπαλλήλων στη ίδια υπηρεσία, με τις ίδιες αρμοδιότητες ή και περισσότερες.

Παραβιάζει δε τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Το γεγονός ότι υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια και σε πολλές περιπτώσεις περισσότερα τυπικά προσόντα που ασκούν καθήκοντα νευραλγικά και ιδιαίτερης φύσεως και δεν αμείβονται το ίδιο, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.

Παρακαλούμε για την άμεση νομοθετική ρύθμιση και για τους υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου ώστε να υπάρξει εργασιακή ηρεμία και αποκατάσταση της αδικίας.

- **16 Μαΐου 2022, 09:17 |**

Πρόκειται για ένα νομοσχέδιο που, εφόσον δε χορηγεί την Π.Δ σε όλους τους εργαζομένους, διευρύνει τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ συναδέλφων και παράγει αδικία με αποτέλεσμα τη διάρρηξη του κοινωνικού ιστού στους εργασιακούς χώρους, συνεπεία του οποίου είναι η διάσπαση και η κοινή αντιμετώπιση των κοινών προβλημάτων τους, ενώ από την άλλη παραμένουν ίδιες οι υποχρεώσεις όλων. Επ' αυτού ,αιώνες πρίν, ο Αριστοτέλης έγραψε: «δεν υπάρχει μεγαλύτερη αδικία από την ίση αντιμετώπιση των ανίσων». Τελικά η κοινωνία των «αρίστων» ολοταχώς οδεύει σε κοινωνία των «ανίσων» . Είναι λυπηρό, αποκαρδιωτικό και προκλητικό.

- **16 Μαΐου 2022, 09:31 |**

Η άνιση μεταχείριση μεταξύ παλαιών και νέων εργαζομένων είναι άδικη και εξοργιστική. Θα πρέπει άμεσα η ηγεσία του Υπουργείου να σταματήσει την μισθολογική ανισότητα.
Οι εργαζόμενοι απαιτούν σεβασμό -δικαιοσύνη – ίση μεταχείριση με άμεση καταβολή της προσωπικής διαφοράς.

- **16 Μαΐου 2022, 09:16 |**

Κύριε Υπουργέ,
Η «Ρύθμιση θεμάτων Προσωπικής Διαφοράς» του Κεφ. Β' δεν μπορεί να περιλαμβάνει μόνο τη μισθολογική ενίσχυση όσων ήδη τη λαμβάνουν, χωρίς να αντιμετωπίζεται το ζήτημα των ακραίων μισθολογικών ανισοτήτων εντός του ίδιου φορέα που δημιουργεί η προσωπική διαφορά. Οι νέοι υπάλληλοι που προσλήφθηκαν ή μετατάχθηκαν αμείβονται με μισθούς Ενιαίου μισθολογίου, σε πλήρη αναντιστοιχία με μισθούς παλαιότερων συναδέλφων που εκτελούν τα ίδια ακριβώς εργασιακά καθήκοντα αλλά είναι δικαιούχοι της Π.Δ.
Με την προτεινόμενη διάταξη θα διευρυνθεί ακόμη περισσότερο η προαναφερόμενη μισθολογική ανισότητα ενώ ξεκάθαρα θα πρέπει αρχικά να χορηγηθεί άμεσα η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους δεν την λαμβάνουν εντός του φορέα.

- **16 Μαΐου 2022, 09:08 |**

κύριε υπουργέ..

Καιρός ειναι πια να ταχτοποιηθεί αυτή η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του ίδιου υπουργείου, με τα ίδια προσόντα και όμοιες αρμοδιότητες και καθήκοντα.
Είναι άδικο για μας που λαμβάνουμε έναν βασικό μισθό και με το ζόρι καλύπτουμε βασικές ανάγκες,να παλεύουμε τόσο καιρό για τα αυτονόητα.
Επιτέλους χαμηλώστε και κοιτάξτε μας..

ΣΑΣ ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ

- **16 Μαΐου 2022, 09:02 |**

Η απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζόμενους, που μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Εποπτευόμενους Φορείς του μετά τον Οκτώβριο του 2018, είναι ηθικά

σωστή, εργασιακά δίκαιη και συνταγματικά επιβεβλημένη και για τους λόγους αυτούς θα πρέπει να υπάρξει νομοθετική ρύθμιση στο παρόν σχέδιο νόμου.

- **16 Μαΐου 2022, 08:01 |**

Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΟΘΕΙ ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΤΙΣ ΙΔΙΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΜΟΙΑ ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΝΑ ΑΠΟΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΙΔΙΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ. ΔΕΝ ΝΟΕΙΤΑΙ ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΚΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ.

- **16 Μαΐου 2022, 08:11 |**

Δε νοείται σε υπηρεσίες αιχμής, για τη μετάβαση της χώρας στη νέα εποχή, όπως είναι η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης, το Υπουργείο Οικονομικών κτλ. να συνεχίζει να υφίσταται η τόσο η άδικη όσο και η αντισυνταγματική μισθολογική διαφορά μεταξύ «παλαιών» και «νέων» υπαλλήλων…

Η εύρυθμη όσο και αποτελεσματική-αποδοτική λειτουργ;ία των Δημόσιων Υπηρεσιών προϋποθέτει την εξάλειψη του όποιου μισθολογικού χάσματος υφίσταται.

- **16 Μαΐου 2022, 08:52 |**

Δε νοείται σε υπηρεσίες αιχμής, για τη μετάβαση της χώρας στη νέα εποχή, όπως είναι η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης να συνεχίζει να υφίσταται η τόσο η άδικη όσο και η αντισυνταγματική μισθολογική διαφορά μεταξύ «παλαιών» και «νέων» υπαλλήλων…

- **16 Μαΐου 2022, 00:32 |**

Η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων του, καθώς και στους υπαλλήλους άλλων υπηρεσιών που αντιμετωπίζουν ανάλογο ζήτημα, αποτελεί παραβίαση των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων. Απαιτείται τροποποίηση του εν λόγω άρθρου, ώστε να αρθεί το μισθολογικό χάσμα παλαιών και νέων στους φορείς που αυτό εξακολουθεί να υφίσταται.

- **15 Μαΐου 2022, 16:36 |**

Όλοι οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (ΓΓΠΣΔΔ), με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων. Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 τουΝ.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».. Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε επιτακτικά πλέον τη διευθέτηση της εις βάρος μας διακριτικής μεταχείρισης και την αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής τακτοποίησης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη των υπηρεσιών της ΓΓΠΣΔΔ, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **15 Μαΐου 2022, 15:57 |**

Συμφωνώ με την πρόταση διατήρησης της προσωπικής διαφοράς υπαλλήλων που έχουν κάνει μετάταξη εκτός Νόμου κινητικότητας και τους έχει αφαιρεθεί. Είναι άδικος ο νόμος (άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015)

και πρέπει να διορθωθεί, γιατί η ισχύς του και η εφαρμογή του δημιουργεί ανισότητες μεταξύ υπαλλήλων που ασκούν τα ίδια καθήκοντα στην ίδια υπηρεσία.

- **15 Μαΐου 2022, 15:19 |**

Κύριε Υπουργέ
Πρέπει να χορηγηθεί άμεσα και αναδρομικά η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους συναδέλφους που δεν τη λαμβάνουν με σκοπό την εξομάλυνση της μισθολογικής ανισότητας που υφίστανται οι νέοι (μεταταχθεντες και διορισμένοι) σε σχέση με τους παλαιούς προς εκπλήρωση του αυτονόητου: ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ. Ίση αμοιβή για παροχή ισάξιας εργασίας.
Υπάρχουν υπάλληλοι που παρόλο είχε αποφασιστεί η μετάταξη 'η ο διορισμός τους πριν τη ψήφιση του νόμου 4569/2018, καθυστέρησε η έκδοση του ΦΕΚ με αποτέλεσμα να αμείβονται μηνιαίως με τα μισά χρήματα παρόλο που προέρχονται από την ίδια πρόσκληση.
ΠΡΈΠΕΙ ΑΜΕΣΑ ΝΑ ΙΣΧΎΣΕΙ ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΉ ΓΙΑ ΙΔΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ, σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος, της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης.

- **15 Μαΐου 2022, 15:33 |**

Η αντισυνταγματικη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβριο του 2018 συνεχίζεται. Νεοεισερχομενοι υπάλληλοι λαμβάνουν μικρότερο μισθό, σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους, ακόμη και σε περιπτώσεις που έχουν είτε λιγότερα τυπικά προσόντα, είτε λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες ή ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες, είτε ανήκουν και σε χαμηλότερη βαθμίδα εκπαίδευσης!
Η πολιτικη ηγεσία δυστυχώς κωφεύει και αδιαφορεί, ενώ περιμενει απο εμάς καθημερινά τα μέγιστα. Παρακαλώ, να αποκατασταθεί άμεσα η αδικία!

- **15 Μαΐου 2022, 13:43 |**

Πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018.

- **15 Μαΐου 2022, 13:33 |**

Δεν είναι δυνατόν να υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων ,με διαφορετικό μισθολόγιο,τα ίδια προσοντα, στην ίδια Υπηρεσία!!!

- **15 Μαΐου 2022, 10:01 |**

ΠΡΟΤΑΣΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ Η ΑΙΤΗΣΗ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ
Σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015 ισχύει ότι σε περίπτωση μετάταξης ή μεταφοράς του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, η προσωπική διαφορά του παρόντος άρθρου παύει να καταβάλλεται. Εξαίρεση αποτελεί μόνο η υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, λόγω συνολικής ή μερικής μεταφοράς ή κατάργησης της Υπηρεσίας του ή στο πλαίσιο κινητικότητας των υπαλλήλων, όπως αυτή καθορίζεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και Οικονομικών, οπότε η εν λόγω προσωπική διαφορά εξακολουθεί να καταβάλλεται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 1.

Στις μετατάξεις που εξετάζονται και διεκπεραιώνονται κατόπιν πρόσκλησης -η αιτήσεως του υπαλλήλου και σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 σε εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, αφαιρείται το δικαίωμα διατήρησης της προσωπικής διαφοράς από τον αιτούντα μεταταχθέντα σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015.
Ενώ σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 κατά τη μετάταξη υπαλλήλων αναφέρεται κατηγορηματικά η διατήρηση της τυχόν προσωπικής διαφοράς στις αποδοχές.
Αυτή η μη διατήρηση της προσωπικής διαφοράς,οπως και αναφερεται παραπανω αποτελεί ανισότητα μεταξύ εργαζομένων,με

υπαλλήλους ιδίου φορέα, ιδίων εφοδίων και ετών εργασίας, να λαμβάνουν διαφορετικό μισθό και να αποτελούν εργαζομένους δύο ταχυτήτων, κάτι που αντίκειται στην έννοια του ενιαίου μισθολογίου. Είναι μια αδικία σε βάρος μερίδας υπαλλήλων που πρέπει να διορθωθεί. Η διακοπή καταβολής της προσωπικής διαφοράς που ελάμβαναν έως τη μετάταξή τους αυτοί οι υπάλληλοι, αποτελεί σημαντική μείωση του μισθού τους σε βάρος του οικογενειακού προϋπολογισμού τους. Η συνέχιση διατήρησης της καταβολής της προσωπικής διαφοράς – καταβολή που δεν επιβαρύνει επιπλέον το Δημόσιο – αποτελεί ένδειξη ίσης αντιμετώπισης εργαζομένων και σαφή υλοποίηση της έννοιας του ενιαίου μισθολογίου.

Σας ευχαριστώ και ελπίζω στη διευθέτηση του θέματος.

- **15 Μαΐου 2022, 10:22 |**

Σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015 ισχύει ότι σε περίπτωση μετάταξης ή μεταφοράς του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, η προσωπική διαφορά του παρόντος άρθρου παύει να καταβάλλεται. Εξαίρεση αποτελεί μόνο η υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, λόγω συνολικής ή μερικής μεταφοράς ή κατάργησης της Υπηρεσίας του ή στο πλαίσιο κινητικότητας των υπαλλήλων, όπως αυτή καθορίζεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και Οικονομικών, οπότε η εν λόγω προσωπική διαφορά εξακολουθεί να καταβάλλεται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 1.

Στις μετατάξεις που εξετάζονται και διεκπεραιώνονται κατόπιν πρόσκλησης -η αιτήσεως του υπαλλήλου και σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 σε εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, αφαιρείται το δικαίωμα διατήρησης της προσωπικής διαφοράς από τον αιτούντα μεταταχθέντα σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015. Ενώ σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 κατά τη μετάταξη υπαλλήλων αναφέρεται κατηγορηματικά η διατήρηση της τυχόν προσωπικής διαφοράς στις αποδοχές. Αυτή η μη διατήρηση της προσωπικής διαφοράς,οπως και αναφερεται παραπανω αποτελεί ανισότητα μεταξύ εργαζομένων,με
υπαλλήλους ιδίου φορέα, ιδίων εφοδίων και ετών εργασίας, να λαμβάνουν διαφορετικό μισθό και να αποτελούν εργαζομένους δύο ταχυτήτων, κάτι που αντίκειται στην έννοια του ενιαίου μισθολογίου. Είναι μια αδικία σε βάρος μερίδας υπαλλήλων που πρέπει να διορθωθεί. Η διακοπή καταβολής της προσωπικής διαφοράς που ελάμβαναν έως τη μετάταξή τους αυτοί οι υπάλληλοι, αποτελεί σημαντική μείωση του μισθού τους σε βάρος του οικογενειακού προϋπολογισμού τους. Η συνέχιση διατήρησης της καταβολής της προσωπικής διαφοράς – καταβολή που δεν επιβαρύνει επιπλέον το Δημόσιο – αποτελεί ένδειξη ίσης αντιμετώπισης εργαζομένων και σαφή υλοποίηση της έννοιας του ενιαίου μισθολογίου.

- **15 Μαΐου 2022, 10:56 |**

Κε Υπουργέ,

Παρακαλούμε να δείτε εκ νέου το θέμα της προσωπικής διαφοράς. Είναι άδικο και αντισυνταγματικό να υπάρχουν άνθρωποι στις υπηρεσίες μας που προσφέρουν την ίδια δουλειά με παλιότερους συναδέλφους και να μην λαμβάνουν την προσωπική διαφορά!! Θα πρέπει αν μη τι άλλο να αναγνωριστεί η προσπάθεια που κάνουν και να ανταμειφθούν γι αυτήν. Γίνεται ιδιαίτερα φανερό ότι θα πρέπει να τροποποιηθεί το Άρθρο ώστε να συμπεριληφθεί το σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών αλλά και όσων άλλων υπαλλήλων άλλων υπηρεσιών βρίσκονται στη του Υπουργείου Οικονομικών αλλά και όσων άλλων υπαλλήλων άλλων υπηρεσιών βρίσκονται στην ίδια κατάσταση, ώστε να αποφευχθούν μελλοντικά τα φαινόμενα αυτά.

Παρακαλούμε να το δείτε από την πλευρά του εργαζόμενου Έλληνα πολίτη ο οποίος παρά τις αντιξοότητες του συστήματος συνεχίζει να παράγει έργο.

- **14 Μαΐου 2022, 23:25 |**

Πουθενά σε όλο τον κόσμο δεν νοείται ελεγκτική υπηρεσία του υπουργείου οικονομικών να αμοίβεται όσο και οι υπόλοιπες υπηρεσίες του Δημοσίου. Δεν νοείται ελεγκτής του Σ.Δ.Ο.Ε. με αρμοδιότητες που δεν τις έχει καμία άλλη υπηρεσία και τεράστιες ευθύνες να αμοίβεται το ίδιο με υπαλλήλους των άλλων υπουργείων. Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς είναι το ελάχιστο που πρέπει να κάνετε για την διόρθωση αυτής της αδικίας.

- **14 Μαΐου 2022, 22:46 |**

Η εν λόγω ρύθμιση δεν προάγει ούτε την αρχή της αξιοκρατίας ούτε την αρχή της ισότητας εφόσον υπάρχουν μισθοί δύο ταχυτήτων. Να προβλεφθεί άμεσα χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε νέους υπαλλήλους, όπως έγινε και το 2018, για να υπάρχει κοινή αφετηρία για ΟΛΟΥΣ και να εξασφαλιστούν ΙΣΟΙ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Η μη πρόβλεψη της ΠΔ για τους νέους συνιστά απαξίωση τους αφού διαθέτουν εφάμιλλα τυπικά προσόντα και παρέχουν ισάξιο έργο με παλαιούς υπαλλήλους.

- **14 Μαΐου 2022, 22:05 |**

Η μη χορήγηση προσωπικής διαφοράς σε νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους συνιστά κατάφωρη αδικία σε βάρος τους σε σχέση με τους παλιούς. Το αίτημα είναι δίκαιο, ανταποκρινόμενο στην αρχή της ισότητας, θα εξασφαλίσει την αποδοτικότερη λειτουργία του Δημοσίου και θα αποτελέσει κίνητρο προσέλκυσης επιπλέον αξιόλογων εργαζομένων.

- **14 Μαΐου 2022, 21:01 |**

ΜΕ ΤΟΝ ΠΑΡΟΝ ΝΟΜΟ ΓΙΝΕΤΑΙ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΝΑ ΔΩΘΟΥΝ ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΣΤΟΧΩΝ. ΕΝΑΙ ΠΟΦΑΝΕΣ ΟΜΩΣ ΟΤΙ ΑΥΤΗ Η ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΜΟΝΟ ΑΝΤΙΚΙΝΗΤΡΑ ΔΙΝΕΙ.

- **14 Μαΐου 2022, 20:37 |**

Να δοθεί η προσωπική διαφορά σε όλους τους νέους συνάδελφους, καθώς η υφιστάμενη κατάσταση της αδικαιολόγητης μισθολογικής ανισότητας δημιουργεί προβλήματα τα οποία μακροπρόθεσμα θα εντείνονται εις βάρος της λειτουργίας των Δημόσιων Φορέων.

- **14 Μαΐου 2022, 18:17 |**

Ήρθε επιτέλους η ώρα να υπάρξει οικονομική ισότητα μεταξύ υπαλλήλων που εκτελούν τα ίδια καθήκοντα κι έχουν τις ίδιες ακριβώς υποχρεώσεις. Κοινή βάση για την μισθοδοσία όλων μας είτε με απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς η με καθιέρωση ειδικού μισθολογίου για όλους τους υπαλλήλους παλιούς και νέους στα πρότυπα της ΑΑΔΕ. Όχι άλλη κοροϊδία, ξεκάθαρες κουβέντες από όλους τους εμπλεκόμενους.

- **14 Μαΐου 2022, 16:37 |**

ΣΥΓΧΑΡΗΤΗΡΙΑ, πολύ σωστή ρύθμιση! Επιβεβαιώνω ότι σε κάθε άνοδο μισθολογικού κλιμακίου ο μισθός μειώνεται αντί να αυξάνεται λόγω της μείωσης της προσωπικής διαφοράς! Τέτοιο οξύμωρο πράγμα δεν είχε ξαναγίνει ποτέ!!! ΜΠΡΑΒΟ, ΣΩΣΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ, προχωρήστε την και μακάρι να έχει εφαρμογή από αρχές του 2022 τουλάχιστον.

- **14 Μαΐου 2022, 15:57 |**

Παρότι σκοπός του παρόντος νόμου είναι «η βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου τομέα μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ανάπτυξη και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού και την εισαγωγή της έννοιας της αυτοαξιολόγησης» ουδόλως ολοκληρωμένη φαίνεται η παρουσιαζόμενη προσέγγιση για την ανάπτυξη και την ενδυνάμωση των εργαζομένων

υπαλλήλων που προσλήφθηκαν μετά το 2018 στο ΥΠΟΙΚ και σε εποπτευόμενους από αυτό φορείς εφόσον δεν υπάρχει ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΣΕ ΑΥΤΟΥΣ.

Διερωτώμαι με βάση τις πολιτικές διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού πώς ακριβώς επιτυγχάνεται η ανάπτυξη και η ενδυνάμωση ενός εργαζομένου που έχει τα ίδια προσόντα, τις ίδιες ευθύνες, τα ίδια καθήκοντα και παρέχει ισάξια εργασία με παλαιότερους συναδέλφους αλλά αμείβεται πολύ λιγότερο από αυτούς?

Να χορηγηθεί άμεσα και αναδρομικά η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους συναδέλφους που δεν τη λαμβάνουν με σκοπό την εξομάλυνση της μισθολογικής ανισότητας που υφίστανται οι νέοι σε σχέση με τους παλαιούς προς εκπλήρωση του αυτονόητου: ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ. Ίση αμοιβή για παροχή ισάξιας εργασίας.

- **14 Μαΐου 2022, 15:27 |**

Αδιανόητο να συζητείται το αυτονοήτο.

Απαιτείται η τροποποίηση του άρθρου ώστε να αρθεί το μισθολογικό χάσμα παλαιών-νέων στους φορείς που αυτό εξακολουθεί να υφίσταται.

- **14 Μαΐου 2022, 13:32 |**

Η αναστολή της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), από 01.06.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, χωρίς προηγουμένως τη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στους από 12.10.2018 υπηρετούντες του Υπουργείου Οικονομικών, επιφέρει ακόμα μεγαλύτερη μισθολογική ανισότητα από την ήδη υπάρχουσα. Άλλωστε, η υφιστάμενη κατάσταση σχετικά με την αναφερόμενη ανισότητα είναι γνωστή σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα και θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη προκειμένου να αποκατασταθεί η εν λόγω αδικία.
Ως εκ τούτου κρίνεται δίκαιη και κατ' επέκταση αναγκαία η χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων προκειμένου να υφίσταται μία δίκαιη μισθολογική βάση, για λόγους ισότητας και αποφυγής συγκρούσεων μεταξύ των υπαλλήλων.
Τέλος, επισημαίνεται η αρνητική επίδραση στην εργασιακή καθημερινότητα και ψυχολογία των από 12.10.2018 υπηρετούντων υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών, οι οποίοι αισθάνονται ότι δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα και είναι θέμα χρόνου πολλοί εξ αυτών να εκδηλώσουν σοβαρό ενδιαφέρον για μετακίνησή τους σε άλλον Φορέα.

- **14 Μαΐου 2022, 10:05 |**

Κύριε Υπουργέ,
Οι υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών, οι οποίοι επιλέχθηκαν κατόπιν εξαιρετικά απαιτητικών διαγωνιστικών διαδικασιών μέσω ΑΣΕΠ, κινητικότητας κλπ, έναντι χιλιάδων άλλων υποψηφίων, λόγω των αυξημένων προσόντων και της εξειδίκευσής τους, ζητούμε τη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους, ως ελάχιστη αναγνώριση του έργου μας για την επίτευξη των τεθέντων από το Υπουργείο στόχων και του εθνικού σκοπού. Σε αντίθετη περίπτωση, σύντομα θα υπάρξει ουσιαστικό πρόβλημα προσέλκυσης, αλλά και διατήρησης ικανών στελεχών, τα οποία αναζητούν ήδη διεξόδους εκτός Υπουργείου.

Σας καλούμε να αποκαταστήσετε την αδικία, με τη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου, κατ' εφαρμογή της αρχής της ισότητας, όπως επιτάσσει το Σύνταγμα και το ευρωπαϊκό δίκαιο.

- **14 Μαΐου 2022, 08:50 |**

Με το παρόν σχέδιο νόμου οξύνεται η αδικία που υφίστανται οι υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων αυτού, οι οποίοι διορίστηκαν/μετατάχθηκαν μετά την 01.11.2018, καθώς η μισθολογική διαφορά με τους υπαλλήλους που ήδη λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά αυξάνεται ακόμη περισσότερο.
Ενώ ήδη οι υπάλληλοι που διορίστηκαν/μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. ή σε εποπτευόμενους φορείς μετά την

01.11.2018, εδώ και τρία έτη, υφίστανται μια άνιση μισθολογική μεταχείριση έναντι των συναδέλφων τους παρότι ασκούν ίδια καθήκοντα και διαθέτουν εφάμιλλη (και σε αρκετές περιπτώσεις με περισσότερα χρόνια συνολικής υπηρεσίας) εργασιακή εμπειρία και ακαδημαϊκά προσόντα με εκείνους που λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, με το παρόν νομοσχέδιο όχι μόνο διατηρείται μια απαράδεκτη και αντισυνταγματική διαφορά ανάμεσα στις αποδοχές των «παλαιών» και των «νέων» υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων αυτού, αλλά αυτή η διαφορά αντισυνταγματικά αυξάνεται σε δυσθεώρητα ύψη, δημιουργώντας δυσαρεστημένους υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, τορπιλίζοντας το ομαδικό κλίμα στις υπηρεσίες.
Η άρση μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούν στον ίδιο φορέα (με τη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων αυτού), είναι ουσιαστικά μονόδρομος, και μάλιστα όταν η Προσωπική Διαφορά αποδόθηκε στους υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τους Ν.4024/2011 (Α' 226), Ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του Ν.4569/2018 (Α' 179), έχοντας ως βάση την εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας.
Προτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη για την άμεση χορήγηση της Προσωπική Διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων αυτού σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης.

- **14 Μαΐου 2022, 08:35 |**

ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΝΑ ΜΕΤΑΤΡΑΠΕΙ ΣΕ ΕΠΙΔΟΜΑ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΠΟΣΥΝΔΕΘΕΙ ΜΙΑ ΓΙΑ ΠΑΝΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ.
ΕΠΙΣΗΣ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΝΑ ΧΟΡΗΓΗΘΕΙ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ ΚΑΙ ΤΗΣ Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.

- **14 Μαΐου 2022, 00:34 |**

Στο πλαίσιο της συνταγματικής ισότητας και της δίκαιης μεταχείρισης πρέπει να αποδοθεί η Προσωπική Διαφορά στους υπαλλήλους που διορίσθηκαν ή μετατάχθηκαν μετά την 11.10.2018, όπως άλλωστε είχε αποδοθεί σε όλους τους υπαλλήλους με προηγούμενες αντίστοιχες νομοθετικές ρυθμίσεις.

- **13 Μαΐου 2022, 23:58 |**

Έχετε συνειδητοποιήσει για ποιους φορείς μιλάμε;; Για το πόσο συμβάλουν στην εύρυθμη λειτουργία του κράτους; Για την ευθύνη και τη συνέπεια με την οποία ανταποκρίνονται οι συνάδελφοι; Απαράδεκτο να μην δίνεται η προσωπική διαφορά σε όλους όσους εργάζονται σε αυτές τις υπηρεσίες!!

- **13 Μαΐου 2022, 21:41 |**

Προκειμένου να σταματήσει η μισθολογική ανισότητα στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, πρέπει να χορηγηθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν/διορίστηκαν στο Υπουργείο μετά τον Οκτώβριο του 2018.
Είναι παράλογο στην ίδια υπηρεσία, συνάδελφοι να επιτελούν το ίδιο έργο και να αμείβονται διαφορετικά, ακόμη και με σημαντικές πολλές φορές διαφορές !!! Είναι άδικο, δεν έχει νόημα, προκαλεί την οργή και αγανάκτηση και την κακή ψυχολογική λειτουργία στην ίδια την υπηρεσία. Επιτακτική ανάγκη να διορθωθεί αυτό με την κατάθεση σχετικής τροπολογίας, υπάρχει τρόπος και τον ξέρετε. Ειδάλλως ο καθένας θα αναλάβει τις ευθύνες του.

- **13 Μαΐου 2022, 21:36 |**

Στα πλαίσια της συνταγματικής ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης να αποδοθει η Προσωπική Διάφορα στους μεταταχθεντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μετά την 11.10.2018 όπως είχε αποδοθει σε όλους τους υπαλλήλους με προηγούμενους νόμους.
Δεν είναι δυνατόν να υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων ,με διαφορετικό μισθολόγιο,τα ίδια προσοντα, στην ίδια Υπηρεσία!!!

- **13 Μαΐου 2022, 21:39 |**

Σας παρακαλούμε να διορθώσετε την αδικία που έχει προκύψει λόγω της μη καταβολής της προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους του υπουργείου οικονομικών. Χαρακτηριστικό το παράδειγμα μας στο ΣΔΟΕ. Έχουμε πολλοί υπαλληλοι διορισθεί με την 9κ/2017, ασκούμε τα ίδια καθήκοντα και μερικοί από εμάς λαμβάνουμε 30-40% χαμηλότερο μισθό άπλως και μόνο επειδή ο δικός μας διορισμός έγινε μετά το 2018. Αυτό θα έπρεπε να έχει διορθωθεί χθες.

- **13 Μαΐου 2022, 21:58 |**

Το καθεστώς της άνισης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων με το ίδιο αντικείμενο εργασίας είναι κατ αρχήν άδικο,αναποτελεσματικό, σκορπάει απογοητεύσεις, δημιουργεί συγκρούσεις, αποτελεί τροχοπέδη στην κατανομή εργασίας μεταξύ των υπαλλήλων, δεν δίνει κίνητρο στους υπαλλήλους να αφοσιωθούν στο ευαίσθητο έργο τους που στόχος είναι η εξυπηρέτηση του πολίτη.
ΝΑ ΔΟΘΕΙ ΑΜΕΣΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ.
ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΙΔΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΑΔΙΑΝΟΗΤΟ Σ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΧΩΡΑ ΝΑ ΣΥΖΗΤΑΜΕ ΤΟ ΑΥΤΟΝΟΗΤΟ.

- **13 Μαΐου 2022, 20:28 |**

Είμαι στέλεχος στο σύστημα του ΕΣΠΑ. Θα ήθελα να θίξω το θέμα ότι όσοι πήραμε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών μετά τις 01.01.2016, λάβαμε τα 2 ΜΚ στο βασικό μισθό, αλλά υπεστήκαμε μείωση ίση με 2 ΜΚ στην προσωπική μας διαφορά σε αντίθεση με όσους είχαν μεταπτυχιακό μέχρι 31.12.2015 και δεν είχαν καμία μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Και προφανώς όσοι αναγνωρίσουν το μεταπτυχιακό τους μετά τις 01.06.2022 θα λάβουν στο βασικό μισθό 2 ΜΚ επίσης χωρίς μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Έτσι λοιπόν, υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα, την ίδια προϋπηρεσία που κάνουν την ίδια δουλειά, θα αμείβονται με ΑΝΙΣΟ τρόπο, απλώς επειδή κάποιοι από εμάς πήραμε και αναγνωρίσαμε το μεταπτυχιακό μας μεταξύ 01.01.2016 και 31.05.2022. Το δίκαιο λοιπόν είναι η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς να ισχύσει αναδρομικά από 01.01.2016, τουλάχιστον για τη λήψη ΜΚ λόγω μεταπτυχιακού.

- **13 Μαΐου 2022, 19:53 |**

Η «Ρύθμιση θεμάτων προσωπικής διαφοράς» του Κεφ. Β' δεν μπορεί να περιλαμβάνει μόνο τη μισθολογική ενίσχυση όσων ήδη τη λαμβάνουν, χωρίς να αντιμετωπίζεται το ζήτημα των ακραίων μισθολογικών ανισοτήτων εντός του ίδιου φορέα που δημιουργεί η προσωπική διαφορά. Οι νέοι Ειδικοί Επιστήμονες στον Συνήγορο του Πολίτη, όσοι/-ες προσελήφθησαν ή μετατάχθηκαν στην Αρχή από το 2018 κ.ε., αμείβονται με μισθούς Ενιαίου μισθολογίου, σε πλήρη αναντιστοιχία με τα τυπικά προσόντα, την επαγγελματική διαδρομή, αλλά και τα ιδιαιτέρως απαιτητικά καθήκοντα τους στο πλαίσιο της αποστολής της Αρχής. Όσο δεν ικανοποιείται το αίτημα του Συλλόγου Εργαζομένων στον Συνήγορο του Πολίτη, για ένα νέο, δίκαιο και αντιπροσωπευτικό μισθολόγιο για το σύνολο του Ειδικού Επιστημονικού προσωπικού, διαιωνίζεται ένα καθεστώς ανισότητας και αδικίας –κατά παράβαση θεμελιωδών συνταγματικών αρχών, όπως η ίση αμοιβή γι α ίση εργασία, η αξιοκρατία και η αναλογικότητα- που με την προτεινόμενη διάταξη θα διευρυνθεί ακόμη περισσότερο. Στο πλαίσιο της προτεινόμενης διάταξης, η άμεση χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους νέους Ειδικούς Επιστήμονες στον Συνήγορο του Πολίτη είναι το ελάχιστο που μπορεί να γίνει στην κατεύθυνση της άρσης των απαράδεκτων μισθολογικών ανισοτήτων έναντι των παλαιότερων συναδέλφων τους.

- **13 Μαΐου 2022, 18:45 |**

Πρέπει να συμπληρωθεί το άρθρο για την χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, σύμφωνα με τις βασικές αρχές του Συντάγματος, της ισότητας και της δίκαιης μεταχείρισης, όπως έγινε και με το Ν.4569/2018. Να σταματήσει η μισθολογική ανισότητα σε βάρος αυτών που μετατάχθηκαν μετά τις 11-10-2018 και οι οποίοι εργάζονται στις υπηρεσίες τους με τα ίδια τυπικά προσόντα και τα ίδια καθήκοντα.
Επιπλέον, κάποιοι υπάλληλοι, που προέρχονται από την ίδια πρόσκληση μετάταξης, λαμβάνουν την Π.Δ., γιατί ολοκληρώθηκε η διαδικασία μετάταξής τους ως 11-10-2018 και κάποιοι άλλοι από την ίδια πρόσκληση δεν παίρνουν Π.Δ.

- **13 Μαΐου 2022, 18:35 |**

Πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018. Η Προσωπική Διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας.
ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΝΑ ΔΩΣΕΤΕ ΤΕΛΟΣ ΣΤΗΝ ΑΔΙΚΙΑ ΑΥΤΗ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΜΑΣ.

- **13 Μαΐου 2022, 18:55 |**

Έχετε συνειδητοποιήσει για ποιους φορείς μιλάμε; Πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος τους στην εύρυθμη λειτουργία του κράτους; Με πόση ευθύνη και συνέπεια καλούνται να εργαστούν οι συνάδελφοί; Απαράδεκτο να μην δίνεται η προσωπική διαφορά σε όλους όσους εργάζονται σε αυτές τις υπηρεσίες!!

- **13 Μαΐου 2022, 18:10 |**

Η μη αποκατάσταση αδικιών (διαχωρισμός «νέων»-«παλαιών») δεν υπηρετεί τους σκοπούς του παρόντος νομοσχεδίου καθώς και την βελτίωση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας της Δημόσιας Διοίκησης.

Απαιτείται η τροποποίηση του άρθρου.

- **13 Μαΐου 2022, 18:48 |**

Το παρόν διαιωνίζει τη χρόνια αδικία μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων (μετά και προ του Οκτωβρίου του 2018).

Απαιτείται η τροποποίηση του ώστε να αρθεί αυτό το χάσμα σε όσες υπηρεσίες υφίστανται (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ., Υπ. Οικ κτλ.).

- **13 Μαΐου 2022, 16:09 |**

Πρέπει να δοθεί η προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ, προκειμένου να μην θα συνεχιστεί μια χρόνια αδικία, με συναδέλφους ίδιων τυπικών προσώπων και ίδιων καθηκόντων να αμοίβονται με διαφορετικό τρόπο.

- **13 Μαΐου 2022, 16:37 |**

Η προσωπική διαφορά σε πρώτη φάση αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), σε εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης τη δεδομένη χρονική στιγμή. Η Βουλή των Ελλήνων αποδέχθηκε την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης στη βάσει της αρχής της ισότητας.
Στην παρούσα φάση καλείται η πολιτική ηγεσία του ΥΠ.ΟΙΚ., να αναγνωρίσει την μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος των υπαλλήλων της να μεριμνήσει για άμεση νομοθετική ρύθμιση που αφορά την χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ., αποκαθιστώντας έτσι την μισθολογική εξομοίωση με «παλαιότερους» υπαλλήλους.
Σε διαφορετική περίπτωση, αν δηλαδή στο παρόν άρθρο δεν συμπεριληφθεί η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους μετά την 01.11.2018 υπαλλήλους, θα έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού!

- **13 Μαΐου 2022, 16:12 |**

Η προσωπική διαφορά, η οποία χορηγήθηκε στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, σε συνάρτηση του νευραλγικού τους ρόλου για την οικονομία και για τη χώρα εν γένει- γεγονός που αναγνωρίζεται

διαχρονικά από όλες τις κυβερνήσεις, όπως αποδεικνύεται από τη διατήρηση και την επέκτασή της στους νέους υπηρετούντες, με τελευταία υπαγωγή στο καθεστώς της προσωπικής διαφοράς των υπηρετούντων μέχρι 11.10.2018 βάσει του ν. 4569/2018- θα πρέπει να χορηγηθεί και σε όλους τους νεοδιόριστους ή μεταταχθέντες στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τις 11.10.2018, οι οποίοι δεν την λαμβάνουν.
Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους όσους υπηρετούν υπό τις ίδιες συνθήκες, σε αντίστοιχα καθήκοντα, κλάδους/ ειδικότητες και εργάζονται μαζί με παλαιότερους συναδέλφους- οι οποίοι αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, επειδή απλώς έτυχε να διοριστούν/ μεταταχθούν πριν από τις 11.10.2018- θα αποκαταστήσει την υφιστάμενη αδικία και θα επαναφέρει εντός των υπηρεσιών την ισότητα, τη δικαιοσύνη και την ευνομία, εξαλείφοντας διακρίσεις και ένα καθεστώς πολλών ταχυτήτων που δεν έχει κανένα δικαιολογητικό έρεισμα και η διαιώνισή του δεν τιμά ένα σύγχρονο ευρωπαϊκό κράτος, όπως η χώρα μας.
Σε μια εποχή, στην οποία η «διαρροή εγκεφάλων», ευρύτερα γνωστή ως «brain drain», ταλανίζει την Ελλάδα και η ανακοπή του φαινομένου αυτού είναι ζωτικής σημασίας για την ανάκαμψη της χώρας, είναι αναγκαίο το Υπουργείο Οικονομικών- όπως πολλάκις έχει παρατηρηθεί και από τους Θεσμούς- να προσελκύσει και να διατηρήσει προσωπικό υψηλών προσόντων, το οποίο θα τεθεί στην εμπροσθοφυλακή της εθνικής μας προσπάθειας. Το μικρό ενδιαφέρον για την πλήρωση νέων θέσεων και οι παραιτήσεις από τις θέσεις του Υπουργείου Οικονομικών καταδεικνύουν ξεκάθαρα ότι χωρίς την αναγνώριση του έργου τους και χωρίς την αποκατάσταση της ισότητας με τους παλαιότερους συναδέλφους τους οι νέοι προσοντούχοι υπάλληλοι θα αναγκαστούν να αποχωρήσουν και να αναζητήσουν θέση εργασίας με καλύτερους όρους στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ενώ οι υπηρεσίες θα βρεθούν σε αδιέξοδο αδυνατώντας να προσελκύσουν προσωπικό αυξημένων προσόντων και να πληρώσουν τα σημαντικά κενά που ήδη έχουν, ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στο καίριας σημασίας εθνικό έργο τους.
Είναι λοιπόν ανάγκη να αποκατασταθεί η αδικία της ύπαρξης υπαλλήλων πολλών ταχυτήτων και να προβλεφθεί η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών χωρίς διακρίσεις.

- **13 Μαΐου 2022, 15:45 |**

Αυτή η ανισότητα, που οφείλεται στη μη χορήγηση ΠΔ στους νεότερους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των φορέων του, δημιουργεί κατάφωρη αδικία που διαταράσσει την υπαλληλική συνοχή και στρέφει ομάδες υπαλλήλων την μία ενάντια στην άλλη .Χωρίς να είμαι συνταγματολόγος, είναι προφανές ότι είναι αντισυνταγματικό γιατί ποιος νομοθέτης θα επέτρεπε δύο υπάλληλοι, με το ίδιο αντικείμενο και τα ίδια τυπικά προσόντα να μην αμείβονται ισότιμα? Πόσο μάλλον , στις περιπτώσεις (που είναι πολλές)νέοι υπάλληλοι να διαχειρίζονται σοβαρότερο αντικείμενο ή να διαθέτουν περισσότερα τυπικά προσόντα. Κύριε Υπουργέ στην ζωή κρίνεσαι για αυτά που κάνεις και γι αυτά που δεν κάνεις .Επανεξετάστε το και αποκαταστείστε αυτή την αδικία. Οι δημόσιοι υπάλληλοι στο σύνολό τους τα τελευταία χρόνια έχουν αναλάβει και έχουν σηκώσει μεγάλο βάρος, με ότι αυτό συνεπάγεται για τους ίδιους και τις οικογένειες τους.

- **13 Μαΐου 2022, 14:27 |**

ΝΑ ΔΟΘΕΙ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ ΕΔΩ ΚΑΙ ΤΩΡΑ.

- **13 Μαΐου 2022, 14:32 |**

ΑΞΙΟΤΙΜΕ ΚΥΡΙΕ ΥΠΟΥΡΓΕ, ΟΠΩΣ ΣΑΣ ΣΤΗΡΙΖΟΥΜΕ ΤΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ, ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΣΑΣ, ΝΑ ΤΗΡΕΙΤΑΙ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ, ΚΑΙ ΝΑ ΑΠΟΔΟΘΕΙ ΠΡΟΣΟΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

- **13 Μαΐου 2022, 14:47 |**

«Η καθιερούμενη με το άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος αρχή της ισότητας αποτελεί νομικό κανόνα, ο οποίος επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό τις αυτές ή παρόμοιες συνθήκες και αποκλείει τόσο την έκδηλα άνιση μεταχείριση, είτε με τη μορφή της εισαγωγής καθαρά χαριστικού μέτρου ή προνομίου μη συνδεομένου προς αξιολογικά κριτήρια είτε με την μορφή της επιβολής αδικαιολόγητης επιβάρυνσης, όσο και την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση

προσώπων που βρίσκονται κάτω από διαφορετικές συνθήκες με βάση όλως τυπικά ή συμπτωματικά ή άσχετα μεταξύ τους κριτήρια (3396/2014 ΣΤΕ)».

- **13 Μαΐου 2022, 14:26 |**

Στο πλαίσιο της συνταγματικής ισότητας και της δίκαιης μεταχείρισης πρέπει να αποδοθεί η Προσωπική Διαφορά στους υπαλλήλους που διορίσθηκαν ή μετατάχθηκαν μετά την 11.10.2018, όπως άλλωστε είχε αποδοθεί σε όλους τους υπαλλήλους με προηγούμενες αντίστοιχες νομοθετικές ρυθμίσεις.

- **13 Μαΐου 2022, 14:24 |**

Όλοι οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (ΓΓΠΣΔΔ), με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.
Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 τουΝ.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».. Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε επιτακτικά πλέον τη διευθέτηση της εις βάρος μας διακριτικής μεταχείρισης και την αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής τακτοποίησης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη των υπηρεσιών της ΓΓΠΣΔΔ, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 13:01 |**

Πολύ σωστή η ρύθμιση του συγκεκριμένου άρθρου. Νομίζω όμως πως το παρόν νομοσχέδιο θα έπρεπε να συμπεριλάβει αντίστοιχη ρύθμιση για «αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά την αλλαγή Μ.Κ. εξαιτίας της αύξησης τυπικών προσόντων ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ», καθώς όσοι απέκτησαν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών ή διδακτορικά δπλώματα τα προηγούμενα έτη, κατατάχθηκαν μεν σε υψηλότερα Μ.Κ., πλην όμως υπέστησαν μείωση στις καθαρές αποδοχές τους.

- **13 Μαΐου 2022, 13:42 |**

Η μη συμπερίψη πρόβλεψης σχετικά με την απόδοση προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες στο ΥΠΟΙΚ και στους εποπτευόμενους από αυτό φορείς (μετά την 11η.10.2018) αποτελεί αδιαμφισβήτητα κατάφωρη παραβίαση των συνταγματικών μας δικαιωμάτων, όχι μόνο της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (ίδια αμοιβή για ίδια εργασία), αλλά και της αξιοπρεπούς διαβίωσης και του δικαιώματος προς εργασία (επιλογή εργασίας).
Είναι δικαίωμά μου να επιθυμώ να εργάζομαι σε ελεγκτικό φορέα με εξειδικευμένο αντικείμενο νευραλγικής σημασίας, που ως εκ της ρυθμιστικής και ελεγκτικής του φύσεως μόνο δημόσιος φορέας θα μπορούσε να είναι. Σημειωτέον ότι η επιλογή μου έγινε μέσω ΑΣΕΠ με προκήρυξη άκρως απαιτητική όσον αφορά τα προσόντα (επαγγελματικά και εκπαίδευση). Όταν, όμως, ο μισθός μου υπολείπεται κατά πολύ άλλων συναδέλφων του ίδιου φορέα, οι οποίοι λαμβάνουν διαφορετική ο καθένας προσωπική διαφορά, με μοναδικό κριτήριο το χρόνο πρόσληψης, το δικαίωμά μου να μπορώ να συνεχίσω να επιλέγω αυτήν την εργασία παραβιάζεται. Παραβίαση που επιτείνεται από την αντεπειχηρηματολογία για τις χαμηλόμισθες θέσεις του δημοσίου, που έγκειται σε προτροπές να αναζητήσουμε εργασία στον ιδιωτικό τομέα. Η ανισότητα που διατηρείται με το προς διαβούλευση νομοσχέδιο δεν ερείδεται σε τυχόν δημοσιονομικό κόστος, όταν έχει ήδη προβλεφθεί ειδικό μισθολόγιο στην ΑΑΔΕ, διαφορετικό μισθολόγιο στην Επιτροπή Ανταγωνισμού και στην Επιτροπή Παιγνίων. Μήπως ο απώτερος στόχος είναι η φτωχοποίηση του νέου ανθρώπινου δυναμικού

και η αποδυνάμωση των δημοσίων φορέων που υπηρετούν; Η απόδοση της προσωπικής διαφοράς είναι ένα δίκαιο, ηθικό και εύλογο αίτημά μας, την ικανοποίηση του οποίου θα αναζητήσουμε με κάθε μέσο, θεσμικά, αλλά και δικαστικά.

- **13 Μαΐου 2022, 13:27 |**

το μόνο που κάνει αυτή η ρύθμιση είναι να ενισχύσει ακόμα περισσότερο την μισθολογική ανισότητα μεταξύ των υπαλλήλων. δεν μπορεί υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια καθήκοντα και προσόντα και πολλές φορές παραπάνω χρόνια προϋπηρεσίας να παίρνουν χαμηλότερο μισθό από τους άλλους.

- **13 Μαΐου 2022, 13:14 |**

Πρέπει επιτέλους και οι 300 εντός Κοινοβουλίου να καταλάβουν ότι ΧΩΡΙΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΕΙΑ ΑΥΤΗ Η ΧΩΡΑ ΔΕΝ ΠΑΕΙ ΠΟΥΘΕΝΑ!

- **13 Μαΐου 2022, 13:41 |**

Με το παρόν σχέδιο νόμου οξύνεται η αδικία που υφίστανται οι υπάλληλοι οι οποίοι διορίστηκαν/μετατάχθηκαν μετά τον Οκτώβρη του 2011 σε υπηρεσίες όπου αποδίδεται η προσωπική διαφορά, καθώς η μισθολογική διαφορά με τους υπαλλήλους που τη λαμβάνουν ήδη αυξάνεται ακόμη περισσότερο. Εφόσον στόχο της Κυβέρνησης αποτελεί η άρση των αδικιών και όχι η όξυνσή τους, η ενίσχυση του αισθήματος δικαίου του πολίτη και η παροχή καλύτερου επιπέδου διαβίωσης, ιδιαίτερα στις συνθήκες που όλοι ζούμε αλλά και σε αυτές που διαφαίνονται στο άμεσο μέλλον, προτείνω την τροποποίηση του συγκεκριμένου άρθρου όπως παρακάτω:

«Άρθρο 28 Επέκταση προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους που έχουν διοριστεί μετά την 01.11.2011
1. Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α` 226), χορηγείται, από 01.06.2022, σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.11.2011 έως και την ημερομηνία δημοσίευσης του παρόντος, στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, του Ταμείου Παρακαταθηκών και Δανείων, της Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής καθώς επίσης και στους δικαστικούς υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου και του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.
2. Η παράγραφος 1 εφαρμόζεται αναλογικά στους υπαλλήλους που θα διορισθούν εντός του έτους 2022 και η προσωπική διαφορά θα χορηγείται σε αυτούς από την ημερομηνία του διορισμού τους.
3. Για τους σκοπούς του παρόντος και για τον υπολογισμό της προσωπικής διαφοράς εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των άρθρων 28 και 29 του ν. 4024/2011, όπως ίσχυαν πριν την κατάργησή τους, καθώς και των άρθρων 26 και 27 του ν. 4354/2015, χωρίς να είναι δυνατός ο υπολογισμός τυχόν πλασματικού χρόνου για την περαιτέρω μισθολογική εξέλιξη των ως άνω υπαλλήλων και χωρίς να είναι δυνατή η αναδρομική λήψη διαφοράς αποδοχών για το χρονικό διάστημα πραγματικής υπηρεσίας πριν την 01.06.2022.
4. Η παραπάνω προσωπική διαφορά συμψηφίζεται με κάθε άλλη προσωπική διαφορά που είχε χορηγηθεί στους εν λόγω υπαλλήλους δυνάμει άλλων διατάξεων.
5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν έχουν εφαρμογή στους υπαγόμενους στις διατάξεις της υποπαραγράφου ΙΔ.3 της παρ. ΙΔ του άρθρου πρώτου του ν. 4152/2013 (Α` 107), του άρθρου 188 του ν. 4261/2014 (Α` 107), του άρθρου 14 του ν. 4350/2015 (Α` 161), και του αρ. 45 του ν. 4569/2018 (Α΄179)

Άρθρο 29 Αναστολή μείωσης προσωπικής διαφοράς κατά την μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων Αναστέλλεται από 01.06.2022 και μέχρι 31.05.2024, η εφαρμογή της διάταξης του προτελευταίου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 4354/2015 (Α΄ 176). Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών η καταληκτική ημερομηνία αναστολής δύναται να αναπροσαρμόζεται. Για τους υπαγόμενους στις ρυθμίσεις του άρθρου 1 του παρόντος η αναστολή ισχύει μετά τον υπολογισμό της προσωπικής διαφοράς βάσει των εκεί ειδικότερων αναφερόμενων ρυθμίσεων.»

- **13 Μαΐου 2022, 13:13 |**

Κύριοι αιρετοί και μη εξαιρετέοι,
Πρέπει να διορθωθεί άμεσα η κατάφωρη αδικία της μή απόδοσης της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών. Δόθηκε τρεις φορές μέχρι τώρα το 2012,2015,2018,και θα έπρεπε να δίνεται αυτόματα για να μην είναι οι υπάλληλοι ΟΜΗΡΟΙ της εκαστοτε πολιτικής ηγεσίας. Πρέπει επιτέλους η αδικία να μην είναι αυτονόητος κανόνας στη δημόσια διοίκηση. Είναι επίσης παράλογο να παγώνει για παλαιούς υπαλλήλους η επίσης άδικη μείωση κατά την εξέλιξη και να μην λύνεται ΟΛΟ το πρόβλημα συνολικά.
Το ότι έχει φτάσει ο πληθωρισμός στο 10% , επίσης δεν είναι συνοδευτικό επιχείρημα, είναι αλήθεια, οπότε το πρόβλημα μας είναι διπλό.

ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΜΕ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΤΟ 2006 ΚΑΙ ΕΝΑ ΠΑΙΔΙ-ΚΑΘΑΡΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ 832 ΕΥΡΩ

- **13 Μαΐου 2022, 12:54 |**

Σε όσους λαμβάνουμε την ωρίμανση από τα κλιμάκια έχουμε μείωση στο μισθό.
Η απόφαση να έχει αναδρομική ισχύ , αλλιώς όσοι έχουν πάρει κανονικά τα κλίμακια θα είμαστε χαμένοι σε σχέση με όσους δεν τα έχουν πάρει ακόμα….
πρέπει να διευκρινηστεί. Δηλαδή θα ισχύει για αποφάσεις που θα βγούν από εδώ και πέρα με τις προηγούμενες τι θα γίνει…

- **13 Μαΐου 2022, 12:52 |**

Η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων αποτελεί παραβίαση της συνταγματικής αρχής της ισότητας, η οποία πρέπει να αρθεί, άμεσα, με σχετική πρόβλεψη στο παρόν νομοσχέδιο.

- **13 Μαΐου 2022, 12:22 |**

Η απόδοση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών είναι αναγκαίο να ρυθμιστεί άμεσα για να διορθωθεί η άνιση μισθολογική μεταχείριση των εργαζομένων, όπου υπάλληλοι με ίδια τυπικά προσόντα και ίδια καθήκοντα αμείβονται διαφορετικά.

- **13 Μαΐου 2022, 12:44 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη δεν αφορά στο σύνολο των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ. Με τη συγκεκριμένη διάταξη «ξεπαγώνει» η προσωπική διαφορά που λαμβάνουν όσοι υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ υπηρετούσαν (και εξακολουθούν να υπηρετούν) σε αυτό, μέχρι τον 10/2018. Όμως, όσοι υπάλληλοι διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν στο ΥΠΟΙΚ έκτοτε, ΔΕΝ λαμβάνουν αυτή την προσωπική διαφορά! Γι αυτούς του υπαλλήλους ΔΕΝ προβλέπεται τίποτα στη συγκεκριμένη διάταξη. Με αυτόν τον τρόπο όχι μόνο διατηρείται μια απαράδεκτη και αντισυνταγματική διαφορά ανάμεσα στις αποδοχές των «παλαιών» και των «νέων» υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ, αλλά αυτή η διαφορά αυξάνεται σε δυσθεώρητα ύψη.
Πρέπει να προβλεφθεί η ΚΑΘΟΛΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ, ανεξαρτήτως χρόνου ένταξής τους σε αυτό.

- **13 Μαΐου 2022, 12:30 |**

Για άλλη μια φορά δημόσιοι υπάλληλοι πολλών ταχυτήτων. Αυτοί που δεν έχουν προσωπική διαφορά και δεν εμπίπτουν στις συγκεκριμένες κατηγορίες που περιγράφονται στο νομοσχέδιο θα ήταν καλό να σταματήσουν να είναι παραγωγικοί.
Δεν έχει κανένα νόημα πια αυτή η κοροϊδία.

- **13 Μαΐου 2022, 12:01 |**

Η μη απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, δηλαδή σε αυτούς που μετατάχθηκαν από τον Οκτώβριο του 2018 και μετά,αποτελεί κατάφορη παραβίαση των

συνταγματικών αρχών της ισότητας και της δικαιοσύνης. Δεν μπορεί να παραβλεφθεί ότι η Προσωπική Διαφορά δόθηκε στους υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τους Ν.4024/2011 (Α' 226), Ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του Ν.4569/2018 (Α' 179).

- **13 Μαΐου 2022, 12:45 |**

ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ (πρώην Υπερβάλλουσα μείωση)

Με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθ. 29 του ν. 4024/2011 (Προηγούμενο Ενιαίο Βαθμολόγιο- Μισθολόγιο) θεσπίστηκε «Υπερβάλλουσα Διαφορά», για να ρυθμίσει θέματα διαφοράς αποδοχών που προέκυπταν λόγω της εφαρμογής του, και της συνεπαγόμενης κατάργησης των διαφορετικών πρόσθετων αποδοχών, αμοιβών και λοιπών επιδομάτων που υπήρχαν στους επιμέρους φορείς του Δημοσίου.
Σύμφωνα λοιπόν, με την παρ.2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011, εφόσον κατά την εφαρμογή του και με σύγκριση των αποδοχών των υπάλληλων την 31/10/2011 και την 1/11/2011, διαπιστωνόταν ότι προκαλούνταν στις νέες αποδοχές του υπαλλήλου, μείωση μεγαλύτερη του 25%, η μείωση αυτή κατανεμόταν ως εξής:
• Η μείωση του 25% πραγματοποιούνταν άπαξ την 1/11/2011,
• ενώ η υπερβάλλουσα του 25% μείωση, θα διατηρούνταν και θα περικοπτόταν ισόποσα σε διάστημα 2 ετών με αφετηρία την 1/11/2012, έτσι ώστε την 1/11/2013 να μην υφίστανται αποδοχές ως υπερβάλλουσα μείωση.
Στόχος της ρύθμισής αυτής ήταν να πραγματοποιηθεί μία ομαλή και σταδιακή μείωση των αποδοχών των υπαλλήλων του Δημοσίου σε τριετές πλαίσιο, έτσι ώστε κατά την εξάλειψη της προσωπικής διαφοράς την 1/11/2013, να εξαλειφτούν και οι προϋπάρχουσες ανισότητες στις αποδοχές των υπαλλήλων ανάλογα με τον φορέα που υπηρετούσαν, και ακολούθως να αμείβονται όλοι οι υπάλληλοι του Δημοσίου ομοιόμορφα, ανάλογα με τα τυπικά τους προσόντα, προάγοντας έτσι τον θεσμό του κρατικού υπαλλήλου.
Ωστόσο, με τις διατάξεις του ν. 4093/2012 (περ.2 Υποπαρ.Γ1 παρ.1 άρθρου πρώτου) η προαναφερθείσα σταδιακή περικοπή της υπερβάλλουσας του 25% μείωσης, που επρόκειτο να πραγματοποιηθεί την 1/11/2012, ανεστάλη και δεν πραγματοποιήθηκε ποτέ, ενώ εν συνεχεία με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθ.27 του ν.4354/2015 (Νέο Μισθολόγιο) τα ποσά των δικαιούχων της ως άνω υπερβάλλουσας μείωσης διατηρήθηκαν από 1/1/2016, ως Προσωπική Διαφορά πλέον, και καταβάλλονται στους δικαιούχους υπάλληλους έως σήμερα, αναστέλλοντας την εξίσωση των αποδοχών των υπαλλήλων του Δημοσίου, ανάλογα με τα τυπικά τους προσόντα, επ' αόριστο.
Αυτό οφειλόταν στο γεγονός ότι η λογική της σύγκρισης των αποδοχών, η οποία πραγματοποιήθηκε επί των ήδη μειωμένων κατά το 2010 λόγω των μνημονιακών ρυθμίσεων, επιδομάτων, ευνοούσε μόνο είτε τους υπαλλήλους οι οποίοι λάμβαναν κατά την 31/10/2011 πολύ υψηλά ποσά επιδομάτων, είτε τους υπαλλήλους των οποίων οι νέες αποδοχές την 1/11/2011 καταβαραθρώνονταν, λόγω των υψηλών μειώσεων, όπως είναι οι υπάλληλοι των κατηγοριών Υποχρεωτικής και Δευτεροβάθμιάς Εκπαίδευσης (ΥΕ/ΔΕ).
Κατόπιν τούτου, και λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι, η τέως Υπερβάλλουσα Μείωση – νύν Προσωπική Διαφορά,
1. δεν έχει πλέον τη έννοια του μεταβατικού μέτρου ομαλοποίησης των διαφορών και ανισοτήτων στις αποδοχές μεταξύ των υπαλλήλων του Δημοσίου, εφόσον διατηρήθηκε ως είχε την 1/11/2011 και δεν εξαλείφθηκε, και
2. χορηγήθηκε, στο πλαίσιο της συνταγματικής αρχής της ισότητας, με τις διατάξεις του άρθ. 45 του ν. 4569/2018 ως ανωτέρω, σήμερα σε νέους υπάλληλους, που έχουν διορισθεί ή μεταταχτεί στους εν λόγω φορείς μετά την 1/11/2011, με εικονική αναγωγή στις αποδοχές της ημερομηνίας αυτής, και οι οποίοι κατά περίπτωση δε είχαν κατά την ημερομηνία αυτή, είτε την ιδιότητα του Δημοσίου Υπαλλήλου, είτε υποστεί αντίστοιχη μείωση στις αποδοχές τους,
καταλήγει να συνιστά πλέον πρόσθετη παροχή, επιδοματικού χαρακτήρα που σκοπό έχει να ενισχύσει το εισόδημα συγκεκριμένων υπαλλήλων των Φορέων αυτών.
Στο πλαίσιο αυτό, κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, να επανέρθει η Προσωπική Διαφορά της παρ. 1 του άρθ.27 του ν.4354/2015, για το σύνολο των υπαλλήλων του δημοσίου στο ύψος της μείωσης του 25% που πραγματοποιήθηκε την 01/11/2011.

- **13 Μαΐου 2022, 12:14 |**

Πρέπει να δοθεί η προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ, ανεξαρτήτως του χρόνου ένταξής τους σε αυτό και με πρόβλεψη για τους νεοεισερχόμενους και του μετατασσόμενους απο εδώ και πέρα ωστε να μην υφίσταται μισθολογική διαφοροποίηση ανάμεσα σε υπάλληλους ακόμα και του ίδιου τμήματος με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας.

- **13 Μαΐου 2022, 12:43 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού. Λαμβάνοντας υπόψη την μισθολογική ανισότητα και αδικία που συντελείται εις βάρος μας, σε σχέση με τους συναδέλφους με τους οποίους εργαζόμαστε υπό τα ίδια περιγράμματα θέσεων, με τις ίδιες αρμοδιότητες, τις ίδιες ευθύνες και το ίδιο έργο, έχοντας τα ίδια (ή και αυξημένα) τυπικά προσόντα παρακαλούμε για την άμεση τροποποίηση του άρθρου το οποίο να συμπεριλαμβάνει και την χορήγηση της ΠΔ στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, για να επιλυθεί οριστικά η πλέον τρίχρονη για κάποιους εξ ημών οικονομική ομηρία και άρση της άδικης κατάστασης στην οποία βρισκόμαστε. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν οδηγεί ολοένα και περισσότερους από αυτούς στο να αναζητούν νέες θέσεις εργασίας μέσω μετακινήσεων, αποσπάσεων, κινητικότητας δημιουργώντας, κατά τη γνώμη μου, πρόβλημα στο ίδιο το Υπουργείο Οικονομικών (έλλειψη προσωπικού και κανένα κίνητρο για να παραμείνει κάποιος σε αυτό).
Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Συνεπώς, θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ και τους εποπτευόμενους φορείς μετά τον 10/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 12:22 |**

Κύριοι αιρετοί και μή εξαιρεταίοι,
Πρεπει να διορθωθεί άμεσα η κατάφωρη αδικία της μή απόδοσης της προσωπικής διαφοράς στους υπαλληλους του Υπουργείου Οικονομικών.Δοθηκε τρεις φορές μεχρι τωρα το 2012,2015,2018,και θα επρεπε να διδεται αυτόματα για να μην ειναι οι υπάλληλοι ΟΜΗΡΟΙ της εκαστοτε πολιτικης ηγεσίας.Πρέπει επιτέλους η αδικία να μην ειναι αυτονόητος κανονας στη δημόσια διοικηση.Ειναι επισης παράλογο να παγωνει για παλαιους υπαλληλους η επισης αδικη μειωση κατα την εξέλιξη και να μην λυνεται ΟΛΟ το πρόβλημα συνολικα.
Το οτι εχει φτασει ο πληθωρισμος στο 10% , επισης δεν ειναι συνοδευτικο επιχείρημα, ειναι αληθεια, οπότε το πρόβλημα μας ειναι διπλο.

ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΜΕ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΤΟ 2006 ΚΑΙ ΕΝΑ ΠΑΙΔΙ-ΚΑΘΑΡΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ 832 ΕΥΡΩ

- **13 Μαΐου 2022, 12:48 |**

Στο συγκεκριμένο άρθρο (28) θα πρέπει να πρέπει να υπάρξει πρόβλεψη για τη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζομένους του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018. Οι εν λόγω υπάλληλοι, εδώ και τρία έτη, υφίστανται μια άνιση μισθολογική μεταχείριση έναντι των συναδέλφων τους παρότι ασκούν ίδια καθήκοντα και διαθέτουν εφάμιλλη εργασιακή εμπειρία και ακαδημαϊκά προσόντα με εκείνου που τη λαμβάνουν. Η αντιμετώπιση αυτή έρχεται σε σύγκρουση με την αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος).

- **13 Μαΐου 2022, 11:02 |**

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί ώστε η Π.Δ να αποδοθεί στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων,οι οποίοι έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά τον Οκτώβριο του 2018 και δεν την λαμβάνουν.

Η μη απόδοση της Π.Δ δημιουργεί δύο κατηγορίες υπαλλήλων στον ίδιο φορέα. Άλλωστε η Π.Δ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών με τις διατάξεις του ν.4024/2011(Α 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν.4354/2015(Α 176) και τελευταία του ν.4569/2018(Α 179) με εφαρμογή της συνταγματικής ισότητας.

- **13 Μαΐου 2022, 11:34 |**

Πολύ θετική εξέλιξη η απεμπλοκή των μισθολογικών κλιμακίων από την Προσωπική Διαφορά. Όμως στην προσπάθεια που γίνεται θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι υπάλληλοι που έχουν μεταταχθεί ή προσληφθεί μετά την 11/10/2018 ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΤΙΣ ΙΔΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ με τους υπόλοιπους συναδέλφους. Σύμφωνα με τις αρχές της ισότητας και νομιμότητας του Συντάγματος της Ελλάδος, στην νομοθετική μεταρρύθμιση που κατατίθεται θα πρέπει να εξισωθούν μισθολογικά όλοι οι συνάδελφοι, δίνοντας την Προσωπική Διαφορά σε όσους δεν την λαμβάνουν.
Πρώτα δημιουργούμε ίση μισθολογική βάση και μετά προχωράμε σε περαιτέρω παροχές.

- **13 Μαΐου 2022, 11:41 |**

Στο παρόν άρθρο (28) θα πρέπει να λυθεί το θέμα της χορήγησης της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζομένους του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018 κατ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Η άνιση μισθολογική μεταχείριση των εν λόγω υπαλλήλων και η μη καταβολή σε αυτούς της προβλεπόμενης προσωπικής διαφοράς, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, προσκρούει στη αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος).

- **13 Μαΐου 2022, 11:13 |**

Δε νοείται σε υπηρεσίες αιχμής για την αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης όπως είναι το Υπ. Οικ. ή η Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ. (βραχίονας στον οποίο επαφίεται η απρόσκοπτη λειτουργία του Υπ. Οικ. και όχι μόνο) να συνεχίζει να υφίσταται το άδικο και αντισυνταγματικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των υπαλλήλων.

Απαιτείται η τροποποίηση του άρθρου.

- **13 Μαΐου 2022, 11:21 |**

Η προσωπική διαφορά, που ορθά και δίκαια «ξεπαγώνει» για τους υπηρετούντες πριν από τον 10.2018, επιβάλλεται να αποδοθεί και στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων αυτού φορέων, που διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά την ημερομηνία αυτή και δεν την λαμβάνουν παρά το γεγονός μάλιστα των αυξημένων τυπικών τους προσόντων. Αυτό επιτάσσει η συνταγματική αρχή της ισότητας, όπως άλλωστε αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση του Ν. 4569/2018, με τον οποίο αποδόθηκε η π.δ. σε όσους υπηρετούσαν κατά το χρόνο δημοσίευσής του. Οποιαδήποτε άλλη αντιμετώπιση, με τη διατήρηση υπαλλήλων δύο ταχυτήτων μέσα στον ίδιο φορέα, πέραν του ότι είναι ευθέως αντισυνταγματική, υπονομεύει τελικά και τον σκοπό τόσο του παρόντος νομοσχεδίου όσο και κάθε άλλης προσπάθειας αναμόρφωσης του δημοσίου προς την κατεύθυνση της αξιοκρατίας.

- **13 Μαΐου 2022, 11:38 |**

Το γεγονός ότι υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής υπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούσαν στο ΥΠ.ΟΙΚ πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά.

Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.

Η αναστολή από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της ΠΔ στους μετά την 01.11.2018 συναδέλφους, θα έχει σαν αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλων

Προτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη για την άμεση χορήγηση της ΠΔ στο σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας όπου ήδη αυτή χορηγείται.

- **13 Μαΐου 2022, 11:27 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ, είμαι πατέρας ενός δημοσίου υπαλλήλου που αγωνίστηκα να τον αναθρέψω και να τον σπουδάσω, για να έχει καλλίτερη τύχη στη ζωή του. Πληροφορήθηκα ότι άλλοι συνάδελφοί του στο γραφείο του, με τα ίδια πτυχία και τα ίδια έτη προϋπηρεσίας (27) αμοίβονται υψηλότερα, με μόνο κριτήριο ότι εκείνος μετατάχθηκε στο υπουργείο οικονομικών μετά τον Οκτώβριο του 2018! Ειλικρινά, με πληγώνει τέτοιος εμπαιγμός και αδικία προς το παιδί μου αλλά και προς τις οικογένειές μας, και το λιγότερο που περιμένω από εσάς προσωπικά και από την παρούσα Κυβέρνηση, είναι η αποκατάσταση της αρχής της ισότητας (ίσες αμοιβές για ίσης αξίας εργασία) και η τήρηση του Συντάγματος, το οποίο ορκιστήκατε να διαφυλάτετε. Με εκτίμηση, Νικόλαος

- **13 Μαΐου 2022, 11:25 |**

Η προσωπική διαφορά πρέπει να ρυμθιστεί όχι μόνο για τους νεοεισερχόμενους υπαλήλους του ΥΠΟΙΚ αλλά για όλους τους υπαλήλους του Δημοσίου σε αντίστοιχη αναλογία. ΠΔ διαφορά αποδίδεται και σε άλλα υπουργεία και ΝΠΔΔ, μικρότερη μεν αλλά αποδίδεται. Ομοίως όλοι οι υπάλληλοι που διοριστήκαμε μετά το 2011 πρέπει να λάβουμε την προσωπική διαφορά των υπαλλήλων που υπηρετούσαν πριν το 2011. Υπάλληλοι δύο ταχυτήτων υπάρχουν παντού, όχι μόνο στο ΥΠΟΙΚ. Δεν είμαστε παιδιά ενός κατώτερου Θεού.

- **13 Μαΐου 2022, 11:48 |**

Με το παρόν νομοθέτημα διαιωνίζονται περαιτέρω αδικίες και ανισότητες που υπάρχουν κατά τη μισθολογική αντιμετώπιση υπαλλήλων του Υπ.Οικ. Ειδικότερα, ο λόγος αφορά τη μη απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους του Υπ.Οικ. μετά το 2018 και μάλιστα υπαλλήλους που ενδεχομένως είναι αυξημένων τυπικών και ουσιαστικών προσόντων σε σχέση με παλιότερους συναδέρφους τους. Ωστόσο, πέρα από τη μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους της Υπ.Οικ., είναι εξίσου απαράδεκτο, υπάλληλοι οι οποίοι ασκούν ελεγκτικά καθήκοντα, ως μονάδα επιβολής του νόμου λ.χ. ΣΔΟΕ (με αναγνώριση του ελεγκτικού έργου σε διεθνές επίπεδο, με άσκηση προανακριτικών καθηκόντων, συνδρομή σε OLAF, κτλ), να αμοίβεται βάση του ενιαίου μισθολογίου, χωρίς ούτε καν κάπιο ελεγκτικό επίδομα, με μισθό 900 ευρώ.
Το ανωτέρω καθεστώς είναι απλώς απαξιωτικό για όλους εμάς αλλά και για την ελληνική δημόσια διοίκηση!!!

- **13 Μαΐου 2022, 11:50 |**

Το παρόν άρθρο χρήζει τροποποίησης ώστε να αρθεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων (μετά και προ του Οκτωβρίου του 2018).

Το μισθολογικό αυτό χάσμα σε φορείς κομβικούς για τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης όπως είναι η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.) συντελεί στη μη εύρυθμη λειτουργία της εκάστοτε υηρεσίας και της δημόσιας διοίκησης εν γένει.

- **13 Μαΐου 2022, 10:22 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ, πώς δέχεστε να αμοίβεστε με χαμηλότερο μισθό από τους άλλους Υπουργούς της ίδιας Κυβέρνησης; … Α γεια σου!

- **13 Μαΐου 2022, 10:55 |**

Η μη αποδοση της προσωπικής διαφοράς στο συνολο των υπαλληλων του Υπουργείου Οικονομικών δεν αποτελεί αδικία, αλλά κατάφορη παραβίαση βασικών συνταγματικών αρχών.

Η διευθέτηση του ζητήματος της μισθολογικής εξίσωσης για το σύνολο των υπαλλήλων που υπηρετούν στο Υπουργείο Οικονομικών, θα μπορούσε να εισαχθεί ως προσθήκη στο παρόν άρθρο απαλείφοντας με τον καλύτερο τρόπο τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων, οι οποίοι εκτελούν τα ίδια καθήκοντα, στους ίδιους χώρους, με τα ίδια προσόντα.

- **13 Μαΐου 2022, 10:42 |**

Η προσωπική διαφορά πρέπει να δοθεί σε όλους όσους υπηρετούν στο Υπουργείο Οικονομικών. Ίδιες υποχρεώσεις υπαλλήλων, ίδια δικαιώματα, αξιοκρατία, δικαιοσύνη. σύζυγος υπαλλήλου υπουργείου οικονομικών

- **13 Μαΐου 2022, 10:52 |**

Όλοι οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (ΓΓΠΣΔΔ), με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων. Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 τουΝ.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».. Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε επιτακτικά πλέον τη διευθέτηση της εις βάρος μας διακριτικής μεταχείρισης και την αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής τακτοποίησης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη των υπηρεσιών της ΓΓΠΣΔΔ, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 10:01 |**

Όλοι οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (ΓΓΠΣΔΔ), με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων. Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 τουΝ.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».. Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε επιτακτικά πλέον τη διευθέτηση της εις βάρος μας διακριτικής μεταχείρισης και την αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής τακτοποίησης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη των υπηρεσιών της ΓΓΠΣΔΔ, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 10:40 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ, κάνετε ένα λάθος πρωτίστως αντισυνταγματικό, να ανοίγετε την ψαλίδα ακόμα περισσότερο μεταξύ 'παλαιών' και 'νεοεισερχομένων' υπαλλήλων στο Υπ.Οικονομικών δημιουργώντας

δυσαρεστημένους υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, τορπιλίζοντας το ομαδικό κλίμα στις υπηρεσίες. Πιστεύουμε ότι ΕΣΕΙΣ είστε σε θέση θα το διορθώσετε, αποδίδοντας την προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους, και κατόπιν σταθεροποιώντας την, γιατί μόνο έτσι, τηρώντας την αρχή της ισότητας (ίση αμοιβή για ίση εργασία αδιακρίτως), θα δώσετε κίνητρα για να μπορέσετε να πετύχετε κάποιους από τους στόχους που θέτετε με το παρόν νομοσχέδιο, για διαρκή εξέλιξη, αντικειμενική αξιολόγηση, στοχοθεσία και αύξηση της παραγωγικότητας. Ακόμα καλύτερα θα ήταν να αναθεωρήσετε την αναγκαιότητα καταβολής της, θεσπίζοντας ένα πιο δίκαιο ενιαίο μισθολόγιο που ο κάθε υπάλληλος θα αμοίβεται βάσει των σπουδών και της εμπειρίας του ισότιμα με τους ομοίους του, προσαρμοσμένο στις απαιτήσεις του 'σήμερα', π.χ. ΔΤΚ 10% κλπ.

- **13 Μαΐου 2022, 10:10 |**

Η παρούσα νομοθετική ρύθμιση,αποτελεί ένα ακόμα επιφανειακό νομοθέτημα,το οποίο παρά τον τίτλο και τους διακηρυγμένους στόχους του εισάγει οξύμωρες και αντιφατικές ρυθμίσεις. Συγκεκριμένα, παρά τις μεγαλοπήβολες διακυρήξεις, «περί βελτίωσης της λειτουργίας των υπηρεσιών» (άρθρο 1, παρόντος νομοσχεδίου) ή » τον καθορισμό ενός ενιαίου πλαίσιου δεξιοτήτων για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης» (άρθρο 2, παρόντος νομοσχεδίου), με την ρύθμιση του άρθρου 28 αναφορικά με την εξομάλυση της προσωπικής διαφοράς για όσους ήδη την λαμβάνουν και χωρίς καμία πρόβλεψη να τη λάβουν όσοι εισήχθησαν στο Υπ.Οικ. μετά το 2018,δημιουργεί περαιτέρω ανισσότητες μεταξύ συναδέλφων.
Η άρση μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούν στον ίδιο φορέα, είναι ουσιαστικά μονόδρομος, και μάλιστα όταν η Προσωπική Διαφορά αποδόθηκε στους υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τους Ν.4024/2011 (Α' 226), Ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του Ν.4569/2018 (Α' 179), έχοντας ως βάση την εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας.

Η κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβριο του 2018 συνεχίζεται. Υπάλληλοι που μεταταχθήκαν μετά τις 11-10-2018 λαμβάνουν μικρότερο μισθό, σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους, ακόμη και σε περιπτώσεις που έχουν είτε λιγότερα τυπικά προσόντα, είτε λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες ή ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες, είτε ανήκουν και σε χαμηλότερη βαθμίδα εκπαίδευσης!
Είναι λυπηρό να διαπιστώνεται πως οι κρατούντες την εξουσία αρνούνται να αντιμετωπίσουν με σοβαρότητα το ζήτημα. Ωστόσο και οι κρίνοντες κρίνονται, και οι εκλογές δεν αργούν…

- **13 Μαΐου 2022, 10:09 |**

Η μη καταβολή της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους έχουν μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους σε αυτό φορείς από τον Οκτώβριο 2018 μέχρι σήμερα, είναι αντισυνταγματική και άδικη, αφού για ίση εργασία καταβάλλονται χαμηλότερες αποδοχές. Εάν δεν αμείβονται δύο υπάλληλοι, ίδιου ΜΚ με ίδια χρόνια υπηρεσίας, με ίσες αποδοχές για ίσης αξίας εργασία είναι οξύμωρο να θεσπίζονται κίνητρα επίτευξης στόχων αλλά και η αξιολόγηση δεν έχει καμία αξία. Πρώτο μέλημα πρέπει να είναι η εξάλειψη της ανισότητας με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπ. Οικονομικών. Ο συνάδελφος με τα ίδια προσόντα και τους ίδιους στόχους θα αμοιφθεί με προσωπική διαφορά ενώ δεύτερος με 'μπράβο'; Δυστυχώς τα 'μπράβο' δεν αγοράζουν τίποτα από αυτά που θέλουν χρήματα!
Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α` 226), να χορηγηθεί, σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που έχουν μεταταχθεί μετά την 1.9.2018, ημερομηνία εφαρμογής του άρθου 45 του ν.4569/2018 , στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ.Συν.).
Για να υπάρξει πραγματικό κίνητρο σε όλους τους υπάλληλους του Υπουργείου Οικονομικών, θα πρέπει

πρώτα να αρθεί η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση των μεταταχθέντων μετά το 2018 υπάλληλων με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους αδιακρίτως.

- **13 Μαΐου 2022, 10:24 |**

Να συμπληρωθεί το άρθρο επέκτασης της Π.Δ.στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μεταταχθέντες μετά την 11/10/2018,σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης,όπως η Π.Δ. αποδόθηκε στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους στο ίδιο Υπουργείο με τους Ν.4024/2011,Ν.4354/2015,Ν.4569/2018.
Επιπλέον πρέπει να τονίσουμε ότι πολλοί συνάδελφοι που μετατάχθηκαν με την ίδια πρόσκληση παίρνουν την Π.Δ. επειδή η μετάταξή τους ολοκληρώθηκε ως 11/10/2018 ενώ οι υπόλοιποι δεν την παίρνουν.

- **13 Μαΐου 2022, 10:35 |**

Αν δεν δοθεί οριζόντια η προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ, ανεξαρτήτως του χρόνου ένταξής τους σε αυτό, θα συνεχιστεί μια χρόνια αδικία, με συναδέλφους ίδιων τυπικών προσόντων και ίδιων καθηκόντων να αμοίβονται με διαφορετικό τρόπο. Προτείνω λοιπόν την απόδοση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και φυσικά επικροτώ το ξεπάγωμα της μισθολογικής εξέλιξης που ήδη προβλέπει η διάταξη του άρθρου 28.

- **13 Μαΐου 2022, 10:46 |**

Στα πλαίσια της συνταγματικής ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης να αποδοθεί η Προσωπική Διάφορα στους μεταταχθεντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μετά την 11.10.2018 όπως είχε αποδοθει σε όλους τους υπαλλήλους με προηγούμενους νόμους.
Δεν είναι δυνατόν να υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων ,με διαφορετικό μισθολόγιο,τα ίδια προσοντα, στην ίδια Υπηρεσία!!!

- **13 Μαΐου 2022, 09:51 |**

Να συμπληρωθεί το άρθρο επέκτασης της Π.Δ.στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μεταταχθεντες μετα την 11/10/2018,σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης,όπως η Π.Δ. αποδόθηκε στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους στο ίδιο Υπουργείο με τους Ν.4024/2011,Ν.4354/2015,Ν.4569/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 09:48 |**

Αγαπητέ Υπουργέ,
Αν και με το νομοσχέδιο αποσκοπείται «η βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου τομέα μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ανάπτυξη και ενδύναμωση του ανθρώπινου δυναμικού και την εισαγωγή της έννοιας της αυτοαξιολόγησης» (άρθρο 1 παρόντος νομοσχεδίου), ουσιαστικά η ρύθμιση του άρθρου 28 και η μη πρόβλεψη παροχής της προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους του Υπ.Οικ., μετά το 2018, τορπιλίζει και ακυρώνει οποιαδήποτε προσπάθεια «βελτίωσης» του ανθρώπινου δυναμικού.
Ειδικότερα, σύμφωνα με τη νομολογία (577/2021 ΔΕΦ ΑΘ, 2368/2017 ΣΤΕ, 25/2016 ΕΣ, κ.ά.) η άνιση μισθολογική μεταχείριση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και η μη καταβολή σε αυτούς της προβλεπόμενης (πάλιν και πολλάκις νομοθετημένης) προσωπικής διαφοράς, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, προσκρούει στη αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος), που κατοχυρώνεται επιπλέον και σε ενωσιακό (άρθρο 157 της Σ.Λ.Ε.Ε., άρθρα 21-23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.) και διεθνές επίπεδο (άρθρο 23 παρ. 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του 1948, άρθρο 7 του Διεθνούς Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα, που κυρώθηκε με τον ν. 1532/1985, Α΄ 45, άρθρο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης, που κυρώθηκε με τον ν. 1426/1984, Α΄ 32, άρθρο 1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, που κυρώθηκε με τον ν. 2595/1998, Α΄ 63, άρθρο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με τον ν. 1424/1984, Α΄ 29, και 111 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας της 4.6.1958

της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που κυρώθηκε με τον ν. 1424/1984), δεδομένου ότι τα καθήκοντά τους δεν υπολείπονται σε σπουδαιότητα από εκείνα των συναδέλφων τους στην ίδια υπηρεσία, προς τους οποίους τελούν σε ταυτόσημες συνθήκες εργασίας και οι οποίοι λαμβάνουν την εν λόγω παροχή.

Είναι η πρώτη Κυβέρνηση μετά την καθιέρωση του ενιαίου μισθολογίου, που εξωθεί εκαντοντάδες εργαζόμενους και τις οικογένειές τους σε πολυετείς και πολυδάπανους δικαστικούς αγώνες, εν μέσω οικονομικής κρίσης, γνωρίζοντας ότι θα δικαιωθούν. Θύματα της προκαλούμενης στρέβλωσης δεν είναι μόνο οι εν λόγω οικονομικά εξαρτώμενοι πολίτες, αλλά και η δημόσια υπηρεσία, καθώς η διοικητική ανεπέρκεια της εκάστοτε Κυβέρνησης προκαλεί προβλήματα στην εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας και της δημόσιας διοίκησης εν γένει.

- **13 Μαΐου 2022, 09:02 |**

Οσο και αν συμφωνώ με το ξεπάγωγμα της μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων που ήδη παίρνουν προσωπική διαφορά, θεωρώ οτι είναι πρώτιστης σημασίας η καθολική απόδοση προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ, ανεξαρτήτως του χρόνου ένταξης σε αυτό, καθώς είναι απαράδεκτο υπάλληλοι ίδιων τυπικών προσόντων και ίδιων καθηκόντων να αμοίβονται με διαφορετικό τρόπο.

- **13 Μαΐου 2022, 09:27 |**

Να συμπληρωθεί το άρθρο επέκτασης της Π.Δ.στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μεταταχθεντες μετα την 11/10/2018,σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης,όπως η Π.Δ. αποδόθηκε στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους στο ίδιο Υπουργείο με τους Ν.4024/2011,Ν.4354/2015,Ν.4569/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 09:21 |**

Θεωρώ απαράδεκτο μια κυβέρνηση που έχει κάνει παντιέρα την κοινωνική δικαιοσύνη και την στήριξη των οικονομικά ασθενέστερων, όχι μόνο να διατηρεί ένα καθεστώς μη ίσης μισθολογικής αντιμετώπισης και φτωχοποίησης των υπαλλήλων της αλλά και να την διευρύνει.
Η κυβέρνηση οφείλει να άρει πρώτα από όλα αυτή την αδικία εξομοιώνοντας, με την χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς, τον μισθό όλων των υπαλλήλων του Υπ. Οικ και των εποπτευόμενων φορέων του και στην συνέχεια να υλοποιήσει το Άρθρο 28 του σχεδίου νόμου.

- **13 Μαΐου 2022, 09:34 |**

Στα πλαίσια της συνταγματικής αρχής της ισότητας και ισονομίας θα πρέπει να αποκατασταθεί η άνιση μισθολογική αντιμετώπιση των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ.

Για το λόγο αυτό και σε συνέχεια των νομοθετικών ρυθμίσεων (ν. 4024/2011, ν. 4569/2018) που είχαν θεραπεύσει μέχρι τον Οκτώβριο του 2018 την παραπάνω αδικία, θα πρέπει να τροποποιηθεί το παρόν άρθρο και αποδοθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους του υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών.

- **13 Μαΐου 2022, 08:54 |**

Άμεσα στο παρόν άρθρο (28) θα πρέπει να δοθεί λύση στο θέμα της χορήγησης της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζομένους του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018,που άλλωστε μέχρι την κατάθεση του νομοσχεδίου, είχαμε τη διαβεβαίωση ,ότι ήταν προτεραιότητα! Αν όχι τώρα πότε;;;;
Με την προσθήκη τριών γραμμών , θα λυνόταν αυτή η κατάφωρη αδικία και θα αποτελούσε το άρθρο πραγματική ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ.
Γιατί δεν γίνεται να ΡΥΘΜΙΖΕΙΣ μια αδικία , «ξεχνώντας » μια άλλη!

- **13 Μαΐου 2022, 08:22 |**

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να αποδοθεί πρώτα η Π.Δ. στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, ενώ ασκούν ίδια καθήκοντα και έχουν ίδια τυπικά προσόντα με άλλους που την λαμβάνουν, παραβιάζοντας έτσι την συνταγματική αρχή της ισότητας και εν συνεχεία να εφαρμοσθεί η αναστολή μείωσής

της.
Το μόνον που επιτυγχάνεται με την παρούσα μορφή, είναι η ακόμα μεγαλύτερη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που επιτελούν το ίδιο έργο με τα ίδια προσόντα, με μοναδικό κριτήριο διαφοροποίησής τους τον χρόνο τοποθέτησης στην υπηρεσία.
Είναι μια αδικία που πρέπει άμεσα να διορθωθεί.

- **13 Μαΐου 2022, 08:46 |**

Η προσωπική διαφορά είναι μία άδικη στρέβλωση του ενιαίου μισθολογίου που δεν πρέπει να διαιωνίζεται, όπως επιχειρείται με συγκεκριμένο νομοσχέδιο, αλλά αντιθέτως πρέπει να καταργηθεί. Με το αρ. 10 του ν.4337/2015 οι αρμοδιότητες των πρώην Υπηρεσιών Δημοσιονομικού Ελέγχου (νυν ΔΥΕΕ) αποκεντρώθηκαν σε επίπεδο φορέων Κεντρικής Διοίκησης. Έτσι, από 01/01/2017 υπάλληλοι στις Γενικές Διευθύνσεις Οικονομικών Υπηρεσιών όλων των Υπουργείων εκτελούν τα ίδια καθήκοντα, εφαρμόζουν την ίδια νομοθεσία και χρησιμοποιούν τα ίδια πληροφοριακά συστήματα πού έως τις 31/12/2016 έκαναν υπάλληλοι από το ΓΛΚ. Οπότε εύλογα γεννώνται τα ερωτήματα : 1) Σε ποιά δικαιοσύνη αναφέρονται οι υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ; και 2) Αποτελεί η επέκταση της προσωπικής διαφοράς σε όλο το ΥΠΟΙΚ βιώσιμη επιλογή;;Σίγουρα όχι. Προτείνεται η πλήρης κατάργηση της προσωπικής διαφοράς οριζόντια και η υιοθέτηση κινήτρων απόδοσης, όπως το Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων, οριζόντια σε όλη τη Δημόσια Διοίκηση για υπαλλήλους που ασκούν ίδια καθήκοντα ασχέτως του φορέα στο οποίο απασχολούνται. Χρειάζεται δικαιοσύνη παντού όχι ad hoc!

- **13 Μαΐου 2022, 08:11 |**

@ ΛΕΝΑ
Ξέχασες όμως να αναφέρεις πως την προσωπική διαφορά δεν την έπαιρναν μόνο οι παλαιοί υπάλληλοι, αλλά επεκτάθηκε για λόγους ίσης μεταχείρισης και σε υπαλλήλους που μετατάχτηκαν ή διορίστηκαν στο υπουργείο οικονομικών μετά το 2011.

- **13 Μαΐου 2022, 08:11 |**

Πως είναι δυνατόν τη στιγμή που με το συγκεκριμένο άρθρο θεραπεύεται δικαίως το ζήτημα που αφορά στη μισθολογική εξέλιξη των παλαιών συναδέλφων που λαμβάνουν την προσωπική διαφορά, την ίδια στιγμή να μην νομοθετείται το επίσης δίκαιο αίτημα χορήγησή της και στους υπόλοιπους συναδέλφους που υπηρετούν, μετά τον 10/2018, στο ΥΠΟΙΚ/φορείς; Αποτέλεσμα είναι να μην θεραπεύεται η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση συναδέλφων και να ενισχύεται περαιτέρω η μισθολογική ανισότητα μεταξύ συναδέλφων που εργάζονται στις ίδιες θέσεις, με τις ίδιες αρμοδιότητες και ευθύνες και με τα ίδια τυπικά προσόντα.

- **13 Μαΐου 2022, 08:02 |**

Η προσωπική διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α’ 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α’ 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης τη δεδομένη χρονική στιγμή. Το ελληνικό κοινοβούλιο αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας. Το προς ψήφιση άρθρο είναι σε ακριβώς αντίθετη κατεύθυνση καθώς αντί να αποκαταστήσει τη μισθολογική ανισότητα που υπάρχει εδώ και πάνω από τρία (3) χρόνια, αυτή διευρύνεται.
Σε συνέχεια λοιπόν του ν. 4024/2011 (Α’ 226) και του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και προκειμένου να διορθωθεί για ακόμη μια φορά αυτή η άνιση μεταχείριση, πρέπει να τροποποιηθεί το παρόν άρθρο και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου.

- **13 Μαΐου 2022, 07:52 |**

Αγαπητέ Υπουργέ, είμαι ελεγκτής στο ΣΔΟΕ και διασφαλίζω κάθε έτος για το κράτος τόσα έσοδα όσο το 1/2 της ετήσιας ΠΔ των υπαλλήλων (400 περίπου) που δεν την λαμβάνουν, μεταξύ των οποίων και εγώ.

Συνδυαστικά με το γεγονός ότι δε λαμβάνω ούτε ελεγκτική αποζημίωση, όπως γίνεται σε αντίστοιχες υπηρεσίες και του ΥΠΟΙΚ, αισθάνομαι ο πιο «τζάμπα» υπάλληλος-ελεγκτής στη δημόσια διοίκηση. Το γεγονός ότι με το παρόν άρθρο θα δω να ανοίγει η ψαλίδα με τους κλητήρες, γραμματείς και φαρισαίους του ΥΠΟΙΚ, που αμείβονται ήδη 50% πάνω από εμένα λόγω της ΠΔ, ξεπερνά την κοινή λογική. Και δεν συμψηφίζεται με τα 100 ευρώ που θα λάβω (αν τα λάβω κιόλας) μέσω του bonus του άρθρου 26 του παρόντος.

- **13 Μαΐου 2022, 00:00 |**

Με την προτεινόμενη διάταξη, διατηρείται μία κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπαλλήλων υπηρετούσαν ήδη με απόσπαση και η απόφαση μετάταξής τους είχε εκδοθεί πριν τη δημοσίευση του σχετικού νόμου 4569/2018. Μετατάχθηκαν όμως λόγω καθυστερημένης» έκδοσης του ΦΕΚ μετά τη δημοσίευση του νόμου.
Είναι άδικο και άνισο 2 υπάλληλοι με τα ίδια χρόνια υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία να αμείβονται διαφορετικά (η διαφορά της Π.Δ.) επειδή ο ένας έτυχε να μεταταχθεί 1 ημέρα μετά τη δημοσίευση του Ν. 4569/18!!! Παρατείνεται έτσι η αδικία στους υπαλλήλους του Υπ. Οικονομικών που δεν εντάχθηκαν στην προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση και στις διατάξεις του άρθρου 45 του ν. 4569/2018 (ΦΕΚ 179/Α΄/11-10-18) για χορήγηση της προσωπικής διαφοράς, μολονότι υπηρετούσαν ήδη λόγω «καθυστερημένης» έκδοσης του ΦΕΚ μετάταξης καθώς και εκείνους που μετατάχθηκαν μετά το 2018 και συνεχίζεται η παραβίαση των αρχών της ίσης αμοιβής και ίσης μεταχείρισης. Υπάλληλοι δύο ταχυτήτων εργαζόμενοι με τα ίδια προσόντα, στον ίδιο χώρο και παρέχοντας την ίδια εργασία ΑΜΕΊΒΟΝΤΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΆ!!! παραβιάζοντας κατάφωρα την συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας και της αναλογικότητας.

- **13 Μαΐου 2022, 00:14 |**

Η προτεινόμενη διάταξη δεν ρυθμίζει το από ετών εκκρεμές ζήτημα των υπαλλήλων του Υπ. Οικονομικών που δεν εντάχθηκαν στην προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση και στις διατάξεις του άρθρου 45 του ν. 4569/2018 (ΦΕΚ 179/Α΄/11-10-18) για χορήγηση της προσωπικής διαφοράς, μολονότι υπηρετούσαν ήδη με απόσπαση και η απόφαση μετάταξής τους είχε εκδοθεί πριν τη δημοσίευση του σχετικού νόμου, λόγω «καθυστερημένης» έκδοσης του ΦΕΚ μετάταξης καθώς και εκείνους που μετατάχθηκαν μετά το 2018. Ως εκ τούτου, η άνιση μεταχείριση που υφίστανται περισσότεροι από 300 υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών παραμένει, όπως και η συνεχιζόμενη παραβίαση των αρχών της ίσης αμοιβής και ίσης μεταχείρισης από πλευράς πολιτείας.

- **12 Μαΐου 2022, 23:17 |**

Για ποιό σύστημα κινήτρων και επίτευξης στόχων μιλάμε, για ποιά αναστολή προσωπικής διαφοράς, όταν δεν υπάρχει καν ισότητα και ισονομία, όταν δεν υπάρχει καν ίδια αμοιβή για ίδια εργασία; Όταν υπάλληλος με περισσότερα τυπικά προσόντα, περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας και εμφανώς,πολλές φορές,πιο αποδοτικός από συνάδελφό του στην ίδια υπηρεσία, όχι μόνο λαμβάνει πολύ μικρότερες αποδοχές, αλλά διαβάζει ότι θα συνεχίσει να διαιωνίζεται η μισθολογική ανισότητα. Ο λόγος για τους υπαλλήλους που διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν στου Υπουργείο Οικονομικών και τους εποπτευόμενους από αυτό φορείς μετά τον 10/2018 (και όχι μόνο). Εσείς πώς θα νιώθατε στη θέση αυτών των υπαλλήλων; Αποτελεί, νομίζετε, η πρότασή σας καλή νομοθέτηση;

- **12 Μαΐου 2022, 22:21 |**

Είναι σωστό να ανασταλεί, αλλά γιατί μέχρι μέχρι τις 31.5.2024? Επίσης να ληφθεί υπόψη η αδικία που υφίστανται υπάλληλοι δεν υπάγονται στο άρθρο 45 του ν.4569/2018, γιατί προσλήφθηκαν η μεταταχθήκαν μετά την έκδοση του. Το σύνταγμα και τα ανθρώπινα δικαιώματα ορίζουν ίδια μεταχείριση και ίδια αμοιβή για ίδια εργασία πράγμα που αυτή την στιγμή καταπατάται. Πρέπει να είναι άμεση η επέκταση της εφαρμογής του άρθρο 45 του ν.4569/2018, προκειμένου να μην αυξηθεί αυτή η ανισότητα που υπάρχει σήμερα, αλλά να εξομαλυνθεί.

- **12 Μαΐου 2022, 22:46 |**

Σωστό το άρθρο, αλλά πρώτα πρέπει να χορηγηθεί η Προσωπική Διαφορά σε όσους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών(ΥΠ.ΟΙΚ.), διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018, οι οποίοι είναι υπάλληλοι αυξημένων προσόντων και αμείβονται χαμηλότερα από όλους, γιατί βρέθηκαν στο Υπουργείο, μετά την 11/10/2018.
Η Προσωπική Διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ., με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφερόταν στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.
ΘΕΡΜΗ ΠΑΡΑΚΛΗΣΗ ΝΑ ΕΠΙΛΥΣΕΤΕ ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΩΡΑ, ΜΕ ΤΗΝ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΣΕ ΟΣΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΕΝ ΤΗΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ, ΒΑΖΟΝΤΑΣ ΤΕΛΟΣ ΣΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΚΗ ΑΔΙΚΙΑ, ΟΠΩΣ ΟΡΙΖΕΙ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΡΟΗΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ.

- **12 Μαΐου 2022, 21:55 |**

Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α` 226), επιβάλλεται από τη συνταγματική αρχή της ισότητας, να χορηγηθεί σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 11.10.2018, ημερομηνία δημοσίευσης του ν.4569/2018 (εφαρμογή του άρθρου 45 από 01-09-2018), στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών.

- **12 Μαΐου 2022, 21:48 |**

Το συγκεκριμένο άρθρο είναι στην σωστή κατεύθυνση, αφού επί χρόνια οι μισθοί ήταν καθηλωμένοι στα ίδια επίπεδα, καθώς η όποια μισθολογική εξέλιξη συνεπάγονταν αυτόματα τη μείωση της Προσωπικής Διαφοράς, με αποτέλεσμα την μισθολογική στασιμότητα.
Δεν μπορεί όμως σε καμία περίπτωση, το συγκεκριμένο άρθρο να μην συνοδεύεται και με την άρση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ υπαλλήλων που έχουν τα ίδια προσόντα, εκτελούν τα ίδια καθήκοντα (παράγουν την ίδια εργασία) και αμείβονται διαφορετικά, δηλαδή με την χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών (ΥΠ.ΟΙΚ.), θέμα που είναι πρώτιστης σημασίας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας.
Η Προσωπική Διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.
Επιβάλλεται να επιλυθεί το μείζον θέμα της κατάφορης αδικίας από το κράτος που θέλει να χαρακτηρίζεται κράτος δικαίου, με την απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών.

- **12 Μαΐου 2022, 21:54 |**

Θα πρέπει να υπάρξει πρόβλεψη για τη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς και σε όσους υπαλλήλους μετατάχθηκαν ή προσλήφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και τους εποπτευόμενους φορείς αυτού μετά τον 10/2018, ώστε να μην υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων, ήτοι να έχουν τις ίδιες απολαβές υπάλληλοι που ασκουν τα ίδια καθήκοντα.

- **12 Μαΐου 2022, 20:47 |**

Δηλαδή αυτοί που παίρνουν ήδη περισσότερα θα πάρουν ακόμη περισσότερα!! Είναι δίκαιο αυτό και σωστό;; Πότε θα αποκατασταθεί επιτέλους αυτή η άδικη μεταχείριση μεταξύ των συναδέλφων;

Παράλληλα με αυτό το ευνοϊκό μέτρο θα πρέπει να ρυθμιστεί άμεσα και το θέμα καταβολής της προσωπικής διαφοράς σε όσους συναδέλφους δεν το παίρνουν ακόμα!!

- **12 Μαΐου 2022, 20:02 |**

Το συγκεκριμένο άρθρο πρεπει να αλλάξει ώστε να απαλειφθεί η ύπαρξη δύο κατηγοριών υπαλλήλων (αυτών που δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά και αυτών που την λαμβάνουν με ημερομηνία διαχωρισμού την 11/10/2018 και τον νόμο 4569/2018). Το αποτέλεσμα είναι να δημιουργείται μια μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων με ίδια προσόντα και με ίδια καθήκοντα, σε αντίθεση με τις προβλέψεις του Συντάγματος περί ισότητας.

- **12 Μαΐου 2022, 20:38 |**

Ως υπάλληλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου θα ήθελα να επισημάνω την ανάγκη τροποποίησης του συγκεκριμένου άρθρου που αναφέρεται στην προσωπική διαφορά ώστε να προβλέπει την χορήγηση της και στους διορισθέντες ή μεταταχθέντες μετά την 11.10.2018 στο Υπουργείο Οικονομικών, στους εποπτευόμενους απο αυτό φορείς καθώς και σε όλους τους υπολοιπους φορεις που υφίσταται η προσωπικη διαφορά όπως ειναι και το Ελεγκτικό Συνέδριο.

Λαμβάνοντας υπόψιν ότι μέχρι και σήμερα, εργαζόμενοι στην ιδια υπηρεσία, με ίδιατυπικά προσόντα και κατηγορία εκπαίδευσης, ίδια χρόνια προϋπηρεσίας στο δημόσιο, ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο, ίδιες εργασιακές σχέσεις και ίδια καθήκοντα αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του κάθε φορέα αποτελεί επιτακτική ανάγκη και θα άρει αυτή την αναιτιολόγητη, άδικη και αντισυνταγματική συνέχιση της άνισης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζόμενων μέσα στην ίδια υπηρεσία και της δημιουργίας υπαλλήλων δύο ταχυτήτων.

Για την αποκατάσταση αυτής της άνισης μεταχείρισης και αδικίας των εργαζομένων και για να αποφευχθούν παρόμοιες καταστάσεις στο μέλλον, προτείνω να τροποποιηθεί το άρθρο 28 ως ακολούθως:
1.Αναστέλλεται από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, η εφαρμογή του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176). Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών δύναται να αναπροσαρμόζεται η καταληκτική ημερομηνία αναστολής.
2.Η παρ. 1 του άρθρου 45 του ν. 4569/2018 (Α΄ 179) αντικαθίσταται ως εξής:
« Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226), χορηγείται, από 1.9.2018, σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.11.2011 καθώς και σε όλους τους υπαλλήλους που διορίζονται ή μετατάσσονται μετά την δημοσίευση του παρόντος νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (ΕΛ.ΣΥΝ.).

- **12 Μαΐου 2022, 19:41 |**

ΕΡΖΑΖΟΜΑΙ ΣΤΟ ΤΠΚΔ. ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΟΙ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΕΙΝΑΙ ΔΙΠΛΑΣΙΕΣ ΟΙ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ ΤΟ ΙΔΙΟ, ΤΟ ΕΦΑΠΑΞ ΠΟΛΛΑΠΛΑΣΙΟ, Η ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ, ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΠΡΟΙΚΟΔΟΤΗΣΗ, ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΕΘΕΛΟΥΣΙΑ ΚΛΠ. ΟΙ ΠΑΛΑΙΟΤΕΡΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ. ΕΜΑΣ ΔΕΝ ΜΑΣ ΔΙΝΟΥΝ ΤΙΠΟΤΑ ΓΙΑΤΙ ΔΕΝ ΕΙΜΑΣΤΕ ΟΥΤΕ ΦΟΡΟΦΥΓΑΔΕΣ, ΟΥΤΕ ΤΕΜΠΕΛΗΔΕΣ, ΟΥΤΕ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ, Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΑΣ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ, ΔΕΝ ΜΑΣ ΠΙΑΝΕΙ ΟΥΤΕ Η ΑΚΡΙΒΕΙΑ. ΜΑΛΛΟΝ ΖΟΥΜΕ ΣΕ ΑΛΛΗ ΧΩΡΑ.

- **12 Μαΐου 2022, 19:26 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη δημιουργεί ακόμα μεγαλύτερο χάσμα στις σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και προάγει την αδικία και την αναξιοκρατία. Το συγκεκριμένο άρθρο υπηρετεί την

φιλοσοφία οι πλούσιοι πλουσιότεροι και οι φτωχοί φτωχότεροι. Προτείνω την άμεση απόσυρση του συγκεκριμένου άρθρου. Η κοινωνική αδικία σε ένα απλό άρθρο.

- **12 Μαΐου 2022, 19:02 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει το εξής άσχημο αποτέλεσμα. Οι καλοπληρωμένοι (παλιοί) υπάλληλοι του Υπ. Οικ. θα συνεχίζουν να λαμβάνουν ακόμα περισσότερα χρήματα από του υπαλλήλους που εισήλθαν στο Υπουργείο Οικονομικών μετά την πρώτη Νοεμβρίου του 2018. Προτείνω την άμεση απόσυρση του συγκεκριμένου άρθρου. Με το άρθρο αυτό, υπηρετείται η φιλοσοφία οι πλούσιοι πλουσιότεροι και οι φτωχοί φτωχότεροι. Απλά Λυπηρό.

- **12 Μαΐου 2022, 19:27 |**

Να δοθεί η προσωπική διαφορά του Υπουργείου Οικονομικών ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ!!!!

Η αρχής της ισότητας, ίσης εργασίας και ισής αμοιβής εξαντλείται μόνο στους υπαλλήλους ενός υπουργείου;;;;

Τι να πούμε κι εμείς οι υπόλοιποι;;;;;Εμείς θα δικαιωθούμε δικάστικά; Ηθικά; Οικονομικά;

Εμείς δεν εργαζόμαστε;;;;

Πότε θα πάψουν οι ειδικές διατάξεις για μια απροσδιόριστη ελίτ;;;

- **12 Μαΐου 2022, 19:17 |**

Η μη χορήγηση προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν μετά το 2018, αποτελεί άδικη και άνιση μεταχείριση. Υπάλληλοι με ίδια προσόντα, ίδια καθήκοντα, ίδιες αρμοδιότητες και ίση προϋπηρεσία στο Δημόσιο αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μόνο κριτήριο ότι κάποιοι μετατάχθηκαν πριν το 2018 στο Υπουργείο.
Η χορήγηση Προσωπικής Διαφοράς σε υπαλλήλους που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν μετά το 2018 στο Υπουργείο Οικονομικών
α. θα εξαλείψει την ανισότητα/αδικία
β. είναι συνταγματικά δίκαια
γ. θα βελτιώσει το κλίμα εργασίας σε πάρα πολλά γραφεία

- **12 Μαΐου 2022, 18:14 |**

Αξιότιμε κ.Υπουργέ, όταν καλούμαστε να τρέξουμε 100 μ. με κίνητρο το μετάλλιο (την επιβράβευση), πρέπει όλοι να ξεκινάμε από την ίδια γραμμή (ίδια αφετηρία). Όσο και αν προπονηθούμε, όσο γρήγορα και αν τρέξουμε, το μετάλλιο θα παίρνουν μόνο όσοι ξεκινούν τον αγώνα με μία προσωπική διαφορά μπροστά από τους υπόλοιπους. Στέκει; Όχι! Διορθώστε την αδικία και ξεκινάμε μετά τον αγώνα για εξέλιξη και παραγωγικότητα από την ίδια βάση με ισότιμα κίνητρα!

- **12 Μαΐου 2022, 18:20 |**

Το παρόν άρθρο αντί να άρει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ νέων-παλαιών υπαλλήλων (μετά και προ της 11/10/2018) συντελεί στη περαιτέρω διεύρηνση του.

Είναι κομβικής σημασίας η αποκατάσταση αυτού του χάσματος στους φορείς που αυτό υφίσταται (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ, Υπ. Οικ. κτλ.)

- **12 Μαΐου 2022, 18:13 |**

Τι θα γίνει με τους υπαλλήλους που έχουν μεταταχθεί μετά τον Οκτώβριο του 2018 στο Υπουργείο οικονομικών;Θα χάσουν όλα αυτά που έπρεπε να είχαν πάρει!!!θα πρέπει να διορθωθεί όλη αυτή αδικία!

- **12 Μαΐου 2022, 18:26 |**

Το άρθρο αυτό δεν διορθώνει μία χρόνια αδικία που υφίστανται όσοι έχουν μεταταχθεί μετά τον Οκτώβριο του 2018 στο Υπουργείο οικονομικών αλλά αντιθέτως διευρύνεται η οικονομική ανισότητα.

Πρώτα θα πρέπει να διορθωθεί η όποια αδικία υφίστανται όσοι δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά και μετά να κατατεθεί το συγκεκριμένο άρθρο.

- **12 Μαΐου 2022, 16:56 |**

Σύμφωνα με την παρ. 1β του άρθρου 45 του ν. 4569/2018 (Α΄ 179), ισχύουν τα εξής : «Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ' εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και η οποία προέκυψε από την εφαρμογή του άρθρου 57 του ν. 2324/1995 (Α΄ 146) όπως επαναφέρθηκε σε ισχύ και τροποποιήθηκε με το άρθρο 44 του ν. 2873/2000 (Α΄ 285) και διατηρήθηκε σε ισχύ με τις παραγράφους 8 και 9 του άρθρου 12 του ν. 3205/2003 (Α΄ 297), από την 1.9.2018 καταβάλλεται σε όλους τους υπαλλήλους όλων των οργανικών μονάδων του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), με ημερομηνία διορισμού ή μετάταξης ή διοικητικής υπαγωγής της υπηρεσίας της οργανικής τους θέσης στο Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων έως 31.03.2019.» Απόρροια των ανωτέρω είναι υπάλληλοι που υπηρετούν, μεταφέρθηκαν, διορίστηκαν, μετατάχθηκαν, κ.ο.κ. μετά την 31η-03-2019, να αμείβονται πολύ λιγότερο από τους άλλους συναδέλφους τους του Υπουργείου Ανάπτυξης ενώ διαθέτουν τα ίδια προσόντα και επιτελούν αντίστοιχο έργο υπό τις αυτές εργασιακές συνθήκες στο ίδιο Υπουργείο. ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΝΑ ΑΡΘΟΥΝ ΟΛΕΣ ΟΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ και η άδικη αντιμετώπιση των υπαλλήλων του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων οι οποίοι διορίσθηκαν ή μετατάχτηκαν σε αυτό μετά τις 31-03-2019 και κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, προτείνεται να προστεθεί άρθρο στο νομοσχέδιο που να συμπεριλαμβάνει και εργαζόμενους που υπηρετούν στο Υπουργείο Ανάπτυξης & Επενδύσεων και μετά την 30η-03-2019

- **12 Μαΐου 2022, 15:15 |**

Η 11/10/2018 αποτελεί ημερομηνία ορόσημο, αφού με τη δημοσίευση του νόμου 4569/2018 (άρθρο 45) έγινε το αυτονόητο, εξομοιώθηκαν μισθολογικά όλοι οι υπηρετούντες υπάλληλοι στο ΥπΟικ και σε άλλους φορείς όπως και στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης. Με το προτεινόμενο άρθρο, συνεχίζεται η κατάφορη αδικία και ο διαχωρισμός υπαλλήλων βάση του χρόνου υπηρεσίας, ενώ διαιωνίζεται η παράλογη και αντισυνταγματική συνθήκη, σύμφωνα με την οποία εργαζόμενοι με τις ίδιες σχέσεις εργασίας, τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο, να παρουσιάζουν σημαντικές μισθολογικές αποκλίσεις. Προς άρση των ανωτέρω ανισοτήτων επιβάλλεται η θεσμοθέτηση της καθολικής και με πάγιο τρόπο επέκτασης της Προσωπικής Διαφοράς για το σύνολο του των υπηρετούντων υπαλλήλων στους εν λόγω φορείς.

- **12 Μαΐου 2022, 15:31 |**

ντροπή σας να σταματάτε να περνάτε σχόλια επειδή δεν είναι της αρεσκείας σας. είναι παράνομο, χυδαίο και βαθιά αντιδημοκρατικό. δυστυχώς, δεν διαφέρετε σε τίποτα από τους άλλους. μόνο στη ρητορική, κατά βάθος είστε το ίδιο αντιδημοκρατικοί και επικίνδυνοι. ΠΕΡΑΣΤΕ ΤΑ ΣΧΟΛΙΑ ΤΩΡΑ!

- **12 Μαΐου 2022, 14:43 |**

ΩΣ ΠΡΩΗΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΥΠΑΡΞΕΙ ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 27 ΤΟΥ Ν.4354/2015, ΠΑ ΤΟΥΣ ΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑ ΤΟΝ 10/2018 ΣΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΓΙΑ ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΔΥΟ ΤΑΧΥΤΗΤΩΝ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ.

- **12 Μαΐου 2022, 13:01 |**

ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΙΣΟΝΟΜΙΑΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΘΕΙ ΤΟ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟ ΑΡΘΡΟ ΚΑΙ Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΠΔ ΝΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΟΥ, ΚΑΙ ΑΥΤΟΥΣ ΠΟΥ ΜΕΤΑ ΤΟ 2018 ΔΕΝ ΤΗΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ, ΩΣΤΕ ΝΑ ΜΗΝ ΑΝΟΙΞΕΙ ΑΚΟΜΗ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ Η ΨΑΛΙΔΑ ΤΗΣ ΑΝΙΣΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΚΗΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΠΟΥ ΠΑΡΑΓΟΥΝ ΤΟ ΙΔΙΟ ΚΑΙ ΙΣΩΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΕΡΓΟ.

- **12 Μαΐου 2022, 13:13 |**

Η προτεινόμενη διάταξη δεν ρυθμίζει το από ετών εκκρεμές ζήτημα των υπαλλήλων του Υπ. Οικονομικών που δεν εντάχθηκαν στην προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση του Νοεμβρίου 2018 για χορήγηση της προσωπικής διαφοράς, μολονότι η απόφαση μετάταξής τους είχε εκδοθεί πριν τη δημοσίευση του σχετικού νόμου, λόγω «καθυστερημένης» έκδοσης του ΦΕΚ μετάταξης καθώς και εκείνους που μετατάχθηκαν μετά το 2018. Ως εκ τούτου, η άνιση μεταχείριση που υφίστανται περισσότεροι από 300 υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών παραμένει, όπως και η συνεχιζόμενη παραβίαση των αρχών της ίσης αμοιβής και ίσης μεταχείρισης από πλευράς πολιτείας.

- **12 Μαΐου 2022, 13:45 |**

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί ώστε η Π.Δ. να αποδοθεί στους υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου, οι οποίοι έχουν διορισθεί ή μεταταχθεί μετά τον 10.2018 και δεν την λαμβάνουν. Συγκεκριμένα, η παρούσα διατύπωση παρεκκλίνει περαιτέρω από τη συνταγματική αρχή της ισότητας αφού όχι μόνο δεν ρυθμίζει το συγκεκριμένο θέμα, αλλά ενισχύει τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων με ίδια καθήκοντα και αντίστοιχα τυπικά προσόντα.

- **12 Μαΐου 2022, 13:29 |**

Διεκδικούμε την ΠΔ γιατί την αξίζουμε και τη δικαιούμαστε.Είμαστε πολλοί συνάδελφοι με πολλά τυπικά προσόντα,πτυχία και πολυετή προϋπηρεσία αλλά παρ'όλα αυτά αμειβόμαστε με μισθούς που δεν μας επιτρέπουν να ζούμε αξιοπρεπώς.
Θα πρέπει άμεσα να αποκατασταθεί αυτή η μισθολογική αδικία με τη χορήγηση της ΠΔ.Δεν είναι δυνατόν να υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων με διαφορετικά μισθολογικά κριτήρια, όταν όλοι εκτελούμε τις ίδεις εργασίες και τα ίδια καθήκοντα.Ζητάμε το αυτονόητο-τη μισθολογική μας εξίσωση!!!

- **12 Μαΐου 2022, 13:07 |**

Στα πλαίσια της ορθολογικής και ρεαλιστικής αντιμετώπισης της αμοιβής των Υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ το παρόν νομοσχέδιο προτίθεται (και σωστά κατά την άποψή μου) να αναστείλει την μείωση της προσωπικής διαφοράς στη μισθολογική τους εξέλιξη.
Στην προσπάθεια αυτή της ευεργετικής μέριμνας για τους παλαιούς υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ, δεν περιλαμβάνεται η απόδοση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που προσήλθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβρη του 2018. Αυτό έχει συντελέσει στην δημιουργία επαγγελματικής αδικίας με προοπτική χρονικά την διόγκωση της διαφοράς αυτής . Η Δημιουργία υπαλλήλων δύο ταχυτήτων είναι πλέον γεγονός παραβιάζοντας κατάφωρα την συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας και της αναλογικότητας.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή ενός Κοινού πλαισίου αξιολόγησης (στοιχείο που πραγματεύεται το παρόν νομοσχέδιο) είναι η ίση αντιμετώπιση των υπαλλήλων με την χρήση ενιαίων τουλάχιστον κριτηρίων .
Αυτό για να επιτευχθεί θα πρέπει στο παρόν άρθρο #28 # εξαρχής να προβλέπεται η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους Υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ στους οποίους δεν τους χορηγείται σήμερα (υπαλληλοι οι οποίοι διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον Οκτώβριο του 2018

- **12 Μαΐου 2022, 12:38 |**

Θα πρέπει στην παρούσα διάταξη να υπάρξει πρόβλεψη για τη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς και σε όσους υπαλλήλους μετατάχθηκαν ή προσλήφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και τους εποπτευόμενους φορείς αυτού μετά τον 10/2018, προκειμένου να αρθεί η υπάρχουσα μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων που ασκούν τα ίδια καθήκοντα και ανήκουν στον ίδιο κλάδο.

- **12 Μαΐου 2022, 12:00 |**

Οφείλει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων ΥΠΟΙΚ και εποπτευόμενων φορέων και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018. Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους, με τις

διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ και τους εποπτευόμενους φορείς μετά τον 10/2018.

- **12 Μαΐου 2022, 12:28 |**

Πρέπει πρώτα να χορηγηθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που υπηρετούν στο Υπ.Οικονομικών και μετά θα έχει νόημα και εφαρμογή η ρύθμιση του παρόντος άρθρου.
Η χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς που αποδόθηκε αρχικά το 2011, επεκτάθηκε στη συνέχεια με τους ν.4354/2015 (Α΄ 176) και ν.4569/2018 (Α' 179) και στους επόμενους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν στο υπουργείο οικονομικών μέχρι και την 11.10.2018, με στόχο, όπως η ίδια η αιτιολογική έκθεση του ν.4569/2018 ανέφερε «την άρση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ υπαλλήλων που ασκούν όμοια καθήκοντα στον φορέα τους, κατ' εφαρμογή και της συνταγματικής αρχής της ισότητας».
Η άρση αυτή ωστόσο, δεν έχει γίνει για όσους υπαλλήλους μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν στο Υπ.Οικονομικών μετά την 11.10.2018 και οι οποίοι δεν λαμβάνουν μέχρι και σήμερα την προσωπική διαφορά.
Επομένως η ρύθμιση του παρόντος άρθρου δεν αφορά όλους τους υπαλλήλους του υπουργείου, αλλά μόνο ένα μέρος αυτό, με αποτέλεσμα την επιδείνωση και σε καμία περίπτωση την άρση της μισθολογικής ανισότητας που προέβλεπε το προηγούμενο νομοθέτημα και την εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Δηλαδή, φτιάχνουμε νόμους που παραβιάζουν τις συνταγματικές αρχές;

- **12 Μαΐου 2022, 12:17 |**

Αναφέρεστε σε κίνητρα επίτευξης στόχων και σύστημα αξιολόγησης, όταν ούτε σε αυτό το σχέδιο νόμου διορθώνετε την αδικία των μεγάλων μισθολογικών διαφορών υπαλλήλων με τα ίδια τυπικά προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας στην ίδια υπηρεσία (ΓΓΠΣΔΔ). Αν δεν λυθεί το πρόβλημα με την μισθολογική ανισότητα, λόγω μη καταβολής της προσωπικής διαφοράς στους νέους υπαλλήλους, δεν μπορούμε να αναφερόμαστε σε κίνητρα απόδοσης και επίτευξης στόχων.
Πρέπει να συμπεριληφθεί στο άρθρο και η χορήγηση της ΠΔ για τους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν και πληρούν τα παραπάνω (ίδια υπηρεσία, ίδια προσόντα, ίδια περιγράμματα θέσης, ίδιο αντικείμενο εργασίας).

- **12 Μαΐου 2022, 12:32 |**

Η Προσωπική Διαφορά πρέπει να δοθεί σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών.

Συγκεκριμένα:

Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρύθμισεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, (ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν.4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.
Προτείνεται είτε η αλλαγή τίτλου του αρθ. 28 ή η προσθήκη νέου, όπου θα γίνεται θεσμοθέτηση & εισαγωγή της ΠΔ, (της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και επεκτάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 45 παρ.1 του ν.4569/2018), από την ημερομηνία ισχύος του παρόντος νόμου σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του ΥΠΟΙΚ με λοιπές μισθολογικές διευκρινήσεις & εξειδικεύσεις, κατά αναλογία του άρθρου 45 του ν.4569/2018.
Αν δεν τροποποιηθεί η τρέχουσα μισθολογική κατάσταση, διατηρείται μία κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβριο του 2018.
Είναι τουλάχιστον παράλογο και άδικο 2 υπάλληλοι με τα ίδια χρόνια υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία να αμείβονται διαφορετικά (η διαφορά της Π.Δ.) επειδή ο ένας έτυχε να μεταταχθεί 1 ημέρα μετά τη δημοσίευση του Ν. 4569/18!!!

- **12 Μαΐου 2022, 12:07 |**

Σκοπός οποιασδήποτε νομοθετικής ρύθμισης θα έπρεπε να είναι η άρση, μεταξύ άλλων, μισθολογικών ανισοτήτων, ιδίως μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούν στον ίδιο φορέα. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός, ότι η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αποδόθηκε στους υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τους Ν.4024/2011 (Α' 226), Ν.4354/2015 (Ά 176) και τελευταία του Ν.4569/2018 (Α' 179), έχοντας ως βάση την εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.

Με την παρούσα ρύθμιση, η κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβριο του 2018 συνεχίζεται. Υπάλληλοι που μεταταχθήκαν μετά τις 11-10-2018 λαμβάνουν μικρότερο μισθό, σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους, ακόμη και σε περιπτώσεις που έχουν είτε λιγότερα τυπικά προσόντα, είτε λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες ή ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες, είτε ανήκουν και σε χαμηλότερη βαθμίδα εκπαίδευσης!

- **12 Μαΐου 2022, 12:01 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη δεν αφορά στο σύνολο των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ. Με τη συγκεκριμένη διάταξη «ξεπαγώνει» η προσωπική διαφορά που λαμβάνουν όσοι υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ υπηρετούσαν (και εξακολουθούν να υπηρετούν) σε αυτό, μέχρι τον 10/2018. Όμως, όσοι υπάλληλοι διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν στο ΥΠΟΙΚ έκτοτε, ΔΕΝ λαμβάνουν αυτή την προσωπική διαφορά! Γι αυτούς του υπαλλήλους ΔΕΝ προβλέπεται τίποτα στη συγκεκριμένη διάταξη. Με αυτόν τον τρόπο όχι μόνο διατηρείται μια απαράδεκτη και αντισυνταγματική διαφορά ανάμεσα στις αποδοχές των «παλαιών» και των «νέων» υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ, αλλά αυτή η διαφορά αυξάνεται σε δυσθεώρητα ύψη.
Πιστεύω ότι, πριν από οποιοδήποτε «ξεπάγωμα» της εν λόγω προσωπικής διαφοράς ή παράλληλα με αυτό, πρέπει να προβλεφθεί η ΚΑΘΟΛΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ, ανεξαρτήτως χρόνου ένταξής τους σε αυτό.
Σημειώνεται, δε, ότι μέχρι σήμερα έχουν γίνει δύο νομοθετικές ρυθμίσεις (2015 και 2018) ώστε την εν λόγω προσωπική διαφορά να λάβουν όλοι οι Υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ που υπηρετούσαν μέχρι εκείνη τη στιγμή, ακριβώς με το σκεπτικό ότι δεν είναι θεμιτό να υπάρχουν υπάλληλοι που αμείβονται διαφορετικά ενώ παρέχουν την ίδια εργασία, στον ίδιο φορέα. (συχνά και στο ίδιο γραφείο). Το 2018, μάλιστα, την ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΛΑΒΑΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΛΛΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ (Οικονομίας και Ανάπτυξης) επειδή συστεγάζονταν στο κτίριο του ΥΠΟΙΚ επί της οδού Νίκης και κρίθηκε ότι δεν θα μπορούσαν να παρέχουν την ίδια εργασία, στον ίδιο χώρο με τους συναδέλφους τους από το ΥΠΟΙΚ και να αμείβονται διαφορετικά από αυτούς!

- **12 Μαΐου 2022, 11:07 |**

Η προσωπική διαφορά καλυτερα να καταργηθει γιατι μονο μισθολογικές ανισότητες δημιουργηθει. Οταν δίνετε υπολογίζεται με διαφορετικό τροπο απο τους ήδη υπηρετούντες όποτε πάλι μισθολογική ανισότητα δημιουργείται.. Δεν ειναι σταθερο ποσό ο καθε υπαλληλος λαμβάνει διαφορετικό ποσό ανάλογα αν διορίσθηκε ή μετατάχτηκε αν εχει προϋπηρεσία στο δημοσιο και ποσά χρονια αν εχει μεταπτυχιακό ή διδακτορικό. Ας καταργηθει αμεσα και ας γίνει ενα ισότιμο και δίκαιο μισθολόγιο που όλοι θα αμοιβονται ίσα..

- **12 Μαΐου 2022, 11:17 |**

Επειδή στην πλειονότητα των ως άνω σχολίων αναφέρεται, ορθώς έως ενός σημείου, η παράλειψη χορήγησης της Π.Δ. στους νεοπροσληφθέντες – μεταταχθέντες υπαλλήλους του Υπ.Οικ. και των φορέων του οφείλεται να τονισθεί ότι το ίδιο ισχύει επακριβώς και στον ίδιο βαθμό και για τους νέους υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Μετά την 11η Οκτωβρίου του 2018 που έλαβε χώρα η τελευταία νομοθετική ρύθμιση [ν. 4569/2018 (Α' 179)] υφίσταται σαφής, σημαντική, αδικαιολόγητη, άδικη μεταχείριση μεταξύ υπαλλήλων με τα ίδια και πολλές φορές περισσότερα προσόντα οι οποίοι παρέχουν την ίδια ακριβώς εργασία, παράλειψη ρύθμισης η οποία έρχεται σαφώς σε αντίθεση το άρθρο 22 του Συντάγματος «Προστασία της εργασίας». Το Ελεγκτικό Συνέδριο διενεργεί καθ' έτος εκ του νόμου υποχρεωτικούς ελέγχους καθώς και λοιπούς ελέγχους σε πεδία δημόσιας διαχείρισης που επιλέγονται κατόπιν εκτίμησης κινδύνου (π.χ. έλεγχοι επίδοσης) καθώς

επίσης και μελέτες, επισκοπήσεις, προπαρασκευαστικές εργασίες, παρακολουθώντας εν γένει την δημόσια διαχείριση. Το σημαντικότατο αυτό έργο παρέχεται από το σύνολο των υπαλλήλων του Ελ.Συν. οι οποίοι και αποτελούν το βασικότερο 'γρανάζι' των ως άνω ελέγχων και ως εκ τούτου είναι μείζονος σημασίας η αναφορά στην δίκαιη αμοιβή τους, δίχως να εστιάζουν όλα τα σχόλια αποκλειστικά στους υπαλλήλους του Υπ.Οικ.

- **12 Μαΐου 2022, 11:43 |**

Η μισθολογική ανισότητα, που οφείλεται στη μη χορήγηση ΠΔ στους νεότερους υπαλλήλους του Υπ.Οικ., δημιουργεί αίσθημα αδικίας που δύναται να τορπιλίσει την υπαλληλική συνοχή, ειδικά από τη στιγμή που οι υπάλληλοι που μειονεκτούν μισθολογικά, πλεονεκτούν σε τυπικά προσόντα, διαθέτοντας παράλληλα διαφανή και αξιοκρατικό τρόπο διορισμού.

- **12 Μαΐου 2022, 11:34 |**

Απαράδεκτο να μην συμπεριλάβουν τους υπαλλήλους που έχουν μεταταχθεί ή διοριστεί μετά το 2018, στην απόδοση της ΠΔ έχουμε νομίζω ίδια δικαιώματα όπως και όλοι οι συνάδελφοι μας.

- **12 Μαΐου 2022, 11:12 |**

Το άρθρο πρέπει να συμπληρωθεί με την απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς στους Υπάλληλους που ανέλαβαν υπηρεσία στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον 10/2018. Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.
Είναι άδικο υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, ίδιο Βαθμό, ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο και ίδια καθήκοντα να αμείβονται με διαφορετικό τρόπο.

- **12 Μαΐου 2022, 11:50 |**

Εφόσον η προσωπική διαφορά δεν χορηγηθεί και στους προσληφθέντες μετά την 11.10.2018 στο υπουργείο οικονομικών και στους εποπτευόμενους από αυτό φορείς, οι εν λόγω υπάλληλοι, αισθανόμενοι υπέρ το δέον αδικημένοι, θα διεκπεραιώνουν τα καθήκοντά τους χωρίς διάθεση να προσφέρουν το κάτι παραπάνω, όπως απαιτείται στις νευραλγικές θέσεις από τις οποίες υπηρετούν το Δημόσιο συμφέρον.

Η μη εξυπηρέτηση του Δημοσίου συμφέροντος στο μέγιστο δυνατό βαθμό, αργά ή γρήγορα θα αναδειχθεί κυρίως σε τομείς που κατά τ' άλλα θεωρούνται κομβικοί για την πορεία της χώρας μας (π.χ. αν δεν έχουμε ικανοποιητική εποπτεία της κεφαλαιαγοράς, πως θα προσελκύσουμε επενδύσεις;;) και θα τεθεί στην κρίση των πολιτών.

Αν η διαμορφωθείσα κατάσταση, με υποαμοιβόμενους σε σχέση με τα καθήκοντά τους υπαλλήλους υπαγόμενους στο Υπ. Οικονομικών, αποτελεί συνειδητή πολιτική επιλογή οι λαμβάνοντες τις αποφάσεις θα πρέπει να είναι έτοιμοι να επωμιστούν και το αντίστοιχο πολιτικό κόστος, το οποίο, ωστόσο, κρίνω ότι δεν θα μπορέσει να υπερκαλυφθεί από το αποτύπωμα άλλων πρωτοβουλιών που όντως έχουν ληφθεί προς την σωστή κατεύθυνση.

- **12 Μαΐου 2022, 11:05 |**

Με την παρούσα διάταξη, εντείνεται η ήδη αναιτιολόγητη και κατάφωρα άδικη συνθήκη εργασίας, με υπαλλήλους ίδιων τυπικών προσόντων και ίδιων καθηκόντων να αμοίβονται με διαφορετικό τρόπο. Σε ένα επιτελικό κράτος που προάγει την επίτευξη στόχων και την αριστεία, με ποιόν τρόπο περιμένετε να είναι ένας υπάλληλος παραγωγικός και αποδοτικός, όταν αδικείται με αυτόν τον τρόπο; Πολλώ δε μάλλον όταν διανύουμε μια περίοδο ιδιαίτερης οικονομικής επιβάρυνσης που καθιστά την καθημερινότητα των ελληνικών νοικοκυριών ασφυκτική.
Λαμβάνοντας υπόψιν όλα τα ανωτέρω, κρίνεται επιτακτικό να τροποποιηθεί το άρθρο, ώστε να διορθώθεί η ως άνω αδικία και να δοθεί η προσωπική διαφορά στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου.

- **12 Μαΐου 2022, 11:16 |**

ΜΑ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΘΕΣΠΙΣΤΗΚΕ ΓΙΑ ΝΑ ΜΗΝ ΚΑΤΡΑΚΥΛΗΣΕΙ Ο ΜΙΣΘΟΣ ΕΝΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ ΑΠΟ ΤΑ 3000€ ΣΤΑ 1000€ ΕΝ ΜΙΑ ΝΥΚΤΙ.
ΑΥΤΟΣ ΠΟΥ ΠΡΩΤΟΔΙΟΡΙΣΤΗΚΕ ΤΟ 2020 ΛΟΓΩ ΧΑΡΗ ΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ ΘΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΕΙΤΑΙ ΜΕ 1000€ ΓΙΑ ΠΟΙΟ ΛΟΓΟ ΝΑ ΠΑΡΕΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ?
Ο ΠΑΛΑΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΠΟΥ ΕΙΧΕ ΚΑΝΟΝΙΣΕΙ ΤΗ ΖΩΗ ΤΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΤΡΙΧΙΛΙΑΡΟ ΜΕ ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ ΚΤΛ, ΝΑ ΤΟ ΚΑΤΑΛΑΒΩ ΟΤΙ ΘΑ ΣΥΝΕΧΙΣΕΙ ΝΑ ΠΑΙΡΝΕΙ ΤΗΝ ΠΔ.
Ο ΝΕΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΘΑ ΠΑΡΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΠΟΙΟΝ? ΜΕ ΤΑ ΑΛΛΑ ΠΡΟΣΩΠΑ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΠΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΟΙ ΑΛΛΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΤΟΥ?
ΚΑΤΑΝΝΟΩ ΟΤΙ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΙΔΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΛΛΑ ΑΥΤΟ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ, ΕΙΝΑΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ, ΔΗΛΑΔΗ ΑΦΟΡΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΜΙΣΘΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΠΟΛΛΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥΣ, ΕΝΩ Ο ΝΟΜΟΣ ΗΘΕΛΕ ΝΑ ΠΡΟΦΥΛΑΞΕΙ ΤΗ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΚΗ ΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΘΑ ΒΙΩΝΕ ΤΟ ΙΔΙΟ ΚΑΙ ΑΥΤΟ ΠΡΟΣΩΠΟ.
ΦΑΝΤΑΖΟΜΑΙ ΤΑ ΞΕΡΕΤΕ ΑΥΤΑ ΑΛΛΑ ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΖΗΤΗΣΤΕ ΤΟ ΣΩΣΤΑ ΠΕΙΤΕ ΟΤΙ ΘΕΛΕΤΕ ΔΙΑ-ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ

- **12 Μαΐου 2022, 11:15 |**

ΑΔΙΚΙΑ ΑΝΕΥ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥ !!!

Με σχετική τροπολογία να δοθεί σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών η Προσωπική Διαφορά. ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. Με το προς ψήφιση άρθρο διευρύνεται ακόμα περισσότερο το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε αυτούς που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την 11/10/2018. Επιπλέον υπάρχει διακομματική συναίνεση από όλα τα κόμματα της αντιπολίτευσης, τα οποία κατέθεσαν σχετικές ερωτήσεις στη Βουλή, προκειμένου να δοθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών μετά την 11/10/2018.

- **12 Μαΐου 2022, 11:49 |**

Στο παρόν άρθρο (28) θα πρέπει να δοθεί λύση στο θέμα της χορήγησης της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζομένους του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018.
Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρυθμίσεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, (ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν.4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας. Το παρόν θέμα αφορά άνω των 450 συναδέλφων

- **12 Μαΐου 2022, 11:16 |**

Η μη καταβολή της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους προσλήφθηκαν ή μετατάχθηκαν στο Ελεγκτικό Συνέδριο από το 2018 μέχρι και σήμερα δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, με γνώμονα την άδικη μισθολογική διάκριση υπαλλήλων του ίδιου φορέα. Είναι καιρός να υπάρξει πρόβλεψη για όλους και επιτέλους να επιλυθεί αυτή η αδικία και όχι να συνεχίζεται η διαιώνιση της.

- **12 Μαΐου 2022, 11:41 |**

Στο παρόν άρθρο (28) θα πρέπει να δοθεί λύση στο θέμα της χορήγησης της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζομένους του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018.
Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρυθμίσεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, (ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν.4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας. Βάσει των ανωτέρω, η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) θα πρέπει να αποδοθεί και στους εργαζομένους που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:18 |**

Η ΤΕΡΑΣΤΙΑ ΑΔΙΚΙΑ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΔΙΟΡΘΩΘΕΙ ΑΜΕΣΑ !!!

Με σχετική τροπολογία να δοθεί σε ΟΛΟΥΣ τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών η Προσωπική Διαφορά. ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. Με το προς ψήφιση άρθρο διευρύνεται ακόμα περισσότερο το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε αυτούς που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την 11/10/2018. Επιπλέον υπάρχει διακομματική συναίνεση από όλα τα κόμματα της αντιπολίτευσης, τα οποία κατέθεσαν σχετικές ερωτήσεις στη Βουλή, προκειμένου να δοθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών μετά την 11/10/2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:31 |**

Με την ρύθμιση αυτή αίρεται η αντίφαση που θα προκαλούσε το ενδεχόμενο να λαμβάνει ο υπάλληλος χαμηλότερες αποδοχές, μολονότι εξελίσσεται υπηρεσιακά και ανέρχεται μισθολογικό κλιμάκιο.

Όμως αυτό που περιμέναμε από την ρύθμιση είναι πρώτα να άρει την αντίφαση που ήδη προκαλεί η ύπαρξη δύο κατηγοριών υπαλλήλων -αυτών που δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά και αυτών που την λαμβάνουν, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία (την 11/10/2018 με τον νόμο 4569/2018)- σε υπηρεσίες όπως η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.), Υπουργείο Οικονομικών, Ελληνική Στατιστική αρχή κτλ. και στην συνέχεια να γίνει οποιαδήποτε άλλη διορθωτική ενέργεια.

Προτείνεται το άρθρο αυτό να τροποποιηθεί έτσι ώστε να συμπεριλάβει την χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων όλων των υπηρεσιών που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση (Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης, Υπουργείο Οικονομικών, Ελληνική Στατιστική αρχή κτλ) σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

- **12 Μαΐου 2022, 10:15 |**

Με την παρούσα διάταξη διευρύνεται η υφιστάμενη αδικία εις βάρος συναδέλφων που ανέλαβαν υπηρεσία στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018 σε σχέση με τους παλαιότερους συναδέλφους που λαμβάνουν την ΠΔ με τους οποίους συνεργαζόμαστε στα ίδια περιγράμματα θέσεων, έχοντας τα ίδια ή και αυξημένα τυπικά – ουσιαστικά προσόντα συμβάλλοντας εξίσου στο παραγόμενο ανά υπηρεσία έργο.

Κατά το παρελθόν, προκειμένου να εξαλειφθεί το φαινόμενο των υπαλλήλων δυο μισθολογικών ταχυτήτων και κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας αποδόθηκε η προσωπική διαφορά με τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις.

Προκειμένου να εξαλειφθεί για μια ακόμα φορά αυτή η αδικία, το αρ.28 να λάβει τίτλο «Καταβολή προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων» και να εισαχθεί η ακόλουθη διάταξη:
«Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και επεκτάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 45 παρ.1 του ν.4569/2018, από την ημερομηνία ισχύος του παρόντος νόμου χορηγείται σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.11.2011 καθώς και σε αυτούς που αντιστοίχως προσλαμβάνονται ή μετατάσσονται μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ.Συν.). Για την εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3 και 4 της του άρθρου 45 του ν.4569/2018.»

Η αναρτημένη διάταξη να εισαχθεί στη συνέχεια ως δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου και να παραμείνει ως έχει.

- **12 Μαΐου 2022, 10:00 |**

Με την εν λόγω ρύθμιση ενισχύεται ευθέως η υφιστάμενη μισθολογική ανισότητα εις βάρος όσων δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά.
Η άνιση μισθολογική μεταχείριση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και η μη καταβολή σε αυτούς της προβλεπόμενης προσωπικής διαφοράς, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, προσκρούει στη αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος), που κατοχυρώνεται επιπλέον και σε ενωσιακό και διεθνές επίπεδο, δεδομένου ότι τα καθήκοντά τους δεν υπολείπονται σε σπουδαιότητα από εκείνα των συναδέλφων τους στην ίδια υπηρεσία, προς τους οποίους τελούν σε ταυτόσημες συνθήκες εργασίας και οι οποίοι λαμβάνουν την εν λόγω παροχή.
Η προσωπική διαφορά αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρυθμίσεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και ν.4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης.
Η θεσμοθέτηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους συναδέλφους θα θέσει τέλος στην μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο του 2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:01 |**

Με την εν λόγω ρύθμιση ενισχύεται ευθέως η υφιστάμενη μισθολογική ανισότητα εις βάρος όσων δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά.
Η άνιση μισθολογική μεταχείριση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και η μη καταβολή σε αυτούς της προβλεπόμενης προσωπικής διαφοράς, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, προσκρούει στη αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος), που κατοχυρώνεται επιπλέον και σε ενωσιακό και διεθνές επίπεδο, δεδομένου ότι τα καθήκοντά τους δεν υπολείπονται σε σπουδαιότητα από εκείνα των συναδέλφων τους στην ίδια υπηρεσία, προς τους οποίους τελούν σε ταυτόσημες συνθήκες εργασίας και οι οποίοι λαμβάνουν την εν λόγω παροχή.
Η προσωπική διαφορά αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρυθμίσεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και ν.4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης.
Η θεσμοθέτηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους συναδέλφους θα θέσει τέλος στην μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο του 2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:49 |**

Με την εν λόγω ρύθμιση ενισχύεται ευθέως η υφιστάμενη μισθολογική ανισότητα εις βάρος όσων δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά.
Η άνιση μισθολογική μεταχείριση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και η μη καταβολή σε αυτούς της προβλεπόμενης προσωπικής διαφοράς, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, προσκρούει στη αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος), που κατοχυρώνεται επιπλέον και σε ενωσιακό και διεθνές επίπεδο, δεδομένου ότι τα καθήκοντά τους δεν υπολείπονται σε σπουδαιότητα από εκείνα των συναδέλφων τους στην ίδια υπηρεσία, προς τους οποίους τελούν σε ταυτόσημες συνθήκες εργασίας και οι οποίοι λαμβάνουν την εν λόγω παροχή.
Η προσωπική διαφορά αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρυθμίσεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και ν.4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης.
Η θεσμοθέτηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους συναδέλφους θα θέσει τέλος στην μισθολογική

ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο του 2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:04 |**

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να αποδοθεί πρώτα η Π.Δ. στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, ενώ ασκούν ίδια καθήκοντα και έχουν ίδια τυπικά προσόντα με άλλους που την λαμβάνουν, παραβιάζοντας έτσι την συνταγματική αρχή της ισότητας και εν συνεχεία να εφαρμοσθεί η αναστολή μείωσής της.
Το μόνον που επιτυγχάνεται με την παρούσα μορφή, είναι η ακόμα μεγαλύτερη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που επιτελούν το ίδιο έργο με τα ίδια προσόντα, με μοναδικό κριτήριο διαφοροποίησής τους τον χρόνο τοποθέτησης στην υπηρεσία.
Είναι μια αδικία που πρέπει άμεσα να διορθωθεί.

- **12 Μαΐου 2022, 10:25 |**

Είναι προς τη λάθος πολιτική κατεύθυνση να να αγνοηθεί το κεκτημένο της προσωπικής διαφοράς που δόθηκε ήδη 3 φορές σε υπαλλήλους του Υπ.Οικ. ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και ν.4569/2018 (Α' 179).
Είναι γνωστό στο συνταγματικό δίκαιο πως τα κεκτημενα εν ευθέτω χρόνο μετατρέπονται σε ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ.
Με βάση τα παραπάνω, πρέπει να δοθεί και τώρα με μία τροποποίηση του άρθρου ώστε χορηγείται η προσωπική διαφορά σε αυτούς που δεν την παίρνουν.
Είναι παράλογο να συνεχίζουν να δίνονται τα προνόμια σε παλαίστερους συναδέλφους και οι νεότεροι (μετά το 10/ 2018 είτε διορισθέντες είτε νεομετατχθέντες κτλ.) να μην τυγχάνουν της ίδιας αντιμετώπισης.

- **12 Μαΐου 2022, 10:23 |**

Η Κυβέρνηση επιβάλλει άνιση μισθολογική μεταχείριση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών κατά τα έτη 2018 – 2022, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, χλευάζοντας τη νομολογία (βλ. 577/2021 ΔΕΦ ΑΘ κ.ά.) και τη νομοθεσία, που ΟΛΕΣ οι προηγούμενες Κυβερνήσεις θέσπισαν (ν.4024/2011, ν.4354/2015, ν.4569/2018), για χάρη ενός διορισμένου βουλευτή – αναπληρωτή υπουργού, που δεν έχει καμία σχέση με το τη νομική επιστήμη και το δίκαιο.

- **12 Μαΐου 2022, 10:24 |**

Η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης τη δεδομένη χρονική στιγμή. Το ελληνικό κοινοβούλιο αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.
Ελπίζω η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου , να αναγνωρίσει την κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος των υπαλλήλων της, για άμεση νομοθετική πρωτοβουλία, χορήγησης της ΠΔ στους υπαλλήλους του Υπουργείου και σε Εποπτευόμενους Φορείς αυτούς που δεν τη λαμβάνουν, αποκαθιστώντας έτσι την μισθολογική εξομοίωση με «παλαιότερους» υπαλλήλους.
Αν τα αναφερόμενα στο παρόν άρθρο, ψηφισθούν και υλοποιηθούν αυτοτελώς, χωρίς να συνοδεύονται από χορήγηση της ΠΔ στους μετά την 01.11.2018 υπαλλήλους, θα έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού!
Για όλα τα παραπάνω θεωρώ ότι πρέπει να συμπεριληφθεί και η χορήγηση της ΠΔ στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, για να επιλυθεί οριστικά η συγκεκριμένη αδικία, ως προς την διαφορετική μισθολογική αντιμετώπιση μεταξύ των ομοίων υπαλλήλων , στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού!

- **12 Μαΐου 2022, 10:20 |**

Η μη απόδοση της Π.Δ. σε υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ. & των εποπτευομένων φορέων του που μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν από τον 10ο/2018 & μετά, είναι άνιση, αντισυνταγματική & άδικη αφού δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων. Θα πρέπει να αποκατασταθεί η αδικία αυτή & να αποδοθεί η Π.Δ. σε όλους τους συναδέλφους ώστε να δοθεί ένα τέλος σ' αυτή τη μισθολογική ανισότητα.

- **12 Μαΐου 2022, 10:11 |**

Οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στο Ελεγκτικό Συνέδριο, με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.
Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 του Ν.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».
Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε τη διευθέτηση της εις βάρος μας άνισης και άδικης μεταχείρισης καθώς επίσης την άμεση αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής ρύθμισης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη του Ελεγκτικού Συνεδρίου, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:32 |**

Το εν λόγω άρθρο περί ρύθμισης θεμάτων προσωπικής διαφοράς χρήζει βελτίωσης, διότι προβλέπει μεν ορθώς την αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων- αν και για συγκεκριμένο μόνο χρονικό διάστημα- επιχειρώντας να θεραπεύσει το πρόβλημα της χρόνιας καθήλωσης των μισθών και της μηδενικής εξέλιξης, παρά τη συνεχή προσφορά εργασίας και τη συσσώρευση εμπειρίας, παραλείπει ωστόσο να προβεί στη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους εισαχθέντες στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο 2018, διαιωνίζοντας το πρόβλημα της ανισότητας μεταξύ υπαλλήλων παρεχόντων την ίδια εργασία, με τα ίδια προσόντα και υπό τις ίδιες συνθήκες εργασίας, κατά παράβαση της συνταγματικής αρχής της ισότητας.

Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, η προτεινόμενη διάταξη θα πρέπει να τροποποιηθεί, ώστε να συμπεριληφθούν όλοι οι υπηρετούντες υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών και να παύσει η αυθαίρετη διάκριση μεταξύ τους, βάσει του τυχαίου γεγονότος της ένταξής τους στο Υπουργείο προ ή μετά τον Οκτώβριο 2018.

- **12 Μαΐου 2022, 09:35 |**

Με μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων για ίδιο παραγόμενο έργο πως είναι δυνατόν να ζητάς την ίδια απόδοση;! Πως είναι δυνατόν το ΥΠΟΙΚ ειδικά τα τελευταία έτη που τρέχει τα πιο δύσκολα προγράμματα να μην αποδίδει την προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά το 10/2018. Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας (άρθρο 22 παρ.1αβ). Παρουσιάζεται δηλαδή το παράδοξο, να παίρνεις υπαλλήλους νέους με υψηλά προσόντα για να καλύψεις τα κενά σου, και να τους δίνεις λιγότερα από τους παλαιούς για το ίδιο έργο!

- **12 Μαΐου 2022, 09:02 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη που προτείνεται στο παρόν άρθρο διαιωνίζει μία αδικία η οποία έλαβε χώρα τον Οκτώβριο του 2018 και συνεχίζεται ακόμα πιο έντονη μέχρι σήμερα. Η διατήρηση της προσωπικής διαφοράς παραμένει αμείωτη για όσους ήδη την λαμβάνουν, ενώ οι υπάλληλοι που εισήλθαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. με κάθε τρόπο μετά την 1.11.2018 δεν έχουν να περιμένουν απολύτως τίποτα. Θα εξακολουθούν να λαμβάνουν ακόμα λιγότερα χρήματα ενώ θα παρέχουν το ίδιο ακριβώς έργο. Επιπλέον ένα εργασιακό περιβάλλον κατά το οποίο υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων δεν είναι κάτι που προάγει την αξιοκρατία και την δικαιοσύνη.

- **12 Μαΐου 2022, 09:14 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών.Το γεγονός ότι υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια και σε πολλές περιπτώσεις περισσότερα τυπικά προσόντα που ασκούν καθήκοντα νευραλγικά και ιδιαίτερης φύσεως και δεν αμείβονται το ίδιο, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν οδηγεί ολοένα και περισσότερους από αυτούς στο να αναζητούν νέες ευκαιρίες σε φορείς του Δημοσίου, που δίδονται περισσότερα κίνητρα.

- **12 Μαΐου 2022, 09:11 |**

Παρόλο που το παρόν άρθρο δίνει λύση σε ένα δίκαιο αίτημα των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ οι οποίοι λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά, είναι απαράδεκτο να μην δίδεται λύση στο παρόν άρθρο για την απόδοση της ΠΔ σε όλους τους υπαλλήλους που εντάχθηκαν μετά τον 10/2018 και δεν την λαμβάνουν. Θεωρώ παράφορη αδικία το γεγονός ότι υπάλληλοι με τα ίδια καθήκοντα και τυπικά και ουσιαστικά προσόντα να έχουν τεράστια μισθολογική διαφορά. Είμαι σίγουρη ότι θα επικρατήσει το προφανές και θα αποκατασταθεί και θα εξορθολογιστεί το σύστημα αμοιβών, δίδοντας την Προσωπική Διαφορά στα στελέχη του Υπουργείου που είχαν την «ατυχία» να ενταχθούν στον Οργανισμό μετά τον 10/2018.

- **12 Μαΐου 2022, 09:59 |**

Μέσα στο Υπουργείο έχουν δημιουργηθεί ελεγκτές πολλών ταχυτήτων.
Οι νέοι χωρίς προσωπική διαφορά, οι παλαιοί με προσωπική διαφορά.
Για τους ελεγκτές του ΓΛΚ παρέχεται για κάθε έλεγχο ελεγκτική αποζημίωση, ενώ για τους ελεγκτές του ΣΔΟΕ όχι. Πώς ακριβώς αιτιολογείται κάτι τέτοιο;
Σκεφτείτε τέτοιες διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε Υπουργούς ή Ειδικούς και Γενικούς Γραμματείς. Πώς θα αισθανόταν τότε η πολιτική μας ηγεσία;
Να δοθεί η προσωπική διαφορά σε όλους όσοι τη δικαιούνται και αμέσως μετά να εφαρμοστεί το Ειδικό Μισθολόγιο στο Υπουργείο, ώστε να παύσει οριστικά αυτή η αδικία και να υπολογίζεται πλέον στα συντάξιμα ο πραγματικός μας μισθός.
Αν σήμερα να δοθεί η προσωπική διαφορά και αύριο διοριστούν 100 νέοι υπάλληλοι, πάλι την ίδια κουβέντα θα κάνουμε.
Ο κάθε ελεγκτής από την τοποθέτησή του να αμοίβεται όπως οι συνάδελφοί του, με μόνη διαφορά να οφείλεται στα χρόνια προϋπηρεσίας.

- **12 Μαΐου 2022, 08:22 |**

Το άρθρο χρήζει τροποποίησης ώστε η ΠΔ να αποδοθεί στους υπαλλήλους της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.) και στους υπαλλήλους του Υπουργείο Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων, οι οποίοι έχουν διορισθεί ή μεταταχθεί μετά τον Οκτώβριο του 2018 και δεν την λαμβάνουν. Η μη απόδοση της ΠΔ δημιουργεί ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων που εργάζονται στις ίδιες συνθήκες, με τα ίδια τυπικά προσόντα και το ίδιο έργο με τους υπόλοιπους συναδέλφους. Δημιουργεί επί της ουσίας δύο κατηγορίες υπαλλήλων μέσα στον ίδιο φορέα.

- **12 Μαΐου 2022, 08:52 |**

Οι υπάλληλοι που έχουν μεταταγεί ή διοριστεί μετά τις 10/2018 στο Υπουργείο και είναι αυξημένων προσόντων (όχι μόνο τυπικών), βρίσκουν σήμερα τον εαυτό τους να επιτελούν τις ίδιες ή πιο απαιτητικές

εργασίες στο ίδιο τμήμα και χώρο με άτομα ίδιας ειδικότητας. Υφίστανται ακόμα και εξωφρενικές περιπτώσεις, όπου άτομα με μεταπτυχιακά σε οικονομικά πληρώνονται τελικά χαμηλότερα από καθαρίστρια!
Αυτό τελικά όχι μόνο καταστρέφει την εικόνα του Υπουργείου ως εργοδότη, αλλά ήδη έχει δημιουργήσει κύμα φυγής των νεότερων υπαλλήλων, με μαζική συμμετοχή στην κινητικότητα και σε διάφορες προκηρύξεις αποσπάσεων, με ότι αυτό θα συνεπάγεται για την ομαλή λειτουργία του Υπουργείου και της οικονομικής απόδοσης του κράτους.
Απ' ότι φαίνεται, ο πρωθυπουργός και ο υπουργός οικονομικών αντιλαμβάνονται την ισότητα στις αποδοχές του μισθολογίου σε άμεση εξάρτηση με τη χρονολογία γέννησης του υπαλλήλου και τους προτρέπουν να εκπαιδεύονται σε πιο ζωτικά και σχετικά αντικείμενα του υπουργείου (όπως ο καθαρισμός του κτιρίου, η φύλαξη, η ηλεκτρολογική συντήρηση κτλ)!

- **12 Μαΐου 2022, 08:44 |**

Η δημιουργία υπαλλήλων δύο ταχυτήτων παραβιάζει κατάφωρα τις συνταγματικά κατοχυρωμένες αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας, ο σεβασμός των οποίων θα έπρεπε να αποτελεί οδηγό για τη χάραξη μισθολογικής πολιτικής.
Οι υπάλληλοι που ανέλαβαν υπηρεσία μετά την 11η Οκτωβρίου 2018 στο Υπουργείο Οικονομικών, ημερομηνία κατά την οποία χορηγήθηκε τελευταία φορά η Προσωπική Διαφορά, λαμβάνουν διαφορετικές απολαβές ενώ παρέχουν την ίδια ακριβώς εργασία, στις ίδιες συνθήκες με τα ίδια ή και με περισσότερα προσόντα.
Πρίν αντιμετωπιστούν άλλες μισθολογικές ανισότητες, όπως προσπαθεί να γίνει με το εν λόγω νομοσχέδιο, θα έπρεπε να εξαλειφθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των υπαλλήλων στις ίδιες υπηρεσίας που είναι αντίθετη σε κάθε αίσθημα Δικαίου και δεν συμβάλει στην καλύτερη αποτελεσματικότητα του Δημόσιου Τομέα με συνθήκες εργασιακής ηρεμίας.

- **11 Μαΐου 2022, 22:17 |**

Αρχικά θα πρέπει να προβλεφθεί η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών δεν τη λαμβάνουν και στη συνέχεια να γίνει οποιαδήποτε άλλη μισθολογική ρύθμιση. Έχουν δημιουργηθεί υπάλληλοι δύο κατηγοριών: προ και μετά τον 10ο του 2018. Επιβάλλεται σε εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας ,με δεδομένο ότι είμαστε υπάλληλοι που παρέχουμε τις ίδιες υπηρεσίες και ασκούμε όμοια καθήκοντα. Να αναφερθεί ότι διαθέτουμε αυξημένα, τυπικά και ουσιαστικά προσόντα αφού έχουμε επιλεγεί είτε μέσω ΑΣΕΠ ή κινητικότητας ή προσκλήσεων για να καλύψουμε αποδεδειγμένα σημαντικά κενά υπηρεσιών του Υπουργείου.
Η άνιση μισθολογική μεταχείριση πέρα από το ότι δημιουργεί έντονα αισθήματα αδικίας διαταράσσει και την συνεργασία μας με τους συναδέλφους. Πρόκειται για κατάφωρη αδικία η οποία όλο και μεγαλώνει εις βάρος μας με το παρόν άρθρο.

- **11 Μαΐου 2022, 21:36 |**

Η προσωπική διαφορά πρέπει να δωθεί σε όλους όσους υπηρετούν στο ΥΠ.ΟΙΚ. Ίδιες υποχρεώσεις υπαλλήλων, ίδια δικαιώματα…

- **11 Μαΐου 2022, 21:30 |**

Αυτή τη στιγμή υπάρχουν υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία με τα ίδια προσόντα (πτυχία, εμπειρία) έχουν τα ίδια καθήκοντα αλλά αμείβονται διαφορετικά. Οσοι διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον Οκτώβριο 2018 στο ΥΠΟΙΚ και τα εποπτευόμενα νομικά πρόσπωα βιώνουν αυτή την ανισότητα. Μόνος τρόπος να εξαλειφθεί είναι η απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως αν ανέλαβαν υπηρεσία πριν ή μετά την παραπάνω ημερομηνία.

- **11 Μαΐου 2022, 20:14 |**

Με το συγκεκριμένο άρθρο όχι μόνο δεν διορθώνεται μία χρόνια αδικία που υφίστανται όσοι έχουν μεταταχθεί μετά τον Οκτώβριο του 2018 στο Υπουργείο οικονομικών και στους φορείς αυτού αλλά αντιθέτως

διευρύνεται η οικονομική ανισότητα. Πρώτα θα πρέπει να αρθεί η όποια αδικία υφίστανται όσοι δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά και μετά να κατατεθεί το συγκεκριμένο άρθρο.

- **11 Μαΐου 2022, 20:01 |**

Με τη ρύθμιση αυτή γίνεται αποκατάσταση εν μέρει της αδικίας που έχουν υποστεί οι υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ και των λοιπών φορέων τα τελευταία χρόνια. Για την πλήρη εξάλειψη της αδικίας αυτής απαιτείται άμεσα η κατάθεση τροπολογίας για την καταβολή της προσωπικής διαφοράς και στους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν η διορίστηκαν στο υπουργείο μετά τον Οκτώβριο του 2018. Η όποια καθυστέρηση μόνο προβλήματα δημιουργεί στους συναδέλφους και στις υπηρεσίες που υπηρετούν.

- **11 Μαΐου 2022, 19:49 |**

Οφείλει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων ΥΠΟΙΚ και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018. Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.

- **11 Μαΐου 2022, 19:06 |**

Η μη απόδοση της προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες μετά την 1.11.2018 υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των Εποπτευόμενων Φορέων, οδηγεί στην άνιση μισθολογική αντιμετώπιση τους, παραβιάζοντας την Θεμελιώδη Αρχή της Ισότητας, σύμφωνα με την οποία, οι υπάλληλοι που παρέχουν ίδιας αξίας υπηρεσία, πρέπει να αμείβονται με ίσες απολαβές.

- **11 Μαΐου 2022, 18:40 |**

Είμαι σύζυγος υπαλλήλου που μετατάχθηκε στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον 10/2018 και υφίσταμαι μαζί με το παιδί μας την οικονομική ανισότητα αναφορικά με τη μη χορήγηση της Π.Δ. και σε συνδυασμό με τις συνεχείς ανατιμήσεις των προϊόντων στη χώρα μας, θεωρώ ότι είναι αδιανόητη η εμμονή στο να μην δίνεται λύση σε αυτή την κατάφορη αδικία αφού υπάλληλοι Δ.Ε. ΑΜΕΊΒΟΝΤΑΙ ΜΕ ΠΕΡΙΣΣΌΤΕΡΑ ΧΡΗΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΣΥΖΥΓΟ ΜΟΥ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΙ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΤΙΤΛΟ ΚΑΙ 2 ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΤΙΤΛΟΥΣ!

- **11 Μαΐου 2022, 18:15 |**

Το παρόν νομοσχέδιο αναφέρεται σε στοχοθεσία και απόδοση. Πώς είναι δυνατό να δίνεις διαφορετικές αποδοχές, αλλά να ζητάς την ίδια απόδοση;! Το γεγονός ότι υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, έχουν μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία (με ημερομηνία διαχωρισμού την 11/10/2018 και τον νόμο 4569/2018), δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων. Σαφώς και πρέπει να τροποποιηθεί το συγκεκριμένο άρθρο κάθώς είναι αντίθετο προς τις Συνταγματικές Διατάξεις, άρθρο 12 παρ.β.

- **11 Μαΐου 2022, 18:59 |**

Να δοθεί η προσωπική διαφορά του Υπουργείου Οικονομικών ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ!!!!

Η αρχής της ισότητας, ίσης εργασίας και ισής αμοιβής εξαντλείται μόνο στους υπαλλήλους ενός υπουργείου;;;;

Τι να πούμε κι εμείς οι υπόλοιποι;;;;;

Εμείς θα δικαιωθούμε δικάστικά; Ηθικά; Οικονομικά;
Εμείς δεν εργαζόμαστε;;;;

Πότε θα πάψουν οι ειδικές διατάξεις για μια απροσδιόριστη ελίτ;;;

- **11 Μαΐου 2022, 17:43 |**

Η τροπολογία που προτείνεται στο παρόν άρθρο οδηγεί στη διατηρηση της προσωπικής διαφορας αμείωτης για όσους ήδη τη λαμβάνουν,γεγονός το οποίο καταργεί άμεσα το καθεστώς της ως αμοιβης που σταδιακα μειώνεται μέχρι την εξάλειψη της. Με την έννοια αυτή θα αποτελεί πλέον όχι προσωπική διάφορα αλλά μισθολογική διαφορά μεταξύ υπαλλήλων που εργάζονται στους ίδιους χώρους, εκτελούν τα ίδια καθήκοντα, με τα ίδια προσοντα. Πως μπορεί λοιπόν το υπουργείο να προτείνει κάτι τέτοιο δεδομένης της συνταγματικής αρχής της ισότητας και της ισονομιας;

- **11 Μαΐου 2022, 17:55 |**

Οφείλει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων ΥΠΟΙΚ και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018. Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.

- **11 Μαΐου 2022, 17:10 |**

Μία διάταξη με την οποία γίνεται προσπάθεια να αποκατασταθεί μία χρονιά αδικία, γίνεται η αιτία για την διεύρυνση μιας νέας μεγαλύτερης αδικίας σε άλλη ομάδα υπαλλήλων.
Στο παρελθόν τρεις φορές (2011, 2015 και 2018) στην προσπάθεια επίλυσης της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης των υπαλλήλων και κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας (όπως αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση) αποδόθηκε η προσωπική διαφορά με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226), του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και του ν. 4569/2018 (Α' 179),.
Η αναστολή από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στους μετά την 01.11.2018 συναδέλφους, θα έχει σαν αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλων. Υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής υπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα θα λαμβάνουν σημαντικά διαφορετικούς μισθούς. Για να θεωρηθεί ολοκληρωμένο και ότι εξυπηρετεί το σκοπό του το άρθρο 28 (και το σύνολο του σχεδίου νόμου) θα πρέπει να συμπεριλάβετε σε αυτό διάταξη για την άμεση χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας όπου ήδη αυτή χορηγείται.

- **11 Μαΐου 2022, 17:18 |**

Με σχετική τροπολογία να δοθεί σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών η Προσωπική Διαφορά. ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. Με το προς ψήφιση άρθρο διευρύνεται ακόμα περισσότερο το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε αυτούς που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την 11/10/2018. Επιπλέον υπάρχει διακομματική συναίνεση από όλα τα κόμματα της αντιπολίτευσης, τα οποία κατέθεσαν σχετικές ερωτήσεις στη Βουλή, προκειμένου να δοθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών μετά την 11/10/2018.

- **11 Μαΐου 2022, 17:42 |**

ΑΔΙΚΙΑ ΑΝΕΥ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥ !!!

Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρύθμισεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, (ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν.4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.
Προτείνεται είτε η αλλαγή τίτλου του αρθ. 28 ή η προσθήκη νέου, όπου θα γίνεται θεσμοθέτηση & εισαγωγή της ΠΔ, (της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και επεκτάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 45

παρ.1 του ν.4569/2018), από την ημερομηνία ισχύος του παρόντος νόμου σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του ΥΠΟΙΚ με λοιπές μισθολογικές διευκρινήσεις & εξειδικεύσεις, κατά αναλογία του άρθρου 45 του ν.4569/2018.
Αν δεν τροποποιηθεί η τρέχουσα μισθολογική κατάσταση, διατηρείται μία κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβριο του 2018.
Είναι τουλάχιστον παράλογο και άδικο 2 υπάλληλοι με τα ίδια χρόνια υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία να αμείβονται διαφορετικά (η διαφορά της Π.Δ.) επειδή ο ένας έτυχε να μεταταχθεί 1 ημέρα μετά τη δημοσίευση του Ν. 4569/18!!!

- **11 Μαΐου 2022, 16:49 |**

Πρέπει να υπάρξει πρόβλεψη, για τους εισερχόμενους μετά τον 10/2018 στο Υπουργείο Οικονομικών, σχετικά με χορήγηση της Προσωπικής διαφοράς στο πλαίσιο μισθολογικής εξίσωσης, υπαλλήλων που ασκούν τα ίδια νευραλγικής σημασίας καθήκοντα και καταλαμβάνουν θέσεις ελεγκτών / επιθεωρητών (προανακριτικοί υπάλληλοι), ανήκουν στον ίδιο κλάδο και σε πολλές περιπτώσεις έχουν μάλιστα περισσότερα τυπικά προσόντα από συναδέλφους τους, που ήδη τη λαμβάνουν!

- **11 Μαΐου 2022, 16:55 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού. Λαμβάνοντας υπόψη την μισθολογική ανισότητα και αδικία που συντελείται εις βάρος μας, σε σχέση με τους συναδέλφους με τους οποίους εργαζόμαστε υπό τα ίδια περιγράμματα θέσεων, με τις ίδιες αρμοδιότητες, τις ίδιες ευθύνες και το ίδιο έργο, έχοντας τα ίδια (ή και αυξημένα) τυπικά προσόντα παρακαλούμε για την άμεση τροποποίηση του άρθρου το οποίο να συμπεριλαμβάνει και την χορήγηση της ΠΔ στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, για να επιλυθεί οριστικά η πλέον τρίχρονη για κάποιους εξ ημών οικονομική ομηρία και άρση της άδικης κατάστασης στην οποία βρισκόμαστε.Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν οδηγεί ολοένα και περισσότερους από αυτούς στο να αναζητούν νέες θέσεις εργασίας μέσω μετακινήσεων, αποσπάσεων, κινητικότητας δημιουργώντας, κατά τη γνώμη μου, πρόβλημα στο ίδιο το Υπουργείο Οικονομικών (έλλειψη προσωπικού και κανένα κίνητρο για να παραμείνει κάποιος σε αυτό). Αν μη τι άλλο εγώ προσωπικά προτιμώ να απασχολούμαι σε μια υπηρεσία που να αισθάνομαι αλλά και να αντιμετωπίζομαι ισότιμα μισθολογικά σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους.

- **11 Μαΐου 2022, 16:38 |**

Το γεγονός ότι υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία (με ημερομηνία διαχωρισμού την 11/10/2018 και τον νόμο 4569/2018), δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.
Σαφώς και πρέπει να τροποποιηθεί το Άρθρο και να συμπεριλάβει το σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών αλλά και όσων άλλων υπαλλήλων άλλων υπηρεσιών βρίσκονται στην ίδια απαράδεκτη κατάσταση (π.χ. Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης), ώστε να σταματήσει επιτέλους αυτή η κατάφωρη παραβίαση της Συνταγματικής επιταγής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

- **11 Μαΐου 2022, 16:49 |**

Κ. Υπουργέ,

Με την εν λόγω ρύθμιση ενισχύεται ευθέως η υφιστάμενη (και διοικητικά καταστροφική) μισθολογική ανισότητα εις βάρος όσων δεν λαμβάνουν έτσι κι αλλιώς την προσωπική διαφορά.

Παράλληλα, το ΥΠΟΙΚ έχει καταφέρει να απασχολεί και ελεγκτές-προανακριτικούς υπαλλήλους καθώς και άλλους υπαλλήλους με εξίσου σημαντικά καθήκοντα (από δημοσιονομική άποψη, και όχι μόνο), που

εξαιρούνται τόσο από την προσωπική διαφορά όσο και από κάθε πρόσθετη οικονομική παροχή μεταξύ των θεσμοθετημένων για την άσκηση τέτοιων καθηκόντων (π.χ. ελεγκτική αποζημίωση ή/και απευθείας προώθηση σε ανώτερο κλιμάκιο).

Από τον αριθμό και μόνο των σχολίων στο παρόν άρθρο, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι πρόκειται για μεγάλη αστοχία.

- **11 Μαΐου 2022, 16:36 |**

Η ΔΙΑΚΟΠΗ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΙΔΙΟΥ ΦΟΡΕΑ ΟΧΙ ΜΟΝΟ ΑΥΤΟΥΣ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΚΑΠΟΙΑ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΙ ΠΡΙΝ ΔΗΛΑΔΗ ΚΑΙ ΣΕ ΑΥΤΟΥΣ ΠΟΥ ΤΗΝ ΗΔΗ ΤΗΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΚΑΙ ΣΕ ΑΥΤΟΥΣ ΠΟΥ ΘΑ ΤΗΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΑΠΟ ΕΔΩ ΚΑΙ ΠΕΡΑ

- **11 Μαΐου 2022, 16:18 |**

Πώς είναι δυνατόν να παλεύουμε κάθε λίγο και λιγάκι για πράγματα, για τα οποία έχει παρθεί απόφαση στο παρελθόν;Οι υπάλληλοι του υπουργείου οικονομικών δεν είναι οι μόνοι που αδικουνται από αυτήν την απόφαση.

Η ΓΓΠΣΔΔ αποτελεί κινητήριο μοχλό για την Ελλάδα 2.0, όμως άνθρωποι με τυπικά και ουσιαστικά προσόντα ανώτερα παλιών υπαλλήλων, αμοίβονται αισχρά.Να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους, όχι μόνο σε αυτούς πριν το 2018.

- **11 Μαΐου 2022, 16:42 |**

Η μη καταβολή της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους έχουν μεταταχθεί ή προσλήφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους σε αυτό φορείς από τον Οκτώβριο 2018 μέχρι σήμερα, είναι αντισυνταγματική και άδικη, αφού για ίση εργασία καταβάλλονται χαμηλότερες αποδοχές! Κατά τη διαδικασία της κινητικότητας αξιολογηθήκαμε και επιλεχθήκαμε ως καταρτισμένοι και έμπειροι ούτως ώστε να διεκπεραιώνουμε καθήκοντα αυξημένων απαιτήσεων. Εάν δεν αμοιβόμαστε με ίσες αποδοχές για ίσης αξίας εργασία είναι οξύμωρο να θεσπίζετε κίνητρα επίτευξης στόχων αλλά και η αξιολόγηση δεν έχει καμία αξία… Το παρόν άρθρο διογκώνει την ανισότητα! Πρώτο μέλημα πρέπει να είναι η εξάλειψη της ανισότητας με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπ.Οικονομικών.

- **11 Μαΐου 2022, 16:44 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού.

Λαμβάνοντας υπόψη την μισθολογική ανισότητα και αδικία που συντελείται εις βάρος μας, σε σχέση με τους συναδέλφους με τους οποίους εργαζόμαστε υπό τα ίδια περιγράμματα θέσεων, με τις ίδιες αρμοδιότητες, τις ίδιες ευθύνες και το ίδιο έργο, έχοντας τα ίδια (ή και αυξημένα) τυπικά προσόντα παρακαλούμε για την άμεση τροποποίηση του άρθρου το οποίο να συμπεριλαμβάνει και την χορήγηση της ΠΔ στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, για να επιλυθεί οριστικά η πλέον τρίχρονη για κάποιους εξ ημών οικονομική ομηρία και άρση της άδικης κατάστασης στην οποία βρισκόμαστε.Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν οδηγεί ολοένα και περισσότερους από αυτούς στο να αναζητούν νέες θέσεις εργασίας μέσω μετακινήσεων, αποσπάσεων, κινητικότητας δημιουργώντας, κατά τη γνώμη μου, πρόβλημα στο ίδιο το Υπουργείο Οικονομικών (έλλειψη προσωπικού και κανένα κίνητρο για να παραμείνει κάποιος σε αυτό). Αν μη τι άλλο εγώ προσωπικά προτιμώ να απασχολούμαι σε μια υπηρεσία που να αισθάνομαι αλλά και να αντιμετωπίζομαι ισότιμα μισθολογικά σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους.

- **11 Μαΐου 2022, 15:18 |**

Η Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης που συνοδεύει το εν λόγω νομοσχέδιο αναφέρει σχετικά με το Μέρος Δ (άρθρα 24-28):Ποιο ζήτημα αντιμετωπίζει η ρύθμιση;

Εισάγεται σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής υπαλλήλων, το οποίο λειτουργεί ως

μηχανισμός επιβράβευσής τους, αποτελώντας, ως εκ τούτου, ένα διοικητικό

εργαλείο που παρέχεται στον προϊστάμενο της οργανικής μονάδας, όπως αναλύεται

στο Μέρος Β, για την κινητοποίηση και κινητροδότηση των υπαλλήλων της ομάδας

του για την υλοποίηση των στόχων της.

Ποιο κίνητρο και ποια ανταμοιβή προκύπτει για τους υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων, που από τον 10/2018 μέχρι σήμερα δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά (άρθρο 28), σε αντίθεση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους;Ποιοι είναι οι στόχοι της ρύθμισης;

Μακροπρόθεσμος στόχος των αξιολογούμενων ρυθμίσεων είναι η ενίσχυση της λειτουργικότητας και της παραγωγικότητας των δημοσίων υπηρεσιών, ώστε οι πολίτες αφενός μεν να λαμβάνουν υψηλού επιπέδου υπηρεσίες, αφετέρου δε οι δημόσιοι υπάλληλοι να είναι πραγματικά εκτελεστές της βούλησης του λαού, εκπληρώνοντας τη σχετική συνταγματική επιταγή.Πως ενισχύεται η παραγωγικότητα των δημόσιων υπηρεσιών, όταν οι υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων, που έχουν διοριστεί ή μεταταγεί μετά τον 10/2018, δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά (άρθρο 28), οπότε έχουμε στην ίδια υπηρεσία και συχνά στο ίδιο τμήμα υπαλλήλους δύο ταχυτήτων;Έκθεση νομιμότητας της ρύθμισης:

Τηρούνται οι συνταγματικές αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας.

Δεν αναφέρεται όμως αν τηρείται η αρχή της ισότητας και του ίσου δικαιώματος στην εργασία (άρθρα 4 και 22 του Συντάγματος), όταν υπάλληλοι που εκτελούν τα ίδια καθήκοντα και με τα ίδια ή και περισσότερα προσόντα, αμείβονται εντός της ίδιας υπηρεσίας με λιγότερα χρήματα, επειδή δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά εδώ και περίπου 4 χρόνια.ΝΑ ΔΟΘΕΙ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ – ΝΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΘΕΙ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 28

- **11 Μαΐου 2022, 15:34 |**

Η Προσωπική Διαφορά δεν αφορά μόνον στους υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ αλλά στους υπαλλήλους όλου του Δημόσιου Τομέα. Αντίστοιχα στα άλλα Υπουργεία υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων, με μικρότερη μεν ΠΔ, πλην όμως υπαρκτή. Η παραβίαση του άρθρου 22 παρ. 1β του Συντάγματος αφορά σε όλο το Δημόσιο τομέα.

- **11 Μαΐου 2022, 15:29 |**

Όσον αφορά το άρθρο 28 είναι αδιανόητο η πολιτική ηγεσία(ΥΠΟΙΚ) να μην αντιλαμβάνεται το μέγεθος της αδικίας και της ανισότητας που υφίσταται πλέον εντός των υπηρεσιών του Υπουργείου.

Άμεση συμπλήρωση του άρθρου 28 – κατάθεση τροπολογίας για χορήγηση της ΠΔ στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, για να επιλυθεί οριστικά το μείζον αυτό θέμα ανισότητας και αδικίας που έχει καταστήσει μεγάλο αριθμό υπαλλήλων να ζουν στα όρια της φτώχειας με μισθούς 800-900 ευρώ.

Όλοι οι υπάλληλοι τους οποίους θα αφορά η εν λόγω διάταξη, έχουν στελεχώσει υπηρεσίες πρώτης γραμμής του ΥΠΟΙΚ και επιτελούν κρίσιμο και αναγκαίο έργο για την εύρυθμη λειτουργία του Υπουργείου ενώ έχουν αυξημένες αρμοδιότητες και ευθύνες.

Πιστεύουμε ότι οι πολιτικοί μας προϊστάμενοι κατανοούν πλήρως το δίκαιο αίτημά μας και θα κάνουν ότι είναι απαραίτητο, για να επιλυθεί οριστικά, ώστε να συνεχίσουμε να υπηρετούμε με αφοσίωση και συγκέντρωση από τις θέσεις εργασίας μας το Υπουργείο μας και τους εποπτευόμενους φορείς.

- **11 Μαΐου 2022, 15:21 |**

Το ίδιο και στην Ελληνική Στατιστική αρχή που είμαστε περίπου 40 άτομα. Δεν λαμβάνουμε τη προσωπική διαφορά, το εργατικό δυναμικό μειώνεται, ο όγκος εργασίας αυξάνεται με το καιρό διότι το έργο που επιτελείτε αφορά όλους μας βλ. απογραφή. 2 χρόνια το κυνηγάμε και δεν έχουμε δει την παραμικρή διάθεση ή κίνηση από τη κυβέρνηση. ΟΧΙ στην αδικία. ΟΧΙ στην ανισότητα.

- **11 Μαΐου 2022, 15:09 |**

Απο Ελεγκτικο Συνεδριο:

Κατ' εφαρμογή της αρχής της ισότητας, η οποία επιβάλλει να αμείβονται με ίσες απολαβές υπάλληλοι, που παρέχουν ίδιας αξίας υπηρεσίες.Ειδικότερα, οι μετατασσόμενοι υπάλληλοι από οποιονδήποτε φορέα σε άλλον φορέα του δημόσιου τομέα, δικαιούνται να λάβουν τόσο ποσό υπερβάλλουσας μείωσης όσο δικαιούνται και οι υπάλληλοι της θέσης του φορέα υποδοχής με τα ίδια έτη υπηρεσίας που ανήκουν στην ίδια κατηγορία.

- **11 Μαΐου 2022, 15:53 |**

Ως γνωστόν, σε όσους υπαλλήλους τοποθετήθηκαν στη ΓΓΠΣΔΔ, με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, υπάρχει μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.

Η μη ισχύς των διατάξεων του ανωτέρου άρθρου του Ν.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων στην υπηρεσία, προκαλεί εντάσεις και συγκρούσεις ως προς την εκτέλεση των όμοιων καθηκόντων τους και σαφώς οδήγησε στην αποχώρηση νέων συναδέλφων. Επιπλέον, αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Η οριστική τακτοποίηση της μισθολογικής εξομοίωσης των νέων συναδέλφων, οι οποίοι εξαιτίας του καθεστώτος που έχει δημιουργηθεί έχουν επέλθει σε δυσχερή οικονομική θέση σε σχέση με τους παλαιότερους υπηρετούντες στην Υπηρεσία, αποτελεί βασική προτεραιότητα για την εξασφάλιση κλίματος καλής συνεργασίας και αποκλιμάκωση τυχόν εντάσεων καθώς και κίνητρο για την προσέλκυση και παραμονή αξιόλογων στελεχών στην Υπηρεσία.

- **11 Μαΐου 2022, 15:27 |**

Αυτή την στιγμή όσοι υπάλληλοι μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και τα εποπτευόμενα νομικά πρόσωπα μετά τον Οκτώβριο 2018 δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά. Αποτέλεσμα είναι η ύπαρξη υπαλλήλων δύο μισθολογικών ταχυτήτων που εκτελούν τα ίδια καθήκοντα και έχουν τα ίδια προσόντα. Επιπλέον λόγω της ακρίβειας και με τους μειωμένους μισθούς λόγω των περικοπών όλα αυτά τα χρόνια πολλοί συνάδελφοι αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα. Η θεσμοθέτηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους συναδέλφους θα δώσει λύση στα οικονομικά προβλήματα και θα θέσει τέλος σε αυτή την μισθολογική ανισότητα.

- **11 Μαΐου 2022, 15:53 |**

Άκρως απογοητευτικό και στενάχωρο το περιεχόμενο του παρόντος νομοσχεδίου, ενός νομοσχεδίου που όφειλε πρωτίστως και κατ' ελάχιστον να ρυθμίζει τα θέματα ανισότητας που αναφέρουν οι συνάδελφοι.

Παρακαλούμε πολύ για την άμεση τροποποίησή του στην κατεύθυνση εξομάλυνσης των διαφορών και επίλυσης του σοβαρού θέματος άνισης μισθολογικής μεταχείρισης των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης.

- **11 Μαΐου 2022, 15:28 |**

Στο πόστο μου είμαστε πέντε άτομα που κάνουμε την ίδια δουλειά!Οι συνάδελφοι μου έχουν τριπλάσιες αποδοχές από μένα..με το ξεπαγωμα τις Π.Δ. οι αποδοχές τους θα τετραπλασιαστουν κ καλώς θα κάνουν!που

είναι η αρχή της ισότητας στις οικονομικές απολαβές στον δημόσιο τομέα;; Πρέπει να καταβληθεί η Π.Δ. σε όλους τους υπαλλήλους του υπουργείου οικονομικών.Εκτος από ηθικό είναι κ θέμα επιβίωσης!!Με 561 € δεν επιβιώνεις σήμερα!!!

- **11 Μαΐου 2022, 15:11 |**

Η μη απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018 είναι απόλυτα άδικη και άνιση αντιμετώπιση μεταξύ συναδέλφων που υπηρετούν στην ίδια υπηρεσία, ενώ έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τις επιταγές του Συντάγματος (άρθρο 22).

Πρέπει άμεσα να αποκατασταθεί η αδικία, με το να αποδοθεί η προσωπική διαφορά και σε όσους υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ δεν την λαμβάνουν, ειδικά τώρα με την τεράστια ακρίβεια που σε πολλούς προκαλεί ακόμα και προβλήματα διαβίωσης.

Αν η πολιτική ηγεσία θεωρεί ότι προκαλείται δημοσιονομική επιβάρυνση, θα μπορούσε να επανακατανείμει το κονδύλι που διατίθεται σε ετήσια βάση για προσωπική διαφορά σε ΟΛΟΥΣ τους υπαλλήλους και να μην ξεχωρίζει παλιούς-νέους, ώστε να επιλυθεί δίκαια και με συναδελφική αλληλεγγύη το σοβαρό αυτό ζήτημα που υφίσταται από τον 10/2018.

- **11 Μαΐου 2022, 15:53 |**

Για ακόμη φορά γινόμαστε μάρτυρες διαιώνισης οικονομικών ανισοτήτων ακόμα κι εντός του ίδιου φορέα. Η διαφορετική μισθολογική αντιμετώπιση υπαλλήλων που προσφέρουν ίδια υπηρεσία είναι απαράδεκτη και το συγκεκριμένο άρθρο θα πρέπει να τροποποιηθεί και να συμπεριλάβει το σύνολο των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ αλλά και όσων άλλων υπαλλήλων άλλων υπηρεσιών βρίσκονται στην ίδια κατάσταση.

- **11 Μαΐου 2022, 14:02 |**

Πρέπει να αρθεί η αδικία που υπάρχει στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών το οποίο δημιούργησε υπαλλήλους δυο ταχυτήτων. Εργαζόμενοι στο ίδιο υπουργείο με τα ίδια προσόντα τυπικά και ουσιαστικά να ανοίγονται διαφορετικά. Για να υπάρξει πραγματικό κίνητρο και ίση μεταχείριση σε όλους τους υπάλληλους του υπουργείου οικονομικών, θα πρέπει αυτή η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση των μεταταχθέντων ή διορισθέντων υπάλληλων μετά τον Οκτώβριο 2018, να αλλάξει, με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους αδιακρίτως.

- **11 Μαΐου 2022, 14:52 |**

Πρωτίστως, θα έπρεπε να τεθεί το θέμα της χορήγησης της προσωπικής διαφοράς της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α' 226) και στους υπόλοιπους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων του που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.9.2018 οι οποίοι δεν την λαμβάνουν, για να σταματήσει επιτέλους η άνιση μεταχείριση μεταξύ υπαλλήλων που ασκούν τα ίδια καθήκοντα και που με τα ίδια τυπικά προσόντα, πολλές φορές μάλιστα στο ίδιο γραφείο, αμείβονται διαφορετικά.

- **11 Μαΐου 2022, 14:43 |**

Στο παρόν άρθρο (28) ή σε σχετική τροπολογία θα πρέπει να δοθεί λύση στο θέμα της χορήγησης της Προσωπικής Διαφοράς σε εργαζομένους του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018. Τα συστήματα αμοιβών που εφαρμόζονται σε κάθε Οργανισμό που σέβεται το έργο του αλλά και τους εργαζόμενους του που το υλοποιούν, πόσο μάλλον για το πρώτο εν τη τάξει Υπουργείο, έχουν ως βάση την ίση μισθολογική μεταχείριση και εξέλιξη των υπαλλήλων που είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη και βασίζεται σε συγκεκριμένη μισθολογική πολιτική και διαδικασίες που έχουν θεσμοθετηθεί. Το κριτήριο του όποιος πρόλαβε να μετακινηθεί στο ΥΠΟΙΚ έως τον 10/2018 να λαμβάνει μεγαλύτερη αμοιβή από αυτούς που προσλήφθηκαν έως και σήμερα στερείται κάθε λογικής και είναι ανασταλτικός παράγοντας στην εργασιακή απόδοση των εργαζομένων αυτών που βιώνουν το αίσθημα αδικίας και μη πραγματικής ένταξης τους στον Οργανισμό. Συνεπώς έως ότου θεσμοθετηθούν τα όποια συστήματα αμοιβών που θα συνδέουν το

τρίπτυχο θέση- απόδοση- αμοιβή και εφαρμόζονται στους περισσοτέρους Οργανισμούς Ιδιωτικού αλλά και Δημοσίου τομέα επιβάλλεται η μισθολογική εξομοίωση όλων των υπηρετούντων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών. Το παρόν θέμα αφορά άνω των 450 συναδέλφων.

- **11 Μαΐου 2022, 14:47 |**

Όλοι οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (ΓΓΠΣΔΔ), με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.

Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 τουΝ.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»..

Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε επιτακτικά πλέον τη διευθέτηση της εις βάρος μας διακριτικής μεταχείρισης και την αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής τακτοποίησης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη των υπηρεσιών της ΓΓΠΣΔΔ, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **11 Μαΐου 2022, 14:38 |**

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί, ώστε η Προσωπική Διαφορά να αποδοθεί στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων αυτού φορέων, που διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10.2018 και δεν την λαμβάνουν.

Η ΠΔ αποδόθηκε τελευταία με τις διατάξεις του Ν. 4569/2018 κατ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφέρεται στη σχετική αιτιολογική έκθεση. Για τους ίδιους ακριβώς λόγους πρέπει να αποδοθεί και στους υπαλλήλους που διορίστηκαν/μετατάχθηκαν μετά τον 10.2018.

Η παρούσα διατύπωση παρεκκλίνει περαιτέρω από τη συνταγματική αρχή της ισότητας, καθώς ενισχύει τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων με ίδια καθήκοντα και τυπικά προσόντα.

- **11 Μαΐου 2022, 14:49 |**

Οι υπάλληλοι που δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά διαθέτουν αυξημένα προσόντα (μεταπτυχιακά ή διδακτορικά), έχουν επιλεγεί από τον φορέα υποδοχής και επιτελούν σημαντικές εργασίες. Πρόκειται για εργαζόμενους που ανήκουν στους κλάδους των εφοριακών, τελωνειακών, δημοσιονομικών, νομικών, διοικητικών, πληροφορικής, χημικών, μηχανικών, οι οποίοι επειδή ανέλαβαν υπηρεσία μετά τις 11/10/2018 οπότε και αποδόθηκε η Προσωπική Διαφορά για τελευταία φορά, δεν υπάγονται στο καθεστώς της όπως όλοι οι άλλοι συνάδελφοί τους, παρόλο που εργάζονται στον ίδιο χώρο, σε διπλανά γραφεία ή στα ίδια συνεργεία ελέγχου. Το συγκεκριμένο άρθρο επαυξάνει την ήδη υπάρχουσα διάκριση ενάντια του άρθρου 22 παρ. 1β του Συντάγματος όπου όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας

- **11 Μαΐου 2022, 14:01 |**

Το συγκεκριμένο άρθρο χρήζει τροποποίησης ώστε να απαλειφθεί η ύπαρξη δύο κατηγοριών υπαλλήλων (αυτών που δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά και αυτών που την λαμβάνουν, με ημερομηνία διαχωρισμού την 11/10/2018 και τον νόμο 4569/2018) σε υπηρεσίες όπως η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.), Υπουργείο Οικονομικών κτλ.

- **11 Μαΐου 2022, 14:30 |**

ΥΠΆΛΛΗΛΟΙ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΊΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΏΝ ΟΙ ΟΠΟΊΟΙ ΜΕΤΑΤΆΧΘΗΚΑΝ Η ΔΙΟΡΊΣΤΗΚΑΝ ΜΕΤΑ ΤΟΝ 10/2018 ΔΕΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ. ΣΥΝΕΧΙΖΕΤΑΙ Η ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΙΔΙΕΣ Η ΚΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ,ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΙ ΛΙΓΟΤΕΡΟ. ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕ ΥΨΗΛΑ ΤΥΠΙΚΑ ΚΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΑΜΕΙΒΟΝΤΑΙ ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΠΡΙΝ ΤΟΝ 10/2018

- **11 Μαΐου 2022, 14:10 |**

Προκειμένου να σταματήσει η μισθολογικη ανισότητα στους υπαλλήλους του Υπουργείου οικονομικών πρέπει να χορηγηθεί η προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν/διορίστηκαν μετά τον Οκτώβριο του 2018. Προτείνεται η επίλυση του ζητήματος με την κατάθεση σχετικής τροπολογίας

- **11 Μαΐου 2022, 14:43 |**

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί όπως αρχικά είχε προταθεί και είχε αντιμετωπιστεί θετικά απο την ηγεσία, ώστε η ΠΔ να αποδοθεί στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων αυτού φορέων, οι οποίοι έχουν διορισθεί ή μεταταχθεί μετά τον 10.2018 και δεν την λαμβάνουν.

Σε αντίθετη περίπτωση που η διατύπωση θα παραμείνει ως έχει καθίσταται σαφές οτι παρεκκλίνει ακόμα περισσότερο από τη συνταγματική αρχή της ισότητας αφού όχι μόνο δεν ρυθμίζει το συγκεκριμένο θέμα, αλλά ενισχύει τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων με ίδια καθήκοντα και αντίστοιχα τυπικά προσόντα.

Συνέπεια της μη ρύθμισης του εν λόγω ζητήματος για ακόμα μια φορά θα έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω αποδυνάμωση των ήδη υπστελεχωμένων υπηρεσιών του ΥΠΟΙΚ καθώς όλοι όσοι συνεχίζουν να αντιμετωπίζονται ανισα, θα αναζητήσουν να μετακινηθούν σε πιο αξιοπρεπεις υπηρεσίες!

- **11 Μαΐου 2022, 14:22 |**

Δε παίρνουν τη προσωπική διαφορά Υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών που μετατάχθηκαν μετά τον τις 11/10/2018, κάτι το οποίο είναι άδικο καθώς οι προηγούμενοι την πήραν με τον Ν.4569/2018 (ΦΕΚ 179Α/11-10-2018). Αυτό δημιουργεί ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων που εργάζονται στις ίδιες συνθήκες με τα ίδια τυπικά προσόντα και το ίδιο έργο με τους υπόλοιπους συναδέλφους.

Και ουσιαστικά μιλάμε όχι για νεοεισερχόμενους αλλά για υπαλλήλους που έχουν προϋπηρεσία σχεδόν 20 έτη στη Δημόσια Διοίκηση με εμπειρία σε διαφορετικές θέσεις.

Η αδικία αυτή πρέπει να ρυθμιστεί το συντομότερο δυνατόν με τροπολογία ώστε να αποκατασταθεί η ανισότητα αυτή.

- **11 Μαΐου 2022, 14:12 |**

Είναι τουλάχιστον παράλογο και άδικο 2 υπάλληλοι με τα ίδια χρόνια υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία να αμείβονται διαφορετικά (η διαφορά της Π.Δ.) επειδή ο ένας έτυχε να μεταταχθεί 1 ημέρα μετά τη δημοσίευση του Ν. 4569/18! Φυσικά και μπορεί να ρυθμιστεί με τροπολογία.

- **11 Μαΐου 2022, 13:53 |**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τους ιθύνοντες που με τις πράξεις ή παραλείψεις τους φροντίζουν ώστε να μη λαμβάνω την προσωπική διαφορά, προκειμένου να παραμένω διαρκώς χαμηλότερα αμειβόμενη από συναδέλφους με ανάλογα προσόντα, χρόνια υπηρεσίας κλπ. και να πραγματώνω καθημερινά την ταπείνωση, με την προσδοκία της θέωσης.

- **11 Μαΐου 2022, 13:40 |**

Η Αναστολή της μείωσης προσωπικής διαφοράς που είναι συναρτώμενη με την μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, είναι ένα δευτερογενές μέτρο.

Ως εκ τούτου θα πρέπει να πηγάζει από την πρωτογενή ρύθμιση της αναγνώρισης της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των εργαζομένων ενός φορέα και όχι σε περιορισμένο εύρος αυτού.

Δεν αποτελεί άλλωστε, συμπληρωματικό HR εργαλείο όπως είναι η απόδοση στόχων.

Η μη πρωτογενής πρόβλεψη της υιοθέτησης ενός δευτερογενούς μέτρου, συνιστά θεμελιώδη παραβίαση α) του Συντάγματος, β) των αρχών της καλής νομοθέτησης και γ) ουσιωδώς, της δομής λειτουργίας ενός φορέα στο εσωτερικό του.

Το δε δημοσιονομικό κόστος είναι κατά πολύ μικρότερο των οικονομικών ορίων της θέσπισης κινήτρων απόδοσης στόχων.

- **11 Μαΐου 2022, 13:25 |**

Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρύθμισεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, (ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν.4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.

Προτείνεται είτε η αλλαγή τίτλου του αρθ. 28 ή η προσθήκη νέου, όπου θα γίνεται θεσμοθέτηση & εισαγωγή της ΠΔ, (της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και επεκτάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 45 παρ.1 του ν.4569/2018), από την ημερομηνία ισχύος του παρόντος νόμου σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του ΥΠΟΙΚ με λοιπές μισθολογικές διευκρινήσεις & εξειδικεύσεις, κατά αναλογία του άρθρου 45 του ν.4569/2018.

Αν δεν τροποποιηθεί η τρέχουσα μισθολογική κατάσταση, διατηρείται μία κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβριο του 2018.

- **11 Μαΐου 2022, 13:26 |**

Προκειμένου να σταματήσει η μισθολογική ανισότητα στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, πρέπει να χορηγηθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν/διορίστηκαν στο Υπουργείο μετά τον Οκτώβριο του 2018.

Προτείνεται η επίλυση του ζητήματος με την κατάθεση σχετικής τροπολογίας.

- **11 Μαΐου 2022, 13:33 |**

Είμαι υπάλληλος της Κτηματικής Υπηρεσίας Ηρακλείου του Υπουργείου Οικονομικών, και ανέλαβα υπηρεσία μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, ημερομηνία κατά την οποία χορηγήθηκε για τελευταία φορά η Προσωπική Διαφορά (Ν.4569/2018). Με το παρόν, αίτημα διαμαρτυρία θέλω να θίξω το γνωστό θέμα της άνισης μισθολογικής μεταχείρισής μας σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους μας – οι οποίοι λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά – καθώς καθημερινά παρέχουμε την ίδια ακριβώς εργασία, στις ίδιες συνθήκες με τα ίδια προσόντα, αλλά με διαφορετικές απολαβές, δημιουργώντας κατά αυτόν τον τρόπο διάκριση μεταξύ των εργαζομένων και υπαλλήλους δύο κατηγοριών.

Επίσης, υπάρχει το οξύμωρο, εμείς που μεταταχθήκαμε μετά την 11-10-2018 να λαμβάνουμε μικρότερο μισθό, σε σχέση με άλλους συναδέλφους μας, που έχουν είτε λιγότερα τυπικά προσόντα είτε λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες ή ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες.

Επειδή παραβιάζονται σαφώς οι αρχές της ισότητας και της αναλογικότητας.

Επειδή η συνέχιση αυτής της μισθολογικής ανισότητας είναι αντίθετη σε κάθε αίσθημα Δικαίου.

Επειδή αυτή η συνεχιζόμενη διάκριση δεν συμβάλλει στη μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα του Δημόσιου Τομέα, με συνθήκες εργασιακής ηρεμίας με ίσες αμοιβές για εργασία ίσης αξίας.

ΖΗΤΑΩ την εξάλειψη αυτής της μισθολογικής διαφοροποίησης που υφιστάμεθα (η οποία πανελλαδικά αφορά περίπου 450 υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών), εξομοιώνοντάς μας με τους λοιπούς συναδέλφους μας, μέσω της απόδοσης και σε εμάς της Προσωπικής Διαφοράς

- **11 Μαΐου 2022, 13:17 |**

Είμαι υπάλληλος της Κτηματικής Υπηρεσίας Ηρακλείου του Υπουργείου Οικονομικών, και ανέλαβα υπηρεσία μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, ημερομηνία κατά την οποία χορηγήθηκε για τελευταία φορά η Προσωπική Διαφορά (Ν.4569/2018). Με το παρόν, αίτημα διαμαρτυρία θέλω να θίξω το γνωστό θέμα της άνισης μισθολογικής μεταχείρισής μας σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους μας – οι οποίοι λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά – καθώς καθημερινά παρέχουμε την ίδια ακριβώς εργασία, στις ίδιες συνθήκες με τα ίδια προσόντα, αλλά με διαφορετικές απολαβές, δημιουργώντας κατά αυτόν τον τρόπο διάκριση μεταξύ των εργαζομένων και υπαλλήλους δύο κατηγοριών.

Επίσης, υπάρχει το οξύμωρο, εμείς που μεταταχθήκαμε μετά την 11-10-2018 να λαμβάνουμε μικρότερο μισθό, σε σχέση με άλλους συναδέλφους μας, που έχουν είτε λιγότερα τυπικά προσόντα είτε λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες ή ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες.

Επειδή παραβιάζονται σαφώς οι αρχές της ισότητας και της αναλογικότητας.

Επειδή η συνέχιση αυτής της μισθολογικής ανισότητας είναι αντίθετη σε κάθε αίσθημα Δικαίου.

Επειδή αυτή η συνεχιζόμενη διάκριση δεν συμβάλλει στη μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα του Δημόσιου Τομέα, με συνθήκες εργασιακής ηρεμίας με ίσες αμοιβές για εργασία ίσης αξίας.

ΖΗΤΑΩ την εξάλειψη αυτής της μισθολογικής διαφοροποίησης που υφιστάμεθα (η οποία πανελλαδικά αφορά περίπου 450 υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών), εξομοιώνοντάς μας με τους λοιπούς συναδέλφους μας, μέσω της απόδοσης και σε εμάς της Προσωπικής Διαφοράς

- **11 Μαΐου 2022, 13:26 |**

Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α` 226), να χορηγηθεί, σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.9.2018, ημερομηνία εφαρμογής του άρθου 45 του ν.4569/2018 , στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.).

- **11 Μαΐου 2022, 13:46 |**

Υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών οι οποίοι μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν μετά τον 10/2018 ΔΕΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ. ΣΥΝΕΧΙΖΕΤΑΙ Η ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΙΔΙΕΣ Η ΚΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ,ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΙ ΛΙΓΟΤΕΡΟ. ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕ ΥΨΗΛΑ ΤΥΠΚΑ ΚΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΑΜΕΙΒΟΝΤΑΙ ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΠΡΟ ΤΗΣ 10/2018 !!!! ΑΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΦΘΕΙ ΣΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΑΡΘΡΟ ΚΑΙ Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΩΣΤΕ ΝΑ ΣΤΑΜΑΤΗΣΕΙ Η ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ!

- **11 Μαΐου 2022, 13:29 |**

Πέραν της άνισης μεταχείρισης και της αδικίας που συντελείται εις βάρος συναδέλφων που υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018, σε σχέση με τους παλαιότερους συναδέλφους του ΥΠΟΙΚ που λαμβάνουν την ΠΔ με τους οποίους εργαζόμαστε υπό τα ίδια περιγράμματα θέσεων, έχοντας τα ίδια ή και αυξημένα τυπικά – ουσιαστικά προσόντα και παράγοντας όπως και αυτοί πολύτιμο έργο, θα ήθελα να θίξω το θέμα της προσέλκυσης και διατήρησης μέσω παροχής κατάλληλων κινήτρων προσωπικού αυξημένων τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, όπως μεταπτυχιακά και μακρόχρονη εμπειρία σε πολυεθνικές και μεγάλες Ελληνικές εταιρίες του Ιδιωτικού τομέα.Με το ενιαίο μισθολόγιο παρέχονται μισθοί πείνας σε ανθρώπους με μεταπτυχιακά, πολύχρονη εμπειρία και όρεξη για δουλειά. Εφόσον ως ΥΠΟΙΚ επιθυμούμε να συνεχίσουμε να

παρέχουμε υψηλό επίπεδο υπηρεσιών προς τους συμπολίτες μας ο μόνος τρόπος είναι μέσω της παροχής αυτών από στελέχη που γνωρίζουν το αντικείμενο με εξειδικευμένες γνώσεις και πολύχρονη εμπειρία ενδεικτικά σε πληροφοριακά συστήματα και πλατφόρμες, λογιστικές συμβουλευτικές, χρηματοοικονομικές και νομικές υπηρεσίες, διαχείριση έργων και εκπόνηση μελετών. Υπηρεσίες όπως η ΑΑΔΕ και η Αρχή διαφάνειας, είτε με ειδικό μισθολόγιο, είτε με ειδικές διατάξεις έχουν προσελκύσει το κατάλληλο προσωπικό για να παρέχουν υπηρεσίες και έλεγχο υψηλών προδιαγραφών.Επιπρόσθετα, η παροχή της προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018 συναδέλφους αποτελεί κατάλληλο κίνητρο για τον περιορισμό του υψηλού δείκτη αποχώρησης προσωπικού που ταλανίζει το ΥΠΟΙΚ είτε λόγω συνταξιοδοτήσεων, είτε λόγω αποχωρήσεων μέσω κινητικότητας σε άλλες υπηρεσίες.

- **11 Μαΐου 2022, 13:53 |**

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί ώστε η ΠΔ να αποδοθεί στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων αυτού φορέων, οι οποίοι έχουν διορισθεί ή μεταταχθεί μετά τον 10.2018 και δεν την λαμβάνουν.

Τουναντίον, η παρούσα διατύπωση παρεκκλίνει περαιτέρω από τη συνταγματική αρχή της ισότητας αφού όχι μόνο δεν ρυθμίζει το συγκεκριμένο θέμα, αλλά ενισχύει τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων με ίδια καθήκοντα και αντίστοιχα τυπικά προσόντα.

- **11 Μαΐου 2022, 13:30 |**

Σύμφωνα με τη νομολογία (577/2021 ΔΕΦ ΑΘ, 2368/2017 ΣΤΕ, 25/2016 ΕΣ, κ.ά.) η άνιση μισθολογική μεταχείριση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και η μη καταβολή σε αυτούς της προβλεπόμενης (πάλιν και πολλάκις νομοθετημένης) προσωπικής διαφοράς, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, προσκρούει στη αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος), που κατοχυρώνεται επιπλέον και σε ενωσιακό (άρθρο 157 της Σ.Λ.Ε.Ε., άρθρα 21-23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.) και διεθνές επίπεδο (άρθρο 23 παρ. 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του 1948, άρθρο 7 του Διεθνούς Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα, που κυρώθηκε με τον ν. 1532/1985, Α΄ 45, άρθρο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης, που κυρώθηκε με τον ν. 1426/1984, Α΄ 32, άρθρο 1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, που κυρώθηκε με τον ν. 2595/1998, Α΄ 63, άρθρο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με τον ν. 1424/1984, Α΄ 29, και 111 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας της 4.6.1958 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που κυρώθηκε με τον ν. 1424/1984), δεδομένου ότι τα καθήκοντά τους δεν υπολείπονται σε σπουδαιότητα από εκείνα των συναδέλφων τους στην ίδια υπηρεσία, προς τους οποίους τελούν σε ταυτόσημες συνθήκες εργασίας και οι οποίοι λαμβάνουν την εν λόγω παροχή.Είναι η πρώτη Κυβέρνηση μετά την καθιέρωση του ενιαίου μισθολογίου, που εξωθεί εκαντοντάδες εργαζόμενους και τις οικογένειές τους σε πολυετείς και πολυδάπανους δικαστικούς αγώνες, εν μέσω οικονομικής κρίσης, γνωρίζοντας ότι θα δικαιωθούν. Θύματα της προκαλούμενης στρέβλωσης δεν είναι μόνο οι εν λόγω οικονομικά εξαρτώμενοι πολίτες, αλλά και η δημόσια υπηρεσία, καθώς η διοικητική ανεπέρκεια της εκάστοτε Κυβέρνησης προκαλεί προβλήματα στην εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας και της δημόσιας διοίκησης εν γένει.

- **11 Μαΐου 2022, 12:00 |**

Πέραν της άνισης μεταχείρισης και της αδικίας που συντελείται εις βάρος συναδέλφων που υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018, σε σχέση με τους παλαιότερους συναδέλφους του ΥΠΟΙΚ που λαμβάνουν την ΠΔ με τους οποίους εργαζόμαστε υπό τα ίδια περιγράμματα θέσεων, έχοντας τα ίδια ή και αυξημένα τυπικά – ουσιαστικά προσόντα και παράγοντας όπως και αυτοί πολύτιμο έργο, θα ήθελα να θίξω το θέμα της προσέλκυσης και διατήρησης μέσω παροχής κατάλληλων κινήτρων προσωπικού αυξημένων τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, όπως μεταπτυχιακά και μακρόχρονη εμπειρία σε πολυεθνικές και μεγάλες Ελληνικές εταιρίες του Ιδιωτικού τομέα. Με το ενιαίο μισθολόγιο παρέχονται μισθοί πείνας σε ανθρώπους με

μεταπτυχιακά, πολύχρονη εμπειρία και όρεξη για δουλειά. Εφόσον ως ΥΠΟΙΚ επιθυμούμε να συνεχίσουμε να παρέχουμε υψηλό επίπεδο υπηρεσιών προς τους συμπολίτες μας ο μόνος τρόπος είναι μέσω της παροχής αυτών από στελέχη που γνωρίζουν το αντικείμενο με εξειδικευμένες γνώσεις και πολύχρονη εμπειρία ενδεικτικά σε πληροφοριακά συστήματα και πλατφόρμες, λογιστικές συμβουλευτικές, χρηματοοικονομικές και νομικές υπηρεσίες, διαχείριση έργων και εκπόνηση μελετών. Υπηρεσίες όπως η ΑΑΔΕ και η Αρχή διαφάνειας, είτε με ειδικό μισθολόγιο, είτε με ειδικές διατάξεις έχουν προσελκύσει το κατάλληλο προσωπικό για να παρέχουν υπηρεσίες και έλεγχο υψηλών προδιαγραφών.Επιπρόσθετα, η παροχή της προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018 συναδέλφους αποτελεί κατάλληλο κίνητρο για τον περιορισμό του υψηλού δείκτη αποχώρησης προσωπικού που ταλανίζει το ΥΠΟΙΚ είτε λόγω συνταξιοδοτήσεων, είτε λόγω αποχωρήσεων μέσω κινητικότητας σε άλλες υπηρεσίες.

- **11 Μαΐου 2022, 12:46 |**

Προφανώς ο αριθμός όσων δεν παίρνουν την προσωπική διαφορά είναι πολύ μικρός ώστε να ασχοληθεί η πολιτική ηγεσία μαζί τους. στα πλαίσια των επικείμενων εκλογών, επιχειρείται να ικανοποιηθεί ο κύριος όγκος των εργαζόμενων διότι αντιπροσωπεύουν πολύ περισσότερες ψήφους από τους λίγους που δεν παίρνουν καθόλου την προσωπική διαφορά. ποιος νοιάζεται αν δημιουργούνται εργαζόμενοι δύο ταχυτήτων. όπως ποιος νοιάζεται για το «ίση αμοιβή για ίδια εργασία». ποιος νοιάζεται για τη θεμελιώδη συνταγματική αρχή της ισότητας. όλα είναι ασήμαντα μπροστά στο εκλογικό συμφέρον. πόσο κρίμα..

- **11 Μαΐου 2022, 12:00 |**

Πρωτίστως θα πρέπει να χορηγηθεί η προσωπική διαφορά σε όλους ανεξαιρέτως τους υπαλλήλους του υπουργείου οικονομικών για να σταματήσει οριστικά η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση μεταξύ υπαλλήλων του ίδιου φορέα που παρέχουν την ίδια εργασία αλλά με μικρότερες αποδοχές.

- **11 Μαΐου 2022, 12:40 |**

Υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών οι οποίοι μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν μετά τον 10/2018 ΔΕΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ. ΣΥΝΕΧΙΖΕΤΑΙ Η ΑΝΙΣΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Η ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΙΔΙΕΣ Η ΚΑΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ,ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΙ ΛΙΓΟΤΕΡΟ. ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕ ΥΨΗΛΑ ΤΥΠΙΚΑ ΚΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΑΜΕΙΒΟΝΤΑΙ ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΠΡΟ ΤΟΝ 10/2018 !!!! ΑΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΦΘΕΙ ΣΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΑΡΘΡΟ ΚΑΙ Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΩΣΤΕ ΝΑ ΣΤΑΜΑΤΗΣΕΙ Η ΑΝΙΣΣΟΤΗΤΑ!

- **11 Μαΐου 2022, 12:43 |**

ΔΙΟΡΘΩΣΗ ΑΔΙΚΙΑΣ ΜΙΣΘΟΛΟΠΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ:

Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α` 226), να χορηγηθεί, σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.9.2018, ημερομηνία εφαρμογής του άρθου 45 του ν.4569/2018 , στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ.Συν.).

- **11 Μαΐου 2022, 10:55 |**

Η μη καταβολής προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους σε αυτό φορείς από τον Οκτώβριο 2018 μέχρι σήμερα είναι αντισυνταγματική διοικητική πράξη, προκαλεί άνιση μεταχείριση μεταξύ των υπαλλήλων, δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων ακόμα και στο ίδιο Τμήμα και αποτελεί σοβαρό αντικίνητρο για νέες προσλήψεις ή μετατάξεις υπαλλήλων από άλλες υπηρεσίες.

Για την αποκατάσταση αυτής της συνεχιζόμενης αδικίας εις βάρος των υπαλλήλων, αλλά και για να μην επαναληφθούν παρόμοια φαινόμενα στο μέλλον, προτείνω να τροποποιηθεί το άρθρο ως ακολούθως:Ως ΑΡΘΡΟ 28 να μπει ο τίτλος «Καταβολή προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων» και να εισαχθεί η ακόλουθη διάταξη:

«Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και επεκτάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 45 παρ.1 του ν.4569/2018, από την ημερομηνία ισχύος του παρόντος νόμου χορηγείται σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.11.2011 καθώς και σε αυτούς που αντιστοίχως προσλαμβάνονται ή μετατάσσονται μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ.Συν.). Για την εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3 και 4 της του άρθρου 45 του ν.4569/2018.»Η διάταξη που αφορά το τωρινό ΑΡΘΡΟ 28 να εισαχθεί στη συνέχεια ως ΑΡΘΡΟ 28Β και να παραμείνει ως έχει.

- **11 Μαΐου 2022, 08:32 |**

Πολύ σωστή παρέμβαση, απλά θα πρέπει να διευρυνθεί ο χρόνος ισχύος καθώς είναι πολύ άδικο για κάποιους που αλλάζουν κλιμάκιο μέσα στο Μάιο και θα μείνουν εκτός ρύθμισης.

- **11 Μαΐου 2022, 08:17 |**

Το άρθρο αυτό δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων. Αυτή την στιγμή στο υπουργείο οικονομικών και τους εποπτευομενους φορείς υπηρετούν εκατοντάδες υπάλληλοι που μετατάχθηκαν ή διοριστηκαν μετά τον Οκτώβριο του 2018 και δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά του νόμου 4569/18 άρθρο 45. Ενώ όσοι υπηρετούσαν πριν την ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου την λαμβάνουν κανονικά. Οπότε δημιουργείται μια μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων με ίδια προσόντα και χρόνο υπηρεσίας στο δημόσιο και με ίδια καθήκοντα, σε αντίθεση με τις προβλέψεις του Συντάγματος περί ισότητας.

- **11 Μαΐου 2022, 07:31 |**

Η πολιτική ηγεσία εξακολουθεί να κωφεύει στην κατάφωρη παραβίαση της Συνταγματικής επιταγής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία.

Έτσι, σε υπηρεσίες αιχμής όπως η ΓΓΠΣΔΔ υπάρχουν υπάλληλοι Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης που εργάζονται σε project αιχμής και αμείβονται, ελλείψει «προσωπικής διαφοράς» ή «υπερβάλλουσας μείωσης», 30% λιγότερο από υπαλλήλους χαμηλότερων εκπαιδευτικών βαθμίδων και με αντικείμενα εργασίας λιγότερο απαιτητικά, με μοναδικό κριτήριο την ημερομηνία ένταξή τους σε οργανογράμματα που δεν υφίστανται πλέον.

Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με την υποστελέχωση (ενδεικτικά το ποσοστό κάλυψης σε προσωπικό του κλάδου ΠΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ στην συγκεκριμένη υπηρεσία είναι μικρότερο του 65%) και την έλλειψη πολιτικής βούλησης για την διενέργεια οποιασδήποτε ουσιαστικής, και με το ανάλογο αντίκρισμα, αξιολόγησης δομών και περιγραμμάτων εργασίας, δεν είναι δυνατόν παρά να έχει ως αποτέλεσμα την δημιουργία τοξικού εργασιακού κλίματος με τα αυτονόητα δυσμενή αποτελέσματα στο παραγόμενο έργο.

Οι όποιες προσπάθειες προσωρινής κάλυψης των κενών, είτε μέσω εργαζομένων που φαίνεται να απασχολούνται με συμβάσεις με την Κοινωνία της Πληροφορίας, είτε με αποσπασματικές αναθέσεις τμημάτων έργων σε εταιρείες μέσω πρόχειρων διαγωνισμών όπου εμφανίζεται ένας υποψήφιος ανάδοχος, αφενός δημιουργούν περισσότερα προβλήματα από αυτά που λύνουν, αφετέρου εγείρουν πολλά

ερωτηματικά για την χρηστή οικονομική διαχείριση, η οποία προβάλλεται από την πολιτική ηγεσία ως η βασική δικαιολογία άρνησης της μισθολογικής εξομοίωσης υπαλλήλων με τα ίδια τυπικά προσόντα, τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας, τα ίδια περιγράμματα εργασίας και τα ίδια καθήκοντα. Για λόγους πληρότητας του σχολίου παραθέτω το δεύτερο χωρίο της πρώτης παραγράφου του άρθρου 22 του Συντάγματος, το οποίο υποτίθεται ότι υπηρετείται από τους νομοθέτες άρθρων σαν το υπό σχολιασμό και τα αναφερόμενα σε αυτό. «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.»

- **11 Μαΐου 2022, 07:10 |**

Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α` 226), να χορηγηθεί, σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.9.2018, ημερομηνία εφαρμογής του άρθου 45 του ν.4569/2018 , στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ.Συν.).

- **10 Μαΐου 2022, 23:09 |**

ΔΛΔ ΔΕΝ ΜΑΣ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ Η ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΕΙ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΙΔΙΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ. ΔΕΝ ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΟΛΟΙ ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ….

ΑΔΙΚΙΑ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΡΥΘΜΙΣΤΕΙ ΜΕ ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΑ!!

- **12 Μαΐου 2022, 11:17 |**

Επειδή στην πλειονότητα των ως άνω σχολίων αναφέρεται, ορθώς έως ενός σημείου, η παράλειψη χορήγησης της Π.Δ. στους νεοπροσληφθέντες – μεταταχθέντες υπαλλήλους του Υπ.Οικ. και των φορέων του οφείλεται να τονισθεί ότι το ίδιο ισχύει επακριβώς και στον ίδιο βαθμό και για τους νέους υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Μετά την 11η Οκτωβρίου του 2018 που έλαβε χώρα η τελευταία νομοθετική ρύθμιση [ν. 4569/2018 (Α' 179)] υφίσταται σαφής, σημαντική, αδικαιολόγητη, άδικη μεταχείριση μεταξύ υπαλλήλων με τα ίδια και πολλές φορές περισσότερα προσόντα οι οποίοι παρέχουν την ίδια ακριβώς εργασία, παράλειψη ρύθμισης η οποία έρχεται σαφώς σε αντίθεση το άρθρο 22 του Συντάγματος «Προστασία της εργασίας». Το Ελεγκτικό Συνέδριο διενεργεί καθ' έτος εκ του νόμου υποχρεωτικούς ελέγχους καθώς και λοιπούς ελέγχους σε πεδία δημόσιας διαχείρισης που επιλέγονται κατόπιν εκτίμησης κινδύνου (π.χ. έλεγχοι επίδοσης) καθώς επίσης και μελέτες, επισκοπήσεις, προπαρασκευαστικές εργασίες, παρακολουθώντας εν γένει την δημόσια διαχείριση. Το σημαντικότατο αυτό έργο παρέχεται από το σύνολο των υπαλλήλων του Ελ.Συν. οι οποίοι και αποτελούν το βασικότερο 'γρανάζι' των ως άνω ελέγχων και ως εκ τούτου είναι μείζονος σημασίας η αναφορά στην δίκαιη αμοιβή τους, δίχως να εστιάζουν όλα τα σχόλια αποκλειστικά στους υπαλλήλους του Υπ.Οικ.

- **12 Μαΐου 2022, 11:43 |**

Η μισθολογική ανισότητα, που οφείλεται στη μη χορήγηση ΠΔ στους νεότερους υπαλλήλους του Υπ.Οικ., δημιουργεί αίσθημα αδικίας που δύναται να τορπιλίσει την υπαλληλική συνοχή, ειδικά από τη στιγμή που οι υπάλληλοι που μειονεκτούν μισθολογικά, πλεονεκτούν σε τυπικά προσόντα, διαθέτοντας παράλληλα διαφανή και αξιοκρατικό τρόπο διορισμού.

- **12 Μαΐου 2022, 11:34 |**

Απαράδεκτο να μην συμπεριλάβουν τους υπαλλήλους που έχουν μεταταχθεί ή διοριστεί μετά το 2018, στην απόδοση της ΠΔ έχουμε νομίζω ίδια δικαιώματα όπως και όλοι οι συνάδελφοι μας.

- **12 Μαΐου 2022, 11:12 |**

Το άρθρο πρέπει να συμπληρωθεί με την απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς στους Υπάλληλους που ανέλαβαν υπηρεσία στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον 10/2018. Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.

Είναι άδικο υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, ίδιο Βαθμό, ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο και ίδια καθήκοντα να αμείβονται με διαφορετικό τρόπο.

- **12 Μαΐου 2022, 11:50 |**

Εφόσον η προσωπική διαφορά δεν χορηγηθεί και στους προσληφθέντες μετά την 11.10.2018 στο υπουργείο οικονομικών και στους εποπτευόμενους από αυτό φορείς, οι εν λόγω υπάλληλοι, αισθανόμενοι υπέρ το δέον αδικημένοι, θα διεκπεραιώνουν τα καθήκοντά τους χωρίς διάθεση να προσφέρουν το κάτι παραπάνω, όπως απαιτείται στις νευραλγικές θέσεις από τις οποίες υπηρετούν το Δημόσιο συμφέρον. Η μη εξυπηρέτηση του Δημοσίου συμφέροντος στο μέγιστο δυνατό βαθμό, αργά ή γρήγορα θα αναδειχθεί κυρίως σε τομείς που κατά τ' άλλα θεωρούνται κομβικοί για την πορεία της χώρας μας (π.χ. αν δεν έχουμε ικανοποιητική εποπτεία της κεφαλαιαγοράς, πως θα προσελκύσουμε επενδύσεις;;) και θα τεθεί στην κρίση των πολιτών. Αν η διαμορφωθείσα κατάσταση, με υποαμοιβόμενους σε σχέση με τα καθήκοντά τους υπαλλήλους υπαγόμενους στο Υπ. Οικονομικών, αποτελεί συνειδητή πολιτική επιλογή οι λαμβάνοντες τις αποφάσεις θα πρέπει να είναι έτοιμοι να επωμιστούν και το αντίστοιχο πολιτικό κόστος, το οποίο, ωστόσο, κρίνω ότι δεν θα μπορέσει να υπερκαλυφθεί από το αποτύπωμα άλλων πρωτοβουλιών που όντως έχουν ληφθεί προς την σωστή κατεύθυνση.

- **12 Μαΐου 2022, 11:05 | Λήδα Τσαγκαράκη**

Με την παρούσα διάταξη, εντείνεται η ήδη αναιτιολόγητη και κατάφωρα άδικη συνθήκη εργασίας, με υπαλλήλους ίδιων τυπικών προσόντων και ίδιων καθηκόντων να αμοίβονται με διαφορετικό τρόπο. Σε ένα επιτελικό κράτος που προάγει την επίτευξη στόχων και την αριστεία, με ποιόν τρόπο περιμένετε να είναι ένας υπάλληλος παραγωγικός και αποδοτικός, όταν αδικείται με αυτόν τον τρόπο; Πολλώ δε μάλλον όταν διανύουμε μια περίοδο ιδιαίτερης οικονομικής επιβάρυνσης που καθιστά την καθημερινότητα των ελληνικών νοικοκυριών ασφυκτική.

Λαμβάνοντας υπόψιν όλα τα ανωτέρω, κρίνεται επιτακτικό να τροποποιηθεί το άρθρο, ώστε να διορθώθεί η ως άνω αδικία και να δοθεί η προσωπική διαφορά στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου.

- **12 Μαΐου 2022, 11:16 |**

ΜΑ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΘΕΣΠΙΣΤΗΚΕ ΓΙΑ ΝΑ ΜΗΝ ΚΑΤΡΑΚΥΛΗΣΕΙ Ο ΜΙΣΘΟΣ ΕΝΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ ΑΠΟ ΤΑ 3000€ ΣΤΑ 1000€ ΕΝ ΜΙΑ ΝΥΚΤΙ.

ΑΥΤΟΣ ΠΟΥ ΠΡΩΤΟΔΙΟΡΙΣΤΗΚΕ ΤΟ 2020 ΛΟΓΩ ΧΑΡΗ ΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ ΘΑ ΜΙΣΘΟΔΟΤΕΙΤΑΙ ΜΕ 1000€ ΓΙΑ ΠΟΙΟ ΛΟΓΟ ΝΑ ΠΑΡΕΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ?

Ο ΠΑΛΑΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΠΟΥ ΕΙΧΕ ΚΑΝΟΝΙΣΕΙ ΤΗ ΖΩΗ ΤΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΤΡΙΧΙΛΙΑΡΟ ΜΕ ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ ΚΤΛ, ΝΑ ΤΟ ΚΑΤΑΛΑΒΩ ΟΤΙ ΘΑ ΣΥΝΕΧΙΣΕΙ ΝΑ ΠΑΙΡΝΕΙ ΤΗΝ ΠΔ.

Ο ΝΕΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΘΑ ΠΑΡΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΠΟΙΟΝ? ΜΕ ΤΑ ΑΛΛΑ ΠΡΟΣΩΠΑ, ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΠΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΟΙ ΑΛΛΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΤΟΥ?

ΚΑΤΑΝΝΟΩ ΟΤΙ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΙΔΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΛΛΑ ΑΥΤΟ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ, ΕΙΝΑΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ, ΔΗΛΑΔΗ ΑΦΟΡΑ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΜΙΣΘΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΠΟΛΛΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥΣ, ΕΝΩ Ο ΝΟΜΟΣ ΗΘΕΛΕ ΝΑ ΠΡΟΦΥΛΑΞΕΙ ΤΗ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΚΗ ΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΘΑ ΒΙΩΝΕ ΤΟ ΙΔΙΟ ΚΑΙ ΑΥΤΟ ΠΡΟΣΩΠΟ.

ΦΑΝΤΑΖΟΜΑΙ ΤΑ ΞΕΡΕΤΕ ΑΥΤΑ

ΑΛΛΑ ΤΟΥΛΑΧΙΣΤΟΝ ΖΗΤΗΣΤΕ ΤΟ ΣΩΣΤΑ

ΠΕΙΤΕ ΟΤΙ ΘΕΛΕΤΕ ΔΙΑ-ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ

- **12 Μαΐου 2022, 11:15 |**

ΑΔΙΚΙΑ ΑΝΕΥ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥ !!!Με σχετική τροπολογία να δοθεί σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών η Προσωπική Διαφορά. ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. Με το προς ψήφιση άρθρο διευρύνεται ακόμα περισσότερο το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε αυτούς που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την 11/10/2018. Επιπλέον υπάρχει διακομματική συναίνεση από όλα τα κόμματα της αντιπολίτευσης, τα οποία κατέθεσαν σχετικές ερωτήσεις στη Βουλή, προκειμένου να δοθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών μετά την 11/10/2018.

- **12 Μαΐου 2022, 11:49 |**

Στο παρόν άρθρο (28) θα πρέπει να δοθεί λύση στο θέμα της χορήγησης της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζομένους του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018.

Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρυθμίσεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, (ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν.4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας. Το παρόν θέμα αφορά άνω των 450 συναδέλφων

- **12 Μαΐου 2022, 11:16 |**

Η μη καταβολή της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους προσλήφθηκαν ή μετατάχθηκαν στο Ελεγκτικό Συνέδριο από το 2018 μέχρι και σήμερα δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, με γνώμονα την άδικη μισθολογική διάκριση υπαλλήλων του ίδιου φορέα. Είναι καιρός να υπάρξει πρόβλεψη για όλους και επιτέλους να επιλυθεί αυτή η αδικία και όχι να συνεχίζεται η διαιώνιση της.

- **12 Μαΐου 2022, 11:41 |**

Στο παρόν άρθρο (28) θα πρέπει να δοθεί λύση στο θέμα της χορήγησης της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζομένους του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018.

Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρυθμίσεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, (ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν.4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας. Βάσει των ανωτέρω, η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) θα πρέπει να αποδοθεί και στους εργαζομένους που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:18 |**

Η ΤΕΡΑΣΤΙΑ ΑΔΙΚΙΑ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΔΙΟΡΘΩΘΕΙ ΑΜΕΣΑ !!!Με σχετική τροπολογία να δοθεί σε ΟΛΟΥΣ τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών η Προσωπική Διαφορά. ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. Με το προς ψήφιση άρθρο διευρύνεται ακόμα περισσότερο το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε αυτούς που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την 11/10/2018. Επιπλέον υπάρχει διακομματική συναίνεση από όλα τα κόμματα της αντιπολίτευσης, τα οποία κατέθεσαν σχετικές ερωτήσεις στη Βουλή, προκειμένου να

δοθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών μετά την 11/10/2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:31 |**

Με την ρύθμιση αυτή αίρεται η αντίφαση που θα προκαλούσε το ενδεχόμενο να λαμβάνει ο υπάλληλος χαμηλότερες αποδοχές, μολονότι εξελίσσεται υπηρεσιακά και ανέρχεται μισθολογικό κλιμάκιο.Όμως αυτό που περιμέναμε από την ρύθμιση είναι πρώτα να άρει την αντίφαση που ήδη προκαλεί η ύπαρξη δύο κατηγοριών υπαλλήλων -αυτών που δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά και αυτών που την λαμβάνουν, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία (την 11/10/2018 με τον νόμο 4569/2018)- σε υπηρεσίες όπως η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.), Υπουργείο Οικονομικών, Ελληνική Στατιστική αρχή κτλ. και στην συνέχεια να γίνει οποιαδήποτε άλλη διορθωτική ενέργεια.Προτείνεται το άρθρο αυτό να τροποποιηθεί έτσι ώστε να συμπεριλάβει την χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων όλων των υπηρεσιών που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση (Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης, Υπουργείο Οικονομικών, Ελληνική Στατιστική αρχή κτλ) σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

- **12 Μαΐου 2022, 10:15 |**

Με την παρούσα διάταξη διευρύνεται η υφιστάμενη αδικία εις βάρος συναδέλφων που ανέλαβαν υπηρεσία στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018 σε σχέση με τους παλαιότερους συναδέλφους που λαμβάνουν την ΠΔ με τους οποίους συνεργαζόμαστε στα ίδια περιγράμματα θέσεων, έχοντας τα ίδια ή και αυξημένα τυπικά – ουσιαστικά προσόντα συμβάλλοντας εξίσου στο παραγόμενο ανά υπηρεσία έργο.Κατά το παρελθόν, προκειμένου να εξαλειφθεί το φαινόμενο των υπαλλήλων δυο μισθολογικών ταχυτήτων και κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας αποδόθηκε η προσωπική διαφορά με τις σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις. Προκειμένου να εξαλειφθεί για μια ακόμα φορά αυτή η αδικία, το αρ.28 να λάβει τίτλο «Καταβολή προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων» και να εισαχθεί η ακόλουθη διάταξη:

«Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και επεκτάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 45 παρ.1 του ν.4569/2018, από την ημερομηνία ισχύος του παρόντος νόμου χορηγείται σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.11.2011 καθώς και σε αυτούς που αντιστοίχως προσλαμβάνονται ή μετατάσσονται μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ.Συν.). Για την εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3 και 4 της του άρθρου 45 του ν.4569/2018.»Η αναρτημένη διάταξη να εισαχθεί στη συνέχεια ως δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου και να παραμείνει ως έχει.

- **12 Μαΐου 2022, 10:00 |**

Με την εν λόγω ρύθμιση ενισχύεται ευθέως η υφιστάμενη μισθολογική ανισότητα εις βάρος όσων δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά.

Η άνιση μισθολογική μεταχείριση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και η μη καταβολή σε αυτούς της προβλεπόμενης προσωπικής διαφοράς, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, προσκρούει στη αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος), που κατοχυρώνεται επιπλέον και σε ενωσιακό και

διεθνές επίπεδο, δεδομένου ότι τα καθήκοντά τους δεν υπολείπονται σε σπουδαιότητα από εκείνα των συναδέλφων τους στην ίδια υπηρεσία, προς τους οποίους τελούν σε ταυτόσημες συνθήκες εργασίας και οι οποίοι λαμβάνουν την εν λόγω παροχή.

Η προσωπική διαφορά αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρυθμίσεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και ν.4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης.

Η θεσμοθέτηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους συναδέλφους θα θέσει τέλος στην μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο του 2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:01 |**

Με την εν λόγω ρύθμιση ενισχύεται ευθέως η υφιστάμενη μισθολογική ανισότητα εις βάρος όσων δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά.

Η άνιση μισθολογική μεταχείριση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και η μη καταβολή σε αυτούς της προβλεπόμενης προσωπικής διαφοράς, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, προσκρούει στη αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος), που κατοχυρώνεται επιπλέον και σε ενωσιακό και διεθνές επίπεδο, δεδομένου ότι τα καθήκοντά τους δεν υπολείπονται σε σπουδαιότητα από εκείνα των συναδέλφων τους στην ίδια υπηρεσία, προς τους οποίους τελούν σε ταυτόσημες συνθήκες εργασίας και οι οποίοι λαμβάνουν την εν λόγω παροχή.

Η προσωπική διαφορά αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρυθμίσεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και ν.4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης.

Η θεσμοθέτηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους συναδέλφους θα θέσει τέλος στην μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο του 2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:49 |**

Με την εν λόγω ρύθμιση ενισχύεται ευθέως η υφιστάμενη μισθολογική ανισότητα εις βάρος όσων δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά.

Η άνιση μισθολογική μεταχείριση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και η μη καταβολή σε αυτούς της προβλεπόμενης προσωπικής διαφοράς, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, προσκρούει στη αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος), που κατοχυρώνεται επιπλέον και σε ενωσιακό και διεθνές επίπεδο, δεδομένου ότι τα καθήκοντά τους δεν υπολείπονται σε σπουδαιότητα από εκείνα των συναδέλφων τους στην ίδια υπηρεσία, προς τους οποίους τελούν σε ταυτόσημες συνθήκες εργασίας και οι οποίοι λαμβάνουν την εν λόγω παροχή.

Η προσωπική διαφορά αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρυθμίσεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και ν.4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης.

Η θεσμοθέτηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους συναδέλφους θα θέσει τέλος στην μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο του 2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:04 |**

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να αποδοθεί πρώτα η Π.Δ. στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, ενώ ασκούν ίδια καθήκοντα και έχουν ίδια τυπικά προσόντα με άλλους που την λαμβάνουν,

παραβιάζοντας έτσι την συνταγματική αρχή της ισότητας και εν συνεχεία να εφαρμοσθεί η αναστολή μείωσής της.

Το μόνον που επιτυγχάνεται με την παρούσα μορφή, είναι η ακόμα μεγαλύτερη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που επιτελούν το ίδιο έργο με τα ίδια προσόντα, με μοναδικό κριτήριο διαφοροποίησής τους τον χρόνο τοποθέτησης στην υπηρεσία.

Είναι μια αδικία που πρέπει άμεσα να διορθωθεί.

- **12 Μαΐου 2022, 10:25 |**

Είναι προς τη λάθος πολιτική κατεύθυνση να να αγνοηθεί το κεκτημένο της προσωπικής διαφοράς που δόθηκε ήδη 3 φορές σε υπαλλήλους του Υπ.Οικ. ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Ά 176) και ν.4569/2018 (Α' 179).

Είναι γνωστό στο συνταγματικό δίκαιο πως τα κεκτημένα εν ευθέτω χρόνο μετατρέπονται σε ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ.

Με βάση τα παραπάνω, πρέπει να δοθεί και τώρα με μία τροποποίηση του άρθρου ώστε χορηγείται η προσωπική διαφορά σε αυτούς που δεν την παίρνουν.

Είναι παράλογο να συνεχίζουν να δίνονται τα προνόμια σε παλαίοτερους συναδέλφους και οι νεότεροι (μετά το 10/ 2018 είτε διορισθέντες είτε νεομετατχθέντες κτλ.) να μην τυγχάνουν της ίδιας αντιμετώπισης.

- **12 Μαΐου 2022, 10:23 |**

Η Κυβέρνηση επιβάλλει άνιση μισθολογική μεταχείριση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών κατά τα έτη 2018 – 2022, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, χλευάζοντας τη νομολογία (βλ. 577/2021 ΔΕΦ ΑΘ κ.ά.) και τη νομοθεσία, που ΟΛΕΣ οι προηγούμενες Κυβερνήσεις θέσπισαν (ν.4024/2011, ν.4354/2015, ν.4569/2018), για χάρη ενός διορισμένου βουλευτή – αναπληρωτή υπουργού, που δεν έχει καμία σχέση με το τη νομική επιστήμη και το δίκαιο.

- **12 Μαΐου 2022, 10:24 |**

Η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης τη δεδομένη χρονική στιγμή. Το ελληνικό κοινοβούλιο αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.

Ελπίζω η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου , να αναγνωρίσει την κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος των υπαλλήλων της, για άμεση νομοθετική πρωτοβουλία, χορήγησης της ΠΔ στους υπαλλήλους του Υπουργείου και σε Εποπτευόμενους Φορείς αυτούς που δεν τη λαμβάνουν, αποκαθιστώντας έτσι την μισθολογική εξομοίωση με «παλαιότερους» υπαλλήλους.

Αν τα αναφερόμενα στο παρόν άρθρο, ψηφισθούν και υλοποιηθούν αυτοτελώς, χωρίς να συνοδεύονται από χορήγηση της ΠΔ στους μετά την 01.11.2018 υπαλλήλους, θα έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού!

Για όλα τα παραπάνω θεωρώ ότι πρέπει να συμπεριληφθεί και η χορήγηση της ΠΔ στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, για να επιλυθεί οριστικά η συγκεκριμένη αδικία, ως προς την διαφορετική μισθολογική αντιμετώπιση μεταξύ των ομοίων υπαλλήλων , στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού!

- **12 Μαΐου 2022, 10:20 |**

Η μη απόδοση της Π.Δ. σε υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ. & των εποπτευομένων φορέων του που μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν από τον 10ο/2018 & μετά, είναι άνιση, αντισυνταγματική & άδικη αφού δημιουργεί υπαλλήλους

δύο ταχυτήτων. Θα πρέπει να αποκατασταθεί η αδικία αυτή & να αποδοθεί η Π.Δ. σε όλους τους συναδέλφους ώστε να δοθεί ένα τέλος σ' αυτή τη μισθολογική ανισότητα.

- **12 Μαΐου 2022, 10:11 |**

Οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στο Ελεγκτικό Συνέδριο, με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.

Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 του Ν.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε τη διευθέτηση της εις βάρος μας άνισης και άδικης μεταχείρισης καθώς επίσης την άμεση αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής ρύθμισης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη του Ελεγκτικού Συνεδρίου, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **12 Μαΐου 2022, 10:32 |**

Το εν λόγω άρθρο περί ρύθμισης θεμάτων προσωπικής διαφοράς χρήζει βελτίωσης, διότι προβλέπει μεν ορθώς την αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων- αν και για συγκεκριμένο μόνο χρονικό διάστημα- επιχειρώντας να θεραπεύσει το πρόβλημα της χρόνιας καθήλωσης των μισθών και της μηδενικής εξέλιξης, παρά τη συνεχή προσφορά εργασίας και τη συσσώρευση εμπειρίας, παραλείπει ωστόσο να προβεί στη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους εισαχθέντες στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο 2018, διαιωνίζοντας το πρόβλημα της ανισότητας μεταξύ υπαλλήλων παρεχόντων την ίδια εργασία, με τα ίδια προσόντα και υπό τις ίδιες συνθήκες εργασίας, κατά παράβαση της συνταγματικής αρχής της ισότητας.Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, η προτεινόμενη διάταξη θα πρέπει να τροποποιηθεί, ώστε να συμπεριληφθούν όλοι οι υπηρετούντες υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών και να παύσει η αυθαίρετη διάκριση μεταξύ τους, βάσει του τυχαίου γεγονότος της ένταξής τους στο Υπουργείο προ ή μετά τον Οκτώβριο 2018.

- **12 Μαΐου 2022, 09:35 |**

Με μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων για ίδιο παραγόμενο έργο πως είναι δυνατόν να ζητάς την ίδια απόδοση;! Πως είναι δυνατόν το ΥΠΟΙΚ ειδικά τα τελευταία έτη που τρέχει τα πιο δύσκολα προγράμματα να μην αποδίδει την προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά το 10/2018. Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας (άρθρο 22 παρ.1αβ). Παρουσιάζεται δηλαδή το παράδοξο, να παίρνεις υπαλλήλους νέους με υψηλά προσόντα για να καλύψεις τα κενά σου, και να τους δίνεις λιγότερα από τους παλαιούς για το ίδιο έργο!

- **12 Μαΐου 2022, 09:02 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη που προτείνεται στο παρόν άρθρο διαιωνίζει μία αδικία η οποία έλαβε χώρα τον Οκτώβριο του 2018 και συνεχίζεται ακόμα πιο έντονη μέχρι σήμερα. Η διατήρηση της προσωπικής διαφοράς

παραμένει αμείωτη για όσους ήδη την λαμβάνουν, ενώ οι υπάλληλοι που εισήλθαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. με κάθε τρόπο μετά την 1.11.2018 δεν έχουν να περιμένουν απολύτως τίποτα. Θα εξακολουθούν να λαμβάνουν ακόμα λιγότερα χρήματα ενώ θα παρέχουν το ίδιο ακριβώς έργο. Επιπλέον ένα εργασιακό περιβάλλον κατά το οποίο υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων δεν είναι κάτι που προάγει την αξιοκρατία και την δικαιοσύνη.

- **12 Μαΐου 2022, 09:14 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών.Το γεγονός ότι υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια και σε πολλές περιπτώσεις περισσότερα τυπικά προσόντα που ασκούν καθήκοντα νευραλγικά και ιδιαίτερης φύσεως και δεν αμείβονται το ίδιο, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν οδηγεί ολοένα και περισσότερους από αυτούς στο να αναζητούν νέες ευκαιρίες σε φορείς του Δημοσίου, που δίδονται περισσότερα κίνητρα.

- **12 Μαΐου 2022, 09:11 |**

Παρόλο που το παρόν άρθρο δίνει λύση σε ένα δίκαιο αίτημα των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ οι οποίοι λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά, είναι απαράδεκτο να μην δίδεται λύση στο παρόν άρθρο για την απόδοση της ΠΔ σε όλους τους υπαλλήλους που εντάχθηκαν μετά τον 10/2018 και δεν την λαμβάνουν. Θεωρώ παράφορη αδικία το γεγονός ότι υπάλληλοι με τα ίδια καθήκοντα και τυπικά και ουσιαστικά προσόντα να έχουν τεράστια μισθολογική διαφορά. Είμαι σίγουρη ότι θα επικρατήσει το προφανές και θα αποκατασταθεί και θα εξορθολογιστεί το σύστημα αμοιβών, δίδοντας την Προσωπική Διαφορά στα στελέχη του Υπουργείου που είχαν την «ατυχία» να ενταχθούν στον Οργανισμό μετά τον 10/2018.

- **12 Μαΐου 2022, 09:59 |**

Μέσα στο Υπουργείο έχουν δημιουργηθεί ελεγκτές πολλών ταχυτήτων.

Οι νέοι χωρίς προσωπική διαφορά, οι παλαιοί με προσωπική διαφορά.

Για τους ελεγκτές του ΓΛΚ παρέχεται για κάθε έλεγχο ελεγκτική αποζημίωση, ενώ για τους ελεγκτές του ΣΔΟΕ όχι. Πώς ακριβώς αιτιολογείται κάτι τέτοιο;

Σκεφτείτε τέτοιες διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε Υπουργούς ή Ειδικούς και Γενικούς Γραμματείς. Πώς θα αισθανόταν τότε η πολιτική μας ηγεσία;

Να δοθεί η προσωπική διαφορά σε όλους όσοι τη δικαιούνται και αμέσως μετά να εφαρμοστεί το Ειδικό Μισθολόγιο στο Υπουργείο, ώστε να παύσει οριστικά αυτή η αδικία και να υπολογίζεται πλέον στα συντάξιμα ο πραγματικός μας μισθός.

Αν σήμερα να δοθεί η προσωπική διαφορά και αύριο διοριστούν 100 νέοι υπάλληλοι, πάλι την ίδια κουβέντα θα κάνουμε.

Ο κάθε ελεγκτής από την τοποθέτησή του να αμοίβεται όπως οι συνάδελφοί του, με μόνη διαφορά να οφείλεται στα χρόνια προϋπηρεσίας.

- **12 Μαΐου 2022, 08:22 |**

Το άρθρο χρήζει τροποποίησης ώστε η ΠΔ να αποδοθεί στους υπαλλήλους της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.) και στους υπαλλήλους του Υπουργείο Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων, οι οποίοι έχουν διορισθεί ή μεταταχθεί μετά τον Οκτώβριο του 2018 και δεν την λαμβάνουν. Η μη απόδοση της ΠΔ δημιουργεί ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων που εργάζονται στις ίδιες συνθήκες, με τα ίδια τυπικά προσόντα και το ίδιο έργο με τους υπόλοιπους συναδέλφους. Δημιουργεί επί της ουσίας δύο κατηγορίες υπαλλήλων μέσα στον ίδιο φορέα.

- **12 Μαΐου 2022, 08:52 |**

Οι υπάλληλοι που έχουν μεταταγεί ή διοριστεί μετά τις 10/2018 στο Υπουργείο και είναι αυξημένων προσόντων (όχι μόνο τυπικών), βρίσκουν σήμερα τον εαυτό τους να επιτελούν τις ίδιες ή πιο απαιτητικές εργασίες στο ίδιο τμήμα και χώρο με άτομα ίδιας ειδικότητας. Υφίστανται ακόμα και εξωφρενικές περιπτώσεις, όπου άτομα με μεταπτυχιακά σε οικονομικά πληρώνονται τελικά χαμηλότερα από καθαρίστρια!

Αυτό τελικά όχι μόνο καταστρέφει την εικόνα του Υπουργείου ως εργοδότη, αλλά ήδη έχει δημιουργήσει κύμα φυγής των νεότερων υπαλλήλων, με μαζική συμμετοχή στην κινητικότητα και σε διάφορες προκηρύξεις αποσπάσεων, με ότι αυτό θα συνεπάγεται για την ομαλή λειτουργία του Υπουργείου και της οικονομικής απόδοσης του κράτους.

Απ' ότι φαίνεται, ο πρωθυπουργός και ο υπουργός οικονομικών αντιλαμβάνονται την ισότητα στις αποδοχές του μισθολογίου σε άμεση εξάρτηση με τη χρονολογία γέννησης του υπαλλήλου και τους προτρέπουν να εκπαιδεύονται σε πιο ζωτικά και σχετικά αντικείμενα του υπουργείου (όπως ο καθαρισμός του κτιρίου, η φύλαξη, η ηλεκτρολογική συντήρηση κτλ)!

- **12 Μαΐου 2022, 08:44 |**

Η δημιουργία υπαλλήλων δύο ταχυτήτων παραβιάζει κατάφωρα τις συνταγματικά κατοχυρωμένες αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας, ο σεβασμός των οποίων θα έπρεπε να αποτελεί οδηγό για τη χάραξη μισθολογικής πολιτικής.

Οι υπάλληλοι που ανέλαβαν υπηρεσία μετά την 11η Οκτωβρίου 2018 στο Υπουργείο Οικονομικών, ημερομηνία κατά την οποία χορηγήθηκε τελευταία φορά η Προσωπική Διαφορά, λαμβάνουν διαφορετικές απολαβές ενώ παρέχουν την ίδια ακριβώς εργασία, στις ίδιες συνθήκες με τα ίδια ή και με περισσότερα προσόντα.

Πρίν αντιμετωπιστούν άλλες μισθολογικές ανισότητες, όπως προσπαθεί να γίνει με το εν λόγω νομοσχέδιο, θα έπρεπε να εξαλειφθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των υπαλλήλων στις ίδιες υπηρεσίας που είναι αντίθετη σε κάθε αίσθημα Δικαίου και δεν συμβάλει στην καλύτερη αποτελεσματικότητα του Δημόσιου Τομέα με συνθήκες εργασιακής ηρεμίας.

- **11 Μαΐου 2022, 22:17 |**

Αρχικά θα πρέπει να προβλεφθεί η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών δεν τη λαμβάνουν και στη συνέχεια να γίνει οποιαδήποτε άλλη μισθολογική ρύθμιση. Έχουν δημιουργηθεί υπάλληλοι δύο κατηγοριών: προ και μετά τον 10ο του 2018.

Επιβάλλεται σε εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας ,με δεδομένο ότι είμαστε υπάλληλοι που παρέχουμε τις ίδιες υπηρεσίες και ασκούμε όμοια καθήκοντα. Να αναφερθεί ότι διαθέτουμε αυξημένα, τυπικά και ουσιαστικά προσόντα αφού έχουμε επιλεγεί είτε μέσω ΑΣΕΠ ή κινητικότητας ή προσκλήσεων για να καλύψουμε αποδεδειγμένα σημαντικά κενά υπηρεσιών του Υπουργείου.

Η άνιση μισθολογική μεταχείριση πέρα από το ότι δημιουργεί έντονα αισθήματα αδικίας διαταράσσει και την συνεργασία μας με τους συναδέλφους. Πρόκειται για κατάφωρη αδικία η οποία όλο και μεγαλώνει εις βάρος μας με το παρόν άρθρο.

- **11 Μαΐου 2022, 21:36 |**

Η προσωπική διαφορά πρέπει να δωθεί σε όλους όσους υπηρετούν στο ΥΠ.ΟΙΚ. Ίδιες υποχρεώσεις υπαλλήλων, ίδια δικαιώματα…

- **11 Μαΐου 2022, 21:30 |**

Αυτή τη στιγμή υπάρχουν υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία με τα ίδια προσόντα (πτυχία, εμπειρία) έχουν τα ίδια καθήκοντα αλλά αμείβονται διαφορετικά. Οσοι διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον Οκτώβριο 2018 στο ΥΠΟΙΚ και τα εποπτευόμενα νομικά πρόσπωα βιώνουν αυτή την ανισότητα. Μόνος τρόπος να εξαλειφθεί

είναι η απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως αν ανέλαβαν υπηρεσία πριν ή μετά την παραπάνω ημερομηνία.

- **11 Μαΐου 2022, 20:14 |**

Με το συγκεκριμένο άρθρο όχι μόνο δεν διορθώνεται μία χρόνια αδικία που υφίστανται όσοι έχουν μεταταχθεί μετά τον Οκτώβριο του 2018 στο Υπουργείο οικονομικών και στους φορείς αυτού αλλά αντιθέτως διευρύνεται η οικονομική ανισότητα. Πρώτα θα πρέπει να αρθεί η όποια αδικία υφίστανται όσοι δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά και μετά να κατατεθεί το συγκεκριμένο άρθρο.

- **11 Μαΐου 2022, 20:01 |**

Με τη ρύθμιση αυτή γίνεται αποκατάσταση εν μέρει της αδικίας που έχουν υποστεί οι υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ και των λοιπών φορέων τα τελευταία χρόνια. Για την πλήρη εξάλειψη της αδικίας αυτής απαιτείται άμεσα η κατάθεση τροπολογίας για την καταβολή της προσωπικής διαφοράς και στους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν η διορίστηκαν στο υπουργείο μετά τον Οκτώβριο του 2018. Η όποια καθυστέρηση μόνο προβλήματα δημιουργεί στους συναδέλφους και στις υπηρεσίες που υπηρετούν.

- **11 Μαΐου 2022, 19:49 |**

Οφείλει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων ΥΠΟΙΚ και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018. Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.

- **11 Μαΐου 2022, 19:06 |**

Η μη απόδοση της προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες μετά την 1.11.2018 υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των Εποπτευόμενων Φορέων, οδηγεί στην άνιση μισθολογική αντιμετώπιση τους, παραβιάζοντας την Θεμελιώδη Αρχή της Ισότητας, σύμφωνα με την οποία, οι υπάλληλοι που παρέχουν ίδιας αξίας υπηρεσία, πρέπει να αμείβονται με ίσες απολαβές.

- **11 Μαΐου 2022, 18:40 |**

Είμαι σύζυγος υπαλλήλου που μετατάχθηκε στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον 10/2018 και υφίσταμαι μαζί με το παιδί μας την οικονομική ανισότητα αναφορικά με τη μη χορήγηση της Π.Δ. και σε συνδυασμό με τις συνεχείς ανατιμήσεις των προϊόντων στη χώρα μας, θεωρώ ότι είναι αδιανόητη η εμμονή στο να μην δίνεται λύση σε αυτή την κατάφορη αδικία αφού υπάλληλοι Δ.Ε. ΑΜΕΊΒΟΝΤΑΙ ΜΕ ΠΕΡΙΣΣΌΤΕΡΑ ΧΡΗΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΣΥΖΥΓΟ ΜΟΥ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΙ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΤΙΤΛΟ ΚΑΙ 2 ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΤΙΤΛΟΥΣ!

- **11 Μαΐου 2022, 18:15 |**

Το παρόν νομοσχέδιο αναφέρεται σε στοχοθεσία και απόδοση. Πώς είναι δυνατό να δίνεις διαφορετικές αποδοχές, αλλά να ζητάς την ίδια απόδοση;! Το γεγονός ότι υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, έχουν μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία (με ημερομηνία διαχωρισμού την 11/10/2018 και τον νόμο 4569/2018), δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων. Σαφώς και πρέπει να τροποποιηθεί το συγκεκριμένο άρθρο κάθώς είναι αντίθετο προς τις Συνταγματικές Διατάξεις, άρθρο 12 παρ.β.

- **11 Μαΐου 2022, 18:59 |**

Να δοθεί η προσωπική διαφορά του Υπουργείου Οικονομικών ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ!!!!Η αρχής της ισότητας, ίσης εργασίας και ισής αμοιβής εξαντλείται μόνο στους υπαλλήλους ενός υπουργείου;;;;Τι να πούμε κι εμείς οι υπόλοιποι;;;;Εμείς θα δικαιωθούμε δικάστικά; Ηθικά; Οικονομικά;

Εμείς δεν εργαζόμαστε;;;;Πότε θα πάψουν οι ειδικές διατάξεις για μια απροσδιόριστη ελίτ;;;

- **11 Μαΐου 2022, 17:43 |**

Η τροπολογία που προτείνεται στο παρόν άρθρο οδηγεί στη διατηρηση της προσωπικής διαφορας αμείωτης για όσους ήδη τη λαμβάνουν,γεγονός το οποίο καταργεί άμεσα το καθεστώς της ως αμοιβης που σταδιακα μειώνεται μέχρι την εξάλειψη της. Με την έννοια αυτή θα αποτελεί πλέον όχι προσωπική διάφορα αλλά μισθολογική διαφορά μεταξύ υπαλλήλων που εργάζονται στους ίδιους χώρους, εκτελούν τα ίδια καθήκοντα, με τα ίδια προσοντα. Πως μπορεί λοιπόν το υπουργείο να προτείνει κάτι τέτοιο δεδομένης της συνταγματικής αρχής της ισότητας και της ισονομιας;

- **11 Μαΐου 2022, 17:55 |**

Οφείλει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων ΥΠΟΙΚ και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018. Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.

- **11 Μαΐου 2022, 17:10 |**

Μία διάταξη με την οποία γίνεται προσπάθεια να αποκατασταθεί μία χρονιά αδικία, γίνεται η αιτία για την διεύρυνση μιας νέας μεγαλύτερης αδικίας σε άλλη ομάδα υπαλλήλων.

Στο παρελθόν τρεις φορές (2011, 2015 και 2018) στην προσπάθεια επίλυσης της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης των υπαλλήλων και κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας (όπως αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση) αποδόθηκε η προσωπική διαφορά με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226), του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και του ν. 4569/2018 (Α' 179),.

Η αναστολή από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στους μετά την 01.11.2018 συναδέλφους, θα έχει σαν αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλων. Υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής υπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα θα λαμβάνουν σημαντικά διαφορετικούς μισθούς.

Για να θεωρηθεί ολοκληρωμένο και ότι εξυπηρετεί το σκοπό του το άρθρο 28 (και το σύνολο του σχεδίου νόμου) θα πρέπει να συμπεριλάβετε σε αυτό διάταξη για την άμεση χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας όπου ήδη αυτή χορηγείται.

- **11 Μαΐου 2022, 17:18 |**

Με σχετική τροπολογία να δοθεί σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών η Προσωπική Διαφορά. ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΙΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑ. Με το προς ψήφιση άρθρο διευρύνεται ακόμα περισσότερο το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε αυτούς που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την 11/10/2018. Επιπλέον υπάρχει διακομματική συναίνεση από όλα τα κόμματα της αντιπολίτευσης, τα οποία κατέθεσαν σχετικές ερωτήσεις στη Βουλή, προκειμένου να δοθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών μετά την 11/10/2018.

- **11 Μαΐου 2022, 17:42 |**

ΑΔΙΚΙΑ ΑΝΕΥ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥ !!!Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρύθμισεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, (ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν.4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα

της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.

Προτείνεται είτε η αλλαγή τίτλου του αρθ. 28 ή η προσθήκη νέου, όπου θα γίνεται θεσμοθέτηση & εισαγωγή της ΠΔ, (της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και επεκτάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 45 παρ.1 του ν.4569/2018), από την ημερομηνία ισχύος του παρόντος νόμου σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του ΥΠΟΙΚ με λοιπές μισθολογικές διευκρινήσεις & εξειδικεύσεις, κατά αναλογία του άρθρου 45 του ν.4569/2018.

Αν δεν τροποποιηθεί η τρέχουσα μισθολογική κατάσταση, διατηρείται μία κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβριο του 2018.

Είναι τουλάχιστον παράλογο και άδικο 2 υπάλληλοι με τα ίδια χρόνια υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία να αμείβονται διαφορετικά (η διαφορά της Π.Δ.) επειδή ο ένας έτυχε να μεταταχθεί 1 ημέρα μετά τη δημοσίευση του Ν. 4569/18!!!

- **11 Μαΐου 2022, 16:49 |**

Πρέπει να υπάρξει πρόβλεψη, για τους εισερχόμενους μετά τον 10/2018 στο Υπουργείο Οικονομικών, σχετικά με χορήγηση της Προσωπικής διαφοράς στο πλαίσιο μισθολογικής εξίσωσης, υπαλλήλων που ασκούν τα ίδια νευραλγικής σημασίας καθήκοντα και καταλαμβάνουν θέσεις ελεγκτών / επιθεωρητών (προανακριτικοί υπάλληλοι), ανήκουν στον ίδιο κλάδο και σε πολλές περιπτώσεις έχουν μάλιστα περισσότερα τυπικά προσόντα από συναδέλφους τους, που ήδη τη λαμβάνουν!

- **11 Μαΐου 2022, 16:55 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού.

Λαμβάνοντας υπόψη την μισθολογική ανισότητα και αδικία που συντελείται εις βάρος μας, σε σχέση με τους συναδέλφους με τους οποίους εργαζόμαστε υπό τα ίδια περιγράμματα θέσεων, με τις ίδιες αρμοδιότητες, τις ίδιες ευθύνες και το ίδιο έργο, έχοντας τα ίδια (ή και αυξημένα) τυπικά προσόντα παρακαλούμε για την άμεση τροποποίηση του άρθρου το οποίο να συμπεριλαμβάνει και την χορήγηση της ΠΔ στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, για να επιλυθεί οριστικά η πλέον τρίχρονη για κάποιους εξ ημών οικονομική ομηρία και άρση της άδικης κατάστασης στην οποία βρισκόμαστε.Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν οδηγεί ολοένα και περισσότερους από αυτούς στο να αναζητούν νέες θέσεις εργασίας μέσω μετακινήσεων, αποσπάσεων, κινητικότητας δημιουργώντας, κατά τη γνώμη μου, πρόβλημα στο ίδιο το Υπουργείο Οικονομικών (έλλειψη προσωπικού και κανένα κίνητρο για να παραμείνει κάποιος σε αυτό). Αν μη τι άλλο εγώ προσωπικά προτιμώ να απασχολούμαι σε μια υπηρεσία που να αισθάνομαι αλλά και να αντιμετωπίζομαι ισότιμα μισθολογικά σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους.

- **11 Μαΐου 2022, 16:38 |**

Το γεγονός ότι υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία (με ημερομηνία διαχωρισμού την 11/10/2018 και τον νόμο 4569/2018), δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.

Σαφώς και πρέπει να τροποποιηθεί το Άρθρο και να συμπεριλάβει το σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών αλλά και όσων άλλων υπαλλήλων άλλων υπηρεσιών βρίσκονται στην ίδια απαράδεκτη κατάσταση (π.χ. Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης), ώστε να σταματήσει επιτέλους αυτή η κατάφωρη παραβίαση της Συνταγματικής επιταγής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

- **13 Μαΐου 2022, 09:51 |**

Να συμπληρωθεί το άρθρο επέκτασης της Π.Δ.στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μεταταχθεντες μετα την 11/10/2018,σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης,όπως η Π.Δ. αποδόθηκε στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους στο ίδιο Υπουργείο με τους Ν.4024/2011,Ν.4354/2015,Ν.4569/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 09:48 |**

Αγαπητέ Υπουργέ,

Αν και με το νομοσχέδιο αποσκοπείται «η βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου τομέα μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ανάπτυξη και ενδύναμωση του ανθρώπινου δυναμικού και την εισαγωγή της έννοιας της αυτοαξιολόγησης» (άρθρο 1 παρόντος νομοσχεδίου), ουσιαστικά η ρύθμιση του άρθρου 28 και η μη πρόβλεψη παροχής της προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους του Υπ.Οικ., μετά το 2018, τορπιλίζει και ακυρώνει οποιαδήποτε προσπάθεια «βελτίωσης» του ανθρώπινου δυναμικού.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τη νομολογία (577/2021 ΔΕΦ ΑΘ, 2368/2017 ΣΤΕ, 25/2016 ΕΣ, κ.ά.) η άνιση μισθολογική μεταχείριση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί ή μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και η μη καταβολή σε αυτούς της προβλεπόμενης (πάλιν και πολλάκις νομοθετημένης) προσωπικής διαφοράς, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, προσκρούει στη αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος), που κατοχυρώνεται επιπλέον και σε ενωσιακό (άρθρο 157 της Σ.Λ.Ε.Ε., άρθρα 21-23 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.) και διεθνές επίπεδο (άρθρο 23 παρ. 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του 1948, άρθρο 7 του Διεθνούς Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα, που κυρώθηκε με τον ν. 1532/1985, Α΄ 45, άρθρο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης, που κυρώθηκε με τον ν. 1426/1984, Α΄ 32, άρθρο 1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, που κυρώθηκε με τον ν. 2595/1998, Α΄ 63, άρθρο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που κυρώθηκε με τον ν. 1424/1984, Α΄ 29, και 111 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας της 4.6.1958 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που κυρώθηκε με τον ν. 1424/1984), δεδομένου ότι τα καθήκοντά τους δεν υπολείπονται σε σπουδαιότητα από εκείνα των συναδέλφων τους στην ίδια υπηρεσία, προς τους οποίους τελούν σε ταυτόσημες συνθήκες εργασίας και οι οποίοι λαμβάνουν την εν λόγω παροχή.Είναι η πρώτη Κυβέρνηση μετά την καθιέρωση του ενιαίου μισθολογίου, που εξωθεί εκαντοντάδες εργαζόμενους και τις οικογένειές τους σε πολυετείς και πολυδάπανους δικαστικούς αγώνες, εν μέσω οικονομικής κρίσης, γνωρίζοντας ότι θα δικαιωθούν. Θύματα της προκαλούμενης στρέβλωσης δεν είναι μόνο οι εν λόγω οικονομικά εξαρτώμενοι πολίτες, αλλά και η δημόσια υπηρεσία, καθώς η διοικητική ανεπέρκεια της εκάστοτε Κυβέρνησης προκαλεί προβλήματα στην εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας και της δημόσιας διοίκησης εν γένει.

- **13 Μαΐου 2022, 09:02 |**

Οσο και αν συμφωνώ με το ξεπάγωγμα της μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων που ήδη παίρνουν προσωπική διαφορά, θεωρώ οτι είναι πρώτιστης σημασίας η καθολική απόδοση προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ, ανεξαρτήτως του χρόνου ένταξης σε αυτό, καθώς είναι απαράδεκτο υπάλληλοι ίδιων τυπικών προσόντων και ίδιων καθηκόντων να αμοίβονται με διαφορετικό τρόπο.

- **13 Μαΐου 2022, 09:27 |**

Να συμπληρωθεί το άρθρο επέκτασης της Π.Δ.στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μεταταχθεντες μετα την 11/10/2018,σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης,όπως η Π.Δ. αποδόθηκε στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους στο ίδιο Υπουργείο με τους Ν.4024/2011,Ν.4354/2015,Ν.4569/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 09:21 |**

Θεωρώ απαράδεκτο μια κυβέρνηση που έχει κάνει παντιέρα την κοινωνική δικαιοσύνη και την στήριξη των οικονομικά ασθενέστερων, όχι μόνο να διατηρεί ένα καθεστώς μη ίσης μισθολογικής αντιμετώπισης και φτωχοποίησης των υπαλλήλων της αλλά και να την διευρύνει.

Η κυβέρνηση οφείλει να άρει πρώτα από όλα αυτή την αδικία εξομοιώνοντας, με την χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς, τον μισθό όλων των υπαλλήλων του Υπ. Οικ και των εποπτευόμενων φορέων του και στην συνέχεια να υλοποιήσει το Άρθρο 28 του σχεδίου νόμου.

- **13 Μαΐου 2022, 09:34 |**

Στα πλαίσια της συνταγματικής αρχής της ισότητας και ισονομίας θα πρέπει να αποκατασταθεί η άνιση μισθολογική αντιμετώπιση των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ.Για το λόγο αυτό και σε συνέχεια των νομοθετικών ρυθμίσεων (ν. 4024/2011, ν. 4569/2018) που είχαν θεραπεύσει μέχρι τον Οκτώβριο του 2018 την παραπάνω αδικία, θα πρέπει να τροποποιηθεί το παρόν άρθρο και αποδοθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους του υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών.

- **13 Μαΐου 2022, 08:54 |**

Άμεσα στο παρόν άρθρο (28) θα πρέπει να δοθεί λύση στο θέμα της χορήγησης της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζομένους του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018,που άλλωστε μέχρι την κατάθεση του νομοσχεδίου, είχαμε τη διαβεβαίωση ,ότι ήταν προτεραιότητα!

Αν όχι τώρα πότε;;;;

Με την προσθήκη τριών γραμμών , θα λυνόταν αυτή η κατάφωρη αδικία και θα αποτελούσε το άρθρο πραγματική ΡΥΘΜΙΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ.

Γιατί δεν γίνεται να ΡΥΘΜΙΖΕΙΣ μια αδικία , «ξεχνώντας » μια άλλη!

- **13 Μαΐου 2022, 08:22 |**

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να αποδοθεί πρώτα η Π.Δ. στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, ενώ ασκούν ίδια καθήκοντα και έχουν ίδια τυπικά προσόντα με άλλους που την λαμβάνουν, παραβιάζοντας έτσι την συνταγματική αρχή της ισότητας και εν συνεχεία να εφαρμοσθεί η αναστολή μείωσής της.

Το μόνον που επιτυγχάνεται με την παρούσα μορφή, είναι η ακόμα μεγαλύτερη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που επιτελούν το ίδιο έργο με τα ίδια προσόντα, με μοναδικό κριτήριο διαφοροποίησής τους τον χρόνο τοποθέτησης στην υπηρεσία.

Είναι μια αδικία που πρέπει άμεσα να διορθωθεί.

- **13 Μαΐου 2022, 08:46 |**

Η προσωπική διαφορά είναι μία άδικη στρέβλωση του ενιαίου μισθολογίου που δεν πρέπει να διαιωνίζεται, όπως επιχειρείται με συγκεκριμένο νομοσχέδιο, αλλά αντιθέτως πρέπει να καταργηθεί. Με το αρ. 10 του ν.4337/2015 οι αρμοδιότητες των πρώην Υπηρεσιών Δημοσιονομικού Ελέγχου (νυν ΔΥΕΕ) αποκεντρώθηκαν σε επίπεδο φορέων Κεντρικής Διοίκησης. Έτσι, από 01/01/2017 υπάλληλοι στις Γενικές Διευθύνσεις Οικονομικών Υπηρεσιών όλων των Υπουργείων εκτελούν τα ίδια καθήκοντα, εφαρμόζουν την ίδια νομοθεσία και χρησιμοποιούν τα ίδια πληροφοριακά συστήματα πού έως τις 31/12/2016 έκαναν υπάλληλοι από το ΓΛΚ. Οπότε εύλογα γεννώνται τα ερωτήματα : 1) Σε ποιά δικαιοσύνη αναφέρονται οι υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ; και 2) Αποτελεί η επέκταση της προσωπικής διαφοράς σε όλο το ΥΠΟΙΚ βιώσιμη επιλογή;;Σίγουρα όχι. Προτείνεται η πλήρης κατάργηση της προσωπικής διαφοράς οριζόντια και η υιοθέτηση κινήτρων απόδοσης, όπως το Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων, οριζόντια σε όλη τη Δημόσια Διοίκηση για υπαλλήλους που ασκούν ίδια καθήκοντα ασχέτως του φορέα στο οποίο απασχολούνται. Χρειάζεται δικαιοσύνη παντού όχι ad hoc!

- **13 Μαΐου 2022, 08:11 |**

Ξέχασες όμως να αναφέρεις πως την προσωπική διαφορά δεν την έπαιρναν μόνο οι παλαιοί υπάλληλοι, αλλά επεκτάθηκε για λόγους ίσης μεταχείρισης και σε υπαλλήλους που μετατάχτηκαν ή διορίστηκαν στο υπουργείο οικονομικών μετά το 2011.

- **13 Μαΐου 2022, 08:11 |**

Πως είναι δυνατόν τη στιγμή που με το συγκεκριμένο άρθρο θεραπεύεται δικαίως το ζήτημα που αφορά στη μισθολογική εξέλιξη των παλαιών συναδέλφων που λαμβάνουν την προσωπική διαφορά, την ίδια στιγμή να μην νομοθετείται το επίσης δίκαιο αίτημα χορήγησή της και στους υπόλοιπους συναδέλφους που υπηρετούν, μετά τον 10/2018, στο ΥΠΟΙΚ/φορείς; Αποτέλεσμα είναι να μην θεραπεύεται η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση συναδέλφων και να ενισχύεται περαιτέρω η μισθολογική ανισότητα μεταξύ συναδέλφων που εργάζονται στις ίδιες θέσεις, με τις ίδιες αρμοδιότητες και ευθύνες και με τα ίδια τυπικά προσόντα.

- **13 Μαΐου 2022, 08:02 |**

Η προσωπική διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης τη δεδομένη χρονική στιγμή. Το ελληνικό κοινοβούλιο αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας. Το προς ψήφιση άρθρο είναι σε ακριβώς αντίθετη κατεύθυνση καθώς αντί να αποκαταστήσει τη μισθολογική ανισότητα που υπάρχει εδώ και πάνω από τρία (3) χρόνια, αυτή διευρύνεται.

Σε συνέχεια λοιπόν του ν. 4024/2011 (Α' 226) και του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και προκειμένου να διορθωθεί για ακόμη μια φορά αυτή η άνιση μεταχείριση, πρέπει να τροποποιηθεί το παρόν άρθρο και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου.

- **13 Μαΐου 2022, 07:52 |**

Αγαπητέ Υπουργέ, είμαι ελεγκτής στο ΣΔΟΕ και διασφαλίζω κάθε έτος για το κράτος τόσα έσοδα όσο το 1/2 της ετήσιας ΠΔ των υπαλλήλων (400 περίπου) που δεν την λαμβάνουν, μεταξύ των οποίων και εγώ. Συνδυαστικά με το γεγονός ότι δε λαμβάνω ούτε ελεγκτική αποζημίωση, όπως γίνεται σε αντίστοιχες υπηρεσίες και του ΥΠΟΙΚ, αισθάνομαι ο πιο «τζάμπα» υπάλληλος-ελεγκτής στη δημόσια διοίκηση.

Το γεγονός ότι με το παρόν άρθρο θα δω να ανοίγει η ψαλίδα με τους κλητήρες, γραμματείς και φαρισαίους του ΥΠΟΙΚ, που αμείβονται ήδη 50% πάνω από εμένα λόγω της ΠΔ, ξεπερνά την κοινή λογική. Και δεν συμψηφίζεται με τα 100 ευρώ που θα λάβω (αν τα λάβω κιόλας) μέσω του bonus του άρθρου 26 του παρόντος.

- **13 Μαΐου 2022, 00:00 |**

Με την προτεινόμενη διάταξη, διατηρείται μία κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπαλλήλων υπηρετούσαν ήδη με απόσπαση και η απόφαση μετάταξής τους είχε εκδοθεί πριν τη δημοσίευση του σχετικού νόμου 4569/2018. Μετατάχθηκαν όμως λόγω καθυστερημένης» έκδοσης του ΦΕΚ μετά τη δημοσίευση του νόμου.

Είναι άδικο και άνισο 2 υπάλληλοι με τα ίδια χρόνια υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία να αμείβονται διαφορετικά (η διαφορά της Π.Δ.) επειδή ο ένας έτυχε να μεταταχθεί 1 ημέρα μετά τη δημοσίευση του Ν. 4569/18!!! Παρατείνεται έτσι η αδικία στους υπαλλήλους του Υπ. Οικονομικών που δεν εντάχθηκαν στην προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση και στις διατάξεις του άρθρου 45 του ν. 4569/2018 (ΦΕΚ 179/Α΄/11-10-18) για χορήγηση της προσωπικής διαφοράς, μολονότι υπηρετούσαν ήδη λόγω «καθυστερημένης» έκδοσης του ΦΕΚ μετάταξης καθώς και εκείνους που μετατάχθηκαν μετά το 2018 και συνεχίζεται η παραβίαση των αρχών της ίσης αμοιβής και ίσης μεταχείρισης. Υπάλληλοι δύο ταχυτήτων εργαζόμενοι με τα

ίδια προσόντα, στον ίδιο χώρο και παρέχοντας την ίδια εργασία ΑΜΕΊΒΟΝΤΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΆ!!! παραβιάζοντας κατάφωρα την συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας και της αναλογικότητας.

- **13 Μαΐου 2022, 00:14 |**

Η προτεινόμενη διάταξη δεν ρυθμίζει το από ετών εκκρεμές ζήτημα των υπαλλήλων του Υπ. Οικονομικών που δεν εντάχθηκαν στην προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση και στις διατάξεις του άρθρου 45 του ν. 4569/2018 (ΦΕΚ 179/Α΄/11-10-18) για χορήγηση της προσωπικής διαφοράς, μολονότι υπηρετούσαν ήδη με απόσπαση και η απόφαση μετάταξής τους είχε εκδοθεί πριν τη δημοσίευση του σχετικού νόμου, λόγω «καθυστερημένης» έκδοσης του ΦΕΚ μετάταξης καθώς και εκείνους που μετατάχθηκαν μετά το 2018. Ως εκ τούτου, η άνιση μεταχείριση που υφίστανται περισσότεροι από 300 υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών παραμένει, όπως και η συνεχιζόμενη παραβίαση των αρχών της ίσης αμοιβής και ίσης μεταχείρισης από πλευράς πολιτείας.

- **12 Μαΐου 2022, 23:17 |**

Για ποιό σύστημα κινήτρων και επίτευξης στόχων μιλάμε, για ποιά αναστολή προσωπικής διαφοράς, όταν δεν υπάρχει καν ισότητα και ισονομία, όταν δεν υπάρχει καν ίδια αμοιβή για ίδια εργασία; Όταν υπάλληλος με περισσότερα τυπικά προσόντα, περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας και εμφανώς,πολλές φορές,πιο αποδοτικός από συνάδελφό του στην ίδια υπηρεσία, όχι μόνο λαμβάνει πολύ μικρότερες αποδοχές, αλλά διαβάζει ότι θα συνεχίσει να διαιωνίζεται η μισθολογική ανισότητα. Ο λόγος για τους υπαλλήλους που διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν στου Υπουργείο Οικονομικών και τους εποπτευόμενους από αυτό φορείς μετά τον 10/2018 (και όχι μόνο). Εσείς πώς θα νιώθατε στη θέση αυτών των υπαλλήλων; Αποτελεί, νομίζετε, η πρότασή σας καλή νομοθέτηση;

- **12 Μαΐου 2022, 22:21 |**

Είναι σωστό να αναστολεί, αλλά γιατί μέχρι μέχρι τις 31.5.2024? Επίσης να ληφθεί υπόψη η αδικία που υφίστανται υπάλληλοι δεν υπάγονται στο άρθρο 45 του ν.4569/2018, γιατί προσλήφθηκαν η μεταταχθήκαν μετά την έκδοση του. Το σύνταγμα και τα ανθρώπινα δικαιώματα ορίζουν ίδια μεταχείριση και ίδια αμοιβή για ίδια εργασία πράγμα που αυτή την στιγμή καταπατάται. Πρέπει να είναι άμεση η επέκταση της εφαρμογής του άρθρο 45 του ν.4569/2018, προκειμένου να μην αυξηθεί αυτή η ανισότητα που υπάρχει σήμερα, αλλά να εξομαλυνθεί.

- **12 Μαΐου 2022, 22:46 |**

Σωστό το άρθρο, αλλά πρώτα πρέπει να χορηγηθεί η Προσωπική Διαφορά σε όσους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών(ΥΠ.ΟΙΚ.), διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018, οι οποίοι είναι υπάλληλοι αυξημένων προσόντων και αμείβονται χαμηλότερα από όλους, γιατί βρέθηκαν στο Υπουργείο, μετά την 11/10/2018.

Η Προσωπική Διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ., με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α’ 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α’ 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφερόταν στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.

ΘΕΡΜΗ ΠΑΡΑΚΛΗΣΗ ΝΑ ΕΠΙΛΥΣΕΤΕ ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΩΡΑ, ΜΕ ΤΗΝ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΣΕ ΟΣΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΔΕΝ ΤΗΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ, ΒΑΖΟΝΤΑΣ ΤΕΛΟΣ ΣΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΚΗ ΑΔΙΚΙΑ, ΟΠΩΣ ΟΡΙΖΕΙ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ ΑΠΟ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΡΟΗΓΜΕΝΕΣ ΧΩΡΕΣ.

- **12 Μαΐου 2022, 21:55 |**

Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α` 226), επιβάλλεται από τη συνταγματική αρχή της ισότητας, να χορηγηθεί σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 11.10.2018, ημερομηνία δημοσίευσης του ν.4569/2018 (εφαρμογή του άρθρου 45 από 01-09-2018), στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών.

- **12 Μαΐου 2022, 21:48 |**

Το συγκεκριμένο άρθρο είναι στην σωστή κατεύθυνση, αφού επί χρόνια οι μισθοί ήταν καθηλωμένοι στα ίδια επίπεδα, καθώς η όποια μισθολογική εξέλιξη συνεπάγονταν αυτόματα τη μείωση της Προσωπικής Διαφοράς, με αποτέλεσμα την μισθολογική στασιμότητα.

Δεν μπορεί όμως σε καμία περίπτωση, το συγκεκριμένο άρθρο να μην συνοδεύεται και με την άρση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ υπαλλήλων που έχουν τα ίδια προσόντα, εκτελούν τα ίδια καθήκοντα (παράγουν την ίδια εργασία) και αμείβονται διαφορετικά, δηλαδή με την χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών (ΥΠ.ΟΙΚ.), θέμα που είναι πρώτιστης σημασίας για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας.

Η Προσωπική Διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α’ 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α’ 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.

Επιβάλλεται να επιλυθεί το μείζον θέμα της κατάφορης αδικίας από το κράτος που θέλει να χαρακτηρίζεται κράτος δικαίου, με την απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών.

- **12 Μαΐου 2022, 21:54 |**

Θα πρέπει να υπάρξει πρόβλεψη για τη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς και σε όσους υπαλλήλους μετατάχθηκαν ή προσλήφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και τους εποπτευόμενους φορείς αυτού μετά τον 10/2018, ώστε να μην υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων, ήτοι να έχουν τις ίδιες απολαβές υπάλληλοι που ασκουν τα ίδια καθήκοντα.

- **12 Μαΐου 2022, 20:47 |**

Δηλαδή αυτοί που παίρνουν ήδη περισσότερα θα πάρουν ακόμη περισσότερα!! Είναι δίκαιο αυτό και σωστό;; Πότε θα αποκατασταθεί επιτέλους αυτή η άδικη μεταχείριση μεταξύ των συναδέλφων;

Παράλληλα με αυτό το ευνοϊκό μέτρο θα πρέπει να ρυθμιστεί άμεσα και το θέμα καταβολής της προσωπικής διαφοράς σε όσους συναδέλφους δεν το παίρνουν ακόμα!!

- **12 Μαΐου 2022, 20:02 |**

Το συγκεκριμένο άρθρο πρεπει να αλλάξει ώστε να απαλειφθεί η ύπαρξη δύο κατηγοριών υπαλλήλων (αυτών που δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά και αυτών που την λαμβάνουν με ημερομηνία διαχωρισμού την 11/10/2018 και τον νόμο 4569/2018). Το αποτέλεσμα είναι να δημιουργείται μια μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων με ίδια προσόντα και με ίδια καθήκοντα, σε αντίθεση με τις προβλέψεις του Συντάγματος περί ισότητας.

- **12 Μαΐου 2022, 20:38 |**

Ως υπάλληλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου θα ήθελα να επισημάνω την ανάγκη τροποποίησης του συγκεκριμένου άρθρου που αναφέρεται στην προσωπική διαφορά ώστε να προβλέπει την χορήγηση της και στους διορισθέντες ή μεταταχθέντες μετά την 11.10.2018 στο Υπουργείο Οικονομικών, στους εποπτευόμενους απο αυτό φορείς καθώς και σε όλους τους υπολοιπους φορεις που υφίσταται η προσωπικη διαφορά όπως ειναι και το Ελεγκτικό Συνέδριο.Λαμβάνοντας υπόψιν ότι μέχρι και σήμερα, εργαζόμενοι στην ιδια υπηρεσία, με ίδιατυπικά προσόντα και κατηγορία εκπαίδευσης, ίδια χρόνια προϋπηρεσίας στο δημόσιο, ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο, ίδιες εργασιακές σχέσεις και ίδια καθήκοντα αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του κάθε φορέα αποτελεί επιτακτική ανάγκη και θα άρει αυτή την αναιτιολόγητη, άδικη και αντισυνταγματική συνέχιση της άνισης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζόμενων μέσα στην ίδια υπηρεσία και της δημιουργίας υπαλλήλων δύο ταχυτήτων.Για την αποκατάσταση αυτής της άνισης μεταχείρισης και αδικίας των εργαζομένων και για να αποφευχθούν παρόμοιες καταστάσεις στο μέλλον, προτείνω να τροποποιηθεί το άρθρο 28 ως ακολούθως:

1.Αναστέλλεται από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, η εφαρμογή του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176). Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών δύναται να αναπροσαρμόζεται η καταληκτική ημερομηνία αναστολής.

2.Η παρ. 1 του άρθρου 45 του ν. 4569/2018 (Α΄ 179) αντικαθίσταται ως εξής:

« Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226), χορηγείται, από 1.9.2018, σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.11.2011 καθώς και σε όλους τους υπαλλήλους που διορίζονται ή μετατάσσονται μετά την δημοσίευση του παρόντος νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (ΕΛ.ΣΥΝ.).

- **12 Μαΐου 2022, 19:41 |**

ΕΡΖΑΖΟΜΑΙ ΣΤΟ ΤΠΚΔ. ΣΤΙΣ ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΟΙ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΕΙΝΑΙ ΔΙΠΛΑΣΙΕΣ ΟΙ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ ΤΟ ΙΔΙΟ, ΤΟ ΕΦΑΠΑΞ ΠΟΛΛΑΠΛΑΣΙΟ, Η ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ, ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΠΡΟΙΚΟΔΟΤΗΣΗ, ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΕΘΕΛΟΥΣΙΑ ΚΛΠ. ΟΙ ΠΑΛΑΙΟΤΕΡΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ ΠΑΙΡΝΟΥΝ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ. ΕΜΑΣ ΔΕΝ ΜΑΣ ΔΙΝΟΥΝ ΤΙΠΟΤΑ ΓΙΑΤΙ ΔΕΝ ΕΙΜΑΣΤΕ ΟΥΤΕ ΦΟΡΟΦΥΓΑΔΕΣ, ΟΥΤΕ ΤΕΜΠΕΛΗΔΕΣ, ΟΥΤΕ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ, Η ΔΟΥΛΕΙΑ ΜΑΣ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΗ, ΔΕΝ ΜΑΣ ΠΙΑΝΕΙ ΟΥΤΕ Η ΑΚΡΙΒΕΙΑ. ΜΑΛΛΟΝ ΖΟΥΜΕ ΣΕ ΑΛΛΗ ΧΩΡΑ.

- **12 Μαΐου 2022, 19:26 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη δημιουργεί ακόμα μεγαλύτερο χάσμα στις σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και προάγει την αδικία και την αναξιοκρατία. Το συγκεκριμένο άρθρο υπηρετεί την φιλοσοφία οι πλούσιοι πλουσιότεροι και οι φτωχοί φτωχότεροι. Προτείνω την άμεση απόσυρση του συγκεκριμένου άρθρου. Η κοινωνική αδικία σε ένα απλό άρθρο.

- **12 Μαΐου 2022, 19:02 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει το εξής άσχημο αποτέλεσμα. Οι καλοπληρωμένοι (παλιοί) υπάλληλοι του Υπ. Οικ. θα συνεχίζουν να λαμβάνουν ακόμα περισσότερα χρήματα από του υπαλλήλους που εισήλθαν στο Υπουργείο Οικονομικών μετά την πρώτη Νοεμβρίου του 2018. Προτείνω την άμεση απόσυρση του συγκεκριμένου άρθρου. Με το άρθρο αυτό, υπηρετείται η φιλοσοφία οι πλούσιοι πλουσιότεροι και οι φτωχοί φτωχότεροι. Απλά Λυπηρό.

- **12 Μαΐου 2022, 19:27 |**

Να δοθεί η προσωπική διαφορά του Υπουργείου Οικονομικών ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ!!!!Η αρχής της ισότητας, ίσης εργασίας και ισής αμοιβής εξαντλείται μόνο στους υπαλλήλους ενός υπουργείου;;;;Τι να πούμε κι εμείς οι υπόλοιποι;;;;Εμείς θα δικαιωθούμε δικάστικά; Ηθικά; Οικονομικά;Εμείς δεν εργαζόμαστε;;;;Πότε θα πάψουν οι ειδικές διατάξεις για μια απροσδιόριστη ελίτ;;;

- **12 Μαΐου 2022, 19:17 |**

Η μη χορήγηση προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν μετά το 2018, αποτελεί άδικη και άνιση μεταχείριση. Υπάλληλοι με ίδια προσόντα, ίδια καθήκοντα, ίδιες αρμοδιότητες και ίση προϋπηρεσία στο Δημόσιο αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μόνο κριτήριο ότι κάποιοι μετατάχθηκαν πριν το 2018 στο Υπουργείο.

Η χορήγηση Προσωπικής Διαφοράς σε υπαλλήλους που προσλήφθηκαν/μετατάχθηκαν μετά το 2018 στο Υπουργείο Οικονομικών

α. θα εξαλείψει την ανισότητα/αδικία

β. είναι συνταγματικά δίκαια

γ. θα βελτιώσει το κλίμα εργασίας σε πάρα πολλά γραφεία

- **12 Μαΐου 2022, 18:14 |**

Αξιότιμε κ.Υπουργέ, όταν καλούμαστε να τρέξουμε 100 μ. με κίνητρο το μετάλλιο (την επιβράβευση), πρέπει όλοι να ξεκινάμε από την ίδια γραμμή (ίδια αφετηρία). Όσο και αν προπονηθούμε, όσο γρήγορα και αν τρέξουμε, το μετάλλιο θα παίρνουν μόνο όσοι ξεκινούν τον αγώνα με μία προσωπική διαφορά μπροστά από τους υπόλοιπους. Στέκει; Όχι! Διορθώστε την αδικία και ξεκινάμε μετά τον αγώνα για εξέλιξη και παραγωγικότητα από την ίδια βάση με ισότιμα κίνητρα!

- **12 Μαΐου 2022, 18:20 |**

Το παρόν άρθρο αντί να άρει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ νέων-παλαιών υπαλλήλων (μετά και προ της 11/10/2018) συντελεί στη περαιτέρω διεύρηνση του.Είναι κομβικής σημασίας η αποκατάσταση αυτού του χάσματος στους φορείς που αυτό υφίσταται (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ, Υπ. Οικ. κτλ.)

- **12 Μαΐου 2022, 18:13 |**

Τι θα γίνει με τους υπαλλήλους που έχουν μεταταχθεί μετά τον Οκτώβριο του 2018 στο Υπουργείο οικονομικών;Θα χάσουν όλα αυτά που έπρεπε να είχαν πάρει!!!θα πρέπει να διορθωθεί όλη αυτή αδικία!

- **12 Μαΐου 2022, 18:26 |**

Το άρθρο αυτό δεν διορθώνει μία χρόνια αδικία που υφίστανται όσοι έχουν μεταταχθεί μετά τον Οκτώβριο του 2018 στο Υπουργείο οικονομικών αλλά αντιθέτως διευρύνεται η οικονομική ανισότητα.

Πρώτα θα πρέπει να διορθωθεί η όποια αδικία υφίστανται όσοι δεν λαμβάνουν την προσωπική διαφορά και μετά να κατατεθεί το συγκεκριμένο άρθρο.

- **12 Μαΐου 2022, 16:56 |**

Σύμφωνα με την παρ. 1β του άρθρου 45 του ν. 4569/2018 (Α΄ 179), ισχύουν τα εξής :

«Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ' εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και η οποία προέκυψε από την εφαρμογή του άρθρου 57 του ν. 2324/1995 (Α΄ 146) όπως επαναφέρθηκε σε ισχύ και τροποποιήθηκε με το άρθρο 44 του ν. 2873/2000 (Α΄ 285) και διατηρήθηκε σε ισχύ με τις παραγράφους 8 και 9 του άρθρου 12 του ν. 3205/2003 (Α΄ 297), από την 1.9.2018 καταβάλλεται σε όλους τους υπαλλήλους όλων των οργανικών μονάδων του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού

δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), με ημερομηνία διορισμού ή μετάταξης ή διοικητικής υπαγωγής της υπηρεσίας της οργανικής τους θέσης στο Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων έως 31.03.2019.»

Απόρροια των ανωτέρω είναι υπάλληλοι που υπηρετούν, μεταφέρθηκαν, διορίστηκαν, μετατάχθηκαν, κ.ο.κ. μετά την 31η-03-2019, να αμείβονται πολύ λιγότερο από τους άλλους συναδέλφους τους του Υπουργείου Ανάπτυξης ενώ διαθέτουν τα ίδια προσόντα και επιτελούν αντίστοιχο έργο υπό τις αυτές εργασιακές συνθήκες στο ίδιο Υπουργείο.

ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΝΑ ΑΡΘΟΥΝ ΟΛΕΣ ΟΙ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ και η άδικη αντιμετώπιση των

υπαλλήλων του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων οι οποίοι διορίσθηκαν ή μετατάχτηκαν σε αυτό μετά τις 31-03-2019 και κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, προτείνεται να προστεθεί άρθρο στο νομοσχέδιο που να συμπεριλαμβάνει και εργαζόμενους που υπηρετούν στο Υπουργείο Ανάπτυξης & Επενδύσεων και μετά την 30η-03-2019

- **12 Μαΐου 2022, 15:15 |**

Η 11/10/2018 αποτελεί ημερομηνία ορόσημο, αφού με τη δημοσίευση του νόμου 4569/2018 (άρθρο 45) έγινε το αυτονόητο, εξομοιώθηκαν μισθολογικά όλοι οι υπηρετούντες υπάλληλοι στο ΥπΟικ και σε άλλους φορείς όπως και στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης. Με το προτεινόμενο άρθρο, συνεχίζεται η κατάφορη αδικία και ο διαχωρισμός υπαλλήλων βάση του χρόνου υπηρεσίας, ενώ διαιωνίζεται η παράλογη και αντισυνταγματική συνθήκη, σύμφωνα με την οποία εργαζόμενοι με τις ίδιες σχέσεις εργασίας, τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο, να παρουσιάζουν σημαντικές μισθολογικές αποκλίσεις. Προς άρση των ανωτέρω ανισοτήτων επιβάλλεται η θεσμοθέτηση της καθολικής και με πάγιο τρόπο επέκτασης της Προσωπικής Διαφοράς για το σύνολο του των υπηρετούντων υπαλλήλων στους εν λόγω φορείς.

- **12 Μαΐου 2022, 15:31 |**

ντροπή σας να σταματάτε να περνάτε σχόλια επειδή δεν είναι της αρεσκείας σας. είναι παράνομο, χυδαίο και βαθιά αντιδημοκρατικό. δυστυχώς, δεν διαφέρετε σε τίποτα από τους άλλους. μόνο στη ρητορική, κατά βάθος είστε το ίδιο αντιδημοκρατικοί και επικίνδυνοι. ΠΕΡΑΣΤΕ ΤΑ ΣΧΌΛΙΑ ΤΩΡΑ!

- **12 Μαΐου 2022, 14:43 |**

ΩΣ ΠΡΩΗΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ ΘΕΩΡΩ ΟΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΥΠΑΡΞΕΙ ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 27 ΤΟΥ Ν.4354/2015, ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕΤΑ ΤΟΝ 10/2018 ΣΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΓΙΑ ΝΑ ΜΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΔΥΟ ΤΑΧΥΤΗΤΩΝ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΦΟΡΕΑ.

- **12 Μαΐου 2022, 13:01 |**

ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΙΣΟΝΟΜΙΑΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΘΕΙ ΤΟ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟ ΑΡΘΡΟ ΚΑΙ Η ΑΠΟΔΟΣΗ ΤΗΣ ΠΔ ΝΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΟΥ, ΚΑΙ ΑΥΤΟΥΣ ΠΟΥ ΜΕΤΑ ΤΟ 2018 ΔΕΝ ΤΗΝ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ, ΩΣΤΕ ΝΑ ΜΗΝ ΑΝΟΙΞΕΙ ΑΚΟΜΗ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ Η ΨΑΛΙΔΑ ΤΗΣ ΑΝΙΣΗΣ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΚΗΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΠΟΥ ΠΑΡΑΓΟΥΝ ΤΟ ΙΔΙΟ ΚΑΙ ΙΣΩΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΕΡΓΟ.

- **12 Μαΐου 2022, 13:13 |**

Η προτεινόμενη διάταξη δεν ρυθμίζει το από ετών εκκρεμές ζήτημα των υπαλλήλων του Υπ. Οικονομικών που δεν εντάχθηκαν στην προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση του Νοεμβρίου 2018 για χορήγηση της προσωπικής διαφοράς, μολονότι η απόφαση μετάταξής τους είχε εκδοθεί πριν τη δημοσίευση του σχετικού νόμου, λόγω «καθυστερημένης» έκδοσης του ΦΕΚ μετάταξης καθώς και εκείνους που μετατάχθηκαν μετά το 2018. Ως εκ τούτου, η άνιση μεταχείριση που υφίστανται περισσότεροι από 300 υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών

παραμένει, όπως και η συνεχιζόμενη παραβίαση των αρχών της ίσης αμοιβής και ίσης μεταχείρισης από πλευράς πολιτείας.

- **12 Μαΐου 2022, 13:45 |**

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί ώστε η Π.Δ. να αποδοθεί στους υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου, οι οποίοι έχουν διορισθεί ή μεταταχθεί μετά τον 10.2018 και δεν την λαμβάνουν.

Συγκεκριμένα, η παρούσα διατύπωση παρεκκλίνει περαιτέρω από τη συνταγματική αρχή της ισότητας αφού όχι μόνο δεν ρυθμίζει το συγκεκριμένο θέμα, αλλά ενισχύει τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων με ίδια καθήκοντα και αντίστοιχα τυπικά προσόντα.

- **12 Μαΐου 2022, 13:29 |**

Διεκδικούμε την ΠΔ γιατί την αξίζουμε και τη δικαιούμαστε.Είμαστε πολλοί συνάδελφοι με πολλά τυπικά προσόντα,πτυχία και πολυετή προϋπηρεσία αλλά παρ'όλα αυτά αμειβόμαστε με μισθούς που δεν μας επιτρέπουν να ζούμε αξιοπρεπώς.

Θα πρέπει άμεσα να αποκατασταθεί αυτή η μισθολογική αδικία με τη χορήγηση της ΠΔ.Δεν είναι δυνατόν να υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων με διαφορετικά μισθολογικά κριτήρια, όταν όλοι εκτελούμε τις ίδεις εργασίες και τα ίδια καθήκοντα.Ζητάμε το αυτονόητο-τη μισθολογική μας εξίσωση!!!

- **12 Μαΐου 2022, 13:07 |**

Στα πλαίσια της ορθολογικής και ρεαλιστικής αντιμετώπισης της αμοιβής των Υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ το παρόν νομοσχέδιο προτίθεται (και σωστά κατά την άποψή μου) να αναστείλει την μείωση της προσωπικής διαφοράς στη μισθολογική τους εξέλιξη.

Στην προσπάθεια αυτή της ευεργετικής μέριμνας για τους παλαιούς υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ, δεν περιλαμβάνεται η απόδοση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που προσήλθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβρη του 2018. Αυτό έχει συντελέσει στην δημιουργία επαγγελματικής αδικίας με προοπτική χρονικά την διόγκωση της διαφοράς αυτής . Η Δημιουργία υπαλλήλων δύο ταχυτήτων είναι πλέον γεγονός παραβιάζοντας κατάφωρα την συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας και της αναλογικότητας. Απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή ενός Κοινού πλαισίου αξιολόγησης (στοιχείο που πραγματεύεται το παρόν νομοσχέδιο) είναι η ίση αντιμετώπιση των υπαλλήλων με την χρήση ενιαίων τουλάχιστον κριτηρίων .

Αυτό για να επιτευχθεί θα πρέπει στο παρόν άρθρο #28 # εξαρχής να προβλέπεται η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους Υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ στους οποίους δεν τους χορηγείται σήμερα (υπαλληλοι οι οποίοι διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον Οκτώβριο του 2018

- **12 Μαΐου 2022, 12:38 |**

Θα πρέπει στην παρούσα διάταξη να υπάρξει πρόβλεψη για τη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς και σε όσους υπαλλήλους μετατάχθηκαν ή προσλήφθηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και τους εποπτευόμενους φορείς αυτού μετά τον 10/2018, προκειμένου να αρθεί η υπάρχουσα μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων που ασκούν τα ίδια καθήκοντα και ανήκουν στον ίδιο κλάδο.

- **12 Μαΐου 2022, 12:00 |**

Οφείλει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων ΥΠΟΙΚ και εποπτευόμενων φορέων και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018. Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους, με τις

διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας.

Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ και τους εποπτευόμενους φορείς μετά τον 10/2018.

- **12 Μαΐου 2022, 12:28 |**

Πρέπει πρώτα να χορηγηθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που υπηρετούν στο Υπ.Οικονομικών και μετά θα έχει νόημα και εφαρμογή η ρύθμιση του παρόντος άρθρου.

Η χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς που αποδόθηκε αρχικά το 2011, επεκτάθηκε στη συνέχεια με τους ν.4354/2015 (Α΄ 176) και ν.4569/2018 (Α' 179) και στους επόμενους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν στο υπουργείο οικονομικών μέχρι και την 11.10.2018, με στόχο, όπως η ίδια η αιτιολογική έκθεση του ν.4569/2018 ανέφερε «την άρση της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ υπαλλήλων που ασκούν όμοια καθήκοντα στον φορέα τους, κατ' εφαρμογή και της συνταγματικής αρχής της ισότητας».

Η άρση αυτή ωστόσο, δεν έχει γίνει για όσους υπαλλήλους μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν στο Υπ.Οικονομικών μετά την 11.10.2018 και οι οποίοι δεν λαμβάνουν μέχρι και σήμερα την προσωπική διαφορά.

Επομένως η ρύθμιση του παρόντος άρθρου δεν αφορά όλους τους υπαλλήλους του υπουργείου, αλλά μόνο ένα μέρος αυτό, με αποτέλεσμα την επιδείνωση και σε καμία περίπτωση την άρση της μισθολογικής ανισότητας που προέβλεπε το προηγούμενο νομοθέτημα και την εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Δηλαδή, φτιάχνουμε νόμους που παραβιάζουν τις συνταγματικές αρχές;

- **12 Μαΐου 2022, 12:17 |**

Αναφέρεστε σε κίνητρα επίτευξης στόχων και σύστημα αξιολόγησης, όταν ούτε σε αυτό το σχέδιο νόμου διορθώνετε την αδικία των μεγάλων μισθολογικών διαφορών υπαλλήλων με τα ίδια τυπικά προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας στην ίδια υπηρεσία (ΓΓΠΣΔΔ). Αν δεν λυθεί το πρόβλημα με την μισθολογική ανισότητα, λόγω μη καταβολής της προσωπικής διαφοράς στους νέους υπαλλήλους, δεν μπορούμε να αναφερόμαστε σε κίνητρα απόδοσης και επίτευξης στόχων.

Πρέπει να συμπεριληφθεί στο άρθρο και η χορήγηση της ΠΔ για τους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν και πληρούν τα παραπάνω (ίδια υπηρεσία, ίδια προσόντα, ίδια περιγράμματα θέσης, ίδιο αντικείμενο εργασίας).

- **12 Μαΐου 2022, 12:32 |**

Η Προσωπική Διαφορά πρέπει να δοθεί σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών. Συγκεκριμένα:Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αποδόθηκε με τρεις νομοθετικές ρύθμισεις στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, (ν.4024/2011 (Α' 226), ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν.4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.

Προτείνεται είτε η αλλαγή τίτλου του αρθ. 28 ή η προσθήκη νέου, όπου θα γίνεται θεσμοθέτηση & εισαγωγή της ΠΔ, (της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) και επεκτάθηκε με τις διατάξεις του άρθρου 45 παρ.1 του ν.4569/2018), από την ημερομηνία ισχύος του παρόντος νόμου σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του ΥΠΟΙΚ με λοιπές μισθολογικές διευκρινήσεις & εξειδικεύσεις, κατά αναλογία του άρθρου 45 του ν.4569/2018.

Αν δεν τροποποιηθεί η τρέχουσα μισθολογική κατάσταση, διατηρείται μία κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβριο του 2018.

Είναι τουλάχιστον παράλογο και άδικο 2 υπάλληλοι με τα ίδια χρόνια υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία να αμείβονται διαφορετικά (η διαφορά της Π.Δ.) επειδή ο ένας έτυχε να μεταταχθεί 1 ημέρα μετά τη δημοσίευση του Ν. 4569/18!!!

- **12 Μαΐου 2022, 12:07 |**

Σκοπός οποιασδήποτε νομοθετικής ρύθμισης θα έπρεπε να είναι η άρση, μεταξύ άλλων, μισθολογικών ανισοτήτων, ιδίως μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούν στον ίδιο φορέα. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός, ότι η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αποδόθηκε στους υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τους Ν.4024/2011 (Α' 226), Ν.4354/2015 (Α' 176) και τελευταία του Ν.4569/2018 (Α' 179), έχοντας ως βάση την εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης. Το νομοθετικό σώμα αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.Με την παρούσα ρύθμιση, η κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβριο του 2018 συνεχίζεται. Υπάλληλοι που μεταταχθήκαν μετά τις 11-10-2018 λαμβάνουν μικρότερο μισθό, σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους, ακόμη και σε περιπτώσεις που έχουν είτε λιγότερα τυπικά προσόντα, είτε λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες ή ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες, είτε ανήκουν και σε χαμηλότερη βαθμίδα εκπαίδευσης!

- **12 Μαΐου 2022, 12:01 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη δεν αφορά στο σύνολο των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ. Με τη συγκεκριμένη διάταξη «ξεπαγώνει» η προσωπική διαφορά που λαμβάνουν όσοι υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ υπηρετούσαν (και εξακολουθούν να υπηρετούν) σε αυτό, μέχρι τον 10/2018. Όμως, όσοι υπάλληλοι διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν στο ΥΠΟΙΚ έκτοτε, ΔΕΝ λαμβάνουν αυτή την προσωπική διαφορά! Γι αυτούς του υπαλλήλους ΔΕΝ προβλέπεται τίποτα στη συγκεκριμένη διάταξη. Με αυτόν τον τρόπο όχι μόνο διατηρείται μια απαράδεκτη και αντισυνταγματική διαφορά ανάμεσα στις αποδοχές των «παλαιών» και των «νέων» υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ, αλλά αυτή η διαφορά αυξάνεται σε δυσθεώρητα ύψη.

Πιστεύω ότι, πριν από οποιοδήποτε «ξεπάγωμα» της εν λόγω προσωπικής διαφοράς ή παράλληλα με αυτό, πρέπει να προβλεφθεί η ΚΑΘΟΛΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ, ανεξαρτήτως χρόνου ένταξής τους σε αυτό.

Σημειώνεται, δε, ότι μέχρι σήμερα έχουν γίνει δύο νομοθετικές ρυθμίσεις (2015 και 2018) ώστε την εν λόγω προσωπική διαφορά να λάβουν όλοι οι Υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ που υπηρετούσαν μέχρι εκείνη τη στιγμή, ακριβώς με το σκεπτικό ότι δεν είναι θεμιτό να υπάρχουν υπάλληλοι που αμείβονται διαφορετικά ενώ παρέχουν την ίδια εργασία, στον ίδιο φορέα. (συχνά και στο ίδιο γραφείο). Το 2018, μάλιστα, την ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΛΑΒΑΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΛΛΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ (Οικονομίας και Ανάπτυξης) επειδή συστεγάζονταν στο κτίριο του ΥΠΟΙΚ επί της οδού Νίκης και κρίθηκε ότι δεν θα μπορούσαν να παρέχουν την ίδια εργασία, στον ίδιο χώρο με τους συναδέλφους τους από το ΥΠΟΙΚ και να αμείβονται διαφορετικά από αυτούς!

- **12 Μαΐου 2022, 11:07 |**

Η προσωπική διαφορά καλυτερα να καταργηθει γιατι μονο μισθολογικές ανισότητες δημιουργηθει. Οταν δίνετε υπολογίζεται με διαφορετικό τροπο απο τους ήδη υπηρετούντες όποτε πάλι μισθολογική ανισότητα δημιουργείται.. Δεν ειναι σταθερο ποσό ο καθε υπαλληλος λαμβάνει διαφορετικό ποσό ανάλογα αν διορίσθηκε ή μετατάχτηκε αν εχει προϋπηρεσία στο δημοσιο και ποσά χρονια αν εχει μεταπτυχιακό ή διδακτορικό. Ας καταργηθει αμεσα και ας γίνει ενα ισότιμο και δίκαιο μισθολόγιο που όλοι θα αμοιβονται ίσα..

- **13 Μαΐου 2022, 18:55 |**

Έχετε συνειδητοποιήσει για ποιους φορείς μιλάμε; Πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος τους στην εύρυθμη λειτουργία του κράτους; Με πόση ευθύνη και συνέπεια καλούνται να εργαστούν οι συνάδελφοί; Απαράδεκτο να μην δίνεται η προσωπική διαφορά σε όλους όσους εργάζονται σε αυτές τις υπηρεσίες!!

- **13 Μαΐου 2022, 18:10 |**

Η μη αποκατάσταση αδικιών (διαχωρισμός «νέων»-«παλαιών») δεν υπηρετεί τους σκοπούς του παρόντος νομοσχεδίου καθώς και την βελτίωση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας της Δημόσιας Διοίκησης.Απαιτείται η τροποποίηση του άρθρου.

- **13 Μαΐου 2022, 18:48 |**

Το παρόν διαιωνίζει τη χρόνια αδικία μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων (μετά και προ του Οκτωβρίου του 2018).Απαιτείται η τροποποίηση του ώστε να αρθεί αυτό το χάσμα σε όσες υπηρεσίες υφίστατατται (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ., Υπ. Οικ κτλ.).

- **13 Μαΐου 2022, 16:09 |**

Πρέπει να δοθεί η προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ, προκειμένου να μην θα συνεχιστεί μια χρόνια αδικία, με συναδέλφους ίδιων τυπικών προσώπων και ίδιων καθηκόντων να αμοίβονται με διαφορετικό τρόπο.

- **13 Μαΐου 2022, 16:37 |**

Η προσωπική διαφορά σε πρώτη φάση αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), σε εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης τη δεδομένη χρονική στιγμή. Η Βουλή των Ελλήνων αποδέχθηκε την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης στη βάσει της αρχής της ισότητας.

Στην παρούσα φάση καλείται η πολιτική ηγεσία του ΥΠ.ΟΙΚ., να αναγνωρίσει την μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος των υπαλλήλων της να μεριμνήσει για άμεση νομοθετική ρύθμιση που αφορά την χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ., αποκαθιστώντας έτσι την μισθολογική εξομοίωση με «παλαιότερους» υπαλλήλους.

Σε διαφορετική περίπτωση, αν δηλαδή στο παρόν άρθρο δεν συμπεριληφθεί η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους μετά την 01.11.2018 υπαλλήλους, θα έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού!

- **13 Μαΐου 2022, 16:12 |**

Η προσωπική διαφορά, η οποία χορηγήθηκε στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, σε συνάρτηση του νευραλγικού τους ρόλου για την οικονομία και για τη χώρα εν γένει- γεγονός που αναγνωρίζεται διαχρονικά από όλες τις κυβερνήσεις, όπως αποδεικνύεται από τη διατήρηση και την επέκτασή της στους νέους υπηρετούντες, με τελευταία υπαγωγή στο καθεστώς της προσωπικής διαφοράς των υπηρετούντων μέχρι 11.10.2018 βάσει του ν. 4569/2018- θα πρέπει να χορηγηθεί και σε όλους τους νεοδιόριστους ή μεταταχθέντες στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τις 11.10.2018, οι οποίοι δεν την λαμβάνουν.

Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους όσους υπηρετούν υπό τις ίδιες συνθήκες, σε αντίστοιχα καθήκοντα, κλάδους/ ειδικότητες και εργάζονται μαζί με παλαιότερους συναδέλφους- οι οποίοι αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, επειδή απλώς έτυχε να διοριστούν/ μεταταχθούν πριν από τις 11.10.2018- θα αποκαταστήσει την υφιστάμενη αδικία και θα επαναφέρει εντός των υπηρεσιών την ισότητα, τη δικαιοσύνη και την ευνομία, εξαλείφοντας διακρίσεις και ένα καθεστώς πολλών ταχυτήτων που δεν έχει κανένα δικαιολογητικό έρεισμα και η διαιώνισή του δεν τιμά ένα σύγχρονο ευρωπαϊκό κράτος, όπως η χώρα μας.

Σε μια εποχή, στην οποία η «διαρροή εγκεφάλων», ευρύτερα γνωστή ως «brain drain», ταλανίζει την Ελλάδα και η ανακοπή του φαινομένου αυτού είναι ζωτικής σημασίας για την ανάκαμψη της χώρας, είναι αναγκαίο το Υπουργείο Οικονομικών- όπως πολλάκις έχει παρατηρηθεί και από τους Θεσμούς- να προσελκύσει και να διατηρήσει προσωπικό υψηλών προσόντων, το οποίο θα τεθεί στην εμπροσθοφυλακή της εθνικής μας

προσπάθειας. Το μικρό ενδιαφέρον για την πλήρωση νέων θέσεων και οι παραιτήσεις από τις θέσεις του Υπουργείου Οικονομικών καταδεικνύουν ξεκάθαρα ότι χωρίς την αναγνώριση του έργου τους και χωρίς την αποκατάσταση της ισότητας με τους παλαιότερους συναδέλφους τους οι νέοι προσοντούχοι υπάλληλοι θα αναγκαστούν να αποχωρήσουν και να αναζητήσουν θέση εργασίας με καλύτερους όρους στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ενώ οι υπηρεσίες θα βρεθούν σε αδιέξοδο αδυνατώντας να προσελκύσουν προσωπικό αυξημένων προσόντων και να πληρώσουν τα σημαντικά κενά που ήδη έχουν, ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στο καίριας σημασίας εθνικό έργο τους.

Είναι λοιπόν ανάγκη να αποκατασταθεί η αδικία της ύπαρξης υπαλλήλων πολλών ταχυτήτων και να προβλεφθεί η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών χωρίς διακρίσεις.

- **13 Μαΐου 2022, 15:45 |**

Αυτή η ανισότητα, που οφείλεται στη μη χορήγηση ΠΔ στους νεότερους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των φορέων του, δημιουργεί κατάφωρη αδικία που διαταράσσει την υπαλληλική συνοχή και στρέφει ομάδες υπαλλήλων την μία ενάντια στην άλλη .Χωρίς να είμαι συνταγματολόγος, είναι προφανές ότι είναι αντισυνταγματικό γιατί ποιος νομοθέτης θα επέτρεπε δύο υπάλληλοι, με το ίδιο αντικείμενο και τα ίδια τυπικά προσόντα να μην αμείβονται ισότιμα? Πόσο μάλλον , στις περιπτώσεις (που είναι πολλές)νέοι υπάλληλοι να διαχειρίζονται σοβαρότερο αντικείμενο ή να διαθέτουν περισσότερα τυπικά προσόντα. Κύριε Υπουργέ στην ζωή κρίνεσαι για αυτά που κάνεις και γι αυτά που δεν κάνεις .Επανεξετάστε το και αποκαταστείστε αυτή την αδικία. Οι δημόσιοι υπάλληλοι στο σύνολό τους τα τελευταία χρόνια έχουν αναλάβει και έχουν σηκώσει μεγάλο βάρος, με ότι αυτό συνεπάγεται για τους ίδιους και τις οικογένειες τους.

- **13 Μαΐου 2022, 14:27 |**

ΝΑ ΔΟΘΕΙ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ ΕΔΩ ΚΑΙ ΤΩΡΑ.

- **13 Μαΐου 2022, 14:32 |**

ΑΞΙΟΤΙΜΕ ΚΥΡΙΕ ΥΠΟΥΡΓΕ, ΟΠΩΣ ΣΑΣ ΣΤΗΡΙΖΟΥΜΕ ΤΟΣΑ ΧΡΟΝΙΑ, ΕΙΝΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΣΑΣ, ΝΑ ΤΗΡΕΙΤΑΙ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ, ΚΑΙ ΝΑ ΑΠΟΔΟΘΕΙ ΠΡΟΣΟΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

- **13 Μαΐου 2022, 14:47 |**

«Η καθιερούμενη με το άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος αρχή της ισότητας αποτελεί νομικό κανόνα, ο οποίος επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό τις αυτές ή παρόμοιες συνθήκες και αποκλείει τόσο την έκδηλα άνιση μεταχείριση, είτε με τη μορφή της εισαγωγής καθαρά χαριστικού μέτρου ή προνομίου μη συνδεομένου προς αξιολογικά κριτήρια είτε με την μορφή της επιβολής αδικαιολόγητης επιβάρυνσης, όσο και την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση προσώπων που βρίσκονται κάτω από διαφορετικές συνθήκες με βάση όλως τυπικά ή συμπτωματικά ή άσχετα μεταξύ τους κριτήρια (3396/2014 ΣΤΕ)».

- **13 Μαΐου 2022, 14:26 |**

Στο πλαίσιο της συνταγματικής ισότητας και της δίκαιης μεταχείρισης πρέπει να αποδοθεί η Προσωπική Διαφορά στους υπαλλήλους που διορίσθηκαν ή μετατάχθηκαν μετά την 11.10.2018, όπως άλλωστε είχε αποδοθεί σε όλους τους υπαλλήλους με προηγούμενες αντίστοιχες νομοθετικές ρυθμίσεις.

- **13 Μαΐου 2022, 14:24 |**

Όλοι οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (ΓΓΠΣΔΔ), με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.

Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 τουΝ.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»..

Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε επιτακτικά πλέον τη διευθέτηση της εις βάρος μας διακριτικής μεταχείρισης και την αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής τακτοποίησης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη των υπηρεσιών της ΓΓΠΣΔΔ, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 13:01 |**

Πολύ σωστή η ρύθμιση του συγκεκριμένου άρθρου. Νομίζω όμως πως το παρόν νομοσχέδιο θα έπρεπε να συμπεριλάβει αντίστοιχη ρύθμιση για «αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά την αλλαγή Μ.Κ. εξαιτίας της αύξησης τυπικών προσόντων ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ», καθώς όσοι απέκτησαν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών ή διδακτορικά διπλώματα τα προηγούμενα έτη, κατατάχθηκαν μεν σε υψηλότερα Μ.Κ., πλην όμως υπέστησαν μείωση στις καθαρές αποδοχές τους.

- **13 Μαΐου 2022, 13:42 |**

Η μη συμπερίψη πρόβλεψης σχετικά με την απόδοση προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες στο ΥΠΟΙΚ και στους εποπτευόμενους από αυτό φορείς (μετά την 11η.10.2018) αποτελεί αδιαμφισβήτητα κατάφωρη παραβίαση των συνταγματικών μας δικαιωμάτων, όχι μόνο της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (ίδια αμοιβή για ίδια εργασία), αλλά και της αξιοπρεπούς διαβίωσης και του δικαιώματος προς εργασία (επιλογή εργασίας).

Είναι δικαίωμά μου να επιθυμώ να εργάζομαι σε ελεγκτικό φορέα με εξειδικευμένο αντικείμενο νευραλγικής σημασίας, που ως εκ της ρυθμιστικής και ελεγκτικής του φύσεως μόνο δημόσιος φορέας θα μπορούσε να είναι. Σημειωτέον ότι η επιλογή μου έγινε μέσω ΑΣΕΠ με προκήρυξη άκρως απαιτητική όσον αφορά τα προσόντα (επαγγελματικά και εκπαίδευση). Όταν, όμως, ο μισθός μου υπολείπεται κατά πολύ άλλων συναδέλφων του ίδιου φορέα, οι οποίοι λαμβάνουν διαφορετική ο καθένας προσωπική διαφορά, με μοναδικό κριτήριο το χρόνο πρόσληψης, το δικαίωμά μου να μπορώ να συνεχίσω να επιλέγω αυτήν την εργασία παραβιάζεται. Παραβίαση που επιτείνεται από την αντεπειχηρηματολογία για τις χαμηλόμισθες θέσεις του δημοσίου, που έγκειται σε προτροπές να αναζητήσουμε εργασία στον ιδιωτικό τομέα. Η ανισότητα που διατηρείται με το προς διαβούλευση νομοσχέδιο δεν ερείδεται σε τυχόν δημοσιονομικό κόστος, όταν έχει ήδη προβλεφθεί ειδικό μισθολόγιο στην ΑΑΔΕ, διαφορετικό μισθολόγιο στην Επιτροπή Ανταγωνισμού και στην Επιτροπή Παιγνίων. Μήπως ο απώτερος στόχος είναι η φτωχοποίηση του νέου ανθρώπινου δυναμικού και η αποδυνάμωση των δημοσίων φορέων που υπηρετούν; Η απόδοση της προσωπικής διαφοράς είναι ένα δίκαιο, ηθικό και εύλογο αίτημά μας, την ικανοποίηση του οποίου θα αναζητήσουμε με κάθε μέσο, θεσμικά, αλλά και δικαστικά.

- **13 Μαΐου 2022, 13:27 |**

το μόνο που κάνει αυτή η ρύθμιση είναι να ενισχύσει ακόμα περισσότερο την μισθολογική ανισότητα μεταξύ των υπαλλήλων. δεν μπορεί υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια καθήκοντα και προσόντα και πολλές φορές παραπάνω χρόνια προϋπηρεσίας να παίρνουν χαμηλότερο μισθό από τους άλλους.

- **13 Μαΐου 2022, 13:14 |**

Πρέπει επιτέλους και οι 300 εντός Κοινοβουλίου να καταλάβουν ότι ΧΩΡΙΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΕΙΑ ΑΥΤΗ Η ΧΩΡΑ ΔΕΝ ΠΑΕΙ ΠΟΥΘΕΝΑ!

- **13 Μαΐου 2022, 13:41 |**

Με το παρόν σχέδιο νόμου οξύνεται η αδικία που υφίστανται οι υπάλληλοι οι οποίοι διορίστηκαν/μετατάχθηκαν μετά τον Οκτώβρη του 2011 σε υπηρεσίες όπου αποδίδεται η προσωπική διαφορά, καθώς η μισθολογική διαφορά με τους υπαλλήλους που τη λαμβάνουν ήδη αυξάνεται ακόμη περισσότερο. Εφόσον στόχο της Κυβέρνησης αποτελεί η άρση των αδικιών και όχι η όξυνσή τους, η ενίσχυση του αισθήματος δικαίου του πολίτη και η παροχή καλύτερου επιπέδου διαβίωσης, ιδιαίτερα στις συνθήκες που όλοι ζούμε αλλά και σε αυτές που διαφαίνονται στο άμεσο μέλλον, προτείνω την τροποποίηση του συγκεκριμένου άρθρου όπως παρακάτω:«Άρθρο 28 Επέκταση προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους που έχουν διοριστεί μετά την 01.11.2011

1. Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α` 226), χορηγείται, από 01.06.2022, σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.11.2011 έως και την ημερομηνία δημοσίευσης του παρόντος, στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, του Ταμείου Παρακαταθηκών και Δανείων, της Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής καθώς επίσης και στους δικαστικούς υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου και του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

2. Η παράγραφος 1 εφαρμόζεται αναλογικά στους υπαλλήλους που θα διορισθούν εντός του έτους 2022 και η προσωπική διαφορά θα χορηγείται σε αυτούς από την ημερομηνία του διορισμού τους.

3. Για τους σκοπούς του παρόντος και για τον υπολογισμό της προσωπικής διαφοράς εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των άρθρων 28 και 29 του ν. 4024/2011, όπως ίσχυαν πριν την κατάργησή τους, καθώς και των άρθρων 26 και 27 του ν. 4354/2015, χωρίς να είναι δυνατός ο υπολογισμός τυχόν πλασματικού χρόνου για την περαιτέρω μισθολογική εξέλιξη των ως άνω υπαλλήλων και χωρίς να είναι δυνατή η αναδρομική λήψη διαφοράς αποδοχών για το χρονικό διάστημα πραγματικής υπηρεσίας πριν την 01.06.2022.

4. Η παραπάνω προσωπική διαφορά συμψηφίζεται με κάθε άλλη προσωπική διαφορά που είχε χορηγηθεί στους εν λόγω υπαλλήλους δυνάμει άλλων διατάξεων.

5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν έχουν εφαρμογή στους υπαγόμενους στις διατάξεις της υποπαραγράφου ΙΔ.3 της παρ. ΙΔ του άρθρου πρώτου του ν. 4152/2013 (Α` 107), του άρθρου 188 του ν. 4261/2014 (Α` 107), του άρθρου 14 του ν. 4350/2015 (Α` 161), και του αρ. 45 του ν. 4569/2018 (Α΄179) Άρθρο 29 Αναστολή μείωσης προσωπικής διαφοράς κατά την μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων

Αναστέλλεται από 01.06.2022 και μέχρι 31.05.2024, η εφαρμογή της διάταξης του προτελευταίου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 4354/2015 (Α΄ 176). Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών η καταληκτική ημερομηνία αναστολής δύναται να αναπροσαρμόζεται. Για τους υπαγόμενους στις ρυθμίσεις του άρθρου 1 του παρόντος η αναστολή ισχύει μετά τον υπολογισμό της προσωπικής διαφοράς βάσει των εκεί ειδικότερων αναφερόμενων ρυθμίσεων.»

- **13 Μαΐου 2022, 13:13 |**

Κύριοι αιρετοί και μη εξαιρετέοι,

Πρέπει να διορθωθεί άμεσα η κατάφωρη αδικία της μή απόδοσης της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών. Δόθηκε τρεις φορές μέχρι τώρα το 2012,2015,2018,και θα έπρεπε να δίνεται αυτόματα για να μην είναι οι υπάλληλοι ΟΜΗΡΟΙ της εκαστοτε πολιτικής ηγεσίας. Πρέπει επιτέλους η αδικία να μην είναι αυτονόητος κανόνας στη δημόσια διοίκηση. Είναι επίσης παράλογο να παγώνει για

παλαιούς υπαλλήλους η επίσης άδικη μείωση κατά την εξέλιξη και να μην λύνεται ΟΛΟ το πρόβλημα συνολικά.

Το ότι έχει φτάσει ο πληθωρισμός στο 10% , επίσης δεν είναι συνοδευτικό επιχείρημα, είναι αλήθεια, οπότε το πρόβλημα μας είναι διτλό.ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΜΕ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΤΟ 2006 ΚΑΙ ΕΝΑ ΠΑΙΔΙ-ΚΑΘΑΡΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ 832 ΕΥΡΩ

- **13 Μαΐου 2022, 12:54 |**

Σε όσους λαμβάνουμε την ωρίμανση από τα κλιμάκια έχουμε μείωση στο μισθό.

Η απόφαση να έχει αναδρομική ισχύ , αλλιώς όσοι έχουν πάρει κανονικά τα κλίμακια θα είμαστε χαμένοι σε σχέση με όσους δεν τα έχουν πάρει ακόμα….

πρέπει να διευκρινηστεί. Δηλαδή θα ισχύει για αποφάσεις που θα βγούν από εδώ και πέρα με τις προηγούμενες τι θα γίνει…

- **13 Μαΐου 2022, 12:52 |**

Η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων αποτελεί παραβίαση της συνταγματικής αρχής της ισότητας, η οποία πρέπει να αρθεί, άμεσα, με σχετική πρόβλεψη στο παρόν νομοσχέδιο.

- **13 Μαΐου 2022, 12:22 |**

Η απόδοση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών είναι αναγκαίο να ρυθμιστεί άμεσα για να διορθωθεί η άνιση μισθολογική μεταχείριση των εργαζομένων, όπου υπάλληλοι με ίδια τυπικά προσόντα και ίδια καθήκοντα αμείβονται διαφορετικά.

- **13 Μαΐου 2022, 12:44 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη δεν αφορά στο σύνολο των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ. Με τη συγκεκριμένη διάταξη «ξεπαγώνει» η προσωπική διαφορά που λαμβάνουν όσοι υπάλληλοι του ΥΠΟΙΚ υπηρετούσαν (και εξακολουθούν να υπηρετούν) σε αυτό, μέχρι τον 10/2018. Όμως, όσοι υπάλληλοι διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν στο ΥΠΟΙΚ έκτοτε, ΔΕΝ λαμβάνουν αυτή την προσωπική διαφορά! Γι αυτούς του υπαλλήλους ΔΕΝ προβλέπεται τίποτα στη συγκεκριμένη διάταξη. Με αυτόν τον τρόπο όχι μόνο διατηρείται μια απαράδεκτη και αντισυνταγματική διαφορά ανάμεσα στις αποδοχές των «παλαιών» και των «νέων» υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ, αλλά αυτή η διαφορά αυξάνεται σε δυσθεώρητα ύψη.

Πρέπει να προβλεφθεί η ΚΑΘΟΛΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ, ανεξαρτήτως χρόνου ένταξής τους σε αυτό.

- **13 Μαΐου 2022, 12:30 |**

Για άλλη μια φορά δημόσιοι υπάλληλοι πολλών ταχυτήτων. Αυτοί που δεν έχουν προσωπική διαφορά και δεν εμπίπτουν στις συγκεκριμένες κατηγορίες που περιγράφονται στο νομοσχέδιο θα ήταν καλό να σταματήσουν να είναι παραγωγικοί.

Δεν έχει κανένα νόημα πια αυτή η κοροϊδία.

- **13 Μαΐου 2022, 12:01 |**

Η μη απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, δηλαδή σε αυτούς που μετατάχθηκαν από τον Οκτώβριο του 2018 και μετά,αποτελεί κατάφορη παραβίαση των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της δικαιοσύνης. Δεν μπορεί να παραβλεφθεί ότι η Προσωπική Διαφορά δόθηκε στους υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τους Ν.4024/2011 (Α' 226), Ν.4354/2015 (Α' 176) και τελευταία του Ν.4569/2018 (Α' 179).

- **13 Μαΐου 2022, 12:45 |**

ΠΑ ΤΗΝ ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ (πρώην Υπερβάλλουσα μείωση) Με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθ. 29 του ν. 4024/2011 (Προηγούμενο Ενιαίο Βαθμολόγιο- Μισθολόγιο) θεσπίστηκε «Υπερβάλλουσα Διαφορά», για να ρυθμίσει θέματα διαφοράς αποδοχών που προέκυπταν λόγω της εφαρμογής του, και της συνεπαγόμενης κατάργησης των διαφορετικών πρόσθετων αποδοχών, αμοιβών και λοιπών επιδομάτων που υπήρχαν στους επιμέρους φορείς του Δημοσίου.

Σύμφωνα λοιπόν, με την παρ.2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011, εφόσον κατά την εφαρμογή του και με σύγκριση των αποδοχών των υπάλληλων την 31/10/2011 και την 1/11/2011, διαπιστωνόταν ότι προκαλούνταν στις νέες αποδοχές του υπαλλήλου, μείωση μεγαλύτερη του 25%, η μείωση αυτή κατανεμόταν ως εξής:

- Η μείωση του 25% πραγματοποιούνταν άπαξ την 1/11/2011,
- ενώ η υπερβάλλουσα του 25% μείωση, θα διατηρούνταν και θα περικοπτόταν ισόποσα σε διάστημα 2 ετών με αφετηρία την 1/11/2012, έτσι ώστε την 1/11/2013 να μην υφίστανται αποδοχές ως υπερβάλλουσα μείωση.

Στόχος της ρύθμισής αυτής ήταν να πραγματοποιηθεί μία ομαλή και σταδιακή μείωση των αποδοχών των υπαλλήλων του Δημοσίου σε τριετές πλαίσιο, έτσι ώστε κατά την εξάλειψη της προσωπικής διαφοράς την 1/11/2013, να εξαλειφτούν και οι προϋπάρχουσες ανισότητες στις αποδοχές των υπαλλήλων ανάλογα με τον φορέα που υπηρετούσαν, και ακολούθως να αμείβονται όλοι οι υπάλληλοι του Δημοσίου ομοιόμορφα, ανάλογα με τα τυπικά τους προσόντα, προάγοντας έτσι τον θεσμό του κρατικού υπαλλήλου.

Ωστόσο, με τις διατάξεις του ν. 4093/2012 (περ.2 Υποπαρ.Γ1 παρ.1 άρθρου πρώτου) η προαναφερθείσα σταδιακή περικοπή της υπερβάλλουσας του 25% μείωσης, που επρόκειτο να πραγματοποιηθεί την 1/11/2012, ανεστάλη και δεν πραγματοποιήθηκε ποτέ, ενώ εν συνεχεία με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθ.27 του ν.4354/2015 (Νέο Μισθολόγιο) τα ποσά των δικαιούχων της ως άνω υπερβάλλουσας μείωσης διατηρήθηκαν από 1/1/2016, ως Προσωπική Διαφορά πλέον, και καταβάλλονται στους δικαιούχους υπάλληλους έως σήμερα, αναστέλλοντας την εξίσωση των αποδοχών των υπαλλήλων του Δημοσίου, ανάλογα με τα τυπικά τους προσόντα, επ' αόριστο.

Αυτό οφειλόταν στο γεγονός ότι η λογική της σύγκρισης των αποδοχών, η οποία πραγματοποιήθηκε επί των ήδη μειωμένων κατά το 2010 λόγω των μνημονιακών ρυθμίσεων, επιδομάτων, ευνοούσε μόνο είτε τους υπαλλήλους οι οποίοι λάμβαναν κατά την 31/10/2011 πολύ υψηλά ποσά επιδομάτων, είτε τους υπαλλήλους των οποίων οι νέες αποδοχές την 1/11/2011 καταβαραθρώνονταν, λόγω των υψηλών μειώσεων, όπως είναι οι υπάλληλοι των κατηγοριών Υποχρεωτικής και Δευτεροβάθμιάς Εκπαίδευσης (ΥΕ/ΔΕ).

Κατόπιν τούτου, και λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι, η τέως Υπερβάλλουσα Μείωση – νύν Προσωπική Διαφορά,

1. δεν έχει πλέον τη έννοια του μεταβατικού μέτρου ομαλοποίησης των διαφορών και ανισοτήτων στις αποδοχές μεταξύ των υπαλλήλων του Δημοσίου, εφόσον διατηρήθηκε ως είχε την 1/11/2011 και δεν εξαλείφθηκε, και

2. χορηγήθηκε, στο πλαίσιο της συνταγματικής αρχής της ισότητας, με τις διατάξεις του άρθ. 45 του ν. 4569/2018 ως ανωτέρω, σήμερα σε νέους υπάλληλους, που έχουν διορισθεί ή μεταταχτεί στους εν λόγω φορείς μετά την 1/11/2011, με εικονική αναγωγή στις αποδοχές της ημερομηνίας αυτής, και οι οποίοι κατά περίπτωση δε είχαν κατά την ημερομηνία αυτή, είτε την ιδιότητα του Δημοσίου Υπαλλήλου, είτε υποστεί αντίστοιχη μείωση στις αποδοχές τους,

καταλήγει να συνιστά πλέον πρόσθετη παροχή, επιδοματικού χαρακτήρα που σκοπό έχει να ενισχύσει το εισόδημα συγκεκριμένων υπαλλήλων των Φορέων αυτών.

Στο πλαίσιο αυτό, κατ' εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, να επανέρθει η Προσωπική Διαφορά της παρ. 1 του άρθ.27 του ν.4354/2015, για το σύνολο των υπαλλήλων του δημοσίου στο ύψος της μείωσης του 25% που πραγματοποιήθηκε την 01/11/2011.

- **13 Μαΐου 2022, 12:14 |**

Πρέπει να δοθεί η προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ, ανεξαρτήτως του χρόνου ένταξής τους σε αυτό και με πρόβλεψη για τους νεοεισερχόμενους και του μετατασσόμενους απο εδώ και πέρα ωστε να μην υφίσταται μισθολογική διαφοροποίηση ανάμεσα σε υπάλληλους ακόμα και του ίδιου τμήματος με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας.

- **13 Μαΐου 2022, 12:43 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού. Λαμβάνοντας υπόψη την μισθολογική ανισότητα και αδικία που συντελείται εις βάρος μας, σε σχέση με τους συναδέλφους με τους οποίους εργαζόμαστε υπό τα ίδια περιγράμματα θέσεων, με τις ίδιες αρμοδιότητες, τις ίδιες ευθύνες και το ίδιο έργο, έχοντας τα ίδια (ή και αυξημένα) τυπικά προσόντα παρακαλούμε για την άμεση τροποποίηση του άρθρου το οποίο να συμπεριλαμβάνει και την χορήγηση της ΠΔ στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, για να επιλυθεί οριστικά η πλέον τρίχρονη για κάποιους εξ ημών οικονομική ομηρία και άρση της άδικης κατάστασης στην οποία βρισκόμαστε. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν οδηγεί ολοένα και περισσότερους από αυτούς στο να αναζητούν νέες θέσεις εργασίας μέσω μετακινήσεων, αποσπάσεων, κινητικότητας δημιουργώντας, κατά τη γνώμη μου, πρόβλημα στο ίδιο το Υπουργείο Οικονομικών (έλλειψη προσωπικού και κανένα κίνητρο για να παραμείνει κάποιος σε αυτό).

Άλλωστε η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Συνεπώς, θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ και τους εποπτευόμενους φορείς μετά τον 10/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 12:22 |**

Κύριοι αιρετοί και μή εξαιρεταίοι,

Πρεπει να διορθωθεί άμεσα η κατάφωρη αδικία της μή απόδοσης της προσωπικής διαφοράς στους υπαλληλους του Υπουργείου Οικονομικών.Δοθηκε τρεις φορές μεχρι τωρα το 2012,2015,2018,και θα επρεπε να διδεται αυτόματα για να μην ειναι οι υπάλληλοι ΟΜΗΡΟΙ της εκαστοτε πολιτικης ηγεσίας.Πρέπει επιτέλους η αδικία να μην ειναι αυτονόητος κανονας στη δημόσια διοικηση.Ειναι επισης παράλογο να παγωνει για παλαιους υπαλληλους η επισης αδικη μειωση κατα την εξέλιξη και να μην λυνεται ΟΛΟ το πρόβλημα συνολικα.

Το οτι εχει φτασει ο πληθωρισμος στο 10% , επισης δεν ειναι συνοδευτικο επιχείρημα, ειναι αληθεια, οπότε το πρόβλημα μας ειναι διπλο.ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΜΕ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΤΟ 2006 ΚΑΙ ΕΝΑ ΠΑΙΔΙ-ΚΑΘΑΡΕΣ ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ 832 ΕΥΡΩ

- **13 Μαΐου 2022, 12:48 |**

Στο συγκεκριμένο άρθρο (28) θα πρέπει να πρέπει να υπάρξει πρόβλεψη για τη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζομένους του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018. Οι εν λόγω υπάλληλοι, εδώ και τρία έτη, υφίστανται μια άνιση μισθολογική μεταχείριση έναντι των συναδέλφων τους παρότι ασκούν ίδια καθήκοντα και διαθέτουν εφάμιλλη εργασιακή εμπειρία και ακαδημαϊκά προσόντα με εκείνου που τη λαμβάνουν. Η αντιμετώπιση αυτή έρχεται σε σύγκρουση με την αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος).

- **13 Μαΐου 2022, 11:02 |**

Το άρθρο πρέπει να τροποποιηθεί ώστε η Π.Δ να αποδοθεί στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων,οι οποίοι έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά τον Οκτώβριο του 2018 και δεν την λαμβάνουν.

Η μη απόδοση της Π.Δ δημιουργεί δύο κατηγορίες υπαλλήλων στον ίδιο φορέα. Άλλωστε η Π.Δ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών με τις διατάξεις του ν.4024/2011(Α 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν.4354/2015(Α 176) και τελευταία του ν.4569/2018(Α 179) με εφαρμογή της συνταγματικής ισότητας.

- **13 Μαΐου 2022, 11:34 |**

Πολύ θετική εξέλιξη η απεμπλοκή των μισθολογικών κλιμακίων από την Προσωπική Διαφορά. Όμως στην προσπάθεια που γίνεται θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι υπάλληλοι που έχουν μεταταχθεί ή προσληφθεί μετά την 11/10/2018 ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΤΙΣ ΙΔΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ με τους υπόλοιπους συναδέλφους. Σύμφωνα με τις αρχές της ισότητας και νομιμότητας του Συντάγματος της Ελλάδος, στην νομοθετική μεταρρύθμιση που κατατίθεται θα πρέπει να εξισωθούν μισθολογικά όλοι οι συνάδελφοι, δίνοντας την Προσωπική Διαφορά σε όσους δεν την λαμβάνουν.

Πρώτα δημιουργούμε ίση μισθολογική βάση και μετά προχωράμε σε περαιτέρω παροχές.

- **13 Μαΐου 2022, 11:41 |**

Στο παρόν άρθρο (28) θα πρέπει να λυθεί το θέμα της χορήγησης της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζομένους του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβαν υπηρεσία μετά τον Οκτώβριο 2018 κατ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Η άνιση μισθολογική μεταχείριση των εν λόγω υπαλλήλων και η μη καταβολή σε αυτούς της προβλεπόμενης προσωπικής διαφοράς, παρότι εργάζονται στην ίδια οργανική οντότητα, προσκρούει στη αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρα 2 παρ. 1, 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος).

- **13 Μαΐου 2022, 11:13 |**

Δε νοείται σε υπηρεσίες αιχμής για την αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης όπως είναι το Υπ. Οικ. ή η Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ. (βραχίονας στον οποίο επαφίεται η απρόσκοπτη λειτουργία του Υπ. Οικ. και όχι μόνο) να συνεχίζει να υφίσταται το άδικο και αντισυνταγματικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των υπαλλήλων.Απαιτείται η τροποποίηση του άρθρου.

- **13 Μαΐου 2022, 11:21 |**

Η προσωπική διαφορά, που ορθά και δίκαια «ξεπαγώνει» για τους υπηρετούντες πριν από τον 10.2018, επιβάλλεται να αποδοθεί και στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων αυτού φορέων, που διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά την ημερομηνία αυτή και δεν την λαμβάνουν παρά το γεγονός μάλιστα των αυξημένων τυπικών τους προσόντων. Αυτό επιτάσσει η συνταγματική αρχή της ισότητας, όπως άλλωστε αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση του Ν. 4569/2018, με τον οποίο αποδόθηκε η π.δ. σε όσους υπηρετούσαν κατά το χρόνο δημοσίευσής του. Οποιαδήποτε άλλη αντιμετώπιση, με τη διατήρηση υπαλλήλων δύο ταχυτήτων μέσα στον ίδιο φορέα, πέραν του ότι είναι ευθέως αντισυνταγματική, υπονομεύει τελικά και τον σκοπό τόσο του παρόντος νομοσχεδίου όσο και κάθε άλλης προσπάθειας αναμόρφωσης του δημοσίου προς την κατεύθυνση της αξιοκρατίας.

- **13 Μαΐου 2022, 11:38 |**

Το γεγονός ότι υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής υπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούσαν στο ΥΠ.ΟΙΚ πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά.Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.Η αναστολή από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της ΠΔ στους μετά την 01.11.2018 συναδέλφους, θα έχει σαν αποτέλεσμα

την περαιτέρω διεύρυνση, της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλωνΠροτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη για την άμεση χορήγηση της ΠΔ στο σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας όπου ήδη αυτή χορηγείται.

- **13 Μαΐου 2022, 11:27 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ, είμαι πατέρας ενός δημοσίου υπαλλήλου που αγωνίστηκα να τον αναθρέψω και να τον σπουδάσω, για να έχει καλλίτερη τύχη στη ζωή του. Πληροφορήθηκα ότι άλλοι συνάδελφοί του στο γραφείο του, με τα ίδια πτυχία και τα ίδια έτη προϋπηρεσίας (27) αμοίβονται υψηλότερα, με μόνο κριτήριο ότι εκείνος μετατάχθηκε στο υπουργείο οικονομικών μετά τον Οκτώβριο του 2018! Ειλικρινά, με πληγώνει τέτοιος εμπαιγμός και αδικία προς το παιδί μου αλλά και προς τις οικογένειές μας, και το λιγότερο που περιμένω από εσάς προσωπικά και από την παρούσα Κυβέρνηση, είναι η αποκατάσταση της αρχής της ισότητας (ίσες αμοιβές για ίσης αξίας εργασία) και η τήρηση του Συντάγματος, το οποίο ορκιστήκατε να διαφυλάτετε. Με εκτίμηση, Νικόλαος

- **13 Μαΐου 2022, 11:25 |**

Η προσωπική διαφορά πρέπει να ρυμθιστεί όχι μόνο για τους νεοεισερχόμενους υπαλήλους του ΥΠΟΙΚ αλλά για όλους τους υπαλήλους του Δημοσίου σε αντίστοιχη αναλογία. ΠΔ διαφορά αποδίδεται και σε άλλα υπουργεία και ΝΠΔΔ, μικρότερη μεν αλλά αποδίδεται. Ομοίως όλοι οι υπάλληλοι που διοριστήκαμε μετά το 2011 πρέπει να λάβουμε την προσωπική διαφορά των υπαλλήλων που υπηρετούσαν πριν το 2011. Υπάλληλοι δύο ταχυτήτων υπάρχουν παντού, όχι μόνο στο ΥΠΟΙΚ. Δεν είμαστε παιδιά ενός κατώτερου Θεού.

- **13 Μαΐου 2022, 11:48 |**

Με το παρόν νομοθέτημα διαιωνίζονται περαιτέρω αδικίες και ανισότητες που υπάρχουν κατά τη μισθολογική αντιμετώπιση υπαλλήλων του Υπ.Οικ. Ειδικότερα, ο λόγος αφορά τη μη απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους του Υπ.Οικ. μετά το 2018 και μάλιστα υπαλλήλους που ενδεχομένως είναι αυξημένων τυπικών και ουσιαστικών προσόντων σε σχέση με παλιότερους συναδέρφους τους.

Ωστόσο, πέρα από τη μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους της Υπ.Οικ., είναι εξίσου απαράδεκτο, υπάλληλοι οι οποίοι ασκούν ελεγκτικά καθήκοντα, ως μονάδα επιβολής του νόμου λ.χ. ΣΔΟΕ (με αναγνώριση του ελεγκτικού έργου σε διεθνές επίπεδο, με άσκηση προανακριτικών καθηκόντων, συνδρομή σε OLAF, κτλ), να αμοίβεται βάση του ενιαίου μισθολογίου, χωρίς ούτε καν κάπιο ελεγκτικό επίδομα, με μισθό 900 ευρώ.

Το ανωτέρω καθεστώς είναι απλώς απαξιωτικό για όλους εμάς αλλά και για την ελληνική δημόσια διοίκηση!!!

- **13 Μαΐου 2022, 11:50 |**

Το παρόν άρθρο χρήζει τροποποίησης ώστε να αρθεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων (μετά και προ του Οκτωβρίου του 2018).Το μισθολογικό αυτό χάσμα σε φορείς κομβικούς για τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης όπως είναι η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.) συντελεί στη μη εύρυθμη λειτουργία της εκάστοτε υηρεσίας και της δημόσιας διοίκησης εν γένει.

- **13 Μαΐου 2022, 10:22 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ, πώς δέχεστε να αμοίβεστε με χαμηλότερο μισθό από τους άλλους Υπουργούς της ίδιας Κυβέρνησης; … Α γεια σου!

- **13 Μαΐου 2022, 10:55 |**

Η μη αποδοση της προσωπικής διαφοράς στο συνολο των υπαλληλων του Υπουργείου Οικονομικών δεν αποτελεί αδικία, αλλά κατάφορη παραβίαση βασικών συνταγματικών αρχών.

Η διευθέτηση του ζητήματος της μισθολογικής εξίσωσης για το σύνολο των υπαλλήλων που υπηρετούν στο Υπουργείο Οικονομικών, θα μπορούσε να εισαχθεί ως προσθήκη στο παρόν άρθρο απαλείφοντας με τον καλύτερο τρόπο τη μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων, οι οποίοι εκτελούν τα ίδια καθήκοντα, στους ίδιους χώρους, με τα ίδια προσόντα.

- **13 Μαΐου 2022, 10:42 |**

Η προσωπική διαφορά πρέπει να δοθεί σε όλους όσους υπηρετούν στο Υπουργείο Οικονομικών. Ίδιες υποχρεώσεις υπαλλήλων, ίδια δικαιώματα, αξιοκρατία, δικαιοσύνη. σύζυγος υπαλλήλου υπουργείου οικονομικών

- **13 Μαΐου 2022, 10:52 |**

Όλοι οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (ΓΓΠΣΔΔ), με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.

Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 τουΝ.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»..

Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε επιτακτικά πλέον τη διευθέτηση της εις βάρος μας διακριτικής μεταχείρισης και την αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής τακτοποίησης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη των υπηρεσιών της ΓΓΠΣΔΔ, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 10:01 |**

Όλοι οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (ΓΓΠΣΔΔ), με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.

Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 τουΝ.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»..

Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε επιτακτικά πλέον τη διευθέτηση της εις βάρος μας διακριτικής μεταχείρισης και την αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής τακτοποίησης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη των υπηρεσιών της ΓΓΠΣΔΔ, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **13 Μαΐου 2022, 10:40 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ, κάνετε ένα λάθος πρωτίστως αντισυνταγματικό, να ανοίγετε την ψαλίδα ακόμα περισσότερο μεταξύ 'παλαιών' και 'νεοεισερχομένων' υπαλλήλων στο Υπ.Οικονομικών δημιουργώντας δυσαρεστημένους υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, τορπιλίζοντας το ομαδικό κλίμα στις υπηρεσίες. Πιστεύουμε ότι ΕΣΕΙΣ είστε σε θέση θα το διορθώσετε, αποδίδοντας την προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους, και κατόπιν σταθεροποιώντας την, γιατί μόνο έτσι, τηρώντας την αρχή της ισότητας (ίση αμοιβή για ίση εργασία αδιακρίτως), θα δώσετε κίνητρα για να μπορέσετε να πετύχετε κάποιους από τους στόχους που θέτετε με το παρόν νομοσχέδιο, για διαρκή εξέλιξη, αντικειμενική αξιολόγηση, στοχοθεσία και αύξηση της παραγωγικότητας. Ακόμα καλύτερα θα ήταν να αναθεωρήσετε την αναγκαιότητα καταβολής της, θεσπίζοντας ένα πιο δίκαιο ενιαίο μισθολόγιο που ο κάθε υπάλληλος θα αμοίβεται βάσει των σπουδών και της εμπειρίας του ισότιμα με τους ομοίους του, προσαρμοσμένο στις απαιτήσεις του 'σήμερα', π.χ. ΔΤΚ 10% κλπ.

- **13 Μαΐου 2022, 10:10 |**

Η παρούσα νομοθετική ρύθμιση,αποτελεί ένα ακόμα επιφανειακό νομοθέτημα,το οποίο παρά τον τίτλο και τους διακηρυγμένους στόχους του εισάγει οξύμωρες και αντιφατικές ρυθμίσεις.

Συγκεκριμένα, παρά τις μεγαλοπήβολες διακυρήξεις, «περί βελτίωσης της λειτουργίας των υπηρεσιών» (άρθρο 1, παρόντος νομοσχεδίου) ή » τον καθορισμό ενός ενιαίου πλαίσιου δεξιοτήτων για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης» (άρθρο 2, παρόντος νομοσχεδίου), με την ρύθμιση του άρθρου 28 αναφορικά με την εξομάλυση της προσωπικής διαφοράς για όσους ήδη την λαμβάνουν και χωρίς καμία πρόβλεψη να τη λάβουν όσοι εισήχθησαν στο Υπ.Οικ. μετά το 2018,δημιουργεί περαιτέρω ανισσότητες μεταξύ συναδέλφων.

Η άρση μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούν στον ίδιο φορέα, είναι ουσιαστικά μονόδρομος, και μάλιστα όταν η Προσωπική Διαφορά αποδόθηκε στους υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τους Ν.4024/2011 (Α' 226), Ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του Ν.4569/2018 (Α' 179), έχοντας ως βάση την εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Η κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβριο του 2018 συνεχίζεται. Υπάλληλοι που μεταταχθήκαν μετά τις 11-10-2018 λαμβάνουν μικρότερο μισθό, σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους, ακόμη και σε περιπτώσεις που έχουν είτε λιγότερα τυπικά προσόντα, είτε λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες ή ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες, είτε ανήκουν και σε χαμηλότερη βαθμίδα εκπαίδευσης!

Είναι λυπηρό να διαπιστώνεται πως οι κρατούντες την εξουσία αρνούνται να αντιμετωπίσουν με σοβαρότητα το ζήτημα. Ωστόσο και οι κρίνοντες κρίνονται, και οι εκλογές δεν αργούν…

- **13 Μαΐου 2022, 10:09 |**

Η μη καταβολή της προσωπικής διαφοράς σε όσους υπαλλήλους έχουν μεταταχθεί στο Υπουργείο Οικονομικών και στους εποπτευόμενους σε αυτό φορείς από τον Οκτώβριο 2018 μέχρι σήμερα, είναι αντισυνταγματική και άδικη, αφού για ίση εργασία καταβάλλονται χαμηλότερες αποδοχές. Εάν δεν αμείβονται δύο υπάλληλοι, ίδιου ΜΚ με ίδια χρόνια υπηρεσίας, με ίσες αποδοχές για ίσης αξίας εργασία είναι οξύμωρο να θεσπίζονται κίνητρα επίτευξης στόχων αλλά και η αξιολόγηση δεν έχει καμία αξία. Πρώτο μέλημα πρέπει να είναι η εξάλειψη της ανισότητας με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπ. Οικονομικών. Ο συνάδελφος με τα ίδια προσόντα και τους ίδιους στόχους θα αμοιφθεί με προσωπική διαφορά ενώ δεύτερος με 'μπράβο'; Δυστυχώς τα 'μπράβο' δεν αγοράζουν τίποτα από αυτά που θέλουν χρήματα!

Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α` 226), να χορηγηθεί, σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, που έχουν μεταταχθεί μετά την 1.9.2018, ημερομηνία εφαρμογής του άρθου 45 του ν.4569/2018 , στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού Συμβουλίου, της

Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ.Συν.).

Για να υπάρξει πραγματικό κίνητρο σε όλους τους υπάλληλους του Υπουργείου Οικονομικών, θα πρέπει πρώτα να αρθεί η αντισυνταγματική άνιση μισθολογική μεταχείριση των μεταταχθέντων μετά το 2018 υπάλληλων με την απόδοση της προσωπικής διαφοράς σε όλους αδιακρίτως.

- **13 Μαΐου 2022, 10:24 |**

Να συμπληρωθεί το άρθρο επέκτασης της Π.Δ.στους υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μεταταχθέντες μετά την 11/10/2018,σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης,όπως η Π.Δ. αποδόθηκε στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους στο ίδιο Υπουργείο με τους Ν.4024/2011,Ν.4354/2015,Ν.4569/2018.

Επιπλέον πρέπει να τονίσουμε ότι πολλοί συνάδελφοι που μετατάχθηκαν με την ίδια πρόσκληση παίρνουν την Π.Δ. επειδή η μετάταξή τους ολοκληρώθηκε ως 11/10/2018 ενώ οι υπόλοιποι δεν την παίρνουν.

- **13 Μαΐου 2022, 10:35 |**

Αν δεν δοθεί οριζόντια η προσωπική διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους του ΥΠΟΙΚ, ανεξαρτήτως του χρόνου ένταξής τους σε αυτό, θα συνεχιστεί μια χρόνια αδικία, με συναδέλφους ίδιων τυπικών προσώπων και ίδιων καθηκόντων να αμοίβονται με διαφορετικό τρόπο. Προτείνω λοιπόν την απόδοση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και φυσικά επικροτώ το ξεπάγωμα της μισθολογικής εξέλιξης που ήδη προβλέπει η διάταξη του άρθρου 28.

- **13 Μαΐου 2022, 10:46 |**

Στα πλαίσια της συνταγματικής ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης να αποδοθεί η Προσωπική Διάφορα στους μεταταχθεντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μετά την 11.10.2018 όπως είχε αποδοθει σε όλους τους υπαλλήλους με προηγούμενους νόμους.

Δεν είναι δυνατόν να υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων ,με διαφορετικό μισθολόγιο,τα ίδια προσοντα, στην ίδια Υπηρεσία!!!

- **16 Μαΐου 2022, 11:35 |**

Να δοθεί η προσωπική διαφορά και στους υπόλοιπους υπαλλήλους που έχουν μεταταγεί στο Υπ.Οικονομικών μετά το 2018.

- **16 Μαΐου 2022, 11:04 |**

Η μη συμπερίληψη πρόβλεψης σχετικά με την απόδοση προσωπικής διαφοράς στους υπηρετούντες στο ΥΠΟΙΚ και στους εποπτευόμενους από αυτό φορείς (μετά την 11η.10.2018) αποτελεί αδιαμφισβήτητα κατάφωρη παραβίαση των συνταγματικών μας δικαιωμάτων, είναι άδικη και έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού.Αν η διαμορφωθείσα κατάσταση, με υπαμοιβόμενους σε σχέση με τα καθήκοντά τους υπαλλήλους υπαγόμενους στο Υπ. Οικονομικών, ενώ έχουμε αναλάβει εξαρχής τις ίδιες αρμοδιότητες, τις ίδιες ευθύνες με τους παλαιοτέρους συναδέλφους μας, έχοντας τα ίδια (ή και αυξημένα) με αυτούς τυπικά προσόντα, αποτελεί συνειδητή πολιτική επιλογή οι λαμβάνοντες τις αποφάσεις θα πρέπει να είναι έτοιμοι να επωμιστούν και το αντίστοιχο πολιτικό κόστος, το οποίο, ωστόσο, κρίνω ότι δεν θα μπορέσει να υπερκαλυφθεί από το αποτύπωμα άλλων πρωτοβουλιών που όντως έχουν ληφθεί προς την σωστή κατεύθυνση.

- **16 Μαΐου 2022, 11:07 |**

Οι νέοι Ειδικοί Επιστήμονες στον ΣΥΝΗΓΟΡΟ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, που προσελήφθησαν ή μετατάχθηκαν στην Αρχή από το 2018 κ.ε., αμείβονται με μισθούς Ενιαίου μισθολογίου, σε πλήρη αναντιστοιχία με τα τυπικά προσόντα, την επαγγελματική διαδρομή, αλλά και τα ιδιαιτέρως απαιτητικά καθήκοντα τους στο πλαίσιο της αποστολής της Αρχής, με αποτέλεσμα να διαιωνίζεται ένα καθεστώς ανισότητας και αδικίας –κατά παράβαση θεμελιωδών συνταγματικών αρχών, όπως η ίση αμοιβή γι α ίση εργασία, η αξιοκρατία και η αναλογικότητα- που με την προτεινόμενη διάταξη θα διευρυνθεί ακόμη περισσότερο. Στο πλαίσιο της προτεινόμενης διάταξης, η άμεση χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους νέους Ειδικούς Επιστήμονες στον Συνήγορο του Πολίτη είναι το ελάχιστο που μπορεί να γίνει στην κατεύθυνση της άρσης των απαράδεκτων μισθολογικών ανισοτήτων έναντι των παλαιότερων συναδέλφων.

- **16 Μαΐου 2022, 11:33 |**

Πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018 καθώς αμείβονται διαφορετικά για ΙΔΙΑ εργασία … Παρακαλούμε διορθώστε αυτή την αδικία !!!!

- **16 Μαΐου 2022, 11:25 |**

Πολύ σωστά το παρόν άρθρο τακτοποιεί μία αδικία σε βάρος των συναδέλφων που λαμβάνουν προσωπική διαφορά στις αποδοχές τους, ταυτόχρονα όμως είναι απαραίτητο αυτό να διευρυνθεί, προκειμένου να προβλεφθεί η χορήγηση αντίστοιχου οικονομικού οφελήματος στους υπαλλήλους μετά τη δημοσίευση του ν. 4569/2018. Σε διαφορετική περίπτωση το ίδιο το Κράτος γίνεται άδικο, ανακόλουθο, διασπαστικό έναντι των ίδιων των λειτουργών του.

- **16 Μαΐου 2022, 10:12 |**

Καλό θα ήταν στο συγκεκριμένο άρθρο να δοθεί και η Προσωπική Διαφορά σε υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών οι οποίοι διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά το 10/2018 όπου η προηγούμενη Κυβέρνηση φρόντισε και τη χορήγησε. Είναι άδικο και αντισυνταγματικό οι υπάλληλοι με ίδια καθήκοντα (σε αρκετές περιπτώσεις και περισσότερα) να αμοίβονται διαφορετικά. Ως Κυβέρνηση που σέβεται την ισότητα και το Σύνταγμα οφείλετε να δώσετε λύση στο συγκεκριμένο πρόβλημα στο συγκεκριμένο άρθρο. Υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών με μετά το 10/2018 με τυπικά και ουσιαστικά προσόντα δικαιούνται να αμείβονται τουλάχιστον ίδια με του υπαλλήλους προ το 10/2018.

- **16 Μαΐου 2022, 10:19 |**

Αξιότιμε κε Υπουργέ,Το ζήτημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης υπαλλήλων που διαθέτουν ίδια προσόντα, ίδια προϋπηρεσία και φέρουν εις πέρας το ίδιο έργο αναλαμβάνοντας τις ίδιες ευθύνες, είναι σοβαρό και αντισυνταγματικό κατά την άποψή μου.

Η υπερβάλλουσα μείωση του ν.4024/2011 εισήχθη με τη λογική της ομαλής μισθολογικής μετάβασης των παλαιότερων υπαλλήλων, εξαιτίας των μεγάλων μισθολογικών περικοπών που υπέστησαν και είναι κατανοητή και λογική η θέσπισή της. Η διατήρησή της, όμως, σε βάθος δεκαετίας και η περεταίρω διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος με το παρόν άρθρο σε σχέση με τους νεότερους συναδέλφους είναι άδικη και δημιουργεί μεγάλη δυσφορία η οποία έχει αντίκτυπο στην καθημερινή απόδοση των υπαλλήλων.Μάλιστα, το «πάγωμα» της υπερβάλλουσας μείωσης και η συνέχιση της μισθολογικής ωρίμανσης, παύει να έχει το νόημα της προσωπικής διαφοράς για την κάλυψη αναγκών, αλλά την παγιώνει ως ένα είδος επιδόματος, χάνοντας έτσι το συνταγματικό της έρεισμα.Δίνεται η αίσθηση ότι η κυβέρνηση πιέζει τους υπαλλήλους να συρθούν σε μακρούς και πολυέξοδους δικαστικούς αγώνες για τη διεκδίκησής της. Ιδιαίτερα, όσον αφορά στους υπαλλήλους του Υπ. Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων τους, αλλά και του Υπ. Ανάπτυξης και Επενδύσεων, οι παρελθούσες διατάξεις έως το 2018 αποκατέστησαν την ανισότητα, την οποία και περιμένουμε να αποκαταστήσετε και για εμάς τους μετέπειτα μεταταχθέντες.Με εκτίμηση,

Υπάλληλος του Υπ. Ανάπτυξης και Επενδύσεων με αυξημένα προσόντα και ευθύνες.

- **16 Μαΐου 2022, 10:38 |**

Το παρόν σχέδιο νόμου αναφορικά με την βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου τομέα μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ανάπτυξη και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού, φαντάζει οξύμωρο από την στιγμή που μεγεθύνεται η αδικία που υφίστανται οι υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων αυτού, οι οποίοι διορίστηκαν/μετατάχθηκαν μετά την 01.11.2018, καθώς η μισθολογική διαφορά με τους υπαλλήλους που ήδη λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά αυξάνεται ακόμη περισσότερο. Με το παρόν νομοσχέδιο όχι μόνο διατηρείται μια απαράδεκτη και αντισυνταγματική διαφορά ανάμεσα στις αποδοχές των «παλαιών» και των «νέων» υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων αυτού, αλλά αυτή η διαφορά αντισυνταγματικά και αυθαίρετα αυξάνεται, δημιουργώντας δυσαρεστημένους υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, τορπιλίζοντας το ομαδικό κλίμα στις υπηρεσίες.

Επίσης κύριε Υπουργέ, πως αποδέχεστε ελεγκτές του Υπουργείου σας (Σ.Δ.Ο.Ε) να αμείβονται χαμηλότερα από κλητήρα άλλου Υπουργείου ή και αυτού που εσείς προϊσταστε; χωρίς ελεγκτική αποζημίωση, χωρίς ειδικό μισθολόγιο ή έστω το αυτονόητο ίση μισθολογική αντιμετώπιση με τους συναδέλφους τους;

Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς είναι το ελάχιστο που πρέπει να κάνετε για την διόρθωση αυτής της αδικίας και την μη περεταίρω απαξίωση των υπηρεσιών και των υπαλλήλων του Υπουργείου οικονομικών.

- **16 Μαΐου 2022, 09:08 |**

Η συγκεκριμένη διάταξη έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των υπαλλήλων στη ίδια υπηρεσία, με τις ίδιες αρμοδιότητες ή και περισσότερες.Παραβιάζει δε τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».Το γεγονός ότι υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια και σε πολλές περιπτώσεις περισσότερα τυπικά προσόντα που ασκούν καθήκοντα νευραλγικά και ιδιαίτερης φύσεως και δεν αμείβονται το ίδιο, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων. Παρακαλούμε για την άμεση νομοθετική ρύθμιση και για τους υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου ώστε να υπάρξει εργασιακή ηρεμία και αποκατάσταση της αδικίας.

- **16 Μαΐου 2022, 09:17 |**

Πρόκειται για ένα νομοσχέδιο που, εφόσον δε χορηγεί την Π.Δ σε όλους τους εργαζομένους, διευρύνει τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ συναδέλφων και παράγει αδικία με αποτέλεσμα τη διάρρηξη του κοινωνικού ιστού στους εργασιακούς χώρους, συνεπεία του οποίου είναι η διάσπαση και η κοινή αντιμετώπιση των κοινών προβλημάτων τους, ενώ από την άλλη παραμένουν ίδιες οι υποχρεώσεις όλων. Επ' αυτού ,αιώνες πρίν, ο Αριστοτέλης έγραψε: «δεν υπάρχει μεγαλύτερη αδικία από την ίση αντιμετώπιση των ανίσων». Τελικά η κοινωνία των «αρίστων» ολοταχώς οδεύει σε κοινωνία των «ανίσων» . Είναι λυπηρό, αποκαρδιωτικό και προκλητικό.

- **16 Μαΐου 2022, 09:31 |**

Η άνιση μεταχείριση μεταξύ παλαιών και νέων εργαζομένων είναι άδικη και εξοργιστική. Θα πρέπει άμεσα η ηγεσία του Υπουργείου να σταματήσει την μισθολογική ανισότητα.

Οι εργαζόμενοι απαιτούν σεβασμό -δικαιοσύνη – ίση μεταχείριση με άμεση καταβολή της προσωπικής διαφοράς.

- **16 Μαΐου 2022, 09:16 |**

Κύριε Υπουργέ,

Η «Ρύθμιση θεμάτων Προσωπικής Διαφοράς» του Κεφ. Β' δεν μπορεί να περιλαμβάνει μόνο τη μισθολογική ενίσχυση όσων ήδη τη λαμβάνουν, χωρίς να αντιμετωπίζεται το ζήτημα των ακραίων μισθολογικών

ανισοτήτων εντός του ίδιου φορέα που δημιουργεί η προσωπική διαφορά. Οι νέοι υπάλληλοι που προσλήφθηκαν ή μετατάχθηκαν αμείβονται με μισθούς Ενιαίου μισθολογίου, σε πλήρη αναντιστοιχία με μισθούς παλαιότερων συναδέλφων που εκτελούν τα ίδια ακριβώς εργασιακά καθήκοντα αλλά είναι δικαιούχοι της Π.Δ.

Με την προτεινόμενη διάταξη θα διευρυνθεί ακόμη περισσότερο η προαναφερόμενη μισθολογική ανισότητα ενώ ξεκάθαρα θα πρέπει αρχικά να χορηγηθεί άμεσα η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους δεν την λαμβάνουν εντός του φορέα.

- **16 Μαΐου 2022, 09:08 |**

κύριε υπουργέ..Καιρός ειναι πια να ταχτοποιηθεί αυτή η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του ίδιου υπουργείου, με τα ίδια προσόντα και όμοιες αρμοδιότητες και καθήκοντα.

Είναι άδικο για μας που λαμβάνουμε έναν βασικό μισθό και με το ζόρι καλύπτουμε βασικές ανάγκες,να παλεύουμε τόσο καιρό για τα αυτονόητα.

Επιτέλους χαμηλώστε και κοιτάξτε μας..ΣΑΣ ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ

- **16 Μαΐου 2022, 09:02 |**

Η απόδοση της Προσωπικής Διαφοράς στους εργαζόμενους, που μετατάχθηκαν ή διορίστηκαν στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Εποπτευόμενους Φορείς του μετά τον Οκτώβριο του 2018, είναι ηθικά σωστή, εργασιακά δίκαιη και συνταγματικά επιβεβλημένη και για τους λόγους αυτούς θα πρέπει να υπάρξει νομοθετική ρύθμιση στο παρόν σχέδιο νόμου.

- **16 Μαΐου 2022, 08:01 |**

Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΔΟΘΕΙ ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΤΙΣ ΙΔΙΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΜΟΙΑ ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΝΑ ΑΠΟΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΙΔΙΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ. ΔΕΝ ΝΟΕΙΤΑΙ ΝΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΚΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ.

- **16 Μαΐου 2022, 08:11 |**

Δε νοείται σε υπηρεσίες αιχμής, για τη μετάβαση της χώρας στη νέα εποχή, όπως είναι η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης, το Υπουργείο Οικονομικών κτλ. να συνεχίζει να υφίσταται η τόσο η άδικη όσο και η αντισυνταγματική μισθολογική διαφορά μεταξύ «παλαιών» και «νέων» υπαλλήλων…Η εύρυθμη όσο και αποτελεσματική-αποδοτική λειτουργ;ία των Δημόσιων Υπηρεσιών προϋποθέτει την εξάλειψη του όποιου μισθολογικού χάσματος υφίσταται.

- **16 Μαΐου 2022, 08:52 |**

Δε νοείται σε υπηρεσίες αιχμής, για τη μετάβαση της χώρας στη νέα εποχή, όπως είναι η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης να συνεχίζει να υφίσταται η τόσο η άδικη όσο και η αντισυνταγματική μισθολογική διαφορά μεταξύ «παλαιών» και «νέων» υπαλλήλων…

- **16 Μαΐου 2022, 00:32 |**

Η μη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων του, καθώς και στους υπαλλήλους άλλων υπηρεσιών που αντιμετωπίζουν ανάλογο ζήτημα, αποτελεί παραβίαση των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων. Απαιτείται τροποποίηση του εν λόγω άρθρου, ώστε να αρθεί το μισθολογικό χάσμα παλαιών και νέων στους φορείς που αυτό εξακολουθεί να υφίσταται.

- **15 Μαΐου 2022, 16:36 |**

Όλοι οι υπάλληλοι που τοποθετήθηκαν στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων Δημόσιας Διοίκησης (ΓΓΠΣΔΔ), με οποιοδήποτε καθεστώς, μετά την 11η Οκτωβρίου 2018, έχουν σημαντική μισθολογική διαφοροποίηση. Το γεγονός αυτό, όπου υπάλληλοι της ίδιας Υπηρεσίας, με τα ίδια προσόντα και το ίδιο

αντικείμενο εργασίας, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση, μεταξύ νέων και παλαιών υπαλλήλων.

Η μη ισχύς των διατάξεων του αρ. 45 τουΝ.4569/2018 για τους νέους υπαλλήλους, όπως σαφώς προβλέφθηκε στην περίπτωση της Επιτροπής Ανταγωνισμού «Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς για το ανωτέρω προσωπικό που έχει ήδη προσληφθεί κατά τη δημοσίευση του παρόντος γίνεται από το χρόνο της δημοσίευσης, ενώ για εκείνο που προσλαμβάνεται μετά τη δημοσίευση, η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς γίνεται από το χρόνο της πρόσληψης.» παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και την αρχή της χρηστής διοίκησης εφόσον δημιουργεί υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, ενώ αντιτίθεται μεταξύ άλλων και στο άρθρο 22 παρ. 1β του Συντάγματος, όπου ρητά αναφέρεται ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»..

Για τους ανωτέρω λόγους, αιτούμαστε επιτακτικά πλέον τη διευθέτηση της εις βάρος μας διακριτικής μεταχείρισης και την αποκατάσταση της διαταραχθείσας ισότητας μέσω της νομοθετικής τακτοποίησης της εκκρεμότητας της μισθολογικής εξομοίωσης των συναδέλφων που εντάχθηκαν στη δύναμη των υπηρεσιών της ΓΓΠΣΔΔ, μετά την ισχύ του αρ. 45 του ν. 4569/2018.

- **15 Μαΐου 2022, 15:57 |**

Συμφωνώ με την πρόταση διατήρησης της προσωπικής διαφοράς υπαλλήλων που έχουν κάνει μετάταξη εκτός Νόμου κινητικότητας και τους έχει αφαιρεθεί. Είναι άδικος ο νόμος (άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015) και πρέπει να διορθωθεί, γιατί η ισχύς του και η εφαρμογή του δημιουργεί ανισότητες μεταξύ υπαλλήλων που ασκούν τα ίδια καθήκοντα στην ίδια υπηρεσία.

- **15 Μαΐου 2022, 15:19 |**

Κύριε Υπουργέ

Πρέπει να χορηγηθεί άμεσα και αναδρομικά η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους συναδέλφους που δεν τη λαμβάνουν με σκοπό την εξομάλυνση της μισθολογικής ανισότητας που υφίστανται οι νέοι (μεταταχθεντες και διορισμένοι) σε σχέση με τους παλαιούς προς εκπλήρωση του αυτονόητου: ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ.Ίση αμοιβή για παροχή ισάξιας εργασίας.

Υπάρχουν υπάλληλοι που παρόλο είχε αποφασιστεί η μετάταξη ‘η ο διορισμός τους πριν τη ψήφιση του νόμου 4569/2018, καθυστέρησε η έκδοση του ΦΕΚ με αποτέλεσμα να αμείβονται μηνιαίως με τα μισά χρήματα παρόλο που προέρχονται από την ίδια πρόσκληση.

ΠΡΈΠΕΙ ΑΜΕΣΑ ΝΑ ΙΣΧΥΣΕΙ ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΉ ΓΙΑ ΙΔΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ, σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος, της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης.

- **15 Μαΐου 2022, 15:33 |**

Η αντισυνταγματικη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος όσων υπηρετούν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον Οκτώβριο του 2018 συνεχίζεται. Νεοεισερχομενοι υπάλληλοι λαμβάνουν μικρότερο μισθό, σε σχέση με άλλους συναδέλφους τους, ακόμη και σε περιπτώσεις που έχουν είτε λιγότερα τυπικά προσόντα, είτε λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, αντιμετωπίζοντας τις ίδιες ή ακόμα μεγαλύτερες ευθύνες, είτε ανήκουν και σε χαμηλότερη βαθμίδα εκπαίδευσης!

Η πολιτικη ηγεσία δυστυχώς κωφεύει και αδιαφορεί, ενώ περιμενει απο εμάς καθημερινά τα μέγιστα. Παρακαλώ, να αποκατασταθεί άμεσα η αδικία!

- **15 Μαΐου 2022, 13:43 |**

Πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018.

- **15 Μαΐου 2022, 13:33 |**

Δεν είναι δυνατόν να υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων ,με διαφορετικό μισθολόγιο,τα ίδια προσοντα, στην ίδια Υπηρεσία!!!

- **15 Μαΐου 2022, 10:01 |**

ΠΡΟΤΑΣΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ Η ΑΙΤΗΣΗ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015 ισχύει ότι σε περίπτωση μετάταξης ή

μεταφοράς του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, η προσωπική διαφορά του παρόντος άρθρου

παύει να καταβάλλεται. Εξαίρεση αποτελεί μόνο η υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά του

υπαλλήλου σε άλλο φορέα, λόγω συνολικής ή μερικής μεταφοράς ή κατάργησης της

Υπηρεσίας του ή στο πλαίσιο κινητικότητας των υπαλλήλων, όπως αυτή καθορίζεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και Οικονομικών, οπότε η εν λόγω προσωπική διαφορά εξακολουθεί να καταβάλλεται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 1.Στις μετατάξεις που εξετάζονται και διεκπεραιώνονται κατόπιν πρόσκλησης -η αιτήσεως του υπαλλήλου και σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 σε εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, αφαιρείται το δικαίωμα διατήρησης της προσωπικής διαφοράς από τον αιτούντα μεταταχθέντα σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015.

Ενώ σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 κατά τη μετάταξη υπαλλήλων αναφέρεται κατηγορηματικά η διατήρηση της τυχόν προσωπικής διαφοράς στις αποδοχές.

Αυτή η μη διατήρηση της προσωπικής διαφοράς,οπως και αναφερεται παραπανω αποτελεί ανισότητα μεταξύ εργαζομένων,με υπαλλήλους ιδίου φορέα, ιδίων εφοδίων και ετών εργασίας, να λαμβάνουν διαφορετικό μισθό και να αποτελούν εργαζομένους δύο ταχυτήτων, κάτι που αντίκειται στην έννοια του ενιαίου μισθολογίου. Είναι μια αδικία σε βάρος μερίδας υπαλλήλων που πρέπει να διορθωθεί. Η διακοπή καταβολής της προσωπικής διαφοράς που ελάμβαναν έως τη μετάταξή τους αυτοί οι υπάλληλοι, αποτελεί σημαντική μείωση του μισθού τους σε βάρος του οικογενειακού προϋπολογισμού τους. Η συνέχιση διατήρησης της καταβολής της προσωπικής διαφοράς – καταβολή που δεν επιβαρύνει επιπλέον το Δημόσιο – αποτελεί ένδειξη ίσης αντιμετώπισης εργαζομένων και σαφή υλοποίηση της έννοιας του ενιαίου μισθολογίου.Σας ευχαριστώ και ελπίζω στη διευθέτηση του θέματος.

- **15 Μαΐου 2022, 10:22 |**

Σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015 ισχύει ότι σε περίπτωση μετάταξης ή μεταφοράς του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, η προσωπική διαφορά του παρόντος άρθρου παύει να καταβάλλεται. Εξαίρεση αποτελεί μόνο η υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, λόγω συνολικής ή μερικής μεταφοράς ή κατάργησης της Υπηρεσίας του ή στο πλαίσιο κινητικότητας των υπαλλήλων, όπως αυτή καθορίζεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και Οικονομικών, οπότε η εν λόγω προσωπική διαφορά εξακολουθεί να καταβάλλεται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 1.Στις μετατάξεις που εξετάζονται και διεκπεραιώνονται κατόπιν πρόσκλησης -η αιτήσεως του υπαλλήλου και σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 σε εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, αφαιρείται το δικαίωμα διατήρησης της προσωπικής διαφοράς από τον αιτούντα μεταταχθέντα σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ.4 του Ν.4354/2015.Ενώ σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 18 του ν.4440/2016 κατά τη μετάταξη υπαλλήλων

αναφέρεται κατηγορηματικά η διατήρηση της τυχόν προσωπικής διαφοράς στις αποδοχές. Αυτή η μη διατήρηση της προσωπικής διαφοράς,οπως και αναφερεται παραπανω αποτελεί ανισότητα μεταξύ εργαζομένων,με υπαλλήλους ιδίου φορέα, ιδίων εφοδίων και ετών εργασίας, να λαμβάνουν διαφορετικό μισθό και να αποτελούν εργαζομένους δύο ταχυτήτων, κάτι που αντίκειται στην έννοια του ενιαίου

μισθολογίου. Είναι μια αδικία σε βάρος μερίδας υπαλλήλων που πρέπει να διορθωθεί. Η διακοπή καταβολής της προσωπικής διαφοράς που ελάμβαναν έως τη μετάταξή τους αυτοί οι υπάλληλοι, αποτελεί σημαντική μείωση του μισθού τους σε βάρος του οικογενειακού προϋπολογισμού τους. Η συνέχιση διατήρησης της καταβολής της προσωπικής διαφοράς – καταβολή που δεν επιβαρύνει επιπλέον το Δημόσιο – αποτελεί ένδειξη ίσης αντιμετώπισης εργαζομένων και σαφή υλοποίηση της έννοιας του ενιαίου μισθολογίου.

- **15 Μαΐου 2022, 10:56 |**

Κε Υπουργέ,Παρακαλούμε να δείτε εκ νέου το θέμα της προσωπικής διαφοράς. Είναι άδικο και αντισυνταγματικό να υπάρχουν άνθρωποι στις υπηρεσίες μας που προσφέρουν την ίδια δουλειά με παλιότερους συναδέλφους και να μην λαμβάνουν την προσωπική διαφορά!! Θα πρέπει αν μη τι άλλο να αναγνωριστεί η προσπάθεια που κάνουν και να ανταμειφθούν γι αυτήν. Γίνεται ιδιαίτερα φανερό ότι θα πρέπει να τροποποιηθεί το Άρθρο ώστε να συμπεριληφθεί το σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών αλλά και όσων άλλων υπαλλήλων άλλων υπηρεσιών βρίσκονται στη του Υπουργείου Οικονομικών αλλά και όσων άλλων υπαλλήλων άλλων υπηρεσιών βρίσκονται στην ίδια κατάσταση, ώστε να αποφευχθούν μελλοντικά τα φαινόμενα αυτά.Παρακαλούμε να το δείτε από την πλευρά του εργαζόμενου Έλληνα πολίτη ο οποίος παρά τις αντιξοότητες του συστήματος συνεχίζει να παράγει έργο.

- **14 Μαΐου 2022, 23:25 |**

Πουθενά σε όλο τον κόσμο δεν νοείται ελεγκτική υπηρεσία του υπουργείου οικονομικών να αμοίβεται όσο και οι υπόλοιπες υπηρεσίες του Δημοσίου. Δεν νοείται ελεγκτής του Σ.Δ.Ο.Ε. με αρμοδιότητες που δεν τις έχει καμία άλλη υπηρεσία και τεράστιες ευθύνες να αμοίβεται το ίδιο με υπαλλήλους των άλλων υπουργείων. Η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς είναι το ελάχιστο που πρέπει να κάνετε για την διόρθωση αυτής της αδικίας.

- **14 Μαΐου 2022, 22:46 |**

Η εν λόγω ρύθμιση δεν προάγει ούτε την αρχή της αξιοκρατίας ούτε την αρχή της ισότητας εφόσον υπάρχουν μισθοί δύο ταχυτήτων. Να προβλεφθεί άμεσα χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε νέους υπαλλήλους, όπως έγινε και το 2018, για να υπάρχει κοινή αφετηρία για ΟΛΟΥΣ και να εξασφαλιστούν ΙΣΟΙ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ. Η μη πρόβλεψη της ΠΔ για τους νέους συνιστά απαξίωση τους αφού διαθέτουν εφάμιλλα τυπικά προσόντα και παρέχουν ισάξιο έργο με παλαιούς υπαλλήλους.

- **14 Μαΐου 2022, 22:05 |**

Η μη χορήγηση προσωπικής διαφοράς σε νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους συνιστά κατάφωρη αδικία σε βάρος τους σε σχέση με τους παλιούς. Το αίτημα είναι δίκαιο, ανταποκρινόμενο στην αρχή της ισότητας, θα εξασφαλίσει την αποδοτικότερη λειτουργία του Δημοσίου και θα αποτελέσει κίνητρο προσέλκυσης επιπλέον αξιόλογων εργαζομένων.

- **14 Μαΐου 2022, 21:01 |**

ΜΕ ΤΟΝ ΠΑΡΟΝ ΝΟΜΟ ΓΙΝΕΤΑΙ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΝΑ ΔΩΘΟΥΝ ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΣΤΟΧΩΝ. ΕΝΑΙ ΠΟΦΑΝΕΣ ΟΜΩΣ ΟΤΙ ΑΥΤΗ Η ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΜΟΝΟ ΑΝΤΙΚΙΝΗΤΡΑ ΔΙΝΕΙ.

- **14 Μαΐου 2022, 20:37 |**

Να δοθεί η προσωπική διαφορά σε όλους τους νέους συνάδελφους, καθώς η υφιστάμενη κατάσταση της αδικαιολόγητης μισθολογικής ανισότητας δημιουργεί προβλήματα τα οποία μακροπρόθεσμα θα εντείνονται εις βάρος της λειτουργίας των Δημόσιων Φορέων.

- **14 Μαΐου 2022, 18:17 |**

Ήρθε επιτέλους η ώρα να υπάρξει οικονομική ισότητα μεταξύ υπαλλήλων που εκτελούν τα ίδια καθήκοντα κι έχουν τις ίδιες ακριβώς υποχρεώσεις. Κοινή βάση για την μισθοδοσία όλων μας είτε με απόδοση της

Προσωπικής Διαφοράς η με καθιέρωση ειδικού μισθολογίου για όλους τους υπαλλήλους παλιούς και νέους στα πρότυπα της ΑΑΔΕ. Όχι άλλη κοροϊδία, ξεκάθαρες κουβέντες από όλους τους εμπλεκόμενους.

- **14 Μαΐου 2022, 16:37 |**

ΣΥΓΧΑΡΗΤΗΡΙΑ, πολύ σωστή ρύθμιση! Επιβεβαιώνω ότι σε κάθε άνοδο μισθολογικού κλιμακίου ο μισθός μειώνεται αντί να αυξάνεται λόγω της μείωσης της προσωπικής διαφοράς! Τέτοιο οξύμωρο πράγμα δεν είχε ξαναγίνει ποτέ!!! ΜΠΡΑΒΟ, ΣΩΣΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ, προχωρήστε την και μακάρι να έχει εφαρμογή από αρχές του 2022 τουλάχιστον.

- **14 Μαΐου 2022, 15:57 |**

Παρότι σκοπός του παρόντος νόμου είναι «η βελτίωση της λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων του δημόσιου τομέα μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ανάπτυξη και ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού και την εισαγωγή της έννοιας της αυτοαξιολόγησης» ουδόλως ολοκληρωμένη φαίνεται η παρουσιαζόμενη προσέγγιση για την ανάπτυξη και την ενδυνάμωση των εργαζομένων υπαλλήλων που προσλήφθηκαν μετά το 2018 στο ΥΠΟΙΚ και σε εποπτευόμενους από αυτό φορείς εφόσον δεν υπάρχει ΠΡΟΒΛΕΨΗ ΓΙΑ ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΣΕ ΑΥΤΟΥΣ.Διερωτώμαι με βάση τις πολιτικές διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού πώς ακριβώς επιτυγχάνεται η ανάπτυξη και η ενδυνάμωση ενός εργαζομένου που έχει τα ίδια προσόντα, τις ίδιες ευθύνες, τα ίδια καθήκοντα και παρέχει ισάξια εργασία με παλαιότερους συναδέλφους αλλά αμείβεται πολύ λιγότερο από αυτούς?Να χορηγηθεί άμεσα και αναδρομικά η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους συναδέλφους που δεν τη λαμβάνουν με σκοπό την εξομάλυνση της μισθολογικής ανισότητας που υφίστανται οι νέοι σε σχέση με τους παλαιούς προς εκπλήρωση του αυτονόητου: ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ. Ίση αμοιβή για παροχή ισάξιας εργασίας.

- **14 Μαΐου 2022, 15:27 |**

Αδιανόητο να συζητείται το αυτονοήτο.Απαιτείται η τροποποίηση του άρθρου ώστε να αρθεί το μισθολογικό χάσμα παλαιών-νέων στους φορείς που αυτό εξακολουθεί να υφίσταται.

- **14 Μαΐου 2022, 13:32 |**

Η αναστολή της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), από 01.06.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, χωρίς προηγουμένως τη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στους από 12.10.2018 υπηρετούντες του Υπουργείου Οικονομικών, επιφέρει ακόμα μεγαλύτερη μισθολογική ανισότητα από την ήδη υπάρχουσα. Άλλωστε, η υφιστάμενη κατάσταση σχετικά με την αναφερόμενη ανισότητα είναι γνωστή σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα και θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη προκειμένου να αποκατασταθεί η εν λόγω αδικία.

Ως εκ τούτου κρίνεται δίκαιη και κατ' επέκταση αναγκαία η χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων προκειμένου να υφίσταται μία δίκαιη μισθολογική βάση, για λόγους ισότητας και αποφυγής συγκρούσεων μεταξύ των υπαλλήλων.

Τέλος, επισημαίνεται η αρνητική επίδραση στην εργασιακή καθημερινότητα και ψυχολογία των από 12.10.2018 υπηρετούντων υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών, οι οποίοι αισθάνονται ότι δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα και είναι θέμα χρόνου πολλοί εξ αυτών να εκδηλώσουν σοβαρό ενδιαφέρον για μετακίνησή τους σε άλλον Φορέα.

- **14 Μαΐου 2022, 10:05 |**

Κύριε Υπουργέ,

Οι υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών, οι οποίοι επιλέχθηκαν κατόπιν εξαιρετικά απαιτητικών διαγωνιστικών διαδικασιών μέσω ΑΣΕΠ, κινητικότητας κλπ, έναντι χιλιάδων άλλων υποψηφίων, λόγω των αυξημένων προσόντων και της εξειδίκευσής τους, ζητούμε τη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους, ως ελάχιστη αναγνώριση του έργου μας για την επίτευξη των τεθέντων από το Υπουργείο στόχων και του

εθνικού σκοπού. Σε αντίθετη περίπτωση, σύντομα θα υπάρξει ουσιαστικό πρόβλημα προσέλκυσης, αλλά και διατήρησης ικανών στελεχών, τα οποία αναζητούν ήδη διεξόδους εκτός Υπουργείου.Σας καλούμε να αποκαταστήσετε την αδικία, με τη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου, κατ' εφαρμογή της αρχής της ισότητας, όπως επιτάσσει το Σύνταγμα και το ευρωπαϊκό δίκαιο.

- **14 Μαΐου 2022, 08:50 |**

Με το παρόν σχέδιο νόμου οξύνεται η αδικία που υφίστανται οι υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων αυτού, οι οποίοι διορίστηκαν/μετατάχθηκαν μετά την 01.11.2018, καθώς η μισθολογική διαφορά με τους υπαλλήλους που ήδη λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά αυξάνεται ακόμη περισσότερο.

Ενώ ήδη οι υπάλληλοι που διορίστηκαν/μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. ή σε εποπτευόμενους φορείς μετά την 01.11.2018, εδώ και τρία έτη, υφίστανται μια άνιση μισθολογική μεταχείριση έναντι των συναδέλφων τους παρότι ασκούν ίδια καθήκοντα και διαθέτουν εφάμιλλη (και σε αρκετές περιπτώσεις με περισσότερα χρόνια συνολικής υπηρεσίας) εργασιακή εμπειρία και ακαδημαϊκά προσόντα με εκείνους που λαμβάνουν την Προσωπική Διαφορά, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, με το παρόν νομοσχέδιο όχι μόνο διατηρείται μια απαράδεκτη και αντισυνταγματική διαφορά ανάμεσα στις αποδοχές των «παλαιών» και των «νέων» υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων αυτού, αλλά αυτή η διαφορά αντισυνταγματικά αυξάνεται σε δυσθεώρητα ύψη, δημιουργώντας δυσαρεστημένους υπαλλήλους δύο ταχυτήτων, τορπιλίζοντας το ομαδικό κλίμα στις υπηρεσίες.

Η άρση μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούν στον ίδιο φορέα (με τη χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευόμενων φορέων αυτού), είναι ουσιαστικά μονόδρομος, και μάλιστα όταν η Προσωπική Διαφορά αποδόθηκε στους υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τους Ν.4024/2011 (Α' 226), Ν.4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του Ν.4569/2018 (Α' 179), έχοντας ως βάση την εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας.

Προτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη για την άμεση χορήγηση της Προσωπική Διαφοράς στο σύνολο των υπαλλήλων του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων φορέων αυτού σύμφωνα με τις βασικές Αρχές του Συντάγματος ,της ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης.

- **14 Μαΐου 2022, 08:35 |**

ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΝΑ ΜΕΤΑΤΡΑΠΕΙ ΣΕ ΕΠΙΔΟΜΑ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΠΟΣΥΝΔΕΘΕΙ ΜΙΑ ΓΙΑ ΠΑΝΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΙΣΘΟΛΟΠΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ.

ΕΠΙΣΗΣ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΝΑ ΧΟΡΗΓΗΘΕΙ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΤΟΥΣ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΤΟΥ ΥΠΟΙΚ ΚΑΙ ΤΗΣ Γ.Γ.Π.Σ.Δ.Δ.

- **14 Μαΐου 2022, 00:34 |**

Στο πλαίσιο της συνταγματικής ισότητας και της δίκαιης μεταχείρισης πρέπει να αποδοθεί η Προσωπική Διαφορά στους υπαλλήλους που διορίσθηκαν ή μετατάχθηκαν μετά την 11.10.2018, όπως άλλωστε είχε αποδοθεί σε όλους τους υπαλλήλους με προηγούμενες αντίστοιχες νομοθετικές ρυθμίσεις.

- **13 Μαΐου 2022, 23:58 |**

Έχετε συνειδητοποιήσει για ποιους φορείς μιλάμε;; Για το πόσο συμβάλουν στην εύρυθμη λειτουργία του κράτους; Για την ευθύνη και τη συνέπεια με την οποία ανταποκρίνονται οι συνάδελφοι; Απαράδεκτο να μην δίνεται η προσωπική διαφορά σε όλους όσους εργάζονται σε αυτές τις υπηρεσίες!!

- **13 Μαΐου 2022, 21:41 |**

Προκειμένου να σταματήσει η μισθολογική ανισότητα στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, πρέπει να χορηγηθεί η Προσωπική Διαφορά σε όλους τους υπαλλήλους που μετατάχθηκαν/διορίστηκαν στο Υπουργείο μετά τον Οκτώβριο του 2018.

Είναι παράλογο στην ίδια υπηρεσία, συνάδελφοι να επιτελούν το ίδιο έργο και να αμείβονται διαφορετικά, ακόμη και με σημαντικές πολλές φορές διαφορές !!! Είναι άδικο, δεν έχει νόημα, προκαλεί την οργή και αγανάκτηση και την κακή ψυχολογική λειτουργία στην ίδια την υπηρεσία. Επιτακτική ανάγκη να διορθωθεί αυτό με την κατάθεση σχετικής τροπολογίας, υπάρχει τρόπος και τον ξέρετε. Ειδάλλως ο καθένας θα αναλάβει τις ευθύνες του.

- **13 Μαΐου 2022, 21:36 |**

Στα πλαίσια της συνταγματικής ισότητας και δίκαιης μεταχείρισης να αποδοθεί η Προσωπική Διάφορα στους μεταταχθεντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μετά την 11.10.2018 όπως είχε αποδοθει σε όλους τους υπαλλήλους με προηγούμενους νόμους.

Δεν είναι δυνατόν να υπάρχουν υπάλληλοι δύο ταχυτήτων ,με διαφορετικό μισθολόγιο,τα ίδια προσοντα, στην ίδια Υπηρεσία!!!

- **13 Μαΐου 2022, 21:39 |**

Σας παρακαλούμε να διορθώσετε την αδικία που έχει προκύψει λόγω της μη καταβολής της προσωπικής διαφοράς σε υπαλλήλους του υπουργείου οικονομικών. Χαρακτηριστικό το παράδειγμα μας στο ΣΔΟΕ. Έχουμε πολλοί υπαλληλοι διορισθεί με την 9κ/2017, ασκούμε τα ίδια καθήκοντα και μερικοί από εμάς λαμβάνουμε 30-40% χαμηλότερο μισθό άπλως και μόνο επειδή ο δικός μας διορισμός έγινε μετά το 2018. Αυτό θα έπρεπε να έχει διορθωθεί χθες.

- **13 Μαΐου 2022, 21:58 |**

Το καθεστώς της άνισης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων με το ίδιο αντικείμενο εργασίας είναι κατ αρχήν άδικο,αναποτελεσματικό, σκορπάει απογοητεύσεις, δημιουργεί συγκρούσεις, αποτελεί τροχοπέδη στην κατανομή εργασίας μεταξύ των υπαλλήλων, δεν δίνει κίνητρο στους υπαλλήλους να αφοσιωθούν στο ευαίσθητο έργο τους που στόχος είναι η εξυπηρέτηση του πολίτη.

ΝΑ ΔΟΘΕΙ ΑΜΕΣΑ ΣΕ ΟΛΟΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ.

ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΙΔΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΑΔΙΑΝΟΗΤΟ Σ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΧΩΡΑ ΝΑ ΣΥΖΗΤΑΜΕ ΤΟ ΑΥΤΟΝΟΗΤΟ.

- **13 Μαΐου 2022, 20:28 |**

Είμαι στέλεχος στο σύστημα του ΕΣΠΑ. Θα ήθελα να θίξω το θέμα ότι όσοι πήραμε μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών μετά τις 01.01.2016, λάβαμε τα 2 ΜΚ στο βασικό μισθό, αλλά υπεστήκαμε μείωση ίση με 2 ΜΚ στην προσωπική μας διαφορά σε αντίθεση με όσους είχαν μεταπτυχιακό μέχρι 31.12.2015 και δεν είχαν καμία μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Και προφανώς όσοι αναγνωρίσουν το μεταπτυχιακό τους μετά τις 01.06.2022 θα λάβουν στο βασικό μισθό 2 ΜΚ επίσης χωρίς μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Έτσι λοιπόν, υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα, την ίδια προϋπηρεσία που κάνουν την ίδια δουλειά, θα αμείβονται με ΑΝΙΣΟ τρόπο, απλώς επειδή κάποιοι από εμάς πήραμε και αναγνωρίσαμε το μεταπτυχιακό μας μεταξύ 01.01.2016 και 31.05.2022. Το δίκαιο λοιπόν είναι η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς να ισχύσει αναδρομικά από 01.01.2016, τουλάχιστον για τη λήψη ΜΚ λόγω μεταπτυχιακού.

- **13 Μαΐου 2022, 19:53 |**

Η «Ρύθμιση θεμάτων προσωπικής διαφοράς» του Κεφ. Β' δεν μπορεί να περιλαμβάνει μόνο τη μισθολογική ενίσχυση όσων ήδη τη λαμβάνουν, χωρίς να αντιμετωπίζεται το ζήτημα των ακραίων μισθολογικών ανισοτήτων εντός του ίδιου φορέα που δημιουργεί η προσωπική διαφορά. Οι νέοι Ειδικοί Επιστήμονες στον Συνήγορο του Πολίτη, όσοι/-ες προσελήφθησαν ή μετατάχθηκαν στην Αρχή από το 2018 κ.ε., αμείβονται με μισθούς Ενιαίου μισθολογίου, σε πλήρη αναντιστοιχία με τα τυπικά προσόντα, την επαγγελματική διαδρομή,

αλλά και τα ιδιαιτέρως απαιτητικά καθήκοντα τους στο πλαίσιο της αποστολής της Αρχής. Όσο δεν ικανοποιείται το αίτημα του Συλλόγου Εργαζομένων στον Συνήγορο του Πολίτη, για ένα νέο, δίκαιο και αντιπροσωπευτικό μισθολόγιο για το σύνολο του Ειδικού Επιστημονικού προσωπικού, διαιωνίζεται ένα καθεστώς ανισότητας και αδικίας –κατά παράβαση θεμελιωδών συνταγματικών αρχών, όπως η ίση αμοιβή γι α ίση εργασία, η αξιοκρατία και η αναλογικότητα- που με την προτεινόμενη διάταξη θα διευρυνθεί ακόμη περισσότερο. Στο πλαίσιο της προτεινόμενης διάταξης, η άμεση χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους νέους Ειδικούς Επιστήμονες στον Συνήγορο του Πολίτη είναι το ελάχιστο που μπορεί να γίνει στην κατεύθυνση της άρσης των απαράδεκτων μισθολογικών ανισοτήτων έναντι των παλαιότερων συναδέλφων τους.

- **13 Μαΐου 2022, 18:45 |**

Πρέπει να συμπληρωθεί το άρθρο για την χορήγηση της Προσωπικής Διαφοράς σε όλους τους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, σύμφωνα με τις βασικές αρχές του Συντάγματος, της ισότητας και της δίκαιης μεταχείρισης, όπως έγινε και με το Ν.4569/2018. Να σταματήσει η μισθολογική ανισότητα σε βάρος αυτών που μετατάχθηκαν μετά τις 11-10-2018 και οι οποίοι εργάζονται στις υπηρεσίες τους με τα ίδια τυπικά προσόντα και τα ίδια καθήκοντα.

Επιπλέον, κάποιοι υπάλληλοι, που προέρχονται από την ίδια πρόσκληση μετάταξης, λαμβάνουν την Π.Δ., γιατί ολοκληρώθηκε η διαδικασία μετάταξής τους ως 11-10-2018 και κάποιοι άλλοι από την ίδια πρόσκληση δεν παίρνουν Π.Δ.

- **13 Μαΐου 2022, 18:35 |**

Πρέπει να διορθωθεί η μισθολογική ανισότητα μεταξύ υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών και να αποδοθεί η προσωπική διαφορά σε όσους υπαλλήλους διορίστηκαν ή μετατάχθηκαν μετά τον 10/2018.

Η Προσωπική Διαφορά αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α’ 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α’ 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας.

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΝΑ ΔΩΣΕΤΕ ΤΕΛΟΣ ΣΤΗΝ ΑΔΙΚΙΑ ΑΥΤΗ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΜΑΣ.

- **16 Μαΐου 2022, 19:38 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ,Όπως γνωρίζετε η προσωπική διαφορά διαμορφώθηκε κατ΄ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α΄ 226) . Περεταίρω επεκτάθηκε η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς με το Ν. 4354/2015 Α΄ 176 και το Ν. 4569/2018 Α΄ 179 στους υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών, σε εποπτευόμενα από αυτό Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, στην Ελληνική Στατιστική Αρχή, στην Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων, καθώς και στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, οι οποίοι προσελήφθησαν μετά την 01.11.2011Ειδικότερα δε, στην αιτιολογική έκθεση του Ν. 4569/2018 αναφέρεται ότι «προβλέπεται η χορήγηση στο σύνολο των εν λόγω υπαλλήλων της προσωπικής διαφοράς του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) κατ’ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, με δεδομένο ότι πρόκειται για υπαλλήλους οι οποίοι παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες και ασκούν όμοια καθήκοντα με όσους υπηρετούσαν πριν την κρίσιμη ημερομηνία». Στο πλαίσιο της εφαρμογής της συνταγματικής αρχής της ισότητας η οποία έχει αναγνωριστεί με προηγούμενες αποφάσεις του Ελληνικού Κοινοβουλίου και λαμβάνοντας υπόψη ότι από την ψήφιση του Ν. 4569/2018 έχει παρέλθει περίπου μία τετραετία και έκτοτε στους προαναφερόμενους φορείς έχουμε προσληφθεί αρκετά στελέχη, με αυξημένα τυπικά προσόντα, τα οποία ασκούν όμοια καθήκοντα με παλαιότερους συναδέλφους, καλείσθε όπως προβείτε στην επέκταση των προβλέψεων του άρθρου 27 του ν. 4354/2015.Η εφαρμογή του άρθρου 28 του παρόντος νομοσχεδίου, χωρίς πρόβλεψη για την επέκταση χορήγησης της προσωπικής διαφοράς, θα συντείνει στη συνέχιση διαχωρισμού των υπαλλήλων/στελεχών του Υπ.Οικ και των εποπτευόμενων από αυτό Φορέων, με μοναδικό κριτήριο το χρόνο πρόσληψής τους.Με εκτίμηση,

- **16 Μαΐου 2022, 19:25 |**

ΕΔΩ ΚΑΙ ΤΩΡΑ ΝΑ ΑΡΘΕΙ Η ΑΔΙΚΙΑ ΚΑΙ ΝΑ ΔΟΘΕΙ Η ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝ ΣΤΟ ΥΠΟΙΚ ΜΕΤΑ ΤΟΝ 9ο του 2018

- **16 Μαΐου 2022, 18:40 |**

Η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 27 ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του άρθρου 45 του ν. 4569/2018 (Α' 179). Το ελληνικό κοινοβούλιο αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας, εντός του ίδιου φορέα, όπως ρητά αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης τη δεδομένη χρονική στιγμή.

———————————————————————————

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΑΡΘΡΟ 45 του ν. 4569/2018:«ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 45 ΕΞΟΜΟΙΩΝΟΝΤΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΜΕ ΟΣΟΥΣ ΥΠΗΡΕΤΟΥΣΑΝ ΣΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΡΙΝ ΤΗΝ 1.11.2011 ΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΔΙΟΡΙΣΤΕΙ Η ΜΕΤΑΤΑΧΘΕΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΝΩΤΕΡΩ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ, ΕΩΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΝΟΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ, ΣΤΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΣΕ ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΑ ΑΠΟ ΑΥΤΟ ΝΟΜΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ, ΣΤΗΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΡΧΗ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΣΤΟ ΝΟΜΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΩΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ, ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ Η ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΕΝ ΛΟΓΩ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 27 ΤΟΥ Ν. 4354/2015 (Α΄ 176) ΚΑΤ' ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ, ΜΕ ΔΕΔΟΜΕΝΟ ΟΤΙ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΠΑΡΕΧΟΥΝ ΤΙΣ ΙΔΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝ ΟΜΟΙΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΜΕ ΟΣΟΥΣ ΥΠΗΡΕΤΟΥΣΑΝ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΚΡΙΣΙΜΗ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ».

———————————————————————————

Η αναστολή μείωσης της ΠΔ έπρεπε να γίνει, αλλά θα πρέπει ΟΠΩΣΔΗΠΟΤΕ να προβλεφθεί και να εισαχθεί προς ψήφιση, η επέκταση της χορήγησης της ΠΔ και στους μετά τον 11/2018 υπηρετούντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών και φορέων αυτού.Δίχως τέτοια προβλεψη, η μισθολογική ανισότητα εντός των κόλπων του Υπουργείου Οικονομικών θα οξυνθεί ακόμα περισσότερο! Είναι απαραίτητο να σημειωθεί, πως με την ΠΔ «ξεπαγωμένη», οι υπάλληλοι θα εξελίσσονται σε Μισθολογικά Κλιμάκια χωρίς η ΠΔ να βαίνει μειούμενη, αυξάνωντας ουσιαστικά τον μισθό και παγιώνοντας το ποσό της ΠΔ ως ΕΠΙΔΟΜΑ. Άρα, αν εξαιρέσουμε το γεγονός οτι η ΠΔ δεν είναι (ακόμα) συντάξιμη, μιλάμε για την υιοθέτηση ενός «τύπου ΕΙΔΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΠΟΥ» στον Φορέα για μια μεγάλη μερίδα υπαλλήλων, χωρίς να υπάρχει πρόνοια για το σύνολο των υπηρετούντων στο ΥΠΟΙΚ και φορείς αυτού.Προτείνεται η επέκταση χορήγησης της ΠΔ σε όλους τους μετά την 1.11.2018 υπηρετούντες υπαλλήλους και μετά (κατόπιν μελέτης) να λάβει χώρα οποιαδήποτε άλλη ρύθμιση μισθολογίου.

- **16 Μαΐου 2022, 17:51 |**

Αγαπητοί κύριοιΕίναι εντελώς παράλογο υπάλληλοι με τα ίδια τυπικά προσόντα, που εκτελούν ακριβώς το ίδιο έργο να αμοίβονται διαφορετικά επειδή απλά ο ένας είναι κάποιους μήνες παλαιότερος από τον άλλο στην υπηρεσία. Συνεπώς η προσωπική διάφορα θα πρέπει να χορηγηθεί σε όλους τους υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ. ώστε να αποκατασταθεί η αδικία.

- **16 Μαΐου 2022, 15:40 |**

Δε νοείται σε υπηρεσίες αιχμής για την αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης όπως είναι το Υπ. Οικ. να συνεχίζει να υφίσταται το άδικο και αντισυνταγματικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των υπαλλήλων.

- **16 Μαΐου 2022, 14:19 |**

Το γεγονός ότι υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής

τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούσαν στο ΥΠ.ΟΙΚ πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά.Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.Η αναστολή από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της ΠΔ στους μετά την 01.11.2018 συναδέλφους, θα έχει σαν αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλωνΠροτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη για την άμεση χορήγηση της ΠΔ στο σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας όπου ήδη αυτή χορηγείται.

- **16 Μαΐου 2022, 14:49 | Σύλλογος Εργαζομένων ΕΓΔΙΧ – 170 μέλη**

Το γεγονός ότι υπάλληλοι στην ίδια υπηρεσία, με τα ίδια προσόντα, τα ίδια χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας και τα ίδια καθήκοντα, έχουν μεγάλες μισθολογικές διαφορές, με μοναδικό κριτήριο τον χρόνο τοποθέτησής τους στην υπηρεσία, δημιουργεί μια άδικη μισθολογική διάκριση μεταξύ υπαλλήλων που υπηρετούσαν στο ΥΠ.ΟΙΚ πριν την 01.11.2018 και σε υπαλλήλους που μετατάχθηκαν στο ΥΠ.ΟΙΚ. μετά.Η Προσωπική Διαφορά (ΠΔ) αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Θα πρέπει να γίνει το ίδιο για όλους τους υπαλλήλους που ήρθαν στο ΥΠΟΙΚ μετά τον 10/2018.Η αναστολή από 1ης.6.2022 και μέχρι τις 31.5.2024, της εφαρμογής του τέταρτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α΄ 176), χωρίς την προηγούμενη χορήγηση της ΠΔ στους μετά την 01.11.2018 συναδέλφους, θα έχει σαν αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, της μισθολογικής ανισότητας και αδικίας μεταξύ των υπαλλήλωνΠροτείνεται να συμπεριληφθεί διάταξη για την άμεση χορήγηση της ΠΔ στο σύνολο των υπαλλήλων μιας υπηρεσίας όπου ήδη αυτή χορηγείται.

- **16 Μαΐου 2022, 14:45 |**

Παρά τις προηγούμενες προσπάθειες των Κυβερνήσεων μέσω του «ενιαίου μισθολογίου» στη Δημόσια Διοίκηση με διττό στόχο αφενός τον περιορισμό της δημοσιονομικής δαπάνης και αφετέρου τον εξορθολογισμό των μισθολογικών ανισοτήτων ανά Φορέα, Υπηρεσία και Νομικό πρόσωπο, ο στόχος επιτεύχθηκε μόνο ως προς το πρώτο σκέλος (περιορισμός της δαπάνης). Αντιθέτως με την θέσπιση της «προσωπικής διαφοράς» οι μισθολογικές ανισότητες όχι μόνο διατηρήθηκαν ακόμα και εντός του ιδίου φορέα -με ίδια τυπικά προσόντα και αντίστοιχη εργασιακή εμπειρία – αλλά προκάλεσαν και προκαλούν πλήθος περαιτέρω δυσάρεστων συναισθημάτων, όπως εκείνο της αδικίας και του θυμού αφού επικρατεί πλέον η αντίληψη ότι το δικαίωμα ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή εργασία «ίσης αξίας» αποτελεί «κενό γράμμα». Στο Συνήγορο του Πολίτη, επί παραδείγματι, οι Ειδικοί Επιστήμονες, όσοι/-ες προσελήφθησαν ή μετατάχθηκαν στην Αρχή από το 2018 κ.ε., αμείβονται με μισθούς Ενιαίου μισθολογίου, σε πλήρη αναντιστοιχία με τα τυπικά προσόντα, την επαγγελματική διαδρομή, αλλά και τα ιδιαιτέρως απαιτητικά καθήκοντα τους στο πλαίσιο της αποστολής της Αρχής – σε αντίθεση με τους συναδέλφους τους που κατείχαν ήδη οργανική θέση στην Αρχή και απολαμβάνουν, ορθώς, την «προσωπική διαφορά». Ως εκ τούτου, στο πλαίσιο της προτεινόμενης διάταξης, η άμεση χορήγηση -τουλάχιστον- της «προσωπικής διαφοράς» και στους «νέους» Ειδικούς Επιστήμονες στον Συνήγορο του Πολίτη είναι το ελάχιστο που μπορεί να γίνει στην κατεύθυνση της άρσης των μισθολογικών ανισοτήτων έναντι των παλαιότερων συναδέλφων τους. Με εκτίμηση,

- **16 Μαΐου 2022, 14:10 |**

Η άνιση μισθολογική αντιμετώπιση του ανθρωπίνου δυναμικού του ΥΠΟΙΚ και των εποπτευόμενων από αυτόν φορέων αποτελεί ένα χρόνιο πρόβλημα, το οποίο ταλανίζει εργαζομένους με υψηλό εκπαιδευικό και επαγγελματικό προφίλ. Για να διαβούν το κατώφλι του δημοσίου συμμετείχαν σε απαιτητικούς διαγωνισμούς μέσω ΑΣΕΠ, με ενισχυμένη εμπειρία από τον ιδιωτικό τομέα. Το ζήτημα αυτό δεν πρέπει να

αντιμετωπισθεί ως ένα ακόμα αίτημα μισθολογικής παροχής, αλλά προεχόντως ως ένα ζήτημα αποκατάστασης της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας που πλήττεται ανεπανόρθωτα σε βάρος της νέας γενιάς υπαλλήλων, οι οποίοι αδικούνται κατάφωρα και αδικαιολόγητα.

- **16 Μαΐου 2022, 13:47 |**

Η προσωπική διαφορά πρέπει να δοθεί σε όλους τους υπαλλήλους του Οικονομικών γιατί μέχρι τώρα υπάρχει διαχωρισμος πριν το 2018 και μετά.

- **16 Μαΐου 2022, 13:37 |**

Αξιότιμε κύριε Υπουργέ,Θεμελιώδης αρχή της καλής νομοθέτησης είναι η διαφάνεια μέσω της προσβασιμότητας στις ρυθμίσεις και η δυνατότητα υποβολής προτάσεων σχετικών με αυτές, κατά το στάδιο της κατάρτισης και της αξιολόγησης της εφαρμογής τους (ανοιχτή διαδικασία, περ. ε΄ παρ. 1 άρθρου 58 ν. 4622/2019). Η ελληνική έννομη τάξη προσφέρει μια σειρά μέσων για τη διαφάνεια και την προσβασιμότητα των ρυθμίσεων κατά το στάδιο της κατάρτισης και της ψήφισης των νόμων από τη Βουλή, όπως βέβαια και για την προσβασιμότητα των πολιτών στην τελική μορφή του συνόλου των ρυθμιστικών κειμένων. Ως βασικό μέσο καλής νομοθέτησης προβλέπεται στη χώρα μας και διεθνώς, μεταξύ άλλων, και η «διαβούλευση», η οποία περιλαμβάνει την εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών στη νομοπαραγωγική διαδικασία (βλ. European Commission 2017a, 2017b, OECD, 2018, ν. 4622/2019). Ως εκ τούτου, παρακαλούμε όπως λάβετε υπόψη σας την αθρόα συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών στην υπόψη διαβούλευση για το ζήτημα της χορήγησης της προσωπικής διαφοράς στους νεοπροσληφθέντες υπαλλήλους του ΥπΟικ και των εποπτευόμενων φορέων. Το ζήτημα αυτό δεν θα έπρεπε να αντιμετωπισθεί απλώς ως ένα ακόμα αίτημα μισθολογικής παροχής αλλά προεχόντως ως ένα ζήτημα αποκατάστασης της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας που πλήττεται ανεπανόρθωτα σε βάρος της νέας γενιάς υπαλλήλων, υψηλών τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, οι οποίοι αδικούνται κατάφωρα και χωρίς βάσιμο δικαιολογητικό λόγο με την υπόψη σημαντική μισθολογική διαφορά με τους παλαιότερους συναδέλφους τους. Σας ευχαριστούμε θερμά και προσβλέπουμε στην άμεση διευθέτηση του ζητήματος.Με εκτίμηση,

- **16 Μαΐου 2022, 12:23 |**

Είμαι υπάλληλος του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων και δεν ελάμβανα προσωπική διαφορά, μέχρι το 2019. Σύμφωνα με το άρθρο 57 του ν. 4605/2019, χορηγήθηκε η προσωπική διαφορά στο σύνολο των εργαζόμενων του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης, με σκοπό την εξάλειψη των αναιτιολόγητων μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ υπαλλήλων, επί τη βάση της αρχής της ίσης μισθολογικής μεταχείρισης των υπαλλήλων με ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία. Στην δική μου περίπτωση, το ποσό που υπολογίσθηκε μειώθηκε στο 1/3 του αρχικού ποσού, γιατί θεωρήθηκε ότι τα μισθολογικά κλιμάκια που κέρδισα λόγω αναγνώρισης μεταπτυχιακού και αναγνώρισης χρόνου υπηρεσίας στο δημόσιο, σύμφωνα με άρθρο 28 του ν. 4440/2016 (αλλαγές που έγιναν μετά το 2016), θα πρέπει να αφαιρεθούν από την προσωπική διαφορά, καθώς εφαρμόστηκε για τον υπολογισμό της το άρθρο 27 του Ν. 4354/2015. Επισημαίνεται ότι η αναγνώριση χρόνου υπηρεσίας στο δημόσιο, προέκυψε για λόγους ίσης μεταχείρισης, όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου : " Άρθρο 26 Με την εν λόγω διάταξη ρυθμίζονται θέματα υπηρεσιακής κατάστασης – βαθμολογικά και μισθολογικά – για τους επιλαχόντες του γραπτού διαγωνισμού του ΑΣΕΠ έτους 1995 για λόγους ίσης μεταχείρισης με τους διορισθέντες του γραπτού διαγωνισμού έτους 1995, όπως άλλωστε τα θέματα αυτά κρίθηκαν επί σχετικών αγωγών αποζημίωσης…»

Σήμερα η προσωπική διαφορά που λαμβάνω είναι μηδενική λόγω των αλλαγών στα ΜΚ. Σημειώνεται ότι αλλαγές σε συναδέλφους λόγω αναγνώρισης μεταπτυχιακού και χρόνου υπηρεσίας στο δημόσιο μέχρι 31-12-2015, δεν επηρέασαν την προσωπική τους διαφορά και με το παρόν νομοσχέδιο όσοι αναγνωρίσουν μετά την 01-06-2022, επίσης δεν θα έχουν μείωση στην προσωπική τους διαφορά για τουλάχιστον μέχρι 31-05-2024. Έτσι λοιπόν, υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα, την ίδια προϋπηρεσία που κάνουν την ίδια δουλειά, θα αμείβονται με ΑΝΙΣΟ τρόπο, απλώς επειδή κάποιοι από εμάς αναγνωρίσαμε το μεταπτυχιακό μας και χρόνο προϋπηρεσίας στο δημόσιο, μεταξύ 01.01.2016 και 31.05.2022. Εάν πραγματικά υπάρχει βούληση για εξάλειψη των αναιτιολόγητων μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ υπαλλήλων, επί τη

βάση της αρχής της ίσης μισθολογικής μεταχείρισης των υπαλλήλων με ίδια προσόντα στην ίδια υπηρεσία θα πρέπει η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς να ισχύσει αναδρομικά από 01.01.2016, τουλάχιστον για τη λήψη ΜΚ λόγω μεταπτυχιακού και λόγω αναγνώρισης χρόνου υπηρεσίας στο δημόσιο, σύμφωνα με άρθρο 28 του ν. 4440/2016. Δεν δικαιολογείται μισθολογική ανισότητα σε εργαζόμενους με ίδιες αρμοδιότητες και τυπικά προσόντα στο πλαίσιο της αρχής της ισότητας και ίσης μεταχείρισης!

- **16 Μαΐου 2022, 12:30 |**

Στα πλαίσια του Συντάγματος, της ισονομίας και της ίσης μεταχείρισης του προσωπικού οι υπάλληλοι που επιτελούν το ίδιο έργο θα πρέπει να αμείβονται όμοια. Θα πρέπει να συμπεριληφθεί στον παρόντα νόμο τροπολογία ώστε να αποδοθεί άμεσα η Προσωπική Διάφορα στους μεταταχθέντες υπαλλήλους του Υπουργείου Οικονομικών μετά την 11.10.2018 όπως είχε αποδοθεί σε όλους τους υπαλλήλους με προηγούμενους νόμους. Δεν είναι δυνατόν να υπάρχει υπερκομματική συμφωνία αφού έχουν κατατεθεί επερωτήσεις από όλα τα κόμματα της αντιπολίτευσης και η κυβέρνηση και το υπουργείο να μην την αποδίδει και να υπάρχει άνιση μισθολογική μεταχείριση.

- **16 Μαΐου 2022, 12:30 |**

Το άρθρο 28 περί ρύθμισης θεμάτων προσωπικής διαφοράς χρήζει βελτίωσης, καθώς προβλέπει μεν ορθώς την αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, επιχειρώντας να θεραπεύσει το πρόβλημα της χρόνιας καθήλωσης των μισθών και της μηδενικής εξέλιξης, παραλείπει, όμως, να προβεί στη χορήγηση της προσωπικής διαφοράς στους εισαχθέντες στο Υπουργείο Οικονομικών μετά τον Οκτώβριο 2018, διαιωνίζοντας το πρόβλημα της ανισότητας μεταξύ υπαλλήλων παρεχόντων την ίδια εργασία, με τα ίδια προσόντα και υπό τις ίδιες συνθήκες εργασίας, κατά παράβαση της συνταγματικής αρχής της ισότητας. Κατόπιν των ανωτέρω, η προτεινόμενη διάταξη θα πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να συμπεριληφθούν όλοι οι υπηρετούντες υπάλληλοι του Υπουργείου Οικονομικών και να παύσει η αυθαίρετη διάκριση μεταξύ τους βάσει του τυχαίου γεγονότος της ένταξής τους στο Υπουργείο προ ή μετά τον Οκτώβριο 2018.

- **16 Μαΐου 2022, 12:27 |**

Αξιότιμε κ. Υπουργέ,

Θα ήθελα να τονίσω ότι όσοι πήραμε μεταπτυχιακό ή διδακτορικό μετά την 01.01.2016 έχουμε υποστεί πολύ μεγάλη μείωση στην προσωπική διαφορά ή αυτή έχει μηδενιστεί, λόγω των αυξημένων τυπικών προσόντων. Ουσιαστικά είναι σαν να μην την έχουμε πάρει. Συνεπώς υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, με την ίδια προϋπηρεσία, αμειβόμαστε με λιγότερα χρήματα, σε σχέση με άλλους που κατέθεσαν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό πριν από την 01.01.2016.

Η μισθολογική ανισότητα θα εξακολουθεί να υπάρχει και πάλι. Προτείνω να επανεξεταστεί το μισθολόγιο, διότι στο επόμενο χρονικό διάστημα (νέες προσλήψεις, μετατάξεις κτλ) θα μιλάμε πάλι για ρύθμιση θεμάτων προσωπικής διαφοράς.

Με εκτίμηση,

Στέλεχος του Υπ. Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

- **16 Μαΐου 2022, 12:58 |**

Εργάζομαι στο σύστημα του ΕΣΠΑ. Ενώ η πρόθεση της ρύθμισης είναι η άρση μιας αδικίας μέσω της αναστολής της μείωσης της προσωπικής διαφοράς κατά τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, ωστόσο με την παρούσα διατύπωση η αδικία την οποία βιώνει μια ομάδα υπαλλήλων για πολλά χρόνια τώρα, γίνεται ακόμη πιο έντονη, καθώς δεν γίνεται καμία πρόβλεψη για όσους έχουν λάβει κι αναγνωρίσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών το χρονικό διάστημα από 01.01.2016 έως και 31.05.2022. Συγκεκριμένα, όσοι έλαβαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών από 01.01.2016 και μετά, έλαβαν στο βασικό μισθό 2 μισθολογικά κλιμάκια (ΜΚ) επιπλέον, όπως προβλέπεται, αλλά υπέστηκαν μείωση ίση με 2 ΜΚ στην προσωπική τους διαφορά, σε αντίθεση με όσους είχαν μεταπτυχιακό μέχρι 31.12.2015 οι οποίοι δεν είχαν καμία μείωση στην προσωπική

τους διαφορά. Με τη νέα ρύθμιση, προφανώς όσοι αναγνωρίσουν το μεταπτυχιακό τους μετά τις 01.06.2022, θα λάβουν στο βασικό μισθό 2 ΜΚ επίσης χωρίς μείωση στην προσωπική τους διαφορά. Έτσι λοιπόν, θα παρατηρηθεί το φαινόμενο, υπάλληλοι με τα ίδια προσόντα, την ίδια ειδικότητα, την ίδια προϋπηρεσία που κάνουν την ίδια δουλειά, θα αμείβονται με ΑΝΙΣΟ τρόπο, μόνο και μόνο επειδή κάποιοι έλαβαν κι αναγνώρισαν το μεταπτυχιακό τους μεταξύ 01.01.2016 και 31.05.2022. Είναι δίκαιο λοιπόν η αναστολή μείωσης της προσωπικής διαφοράς να ισχύσει αναδρομικά από 01.01.2016, τουλάχιστον ειδικά για τη λήψη ΜΚ λόγω μεταπτυχιακού.

- **16 Μαΐου 2022, 11:50 |**

Κύριε υπουργέ πώς είναι δυνατόν υπάλληλοι στην ίδια Υπηρεσία με τα ίδια τυπικά προσόντα (συνήθως αυξημένα σε σχέση με τους αντίστοιχους διοικητικούς) και μάλιστα με το ίδιο αντικείμενο, να έχουν μισθολογικές διαφορές; Στην αδικία αυτή ορίζετε ως μοναδικό κριτήριο η χρονική στιγμή τοποθέτησής τους στην υπηρεσία (πριν ή μετά τις 11/10/2018).Είναι δυνατόν ο ελεγκτής που έχει τοποθετηθεί στην υπηρεσία μετά τις 11/10/2018, να πληρώνεται με λιγότερα χρήματα από έναν διοικητικό υπάλληλο της ίδιας υπηρεσίας, που βγάζει πρωτόκολλα, ο οποίος είχε την τύχη να είναι παλιός;Η τροποποίηση του άρθρου αυτού και η χορήγηση της προσωπικής διαφοράς, είναι το ελάχιστο που πρέπει να κάνετε για την διόρθωση αυτής της αδικίας.

ΑΡΘΡΟ 29

- **13 Μαΐου 2022, 09:56 |**

Θα πρέπει να γίνει νομοτεχνική βελτίωση, προκειμένου να περιγράφεται με σαφήνεια το πεδίο εφαρμογής.

Στην περ. (α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 δίνονται αναλυτικοί ορισμοί για τον δημόσιο τομέα και της εσωτερικής του διάρθρωσης -δηλαδή δεν ορίζονται φορείς αλλά έννοιες.Η διόρθωση μπορεί να γίνει με βάση το πρότυπο που έχει τεθεί στο άρθρο 2 του ν.4795/2021, π.χ.:

«Οι ρυθμίσεις του παρόντος Μέρους έχουν εφαρμογή στον δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται με την περ. (α) της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143).»Επισημαίνεται ότι στους φορείς που εντάσσονται στον δημόσιο τομέα κατά τα ανωτέρω, περιλαμβάνονται οι ανεξάρτητες αρχές, η Προεδρία της Δημοκρατίας, και η Βουλή των Ελλήνων (μόνο για τη λογιστική ταξινόμηση), ενώ δεν γίνεται ρητή αναφορά στην μεταγενέστερα θεσπιθείσα Προεδρία της Κυβέρνησης.

Αναλόγως του επιδιωκόμενου εύρους για την εφαρμογή του ΚΠΑ θα πρέπει οι εν λόγω φορείς να τύχουν ξεχωριστής διερεύνησης ως προς την υπαγωγή τους λόγω των ειδικών χαρακτηριστικών τους.

ΑΡΘΡΟ 30

- **24 Μαΐου 2022, 19:32 | Δ.Α.Κ.Ε.-Ο.Τ.Α.**

Στην πραγματικότητα για να μπορέσει να λειτουργήσει αυτό το φιλόδοξο σχέδιο θα πρέπει όλοι οι φορείς που αναφέρονται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου του άρθρου 6 μηδενός εξαιρουμένου(Υπουργεία, ανεξάρτητες αρχές, ΟΤΑ κλπ.), να λειτουργούν με τα ίδια πρωτόκολλα και τις ίδιες απαράλλαχτες διαδικασίες, η λειτουργία τους να καθορίζεται από τους ίδιους νόμους και όλοι να βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο ανάπτυξης. Προϋπόθεση λοιπόν για την εφαρμογή του ΚΠΑ είναι η πρότερη επίτευξη ομοιογένειας του Δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα.

- **13 Μαΐου 2022, 09:55 |**

Νομοτεχνική βελτίωση ως προς τον ορισμό δημοσίων οργανώσεων: από τη στιγμή που στο προηγούμενο άρθρο ορίζεται ήδη το πεδίο εφαρμογής του παρόντος Μέρους (ποιους φορείς αφορά), θα πρέπει να προτιμάται η παραπομπή σε αυτό και όχι η επανάληψη του περιεχομένου του.

Επομένως προτείνεται η εξής βελτίωση:

α. «Δημόσιες οργανώσεις»: Οι φορείς που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος Μέρους σύμφωνα με το άρθρο 29.

ΑΡΘΡΟ 31

-

ΑΡΘΡΟ 32

-

ΑΡΘΡΟ 33

- **24 Μαΐου 2022, 19:35 | Δ.Α.Κ.Ε.-Ο.Τ.Α.**

Υπάρχουν πολλές αοριστίες σχετικά με τα ζητήματα στα οποία γνωμοδοτεί η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας και θα πρέπει να αποσαφηνιστούν. Επίσης, αναφέρεται ότι «..για την αξιολόγηση των αιτημάτων των φορέων, καθώς και την τεκμηρίωση σοβαρών και επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών, συνεκτιμάται η προσκόμιση από τον φορέα πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης.», χωρίς να δίνονται εξηγήσεις για τις περιπτώσεις όπου ο συγκεκριμένος φορέας δεν διαθέτει το εν λόγω πιστοποιητικό.

- **18 Μαΐου 2022, 10:23 |**

Θα πρέπει να ενταχθούν στο ΕΣΚ και οι υπάλληλοι που υπηρετούν σε φορείς εκτός Γενικής Κυβέρνησης . Η μη ένταξη τους δημιουργεί ανισότητα και αδικία σε βάρος τους, διότι ενώ έχουν τις ίδιες ευθύνες, τις ίδιες υποχρεώσεις με τους υπόλοιπους δημόσιους υπαλλήλους, υπάγονται στο ενιαίο μισθολόγιο, στερούνται ενός δικαιώματος που όλοι οι υπόλοιποι υπάλληλοι το έχουν.

Με αυτό που συμβαίνει δεν δίνετε η δυνατότητα στους υπαλλήλους να εξελιχθούν , να θέσουν νεους στόχους και να έχουν κίνητρα για να βελτιώσουν την απόδοση τους.

- **18 Μαΐου 2022, 10:35 |**

Να επισημανθεί μια ανισότητα που υπάρχει για τους δημόσιους υπαλλήλους που υπηρετούν σε ΝΠΔΔ , τα οποία είναι εκτός Γενικής Κυβέρνησης. Οι υπάλληλοι αυτοί δεν έχουν δικαίωμα να συμμετέχουν στο ΕΣΚ.

Μπορούν όμως να δέχονται υπαλλήλους μέσω κινητικότητας.

Συνεπώς οι υπηρετούντες υπάλληλοι σε φορείς εκτός Γενικής Κυβέρνησης στερούνται ενός δικαιώματος που έχουν οι υπόλοιποι Δημόσιοι υπάλληλοι ,με αποτέλεσμα να δημιουργούνται υπάλληλοι δυο ταχυτήτων .

- **18 Μαΐου 2022, 10:33 |**

Οι υπάλληλοι των ΝΠΔΔ που είναι εκτός Γενικής Κυβέρνησης δεν δικαιούνται να λαμβάνουν μέρος στο ΕΣΚ Μπορούν να μετακινηθούν μόνο κατα παρέκκλιση. Αυτό δημιουργεί ανισότητα σε σχέση με τους υπόλοιπους δημόσιους υπαλλήλους, με του οποίους κατά τα αλλά έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις.

- **17 Μαΐου 2022, 21:25 |**

Ενώ τα ΝΠΔΔ εκτός γενικής κυβέρνησης έχουν το δικαίωμα να δεχτούν προσωπικό μέσω του ΕΣΚ , οι υπάλληλοί τους και συγκεκριμένα των Επιμελητηρίων δεν μπορούν να μετακινηθούν (παρά μόνο με απόσπαση με κατά παρέκκλιση διατάξεις),με τη δικαιολογία ότι ο φορέας δεν ανήκει στη Γενική Κυβέρνηση . Αυτό έχει δημιουργήσει μία αδικία σε βάρος μίας μερίδας δημοσίων υπαλλήλων οι οποίοι είναι εγκλωβισμένοι στις υπηρεσίες τους σε βαθμό ομηρίας. Ενώ έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις και ευθύνες με τους

υπόλοιπους υπαλλήλους του Δημοσίου , αμείβονται με το ενιαίο μισθολόγιο , δεν έχουν τα ίδια δικαιώματα επομένως καταπατάται αυθαίρετα κάθε αρχή περί δίκαιης και ίσης αντιμετώπισης όσον αφορά το συγκεκριμένο θέμα.Δεν είναι δύσκολο να λυθεί το πρακτικό πρόβλημα που προκύπτει με τη μεταφορά πιστώσεων των μεταταγμένων υπαλλήλων από μη φορέα σε φορέα της γενικής κυβέρνησης, ειδικά όταν πρόκειται για εποπτευόμενους και επιχορηγούμενους φορείς υπουργείων , έτσι ώστε να μπορούν να ενταχθούν στο ΕΣΚ ισότιμα και οι υπάλληλοι φορέων εκτός γενικής κυβέρνησης . Ευχαριστώ

ΑΡΘΡΟ 34

- **12 Μαΐου 2022, 10:53 |**

Η ΠΔ αρχικώς αποδόθηκε με νομοθετική ρύθμιση στους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους του ΥΠ.ΟΙΚ, με τις διατάξεις του ν. 4024/2011 (Α' 226) και ακολούθως επεκτάθηκε με τις διατάξεις του ν. 4354/2015 (Α΄ 176) και τελευταία του ν. 4569/2018 (Α' 179), κατ΄ εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, όπως ρητά αναφέρεται στην σχετική αιτιολογική έκθεση, διευθετώντας το πρόβλημα της άνισης μισθολογικής αντιμετώπισης τη δεδομένη χρονική στιγμή. Το ελληνικό κοινοβούλιο αποδέχθηκε ρητά την ανάγκη επίλυσης των θεμάτων μισθολογικής αντιμετώπισης επί τη βάσει της αρχής της ισότητας.

Ελπίζω η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου , να αναγνωρίσει την κατάφωρη μισθολογική ανισότητα που λαμβάνει χώρα εις βάρος των υπαλλήλων της, για άμεση νομοθετική πρωτοβουλία, χορήγησης της ΠΔ στους υπαλλήλους του Υπουργείου και σε Εποπτευόμενους Φορείς αυτούς που δεν τη λαμβάνουν, αποκαθιστώντας έτσι την μισθολογική εξομοίωση με «παλαιότερους» υπαλλήλους.

Αν τα αναφερόμενα στο παρόν άρθρο, ψηφισθούν και υλοποιηθούν αυτοτελώς, χωρίς να συνοδεύονται από χορήγηση της ΠΔ στους μετά την 01.11.2018 υπαλλήλους, θα έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω διεύρυνση, του ήδη αγεφύρωτου μισθολογικού χάσματος μεταξύ παλαιών και νέων υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού!

Για όλα τα παραπάνω θεωρώ ότι πρέπει να συμπεριληφθεί και η χορήγηση της ΠΔ στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν, για να επιλυθεί οριστικά η συγκεκριμένη αδικία, ως προς την διαφορετική μισθολογική αντιμετώπιση μεταξύ των ομοίων υπαλλήλων , στο Υπουργείο Οικονομικών και τους Φορείς αυτού!

ΑΡΘΡΟ 35

- **24 Μαΐου 2022, 20:44 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Η εφαρμογή αυτών των διατάξεων πρέπει να συνοδεύεται και από κίνητρα προς τους υπαλλήλους των οργανισμών που υιοθετούν το ΚΠΑ.

ΑΡΘΡΟ 36

-

ΑΡΘΡΟ 37

- **24 Μαΐου 2022, 20:43 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Στις διατάξεις του Τμήματος Γ' αιτούμαστε την εισαγωγή Κεφαλαίου με τη νομοθέτηση και για τις συνταγματικά κατοχυρωμένες Ανεξάρτητες Αρχές της συμμετοχής των αιρετών εκπροσώπων των εργαζομένων στα Πειθαρχικά Συμβούλια, όπως σε όλο το υπόλοιπο Δημόσιο. Οι συνταγματικά κατοχυρωμένες Αρχές αποτελούν σήμερα τις μόνες Υπηρεσίες στις οποίες δεν προβλέπεται η συμμετοχή εργαζομένων στα Πειθαρχικά Συμβούλια και αυτό πρέπει να αλλάξει άμεσα.

ΑΡΘΡΟ 38

-

ΑΡΘΡΟ 39

- **24 Μαΐου 2022, 20:23 |**

Εφοσον δεν υπάρχουν ανάλογα κωλύματα για τους Βουλευτές τότε δεν πρέπει να υπάρχουν για κανένα υπάλληλο με οποιαδήποτε σχέση εργασίας

ΑΡΘΡΟ 40

- **20 Μαΐου 2022, 10:16 |**

Η θεματική των πειθαρχικών εντάχθηκε με το άρθρο 39 του ν.4622/19 στο ίδιο οργανωτικό σχήμα με τον εσωτερικό έλεγχο. Οι δύο αυτές θεματικές αποτελούν δύο διακριτά αντικείμενα -όπως ορίζεται πλέον και θεσμικά με το Μέρος Α' του ν.4795/20. Στο τελευταίο νομοθέτημα διατηρήθηκαν τα θέματα πειθαρχικών αρμοδιοτήτων στις ΜΕΕ των υπουργείων του ως άνω άρθρου 39, για λόγους ασφάλειας δικαίου και αποφυγής αντινομιών ως προς τις αρμοδιότητες των νεοσύστατων -έως τότε- ΜΕΕ και για να μην δημιουργηθεί σύγχυση και δυσλειτουργίες σε αυτές (Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης ν.4795/20).Με την ερμηνευτική διάταξη που εισάγεται βλέπουμε ότι σύγχυση και δυσλειτουργίες εξακολουθούν να υφίστανται, καθώς επίσης η ανάγκη για την εισαγωγή της διάταξης να σχετίζεται και με την 73/2021 Γνωμοδότηση του ΝΣΚ (Τμήμα ΣΤ'), σύμφωνα με την οποία έχουν καταργηθεί σιωπηρά οι διατάξεις των άρθρων 125 και 126 του ΥΚ ως προς το μέρος που ορίζουν τη διενέργεια προκαταρκτικής ή ε.δ.ε. από άλλα όργανα εκτός ΜΕΕ (σκέψη 16).Στις αρμοδιότητες των ΜΕΕ του άρθρου 39 των υπουργείων περιλαμβάνεται επιπλέον και η διενέργεια των απαιτούμενων διαδικασιών για την πειθαρχική και ποινική δίωξη, ομοίως με ανωτέρω. Δηλαδή, θα πρέπει να συναχθεί ότι εγείρονται ζητήματα και ως προς τα άρθρα 122-124 του ΥΚ, τα οποία δεν αναφέρονται στην εδώ προτεινόμενη διάταξη.Γενικότερα, με την υπαγωγή των εν λόγω πειθαρχικών αρμοδιοτήτων σε τμήμα των ΜΕΕ, και την υπαγωγή των ΜΕΕ απευθείας υπό τον οικείο Υπουργό, έχει δημιουργηθεί η ανάγκη να αποσαφηνιστεί η λειτουργική σχέση (γραμμή αναφοράς) του προϊσταμένου της ΜΕΕ ή του προϊσταμένου του β' τμήματος αυτής, με τον οικείο Υπουργό και τους λοιπούς πειθαρχικούς προϊσταμένους/οργάνων, εντός και εκτός υπουργείου, που δεν έχουν διοικητική εξάρτηση ή άμεση οργανωτική σχέση μεταξύ τους (πέραν δηλαδή του εύρους της εδώ ερμηνευτικής διάταξης και της εξουσιοδοτικής αρμοδιότητας που δίνει στις ΜΕΕ η παρ.3β του άρθρου 39 του ν.4622/19).Λόγω της κρισιμότητας των ζητημάτων του πειθαρχικού δικαίου, ίσως θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο επικαιροποιήσης συνολικά, στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού του θεσμικού πλαισίου Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ και Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, το οποίο είναι προγραμματισμένο να ολοκληρωθεί το δ' τρίμηνο 2022 σύμφωνα με το Ετήσιο Σχέδιο Δράσης του Υπουργείου Εσωτερικών. Μια τέτοια ενέργεια θα δώσει τη δυνατότητα να αποκρυσταλλωθούν διαδικασίες και αρμοδιότητες των εμπλεκομένων οργάνων και υπηρεσιών με συγκροτημένο, καθολικό και πλέον σύγχρονο τρόπο.

- **17 Μαΐου 2022, 07:24 |**

Η παράγραφος θα πρέπει να αλλάξει ως εξής:

Σύμφωνα με την αληθή έννοια του άρθρου 39 του ν. 4622/2019 (Α' 133), εξακολουθούν να ισχύουν, παράλληλα με τις διατάξεις του άρθρου αυτού, τα άρθρα 125 και 126 του ν. 3528/2007 [Κώδικας Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., (Α' 26)] όπως και οι διατάξεις του ν. 4057/2012 όπως αυτός έχει τροποποιηθεί με τον ν. 4823/2021 καθώς και οι ειδικότερες διατάξεις που προβλέπουν την αρμοδιότητα συγκεκριμένων υπηρεσιών για τη διερεύνηση πειθαρχικών και ποινικών αδικημάτων που τελούνται από τους υπαλλήλους εκάστου υπουργείου και των εποπτευόμενων από αυτό

φορέων.Θα πρέπει να προστεθεί πρόσθετη 6η παράγραφος στο άρθρο 39 του ν.4622/2019:6.Οι Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου δεν έχουν αρμοδιότητα δίωξης και τιμωρίας παραπτωμάτων ούτε της κατ' εξαίρεση δίωξης με έγγραφη επίπληξη.

ΑΡΘΡΟ 41

- **24 Μαΐου 2022, 19:26 | Δ.Α.Κ.Ε.-Ο.Τ.Α.**

Στην παράγραφο 2, γίνεται ειδική αναφορά στην λειτουργία Μονάδας εσωτερικού ελέγχου, η λειτουργία του οποίου μπορεί να ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Ειδικά για τους ΟΤΑ α' βαθμού, η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου μπορεί να ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, κατόπιν προηγούμενης αιτιολογημένης απόφασης του επικεφαλής αυτών, που διαπιστώνει την αδυναμία σύστασης ή λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

Ο εσωτερικός έλεγχος του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου πρέπει να προκύπτει από το ίδιο το δημόσιο και σε καμία περίπτωση να διενεργείται από εξωτερικούς φορείς που δεν έχουν εντρυφήσει στους νόμους που διέπουν την λειτουργία του. Η δε αδυναμία σύστασης μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου δεν οριοθετείται, αλλά παραμένει ασαφής.
Σε κάθε περίπτωση πρόκειται για μια διάταξη η οποία δεν δύναται να κατατεθεί προς ψήφιση, καθώς ο εσωτερικός έλεγχος πρόκειται για μια διαδικασία η οποία οφείλει να ασκείται από το Ελληνικό Δημόσιο. Σε αντιδιαστολή, υποθέστε την ύπαρξη φυσικού ή νομικού προσώπου το οποίο θα ασκεί εσωτερικό έλεγχο στο Υπουργείο Οικονομικών ή την ΕΛ.ΑΣ.

- **17 Μαΐου 2022, 09:46 |**

Η παράγραφος 2 του άρθρου 9 του ν. 4795/2021 διαμορφώνεται ως εξής:

«2. Στους εποπτευόμενους φορείς του άρθρου 2 και ιδιαίτερα στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ),στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (Α'314), καθώς και στους ΟΤΑ α` και β` βαθμού, συστήνεται Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου υποχρεωτικά, εφόσον συντρέχουν τα κριτήρια του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν στον φορέα και του ύψους του προϋπολογισμού τους. Πρόσθετα ή διαφορετικά κριτήρια μπορεί να τεθούν σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 79, με γνώμονα τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες, καθώς και τα χαρακτηριστικά των εν λόγω φορέων. Σε περίπτωση αιτιολογημένης αδυναμίας δημιουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου δίνεται η δυνατότητα δημιουργίας κοινής Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου από δύο η περισσότερους εποπτευόμενους φορείς του ίδιου φορέα που ασκούν ίδιες αρμοδιότητες και έχουν ίδιο αντικειμενικό σκοπό λειτουργίας.»

ΑΡΘΡΟ 42

-

ΑΡΘΡΟ 43

-

ΑΡΘΡΟ 44

-

ΑΡΘΡΟ 45

- **24 Μαΐου 2022, 12:56 |**

Οι πιστοποιηθέντες με τον τίτλο του Συμβούλου Ακεραιότητας (Σ.Α) έχουν επίγνωση των καθηκόντων όσο και του απαιτητικού του ρόλου,ο οποίος πρέπει να συνοδεύεται από επίδομα θέσης ευθύνης, ώστε να ασκεί με αμεροληψία τα καθήκοντά του.Η στήριξη του θεσμού αυτού πρέπει να συνοδεύεται από το σχετικό επίδομα, αλλά και να στελεχώνεται από πιστοποιημένους Σ.Α.

- **24 Μαΐου 2022, 09:10 |**

Οι θέσεις ευθύνης πρέπει να αμείβονται!!!
Με ποιά λογική ο Σύμβουλος Ακεραιότητας θα έχει «…κατά πλάσμα δικαίου λογισμό της θητείας σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας ως θητεία σε θέση προϊσταμένου επιπέδου τμήματος, χωρίς την καταβολή του αντίστοιχου επιδόματος…» ;;;
Σας παρακαλώ δείτε το ξανά διότι στερείται λογικής η μεθόδευση να είναι τύποις Προϊστάμενος, αλλά στην πράξη χωρίς απολαβές και κίνητρο…

- **24 Μαΐου 2022, 09:02 |**

Είναι δυνατόν να ασκούνται τα καθήκοντα του Συμβούλου Ακεραιότητας χωρίς να συνδέονται με επίδομα ευθύνης; Το γεγονός ότι εξομοιώνεται ο θεσμός καθ΄όλα με τους λοιπούς προϊσταμένους στο Δημόσιο εκτός από την αμοιβή, αποτελεί ανισότητα η οποία πρέπει να αποκατασταθεί. Προστατεύστε τον θεσμό και δώστε κίνητρα για την προσέλκυση ικανών στελεχών.

- **23 Μαΐου 2022, 15:57 |**

Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας αναμένεται να είναι ο μοναδικός υπεύθυνος για την οργάνωση και λειτουργία του αυτοτελούς Γραφείου Ακεραιότητας, ιδίως μάλιστα αν ληφθεί υπόψη ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων θα ενταχθεί σε φορέα διαφορετικό από αυτόν όπου ανήκει οργανικά. Επιπλέον, τα καθήκοντα του Συμβούλου Ακεραιότητας λόγω του αντικειμένου τους άπτονται όλων των αντικειμένων της υπηρεσίας τοποθέτησης, τα οποία οφείλει να γνωρίζει πολύ καλά για να μπορεί να διατυπώνει προτάσεις βελτίωσης και να προωθεί Πολιτικές κατά της Διαφθοράς. Επιπλέον, θα έχει στοχοθεσία και η εργασία που θα αναλαμβάνει δεν θα μπορεί να διεκπεραιωθεί από ένα άτομο. Ειδικά, μάλιστα, αν ληφθεί υπόψη η στοχοθεσία που επιβάλλει το συγκεκριμένο νομοσχέδιο. Εύλογα, λοιπόν, θα απαιτηθεί στελέχωση και με άλλους υπαλλήλους, των οποίων θα έχει την ευθύνη και θα εργάζονται υπό την καθοδήγησή του. Παρέπεται ότι εκ λόγων ισότητας με τους Προϊσταμένους των λοιπών αυτοτελών γραφείων που έχουν ανάλογες ευθύνες θα μπορεί να διεκδικηθεί η επιδίκαση επιδόματος θέσης Προϊσταμένου επί τη βάση της ισότητας. Ορθότερο θα ήταν, συνεπώς, να δοθεί το επίδομα θέσης Προϊσταμένου με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο, ούτως ώστε να αποφευχθούν μελλοντικές διενέξεις που θα κοστίσουν σε χρήμα και χρόνο στα διάδικα μέρη και θα αποδυναμώσουν το κύρος του θεσμού.

- **23 Μαΐου 2022, 10:51 |**

Άρθρο 45: Επ’ ευκαιρία της τροποποίησης του άρθρου 29 του ν.4795/2021 δέον όπως αποκατασταθεί και η στρέβλωση της παρ. 2 αυτού σύμφωνα με την οποία δεν καταβάλλεται στον Σύμβουλο Ακεραιότητας το μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης που προβλέπεται στο άρθρο 16 του ν. 4354/2015 (Α’ 176): Η διαταξη αυτή θα οδηγήσει σε δικαστικές διενέξεις , καθώς ο Σύμβουλος Ακεραιότηας είναι ο μόνος υπεύθυνος για την οργάνωση και λειτουργία του αυτοτελούς Γραφείου Ακεραιότητας , ειδικά όταν βρίσκεται σε φορέα διαφορετικο από αυτόν όπου ανήκει οργανικά. Επομένως για λόγους ισότητας με τους Προϊσταμένους των λοιπών αυτοτελών γραφείων που έχουν ανάλογες ευθύνες μπορεί να διεκδικηθεί βάσιμα η ακύρωση της διάταξης της παρ. 2 .

Επιπλέον, το έργο του Συμβούλου Ακεραιότητας είναι πολυσχιδές , καθώς άπτεται όλων των ακτικειμένων της Υπηρεσίας , τα οποία οφείλει να γνωρίζει πολύ καλά για να μπροεί να διατυπώνει προτάσεις βελτίωσης και να προωθεί Πολιτικές κατά της Διαφρθοράς. Επομένως , εν τοις πράγμασι θα χρειαστεί στελέχωση και με άλλους υπαλλήλους: Ένας ακομα λόγος για τον οποίο ο Σύμβουλος θα ασκεί , και τυπικά , καθήκοντα Προϊσταμένου . Συνεπώς , καλό θα ήταν να δοθεί το επίδομα θέσης Προϊσταμένου ήδη από την αρχή , για να

μη δημιουργούνται διενέξεις που θα αποπροσανατολίζουν την δράση του και θα αποδυναμώσουν το θεσμό.Δείτε τε το κατά προτεραιότητα , σας παρακαλώ .

- **23 Μαΐου 2022, 09:09 |**

Άρθρο 45: » ….Ο ανωτέρω υπάλληλος διατηρεί το σύνολο των αποδοχών της οργανικής του θέσης, συμπεριλαμβανομένης τυχόν προσωπικής διαφοράς του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176).'.: Όταν ο υπάλληλος είναι πχ υπάλληλος του Υπουργείου Οικονομικών , κατά οργανική θέση , θα συμπεριληφθεί και το ΚΕΔΣ (άρθρο 26 του παρόντος Νομοσχεδίου) στις αποδοχές του αν αποσπαστεί σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας; Διαφορετικά , εμείς που στηρίζουμε το νέο Θεσμό του Συμβούλου Ακεραιότηατας και χάνουμε τα νέα επιδόματα και δεν έχουμε επίδομα Προϊσταμένου αύτοτελούς γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας….

Μεγάλο αντικίνητρο για το Σύμβουλο Ακεραιότητας . Δείτε αν θέλετε να στηριχθεί ο νέος θεσμός ή όχι , και μην δημιουργείτε στους υπαλλήλους λάθος όραμα , αποσπώντας τους σε υπηρεσίες χωρίς μέλλον . Είναι θέμα εμπιστοσύνης απέναντι στην οργανωμένη Πολιτεία …

- **23 Μαΐου 2022, 09:21 |**

Απάντηση στο από 14 Μαΐου 2022, 11:18 | Σχόλιο του Λάμπρου Καφίδα : Στόχος είναι να ενδυναμωθεί η θέση του Συμβούλου Ακεραιότητας και όχι το αντίθετο. Ετσι , όχι μόνο δεν πρεπει να καταργηθεί η εν λόγω διάταξη που αφορά «στον κατά πλάσμα δικαίου λογισμό της θητείας σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας ως θητεία σε θέση προϊσταμένου επιτέδου τμήματος, χωρίς την καταβολή του αντίστοιχου επιδόματος » όπως λέτε , αλλά αντίθετα να ληφθεί μέριμνα ώστε να καταβληθεί το επίδομα Προϊσταμένου στον Σύμβουλο Ακεραιότητας , ο οποίος θα είναι επί της ουσίας ο μόνος υπεύθυνος για την οργάνωση και λειτουργία του θεσμού , έχοντας ευθύνες ακομα και από αμέλεια (!)

Άλλωστε η εν λόγω διάταξη, ως νεότερη και ειδικότερη εκείνης της παρ.5 άρθρου 85 του Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων , θεωρώ πως θα υπερισχύσει …

- **14 Μαΐου 2022, 11:18 |**

Το τελευταίο εδάφιο που προστίθεται στην παρ.3 του άρθρου 29 διασφαλίζει τις αποδοχές της προσωπικής διαφοράς όσων υπαλλήλων αποσπαστούν ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας, με την ειδική διαδικασία που προβλέπετει στο Μέρος Β' του ν.4795/2021, καθόσον η απόσπαση αυτή διενεργείται εκτός του ενιαίου συστήματος κινητικότητας του ν.4440/2016.Ως προς την παρ.2 του ίδιου άρθρου που αφορά στον κατά πλάσμα δικαίου λογισμό της θητείας σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας ως θητεία σε θέση προϊσταμένου επιτέδου τμήματος, χωρίς την καταβολή του αντίστοιχου επιδόματος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι με βάση το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο είναι άνευ νοήματος.

Και αυτό γιατί όπως έχει θεσμοθετηθεί και ισχύει από 4/4/2017, για την επιλογή προϊσταμένων με βάση τα ειδικά κριτήρια επιλογής λαμβάνεται υπόψη αποκλειστικά μόνο η εν τοις πράγμασι άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου (παρ.5 άρθρου 85 του Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων).Η διάταξη αυτή, επομένως, της παρ. 2 του άρθρου 29 θα μπορούσε να καταργηθεί προκειμένου να μην δημιουργούνται παραπλανητικές ερμηνείες και προσδοκίες στους εμπλεκόμενους περί θητείας ή επιδόματος προϊσταμένου.

[Ομοίως, θα πρέπει να απαλειφθεί η παρόμοια πρόβλεψη που υπάρχει στον παρόν νομοσχέδιο για τους Συμβούλους Ανάπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού]Εφόσον είναι επιθυμητή η παροχή κινήτρων για την στελέχωση των εν λόγω θέσεων, αυτή θα μπορούσε να γίνει με τον ρητό ορισμό λειτουργίας των Γραφείων Σ.Α. σε επίπεδο τμήματος ή διεύθυνσης ή γενικής διεύθυνσης, αναλόγως ίσως της φύσης και του μεγέθους κάθε φορέα. Το τελευταίο είναι εφικτό μέσω σχετικής προσαρμογής των οργανικών διατάξεων κάθε φορέα, κατά περίπτωση, αντί θεσμοθέτησης γενικής διάταξης στο βασικό νομοθέτημα.

- **12 Μαΐου 2022, 13:14 |**

Επ' ευκαιρία της τροποποίησης του άρθρου 29 του ν.4795/2021 δέον όπως αποκατασταθεί και η στρέβλωση της παρ. 2 αυτού σύμφωνα με την οποία :

«2. Ο χρόνος που διανύεται σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας σε θέση Προϊσταμένου επιπέδου Τμήματος, ως προς όλες

τις υπηρεσιακές συνέπειες. Στον ανωτέρω δεν καταβάλλεται το μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης που προβλέπεται στο άρθρο 16 του ν. 4354/2015 (Α' 176)»Παρατηρείται δηλαδή το οξύμωρο ο Σύμβουλος Ακεραιότητας να έχει όλες τις υπηρεσιακές συνέπειες, σημειωτέον και ευθύνες, της θέσης Προϊσταμένου Τμήματος, όχι όμως και τις αντίστοιχες αποδοχές, ήτοι τη χορήγηση του επιδόματος ευθύνης που χορηγείται σε όλο το Δημόσιο για την άσκηση ανάλογων καθηκόντων.

Το γεγονός αυτό αποτελεί ισχυρό αντικίνητρο για την εκδήλωση ενδιαφέροντος για την ανάληψη θέσης Συμβούλου Ακεραιότητας από καταρτισμένα και ικανά στελέχη του Δημοσίου, τα οποία θα επιλέξουν να διεκδικήσουν κάποια άλλη θέση ευθύνης εντός της Υπηρεσίας τους με τις ανάλογες απολαβές.

- **11 Μαΐου 2022, 13:49 |**

Απαραίτητο το επίδομα θέσης ευθύνης για τον σύμβουλο ακεραιότητας για λόγους δικαιοσύνης(δίνεται σε άλλα αυτοτελή γραφεία), βαρύτητας του θεσμού-αντικειμένου αλλά και ως κίνητρο προσέλκυσης αξιόλογων στελεχών τα οποία ήδη κατέχουν θέσεις ευθύνης.

- **11 Μαΐου 2022, 12:13 |**

Η θεση του Συμβ. Ακεραιότητας απαιτεί αυξημένες ικανότητες και γνώσεις, ενώ παράλληλα εμπεριέχει υψηλή ευθύνη ως προς το χειρισμό των υποθέσεων. Κρίσιμη είναι η διαχείριση ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων και περιστατικών διαφθοράς και απάτης. Για το λόγο αυτό ΠΡΕΠΕΙ να δίνεται επίδομα θέσης εύθυνης στο Σύμβουλο Ακεραιότητας ώστε να ασκεί με αμεροληψία τα καθήκοντά του. Μην απαξιώνετε το θεσμό κατ΄ αυτόν τον τρόπο.

ΑΡΘΡΟ 46

- **13 Μαΐου 2022, 09:37 |**

Με την πρόσθεση του νέου δεύτερου εδαφίου που προωθείται, θα πρέπει να διορθωθεί το τελευταίο εδάφιο (πλέον τρίτο) με αντικατάσταση της λέξης 'προηγούμενου' με την λέξη 'πρώτου': «Με την απόφαση σύστασης του ΠΡΩΤΟΥ εδαφίου…»

——————-

Μετά το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4795/2021 (Α' 62) προστίθεται νέο δεύτερο εδάφιο, και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής:

«1. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών κατόπιν εισήγησης του αρμόδιου Υπουργού ή του επικεφαλής του φορέα, η οποία υποβάλλεται στον Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας για παροχή γνώμης, είναι δυνατή η σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στους φορείς του τρίτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 23.

Ειδικά για τις Ανεξάρτητες Αρχές είναι δυνατή η σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας με απόφαση των αρμοδίων οργάνων διοίκησής τους.

Με την απόφαση σύστασης του προηγούμενου εδαφίου δύναται να προβλέπεται ότι το Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας που συνιστάται σε έναν Ο.Τ.Α. α` βαθμού είναι αρμόδιο και για άλλους Ο.Τ.Α. α` βαθμού.».

- **11 Μαΐου 2022, 12:27 |**

Δεν είναι δυνατό υπάλληλος χωρίς πιστοποίηση να αναλάβει την Θέση του Συμβ. Ακέραιότητας. Πρέπει να επιλέγονται πιστοποιημένοι Σύμβουλοι και μέλη του αντίστοιχου Μητρώου. Η διαταξη μπορεί να είναι καταχρηστικά ωφέλιμη σε υπαλλήλους που δεν κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες.

ΑΡΘΡΟ 47

- **24 Μαΐου 2022, 09:16 |**

Εφόσον έχουν ήδη πιστοποιηθεί και μάλιστα με δύσκολες διαδικασίες Σύμβουλοι Ακεραιότητας κατά τη μεταβατική περίοδο θα έπρεπε οι θέσεις να καλύπτονται από τη δεξαμενή των πιστοποιημένων συμβούλων και να υπάρχει η δυνατότητα πλήρωσης της θέσης από μη πιστοποιημένους μόνο εάν δεν υπάρξει από ενδιαφέρον από πιστοποιημένους.
Λογικό είναι η πλειοψηφία των θέσεων να προκηρυχθεί εντός της πρώτης διετίας του θεσμού, κατά το μεταβατικό δηλαδή διάστημα. Ποιος ο λόγος να πιστοποιηθεί κάποιος υπάλληλο αφού μπορεί να διεκδικήσει θέση Συμβούλου Ακεραιότητας και χωρίς πιστοποίηση;
Με αυτήν την πρόβλεψη απαξιώνεται ο θεσμός πριν ακόμη ξεκινήσει να λειτουργεί…

- **23 Μαΐου 2022, 14:43 |**

Άρθρο 47:

Έχοντας ήδη ολοκληρωθεί 2 κύκλοι πιστοποίσης Συμβούλων Ακεραιότητας , με επιτυχία γύρω στο 75 % των συμμετεχόντων , είναι παράλογο να διακινδυνεύεται να λάβει θέση Συμβούλου υπάλληλος που έχει αποτύχει στο πρόγραμμα Πιστοποίησης μόνο και μόνο επειδή θα μπορέσει να το επαναλάβει , τη στιγμη που ήδη υπάρχουν τόσοι πιστοποιημένοι Σύμβουλοι…

Το Πρόγραμμα είναι απαιτητικό όπως και το αντικείμενο του Συμβούλου. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας απαιτείται να έχει γνώση όλου του κύκλου εργασιών μιας υπηρεσίας (πχ ενός Υπουργείου)για να μπορέσει να προτείνει βελτιώσεις και να εισαγάγει Πολιτικες κατά της Διαφθοράς . Πόσο εύκολο είναι να ανατποκριθεί στα καθήκοντα κάποιος που δεν έχει καν δοκιμαστεί αν μπορεί να ολοκληρώσει έστω το πρόγραμμα Πιστοποίησης; Νομίζω ότι βάλλεται ο θεσμός με αυτήν τη διάταξη , πριν ακόμα λειτουργήσει .

- **17 Μαΐου 2022, 11:43 |**

Η παράγραφος 3 του άρθρου 82 του ν. 4795/2021 διαμορφώνεται ως εξής:«3. Για το χρονικό διάστημα που θα χρειαστεί για την πιστοποίηση ικανού αριθμού ατόμων που θα στελεχώσουν το θεσμό του Σύμβουλου Ακεραιότητας από την έναρξη ισχύος του παρόντος, ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας μπορούν να επιλέγονται και να τοποθετούνται υπάλληλοι, κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ με πτυχίο ή μεταπτυχιακό τίτλο στους κλάδους της ψυχολογίας και της συμβουλευτικής, χωρίς να διαθέτουν υποχρεωτικά Πιστοποιητικό Επάρκειας Συμβούλου Ακεραιότητας και με δικαίωμα εγγραφής στο Μητρώο του άρθρου 26, εφόσον δεν συντρέχουν στο πρόσωπό τους τα κωλύματα εγγραφής στο Μητρώο Συμβούλων Ακεραιότητας σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 26. Λοιπά κριτήρια και προϋποθέσεις επιλογής μπορεί να τεθούν με την πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος που θα εκδοθεί για την πρώτη εφαρμογή του παρόντος. Οι υπάλληλοι που θα επιλεγούν ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας κατ` εφαρμογή της παρούσας μπορούν προαιρετικά μετά την επιλογή τους και κατά τη διάρκεια της θητείας τους να παρακολουθήσουν το πρόγραμμα πιστοποίησης Συμβούλων Ακεραιότητας.»

- **13 Μαΐου 2022, 12:17 |**

Από την θέση σε ισχύ του Μέρους Β' του ν.4795/2021 (Α'62/17-4-21), έχει ήδη πιστοποιηθεί -με την εντατική εργασία του ΕΚΔΔΑ, της ΕΑΔ, και του ΥΠΕΣ- υπερδιπλάσιος αριθμός Συμβούλων Ακεραιότητας, καθόσον οι υφιστάμενες θέσεις ανέρχονται σε 18 (14 σε Υπουργεία + 4 σε άλλους φορείς που αξιοποιήσαν τη δυνατότητα της παρ. 1 του άρθρου 80 του εν λόγω νόμου).Επιπλέον έχει οργανωθεί το ειδικό πληροφοριακό σύστημα για το Δίκτυο Συμβουλών Ακεραιότητας, για την υποστήριξη τους, με μέριμνα της ΕΑΔ.Επομένως, ο σκοπός θέσπισης της πρόβλεψης για μεταβατική επιλογή και τοποθέτηση μη-πιστοποιημένου προσωπικού, εντός

αποκλειστικούς 2ετους προθεσμίας, έχει εν πολλοίς αποδυναμωθεί αφού ήδη έχει παρέλθει ικανό χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο δημιουργήθηκε η απαραίτητη δεξαμενή υποψηφίων.Η ενεργοποίηση του Μητρώου Συμβούλων Ακεραιότητας στη Γ.Γ.Ανθρωπίνου Δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών, η ένταξη των πιστοποιημένων και πιστοποιούμενων Συμβούλων Ακεραιότητας σε αυτό κατά το άρθρο 23 του ν. 4795/2021, και η πιστή τήρηση της διαδικασίας του άρθρου 28 του ίδιου νόμου για την κάλυψη των θέσεων αυτών χωρίς άλλες ειδικές νομοθετικές προβλέψεις, θα ενισχύσει την αξιοπιστία του θεσμού από την έναρξη του, τόσο εντός των φορέων που συνειδητά θα επιλέξουν να τον ενεργοποιήσουν, όσο και ευρύτερα.Είναι σαφές ότι όσοι υπάλληλοι ενδιαφέρονται για το νέο θεσμό έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν τα σχετικά -εξειδικευμένα και πλέον απαιτητικά- προγράμματα του ΕΚΔΔΑ τα οποία συνεχίζονται με εντατικούς ρυθμούς. Η επιτυχής (και όχι απλή) παρακολούθηση είναι κρίσιμο προαπαιτούμενο τόσο επί του τύπου όσο και επί της ουσίας, καθώς υπάρχουν και περιπτώσεις μη-επιτυχούς ολοκλήρωσης και κατεπέκταση αδυναμίας κατοχής της προβλεπόμενης επαγγελματικής επάρκειας. Πολύ δε περισσότερο αν αναλογιστεί κανείς το εύρος των επιμέρους αντικειμένων, την καινοτομία του νέου θεσμού, και την νεά κουλτούρα – αντίληψη των πραγμάτων που προωθεί.

- **12 Μαΐου 2022, 12:57 |**

Η εν λόγω διάταξη χρήζει περαιτέρω τροποποίησης ως προς τη δυνατότητα επιλογής μη πιστοποιημένων συμβούλων ακεραιότητας για μεταβατικό διάστημα 2 ετών από την ημερομηνία έναρξης του ν.4795/2021.

Δεδομένου ότι έχουν ήδη πραγματοποιηθεί 2 κύκλοι πιστοποίησης από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης ενώ επικείται άμεσα η έναρξη του επόμενου κύκλου, θα έπρεπε να προηγούνται στις διαδικασίες επιλογής οι πιστοποιημένοι Σύμβουλοι Ακεραιότητας οι οποίοι έχουν ήδη λάβει την εξειδικευμένη κατάρτιση που απαιτεί η εκτέλεση ενός τόσο σημαντικού έργου.

Περαιτέρω η πρόβλεψη για την ανάληψη καθηκόντων από άτομα τα οποία δεν έχουν λάβει κατάρτιση αλλά θα υποχρεούνται να πιστοποιηθούν κάποια στιγμή κατά τη διάρκεια της θητείας τους (άρα ακόμη και στο τέλος της τριετίας) καθιστά επισφαλή τη λειτουργία του θεσμού και συνιστά απαξίωσή του.

- **11 Μαΐου 2022, 13:03 |**

η λογική λέει ότι τις θέσεις του συμβούλου ακεραιότητας θα πρέπει να καταλαμβάνουν πιστοποιημένοι για το σκοπό αυτό υπάλληλοι και να έπονται οι χωρίς πιστοποίηση. Αλλιώς μέχρι να ολοκληρωθεί το μεταβατικό στάδιο θα πληρωθούν θέσεις από μη πιστοποιημένους, πρακτική που δε συνάδει με τη διαφάνεια και την βαρύτητα που έχει δοθεί στην διαδικασία πιστοποίησης.

- **11 Μαΐου 2022, 12:26 |**

Δεν είναι δυνατό υπάλληλος χωρίς πιστοποίηση να αναλάβει την Θέση του Συμβ. Ακέραιότητας. Πρέπει να επιλέγονται πιστοποιημένοι Σύμβουλοι και μέλη του αντίστοιχου Μητρώου. Η διαταξη μπορεί να είναι καταχρηστικά ωφέλιμη σε υπαλλήλους που δεν κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες

ΑΡΘΡΟ 48

- **24 Μαΐου 2022, 21:00 |**

Γιατί δεν αντιδρούν οι υπάλληλοι του ΕΚΔΔΑ αν θίγονται; Η διαβούλευση γι αυτό είναι;

- **24 Μαΐου 2022, 21:03 |**

Ντροπή είναι να είσαι αιθεροβάμων

- **24 Μαΐου 2022, 21:18 |**

Να διακοπούν οι αποσπάσεις στο ΕΚΔΔΑ.

- **24 Μαΐου 2022, 21:39 |**

Το υπάρχον προσωπικό μπορεί να καλύψει τις αναφερόμενες ανάγκες.

- **24 Μαΐου 2022, 21:51 |**

Το άρθρο να αποσυρθεί. Στο ΕΚΔΔΑ υπηρετεί μόνιμο στελεχιακό δυναμικό υψηλού υψιτέδου και τυπικών προσόντων που μπορεί να καλύψει τις αναφερόμενες ανάγκες.

- **24 Μαΐου 2022, 19:25 | ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΥΠΕΣ**

Δεν υπάρχει κανένας λόγος να εκτίθεται το ΕΚΔΔΑ με διατάξεις εξαιρετικές που δημιουργούν εντυπώσεις ευνοιοκρατίας…

- **16 Μαΐου 2022, 08:43 |**

Αυτό το άρθρο αποτελεί καταστρατήγηση όσων αναφέρονται στον Δημοσιουπαλληλικό κώδικα και την επιτομή της «τακτοποίησης» των δικών μας ανθρώπων.
Σήμερα για να εργαστεί κάποιος στο ΕΚΔΔΑ θα πρέπει:
Α) ή να διοριστεί μέσω ΑΣΕΠ αλλά αυτή η διαδικασία δεν κινητοποιείται από τη Διοίκηση του ΕΚΔΔΑ
Β) ή να αποσπαστεί μέσω της Κινητικότητας ως διοικητικός υπάλληλος. Στο παρελθόν ενώ είχαν υποβληθεί αιτήσεις από ενδιαφερόμενους μέσω της Κινητικότητας, αρκετοί δεν έλαβαν απάντηση ούτε κλήθηκαν για συνέντευξη.
Γ) ή να αποσπαστεί σε θέση Υπεύθυνου Σπουδών και Έρευνας. Με αυτό τον τρόπο χωρίς καμμία πρόσκληση αποσπώνται γνωστοί και φίλοι χωρίς να ενδιαφέρει το γνωστικό τους αντικείμενο. Έτσι γίνεται συσσώρευση «επιστημόνων» σε συγκεκριμένα γνωστικά αντικείμενα με ανυπαρξία τους σε άλλα. Φυσικά οι περισσότεροι απομακρύνονται από το Φορέα μετά από μια αλλαγή κυβέρνησης με συνοπτικές διαδικασίες. Μόνο μια φορά οι αποσπάσεις αυτές έχουν γίνει μετά από πρόσκληση μέσω ΑΣΕΠ σε συγκεκριμένα γνωστικά αντικείμενα, συγκεκριμένα το 2016.
Δ) ή να αποσπαστεί σε θέση Υπεύθυνου Σπουδών και Έρευνας και αυτόματα με απόφαση του ΔΣ να τοποθετηθεί Διευθυντής σε μία από τις εκπαιδευτικές μονάδες του ΕΚΔΔΑ. Με αυτό τον τρόπο η προηγούμενη και η τρέχουσα διοίκηση κατάφερε να τοποθετήσει Διευθυντές με χαμηλότατα προσόντα υποβαθμίζοντας το κύρος του Φορέα.
Αλλά και η ίδια η Πρόεδρος του ΕΚΔΔΑ έχει τοποθετηθεί χωρίς να έχει προκηρυχθεί η θέση μέσω του ΑΣΕΠ αλλά με προσωρινή τοποθέτηση τάχα λόγω «Covid» ενώ έχει παρέλθει 1,5 έτος από την τοποθέτηση της και τα όργανα του ΑΣΕΠ συνεδριάζουν πλέον εξ αποστάσεως.
Από την άλλη μεριά στο ΕΚΔΔΑ η διαδικασία επιλογής Διευθυντών στις διοικητικές μονάδες δεν έχει ολοκληρωθεί ενώ έχουν παρέλθει έξι μήνες από την υποβολή των αιτήσεων με μόνο 6 αιτήσεις για 3 θέσεις. Αυτή η καθυστέρηση συνδέεται άμεσα με την επιλογή Προϊσταμένων που θα ακολουθήσει. Για αυτό το λόγο υποβάλλεται το εν λόγω άρθρο. Για να επιτρέψει στους γνωστούς και φίλους που έχουν αποσπαστεί σε θέσεις «Υπευθύνων Σπουδών και Έρευνας» να παρακάμψουν όλη τη διαδικασία και να τοποθετηθούν άμεσα σε θέσεις Προϊσταμένων. Κάποιοι από αυτούς ήδη υπηρετούν σε ρόλους που πάλι έχουν υλοποιηθεί μέσω διορισμού όπως η θέση του Επιστημονικού Συμβούλου του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης.
ΝΑ ΑΠΟΣΥΡΘΕΙ ΤΟ ΑΡΘΡΟ ΑΜΕΣΑ. ΕΙΝΑΙ ΝΤΡΟΠΗ.

ΑΡΘΡΟ 49

-

ΑΡΘΡΟ 50

- **24 Μαΐου 2022, 20:39 | ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΑΡΧΩΝ**

Η παροχή εξουσιοδοτήσεων στον Υπουργό Εσωτερικών για την έκδοση αποφάσεων που αφορούν τη λειτουργία των Ανεξάρτητων Αρχών αποτελεί ευθεία παρέμβαση στην ανεξαρτησία και τη λειτουργία τους. Οι αποφάσεις αυτές πρέπει να εκδίδονται από τις ίδιες τις Αρχές.

- **24 Μαΐου 2022, 11:42 | ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΣΠΑ**

Παράγραφος 8.
Για να εξασφαλιστεί η συμμετοχή των υπαλλήλων στην επίτευξη στόχων, είναι σκόπιμο το σύστημα στοχοθεσίας να τεθεί βάσει των αρμοδιοτήτων της κάθε υπηρεσίας και όχι ως γενική στοχοθεσία ενός προγράμματος ή Υπουργείου.

ΑΡΘΡΟ 51

-

ΑΡΘΡΟ 52

- **12 Μαΐου 2022, 10:15 |**

Άρθρο 12 – Νόμος 4354/2015 – Προωθημένη μισθολογική εξέλιξηΤο άρθρο 12 πότε ακριβώς θα ενεργοποιηθεί; Έχουν περάσει 7 χρόνια και οι υπηρεσίες του δημοσίου δεν έχουν οριστικοποιήσει εκθέσεις αξιολόγησης από το 2018. Υπάρχει πολιτική βούληση για πραγμαικές αυξήσεις στους μισθούς των ΔΥ;Προσωπική ΔιαφοράΘα πρέπει να επεκταθεί σε όλους τους ΔΥ ανεξαρτήτως ημ. πρόσληψης. Αλλιώς δεν μιλάμε για κράτος δικαίου.ΠΔ 69Η βαθμολογική αναγνώριση δεν έχει κανένα αντίκρυσμα εάν δεν συνοδεύεται από την αντίστοιχη μισθολογική, από την προυπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα.13ος 14ος μισθόςΠρέπει να επανέλθουν στο δημόσιο ο 13ος και 14ος έστω ενσωματωμένοι στους 12 μισθούς. Εάν αυτά τα αυτονόητα θέματα δεν μπορούν να ρυθμιστούν πώς θα θεσμιστούν συστήματα μπόνους ως κίνητρο για επίτευξη στόχων από ανθρώπους που θα αμοίβονται με 700 ευρώ και θα διαχειρίζονται τα δις του Τ. Ανάκαμψης?

Εάν ο μισθός του ΔΥ είναι στα όρια της φτώχειας τα φαινόμενα της απάθειας αλλά και της διαφθοράς θα αυξάνονται.

Η φτωχοποίηση των ΔΥ δεν πρόκειται να επιφέρει ούτε ποιοτική αλλά ούτε και ποσοτική αναβαθμιση των υπηρεσιών του Δημοσίου τομέα. Τα ικανά και καταρτισμένα στελέχη θα φεύγουν και οι υπόλοιποι απλά δεν θα ασχολούνται.

η μόνιμη επωδός ότι οι ΔΥ φταίνε για όλα πρέπει να σταματήσει.

Το μισθολόγιο πρέπει να συνδεθεί με το οργανόγραμμα και κάθε θέση να έχει το δικό της μισθό. Μέτα μιλάμε και για μπόνους.

ΑΡΘΡΟ 53

-

ΑΡΘΡΟ 54

-

Στ. Έκθεση νομιμότητας

24.	Συναφείς συνταγματικές διατάξεις	
	- Παρ. 1 άρθρου 5 και 103 (η αρχή της αξιοκρατίας στη δημόσια διοίκηση) - Παρ. 1 άρθρου 25 και 103 (η αρχή της διαφάνειας στη δημόσια διοίκηση)	
25.	Ενωσιακό δίκαιο	
❒	Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο *(συμπεριλαμβανομένου του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων)*	
❒	Κανονισμός	
❒	Οδηγία	
❒	Απόφαση	
26.	Συναφείς διατάξεις διεθνών συνθηκών ή συμφωνιών	
❒	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
❒	Διεθνείς συμβάσεις	

27.	Συναφής νομολογία των ανωτάτων και άλλων εθνικών δικαστηρίων, καθώς και αποφάσεις των Ανεξάρτητων Αρχών	
		Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης
❒	Ανώτατο ή άλλο εθνικό δικαστήριο (αναφέρατε)	

❒	Ανεξάρτητη Αρχή (αναφέρατε)	
28.	Συναφής ευρωπαϊκή και διεθνής νομολογία	
		Στοιχεία & βασικό περιεχόμενο απόφασης
❒	Νομολογία Δικαστηρίου Ε.Ε.	
❒	Νομολογία Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	
❒	Άλλα ευρωπαϊκά ή διεθνή δικαστήρια ή διαιτητικά όργανα	

Ζ. Πίνακας τροποποιούμενων ή καταργούμενων διατάξεων

29.	Τροποποίηση – αντικατάσταση – συμπλήρωση διατάξεων	
	Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης	*Υφιστάμενες διατάξεις*
	Άρθρο 31 **Κίνητρα για την ορθή και ολοκληρωμένη εφαρμογή του Κ.Π.Α.- Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 5 ν. 4440/2016 και παρ. 6 άρθρου 51 ν. 4622/2019** 1. Στην παρ. 1 του άρθρου 5 του ν. 4440/2016 (Α' 224), περί αρμοδιοτήτων της Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας, προστίθεται νέο τελευταίο εδάφιο και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Στο Υπουργείο Εσωτερικών συστήνεται Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας, η οποία,	**ν. 4440/2016** **Παρ. 1 άρθρου 5** **Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας** «1. Στο Υπουργείο Εσωτερικών συστήνεται Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας, η οποία, λαμβάνοντας υπόψητο 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

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, για την ανακατανομή του προσωπικού σε υπηρεσίες του Δημοσίου μετά από αναδιάρθρωση υπηρεσιών, συγχώνευση φορέων ή μεταβολή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος των φορέων και εν γένει για ζητήματα σχετικά με την πολιτική κινητικότητας και τη στελέχωση του Δημοσίου. Επιπλέον, η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας αποφασίζει για τη μετάταξη υπαλλήλων στον κλάδο ΠΕ Επιτελικών Στελεχών της Διοίκησης. Κατά την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου, για την αξιολόγηση των αιτημάτων των φορέων, καθώς και την τεκμηρίωση σοβαρών και επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών, συνεκτιμάται η προσκόμιση από τον φορέα πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κοινού Πλαισίου Αξιολόγησης.». 2. Στο τέλος της περ (α) της παρ. 6 του άρθρου 51 του ν. 4622/2019 (Α' 133) προστίθεται εδάφιο και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής: «6. Μέχρι το τέλος του μηνός Μαΐου κάθε έτους, τα αρμόδια Υπουργεία καταρτίζουν, με βάση τον πολυετή	αιτήματα υπαλλήλων για συνυπηρέτηση, για αιτήματα υπαλλήλων για απόσπαση ή μετάταξη για αποδεδειγμένα ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους υγείας, για την ανακατανομή του προσωπικού σε υπηρεσίες του Δημοσίου μετά από αναδιάρθρωση υπηρεσιών, συγχώνευση φορέων ή μεταβολή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος των φορέων και εν γένει για ζητήματα σχετικά με την πολιτική κινητικότητας και τη στελέχωση του Δημοσίου. Επιπλέον, η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας αποφασίζει για τη μετάταξη υπαλλήλων στον κλάδο ΠΕ Επιτελικών Στελεχών της Διοίκησης.». **ν. 4622/2019** **Παρ. 6 άρθρο 51** «6. Μέχρι το τέλος του μηνός Μαΐου κάθε έτους, τα αρμόδια Υπουργεία καταρτίζουν, με βάση τον πολυετή προγραμματισμό του άρθρου 3 του ν. 4590/2019, καταστάσεις με το τακτικό και εποχικό προσωπικό που αιτούνται να εγκριθεί προς πρόσληψη για το επόμενο έτος, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα, στο πλαίσιο των προσχεδίων δράσης τους. Στις καταστάσεις του προηγούμενου εδαφίου συμπεριλαμβάνεται και το προσω πικό για τους εποπτευόμενους από αυτά φορείς, καθώς και τις οικείες ανεξάρτητες αρχές. Γ ια τους Ο.Τ.Α. α` και β` βαθμού και τους εποπτευόμενους φορείς αυτών (Υποτο-μέας S1313 του Μητρώου Φορέων Γενικής Κυβέρνησης της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής) συντάσσεται χωριστό ετήσιο αίτημα, το οποίο υποβάλλεται από το αρμόδιο για τους Ο.Τ.Α. Υπουργείο, στο Υπουργείο που είναι αρμόδιο για τα θέματα διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού του δημοσίου. Τα αιτήματα κάθε Υπου

προγραμματισμό του άρθρου 3 του ν. 4590/2019, καταστάσεις με το τακτικό και εποχικό προσωπικό που αιτούνται να εγκριθεί προς πρόσληψη για το επόμενο έτος, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα, στο πλαίσιο των προσχεδίων δράσης τους. Στις καταστάσεις του προηγούμενου εδαφίου συμπεριλαμβάνεται και το προσωπικό για τους εποπτευόμενους από αυτά φορείς, καθώς και τις οικείες ανεξάρτητες αρχές. Για τους Ο.Τ.Α. α` και β` βαθμού και τους εποπτευόμενους φορείς αυτών (Υποτομέας S1313 του Μητρώου Φορέων Γενικής Κυβέρνησης της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής) συντάσσεται χωριστό ετήσιο αίτημα, το οποίο υποβάλλεται από το αρμόδιο για τους Ο.Τ.Α. Υπουργείο, στο Υπουργείο που είναι αρμόδιο για τα θέματα διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού του δημοσίου. Τα αιτήματα κάθε Υπουργείου συνοδεύονται από συνοπτική έκθεση που περιλαμβάνει: (α) Τεκμηρίωση αναγκαιότητας, για την πρόσληψη του προσωπικού, βάσει των στρατηγικών προτεραιοτήτων και αναγκών του, βάσει των αναγκών του εκάστοτε πολυετούς σχεδιασμού. Για την τεκμηρίωση αναγκαιότητας πρόσληψης προσωπικού συνεκτιμάται η προσκόμιση από τον φορέα πιστοποιητικού ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κ.Π.Α., (β) τον αριθμό των κενών θέσεων του φορέα, (γ) τον αναγκαίο χρόνο ολοκλήρωσης των προσλήψεων και, επιπλέον, εφόσον πρόκειται για εποχικό προσωπικό, τη χρονική διάρκεια της απασχόλησης,	ργείου συνοδεύονται από συνοπτική έκθεση που περιλαμβάνει: (α) Τεκμηρίωση αναγκαιότητας, για την πρόσληψη του προσωπικού, βάσει των στρατηγικών προτεραιοτήτων και αναγκών του, βάσει των αναγκών του εκάστοτε πολυετούς σχε-διασμού, (β) τον αριθμό των κενών θέσεων του φορέα, (γ) τον αναγκαίο χρόνο ολοκλήρωσης των προσλήψεων και, επιπλέον, εφόσον πρόκειται για εποχικό προσωπικό, τη χρονική διάρκεια της απασχόλησης, (δ) το ύψος της προκαλούμενης δαπάνης για το έτος πρόσληψης, τον τρόπο κάλυψης αυτής, και, επιπλέον, εφόσον πρόκειται για τακτικό προσωπικό, τη συνολική προκαλούμενη επιβάρυνση για κάθε επόμενο έτος και (ε) τις ανάγκες που καλύπτονται από τη διαδικασία της κινητικότητας.».

(δ) το ύψος της προκαλούμενης δαπάνης για το έτος πρόσληψης, τον τρόπο κάλυψης αυτής, και, επιπλέον, εφόσον πρόκειται για τακτικό προσωπικό, τη συνολική προκαλούμενη επιβάρυνση για κάθε επόμενο έτος και (ε) τις ανάγκες που καλύπτονται από τη διαδικασία της κινητικότητας.».	
Άρθρο 37 **Αρμοδιότητες Επιτροπής Δεοντολογίας της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας - Προσθήκη περ. ε' στην παρ. 1 του άρθρου 74 του ν. 4622/2019** Στην παρ. 1 του άρθρου 74 του ν. 4622/2019 (Α' 133) προστίθεται περ. ε' και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Συστήνεται στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας του Κεφαλαίου Γ` του παρόντος Μέρους, Επιτροπή Δεοντολογίας με τις ακόλουθες αρμοδιότητες: (α) επιλαμβάνεται κάθε θέματος που παραπέμπει σε αυτήν ο Πρωθυπουργός για ζητήματα δεοντολογίας και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις του άρθρου 68 του παρόντος, (β) εξετάζει τα αιτήματα που υποβάλλονται στο πλαίσιο των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 73, (γ) δύναται να ελέγχει και αυτεπαγγέλτως την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου και να προτείνει την επιβολή των κυρώσεων του άρθρου 75, (δ) γνωμοδοτεί επί σχεδίων κωδίκων δεοντολογίας για τα πρόσωπα που	**ν. 4622/2019** **Παρ. 1 άρθρου 74** **Επιτροπή Δεοντολογίας** «1. Συστήνεται στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας του Κεφαλαίου Γ` του παρόντος Μέρους, Επιτροπή Δεοντολογίας με τις ακόλουθες αρμοδιότητες: (α) επιλαμβάνεται κάθε θέματος που παραπέμπει σε αυτήν ο Πρωθυπουργός για ζητήματα δεοντολογίας και αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις του άρθρου 68 του παρόντος, (β) εξετάζει τα αιτήματα που υποβάλλονται στο πλαίσιο των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 73, (γ) δύναται να ελέγχει και αυτεπαγγέλτως την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου και να προτείνει την επιβολή των κυρώσεων του άρθρου 75, (δ) γνωμοδοτεί επί σχεδίων κωδίκων δεοντολογίας για τα πρόσωπα που διορίζονται στις θέσεις του άρθρου 68 ή για λοιπούς δημοσίους υπαλλήλους ή λειτουργούς της δημόσιας διοίκησης, που παραπέμπει σε αυτήν ο Πρωθυπουργός.».

διορίζονται στις θέσεις του άρθρου 68 ή για λοιπούς δημόσιους υπαλλήλους ή λειτουργούς της δημόσιας διοίκησης, που παραπέμπει σε αυτήν ο Πρωθυπουργός και (ε) εξετάζει, αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν αναφοράς, ενδεχόμενη παραβίαση των υποχρεώσεων του άρθρου 76 και προτείνει την επιβολή των κυρώσεων του άρθρου 75.».	
Άρθρο 38 **Κωλύματα και ασυμβίβαστα μετακλητών υπαλλήλων και ειδικών συμβούλων - Τροποποίηση άρθρου 76 ν. 4622/2019** Στο άρθρο 76 του ν. 4622/2019 (Α' 133) επέρχονται οι εξής αλλαγές: α) στον τίτλο μετά από τις λέξεις «μετακλητών υπαλλήλων» προστίθενται οι λέξεις «και ειδικών συμβούλων», β) στην παρ. 1 μετά από τις λέξεις «διορισμός σε θέση μετακλητού υπαλλήλου» προστίθενται οι λέξεις «, καθώς και ανάθεση καθηκόντων σε ειδικό σύμβουλο», γ) στην παρ. 2 μετά από τις λέξεις «κατοχή της θέσης μετακλητού υπαλλήλου» προστίθενται οι λέξεις «και η ανάθεση καθηκόντων ειδικού συμβούλου», δ) στην παρ. 2 προστίθεται δεύτερο εδάφιο, ε) στην παρ. 4 προστίθενται δεύτερο και τρίτο εδάφιο, στ) μετά την παρ. 4 προστίθενται νέες παρ. 4Α και 4Β, ι) στην παρ. 5 μετά από τις λέξεις «ο μετακλητός υπάλληλος» προστίθενται οι λέξεις «ή ο ειδικός σύμβουλος» και το άρθρο 76 διαμορφώνεται ως εξής:	**ν. 4622/2019** **Άρθρο 76** **Κωλύματα και ασυμβίβαστα** **μετακλητών υπαλλήλων** «1. Διορισμός σε θέση μετακλητού υπαλλήλου δεν μπορεί να γίνει, αν στο πρόσωπο του υποψηφίου για διορισμό συντρέχει κώλυμα από εκείνα που προβλέπει ο νόμος για τον διορισμό δημοσίου πολιτικού διοικητικού υπαλλήλου, καθώς και στην περίπτωση που ο υποψήφιος για διορισμό τυγχάνει σύζυγος ή συμβίος/α, κατά την έννοια του άρθρου 1 του ν. 4356/2015 ή συγγενής πρώτου ή δεύτερου βαθμού μέλους της Κυβέρνησης ή Υφυπουργού. 2. Η κατοχή της θέσης μετακλητού υπαλλήλου σε ιδιαίτερα γραφεία ή στην Προεδρία της Κυβέρνησης δεν συνεπάγεται την αναστολή άσκησης του οικείου ελευθέριου επαγγέλματος ή λειτουργήματος. 3. Η τοποθέτηση σε θέση Διευθυντή ιδιαίτερου γραφείου μέλους της Κυβέρνησης ή Υφυπουργού ή Γενικού Γραμματέα ή σε θέση μετακλητού Προϊσταμένου στην Προεδρία της Κυβέρνησης, αναστέλλει την άσκηση

«Άρθρο 76 Κωλύματα και ασυμβίβαστα μετακλητών υπαλλήλων και ειδικών συμβούλων 1. Διορισμός σε θέση μετακλητού υπαλλήλου, καθώς και ανάθεση καθηκόντων σε ειδικό σύμβουλο δεν μπορεί να γίνει, αν στο πρόσωπο του υποψηφίου για διορισμό συντρέχει κώλυμα από εκείνα που προβλέπει ο νόμος για τον διορισμό δημοσίου πολιτικού διοικητικού υπαλλήλου, καθώς και στην περίπτωση που ο υποψήφιος για διορισμό τυγχάνει σύζυγος ή συμβίος/α, κατά την έννοια του άρθρου 1 του ν. 4356/2015 ή συγγενής πρώτου ή δεύτερου βαθμού μέλους της Κυβέρνησης ή Υφυπουργού. 2. Η κατοχή της θέσης μετακλητού υπαλλήλου και η ανάθεση καθηκόντων ειδικού συμβούλου σε ιδιαίτερα γραφεία ή στην Προεδρία της Κυβέρνησης δεν συνεπάγεται την αναστολή άσκησης του οικείου ελευθέριου επαγγέλματος ή λειτουργήματος. Εντός ενός (1) μηνός από την ανάληψη των καθηκόντων τους, οι μετακλητοί υπάλληλοι και οι ειδικοί σύμβουλοι υποβάλλουν προς τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού του οικείου φορέα, εφόσον υπάρχει, ή τον Προϊστάμενο Διεύθυνσης που είναι αρμόδιος για θέματα προσωπικού, δήλωση σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες που διατηρούν. 3. Η τοποθέτηση σε θέση Διευθυντή ιδιαίτερου γραφείου μέλους της Κυβέρνησης ή Υφυπουργού ή	του ελευθέριου επαγγέλματος ή λειτουργήματος του τοποθετούμενου προσώπου. 4. Σε κάθε περίπτωση μη αναστολής άσκησης ελευθέριου επαγγέλματος ή λειτουργήματος του παρόντος άρθρου, ισχύουν οι διατάξεις των άρθρων 71 και 72 παράγραφοι 2 και 3 του παρόντος. 5. Εάν διαπιστωθεί με οποιονδήποτε τρόπο η παραβίαση των ως άνω διατάξεων, ο μετακλητός υπάλληλος παύεται άμεσα και του επιβάλλονται οι κυρώσεις του άρθρου 75.»

Γενικού Γραμματέα ή σε θέση μετακλητού Προϊσταμένου στην Προεδρία της Κυβέρνησης, αναστέλλει την άσκηση του ελευθέριου επαγγέλματος ή λειτουργήματος του τοποθετούμενου προσώπου. 4. Σε κάθε περίπτωση μη αναστολής άσκησης ελευθέριου επαγγέλματος ή λειτουργήματος του παρόντος άρθρου, ισχύουν οι διατάξεις των άρθρων 71 και 72 παράγραφοι 2 και 3 του παρόντος. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, οι μετακλητοί υπάλληλοι και οι ειδικοί σύμβουλοι συμμορφώνονται με κώδικα δεοντολογίας, τον οποίο καταρτίζει η Εθνική Αρχή Διαφάνειας. Οι λεπτομέρειες για την κατάρτιση κώδικα δεοντολογίας για τους μετακλητούς υπαλλήλους και τους ειδικούς συμβούλους προσδιορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας. 4Α. Η απαγόρευση της παρ. 4 του άρθρου 70 ισχύει και για τους μετακλητούς υπαλλήλους και τους ειδικούς συμβούλους. 4Β. Μετά τη λήξη των καθηκόντων τους για οποιονδήποτε λόγο, οι μετακλητοί υπάλληλοι και οι ειδικοί σύμβουλοι υποβάλλουν δήλωση προς τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού του οικείου φορέα, εφόσον, υπάρχει, ή τον Προϊστάμενο Διεύθυνσης που είναι αρμόδιος για θέματα προσωπικού, σχετικά με την επαγγελματική δραστηριότητα την οποία θα	

ασκήσουν. Για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) μηνών από την αποχώρησή τους, οφείλουν να λαμβάνουν άδεια κατόπιν αίτησης στην Επιτροπή Δεοντολογίας του άρθρου 74 για οποιαδήποτε επαγγελματική ή επιχειρηματική δραστηριότητα που σχετίζεται με τη δραστηριότητα του φορέα στον οποίο απασχολήθηκαν, εφόσον αυτή μπορεί να δημιουργήσει σύγκρουση συμφερόντων. Οι παρ. 3, 4 και 5 του άρθρου 73 ισχύουν και για τους μετακλητούς υπαλλήλους και τους ειδικούς συμβούλους. 5. Εάν διαπιστωθεί με οποιονδήποτε τρόπο η παραβίαση των ως άνω διατάξεων, ο μετακλητός υπάλληλος ή ο ειδικός σύμβουλος παύεται άμεσα και του επιβάλλονται οι κυρώσεις του άρθρου 75.».	
Άρθρο 40 **Ρυθμίσεις για τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου - Τροποποίηση άρθρου 9 ν. 4795/2021** 1. Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4795/2021 (Α' 62) μετά τις λέξεις «του άρθρου 2» διαγράφονται οι λέξεις «, στις Ανεξάρτητες Αρχές» και η παρ. 2 διαμορφώνεται ως εξής: «2. Στους εποπτευόμενους φορείς του άρθρου 2, καθώς και στους ΟΤΑ α` και β` βαθμού, συστήνεται Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, εφόσον συντρέχουν τα κριτήρια του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν στον φορέα και του ύψους του προϋπολογισμού τους. Πρόσθετα ή διαφορετικά κριτήρια μπορεί να τεθούν σύμφωνα με την	ν. 4795/2021 **Άρθρο 9** **Σύσταση, οργάνωση και στελέχωση της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου** «1. Με την επιφύλαξη της παρ. 2, σε κάθε φορέα του άρθρου 2 συστήνεται Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου. Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου συστήνεται στα Υπουργεία ως οργανική μονάδα επιπέδου Διεύθυνσης και στους λοιπούς φορείς επιπέδου ανάλογου με την οργανωτική τους δομή. 2. Στους εποπτευόμενους φορείς του άρθρου 2, στις Ανεξάρτητες Αρχές, καθώς και στους ΟΤΑ α` και β` βαθμού, συστήνεται Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, εφόσον συντρέχουν τα κριτήρια του αριθμού των υπαλλήλων που υπηρετούν στον φορέα και του

παρ. 3 του άρθρου 79, με γνώμονα τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες, καθώς και τα χαρακτηριστικά των εν λόγω φορέων.» 2.Τα δύο πρώτα εδάφια της παρ. 6 του άρθρου 9 του ν. 4795/2021 τροποποιούνται με την προσθήκη αναφοράς στην αδυναμία λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και η παρ. 6 διαμορφώνεται ως εξής: «6. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνο κατόπιν προηγούμενης αιτιολογημένης απόφασης του επικεφαλής του φορέα της παρ. 2, που διαπιστώνει την αδυναμία σύστασης ή λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου κατ' εφαρμογή των παρ. 2 έως 5, η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου μπορεί να ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Ειδικά για τους ΟΤΑ α' βαθμού, η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου μπορεί να ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, κατόπιν προηγούμενης αιτιολογημένης απόφασης του επικεφαλής αυτών, που διαπιστώνει την αδυναμία σύστασης ή λειτουργίας Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου. Στις περιπτώσεις αυτές, οι σχετικές αποφάσεις κοινοποιούνται στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας και τα πορίσματα των διενεργούμενων εσωτερικών ελέγχων υποβάλλονται άμεσα στις αρχές του άρθρου 22, προς άσκηση των κατά νόμο συντονιστικών και εποπτικών τους αρμοδιοτήτων.».	ύψους του προϋπολογισμού τους. Πρόσθετα ή διαφορετικά κριτήρια μπορεί να τεθούν σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 79, με γνώμονα τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες, καθώς και τα χαρακτηριστικά των εν λόγω φορέων. 3. Δύο ή περισσότεροι φορείς που δεν έχουν τη δυνατότητα να συστήσουν ίδια Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, βάσει των κριτηρίων της παρ. 2, μπορούν να συστήσουν κοινή Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου. 4. Στην περίπτωση που είναι εφικτή η σύσταση Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου αλλά κρίνεται απαραίτητη για την αποτελεσματική της λειτουργία η συνδρομή επαγγελματιών με τεχνογνωσία και δεξιότητες που δεν υπάρχουν εντός του φορέα, τότε μπορεί, κατόπιν προηγούμενης αιτιολογημένης απόφασης του επικεφαλής αυτού, να ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών η υποστήριξη της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου. 5. Στην περίπτωση που η σύσταση ή η λειτουργία της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου δεν είναι εφικτή σύμφωνα με τις παρ. 2 έως 4, οι φορείς της παρ. 2 υπάγονται στη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου του εποπτεύοντος φορέα τους. 6. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνο κατόπιν προηγούμενης αιτιολογημένης απόφασης του επικεφαλής του φορέα της παρ. 2, που διαπιστώνει την αδυναμία σύστασης Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου κατ` εφαρμογή των παρ. 2 έως 4, η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου μπορεί να ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό

	πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Ειδικά για τους ΟΤΑ α` βαθμού, η λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου μπορεί να ανατίθεται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, κατόπιν προηγούμενης αιτιολογημένης απόφασης του επικεφαλής αυτών, που διαπιστώνει την αδυναμία σύστασης Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου. Στις περιπτώσεις αυτές, οι σχετικές αποφάσεις κοινοποιούνται στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας και τα πορίσματα των διενεργούμενων εσωτερικών ελέγχων υποβάλλονται άμεσα στις αρχές του άρθρου 22, προς άσκηση των κατά νόμο συντονιστικών και εποπτικών τους αρμοδιοτήτων. 7. Ο Προϊστάμενος της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου τελεί σε λειτουργική σχέση αναφοράς με τον επικεφαλής του φορέα. Στο πλαίσιο αυτής: α) Ο επικεφαλής του φορέα: αα) εγκρίνει το περιεχόμενο του Κανονισμού Λειτουργίας της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, αβ) εγκρίνει το Εγχειρίδιο Εσωτερικών Ελέγχων της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, αγ) εγκρίνει το Ετήσιο Πρόγραμμα Εργασιών της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, αδ) εκδίδει τις εντολές εσωτερικών ελέγχων και παροχής συμβουλευτικών έργων της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου.

	β) Ο Προϊστάμενος της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου: βα) υποβάλλει στον επικεφαλής του φορέα Ετήσια Έκθεση με Γνώμη, ββ) υποβάλλει στον επικεφαλής του φορέα τις εκθέσεις ελέγχου και παροχής συμβουλευτικού έργου της Μονάδας, βγ) υποβάλλει στον επικεφαλής του φορέα αναφορές σχετικά με την υλοποίηση των ενεργειών που συμφωνήθηκαν στο πλαίσιο των ελέγχων, βδ) ενημερώνει τον επικεφαλής του φορέα για θέματα διακυβέρνησης, διαδικασιών διαχείρισης κινδύνου και του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου, προκειμένου να λαμβάνει γνώση για στρατηγικές, επιχειρησιακές και λειτουργικές εξελίξεις και να εντοπίζει εγκαίρως ζητήματα που χρήζουν αντιμετώπισης. 8. Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου στελεχώνεται από υπαλλήλους κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ ή κατά περίπτωση και από ένστολο προσωπικό και ειδικό επιστημονικό προσωπικό (στο εξής: εσωτερικοί ελεγκτές) και ΔΕ για τη γραμματειακή υποστήριξη της υπηρεσίας, κατόπιν συνεκτίμησης της ελεγκτικής προϋπηρεσίας στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, καθώς και τυχόν διαπιστεύσεων ή πιστοποιήσεών τους, συναφών με τον εσωτερικό έλεγχο. Στη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου προϊστανται υπάλληλοι που πληρούν τις προϋποθέσεις επιλογής σε μονάδα αντίστοιχου επιπέδου, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις. Εξακολουθούν να ισχύουν ειδικότερες διατάξεις κάθε φορέα που προβλέπουν εξειδικευμένα προσόντα ή

	προϋποθέσεις για τη στελέχωση της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου αυτού. Οι Προϊστάμενοι και οι υπάλληλοι της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου που ασκούν καθήκοντα εσωτερικού ελεγκτή, υποχρεούνται, εντός δώδεκα (12) μηνών από την έναρξη του ειδικού προγράμματος της παρ. 10 ή από την τοποθέτησή τους στη Μονάδα, να λάβουν το Πιστοποιητικό Ελεγκτικής Επάρκειας Εσωτερικού Ελεγκτή της παρ. 10, εκτός αν διαθέτουν ήδη διαπίστευση ή πιστοποίηση συναφή με τον εσωτερικό έλεγχο. Σε περίπτωση της μη εκπλήρωσης της ανωτέρω υποχρέωσης αίρεται η τοποθέτησή τους στη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου. Τα καθήκοντα του Προϊσταμένου και του προσωπικού της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου είναι ασυμβίβαστα με οπιαδήποτε άλλα καθήκοντα που δεν σχετίζονται με το έργο της Μονάδας. 9. Το άρθρο 101 του ν. 4622/2019 (Α` 133) εφαρμόζεται αναλόγως για το προσωπικό που υπηρετεί στις Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου, κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων του. 10. Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) οργανώνει ειδικό πρόγραμμα ελεγκτικής επάρκειας εσωτερικού ελεγκτή. Το ειδικό πρόγραμμα ελεγκτικής επάρκειας υποχρεούνται να παρακολουθήσουν, ώστε να λάβουν τη σχετική πιστοποίηση και οι ήδη υπηρετούντες στις Μονάδες Εσωτερικού Ελέγχου που ασκούν καθήκοντα εσωτερικού ελεγκτή, σύμφωνα με τους ειδικότερους όρους του παρόντος.
Άρθρο 41	**ν. 4795/2021**

Εξουσιοδοτική διάταξη ως προς τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρο 79 ν. 4795/2021 Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 79 του ν. 4795/2021 (Α' 62) μετά τις λέξεις «του άρθρου 9» διαγράφονται οι λέξεις «ή του αρμοδίου οργάνου διοίκησης των Ανεξάρτητων Αρχών» και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής: «3. Με απόφαση του εποπτεύοντος Υπουργού κάθε φορέα της παρ. 2 του άρθρου 9, κατόπιν γνώμης του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας και ειδικώς για τους Ο.Τ.Α. α` και β` βαθμού, κατόπιν γνώμης της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδας, αντίστοιχα, εξειδικεύονται τα κριτήρια σύστασης Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στους φορείς αυτούς. Με την ίδια απόφαση δύνανται να καθορίζονται και πρόσθετα ή διαφορετικά κριτήρια σύστασης από τα προβλεπόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 9, καθώς και η οργάνωση, στελέχωση και λειτουργία αυτών με γνώμονα τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες και χαρακτηριστικά των εν λόγω φορέων.»	**Παρ. 3 άρθρου 79** «3. Με απόφαση του εποπτεύοντος Υπουργού κάθε φορέα της παρ. 2 του άρθρου 9 ή του αρμόδιου οργάνου διοίκησης των Ανεξάρτητων Αρχών, κατόπιν γνώμης του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας και ειδικώς για τους Ο.Τ.Α. α` και β` βαθμού, κατόπιν γνώμης της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδας και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδας, αντίστοιχα, εξειδικεύονται τα κριτήρια σύστασης Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου στους φορείς αυτούς. Με την ίδια απόφαση δύνανται να καθορίζονται και πρόσθετα ή διαφορετικά κριτήρια σύστασης από τα προβλεπόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 9, καθώς και η οργάνωση, στελέχωση και λειτουργία αυτών με γνώμονα τις οργανωτικές και επιχειρησιακές ανάγκες και χαρακτηριστικά των εν λόγω φορέων.».
Άρθρο 43 **Νομοτεχνική βελτίωση - Τροποποίηση της παρ. 1 άρθρου 83 ν. 4795/2021** Στην παρ. 1 του άρθρου 83 του ν. 4795/2021 (Α' 62), περί καταργούμενων διατάξεων, αντικαθίσταται η επιφύλαξη του	**ν. 4795/2021** **Παρ. 1 άρθρου 83** **Καταργούμενες διατάξεις** «Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται οι ακόλουθες διατάξεις:

άρθρου 53 με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 81 και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Η παρ. 3 του άρθρου 11 του ν. 3697/2008 (Α` 194), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 25 του ν. 4025/2011 (Α` 228), εκτός του πρώτου εδαφίου, με την επιφύλαξη της παρ. 3 του άρθρου 81 του παρόντος.».	1. Η παρ. 3 του άρθρου 11 του ν. 3697/2008 (Α` 194), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 25 του ν. 4025/2011 (Α` 228), εκτός του πρώτου εδαφίου, με την επιφύλαξη του άρθρου 53 του παρόντος.»
Άρθρο 44 **Αποδοχές Συμβούλου Ακεραιότητας – Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 29 ν. 4795/2021** Στο τέλος της παρ. 3 του άρθρου 29 του ν. 4795/2021 (Α' 62) προστίθεται τέταρτο εδάφιο και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής: «3. Η θέση του Συμβούλου Ακεραιότητας είναι πλήρους απασχόλησης. Με απόφαση του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας ο υπάλληλος που έχει επιλεγεί σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας τοποθετείται στο Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας του φορέα για τον οποίο έχει επιλεγεί, εφόσον ανήκει οργανικά σε αυτόν. Σε διαφορετική περίπτωση, με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας ο υπάλληλος που επιλέγεται σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας αποσπάται στη Γενική Διεύθυνση Ακεραιότητας και Λογοδοσίας της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας χωρίς να καταλαμβάνει οργανική θέση κατά παρέκκλιση της παρ. 7 του άρθρου 96 του ν. 4622/2019 (Α` 133) και στη συνέχεια	**ν. 4795/2021** **Άρθρο 29 παρ. 3** «3. Η θέση του Συμβούλου Ακεραιότητας είναι πλήρους απασχόλησης. Με απόφαση του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας ο υπάλληλος που έχει επιλεγεί σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας τοποθετείται στο Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας του φορέα για τον οποίο έχει επιλεγεί, εφόσον ανήκει οργανικά σε αυτόν. Σε διαφορετική περίπτωση, με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας ο υπάλληλος που επιλέγεται σε θέση Συμβούλου Ακεραιότητας αποσπάται στη Γενική Διεύθυνση Ακεραιότητας και Λογοδοσίας της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας χωρίς να καταλαμβάνει οργανική θέση κατά παρέκκλιση της παρ. 7 του άρθρου 96 του ν. 4622/2019 (Α` 133) και στη συνέχεια τοποθετείται στο Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας του φορέα υποδοχής.».

τοποθετείται στο Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας του φορέα υποδοχής. Ο ανωτέρω υπάλληλος διατηρεί το σύνολο των αποδοχών της οργανικής του θέσης, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις χορήγησής τους, συμπεριλαμβανομένης τυχόν προσωπικής διαφοράς του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α' 176).».	
Άρθρο 45 **Σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στις ανεξάρτητες αρχές – Τροποποίηση παρ. 1 άρθρου 80 ν. 4795/2021** Στο τέλος της παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4795/2021 (Α' 62) προστίθεται τρίτο εδάφιο, και η παρ. 1 διαμορφώνεται ως εξής: «1. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών κατόπιν εισήγησης του αρμόδιου Υπουργού ή του επικεφαλής του φορέα, η οποία υποβάλλεται στον Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας για παροχή γνώμης, είναι δυνατή η σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στους φορείς του τρίτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 23. Με την απόφαση σύστασης του προηγούμενου εδαφίου δύναται να προβλέπεται ότι το Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας που συνιστάται σε έναν Ο.Τ.Α. α` βαθμού είναι αρμόδιο και για άλλους Ο.Τ.Α. α` βαθμού. Ειδικά για τις Ανεξάρτητες Αρχές είναι δυνατή η σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας με απόφαση των αρμοδίων οργάνων διοίκησής τους.».	**ν. 4795/2021** **Παρ. 1 άρθρου 80** «Εξουσιοδοτικές διατάξεις Μέρους Β` 1. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών κατόπιν εισήγησης του αρμόδιου Υπουργού ή του επικεφαλής του φορέα, η οποία υποβάλλεται στον Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας για παροχή γνώμης, είναι δυνατή η σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στους φορείς του τρίτου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 23. Με την απόφαση σύστασης του προηγούμενου εδαφίου δύναται να προβλέπεται ότι το Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας που συνιστάται σε έναν Ο.Τ.Α. α` βαθμού είναι αρμόδιο και για άλλους Ο.Τ.Α. α` βαθμού.».

	Άρθρο 46 **Μεταβατική διάταξη ως προς Συμβούλους Ακεραιότητας - Τροποποίηση παρ. 3 άρθρου 82 ν. 4795/2021** Στο πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 82 του ν. 4795/2021 (Α' 62) μετά τη φράση «να τοποθετούνται υπάλληλοι» διαγράφονται οι λέξεις «Υπουργείων ή Ανεξάρτητων Αρχών» και η παρ. 3 διαμορφώνεται ως εξής: «3. Για χρονικό διάστημα που δεν δύναται να υπερβεί τα δύο (2) έτη από την έναρξη ισχύος του παρόντος, ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας μπορούν να επιλέγονται και να τοποθετούνται υπάλληλοι, κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, χωρίς να διαθέτουν υποχρεωτικά Πιστοποιητικό Επάρκειας Συμβούλου Ακεραιότητας και χωρίς να έχουν εγγραφεί στο Μητρώο του άρθρου 26, εφόσον δεν συντρέχουν στο πρόσωπό τους τα κωλύματα εγγραφής στο Μητρώο Συμβούλων Ακεραιότητας σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 26. Λοιπά κριτήρια και προϋποθέσεις επιλογής μπορεί να τεθούν με την πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος που θα εκδοθεί για την πρώτη εφαρμογή του παρόντος. Οι υπάλληλοι που θα επιλεγούν ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας κατ` εφαρμογή της παρούσας υποχρεούνται μετά την επιλογή τους και κατά τη διάρκεια της θητείας τους να παρακολουθήσουν το πρόγραμμα πιστοποίησης Συμβούλων Ακεραιότητας.»	**ν. 4795/2021** **Παρ. 3 άρθρου 82** «3. Για χρονικό διάστημα που δεν δύναται να υπερβεί τα δύο (2) έτη από την έναρξη ισχύος του παρόντος, ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας μπορούν να επιλέγονται και να τοποθετούνται υπάλληλοι Υπουργείων ή Ανεξάρτητων Αρχών, κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, χωρίς να διαθέτουν υποχρεωτικά Πιστοποιητικό Επάρκειας Συμβούλου Ακεραιότητας και χωρίς να έχουν εγγραφεί στο Μητρώο του άρθρου 26, εφόσον δεν συντρέχουν στο πρόσωπό τους τα κωλύματα εγγραφής στο Μητρώο Συμβούλων Ακεραιότητας σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 26. Λοιπά κριτήρια και προϋποθέσεις επιλογής μπορεί να τεθούν με την πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος που θα εκδοθεί για την πρώτη εφαρμογή του παρόντος. Οι υπάλληλοι που θα επιλεγούν ως Σύμβουλοι Ακεραιότητας κατ` εφαρμογή της παρούσας υποχρεούνται μετά την επιλογή τους και κατά τη διάρκεια της θητείας τους να παρακολουθήσουν το πρόγραμμα πιστοποίησης Συμβούλων Ακεραιότητας.»
30.	Κατάργηση διατάξεων	

Διατάξεις αξιολογούμενης ρύθμισης που προβλέπουν κατάργηση	*Καταργούμενες διατάξεις*
Άρθρο 52 **Καταργούμενες διατάξεις** Από τη θέση σε ισχύ του παρόντος καταργούνται: α) Τα άρθρα 14 έως 23 του ν. 4369/2016 (Α' 33) περί συστήματος αξιολόγησης, με την επιφύλαξη της παρ. 1 του άρθρου 50, β) τα άρθρα 1, 2 και 4 έως 9 του ν. 3230/2004 (Α' 44) περί στόχων και μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των δημόσιων υπηρεσιών, γ) οι παρ. 4 έως 8 του άρθρου 15 του π.δ. 19/2016 (Α' 28) περί διαδικασίας και σύνταξης έκθεσης αξιολόγησης για το προσωπικό της Ρυθμιστικής Αρχής Λιμένων.	**<u>ν. 4369/2016</u>** **Αρθρα 14-23** **Άρθρο 14** Πεδίο εφαρμογής 1. Στις διατάξεις του συστήματος αξιολόγησης του παρόντος υπάγονται οι τακτικοί πολιτικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.): α) του Δημοσίου, β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α΄ και β΄ βαθμού, γ) των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), συμπεριλαμβανομένου του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α.), δ) το προσωπικό των Ανεξάρτητων Αρχών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων, ε) οι υπάλληλοι των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων (Π.Ε.Δ.), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε.), στ) οι υπάλληλοι των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθοδόξου Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών

	θρησκειών, οι οποίοι επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό. 2. Στις διατάξεις του συστήματος αξιολόγησης του παρόντος δεν υπάγονται: α) οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, β) οι θρησκευτικοί λειτουργοί των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθοδόξου Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό, γ) οι υπάλληλοι και λειτουργοί που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Μέρους Β΄ του ν. 3205/2003 (Α΄ 297).«, καθώς και το Ειδικό Τεχνικό Εργαστηριακό Προσωπικό (Ε.Τ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι.». 3. Η αξιολόγηση και η συμμετοχή των δημοσίων υπαλλήλων στη διαδικασία θέσης στόχων, όπως και γενικότερα στη λειτουργία της διοίκησης, αποσκοπούν στη βελτίωση της ατομικής απόδοσης κάθε υπαλλήλου και συνολικά της απόδοσης έργου της δημόσιας υπηρεσίας. 4. Ειδικά συστήματα αξιολόγησης διατηρούνται σε ισχύ. **Άρθρο 15** Αξιολογητές 1. Αξιολογητές των υπαλλήλων και των προϊσταμένων οργανικών μονάδων κατά τις διατάξεις του παρόντος είναι οι δύο ιεραρχικά προϊστάμενοι τους κατά

	τη σειρά της οργανικής διάρθρωσης με τον τρόπο που ορίζεται στο επόμενο άρθρο. Στην περίπτωση των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, αξιολογητές είναι ο οικείος Υπουργός ή ο Αναπληρωτής Υπουργός ή ο Υφυπουργός και ο Γενικός ή ο Ειδικός Γραμματέας ή τα δύο (2) ανώτερα μονοπρόσωπα διοικητικά όργανα της Υπηρεσίας. Αν δεν υπάρχουν, αξιολογητής είναι μόνο το ανώτερο μονοπρόσωπο διοικητικό όργανο. Στην περίπτωση των προϊσταμένων Διευθύνσεων, όπου ελλείπει θέση Γενικού Διευθυντή, αξιολογητές είναι τα δύο (2) ανώτερα μονοπρόσωπα διοικητικά όργανα της Υπηρεσίας. Όπου δεν υπάρχει δεύτερος ιεραρχικά προϊστάμενος, την αξιολόγηση διενεργεί αποκλειστικά ο ένας. 2. Ως προϊστάμενοι κατά την έννοια της παραγράφου 1 νοούνται οι πολιτικοί υπάλληλοι με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή αξιωματικοί των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας, που κατέχουν θέση, η οποία αποτελεί την κορυφή της οικείας οργανικής μονάδας, καθώς και οι μετακλητοί ή με θητεία υπάλληλοι, οι οποίοι κατέχουν τέτοια θέση βάσει ειδικών διατάξεων, συμπεριλαμβανομένων και των νομίμων αναπληρωτών τους. 3. Προκειμένου για αυτοτελείς υπηρεσιακές μονάδες αποκεντρωμένων ή αυτοτελών δημοσίων υπηρεσιών ή Ν.Π.Δ.Δ., ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας ή ο Συντονιστής Αποκεντρωμένης Διοίκησης ή το μονομελές όργανο διοίκησης και, αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης, συντάσσουν εκθέσεις αξιολόγησης για τους

	προϊσταμένους οργανικών μονάδων που υπάγονται απευθείας σε αυτούς και για τους υπαλλήλους που υπηρετούν στο γραφείο τους ή υπάγονται σε αυτούς. 4. Οι εκθέσεις αξιολόγησης των υπαλλήλων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος και υπηρετούν σε γραφείο Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού συντάσσονται από τον Διευθυντή του οικείου Γραφείου. Εάν δεν υπάρχει Διευθυντής, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται από τον Υπουργό, τον Αναπληρωτή Υπουργό ή τον Υφυπουργό. Η έκθεση αξιολόγησης του Διευθυντή του Γραφείου του Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού συντάσσεται από τον οικείο Υπουργό, τον Αναπληρωτή Υπουργό ή τον Υφυπουργό, εφόσον αυτός υπάγεται στις διατάξεις του παρόντος. 5. Οι εκθέσεις αξιολόγησης προϊσταμένων αυτοτελών οργανικών μονάδων επιπέδου Διεύθυνσης ή Τμήματος, οι οποίες υπάγονται απευθείας σε Υπουργό, Αναπληρωτή Υπουργό ή Υφυπουργό συντάσσονται από τους τελευταίους. 6. Οι εκθέσεις αξιολόγησης των προϊσταμένων διευθύνσεων, αυτοτελών τμημάτων ή αυτοτελών γραφείων καθώς και των υπαλλήλων των υπηρεσιών Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού συντάσσονται από τον Δήμαρχο και τον Περιφερειάρχη αντίστοιχα, εφόσον οι πιο πάνω υπάλληλοι υπάγονται απευθείας σε αυτούς. «7. Για τους αποσπασμένους υπαλλήλους συντάσσονται εκθέσεις αξιολόγησης από τους προϊσταμένους

	των υπηρεσιών, στις οποίες είναι αποσπασμένοι, εφόσον υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος. Για τους αποσπασμένους υπαλλήλους σε υπηρεσίες στις οποίες εφαρμόζεται ειδικό σύστημα αξιολόγησης συντάσσονται εκθέσεις αξιολόγησης με βάση και το σύστημα αξιολόγησης του παρόντος από τους προϊσταμένους των υπηρεσιών στις οποίες είναι αποσπασμένοι. Ειδικά ως προς τους αποσπασμένους υπαλλήλους σε γραφεία βουλευτών ή Ελλήνων βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, αξιολογητής θεωρείται ο οικείος βουλευτής ή ευρωβουλευτής. Στην περίπτωση αυτή δεν εφαρμόζονται τα άρθρα 20, 22, 23 και 24.». 8. Κάθε αξιολογητής υποχρεούται να συντάσσει εκθέσεις αξιολόγησης για όλους τους υπαλλήλους αρμοδιότητάς του, εφόσον προϊστατο αυτών κατά το προηγούμενο έτος για έξι (6) τουλάχιστον μήνες, ανεξάρτητα αν είχε τοποθετηθεί με σχετική απόφαση ή όχι, έστω και αν κατά το χρόνο σύνταξης των εκθέσεων υπηρετεί σε άλλη υπηρεσία, με την επιφύλαξη του δεύτερου εδαφίου της περίπτωσης γ` της παραγράφου 2 του άρθρου 16. Άρθρο 16 Έκθεση αξιολόγησης 1. Η έκθεση αξιολόγησης περιλαμβάνει τουλάχιστον: α) Τους τίτλους σπουδών του υπαλλήλου, καθώς και τις δραστηριότητες επιμόρφωσης κατά το έτος στο οποίο αναφέρεται η αξιολόγηση. β) Συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέσθηκε από την οργανική μονάδα

	(Διεύθυνση, Τμήμα) στην οποία ανήκει ο αξιολογούμενος, κατά την περίοδο που αξιολογείται. γ) Συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέσθηκε από τον αξιολογούμενο, κατά την περίοδο που αξιολογείται. δ) Τα στοιχεία της συμβουλευτικής συνέντευξης του άρθρου 19. ε) Τη βαθμολογία του αξιολογούμενου βάσει των κριτηρίων των επόμενων παραγράφων. 2. α) Η αξιολόγηση της απόδοσης του προσωπικού πραγματοποιείται κάθε έτος. Το χρονικό διάστημα διενέργειας της ετήσιας αξιολόγησης καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών. Η ηλεκτρονική διεξαγωγή της διαδικασίας αξιολόγησης των υπαλλήλων και των Προϊσταμένων οργανικών μονάδων διενεργείται μέσω ειδικής πλατφόρμας, που εντάσσεται στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου. β) Η προθεσμία της περ. α΄ ισχύει και για τους αξιολογητές που αποβάλλουν την ιδιότητά τους αυτή πριν την ολοκλήρωση της ηλεκτρονικής διεξαγωγής της διαδικασίας αξιολόγησης της εκάστοτε αξιολογικής περιόδου, λόγω τοποθέτησης, μετάθεσης, μετακίνησης, απόσπασης, μετάταξης ή διορισμού σε άλλη υπηρεσία. γ) Αν ο προϊστάμενος άσκησε καθήκοντα για έξι (6) τουλάχιστον μήνες αλλά η υπαλληλική σχέση λύθηκε, λόγω παραίτησης ή αυτοδίκαιης απόλυσης από την υπηρεσία, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται και

	υποβάλλονται με μέριμνα της αρμόδιας μονάδας προσωπικού, πριν από την αποχώρησή του. Κατ' εξαίρεση, όταν αξιολογητές είναι ο Υπουργός, ο Αναπληρωτής Υπουργός, ο Υφυπουργός, ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας, το μονομελές όργανο διοίκησης ή ο Πρόεδρος συλλογικού οργάνου διοίκησης ή ο Διευθυντής του Γραφείου του Υπουργού, Αναπληρωτή Υπουργού ή Υφυπουργού, μπορεί να συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης και για χρονικό διάστημα τουλάχιστον τριών (3) μηνών υπηρεσίας και σε περίπτωση που οι πιο πάνω αποχωρήσουν από τη θέση τους μπορεί να συντάσσονται εκθέσεις αξιολόγησης μέχρι και εξήντα (60) ημέρες μετά την αποχώρησή τους. δ) Σε περίπτωση πραγματικής αδυναμίας του προϊσταμένου που ενεργεί ως μοναδικός αξιολογητής, τις εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσει ο νόμιμος αναπληρωτής του, εφόσον αυτός εκτελούσε χρέη αναπληρωτή προϊσταμένου για τουλάχιστον το ένα τρίτο (1/3) της αξιολογικής περιόδου. Σε αντίθετη περίπτωση, καθώς και όταν δεν υπάρχει νόμιμος αναπληρωτής, οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται κατ' εξαίρεση από τον άμεσο προϊστάμενο του αξιολογητή. ε) Με την επιφύλαξη των διατάξεων του δεύτερου εδαφίου της περ. γ΄ της παρ. 2, σε καμία περίπτωση δεν συντάσσεται έκθεση αξιολόγησης για χρονικό διάστημα μικρότερο των έξι (6) μηνών. στ) Οι αξιολογητές έχουν υποχρέωση να διενεργούν την αξιολόγηση των υφισταμένων τους. Η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού ή Διοικητικού μεριμνά για τον ορισμό των αξιολογούμενων και των

	αξιολογητών και την ορθή τήρηση των διαδικασιών αξιολόγησης. Οι εκθέσεις αξιολόγησης δύναται να συμπληρώνονται και με πρωτοβουλία του αξιολογούμενου ή του αξιολογητή. Ειδικά για την αξιολογική περίοδο του έτους 2017, με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης καθορίζεται το χρονικό διάστημα, κατά το οποίο διενεργείται η αξιολόγηση, καθώς και οι επιμέρους φάσεις αυτής. 3. α) Αρμόδια για την τήρηση των διαδικασιών αξιολόγησης είναι η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού ή Διοικητικού. Αν διαπιστώνεται οποιαδήποτε παράλειψη ή πλημμελής ή μη ορθή συμπλήρωση, η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού ή Διοικητικού μεριμνά για την αρμοδίως ορθή συμπλήρωση ή διόρθωση. Μετά την ολοκλήρωση της βαθμολόγησης από τους αξιολογητές, η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού ή Διοικητικού διενεργεί έλεγχο εγκυρότητας των εκθέσεων. β) Κάθε έκθεση αξιολόγησης γνωστοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία Προσωπικού ή Διοικητικού υποχρεωτικά στον υπάλληλο που αφορά. γ) Ο υπάλληλος έχει πρόσβαση οποτεδήποτε στις οριστικοποιημένες εκθέσεις αξιολόγησής του. Ο υπάλληλος δικαιούται να ζητεί οποτεδήποτε από την αρμόδια υπηρεσία Προσωπικού ή Διοικητικού και να λαμβάνει με κάθε πρόσφορο τρόπο πλήρη γνώση ή και αντίγραφο των εκθέσεων αξιολόγησής του. 4. Ο τελικός βαθμός της αξιολόγησης προκύπτει από το μέσο όρο των

	βαθμολογιών των δύο (2) αξιολογητών. Αν η απόκλιση μεταξύ των δ (,όπως ύο (2) αξιολογητών υπερβαίνει τις είκοσι τέσσερις (24) εκατοστιαίες μονάδες, αη βαθμολόγηση είναι η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21, στην οποία παραπέμπονται υποχρεωτικά οι σχετικές εκθέσεις αξιολόγησης. 5. Με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης ίζεται κάθε θέμα σχετικό με τη μορφή και το περιεχόμενο των Εκθέσεων Αξιολόγησης και του ανώνυμου ερωτηματολογίου αξιολόγησης των προϊσταμένων από τους υφισταμέ νους, καθώς και κάθε άλλη λεπτομέρεια εφαρμογής της διαδικασίας αξιολόγησης. Άρθρο 17 Κριτήρια και διαδικασία αξιολόγησης υπαλλήλων 1. Τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών κατατάσσονται στις εξής κατηγορίες: Α. Γνώση του αντικειμένου, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα Β. Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά Γ. Αποτελεσματικότητα 2. Κάθε κατηγορία κριτηρίων αναλύεται σε επιμέρους κριτήρια, ως ακολούθως: Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ α) Διοικητική ικανότητα, επαγγελματική επάρκεια, δυνατότητα εφαρμογής των γνώσεων και της

	εμπειρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου. β) Ολοκληρωμένη γνώση του διοικητικού έργου του φορέα (Υπουργείου, αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ.). γ) Επίδειξη ενδιαφέροντος, ανάπτυξη δεξιοτήτων και αφοσίωση κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων. δ) Πρωτοβουλία, καινοτομίες, ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου. ε) Εκπόνηση σχετικών μελετών, άρθρων ή προτάσεων και βράβευση τέτοιων εργασιών. στ) Ανάληψη ευθυνών και ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων συναφών προς τη φύση της υπηρεσίας. Ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου. Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ζ) Επικοινωνία και άριστη συνεργασία με συνυπηρε-τούντες στην ίδια ή άλλη υπηρεσιακή μονάδα, υπαλλήλους. η) Συμπεριφορά προς τους πολίτες, καθώς και άμεση εξυπηρέτηση των αναγκών τους. Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ θ) Ποσοτική και ποιοτική εργασιακή απόδοση (ιδίως: διαχείριση κρίσεων, αναβάθμιση εργασιακού

	περιβάλλοντος, προστιθέμενη αξία διοικητικού έργου). ι) Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας και συμμετοχής στη στοχοθεσία του Τμήματος. 3. Στο η΄ κριτήριο αξιολογούνται μόνο οι υπάλληλοι που λόγω των αρμοδιοτήτων τους έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό. Το ι΄ κριτήριο βαθμολογείται μόνο εφόσον έχουν τεθεί στόχοι για το έτος που αφορά η αξιολόγηση. 4. Κάθε επιμέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από τους αξιολογητές με ένα ακέραιο βαθμό, που κατά την αντικειμενική κρίση αρμόζει για τον αξιολογούμενο. Η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το 0 έως το 100. 5. Με τους βαθμούς από 90 έως 100 βαθμολογούνται οι άριστοι υπάλληλοι, οι οποίοι έχουν επιδείξει όλως εξαιρετική επίδοση στα καθήκοντα τους. Ως όλως εξαιρετική επίδοση νοείται η προσφορά έργου υψηλού επιπέδου από τον αξιολογούμενο, από το οποίο προέκυψε σημαντικό όφελος για την Υπηρεσία. Για τη βαθμολογία με βαθμό 90 και άνω απαιτείται ειδική αιτιολογία της βαθμολογίας αυτής για τα κριτήρια αξιολόγησης, με καταγραφή πραγματικών στοιχείων και δεδομένων που τη στοιχειοθετούν και εξετάζεται υποχρεωτικά από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21, η οποία είτε οριστικοποιεί τη βαθμολογία είτε τη διορθώνει με παράθεση πλήρους αιτιολογίας. 6. Με τους βαθμούς από 75 έως 89 βαθμολογούνται οι πολύ επαρκείς υπάλληλοι, οι οποίοι μπορούν να

	ανταποκριθούν πλήρως στις απαιτήσεις της υπηρεσίας τους, να αντιμετωπίσουν κάθε υπηρεσιακό ζήτημα και περιστασιακά μόνο ενδεχομένως να χρειάζονται ελάχιστη υποβοήθηση στο έργο τους. 7. Με τους βαθμούς από 60 έως 74 βαθμολογούνται οι επαρκείς υπάλληλοι που επιδιώκουν σταθερά να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της υπηρεσίας, αλλά δεν ανταποκρίνονται στα παραπάνω κριτήρια. 8. Με τους βαθμούς από 50 έως 59 βαθμολογούνται οι μερικώς επαρκείς υπάλληλοι, οι οποίοι αποδίδουν κάτω του συνηθισμένου μέτρου και μπορεί να χρειάζονται υποβοήθηση στο έργο τους. 9. Με τους βαθμούς από 40 έως 49 βαθμολογούνται οι μέτριοι υπάλληλοι, οι οποίοι κατά κανόνα χρειάζονται υποβοήθηση στο έργο τους. 10. Με τους βαθμούς από 25 έως 39 βαθμολογούνται οι ανεπαρκείς υπάλληλοι. 11. Με τους βαθμούς 0 έως 24 βαθμολογούνται οι ακατάλληλοι για τη συγκεκριμένη υπηρεσία υπάλληλοι. 12. Βαθμολογία κάτω του βαθμού εξήντα (60) πρέπει υποχρεωτικά να αιτιολογείται ειδικά και να θεμελιώνεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία και δεδομένα του προσωπικού Μητρώου του υπαλλήλου, όπως η επιβολή πειθαρχικών ποινών, δυσμενών παρατηρήσεων των προϊσταμένων του ή άλλων αντικειμενικών στοιχείων που να καταδεικνύουν προδήλως μειωμένη

	ανταπόκριση στα υπηρεσιακά καθήκοντα. Εάν ελλείπουν παρόμοια υποστηρικτικά στοιχεία της δυσμενούς βαθμολογίας, ο υπάλληλος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης που προβλέπεται στο άρθρο 21, σύμφωνα με τα άρθρα 20 και 21. 13. α) Το κριτήριο ι΄ βαθμολογείται ανάλογα με το βαθμό ανταπόκρισης των υπαλλήλων στη στοχοθεσία του τμήματος και στην ατομική τους στοχοθεσία και απαιτείται πάντοτε ειδική και τεκμηριωμένη αιτιολογία. Πριν από τη βαθμολόγηση του κριτηρίου αυτού προηγείται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 23, υπό την ευθύνη και την προεδρία του οικείου προϊσταμένου Διεύθυνσης σύγκληση της Ολομέλειας του Τμήματος για τη συλλογική αξιολόγηση και ατομική αυτοαξιολό-γηση κάθε υπαλλήλου, σε σχέση με τη στοχοθεσία του. Η αυτοαξιολόγηση δεν καταλήγει σε πρόταση βαθμολογίας κάθε υπαλλήλου, αλλά εντοπίζει προβλήματα και επιτεύγματα του τμήματος και λαμβάνεται υπόψη από τον αξιολογητή για τη διαμόρφωση της αιτιολογίας της βαθμολογίας του. β) Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, το εν λόγω κριτήριο δε βαθμολογείται, αν δεν έχει προηγηθεί διαδικασία στοχοθεσίας, σύμφωνα με το νόμο αυτόν. 14. Μετά την οριστικοποίηση των εκθέσεων αξιολόγησης, η αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού/Διοικητικού γνωστοποιεί την έκθεση αξιολόγησης στον αξιολογούμενο.

	15. Στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης συνιστάται Διεύθυνση Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης υπό τη Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η Διεύθυνση Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης παρακολουθεί και διαχειρίζεται στατιστικά δεδομένα και χρονοσειρές δεδομένων και συντάσσει εκθέσεις ανάλυσης δεδομένων των βαθμολογιών αξιολόγησης. Όπου παρατηρείται συστηματική εμφάνιση ακραίων τιμών βαθμολόγησης, είτε υψηλών είτε χαμηλών, μπορεί με απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης, κατόπιν σχετικής εισήγησης της Διεύθυνσης Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης, να εφαρμόζεται «συντελεστής διόρθωσης». Με επιμέλεια της Διεύθυνσης Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης εκδίδονται σε ετήσια βάση οδηγίες για τη βαθμολόγηση στο πλαίσιο της αξιολόγησης. 16. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, η οποία εκδίδεται εντός τριών (3) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος, καθορίζονται οι λεπτομέρειες εφαρμογής του άρθρου αυτού. Άρθρο 18 Κριτήρια και διαδικασία αξιολόγησης προϊσταμένων οργανικών μονάδων

	1. Τα κριτήρια αξιολόγησης των προϊσταμένων οργανικών μονάδων κατατάσσονται στις εξής κατηγορίες: Α. Γνώση του αντικειμένου, αντίληψη, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα Β. Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά Γ. Διοικητικές ικανότητες Δ. Αποτελεσματικότητα 2. Κάθε κατηγορία κριτηρίων αναλύεται στα εξής επιμέρους κριτήρια: Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΑΝΤΙΛΗΨΗ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ α) Επαγγελματική επάρκεια. Αξιολογείται η γνώση του αντικειμένου της δημόσιας διοίκησης, η ικανότητα οργάνωσης του ατομικού και συλλογικού φόρτου εργασίας και η ευθυκρισία. β) Αντίληψη και ικανότητα λύσης προβλημάτων. Αξιολογείται η ορθή σύλληψη των προβλημάτων, η ικανότητα αντίληψης σύνθετων καταστάσεων και θέση προτεραιοτήτων, η πρόβλεψη και έγκαιρη αντιμετώπιση συνεπειών και η ορθή διαχείριση κρίσεων. γ) Πρωτοβουλία - Καινοτομίες. Αξιολογείται η ανάπτυξη δημιουργικών και πρακτικών λύσεων, η δυνατότητα για συνεχή βελτίωση της απόδοσης και

	δημιουργικότητας και η εισαγωγή και αποδοχή καινοτόμων μεθόδων. Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ δ) Συμπεριφορά προς πολίτες. Εξυπηρέτηση του κοινού. ε) Επικοινωνία και συνεργασία με τους προϊσταμένους. στ) Επικοινωνία και συνεργασία με τους υφισταμένους. Αξιολογείται η ικανότητα ακριβούς και σαφούς επικοινωνίας, προφορικής και γραπτής, η ικανότητα διαπραγμάτευσης αλλά και αντίληψης των προβλημάτων επικοινωνίας, η επίδειξη σεβασμού στη διαφορετικότητα. Γ. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ζ) Ικανότητα να προγραμματίζει, οργανώνει, συντονίζει και ελέγχει τις εργασίες της μονάδας του. Αξιολογείται η ηγετική ικανότητα, ιδίως ως προς την προετοιμασία μελλοντικών στελεχών και την κατανομή έργου στο προσωπικό ευθύνης τους. η) Ικανότητα να καθοδηγεί, ενημερώνει, παρακινεί τους υπαλλήλους, να αναπτύσσει τις επαγγελματικές και προσωπικές ικανότητες και δεξιότητες τους, να παρέχει κίνητρα συνεχούς επιμόρφωσης, να δίνει παραδείγματα εξωστρεφούς παρουσίας σε συνέδρια, ημερίδες και διεθνείς διοργανώσεις. θ) Ικανότητα αντικειμενικής και αμερόληπτης αξιολόγησης.

	ι) Ικανότητα λήψης αποτελεσματικών αποφάσεων, ιδίως σε συνθήκες κρίσης. Δ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ια) Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας. 3. Στο δ΄ κριτήριο αξιολογούνται μόνο οι προϊστάμενοι, των οποίων οι οργανικές μονάδες έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό. Το ια΄ κριτήριο βαθμολογείται μόνον αν έχουν τεθεί στόχοι για το έτος που αφορά η αξιολόγηση. 4. Κάθε επιμέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από τους αξιολογητές με ένα ακέραιο βαθμό που, κατά την αντικειμενική κρίση, αρμόζει στο αντίστοιχο κριτήριο για τον αξιολογούμενο. Η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το 0 έως το 100. 5. Με βαθμό από 90 έως 100 βαθμολογούνται οι άριστοι προϊστάμενοι που έχουν σημειώσει κατά την περίοδο αξιολόγησης όλως εξαιρετική επίδοση. Ως όλως εξαιρετική επίδοση νοείται η υψηλού επιπέδου ικανότητα συντονισμού της οργανικής μονάδας για την επίτευξη συγκεκριμένων προδιαγεγραμμένων στόχων από τους οποίους προέκυψε σημαντικό όφελος για το φορέα. Για τη βαθμολογία με βαθμό από 90 και πάνω απαιτείται η παράθεση από τους αξιολογητές ειδικής αιτιολογίας της βαθμολογίας αυτής για τα κριτήρια αξιολόγησης, με καταγραφή πραγματικών δεδομένων που τη στοιχειοθετούν και η βαθμολογία εξετάζεται υποχρεωτικά από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21, η οποία είτε την οριστικοποιεί είτε την

	διορθώνει με παράθεση πλήρους αιτιολογίας. 6. Με τους βαθμούς 75 έως 89 βαθμολογούνται από τους αξιολογητές όσοι θεωρούνται πολύ επαρκείς προϊστάμενοι, οι οποίοι μπορούν να ανταποκριθούν πλήρως στις απαιτήσεις της Υπηρεσίας τους και να αντιμετωπίσουν κάθε υπηρεσιακό ζήτημα. 7. Με τους βαθμούς 60 έως 74 οι επαρκείς προϊστάμενοι. 8. Με τους βαθμούς 50 έως 59 οι μερικώς επαρκείς προϊστάμενοι. 9. Με τους βαθμούς 40 έως 49 οι μέτριοι προϊστάμενοι. 10. Με τους βαθμούς 25 έως 39 οι ανεπαρκείς προϊστάμενοι. 11. Με τους βαθμούς 0 έως 24 οι ακατάλληλοι για τη θέση προϊστάμενοι. 12. Βαθμολογία μικρότερη των 60 βαθμών πρέπει υποχρεωτικά να αιτιολογείται ειδικά και να βασίζεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία, τα οποία να στοιχειοθετούν την ανεπαρκή διοίκηση της δομής, καθώς και την ανεπαρκή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Ο αξιολογούμενος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του άρθρου 21. 13. Το κριτήριο ια΄ βαθμολογείται ανάλογα με το βαθμό ανταπόκρισης του προϊσταμένου στην ατομική στοχοθεσία του, βάσει ειδικής πάντοτε αιτιολογίας.

	Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, το εν λόγω κριτήριο δεν βαθμολογείται, εάν δεν έχει προηγηθεί διαδικασία στοχοθεσίας, σύμφωνα με το νόμο αυτόν. 14. Η αξιολόγηση των προϊσταμένων λαμβάνει υπόψη και την αξιολόγηση των υφισταμένων, όπως περιγράφεται στην επόμενη παράγραφο. 15. Ο προϊστάμενος Τμήματος αξιολογείται επίσης από το σύνολο των άμεσα υφισταμένων του, εφόσον αυτοί είναι τουλάχιστον τρεις (3). Ο προϊστάμενος Διεύθυνσης αξιολογείται από τους προϊσταμένους Τμήματος και εάν αυτοί είναι λιγότεροι από τρεις (3), από το σύνολο των υπαλλήλων της Διεύθυνσης. Ο προϊστάμενος επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης αξιολογείται από τους προϊσταμένους επιπέδου Διεύθυνσης και Τμήματος που υπάγονται στη Γενική Διεύθυνση. Η κατά τα ανωτέρω αξιολόγηση από τους υφισταμένους πραγματοποιείται βάσει ανώνυμου ερωτηματολογίου. α) ικανότητα διοίκησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, β) ικανότητα αποτελεσματικής καθοδήγησης των υφισταμένων, υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά, γ) ικανότητα διαχείρισης κρίσεων, δ) ανάληψη ευθύνης, ε) δεκτικότητα στην εισαγωγή νέων μεθόδων και νέων τεχνολογιών. Επί των κριτηρίων αυτών αξιολογούν οι υφιστάμενοι τον προϊστάμενο τους βάσει της παρακάτω κλίμακας:

	90-100: άριστος, 75-89: πολύ επαρκής, 60-74: επαρκής, 50-59: μερικώς επαρκής, 40-49: μέτριος, 25-39: ανεπαρκής, 0-24: ακατάλληλος. Κάθε κριτήριο βαθμολογείται ξεχωριστά. 16. Η βαθμολογία κάθε ετήσιας αξιολόγησης των προϊσταμένων από τους υφιστάμενους συνοδεύει τον ατομικό φάκελο αξιολόγησης κάθε προϊσταμένου και συνεκτιμάται κατά τις αξιολογήσεις του/της. Άρθρο 19 Συμβουλευτική Συνέντευξη 1. Πριν από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, ο άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενος, ως πρώτος αξιολογητής, καλεί επί αποδείξει τον υπάλληλο, προκειμένου να συζητήσει μαζί του τρόπους βελτίωσης της απόδοσής του και καλύτερης αξιοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του, προς όφελος τόσο του ιδίου όσο και για τη λειτουργία γενικά και την απόδοση της οργανικής μονάδας, στην οποία υπηρετεί. Στην περίπτωση που η συμβουλευτική συνέντευξη δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί διά ζώσης, διενεργείται με κάθε πρόσφορο τρόπο, όπως ιδίως με χρήση των σύγχρονων εργαλείων τηλεδιάσκεψης, του τηλεφώνου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. 2. Σε περίπτωση αξιολόγησης του υπαλλήλου με μέσο όρο βαθμολογίας

	της έκθεσης μικρότερο του εξήντα (60) συμπληρώνονται υποχρεωτικά από τον αξιολογητή στο έντυπο αξιολόγησης τα μέτρα βελτίωσης που οφείλει να λάβει ο αξιολογούμενος, ο προϊστάμενος που τον αξιολογεί, στο μέτρο των αρμοδιοτήτων του, και η υπηρεσία. 3. Ο αξιολογούμενος έχει δικαίωμα να υποβάλει στον αξιολογητή απόψεις - αντιρρήσεις μέσα σε επτά (7) ημέρες από την ολοκλήρωση της διαδικασίας της συνέντευξης. Οι απόψεις - αντιρρήσεις, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της έκθεσης αξιολόγησης του υπαλλήλου και λαμβάνονται υπόψη από τον αξιολογητή. 4. Αν προτείνονται μέτρα βελτίωσης, αυτά λαμβάνονται υπόψη υποχρεωτικά από τον αξιολογητή κατά την επόμενη περίοδο αξιολόγησης του υπαλλήλου. Ο αξιολογητής οφείλει να σημειώσει στην έκθεση αξιολόγησης τα μέτρα που έλαβε ο ίδιος και η υπηρεσία προκειμένου να βοηθήσουν τον υπάλληλο να βελτιώσει την απόδοσή του. Αν παραλειφθεί η προαναφερόμενη υποχρέωση, η παράλειψη αυτή λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη ως δυσμενές στοιχείο από τον προϊστάμενο του αξιολογητή κατά την αξιολόγηση του τελευταίου. Άρθρο 20 Ενστάσεις 1. Ο αξιολογούμενος υπάλληλος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης, αν ο μέσος όρος βαθμολογίας της Έκθεσης Αξιολόγησης είναι μικρότερος του εβδομήντα πέντε (75).

	2. Η ένσταση πρέπει να περιλαμβάνει αναλυτικά τα συγκεκριμένα στοιχεία και τα πραγματικά περιστατικά στα οποία ο αξιολογούμενος θεμελιώνει τους ισχυρισμούς της ένστασής του. 3. Οι ενστάσεις ασκούνται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δώδεκα (12) ημερών από τη γνωστοποίηση της έκθεσης στον υπάλληλο. Οι ενστάσεις υποβάλλονται μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής αξιολόγησης. Στην περίπτωση υποβολής της ένστασης εγγράφως στην οικεία Διεύθυνση Διοικητικού / Προσωπικού, αυτή την προωθεί στην αρμόδια Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης. 4. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης εξετάζει το παραδεκτό και το βάσιμο της ένστασης και μπορεί είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει την έκθεση αξιολόγησης με παράθεση πλήρους αιτιολογίας. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης δικαιούται να ζητήσει οποιεσδήποτε πρόσθετες διευκρινίσεις κρίνει απαραίτητες από τους αξιολογητές ή τον αξιολογούμενο και γενικώς να ενεργήσει για τη διακρίβωση των προβαλλόμενων ισχυρισμών. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης αποφαίνεται για τις ενστάσεις μέσα σε προθεσμία δύο (2) μηνών από την περιέλευσή τους σε αυτή. Άρθρο 21 Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης 1. Σε κάθε Υπουργείο, Γενική ή Ειδική Γραμματεία Υπουργείου με απόφαση του οικείου Υπουργού, σε κάθε αυτοτελή δημόσια υπηρεσία με απόφαση του προϊσταμένου της, σε κάθε Αποκεντρωμένη Διοίκηση με απόφαση του Συντονιστή

	Αποκεντρωμένης Διοίκησης, σε κάθε Περιφέρεια με απόφαση του οικείου Περιφερειάρχη, και σε κάθε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), το οποίο έχει δικό του Υπηρεσιακό Συμβούλιο, με απόφαση του εποπτεύοντος Υπουργού, συνιστάται Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης. Η εν λόγω Επιτροπή αποτελείται από: τον προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης αρμοδιότητας θεμάτων προσωπικού, έναν προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης του οικείου φορέα και έναν προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης από άλλο Υπουργείο ή άλλον φορέα με ισάριθμους αναπληρωτές τους, προϊστάμενους Γενικής Διεύθυνσης, από τον οικείο ή από άλλους φορείς. Πρόεδρος της Επιτροπής ορίζεται ο προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης αρμοδιότητας θεμάτων προσωπικού. Η επιλογή του μέλους της Επιτροπής από τον οικείο φορέα εκτός του Προέδρου γίνεται με δημόσια κλήρωση. Για την επιλογή του μέλους που προέρχεται από άλλον φορέα διενεργείται υποχρεωτικά δημόσια κλήρωση μεταξύ τουλάχιστον πέντε (5) υποψηφίων που προέρχονται από πέντε (5) διαφορετικούς φορείς. Με όμοια απόφαση μπορεί να συγκροτούνται περισσότερες Ειδικές Επιτροπές Αξιολόγησης στον ίδιο φορέα, όποτε κρίνεται αναγκαίο. Γραμματέας της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης ορίζεται υπάλληλος της Διεύθυνσης αρμοδιότητας θεμάτων προσωπικού του οικείου φορέα. Στην Επιτροπή μετέχουν χωρίς δικαίωμα ψήφου και δύο (2) αιρετοί εκπρόσωποι των μόνιμων υπαλλήλων ή των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου

	(Ι.Δ.Α.Χ.) του οικείου φορέα. Στην Επιτροπή μετέχει χωρίς δικαίωμα ψήφου και εκπρόσωπος του Επαγγελματικού Επιμελητηρίου ή Συλλόγου ή Σωματείου, του οποίου ο αξιολογούμενος είναι μέλος, ύστερα από αίτηση του τελευταίου. Οι φορείς που δεν διαθέτουν δικό τους Υπηρεσιακό Συμβούλιο υπάγονται στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του φορέα από τον οποίο εποπτεύονται. Για τους υπαλλήλους των ΟΤΑ α΄ βαθμού η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης συνιστάται με απόφαση του Συντονιστή της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης και αποτελείται από τα τακτικά μη αιρετά μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, που λειτουργεί σε κάθε νομό για τους υπαλλήλους των ΟΤΑ α΄ βαθμού με την υποχρεωτική συμμετοχή ενός προϊστάμενου Διεύθυνσης προερχόμενου από άλλον φορέα κατόπιν επιλογής σύμφωνα με τη διαδικασία του πέμπτου εδαφίου της παρ. 1. Τα ανωτέρω ισχύουν αναλόγως και για τους Δήμους Αθηναίων, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης, οι οποίοι διαθέτουν δικό τους Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Ειδικά για τους ΟΤΑ α΄ βαθμού το σύστημα αξιολόγησης του παρόντος νόμου εφαρμόζεται μετά την πάροδο έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του. Για τις Ανεξάρτητες Αρχές και το διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης συγκροτείται από τα τακτικά μη αιρετά μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου αυτών με την υποχρεωτική συμμετοχή ενός προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης προερχόμενου από άλλον φορέα,

	κατόπιν επιλογής, σύμφωνα με τη διαδικασία του πέμπτου εδαφίου της παρ. 1. 2. Έργο της Επιτροπής είναι η βαθμολόγηση των εκθέσεων αξιολόγησης κατά τα οριζόμενα στην παρ. 4 του άρθρου 16, η εξέταση των εξαιρετικών επιδόσεων κατά τα οριζόμενα στην παρ. 5 του άρθρου 17 και στην παρ. 5 του άρθρου 18, καθώς και η εξέταση των ενστάσεων των άρθρων 17 παρ. 12, 18 παρ. 12 και 20. 3. Στους φορείς που δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν οι προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων ορίζονται μέλη, τακτικά και αναπληρωματικά, προϊστάμενοι Διευθύνσεων, από τους οποίους υποχρεωτικά ένας προέρχεται από άλλον φορέα με τη διαδικασία του πέμπτου εδαφίου της παρ. 1. Εάν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν οι προϊστάμενοι Διευθύνσεων, οι υπάλληλοι των εν λόγω φορέων υπάγονται στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του φορέα που τους εποπτεύει. Σε όσους φορείς προβλέπεται Υπηρεσιακό Συμβούλιο, το οποίο ακόμη δεν έχει συσταθεί, οι υπάλληλοι των εν λόγω φορέων υπάγονται στην Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης του φορέα που τους εποπτεύει. 4. Αν η Επιτροπή κληθεί να αξιολογήσει ενστάσεις ή τις εξαιρετικές επιδόσεις υπαλλήλων ή προϊσταμένων που έχουν αξιολογηθεί από μέλος της Επιτροπής, το συγκεκριμένο μέλος κωλύεται να συμμετάσχει στην εξέταση του εν λόγω θέματος από την Επιτροπή και τη θέση του παίρνει ο αναπληρωτής του.

	5. Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης ολοκληρώνει το έργο της εξέτασης των εκθέσεων αξιολόγησης κάθε αξιολογικής περιόδου εντός εξαμήνου. Μέχρι την ολοκλήρωση του έργου τους παρατείνεται η θητεία των μελών των Ειδικών Επιτροπών Αξιολόγησης που λήγει εντός του ως άνω εξαμήνου. 6. Η θητεία των μελών της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης είναι διετής. Η συγκρότηση της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης γίνεται εντός είκοσι (20) ημερών από τη λήξη της θητείας. Άρθρο 22 Στοχοθεσία 1. Με τη στοχοθεσία επιδιώκεται η βελτίωση της αποτελεσματικότητας και συλλογικής δράσης της διοίκησης, η πληρέστερη εκπλήρωση της αποστολής της Υπηρεσίας, και η ανταπόκριση της στις ανάγκες της κοινωνίας. 2. Εντός της πρώτης εβδομάδας του Οκτωβρίου κάθε έτους ο Υπουργός ή το όργανο διοίκησης κάθε φορέα γνωστοποιεί και κατανέμει στις οικείες υπηρεσίες τους στρατηγικούς στόχους της υπηρεσίας για το επόμενο έτος. Στο πλαίσιο των στόχων αυτών, οι προϊστάμενοι των Γενικών Διευθύνσεων ή ελλείψει αυτών οι προϊστάμενοι Διευθύνσεων καταθέτουν στον Υπουργό ή στο όργανο διοίκησης εξειδικευμένη εισήγηση σχετικά με τους διαθέσιμους πόρους, τις υλοποιηθείσες και εν εξελίξει δράσεις της υπηρεσίας τους, καθώς και το γενικότερο προγραμματισμό του τομέα ευθύνης τους. Εντός της πρώτης εβδομάδας του Νοεμβρίου ο αρμόδιος Υπουργός ή το μονομελές όργανο διοίκησης, σε συνεργασία με τους ως άνω

	αναφερόμενους προϊσταμένους, αποφασίζει σχετικά επί των εισηγήσεων και στη συνέχεια γνωστοποιεί και κατανέμει σε κάθε Γενική Διεύθυνση ή σε κάθε Διεύθυνση τους στρατηγικούς στόχους της για το επόμενο έτος. 3. α) Η απόφαση της προηγούμενης παραγράφου κοινοποιείται ηλεκτρονικά σε όλους τους υπαλλήλους και παρουσιάζεται σε ολομέλεια των Διευθύνσεων ανά Γενική Διεύθυνση, όπου αυτή υφίσταται, υπό την προεδρία του Υπουργού ή του μονομελούς οργάνου διοίκησης. β) Οι προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης προβαίνουν σε μια καταρχήν εξειδίκευση ανά οικεία Διεύθυνση των στόχων που έχουν τεθεί στην Γενική Διεύθυνση, ενημερώνουν σχετικά τους υπαγόμενους σε αυτούς προϊσταμένους Διεύθυνσης και ζητούν από αυτούς να εισηγηθούν περαιτέρω προσδιορισμό των στόχων κάθε Διεύθυνσης. Οι προϊστάμενοι Διεύθυνσης ζητούν από τους προϊσταμένους Τμήματος να εισηγηθούν τον προσδιορισμό των στόχων κάθε Τμήματος. Οι προϊστάμενοι Τμήματος ζητούν από τους υπαλλήλους να υποβάλουν τις απόψεις και τις προτάσεις τους σχετικά με τη στοχοθεσία του Τμήματος, της Διεύθυνσης και συνολικά της Υπηρεσίας. Βάσει των εισηγήσεων των προϊσταμένων εκδίδεται από κάθε Γενικό Διευθυντή απόφαση για τους στόχους κάθε Διεύθυνσης. γ) Ο προϊστάμενος Τμήματος παρουσιάζει στην Ολομέλεια των υπαλλήλων του Τμήματος του άρθρου 23, εντός της δεύτερης εβδομάδας του Δεκεμβρίου κάθε έτους, τους στόχους που έχουν αποφασιστεί κατά τα

	ανωτέρω και προτείνει, στο πλαίσιο της στοχοθεσίας αυτής, τους ατομικούς στόχους κάθε υπαλλήλου, λαμβάνοντας υπόψη τις δεξιότητες, γνώσεις, εμπειρίες και τα καθήκοντα που ασκεί. Στη συγκεκριμένη συνεδρίαση πραγματοποιείται και συζήτηση σχετικά με την ευρύτερη στοχοθεσία της υπηρεσίας και τους τρόπους βελτίωσης της λειτουργίας της. Στη συνέχεια, μετά από συνέντευξη με κάθε υπάλληλο, και αφού λάβει υπόψη τη γνώμη του, ο προϊστάμενος καθορίζει γραπτά την ατομική στοχοθεσία του και την ειδικότερη συμβολή του στην επίτευξη των στόχων του Τμήματος, με ατομικούς στόχους, οι οποίοι αναλύονται σε συγκεκριμένες ενέργειες, με χρονικά προσδιορισμένη υλοποίηση, όπου η φύση της Υπηρεσίας το επιτρέπει. Οι αποφάσεις στοχοθεσίας κοινοποιούνται ηλεκτρονικά σε όλο το προσωπικό που αφορούν και δημοσιεύονται στη Διαύγεια. δ) Ως προς τις οργανικές μονάδες επιπέδου αυτοτελούς Γραφείου εφαρμόζονται αναλόγως οι ρυθμίσεις της περίπτωσης γ΄. 4. Στις αποφάσεις στοχοθεσίας καθορίζονται ο βαθμός προτεραιότητας για κάθε στόχο, οι δείκτες μέτρησης των αποτελεσμάτων, το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης και κάθε άλλο σχετικό θέμα. 5. Η διαδικασία της περίπτωσης γ της παραγράφου 3 μπορεί να επαναληφθεί μετά την παρέλευση τετραμήνου και πριν από την παρέλευση οκταμήνου από την έναρξη αυτής με σκοπό την αναθεώρηση των στόχων.

	6. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του οικείου Υπουργού καθορίζονται οι λεπτομέρειες εφαρμογής του άρθρου αυτού. Άρθρο 23 Ολομέλειες Διεύθυνσης και Τμήματος 1. Οι Ολομέλειες Διεύθυνσης και Τμήματος αποτελούν συμβουλευτικά όργανα της Διοίκησης, στα οποία δικαίωμα συμμετοχής έχουν όλοι οι υπάλληλοι της αντίστοιχης οργανικής μονάδας. 2.α) Η Ολομέλεια Διεύθυνσης συγκαλείται και προεδρεύεται από τον οικείο προϊστάμενο Διεύθυνσης και σε περίπτωση κωλύματος του από τον οικείο προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης. Η Ολομέλεια Τμήματος συγκαλείται και προεδρεύεται από τον οικείο προϊστάμενο Τμήματος και σε περίπτωση κωλύματος του από τον οικείο προϊστάμενο Διεύθυνσης. β) Η Ολομέλεια Διεύθυνσης συνεδριάζει τρεις (3) φορές το χρόνο για να αξιολογήσει την πορεία υλοποίησης των στόχων της Διεύθυνσης, όπως αυτοί αποτυπώνονται στη σύνολη λειτουργία της αντίστοιχης οργανικής μονάδας, και όποτε άλλοτε κρίνει σκόπιμο ο οικείος προϊστάμενος Διεύθυνσης ή ο αρμόδιος Γενικός Διευθυντής προκειμένου να συζητηθούν θέματα λειτουργίας της Διεύθυνσης. Εισηγητής είναι ο αρμόδιος προϊστάμενος Διεύθυνσης ή αρμόδιος υπάλληλος που επιλέγεται από αυτόν. γ) Η Ολομέλεια Τμήματος συνεδριάζει μια φορά κάθε δύο (2) μήνες για να συζητήσει θέματα του Τμήματος και την πορεία υλοποίησης των στόχων του, και

	όποτε άλλοτε κρίνει σκόπιμο ο οικείος προϊστάμενος Τμήματος ή Διεύθυνσης, προκειμένου να συζητηθούν θέματα λειτουργίας του Τμήματος. Αν υπάρχουν παρατηρήσεις Ανεξάρτητων Αρχών ή ελεγκτικών μηχανισμών ή αναφορές με παράπονα πολιτών που αφορούν τη λειτουργία του Τμήματος, αυτά συζητούνται υποχρεωτικά στην επόμενη Ολομέλεια του Τμήματος. Οι Ολομέλειες μπορεί να συντάσσουν εισηγήσεις προς τη διοικητική και πολιτική ηγεσία βάσει προτάσεων των μελών τους. Τα δύο τρίτα (2/3) των υπαλλήλων του Τμήματος μπορεί να ζητήσουν οποτεδήποτε με έγγραφη αναφορά τους προς τον προϊστάμενο τη σύγκληση έκτακτης Ολομέλειας, προκειμένου να συζητηθούν υπηρεσιακά θέματα, τα οποία προσδιορίζονται ειδικά στην αναφορά. Η έκτακτη Ολομέλεια συγκαλείται υποχρεωτικά εντός δέκα (10) ημερών από την περιέλευση της αναφοράς στον προϊστάμενο Διεύθυνσης. δ) Στο τέλος κάθε έτους οι Ολομέλειες της Διεύθυνσης και του Τμήματος εγκρίνουν Εκθέσεις Αξιολόγησης του έργου που παρήγαγαν. Οι Εκθέσεις αυτές συντάσσονται από τον οικείο προϊστάμενο και εγκρίνονται ύστερα από συζήτηση τουλάχιστον από τα δύο τρίτα (2/3) των υπαλλήλων της αντίστοιχης δομής. Οι Εκθέσεις είναι επαρκώς αιτιολογημένες βάσει της στοχο- θεσίας της κάθε δομής και λαμβάνουν βαθμολογία από το 0-100. Οι Εκθέσεις αυτές συνοδεύουν τον ατομικό φάκελο αξιολόγησης κάθε υπαλλήλου. ε) Η τήρηση των πρακτικών των συνεδριάσεων των Ολομελειών

	ανατίθεται σε υπάλληλο που ορίζεται ως Γραμματέας από τον Πρόεδρο της. Οι Ολομέλειες διεξάγονται εντός ωραρίου υπηρεσίας και ολοκληρώνονται με την εξάντληση των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης. Για τη συμμετοχή σε αυτές δεν καταβάλλεται υπερωριακή αποζημίωση. Για την επίτευξη απαρτίας απαιτείται η συμμετοχή τουλάχιστον των τριών πέμπτων (3/5) των υπαλλήλων, οι οποίοι υπογράφουν σχετικά. Δεν υπολογίζονται οι απόντες λόγω εκπαιδευτικής, αναρρωτικής αδείας ή αδείας μητρότητας ή ανατροφής τέκνου. **<u>Ν. 3230/2004</u>** Άρθρο 1 Σκοπός - Ορισμοί 1. Καθιερώνεται το σύστημα "Διοίκηση μέσω Στόχων", με το οποίο επιδιώκεται η αποτελεσματικότερη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών και η ανταπόκριση του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες ανάγκες και τα νέα πρότυπα διοίκησης. Για τις ανάγκες του νόμου αυτού η Διοίκηση μέσω Στόχων ορίζεται ως η διαδικασία προσδιορισμού σαφών επιδιώξεωνεπιδόσεων στα ανώτατα ιεραρχικά επίπεδα κάθε φορέα και εν συνεχεία η διάχυση των γενικότερων αυτών επιδιώξεων υπό μορφή εξειδικευμένων δράσεων σε κάθε κατώτερο ιεραρχικό επίπεδο. Σε κάθε επίπεδο οι προϊστάμενοι και οι υφιστάμενοι δεσμεύονται σε ετήσια βάση για την υλοποίηση συγκεκριμένων ενεργειών και την επίτευξη συγκεκριμένων ποσοτικών και

	ποιοτικών αποτελεσμάτων, λαμβανομένων υπόψη και των δεικτών αποδοτικότητας γενικών ή ειδικών όπου υπάρχουν. 2. Καθιερώνεται η μέτρηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της Διοίκησης. Σκοπός της μέτρησης είναι η αξιολόγηση των υπηρεσιών της Διοίκησης με την οποία επιδιώκεται η εξυπηρέτηση του πολίτη, η επαύξηση της εμπιστοσύνης του και του βαθμού ικανοποίησης των αναγκών του από αυτή, η ενίσχυση της διαφάνειας, η πληρέστερη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων και γενικότερα η άσκηση της διοίκησης προς όφελος του πολίτη. Για τις ανάγκες του νόμου αυτού αποδοτικότητα θεωρείται η μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων από τις δράσεις της Διοίκησης με δεδομένους πόρους και αποτελεσματικότητα η επίτευξη συγκεκριμένων και προκαθορισμένων στόχων. Δείκτες μέτρησης είναι τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την αποτίμηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας. Άρθρο 2 Πεδίο εφαρμογής 1. Οι διατάξεις του νόμου αυτού, αναφορικά με το σύστημα Διοίκησης μέσω Στόχων, εφαρμόζονται στις υπηρεσίες του Δημοσίου, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, και τους Ο.Τ Α α` και β` βαθμού. 2. Οι διατάξεις του νόμου αυτού, αναφορικά με τους Δείκτες μέτρησης

	της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας, εφαρμόζονται στις δημόσιες υπηρεσίες κοι τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.). Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης μπορεί να εφαρμόζονται οι διατάξεις αυτές και στους Ο.Τ .Α. α΄ και β` βαθμού. Αρθρο 4 Παρακολούθηση της υλοποίησης των στόχων Σε τακτά χρονικά διαστήματα, που δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερα του τριμήνου, ελέγχει από τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων η πορεία υλοποίησης των στόχων. Εάν επισημανθεί σοβαρή απόκλιση μεταξύ των επιθυμητών και πραγματικών αποτελεσμάτων μπορεί να απαφασίζεται ο επανακαθορισμός των στόχων ή η τροποποίηση του ετήσιου χρονοδιαγράμματος υλοποίησής τους. Οι στόχοι, συνολικά ή καθένας ξεχωριστά, μπορούν να προσαρμοσθούν ανάλογα, εφόσον έχουν προκύψει νέες συνθήκες και δεδομένα. Η αναθεώρηση των στόχων γίνεται κατά τον ίδιο τρόπο με αυτόν του αρχικού καθορισμού τους. ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β` ΔΕΙΚΤΕΣ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ Αρθρο 5 Δείκτες μέτρησης

	1. Η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών μετρώνται με βάση γενικούς και ειδικούς δείκτες. 2. Γενικός δείκτης είναι ο χρόνος ανταπόκρισης στα αιτήματα των πολιτών, το ποσοστό ικανοποίησης των παραπόνων που υποβάλλονται, η εφαρμογή νέων τεχνολογιών, το κόστος διαχείρισης και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. 3. Συμπληρωματικώς για κάθε υπηρεσιακή μονάδα μπορεί να εφαρμόζονται ειδικοί δείκτες που αντιστοιχούν στο είδος των παρεχόμενων από αυτές υπηρεσιών. 4. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του αρμόδιου Υπουργού εξειδικεύονται περαιτέρω οι γενικοί και ορίζονται οι ειδικοί δείκτες, καθορίζεται ο τρόπος της μέτρησης, η περιοδικότητα της μέτρησης και κάθε άλλο αναγκαίο θέμα. Άρθρο 6 Σύσταση μονάδων ποιότητας και αποδοτικότητας 1. Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται εντός προθεσμίας έξι μηνών από τη δημοσίευση του νόμου αυτού, με πρόταση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του αρμόδιου κατά περίπτωση Υπουργού, συνιστώνται στα Υπουργεία μονάδες

	ποιότητας και αποδοτικότητας σε επίπεδο Διεύθυνσης ή Τμήματος. 2. Επίσης, με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται εντός προθεσμίας έξι μηνών από τη δημοσίευση του νόμου αυτού, με πρόταση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, συνιστώνται μονάδες ποιότητας και αποδοτικότητας για κάθε Περιφέρεια, σε επίπεδο Διεύθυνσης ή Τμήματος. 3. Οι μονάδες ποιότητας και αποδοτικότητας είναι αρμόδιες για τη μέτρηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας, την εκτίμηση των αποτελεσμάτων και τη διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων για τη βελτίωση της λειτουργίας των Υπουργείων και των υπηρεσιών που υπάγονται σε αυτά. 4. Με τα προεδρικά διατάγματα των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται η οργανωτική υπαγωγή και η εσωτερική διάρθρωση των ανωτέρω υπηρεσιών, θέματα στελέχωσής τους και η εν γένει λειτουργία τους. Με το ίδιο προεδρικό διάταγμα μπορεί να καταργούνται ή αναδιαρθρώνονται οργανικές μονάδες του οικείου Υπουργείου, οι οποίες ασκούν συναφείς αρμοδιότητες με αυτές της μονάδας ποιότητας και αποδοτικότητας ή να μεταφέρονται αρμοδιότητες από άλλες οργανικές μονάδες του ίδιου Υπουργείου στην ανωτέρω μονάδα.

	5. Οι προαναφερόμενες μονάδες συντάσσουν εκθέσεις αποτελεσμάτων για επί μέρους αξιολογήσεις τους, σε ετήσια δε βάση εκθέσεις απολογισμού της δράσης τους, τις οποίες υποβάλλουν στον οικείο Υπουργό και συγχρόνως τις διαβιβάζουν στη Διεύθυνση Ποιότητας και Αποδοτικότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Άρθρο 7 Διεύθυνση Ποιότητας και Αποδοτικότητας Υπουργείου Εοωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης 1. Η υφιστάμενη μονάδα αποδοτικότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης μετονομάζεται σε Διεύθυνση Ποιότητας και Αποδοτικότητας. 2. Η αρμοδιότητά της συνίσταται στην έρευνα, μελέτη και εισαγωγή μέτρων βελτίωσης της αποδοτικότητας των υπηρεσιών του Δημοσίου, καθώς και στον προσδιορισμό της ανάγκης για την ανάληψη συγκεκριμένων νομοθετικών ή κανονιστικών πρωτοβουλιών από τους αρμόδιους κατά περίπτωση Υπουργούς ή φορείς. Επίσης, έχει την ευθύνη διατύπωσης της έκθεσης, που προβλέπεται από την παρ. 5 του άρθρου 6, και φροντίζει για τη συλλογή, κωδικοποίηση και επεξεργασία των σχετικών εκθέσεων, που υποβάλλονται από τις αντίστοιχες μονάδες των Υπουργείων και των Ο. Τ .Α. 3. Η Διεύθυνση Ποιότητας και Αποδοτικότητας του Υπουργείου

	Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης συγκροτείται από τα παρακάτω Τμήματα: α) Τμήμα Ερευνών και Μετρήσεων Αποδοτικότητας β) Τμήμα Τεκμηρίωσης και καλύτερων πρακτικών. Στις αρμοδιότητες των εν λόγω Τμημάτων ανήκουν: α) Τμήμα Ερευνών και Μετρήσεων Αποδοτικότητας Η σχεδίαση συστημάτων και μεθόδων μέτρησης της αποδοτικότητας των υπηρεσιών. Η διεξαγωγή ερευνών αποδοτικότητας των υπηρησιών. Η ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών για τη συγκριτική επίδοση των υπηρεσιών. Η εισήγηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση μέτρων για τη διαρκή βελτίωση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών και της ανταπόκρισής τους στις ανάγκες των πολιτών. β) Τμήμα Τεκμηρίωσης και καλύτερων πρακτικών Η συλλογή στοιχείων και δεδομένων που αναφέρονται στην αποδοτικότητα και αποτελεσμστικότητα των υπηρεσιών. Η παρακολούθηση της εξέλιξης και η επεξεργασία τους, καθώς και η έκδοση ενημερωτικών φυλλαδίων.

	Η αναλυτική παρουσίαση ετησίως των εκθέσεων αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών. Η συνεργασία με άλλα κέντρα τεκμηρίωσης αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών. Ο εντοπισμός των καλύτερων πρακτικών και η εφαρμογή τους σε άλλες υπηρεσίες. Η παρακολούθηση της εφαρμογής τους και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους. Η εισήγηση για τη βράβευση των υπηρεσιών που διακρίνονται για την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητά τους. 4. Οι προϊστάμενοι των Τμημάτων της Διεύθυνσης Αποδοτικότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης προέρχονται από τον κλάδο ΠΕ Διοικητικής Οργάνωσης. Η αναδιάρθρωση της ανωτέρω Διεύθυνσης μπορεί να γίνεται με το προεδρικό διάταγμα που προβλέπεται από τη διάταξη της παρ. 4 του άρθρου 6. 5. Καταργούνται οι διατάξεις του Π.Δ. 315/1993 "Σύσταση Γενικής Διεύθυνσης Διοικητικού Εκσυγχρονισμού στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης", κατά το μέρος που αφορούν τις αρμοδιότητες της Μονάδας Αποδοτικότητας. Άρθρο 8 Ειδικές ρυθμίσεις για τους Ο.Τ.Α. α` και β` βαθμού

	1. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, που εκδίδεται μετά από απόφαση της Κεντρικής `Ενωσης Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.ΚΕ.) ή αντιστοίχως της `Ενωσης Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδος (Ε.ΝΑ.Ε.), καθορίζονται οι Ο.Τ.Α. α` και β` βαθμού στους οποίους εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 5. Η γνώμη παρέχεται εντός διμήνου, αφότου ζητηθεί. Εάν η προθεσμία παρέλθει άπρακτη, η απόφαση εκδίδεται και χωρίς τη γνώμη αυτή. Στην υπουργική απόφαση αυτή εξειδικεύονται το περιεχόμενο, οι στόχοι, οι δείκτες και η διάρκεια της μέτρησης της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας. 2. Οι Ο.Τ .Α. μπορούν να προσθέτουν και άλλους δείκτες με βάση τις επικρατούσες ιδιαίτερες τοπικές συνθήκες. Οι τυχόν προσθήκες γίνονται με απόφαση του νομαρχιακού, δημοτικού ή κοινοτικού συμβουλίου του οικείου Ο. Τ .Α. και δεν μπορούν να αναιρούν ούτε να διαφοροποιούν τις ρυθμίσεις της υπουργικής απόφασης της προηγούμενης παραγράφου. 3. Τα δημοτικά, κοινοτικά και νομαρχιακά συμβούλια με απόφασή τους ορίζουν ή συνιστούν την υπηρεσιακή μονάδα που είναι αρμόδια για την εφαρμογή της διαδικασίας μέτρησης της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας.

	4. Οι προοναφερόμενες υπηρεσίες συντάσσουν εκθέσεις αποτελεσμάτων των επί μέρους μετρήσεων και σε ετήσια βάση έκθεση απολογισμού της δράσης τους. Οι εκθέσεις αποτελεσμάτων κοινοποιούνται, αρμοδίως, στο νομαρχιακό, δημοτικό ή κοινοτικό συμβούλιο, σε ένα μήνα από την υποβολή τους. Οι ανωτέρω εκθέσεις διαβιβάζονται στην Κ.ΕΔ.ΚΕ. και στην Ε.Ν.Α.Ε., κατά περίπτωση, στη Γενική Διεύθυνση Το πικής Αυτοδιοίκησης, καθώς και στη Διεύθυνση Ποιότητας και Αποδοτικότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Η παράλειψη της διαβίβασης στην ανωτέρω Διεύθυνση συνεπάγεται τις προβλεπόμενες από το άρθρο 7 παρ. 5 α` και β`του Ν. 2839/2000 (ΦΕΚ 198 Α) ποινές προστίμου. ¶ρθρο 9 Αξιοποίηση αποτελεσμάτων - Βράβευση υπηρεσιών 1. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας, όπως αυτή καθορίζεται με την κοινή υπουργική απόφαση που προβλέπεται από το άρθρο 5 και τη διαβίβαση των εκθέσεων αποτελεσμάτων των επί μέρους μετρήσεων, που προβλέπονται από τα άρθρα 6 παρ. 5 και 8 παρ. 4, συντάσσεται από τον Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης σχετική έκθεση, η οποία περιλαμβάνει τα αποτελέσματα των μετρήσεων και την

	εισήγηση για το σχεδιασμό και την εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων, που στοχεύουν στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των υπηρεσιών. Η έκθεση αυτή διαβιβάζεται στον Πρωθυπουργό, στον Πρόεδρο της Βουλής, στους αρμόδιους ή εποπτεύοντες Υπουργούς, στην Κ.Ε.Δ.Κ.Ε. και στην Ε.Ν.Α.Ε., καθώς και στους Ο.Τ.Α. α` και β` βαθμού τους οποίους αφορά. 2. Στις δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. α` και β` βαθμού που διακρίνονται για την αποδοτικότητα και ποιότητα των παρεχόμενων προς τους πολίτες υπηρεσιών, καθώς και για την απστελεσματικότητά τους, απονέμονται ειδικά βραβεία. 3. Με απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης καθορίζεται το όργανο, η διαδικασία και τα κριτήρια αξιολόγησης και βράβευσης, το είδος των βραβείων ως και κάθε άλλο αναγκαίο θέμα. **ΠΔ 19/2016** **Άρθρο 15 παρ. 4-8** 4. Για το προσωπικό της Ρ.Α.Λ. συντάσσεται από το Γενικό Διευθυντή και τον Προϊστάμενο κάθε Υπηρεσιακής Μονάδας το μήνα Ιανουάριο κάθε έτους έκθεση αξιολόγησης η οποία αφορά το προηγούμενο έτος και καταχωρίζεται στον ατομικό τους φάκελο (μητρώο). 5. Η έκθεση αξιολόγησης για το Γενικό Διευθυντή της Ρ.Α.Λ. συντάσσεται από

	τον Πρόεδρο και το οριζόμενο από τη Ρ.Α.Λ. μέλος της. 6. Στις εκθέσεις αξιολόγησης βαθμολογούνται τα εξής: (α) η γνώση του αντικειμένου, δηλαδή η επαγγελματική επάρκεια, η ικανότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων, (β) το ενδιαφέρον και η δημιουργικότητα, δηλαδή το ενδιαφέρον και η αφοσίωση στην εργασία, η πρωτοβουλία, οι καινοτομίες, η εκπόνηση σχετικών με την υπηρεσία μελετών, άρθρων ή προτάσεων και η ανάληψη ευθυνών, (γ) οι υπηρεσιακές σχέσεις και η συμπεριφορά, δηλαδή η συμπεριφορά προς τους πολίτες, η εξυπηρέτηση του κοινού, η επικοινωνία και συνεργασία με τους υπαλλήλους και τις άλλες υπηρεσίες, (δ) η αποτελεσματικότητα, δηλαδή η ποιότητα και η ποσότητα της εργασίας, η ικανότητα προγραμματισμού, οργάνωσης, συντονισμού και ελέγχου των εργασιών του. 7. Στις εκθέσεις αξιολόγησης το προσωπικό χαρακτηρίζεται συνθετικά για το προηγούμενο έτος ως Αριστο, Λίαν Καλό, Καλό, Μέτριο και Ανεπαρκές. Η κατάταξη αυτή γίνεται με βάση το μέσο όρο των βαθμολογήσεων και των βαθμών των κρινόμενων σημείων, σύμφωνα με εγκύκλιο που εκδίδει ανά τριετία η Ρ.Α.Λ. Η έκθεση αξιολόγησης κοινοποιείται στον υπάλληλο τον οποίο αφορά.

	8. Οι υπάλληλοι, με εξαίρεση εκείνους των οποίων η έκθεση αξιολόγησης συντάσσεται από τον Πρόεδρο της Ρ.Α.Λ., μπορούν να προσφεύγουν στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο κατά των εκθέσεων αξιολόγησης που τους αφορούν. Η προσφυγή αυτή είναι δυνατή μόνο για την πιο πρόσφατη έκθεση αξιολόγησης και το αργότερο μέσα σε ένα μήνα από την κοινοποίησή της στον υπάλληλο.

Η. Έκθεση εφαρμογής της ρύθμισης

31.	Συναρμοδιότητα Υπουργείων / υπηρεσιών / φορέων		
	Σχετική διάταξη αξιολογούμενης ρύθμισης	Συναρμόδια Υπουργεία – Συναρμόδιες υπηρεσίες / φορείς	Αντικείμενο συναρμοδιότητας

32.	Έκδοση κανονιστικών πράξεων και εγκυκλίων				
	Εξουσιοδοτική διάταξη	Είδος πράξης	Αρμόδιο ή επισπεύδον Υπουργείο ή υπηρεσία	Αντικείμενο	Χρονοδιάγραμμα *(ενδεικτική ή αποκλειστική προθεσμία)*
	53 παρ. 1	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Τροποποίηση περιεχομένου Ενιαίου Πλαισίου Δεξιοτήτων.	Άνευ προθεσμίας
	53 παρ. 2α	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Η εξειδίκευση των διορθωτικών μέτρων που μπορεί να λάβει η	

			Επιτροπή Εποπτείας Αξιολόγησης.	
53 παρ. 2β	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Καθορισμός περιεχομένου των κατηγοριών στοχοθεσίας, που προβλέπονται στην παρ. 5 του άρθρου 9, καθώς και ειδικότερα θέματα που άπτονται της διαδικασίας και της μεθοδολογίας καθορισμού στόχων, δεικτών μέτρησης και της αναθεώρησης αυτών.	
53 παρ. 2γ	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Καθορισμός του τύπου και του ελάχιστου περιεχομένου των εντύπων σφυγμού ομάδας, επίτευξης στόχων, αποτύπωσης δεξιοτήτων προϊσταμένου, αποτύπωσης δεξιοτήτων υπαλλήλου και του Σχεδίου Ανάπτυξης, καθώς και του τύπου της έκθεσης αξιολόγησης προϊσταμένου και της έκθεσης αξιολόγησης υπαλλήλου, και τέλος, η διαδικασία, ο ακριβής χρόνος και τρόπος υποβολής των ανωτέρω, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για τη εφαρμογή των άρθρων 10 έως 12.	
53 παρ. 2δ	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Καθορισμός του ακριβούς τρόπου και χρόνου διενέργειας των υποχρεωτικών συζητήσεων για τον προγραμματισμό εργασιών, την επισκόπηση προόδου και την αξιολόγηση της ετήσιας απόδοσης των άρθρων 10 και 12.	
53 παρ. 2ε	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Εξειδίκευση των θεματικών πεδίων του	

			άρθρου 13 καθώς και του περιεχομένου τους.	
53 παρ. 2στ	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Καθορισμός των ζητημάτων σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των διαδικασιών στοχοθεσίας και αξιολόγησης.	
53 παρ. 3	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Τροποποίηση της πενταβάθμιας περιγραφικής κλίμακας βαθμολογίας του άρθρου 11.	
53 παρ. 4	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Ορισμός Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στους φορείς της παρ. 3 του άρθρου 16	
53 παρ. 5	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Ανακαθορισμός αρμοδιοτήτων Συμβούλου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.	
53 παρ. 6	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Καθορισμός του περιεχομένου, των προϋποθέσεων και της διαδικασίας συμμετοχής στο πρόγραμμα πιστοποίησης του άρθρου 19, του τρόπου, της διάρκειας, της διαδικασίας παρακολούθησης, του τύπου του πιστοποιητικού που χορηγείται, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα.	
53 παρ. 7α	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Ρύθμιση τρόπου άσκησης των αρμοδιοτήτων των Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, των διαδικασιών που ακολουθούνται, των κριτηρίων ανανέωσης της θητείας τους, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα.	
53 παρ. 7β	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Ρύθμιση θεμάτων που αφορούν στην εξειδίκευση των κριτηρίων επιλογής των Συμβούλων	

			Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και πρόσθετων επιθυμητών προσόντων που μπορούν να περιλαμβάνονται στην πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος και στον τρόπο αξιολόγησης των κριτηρίων.	
53 παρ. 7γ	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Ρύθμιση θεμάτων που αφορούν στην τήρηση του Μητρώου Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, στην εγγραφή και διαγραφή των μελών του, τον έλεγχο και την επικαιροποίηση των τηρουμένων στοιχείων, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα.	
53 παρ. 7δ	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Ρύθμιση θεμάτων που αφορούν στη λειτουργία του Δικτύου Συμβούλων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του άρθρου 22.	
53 παρ. 8	Κοινή Υπουργική Απόφαση		Εξειδίκευση της μεθόδου και του συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης, του ύψους της επιπλέον ανταμοιβής, του χρόνου και του τρόπου καταβολής της, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του άρθρου 23.	
53 παρ. 9	Κοινή Υπουργική Απόφαση		Ορισμός των υπηρεσιών, συλλογικών οργάνων, φορέων υλοποίησης στους οποίους εφαρμόζεται το σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής, μέθοδος, κριτήρια και σύστημα στοχοθεσίας, το ύψος της επιπλέον ανταμοιβής, ο χρόνος και ο τρόπος καταβολής της, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του άρθρου 24.	

53 παρ. 10	Υπουργική απόφαση	Οικονομικών	Εξειδίκευση ποσοτικών στόχων για κάθε υπηρεσία, οι λοιπές υπηρεσίες και οι φορείς, που εποπτεύονται ή υπάγονται στο Υπουργείο Οικονομικών, οι οποίοι λαμβάνουν το Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων (Κ.Ε.Δ.Σ.), η μέθοδος και το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, το ύψος του Κ.Ε.Δ.Σ., ο χρόνος και ο τρόπος καταβολής, καθώς και κάθε άλλο θέμα που σχετίζεται με την εφαρμογή του άρθρου 25.	
53 παρ. 11	Κοινή υπουργική απόφαση	Οικονομικών και Δικαιοσύνης	Εξειδίκευση ποσοτικών στόχων των δικαστηρίων, των εισαγγελιών και των λοιπών υπηρεσιών, η μέθοδος και το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των δικαστικών υπαλλήλων, το ύψος της ανταμοιβής του κάθε υπαλλήλου, ο χρόνος και ο τρόπος καταβολής της, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του άρθρου 26.	
53 παρ. 12	Κοινή υπουργική απόφαση	Οικονομικών, Ανάπτυξης και Επενδύσεων και Εσωτερικών	Καθορισμός της μεθόδου και του συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης, του ποσού της ανταμοιβής, του χρόνου και του τρόπου καταβολής της, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 27.	
53 παρ. 13	Υπουργική απόφαση	Οικονομικών	Αναπροσαρμογή καταληκτικής ημερομηνίας αναστολής προσωπικής διαφοράς.	
53 παρ. 14α	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Καθορισμός ειδικότερων θεμάτων που αφορούν στα κίνητρα για την ορθή	

			και ολοκληρωμένη εφαρμογή του Κ.Π.Α. του άρθρου 31.	
53 παρ. 14β	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Καθορισμός ειδικότερων θεμάτων που αφορούν στη συμμετοχή των δημόσιων οργανώσεων στη διαδικασία πιστοποίησης της ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κ.Π.Α.	
53 παρ. 14γ	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Καθορισμός μορφής, τύπου, περιεχομένου, διαδικασίας απονομής, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με την πιστοποίηση της ορθής και ολοκληρωμένης εφαρμογής του Κ.Π.Α.	
53 παρ. 14δ	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Καθορισμός αρμοδιοτήτων, υποχρεώσεων και ιδιότητας των μελών του Κύκλου Ποιότητας Δημόσιων Οργανώσεων καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα.	
53 παρ. 15	Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών	Καθορισμός κριτηρίων αξιολόγησης για την απονομή των διακρίσεων εξαιρετικών επιδόσεων, διαδικασιών, είδους της διάκρισης, και κάθε άλλο σχετικό θέμα.	
53 παρ. 15	Κοινή Υπουργική απόφαση	Εσωτερικών και Οικονομικών	Απονομή διάκρισης οικονομικής φύσης.	

Αθήνα, 30 Μαΐου 2022

Ο ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

PANAGIOTIS PIKRAMMENOS PANAGIOTIS PIKRAMMENOS
30.05.2022 16:35

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΠΙΚΡΑΜΜΕΝΟΣ

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

CHRISTOS STAIKOURAS CHRISTOS STAIKOURAS
30.05.2022 16:21

ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

SPYRIDON-ADONIS GEORGIADIS SPYRIDON-ADONIS GEORGIADIS
30.05.2022 16:26

ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ

NIKOLAOS DENDIAS NIKOLAOS DENDIAS
30.05.2022 16:30

ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΑΪΚΟΥΡΑΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ

ΝΙΚΟΛΑΟΣ – ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΔΕΝΔΙΑΣ

ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ

NIKOLAOS PANAGIOTOPOULOS NIKOLAOS PANAGIOTOPOULOS
30.05.2022 17:42

ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

NIKI KERAMEOS NIKI KERAMEOS
30.05.2022 16:19

ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

KONSTANTINOS CHATZIDAKIS KONSTANTINOS CHATZIDAKIS
30.05.2022 17:26

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ

ΝΙΚΗ ΚΕΡΑΜΕΩΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ

ΥΓΕΙΑΣ

ATHANASIOS PLEVRIS ATHANASIOS PLEVRIS
30.05.2022 16:54

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

PANAGIOTIS THEODORIKAKOS PANAGIOTIS THEODORIKAKOS
30.05.2022 16:27

ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΠΛΕΥΡΗΣ

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΘΕΟΔΩΡΙΚΑΚΟΣ

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

KONSTANTINOS TSIARAS KONSTANTINOS TSIARAS
30.05.2022 16:19

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

MAVROUDIS VORIDIS MAVROUDIS VORIDIS
30.05.2022 16:25

ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ

KONSTANTINOS KARAMANLIS KONSTANTINOS KARAMANLIS
30.05.2022 16:19

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΤΣΙΑΡΑΣ

ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΒΟΡΙΔΗΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΜΑΝΛΗΣ

ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

IOANNIS PLAKIOTAKIS
IOANNIS PLAKIOTAKIS
30.05.2022 16:19

ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΛΑΚΙΩΤΑΚΗΣ

ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ

GEORGIOS GEORGANTAS
GEORGIOS GEORGANTAS
30.05.2022 16:41

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΩΡΓΑΝΤΑΣ

ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

CHRISTOS STYLIANIDIS
CHRISTOS STYLIANIDIS
30.05.2022 19:46

ΧΡΗΣΤΟΣ ΣΤΥΛΙΑΝΙΔΗΣ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

GEORGIOS GERAPETRITIS
GEORGIOS GERAPETRITIS
30.05.2022 16:36

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΕΡΑΠΕΤΡΙΤΗΣ

ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

KYRIAKOS PIERRAKAKIS
KYRIAKOS PIERRAKAKIS
30.05.2022 16:29

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΙΕΡΡΑΚΑΚΗΣ

ΟΙ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

THEODOROS SKYLAKAKIS
THEODOROS SKYLAKAKIS
30.05.2022 17:16

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΣΚΥΛΑΚΑΚΗΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

STYLIANOS PETSAS
STYLIANOS PETSAS
30.05.2022 16:58

ΣΤΥΛΙΑΝΟΣ ΠΕΤΣΑΣ