

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΕΙΡΑΙΑ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: «ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ»

ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ: ΚΟΥΤΟΥΒΑΛΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ - Α.Μ 7287

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: Κ. ΝΤΑΝΟΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ I

ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΑ ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑΣ

- I.1 Ιστορική Εξέλιξη του Θεσμού και Ορισμός Δημοσίων Υπαλλήλων
- I.2 Έννοια Μονιμότητας και Έκταση Προστασίας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

- II.1 Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016
- II.2 Ν. 4172/23 Άρθρο 90 Διαθεσιμότητα και εξαιρέσεις υπό όρους

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΛΕΡΕΣΤΕΡΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στα μέσα του 2010 και μετά τις αποκαλύψεις ότι το δημοσιονομικό έλλειμμα της Ελλάδας έκλεισε για το 2009 σε επίπεδα πολύ πάνω από αυτά που θα καθιστούσαν το δημόσιο χρέος βιώσιμο, η ελληνική κυβέρνηση αδυνατούσε να δανειστεί με λογικά επιτόκια από τις αγορές για τη χρηματοδότηση του τρέχοντος δημοσιονομικού ελλείμματος και την αναχρηματοδότηση του χρέους. Αποτέλεσμα ήταν ο άμεσος κίνδυνος στάσης πληρωμών του Ελληνικού Δημοσίου. Η προσπάθεια της κυβέρνησης να ανακτήσει την αξιοπιστία της χώρας στις διεθνείς αγορές και να πετύχει μείωση των επιτοκίων οδήγησε σε λήψη μέτρων μείωσης των δαπανών, τα οποία δεν κατάφεραν να ανατρέψουν το αρνητικό κλίμα.

Τα νέα μέτρα που συνοδεύουν το μνημόνιο εγκρίθηκαν από την Κυβέρνηση στις 10 Φεβρουαρίου 2012 και περιλαμβάνουν τα εξής:

- Μείωση κατά 22% του κατώτατου μισθού σε όλα τα κλιμάκια του βασικού μισθού (από 751 ευρώ σε 586 ευρώ) και 32% στους νεοεισερχόμενους μέχρι 25 ετών.
- Κατάργηση 150.000 θέσεων εργασίας από το δημόσιο τομέα έως το 2015, εκ των οποίων 15.000 μέσα στο 2012.
- Ατομικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας αντί για τις κλαδικές. Άρση μονιμότητας σε ΔΕΚΟ και υπό κρατικό έλεγχο τράπεζες.
- Περικοπές συντάξεων, επιδομάτων, δαπανών υγείας, άμυνας, λειτουργιών του Κράτους και εκλογών.
- Κατάργηση των Οργανισμών Εργατικής Κατοικίας και Εστίας.
- Αύξηση αντικειμενικών αξιών και ενοποίηση φόρων στα ακίνητα.
- Πλήρες άνοιγμα 20 κλειστών επαγγελματιών.
- Αύξηση των εισιτηρίων στις Αστικές Συγκοινωνίες και στον ΟΣΕ κατά 25%.
- Κλείσιμο 200 εφοριών, κατάργηση φοροαπαλλαγών και χαμηλού ΦΠΑ στα νησιά.

Το δεύτερο Μνημόνιο συζητήθηκε στην Βουλή στις 12 Φεβρουαρίου 2012 ("Εγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας") και ψηφίστηκε στις 13 Φεβρουαρίου.

Στις 9 Μαρτίου ολοκληρώθηκε με επιτυχία το PSI. Η συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα έφτασε το 95,7%. Για τα υπόλοιπα ομόλογα ύψους 8,5 δις δόθηκε παράταση μέχρι τις 20 Απριλίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΑ ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑΣ

I.1 Ιστορική εξέλιξη του θεσμού και Ορισμός Δημοσίων Υπαλλήλων

Με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 1911 θεσπίσθηκε η συνταγματική εγγύηση της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων ως ένα ισχυρό αντίβαρο στην κομματική φαυλοκρατία και ασυδοσία, που επικρατούσε μέχρι τότε, σχετικά με τους διορισμούς και τις απολύσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Με εισήγηση του Ελευθερίου Βενιζέλου κατέστη δυνατό να περάσει από τη Β' Αναθεωρητική Βουλή διάταξη, άρθρο 102, στην οποία ο θεσμός της συνταγματικής μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων ήταν εξαιρετικά ενισχυμένος αφού εμποδίζεται η απόλυση των τελευταίων εφόσον υφίσταντο οι σχετικές υπηρεσίες και όχι και οι θέσεις, όπως ορίζεται στα μεταγενέστερα αυτού Συνταγματικά Κείμενα. Για πρώτη φορά, λοιπόν, κατοχυρώνεται συνταγματικά η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων, με σκοπό να υπάρξει καθεστώς ουδετερότητας και ανεξαρτησίας τους από τις πολιτικές επιρροές και τους κομματικούς ανταγωνισμούς και μάλιστα με τόση πληρότητα, ώστε τίποτα δεν προστέθηκε στους θεσμούς αυτούς από πλευράς ουσιαστικής προστασίας των δημοσίων υπαλλήλων. Μετά την παγίωση του θεσμού της μονιμότητας, σε περιόδους έκρυθμης πολιτικής ζωής οι δημόσιοι υπάλληλοι πολλές φορές ήρθαν αντιμέτωποι με τον κίνδυνο απομάκρυνσής τους αφού η κατάργηση οργανικών θέσεων οδηγούσε αυτομάτως και στην άρση της μονιμότητας αυτών. Αυτό ισχύει και σήμερα καθώς η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων στο άρθρο 39 του Ν. 3528/2007 (ισχύων Υπαλληλικός Κώδικας) είναι συνυφασμένη με την ύπαρξη της αντίστοιχης "νομοθετημένης" οργανικής θέσης.

Ο ορισμός του δημοσίου υπαλλήλου υπήρξε κατά το παρελθόν αντικείμενο πολλαπλών συζητήσεων και αμφισβητήσεων. Στην αρχή ο ορισμός του δημοσίου υπαλλήλου, στην ελληνική επιστήμη, διατυπώθηκε το 1923 από τον καθηγητή Θ. Αγγελόπουλο: "Δημόσιοι Υπάλληλοι είναι τα έμμεσα όργανα του Κράτους τα διατελέσαντα εν αμέσω υπηρεσιακή, προαιρετική και πειθαρχική προς αυτό σχέσει". Εν συνεχεία ο νόμος 1811/1951, ο οποίος αποτελεί τη βασική Νομοθετική Πράξη αποτύπωσης σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων που διέπουν το προσωπικό του Δημοσίου, στο άρθρο 1 παρ. 2 έθεσε τα θεμέλια για τον ορισμό του δημοσίου υπαλλήλου, υιοθετώντας τον αντίστοιχο ορισμό

του καθηγητή Αγγελόπουλου με την προσθήκη του οικονομικού στοιχείου του μισθού], το οποίο περιόριζε την έκταση της έννοιας του δημοσίου υπαλλήλου. Σύμφωνα λοιπόν, με τα παραπάνω, ο όρος «δημόσιος υπάλληλος» αναφέρεται καταρχήν σε εκείνη την κατηγορία υπαλλήλων που υπάγονται στη διοίκηση (εκτελεστική εξουσία) όχι όμως και στις αντίστοιχες κατηγορίες υπαλλήλων που υπάγονται στη νομοθετική ή/και στη δικαστική εξουσία. Επισημαίνεται ότι εάν υπάρχει αμφισβήτηση για την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου αποφαίνεται Τριμελής Επιτροπή του αρμοδίου για την επίλυση των υπαλληλικών διαφορών Τμήματος του Συμβουλίου της Επικρατείας.

I.2 Έννοια Μονιμότητας και Έκταση Προστασίας

Ο μόνιμος και άρρηκτος δεσμός του υπαλλήλου με τη θέση του είναι το κύριο εννοιολογικό χαρακτηριστικό της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων. Στο άρθρο 103 του Συντάγματος, που ρυθμίζει την υπηρεσιακή κατάσταση των οργάνων της διοίκησης, ορίζεται ότι κανένας δεν μπορεί να διοριστεί υπάλληλος σε οργανική θέση που δεν είναι νομοθετημένη. Στο ίδιο άρθρο τίθενται οι βασικές αρχές διαφάνειας και αξιοκρατίας με βάση τις οποίες επιλέγονται τα πρόσωπα που στελεχώνουν τις δημόσιες υπηρεσίες, θέτοντας παράλληλα τα εχέγγυα για τη θωράκιση από τη μη σύννομη υποβίβαση ή παύση τους, η οποία μπορεί να γίνει μόνο με απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου. Εν συνεχεία, στο ίδιο άρθρο παρ. 4, επισημαίνεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι, εφόσον οι θέσεις αυτές υπάρχουν. Η σημασία αυτού έχει ως εξής: δημόσιοι υπάλληλοι που έχουν προσληφθεί ως μόνιμοι δεν είναι δυνατό να απολυθούν και να προσληφθούν άλλοι στη θέση τους, η οποία θα διατηρείται. Δυνατότητα απομάκρυνσης δημοσίου υπαλλήλου από την οργανική θέση στην οποία είναι διορισμένος παρέχεται με τυχόν κατάργηση της οργανικής αυτής θέσης.

Γίνεται σαφές και κατανοητό, λοιπόν, ότι η μονιμότητα αποτελεί ισχυρό εχέγγυο για τους δημοσίου υπαλλήλους και διαφέρει από την ισοβιότητα, την οποία σύμφωνα με το άρθρο 88 του Συντάγματος, απολαμβάνουν οι δικαστικοί λειτουργοί, οι οποίοι δεν μπορούν να απομακρυνθούν από τη θέση τους σε καμία των περιπτώσεων, πλην ενδεχομένως των πειθαρχικών ποινών που δύνανται να τους επιβληθούν υπό καθεστώς διαφάνειας και ευθυκρισίας.

Της συνταγματικής κατοχύρωσης ή προστασίας της μονιμότητας απολαύουν (άρθρο 103 παρ. 4 και 6):

- Οι δημόσιοι υπάλληλοι που κατέχουν οργανικές θέσεις, εφόσον αυτές υφίστανται. Δηλαδή άπαντες οι τακτικοί πολιτικοί υπάλληλοι της Δημόσιας Διοίκησης ανεξαρτήτως κατηγορίας, κλάδου ή βαθμού καθώς και το πολιτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων.
- Οι κατέχοντες οργανικές θέσεις στη διοικητική ιεραρχία των Υπηρεσιών του Ελληνικού Κοινοβουλίου υπάλληλοι, οι οποίοι κατά τα λοιπά διέπονται εξ' ολοκλήρου στις διατάξεις του Κανονισμού της Βουλής.
- Οι κατέχοντες οργανικές θέσεις στη διοικητική ιεραρχία των Ο.Τ.Α. και τα λοιπά Ν.Π.Δ.Δ. υπάλληλοι.
- Αντιστοίχως, της συνταγματικής εγγύησης της μονιμότητας εξαιρούνται (άρθρο 103 παρ.5):
 - Οι μετακλητοί υπάλληλοι, δηλαδή οι ανώτατοι διοικητικοί υπάλληλοι που κατέχουν θέσεις εκτός της υπαλληλικής ιεραρχίας, δύνανται να εξαιρούνται με Νόμο.
 - Οι υπάλληλοι της Προεδρίας της Δημοκρατίας, των γραφείων του Πρωθυπουργού, των Υπουργών και των Υφυπουργών.
 - Το προσωπικό που προσλαμβάνεται για ορισμένη χρονική περίοδο με σχέση ιδιωτικού δικαίου για την κάλυψη είτε πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΙΙ.1 Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016

Οι νέες ρυθμίσεις αναμορφώνουν θεσμούς του ισχύοντος Υπαλληλικού Κώδικα και του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων. Ειδικότερα:

- Εισάγεται ένα νέο, ευέλικτο και λειτουργικό πλαίσιο κινητικότητας, το οποίο διευκολύνει τη μετακίνηση προσωπικού σε όλο το εύρος του δημόσιου τομέα, με σκοπό την κάλυψη των μεταβαλλόμενων αναγκών των υπηρεσιών και την αξιοποίηση του προσωπικού με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του.
- Εκσυγχρονίζεται ο θεσμός της διαθεσιμότητας, ο οποίος πλέον παρέχει ευρύτερες δυνατότητες αξιοποίησης του προσωπικού που υπηρετούσε σε θέσεις που καταργούνται. Το προσωπικό αυτό μπορεί να μετατάσσεται, να μεταφέρεται ή να μετακινείται προσωρινά ή να υπάγεται σε προγράμματα επανεκπαίδευσης ή επανακατάρτισης.
- Ενισχύεται ο θεσμός της αργίας, ώστε να επιτυγχάνεται η άμεση απομάκρυνση από την υπηρεσία όσων υπαλλήλων διώκονται ή τιμωρούνται για σοβαρά ποινικά ή πειθαρχικά παραπτώματα και να προστατεύεται το συμφέρον και το κύρος της υπηρεσίας. Παράλληλα, διευρύνεται η προστασία του υπαλλήλου που τίθεται σε αργία.
- Καταργούνται ορισμένες θέσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου σε κλάδους και ειδικότητες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, οι οποίες κρίνεται ότι δεν ανταποκρίνονται στις λειτουργικές ανάγκες των συγκεκριμένων φορέων. Οι υπάλληλοι που υπηρετούν σε θέσεις που καταργούνται μπορούν να αξιοποιηθούν σε άλλους φορείς, όπου και παρουσιάζονται ελλείψεις σε προσωπικό.

Αναλυτικά:

A. Μετάταξη – Μεταφορά Προσωπικού

Με τις διατάξεις της υποπαραγράφου Ζ.1 του άρθρου πρώτου προβλέπεται ένα νέο πλαίσιο κινητικότητας, μέσω υποχρεωτικών μετατάξεων – μεταφορών προσωπικού, ως μηχανισμός για την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα και παράλληλα για την κάλυψη των διαφορετικών κατά φορέα ή υπηρεσία αναγκών και την εξάλειψη ανορθολογικών καταστάσεων. Συγκεκριμένα, προβλέπεται:

- α) η μετάταξη μόνιμων πολιτικών υπαλλήλων και υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου που υπηρετούν σε υπηρεσίες, κεντρικές και περιφερειακές, του Δημοσίου, των ανεξάρτητων αρχών, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (ν.π.δ.δ.) και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού, σε άλλες υπηρεσίες, κεντρικές και περιφερειακές, του Δημοσίου των ανεξάρτητων αρχών, των ν.π.δ.δ. και των ΟΤΑ πρώτου και δεύτερου βαθμού.
- β) η μεταφορά υπαλλήλων των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (ν.π.ι.δ.) που ανήκουν στο δημόσιο τομέα σε άλλες υπηρεσίες του Δημοσίου, ανεξάρτητων αρχών, ν.π.δ.δ. και Ο.Τ.Α πρώτου και δεύτερου βαθμού.

Οι ανωτέρω υποχρεωτικές μετατάξεις, οι οποίες ισχύουν παράλληλα με τις εθελούσιες μετατάξεις, διενεργούνται για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών, ιδίως στις περιπτώσεις που οι ανάγκες αυτές προκύπτουν λόγω μεταβολής των αρμοδιοτήτων των υπηρεσιών και των συναφών δραστηριοτήτων τους, ή όταν διαπιστώνεται, μετά τη διενέργεια αξιολόγησης πλεονάζον προσωπικό, ή για την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Για τους ίδιους λόγους το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου μπορεί να μεταφέρεται σε ν.π.ι.δ. του δημόσιου τομέα.

Διαδικασία Μετατάξεων -Μεταφορών :

Για την υλοποίηση της διαδικασίας αυτής απαιτείται να πραγματοποιηθούν οι κάτωθι ενέργειες:

A) Αίτημα οικείου Υπουργού ή οργάνων Διοίκησης:

Ο οικείος Υπουργός ή τα όργανα Διοίκησης των φορέων της περ.1 της υποπαραγράφου Ζ.1 που έχουν ανάγκη ενίσχυσης σε προσωπικό, στο

τέλος κάθε ημερολογιακού τριμήνου μπορεί να υποβάλουν στο Τριμελές Συμβούλιο του άρθρου 5 παρ.3 του Ν. 4024/2011, το οποίο εδρεύει και λειτουργεί στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ειδικά αιτιολογημένο αίτημα ως προς τις ανάγκες του φορέα σε προσωπικό, τον αριθμό του απαιτούμενου προσωπικού κατά κλάδους, κατηγορίες και ειδικότητες, τα τυπικά προσόντα που απαιτείται να κατέχουν οι υπάλληλοι που μπορεί να διατίθενται προς μετακίνηση, σύμφωνα με το π.δ. 50/2001, όπως ισχύει και τις οργανικές διατάξεις του φορέα, καθώς και τους λόγους για τους οποίους προέκυψαν οι σχετικές ανάγκες. Ειδικά κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου και μέχρι 31-12-2012 το σχετικό αίτημα μπορεί να υποβάλλεται οποτεδήποτε.

Β) Αξιολόγηση αιτήματος από το Τριμελές Συμβούλιο του άρθρου 5 παρ.3 του Ν. 4024/2011:

Το Τριμελές Συμβούλιο του άρθρου 5 παρ. 3 του Ν. 4024/2011 εκδίδει αιτιολογημένη γνώμη, μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών, λαμβάνοντας υπόψη: α) τις υφιστάμενες ανάγκες σε προσωπικό των αιτούντων φορέων και β) τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή του, ιδίως τα σχετικά με το προσωπικό που έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσεων κλάδων ή ειδικοτήτων φορέων από τα οποία προκύπτει ότι υπάρχει δυνατότητα να μετακινηθεί είτε από τους φορείς στους οποίους καταργήθηκαν θέσεις είτε από άλλους φορείς, αριθμός προσωπικού, χωρίς αυτό να επηρεάζει τη γενικότερη λειτουργία τους.

Γ) Έκδοση Ανακοίνωσης:

Ακολούθως, ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης εκδίδει σχετική ανακοίνωση, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και αναρτάται στους δικτυακούς τόπους ef.diavgeia.gov.gr και www.ydmed.gov.gr. Με την ανακοίνωση αυτή καθορίζονται τα τυπικά προσόντα των υπαλλήλων που απαιτούνται για τους κλάδους ή τις ειδικότητες στους οποίους πρόκειται να μεταταχθούν ή να μεταφερθούν, σύμφωνα με το π.δ. 50/2001, όπως ισχύει και τις οργανικές διατάξεις του φορέα υποδοχής. Η ανακοίνωση αυτή αποστέλλεται αυθημερόν με τη δημοσίευσή της στους φορείς προέλευσης και υποδοχής των υπαλλήλων. Με την εν λόγω ανακοίνωση ορίζεται αποκλειστική προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη δημοσίευσή της για

την υποβολή δηλώσεων των υπαλλήλων των φορέων προέλευσης που ενδιαφέρονται να μεταταχθούν ή να μεταφερθούν.

Δ) Δημοσιοποίηση ανακοίνωσης:

Με ευθύνη του προϊσταμένου της οικείας Δ/σης Διοικητικού – Προσωπικού, η προαναφερόμενη ανακοίνωση αναρτάται αμελλητί τόσο στον πίνακα ανακοινώσεων κάθε φορέα όσο και στο δικτυακό τόπο της κάθε υπηρεσίας και αντίγραφο της αποστέλλεται σε όλες τις υπηρεσιακές μονάδες, όπου υπηρετούν υπάλληλοι του φορέα. Για τις ενέργειες αυτές συντάσσεται σχετικό πρακτικό. Εφιστάται εν προκειμένω η προσοχή στις οικείες Διευθύνσεις Διοικητικού – Προσωπικού για την ανάγκη άμεσων ενεργειών τους προς ενημέρωση όλων των υπαλλήλων του φορέα τους, δεδομένου ότι οι σχετικές ρυθμίσεις προβλέπουν αποκλειστική προθεσμία για την υποβολή δηλώσεων εκ μέρους των ενδιαφερομένων υπαλλήλων.

Ε) Υποβολή δηλώσεων των ενδιαφερομένων υπαλλήλων:

Μέσα σε αποκλειστική προθεσμία είκοσι (20) ημερών, από τη δημοσίευση της ανακοίνωσης της απόφασης του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης στην ΕτΚ, οι υπάλληλοι οι οποίοι επιθυμούν να μεταταχθούν ή μεταφερθούν υποβάλλουν στην οικεία υπηρεσία Προσωπικού - Διοικητικού σχετική δήλωση. Στη δήλωση αυτή αναφέρεται υποχρεωτικά εάν ο υπάλληλος αποδέχεται ή όχι να μεταταχθεί ή μεταφερθεί σε κλάδο κατώτερης κατηγορίας. Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με τα προαναφερόμενα, αντίστοιχη δήλωση δύνανται να υποβάλλουν και οι υπάλληλοι των φορέων προέλευσης οι οποίοι έχουν τεθεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας.

ΣΤ) Ενέργειες της Διοίκησης:

α) Μέσα στην ίδια προθεσμία των είκοσι (20) ημερών, οι οικείες υπηρεσίες προσωπικού – διοικητικού καταρτίζουν πίνακα, στον οποίο περιλαμβάνονται όσοι υπάλληλοι διαθέτουν τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα για μετάταξη ή μεταφορά, σύμφωνα με το π.δ. 50/2001 όπως ισχύει και τις οργανικές διατάξεις του φορέα υποδοχής, ανεξάρτητα από το εάν έχουν υποβάλει σχετική δήλωση. Στον πίνακα αυτό περιλαμβάνονται και οι υπάλληλοι που βρίσκονται σε καθεστώς

διαθεσιμότητας λόγω κατάργησης των θέσεων τους, κατά τα προβλεπόμενα στη διάταξη της υποπαραγράφου Ζ.4 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012.

Ο εν λόγω πίνακας κοινοποιείται στο οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο του φορέα προέλευσης, εφόσον υπάρχει, εντός της ίδιας προθεσμίας των είκοσι (20) ημερών, προκειμένου να γνωμοδοτήσει. Επισημαίνεται ότι στην περίπτωση μετάταξης δικαστικών υπαλλήλων η κατά τα ανωτέρω γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου απαιτείται να είναι σύμφωνη. Διευκρινίζεται, επίσης, ότι στις περιπτώσεις φορέων για τους οποίους δεν προβλέπεται η σύσταση υπηρεσιακού συμβουλίου, αρμόδιο όργανο είναι το Διοικητικό Συμβούλιο ή το μονομελές όργανο Διοίκησης.

- β) Το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο, μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την περιέλευση σε αυτό του ανωτέρω πίνακα, καθορίζει τη σειρά προτεραιότητας των υπαλλήλων που μπορεί να διατίθενται προς μετάταξη ή μεταφορά, λαμβάνοντας υπόψη: τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα, την καταλληλότητά τους για τις θέσεις στις οποίες θα μεταταχθούν ή μεταφερθούν, την οικογενειακή τους κατάσταση, τα βιοτικά τους συμφέροντα και την τυχόν εκδηλωθείσα προτίμησή τους. Επισημαίνεται ότι η μη τήρηση της ως άνω δεκαπενθήμερης προθεσμίας από τα μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο επιβάλλεται πειθαρχική ποινή τουλάχιστον του υποβιβασμού.
- γ) Μέσα σε δύο (2) ημέρες από τη λήξη της δεκαπενθήμερης προθεσμίας οι πίνακες που καταρτίστηκαν από τις οικείες υπηρεσίες Διοικητικού - Προσωπικού των φορέων προέλευσης, μαζί με τις δηλώσεις των υπαλλήλων και τις γνωμοδοτήσεις των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων διαβιβάζονται στο Τριμελές Συμβούλιο του άρθρου 5 παρ.3 του Ν. 4024/2011, το οποίο και γνωμοδοτεί εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός για τον αριθμό των προς μετάταξη υπαλλήλων από κάθε φορέα προέλευσης και τη σειρά προτεραιότητάς τους, με βάση το συμφέρον και τις ανάγκες της υπηρεσίας προέλευσης και υποδοχής.

Επισημαίνεται ότι σε κάθε περίπτωση προηγούνται οι υπάλληλοι που έχουν τεθεί σε διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης των θέσεων τους.

Οι κατά τα ανωτέρω μετατασσόμενοι ή μεταφερόμενοι υπάλληλοι απαιτείται να κατέχουν τα τυπικά προσόντα του κλάδου ή της ειδικότητας στους οποίους μετατάσσονται ή μεταφέρονται, σύμφωνα με το π.δ. 50/2001, όπως ισχύει και τις οργανικές διατάξεις του φορέα υποδοχής. Η μετάταξη ή μεταφορά προσωπικού μπορεί να διενεργείται σε υφιστάμενες κενές θέσεις και αν δεν υπάρχουν, σε θέσεις που συστήνονται με την πράξη μετάταξης ή μεταφοράς με ταυτόχρονη δέσμευση στην τελευταία αυτή περίπτωση ίσου αριθμού θέσεων μόνιμου ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των φορέων υποδοχής, εφόσον υπάρχουν. Οι υπάλληλοι μπορεί να μεταταχθούν ή μεταφερθούν και σε θέσεις συναφών ή παρεμφερών κλάδων της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας εφόσον κατέχουν τα τυπικά προσόντα του κλάδου ή της ειδικότητας που μετατάσσονται ή μεταφέρονται, σύμφωνα με το π.δ. 50/2001 όπως ισχύει και τις οργανικές διατάξεις του φορέα υποδοχής.

Επισημαίνεται ότι σε καμία περίπτωση η μετάταξη ή μεταφορά υπαλλήλων δεν θίγει οποιοδήποτε εργασιακό τους δικαίωμα, καθόσον δεν μεταβάλλεται η υφιστάμενη νομική φύση της υπηρεσιακής τους σχέσης, αλλά ούτε και η σχέση ασφάλισης αυτών.

Εφιστάται, τέλος, η προσοχή στις σοβαρές συνέπειες τις οποίες συνεπάγεται η μη εμφάνιση του υπαλλήλου στη θέση στην οποία μετατάχθηκε ή μεταφέρθηκε.

B. Διαθεσιμότητα

Με τις διατάξεις της υποπαραγράφου Ζ.2 του άρθρου πρώτου του ίδιου ως άνω νόμου, προβλέπεται αναθεώρηση του υφιστάμενου θεσμού της διαθεσιμότητας υπαλλήλων λόγω κατάργησης των θέσεων που κατέχουν. Η διαθεσιμότητα υπηρετεί το θεσμό της κινητικότητας και αποβλέπει στη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του προσωπικού.

Συγκεκριμένα, με τις διατάξεις του άρθρου 154 του ισχύοντος Υπαλληλικού Κώδικα και του άρθρου 158 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων προβλέπεται ότι οι υπάλληλοι των οποίων οι θέσεις καταργούνται τίθενται σε διαθεσιμότητα, η οποία διαρκεί (1) έτος. Αν καταργηθούν ορισμένες μόνο θέσεις του ίδιου κλάδου τίθενται σε

διαθεσιμότητα οι υπάλληλοι που συγκεντρώνουν τα λιγότερα ουσιαστικά προσόντα ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Οι υπάλληλοι αυτοί μπορεί κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητάς τους:

- α) Να μετατάσσονται εκουσίως, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις (άρθρο 154 παρ. 4 Υπαλληλικού Κώδικα, άρθρο 158 παρ. 4 Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων), υπό την αυτονόητη προϋπόθεση ότι υφίστανται κενές οργανικές θέσεις.
- β) Να μετατάσσονται υποχρεωτικά ή να μεταφέρονται, με μεταβολή της υπηρεσιακής τους σχέσης σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, κατά τη διαδικασία της υποπαραγράφου Z.1, για το συμφέρον και τις ανάγκες της υπηρεσίας και ιδίως για την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Με την έκδοση της πράξης μετάταξης ή μεταφοράς και μεταβολής της σχέσης εργασίας αίρεται αυτοδίκαια το καθεστώς της διαθεσιμότητας.
- γ) Να τοποθετούνται για την κάλυψη προσωρινών αναγκών σε οποιαδήποτε υπηρεσία του Δημοσίου, ν.π.δ.δ., Ο.Τ.Α. ή οποιουδήποτε φορέα του δημόσιου τομέα με τη διαδικασία του άρθρου 5 του Ν. 4024/2011. Οι πράξεις προσωρινής τοποθέτησης της περίπτωσης αυτής εκδίδονται από τον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Με την έκδοση της πράξης προσωρινής τοποθέτησης και για όσο χρόνο διαρκεί αυτή, αναστέλλεται το καθεστώς της διαθεσιμότητας για όλες τις συνέπειες (μισθολογικές κλπ.). Σε περίπτωση μη εμφάνισης του υπαλλήλου εφαρμόζεται αναλόγως η διάταξη της περίπτωσης 5 της υποπαραγράφου Z.1.
- δ) Να υπάγονται σε ειδικά προγράμματα επαγγελματικής επανεκπαίδευσης ή επανακατάρτισης.

Οι ανωτέρω διατάξεις εφαρμόζονται αναλόγως και στους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου καθώς και στους υπαλλήλους των φορέων της υποπαραγράφου Z.1.1.β οι θέσεις των οποίων καταργούνται.

Διευκρινίζεται ότι από τη νέα ρύθμιση του καθεστώτος της διαθεσιμότητας λόγω κατάργησης θέσεων καταλαμβάνεται πλέον και το προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, για το οποίο, σύμφωνα με τις ισχύουσες μέχρι σήμερα ρυθμίσεις του π.δ. 410/1988, η

κατάργηση της θέσης συνεπαγόταν την αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας του.

Γ. Αργία στο πλαίσιο της Πειθαρχικής και Ποινικής Διαδικασίας

1. Αυτοδίκαιη αργία

Οι υπάλληλοι τίθενται σε αυτοδίκαιη αργία, ώστε να επιτυγχάνεται η άμεση απομάκρυνση όσων διώκονται ή τιμωρούνται για σοβαρά ποινικά αδικήματα και πειθαρχικά παραπτώματα. Η διάταξη καταλαμβάνει και τις εκκρεμείς κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου στην ΕτΚ (περ. 7 της υποπαρ. Ζ.3) υποθέσεις, υπό την αυτονόητη προϋπόθεση της μη συμπληρώσεως του χρόνου παραγραφής. Συνεπώς, από την επομένη της δημοσίευσης του Ν. 4093/2012 τίθενται σε αυτοδίκαιη αργία:

- α) οι υπάλληλοι που στερήθηκαν την προσωπική τους ελευθερία ύστερα από πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια απόφαση ποινικού δικαστηρίου ή ένταλμα προσωρινής κράτησης,
- β) οι υπάλληλοι κατά των οποίων εκδόθηκε ένταλμα προσωρινής κράτησης και στη συνέχεια ήρθη η προσωρινή κράτηση ή αντικαταστάθηκε με περιοριστικούς όρους,
- γ) οι υπάλληλοι οι οποίοι παραπέμφθηκαν αμετάκλητα ενώπιον του αρμοδίου δικαστηρίου για κακούργημα ή για τα πλημμελήματα της κλοπής, υπεξαίρεσης (κοινής και στην υπηρεσία), απάτης, εκβίασης, πλαστογραφίας, δωροδοκίας, καταπίεσης, απιστίας περί την υπηρεσία, καθώς και για οποιοδήποτε έγκλημα κατά τη γενετήσιας ελευθερίας ή για έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής,
- δ) οι υπάλληλοι στους οποίους επιβλήθηκε η πειθαρχική ποινή της οριστικής ή της προσωρινής παύσης,
- ε) οι υπάλληλοι οι οποίοι έχουν παραπεμφθεί στο αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο για τα παραπτώματα των περιπτώσεων α', γ', δ', ε', θ', ι', ιδ', ιη', κγ', κδ', κζ' και κθ' του άρθρου 107 του Ν. 3528/2007, όπως ισχύει, ή αντίστοιχα παραπτώματα του ίδιου άρθρου, όπως ίσχυε πριν την αντικατάστασή του με το άρθρο δεύτερο του Ν. 4057/2012, ή αντίστοιχα παραπτώματα του προϊσχύοντος Υπαλληλικού Κώδικα (Ν. 2683/1999).

Επισημαίνεται ότι υπάλληλος που υπάγεται σε μία από τις ως άνω περιπτώσεις τελεί αυτοδικαίως σε καθεστώς αργίας. Συνεπώς, η διαπιστωτική πράξη θέσης σε αργία, που εκδίδεται αμελλητί από το αρμόδιο για διορισμό του υπαλλήλου όργανο, ανατρέχει στο χρόνο που συντελέστηκαν οι προϋποθέσεις επιβολής της, όπως ειδικότερα ορίζεται στην προηγούμενη παράγραφο.

Το όργανο που είναι αρμόδιο για το διορισμό του υπαλλήλου, εφόσον κρίνει, μετά την ανωτέρω γνωμοδότηση του πειθαρχικού συμβουλίου ή μετά από γνωμοδότηση του ίδιου συμβουλίου που μπορεί να ζητηθεί οποτεδήποτε, ότι με βάση τις ιδιαίτερες περιστάσεις της υπόθεσης δεν είναι αναγκαία η συνέχιση της αργίας, μπορεί να διατάσσει την αναστολή της και την επάνοδο του υπαλλήλου στα καθήκοντά του ή τη μετακίνησή του. Η αναστολή της αργίας μπορεί να διατάσσεται και για ορισμένο χρόνο και να ανακαλείται οποτεδήποτε, εφόσον επιβάλλεται από το συμφέρον της υπηρεσίας και ιδίως σε περίπτωση υποτροπής, που οφείλεται στην τέλεση οποιουδήποτε νέου παραπτώματος από τον υπάλληλο.

2. Δυνητική αργία

Σύμφωνα με τις διατάξεις της περ. 2 της υποπαρ. Ζ.3 του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, αν συντρέχουν λόγοι δημόσιου συμφέροντος ή υπηρεσιακοί λόγοι μπορεί να τεθούν σε αργία οι υπάλληλοι κατά των οποίων:

- α) έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα, με την επιφύλαξη των περιπτώσεων για τις οποίες επιβάλλεται αυτοδίκαιη αργία, ή
- β) υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις για άτακτη διαχείριση, οι οποίες στηρίζονται σε έκθεση της προϊσταμένης αρχής ή του αρμόδιου επιθεωρητή.

Αρμόδιο όργανο για την έκδοση της πράξης με την οποία ο υπάλληλος τίθεται σε αργία είναι κατά περίπτωση, ο οικείος Υπουργός ή το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης ή ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης, αν δεν υπάρχει μονομελές όργανο διοίκησης. Η πράξη εκδίδεται μετά από γνωμοδότηση του πειθαρχικού συμβουλίου, το οποίο συνέρχεται αμελλητί.

Προβλέπεται, επίσης, πριν την επιβολή του μέτρου της δυνητικής αργίας, σε κατεπείγουσες περιπτώσεις, η επιβολή του διοικητικού μέτρου της αναστολής άσκησης των καθηκόντων, για λόγους προστασίας του συμφέροντος και του κύρους της υπηρεσίας.

Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι, σε κατεπείγουσες περιπτώσεις και εφόσον διακυβεύεται το συμφέρον της υπηρεσίας, μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο από τον άμεσο πειθαρχικώς προϊστάμενό του το μέτρο της αναστολής άσκησης των καθηκόντων του, ακόμη και πριν επιληφθεί το πειθαρχικό συμβούλιο. Σε περίπτωση παράλειψης του άμεσου πειθαρχικώς προϊσταμένου του υπαλλήλου, το μέτρο της αναστολής άσκησης των καθηκόντων μπορεί να επιβληθεί από κάθε πειθαρχικώς προϊστάμενο του οργάνου αυτού. Η παράλειψη πειθαρχικώς προϊσταμένου να επιβάλει το ως άνω μέτρο ελέγχεται πειθαρχικά.

Κατά τη διάρκεια της αναστολής άσκησης των καθηκόντων του ο υπάλληλος δεν προσέρχεται στην υπηρεσία.

Η αναστολή άσκησης καθηκόντων του υπαλλήλου αίρεται αυτοδικαίως, εάν το πειθαρχικό συμβούλιο δεν επιληφθεί εντός της οριζόμενης προθεσμίας, χωρίς πάντως να κωλύεται να επιληφθεί και μετά την πάροδο αυτής.

Σε περίπτωση που έχει διαταχθεί το μέτρο της αναστολής των καθηκόντων του υπαλλήλου, το πειθαρχικό συμβούλιο συνέρχεται και γνωμοδοτεί το αργότερο μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη λήψη του μέτρου. Μέσα στην ίδια προθεσμία το πειθαρχικό συμβούλιο γνωμοδοτεί και όταν ζητείται η γνώμη του από το όργανο που είναι αρμόδιο για τη θέση του υπαλλήλου σε αργία. Η γνωμοδότηση εκδίδεται σε κάθε περίπτωση μετά από προηγούμενη κλήση του υπαλλήλου σε ακρόαση.

Σε περίπτωση που το πειθαρχικό συμβούλιο δεν γνωμοδοτήσει μέσα στις ανωτέρω προθεσμίες, η απόφαση για τη θέση του υπαλλήλου σε αργία εκδίδεται και χωρίς γνωμοδότηση. Στην περίπτωση αυτή ο υπάλληλος καλείται σε ακρόαση από το αρμόδιο όργανο και οφείλει να υποβάλει εγγράφως τις απόψεις του εντός προθεσμίας πέντε (5) ημερών από την κοινοποίηση της κλήσης.

Η αργία αρχίζει από την κοινοποίηση της σχετικής πράξης. Ο υπάλληλος επανέρχεται στα καθήκοντά του αυτοδίκαια από την έκδοση πειθαρχικής απόφασης, η οποία τον απαλλάσσει από την πειθαρχική ευθύνη ή του επιβάλλει ποινή διαφορετική από την οριστική ή προσωρινή παύση.

Μετά την πάροδο ενός έτους από τη θέση του υπαλλήλου σε αργία και κάθε επόμενο έτος το πειθαρχικό συμβούλιο υποχρεούται να γνωμοδοτεί για τη συνέχιση ή μη της αργίας. Ο υπάλληλος επανέρχεται στα καθήκοντά του από την κοινοποίηση σχετικής απόφασης του οργάνου που τον έθεσε σε αργία, η

οποία εκδίδεται εφόσον έχουν εκλείψει οι λόγοι της θέσης σε δυνητική αργία. Η απόφαση αυτή μπορεί να εκδίδεται από το αρμόδιο όργανο οποτεδήποτε, ακόμη και χωρίς προηγούμενη γνώμη του πειθαρχικού συμβουλίου.

Το όργανο που είναι αρμόδιο για τη θέση υπαλλήλου σε δυνητική αργία μπορεί, εφόσον κρίνει ότι το μέτρο της αργίας δεν είναι απαραίτητο να επιβληθεί ή έχουν εκλείψει οι λόγοι για τους οποίους επιβλήθηκε, να διατάσσει για λόγους σχετικούς με το συμφέρον της υπηρεσίας τη μετακίνηση του υπαλλήλου.

Τέλος, επισημαίνεται ότι εξακολουθεί και παραμένει σε ισχύ η διάταξη του άρθρου 114 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων, κατά την οποία η πειθαρχική δίωξη είναι ανεξάρτητη της ποινικής και χωρεί αυτοτελώς. Κατά συνέπεια, τα αρμόδια όργανα οφείλουν να κινούν και να ολοκληρώνουν την πειθαρχική διαδικασία ανεξάρτητα από την εξέλιξη της αντίστοιχης ποινικής.

Δ. Κατάργηση θέσεων ΙΔΑΧ

Σύμφωνα με την υποπαράγραφο Ζ.4. του άρθρου πρώτου του παρόντος Ν. 4093/2012 καταργούνται αυτοδικαίως από τη δημοσίευσή του οι οργανικές, προσωρινές και προσωποπαγείς θέσεις των υπαλλήλων, οι οποίοι υπηρετούν σε υπηρεσίες, κεντρικές και περιφερειακές, του Δημοσίου, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού και των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στο δημόσιο τομέα, όπως αναλυτικά αναφέρονται στην υποπαράγραφο Ζ.1.1: με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, πλήρους και μερικής απασχόλησης, ανήκουν στην κατηγορία ΔΕ (δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης), αποκλειστικά των ειδικοτήτων Διοικητικού, Διοικητικού – Λογιστικού, Διοικητικού – Οικονομικού, Διοικητικών Γραμματέων και (οι οποίοι) δεν έχουν προσληφθεί:

1. Με διαγωνισμό ή με διαδικασία επιλογής σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια υπό τον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως είναι οι διαδικασίες επιλογής ΑΣΕΠ.
2. Με άλλες ειδικές διαδικασίες επιλογής που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας, όπως π.χ. δημόσια ανακοίνωση - προκήρυξη θέσεων με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια.

3. Με ειδικές διατάξεις, όπως π.χ. με το Ν. 1648/1986, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 2643/1998, για την προστασία ευπαθών κοινωνικών ομάδων (π.χ. πολύτεκνες οικογένειες, αποκατάσταση αναπήρων πολέμου, προστασία ατόμων με αναπηρία), Ν. 3624/2007 για το διορισμό συγγενούς θανόντος εξαιτίας των καταστροφικών πυρκαγιών του έτους 2007, Ν. 3448/2006 για το διορισμό συγγενών θανόντων εν υπηρεσία, Ν. 2725/1999, όπως ισχύει, για το διορισμό διακριθέντων αθλητών κλπ.

Σημειώνεται ότι, προσωπικό του οποίου μεταβλήθηκε η εργασιακή σχέση σε σχέση εργασίας αορίστου χρόνου επειδή διαπιστώθηκε ότι κάλυπτε πάγιες και διαρκείς ανάγκες (π.χ. Ν. 2190/1994, Ν. 2839/2000, Π.Δ. 164/2004), καταλαμβάνεται από τις διατάξεις του ως άνω νόμου.

Είναι αυτονόητο ότι σε καμία περίπτωση με τις ως άνω διατάξεις δεν αμφισβητείται η συνταγματικότητα των οικείων νομοθετικών ρυθμίσεων ή η νομιμότητα των προσλήψεων αυτών, ούτε θίγεται κατά οποιοδήποτε τρόπο το νομικό τους καθεστώς.

Διευκρινίζεται ότι η εν λόγω ρύθμιση δεν καταλαμβάνει:

- τους μονίμους υπαλλήλους, ανεξαρτήτως κατηγορίας, κλάδου και ειδικότητας,
- τους υπαλλήλους ΙΔΑΧ οι οποίοι ανήκουν στις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΥΕ και
- τους υπαλλήλους ΙΔΑΧ, κατηγορίας ΔΕ, με ειδικότητες οι οποίες δεν περιλαμβάνονται στις περιοριστικά αναφερόμενες στην ως άνω διάταξη.

Για την εφαρμογή της διάταξης αυτής και προκειμένου να αποφευχθούν προβλήματα δυσλειτουργίας στις υπηρεσίες, απαιτείται - πέραν της συνδρομής των στοιχείων που μνημονεύονται πιο πάνω - ο αριθμός των υπαλλήλων που καταρχήν καταλαμβάνονται από τη ρύθμιση:

- α) να είναι τουλάχιστον δέκα (10) ανά υπηρεσία ή φορέα, ή μεγαλύτερος,
- β) να μην ξεπερνά το 25% του συνολικού αριθμού των τακτικών υπαλλήλων των ως άνω κλάδων και ειδικοτήτων της υπηρεσίας ή του φορέα.

Για τον υπολογισμό του ως άνω ποσοστού του 25% στο συνολικό αριθμό των τακτικών υπαλλήλων της υπηρεσίας ή του φορέα (μέγεθος αναφοράς), προσμετρώνται οι μόνιμοι πολιτικοί υπάλληλοι και οι

υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, των ως άνω κλάδων και ειδικοτήτων, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικής βαθμίδας.

γ) να μην ξεπερνά το 10% του συνόλου του τακτικού προσωπικού που υπηρετεί στην οικεία υπηρεσία ή φορέα.

Για τον υπολογισμό του ως άνω ποσοστού του 10%, στο συνολικό αριθμό του τακτικού προσωπικού της υπηρεσίας ή του φορέα (μέγεθος αναφοράς), προσμετρώνται οι μόνιμοι πολιτικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικής βαθμίδας, κλάδου και ειδικότητας.

Επισημαίνεται ότι, για την εφαρμογή της διάταξης, απαιτείται οι πιο πάνω τρεις προϋποθέσεις να συντρέχουν σωρευτικά.

Σημειώνεται, επίσης, ότι για τον υπολογισμό των ανωτέρω περιπτώσεων της παρούσας εγκυκλίου α), β) και γ), οι αποσπασμένοι υπάλληλοι θα προσμετρηθούν στο προσωπικό των υπηρεσιών υποδοχής στις οποίες έχουν αποσπαστεί και όχι στο προσωπικό των υπηρεσιών από τις οποίες προέρχονται.

- Από την εφαρμογή της διάταξης αυτής εξαιρούνται: 1. οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης και φροντίδας, 2. ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) 3. τα νοσοκομεία, 4. η Γενική Γραμματεία Πολιτισμού του Υπουργείου Παιδείας & Θρησκευμάτων, Πολιτισμού & Αθλητισμού, στην οποία και υπάγονται τα Μουσεία της χώρας. Τα Μουσεία που είναι αυτοτελή νομικά πρόσωπα, δεν εξαιρούνται από την εφαρμογή της διάταξης αυτής.
- Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 33 και 34 του Ν. 4024/11, η παρούσα ρύθμιση δεν εφαρμόζεται, (μολονότι πληρούνται οι πιο πάνω προϋποθέσεις εφαρμογής), στους υπαλλήλους ΙΔΑΧ, οι οποίοι υπάγονται στις παρακάτω, εξαιρέσεις:
 - ο εργαζόμενος του οποίου ο σύζυγος ή η σύζυγος έχει ενταχθεί και εξακολουθεί να τελεί σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα ή σε εργασιακή εφεδρεία, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 33 και 34 του Ν. 4024/11,
 - εργαζόμενος του οποίου ο σύζυγος ή η σύζυγος ή τέκνο το οποίο τον βαρύνει φορολογικά σύμφωνα με το άρθρο 7 του Κ.Φ.Ε. (Ν. 2238/1994, Α151) και συνοικεί με αυτόν, έχει αναπηρία σε ποσοστό

τουλάχιστον 67%. Για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης το ετήσιο φορολογούμενο και απαλλασσόμενο εισόδημα του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 2 του άρθρου 7 του Κ.Φ.Ε. ορίζεται στις δώδεκα χιλιάδες (12.000) ευρώ.

- εργαζόμενος που είναι ανάπηρος σε ποσοστό τουλάχιστον 67% ή πολύτεκνος κατά την έννοια των παραγράφων 1 έως 3 του άρθρου πρώτου του Ν. 1910/1944 (Α` 229), εφόσον τα τέκνα, που ορίζονται στις προαναφερόμενες διατάξεις του Ν. 1910/1944, τον βαρύνουν φορολογικά, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Κ.Φ.Ε.,
- εργαζόμενος που είναι προστάτης μονογονεϊκής οικογένειας με τέκνο που συνοικεί με αυτόν και τον βαρύνει φορολογικά σύμφωνα με το άρθρο 7 του Κ.Φ.Ε.

Διευκρινίζεται, τέλος, ότι για την εφαρμογή των ανωτέρω:

- Ως υπηρεσία ή φορέας νοείται κάθε διοικητική δομή η οποία διαθέτει διοικητική αυτοτέλεια. Σημειώνεται ότι σε περιπτώσεις Υπουργείων με περισσότερες από μία Διευθύνσεις Διοικητικού – Προσωπικού, ως υπηρεσία – φορέας νοείται το σύνολο των οργανικών μονάδων που εξυπηρετούνται από τη συγκεκριμένη Διεύθυνση Διοικητικού – Προσωπικού.
- Ως ημερομηνία πρόσληψης για το μεταφερόμενο – μετατασσόμενο προσωπικό λογίζεται η ημερομηνία εισόδου στο δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα, ή οποιοδήποτε άλλο φορέα, υπό την προϋπόθεση ότι ο χρόνος που διανύθηκε στις υπηρεσίες προέλευσης του μεταφερομένου – μετατασσομένου προσωπικού έχει ληφθεί υπόψη για τη βαθμολογική και μισθολογική του εξέλιξη με την ιδιότητα του υπαλλήλου ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.
- Για τα Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο δημόσιο, όπως αναφέρονται στην υποπαραγράφο Ζ 1.1.β, τα οποία δεν ακολουθούν την ως άνω κατηγοριοποίηση ειδικοτήτων, στο πεδίο εφαρμογής της διάταξης εμπίπτουν όλες εκείνες οι ειδικότητες που αντιστοιχίζονται με τις ειδικότητες Διοικητικού, Διοικητικού – Λογιστικού, Διοικητικού – Οικονομικού, Διοικητικών Γραμματέων.

- Τέλος, επισημαίνεται ότι η διαθεσιμότητα επέρχεται εκ του νόμου. Συνεπώς, οι διαπιστωτικές πράξεις που θα εκδοθούν ανατρέχουν στην έναρξη ισχύος του νόμου (η επομένη της δημοσίευσης του νόμου στο ΦΕΚ).
- Περιορισμοί προσλήψεων στο δημόσιο τομέα-περιορισμός θέσεων μετακλητών υπαλλήλων-διάρκεια ισχύος πινάκων ΑΣΕΠ.

Στο πλαίσιο του εξορθολογισμού της Δημόσιας Διοίκησης και της αποτελεσματικότερης παρακολούθησης της διαδικασίας μείωσης του αριθμού του υπηρετούντος προσωπικού, θεσπίστηκαν τα ακόλουθα:

- 1) Τροποποιήθηκε το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 11 του Ν. 3833/2010, όπως ισχύει, προκειμένου να επεκταθεί η χρονική ισχύς του λόγου μία πρόσληψη για κάθε πέντε αποχωρήσεις μέχρι 31-12-2016.
- 2) Τροποποιήθηκε το πρώτο εδάφιο της παρ. 3 του άρθρου 37 του Ν. 3986/2011 και προσδιορίστηκε ότι ο αριθμός εγκρίσεων προσωπικού ορισμένου χρόνου και συμβάσεων μίσθωσης έργου για τα έτη 2013 και 2014 μειώνεται κατά 20% σε σχέση με τις αντίστοιχες του προηγούμενου έτους ενώ για τα έτη 2015 και 2016 κατά 10% σε σχέση με το προηγούμενο έτος.
- 3) Ο συνολικός κατά υπηρεσία και κατηγορία μετακλητών υπαλλήλων περιορισμός στον αριθμό των θέσεων μετακλητών υπαλλήλων που έχουν συσταθεί έως σήμερα σε Υπηρεσίες που καταλαμβάνονται από το Π.Δ. 63/2005 καθώς και στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, ανέρχεται σε 20%.
- 4) Τροποποιήθηκε η παρ. 11 του άρθρου 17 του Ν. 2190/1994, όπως ισχύει, προκειμένου η ισχύς των πινάκων διοριστέων που εκδίδονται εφεξής να περιορίζεται στα τρία έτη από τη δημοσίευση τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Κατ'αυτόν τον τρόπο διασφαλίζεται όχι μόνον η επικαιροποίηση των αναγκών των Υπηρεσιών σε στελεχιακό δυναμικό αλλά και η διαρκής προσαρμογή φορέων και υποψηφίων στις δυναμικά μεταβαλλόμενες συνθήκες.

II.2 Ν. 4172/23 Άρθρο 90 Διαθεσιμότητα και εξαιρέσεις υπό όρους

1. Επιτρέπεται να καταργούνται θέσεις ανά κατηγορία, κλάδο ή και ειδικότητα σε υπουργεία, αυτοτελείς δημόσιες υπηρεσίες, αποκεντρωμένες διοικήσεις, οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και λοιπά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του οικείου Υπουργού, σε εκτέλεση σχετικών αποφάσεων του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης, μετά από τεκμηρίωση που στηρίζεται σε εκθέσεις αξιολόγησης δομών και σχέδια στελέχωσης. Επιτρέπεται να συνιστώνται θέσεις ανά κατηγορία, κλάδο ή και ειδικότητα στους παραπάνω φορείς σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του προηγούμενου εδαφίου με απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του οικείου Υπουργού.
2. Εάν καταργηθούν ορισμένες θέσεις του ίδιου κλάδου ή και ειδικότητας, η επιλογή του προσωπικού που τίθεται σε διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης σύμφωνα με την υποπαράγραφο Ζ.2 της παρ. Ζ΄ του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, κατά τα ανωτέρω διενεργείται με βάση την αποτίμηση των προσόντων όλων των υπαλλήλων του κλάδου ή και της ειδικότητας που ανήκουν οι υπό κατάργηση θέσεις του φορέα, εφόσον υπηρετούν σε υπηρεσίες ή μονάδες που αξιολογήθηκαν σύμφωνα με την παράγραφο 1 του παρόντος.
- A.** Η αποτίμηση προσόντων του υπαλλήλου στηρίζεται σε επί μέρους κριτήρια που αφορούν τη βασική και επαγγελματική του εκπαίδευση, την εν γένει εργασιακή και διοικητική του εμπειρία, τα ειδικά καθήκοντα όπως των υπηρετούντων με οποιαδήποτε σχέση σε Διεθνείς Οργανισμούς και την εργασιακή του φυσιογνωμία, όπως (δεξιότητες ή επιδόσεις, ηθικές αμοιβές, πειθαρχικές ποινές, τις μακρόχρονες ή συστηματικά επαναλαμβανόμενες αναρρωτικές άδειες ή αδικαιολόγητες απουσίες) και τον τρόπο εισαγωγής στους φορείς της παραγράφου 1 και ιδίως αν πρόκειται για διαδικασία γραπτού διαγωνισμού του ΑΣΕΠ ή για διαδικασία πλήρωσης θέσεων με σειρά προτεραιότητας η οποία διενεργείται εξ ολοκλήρου από το ΑΣΕΠ ή για διαδικασία που εποπτεύει το ΑΣΕΠ, καθώς και για Διαγωνισμό Εισαγωγής στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Σε περίπτωση ισοβαθμίας, λαμβάνεται υπόψη η οικογενειακή του κατάσταση συμπεριλαμβανομένου και του

αριθμού των τέκνων κατά τα οριζόμενα στην περίπτωση **Ε**. Όσοι επιθυμούν να αποχωρήσουν τίθενται κατά προτεραιότητα σε διαθεσιμότητα χωρίς αποτίμηση των προσόντων.

- Β.** Η αποτίμηση των προσόντων γίνεται βάσει βαθμολογικής κλίμακας και αντικειμενικής μοριοδότησης, όπως καθορίζεται από την περίπτωση **Ε** και η επιλογή των υπαλλήλων με τα λιγότερα προσόντα που τίθενται σε διαθεσιμότητα προκύπτει κατά φθίνουσα σειρά από το βαθμολογικό πίνακα.
- Γ.** Για την αποτίμηση των προσόντων του υπαλλήλου και την κατάρτιση βαθμολογικών πινάκων κατά κατηγορία, κλάδο ή και ειδικότητα συνιστώνται από τον οικείο κατά περίπτωση Υπουργό Τριμελή Ειδικά Υπηρεσιακά Συμβούλια στα Υπουργεία, τη Γενική Γραμματεία της Κυβέρνησης, τη Γενική Γραμματεία του Πρωθυπουργού, τη Γενική Γραμματεία Συντονισμού και τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις. Με απόφαση του οικείου Υπουργού μπορεί να συνιστάται ένα κοινό Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο για ομάδα Ν.Π.Δ.Δ. ανάλογα με τις ανάγκες. Τα Τριμελή Ειδικά Υπηρεσιακά Συμβούλια συγκροτούνται από ένα μέλος του Α.Σ.Ε.Π. ως πρόεδρο, τον προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης ή της Διεύθυνσης Διοικητικού/Προσωπικού του φορέα στον οποίο συνιστώνται, ως εισηγητή και έναν προϊστάμενο άλλης Γενικής Διεύθυνσης ή Διεύθυνσης του ίδιου φορέα, με τους αναπληρωτές τους. Τα Τριμελή Ειδικά Υπηρεσιακά Συμβούλια που συγκροτούνται στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις είναι αρμόδια και για τους μόνιμους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ βαθμού και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου αυτών. Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών μπορεί να συγκροτείται για έναν ή περισσότερους Ο.Τ.Α. διακριτό τριμέλες Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο ανάλογα με τις ανάγκες με την ως άνω σύνθεση. Σε περίπτωση που συγκροτείται Τριμελές Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο για περισσότερα Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. οι προϊστάμενοι της Γενικής Διεύθυνσης ή της Διεύθυνσης Διοικητικού/Προσωπικού προέρχονται από το μεγαλύτερο σε αριθμό προσωπικού Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. που υπάγεται σε αυτά. Εάν δεν είναι δυνατή η συγκρότηση Τριμελούς Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου στο φορέα, λόγω έλλειψης Διεύθυνσης Διοικητικού/Προσωπικού ή άλλης

Διεύθυνσης, η αποτίμηση των προσόντων διενεργείται από το Τριμελές Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο του εποπτεύοντος φορέα.

Δ. Κατ' εξαίρεση της παραγράφου 2 δεν τίθεται σε διαθεσιμότητα:

αα) υπάλληλος που είναι ανάπηρος σε ποσοστό τουλάχιστον 67% ή πολύτεκνος κατά την έννοια των παραγράφων 1 έως 3 του άρθρου πρώτου του Ν. 1910/1944 (Α' 229), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 6 του Ν. 3454/2006 (Α' 75), εφόσον τα τέκνα, που ορίζονται στις προαναφερόμενες διατάξεις του Ν. 1910/1944, συνοικούν με αυτόν και ανήκουν στην κατηγορία των εξαρτώμενων μελών σύμφωνα με τον Κ.Φ.Ε., όπως ισχύει,

ββ) υπάλληλος του οποίου ο σύζυγος ή η σύζυγος ή τέκνο που ανήκει στην κατηγορία των εξαρτώμενων μελών σύμφωνα με τον Κ.Φ.Ε. και έχει ετήσια εισοδήματα χαμηλότερα των 12.000 ευρώ και συνοικεί με αυτόν, έχει αναπηρία σε ποσοστό τουλάχιστον 67%,

γγ) υπάλληλος ο οποίος, δυνάμει νόμου ή δικαστικής απόφασης, ασκεί κατ' αποκλειστικότητα τη γονική μέριμνα τέκνου, που συνοικεί με αυτόν και ανήκει στην κατηγορία των εξαρτώμενων μελών σύμφωνα με τον Κ.Φ.Ε., όπως ισχύει και έχει ετήσια εισοδήματα χαμηλότερα των 12.000 ευρώ,

δδ) υπάλληλος του οποίου ο σύζυγος ή η σύζυγος τίθεται σε διαθεσιμότητα δυνάμει του παρόντος νόμου,

εε) υπάλληλος ο οποίος έχει ορισθεί δικαστικός συμπαραστάτης δυνάμει δικαστικής απόφασης και συνοικεί με τον συμπαραστατούμενο ο οποίος έχει ετήσια εισοδήματα χαμηλότερα των 12.000 ευρώ.

Ε. Η διαδικασία αποτίμησης των προσόντων, τα αναγκαία δικαιολογητικά, ο αριθμός των μορίων που αντιστοιχούν στα επιμέρους κριτήρια μεταξύ των οποίων λαμβάνεται υπόψη και ο τρόπος εισαγωγής στους φορείς της παραγράφου 1, τα λοιπά ειδικότερα θέματα της αποτίμησης των προσόντων και τα ζητήματα λειτουργίας των Τριμελών Ειδικών Υπηρεσιακών Συμβουλίων καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

ΣΤ. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του κατά περίπτωση αρμόδιου

Υπουργού μπορεί να ορίζονται πρόσθετα ειδικά κριτήρια ή να διαφοροποιείται η μοριοδότηση των γενικών κριτηρίων ανάλογα με το είδος της δραστηριότητας του οικείου φορέα.

3. Η παρ. 2 του άρθρου 101 του Ν. 3528/2007 αντικαθίσταται ως εξής:
«2. Η διαθεσιμότητα διαρκεί οκτώ (8) μήνες μετά την πάροδο των οποίων ο υπάλληλος απολύεται.»
4. Η παρ. 2 του άρθρου 105 του Ν. 3584/2007 αντικαθίσταται ως εξής:
«2. Η διαθεσιμότητα διαρκεί οκτώ (8) μήνες μετά την πάροδο των οποίων ο υπάλληλος απολύεται.»
5. Η περίπτωση 2 της υποπαραγράφου Ζ2 της παρ. Ζ' του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 αντικαθίσταται ως εξής:
«2. Η διαθεσιμότητα της προηγούμενης περίπτωσης διαρκεί οκτώ (8) μήνες και στον υπάλληλο καταβάλλονται τα τρία τέταρτα των αποδοχών του, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Μέχρι την κατά οποιοδήποτε τρόπο λήξη της διαθεσιμότητας εξακολουθούν να καταβάλλονται από το φορέα προέλευσης οι ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη και ασφαλισμένου που αναλογούν για κύρια σύνταξη, επικουρική ασφάλιση, πρόνοια και υγειονομική περίθαλψη. Οι εισφορές αυτές, μετά τη θέση σε διαθεσιμότητα, υπολογίζονται στο ύψος των μειωμένων κατά 25% των αποδοχών του υπαλλήλου που τέθηκε σε διαθεσιμότητα.»
6. Οι διατάξεις των παραγράφων 3, 4 και 5 έχουν εφαρμογή για τους τιθέμενους σε διαθεσιμότητα μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΛΗΡΕΣΤΕΡΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Για την πληρέστερη πληροφόρηση σχετικά με το περιεχόμενο των ρυθμίσεων του Νόμου του ΥΔΜΗΔ για την Κινητικότητα δημοσίων υπαλλήλων, παρουσιάζονται παρακάτω σαφείς απαντήσεις στα πιο συχνά ερωτήματα που τίθενται.

Οι διευκρινίσεις αφορούν

1. Την άμεση ένταξη στο Πρόγραμμα Κινητικότητας ενός περιορισμένου αριθμού υπαλλήλων συγκεκριμένων ειδικοτήτων με σκοπό τη μετακίνησή τους σε υπηρεσίες όπου υπάρχουν επείγουσες ανάγκες σε προσωπικό για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών.
2. Την ενίσχυση και αυστηρή εφαρμογή του νομικού πλαισίου όσον αφορά τους υπαλλήλους που διώκονται για πολύ σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και ποινικά αδικήματα, προκειμένου να απομακρυνθούν άμεσα από τις υπηρεσίες τους και να προστατευθεί το κύρος του Δημοσίου.

A. Πρόγραμμα Κινητικότητας

1. Τι είναι το πρόγραμμα Κινητικότητας

Το Πρόγραμμα Κινητικότητας επιχειρεί να αντιμετωπίσει κατά πρώτο λόγο άμεσα και διαπιστωμένα κενά σε ολόκληρο το φάσμα του Δημοσίου που προκαλούνται από την ανορθολογική κατανομή του προσωπικού, την αθρόα συνταξιοδότηση των υπαλλήλων που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια, σε συνδυασμό με τους περιορισμούς στις προσλήψεις που έχουν εφαρμοστεί (1 πρόσληψη για κάθε 5 αποχωρήσεις) αλλά και το πάγωμα προσλήψεων σε ορισμένες υπηρεσίες. Τα κενά θα καλυφθούν αξιοποιώντας ανθρώπινο δυναμικό που απασχολείται σε υπερστελεχωμένες υπηρεσίες.

Το Πρόγραμμα Κινητικότητας θα συμβάλει να συμπληρωθούν κενές θέσεις απαραίτητες για την εύρυθμη λειτουργία της διοίκησης και την καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη.

2. Πού θα μεταφερθούν οι υπάλληλοι που τίθενται σε διαθεσιμότητα;

Οι υπάλληλοι των οποίων οι οργανικές θέσεις καταργούνται και τίθενται σε καθεστώς διαθεσιμότητας, μπορούν να μεταφερθούν (ή να τοποθετηθούν προσωρινά) κατά προτεραιότητα σε υπηρεσίες όπου υπάρχουν διαπιστωμένες ανάγκες σε προσωπικό. Ιδίως εκεί όπου η υποστελέχωση δημιουργεί έντονα προβλήματα και καθυστερήσεις στην εξυπηρέτηση του πολίτη, όπως για παράδειγμα στα νοσοκομεία, στα ΚΕΠ, στις διευθύνσεις συντάξεων στο δημόσιο και στα ασφαλιστικά ταμεία κλπ. Επιπλέον, σε υπηρεσίες όπου προβλέπεται πάγωμα προσλήψεων, με συνέπεια τα κενά σε διοικητικούς υπαλλήλους να μπορούν πλέον να καλυφθούν μόνο με μετακινήσεις (όπως στην παιδεία ή στους Ο.Τ.Α).

3. Πώς θα μετακινηθούν οι υπάλληλοι εκεί όπου οι κενές οργανικές θέσεις έχουν καταργηθεί;

Με τη μετάταξη προβλέπεται η σύσταση θέσης όπου δεν υπάρχει κενή οργανική θέση αλλά υπάρχει πραγματική ανάγκη. Η μετακίνηση υπαλλήλου για την κάλυψη πραγματικών και διαπιστωμένων αναγκών γίνεται ανεξάρτητα από το αν υπάρχει οργανική θέση, δεδομένου ότι το προβλέπει ο ίδιος ο νόμος.

4. Γιατί επιλέχθηκαν οι υπάλληλοι που προσελήφθησαν χωρίς διαγωνιστική διαδικασία;

Επιλέχθηκαν μόνο όσοι προσελήφθησαν χωρίς διαγωνισμό υπό τον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής ή άλλη διαδικασία επιλογής που περιβάλλεται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας, επειδή οι υπάλληλοι αυτοί τοποθετήθηκαν στις θέσεις τους χωρίς κριτήρια ορθολογικής κατανομής με βάση την συστηματική ιεράρχηση των αναγκών των υπηρεσιών. Προέκυψαν έτσι υπερστελεχωμένες υπηρεσίες, τη στιγμή που υπάρχουν υπηρεσίες με άμεσες και επείγουσες ανάγκες σε προσωπικό. Σε αυτές θα μετακινηθούν οι εν λόγω υπάλληλοι.

5. Η ένταξή τους στο Πρόγραμμα Κινητικότητας σημαίνει ότι αμφισβητείται η νομιμότητα της πρόσληψής τους στο Δημόσιο;

Σε καμία περίπτωση δεν αμφισβητείται η νομιμότητα των προσλήψεων αυτών. Κανένας από τους εν λόγω υπαλλήλους δεν στοχοποιείται.

6. Ποιους αφορά η διαθεσιμότητα;

Αφορά μόνο υπαλλήλους ΙΔΑΧ, δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, διοικητικού. Δηλαδή αφορά:

- i. αποκλειστικά υπαλλήλους που υπηρετούν με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου σε υπηρεσίες κεντρικές και περιφερειακές, του Δημοσίου, των ανεξάρτητων αρχών, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και των ΝΠΙΔ που ανήκουν στον δημόσιο τομέα. Δηλαδή δεν αφορά μόνιμο προσωπικό,
- ii. αποκλειστικά υπαλλήλους Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Δηλαδή δεν αφορά υπαλλήλους υποχρεωτικής, ανώτατης τεχνολογικής και ανώτατης πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (Υ.Ε., Τ.Ε. και Π.Ε),
- iii. αποκλειστικά υπαλλήλους των ειδικοτήτων Διοικητικού, Διοικητικού – Λογιστικού, Διοικητικού – Οικονομικού και Διοικητικών Γραμματέων. Δηλαδή δεν αφορά υπαλλήλους καμίας άλλης ειδικότητας.

7. Γιατί επιλέχθηκαν αυτές οι κατηγορίες;

Όπως προκύπτει από τα διαθέσιμα στοιχεία, στις εν λόγω ειδικότητες παρατηρείται ιδιαίτερη συγκέντρωση υπαλλήλων σε συγκεκριμένες υπηρεσίες, ενώ υπάρχουν ιδιαίτερες ελλείψεις σε άλλες, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται μεγάλες καθυστερήσεις που ταλαιπωρούν τον πολίτη. Επίσης, πρόκειται για μια κατηγορία όπου η μετακίνηση είναι ευκολότερη δεδομένου ότι οι ανάγκες είναι πολλές.

8. Η ρύθμιση αφορά όλους τους προαναφερόμενους υπαλλήλους με συνέπεια να εντάσσονται στο καθεστώς της διαθεσιμότητας και στο Πρόγραμμα Κινητικότητας;

Όχι. Ο αριθμός των υπαλλήλων των οποίων οι θέσεις καταργούνται και εξ αυτού του λόγου εντάσσονται στο καθεστώς διαθεσιμότητας και στο πρόγραμμα των μετακινήσεων είναι πράγματι περιορισμένος, καθώς έχουν τεθεί τρεις επιπλέον περιορισμοί. Οι θέσεις αυτές καταργούνται μόνον εφόσον:

- i. ο αριθμός των υπαλλήλων που εμπίπτουν στη ρύθμιση είναι μεγαλύτερος των δέκα (10) ανά υπηρεσία ή φορέα, ώστε να μην επηρεαστούν οι μικρές σε μέγεθος υπηρεσίες και να μην υπάρξουν δυσλειτουργίες,

- ii. οι υπάλληλοι αυτοί ανέρχονται σε ποσοστό μικρότερο του 25% του συνολικού αριθμού των υπηρετούντων διοικητικών υπαλλήλων (μονίμων και ΙΔΑΧ) των ως άνω κλάδων και ειδικοτήτων (δηλαδή των διοικητικών), ανεξαρτήτως εκπαιδευτικής βαθμίδας. Αν υπερβαίνουν το 25%, οι υπηρεσίες εξαιρούνται,
- iii. οι υπάλληλοι αυτοί είναι λιγότεροι από το 10% του συνόλου του τακτικού προσωπικού που υπηρετεί στην υπηρεσία ανεξαρτήτως εκπαιδευτικής βαθμίδας, κλάδου και ειδικότητας, ώστε να μην προκύψουν προβλήματα.

Οι περιορισμοί αυτοί απαιτείται να συντρέχουν σωρευτικά.

9. Αυτό αφορά όλες τις υπηρεσίες;

Όχι. Λαμβάνεται πρόνοια να εξαιρεθούν από την εφαρμογή αυτής της διάταξης ευαίσθητες υπηρεσίες όπως οι φορείς κοινωνικής ασφάλισης και φροντίδας, ο ΟΑΕΔ, τα νοσοκομεία καθώς και αρχαιολογικοί χώροι και μουσεία (δηλαδή οι υπάλληλοι που υπηρετούν στη ΓΓ Πολιτισμού του Υπουργείου Παιδείας).

10. Ποιες «ευαίσθητες» ομάδες υπαλλήλων εξαιρούνται εξ αρχής από τη ρύθμιση;

Ακόμη και αν πληρούν τις παραπάνω προϋποθέσεις υπαγωγής στο Πρόγραμμα Κινητικότητας, εξαιρούνται οι υπάλληλοι των ανωτέρω κατηγοριών εφόσον:

- i. ο σύζυγος ή η σύζυγός τους έχει ενταχθεί και εξακολουθεί να τελεί σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα ή εργασιακή εφεδρεία,
- ii. ο σύζυγος, η σύζυγος ή τέκνο τους που τους βαρύνει φορολογικά και ζει μαζί τους έχει αναπηρία σε ποσοστό τουλάχιστον 67%,
- iii. έχουν προσληφθεί με διαδικασίες που αφορούν ΑΜΕΑ,
- iv. είναι πολύτεκνοι, εφόσον τα τέκνα τους βαρύνουν φορολογικά,
- v. είναι προστάτες μονογονεϊκής οικογένειας με τέκνο που συνοικεί και τους βαρύνει φορολογικά.

11 Από πότε ξεκινούν να ισχύουν οι ρυθμίσεις;

Οι ρυθμίσεις ξεκινούν να ισχύουν από την ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου. Συνεπώς, από την επομένη ημέρα της δημοσίευσης, οι υπάλληλοι αυτοί είναι σε καθεστώς διαθεσιμότητας.

12. Για τους υπαλλήλους που μετατάσσονται/μεταφέρονται σε άλλη θέση, εξακολουθεί να ισχύει το καθεστώς διαθεσιμότητας;

Προφανώς όχι. Άπαξ και μεταφερθεί ο υπάλληλος σε άλλη θέση, αίρεται αυτομάτως το καθεστώς διαθεσιμότητας. Ταυτόχρονα, επανέρχεται στο 100% του μισθού του. Γι' αυτό και είναι κρίσιμο να εφαρμοστεί το ταχύτερο δυνατό η διαδικασία μετακίνησης.

13. Τι συμβαίνει εάν οι υπηρεσίες καθυστερήσουν να αποστείλουν τα στοιχεία των υπαλλήλων που εντάσσονται στο Πρόγραμμα Κινητικότητας;

Αν οι υπηρεσίες καθυστερήσουν να στείλουν τα στοιχεία, δεν «εξαιρούν» τους υπαλλήλους, καθώς με τη δημοσίευση του νόμου έχουν ήδη τεθεί αυτοδίκαια στο καθεστώς της διαθεσιμότητας. Τα στοιχεία μπορούν να αντληθούν από τη βάση δεδομένων της απογραφής. Επιπλέον, καθώς προβλέπονται αυστηρές προθεσμίες για την υλοποίηση αυτής της διαδικασίας, τα αρμόδια όργανα και υπηρεσίες της διοίκησης που δεν τις τηρήσουν ενδέχεται να αντιμετωπίσουν πειθαρχικές ποινές. Οι προθεσμίες αποσκοπούν στη γρήγορη μετακίνηση των υπαλλήλων. Η καθυστέρηση συνεπάγεται μόνο μεγαλύτερη παραμονή στο καθεστώς της διαθεσιμότητας.

14. Πώς διασφαλίζεται ότι η μετακίνηση των υπαλλήλων θα ολοκληρωθεί χωρίς καθυστερήσεις;

Προκειμένου να ολοκληρωθεί το συντομότερο η μετακίνηση των υπαλλήλων στις νέες τους θέσεις, απαιτείται οι υπηρεσίες να ανταποκριθούν τάχιστα αποστέλλοντας τα στοιχεία που τους έχουν ζητηθεί. Ταυτόχρονα, το ΥΔΜΗΔ έχει ήδη απευθυνθεί σε όλα τα υπουργεία προκειμένου να καταθέσουν άμεσα αιτιολογημένα αιτήματα ως προς τις ανάγκες των υπηρεσιών και φορέων τους σε προσωπικό.

15. Η κατάργηση θέσεων που υλοποιείται σήμερα, πρόκειται να επαναληφθεί εντός του 2013;

Όχι. Η κατάργηση θέσεων στη συγκεκριμένη περίπτωση υλοποιείται άπαξ, βάσει του παρόντος νόμου.

16. Η διαδικασία μετακίνησης υπαλλήλων σε άλλες θέσεις ενέχει τον κίνδυνο ιδιαίτερης μεταχείρισης υπαλλήλων;

Όχι, διότι το μέτρο έχει γενικό και αντικειμενικό χαρακτήρα και οι διαδικασίες θα γίνουν τάχιστα, με προκαθορισμένα κριτήρια σύμφωνα με τις ανάγκες των υπηρεσιών και τα προσόντα των υπαλλήλων, μακριά από ρουσφετολογικές πιέσεις. Την αντικειμενικότητα της διαδικασίας διασφαλίζει η κρίση για τις μετακινήσεις των υπαλλήλων από το Τριμελές Συμβούλιο (του άρ. 5 παρ. 3 Ν. 4024/2011) αποτελείται από τον αντιπρόεδρο του ΑΣΕΠ, από έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Οικονομικών.

17. Το Πρόγραμμα Κινητικότητας αποτελεί έναν νέο θεσμό στο δημόσιο;

Όχι. Η αναγκαία, αποτελεσματική κινητικότητα των υπαλλήλων στο δημόσιο εξασφαλίζεται με την ενίσχυση και διεύρυνση θεσμών που υπάρχουν ήδη στο υπαλληλικό μας δίκαιο. Με τις νέες ρυθμίσεις, διευρύνονται οι θεσμοί της εθελούσιας ή υποχρεωτικής μετάταξης και της μεταφοράς, ενώ ενεργοποιείται ο θεσμός της προσωρινής μετακίνησης υπαλλήλων. Η τομή είναι ότι ο δημόσιος υπάλληλος δεν παραμένει οπωσδήποτε αμετακίνητος στη θέση που αρχικά διορίστηκε, αλλά κατευθύνεται ανάλογα με τις ανάγκες της υπηρεσίας και των πολιτών.

B. Θέση σε αργία πειθαρχικά υπόλογων υπαλλήλων

18. Η θέση σε αργία των πειθαρχικά υπόλογων υπαλλήλων είναι μια νέα ρύθμιση;

Όχι, διότι απλώς ενισχύεται το υπάρχον, πρόσφατο και αυστηρότερο πειθαρχικό δίκαιο για τους δημοσίους υπαλλήλους που εισήγαγε ο Ν. 4057/2012. Τροποποιούνται και επεκτείνονται σε ολόκληρο τον δημόσιο τομέα υπάρχουσες διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα που αφορούν τη θέση προσωπικού σε αυτοδίκαιη και δυνητική αργία (άρθρα 103 και 104 του Κώδικα). Στόχος είναι να εφαρμοστούν πλήρως και με αυστηρότητα οι νόμοι που ήδη υπάρχουν.

19. Τι διασφαλίζεται με τις νέες αυστηρότερες ρυθμίσεις;

Διασφαλίζεται ότι δεν θα παραμένουν στη θέση τους στην υπηρεσία υπάλληλοι που έχουν παραπεμφθεί στο πειθαρχικό συμβούλιο ή στα

δικαστήρια για σοβαρή πειθαρχική ή ποινική υπόθεση μέχρι να καταδικαστούν τελεσίδικα ή να αθωωθούν. Στόχος είναι να προστατευθεί το κύρος των δημόσιων υπηρεσιών και των ίδιων των δημοσίων υπαλλήλων.

20. Ποιους υπαλλήλους αφορά;

Αφορά αποκλειστικά υπαλλήλους που έχουν παραπεμφθεί για σοβαρότατα ποινικά αδικήματα (π.χ. κακουργηματικές πράξεις, κλοπή, υπεξαίρεση, απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, δωροδοκία, απιστία περί την υπηρεσία και οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας) ή πειθαρχικά παραπτώματα (π.χ. πράξεις άρνησης αναγνώρισης του συντάγματος, απόκτηση οικονομικού οφέλους κατά την άσκηση των καθηκόντων, αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη συμπεριφορά, σοβαρή απείθεια, αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση καθηκόντων, παράλειψη των πειθαρχικών οργάνων να προβούν σε δίωξη και τιμωρία πειθαρχικού παραπτώματος κλπ.).

21. Ποιες περιπτώσεις δεν αφορά;

Δεν αφορά τις υπόλοιπες πειθαρχικές υποθέσεις που εκκρεμούν. Προφανώς δεν αφορά απλές παραβάσεις του Υπαλληλικού Κώδικα (π.χ. απλή απείθεια, άρνηση παροχής πληροφόρησης, μη έγκαιρη απάντηση σε πολίτες, άρνηση ή παρέλκυση εκτέλεσης υπηρεσίας, παράβαση της αρχής της αμεροληψίας/ισότητας/εχεμύθειας κλπ.).

22. Η θέση σε αργία προσβάλλει το τεκμήριο αθωότητας του υπαλλήλου;

Η αργία είναι διοικητικό μέτρο και όχι ποινή. Συνεπώς δεν πλήττεται το τεκμήριο αθωότητας του υπαλλήλου. Ούτε βέβαια αποδυναμώνεται η δικαστική προστασία που απολαμβάνει. Μάλιστα προβλέπεται υπό προϋποθέσεις η δυνατότητα αναστολής ή άρσης της αργίας και η επαναφορά του υπαλλήλου στην υπηρεσία του.

23. Τι γίνεται εάν περάσει ένα έτος από τη θέση του υπαλλήλου σε αργία και η δίωξή του συνεχίσει να εκκρεμεί;

Το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο γνωμοδοτεί για τη συνέχιση ή μη της αργίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΔΙΑΘΕΣΗΜΟΤΗΤΑΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Σύμφωνα με κάποιες μελέτες η απόφαση για τη μείωση του δημόσιου τομέα και την κατάργηση ορισμένων δραστηριοτήτων ή την ανάθεσή τους στον ιδιωτικό τομέα είναι πολιτική. Η απόφαση αυτή πρέπει να στηρίζεται σε επιλογές σχετικά με την ανάπτυξη της οικονομίας, τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής και τη βελτίωση της θέσης της χώρας και όχι απλά και μόνο στο ταμειακό συμφέρον του Δημοσίου. Σε μια δημοκρατική κοινωνία την απόφαση αυτή λαμβάνει η κυβέρνηση στο πλαίσιο που θέτει το Σύνταγμα και η νομοθεσία αιτιολογείται ειδικότερα ως προς τους στόχους που εξυπηρετεί και την αναγκαιότητα και καταλληλότητα των μέτρων που θεσπίζονται με βάση τα πορίσματα των οικονομικών επιστημών, της διοικητικής επιστήμης και της κοινωνικής πολιτικής.

Το Σύνταγμα περιέχει διατάξεις και αρχές, όπως τα άρθρα που καθιερώνουν τη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων, υπό την προϋπόθεση πάντως ότι οι οργανικές θέσεις υφίστανται, την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, την αρχή της ισότητας, της αξιοκρατίας, της αναλογικότητας κλπ. που οριοθετούν τις πολιτικές αποφάσεις για τη λήψη μέτρων όπως η μονιμότητα και η διαθεσιμότητα. Εξάλλου, είναι εφικτό με επιστημονικές μελέτες να τεκμηριωθεί η ανάγκη λήψεως τέτοιων μέτρων, η έκταση αυτών και οι εναλλακτικές δυνατότητες.

Επιπλέον άλλοι κατέληξαν ότι η νομοθεσία για τη διαθεσιμότητα και την κινητικότητα δεν συνοδεύεται από την απαιτούμενη τεκμηρίωση ενώ οι αιτιολογικές εκθέσεις που την συνοδεύουν είναι μάλλον γενικόλογες και αόριστες.

Το ΣτΕ θα κληθεί να ελέγξει τη συνταγματικότητα της νομοθεσίας για τη διαθεσιμότητα και τις μετακινήσεις. Ο τρόπος με τον οποίο γίνεται ο έλεγχος ορισμένων αρχών, όπως της αναλογικότητας και της προστατευόμενης εμπιστοσύνης δεν επιτρέπει πολλές προσδοκίες ως προς τον σε βάθος έλεγχο των μέτρων αυτών. Από την άλλη μέχρι στιγμής η νομολογία δεν έχει αναγάγει τις ειδικές μελέτες ως αναγκαίο στοιχείο για την αιτιολόγηση των μέτρων που αφορούν σε προσβολή της μονιμότητας και σε εκτεταμένη αναδιοργάνωση του δημοσίου τομέα. Τέτοιες μελέτες, όπως είναι γνωστό,

προβλέπονται προκειμένου για περιβαλλοντικές ρυθμίσεις (περιβαλλοντικές μελέτες) και για κοινωνικοασφαλιστικές ρυθμίσεις (αναλογιστικές μελέτες). Η νομολογιακή καθιέρωση της αναγκαιότητας τεκμηρίωσης των μέτρων της κινητικότητας και διαθεσιμότητας με βάση ειδικές μελέτες θα διευκόλυε τον δικαστικό έλεγχο της συνταγματικότητας των μέτρων αυτών και κατά μείζονα λόγο στη νομιμοποίηση των σχετικών αποφάσεων και στην αποδοχή τους ως αναγκαίων από την κοινωνία.

Εν κατακλείδι, το στοίχημα για τη χώρα είναι η αναδιοργάνωση του δημοσίου τομέα, ώστε αυτός να αποτελέσει μοχλό για την ανάπτυξη της χώρας και το διακύβευμα παραμένει η αποδιοργάνωσή του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ & ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

- ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

- ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ «ΤΟ ΒΗΜΑ»

- ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ
 1. <http://www.newsit.gr>
 2. <http://www.newsbomb.gr>
 3. <http://www.statistics.gr>

