

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

στο σχέδιο νόμου «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων»

Προς τη Βουλή των Ελλήνων

I. Με το άρθρο πρώτο του προτεινόμενου σχεδίου νόμου κυρώνεται ο νέος Κώδικας Κατάστασης Υπαλλήλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού εφεξής «Κώδικας Υπαλλήλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού», ο οποίος καταρτίστηκε από ειδική επιτροπή που συγκροτήθηκε βάσει του άρθρου 20 του ν. 3320/2005 (ΦΕΚ 48 Α').

II. Ειδικότερα ως προς την ανάγκη κατάρτισης νέου Κώδικα Υπαλλήλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού και τη σχετική διαδικασία σημειώνονται τα εξής:

1. Η ανάγκη σύνταξης νέου Κώδικα Υπαλλήλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού έχει καταστεί επιτακτική προ πολλών ετών για τους εξής λόγους:

α) Οι αρχές του Κώδικα Καταστάσεως Προσωπικού Ο.Τ.Α. του ν.1188/1981 αντανάκλασαν τις συγκεκριμένες πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες της εποχής όπου θεσπίστηκε και δεν συμπορεύονται με τη σύγχρονη διοικητική αντίληψη για τον ρόλο και την κοινωνική ευθύνη των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α., στο πλαίσιο της υιοθέτησης νέων συστημάτων οργάνωσης της διοίκησης των Ο.Τ.Α., με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών τους και την εν γένει ανάπτυξη της χώρας.

β) Η άκρατη πολυνομία έχει ήδη αλλοιώσει πολύ έντονα το περιεχόμενο του Κώδικα Καταστάσεως Προσωπικού Ο.Τ.Α., που μόνο τυπικά έφερε πλέον την ονομασία «Κώδικας» διότι επρόκειτο για άθροισμα - πολλές φορές αντιφατικό - εκατοντάδων νόμων. Έτσι, κατέστη απολύτως αναγκαία η κατάρτιση ενός νέου Κώδικα, η διαμόρφωση δηλαδή ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων δικαίου που διέπουν και κατοχυρώνουν την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των Ο.Τ.Α. α' βαθμού.

Η κατοχύρωση της διαφάνειας, της ουσιαστικής αξιολόγησης, της αξιοκρατίας, των συνεχών ελέγχων για την αποτελεσματικότητα των δαπανών, η πάταξη της γραφειοκρατίας, η άρση της πολυνομίας, η προτεραιότητα στην εξυπηρέτηση του πολίτη, η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών για την εφαρμογή της ηλεκτρονικής διοίκησης αποτελούν το πλέγμα των αλλαγών που συνθέτουν ένα νέο πρότυπο διοίκησης των Ο.Τ.Α. α' βαθμού.

2. Βασική συνιστώσα και παράγοντα όλης αυτής της προσπάθειας αποτελεί η εισαγωγή σύγχρονου θεσμικού πλαισίου για την πρόσληψη και την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων Ο.Τ.Α., οι οποίοι, σύμφωνα με την παρ.1 του άρθρου 103 του Συντάγματος, «είναι εκτελεστές της θέλησης του Κράτους και υπηρετούν το Λαό, οφείλουν πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα». Οι προσπάθειες για την κατάρτιση ενός άριτου Κώδικα Υπαλλήλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού ήταν πολλές, πλην όμως δεν κατέληξαν σε νόμο του Κράτους, π.χ. βάσει του άρθρου 26 παρ.1 του ν. 3013/2002 συστάθηκε Επιτροπή η οποία συνήλθε σε 59 συνεδριάσεις από το μήνα Σεπτέμβριο του 2002 μέχρι το μήνα Οκτώβριο του 2003, αλλά το κείμενο που κατήρτισε δεν κατατέθηκε προς ψήφιση στη Βουλή.

3. Ωστόσο, η ανάγκη αναθεώρησης και του ν. 1188/1981 κατέστη επιτακτική, προκειμένου να ενισχυθεί η λειτουργικότητα και η παραγωγικότητα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης για τους ακόλουθους κυρίως λόγους:

α) Είχε γίνει πλέον αντιληπτό ότι το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο επέτρεπε την εκδήλωση και συντήρηση πολλών παθογενειών, λόγω έλλειψης επαρκών εγγυήσεων σε βασικά θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων, με προεξάρχουσα την έλλειψη αντικειμενικών κριτηρίων και διαφάνειας στην επιλογή προϊσταμένων, στις μετατάξεις και λοιπές υπηρεσιακές μεταβολές, που μαζί με την έλλειψη κινήτρων και ελέγχων επέτρεπαν την ανάπτυξη του κομματισμού και της πελατειακής λογικής. Ως εκ τούτου, η ανάγκη αναθεώρησης του ισχύοντος Κώδικα απέτέλεσε γενικότερο αίτημα της Κ.Ε.Δ.Κ.Ε., της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. και της Π.Ο.Π.-Ο.Τ.Α..

β) Εναρμόνιση διατάξεων του Κώδικα Υπαλλήλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού με το κοινοτικό δίκαιο (ιδίως σε ό,τι αφορά στα θέματα του ανώτατου ορίου ηλικίας διορισμού, της χορήγησης γονικών αδειών εναλλακτικά και στον σύζυγο υπάλληλο Ο.Τ.Α. κ.λπ.).

γ) Εναρμόνιση διατάξεων με την πρόσφατη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας και των λοιπών διοικητικών δικαστηρίων (π.χ. πειθαρχικό δίκαιο).

δ) Επανεξέταση του πλαισίου διευκολύνσεων των υπαλλήλων με μεγάλες οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς και όσων έχουν ανάγκη μεγαλύτερης προστασίας (π.χ. πολυτέκνων, μονογονεϊκών οικογενειών, άγαμης μητέρας κ.λπ.) και εισαγωγή δέσμης επιβεβλημένων ρυθμίσεων κοινωνικού χαρακτήρα.

ε) Αποσαφήνιση διατάξεων των οποίων η εφαρμογή είχε δημιουργήσει προβλήματα.

στ) Ορθολογικότερη αντιμετώπιση θεμάτων, με βάση την εμπειρία της προηγούμενης εξαετίας (π.χ. έλεγχος δηλώσεων περιουσιακής κατάστασης, επαναφορά στην υπηρεσία εκπαιδευτών κ.λπ.).

ζ) Συμπλήρωση των ρυθμίσεων με νέα θέματα, που εντοπίστηκαν κατά την εφαρμογή τους ή ανέκυψαν μεταγενέστερα (π.χ. σύστημα χορήγησης αναρρωτικών αδειών κ.λπ.).

η) Επανεκτίμηση και ενσωμάτωση τροποποιήσεων που έγιναν στο θεσμικό πλαίσιο της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α' βαθμού με ειδικούς νόμους, οι οποίες δυσχέραναν το έργο του εφαρμοστή του δικαίου και έδιναν την εντύπωση μεμονωμένων και εμβλαλλωματικών παρεμβάσεων.

θ) Εναρμόνιση με τις προοπτικές του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Ανάπτυξης 2007-2013, προκειμένου να καταστεί η Τοπική Αυτοδιοίκηση μοχλός για την επιτυχία του συνόλου των μεταρρυθμίσεων και πυλώνας για την επιδίωξη της Ανάπτυξης και της Ανταγωνιστικότητας, με όρους καλύτερης εξυπηρέτησης του πολίτη και των επιχειρήσεων και εμπέδωσης της αρχής της διαφάνειας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση α' βαθμού.

4. Προκειμένου να στηρίξει τους Ο.Τ.Α. α' βαθμού και να προωθήσει με επιτυχία τις διοικητικές μεταρρυθμίσεις της, η Κυβέρνηση, με το ν. 3320/2005 (άρθρο 20), πρόέβλεψε τη σύσταση Επιτροπής για τη σύνταξη του νέου Κώδικα Υπαλλήλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού, με τη διαδικασία του άρθρου 76 παρ. 6 του Συντάγματος. Η Επιτροπή αυτή συγκροτήθηκε με την υπ' αριθμ. 54039/24-11-2005 ΦΕΚ 1717 Β' /8.12.2005) απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, υπό την προεδρία του τότε Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης κ. Αθανασίου Βεζυργιάννη και στη συνέχεια του κ. Πάτροκλου Γεωργιάδη. Μέλη της Επιτροπής ήταν ένας Σύμβουλος του Συμβουλίου της Επικρατείας, ο Νομικός Σύμβουλος του Κράτους στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημό-

σιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, νομικοί με εξειδίκευση στα θέματα της Δημόσιας Διοίκησης, ανώτατα στελέχη του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, προερχόμενα ιδίως από τη Γενική Διεύθυνση Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και, βεβαίως, εκπρόσωποι της Κ.Ε.Δ.Κ.Ε., των Ομοσπονδιών της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. και της Π.Ο.Π.-Ο.Τ.Α.. Η Επιτροπή άρχισε τις εργασίες της το μήνα Μάρτιο του 2006 και μετά από πολύωρες συνεδριάσεις παρέδωσε ένα ολοκληρωμένο και άρτιο σχέδιο του νέου Κώδικα Υπαλλήλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού, το οποίο συντίθεται από 2 μέρη. Τα μέρη αυτά υποδιαιρούνται σε Κεφάλαια που περιλαμβάνουν συνολικά 232 άρθρα.

Επισημαίνεται ότι ο νέος Κώδικας Υπαλλήλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού, ο οποίος αφορά σε όλους τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. α' βαθμού με σχέση εργασίας δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, εγκρίθηκε ομόφωνα από την Κυβερνητική Επιτροπή και ολοκληρώθηκε με συναινετικές, στη συντριπτική πλειονότητα των διατάξεων, διαδικασίες, ύστερα από μία γόνιμη συνεργασία με τις Ομοσπονδίες των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. και Π.Ο.Π.-Ο.Τ.Α., των οποίων εκπρόσωποι συμμετείχαν - όπως προαναφέρθηκε - στην Επιτροπή. Και αυτό έχει μεγάλη σημασία, διότι η συναίνεση αποτελεί προϋπόθεση ως προς τη διαμόρφωση ενός μακρόπνοου και διαχρονικού θεσμικού πλαισίου για την υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α' βαθμού.

III. Ως προς το περιεχόμενο του νέου Κώδικα Υπαλλήλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού επισημαίνονται τα ακόλουθα:

Με βάση τους παραπάνω άξονες, το σχέδιο του νέου Κώδικα Υπαλλήλων Ο.Τ.Α. α' βαθμού περιλαμβάνει μία σειρά σημαντικών καινοτομιών, κυριότερες από τις οποίες είναι οι ακόλουθες:

1. Ισότητα και αξιοκρατία σε όλα τα θέματα της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α.

Στο άρθρο 1 προστίθεται στις αρχές της αξιοκρατίας, της κοινωνικής αλληλεγγύης και της μέγιστης δυνατής απόδοσης κατά την εργασία, που διέπουν την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α' βαθμού, και η αρχή της ισότητας. Με τον τρόπο αυτόν δηλώνεται πανηγυρικά, εξ αρχής, ότι στο πλαίσιο του νέου Κώδικα η ίση μεταχείριση των όμοιων περιπτώσεων και η μη αναγνώριση αδικαιολόγητων και μη αντικειμενικών προνομίων και διακρίσεων αποτελεί κατευθυντήρια αρχή, αλλά και δέσμευση για όλα τα διοικητικά όργανα.

2α. Συγκρότηση Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου

Στο άρθρο 4 προβλέπεται η συγκρότηση Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου, το οποίο λειτουργεί ως Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο για τους Γενικούς Διευθυντές Δήμων και για την επιλογή Γενικών Διευθυντών και για τα λοιπά θέματα υπηρεσιακής τους κατάστασης.

2β. Σύσταση Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου

Στο άρθρο 6 προβλέπεται για πρώτη φορά η σύσταση Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. α' βαθμού, ενώπιον του οποίου μπορούν να προσβληθούν με ένσταση οι αποφάσεις των υπηρεσιακών συμβουλίων για ορισμένες υποθέσεις πειθαρχικού δικαίου (υποβιβασμός, προσωρινή ή οριστική παύση).

3. Ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού

Στο άρθρο 13 απαλείφεται το ανώτατο όριο ηλικίας

διορισμού. Ανώτατα όρια ηλικίας διορισμού μπορεί να καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης κατά κατηγορίες και κλάδους, εφόσον απαιτούνται από τη φύση και τις ιδιαιτερότητες των καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων, ύστερα από πρόταση της Κ.Ε.Δ.Κ.Ε., της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. και της Π.Ο.Π.-Ο.Τ.Α..

4. Συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργάνων στην πρόσληψη προσωπικού

Στο άρθρο 18 παρ.1 προστίθεται ότι για την πρόσληψη προσωπικού στους Ο.Τ.Α. α' βαθμού απαιτείται η γνώμη της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης, δεδομένου ότι οι υπάλληλοι που απασχολούνται σε κάθε φορέα γνωρίζουν πολύ καλά τις πραγματικές ελλείψεις και τα κενά που υπάρχουν. Η πρόβλεψη αυτή περιορίζει τα περιθώρια των αιρετών να προβαίνουν σε προσλήψεις που δεν συνάδουν με τις πραγματικές ανάγκες του κάθε φορέα.

5. Ανάθεση καθηκόντων άλλου κλάδου ή ειδικότητας
Στο άρθρο 35 η ανάθεση καθηκόντων άλλου κλάδου ή ειδικότητας επιτρέπεται για χρονικό διάστημα δύο (2) μηνών, με υποχρέωση αιτιολόγησης της απόφασης του αρμόδιου προς διορισμό οργάνου.

6. Διαφάνεια στην περιουσιακή κατάσταση των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α.

Στο άρθρο 37 επανακαθορίζεται ο τρόπος δήλωσης της περιουσιακής κατάστασης των υπαλλήλων, των συζύγων τους και των ανήλικων τέκνων τους προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της διαφάνειας. Οι εν λόγω δηλώσεις συντάσσονται σε ειδικό έντυπο και αποστέλλονται, σε ηλεκτρονική μορφή, στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων, ενώ ο έλεγχός τους ανατίθεται σε ειδική υπηρεσία ελέγχων του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών, η οποία έχει την αναγκαία υποδομή για να προβαίνει με ταχύτητα και ασφάλεια στις αναγκαίες καταχωρίσεις και διασταυρώσεις. Με τον τρόπο αυτόν θα εκλείψει το φαινόμενο που παρατηρείται εδώ και πολλά χρόνια, να στοιβάζονται οι ετήσιες δηλώσεις, χωρίς να γίνονται ουσιαστικοί έλεγχοι, αλλά, σπανίως, μόνο δειγματοληπτικοί.

7. Επιμήκυνση της προθεσμίας παραγραφής για αξιώσεις του Ο.Τ.Α. κατά υπαλλήλων

Στο άρθρο 44 προβλέπεται ότι η αξίωση του Ο.Τ.Α. κατά υπαλλήλων του για αποζημίωση στις περιπτώσεις αστικής ευθύνης παραγράφεται εφεξής σε πέντε (5) έτη, αντί των δύο (2) ετών που ισχύουν σήμερα. Η πενταετία αρχίζει αφότου το αρμόδιο όργανο για την κίνηση της διαδικασίας καταλογισμού έλαβε γνώση της ζημίας και του λόγου αυτής. Επίσης με το άρθρο αυτό προβλέπεται ότι δεν συντρέχει περίπτωση δόλου ή βαρείας αμέλειας όταν ο υπάλληλος εκτελεί αποφάσεις των οικείων συλλογικών οργάνων, οι οποίες έχουν κριθεί νόμιμες από τον Γενικό Γραμματέα Περιφέρειας. Ο υπάλληλος δεν ευθύνεται έναντι των τρίτων για τις ανωτέρω πράξεις ή παραλείψεις του. Με τις ανωτέρω διατάξεις ρυθμίζεται ένα πάγιο αίτημα της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α..

8. Απλοστεύση της διαδικασίας μονιμοποίησης

Στο άρθρο 45 απλοστεύεται η διαδικασία μονιμοποίησης των υπαλλήλων. Ειδικότερα, η μονιμοποίηση πραγματοποιείται αυτοδικαίως με τη συμπλήρωση διετούς υπηρεσίας, εκτός και αν συντρέχουν ειδικοί λόγοι (π.χ. πειθαρχική ποινή, πειθαρχική εκκρεμότητα και δυσμενής έκθεση αξιολόγησης), οπότε για τη μονιμοποίηση αποφαινεται το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο.

9. Αποζημίωση πρακτικογράφου

Στο άρθρο 49 στην αποζημίωση των πρακτικογράφων συμπεριλαμβάνονται για πρώτη φορά οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. που τηρούν τα πρακτικά δημοτικού διαμερίσματος ή τοπικού συμβουλίου.

10. Αποζημίωση εισπρακτόρων λόγω απασχόλησης εκτός έδρας ή γραφείου

Με το άρθρο 50 επιλύεται ένα χρόνιο πρόβλημα που αφορά στην αποζημίωση των υπαλλήλων Ο.Τ.Α., που έχουν οριστεί ως εισπράκτορες με απόφαση του αρμόδιου προς διορισμό οργάνου και μετακινούνται εκτός έδρας ή γραφείου για εκτέλεση υπηρεσίας. Με τον τρόπο αυτόν οι υπάλληλοι αυτοί καθίστανται δικαιούχοι αποζημίωσης σε ποσοστό 2% μέχρι 4% για τα εκτός έδρας και 1% για τα εκτός γραφείου επί των δημοτικών και κοινοτικών εσόδων που εισπράττονται με ειδικούς χρηματικούς καταλόγους.

11.α. Χορήγηση πρόσθετης άδειας σε υπαλλήλους που απασχολούνται σε επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες

Στο πλαίσιο της μέριμνας για την αντιστάθμιση δυσμενών συνθηκών εργασίας στο άρθρο 55, προβλέπεται η προσαύξηση της κανονικής άδειας για τους υπαλλήλους που απασχολούνται σε επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες, ύστερα από έκδοση κ.υ.α., με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

11.β. Νέα αφετηρία χορήγησης κανονικής άδειας

Επίσης, στο πλαίσιο της ενίσχυσης του κοινωνικού χαρακτήρα των ρυθμίσεων του νέου Υπαλληλικού Κώδικα, το άρθρο 55 προβλέπει υποχρέωση χορήγησης κανονικής άδειας στους υπαλλήλους δύο (2) μήνες μετά τον διορισμό τους, σε αντίθεση με την ισχύουσα διάταξη που προβλέπει τη συμπλήρωση ενός (1) έτους δημόσιας πραγματικής υπηρεσίας για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας. Η άδεια αυτή ορίζεται σε δύο (2) ημέρες για κάθε μήνα υπηρεσίας.

12. Κίνητρα για την εξοικείωση των υπαλλήλων με τις νέες τεχνολογίες

Στο άρθρο 57 καθιερώνεται η υποχρεωτική χορήγηση ειδικής άδειας μίας (1) ημέρας ανά δίμηνο σε υπαλλήλους που χειρίζονται ηλεκτρονικούς υπολογιστές και απασχολούνται μπροστά σε οθόνη Η/Υ για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) ωρών ημερησίως.

13. Ενίσχυση της κοινωνικής αλληλεγγύης

Σε εφαρμογή της αρχής της κοινωνικής αλληλεγγύης, στον νέο Κώδικα (άρθρο 57) προβλέπεται η χορήγηση ειδικής άδειας δύο (2) ημερών, με πλήρεις αποδοχές, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο υπάλληλος μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία ή ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης.

14. Το κοινωνικό πρόσωπο του νέου Κώδικα: Μέριμνα για τις πολύτεκνες και μονογονεϊκές οικογένειες – Ισότητα ευκαιριών στις γυναίκες και τους άνδρες – Ενίσχυση της οικογένειας

Στο πλαίσιο της υποστήριξης της προσπάθειας της γυναίκας να συνδυάσει την οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή, αλλά και της ειδικής πρόνοιας για τα μέλη των οικογενειών εκείνων οι οποίες χρειάζονται μεγαλύτερη προστασία (μονογονεϊκές οικογένειες, πολύτεκνες, τρίτεκνες, άγαμες μητέρες, χήρες, γυναίκες με αναπηρία κ.λπ.), προωθούνται οι ακόλουθες καινοτομίες (άρθρο 60 Κώδικα):

- Χορηγείται γονική άδεια και στον πατέρα. Ειδικότερα, αναγνωρίζεται αυτοτελές δικαίωμα χορήγησης της

διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής τέκνου των εννέα (9) μηνών και στον πατέρα υπάλληλο, εφόσον δεν κάνει χρήση η μητέρα υπάλληλος. Το ίδιο δικαίωμα αναγνωρίζεται και στον μοναδικό γονέα των μονογονεϊκών οικογενειών.

- Προσαυξάνεται το μειωμένο ωράριο ή η άδεια ανατροφής τέκνου, για τις μητέρες που είναι άγαμες ή χήρες ή με αναπηρία 67% και άνω, κατά έξι (6) μήνες ή έναν (1) μήνα, αντίστοιχα.

- Αμείβονται οι τρεις (3) πρώτοι μήνες της γονικής άδειας ανατροφής παιδιών στους πολύτεκνους και τρίτεκνους γονείς (στις λοιπές περιπτώσεις η γονική άδεια είναι χωρίς αποδοχές).

- Προσαυξάνεται κατά δύο (2) ακόμη μήνες η μετά τον τοκετό άδεια, για κάθε παιδί πέραν του τρίτου.

- Προβλέπεται η περαιτέρω παράταση της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου εργασίας για δύο (2) ακόμη έτη στην περίπτωση γέννησης τέταρτου τέκνου.

- Παρέχονται διευκολύνσεις στη μητέρα που υιοθετεί τέκνο (τρίμηνη άδεια με αποδοχές), προκειμένου να καταστεί ομαλή η μετάβαση στη νέα οικογενειακή της ζωή, εφόσον το υιοθετημένο τέκνο είναι ηλικίας έως έξι (6) ετών. Ένας μήνας από την άδεια αυτή μπορεί να καλύπτει απουσία της υπαλλήλου κατά το πριν από την υιοθεσία διάστημα.

15. Χορήγηση αναρρωτικής άδειας

Στο άρθρο 61 για πρώτη φορά σε υπαλλήλους Ο.Τ.Α. χορηγείται αναρρωτική άδεια με αποδοχές, ανεξαρτήτως χρόνου υπηρεσίας, σε περίπτωση ατυχήματος κατά την εκτέλεση και εξαιτίας της υπηρεσίας.

16. Εγγυήσεις για την αποτροπή καταχρήσεων στις αναρρωτικές άδειες των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α.

Στα άρθρα 62 και 63 προβλέπεται ότι, σε περίπτωση βραχυχρόνιας αναρρωτικής άδειας πριν ή μετά από αργία, ή ανάμεσα σε δύο (2) αργίες, ο υπάλληλος παραπέμπεται υποχρεωτικά για εξέταση στην οικεία υγειονομική επιτροπή, προς αποφυγή καταχρήσεων. Κατά τα ίδια διαστήματα, ο υπάλληλος δεν μπορεί να λάβει αναρρωτική άδεια με υπεύθυνη δήλωσή του.

Αναρρωτική άδεια πέραν των δέκα (10) ημερών κατ' έτος χορηγείται ύστερα από γνωμάτευση της οικείας υγειονομικής επιτροπής, με εξαίρεση την περίπτωση όπου η άδεια χορηγείται ύστερα από γνωμάτευση του διευθυντή κλινικής δημόσιου νοσοκομείου και μόνον εφόσον έχει προηγηθεί νοσηλεία επτά (7) τουλάχιστον ημερών ή χειρουργική επέμβαση.

Επίσης, για πρώτη φορά καθιερώνεται και για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. α' βαθμού ο έλεγχος των κατ' οίκον ασθενούντων υπαλλήλων από γιατρό που υπηρετεί στον οικείο Ο.Τ.Α..

Αναρρωτική άδεια για ψυχική νόσο πέραν του ενός (1) μηνός δεν χορηγείται, αν δεν έχει προηγηθεί νοσηλεία σε δημόσιο νοσοκομείο. Παράτασή της ή χορήγηση νέας άδειας, εφόσον υπερβαίνει, συνολικώς ή τμηματικώς, τον έναν (1) μήνα μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, χορηγείται ύστερα από αναλυτική έκθεση θεράποντος ιατρού και έκθεση εξέτασης λειτουργικότητας του ασθενούς, το περιεχόμενο των οποίων καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Με την ίδια απόφαση ορίζονται τα όργανα που δικαιούνται να προβαίνουν σε εξέταση λειτουργικότητας του ασθενούς, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια (άρθρο 63).

17. Κίνητρα για επιμόρφωση και μετεκπαίδευση των υπαλλήλων

Στο άρθρο 65 επαναπροσδιορίζονται οι όροι χορήγησης της άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης, καθώς και το ποσοστό προσαύξησης των αποδοχών των υπαλλήλων που τη λαμβάνουν. Ειδικότερα, δεν χορηγείται άδεια για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση, αν ο χρόνος υπηρεσίας που απομένει στον υπάλληλο μετά το πέρας της άδειας είναι μικρότερος του τετραπλάσιου της χρονικής της διάρκειας. Επίσης, η εν λόγω άδεια δεν χορηγείται σε δόκιμους υπαλλήλους.

Όσον αφορά στην προσαύξηση των αποδοχών, αυτή προσδιορίζεται στο 20% (πριν ήταν 15%) για τη χορήγηση άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης στο εσωτερικό. Η προσαύξηση αυτή μπορεί, με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, να ανέλθει έως και το 40%, εάν η μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση γίνεται εκτός της περιοχής του δήμου όπου εδρεύει η υπηρεσία του υπαλλήλου.

18. Ηθική αμοιβή ως κίνητρο για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. α' βαθμού

Στο άρθρο 68 καθιερώνεται για πρώτη φορά η απονομή ηθικής αμοιβής στους υπαλλήλους που έχουν διακριθεί για την κοινωνική τους δράση.

19. Παράταση του χρόνου απόσπασης κατά ένα (1) επιπλέον έτος

Στο άρθρο 73 προβλέπεται η παράταση του χρόνου απόσπασης κατά ένα (1) επιπλέον έτος, μετά από σχετική αίτηση του υπαλλήλου (συνολική διάρκεια: τρία (3) έτη).

20. Μετάταξις από Ο.Τ.Α. σε Ο.Τ.Α.

Στο άρθρο 74 προβλέπεται η μετάταξη υπαλλήλων από Ο.Τ.Α. σε Ο.Τ.Α. γενικά, χωρίς να υπάρχει το κώλυμα της αντιστοιχίας των συνταξιοδοτικών διατάξεων, διότι πλέον με συνταξιοδοτικό νόμο έχουν ρυθμισθεί και κατοχυρωθεί τα ασφαλιστικά δικαιώματα των υπαλλήλων. Επίσης, προβλέπεται ότι οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. δεν μπορούν να μεταταγούν κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής υπηρεσίας.

21. Μετάταξη από κλάδο σε κλάδο

Για τη μετάταξη από κλάδο σε κλάδο της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας απαιτείται να κατέχει ο υπάλληλος τον τίτλο σπουδών του κλάδου στον οποίο μετατάσσεται, όπως ο τίτλος αυτός ορίζεται από τις κείμενες διατάξεις (άρθρα 75 και 76 του νέου Κώδικα). Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότεροι υποψήφιοι για μετάταξη, προηγούνται αυτοί που κατέχουν τον προβλεπόμενο τίτλο σπουδών και ακολουθούν οι υποψήφιοι που κατέχουν τίτλο σπουδών ο οποίος προβλέπεται ως επικουρικό προσόν διορισμού. Επιλύεται, έτσι, κατά τον ορθολογικότερο τρόπο ένα πρόβλημα που ταλάνιζε τις υπηρεσίες επί επτά έτη. Επίσης, προβλέπεται και η μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας με εμπειρία, όταν προβλέπεται ρητώς ότι για το διορισμό σε συγκεκριμένη κατηγορία αντί του οικείου τίτλου σπουδών αρκεί συγκεκριμένη εμπειρία.

22. Μετατάξεις σε παραμεθόριες περιοχές - Λιγότερες δεσμεύσεις για τους πολυτέκνους

Στο άρθρο 78 προβλέπεται το δικαίωμα μετάταξης σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών, με ανάλογη υποχρέωση παραμονής για μία δεκαετία. Προκειμένου περί υπαλλήλου που αποκτά την ιδιότητα του πολυτέκνου μετά την μετάταξη, ο υποχρεωτικός χρόνος παραμονής του στην παραμεθόρια περιοχή μειώνεται από δέκα (10) έτη σε έξι (6) έτη.

23. Ταχύτερη εξέλιξη στους υπαλλήλους - κατόχους διδακτορικών και μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών

Στο άρθρο 83 καθιερώνεται ως εισαγωγικός βαθμός για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος σπουδών ο βαθμός Γ' αντί του βαθμού Δ' που ισχύει σήμερα. Δηλαδή, επιταχύνεται η εξέλιξή τους κατά δύο (2) έτη εξ αυτού του λόγου. Ομοίως, για τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος μειώνεται ο χρόνος εξέλιξης κατά δύο (2) επίσης έτη.

24. Μείωση του χρόνου εξέλιξης υπαλλήλων της κατηγορίας ΤΕ

Στο άρθρο 85 προβλέπεται η μείωση του χρόνου προαγωγής στους ενιαίους βαθμούς για τους υπαλλήλους της κατηγορίας ΤΕ συνολικά κατά δύο (2) έτη. Οι υπάλληλοι της κατηγορίας αυτής προάγονται πλέον στον βαθμό Α' σε δεκαπέντε (15) έτη, αντί των δεκαεπτά (17) ετών που απαιτούνται σήμερα.

25. Αναμόρφωση του συστήματος επιλογής των προϊστάμενων οργανικών μονάδων, με την εφαρμογή πραγματικά αντικειμενικών κριτηρίων

Στο άρθρο 87 καθιερώνεται νέο, αντικειμενικό και δίκαιο σύστημα επιλογής των προϊσταμένων οργανικών μονάδων, βασιζόμενο ιδίως σε κριτήρια που αφορούν στα επαγγελματικά - τεχνικά προσόντα, στην εργασιακή-διοικητική εμπειρία και στις ικανότητες-δεξιότητες των υπαλλήλων, που αξιολογούνται βάσει συγκεκριμένων μορίων. Με το σύστημα αυτό διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα, η αξιοκρατία και η διαφάνεια στις επιλογές των προϊσταμένων οργανικών μονάδων.

Το σύστημα επιλογής των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων αποτελεί βασική καινοτομία του νέου Κώδικα. Το νέο σύστημα στηρίζεται στην αντικειμενικοποίηση, κατά το μεγαλύτερο μέρος, των κριτηρίων επιλογής των προϊσταμένων, τα οποία, για πρώτη φορά, υπερτερούν σε συντριπτικό βαθμό των υποκειμενικών. Προς τούτο, θεσμοθετούνται τρεις ομάδες κριτηρίων, ενώ το βάρος των κριτηρίων κάθε ομάδας ανά επίπεδο διοίκησης (προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης, Τμήματος) έχει υπολογισθεί να αντιπροσωπεύει συγκεκριμένο ποσοστό επί της συνολικής βαθμολόγησης των κριτηρίων.

Η πρώτη ομάδα κριτηρίων περιλαμβάνει αντικειμενικά κριτήρια που αφορούν στα επαγγελματικά - τεχνικά προσόντα (π.χ. οι βασικοί τίτλοι σπουδών, οι μεταπτυχιακοί τίτλοι και η γνώση ξένων γλωσσών χωρών τόσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και τρίτων χωρών, η αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και την Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η αποφοίτηση από τη Σχολή Εθνικής Άμυνας και τη Σχολή Εθνικής Ασφάλειας, καθώς και η πιστοποιημένη επιμόρφωση που παρέχεται είτε από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης είτε από άλλες σχολές του Δημοσίου ή η επιμόρφωση που παρέχεται από Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ή από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης).

Η δεύτερη ομάδα κριτηρίων περιλαμβάνει κριτήρια που αφορούν στην εργασιακή - διοικητική εμπειρία (π.χ. ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας του υπαλλήλου και ο χρόνος υπηρεσίας σε θέση προϊσταμένου οργανικής μονάδας).

Η τρίτη ομάδα κριτηρίων περιλαμβάνει κριτήρια που αφορούν στις ικανότητες - δεξιότητες (π.χ. η υπηρεσιακή αξιολόγηση της τελευταίας πενταετίας των υπαλλήλων στα ζητήματα της γνώσης του αντικειμένου της υπηρεσίας, των διοικητικών ικανοτήτων, του ενδιαφέροντος και της δημιουργικότητας, των υπηρεσιακών σχέ-

σεων και της συμπεριφοράς, καθώς και της αποτελεσματικότητας, οι ειδικές δραστηριότητες που αφορούν στις συγγραφικές εργασίες, ανακοινώσεις-εισηγήσεις σε συνέδρια, ημερίδες κ.λπ. που είναι συναφείς με τα αντικείμενα της υπηρεσίας ή της Δημόσιας Διοίκησης γενικότερα, η εκπροσώπηση σε συμβούλια, επιτροπές ή ομάδες εργασίας, τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό, το μετάλλοιο διακεκριμένων πράξεων και η ηθική αμοιβή του επαίνου).

Ειδικότερα:

Προβλέπεται μόνο για τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης η συνέντευξη, στόχος της οποίας είναι αποκλειστικώς η διαμόρφωση γνώμης για την προσωπικότητα, την ικανότητα και την εν γένει καταλληλότητα των υπαλλήλων ως προς την άσκηση των καθηκόντων του προϊσταμένου οργανικής μονάδας. Προκειμένου μάλιστα να μην μπορεί η συνέντευξη να ανατρέψει τα αντικειμενικά κριτήρια, έχει υπολογισθεί έτσι ώστε το βάρος της βαθμολογίας της να μην υπερβαίνει συγκεκριμένο ποσοστό επί της προβλεπόμενης συνολικής βαθμολογίας (περίπου 12%-12,7% για τους προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων, και 7%-7,3% για τους προϊσταμένους Διευθύνσεων). Όλα τα άλλα κριτήρια βασίζονται σε αντικειμενικά στοιχεία, καθώς και στη βαθμολογία που προκύπτει από την ετήσια αξιολόγηση του υπάλληλου κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

26. Διαδικασία επιλογής προϊσταμένων

Στο άρθρο 89 προβλέπεται αναλυτικά η διαδικασία επιλογής των προϊσταμένων όλων των οργανικών μονάδων. Ειδικότερα:

α) Για την επιλογή των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων καθιερώνεται νέα διαδικασία, σύμφωνα με την οποία η επιλογή γίνεται από το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο, ύστερα από ανακοίνωση του αρμόδιου προς διορισμό οργάνου. Με την ανακοίνωση αυτή προσδιορίζονται τόσο οι κενές θέσεις προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης όσο και οι όροι συμμετοχής στη διαδικασία επιλογής.

β) Η επιλογή των προϊσταμένων των άλλων οργανικών μονάδων γίνεται από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο.

γ) Όσοι επιλέγονται, τοποθετούνται προϊστάμενοι οργανικών μονάδων για τρία (3) έτη. Υπάρχει δηλαδή θητεία και επανάκριση.

27. Προσμέτρηση προϋπηρεσίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Στο άρθρο 102 λαμβάνεται υπόψη, για την εξέλιξη του υπαλλήλου, η προϋπηρεσία που έχει διανυθεί σε υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και σε υπηρεσίες των κρατών-μελών αυτής, για λόγους ίσης μεταχείρισης με τους λοιπούς υπαλλήλους που υπηρετούν στις ημεδαπές δημόσιες υπηρεσίες.

28. Πειθαρχικό δίκαιο

Για πρώτη φορά καθιερώνεται ως διακριτό πειθαρχικό παράπτωμα η μη εξυπηρέτηση του πολίτη και η ανάρμοστη συμπεριφορά προς αυτόν

Στο άρθρο 111 ορίζεται ως πειθαρχικό παράπτωμα η ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πολίτες, η αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτησή τους και η μη έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους. Καθιερώνεται επίσης ως ειδικό πειθαρχικό παράπτωμα η άρνηση παροχής πληροφορήσεως στους πολίτες. Καθιερώνεται ρητώς ως πειθαρχικό παράπτωμα η άρνηση σύμπραξης, συνεργασίας και χορήγησης στοιχείων ή εγγράφων κατά τη διεξαγωγή έρευνας, επιθεώρησης ή ελέγχου από τον Γενικό Επιθε-

ωρητή Δημόσιας Διοίκησης και τα ιδιαίτερα σώματα και υπηρεσίες επιθεώρησης και ελέγχου. Γιατί η αποκατάσταση της διαφάνειας και η καταπολέμηση της διαφθοράς αποτελούν κεντρική επιλογή και στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου, χωρίς, πάντως, να θίγονται οι αρχές της δικαιοσύνης και της αναλογικότητας.

Επίσης, για πρώτη φορά καθιερώνεται ως πειθαρχικό παράπτωμα η άρνηση να φέρουν οι δικαιούχοι τα μέσα ατομικής προστασίας που τους χορηγεί η υπηρεσία, καθώς και η μη προσέλευσή τους στον προληπτικό ιατρικό έλεγχο. Η ρύθμιση αυτή κρίθηκε αναγκαία, καθόσον ορισμένοι εργαζόμενοι είναι εκτεθειμένοι σε κινδύνους που βλάπτουν την υγεία τους και τη σωματική τους ακεραιότητα, π.χ. εργάτες συγκομιδής-αποκομιδής απορριμμάτων, νεκροταφείων, ηλεκτρολόγοι, Χ.Υ.Τ.Α. κ.λπ..

Στο άρθρο 126 καθιερώνονται προθεσμίες για την ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας. Τούτο κρίθηκε αναγκαίο, προκειμένου να μην εκκρεμούν οι πειθαρχικές διαδικασίες για μεγάλο χρονικό διάστημα, καθόσον η εκκρεμότητα αυτή είναι και σε βάρος της Διοίκησης και του εργαζόμενου.

Στο άρθρο 130 για πρώτη φορά καθιερώνεται για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. η ένορκη διοικητική εξέταση, η οποία αποσκοπεί στη συλλογή στοιχείων για τη διαπίστωση της τέλεσης ή μη πειθαρχικού παραπτώματος. Η ένορκη διοικητική εξέταση δεν συνιστά έναρξη πειθαρχικής δίωξης.

Στο άρθρο 145 για πρώτη φορά προβλέπεται ένσταση στο Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. α' βαθμού.

Επίσης, προβλέπεται η αύξηση σε τριάντα (30) ημέρες της προθεσμίας άσκησης ενστάσεως κατά πειθαρχικής αποφάσεως.

29. Πρόσληψη πτυχιούχων Α.Ε.Ι. ως Γενικών Γραμματέων Δήμων

Στο άρθρο 161 προβλέπεται η πρόσληψη Γενικών Γραμματέων σε Δήμους, με πληθυσμό πάνω από είκοσι χιλιάδες (20.000) κατοίκους και σε Δήμους που είναι πρωτεύουσες νομών, όπως επίσης και σε Συνδέσμους Δήμων με συνολικό πληθυσμό πάνω από τριακόσιες χιλιάδες κατοίκους, εφόσον υπάρχει σχετική οικονομική δυνατότητα του Ο.Τ.Α.. Οι Γενικοί Γραμματείς των Δήμων πρέπει να είναι πτυχιούχοι Α.Ε.Ι.. Σημαντική καινοτομία αποτελεί το γεγονός ότι σε θέση Γενικού Γραμματέα Δήμου δεν μπορεί να διορισθεί συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, μέχρι και β' βαθμού, προς τον Δήμαρχο και τον Πρόεδρο του Συνδέσμου. Επίσης ότι στις θέσεις αυτές επιτρέπεται και ο διορισμός υπαλλήλων των Ν.Α.. Εξαιρούνται επίσης οι υπάλληλοι, οι οποίοι υπηρετούν στον ίδιο Δήμο ή Σύνδεσμο.

30. Πρόσληψη εξειδικευμένων, με αντικειμενικά προσόντα, ειδικών συμβούλων - επιστημονικών συνεργατών και ειδικών συνεργατών στα Γραφεία των Δημάρχων και των Κοινοταρχών

Στο άρθρο 162 προβλέπεται η πρόσληψη ιδιαίτερου γραμματέα Δημάρχου σε Δήμο που είναι πρωτεύουσα Νομού ή έχει πληθυσμό πάνω από 10.000 κατοίκους.

Στο άρθρο 163 προβλέπεται η δυνατότητα πρόσληψης ειδικών συμβούλων - επιστημονικών συνεργατών και ειδικών συνεργατών. Οι θέσεις των ανωτέρω συμβούλων είναι ισάριθμες με τους Αντιδημάρχους. Βασική καινοτομία αποτελεί το γεγονός ότι, ενώ με το προηγούμενο καθεστώς μπορούσαν να προσληφθούν ως ειδικοί σύμβουλοι κ.λπ. ακόμη και ΔΕ, πλέον οι σύμβουλοι και οι συνεργ-

γάτες πρέπει να είναι υποχρεωτικώς πτυχιούχοι Α.Ε.Ι., ώστε να μπορέσουν να βοηθήσουν αποτελεσματικότερα τους αιρετούς. Με τον τρόπο αυτόν ενισχύονται τα αντικειμενικά κριτήρια ακόμη και στην πρόσληψη των μετακλητών.

Όσον αφορά τους Συνδέσμους Ο.Τ.Α. με πληθυσμό πάνω από 150.000 κατοίκους (πριν το όριο ήταν 50.000 κάτοικοι), αυτοί μπορούν να προσλάβουν έναν ειδικό συνεργάτη.

31. Πρόσληψη δικηγόρων

Στα άρθρα 165 και 166 προβλέπεται η πρόσληψη δικηγόρων με σχέση έμμισθης εντολής καθώς και η αντιμισθία αυτών.

32. Προσόντα πρόσληψης του ανωτέρω προσωπικού

Στο άρθρο 167 προβλέπονται τα γενικά προσόντα πρόσληψης του προσωπικού που ορίζεται στα άρθρα 161 έως 165.

Ειδικά για τις θέσεις των Γενικών Γραμματέων Δήμων, αποκλείεται ο διορισμός προσώπου που είναι συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, μέχρι και β' βαθμού, προς τον Δήμαρχο και τον Πρόεδρο του Συνδέσμου.

33. Πρόσληψη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου

Στα άρθρα 168-216 προβλέπονται οι περιπτώσεις πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, τα προσόντα πρόσληψης, το αρμόδιο όργανο πρόσληψης, τα καθήκοντα του προσωπικού, οι περιορισμοί και η αστική ευθύνη αυτών, ο τρόπος καθορισμού των αποδοχών που, σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία, γίνεται μέσω των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, η διαδικασία περικοπής αποδοχών, οι κανονικές και αναρρωτικές άδειες, άδειες διευκολύνσεων, η απασχόλησή τους κατά τις Κυριακές και τις αργίες. Θέσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου μπορεί να συσταθούν στους Ο.Τ.Α. μόνο για ειδικό επιστημονικό προσωπικό και για ειδικότητες μουσικών.

Με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μπορεί να προσληφθεί προσωπικό:

α) για την αντιμετώπιση εποχικών, περιοδικών και πρόσκαιρων αναγκών, οκτάμηνης διάρκειας και με τη διαδικασία του άρθρου 21 του ν. 2190/1994, όπως ισχύει κάθε φορά,

β) για κατεπείγουσες εποχικές ή πρόσκαιρες ανάγκες διάρκειας όχι μεγαλύτερης των δύο (2) μηνών

γ) για εκτέλεση έργων με αυτεπιστασία (τα ημερομίσθια να μην υπερβαίνουν τις εκατόν τριάντα πέντε (135) εργάσιμες ημέρες ετησίως),

δ) για τις ανάγκες της άρδευσης,

ε) για απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες που εμφανίζονται κυρίως από σεισμούς, πλημμύρες, παγετούς και πυρκαγιές, καθώς και σε περιπτώσεις άμεσης ανάγκης λήψης προληπτικών μέτρων ή κατασταλτικών μέτρων λόγω σοβαρής απειλής της δημόσιας υγείας και μέχρι οκτώ (8) μήνες από τη στιγμή που έλαβε χώρα το γεγονός ή από την ημέρα που κηρύχθηκε η περιοχή σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης,

στ) για απασχόληση εργατικού και τεχνικού προσωπικού και μέχρι πέντε (5) ημερομίσθια τον μήνα και μέχρι είκοσι (20) άτομα, ανάλογα με τον πληθυσμό του Δήμου και τα τοπικά διαμερίσματα.

34. Αύξηση των ποσοστών αποζημίωσης λόγω απόλυ-

σης ή καταγγελίας της σύμβασης

Το προσωπικό, το οποίο δεν υπάγεται για τη χορήγηση σύνταξης, στην ασφάλιση του Δημοσίου, εφόσον συμπληρώνει τις προϋποθέσεις λήψης σύνταξης, μπορεί να αποχωρεί από την υπηρεσία, λαμβάνοντας το μεν επικουρικά ασφαλισμένο το 50% (από 40%), το δε μη επικουρικά το 60% (από 50%) της αποζημίωσης που ορίζεται από την παρ. 1 του άρθρου 204 του σχεδίου Κώδικα.

35. Τελικές - Μεταβατικές διατάξεις

Με τις διατάξεις αυτές προβλέπονται τα εξής:

Α'. Τελικές:

- Ο διορισμός σε ορισμένους κλάδους, κυρίως σε κλάδους τεχνικών, με προσόν διορισμού την εμπειρία.

- Υποβολή στοιχείων για το προσωπικό των Ο.Τ.Α., προκειμένου να δημιουργηθεί στο Υπουργείο Εωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης βάση δεδομένων.

- Ρυθμίζεται η κατάταξη του προσωπικού των Ο.Τ.Α. που καταργούνται ή ενώνονται.

- Προβλέπεται ποιες διατάξεις του Κώδικα εφαρμόζονται για το προσωπικό της Δημοτικής Αστυνομίας. Επίσης, για πρώτη φορά, επιτρέπονται οι αμοιβαίες μετατάξεις των δημοτικών αστυνομικών, καθώς και η απόσπασή τους για λόγους συνυπηρέτησης με σύζυγο δημόσιο υπάλληλο ή υπάλληλο Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., καθώς και η μετάταξή τους σε ανώτερο κλάδο, εντός των κλάδων της Δημοτικής Αστυνομίας.

Β'. Μεταβατικές:

- Προβλέπεται ότι μέχρι την έκδοση των νέων διαταγμάτων και των αποφάσεων εξακολουθούν να ισχύουν αυτά που έχουν εκδοθεί.

- Ρυθμίζονται θέματα ελεγκτών εσόδων - εξόδων Ο.Τ.Α. και εισπρακτόρων, μετά τη δημιουργία ταμειακών υπηρεσιών.

- Ρυθμίζεται η κατάταξη του προσωπικού που κατέχει μόνιμες προσωρινές θέσεις.

- Ρυθμίζεται η κατάταξη σε προσωρινές προσωποπαγείς θέσεις και η μισθολογική εξέλιξη του αδιαβάθμιστου προσωπικού-μίας κατηγορίας προσωπικού, περίπου 167 άτομα-που είχε απομείνει σε Κοινότητες και ορισμένα Ν.Π.Δ.Δ. Ο.Τ.Α. το οποίο, τα τελευταία 26 χρόνια, παρέμενε χωρίς βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη.

- Ρυθμίζεται η κατάταξη του προσωπικού που υπηρετεί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου σε προσωρινές προσωποπαγείς θέσεις. Συγκεκριμένα, προσωρινές προσωποπαγείς θέσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης προσωπικού Δήμων που προέρχεται, αποκλειστικώς, από Ο.Τ.Α. που συνενώθηκαν κατά τις διατάξεις του «νόμου Καποδίστρια»(ν.2539/1997) μετατρέπονται σε προσωρινές προσωποπαγείς πλήρους απασχόλησης. Η κατάταξη των υπηρετούντων γίνεται με απόφαση του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου. Πρόκειται για πάγιο αίτημα της Π.Ο.Ε Ο.Τ.Α., το οποίο αφορά ιδίως καθαριστικές εσωτερικών χώρων, περίπου εκατό (100) στον αριθμό.

- Ρυθμίζεται η κατάταξη του υπηρετούντος μόνιμου προσωπικού στη νέα βαθμολογική διάρθρωση των κατηγοριών.

Ειδικότερες, τέλος, κατ' άρθρο επισημάνσεις περιλαμβάνονται στην εισηγητική έκθεση της Επιτροπής, που συνοδεύει το κείμενο του Κώδικα αυτού.

Τέλος, με το άρθρο δεύτερο του νομοσχεδίου ρυθμίζεται ο χρόνος έναρξης ισχύος των διατάξεων του νέου Κώδικα υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α' βαθμού.

Αθήνα, 7 Ιουνίου 2007

ΟΙ ΥΠΟΥΡΓΟΙ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ,
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ

Πρ. Παυλόπουλος

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

Γ. Αλογοσκούφης