

Νέο θεσμικό πλαίσιο κινητικότητας των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα- Διαθεσιμότητα και αργία – κατάργηση θέσεων ΙΔΑΧ

Σας γνωστοποιούμε ότι με τις διατάξεις της παραγράφου Ζ του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016. Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» εισάγονται ρυθμίσεις οι οποίες αποσκοπούν στη διεύρυνση των δυνατοτήτων αξιοποίησης του προσωπικού του δημόσιου τομέα, με γνώμονα την κάλυψη των πολλαπλών και ιδιαίτερων αναγκών των υπηρεσιών σε προσωπικό και την εξάλειψη ανορθολογικών καταστάσεων.

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 :

Α. 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 ανθρωπίνου δυναμικού του δημόσιου τομέα και παράλληλα για την κάλυψη των διαφορετικών κατά φορά 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.

Για την εφαρμογή της υποπαραγράφου Ζ.1, ως δημόσιος τομέας νοείται αυτός που έχει οριοθετηθεί με το άρθρο 1 παρ. 6 του ν. 1256/1982, όπως ίσχυε πριν τη θέση σε ισχύ του άρθρου 51 του ν. 1892/1990, συμπεριλαμβανομένων όλων των φορέων που απαριθμούνται ειδικότερα στο άρθρο 14 παρ. 1 και 2 του ν. 2190/1994, όπως ισχύει μετά την αντικατάστασή του με το άρθρο 1 του ν. 3812/2009.

Δεν καταλαμβάνονται από τις ανωτέρω διατάξεις τα νομικά πρόσωπα του Κεφαλαίου Β', όπως αυτά ορίζονται στην παρ.5 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005.

Διαδικασία Μετατάξεων -Μεταφορών :

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

Α) 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 et.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/νσης 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 θέσεών 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.

Β. 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 Ζ.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 κ.λπ.). Σε περίπτωση μη εμφάνισης του υπαλλήλου εφαρμόζεται αναλόγως η διάταξη της περίπτωσης 5 της υποπαραγράφου Ζ.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 Ζ.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.

Με τις διατάξεις των περ.1 και2 της υποπαραγράφου Ζ.3 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012 αντικαθίστανται τα άρθρα 103 και 104 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Υπαλληλικός Κώδικας, ν. 3528/2007), όπως αντικαταστάθηκαν με το άρθρο πρώτο του ν. 4057/2012.

Με τις διατάξεις των περ.3 και .4 της υποπαραγράφου Ζ.3 του ίδιου άρθρου του παρόντος νόμου αντικαθίστανται τα άρθρα 107 και 108 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007).

Περαιτέρω, σύμφωνα με τις διατάξεις της περ.5 της υποπαραγράφου Ζ.3 του ίδιου άρθρου του παρόντος νόμου για την εφαρμογή των άρθρων 88 και 89 του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων (ν. 2812/2000), ως λόγοι θέσεως του υπαλλήλου σε αυτοδίκαιη ή δυνητική αργία νοούνται αντίστοιχα αυτοί που αναφέρονται στα άρθρα 103 παρ. 1 και 104 παρ. 1 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως αντικαθίστανται με τις περιπτώσεις 1 και 2 της υποπαραγράφου Ζ.3 του ίδιου άρθρου του ν.4093/2012.

Τέλος, οι εισαγόμενες ρυθμίσεις, με την επιφύλαξη τυχόν αυστηρότερων διατάξεων, επεκτείνονται και εφαρμόζονται αναλόγως, ως προς τις ουσιαστικές προϋποθέσεις και συνέπειες, σε ολόκληρο το δημόσιο τομέα και σε όλες τις πειθαρχικές διαδικασίες που διέπουν το κάθε φύσεως και με οποιαδήποτε υπηρεσιακή σχέση δημοσίου δικαίου ή σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικό του δημόσιου τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί με το άρθρο 1 παρ.6 του ν.1256/1982 πριν τη θέση σε ισχύ του άρθρου 51δ του ν.1892/1990, συμπεριλαμβανομένων όλων των φορέων που απαριθμούνται ειδικότερα στο άρθρο 14 παρ.1 και 2 του ν.2190/1994 , όπως ισχύει μετά την αντικατάστασή του με το άρθρο 1 του ν.3812/2009 (εδάφιο β΄ περ.6 υποπαρ. Ζ.3).

1. Αυτοδίκαιη αργία

Με τη διάταξη της περίπτωσης 1 της υποπαραγράφου Ζ.3 του άρθρου πρώτου του

παρόντος νόμου διευρύνονται οι περιπτώσεις υπό τη συνδρομή των οποίων 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).

Για τη διευκόλυνση των υπηρεσιών επισυνάπτεται, ως Παράρτημα Ι, κατάλογος με τα πειθαρχικά παραπτώματα της περ. (ε), στην ακριβή νομοτεχνική διατύπωση των διατάξεων του άρθρου δεύτερου του ν. 4057/2012, του άρθρου 107 του ν. 3528/2007, όπως ίσχυε πριν την αντικατάστασή του με το άρθρο δεύτερο του ν. 4057/2012 και του άρθρου 107 ν. 2683/1999.

Υπάλληλος ο οποίος τέθηκε σε αργία στις περιπτώσεις α' έως γ', της παρ. 1 του άρθρου 103 του ν.3528/2007, όπως αντικαταστάθηκε με την περ.1 της υποπαραγράφου Ζ.3 του άρθρου πρώτου του παρόντος νόμου, ασκεί εκ νέου τα καθήκοντα του αν αθωωθεί με τελεσίδικη δικαστική απόφαση. Η αργία της περίπτωσης δ' της ίδιας παραγράφου του ίδιου άρθρου και νόμου, όπως

αντικαταστάθηκε με την περ. 1 της υποπαραγράφου Ζ.3 του άρθρου πρώτου του παρόντος νόμου αρχίζει από την κοινοποίηση στον υπάλληλο της πειθαρχικής απόφασης και λήγει με την έναρξη της εκτέλεσης της πειθαρχικής ποινής της οριστικής ή προσωρινής παύσης που του επιβλήθηκε ή με την έκδοση απόφασης σε δεύτερο βαθμό ή δικαστικής απόφασης που είτε απαλλάσσει τον υπάλληλο από την πειθαρχική ευθύνη είτε του επιβάλλει ποινή διαφορετική από την οριστική ή προσωρινή παύση. Η αργία της περίπτωσης ε' της ίδιας παραγράφου του ίδιου άρθρου και νόμου, όπως αντικαταστάθηκε με την περ. 1 της υποπαραγράφου Ζ.3 του άρθρου πρώτου του παρόντος νόμου αρχίζει από την κοινοποίηση στον υπάλληλο του παραπεμπτηρίου εγγράφου και λήγει με την έκδοση πρωτοβάθμιας πειθαρχικής απόφασης που τον απαλλάσσει ή του επιβάλλει ποινή διαφορετική από την οριστική ή προσωρινή παύση.

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.

Με τη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 103 του ν. 3528/2007, όπως αντικαταστάθηκε με την περ.1 της υποπαραγράφου Ζ.3 του άρθρου πρώτου του παρόντος νόμου προβλέπεται η δυνατότητα αναστολής της αυτοδίκαιης αργίας, υπό προϋποθέσεις. Με τη διάταξη αυτή ο θεσμός της αυτοδίκαιης αργίας εξοπλίζεται με ευελιξία και προσφέρει στα αρμόδια όργανα τη δυνατότητα, αφού λάβουν υπόψιν τις ιδιαίτερες περιστάσεις της υπόθεσης και κρίνουν αιτιολογημένα ότι δεν είναι εξ αντικειμένου αναγκαία η συνέχιση της παραμονής του υπαλλήλου εκτός υπηρεσίας, να αποφασίζουν την αναστολή της αργίας και να επαναφέρουν τον υπάλληλο στα καθήκοντά του ή να τον μετακινούν. Η αναστολή της αργίας μπορεί να ζητηθεί και από τον υπάλληλο που έχει τεθεί σε αργία, ο οποίος διατηρεί παράλληλα και το δικαίωμα να επιδιώξει δικαστικά την αναστολή. Από την ρύθμιση αυτή εξαιρούνται οι υπάλληλοι που στερήθηκαν την προσωπική τους ελευθερία ύστερα από πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια απόφαση ποινικού δικαστηρίου ή με ένταλμα προσωρινής κράτησης και οι τιμωρηθέντες με την ποινή της οριστικής παύσης.

Συγκεκριμένα, όπως ορίζεται στην ως άνω διάταξη, εφόσον έχει επιβληθεί αυτοδίκαιη αργία στις ως άνω περιπτώσεις β', γ', δ' και ε', η οποία δεν έχει αρθεί λόγω εξάλειψης των λόγων για τους οποίους τέθηκε ο υπάλληλος σε αργία και δεν έχει επιβληθεί στον υπάλληλο πειθαρχική ποινή οριστικής παύσης, το πειθαρχικό συμβούλιο στο οποίο εκκρεμεί η υπόθεση γνωμοδοτεί μετά την πάροδο ενός έτους

από τη θέση του υπαλλήλου σε αυτοδίκαιη αργία και κάθε επόμενο έτος σχετικά με την τυχόν συνδρομή λόγων που καθιστούν μη αναγκαία τη συνέχισή της.

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 κ.λ.π.

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 μόνιμους 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.

A. 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.

B. 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:

α) 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 .

β) 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.

γ) 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.,

δ) 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:

A) 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.

Β) 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 – μετατασσόμενου προσωπικού έχει ληφθεί υπόψη για τη βαθμολογική και μισθολογική του εξέλιξη με την ιδιότητα του υπαλλήλου ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Γ) Για τα Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο δημόσιο, όπως αναφέρονται στην υποπαράγραφο 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.

Δ) 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).

Ε. 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.

Άμεσες ενέργειες για την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου Ζ:

Α. Για την άμεση εφαρμογή των προαναφερόμενων ρυθμίσεων, οι Διευθύνσεις Προσωπικού των υπηρεσιών ή φορέων που καταλαμβάνονται από τις υποπαραγράφους Ζ2, Ζ3 και Ζ4 καλούνται όπως προβούν στις παρακάτω ενέργειες:

1. Εντός 5 (πέντε) ημερών από τη δημοσίευση του νόμου, οι Διευθυντές Διοικητικού/ Προσωπικού του συνόλου των φορέων και υπηρεσιών του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, είναι υποχρεωμένοι να αποστέλλουν στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, κατάλογο ονομάτων των υπαλλήλων οι οποίοι:

- α. Τίθενται σε διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης της θέσης τους
- β. Τίθενται σε αυτοδίκαιη αργία.

Επισημαίνεται ότι η υποβολή των ατομικών στοιχείων των υπαλλήλων που τίθενται σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή αργίας αποτελεί εκπλήρωση της πάγιας υποχρέωσης των υπηρεσιών Διοικητικού/Προσωπικού να επικαιροποιούν τα στοιχεία της απογραφής σε κάθε περίπτωση υπηρεσιακής μεταβολής του προσωπικού τους, δεδομένου ότι τόσο η θέση σε διαθεσιμότητα όσο και η αναγκαστική αργία συνιστούν μεταβολή της υπηρεσιακής κατάστασης του υπαλλήλου.

Σημειώνεται ότι η άμεση υποβολή των στοιχείων αυτών εξυπηρετεί την ταχύτερη μετακίνηση του προσωπικού που τίθεται σε διαθεσιμότητα για την κάλυψη των υφιστάμενων υπηρεσιακών αναγκών. Υπενθυμίζεται ότι η θέση σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή αργίας επέρχεται αυτοδίκαια με τη δημοσίευση του Νόμου.

Η αποστολή των στοιχείων γίνεται με την ακόλουθη ηλεκτρονική διαδικασία:

Στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://apografi.gov.gr/kinitikotita> και στο πεδίο «1.

Εφαρμογή καταγραφής στοιχείων υποπαραγράφου Ζ.4. – Κατάργηση Ειδικοτήτων και Θέσεων» αποστέλλονται συγκεντρωτικά στοιχεία με τη συμπλήρωση των πεδίων:

- 1. Αριθμός υπαλλήλων ΔΕ ΙΔΑΧ που καταλαμβάνονται από τις διατάξεις του νόμου ,
 - 2. Συνολικός αριθμός διοικητικών υπαλλήλων του φορέα, μονίμων και ΙΔΑΧ, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικής βαθμίδας,
 - 3. Συνολικός αριθμός τακτικού (μονίμων και ΙΔΑΧ) προσωπικού του φορέα.
- Σημειώνεται ότι η πιο πάνω υποχρέωση των Προϊσταμένων Διευθύνσεων

Διοικητικού/Προσωπικού συντρέχει ανεξάρτητα από το εάν, όπως θα προκύψει από την εφαρμογή των κριτηρίων της υποπαραγράφου Ζ.4, ο φορέας ή η υπηρεσία τους καταλαμβάνεται από τη ρύθμιση για κατάργηση θέσεων.

Στην ίδια ηλεκτρονική διεύθυνση και στο πεδίο «2. Εφαρμογή καταγραφής στοιχείων υποπαραγράφου Ζ.3. – Αργία στα πλαίσια της πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας» υποβάλλονται συγκεντρωτικά στοιχεία για την περίπτωση των υπαλλήλων που τίθενται σε αυτοδίκαιη αργία.

Για την περίπτωση των υπαλλήλων που τίθενται σε αυτοδίκαιη αργία υπό τη συνδρομή των περιπτώσεων 1.δ και 1.ε, η αποστολή των στοιχείων πρέπει να γίνει άμεσα και πάντως όχι πριν την πάροδο δύο (2) ημερών από την κοινοποίηση της παρούσας εγκυκλίου, δεδομένου ότι τα στοιχεία αυτά είναι ήδη στη διάθεση των υπηρεσιών.

Για τις περιπτώσεις 1α, 1β, 1γ ισχύει η πενθήμερη προθεσμία.

Εντός της ίδιας ως άνω πενθήμερης προθεσμίας από τη δημοσίευση του νόμου, οι Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Διοικητικού / Προσωπικού μόνο των φορέων και υπηρεσιών του δημοσίου, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και των ΟΤΑ α' και β' βαθμού, υποχρεούνται να επικαιροποιήσουν στη βάση του Μητρώου Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) τα στοιχεία εκείνα των υπαλλήλων που τίθενται σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή αυτοδίκαιης αργίας και στη συνέχεια να τους αποδεσμεύσουν, με την αιτιολογία «Θέση σε καθεστώς διαθεσιμότητας» ή «Θέση σε αργία» αντίστοιχα.

Οι Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Διοικητικού/ Προσωπικού των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, εκτός της ως άνω υποβολής στην εφαρμογή <http://apografi.gov.gr/kinitikotita> των συγκεντρωτικών στοιχείων, υποχρεούνται να αποστείλουν στην ηλεκτρονική διεύθυνση kinitikotita@ydmed.gov.gr αρχείο excel, αναφέροντας τα στοιχεία των υπαλλήλων που τίθενται σε καθεστώς διαθεσιμότητας ή αυτοδίκαιης αργίας (ΑΦΜ, Ονοματεπώνυμο, Πατρώνυμο, Ειδικότητα/Κλάδο, Ημερομηνία Γέννησης).

2. Κοινοποίηση πράξεων

Εντός δέκα (10) ημερών από τη δημοσίευση του νόμου, οι Διευθύνσεις Διοικητικού/Προσωπικού των φορέων αποστέλλουν στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης στην ηλεκτρονική διεύθυνση kinitikotita@ydmed.gov.gr

Α. αντίγραφα των διαπιστωτικών πράξεων κατάργησης θέσεων κατ'εφαρμογή της

υποπαραγράφου Ζ.4 του παρόντος νόμου (Παράρτημα ΙΙ-Υπόδειγμα Α')

Β. αντίγραφα των ατομικών διοικητικών πράξεων θέσης σε διαθεσιμότητα των υπαλλήλων που υπηρετούσαν στις καταργούμενες θέσεις (Παράρτημα ΙΙ-Υπόδειγμα Β')

Γ. τις πράξεις με τις οποίες τίθενται, μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, σε αυτοδίκαιη αργία υπάλληλοι, κατ' εφαρμογή της υποπαραγράφου Ζ.3 του νόμου αυτού (Παράρτημα ΙΙ-Υπόδειγμα Γ')

Υπενθυμίζεται ότι η μη αποστολή των στοιχείων εντός της ανωτέρω προθεσμίας αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο επιβάλλεται πειθαρχική ποινή προστίμου, η οποία ισούται με το ¼ των αποδοχών των υπαλλήλων.

Β. Κινητικότητα των υπαλλήλων που έχουν τεθεί σε διαθεσιμότητα

Τονίζεται ότι η πρώτη εφαρμογή του μηχανισμού κινητικότητας των υπαλλήλων θα υλοποιηθεί με τους υπαλλήλους που έχουν τεθεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας.