



**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Αρ. Μητρώου 1551, Αρ. Απόφασης 781/2000

Τ.Θ. 1385, Τ.Κ. 70013 ΗΡΑΚΛΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

Τηλ. 2810391778, Fax 2810391481

E-mail seite@admin.forth.gr, Web site www.forth.gr/se

Ηράκλειο, 12 Ιανουαρίου 2014

Αρ. πρωτ: 233

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Θέμα: Η εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, οι διαδικασίες αξιολόγησης και κρίσης για προαγωγή και η επιλεκτική εφαρμογή της Νομοθεσίας από το ΙΤΕ

- Σχετ:**
1. Σύνταγμα της Ελλάδας, Άρθρο 10, παρ. 3
 2. Η με αρ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ/οικ. 29605/12-12-2012 εγκύκλιος του Υπ. ΔΜ&ΗΔ με θέμα «Οδηγίες για την κατάταξη των υπηρετούντων υπαλλήλων των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) κατ' εφαρμογή των διατάξεων της περ.12 της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222 Α)»
 3. Η με αρ. πρωτ. 1564/18-12-2013 απόφαση του ΔΣ του ΙΤΕ με τίτλο «Βαθμολογικές προαγωγές, έπειτα από κρίση, προσωπικού ΙΤΕ» (ΒΛΓΞ469ΗΚΥ-ΚΞΠ)
 4. Το από 10 Δεκεμβρίου 2012 Επείγον Ενημερωτικό Σημείωμα με θέμα «Βαθμολογική εξέλιξη βάσει του Εσωτερικού Κανονισμού του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας και της κείμενης Νομοθεσίας»
 5. Η με αρ. πρωτ. οικ. 2/85127/0022/22-11-2012 εγκύκλιος του Υπ. Οικονομικών με θέμα «Κοινοποίηση μισθολογικών διατάξεων».

- Επισυν:**
1. Το από 28 Μαΐου 2013 «Αίτημα παρασκευής γνωμοδότησης για την εφαρμογή του Ν. 4024/2011 και του Ν. 4093/2012 στο Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας» προς το Δικηγορικό Γραφείο Εργατικού, Διοικητικού & Ασφαλιστικού Δικαίου Δημήτρη Περπατάρη και Συνεργατών
 2. Η από 20 Δεκεμβρίου 2013 γνωμοδότηση του εργατολόγου κ. Δ. Περπατάρη
 3. Η με αρ. πρωτ. 212/5-8-2013 αναφορά με θέμα «Απόψεις του ΣΕΙΤΕ σχετικά με το σύστημα αξιολόγησης των εργαζομένων και το σύστημα κρίσης για τις προαγωγές αυτών»

4. Το από 3-10-2013 έγγραφο (απόφαση του ΔΣ) του ΙΤΕ με τίτλο «ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ & ΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ» που εστάλη σε όλους τους εργαζόμενους» που αφορά την τροποποίηση των άρθρων 66 έως 70 του Εσωτερικού Κανονισμού

5. Η με αρ. πρωτ. 225/ 1-11-2013 επιστολή προς τον Πρόεδρο ΔΣ ΙΤΕ και Δ/ντη Κ. Διεύθυνσης Καθ. κ. Κ. Φωτάκη με θέμα «Υποβολή θεμάτων σχετικών με την εφαρμογή του ενιαίου Μισθολογίου και της διαδικασίας Αξιολόγησης και Κρίσης προσωπικού στο ΙΤΕ»

6. Η με αρ. πρωτ. 228/22-11-2013 επιστολή προς τον Πρόεδρο ΔΣ ΙΤΕ και Διευθυντή Κ. Διεύθυνσης Καθ. κ. Κ. Φωτάκη και τους Διευθυντές Ινστιτούτων με θέμα «Αξιολόγηση - Κρίση Προσωπικού ΙΤΕ»

7. Η με αρ. πρωτ. 230/11-12-2013 επιστολή προς τον Πρόεδρο ΔΣ ΙΤΕ και Διευθυντή Κ. Διεύθυνσης Καθ. κ. Κ. Φωτάκη και Διευθυντές Ινστιτούτων με θέμα «Υποβολή προσθηκών - επιδιορθώσεων σχετικών με τη διαδικασία Αξιολόγησης και Κρίσης προσωπικού στο ΙΤΕ»

Αξιότιμοι συνάδελφοι - μέλη του ΣΕΙΤΕ,

με τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων της κρίσης για προαγωγή προσωπικού (σχετ. 3) κλείνει ένας κύκλος διεκδικήσεων του Συλλόγου, όσον αφορά την εφαρμογή του ενιαίου Μισθολογίου – Βαθμολογίου του Δημόσιου Τομέα (ΕΜΒΔΤ) βάσει του Ν. 4024/2011 και του 4093/2012, αφήνοντας εκκρεμότητες σχετικά με την νομικά ορθή του εφαρμογή στο ΙΤΕ. Προς τούτο, με το παρόν σας παραθέτουμε μία σύνοψη των από 1/11/2011 διεκδικήσεων και ενεργειών του Συλλόγου, καθώς και της απόκρισης που είχαν αυτές εκ μέρους του ΔΣ του ΙΤΕ, ώστε να βοηθηθείτε στην αποκρυστάλλωση της παρούσας κατάστασης και να ενημερωθείτε για τα επόμενα αιτήματα – διεκδικήσεις του Συλλόγου.

Α. Συνοπτική παρουσίαση της εφαρμογής του Ν.4024/2011 (ΕΜΒΔΤ) στο ΙΤΕ

Με το άρθρο 31 του Ν. 4024/2011 την 1/11/2011 το ΙΤΕ όφειλε να προχωρήσει σε περικοπές των μικτών αποδοχών του Τ&ΔΠ (ΙΔΑΧ & ΙΔΟΧ) με τις παρακάτω προϋποθέσεις:

1. Μέγιστο 1.900 ευρώ μέσο κατά κεφαλή κόστος (ΜΚΚ) αμοιβών προσωπικού σε ορίζοντα τριετίας.
2. Εφαρμογή των ανωτάτων ορίων μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εργαζόμενο ανά εκπαιδευτική κατηγορία (ήτοι: ΥΕ = 1.331 ευρώ, ΔΕ = 1.688 ευρώ, ΤΕ = 2.243 ευρώ, ΠΕ = 2.409 ευρώ), πάλι σε ορίζοντα τριετίας.
3. Για την εφαρμογή των περιορισμών 1 και 2 ορίστηκε ως μέγιστη περικοπή των συνολικών μηνιαίων αποδοχών το ποσοστό 25% για κάθε εργαζόμενο την 1/11/2011, και τυχόν επόμενες περικοπές (εφαρμογή σε ορίζοντα τριετίας) σε δύο δόσεις (1/11/2012 & 1/11/2013) ως τα ανώτατα όρια μηνιαίων τακτικών αποδοχών ανά κατηγορία εκπαίδευσης.
4. Μέγιστη περικοπή έως 35% του ΜΚΚ σε σχέση με αυτό της 31/12/2009 με την πλήρη εφαρμογή του άρθρου την 1/11/2013.

Το ΙΤΕ είχε εννόμως τη δυνατότητα να εφαρμόσει οποιοδήποτε σύστημα περικοπών που συμμορφωνόταν με τους ως άνω περιορισμούς. **Με απόφαση του ΔΣ του ΙΤΕ επιλέχθηκε η**

πλήρης εφαρμογή του Ενιαίου Βαθμολογίου – Μισθολογίου του Δημοσίου Τομέα (ΕΜΒΔΤ), και με το σκεπτικό της τήρησης της μισθολογικής αναλογικότητας και της μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων.

Το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ με την προηγούμενή του σύνθεση, συμφώνησε «επί της αρχής» υπό τον όρο της βέλτιστης δυνατής και σύμφωνης με τον νόμο εφαρμογής του. Αυτό θα σήμαινε στην πράξη:

1. εφαρμογή των ωριμάνσεων (Μισθολογικά κλιμάκια ΜΚ) από 1/12/2011,
2. εφαρμογή των βαθμολογικών προαγωγών (Βαθμοί Ε, Δ, Γ, Β και Α) από 1/6/2012,
3. εφαρμογή των Επιδομάτων Επικίνδυνης και Ανθυγιεινής Εργασίας (ΕΕ&ΑΕ) από 1/5/2012 και
4. πιθανή αύξηση της βάσης υπολογισμού του ΕΜΒΔΤ (Εισαγωγικός Βασικός μισθός του Βαθμού ΣΤ της ΥΕ Κατηγορίας Εκπαίδευσης - 780 Ευρώ).

με την πρόβλεψη ότι την 1/11/2013 το ΜΚΚ στο ΙΤΕ να είναι οριακά κατώτερο των 1.900 ευρώ, όπως επέβαλλε το άρθρο 31.

Παρά την «επί της αρχής» συμφωνία για την βέλτιστη δυνατή εφαρμογή, το ΔΣ του ΙΤΕ εφάρμοσε αυστηρά το ΕΜΒΔΤ, δεν προχώρησε σε βαθμολογικές προαγωγές του προσωπικού, δεν απέδωσε τα ΕΕ&ΑΕ ούτε καν σε όσους εκ της κείμενης νομοθεσίας είχαν δικαίωμα και ενσωμάτωσε κατά 75% ή ακόμα και κατά 100% τα επιδόματα θέσης ευθύνης στις προσωπικές διαφορές (αντιθέτως προς τη διάταξη του άρθρου 29). Εφάρμοσε μονάχα τις ωριμάνσεις από 1/12/2011, ενώ για όσους δεν διατηρούσαν προσωπικές διαφορές (ΠΔ) (ήτοι περίπου τα 2/5 των εργαζομένων) υπολόγισε ένα επιπλέον ΜΚ.

Η ελεγχόμενη για τη νομιμότητά της (βλ. ενότητα Β) αυτή εφαρμογή με ευθύνη του ΔΣ του ΙΤΕ, οδήγησε σε ένα ΜΚΚ 1.745 ευρώ, το οποίο υπερέβαινε το όριο του 35% (μέγιστης περικοπής του ΜΚΚ από της 31/12/2009) και το οποίο, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία που δοθήκαν στο ΣΕΙΤΕ, υπολογίστηκε στο 39% και οδήγησε σε μια υπερβάλλουσα περικοπή της τάξης των 400.000 ευρώ συνολικά (εάν βάλουμε σαν όριο το 35% μέγιστης περικοπής του ΜΚΚ σε σχέση με αυτό του 2009) ή 600.000 ευρώ (εάν βάλουμε σαν όριο το 1.900 ευρώ μέγιστο ΜΚΚ την 1/11/2013) στις συνολικές αποδοχές του Δ&ΤΠ ΙΔΑΧ&ΙΔΟΧ. Μέρος της υπερβάλλουσας αυτής περικοπής (περίπου το 50% κατόπιν εκτίμησης του ΣΕΙΤΕ) επέστρεψε στους εργαζόμενους μέσω της εφαρμογής πρόσθετων αμοιβών, σύμφωνα με την πολιτική των Διευθυντών και τις ανάγκες των Ινστιτούτων και της ΚΔ.

Ευθύς εξαρχής από την ανάληψη των καθηκόντων του νέου ΔΣ του ΣΕΙΤΕ διαπιστώθηκαν περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης εργαζομένων, όσον αφορά την εφαρμογή διαφόρων διατάξεων του ΕΜΒΔΤ, ενώ επειδή διαπιστώθηκαν σφάλματα στην προσμέτρηση της εργασιακής προϋπηρεσίας από λανθασμένη εφαρμογή της Νομοθεσίας το ΔΣ προέτρεψε τους εργαζομένους να υποβάλουν Αίτηση – Υπεύθυνη Δήλωση συμπληρώνοντας μέχρι την 31/12/2012 τα έτη εργασιακής τους προϋπηρεσίας, καθώς και τον Βαθμό που αιτούνται να προαχθούν (σχετ. 4).

Με την έλευση του νέου έτους 2013 και του Νόμου 4093/2012, το ΙΤΕ όφειλε πλέον την πλήρη ένταξη του προσωπικού του στο ΕΜΒΔΤ, με την κατάταξή του βάσει του άρθρου 28 στις Βαθμίδες και τα Μισθολογικά Κλιμάκια του Ν. 4024/2011. Παράλληλα, ο ίδιος Νόμος όριζε το πάγωμα των περαιτέρω περικοπών των Προσωπικών Διαφορών (ΠΔ) που προέκυπταν μετά την ένταξη στο ΕΜΒΔΤ.

Κατόπιν, εκδόθηκε σχετική εγκύκλιος του Υπ. Οικονομικών (σχετ. 5) κατ' εφαρμογή του Ν. 4093/2012, η οποία προέβλεπε την περαιτέρω περικοπή των ΠΔ των εργαζομένων στις περιπτώσεις των φορέων που είχαν εφαρμόσει μόνο το άρθρο 31 (και όχι το ΕΜΒΔΤ όπως στην περίπτωση του ΙΤΕ). Η εγκύκλιος αυτή, κατά το μέρος των περαιτέρω περικοπών των ΠΔ και σύμφωνα με τις γνωματεύσεις όλων των Νομικών στους οποίους προσφύγαμε τόσο ο Σύλλογος (βλ. ενότητα Β) και το ΙΤΕ όσο και άλλοι φορείς, νομικά τεκμηριώνεται αυτή η περικοπή ως παράνομη καθόσον αντιτίθεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης εργαζομένων και δεν εκπορεύεται από τις διατάξεις του Ν. 4093/2012. Προς τούτο, το ΔΣ του ΙΤΕ αποφάσισε ότι, δεδομένου είχε εντάξει το προσωπικό του στο ΕΜΒΔΤ από 1/11/2011, δεν όφειλε να προχωρήσει σε καμία περαιτέρω ενέργεια είτε περικοπής των ΠΔ, είτε επανένταξης του προσωπικού βάσει του άρθρου 28 του ΕΜΒΔΤ.

Το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ, βασιζόμενο στην αρχή ότι μεταξύ περισσότερων διατάξεων (Απόφαση ΔΣ ΙΤΕ 256/17-5/24-11-2011 vs Νόμος 4093/2012) εφαρμόζεται η ευνοϊκότερη ρύθμιση για τον εργαζόμενο, ζήτησε εκ νέου την επανακατάταξη όσων εργαζομένων (35 άτομα) στο μεσοδιάστημα (1/11/2011 – 31/12/2012) συμπλήρωναν τα απαιτούμενα χρόνια προϋπηρεσίας για ένταξή τους σε ανώτερη βαθμίδα βάσει του άρθρου 28 του Ν. 4024/2011. Παράλληλα, και κατά συνέπεια της πλήρους εφαρμογής του ΕΜΒΔΤ από το ΙΤΕ από 1/1/2013, ο Σύλλογος ζήτησε να εφαρμοστούν οι πρόνοιες του Νόμου και συγκεκριμένα:

1. Για μια σειρά εργαζομένων που δικαιούταν, την καταβολή από 1/5/2013 του ΕΕ&ΑΕ βάσει του άρθρου 15 του ΕΜΒΔΤ.
2. Την εφαρμογή των ωριμάνσεων από 1/1/2013 βάσει του άρθρου 12 του ΕΜΒΔΤ, οι οποίες είχαν παγώσει ενόψει της εφαρμογής του Ν. 4093/2012 και των βαθμολογικών προαγωγών από 1/6/2013 βάσει του άρθρου 28 παρ. 6 και 7, 8 και 9 του ΕΜΒΔΤ για τους εργαζόμενους.
3. Τη διόρθωση του λανθασμένου τρόπου καταβολής των επιδομάτων θέσης ευθύνης βάσει του άρθρου 29 του ΕΜΒΔΤ από 1/1/2013 (100% on top του όποιου μισθού).
4. Την «επιδιόρθωση» περιπτώσεων διακριτικής μεταχείρισης όσον αφορά στην εφαρμογή των διατάξεων του ΕΜΒΔΤ από 1/1/2013. Το τελευταίο αφορούσε ζητήματα:
 - I. λανθασμένης αναγνώρισης προϋπηρεσίας,
 - II. μη καταβολής ωριμάνσεων,
 - III. μη προαγωγής λόγω ανάληψης θέσης ευθύνης,
 - IV. μη καταβολής επιδόματος θέσης ευθύνης, και
 - V. λανθασμένης αποτύπωσης της προϋπηρεσίας της Βαθμίδας και του Μισθολογικού Κλιμακίου στα μηνιαία εκκαθαριστικά μισθοδοσίας.

Το ΔΣ του ΙΤΕ, στο πλαίσιο της πλήρους εφαρμογής του ΕΜΒΔΤ, περιέκοψε το επιπλέον ΜΚ που είχε δοθεί σε εργαζόμενους που δεν είχαν ΠΔ από 1/1/2013, μέτρο που παρότι ήταν οικονομικά απεχθές ήταν απολύτως νόμιμο. Από την άλλη όμως, δεν προέβει στην οφειλόμενη εκ του Νόμου επανακατάταξη όσων εργαζομένων (35 εργαζόμενοι) συμπλήρωναν τα απαιτούμενα χρόνια προϋπηρεσίες από 1/1/2013 για ένταξή τους σε ανώτερη βαθμίδα, αλλά αντιθέτως - ως ένα οικονομικά ισοδύναμο μέτρο - απέδωσε τις μισθολογικές διαφορές που θα είχαν εάν επανεντάσσονταν.

Στη συνέχεια, το ΔΣ του ΙΤΕ αποδέχτηκε την εφαρμογή των ωριμάνσεων από 1/1/2013 και δέχτηκε τις βαθμολογικές προαγωγές από 1/6/2013 έως ως 1/6/2014 και προτίθεται να συνεχίσει

και τα επόμενα έτη. Σημειώνουμε ότι οι οποιεσδήποτε μισθολογικές διαφορές εξαιτίας των ωριμάνσεων ή των βαθμολογικών προαγωγών δόθηκαν από 1/1/2013 επιπρόσθετα και δεν απορροφήθηκαν από τις ΠΔ. Επίσης σημειώνουμε ότι μέχρι τώρα δεν γνωρίζουμε κανένα άλλο φορέα που έχει προχωρήσει σε βαθμολογικές προαγωγές μετά την εφαρμογή του ΕΜΒΔΤ.

Με δεδομένο ότι η μέχρι στιγμής εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου στο ΙΤΕ σε ορισμένες περιπτώσεις δεν είναι συμβατή με τη κείμενη Νομοθεσία, ο Σύλλογος συνεχίζει να διεκδικεί τα παρακάτω με κάθε νόμιμο μέσο:

1. Για μια σειρά εργαζομένων που το δικαιούνται, την καταβολή από 1/5/2013 του ΕΕ&ΑΕ βάσει του άρθρου 15 του ΕΜΒΔΤ.
2. Τη διόρθωση του τρόπου εφαρμογής των επιδομάτων θέσης ευθύνης βάσει του άρθρου 29 του ΕΜΒΔΤ από 1/1/2013.
3. Την επανακατάταξη από 1/1/2013 όσων εργαζομένων (5 άτομα δεν προήχθησαν στις πρόσφατες βαθμολογικές προαγωγές) στο μεσοδιάστημα (1/11/2011 – 31/12/2012) συμπλήρωναν τα απαιτούμενα χρόνια προϋπηρεσίας για ένταξή τους σε ανώτερη βαθμίδα βάσει του άρθρου 28 του Ν. 4024/2011.
4. Την επιδιόρθωση περιπτώσεων διακριτικής μεταχείρισης όσον αφορά την εφαρμογή διατάξεων του ΕΜΒΔΤ από 1/1/2013, ήτοι:
 - I. την ορθή αναγνώριση προϋπηρεσίας,
 - II. την μη καταβολή ωριμάνσεων,
 - III. την μη προαγωγή λόγω ανάληψης θέσης ευθύνης,
 - IV. την μη καταβολή επιδόματος θέσης ευθύνης, και
 - V. την ορθή αποτύπωση της προϋπηρεσίας, της Βαθμίδας και του Μισθολογικού Κλιμακίου στα μηνιαία εκκαθαριστικά μισθοδοσίας (SAP).

Επισημαίνουμε ότι το ΔΣ του Συλλόγου θα υποστηρίξει οποιοδήποτε αίτημα ή νόμιμη ενέργεια εργαζομένου στην κατεύθυνση αυτή.

B. Η Εφαρμογή του Ν.4024/2011 στο ΙΤΕ

Εξ αρχής, όπως αναφέρθηκε εκτενώς στην προηγούμενη ενότητα, η Διοίκηση του ΙΤΕ από την πρώτη στιγμή επέλεξε να εφαρμόσει πλήρως το Ν. 4024/2011 (ως ορίζονταν για το στενό Δημόσιο), και ως εκ τούτου εφαρμόστηκαν περικοπές πέραν εκείνων που προέβλεπε το άρθρο 31 του ίδιου Νόμου. Με δεδομένο ότι ο συγκεκριμένος Νόμος, εκτός από τον ορισμό της Βαθμολογικής και Μισθολογικής εξέλιξης ενός εργαζομένου, καθορίζει και μία σειρά άλλων θεμάτων, **το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ θεώρησε ορθό να λάβει μία τεκμηριωμένη νομικά γνώμη (επισυν. 1) για τη συνολική εφαρμογή του Νόμου από το ΙΤΕ από τον εργατολόγο κ. Δ. Περπατάρη, εκ των κορυφαίων εργατολόγων της χώρας.** Τα βασικά συμπεράσματα της **γνωμοδότησής του εργατολόγου κ. Δ. Περπατάρη (επισυν. 2)** είναι τα παρακάτω:

- I. Στο βασικό ερώτημα για το εάν το ΙΤΕ έπραξε νόμιμα εφαρμόζοντας πλήρως τις πρόνοιες του Ν. 4024/2011 πέραν εκείνων του άρθρου 31 την 1/11/2011 προκύπτει ότι ενήργησε πέραν του περιοριστικού πλαισίου του Νόμου 4024/2011, παρότι δεν όφειλε εκ του Νόμου, προκαλώντας περαιτέρω μειώσεις σε μισθούς εργαζομένων. Επιπρόσθετα οι υπερβάλλουσες διαφορές δεν θα έπρεπε να συμπεριληφθούν στο μηνιαίο όριο των 1.900 ευρώ που όφειλε να εφαρμόσει το ΙΤΕ μέχρι την νεότερη κατάργησή του.

Το ΙΤΕ όφειλε να εφαρμόσει την ηπιότερη δυνατή εφαρμογή, ώστε το τελικό αποτέλεσμα να είναι το πλέον επιεικές, δίκαιο αλλά και νόμιμο. Ο τρόπος που η Διοίκηση του ΙΤΕ επέφερε επιπλέον μειώσεις, ήτοι πέραν των ανωτάτων σύμφωνα με την ως άνω ανάπτυξη ορίων ανά εκπαιδευτική κατηγορία, προκειμένου να διατηρηθεί η μισθολογική ιεραρχία μεταξύ των εργαζομένων, δεν δικαιολογείται ως βάσιμη από νομικής άποψης.

- II. Το ΙΤΕ όφειλε, εκ του Νόμου να προβεί την 1η/1/2013 σε βαθμολογική κατάταξη του προσωπικού του βάσει των οριζομένων στη ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ/οικ.29605/12-12-12, βάσει και της γενικής αρχής της επιείκειας υπέρ του εργαζομένου.
- III. Για το χρονικό διάστημα από 31-10-2012 έως και 31-12-2016 οφείλει να αναστέλλει τις περαιτέρω μειώσεις στους μισθούς των εργαζομένων που δικαιούνταν το Κίνητρο επίτευξης στόχων και δημοσιονομικών στόχων και η υπερβάλλουσα μείωση εξακολουθεί να καταβάλλεται στο ύψος που αυτή είχε διαμορφωθεί κατά την 31-10-2012.
- IV. Τυχόν επιδόματα (π.χ., θέσης ευθύνης, οικογενειακό, επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας) δίδονται επιπρόσθετα, ακόμα και στις περιπτώσεις εργαζομένων που η υπερβάλλουσα μείωση εξακολουθεί να καταβάλλεται.
- V. Αυξήσεις λόγω προαγωγής ή μισθολογικής ωρίμανσης δίδονται επιπρόσθετα και στις περιπτώσεις εργαζομένων που η υπερβάλλουσα μείωση εξακολουθεί να καταβάλλεται.
- VI. Από 1-1-2013, και μέχρι την έκδοση σχετικών υπουργικών αποφάσεων, δεν είναι δυνατή η χορήγηση επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σε οποιαδήποτε κατηγορία προσωπικού. Προς τούτο και λόγω της αρχής της ίσης μισθολογικής μεταχείρισης προσμετρείται θετικά η διαδικασία εφαρμογής που προκύπτει από την με αρ. πρωτ. 2/82904/0022/10-12-12 απάντηση του ΓΛΚ σε σχετικό ερώτημα προς συναφές ερευνητικό κέντρο (ΝΠΔΔ) εποπτευόμενο από την ΓΓΕΤ.
- VII. Εφόσον βάσει του Εσ. Κανονισμού (άρθρο 66-70) υφίσταται σύστημα αξιολόγησης, το ΙΤΕ οφείλει να προβεί σε προαγωγές και ωριμάνσεις αναδρομικά από 1/6/2013 βάσει του άρθρο 28 παρ. 6 του Ν 4024/2011.
- VIII. Με την εφαρμογή του Ν.4024/2011 στο ΙΤΕ από 1/11/2011 τυχόν ποσό του μέσου όρου μεικτών αποδοχών για τον πρώτο χρόνο εφαρμογής που όταν συγκριθεί με εκείνο του μέσου όρου των αμοιβών του 2009 προκύπτει μείωση υπερβάλλουσα εκείνης του 35%, τότε το ποσό αυτό έχει μη συννόμως παρακρατηθεί και κατά Νόμο οφείλει να αποδοθεί στους εργαζομένους αναλογικά, τηρουμένων των ανωτάτων ορίων μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ.
- IX. Εξακολουθεί να είναι δυνατή η καταβολή επιδομάτων, βοηθημάτων και τυχόν άλλων παροχών μη μισθολογικής φύσης που καταβάλλονταν στο πλαίσιο εφαρμογής Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, πέραν αυτών που αναφέρονται στις διατάξεις των Νόμων 4024/2011 και 4093/2012.

Γ. Επιλεκτική εφαρμογή Νομοθεσίας στο ΙΤΕ

Το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ όπως αναφέρθηκε, καθ' όλο το διάστημα από την πλήρη εφαρμογή του Ν. 4024/2011 στο ΙΤΕ, καταβάλει προσπάθειες ώστε να ενημερώσει τους συναδέλφους για τα δικαιώματά τους σε αυτή την εφαρμογή. Μεταξύ άλλων, τον Δεκέμβρη του 2012 προέτρεψε τους συναδέλφους που βάσει της εγκυκλίου (σχετ. 2) θα έπρεπε να λάβουν αυτομάτως την επόμενη βαθμίδα, να υποβάλλουν σχετικό αίτημα (σχετ. 4), ενώ τον Ιούνιο του 2013 προέτρεψε εκ νέου

ορισμένους συναδέλφους να υποβάλλουν αίτημα καταβολής επιδόματος ανθυγιεινής-επικίνδυνης εργασίας. Και στις δυο αυτές βασικές κατηγορίες εκκρεμοτήτων το ΙΤΕ (Ινστιτούτα και ΚΔ) δεν έχει δώσει μέχρι στιγμής επίσημη απάντηση στους συναδέλφους, παρά τη σχετική Συνταγματική Πρόνοια των 60 ημερών (σχετ. 1).

Πέραν αυτών των γενικών περιπτώσεων, το ΔΣ όλο αυτό το διάστημα έχει γίνει αποδέκτης παραπόνων συναδέλφων, αναφορικά με προβληματικές καταστάσεις που αφορούν κυρίως την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας από την ΚΔ/ΙΤΕ. **Ο ΣΕΙΤΕ, για τις περιπτώσεις τεκμηριωμένων και ελεγμένων περιπτώσεων, έχει υποβάλει επιστολή διαμαρτυρίας (επισυν. 5) προς τον Πρόεδρο του ΔΣ του ΙΤΕ, αναφέροντας μάλιστα και ονομαστικές περιπτώσεις (όσων εκ των συναδέλφων δέχτηκαν να συμπεριληφθούν τα ονόματά τους).** Οι περιπτώσεις μη εφαρμογής ή επιλεκτικής εφαρμογής του Ν. 4024/2011 αφορούν:

1. Λανθασμένη ή σε χρόνια εκκρεμότητα προσμέτρηση της εργασιακής προϋπηρεσίας.
2. Μερική ή ολική απορρόφηση του επιδόματος θέσης ευθύνης στην προσωπική διαφορά.
3. Περικοπή ωριμάνσεων λόγω κατ' εξαίρεση προαγωγής.
4. Μη καταβολή επιδόματος θέσης ευθύνης.
5. Μη προαγωγή σε ανώτερη βαθμίδα λόγω ανάληψης θέσης ευθύνης.
6. Λανθασμένη αποτύπωση της βαθμίδας, του μισθολογικού κλιμακίου και της προϋπηρεσίας στο σύστημα SAP.

Για αρκετές εκ των παραπάνω περιπτώσεων αναμένεται από το ΙΤΕ επίσημη απάντηση ή προσήκουσα διόρθωση.

Δ. Αξιολόγηση και κρίση προσωπικού για προαγωγή

Προ της διαδικασίας αξιολόγησης και κρίσης για την προαγωγή του προσωπικού του ΙΤΕ συγκροτήθηκε εισηγητική επιτροπή προκειμένου να προτείνει τροποποιήσεις στον Κανονισμό Αξιολόγησης του προσωπικού και τον Κανονισμό Κρίσεων για προαγωγή του προσωπικού στο ΔΣ του ΙΤΕ. Στην επιτροπή συμμετείχε ο Σύλλογος και κατέθεσε σχετικές προτάσεις (επισυν. 3), αρκετές εκ των οποίων έγιναν τελικά αποδεκτές από το ΔΣ του ΙΤΕ.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό Αξιολόγησης και Κρίσης για προαγωγή του προσωπικού του ΙΤΕ (επισυν. 4), ο Πρόεδρος του ΣΕΙΤΕ συμμετέχει σε όλες τις Επιτροπές για την Αξιολόγηση και την Κρίση για προαγωγή του προσωπικού όλων των Ινστιτούτων και της ΚΔ ως παρατηρητής επί της ορθής εφαρμογής της διαδικασίας.

Όσον αφορά στην διαδικασία Αξιολόγησης, ο Πρόεδρος του ΣΕΙΤΕ κλήθηκε και συμμετείχε σε όλες τις Επιτροπές Αξιολόγησης Προσωπικού (ΕΑΠ). Η γενική εικόνα που αποκομίστηκε είναι ότι το πρώτο στάδιο της διαδικασίας αξιολόγησης εφαρμόστηκε σε ικανοποιητικό επίπεδο από όλες τις ΕΑΠ των Ινστιτούτων και της ΚΔ. Μια πρώτη παρατήρηση αφορά στο γεγονός ότι στο ΙΕΧΜΗ και στην ΚΔ δεν ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να συμπληρώσουν υποχρεωτικά το Έντυπο Δ («μίνι» Βιογραφικό και προτάσεις βελτίωσης εκ μέρους του αξιολογούμενου), με αποτέλεσμα να μην υφίσταται στο φάκελο του εργαζόμενου που στο επόμενο στάδιο θα εισαγόταν σε διαδικασία κρίσης, ενώ αυτό θα αποτελούσε σημαντικό στοιχείο. Δεύτερη παρατήρηση είναι ότι (καθώς δεν προβλεπόταν στον Κανονισμό Αξιολόγησης) το έντυπο Δ δεν διανεμήθηκε στους προϊσταμένους και «χρήστες υπηρεσιών» του εργαζόμενου προς ενημέρωση αυτών και πιστοποίηση εκ μέρους των. Τέλος, τρίτη σημαντική παρατήρηση είναι ότι στα μεν Ινστιτούτα

λόγω της δομής τους υπήρχε σημαντική έλλειψη αριθμού προϊσταμένων, ενώ στην ΚΔ υπήρξε σημαντική έλλειψη αριθμού «χρηστών» (όπως αυτοί ορίζονται στον Εσ. Κανονισμό), με αποτέλεσμα τα βάρη στην εξαγωγή του τελικού βαθμού αξιολόγησης (50% για τους προϊσταμένους και 50% για τους χρήστες) να μην μπορούν να υποστηριχθούν. Παρόλα αυτά έγινε σχετικός έλεγχος για σοβαρές διαφορές μεταξύ βαθμολογίας προϊσταμένων και «χρηστών» και στις λίγες περιπτώσεις σοβαρών διαφορών καταβλήθηκε προσπάθεια διόρθωσης.

Πέραν όλων αυτών, και **παρότι δημοσιεύτηκαν τα αποτελέσματα των κρίσεων (σχετ. 3) εξακολουθεί να εκκρεμεί η οριζόμενη εκ του Κανονισμού ενημέρωση των εργαζόμενων εκ μέρους των Διευθυντών και η χορήγηση σε αυτούς του Εντύπου Γ και ΣΤ αντίστοιχα για τα Ινστιτούτα και την ΚΔ για τα αποτελέσματα αξιολόγησής των.** Σημειώνεται δε ότι αυτή η διαδικασία, σύμφωνα με τον Κανονισμό, όφειλε να έχει ολοκληρωθεί προ της διαδικασίας κρίσεων. Όμως επειδή οι κρίσεις έπρεπε να έχουν ολοκληρωθεί προ του τέλους του έτους λόγω ελλείψεως χρόνου αφέθηκε να ολοκληρωθεί στις αρχές του 2014.

Αναφορικά με τη διαδικασία κρίσεων, ο Πρόεδρος του ΣΕΙΤΕ κλήθηκε και συμμετείχε σε όλες τις Επιτροπές Κρίσεων πλην εκείνης του ΙΕΧΜΗ. Η γενική εικόνα που προέκυψε είναι ότι η διαδικασία κρίσεων εφαρμόστηκε ικανοποιητικά και βασίστηκε κυρίως στα αποτελέσματα αξιολόγησης (όπως και το άρθρο 7 του ΕΜΒΔΤ προβλέπει) και επικουρικά (περιπτώσεις μικρών διαφορών) στα στοιχεία του Έντυπου Δ (παράγραφος 5 άρθρο 70 ΕΚ ΙΤΕ) και στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας (εξέλιξη του αντικειμένου ευθύνης και σταδιοδρομία στο ΙΤΕ) των Ινστιτούτων και της ΚΔ βάσει του εγκεκριμένου Κανονισμού Κρίσεων για προαγωγή του προσωπικού (άρθρο 70 Ε.Κ. ΙΤΕ).

Το δεδομένο ότι τα στοιχεία της αξιολόγησης δεν ανακοινώθηκαν στους εργαζόμενους προ της διαδικασίας κρίσεων, και κυρίως το ποιο δικαιούνται και εισάγονται σε διαδικασία κρίσης λόγω της συμπλήρωσης της απαιτούμενης προϋπηρεσίας παραμονής στη βαθμίδα, όπως προβλέψαμε οδήγησε σε λάθη. Δυστυχώς διαπιστώσαμε περιπτώσεις που δεν εισαγόταν σε διαδικασία κρίσεως ενώ είχαν το δικαίωμα, και άλλες που εισήχθησαν ενώ ήδη κατείχαν την βαθμίδα. **Με δεδομένο ότι εξακολουθούν να υφίστανται λάθη στον υπολογισμό της εργασιακής προϋπηρεσίας συναδέλφων ή ασυμφωνίες στο αποτέλεσμα της αξιολόγησης που τυχόν ένας εργαζόμενος θέλει να θέσει, μπορούν να θέσουν εν αμφιβόλω ορισμένα εκ των αποτελεσμάτων των κρίσεων.** Το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ, προ της διαδικασίας των Κρίσεων για προαγωγή του προσωπικού, απέστειλε σχετική επιστολή με παρατηρήσεις – προτάσεις προς το ΔΣ του ΙΤΕ (επισυν. 6).

Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας Αξιολόγησης και Κρίσεων για προαγωγή του προσωπικού ο Σύλλογος, βασιζόμενος στην πρόσφατη εμπειρία του, κατέθεσε προτάσεις βελτίωσης του Κανονισμού (επισυν. 7). Το ΙΤΕ αποφάσισε ότι θα ενεργοποιήσει την εισηγητική επιτροπή για τον Κανονισμό Αξιολόγησης – Κρίσεων για προαγωγή του προσωπικού του ΙΤΕ προκειμένου να διατυπώσει προτάσεις τροποποιήσεων του Κανονισμού προς το ΔΣ του ΙΤΕ. Η υλοποίηση της συγκεκριμένης διαδικασίας είναι σε εκκρεμότητα.

Παράλληλα, και **με δεδομένη τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων της κρίσης που τυχόν να μην βρίσκουν σύμφωνους κάποιους συναδέλφους,** παραθέτουμε τα δικαιώματα που μπορούν να εξασκήσουν:

A. Διαδικασία Αξιολόγησης

Τα λεπτομερή στοιχεία της αξιολόγησης (Έντυπο Γ & ΣΤ για τα Ινστιτούτα και την ΚΔ αντίστοιχα) θα πρέπει να παραδοθούν εγγράφως προς τον κάθε εργαζόμενο. Ο

Διευθυντής του ΕΙ ή της ΚΔ οφείλει να ενημερώσει κάθε εργαζόμενο σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολογήσεώς του και συζητήσει μαζί του συναφή θέματα που προκύπτουν από αυτή.

Ο εργαζόμενος δύναται να υποβάλει ένσταση επί του αποτελέσματος της αξιολογήσεως του ή/και επί κάθε σημείου της διαδικασίας. Σε αυτή την περίπτωση ο ΣΕΙΤΕ μπορεί να συνδράμει στη σύνταξή της, εάν κάτι τέτοιο ζητηθεί.

Β. Διαδικασία Κρίσης

Οι αξιολογούμενοι θα έπρεπε κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης να συμπληρώσουν το Έντυπο Δ. Επειδή το έντυπο αυτό αποτελεί βασικό τεκμηριωτικό υλικό για την αξιολόγηση και σημαντικό συντελεστή στη διαδικασία κρίσεως, στις περιπτώσεις εργαζομένων που δεν το έχουν συμπληρώσει και εισήχθησαν σε διαδικασία κρίσης, αυτό μπορεί να αποτέλεσε έλλειμμα για την κρίση τους.

Οι κρινόμενοι θα έπρεπε εκ των προτέρων να γνωρίζουν ότι δικαιούνται και εισάγονται σε διαδικασία κρίσης για προαγωγή. Το γεγονός ότι δεν ενημερώθηκαν αποτελεί έλλειμμα για τη διαδικασία κρίσης, και ως εκ τούτου υπάρχει σοβαρή πιθανότητα να μην εισήχθησαν και άλλοι συνάδελφοι που το δικαιούνταν σε διαδικασία κρίσης.

Ο κρινόμενος για προαγωγή εργαζόμενος δύναται να υποβάλει ένσταση επί του αποτελέσματος της κρίσης ή/και επί κάθε σημείου της διαδικασίας. Και σε αυτή την περίπτωση ο ΣΕΙΤΕ μπορεί να συνδράμει στη σύνταξή της, εάν κάτι τέτοιο ζητηθεί.

Σημειώνουμε ότι στην περίπτωση υποβολής ένστασης, και αναφορικά με τη εσωτερική διαδικασία του ΙΤΕ, ισχύουν τα ακόλουθα:

- Κατά την αξιολόγηση: συγκροτείται πενταμελής επιτροπή στην οποία προεδρεύει ο Διευθυντής του εκάστοτε Ινστιτούτου και συμμετέχουν δύο εκπρόσωποι του Ινστιτούτου, ένας εκπρόσωπος της ΚΔ/ΙΤΕ και ένας εκπρόσωπος του ΣΕΙΤΕ. Για τους εργαζόμενους της ΚΔ/ΙΤΕ οι εκπρόσωποί της ορίζονται σε τρεις. Η Επιτροπή υποβάλει την εισήγηση της στο ΔΣ του ΙΤΕ προκειμένου να αποφασίσει επί αυτής.
- Κατά την κρίση για προαγωγή: επειδή προς το παρόν δεν υπάρχει σχετική πρόβλεψη, η ένσταση υποβάλλεται προς τον Πρόεδρο του ΔΣ του ΙΤΕ.

Για το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ

Ο Πρόεδρος

Α. Πετράκης

Ο Γεν. Γραμματέας

Δρ. Ι. Μπασδέκης

**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Αρ. Μητρώου 1551, Αρ. Απόφασης 781/2000

Τ.Θ. 1385, Τ.Κ. 70013 ΗΡΑΚΛΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

Τηλ. 2810391778, Fax 2810391801,

E-mail seite@admin.forth.gr, Web site www.forth.gr/se

Ηράκλειο, 28 Μαΐου 2013

Προς: Δικηγορικό Γραφείο Εργατικού, Διοικητικού & Ασφαλιστικού Δικαίου Δημήτρη Περπατάρη και Συνεργατών

Θέμα : Αίτημα παρασκευής γνωμοδότησης για την εφαρμογή του Ν. 4024/2011 και του Ν. 4093/2012 στο Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας

Σχετικά:

1. Εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας του ΙΤΕ (ΦΕΚ 1584/31 Ιουλίου 2009)
2. Τροποποίηση εσωτερικού κανονισμού ΙΤΕ(ΦΕΚ 2193/31 Δεκεμβρίου 2010)
3. Νόμος 3833/2010 «Προστασία της εθνικής οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης».
4. Νόμος 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας».
5. Νόμος 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015».
6. Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου ΦΕΚ 268 της 31ης Δεκεμβρίου 2011 "Ρυθμίσεις κατεπειγόντων θεμάτων εφαρμογής του ν.4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015».
7. Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου ΦΕΚ 262 της 16ης Δεκεμβρίου 2011 «Κατεπείγοντα μέτρα εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015 και του Κρατικού Προϋπολογισμού έτους 2011».
8. Η με αρ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.31.17/882/οικ. 21500/31.10.2011 Εγκύκλιος του Υπ. Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με θέμα «Νέο Βαθμολόγιο – Μισθολόγιο. Οδηγίες για την κατάταξη των υπηρετούντων υπαλλήλων στους βαθμούς βάσει των μεταβατικών διατάξεων (άρθρο 28) του ν. 4024/2011».
9. Η με αρ. πρωτ. ΟΙΚ. 2/78400/0022/14.11.2011 Εγκύκλιος του Υπ. Οικονομικών – Γεν. Γραμμ. Δημ/κης Πολιτικής – Γενικό Λογιστήριο του Κράτους – Γενική Δ/ση Μισθών με θέμα «Παροχή οδηγιών για την εφαρμογή των διατάξεων του Δευτέρου Κεφαλαίου του ν. 4024/2100(ΦΕΚ226/Α')».

10. Η με αρ. πρωτ. ΟΙΚ. 2/20433/0022/8.3.2012 Εγκύκλιος του Υπ. Οικονομικών – Γεν. Γραμμ. Δημ/κης Πολιτικής – Γενικό Λογιστήριο του Κράτους – Γενική Δ/νση Μισθών με θέμα «Κοινοποίηση μισθολογικών διατάξεων και πρόσθετες οδηγίες για την υλοποίηση των διατάξεων του ενιαίου μισθολογίου».
11. Η με αρ. πρωτ. ΕΓΔΕΚΟ 2073/18-11-2011 «Εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 31 του ν. 4024/2011 (ΥΕΚ 226/Α΄) «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015».
12. Νόμος 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016».
13. Η με αρ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ/οικ. 29605/12.12.2012 Εγκύκλιος του Υπ. Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης με θέμα «Οδηγίες για την κατάταξη των υπηρετούντων υπαλλήλων των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) κατ' εφαρμογή των διατάξεων της περ.12 της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222 Α).»
14. Η με αρ. πρωτ. ΟΙΚ. 2/85127/0022/22.11.2012 Εγκύκλιος του Υπ. Οικονομικών – Γεν. Γραμμ. Δημ/κης Πολιτικής – Γενικό Λογιστήριο του Κράτους – Γενική Δ/νση Μισθών με θέμα «Κοινοποίηση μισθολογικών διατάξεων».
15. Η με αρ. πρωτ. ΟΙΚ. 2/19352/0022/20.2.2013 Εγκύκλιος του Υπ. Οικονομικών – Γεν. Γραμμ. Δημ/κης Πολιτικής – Γενικό Λογιστήριο του Κράτους – Γενική Δ/νση Μισθών με θέμα «Κοινοποίηση κοινών υπουργικών αποφάσεων».
16. Καθορισμός επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας της παρ. 1 του άρθρου 15 του Ν.4024/2011 (ΦΕΚ 465/ 24 Φεβρουαρίου 2012).
17. Γνωμοδότηση της νομικής συμβούλου του ΙΤΕ με θέμα «Απάντηση σε προφορικό ερώτημα για την εφαρμογή του άρθρου 31 του νόμου 4024/2011».
18. Η από 19.04.2013 Γνωμοδότηση Καρρά – Στραντζιά, για την εφαρμογή των Ν. 4024/2011 και 4093/2012 κατά παραγγελία του ΔΣ του ΙΤΕ.
19. Το με αρ. 275/18-5/24.4.2013 απόσπασμα πρακτικού ΔΣ ΙΤΕ.

Αξιότιμε κε Περπατάρη,

Σε απάντηση της οικονομικής σας προσφοράς, η Γενική Συνέλευση του Συλλόγου Εργαζομένων Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας (ΣΕΙΤΕ) εξουσιοδότησε το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ για την αποδοχή αυτής και σας ζητά σε πρώτη φάση γνωμοδότηση του γραφείου σας για το θέμα:

- **Ορθότητα εφαρμογής του Ν. 4024/2011 και του και του Ν. 4093/2012 (εφεξής «ενιαίο μισθολόγιο») στο Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας**

Δεδομένα λειτουργίας ΙΤΕ

Α. Νομική μορφή ΙΤΕ

Το Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας (ΙΤΕ) είναι ΝΠΙΔ που εποπτεύεται από τον Υπουργό Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού, υπάγεται δε στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, όπως αυτός κάθε φορά οριοθετείται από την κείμενη νομοθεσία.

Β. Σύστημα Αξιολόγησης Προσωπικού

Σύμφωνα με τον ισχύοντα εσωτερικό κανονισμό του ΙΤΕ (σχετ. 1: Άρθρα 66 - 70), υπάρχει σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού. Ως εκ τούτου δεν υπάρχει ο τεχνικός περιορισμός για το στενό Δημόσιο τομέα βάσει του οποίου οι προαγωγές έχουν παγώσει λόγω έλλειψης συστήματος αξιολόγησης.

Γ. Προγενέστερες Μειώσεις

Με εφαρμογή των Ν.3833/2010 (άρθρο 1 και άρθρο 2) και 3899/2010 (άρθρο 2 παρ. 18) οι εργαζόμενοι υπέστησαν οριζόντια μείωση των αποδοχών τους της τάξεως του 10% μηνιαίως. Επιπλέον των μειώσεων αυτών, έχουν καταργηθεί τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα. Πριν την εφαρμογή των όποιων μειώσεων το μέσο μηνιαίο κόστος ανέρχονταν στα **2.830,48 ευρώ** σε «καθεστώς» μισθοδοσίας 14 μισθών ετησίως (Δεκ 2009 - αφορά τον παρακάτω περιορισμό 2).

Εφαρμογή του Άρθρου 31 του Ν. 4024/11

Α. Οι Βασικοί Περιορισμοί

1. Το όριο «των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών» ορίζεται στα **1.900 ευρώ μεικτά το μήνα (περιορισμός 1)**.
2. «Αν με την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου, προκύπτει μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά του πάσης φύσεως προσωπικού του φορέα, μικρότερο του 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους του φορέα, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009, ισχύει ως όριο, το ως άνω όριο του 65%» (περιορισμός 2).
3. «Για τους εργαζόμενους στους φορείς της υποπαραγράφου 1 α με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΉΕ ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για τους υπαλλήλους με αντίστοιχη σχέση εργασίας (ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου) στο Δημόσιο.» (περιορισμός 3).
4. «Εφόσον με τις νέες διατάξεις προκληθεί μείωση στις αποδοχές του υπαλλήλου, η οποία είναι μεγαλύτερη από το 25% του συνόλου των αποδοχών που ελάμβανε ο υπάλληλος, κατά τον τελευταίο μήνα, πριν από την έναρξη ισχύος του νέου μισθολογίου, είτε από την

οργανική του θέση είτε από τη θέση στην οποία είναι αποσπασμένος, αυτή η μείωση κατανέμεται ως εξής :

α) 25% μείωση από 1-11-2011 επί των συνολικών αποδοχών που ελάμβαναν οι δικαιούχοι κατά τον τελευταίο μήνα πριν από την έναρξη ισχύος του νέου μισθολογίου και

β) η υπερβάλλουσα μείωση κατανέμεται ισόποσα σε χρονικό διάστημα 2 ετών από τη λήξη του πρώτου έτους εφαρμογής (30/10/2012), δηλαδή από 1-11-2012» (περιορισμός 4).

Σημείωση: Ορισμός ΠΔ = Προσωπική Διαφορά μεταξύ του καταβαλλόμενου μισθού την 1/11/2011 (έναρξη εφαρμογής ενιαίου μισθολογίου) και εκείνου που θα προέκυπτε από την τελική εφαρμογή στις 1/11/2013).

B. Η Εφαρμογή στο ΙΤΕ

Σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 31 του Ν. 4024/11 «6. Οι φορείς της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου υποχρεούνται με το πέρασ εκάστου τριμήνου και εντός είκοσι ημερών να υποβάλλουν στην Ειδική Γραμματεία ΔΕΚΟ αναλυτικά ποσοτικά στοιχεία για τον έλεγχο τήρησης των ανωτέρω περιορισμών. Σε περίπτωση που προκύπτει υπέρβαση των περιορισμών αυτών οι φορείς υποχρεούνται σε περικοπές το επόμενο τρίμηνο ώστε αφ' ενός να συμμορφωθούν στα επιβαλλόμενα όρια και αφ' ετέρου να αποκαταστήσουν την υπέρβαση του προηγούμενου τριμήνου.», ενώ με την παρ. 7 του ίδιου άρθρου «7. Οι διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 2 του άρθρου 29 εφαρμόζονται αναλογικά και στους εργαζόμενους των φορέων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος άρθρου, εφόσον προκύπτει μείωση των συνολικών μηνιαίων αποδοχών τους μεγαλύτερη από το ποσοστό που ορίζεται στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 29.» **Από το συνδυασμό αυτών προκύπτει ότι είναι δυνατές υπερβάσεις του ορίου των 1.900 ευρώ (περιορισμός 1).**

Με την ΕΓΔΕΚΟ 2073/18.11.2011 (σχετ. 11) ορίζονται επ' ακριβώς τα όρια ανά εκπαιδευτική κατηγορία, ενώ διατυπώνεται ότι οι φορείς θα πρέπει να μεριμνήσουν για την αναδιοργάνωση του μισθολογίου τους κατά τέτοιο τρόπο ώστε να τηρούνται τα ανώτατα όρια ανά εκπαιδευτική κατηγορία. Επιπλέον, αναφέρεται ότι «σε περίπτωση που σε κάποιους φορείς τον πρώτο ή/και το δεύτερο χρόνο εφαρμογής του νόμου, το μέσο κατά κεφαλή κόστος υπερβαίνει το όριο των 1.900,00 ευρώ ή οι αποδοχές υπερβαίνουν τα όρια της εκπαιδευτικής κατηγορίας για το λόγο ότι εξάντλησαν το περιθώριο της μείωσης, δηλαδή το 25%, θα πρέπει στα στοιχεία που αποστέλλουν να περιέχεται **σαφής και εμπειριστατωμένη αιτιολόγηση** από την οποία να διαφαίνεται ξεκάθαρα ο λόγος της απόκλισης, προκειμένου να μην υποστούν τις συνέπειες που προβλέπονται στην παράγραφο 6.»

Όπως αναφέρεται επί λέξει στην γνωμοδότηση Καρρά – Στραντζιά (σχετ. 18), **η οποία παραγγέλθηκε από το ΔΣ του ΙΤΕ:**

«Με το πρακτικό 255/17-5/12.11.2011 του ΔΣ του ΙΤΕ, το ΔΣ αποφάσισε την «αναλογική» εφαρμογή του Ν. 4024/2011 στο προσωπικό του ΙΤΕ. Βάσει αυτού όπως αναφέρεται «η Κεντρική Διοίκηση προχώρησε σε μία αναλογικά δίκαιη και

ρεαλιστική εφαρμογή του Ενιαίου Μισθολογίου – Βαθμολογίου στο ΙΤΕ», λαμβάνοντας υπόψη ότι:

- a. το μέσο μηνιαίο κατά κεφαλή κόστος στο ΙΤΕ είναι 2.259,23 ευρώ
- b. δεν είναι δυνατό όλοι οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν 1.900 ευρώ για την επίτευξη του μέσου στόχου
- c. σε περίπτωση που εφαρμοστεί οριζόντια μείωση της τάξεως του 16%, σημαντικός αριθμός εργαζομένων στο ΙΤΕ θα βρεθεί κάτω από τα κατώτατα όρια των βασικών μισθών του Μισθολογίου με αποτέλεσμα η εφαρμογή του γράμματος του Ν. 4024/2011 να έρθει σε ουσιαστική αντίφαση με το σκοπό του και
- d. το ΙΤΕ πρέπει να διατηρήσει τη δυνατότητα χορήγησης οικογενειακού επιδόματος, προαγωγών κτλ, με βάση το βαθμολογικό σύστημα του Δημοσίου ή όποιου άλλου αυτό καθορίσει στα πλαίσια των προβλέψεων του Ν. 4024/2011.

Με βάση τα ως άνω, υπολογίστηκε ότι το μέσο μηνιαίο μεικτό κόστος από 1/11/2011 μετά την εφαρμογή που αποφασίστηκε θα ανέρχεται στο ποσό των **1.745 ευρώ (χωρίς τις ΠΔ)**, ενώ η μέση μείωση αποδοχών θα ανέρχονταν στα **22,6%**.

Στην ίδια απόφαση του ΔΣ του ΙΤΕ προβλέπονταν «η δυνατότητα, με συμπληρωματικές αποφάσεις, να αναπροσαρμοστούν οι αμοιβές ορισμένων εργαζομένων, στην περίπτωση όπου από την τελική εφαρμογή του Ενιαίου Μισθολογίου Βαθμολογίου του Ν. 4024/2011 προκύψει ποσό κάτω του 1.900 ευρώ. Στην περίπτωση δε που υπάρξει επιπλέον υπόλοιπο, το ΔΣ θα εξέταζε τυχόν οριζόντια εφαρμογή του έως την επίτευξη του μέσου μεικτού μηνιαίου κόστους των 1.900 ευρώ. Όπως όμως αναφέρεται στην οικεία απόφαση, μία τέτοια λύση θα δημιουργούσε προβλήματα στη χορήγηση οικογενειακών επιδομάτων και στην αλλαγή μισθολογικών κλιμακίων κατά το έτος 2012».

Στη συνέχεια, το ΔΣ του ΙΤΕ «με την απόφασή του με πρακτικό 256/17-5/12.11.2011 αποφάσισε την απ' ευθείας ένταξη του προσωπικού του ΙΤΕ από 1/11/2011 στο Ν. 4024/2011 επικυρώνοντας την προηγούμενή του απόφαση».

Δεδομένα εφαρμογής του Ενιαίου Μισθολογίου – Βαθμολογίου στο ΙΤΕ

Με την εφαρμογή του Ν.4024/2011 από 1/11/2011 με ευθύνη του ΔΣ του ΙΤΕ έγιναν τα παρακάτω:

- Ο μέσος όρος μεικτών αποδοχών για το 2012 με την εφαρμογή που ακολουθήθηκε υπολογίστηκε στα **1.745 ευρώ με μειώσεις μισθών περίπου 22% Μ.Ο.**, ενώ εάν σε αυτόν συνυπολογιστούν οι ΠΔ τότε αυτός εκτιμάται ότι ανέρχεται στα 1.850 ευρώ. Σημειώνεται ότι βάση του περιορισμού 2, το ποσό δεν θα έπρεπε να υπερβαίνει εκείνο του **1.839,81 ευρώ** (μέση μέγιστη μείωση 35%).
- Οι ΠΔ (ή αλλιώς υπερβάλλουσα διαφορά) συμπεριλήφθησαν στον υπολογισμό του μέσου όρου των 1.900 ευρώ (Μ.Ο. 1.850 ευρώ) παρά την σχετική αντίθετη γνωμοδότηση της Νομικής συμβούλου του ΙΤΕ (σχετ. 17).
- Βάσει της γνωμοδότησης του Νομικού Γραφείου του ΙΤΕ (σχετ. 17) αιτιολογήθηκε ότι θα ήταν δυνατή η απόκλιση των ορίων του 1900 ή του 65% ή των ορίων των

αποδοχών ανά εκπαιδευτική κατηγορία τον πρώτο και τον δεύτερο χρόνο της εφαρμογής του νόμου, εφόσον θα μπορούσαν να αιτιολογηθούν, να έχουν δηλαδή εφαρμοσθεί οι μειώσεις στις αποδοχές των εργαζομένων με τον τρόπο που ορίζει η παράγραφος 7 του άρθρου 31 (25% το πρώτο έτος, το υπόλοιπο σε δύο ισόποσες δόσεις), και εναπόκειται στα επόμενα έτη η εφαρμογή των υπολοίπων μειώσεων.

- Μέχρι στιγμής (τέλος Μαΐου 2013)
 - ο δεν καταβάλλονται επιδόματα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας του άρθρου 15 του Ν. 4024/2011,
 - ο δεν έχει πραγματοποιηθεί ένταξη (ή ισοδύναμα επανακατάταξη) των εργαζομένων ως έπρεπε την 1/1/2013 παρά τα οριζόμενα στη σχετική Υπ. Απόφαση (σχετ. 13). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την απώλεια τμήματος της αμοιβής που δικαιούνται ορισμένοι εργαζόμενοι εδώ και 3 μήνες, εκτός εάν η όποια διορθωτική ενέργεια (με απόφαση ΔΣ ΙΤΕ) έχει αναδρομική ισχύ, και
 - ο δεν έχουν πραγματοποιηθεί οι εξελίξεις βάσει του άρθρου 28 παρ. 6 Ν. 4024/2011, βασιζόμενες στις οικείες διατάξεις αξιολόγησης του προσωπικού (άρθρα 66-70 Εσ. Κανονισμού ΙΤΕ).
- Η γνωμοδότηση Καρρά – Στραντζιά, υπό το πρίσμα της «αναλογικής» εφαρμογής από την 1/11/2011 του Ν. 4024/2011 στο ΙΤΕ, αιτιολογεί το ότι δεν πρέπει να υπάρξει περαιτέρω μείωση (όπως προκύπτει από σχετική Υπ. Απόφαση), χωρίς όμως να αναφέρει πρόνοια για τους εργαζομένους που καθ' όλο το διάστημα από 1/11/2011 μέχρι και 31/12/2012 θα μπορούσαν να λάβουν βαθμολογική εξέλιξη, πόσο μάλλον με την ένταξη όπως αυτή ορίζεται να γίνει στις 1/1/2013 και όχι στις 1/11/2011 όπως πραγματοποιήθηκε με ευθύνη του ΔΣ του ΙΤΕ.
- Τα επιδόματα θέσης ευθύνης δεν δόθηκαν επιπρόσθετα **παρά ενσωματώθηκαν στις ΠΔ**, σε αντίθεση με τα οριζόμενα του άρθρου 29 παρ. 2 του Ν. 4024/2011.
- Σημειώνεται ότι δεν υπογράφηκε, από πλευράς των εργαζομένων ή εκπροσώπων των, καμία νέα συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλη ατομικού χαρακτήρα.

Ερωτήματα

Το βασικό ερώτημα αφορά το εάν το ΙΤΕ έπραξε ορθά και εφάρμοσε πλήρως τις πρόνοιες του Ν. 4024/2011 άρθρο 31 και των σχετικών με το ενιαίο μισθολόγιο άρθρων καθώς και του Ν. 4093/2012. Συγκεκριμένα:

Α. Στην περίπτωση που εφάρμοσε ορθά το ενιαίο μισθολόγιο από 1/1/2011:

- Τα επιδόματα θέσης ευθύνης **κατά την ένταξη** του προσωπικού στο ενιαίο μισθολόγιο (Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου 16/12/2011 ΦΕΚ 262 Τεύχος Α άρθρο 3 παρ. 3, σχετ. 7) θα έπρεπε να δοθούν επιπρόσθετα ή απορροφώνται από τις προσωπικές διαφορές;
- Τα επιδόματα θέσης ευθύνης, επιδόματα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας, οικογενειακά επιδόματα, αυξήσεις λόγω προαγωγής ή ωρίμανσης **που προέκυψαν χρονικά σε μεταγενέστερο χρόνο της αρχικής εφαρμογής** (π.χ., Μάιος 2012), στις

περιπτώσεις εργαζομένων που εξακολουθούν να έχουν ΠΔ δίδονται επιπρόσθετα ή απορροφώνται (μειώνεται η ΠΔ);

- Το ΙΤΕ οφείλει να καταβάλει τα επιδόματα επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας αναδρομικά από 1/5/2012 όπως προβλέπεται στο άρθρο 15 του Ν 4024/2011;
- Εφόσον βάσει του Εσ. Κανονισμού (σχετ. 1 άρθρα 66-70) υφίσταται σύστημα αξιολόγησης, το ΙΤΕ οφείλει να προβεί σε προαγωγές και ωριμάνσεις αναδρομικά από 1/6/2012 βάσει του άρθρου 28 παρ. 6 του Ν 4024/2011;

Β. Στην περίπτωση που εφάρμοσε λανθασμένα το ενιαίο μισθολόγιο από 1/11/2011:

- Το ΙΤΕ οφείλει να προβεί σε ένταξη του προσωπικού στο ενιαίο μισθολόγιο την 1/1/2013 βάσει του άρθρου 28-29 Ν. 4024/2011 και της εγκυκλίου ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ/οικ. 29605/12.12.2012 (σχετ. 13);
- Οι προσωπικές διαφορές συμπεριλαμβάνονται στο μηνιαίο όριο των 1.900 ευρώ που όφειλε να εφαρμόσει το ΙΤΕ; Συμπληρωματικά, μπορεί να διεκδικηθεί η υπερβάλλουσα μείωση άνω του 35%, βάσει των αποδοχών την 31/12/2009 (που υπολογίζεται σε **37,8%**) ή εκείνη της διαφοράς από το όριο του 1900 (1900 – 1745 = 155 ευρώ που δίνει ποσό της τάξεως των 500.000 ευρώ);
- Τα επιδόματα θέσης ευθύνης **κατά την ένταξη** του προσωπικού στο ενιαίο μισθολόγιο (Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου 16/12/2011 ΦΕΚ 262 Τεύχος Α άρθρο 3 παρ. 3, σχετ. 7) θα έπρεπε να δοθούν επιπρόσθετα ή απορροφώνται από τις προσωπικές διαφορές;
- Τα επιδόματα θέσης ευθύνης, επιδόματα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας, οικογενειακά επιδόματα, αυξήσεις λόγω προαγωγής ή ωρίμανσης, ακόμα και στις περιπτώσεις εργαζομένων που εξακολουθούν να έχουν ΠΔ **και που προκύπτουν εφεξής (π.χ., Μάιος 2013)**, δίδονται επιπρόσθετα ή απορροφώνται (μειώνεται η ΠΔ);
- Το ΙΤΕ οφείλει να καταβάλει τα επιδόματα επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας αναδρομικά από 1/5/2013 όπως προβλέπεται στο άρθρο 15 του Ν 4024/2011;
- Εφόσον βάσει του Εσ. Κανονισμού (άρθρο 66-70) υφίσταται σύστημα αξιολόγησης, το ΙΤΕ οφείλει να προβεί σε προαγωγές και ωριμάνσεις αναδρομικά από 1/6/2013 βάσει του άρθρου 28 παρ. 6 του Ν 4024/2011;

Τέλος, στο επισυναπτόμενο πρόσφατο απόσπασμα πρακτικού του ΔΣ του ΙΤΕ (σχετ.19) αναφέρονται μεταξύ άλλων ότι:

- «...και αποφασίζει ότι ορθώς έχει ενταχθεί το προσωπικό του ΙΤΕ στο ενιαίο βαθμολόγιο μισθολόγιο.»
- «Το ΔΣ του ΙΤΕ θα εξετάσει σε επόμενη του συνεδρία ...τη δυνατότητα βαθμολογικών προαγωγών.... τη δυνατότητα χορήγησης επιδομάτων ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας...»

Γενικότερα, το ΔΣ του ΙΤΕ αποφασίζει ότι ορθώς και πλήρως έχει εντάξει έως τώρα το προσωπικό στο Ενιαίο Μισθολόγιο και ότι θα εξετάσει σε μεταγενέστερο χρόνο προαγωγές, επιδόματα και άλλα ζητήματα. Στο πλαίσιο αυτό, η μονομερής εφαρμογή όλων των μισθολογικών αλλαγών με αποφάσεις του ΔΣ και χωρίς την συναίνεση των εργαζομένων είναι σύνομη;

Με εκτίμηση

Για το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ

Ο Πρόεδρος



Α. Πετράκης

Ο Γεν. Γραμματέας



Χ. Μάλλιαρης

**ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ
ΔΗΜΗΤΡΗ ΣΠ. ΠΕΡΠΑΤΑΡΗ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ**

Σόλωνος 51 Αθήνα 106 72 τηλ. 210-3645656
Fax : 210-3645651 email: jimper@ath.forthnet.gr

ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

**Α. ΒΑΣΙΚΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ
ΑΡΘΡΟΥ 31 ΤΟΥ Ν. 4024/2011**

(ΠΡΟΣΟΧΗ: ΟΙ ΕΓΚΥΚΛΙΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΤΟΥΝ ΝΟΜΟ
ΑΛΛΑ ΔΕ ΘΕΣΠΙΖΟΥΝ ΝΟΜΟ)

I. Με το άρθρο 31 του ν.4024/2011 :

- 1) Καθιερώθηκε για τους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου **ανώτατο όριο μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ,ΔΕ,ΤΕ και ΠΕ** ίσο με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων των υπαλλήλων δημοσίου δικαίου με αντίστοιχη θέση στο δημόσιο.
- 2) Τα ανωτέρω ανώτατα όρια των τακτικών μηνιαίων αποδοχών **μπορούν νόμιμα να προσαυξάνονται με τα επιδόματα που προβλέπονται για τους υπαλλήλους του Δημοσίου** (άρθρο 31 παρ.3) ή τυχόν άλλων που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία.
- 3) Καθιερώθηκε μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως μηνιαίων αποδοχών (εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών),



επιδομάτων αποζημιώσεων και αμοιβών το ποσό των **1900 ευρώ** (άρθρο 31 παρ.4).

ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΑΡΧΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΩΝ
ΤΗΛ. 210 38
Αρ.Μ. 0439/

4) Προβλέφθηκε ότι εφόσον με την εφαρμογή του ως άνω ορίου, προκύπτει μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και γενικά αμοιβών του πάσης φύσεως προσωπικού του φορέα, μικρότερο του 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους του φορέα, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009, ισχύει ως όριο, το ως άνω όριο του 65%. (άρθρο 31 παρ.4).

5) Προβλέπεται η ανάλογη εφαρμογή της παρ.2 του άρθ. 29 του ίδιου νόμου και για τους εργαζομένους των φορέων του άρθρου 31. Σύμφωνα με το άρθρο 29 στην περίπτωση που η μείωση που επέρχεται στις αποδοχές των υπαλλήλων από την εφαρμογή του ανωτάτου ορίου των αποδοχών και του περιορισμού των επιδομάτων **είναι μεγαλύτερη του 25% σε σχέση με τους μισθούς που ελάμβαναν την 31-10-2011** τότε η συνολική μείωση κατανέμεται 25% επί των αποδοχών που ελάμβανε ο εργαζόμενος κατά τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη της ισχύος των διατάξεων του νόμου, τον πρώτο χρόνο ισχύος της διατάξεως και η υπερβάλλουσα μείωση ισόποσα, σε χρονικό διάστημα των δυο ετών. (άρθρο 31 παρ. 7).

II. Με το πρώτο άρθρο υποπαρ. Γ1.2 του Ν. 4093/2012 ορίσθη ότι:

«αναστέλλεται μέχρι 31/12/2016, η εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 19 και τη περ. β' του τελευταίου εδ. της παρ. 2 του άρθρου 29 του Ν. 4024/2011. Οι διατάξεις του προηγούμενου εδ. ισχύουν από 31/10/2012».

III. Σύμφωνα και με τις ερμηνευτικές εγκυκλίους υπ' αριθ. πρωτ. ΕΓΔΕΚΟ 2073/18-11-2011 και υπ' αριθ. πρωτ. ΕΓΔΕΚΟ2019/24-11-2011 (σελίδα 5 και 3 αντίστοιχα) στην περίπτωση που τον πρώτο ή

Σ Π Α Ρ Τ Η
15025-ΔΟΧ/Δ

δευτερο χρόνο εφαρμογής του Νόμου το μέσο κατά κεφαλή κόστος υπερβαίνει το όριο των 1.900 ευρώ ή του 65% του μέσου όρου των αμοιβών του 2009 ή οι αποδοχές υπερβαίνουν τα όρια της εκπαιδευτικής κατηγορίας, για το λόγο ότι εξαντλήθηκε το περιθώριο της μείωσης στις αποδοχές των εργαζομένων, **πρέπει τα στοιχεία που αποστέλλονται στην ΕΓΔΕΚΟ να είναι αιτιολογημένα και να αναφέρεται ο λόγος της απόκλισης.**

IV. Επιπλέον, σύμφωνα με το με αρ. πρωτ. 2/56253/0022/ 12-10-2012 απαντητικό σημείωμα του ΓΛΚ:

«...είναι προφανές ότι τα Ν.Π.Ι.Δ. δεν έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν ευθέως τις διατάξεις του ν. 4024/2011 για την μισθοδοσία του προσωπικού τους, υπαγόμενα μόνο στους περιορισμούς του αρ. 31 του ίδιου νόμου. Το Ε.Σ. με την αριθ. 15/2012 Πράξη του Κλιμακίου προληπτικού ελέγχου δαπανών στο Ι Τμήμα (Γ' Διακοπών) υιοθέτησε αντίστοιχη ερμηνεία των σχετικών διατάξεων.»

V. Γενική αρχή: Αφού αναντίρρητα το σύνολο αυτών των διατάξεων οδηγεί και επιβάλλει μονομερή δυσμενή μεταβολή των όρων εργασίας του προσωπικού (ιδίως ενός εκ των ουσιωδέστερων όρων ήτοι αυτού της αμοιβής), και επειδή η εφαρμογή τους μπορεί να επιτευχθεί με αναζήτηση εναλλακτικών σεναρίων με τα οποία μπορούν να υιοθετούν οι εν λόγω περιορισμοί, πρέπει να επιλεγθούν (και αργότερα εφαρμοστούν) εκείνα τα σενάρια πάντα υπό το πρίσμα και την ερμηνευτική αρχή της κοινωνικής προστασίας (ήτοι της επιείκειας υπέρ του εργαζομένου) και της προστασίας της προσωπικότητάς του. Με άλλα λόγια, το αποτέλεσμα που θα πρέπει να επιτυγχάνεται με την εφαρμογή των διατάξεων αυτών φυσικά και πρέπει να συμβαδίζει με τους σκοπούς του Νόμου και τις ποσοτικές προϋποθέσεις που έχει θέσει (εφόσον θεωρούμε το Νόμο Συνταγματικό), **ωστόσο δεν μπορεί να εκτείνεται σε μεγαλύτερες και εντονότερες προσβολές**

(π.χ., μεγαλύτερες μειώσεις μισθού εις όφελος της εργασιακής ιεραρχίας) από το απολύτως αναγκαίο και προβλεπόμενο, τυχόν δε ανάγκη προσφυγής σε ερμηνεία θα λαμβάνει χώρα πάντα υπό τις ανωτέρω αρχές ώστε το τελικό αποτέλεσμα να είναι το πλέον επιεικές, δίκαιο αλλά και νόμιμο. Αντίθετη συμπεριφορά και ιδίως κάθε πρακτική που εκφεύγει του αναγκαίου μέτρου που επιβάλλει η καλόπιστη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, θα έχουν ως συνέπεια την πρόσκληση αδικαιολόγητης και παράνομης (ως καταχρηστικής) σοβαρής υλικής αλλά και ηθικής βλάβης των εργαζομένων.

➤ **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΤΩΝ ΩΣ ΑΝΩ:**

I. Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι είναι δυνατή η απόκλιση των ορίων των 1.900 ευρώ ή των ορίων των αποδοχών ανά εκπαιδευτική κατηγορία τον πρώτο και το δεύτερο χρόνο της εφαρμογής του Νόμου, εφόσον μπορούν να αιτιολογηθούν, να έχουν δηλαδή εφαρμοσθεί οι μειώσεις στις αποδοχές των εργαζομένων με τον τρόπο που ορίζει η παράγραφος 7 του άρθρου 31 (25% το πρώτο έτος, το υπόλοιπο σε δύο ισόποσες δόσεις). Η δε εφαρμογή των ορίων πρέπει οπωσδήποτε στην περίπτωση αυτή να έχει συντελεσθεί τον τρίτο χρόνο εφαρμογής του Νόμου.

Επομένως το ΙΤΕ όφειλε εντός των νομίμων ορίων του ισχύοντος καθεστώτος ρύθμισης των μισθολογικών θεμάτων που προαναφέραμε να προσαρμόσει τους μισθούς στα ανώτατα όρια ανά εκπαιδευτική κατηγορία και να διατηρήσει την υπερβάλλουσα διαφορά όπως άλλωστε ορίζει ο Νόμος, η οποία εντάσσεται ούτως ή άλλως σε πορεία μελλοντικού μηδενισμού.

Το πρώτο χρόνο εφαρμογής η μέγιστη μείωση θα μπορούσε να ανέλθει μέχρι το ποσοστό του 25% υπό το πρίσμα και την ερμηνευτικής αρχής της κοινωνικής προστασίας (ήτοι της επιείκειας υπέρ του εργαζομένου), ενώ κατ' ανάλογη εφαρμογή των εφαρμοσθέντων στο Δημόσιο να μην επέλθει οποιαδήποτε

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΠ. Π.
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΑΣ ΠΑΡ.
ΣΤΟΛΙΜΟΥ 03 ΜΗΤΡΟΣ
ΤΗΛ. 210 6 44998-1
ΑΘΗΝΑ 1998-1
23-1

4024/2011

περαιτέρω μείωση. Ο τρόπος που η Διοίκηση του ΙΤΕ επέφερε επιπλέον μειώσεις, ήτοι πέραν των ανωτάτων σύμφωνα με την ως άνω ανάπτυξη ορίων ανά εκπαιδευτική κατηγορία, προκειμένου να διατηρηθεί η μισθολογική ιεραρχία μεταξύ των εργαζομένων, δεν δικαιολογείται ως βάσιμη από νομικής άποψης καθόσον α) ο Νόμος καθορίζει επακριβώς (βάσει αντικειμενικών κριτηρίων) το ύψος του μισθού σε κάθε εργαζόμενο και β) υπήρχε δυνατότητα νόμιμης διαφύλαξης τόσο των αποδοχών των εργαζομένων με προσωπικές διαφορές όσο και παγώματος της περαιτέρω μείωσης των προσωπικών διαφορών και γ) η διατήρηση της μισθολογικής ιεραρχίας δεν έχει μεγαλύτερη ισχύ έναντι της αρχής της επιείκειας, η οποία εφαρμόζεται ιδιαίτερος όταν η διοίκηση πρόκειται να λάβει επαχθή μέτρα για τον εργαζόμενο.

Σημειωτέον ότι καθ' ο μέρος, με την εφαρμογή του Ν.4024/2011 στο ΙΤΕ από 1/11/2011 ο μέσος όρος μεικτών αποδοχών για τον πρώτο χρόνο εφαρμογής υπολογίζεται στα 1.745 ευρώ (χωρίς να συνυπολογίζονται σε αυτό προσωπικές διαφορές που ούτως ή αλλιώς μηδενίζονται στον τρίτο χρόνο εφαρμογής) ή άλλο παραπλήσιο ποσό που όταν συγκριθεί με εκείνο του μέσου όρου των αμοιβών του 2009 προκύπτει μείωση υπερβάλλουσα εκείνης του 35%, τότε το ποσό αυτό έχει μη συννόμως παρακρατηθεί και κατά Νόμο οφείλει να αποδοθεί στους εργαζομένους αναλογικά, τηρουμένων των ανωτάτων ορίων μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ.

II. Στις καταβαλλόμενες στο προσωπικό του ΙΤΕ μηνιαίες αποδοχές του Οκτωβρίου 2011 έγινε πλήρης ένταξη στο ενιαίο μισθολόγιο και ως εκ τούτου περικοπές πέραν εκείνων που προέβλεπε το άρθρου 31 του Ν. 4024/2012, με όριο ποσοστό 25% του τελευταίου εδ. του άρθρου 29 του ως άνω νόμου. Με την εφαρμογή των πιο πάνω διατάξεων είχαμε νέα διαμόρφωση των αποδοχών του προσωπικού του ΙΤΕ από 01/11/2011. Απέμενε δε η εφαρμογή της τμηματικής καταβολής (περικοπών) της «υπερβάλλουσας μείωσης» της περ. β' του τελευταίου εδ. του άρθρου 29 του Ν. 4024/2012. Όμως η



εφαρμογή της τμηματικής καταβολής (περικοπών) της «υπερβάλλουσας μείωσης» της περ. β' του τελευταίου εδ. του άρθρου 29 του Ν. 4024/2012 ανεστάλη μέχρι την 31/12/2016, με τις διατάξεις του άρθρου πρώτου υποπαρ. Γ1.2 του Ν. 4093/2012 με ημερομηνία ενάρξεως της αναστολής 31/12/2012.

Από την 01/01/2013 οφείλεται να γίνει εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου και στο προσωπικό του ΙΤΕ ως ορίζει η ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ/οικ.29605/12-12-2012. Λόγω της εφαρμογής θα προκύψουν περιπτώσεις μείωσης των αποδοχών των εργαζομένων και συνεπώς αναλογικής εφαρμογής των διατάξεων του β' εδ. της παρ. 2 του άρθρου 29 του Ν. 4024/2012. Οι συγκρίσεις προκειμένου να εφαρμοσθεί το όριο μείωσης των αποδοχών μέχρι ποσοστού 25% θα γίνουν με τις αποδοχές του προσωπικού του Οκτωβρίου 2011. Τούτο συνάγεται από το συνδυασμό των διατάξεων της περ. β' του τελευταίου εδ. της παρ. 2 του άρθρου 29 του Ν. 4024/2012 και παρ. 2 της υποπαρ. Γ της παρ. Γ του Ν. 4093/2012. Η περ. β' του τελευταίου εδ. της παρ. 2 του άρθρου 29 του Ν. 4024/2012 όριζε ότι «η υπερβάλλουσα μείωση (κατανέμεται) ισόποσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών, το οποίο αρχίζει ένα έτος μετά την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου» (δηλ. από 01/01/2012). Σύμφωνα με την ερμηνευτική εγκύκλιο 2/20433/0022/08-03-2012 του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, η παραπάνω υπερβάλλουσα μείωση κατανέμεται ισόποσα σε χρονικό διάστημα 2 ετών από τη λήξη του πρώτου έτους εφαρμογής (30/10/2012), δηλαδή από 01/11/2012. Με τις διατάξεις όμως της παρ. 2 της υποπαρ. Γ' της παρ. Γ του Ν. 4093/2012 ανεστάλη η όλη αυτή ρύθμιση της καταβολής της «υπερβάλλουσας μείωσης» με ισχύ αναστολής από 31/10/2012, πριν δηλαδή την ημερομηνία που έπρεπε να γίνει η περικοπή του 1/3 της υπερβάλλουσας μείωσης. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα του εάν η αναστολή της σταδιακής κατάργησης της υπερβάλλουσας μείωσης που ορίζεται με την ανωτέρω περ. 2 της υποπαραγράφου Γ1 της παρ. Γ του Ν. 4093/2012 αφορά και τους φορείς του άρθρου 31 του Ν. 4024/2011 και ειδικότερα τα ΝΠΙΔ (όπως το ΙΤΕ). Από τη

διατύπωση της σχετικής διάταξης δεν προκύπτει ρητά και ευθέως ότι αυτή αφορά μόνο τους υπαλλήλους του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και ΟΤΑ πλην όμως στην με αρ. πρωτ. Οικ. 2/85127/0022/22-11-2012 απόφαση του Αν. Υπ. Οικονομικών αναφέρονται τα εξής:

«Επί της περ. 2:

Με τις διατάξεις της περ. 2, ορίζεται ότι από 31.10.2012 και μέχρι 31.12.2016, αναστέλλεται, για τους υπαλλήλους του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και ΟΤΑ η εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 19 του ν. 4024/2011, αναφορικά με τη χορήγηση του Κινήτρου Επίτευξης Στόχων (ΚΕΣ) και Δημοσιονομικών Στόχων (ΚΕΔΣ). Κατά το ίδιο χρονικό διάστημα αναστέλλεται για τους ως άνω υπαλλήλους και η εφαρμογή των διατάξεων της περίπτωσης β του τελευταίου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 29 του ίδιου νόμου, σχετικά με τη σταδιακή κατάργηση της υπερβάλλουσας μείωσης, που τυχόν έχει προκύψει από την εφαρμογή των διατάξεων του εν λόγω νόμου. Κατόπιν αυτών, η ανωτέρω υπερβάλλουσα μείωση εξακολουθεί να καταβάλλεται στο ύψος που αυτή είχε διαμορφωθεί κατά την 31-10-2012.

Επισημαίνεται ότι τα ανωτέρω έχουν εφαρμογή και για τους υπαλλήλους των ΝΠΙΔ και των ΔΕΚΟ της περ. 12 της παρούσας, από 1-1-2013, οπότε και εντάσσονται στις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Δεύτερου του ν. 4024/2011. Συνεπώς την 1-11-2012 θα πρέπει να περικοπεί το ένα τρίτο της τυχόν υπάρχουσας υπερβάλλουσας διαφοράς που καταβάλλεται στους υπαλλήλους των ανωτέρω προσώπων, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 7 του άρθρου 31 του ν. 4024/2011 σε συνδυασμό με αυτές της παρ. 2 του άρθρου 29 του ίδιου νόμου.»

Παρά ταύτα, κατά την άποψή μου, η ρύθμιση της περ. 2 υποπαρ. Γ1 της παρ. Γ εφαρμόζεται και για τους φορείς της περ. 12



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΜΗΤΡΑΣΤΕΙΑΣ
ΑΝΟΣ 51 - ΑΘΗΝΑ
3845856 - FAX
210 345 3456 - Δ/ρ

όπως το ΙΤΕ διότι η συγκεκριμένη διάταξη δεν ορίζει ρητά ότι οι ρυθμίσεις της αφορούν μόνο τους υπαλλήλους του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ και όσα αναφέρονται σχετικά στην πιο πάνω Υπ. Απόφαση δεν ισχύουν κατά νόμο. Επί πλέον ενώ η Υπ. Απόφαση αναφέρει ότι στο προσωπικό των φορέων της περ. 12 δεν καταβάλλεται το επίδομα του άρθρου 19 του Ν. 4024/2011 (ΚΕΣ) λόγω της αναστολής που ορίστηκε με την περ. 2 υποπαρ. Γ1 παρ. Γ, εν τούτοις γίνεται άνιση και παράνομη διάκριση όταν δέχεται την εφαρμογή της σχετικής διάταξης για τους φορείς της περ. 12, μόνο ως προς το ένα σκέλος της ενώ η ρύθμιση είναι ενιαία. Περαιτέρω, ούτε στη συνοδευτική αιτιολογική έκθεση αναφέρεται κάτι σχετικό που να ενισχύει τα αναφερόμενα στην Υπ. Απόφαση, ότι δηλαδή η σχετική ρύθμιση αφορά μόνο τους υπαλλήλους του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ. Αν ήθελε ο νομοθέτης να ισχύει μόνο γι αυτούς θα προέβαινε σε σχετική διάκριση, λόγω και της παραπομπής του άρθρου 31 του Ν. 4024/2011 στο άρθρο 29 Ν. 4024/2011 και ειδικότερα στη σχετική παράγραφο που έχει ανασταλεί.

Στη συνέχεια για την εφαρμογή των διατάξεων της περ. 12 υποπαρ. Γ1 παρ. Γ θα πρέπει να εφαρμοστούν τα όσα ορίζει η σχετική Υπ. Απόφαση στην οποία αναφέρεται ότι:

«Για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων αυτών, σας επισημαίνουμε τα εξής:

Μετά την ένταξη του προσωπικού των ανωτέρω φορέων στο Κεφάλαιο Δεύτερο του ν. 4024/2011 από 1/1/2013 σε βαθμούς, σύμφωνα με τις οδηγίες του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, θα πρέπει να γίνει υπολογισμός των αποδοχών που προκύπτουν από 1/1/2013 από την εφαρμογή του νόμου αυτού. Κατόπιν, θα γίνει σύγκριση των αποδοχών που προκύπτουν με τις αποδοχές που θα έχουν διαμορφωθεί στις 31/12/2012, κατ' εφαρμογή του αρ. 31 του ν. 4024/2011. Σε περίπτωση αύξησης ή μείωσης

που προκύπτει από τη σύγκριση αυτή θα εφαρμοστεί η παρ. 2 του άρθρου 29, δηλαδή, εάν προκύπτει μείωση αποδοχών που υπερβαίνει το 25%, τότε το 25% περικόπτεται άμεσα από 1/1/2013 και η τυχόν προκύπτουσα υπερβάλλουσα μείωση εξακολουθεί να καταβάλλεται μέχρι την 31/12/2016, σύμφωνα με την περίπτωση 2 της υποπαραγράφου Γ1, που εφαρμόζεται πλέον στο προσωπικό αυτό. Σε περίπτωση αύξησης των αποδοχών, αυτή καταβάλλεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011.

1ο Παράδειγμα εφαρμογής: Έστω ότι στις 31/12/2012 υπάλληλος θα λαμβάνει σύνολο αποδοχών (περιλαμβανομένης της υπερβάλλουσας μείωσης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 31 του ν. 4024/2011) ύψους 2.100 €. Με την ένταξη στις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Δεύτερου του ν. 4024/2011 οι αποδοχές του πρέπει να διαμορφωθούν στο ποσό των 1.700 €. Επειδή το ύψος της μείωσης που πρέπει να εφαρμοστεί είναι μικρότερο από 25%, οι αποδοχές προσαρμόζονται αυτόματα από την 1/1/2013 στο ποσό των 1.700 €.

2ο Παράδειγμα εφαρμογής: έστω ότι ο υπάλληλος του προηγούμενου παραδείγματος πρέπει να λάβει 1.300 € με την ένταξη στο ενιαίο μισθολόγιο. Η μείωση που πρέπει να διενεργηθεί στις αποδοχές του ανέρχεται στο 38,1%. Συνεπώς, στον υπάλληλο αυτό θα εφαρμοστεί μείωση 25% (ποσό 525 €), και θα του χορηγηθεί υπερβάλλουσα μείωση ύψους 275 €, η οποία εξακολουθεί να καταβάλλεται στο ίδιο ύψος μέχρι τις 31/12/2016.

Επισημαίνεται ότι το προσωπικό της περίπτωσης αυτής δεν μπορεί να λάβει τα επιδόματα του αρ. 19 του ν. 4024/2011 όσο ισχύει η αναστολή αυτών.»

Βάσει όλων των παραπάνω λόγων, στο ερώτημα αν θα έπρεπε οι αποδοχές που διαμορφώθηκαν από την πλήρη ένταξη



από 1/1/2013 θα πρέπει να συγκριθούν με τις ήδη διαμορφωμένες μετά τις μειώσεις των 25% ή με τη βάση σύγκρισης εφαρμογής πριν την εφαρμογή του Ν. 4024/2011 (δηλαδή στις 31/10/2011), θα ήταν άτοπο να γίνει δεκτό ότι θα γίνει διπλή περικοπή των αποδοχών (25% + 25%) διότι προφανής σκοπός του νομοθέτη με την αναστολή της παρ. 2 της υποπαρ. Γ1 της παρ. Γ του Ν. 4093/2012 ήταν να μην υποστούν περαιτέρω αφαιμάξη οι υπάλληλοι, ενόψει των σημαντικότερων περικοπών που ήδη έχουν υποστεί (περικοπές μισθού, δώρων εορτών και επιδόματος αδείας).

III. Επί του ζητήματος της καταβολής αυξήσεων ή/και επιδομάτων στις περιπτώσεις εργαζομένων που εξακολουθούν να λαμβάνουν προσωπικές διαφορές απαντά το με αρ. πρωτ. 2/33416/0022/16-5-2012 απαντητικό σημείωμα του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, όπου αναφέρεται ρητώς ότι:

«Για την εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν.4024/2011, θα πρέπει να συγκριθούν οι συνολικές αποδοχές του υπαλλήλου που προκύπτουν από την εφαρμογή του ν.4024/2011 με τις αντίστοιχες που ελάμβανε ο υπάλληλος κατά τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη ισχύος των διατάξεων του Κεφαλαίου Β' του ανωτέρω νόμου.

Ως εκ τούτου, στην περίπτωση γέννησης τέκνου υπαλλήλου, στην περίπτωση χορήγησης νέου μισθολογικού κλιμακίου στον υπάλληλο, όπως επίσης και στην περίπτωση χορήγησης σε αυτόν του επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας (ισχύς από 1-5-2012) μετά τον πρώτο μήνα εφαρμογής του ενιαίου μισθολογίου και συγκεκριμένα μετά την 1-11-2011, δεν γίνεται εκ νέου σύγκριση των αποδοχών του.

Κατόπιν των ανωτέρω, η αύξηση που θα προκύψει στις αποδοχές του υπαλλήλου λόγω γέννησης τέκνου, είτε χορήγησης νέου μισθολογικού κλιμακίου, είτε χορήγησης επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας θα

ΠΡΟΨΑΤΑΡΗΣ
καταβληθεί εις ολόκληρον, χωρίς να επηρεάσει την προσωπική του διαφορά.»

Ως εκ τούτου ισχύει ως βάση για την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου η διαμορφωθείσα βάσει των μηνιαίων αποδοχών της 31/10/2011 χωρίς στην ανωτέρω σύγκριση να λαμβάνεται υπ' όψιν πασά που καταβάλλονται ως επιδόματα, ενώ **κάθε είδους αύξηση ή καταβολή επιδόματος δίδεται επιπρόσθετα στις όποιες αποδοχές έχουν διαμορφωθεί την 1/11/2011 (on top εφαρμογή).**

IV. Όσον αφορά τη καταβολή επιδομάτων, βοηθημάτων και τυχόν άλλων αμοιβών που καταβάλλονταν στο πλαίσιο εφαρμογής Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, πέραν αυτών που αναφέρονται στις διατάξεις των Νόμων 4024/2011 και 4093/2012 και σε απάντηση το εάν αυτά εξακολουθούν να καταβάλλονται, απάντηση δίδει η με αρ. πρωτ. 2/46012/0022/20-5-2013 απαντητική επιστολή του ΓΛΚ προς ΝΠΙΔ (εν προκειμένω του ΕΛΓΑ) όπου ρητά αναφέρεται ότι:

«σας πληροφορούμε ότι η ένταξη του προσωπικού σας στις βαθμολογικές ρυθμίσεις του δεύτερου κεφαλαίου του ν.4024/2011 δεν συνεπάγεται τη γενική κατάργηση της εφαρμογής του εργατικού δικαίου για το εν λόγω προσωπικό, και είναι δυνατή η χορήγηση παροχών μη μισθολογικής φύσης σύμφωνα με τις οδηγίες του αρμόδιου Υπουργείου Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ του Α μέρους του Ν.3429/2005 δεν καταργούνται, κατά το μέρος που ρυθμίζουν θέματα πέραν των μισθολογικών, τα οποία ρυθμίστηκαν με την περ. 12 της υποπαρ. Γ1 του πρώτου άρθρου του πρώτου άρθρου του Ν. 4093/2012.»

V. Όσον αφορά τη βαθμολογική κατάταξη, το ΙΤΕ οφείλει να εφαρμόσει την με αρ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ/οικ 29605/12-12-2012 σε

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ
ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟΥ
ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
Α.Δ.Α. 210 30455
Φ.Μ. 0438551

συνδυασμό με την πρώτη εγκύκλιο με ημερομηνία 31-10-2011 και θέμα «Νέο Βαθμολόγιο – Μισθολόγιο- οδηγίες για την κατάταξη των υπαλλήλων στους βαθμούς βάσει των μεταβατικών διατάξεων Ν. 4024/2011». Ειδικότερα ως προς τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας για την κατάταξη θα υπολογιστεί όση υπηρεσία αναγνωρίστηκε στους εργαζομένους για την βαθμολογική εξέλιξη μέχρι την 31-12-2012 χωρίς περιορισμό.

Β. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (ΚΑΤ' ΑΡΘΡΑ 66-70 ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ) ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΝΕΠΑΓΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ (ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ ΑΠΟ 1.6.2013 ΚΑΤ' ΑΡΘΡΟ 28 ΠΑΡ. 6 Ν. 4024/2011)

Ι. Η εφαρμογή της ως άνω διάταξης είναι δεσμευτική. Και τούτο διότι:

- **Το μεν αρμόδιο Υπουργείο Οικονομικών** με την υπ' αρ. πρωτ. Οικ. 2/78400/0022/14.11.2011 Εγκύκλιό του (ΓΕΝ. ΓΡΑΜ. ΔΗΜ/ΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΓΕΝΙΚΟ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ, ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ : 22η Μισθολογίου) που αφορά στη παροχή οδηγιών για την εφαρμογή των διατάξεων του Δεύτερου Κεφαλαίου του ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226/Α) «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» και ειδικότερα:

- ο επί του άρθρου 29 «Κατάταξη σε μισθολογικά κλιμάκια του υπηρετούντος προσωπικού» αναφέρει επί λέξει:

«Με τις διατάξεις της παρ. 1 καθορίζεται η μισθολογική κατάταξη των ήδη υπηρετούντων υπαλλήλων, των οποίων η βαθμολογική ένταξη έλαβε χώρα σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 28 του κοινοποιούμενου νόμου».

ΠΑΤΑΡΗΣ

- Το δε Ελεγκτικό Συνέδριο έχει ήδη αποφανθεί (ίδετε Πρακτικά της 11ης από 22.5.2012 συνεδρίασης του Ελεγκτικού Συνεδρίου - Τμήμα 1^ο) ότι προκειμένου για την εφαρμογή τροποποιήσεων μισθολογικού χαρακτήρα Κεφάλαιο Β του Ν 4024/2011 (άρθρο 27) αναγκαία νόμιμη προϋπόθεση είναι η εφαρμογή των ρυθμίσεων για την κατάταξη σε βαθμό, τις προϋποθέσεις και τα κριτήρια επιλογής του υπηρετούντος προσωπικού (άρθρο 28 Ν. 4024/2011).

- Επικουρικά τέλος αναφέρουμε και το αντλούμενο εκ των ζητημάτων που αντιμετωπίστηκαν στην πράξη και σχετίζονται με την εφαρμογή του Ν. 4024/2011 και τη δυνατότητα ανακατατόξεων (που συνεπάγονται και μισθολογικές αυξήσεις) χαρακτηριστική είναι η ΔΙΔΑΔ /Φ 48/49/οικ.25958/15.12.2011 Εγκύκλιος του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (αριθμός ΑΔΑ: 45ΨΟΧ-ΚΕΘ) σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 68 παρ. 1 και 2 του ν. 4002/2011 και το ν. 4024/2011 για τη μετάταξη/μεταφορά οργανικής θέσης από βαθμίδα σε βαθμίδα ρητά διευκρινίζεται ότι δεν απαιτείται κενή οργανική θέση σύμφωνα με το άρθρο 35, παρ. 5 του 4024/2011.

Ως εκ τούτου, οι προαγωγές και οι μισθολογικές εξελίξεις όφειλαν να διενεργηθούν αναδρομικά από 1/6/2013 και εφεξής.

Γ. ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΗΣ Ή ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ι. Αναφορικά με την απόδοση επιδομάτων επικίνδυνης ή ανθυγιεινής εργασίας και με δεδομένη την (πλήρη) εφαρμογή στο ΙΤΕ από 1/11/2011 του Ν.4024/2011 (και όχι μόνο του άρθρου 31 ως όφειλε), το ΙΤΕ οφείλει να αποδώσει στις αναφερόμενες στην σχετική απόφαση (αριθμ. οικ.2/16519/0022 «Καθορισμός επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας της παρ. 1 του άρθρου 15 του Ν. 4024/2011 ΦΕΚ 226/Α'/27-10-2011) κατηγορίες εργαζομένων το επίδομα από 1/5/2012 και μάλιστα επιπρόσθετα στις όποιες αποδοχές έχουν διαμορφωθεί (on top).



Εργαζόμενοι που ασκούν τα ίδια καθήκοντα στον ίδιο εργασιακό χώρο με εκείνους που αναφέρονται στην εν λόγω απόφαση δικαιούνται και εκείνοι τα αυτά επιδόματα (π.χ., βιολόγοι με χημικούς που εργάζονται στον ίδιο χώρο εργασίας).

Βάση της ίδιας Απόφασης και σύμφωνα με την Συνταγματική Αρχή της ισότητας (εν προκειμένω της ίσης μισθολογικής μεταχείρισης), τα επιδόματα αυτά μπορούν να δοθούν σε συγκεκριμένες ειδικότητες που περιγράφονται για συγκεκριμένους οργανισμούς, επί παραδείγματι :

ο Το προσωπικό που απασχολείται στη συγκομιδή και αποκομιδή, μεταφορά, διαλογή, επιστάσια, καταστροφή απορριμμάτων σε συνεργεία συντήρησης και επισκευής των μέσων καθαριότητας και με το πλύσιμο αυτών, καθώς και οι οδοκαθαριστές, οι εργάτες αφοδευτηρίων, οι χειριστές μηχανικών σαρώθρων, οι εργάτες ταφής και εκταφής νεκρών, οι καθαριστές οστών, οι εργάτες και τεχνίτες ασφαλτόστρωσης, οι τοποθετητές μαρμάρων και πλακών, οι κατεργαστές και κόπτες μαρμάρων, οι σφαγείς και εκδορείς ζώων και πτηνών, οι εναερίτες ηλεκτρολόγοι, οι εργάτες και τεχνίτες αποχέτευσης, οι οδηγοί ανοιχτών φορτηγών και βαρέων φορτηγών μεικτού βάρους άνω των 3,5 τόνων και λεωφορείων και οι χειριστές μηχανημάτων έργου.

ο Οι ηλεκτρονικοί και τεχνίτες αεροσκαφών, οι μηχανολόγοι (Δεξαμενιστές, Διανάκτες Καυσίμων, Ελασματοουργοί, Επενδυτές λεβήτων, εφαρμοστές, ηλεκτροσυγκολλητές, λεβητοποιοί, λεμβουργοί, λιπαντές, μηχανικοί αυτοκινήτων, μηχανικοί εσωτερικής καύσεως, μηχανικοί οχημάτων, μηχανοτεχνίτες, οξυγονοκολλητές, σπλουργοί, πυροτεχνουργοί, σιδηρουργοί, συγκολλητές μετάλλων, συντηρητές μηχανημάτων, σφυροκοπανιστές, τεχνίτες αεροσκαφών, τεχνίτες αυτοκινήτων και οχημάτων, τεχνίτες ελαστικών, τεχνίτες ταπετσαρίας, τεχνίτες σωστικών μέσων, τεχνίτες φρένων, τορναδόροι, τορνευτές, υφαλοχρωματιστές, φανοποιοί, χαλκουργοί, τεχνίτες οργάνων ακριβείας, χειριστές μηχανών και ειδικών

μηχανημάτων, χειριστές μηχανημάτων αμμοβολής, χύτες
μετάλλων, ψυκτικοί, τεχνίτες Η/Ν συσκευών τεχνίτες
υδραυλικών συστημάτων), οι Ηλεκτρολόγοι (εναερίτες,
ηλεκτροσυγκολλητές εσωτερικών εγκαταστάσεων,
ηλεκτροτεχνίτες αυτοκινήτων, ψυκτικοί, ηλεκτρολόγοι
αυτοκινήτων, ηλεκτρολόγοι εγκαταστάσεων) που
απασχολούνται στους Ναυστάθμους, στο Στρατηγείο
Διοικήσεως Ανατολικής Μεσογείου (ΣΔΑΜ), στη Διοίκηση
Ελικοπτέρων (ΔΕΝ) και σε συνεργεία των εγκαταστάσεων
του Πολεμικού Ναυτικού.].

Το ΙΤΕ είχε σε κάθε περίπτωση την εκ του Νόμου ευχέρεια να
ζητήσει να συμπεριληφθούν επιπρόσθετες κατηγορίες
εργαζομένων (υποβολή σχετικού αιτήματος όφειλε να κάνει μέχρι
την 30η/6/2013, η δε απώλεια της σχετικής προθεσμίας είναι βέβαιο
ότι γεννά έννομες συνέπειες).

II. Ως σαφώς ορίζεται στην 2/19352/0022/ 20-2-13 του Υπ.
Οικονομικών, μετά την ένταξη του προσωπικού των Ν.Π.Ι.Δ. και των
Δ.Ε.Κ.Ο. του Α' Μέρους του ν. 3429/2005 στις βαθμολογικές και
μισθολογικές ρυθμίσεις του Δεύτερου Κεφαλαίου του ν. 4024/2011,
από 1-1-2013 έως και 30-6-2013 είναι ενεργή η εξουσιοδότηση για
την έκδοση απόφασης καθορισμού επιδόματος επικίνδυνης και
ανθυγιεινής εργασίας σε κατηγορίες προσωπικού των παραπάνω
φορέων, σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 15 παρ. 1 του ν.
4024/2011. Η εν λόγω διάταξη προβλέπει την έκδοση κοινών
υπουργικών αποφάσεων των Υπουργών Διοικητικής
Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Οικονομικών και
του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού. Προκειμένου να καταστεί
δυνατή η έκδοση των αποφάσεων αυτών, εντός της αποκλειστικής
προθεσμίας που προβλέπει ο νόμος, πρέπει οι φορείς να
υποβάλλουν στο εποπτεύον υπουργείο τα αιτήματά τους. Από 1-1-
2013, και μέχρι την έκδοση των παραπάνω αποφάσεων, δεν είναι
δυνατή η χορήγηση επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής
εργασίας σε οποιαδήποτε κατηγορία προσωπικού των παραπάνω



ΑΡΧΗΓΕΙΟ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ
ΕΡΕΥΝΑΣ
ΑΡΧ. 210 3645
ΤΗΛ. 043855

φορέων. Εφόσον στο ΙΤΕ υπάρχουν οι αντικειμενικές προϋποθέσεις εφαρμογής πλην όμως από αμέλεια ή άλλο λόγο δεν έχει υποβληθεί σχετικό αίτημα – και ως εκ τούτου δεν είναι δυνατή η καταβολή επιδομάτων ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας – τότε σε θετική κατάληξη αυτά καταβάλλονται αναδρομικά.

Παράλληλα, θετικά προσμετρείται προς τον σκοπό αυτόν η διαδικασία εφαρμογής που προκύπτει από την με αρ. πρωτ. 2/82904/0022/10-12-12 απάντηση του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους σε σχετικό ερώτημα προς συναφές ερευνητικό κέντρο (ΝΠΔΔ) εποπτευόμενο από την ΓΓΕΤ.

Δ. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ Ν. 4024/2011 ΣΤΟ ΙΤΕ – ΚΡΙΣΙΜΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ

Ι. Εφόσον γίνουν δεκτά τα ως άνω νομικά δεσμευτικά τότε –και ανεξάρτητα της θέσης εκάστου μέρους για τη συνολική εφαρμογή του Ν. 4024/2011 ως αυτός μέχρι σήμερα εφαρμόστηκε από τη Διοίκηση του ΙΤΕ, οι σε χρόνο μεταγενέστερο της εν λόγω εφαρμογής επέλευση των προϋποθέσεων καταβολής μισθολογικών αναπροσαρμογών και επιδομάτων συνεπάγεται δεσμευτικά για τις αρμόδιες Υπηρεσίες του την υποχρέωση καταβολής, από τον χρόνο που ρητά προβλέπεται για την κατανομή τους και χωρίς να θίγεται εκ του λόγου τούτου η εφαρμογή των λοιπών διατάξεων του Ν. 4024/2011. Και τούτο διότι :

- Όπως συμπερασματικά στην ενότητα Α έγινε δεκτό κατά το γράμμα του Νόμου είναι δυνατή η απόκλιση των ορίων των 1.900 ευρώ ή των ορίων των αποδοχών ανά εκπαιδευτική κατηγορία τον πρώτο και το δεύτερο χρόνο της εφαρμογής του Νόμου, εφόσον μπορούν να αιτιολογηθούν, να έχουν δηλαδή εφαρμοσθεί οι μειώσεις στις αποδοχές των εργαζομένων με τον τρόπο που ορίζει η παράγραφος 7 του άρθρου 31 (25% το πρώτο έτος, το υπόλοιπο σε δύο ισόποσες δόσεις).
- Ο Νόμος δεν απαγόρευσε τις μελλοντικές μισθολογικές εξελίξεις ΕΦΟΣΟΝ ΑΥΤΕΣ είναι συνέπεια εφαρμογής α) άλλων

νομοθετικών - εξίσου επομένως ισχυρών και δεσμευτικών- διατάξεων που τις επιτρέπουν β) υπηρεσιακής εξέλιξης - προαγωγής η οποία επιβάλλεται από διατάξεις εσωτερικού Κανονισμού.

- Αν γινόταν δεκτή η αντίθετη άποψη θα οδηγούσε σε απαράδεκτη και πάντως νομικά απαγορευμένη καταστρατήγηση διατάξεων του εσωτερικού Κανονισμού, ο οποίος θα γινόταν κατ' αυτόν τον τρόπο κενός περιεχομένου αφού η αναγκαία και αντικειμενικά αξιολογική προαγωγή του προσωπικού θα εμποδιζόταν μόνο και μόνο για μη διαταράξει το μισθολογικό θέσφατο ενός οικονομικού ορίου το οποίο σε κάθε περίπτωση εξασφαλίστηκε κατά τον χρόνο εφαρμογής των οικείων διατάξεων και σύμφωνα με τις εφαρμοστικές τους εγκυκλίους για τα ΝΠΙΔ.
- Οι ίδιες οι γενικές διατάξεις του Ενιαίου Μισθολογίου, ως τροποποιήθηκαν και σήμερα ισχύουν δεν απαγορεύουν αλλά αντίθετα εξυπηρετούν θα λέγαμε ότι και επιβάλλουν την υπηρεσιακή εξέλιξη και ότι αυτή συνεπάγεται. Πολύ περισσότερο μάλιστα η γενική αυτή αρχή πρέπει να τηρηθεί στα υπό αυτοτελή Διοίκηση ΝΠΙΔ αφού η εξέλιξη αυτή αποτελεί όρο της αναπαραγωγής της ιεραρχίας και της πυραμίδας (υπηρεσιακής και μισθολογικής τους).
- Τούτη την εντός των ορίων νομιμότητας ευελιξία θέλησε ακόμη και ο ίδιος ο ιστορικός Νομοθέτης αφού ήδη στο αρχικό κείμενο του Νόμου προέβλεψε στο άρθρο 32 την παρ. 2 :

Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και των κατά περίπτωση αρμόδιων Υπουργών, επιτρέπεται η προσαρμογή διατάξεων προς τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, εφόσον αυτό επιβάλλεται λόγω της μεταβολής του βαθμολογικού συστήματος και τα σχετικά θέματα δεν ρυθμίζονται από τις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου. Η ισχύς των προεδρικών διαταγμάτων μπορεί να ανατρέχει



στην έναρξη της ισχύος των διατάξεων του παρόντος
Κεφαλαίου.

ΔΙΕΥΚΛΙΝΟΥΣ
ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΤΗΛ: 210 38
ΑΦΜ: 04397

Ε. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΑ

I. Στο βασικό ερώτημα για το εάν το ΙΤΕ έπραξε νόμιμα εφαρμόζοντας πλήρως τις πρόνοιες του Ν. 4024/2011 πέραν εκείνων του άρθρου 31 την 1/11/2011 προκύπτει ότι ενήργησε πέραν του περιοριστικού πλαισίου του Νόμου 4024/2011, παρότι δεν όφειλε εκ του Νόμου, προκαλώντας περαιτέρω μειώσεις σε μισθούς εργαζομένων. Επιπρόσθετα οι υπερβάλλουσες διαφορές δεν θα έπρεπε να συμπεριληφθούν στο μηνιαίο όριο των 1.900 ευρώ που όφειλε να εφαρμόσει το ΙΤΕ μέχρι την νεότερη κατάργησή του.

Το ΙΤΕ όφειλε να εφαρμόσει την ηπιότερη δυνατή εφαρμογή, ώστε το τελικό αποτέλεσμα να είναι το πλέον επιεικές, δίκαιο αλλά και νόμιμο. Ο τρόπος που η Διοίκηση του ΙΤΕ επέφερε επιπλέον μειώσεις, ήτοι πέραν των ανωτάτων σύμφωνα με την ως άνω ανάπτυξη ορίων ανά εκπαιδευτική κατηγορία, προκειμένου να διατηρηθεί η μισθολογική ιεραρχία μεταξύ των εργαζομένων, δεν δικαιολογείται ως βάσιμη από νομικής άποψης.

II. Το ΙΤΕ όφειλε, εκ του Νόμου να προβεί την 1η/1/2013 σε βαθμολογική κατάταξη του προσωπικού του βάσει των οριζομένων στη ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ/οικ.29605/12-12-12, βάσει και της γενικής αρχής της επιείκειας υπέρ του εργαζομένου.

III. Για το χρονικό διάστημα από 31-10-2012 έως και 31-12-2016 οφείλει να αναστέλλει τις περαιτέρω μειώσεις στους μισθούς των εργαζομένων που δικαιούνταν το Κίνητρο επίτευξης στόχων και δημοσιονομικών στόχων και η υπερβάλλουσα μείωση εξακολουθεί να καταβάλλεται στο ύψος που αυτή είχε διαμορφωθεί κατά την 31-10-2012.

IV. Τυχόν επιδόματα (π.χ., θέσης ευθύνης, οικογενειακό, επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας) δίδονται επιπρόσθετα, ακόμα και στις περιπτώσεις εργαζομένων που η υπερβάλλουσα μείωση εξακολουθεί να καταβάλλεται.


V. Αυξήσεις λόγω προαγωγής ή μισθολογικής ωρίμανσης δίδονται επιπρόσθετα και στις περιπτώσεις εργαζομένων που η υπερβάλλουσα μείωση εξακολουθεί να καταβάλλεται.

VI. Από 1-1-2013, και μέχρι την έκδοση σχετικών υπουργικών αποφάσεων, δεν είναι δυνατή η χορήγηση επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας σε οποιαδήποτε κατηγορία προσωπικού. Προς τούτο και λόγω της αρχής της ίσης μισθολογικής μεταχείρισης προσμετρείται θετικά η διαδικασία εφαρμογής που προκύπτει από την με αρ. πρωτ. 2/82904/0022/10-12-12 απάντηση του ΓΛΚ σε σχετικό ερώτημα προς συναφές ερευνητικό κέντρο (ΝΠΔΔ) εποπτευόμενο από την ΓΓΕΤ.

VII. Εφόσον βάσει του Εσ. Κανονισμού (άρθρο 66-70) υφίσταται σύστημα αξιολόγησης, το ΙΤΕ οφείλει να προβεί σε προαγωγές και ωριμάνσεις αναδρομικά από 1/6/2013 βάσει του άρθρο 28 παρ. 6 του Ν 4024/2011.

VIII. Με την εφαρμογή του Ν.4024/2011 στο ΙΤΕ από 1/11/2011 τυχόν ποσό του μέσου όρου μεικτών αποδοχών για τον πρώτο χρόνο εφαρμογής που όταν συγκριθεί με εκείνο του μέσου όρου των αμοιβών του 2009 προκύπτει μείωση υπερβάλλουσα εκείνης του 35%, τότε το ποσό αυτό έχει μη συννόμως παρακρατηθεί και κατά Νόμο οφείλει να αποδοθεί στους εργαζομένους αναλογικά, τηρουμένων των ανωτάτων ορίων μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ.

IX. Εξακολουθεί να είναι δυνατή η καταβολή επιδομάτων, βοηθημάτων και τυχόν άλλων παροχών μη μισθολογικής φύσης



που καταβάλλονταν στο πλαίσιο εφαρμογής Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, πέραν αυτών που αναφέρονται στις διατάξεις των Νόμων 4024/2011 και 4093/2012.

Αθήνα, 20 Δεκεμβρίου 2013

Ο Γνωμόδογών Δικηγόρος


ΔΗΜΗΤΡΗΣ Σ.Π. ΠΕΡΠΑΤΑΡΗΣ

ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΣΤΟΝ ΑΡΕΙΟ ΠΑΓΟ-

ΕΡΓΑΤΟΛΟΓΟΣ

ΑΜ ΔΣΑ : 18443

ΣΟΛΩΝΟΣ 51 ΑΘΗΝΑ

210-3645656



**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Αρ. Μητρώου 1551, Αρ. Απόφασης 781/2000
Τ.Θ. 1385, Τ.Κ. 70013 ΗΡΑΚΛΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
Τηλ. 2810391778, Fax 2810391801,
E-mail seite@admin.forth.gr, Web site www.forth.gr/se

Ηράκλειο, 5 Αυγούστου 2013

Αρ. πρωτ: 212

Αναφορά

Θέμα: Απόψεις του ΣΕΙΤΕ σχετικά με το σύστημα αξιολόγησης των εργαζομένων και το σύστημα κρίσης για τις προαγωγές αυτών

Αξιότιμοι κύριοι,

Δεδομένων ότι:

- Στο ΙΤΕ υφίσταται σύστημα αξιολόγησης του Τεχνικού & Διοικητικού προσωπικού και έχει θεσμοθετηθεί με την υπ' αρ. Υπουργική Απόφαση 14770 της 31/7/2009, στο πλαίσιο του Εσωτερικού Κανονισμού του ΙΤΕ και συγκεκριμένα στο Κεφάλαιο 18, Άρθρα 66-70, τα οποία συμπληρώθηκαν με το Άρθρο 3 της ΣΣΕ μεταξύ ΙΤΕ και ΣΕΙΤΕ της (17.7.2009).
- Επίσης υφίσταται σύστημα κρίσης για την πρώτη προαγωγή του Τεχνικού και Διοικητικού προσωπικού και έχει θεσμοθετηθεί με την ίδια Υπουργική Απόφαση στα πλαίσια του Ε.Κ. ΙΤΕ και συγκεκριμένα στην Παράγραφο 3 του Άρθρου 46.
- Πρωτίστως κατά πάντων, ισχύουν οι προβλέψεις του Ν. 4024/2001 «Ενιαίο Μισθολόγιο» και συγκεκριμένα οι προβλέψεις των άρθρων 7, 8 & 28 παρ. 6.

Βάσει των παραπάνω, καθώς και των Άρθρων 70 και 71 παρ. 3 εδάφιο 2 του Ε.Κ. του ΙΤΕ, ο ΣΕΙΤΕ προτείνει τις παρακάτω τροποποιήσεις του συστήματος αξιολόγησης:

1. Το σύστημα αξιολόγησης οφείλει να είναι ενιαίο όσο αφορά τα Ινστιτούτα και την ΚΔ. Κατόπιν τούτου οι «χρήστες» θα πρέπει να είναι φυσικά πρόσωπα, κατ' αναλογία των «χρηστών» των Ινστιτούτων, και να αξιολογούν το σύνολο των εργαζομένων της ΚΔ και όχι μόνο τα κύρια στελέχη (παρ 2 εδάφιο β & γ άρθρου 68 Ε.Κ. ΙΤΕ).
2. Εφόσον υφίστανται περισσότεροι του ενός προϊστάμενοι, διαδοχικών επιπέδων, αξιολογούμενου, θα πρέπει όλοι να αξιολογούν τον εργαζόμενο και όχι μόνο ο άμεσος προϊστάμενός του, όπως προβλέπεται (παρ 4 εδάφιο α άρθρο 67 και παρ 2 εδάφιο α άρθρο 68 του Ε.Κ. ΙΤΕ).
3. Το σύστημα αξιολόγησης των Ινστιτούτων θα πρέπει να είναι ενιαίο και κατόπιν τούτου θα πρέπει να απαλειφτεί η δυνατότητα να εφαρμόζεται σε επίπεδο τομέων, όπως προβλέπεται (παρ 1 άρθρο 67 Ε.Κ. ΙΤΕ).

4. Στις επιτροπές αξιολόγησης θα πρέπει να συμμετέχει εκπρόσωπος του ΣΕΙΤΕ σύμφωνα με την πρόβλεψη του Ε.Κ. του ΙΤΕ (παρ. 3 εδάφιο β άρθρο 71).
5. Στο φύλλα αξιολόγησης (Παράρτημα ΣΤ) θα πρέπει να αναγράφεται ο αριθμός και τα ονόματα των αξιολογητών – «χρηστών» προς χάρη της διαφάνειας της διαδικασίας.
6. Όσο αφορά στην αξιολόγηση της ΚΔ, σχετικά με τη διαμόρφωση του Συγκεντρωτικού πινάκα κατάταξης των εργαζομένων θα πρέπει ο Διευθυντής μαζί με τους Προϊστάμενους των Διοικητικών μονάδων (Οικονομική υπηρεσία, Τεχνική υπηρεσία, ΠΡΑΞΗ, ΠΕΚ, Τεχνολογικό Πάρκο) να καταστρώνουν τον Συγκεντρωτικό πίνακα (παρ 9 άρθρο 68).
7. Τα κριτήρια της βαθμολογίας οφείλουν να συγκεκριμενοποιηθούν (ως αριθμητικά βάρη), ώστε να είναι σαφές εκ των προτέρων το βάρος κάθε κριτηρίου και δυνατή η κατάταξη του κάθε εργαζομένου. Προς τούτο, μπορεί σε πρώτο στάδιο να κατασκευαστεί σχετικό φύλλο εργασίας excel και προσεχώς να κατασκευαστεί web εφαρμογή.
8. Σε περιπτώσεις ακραίων βαθμολογιών πρέπει η αξιολόγηση να συνοδεύεται και από σχετικό σχόλιο που να επεξηγεί αναλυτικότερα τους λόγους.
9. Το πρώιμο αποτέλεσμα της αξιολόγησης προ της κρίσεως πρέπει να δημοσιοποιείται στον εργαζόμενο ώστε να προσφέρεται η ευχέρεια ένστασης επί του συνόλου ή στοιχείων αυτού.
10. Η έκθεση δραστηριοτήτων που συντάσσεται από τον εργαζόμενο να έχει όσο το δυνατόν περισσότερο τυποποιημένη μορφή προς όφελος της συγκρισιμότητας.

Όσον αφορά δε το σύστημα κρίσης για την προαγωγή του Τεχνικού και Διοικητικού (Δ&Τ) προσωπικού σε ανώτερες βαθμίδες, ο ΣΕΙΤΕ έχει να προτείνει τα παρακάτω:

1. Δεδομένου ότι το σύστημα αξιολόγησης του ΙΤΕ εφαρμόζεται με ενιαίο τρόπο σε επίπεδο ενός Ινστιτούτου ή της ΚΔ, θα πρέπει και το σύστημα κρίσης να περιοριστεί σε επίπεδο Ινστιτούτου ή της ΚΔ.
2. Όσο αφορά στην επιτροπή κρίσης παραθέτουμε την άποψη της επιτροπής κατάρτισης της ΣΣΕ του 2012 (η οποία δεν ολοκληρώθηκε καθώς εντωμεταξύ ενταχθήκαμε στο ενιαίο μισθολόγιο). «Οι προαγωγές γίνονται βάσει των αξιολογήσεων. Η Επιτροπή κρίσης για τα Ινστιτούτα αποτελείται από τον Διευθυντή ή τον αντικαταστάτη του, από ένα μέλος του ΕΣΙ, κι ένα μέλος της Επιτροπής αξιολόγησης, ενώ για την Κ.Δ. αποτελείται από τον Διευθυντή ή τον αντικαταστάτη του και δύο μέλη της Επιτροπής αξιολόγησης της Κ.Δ.. Στην επιτροπή κρίσης συμμετέχουν ως παρατηρητές μέλος του ΔΣ ΣΕΙΤΕ, Νομικός Σύμβουλος του ΙΤΕ, και μέλος του τμήματος Προσωπικού».
3. Οι επιτροπές κρίσης εισηγούνται στο ΔΣ τις προαγωγές του Δ&Τ προσωπικού βάσει των αξιολογήσεων και των κριτηρίων της παρ. 3 του άρθρου 46.
4. Τα κριτήρια του άρθρου 46 παρ.3 προτείνουμε να εμπλουτισθούν με τα παρακάτω:
 - συμμετοχή σε υψηλού κύρους επιτροπές εθνικές ή διεθνείς,
 - συγγραφή βιβλίων,
 - εκπαιδευτικό έργο εκτός ΙΤΕ (π.χ., Πανεπιστήμιο Κρήτης, ΑΤΕΙ Κρήτης, κ.α.),
 - συντονισμός έργων (ερευνητικών ή αναπτυξιακών),
 - προσέλκυση χρηματοδοτήσεων από επιδοτούμενα έργα,

- προσέλκυση ιδιωτικών χρηματοδοτήσεων,
- διοργάνωση συνεδρίων με την ιδιότητα του υπευθύνου προγράμματος, ή συμμετοχή σε steering committees συνεδρίων, και
- πιστοποιήσεις με προστιθέμενη αξία στο αντικείμενο εργασίας.

Τέλος, προτείνεται να καταρτιστεί σχετικός ενημερωτικός οδηγός για τη διαδικασία και τα δικαιώματα του αξιολογούμενου εργαζομένου (π.χ., εφαρμογή κριτηρίων, δικαίωμα ενστάσεων, πρόταση αξιολογητών, κριτών κ.α.), ο οποίος θα πρέπει να εμπλουτιστεί με σχετικά παραδείγματα εφαρμογής των κριτηρίων αξιολόγησης και κρίσης.

Για το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ

Ο Πρόεδρος



A. Πετράκης

Ο Γεν. Γραμματέας



Δρ. Ι. Μπασδέκης

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ & ΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 66. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΩΝ ΕΙ (Ερευνητικών Ινστιτούτων) & ΤΗΣ ΚΔ (Κεντρικής Διεύθυνσης) ΤΟΥ ΙΤΕ

Στο ΙΤΕ υπάρχει ενιαία διαδικασία αξιολόγησης των εργαζομένων του, η οποία:

- πληροί τις προϋποθέσεις για τη συλλογή αντιπροσωπευτικών στοιχείων και την αντικειμενική ανάλυση αυτών.
- είναι προσαρμοσμένη στις ιδιαιτερότητες του κάθε ΕΙ καθώς και της ΚΔ
- δύναται να εφαρμοστεί με εύλογη επένδυση χρόνου και κόπου.

Η διαδικασία για την αξιολόγηση των εργαζομένων των ΕΙ και της ΚΔ περιγράφεται παρακάτω.

1. Το προσωπικό του ΙΤΕ αξιολογείται ανά 2 χρόνια από το ΔΣ του ΙΤΕ, έπειτα από εισήγηση του Διευθυντή του κάθε Ινστιτούτου και της ΚΔ του ΙΤΕ. Η αξιολόγηση των εργαζομένων γίνεται με πλήρη διαφάνεια, με συνεργασία και διάλογο, έτσι ώστε το αποτέλεσμα της να είναι ουσιαστικό και για τον εργαζόμενο και για το ΙΤΕ.

2. Κάθε Ινστιτούτο ορίζει (τριμελή) επιτροπή, η οποία είναι υπεύθυνη για την τήρηση της διαδικασίας και την υποβολή των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης στον Διευθυντή του Ινστιτούτου, ο οποίος στην συνέχεια υποβάλλει στο ΔΣ του ΙΤΕ την τελική εισήγηση και επισυνάπτει σε αυτήν τα αποτελέσματα της επιτροπής. Η διαδικασία αξιολόγησης διασφαλίζει αντικειμενικότητα, διαφάνεια και ισοτιμία στην μεταχείριση των εργαζομένων.

3. Για την διαδικασία αξιολόγησης συμφωνείται ότι θα καταβάλλεται από κοινού (μεταξύ ΔΣ του ΙΤΕ και Σ.Ε.ΙΤΕ) συνεχής προσπάθεια βελτίωσης της διαδικασίας αυτής λαμβάνοντας υπόψη ελλείψεις ή αδυναμίες που θα εντοπίζονται κατά την εφαρμογή της.

4. Ο εργαζόμενος υποβάλλει στα μέλη της επιτροπής έκθεση δραστηριοτήτων του, αναφέροντας ότι θεωρεί χρήσιμο σχετικά με τις ευθύνες και το έργο, που του έχει ανατεθεί, καθώς και ότι άλλο σχετίζεται με την εξέλιξη του αντικειμένου ευθύνης του και την σταδιοδρομία του μέσα στο ΙΤΕ.

5. Ο εργαζόμενος γνωρίζει τα κριτήρια αξιολόγησης, όπως αυτά περιλαμβάνονται στον Εσωτερικό Κανονισμό του ΙΤΕ, και λαμβάνει προσωπικά και εγγράφως, τα αποτελέσματα της αξιολόγησής του, καθώς και τα σχετικά σχόλια που την συνοδεύουν, σε συνάντηση που έχει με τον Διευθυντή του. Το πρόγραμμα αυτών των συναντήσεων καθορίζεται από το Διευθυντή του κάθε ΕΙ/ΚΔ και ολοκληρώνεται για όλο το προσωπικό, πριν από τις διαδικασίες κρίσης για βαθμολογική εξέλιξη του προσωπικού των Ινστιτούτων και της ΚΔ. Στα πλαίσια αυτής της ενημέρωσης, γίνεται διεξοδική συζήτηση μεταξύ του εργαζόμενου και του Διευθυντή του, ώστε να επιλύονται τυχόν προβλήματα που επιδρούν αρνητικά στην απόδοση του εργαζόμενου και να αναπτύσσονται νέες ιδέες και κίνητρα για την διεύρυνση του ρόλου και την βέλτιστη αξιοποίηση του εργαζόμενου.

6. Ο εργαζόμενος δύναται να υποβάλει ένσταση επί της αξιολόγησής του σε πενταμελή επιτροπή, στην οποία προεδρεύει ο Διευθυντής του Ινστιτούτου και συμμετέχουν δύο εκπρόσωποι του Ινστιτούτου, ένας εκπρόσωπος της ΚΔ/ΙΤΕ και ένας εκπρόσωπος του Σ.Ε.ΙΤΕ. Για τους εργαζόμενους της ΚΔ/ΙΤΕ οι εκπρόσωποι της ορίζονται σε τρεις και συγκεκριμένα ο Διευθυντής της ΚΔ, ένας εκπρόσωπος της ΚΔ/ΙΤΕ και ένας εκπρόσωπος του Σ.Ε.ΙΤΕ.. Η Επιτροπή υποβάλλει την εισήγηση της στο ΔΣ του ΙΤΕ, προκειμένου να αποφασίσει επί αυτής.

7. Σε περίπτωση που η Διοίκηση δεν προβεί σε αξιολόγηση, ουδεμία συνέπεια μπορεί να υπάρχει για τον εργαζόμενο (π.χ. πάγωμα βαθμολογικής εξέλιξης ή πάγωμα μισθού ή οποιαδήποτε άλλη δυσμενή συνέπεια ως προς την εργασιακή του κατάσταση).

Άρθρο 67. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΙ (ΠΛΗΝ ΤΗΣ ΚΔ)

1 Ο Δ/ντής του ΕΙ, σε συνεργασία με το ΕΣΙ, ορίζει μία τριμελή Επιτροπή Αξιολόγησης Προσωπικού (ΕΑΠ) αποτελούμενη από Ερευνητές ή και συνεργαζόμενα Μέλη ΔΕΠ (σμΔΕΠ) του Ινστιτούτου. Λαμβάνει πρόνοια ώστε στην ΕΑΠ να συμμετέχει τουλάχιστον ένα έμπειρο μέλος (να έχει συμμετάσχει σε επιτροπές αξιολόγησης περισσότερες της μιας φορές). Ορίζει επίσης το Συντονιστή της ΕΑΠ. Στην ΕΑΠ συμμετέχει ως παρατηρητής ο Πρόεδρος του ΣΕΙΤΕ.

Η ΕΑΠ είναι υπεύθυνη για τη συλλογή των πρωτογενών στοιχείων, την αποδελτίωσή τους, την επεξεργασία των στοιχείων και τη σύνταξη της σχετικής αναφοράς προς τον Δ/ντή του ΕΙ.

2 Η ΕΑΠ συλλέγει στοιχεία για την αξιολόγηση κάθε εργαζόμενου από δύο πηγές: (α) τους «χρήστες» (άρθρο 67.3) και (β) τους προϊστάμενους του (Διεύθυνσης, Τομέα, Τμήματος ή Εργαστηρίου).

Ως «χρήστες» λογίζονται αυτοί προς τους οποίους ο αξιολογούμενος παρέχει υπηρεσίες, ως εκ της θέσεως και των καθηκόντων του. Αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν: (α) Ερευνητές και ΕΛΕ του ΕΙ, (β) συνεργαζόμενα μέλη ΔΕΠ, (γ) Μεταδιδακτορικούς Υποτρόφους και λοιπούς Επιστημονικούς Συνεργάτες, (δ) άλλους εργαζόμενους του ΕΙ (ε) στελέχη της ΚΔ που είναι αποδέκτες υπηρεσιών του αξιολογούμενου.

3. Για τη συλλογή των στοιχείων διανέμονται από την ΕΑΠ έντυπα ερωτηματολόγια.

Τα ερωτηματολόγια περιέχουν λίγες συγκεκριμένες ερωτήσεις και ενθαρρύνουν την υποβολή εξειδικευμένων σχολίων. (Στο ερωτηματολόγιο που αποστέλλεται στους «χρήστες» τονίζεται το ότι αυτό δεν πρέπει να συμπληρωθεί και υποβληθεί, εάν ο «χρήστης» δεν έχει επαρκή έκταση συνεργασίας με τον αξιολογούμενο).

Τα ερωτηματολόγια τα οποία συμπληρώνουν οι «χρήστες» και οι προϊστάμενοι περιέχουν διαφορετικές ερωτήσεις και αποσκοπούν στο να συλλέξουν συμπληρωματικά στοιχεία.

Η αξιολόγηση κάθε εργαζόμενου ενός Ινστιτούτου απαιτεί ελάχιστο αριθμό πέντε αξιολογητών - «χρηστών». Ο ελάχιστος αριθμός αξιολογητών - «χρηστών» μπορεί να μειωθεί μετά από αιτιολόγηση της ΕΑΠ.

Η ΕΑΠ του Ερευνητικού Ινστιτούτου ζητά από τον κάθε αξιολογούμενο να προτείνει, εφόσον το επιθυμεί, ονόματα αξιολογητών - «χρηστών». Τα ονόματα αυτά συμπληρώνουν την λίστα των αξιολογητών - «χρηστών» της ΕΑΠ.

4 Οι «χρήστες» καλούνται να συμπληρώσουν τα ερωτηματολόγια εμπιστευτικώς και επωνύμως. Τα συμπληρωμένα από τους «χρήστες» ερωτηματολόγια, σφραγισμένα σε ομοίμορφους φακέλους, υποβάλλονται εμπροθέσμως σε ειδική προς τούτο κάλη, η οποία φυλάσσεται στο γραφείο του Συντονιστή της ΕΑΠ.

5 Τα συμπληρωμένα από τους προϊσταμένους ερωτηματολόγια για τους υφισταμένους τους υποβάλλονται εμπροθέσμως στον Συντονιστή της ΕΑΠ σε έναν σφραγισμένο φάκελο.

6 Η ΕΑΠ συλλέγει επίσης τις προσωπικές παρατηρήσεις του κάθε εργαζομένου (ΠΠΕ), χρησιμοποιώντας ειδικό προς τούτο έντυπο ερωτηματολόγιο. Το συμπληρωμένο έντυπο ΠΠΕ υποβάλλεται εμπροθέσμως από τον κάθε αξιολογούμενο στον Συντονιστή της ΕΑΠ.

7 Η ΕΑΠ αποδελτιώνει τα ως άνω στοιχεία και τα επεξεργάζεται για να συντάξει τα ακόλουθα:

.α Ατομικό Δελτίο για κάθε εργαζόμενο, το οποίο περιέχει (α) την αναλυτική μέση βαθμολογία του αξιολογούμενου από τους «χρήστες» καθώς και τον αριθμό αυτών που υπέβαλαν συμπληρωμένο έντυπο, (β) τη βαθμολογία από τους προϊστάμενους και (γ) τα πλέον χαρακτηριστικά σχόλια.

.β Συγκεντρωτικό πίνακα με την κατάταξη του κάθε εργαζομένου, βάσει της αξιολογήσεώς του από τους «χρήστες», σε μία από τις ακόλουθες πέντε κατηγορίες: 1(=ανώτατη), 2, 3, 4, 5(=κατώτατη)

.γ Συγκεντρωτικό πίνακα με την κατάταξη του κάθε εργαζομένου βάσει της αξιολογήσεώς του από τους αντίστοιχους προϊστάμενους, σε μία από τις ακόλουθες πέντε κατηγορίες: 1(=ανώτατη), 2, 3, 4, 5(=κατώτατη)

.δ Συγκεντρωτικό Πίνακα με την κατάταξη όλων των εργαζομένων του ΕΙ, στις κατηγορίες: 1(=ανώτατη), 2, 3, 4, 5(=κατώτατη).

Για την αντικειμενικότερη βαθμολόγηση γίνεται στάθμιση της βαθμολογίας με βάση την έκταση συνεργασίας που δηλώνει ο αξιολογητής με τον εργαζόμενο.

Συγκεκριμένα, οι συντελεστές στάθμισης είναι οι ακόλουθοι: «Υψηλή - 1», «Μέτρια - 0.75», «Χαμηλή - 0.5».

Σε περιπτώσεις μικρού χρόνου συνεργασίας (< 2 ετών) οι συντελεστές στάθμισης της έκτασης συνεργασίας γίνονται οι ακόλουθοι: «Υψηλή - 0.75», «Μέτρια - 0.50», «Χαμηλή - 0.25».

Ο τελικός βαθμός του εργαζομένου υπολογίζεται ως ο σταθμισμένος μέσος βαθμός που δίδεται από τους αξιολογητές - «χρήστες» και τους προϊσταμένους με αναλογία 50% για τους αξιολογητές - «χρήστες» και 50% για τους προϊσταμένους (βάσει του οργανογράμματος του Ινστιτούτου).

8 Τα αποτελέσματα από τα βήματα στα άρθρα 67.5 και 67.6 υποβάλλονται από την ΕΑΠ στον Δ/ντή του ΕΙ μαζί με σύντομη συνοδευτική επιστολή.

9 Ο Δ/ντής του ΕΙ ενημερώνει κάθε εργαζόμενο σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολογήσεως και συζητεί μαζί του συναφή θέματα που προκύπτουν από την αξιολόγησή του. Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει, σε εμπιστευτική βάση, απόσπασμα του Ατομικού Δελτίου Αξιολογήσεώς του χωρίς την ενότητα των πρωτογενών σχολίων των «χρηστών». Αντί της ενότητας των πρωτογενών σχολίων η ΕΑΠ προσθέτει στο Ατομικό Δελτίο Αξιολογήσεως ένα συγκεντρωτικό συμπερασματικό σχόλιο.

10 Ο φάκελος με όλα τα πρωτογενή στοιχεία και λουτά έγγραφα της αξιολογήσεως είναι απόρρητος και φυλάσσεται στο γραφείο του Δ/ντή του ΕΙ.

11 Η αξιολόγηση του Προσωπικού γίνεται κάθε δύο έτη. Τα αποτελέσματα της αξιολογήσεως αποτελούν τη βάση για τον καθορισμό των ενδεχόμενων πριμ παραγωγικότητας ή προσθέτων αμοιβών. Επιπλέον λαμβάνονται υπόψη για τις βαθμολογικές εξελίξεις.

Τα αποτελέσματα της αξιολογήσεως λαμβάνονται επίσης υπόψη σε περιπτώσεις αιτήσεων εργαζομένων για παρακολούθηση σεμιναρίων & συνεδρίων επιμόρφωσης - εξειδίκευσης είτε πραγματοποίησης προπτυχιακών ή μεταπτυχιακών σπουδών.

Άρθρο 68. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΚΔ

1 Ο Διευθυντής της ΚΔ, σε συνεργασία με τα μέλη του ΔΣ, ορίζει μία τριμελή Επιτροπή Αξιολογήσεως Προσωπικού της ΚΔ (ΕΑΠ-ΚΔ) αποτελούμενη από Διευθυντές ΕΙ, Ερευνητές ή και συνεργαζόμενα Μέλη ΔΕΠ (σμΔΕΠ) του ΙΤΕ. Λαμβάνει πρόνοια ώστε στην ΕΑΠ-ΚΔ να συμμετέχει τουλάχιστον ένα έμπειρο μέλος (να έχει συμμετάσχει σε επιτροπές αξιολογήσεως περισσότερες της μιας φορές). Ορίζει επίσης τον Συντονιστή της ΕΑΠ-ΚΔ. Στην ΕΑΠ-ΚΔ συμμετέχει ως παρατηρητής ο Πρόεδρος του ΣΕΙΤΕ.

Η ΕΑΠ-ΚΔ είναι υπεύθυνη για τη συλλογή των πρωτογενών στοιχείων, την αποδελτίωσή τους, την επεξεργασία των στοιχείων και τη σύνταξη της σχετικής αναφοράς προς τον Διευθυντή της ΚΔ.

2 Η ΕΑΠ-ΚΔ συλλέγει στοιχεία για την αξιολόγηση κάθε εργαζομένου της ΚΔ, από δύο πηγές: (α) τους «χρήστες» (βλ. κατωτέρω) και (β) τους προϊσταμένους του εργαζομένου (Διευθυντής ΚΔ, Προϊστάμενος υπηρεσίας, Προϊστάμενος τμήματος).

Ως «χρήστες» λογίζονται τα Ερευνητικά Ινστιτούτα του ΙΤΕ, μέσω των Δ/ντών των ΕΙ και των αντιστοίχων ΕΣΙ. Το φύλλο αξιολογήσεως προκύπτει ως συγκερασμός της άποψης του Διευθυντή του Ινστιτούτου και του ΕΣΙ.

Οι «χρήστες» αξιολογούν τους εργαζόμενους της ΚΔ των οποίων κατάλογος θα τους δοθεί από την ΕΑΠ-ΚΔ.

3 Για τη συλλογή των στοιχείων διανέμονται από την ΕΑΠ-ΚΔ έντυπα ερωτηματολόγια. Τα ερωτηματολόγια περιέχουν λίγες συγκεκριμένες ερωτήσεις και ενθαρρύνουν την υποβολή εξειδικευμένων σχολίων. (Στο ερωτηματολόγιο που αποστέλλεται στους «χρήστες» τονίζεται ότι δεν πρέπει να συμπληρωθεί και υποβληθεί, εάν ο «χρήστης» δεν έχει επαρκή χρόνο και εύρος συνεργασίας με τον αξιολογούμενο.)

Τα ερωτηματολόγια για τους «χρήστες» και τους προϊσταμένους περιέχουν διαφορετικές ερωτήσεις και αποσκοπούν στο να συλλέξουν συμπληρωματικά στοιχεία.

Η αξιολόγηση κάθε εργαζόμενου της ΚΔ απαιτεί ελάχιστο αριθμό τριών αξιολογητών - «χρηστών» & προϊσταμένων. Ο ελάχιστος αριθμός αξιολογητών - «χρηστών» μπορεί να αυξηθεί μετά από αιτιολόγηση της ΕΑΠ-ΚΔ. Ειδικά για τους προϊσταμένους τμημάτων και Υπηρεσιών η ΕΑΠ διασφαλίζει την αξιολόγησή τους από τουλάχιστον δύο ΕΙ αξιολογητές - «χρήστες».

Η ΕΑΠ δύναται να ζητήσει από αξιολογούμενο να προτείνει εφόσον επιθυμεί Ε.Ινστιτούτα ως Αξιολογητές - «χρήστες». Τα ΕΙ συμπληρώνουν την λίστα των Αξιολογητών - «χρηστών» της ΕΑΠ-ΚΔ.

4 Τα συμπληρωμένα από τους «χρήστες» ερωτηματολόγια, σφραγισμένα σε ομοιόμορφους φακέλους, υποβάλλονται εμπροθέσμως σε ειδική προς τούτο κάλη, η οποία φυλάσσεται στο γραφείο του συντονιστή της ΕΑΠ-ΚΔ.

5 Τα συμπληρωμένα από τους προϊσταμένους των Υπηρεσιών ερωτηματολόγια υποβάλλονται εμπροθέσμως στον Συντονιστή της ΕΑΠ-ΚΔ σε έναν σφραγισμένο φάκελο.

6 Η ΕΑΠ-ΚΔ συλλέγει επίσης τις προσωπικές παρατηρήσεις του κάθε εργαζομένου (ΠΠΕ), χρησιμοποιώντας ειδικό προς τούτο έντυπο ερωτηματολόγιο. Το συμπληρωμένο έντυπο ΠΠΕ υποβάλλεται εμπροθέσμως από τον κάθε αξιολογούμενο στον Συντονιστή της ΕΑΠ-ΚΔ.

7 Η ΕΑΠ-ΚΔ αποδελτιώνει τα ως άνω στοιχεία και τα επεξεργάζεται για να συντάξει τα ακόλουθα:

.α Ατομικό Δελτίο για κάθε εργαζόμενο, το οποίο περιέχει (α) την αναλυτική μέση βαθμολογία του αξιολογούμενου από τους «χρήστες» καθώς και τον αριθμό αυτών που υπέβαλαν συμπληρωμένο έντυπο, (β) τη βαθμολογία από τους προϊστάμενους και (γ) τα πλέον χαρακτηριστικά σχόλια.

.β Συγκεντρωτικό πίνακα με την κατάταξη του κάθε εργαζομένου, βάσει της αξιολογήσεώς του από τους «χρήστες», σε μία από τις ακόλουθες πέντε κατηγορίες: 1(=ανώτατη), 2, 3, 4, 5(=κατώτατη)

.γ Συγκεντρωτικό πίνακα με την κατάταξη του κάθε εργαζομένου βάσει της αξιολογήσεώς του από τους αντίστοιχους προϊστάμενους, σε μία από τις ακόλουθες πέντε κατηγορίες: 1(=ανώτατη), 2, 3, 4, 5(=κατώτατη)

.δ Συγκεντρωτικό Πίνακα με την κατάταξη όλων των εργαζομένων της ΚΔ, στις κατηγορίες: 1(=ανώτατη), 2, 3, 4, 5(=κατώτατη).

Για την αντικειμενικότερη βαθμολόγηση γίνεται στάθμιση της βαθμολογίας με βάση την έκταση συνεργασίας που δηλώνει ο αξιολογητής με τον εργαζόμενο.

Συγκεκριμένα, οι συντελεστές στάθμισης είναι οι ακόλουθοι: «Υψηλή - 1», «Μέτρια - 0.75», «Χαμηλή - 0.5».

Σε περιπτώσεις μικρού χρόνου συνεργασίας (< 2 ετών) οι συντελεστές στάθμισης της έκτασης συνεργασίας γίνονται οι ακόλουθοι: «Υψηλή - 0.75», «Μέτρια - 0.50», «Χαμηλή - 0.25».

Ο τελικός βαθμός του εργαζομένου υπολογίζεται ως ο σταθμισμένος μέσος βαθμός που δίδεται από τους αξιολογητές - «χρήστες» και τους προϊσταμένους με αναλογία 50% για τους αξιολογητές - «χρήστες» και 50% για τους προϊσταμένους (βάσει του οργανογράμματος της ΚΔ). Η στάθμιση αυτή μπορεί να διαφοροποιηθεί ανάλογα εφόσον ο αριθμός των Ερευνητικών Ινστιτούτων αξιολογητών - «χρηστών» είναι μικρότερος του αριθμού των προϊσταμένων αξιολογητών.

8 Τα αποτελέσματα από τα βήματα στα άρθρα 68.6 και 68.7 υποβάλλονται από την ΕΑΠ-ΚΔ στον Δ/ντή της ΚΔ μαζί με σύντομη συνοδευτική επιστολή.

9 Ο Δ/ντής ενημερώνει κάθε εργαζόμενο της ΚΔ σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολογήσεως και συζητεί μαζί του συναφή θέματα. Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει, σε εμπιστευτική βάση, απόσπασμα του Ατομικού Δελτίου Αξιολογήσεώς του χωρίς την ενότητα των πρωτογενών σχολίων των «χρηστών». Αντί της ενότητας των πρωτογενών σχολίων, η ΕΑΠ-ΚΔ προσθέτει στο Ατομικό Δελτίο Αξιολογήσεως ένα συγκεντρωτικό συμπερασματικό σχόλιο.

10 Ο φάκελος με όλα τα πρωτογενή στοιχεία και λουτά έγγραφα της αξιολογήσεως είναι απόρρητος και φυλάσσεται στο γραφείο του Διευθυντή της ΚΔ.

11 Η αξιολόγηση του Προσωπικού γίνεται κάθε δύο έτη συγχρόνως με εκείνη του λουπού προσωπικού του Ιδρύματος. Τα αποτελέσματα της αξιολογήσεως αποτελούν τη βάση για τον καθορισμό των ενδεχόμενων πριμ παραγωγικότητας ή προσθέτων αμοιβών. Επιπλέον λαμβάνονται υπόψη για τις βαθμολογικές εξελίξεις.

Τα αποτελέσματα της αξιολογήσεως λαμβάνονται επίσης υπόψη σε περιπτώσεις αιτήσεων εργαζομένων για παρακολούθηση σεμιναρίων επιμόρφωσης - εξειδίκευσης είτε πραγματοποίησης προπτυχιακών ή μεταπτυχιακών σπουδών.

12 Η αξιολόγηση του προσωπικού που είναι αποσπασμένο στην ΓΓΕΤ, πραγματοποιείται από τους προϊσταμένους των υπηρεσιών - τμημάτων της ΓΓΕΤ, με ευθύνη της Διεύθυνσης Εποπτείας των Ερευνητικών Φορέων της ΓΓΕΤ και με την χρήση των εντύπων του παρόντος Κανονισμού

Άρθρο 69. ΕΝΤΥΠΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ

Τα έντυπα αξιολογήσεων που χρησιμοποιούνται στο ΙΤΕ είναι:

ΕΝΤΥΠΟ Α-	Έντυπο Αξιολογήσεως Εργαζομένου ΕΙ του ΙΤΕ από Χρήστη των Υπηρεσιών του
ΕΝΤΥΠΟ Β-	Έντυπο Αξιολογήσεως Εργαζομένου του ΙΤΕ από Προϊστάμενο του
ΕΝΤΥΠΟ Γ-	Ατομικό Δελτίο Αποτελεσμάτων Αξιολογήσεως Εργαζομένου ΕΙ του ΙΤΕ
ΕΝΤΥΠΟ Δ-	Έντυπο Προσωπικών Παρατηρήσεων Εργαζομένου του ΙΤΕ
ΕΝΤΥΠΟ Ε-	Έντυπο Αξιολογήσεως Εργαζομένου της ΚΔ του ΙΤΕ από Χρήστη (ΕΙ) Υπηρεσιών της ΚΔ.
ΕΝΤΥΠΟ ΣΤ-	Ατομικό Δελτίο Αποτελεσμάτων Αξιολογήσεως Εργαζομένου της ΚΔ του ΙΤΕ

**A. ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΕΙ ΤΟΥ ΙΤΕ
ΑΠΟ ΧΡΗΣΤΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥ**

ΕΙ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ	
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ :
(Υποχρεωτικό, άλλως άκυρο έντυπο)

ΙΔΙΟΤΗΤΑ :
(υποχρεωτικό)

Ερευνητής ή ΕΛΕ Συνεργαζόμενο μέλος ΔΕΠ
 Μεταδιδακτορικός ή Επιστημονικός Συνεργάτης Άλλος εργαζόμενος

Πόσο χρόνο συνεργάζεστε με τον αξιολογούμενο;

Σχέση συνεργασίας με τον αξιολογούμενο:

Έκταση συνεργασίας με τον αξιολογούμενο κατά το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα*¹:

ΥΨΗΛΗ ΜΕΤΡΙΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΣ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ	ΧΑΜΗΛΗ * ²	ΜΕΤΡΙΑ	ΚΑΛΗ	ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ	ΑΡΙΣΤΗ * ²
1. Προθυμία Εξυπηρέτησης - Συνέπεια						
2. Αντίληψη						
3. Γνώσεις - Εξειδίκευση						
4. Αποτελεσματικότητα - Ποιότητα εργασίας						
5. Επικοινωνία -Συνεργασία τους χρήστες						

ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΣΧΟΛΙΑ
(προαιρετικά)

*¹ Αν η έκταση της συνεργασίας με τον αξιολογούμενο είναι τέτοια που δεν σας επιτρέπει να τον αξιολογήσετε, σας παρακαλούμε να μην υποβάλετε το έντυπο αξιολόγησης.

*² Σε περίπτωση ακραίας βαθμολογίας (Χαμηλή ή Αρίστη) αυτή θα πρέπει να συνοδεύεται από σχετικό επεξηγηματικό σχόλιο.

ΕΠΕΞΗΓΗΜΑΤΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ

1. Προθυμία Εξυπηρέτησης - Συνέπεια

Ανταποκρίνεται ο εργαζόμενος πρόθυμα και με συνέπεια στις εργασίες που του ανατίθενται;

2. Αντίληψη

Πόσο πλατιές είναι οι γνώσεις του ώστε να ικανοποιούν ένα ευρύ μέρος των αναγκών του Ινστιτούτου; Πόσο καλά αντιλαμβάνεται τη φύση των θεμάτων και προβλημάτων που αντιμετωπίζει; Τι ικανότητα έχει στο να κατανοεί προβλήματα και να προτείνει λύσεις;

3. Γνώσεις - Εξειδίκευση

Έχει ο εργαζόμενος ειδικές γνώσεις / ικανότητες; Είναι σημαντικά αυτά που γνωρίζει και μπορούν οι δραστηριότητες του τομέα του να συνεχίσουν απρόσκοπτα χωρίς αυτόν;

4. Αποτελεσματικότητα – Ποιότητα Εργασίας

Διεκπεραιώνει ο εργαζόμενος αυτά που του ανατίθενται ή αναλαμβάνει με ταχύτητα και αξιοπιστία; Τίνος επιπέδου ποιότητας είναι τα αποτελέσματα της εργασίας του;

5. Επικοινωνία – Συνεργασία με τους χρήστες

Έχει την ικανότητα ο εργαζόμενος να επικοινωνεί γρήγορα και με σαφήνεια με τους χρήστες; Καταφέρνει να εγκαθιδρύει μια καλού επιπέδου συνεργασία με τους χρήστες των υπηρεσιών του;

**Β. ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΤΟΥ ΙΤΕ
ΑΠΟ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟ ΤΟΥ**

ΕΙ Η ΚΔ	
---------	--

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ	
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ

Πόσο χρόνο συνεργάζεστε με τον αξιολογούμενο;

Αρμοδιότητες – καθήκοντα του αξιολογούμενου:

Σχέση συνεργασίας με τον αξιολογούμενο:

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΣ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ	ΧΑΜΗΛΗ *	ΜΕΤΡΙΑ	ΚΑΛΗ	ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ	ΑΡΙΣΤΗ *
1. Γνώση του αντικειμένου						
2. Αποδοτικότητα - Συνέπεια						
3. Ανάπτυξη πρωτοβουλίας						
4. Προσαρμοστικότητα - Εξέλιξη						
5. Ευελιξία - Εκτέλεση διαφόρων εργασιών ταυτοχρόνως						
6. Προθυμία και ικανότητα λειτουργίας ως μέλος ομάδας						
7. Οργανωτική ικανότητα						
8. Ζήλος για το ΙΤΕ -Προσφορά πέρα από τις συμβατικές υποχρεώσεις.						

ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΣΧΟΛΙΑ

(προαιρετικά)

** Σε περίπτωση ακραίας βαθμολογίας (Χαμηλή ή Αρίστη) αυτή θα πρέπει να συνοδεύεται από σχετικό επεξηγηματικό σχόλιο.*

ΕΠΕΞΗΓΗΜΑΤΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ

1. Γνώση του αντικειμένου

Σε ποιο βαθμό κατέχει ο εργαζόμενος το αντικείμενο των καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί; Καταβάλλει συστηματική προσπάθεια για να βελτιωθεί;

2. Αποδοτικότητα - Συνέπεια

Ποια είναι η απόδοση του εργαζομένου σήμερα; Σε ποιο βαθμό ικανοποιεί τις ανάγκες του χρήστη (ερευνητή, μεταπτυχιακού, προϊσταμένου, κλπ); Είναι συνεπής στις εργασίες που αναλαμβάνει να ολοκληρώσει;

3. Ανάπτυξη πρωτοβουλίας

Είναι άτομο που παίρνει πρωτοβουλίες για βελτίωση/διεκπεραίωση των καθηκόντων του;

4. Προσαρμοστικότητα - Εξέλιξη

Τι προσαρμοστικότητα έχει ο εργαζόμενος; Έχει τη δυνατότητα να εξελιχθεί / βελτιωθεί στην υπηρεσία;

5. Ευελιξία- Εκτέλεση διαφόρων εργασιών ταυτόχρονα

Έχει την ικανότητα ο εργαζόμενος να εκτελεί ταυτόχρονα διαφορετικές δραστηριότητες με επιτυχία;

6. Προθυμία και ικανότητα λειτουργίας ως μέλος ομάδας

Λειτουργεί ο εργαζόμενος πρόθυμα, παραγωγικά και αξιόπιστα ως μέλος ομάδας;

7. Οργανωτική ικανότητα

Έχει την ικανότητα να ιεραρχεί σωστά, να οργανώνει και να διεκπεραιώνει τις εργασίες που του ανατίθενται;

8. Ζήλος για το ΙΤΕ - Προσφορά πέρα από τις συμβατικές υποχρεώσεις

Σε περίπτωση φόρτου εργασίας προσφέρεται ο εργαζόμενος να βοηθήσει τους άλλους ή να κάνει εργασίες πέραν των καθηκόντων / ειδικότητάς του;

**Γ. ΑΤΟΜΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΕΙ ΤΟΥ ΙΤΕ**

ΕΙ	
----	--

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ	
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΟΝΟΜΑΤΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ	

I. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΧΡΗΣΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΣ	ΜΕΣΟΣ ΒΑΘΜΟΣ (1 έως 5) (Αριθμός χρηστών που απάντησαν = _____)
1. Προθυμία Εξυπηρέτησης - Συνέπεια	
2. Αντίληψη	
3. Γνώσεις - Εξειδίκευση	
4. Αποτελεσματικότητα – Ποιότητα εργασίας	
5. Επικοινωνία - Συνεργασία με τους χρήστες	

II. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΒΑΘΜΟΣ (1 έως 5)
1. Γνώση του αντικειμένου	
2. Αποδοτικότητα - Συνέπεια	
3. Ανάπτυξη πρωτοβουλίας	
4. Προσαρμοστικότητα - Εξέλιξη	
5. Ευελιξία - Εκτέλεση διαφόρων εργασιών ταυτοχρόνως	
6. Προθυμία και ικανότητα λειτουργίας ως μέλος ομάδας	
7. Οργανωτική ικανότητα	
8. Ζήλος για το ΙΤΕ - Προσφορά πέρα από τις συμβατικές υποχρεώσεις.	

III. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ

Δ. ΕΝΤΥΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΤΟΥ ΙΤΕ

ΕΙ ή ΚΔ	
Τμήμα / Τομέας / Εργαστήριο	
Ειδικότητα	
Κατηγορία εκπαίδευσης	

Όνοματεπώνυμο				
Ημερομηνία γέννησης				
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος		Παιδιά	
	Έγγαμος			
Πτυχίο 1				
Πτυχίο 2				
Ξένες Γλώσσες				
MSc / PhD				

Ημερομηνία πρόσληψης στο ΙΤΕ	
Είδος Σύμβασης	
Διάρκεια	
Βαθμολογικό – Μισθολογικό Κλιμάκιο	
Χρόνος παραμονής στο Βαθμολογικό Κλιμάκιο	
Προϋπηρεσία στο Ι.Τ.Ε.	
Συνολική προϋπηρεσία (Αναγνωρισμένη)	

1. Αναφερθείτε επιγραμματικά στα κύρια καθήκοντα που σας έχουν ανατεθεί.
 - α.
 - β.
 - γ.
 - δ.
 - ...
2. Θεωρείτε ότι τα καθήκοντα που σας έχουν ανατεθεί είναι συμβατά με τις γνώσεις σας και τις ικανότητές σας; Αν όχι, σχολιάστε.

...
3. Αναφέρετε όλα τα στοιχεία για τα κριτήρια της παραγράφου 5 του άρθρου Νέου που σας αφορούν.

...
4. Αναφέρετε αυτά που θεωρείτε ως τα πιο σημαντικά αποτελέσματα της εργασίας σας μέχρι σήμερα..

...
5. Πιστεύετε ότι έχετε εκτελέσει ή εκτελείτε εργασίες που είναι εκτός των συμβατικών σας καθηκόντων; Αν ναι, αναφερθείτε συγκεκριμένα

...
6. Τί προτείνετε για τη βελτίωση της απόδοσής σας και τη βελτίωση του κλίματος εργασίας (π.χ. συστάσεις για την υλικοτεχνική υποδομή, το ανθρώπινο δυναμικό, τις συνθήκες και τον χώρο εργασίας, κλπ.).

...
7. Τί προτείνετε για την επαγγελματική εξέλιξή σας και την βελτίωση των ικανοτήτων, γνώσεων και δεξιοτήτων σας;

...
8. Κάνετε γενικότερα σχόλια και παρατηρήσεις για το χρονικό διάστημα από την προηγούμενη αξιολόγηση μέχρι τώρα.

...

(υπογραφή εργαζομένου)

**Ε. ΕΝΤΥΠΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΚΔ ΤΟΥ ΙΤΕ
ΑΠΟ ΧΡΗΣΤΗ (ΕΙ) ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΚΔ**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ	
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Ε.Ι. – ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗΣ:

Πόσο χρόνο συνεργάζεται το Ε.Ι. με τον αξιολογούμενο;

Σχέση συνεργασίας με τον αξιολογούμενο:

Έκταση συνεργασίας με τον αξιολογούμενο κατά το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα*¹:

ΥΨΗΛΗ

ΜΕΤΡΙΑ

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΗ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ	ΧΑΜΗΛΗ *²	ΜΕΤΡΙΑ	ΚΑΛΗ	ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ	ΑΡΙΣΤΗ *²
1. Γνώση του αντικειμένου						
2. Προθυμία εξυπηρέτησης - Συνέπεια						
3. Αντίληψη						
4. Γνώσεις - Εξειδίκευση						
5. Αποτελεσματικότητα - Ποιότητα εργασίας						
6. Προθυμία και ικανότητα λειτουργίας ως μέλος ομάδας						
7. Επικοινωνία - Συνεργασία με τους χρήστες						
8. Ζήλος για το ΙΤΕ						

ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΣΧΟΛΙΑ

(προαιρετικά)

*¹ Αν η έκταση της συνεργασίας με τον αξιολογούμενο είναι τέτοια που δεν σας επιτρέπει να τον αξιολογήσετε, σας παρακαλούμε να μην υποβάλετε το έντυπο αξιολόγησης.

*² Σε περίπτωση ακραίας βαθμολογίας (Χαμηλή ή Αρίστη) αυτή θα πρέπει να συνοδεύεται από σχετικό επεξηγηματικό σχόλιο.

ΕΠΕΞΗΓΗΜΑΤΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ

1. Γνώση του αντικειμένου

Σε ποió βαθμό κατέχει ο εργαζόμενος το αντικείμενο των καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί;

2. Προθυμία εξυπηρέτησης – Συνέπεια

Ανταποκρίνεται πρόθυμα και με συνέπεια στις εργασίες που του ανατίθενται;

3. Αντίληψη

Πόσο πλατιές είναι οι γνώσεις του ώστε να ικανοποιούν ένα ευρύ μέρος των αναγκών της Κ.Δ.;

Πόσο καλά αντιλαμβάνεται τη φύση των θεμάτων και προβλημάτων που αντιμετωπίζει; Έχει την ικανότητα να προτείνει λύσεις σε νέα προβλήματα;

4. Γνώσεις - Εξειδίκευση

Έχει ο εργαζόμενος ειδικές γνώσεις / ικανότητες; Είναι σημαντικά αυτά που γνωρίζει και μπορούν οι δραστηριότητες της υπηρεσίας του να συνεχίσουν απρόσκοπτα χωρίς αυτόν;

5. Αποτελεσματικότητα – Ποιότητα Εργασίας

Διεκπεραιώνει ο εργαζόμενος αυτά που του ανατίθενται ή αναλαμβάνει με ταχύτητα και αξιοπιστία; Τίνος επιπέδου ποιότητας είναι τα αποτελέσματα της εργασίας του;

6. Προθυμία και ικανότητα λειτουργίας ως μέλος ομάδας

Λειτουργεί ο εργαζόμενος πρόθυμα, παραγωγικά και αξιόπιστα ως μέλος ομάδας

7. Επικοινωνία – Συνεργασία με τους χρήστες

Έχει την ικανότητα ο εργαζόμενος να επικοινωνεί γρήγορα και με σαφήνεια με τους χρήστες; Καταφέρνει να εγκαθιδρύει μια καλού επιπέδου συνεργασία με τους χρήστες των υπηρεσιών του;

8. Ζήλος για το ΙΤΕ

Σε περίπτωση φόρτου εργασίας, προσφέρεται ο εργαζόμενος να βοηθήσει τους άλλους ή να εργαστεί πέραν του ωραρίου;

**ΣΤ. ΑΤΟΜΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΚΔ ΤΟΥ ΙΤΕ**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ	
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΟΝΟΜΑΤΑ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ	

I. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΧΡΗΣΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (ΕΙ ΤΟΥ ΙΤΕ)

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΜΕΣΟΣ ΒΑΘΜΟΣ (1 έως 5) (Αριθμός χρηστών που απάντησαν = _____)
1. Γνώση του αντικειμένου	
2. Προθυμία Εξυπηρέτησης - Συνέπεια	
3. Αντίληψη	
4. Γνώσεις - Εξειδίκευση	
5. Αποτελεσματικότητα - Ποιότητα εργασίας	
6. Προθυμία και ικανότητα λειτουργίας ως μέλος ομάδας	
7. Επικοινωνία - Συνεργασία με τους χρήστες	
8. Ζήλος για το ΙΤΕ	

II. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΥΣ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΒΑΘΜΟΣ (1 έως 5)
1. Γνώση του αντικειμένου	
2. Αποδοτικότητα - Συνέπεια	
3. Ανάπτυξη πρωτοβουλίας	
4. Προσαρμοστικότητα - Εξέλιξη	
5. Ευελιξία - Εκτέλεση διαφόρων εργασιών ταυτοχρόνως	
6. Προθυμία και ικανότητα λειτουργίας ως μέλος ομάδας	
7. Οργανωτική ικανότητα	
8. Ζήλος για το ΙΤΕ- Προσφορά πέρα από τις συμβατικές υποχρεώσεις.	

III. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ

Άρθρο 70. ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΡΙΣΗΣ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Δεδομένου ότι το σύστημα αξιολόγησης του ΙΤΕ εφαρμόζεται με ενιαίο τρόπο σε επίπεδο ενός Ινστιτούτου ή της ΚΔ, κατ' αντιστοιχία το σύστημα κρίσης για την προαγωγή του Τεχνικού & Διοικητικού Προσωπικού σε ανώτερες βαθμίδες εφαρμόζεται σε επίπεδο Ινστιτούτου ή της ΚΔ.

2. Η Επιτροπή κρίσης για τα Ινστιτούτα αποτελείται από τον Διευθυντή ή τον αντικαταστάτη του, από ένα μέλος του ΕΣΙ, κι ένα μέλος της Επιτροπής Αξιολόγησης, ενώ για την Κ.Δ. αποτελείται από τον Διευθυντή ή τον αντικαταστάτη του, ένα μέλος της Επιτροπής Αξιολόγησης της Κ.Δ. και τον αντίστοιχο Προϊστάμενο της Διοικητικής μονάδας (Οικονομική & Διοικητική υπηρεσία, Τεχνική υπηρεσία, ΠΡΑΞΗ ΚΠ, ΠΕΚ, ΕΤΕΠ-Κ). Στην επιτροπή κρίσης συμμετέχουν ως παρατηρητές ο Πρόεδρος του ΔΣ ΣΕΙΤΕ, Νομικός Σύμβουλος του ΙΤΕ, και μέλος του τμήματος Προσωπικού.

3. Οι κρίσεις για την προαγωγή του προσωπικού γίνονται με βάση τις προβλεπόμενες ποσοτώσεις της παραγράφου 6 του άρθρου 7 του Ν. 4024/11.

4. Οι επιτροπές κρίσης εισηγούνται στο ΔΣ τις προαγωγές του Δ&Τ προσωπικού βάσει των ποσοτώσεων της προηγούμενης παραγράφου, των Φύλλων Αξιολόγησης του προσωπικού (ΕΝΤΥΠΟ Γ - Ατομικό Δελτίο Αποτελεσμάτων Αξιολογήσεως Εργαζομένου ΕΙ του ΙΤΕ & ΕΝΤΥΠΟ ΣΤ - Ατομικό Δελτίο Αποτελεσμάτων Αξιολογήσεως Εργαζομένου της ΚΔ του ΙΤΕ) και των κριτηρίων της επομένης παραγράφου.

5. Κατά την αξιολόγηση για την προαγωγή στον επόμενο βαθμό, λαμβάνεται υπόψη η επίδοση του εργαζομένου, όπως αυτή περιγράφεται στο Φύλλο Αξιολόγησής του, αλλά και η Έκθεση Δραστηριοτήτων του η οποία αποτυπώνεται στο ΕΝΤΥΠΟ Δ (Έντυπο Προσωπικών Παρατηρήσεων Εργαζομένου του ΙΤΕ) της Αξιολόγησης του προσωπικού του ΙΤΕ, καθώς και όποιο άλλο στοιχείο προσκομίζεται και αφορά την εξέλιξη του αντικείμενου ευθύνης του και την σταδιοδρομία του στο ΙΤΕ.

Ειδικότερα για τους ΕΤΕ, εκτός από το Φύλλο Αξιολόγησης, λαμβάνεται υπόψη η απόδοσή τους στους παρακάτω τομείς :

- Συμμετοχή στην εκτέλεση/συγγραφή ή συντονισμό ερευνητικών έργων/προτάσεων.
- Πρωτοβουλία προσέλκυσης ερευνητικών ή αναπτυξιακών έργων από δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς.
- Οργάνωση ερευνητικών υποδομών και εγκατάσταση ερευνητικών συστημάτων.
- Σχεδίαση και κατασκευή προτύπων ερευνητικών διατάξεων και ανάπτυξη νέων προϊόντων ή μεθόδων.
- Πιστοποιήσεις με προστιθέμενη αξία στο αντικείμενο εργασίας.
- Εκπαίδευση, καθοδήγηση και επίβλεψη άλλου προσωπικού (ΕΤΕ, τεχνικών, μεταπτυχιακών, φοιτητών).
- Εκπαιδευτικό έργο εκτός ΙΤΕ (Πανεπιστήμιο Κρήτης, ΑΤΕΙ Κρήτης, κ.α.)
- Δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά και συνέδρια διεθνούς κύρους και αναφορές στις εργασίες αυτές.
- Ευρεσιτεχνίες και Copyrights.
- Συγγραφή βιβλίων.
- Συμμετοχή σε υψηλού κύρους εθνικές ή διεθνείς επιτροπές.
- Διοργάνωση συνεδρίων με την ιδιότητα του υπευθύνου προγράμματος, ή συμμετοχή σε
- οργανωτικές επιτροπές συνεδρίων.
- Μεταπτυχιακοί τίτλοι (MSc, PhD), επιμορφωτικά σεμινάρια, συμμετοχή σε συνέδρια.

Ειδικότερα για το Τεχνικό μη επιστημονικό & Διοικητικό προσωπικό, εκτός από το Φύλλο Αξιολόγησης, λαμβάνεται υπόψη η απόδοσή τους στους παρακάτω τομείς :

- Σχεδίαση, ανάπτυξη και εκτέλεση νέων συστημάτων, μεθόδων ή διαδικασιών.
- Οργάνωση υποδομών και εγκατάσταση συστημάτων.
- Πιστοποιήσεις με προστιθέμενη αξία στο αντικείμενο εργασίας.
- Εκπαίδευση, καθοδήγηση και επίβλεψη άλλου προσωπικού.
- Εκπαιδευτικό έργο εκτός ΙΤΕ (Πανεπιστήμιο Κρήτης, ΑΤΕΙ Κρήτης, κ.α.)
- Συμμετοχή στην εκτέλεση/συγγραφή ερευνητικών έργων/προτάσεων.
- Πρωτοβουλία προσέλκυσης ερευνητικών ή αναπτυξιακών έργων από δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς.
- Μεταπτυχιακοί τίτλοι, επιμόρφωση, σεμινάρια.

Άρθρο 70Α. ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

Το ΔΣ με αποφάσεις του λαμβάνοντας υπόψη και τις εκάστοτε απόψεις και εισηγήσεις του Σ.Ε.ΙΤΕ μπορεί να τροποποιεί τις παραπάνω διαδικασίες, έντυπα κλπ, να ορίζει επιτροπές αξιολόγησης και να αναπτύσσει το σύστημα αξιολόγησης προς την θετική κατεύθυνση.



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Αρ. Μητρώου 1551, Αρ. Απόφασης 781/2000

Τ.Θ. 1385, Τ.Κ. 70013 ΗΡΑΚΛΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

Τηλ. 2810391778, Fax 2810391481

E-mail seite@admin.forth.gr, Web site www.forth.gr/se

Προς: Πρόεδρο ΔΣ ΙΤΕ και Δ/ντη Κ. Διεύθυνσης
Καθ. κ. Κ. Φωτάκη

Ηράκλειο, 1 Νοεμβρίου 2013
Αρ. πρωτ: 225

ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Θέμα: Υποβολή θεμάτων σχετικών με την εφαρμογή του ενιαίου Μισθολογίου και της διαδικασίας Αξιολόγησης και Κρίσης προσωπικού στο ΙΤΕ

Αξιότιμε κ. Πρόεδρε,

Με την παρούσα επιστολή, παρακαλούμε όπως λάβετε υπόψη σας τα ακόλουθα σημαντικά θέματα:

A. Θέματα μη ενιαίας εφαρμογής του ενιαίου Μισθολογίου

Κατόπιν επισταμένης ανάλυσης των στοιχείων που προσκόμισαν στον ΣΕΙΤΕ τα μέλη του, αναφορικά με την εργασιακή προϋπηρεσία, την απόδοση βαθμίδας και μισθολογικού κλιμακίου, και την καταβολή (ή μη) επιδομάτων και λαμβάνοντας υπόψη όλες τις οικονομικές πτυχές που προκύπτουν από την εφαρμογή του Ν. 4024/2011 και των εκκρεμοτήτων από την μέχρι τώρα εφαρμογή του στο ΙΤΕ, αναδεικνύονται περιπτώσεις μη εφαρμογής ή επιλεκτικής εφαρμογής του Νόμου. Αυτές, βάσει των στοιχείων μας, περιλαμβάνουν:

- Την μη ενιαία μέθοδο καταβολής του επιδόματος θέσης ευθύνης. Συγκεκριμένα, προκύπτουν περιπτώσεις όπου εργαζόμενοι λαμβάνουν ορθώς το επίδομα αυτό επιπλέον του μισθού τους όπως αυτός προσδιορίστηκε την 1-11-2011 και διαμορφώθηκε μέχρι σήμερα, βάσει των κανόνων του ενιαίου Μισθολογίου, ενώ σε άλλες έχει γίνει μερική ή ολική απορρόφηση αυτού από τις προσωπικές διαφορές. Προς τούτο αυτό πρέπει να επαναυπολογιστεί και να αποδοθεί αναδρομικά από 1-11-2011.
- Την απορρόφηση, για ορισμένες περιπτώσεις εργαζομένων, της μισθολογικής αύξησης λόγω αλλαγής μισθολογικής κλίμακας από την υπάρχουσα προσωπική διαφορά.
- Την μη ενιαία μέθοδο υπολογισμού της εργασιακής προϋπηρεσίας. Ο ad hoc υπολογισμός έχει προκαλέσει σύγχυση σε αρκετούς εργαζομένους για το πως προσμετράται και με ποια διαδικασία.

- Την λανθασμένη αποτύπωση του μισθολογικού κλιμακίου και της προϋπηρεσίας στο μηνιαίο μισθολογικό σημείωμα που εκδίδεται μέσω του πληροφοριακού συστήματος SAP για όλους τους εργαζομένους.
- Την επιλεκτική άρνηση προαγωγής, στην από τον Νόμο προβλεπόμενη βαθμίδα, λόγω ανάληψης θέσης ευθύνης, που γίνεται εκτός της προβλεπόμενης διαδικασίας γενικών κρίσεων.
- Την μη απόδοση σε κάποιους εργαζόμενους του επομένου μισθολογικού κλιμακίου μετά την συμπλήρωση της εκ του Νόμου οριζόμενης χρονικής περιόδου.
- Την καθυστέρηση εφαρμογής των αποφάσεων του ΔΣ του ΙΤΕ για μετάταξη εργαζομένων σε άλλη κατηγορία εκπαίδευσης.

Σημειώνεται δε, ότι οι περιπτώσεις μη ορθής εφαρμογής του Νόμου ή διακριτικής εφαρμογής του είναι περισσότερες σε αριθμό σε σχέση με αυτών που αποτάθηκαν στον ΣΕΙΤΕ, για την ανάδειξη των προσωπικών τους περιπτώσεων.

Β. Θέματα κανονισμού Αξιολόγησης και Κρίσης για προαγωγή προσωπικού

Στο κείμενο με τίτλο «ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ & ΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ» που αποφασίστηκε η τροποποίηση του στην προηγούμενη συνεδρία του ΔΣ του ΙΤΕ, το οποίο κατά την εκτίμησή μας αποτελεί σημαντικό βήμα για την οριοθέτηση ξεκάθαρων κριτηρίων και κανόνων αξιολόγησης, δεν έχει προβλεφτεί διαδικασία υποβολής ένστασης κατά της κρίσης για προαγωγή που έχει λάβει ο εργαζόμενος, διαδικασία που βεβαίως προβλέπεται από τον Ε. Κ. του ΙΤΕ και οφείλει να υφίσταται λόγω της κείμενης νομοθεσίας. Ο ΣΕΙΤΕ σας έχει ήδη θέσει το θέμα, πλην όμως αυτή η πρόβλεψη, δεν έχει ακόμα συμπεριληφθεί στο κείμενο που ήδη στάλθηκε από ορισμένα Ινστιτούτα προς τους εργαζόμενους, προκαλώντας ορισμένες αντιδράσεις. Προς τούτο ζητούμε να συμπεριληφθεί η σχετική πρόβλεψη με ταυτόσημο τρόπο εκείνης της διαδικασίας αξιολόγησης.

Επίσης, κρίνουμε απολύτως σημαντικό το ζήτημα του αριθμού των προϊσταμένων και του «βάρους» τους στην αξιολόγηση. Με δεδομένο ότι σε αρκετές περιπτώσεις στα Ινστιτούτα ένας εργαζόμενος έχει μονάχα έναν προϊστάμενο και σε κάποιες αυτός δεν είναι καν ο άμεσος προϊστάμενός του, με σοβαρό ενδεχόμενο η όποια αξιολόγηση να μην είναι αντικειμενική, θεωρούμε ότι θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα στις Επιτροπές Αξιολόγησης των Ινστιτούτων, εφόσον το κρίνουν σημαντικό, να διαφοροποιήσουν κατά περίπτωση και κατόπιν αιτιολογημένης απόφασης τα βάρη των κρίσεων (προϊσταμένου – χρηστών), προς χάριν της αξιοπιστίας της διαδικασίας.

Τέλος, στο Έντυπο Δ όπου αναγράφεται:

«3. Αναφέρετε όλα τα στοιχεία για τα κριτήρια της παραγράφου 5 του άρθρου Νέου που σας αφορούν.»,

αυτό πρέπει να διορθωθεί ως προς το ορθό:

«... του άρθρου 70 που σας αφορούν».

Αξιότιμε Κύριε Πρόεδρε,

Η μη ενιαία εφαρμογή του Ν. 4024/2011 πλήττει οικονομικά ένα σημαντικό αριθμό εργαζομένων, και δημιουργεί σύγχυση και αγανάκτηση στους εργαζόμενους.

Επιπρόσθετα, στην φάση αυτή των διαδικασιών αξιολογήσεων και κρίσεων για προαγωγή των εργαζομένων, η μη επίλυση των παραπάνω ζητημάτων τυχόν να οδηγήσει σε εσφαλμένα αποτελέσματα, με προαλειφόμενες δυσχερέστατες συνέπειες στην περίπτωση εφαρμογής της διαθεσιμότητας στο Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας.

Για τους παραπάνω λόγους ζητάμε από τη Διοίκηση να εξαλείψει τις όποιες διακρίσεις, εφαρμόζοντας ενιαία την κείμενη Νομοθεσία για το σύνολο των εργαζομένων του ΙΤΕ, καθώς επίσης να υιοθετήσει τις προτάσεις του ΣΕΙΤΕ όπως αυτές περιγράφονται παραπάνω σχετικά με την Αξιολόγηση και Κρίση για προαγωγή του προσωπικού.

Με εκτίμηση,

Για το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ

Ο Πρόεδρος

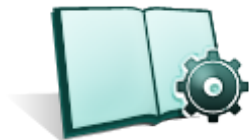


Α. Πετράκης

Ο Γεν. Γραμματέας



Δρ. Ι. Μπασοδέκης



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Αρ. Μητρώου 1551, Αρ. Απόφασης 781/2000

Τ.Θ. 1385, Τ.Κ. 70013 ΗΡΑΚΛΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

Τηλ. 2810391778, Fax 2810391481

E-mail seite@admin.forth.gr, Web site www.forth.gr/se

Προς: Πρόεδρο ΔΣ ΙΤΕ και Διευθυντή Κ. Διεύθυνσης

Καθ. κ. Κ. Φωτάκη

Διευθυντές Ινστιτούτων

Ηράκλειο, 22 Νοεμβρίου 2013

Αρ. πρωτ: 228

ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Θέμα: Αξιολόγηση - Κρίση Προσωπικού ΙΤΕ

Αξιότιμε κ. Πρόεδρε, Αξιότιμοι κ. Διευθυντές,

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας συνεδρίας του ΔΣ του ΙΤΕ και λόγω ελλείψεως χρόνου, δεν συζητήθηκαν κάποιες λεπτομέρειες, που είναι απαραίτητες προκειμένου να προχωρήσουμε απρόσκοπτα στη διαδικασία κρίσεων για προαγωγή των εργαζομένων σε ανώτερες βαθμίδες.

Ορισμένες διευθετήσεις και διορθώσεις στην εφαρμογή μίας νέας διαδικασίας, που όντως προσφέρει διαύγεια και αξιοκρατία οριοθετώντας ξεκάθαρα κριτήρια και κανόνες αξιολόγησης, είναι λογικό να πραγματοποιούνται ενδιάμεσως, καθόσον η θεωρητική κατασκευή δεν μπορεί να προβλέψει εξαρχής στην εντέλεια όλες τις πτυχές του εγχειρήματος.

Οδεύοντας λοιπόν προς την ολοκλήρωση της διαδικασίας της αξιολόγησης και κρίσης για προαγωγή των εργαζομένων, και με δεδομένο ότι ο λεπτομερειακός σχεδιασμός αυτής δεν είναι επαρκώς ακόμα γνωστός στους περισσότερους εκ των εργαζομένων, ενώ ήδη έχουμε επισημάνει μερικές αναγκαίες διορθώσεις που προέκυψαν κατά την εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης, επιθυμούμε να λάβετε υπόψη σας τα παρακάτω:

1. Τα λεπτομερή στοιχεία της αξιολόγησης (Έντυπο Γ και ΣΤ για τα Ινστιτούτα και την ΚΔ αντίστοιχα) πρέπει να παραδοθούν εγγράφως προς τον κάθε εργαζόμενο, προ της διαδικασίας κρίσεων προς προαγωγή των εργαζομένων, βάσει του άρθρου 66 παρ. 5 της εγκεκριμένης διαδικασίας αξιολογήσεων και κρίσεων για προαγωγή προσωπικού.
2. Με δεδομένο ότι κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης το Έντυπο Δ δεν ζητήθηκε να συμπληρωθεί υποχρεωτικά από τους εργαζομένους ορισμένων Ινστιτούτων και της ΚΔ, πρέπει πλέον, κατ' ελάχιστο, οι κρινόμενοι που δεν το έχουν συμπληρώσει να προβούν εκ των υστέρων στη συμπλήρωσή του και να το αποστείλουν στην Επιτροπή Κρίσεων. Κατόπιν τούτου, η Επιτροπή Κρίσεων αναλαμβάνει την ευθύνη να πιστοποιήσει τα στοιχεία που παρατίθενται στο Έντυπο Δ, καθόσον αυτά εφεξής, σύμφωνα με τα

οριζόμενα του άρθρου 70 παρ. 5 της εγκεκριμένης διαδικασίας αξιολογήσεων και κρίσεων για προαγωγή προσωπικού, αποτελούν βασικό συντελεστή στη διαδικασία κρίσεως.

3. Προς χάριν της διαύγειας της διαδικασίας και της αποφυγής τυχόν λαθών, πρέπει να ενημερωθούν οι έχοντες την απαραίτητη προϋπηρεσία εργαζόμενοι ότι εισάγονται σε διαδικασία κρίσης για προαγωγή, καθώς και από ποια ημερομηνία θα ισχύσει η τυχούσα προαγωγή των βάσει των στοιχείων που διαθέτει η ΚΔ.
4. Όπως έχουμε επισημάνει πολλάκις, δεν έχει προβλεφθεί διαδικασία υποβολής ένστασης κατά της κρίσης για προαγωγή που έχει λάβει ο εργαζόμενος, διαδικασία που βεβαίως προβλέπεται από τον Ε.Κ. του ΙΤΕ και οφείλει να υφίσταται λόγω της Κείμενης Νομοθεσίας. Η έλλειψη σχετικής πρόνοιας, σε μία τέτοια περίπτωση, οδηγεί αναγκαστικά τον εργαζόμενο στο να υποβάλει την ένσταση του προς τον Πρόεδρο του ΔΣ του ΙΤΕ.

Πέραν των παραπάνω, θα θέλαμε να υπενθυμίσουμε και πάλι ότι σε αυτή τη διαδικασία της αξιολόγησης, και μετέπειτα των κρίσεων, συμμετέχουν εργαζόμενοι που βάσει της Κείμενης Νομοθεσίας δικαιούνται της οριζόμενης ως «αυτόματης προαγωγής» από 1/1/2013. Στους συγκεκριμένους εργαζόμενους, οι περισσότεροι εκ των οποίων έχουν υποβάλλει σχετικό επίσημο αίτημα, οφείλεται διαφορετική μεταχείριση και ο ΣΕΙΤΕ έχει ζητήσει να ληφθεί η σχετική πρόνοια.

Προς τούτο παρακαλούμε ιδιαίτερας για τις δικές σας ενέργειες.

Για το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ

Ο Πρόεδρος

Α. Πετράκης

Ο Γεν. Γραμματέας

Δρ. Ι. Μπασοδέκης



**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Αρ. Μητρώου 1551, Αρ. Απόφασης 781/2000

Τ.Θ. 1385, Τ.Κ. 70013 ΗΡΑΚΛΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

Τηλ. 2810391778, Fax 2810391481

E-mail seite@admin.forth.gr, Web site www.forth.gr/se

Προς: Πρόεδρο ΔΣ ΙΤΕ και Διευθυντή Κ. Διεύθυνσης

Καθ. κ. Κ. Φωτάκη

Διευθυντές Ινστιτούτων

Ηράκλειο, 11 Δεκεμβρίου 2013

Αρ. πρωτ: 230

ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Θέμα: Υποβολή προσθηκών - επιδιορθώσεων σχετικών με τη διαδικασία Αξιολόγησης και Κρίσης προσωπικού στο ΙΤΕ

Σχετ: 1. Η με αρ. πρωτ. 228/22-11-2013 επιστολή του ΣΕΙΤΕ με θέμα «Αξιολόγηση - Κρίση Προσωπικού ΙΤΕ»

Αξιότιμε κ. Πρόεδρε, Αξιότιμοι κ. Διευθυντές,

Οδεύοντας προς την ολοκλήρωση της διαδικασίας της αξιολόγησης και κρίσης για προαγωγή των εργαζομένων στο ΙΤΕ, επιθυμούμε να υποβάλλουμε τις παρακάτω προτάσεις βελτίωσης - τροποποίησης των διαδικασιών αυτών, βάσει και του άρθρου 70 Α του Εσωτερικού Κανονισμού (Ε.Κ.) του ΙΤΕ. Οι παρακάτω προτάσεις, που είναι αποτέλεσμα της πρόσφατης εμπειρίας που απέκτησε ο Σύλλογος από τη συμμετοχή του ως παρατηρητής στις διαδικασίες αξιολόγησης και κρίσης, επιθυμούμε να συζητηθούν στην επερχόμενη συνεδρία του ΔΣ του ΙΤΕ (14/12/2013), στο πλαίσιο του προς συζήτηση θέματος 3.Β «Συμπλήρωση του συστήματος κρίσεων του ΙΤΕ».

1. Κρίνουμε απολύτως σημαντικό το ζήτημα του αριθμού των προϊσταμένων και του «βάρους» τους στον αλγόριθμο υπολογισμού του τελικού βαθμού της αξιολόγησης ενός εργαζόμενου. Με δεδομένο ότι σε αρκετές περιπτώσεις στα Ινστιτούτα ένας εργαζόμενος έχει μονάχα έναν προϊστάμενο, και σε κάποιες αυτός δεν είναι καν ο άμεσος προϊστάμενός του με σοβαρό ενδεχόμενο η όποια αξιολόγηση να μην είναι αντικειμενική, θεωρούμε ότι θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα στις Επιτροπές Αξιολόγησης των Ινστιτούτων, εφόσον το κρίνουν σημαντικό, να διαφοροποιήσουν κατά περίπτωση και κατόπιν αιτιολογημένης απόφασης, τα «βάρη» των κρίσεων (προϊσταμένου – χρηστών) προς χάριν της αξιοπιστίας της διαδικασίας.

Αντίστοιχο ζήτημα παρουσιάζεται στην ΚΔ όσον αφορά στον αριθμό των «χρηστών» που, είτε σε περιπτώσεις όπως η ΠΡΑΞΗ και οι ΠΕΚ δεν είναι δυνατό να εξευρεθούν, είτε σε άλλες περιπτώσεις είναι ελάχιστοι αριθμητικά. Προς τούτο και σε αυτή την περίπτωση,

θεωρούμε ότι θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα στην Επιτροπή Αξιολόγησης της ΚΔ, εφόσον το κρίνει σημαντικό, να διαφοροποιήσει, κατόπιν αιτιολογημένης απόφασής της, τα «βάρη» της κρίσης (προϊσταμένου – χρηστών).

2. Βάσει του Ν. 4024/2011 άρθρο 7 παρ. 2:

«2. Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό, η απόδοση του κρινόμενου υπαλλήλου λαμβάνεται υπόψη σε ποσοστό 70% τουλάχιστον επί του συνόλου, που αφορά στα λοιπά κριτήρια αξιολόγησης των ουσιαστικών και άλλων προσόντων, όπως ορίζονται ειδικότερα από το σύστημα αξιολόγησης. Προκειμένου για την προαγωγή από το Βαθμό Β στο Βαθμό Α το ποσοστό αυτό είναι 80% τουλάχιστον.»

Κατόπιν τούτου, η αξιολόγηση του εργαζομένου, με βάση το σύστημα αξιολόγησης που είναι θεσμοθετημένο στο ΙΤΕ, έχει τη βαρύτητα που αναφέρεται στο παραπάνω σχετικό εδάφιο του Νόμου, όσον αφορά τις κρίσεις για προαγωγή.

Το υπόλοιπο (30%) αφορά στα λοιπά κριτήρια, τα οποία βάσει του Ν. 4024/2011 άρθρο 7 παρ 1. εδαφ. α) αφορούν στην:

«ββ) οι διοικητικές ικανότητες του και η συμπεριφορά στην υπηρεσία...»

Το Έντυπο Δ των «Προσωπικών Παρατηρήσεων Εργαζομένου του ΙΤΕ» περιλαμβάνει τα σχετικά με τα Προσόντα (Επιστημονικά και Διοικητικά) ενός εργαζομένου στοιχεία, καθώς και άλλα στοιχεία σχετικά με τη συμπεριφορά του εργαζομένου στην υπηρεσία, και αποτελεί κατ' ουσία ένα «μίνι Βιογραφικό». Όμως το Έντυπο Δ συμπληρώνεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο-αξιολογούμενο. Προκειμένου επομένως αυτό να περιέχει αξιόπιστα στοιχεία, ώστε να λαμβάνεται κυρίαρχα υπόψη των Επιτροπών Αξιολόγησης και (στη συνέχεια) Κρίσης σύμφωνα με το άρθρο 70 παρ. 5 του Ε.Κ. του ΙΤΕ, θα πρέπει αυτό να πιστοποιείται από τους Προϊσταμένους κατ' ελάχιστο και πληρέστερα (ανά περίπτωση ή ανά ενότητα αυτού) από τους Χρήστες των υπηρεσιών ενός εργαζομένου. Κατά συνέπεια, σαν πρώτο βήμα της διαδικασίας αξιολόγησης, το Έντυπο Δ θα πρέπει να συμπληρώνεται υποχρεωτικά από το σύνολο των εργαζομένων, και στη συνέχεια να αποστέλλεται μαζί με τα σχετικά έντυπα αξιολόγησης στους Προϊσταμένους (Έντυπο Β) και Χρήστες (Έντυπο Α για τα Ινστιτούτα & Ε αντίστοιχα για την ΚΔ) των υπηρεσιών του εργαζομένου προς πιστοποίηση.

3. Όσον αφορά στα κριτήρια του συστήματος κρίσεων για προαγωγή των εργαζομένων στο ΙΤΕ, ο ΣΕΙΤΕ κρίνει θετικά την εισήγηση ότι σε περιπτώσεις κοντινής βαθμολογίας (το όριο της οποίας θα πρέπει να προσδιοριστεί) εργαζομένων να λαμβάνεται υπόψη:

- I. η αρχαιότητα στο ΙΤΕ (ήτοι η συνολική προϋπηρεσία - σταδιοδρομία στο ΙΤΕ) ενός εργαζομένου,
- II. οι ανάγκες ενός Ινστιτούτου ή της ΚΔ σχετικά με το αντικείμενο ευθύνης ενός εργαζομένου, και
- III. οι προηγούμενες αξιολογήσεις και κρίσεις για προαγωγή ενός εργαζομένου,

τα οποία κατ' ουσία ήδη διατυπώνονται στο άρθρο 70 παρ. 5 περί κρίσεων του Ε.Κ. του ΙΤΕ *«...καθώς και όποιο άλλο στοιχείο προσκομίζεται και αφορά την εξέλιξη του αντικείμενου ευθύνης του και την σταδιοδρομία του στο ΙΤΕ.»*

4. Στο Έντυπο Δ του άρθρου 69 του Ε.Κ. του ΙΤΕ όπου αναγράφεται:

«3. Αναφέρετε όλα τα στοιχεία για τα κριτήρια της παραγράφου 5 του άρθρου Νέου που σας αφορούν.»,

αυτό πρέπει να διορθωθεί ως προς το ορθό:

«... του άρθρου 70 που σας αφορούν».

5. Κρίνουμε εξαιρετικά σημαντικό και χρήσιμο, προς διευκόλυνση των Επιτροπών Αξιολόγησης αλλά και προς χάριν της οικολογικής προσέγγισης (ελαχιστοποίησης της κατανάλωσης χαρτιού), να κατασκευασθεί ένα διαδραστικό σύστημα εισαγωγής και επεξεργασίας των στοιχείων της αξιολόγησης (π.χ., διαδικτυακή υπηρεσία), με πρόνοια περί προστασίας του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων. Με τη χρήση του συγκεκριμένου εργαλείου οι Επιτροπές Αξιολόγησης δεν θα χρειάζεται να καταναλώνουν χρόνο στην αποδελτίωση των αποτελεσμάτων, και θα μπορέσουν να ασχοληθούν με τα πλέον σημαντικά ζητήματα των αξιολογήσεων, προς χάριν της ποιότητας και αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων τους.
6. Γενική παραδοχή όλων των Επιτροπών Αξιολόγησης είναι ότι παρουσιάζεται μεγάλη ανισοκατανομή, όσον αφορά την ποιότητα των αξιολογήσεων και κατ' επέκταση των κρίσεων και παρατηρήσεων των αξιολογητών. Για την εξάλειψη αυτού του φαινομένου προτείνουμε, προ των επομένων αξιολογήσεων, να δίδονται από τις επιτροπές σχετικές οδηγίες και επισημάνσεις προς τους αξιολογητές, ώστε κατά το δυνατό να υπάρξει περισσότερη ομοιογένεια και προσοχή κατά τη συμπλήρωση των εντύπων.
7. Προ της διαδικασίας κρίσεων για προαγωγή του προσωπικού, και προς χάριν της διαύγειας της διαδικασίας και της αποφυγής τυχόν λαθών, θα πρέπει να προβλεφθεί η ενημέρωση των εργαζομένων που διαθέτουν την απαραίτητη προϋπηρεσία, ότι εισάγονται σε διαδικασία κρίσης για προαγωγή, καθώς επίσης η ημερομηνία από την οποία θα ισχύσει η τυχούσα προαγωγή των, βάσει των στοιχείων που διαθέτει η ΚΔ.
8. Στον κανονισμό για την «ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ & ΚΡΙΣΕΙΣ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ», δεν έχει προβλεφτεί διαδικασία υποβολής ένστασης κατά της κρίσης για προαγωγή που έχει λάβει ο εργαζόμενος, διαδικασία που βεβαίως προβλέπεται από τον Ε.Κ. του ΙΤΕ και οφείλει να υφίσταται λόγω της κείμενης νομοθεσίας. Ο ΣΕΙΤΕ παρότι έχει ήδη θέσει το θέμα σε προηγούμενη επιστολή του (σχετ. 1), στην τρέχουσα διαδικασία δεν έχει ακόμα συμπεριληφθεί καμία πρόβλεψη επί του θέματος. Προς τούτο ζητούμε να συμπληρωθεί και η σχετική πρόβλεψη, με ταυτόσημο τρόπο εκείνης της διαδικασίας αξιολόγησης.
9. Είναι λογικό ο χρόνος που απαιτείται για έναν εργαζόμενο προκειμένου να βελτιώσει τις εργασιακές του επιδόσεις μέσα στο ΙΤΕ, και τα αποτελέσματα της εργασίας του να γίνουν ορατά από άλλους (προϊσταμένους, χρήστες, κ.α.), να χρειάζεται το διάστημα των δύο ετών που προβλέπει το σύστημα αξιολόγησης του ΙΤΕ. Κατόπιν τούτου προτείνουμε η αξιολόγηση του προσωπικού να παραμείνει κάθε δύο έτη, όπως προβλέπει ο Ε.Κ. του ΙΤΕ και υποστηρίζει το άρθρο 28 παρ. 6 του Νόμου 4024/2011, και η κρίση για προαγωγή να γίνεται σε ετήσια βάση όπως προβλέπει το άρθρο 7 παρ. 1 του ιδίου Νόμου.

Για όλους τους παραπάνω λόγους ζητάμε από τη Διοίκηση να υιοθετήσει τις προτάσεις του ΣΕΙΤΕ όπως αυτές περιγράφονται παραπάνω σχετικά με την Αξιολόγηση και Κρίση για προαγωγή του προσωπικού.

Με εκτίμηση,

Για το ΔΣ του ΣΕΙΤΕ

Ο Πρόεδρος



Α. Πετράκης

Ο Γεν. Γραμματέας



Δρ. Ι. Μπασοδέκης