

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Ποιες αλλαγές προβλέπονται στο εργασιακό καθεστώς

Έντονη η αντίδραση της ΚΕΔΚΕ για τη μη συμμετοχή της στη τελική κατάρτιση του Κώδικα



Σημαντικές αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης επιφέρει ο νέος Κώδικας Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ΦΕΚ 143). Αξιοσημείωτο πάντως είναι το γεγονός ότι το ανώτατο θεσμικό όργανο των δημάρχων η ΚΕΔΚΕ δεν συμμετείχε στην τελική κατάρτιση του σχεδίου που κατατέθηκε προς ψήφιση στη Βουλή. Ο πρόεδρος της ΚΕΔΚΕ και δήμαρχος Αθηναίων Νικήτας Κακλαμάνης εξέφρασε την δυσaréσκειά του για τη σχετική εξέλιξη και τόνισε ότι αν κριθεί αναγκαίο θα φέρει προτάσεις για τροποποιήσεις και αλλαγές στον Κώδικα. Οι δήμαρχοι εκφράζουν επιφυλάξεις σε αρκετά άρθρα του νέου Κώδικα, ενώ δεν αποκλείουν σε ορισμένες περιπτώσεις οι οικονομικές επιπτώσεις να προκαλέσουν πρόβλημα στα οικονομικά των δήμων. Ο νέ-

ος Κώδικας (ν.3568/2007) επιφέρει αρκετές αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τα εργασιακά θέματα των δημοτικών υπαλλήλων και είχε παραμείνει στάσιμος πάνω από μία 25ετία. Μεταξύ άλλων οι νεοπροσλαμβανόμενοι θα είναι υπό δοκιμή για μία διετία και θα υπόκεινται σε αυστηρότερους πειθαρχικούς ελέγχους. Για το λόγο αυτό συστήνεται ανώτερο πειθαρχικό όργανο, το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο. Ένα μεγάλο ποσοστό των διατάξεων του νόμου 1188 του 1981 αντικαθίσταται, ενώ οι επίμαχες διατάξεις, οι οποίες σχετίζονται με τις άδειες και την βαθμολογική εξέλιξη είναι σχεδόν αντίστοιχες με εκείνες που περιέχει ο Κώδικας για τους δημοσίους υπαλλήλους. Παρακάτω παρουσιάζονται οι βασικοί άξονες του νέου Κώδικα ο οποίος έχει πάρει ΦΕΚ από τις 28 Ιουνίου και κυκλοφόρησε στις 4 Ιουλίου.

Οι άδειες των δημοτικών υπαλλήλων

Ανάμεσα στις βασικές καινοτομίες που εισαγάγει ο νέος Κώδικας είναι η χορήγηση γονικής άδειας στον πατέρα. Συγκεκριμένα, αναγνωρίζεται το αυτοτελές δικαίωμα χορήγησης της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής τέκνου εννέα μηνών και στον πατέρα υπάλληλο.

Αν και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, καταθέτουν κοινή δήλωση στην οποία γνωστοποιούν τον τρόπο που θα λάβουν τη γονική άδεια. Αν ο ένας από τους δύο απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα θα πρέπει επίσης να γνωστοποιείται ποιος από τους δύο επιθυμεί να λάβει τη γονική άδεια.

Αν η σύζυγος του υπαλλήλου είναι άνεργη τότε αυτός δεν μπορεί να λάβει την γονική άδεια. Σε περίπτωση διάστασης, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο την άδεια τη δικαιούται ο γονέας που ασκεί την επιμέλεια.

Στο νέο Κώδικα προβλέπεται και προσαύξηση του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής τέκνου, στις μητέρες που είναι άγαμες ή χήρες ή με αναπηρία 67% και άνω. Η αύξηση είναι κατά έξι μήνες και έναν μήνα, αντίστοιχα. Διευκολύνσεις παρέχονται και στη μητέρα που υιοθετεί τέκνο. Με βασικό στόχο την ομαλή μετάβαση στη νέα οικογενειακή της ζωή παρέχεται τρίμηνη άδεια. Βασική προϋπόθεση είναι το υιοθετημένο τέκνο να είναι ηλικίας έως έξι ετών. Μάλιστα ένας μήνας από την άδεια αυτή μπορεί να καλύπτει απουσία της υπαλλήλου κατά το πριν από την υιοθεσία διάστημα. Στους πολύτεκνους και τρίτεκνους γονείς, οι τρεις πρώτοι μήνες της γονικής άδειας αμείβονται.

Στο άρθρο 55 προβλέπεται ότι οι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα λήψης κανονικής άδειας δύο (2) μήνες μετά το διορισμό τους. Για κάθε μήνα υπηρεσίας δικαιούνται δύο ημέρες επιπλέον. Συνολικά οι ημέρες άδειας που δικαιούνται δεν μπορεί να ξεπερνάνε τις 20. Ανάλογα αν είναι εξαήμερη ή πενθήμερη εργασία, μετά την ολοκλήρωση του έτους η άδεια προσαναζάνεται μέχρι 30 και 25 ημέρες αντίστοιχα.

Οι υπάλληλοι που υπηρετούν σε παραμεθόριες περιοχές λαμβάνουν 4 επιπλέον ημέρες, ενώ με κοινή υπουργική απόφαση θα καθοριστούν οι ειδικές άδειες που θα λαμβάνουν οι υπάλληλοι που απασχολούνται σε επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες.

Στο άρθρο 56 επισημαίνεται ότι η κανονική άδεια χορηγείται κατά το ήμισυ από τις 15 Μαΐου έως τις 31 Οκτωβρίου. Αν πρόκειται για

υπηρεσίες αιχμής και ο υπάλληλος με αίτησή του δε λάβει την προβλεπόμενη άδεια αυτή τη περίοδο «κερδίζει» πέντε επιπλέον ημέρες. Δικαίωμα ειδικής άδειας πέντε ημερών παρέχεται σε περίπτωση γάμου και τριών ημερών σε περίπτωση θανάτου συγγενούς μέχρι και β' βαθμού. Επίσης 22 εργάσιμες ημέρες, επιπλέον τις κανονικής άδειας, δικαιούνται και όσοι έχουν τέκνο ή σύζυγο που πάσχει από σοβαρό νόσημα.

Στο άρθρο 57 καθιερώνεται η χορήγηση ειδικής άδειας μιας ημέρας ανά δίμηνο σε υπαλλήλους που χειρίζονται ηλεκτρονικούς υπολογιστές διάστημα μεγαλύτερο των πέντε ωρών ημερησίως.

Στο ίδιο άρθρο προβλέπεται η χορήγηση ειδικής άδειας δύο ημερών στις περιπτώσεις που ο υπάλληλος μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία. Στο σχέδιο υπάρχουν ειδικές προβλέψεις και για τις περιπτώσεις αδειών χωρίς αποδοχές, όπως και για τις άδειες για τη διευκόλυνση των υπαλλήλων που έχουν σοβαρές οικογενειακές υποχρεώσεις.

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 ΚΥΑ των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Ειδικό καθεστώς για τις αναρρωτικές άδειες

Στο άρθρο 62 προβλέπεται ότι σε περιπτώσεις που ένας υπάλληλος απουσιάζει με σύντομη αναρρωτική άδεια πριν ή μετά από αργία ή ανάμεσα σε δύο αργίες, παραπέμπεται υποχρεωτικά για εξέταση στην οικεία υγειονομική επιτροπή. Ο υπάλληλος δεν θα μπορεί να λαμβάνει αναρρωτική άδεια με υπεύθυνη δήλωση που θα καταθέτει, ενώ είναι υποχρεωμένος να δεχθεί επίσκεψη ελεγκτή ιατρού. Η αναρρωτική άδεια χορηγείται ανά τρίμηνο και σε περιπτώσεις σοβαρές ανά εξάμηνο. Το σύνολο των βραχυχρόνιων αναρρωτικών αδειών δεν μπορεί να υπερβαίνει αθροιστικά τις δέκα ημέρες ανά έτος. Στο άρθρο 63 υπάρχουν ειδικές προβλέψεις οι οποίες αφορούν την διάρκεια χορήγησης αναρρωτικής άδειας. Μεταξύ άλλων προ-

βλέπεται ότι αναρρωτική άδεια πέραν των 10 ημερών κατ' έτος χορηγείται μετά από γνωμάτευση της αρμόδιας υγειονομικής επιτροπής. Επίσης άδεια διαρκείας άνω του ενός μηνός για ψυχική νόσο δεν χορηγείται αν δεν έχει προηγηθεί νοσηλεία σε δημόσιο νοσοκομείο.

Βαθμολογική εξέλιξη δημοτικών υπαλλήλων

Οι εργαζόμενοι στην Τοπική Αυτοδιοίκηση μπορούν πλέον να κινούνται προς τις ανώτερες θέσεις με ταχύτερο τρόπο, ενώ αναμορφώνεται και το σύστημα της επιλογής των προϊσταμένων οργανικών μονάδων, με την καθιέρωση αντικειμενικών κριτηρίων. Με βάση το νέο Κώδικα Δημοτικών Υπαλλήλων στη διάρθρωση των υπηρεσιών καθιερώνονται γενικές διευθύνσεις, διευθύνσεις, τμήματα και αυτοτελή γραφεία.

Οι κλάδοι που ορίζονται είναι Πανεπιστημιακής, Τεχνολογικής και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Σε δήμους πάνω από 300.000 κατοίκους προβλέπεται η σύσταση μίας γενικής διεύθυνσης, (ειδικά για το δήμο Αθηναίων προβλέπονται τρεις). Μέχρι δύο γενικές διευθύνσεις μπορούν να συσταθούν στους δήμους Νίκαιας, Περιστε-





ρίου, Καλλιθέας, Θεσσαλονίκης, Λάρισας, Ηρακλείου, Πάτρας, Βόλου και Ιωαννίνων. Ως εισαγωγικός βαθμός για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος σπουδών θα είναι ο βαθμός Γ' αντί του βαθμού Δ' που ισχύει σήμερα. Για τους υπαλλήλους τεχνολογικής εκπαίδευσης ο χρόνος προαγωγής στους ενιαίους βαθμούς μειώνεται συνολικά κατά δύο έτη. Μείωση του χρόνου εξέλιξης κατά δύο έτη θα προβλέπεται και για τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου διάρκειας ενός τουλάχιστον έτους. Το σύστημα επιλογής προϊσταμένων που καθιερώνεται θα είναι αντίστοιχο με εκείνο που προβλέπει ο νέος Κώδικας των Δημοσίων Υπαλλήλων. Η εφαρμογή των διατάξεων που προβλέπουν την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων και των κριτηρίων για το σχηματισμό κρίσης, (άρθρα 87 και 89), θα τεθούν σε ισχύ από τον Ιανουάριο του 2009.

Ως κατώτερο όριο διορισμού ορίζεται το 21ο έτος για όλες τις κατηγορίες εκτός από της υποχρεωτικής εκπαίδευσης που θεσπίζεται το 20ο έτος.

Με το Κώδικα καθιερώνεται χρόνος δοκιμαστικής περιόδου δύο ετών με βασικό στόχο να περιοριστούν οι διαρροές προσοντούχων υπαλλήλων, οι οποίοι πριν τη διετία αποχωρούσαν από τους Καποδιστριακούς δήμους.

Συνέντευξη γίνεται μόνο για τους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης. Ωστόσο στο νέο Κώδικα προβλέπεται ότι η σχε-

τική διάταξη θα τεθεί σε εφαρμογή μετά το 2008.

Οι υπάλληλοι αορίστου χρόνου αποκτούν δική τους ιεραρχική εξέλιξη ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας τους.

Μετατάξεις και αποσπάσεις

Στα άρθρα 74 έως και 79 προβλέπονται όλες οι διαδικασίες μετάταξης από δήμο σε δήμο και από κατηγορία σε κατηγορία. Οι δημοτικοί υπάλληλοι θα μπορούν να μεταταχθούν και σε άλλη υπηρεσία πέραν των δήμων αρκεί να πρόκειται για παραμεθόρια περιοχή και υπηρεσία των νομαρχιών. Συγκεκριμένα στο άρθρο 74 προβλέπεται η μετάταξη από δήμο σε δήμο χωρίς να υπάρχει το κώλυμα της αντιστοιχίας των συνταξιοδοτικών διατάξεων. Αυτό συμβαίνει καθώς με συνταξιοδοτικό νόμο έχουν ρυθμισθεί και κατοχυρωθεί τα ασφαλιστικά δικαιώματα των υπαλλήλων. Υπογραμμίζεται ότι οι υπάλληλοι των ΟΤΑ δεν μπορούν να μεταταχθούν κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής υπηρεσίας.

Για τη μετάταξη από κλάδο σε κλάδο της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας ο δημοτικός υπάλληλος θα πρέπει να κατέχει τον τίτλο σπουδών του συγκεκριμένου κλάδου στον οποίο μετατάσσεται. Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότεροι υποψήφιοι για μετάταξη, προηγούνται αυτοί που κατέχουν τον προβλεπόμενο τίτλο σπουδών και μετά ακολουθούν οι υποψήφιοι που

κατέχουν τίτλο σπουδών, ο οποίος προβλέπεται ως συμπληρωματικό προσόν διορισμού. Με τον τρόπο αυτό επιλύεται, κατά τον ορθολογικότερο τρόπο ένα πρόβλημα που ταλαιπωρούσε τις υπηρεσίες πάνω από μία επταετία.

Στο νέο Κώδικα υπάρχει πρόβλεψη και για μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας, με βασική προϋπόθεση ο ενδιαφερόμενος να διαθέτει την απαιτούμενη εμπειρία.

Πάντως στο άρθρο 78 παρέχεται στους δημοτικούς υπαλλήλους το δικαίωμα μετάταξης σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών, με την βασική όμως προϋπόθεση ότι θα παραμείνουν στην υπηρεσία αυτή για μία δεκαετία. Ωστόσο ο χρόνος παραμονής μειώνεται από δέκα σε έξι χρόνια εφόσον ο υπάλληλος αποκτήσει την ιδιότητα του πολυτέκνου.

Τέλος στο άρθρο 73 προβλέπεται η παράταση του χρόνου απόσπασης κατά ένα επιπλέον έτος, μετά από αίτηση του υπαλλήλου.

Πειθαρχικές διώξεις

Σύμφωνα με το νέο νομοθετικό πλαίσιο οι υπάλληλοι θα υπόκεινται σε έλεγχο περιουσιακής κατάστασης και θα είναι υποχρεωμένοι να καταθέτουν ανά διετία δήλωση πόθεν έσχες.

Επίσης σε υποθέσεις διαφθοράς σφίγγει ο κλοιός, καθώς επιμηκύνεται ο χρόνος παραγραφής κατά υπαλλήλων στις περιπτώσεις αστικής ευθύνης από 2 σε 5 έτη. Εν τω μεταξύ 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. Θεσπίζεται επίσης ως ειδικό πειθαρχικό παράπτωμα η άρνηση παροχής πληροφόρησης στους πολίτες. Μάλιστα για να ξεμπλοκάρει τις διαδικασίες το υπουργείο Εσωτερικών θεσπίζει την υποχρέωση των φορέων Τοπικής Αυτοδιοίκησης να παρέχουν στοιχεία στους ενδιαφερόμενους, αν έχει προηγηθεί σχετική εντολή από το γενικό γραμματέα της περιφέρειας, ακόμα και αν αυτά χαρακτηρίζονται απόρρητα.

Σε ειδικές περιπτώσεις επέμβασης και ελέγχου των «ράμπο» καθιερώνεται ρητά ως πειθαρχικό παράπτωμα η άρνηση σύμπραξης, συνεργασίας και χορήγησης στοιχείων ή εγγράφων. Όπως είχε διαπιστωθεί κατά τη διεξαγωγή έρευνας, επιθεώρησης ή ελέγχου από τον Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης και τα ιδιαίτερα σώματα και υπηρεσίες επιθεώρησης

και ελέγχου, οι υπάλληλοι δεν επεδείκνυν την απαιτούμενη συνεργασία, προκαλώντας καθυστερήσεις και επιπλοκές.

Για πρώτη φορά καθιερώνεται ως πειθαρχικό παράπτωμα και η άρνηση των δημοτικών υπαλλήλων να χρησιμοποιούν τα μέσα ατομικής προστασίας που τους χορηγεί η υπηρεσία. Πειθαρχικό παράπτωμα θα αποτελεί και η άρνησή τους στην πρόσκληση των αρμοδίων οργάνων για προληπτικό ιατρικό έλεγχο. Όπως επισημαίνεται από το υπουργείο Εσωτερικών η ρύθμιση αυτή θεωρήθηκε αναγκαία, καθώς ορισμένοι εργαζόμενοι είναι εκτεθειμένοι σε κινδύνους που βλάπτουν σοβαρά την υγεία τους και τη σωματική τους ακεραιότητα. Ενδεικτικές περιπτώσεις αποτελούν οι εργάτες συγκομιδής-αποκομιδής απορριμμάτων, οι εργάτες νεκροταφείων, οι ηλεκτρολόγοι και οι εργαζόμενοι στους Χώρους Υγειονομικής Ταφής Απορριμμάτων.

Προκειμένου να μην εκκρεμούν πειθαρχικές διαδικασίες (ορισμένες πάνω από τρία έτη) για μεγάλο χρονικό διάστημα, καθιερώνονται συγκεκριμένες προθεσμίες για την ολοκλήρωση τους. Οι σχετικές διατάξεις περιέχονται στο άρθρο 126. Μεταξύ άλλων προβλέπεται ότι τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα θα πρέπει να έχουν ολοκληρώσει την πειθαρχική διαδικασία εντός τεσσάρων μηνών.

Την ίδια ώρα στο άρθρο 130 για πρώτη φορά καθιερώνεται για τους υπαλλήλους των δήμων και κοινοτήτων η ένορκη διοικητική εξέταση.

Βασικός στόχος της Ε.Δ.Ε. είναι η συλλογή στοιχείων για τη διαπίστωση της τέλεσης ή μη πειθαρχικού παραπτώματος. Στο άρθρο 145 για πρώτη φορά προβλέπεται ένσταση στο Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο για τους υπαλλήλους των ΟΤΑ α' βαθμού. Επίσης, προβλέπεται η αύξηση σε τριάντα (30) ημέρες της προθεσμίας άσκησης ενστάσεως κατά πειθαρχικής αποφάσεως.

Γενικοί γραμματείς και ιδιαίτεροι γραμματείς δημάρχων

Οι δήμοι με πληθυσμό άνω των 20.000 κατοίκων αποκτούν γενικούς γραμματείς. Αυτό προβλέπει το άρθρο 161, το οποίο διευρύνει τη σύσταση θέσεων γενικών γραμματέων και σε δήμους που είναι πρωτεύουσες νομών, όπως επίσης και σε Συνδέσμους Δήμων με συνολικό πληθυσμό πάνω από τριακόσιες χιλιάδες κατοίκους. Ο νομοθέτης βάζει ψηλά τον πήχη καθώς προβλέπει ότι οι Γενικοί Γραμματείς των Δήμων πρέπει να είναι πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. Σημαντική καινοτομία αποτελεί και 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. Στις θέσεις αυτές δεν μπορούν να τοποθετηθούν υπάλληλοι που υπηρετούν στους δήμους ή στο σύνδεσμο. Αντίθετα επιτρέπεται να καταλάβει θέση γενικού γραμματέα σε δήμο υπάλληλος που εργά-

ζεται σε Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση.

Στο άρθρο 163 παρέχεται η δυνατότητα πρόσληψης ειδικών συμβούλων-επιστημονικών συνεργατών και ειδικών συνεργατών στα Γραφεία των Δημάρχων και των Κοινοταρχών. 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 ακόμη και απόφοιτη Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, πλέον οι σύμβουλοι και οι συνεργάτες πρέπει να είναι υποχρεωτικώς πτυχιούχοι ΑΕΙ, ώστε να μπορέσουν να βοηθήσουν αποτελεσματικότερα τους αιρετούς. Με τον τρόπο αυτό ενισχύονται τα αντικειμενικά κριτήρια ακόμη και στην πρόσληψη των μετακλητών. Στο ίδιο άρθρο δίδεται η δυνατότητα σύστασης μίας θέσης ειδικού συνεργάτη και στους Συνδέσμους Δήμων και Κοινοτήτων που έχουν συνολικό πληθυσμό πάνω από 150.000 κατοίκους. Στο άρθρο 162 προβλέπεται η πρόσληψη ιδιαίτερου γραμματέα Δημάρχου σε ΟΤΑ που είναι πρωτεύουσα Νομού ή έχει πληθυσμό πάνω από 10.000 κατοίκους. Στα άρθρα 165 και 166 προβλέπεται η πρόσληψη δικηγόρων με σχέση έμμισθης εντολής καθώς ή αντιμισθίας.

Πόθεν έσχες

Με βασικό στόχο την ενίσχυση της διαφάνειας στο άρθρο 37 επανακαθορίζεται ο τρόπος δήλωσης της περιουσιακής κατάστασης των δημοτικών υπαλλήλων, των συζύγων τους και των ανήλικων τέκνων τους. Οι σχετικές δηλώσεις συντάσσονται σε ειδικό έντυπο και αποστέλλονται, σε ηλεκτρονική μορφή, στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων. Ο έλεγχος τους ανατίθεται στην 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 αυτό το υπουργείο Εσωτερικών εκτιμά ότι θα περιορίσει ή θα εκλείψει το φαινόμενο που παρατηρείται εδώ και πολλά χρόνια, να στοιβάζονται οι ετήσιες δηλώσεις, χωρίς να γίνονται ουσιαστικοί έλεγχοι.

Υπηρεσιακά και Πειθαρχικά συμβούλια

Στα άρθρα 5 και 6 προβλέπεται η συγκρότηση Υπηρεσιακών Συμβουλίων σε κάθε νομό, με εξαίρεση την Αττική που προβλέπεται η σύσταση τεσσάρων και ενός στους δήμους Αθήνας και Θεσσαλονίκης. Στο υπουργείο Εσωτερικών





συνιστάται Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, το οποίο θα κρίνει σε δεύτερο βαθμό της αποφάσεις των πρωτοβάθμιων συμβουλίων. Στο άρθρο 4 προβλέπεται η συγκρότηση, για πρώτη φορά, Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου, το οποίο λειτουργεί ως Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο για τους Γενικούς Διευθυντές Δήμων και για την επιλογή Γενικών Διευθυντών, καθώς και για τα λοιπά θέματα υ-

πηρεσιακής τους κατάστασης. Στο Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο συμμετέχουν και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, ενώ επισημαίνεται ότι και οι δύο Γενικοί Διευθυντές Δήμων που συμμετέχουν υποδεικνύονται από την ΚΕΔΚΕ.

Στο άρθρο 6 προβλέπεται, για πρώτη φορά, η σύσταση Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου για τους υπαλλήλους των ΟΤΑ 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).

Βασικά σημεία που εκφράζει ενστάσεις η ΚΕΔΚΕ

Σε αρκετά σημεία του Κώδικα η επιστημονική ομάδα της ΚΕΔΚΕ είχε διατυπώσει σημαντικές ενστάσεις, οι οποίες όπως επισήμανε και ο πρόεδρος της δεν εισακούστηκαν. Για το λόγο αυτό θεωρούν ότι με την πρώτη ευκαιρία μία σειρά από άρθρα θα πρέπει να τροποποιηθούν. Παρακάτω παρουσιάζονται τα βασικά σημεία που διατυπώθηκαν ενστάσεις, ενώ δεν λείπουν και αναφορές σε θέματα που ο νέος νόμος διευθετεί προς τη θετική κατεύθυνση.

Η σύσταση Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου

(άρθρο 4), η οποία θα κρίνει και θα επιλέγει τους Γενικούς Διευθυντές των δήμων που έχουν πληθυσμό πάνω από 50.000 κατοίκους, καταγράφεται ως θετική εξέλιξη. Ωστόσο η ΚΕΔΚΕ εκφράζει την διαφωνία της στο σημείο που αφορά τη σύνθεση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Αν και οι δήμοι είναι άμεσα εμπλεκόμενοι ο νόμος δεν προβλέπει να συμπεριλαμβάνεται και εκπρόσωπος της ΚΕΔΚΕ στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Εμπλοκή σημειώθηκε και στο σημείο που προέβλεπε ότι η επιλογή του Γενικού Διευθυντή του δήμου θα γίνεται μετά από πρόταση του υπουργού Εσωτερικών. Το σχετικό σημείο βελτιώθηκε με την πρόσθετη διάταξη ότι η επιλογή θα γίνεται μεν από τον υπουργό Εσωτερικών αλλά μετά από εισήγηση της ΚΕΔΚΕ.

Διαφωνίες διατυπώνονται και στο άρθρο 13 το οποίο προβλέπει τον καθορισμό ανώτατων ορίων ηλικίας. Αν και αντιμετωπίζεται θετικά η πρόβλεψη τα όρια ηλικίας, όπου αυτό απαιτείται, να καθορίζονται μετά από τη γνώμη της ΚΕΔΚΕ, ΠΟΕ-ΟΤΑ και της ΠΟΠ-ΟΤΑ, προτινόταν η απόλειψη της παραγράφου 3 του άρθρου 13 στο οποίο προβλέπονται παρεκκλίσεις ως προς το κατώτατο όριο ηλικίας. Η έκφραση της σύμφωνης γνώμης συνδικαλιστικών οργανώσεων για την κάλυψη κενών οργανικών



θέσεων αποτελεί άλλο ένα σημείο τριβής (άρθρο 18). Οι δήμαρχοι υποστηρίζουν ότι η έκφραση γνώμης των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν προβλέπεται πουθενά στις ισχύουσες διατάξεις. Μάλιστα επισημαίνουν ότι πουθενά σε κανένα οργανισμό ή υπουργείο, προκειμένου να καλυφθούν κενές οργανικές θέσεις δεν ζητείται η γνώμη της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης. Η εχεμύθεια του υπαλλήλου (άρ.33) εξετάζεται με επιφύλαξη από τη ΚΕΔΚΕ καθώς η παράγραφος 2 παρέχει τη δυνατότητα πρόσβασης σε διοικητικά έγγραφα των ΟΤΑ στους πολίτες. Μάλιστα μπορούν να εξασφαλίσουν πρόσβαση ακόμα και σε απόρρητα θέματα αρκεί να έχουν πάρει την έγκριση του γενικού γραμματέα της περιφέρειας. Σε περίπτωση που γίνει τροποποίηση των άρθρων η ΚΕΔΚΕ θα ζητήσει την εξάλειψη αυτής της διάταξης και την αντικατάστασή της με άλλη η οποία θα προβλέπει ότι άρση του απορρήτου θα μπορεί να γίνεται μόνο με την έγκριση του Δημοτικού Συμβουλίου ή της Δημαρχιακής Επιτροπής.

Στα θετικά καταγράφεται η πρόβλεψη του νέου Κώδικα για αυτοδίκαιη μονιμοποίηση των δημοτικών υπαλλήλων που συμπληρώνουν την διετή δοκιμαστική περίοδο (άρ.45). Σε θετική κατεύθυνση εκτιμάται ότι κινείται και το άρθρο 62 το οποίο προβλέπει την παραπομπή του υπαλλήλου για εξέταση στην υγειονομική επιτροπή σε περίπτωση που απουσιάζει πριν, μετά ή ανάμεσα σε αργίες.

Ωστόσο οι αιρετοί εκτιμούν ότι θα έπρεπε να υπάρξει μεταβατική διάταξη προκειμένου να ακολουθήσει πληρέστερη η οποία θα θέτει σε νέα βάση το θέμα του ελέγχου.

Στο άρθρο 66 εντοπίζεται το επόμενο σημείο διαφωνίας. Το επίμαχο άρθρο προβλέπει ότι οι υπάλληλοι που είναι απόφοιτοι της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης μετά την αποφοίτησή τους μπορούν να λάβουν άδεια για επιμορφωτικούς λόγους. Η ΚΕΔΚΕ εκφράζει τις ενστάσεις της στο σημείο αυτό και θεωρεί ότι πρέπει να υπάρξει πρόβλεψη η οποία θα υποχρεώνει τους αποφοίτους να παραμένουν για τουλάχιστον μία τετραετία στην θέση που διορίζονται. Επίσης προτείνεται να μπει περιοριστική διάταξη που δεν θα τους επιτρέπει την τετραετία αυτή να μετακινηθούν. Ελαστικότεροι εμφανίζονται οι δήμαρχοι στο θέμα των αποσπάσεων (άρθρο 73), θεωρούν ότι η ανανέωση για ένα έτος δεν είναι ικανοποιητική και υποστηρίζουν ότι πρέπει να τροποποιηθεί προκειμένου ο χρόνος να διπλασιαστεί. Σοβαρές ενστάσεις διατυπώνονται στο σημείο που



αφορά τις μετατάξεις σε υπηρεσίες παραμεθόριων (άρθρο 78). Δεν συμφωνούν στο επίμαχο άρθρο με τη μη πρόβλεψη έγκρισης και του δημάρχου που απασχολείται ο υπάλληλος ο οποίος πρόκειται να μετακινηθεί σε παραμεθόριο. Η ΚΕΔΚΕ υποστηρίζει ότι πρέπει να αλλάξει αυτό και να συμπεριληφθεί διάταξη που θα προβλέπει ότι η μετάταξη θα πρέπει να γίνεται αφού προηγείται όχι απλή, αλλά σύμφωνη γνώμη του δημάρχου. Οι δήμαρχοι κατά τη διάρκεια της συζήτησης του νομοσχεδίου στη Βουλή κατέθεσαν υπόμνημα στο οποίο διατύπωναν τη διαφωνία τους με την πρόβλεψη που αφορά τα οικονομικά κίνητρα όσων μετακινούνται σε παραμεθόριες περιοχές. Οι αιρετοί πρώτου βαθμού διαφωνούν με την επιβάρυνση των προϋπολογισμών τους και προτείνουν το κόστος να καλύπτεται από τον κρατικό προϋπολογισμό. Με επιφύλαξη αντιμετωπίζεται και το ζήτημα της μη παραμονής στην παραμεθόριο, για μία δεκαετία όσων γίνονται πολύτεκνοι.

Πάντως θετικά αντιμετωπίζονται τα σημεία του άρθρου 126 το οποίο προβλέπει την άσκηση πειθαρχικής δίωξης και καθιερώνει σύντομες προθεσμίες για την ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας. (Μάλιστα στο επόμενο άρθρο υπάρχει διάταξη που δίνει τη δυνατότητα η Ένορκη Διοικητική Εξέταση σε ειδικές περιπτώσεις να γίνεται από υπάλληλο άλλου ΟΤΑ). Ως θετικό καταγράφεται και το βήμα που σημειώνεται με το άρθρο 145 στο οποίο προβλέπεται ότι τα Υπηρεσιακά Συμβούλια θα πρέπει

να αποφασίζουν σε σύντομο χρονικό διάστημα για την άσκηση των ενστάσεων. Όπως επισημαίνουν αυτό κρίνεται αναγκαίο καθώς έχει διαπιστωθεί σε ορισμένες περιπτώσεις το Υπηρεσιακό Συμβούλιο να λαμβάνει αποφάσεις μετά από τρία χρόνια από την στιγμή που υποβάλλονται ενστάσεις.

Στο άρθρο 161 προβλέπεται μεταξύ άλλων η σύσταση θέσης μετακλητού γενικού γραμματέα σε δήμους που έχουν πληθυσμό πάνω από 20.000 κατοίκους. Η ΚΕΔΚΕ θεωρεί ότι η σύσταση θέσης γενικού γραμματέα θα έπρεπε να προβλέπεται και για δήμους με πληθυσμό άνω των 10.000 κατοίκων και να μην απαιτούνται ιδιαίτερα τυπικά προσόντα, στην περίπτωση που το πρόσωπο που θα επιλεγεί έχει εμπειρία σε θέματα Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Την υπέρσχυση της εμπειρίας έναντι των τυπικών προσόντων προτάσσουν και στις περιπτώσεις πρόσληψης ειδικών συμβούλων, επιστημονικών συνεργατών και ειδικών συνεργατών.

Τέλος οι δήμαρχοι επαναλαμβάνουν τη διαφωνία τους στην πειθαρχική εξουσία που μπορεί να ασκήσει ο υπουργός Εσωτερικών στους υπαλλήλους των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών, για οποιοδήποτε πειθαρχικό αδίκημα. Η θέση τους αυτή στηρίζεται σε δύο βασικούς άξονες. Οι υπάλληλοι των ΚΕΠ υπάγονται στους ΟΤΑ και όχι στο δημόσιο τομέα, ενώ πειθαρχικός προϊστάμενος των υπηρεσιών των δήμων είναι ο δήμαρχος ή ο προϊστάμενος διεύθυνσης και αυτοτελούς γραφείου. ■



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ

Ποιοι υπάγονται στα Β.Α.Ε.

Το δρόμο για την υλοποίηση δείχνει να παίρνει ύστερα από χρόνια καθυστερήσεων, ένα πάγιο αίτημα μιας μεγάλης ομάδας εργαζομένων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, εκείνο για την υπαγωγή τους στο καθεστώς των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγεμάτων (Β.Α.Ε.), βάζοντας τέλος σε μία αδικαιολόγητη διάκριση εις βάρος τους. Μετά από σειρά διαπραγματεύσεων, κινητοποιήσεων των απασχολούμενων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και διαμαρτυριών της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων (ΠΟΕ-ΟΤΑ), από τα τέλη του περασμένου Μαΐου το υπουργείο Εσωτερικών έχει αποστείλει για έγκριση στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους σχετική νομοθετική ρύθμιση, αν και προς το παρόν δεν έχει κατατεθεί ακόμη προς ψήφιση στη Βουλή. Υπενθυμίζεται ότι ήδη από τον Ιούλιο του 2006 σε συνεδρίασή του το διοικητικό συμβούλιο της ΚΕΔΚΕ, είχε αποφασίσει ομόφωνα την αποδοχή του αιτήματος των βαρέων και ανθυγιεινών, όπου αυτό ζητείτο από την ΠΟΕ - ΟΤΑ.

Μάλιστα η ΠΟΕ -ΟΤΑ έχει ήδη ζητήσει από την κυβέρνηση να δεσμευθεί για την ψήφιση της σχετικής διάταξης άμεσα, προειδοποιώντας ότι «δεν θα δεχθεί τη χρησιμοποίηση των εργαζομένων των ΟΤΑ και του χρόνιου αιτήματος της επέκτασης των Βαρέων και Ανθυγιεινών για προεκλογικούς σχεδιασμούς». Εξάλλου ζητεί την υιοθέτηση του συνόλου της πρότασης όπως είχε κατατεθεί και ψηφισθεί ομόφωνα από το Δ.Σ. της ΚΕΔΚΕ.

Υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με το σχέδιο της πρότασης που είδε το φως της δημοσιότητας, εντάσσονται στα Β.Α.Ε. εργαζόμενοι που ανήκουν στα Υπερβαρέα, ενώ αποκλείονται ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, η ένταξη των οποίων αναμένεται να συζητηθεί στο πλαίσιο του

ΡΕΠΟΡΤΑΖ

Του ΗΛΙΑ ΜΠΕΝΕΚΟΥ

γενικότερου διαλόγου με την ΑΔΕΔΥ για την επέκταση των Β.Α.Ε. και στο Δημόσιο Τομέα.

Ποιες κατηγορίες εργαζομένων αφορά η ρύθμιση

Ειδικότερα, οι διατάξεις της συγκεκριμένης ρύθμισης αφορούν το μόνιμο προσωπικό των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης πρώτου βαθμού, το οποίο έχει προσληφθεί ή διορισθεί μετά την 1/1/2006 και απασχολείται αποκλειστικά και με πλήρες ωράριο :

- στην συγκομιδή και αποκομιδή, μεταφορά διαλογή, επιστασία και καταστροφή απορριμμάτων,
- σε συνεργεία συντήρησης και επισκευής των μέσων καθαριότητας καθώς και στο πλύσιμο αυτών
- ως οδοκαθαριστές και εργάτες αφοδευτηρίων
- ως εργάτες ταφής - εκταφής νεκρών
- ως εργάτες ασφαλτόστρωσης και εναερίτες ηλεκτρολόγοι.

Οι προϋποθέσεις

Υπολογίζεται ότι η ρύθμιση αφορά περίπου 16 χιλιάδες εργαζόμενους που υπάγονται στη συνταξιοδοτική προστασία του Δημοσίου και δικαιούνται στο εξής σύνταξη από το Δημόσιο, εφόσον έχουν συμπληρώσει οι μεν άνδρες το 58ο έτος της ηλικίας τους, οι δε γυναίκες το 53ο έτος.

Προϋπόθεση επίσης είναι να έχουν συμπληρώσει δεκαπέντε συντάξιμα έτη, από τα οποία δώδεκα αποκλειστικά στις θέσεις αυτές και εκ των οποίων τουλάχιστον τρία έτη, τα τελευταία δεκατρία χρόνια πριν την συμπλήρωση του ανώτερου ορίου ηλικίας.

Το προσωπικό που θα υπαχθεί στις παραπάνω ρυθμίσεις υπόκειται και στην καταβολή πρόσθετης ειδικής εισφοράς 4,3% επί του βασικού μισθού και επί του ποσού του επιδόματος ειδικής απασχόλησης, από το διορισμό του ή την μονιμοποίησή του.

Σε ό,τι αφορά το προσωπικό το οποίο έχει προσληφθεί ή διορισθεί πριν την 1/1/2006, μπορεί επίσης να υπαχθεί στις συγκεκριμένες διατάξεις αναδρομικά, ύστερα από αίτηση που θα υποβάλει εντός προθεσμίας τριών μηνών από τη δημοσίευσή της. Θα πρέπει όμως να καταβάλει την πρόσθετη ειδική εισφορά για το χρονικό διάστημα από 8/4/1999, έως την υποβολή της αίτησης και εφεξής. Η καταβολή μπορεί να γίνει εφάπαξ ή σε δόσεις.

Στο προσωπικό που έχει υπηρεσία πριν τις 8/4/1999 και απασχολείτο αποκλειστικά στις ειδικότητες που αναφέρθηκαν πιο πάνω θα χορηγείται για κάθε επτά χρόνια πραγματικής απασχόλησης ένας χρόνος πλασματικής συντάξιμης υπηρεσίας.

Το επίδομα ειδικής απασχόλησης που καταβάλλεται στο προσωπικό που θα υπαχθεί στις διατάξεις, υπολογίζεται και στις συντάξιμες αποδοχές. Σε ό,τι αφορά τα μισθολογικά κλιμάκια το προσωπικό που θα κάνει χρήση της ρύθμισης, μετά τη συμπλήρωση πέντε ετών πραγματικής υπηρεσίας στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα θα λαμβάνει ένα μισθολογικό κλιμάκιο, με τη συμπλήρωση δέκα ετών επίσης ένα, ενώ με τη συμπλήρωση δεκαπέντε, ένα ακόμη.

Τέλος, για το προσωπικό που δεν θα συνταξιοδοτηθεί με τις παραπάνω προϋποθέσεις, αλλά θα κάνει χρήση των γενικών διατάξεων συνταξιοδότησης, προβλέπεται ότι δικαιούται προσαύξηση του ποσού της σύνταξης που ανέρχεται σε ποσοστό 0,35% για κάθε έτος ασφάλισης στο συγκεκριμένο καθεστώς.

B.A.E.