

21 Νοεμβρίου 2017

κ. Λένια Ορφανίδου
Αν. Διευθύντρια
Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού
Υπουργείο Οικονομικών
Λευκωσία

Αγαπητή κ. Ορφανίδου,

Θέμα: Όροι απασχόλησης εργοδοτούμενων αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου στη Δημόσια Υπηρεσία

Αναφορικά με την επιστολή σας ημερομηνίας 15/9/2017 με την οποία μας κοινοποιήσατε προσχέδιο των όρων απασχόλησης για τους πιο πάνω εργαζομένους σας υποβάλλουμε τις απόψεις μας αναμένοντας τον καθορισμό συνάντησης για περαιτέρω συζήτηση του θέματος.

Συγκεκριμένα και μετά από μελέτη του θέματος έχουμε καταλήξει και σας καταθέτουμε τα πιο κάτω:

(α) Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτου μορφής απασχόλησης (όπως οι αορίστου χρόνου), που εκτελούν τα ίδια ή/και παρόμοια καθήκοντα, με αντίστοιχους μόνιμους εργαζομένους, θα πρέπει να έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις.

Ιδιαίτερα σε σχέση με τις υποχρεώσεις των αορίστου χρόνου εργαζομένων, πιστεύουμε ότι αυτές θα πρέπει να συζητηθούν και με τη Γενική Εισαγγελία, για να γνωματεύσει κατά πόσο είναι σε όλες τις περιπτώσεις συμβατές με τον Περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο και το Σύνταγμα.

(β) Μέσα από το μεταξύ μας διάλογο και την τελική κατάληξη σε συμφωνία θα πρέπει να κλείσει οριστικά η επιλογή του Κράτους και των Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου αλλά και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, για συνέχιση της πρακτικής, εργοδότησης εργαζομένων που εξελικτικά θα καθίστανται εργαζόμενοι αορίστου χρόνου γιατί καλύπτουν μόνιμες και διαρκείς ανάγκες

των Τμημάτων και των Οργανισμών. Οπότε αναμένουμε ότι θα συμφωνηθεί ο τερματισμός της εργοδότησης ατόμων με τέτοιες μορφές απασχόλησης. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια είναι αναγκαίο να συζητηθεί και να εξευρεθεί τρόπος μονιμοποίησης όλων όσων κατέχουν θέσεις που καλύπτουν μόνιμες και διαρκείς ανάγκες.

Με βάση τα πιο πάνω είναι αυτονόητο ότι στους έκτακτους, ορισμένου ή/και αορίστου χρόνου εργαζομένους που απασχολούνται στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και στις Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης θα πρέπει να παραχωρούνται ωφελήματα στην βάση των πιο κάτω αρχών:

(1) Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συγκεκριμένων υπαλλήλων θα πρέπει να είναι κατά αναλογία τα ίδια και πανομοιότυπα με αυτά των μόνιμων υπαλλήλων που εκτελούν ίδια ή/και παρόμοια καθήκοντα. Αυτό συνεπάγεται ότι «συγκρίσιμος υπάλληλος» για σκοπούς καθορισμού των ωφελημάτων και άλλων υποχρεώσεων, είναι ο αντίστοιχος μόνιμος υπάλληλος που εκτελεί ίδια ή/και παρόμοια καθήκοντα με αυτά που εκτελούν οι έκτακτοι ή/και αορίστου χρόνου εργαζόμενοι.

Από τη στιγμή που η συγκεκριμένη θέση μας γίνει αποδεκτή, τότε αυτόματα επιλύονται όλα τα θέματα που σχετίζονται με τοποθέτηση σε μισθολογικές Κλίμακες, τα δικαιώματα ή/και ωφελήματα, υποχρεώσεις, καθήκοντα και ευθύνες, και πειθαρχικές διαδικασίες.

Επίσης θεωρούμε ότι μέσω της πιο πάνω θέσης μας, θα ρυθμιστούν τα θέματα ιεραρχίας και καθηκόντων, αφού θα εφαρμόζονται και σε αυτή την ομάδα εργαζομένων τα οικεία σχέδια υπηρεσίας των μόνιμων θέσεων εργασίας. Επίσης θα ρυθμιστεί και το θέμα της καλύτερης και πιο ορθής αξιοποίησης, του έκτακτου ή/και αορίστου χρόνου προσωπικού, μέσω της εναλλαξιμότητας και κινητικότητας κατ' αναλογία των ρυθμίσεων που ισχύουν για το μόνιμο προσωπικό.

Ακόμη οποιαδήποτε προηγούμενη συσσωρευμένη υπηρεσία και απασχόληση θα συνυπολογίζεται στον καθορισμό των διαφόρων ωφελημάτων, π.χ στην απόδοση των αδειών ανάπαυσης, η οποία στην περίπτωση των μόνιμων υπαλλήλων αυξάνεται με την συνολική συσσωρευμένη υπηρεσία.

(2) Για κάλυψη του 2^{ου} πυλώνα συνταξιοδοτικών ωφελημάτων (πέραν από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων) για αυτούς τους εργαζόμενους,

θεωρούμε ότι θα πρέπει να συσταθεί και να λειτουργήσει Ταμείο Προνοίας σε αντικατάσταση της υφιστάμενης ρύθμισης που προνοεί την καταβολή καθορισμένου ωφελήματος (φιλοδώρημα) κατά την αποχώρηση τους. Η συγκεκριμένη δέσμευση περιλαμβάνεται ως πρόνοια και στη Συμφωνία Πλαίσιο 2015-2018.

(3) Ακόμη θεωρούμε επιβεβλημένο να υπάρχει πλήρης σεβασμός, από πλευράς εργοδοτών, σε πρόνοιες συλλογικών συμβάσεων που αναφέρονται και καθορίζουν δικαιώματα εκτάκτων, ορισμένου ή/και αορίστου χρόνου εργαζομένων.

(4) Απορρέει υποχρέωση τοποθέτησης όλων των εργοδοτούμενων που συμπληρώνουν 24μηνη συνολική απασχόληση στην αρχική βαθμίδα της κλίμακας της αντίστοιχης μόνιμης θέσης (αφορά το 10% που επιβάλλεται ως μείωση στην αρχική βαθμίδα για τους πρώτους 24 μήνες).

(5) Οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου στον ευρύτερο δημόσιο τομέα θα πρέπει να θεωρούνται εργαζόμενοι με συνεχή υπηρεσία μέχρι και την ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης όπως συμβαίνει και στο αντίστοιχο μόνιμο προσωπικό της δημόσιας υπηρεσίας.

(6) Θα πρέπει επίσης να συζητηθεί η δημιουργία θέσεων ανέλιξης (βαθμολογικά επίπεδα) για αορίστου χρόνου εργαζόμενους. Νοείται ότι αυτή, η ανέλιξη, θα πρέπει να είναι εντελώς ξεχωριστή και ανεξάρτητη από την αντίστοιχη του μόνιμου προσωπικού.

Προσδοκούμε ότι, ο μεταξύ μας διάλογος θα συνεχιστεί, χωρίς περαιτέρω καθυστερήσεις, με στόχο να καταλήξουμε το συντομότερο σε συμφωνία που θα καθορίζει τους όρους απασχόλησης και υπηρεσίας των εκτάκτων, ορισμένου και αορίστου χρόνου εργαζομένων.

Για σκοπούς εύκολης αναφοράς και επεξεργασίας, σας υποβάλλουμε κατάλογο **(επισυνάπτεται)** με τις κατ' αρχήν απόψεις μας κατ' άρθρο αντιπαραβαλλόμενο με την πρόταση που μας έχετε υποβάλει στις 15/9/2017.

Από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΣΗΔΗΚΕΚ-ΠΕΟ και ΟΗΟ-ΣΕΚ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΣΗΔΗΚΕΚ-ΠΕΟ & ΟΗΟ-ΣΕΚ ΣΤΙΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΤΔΔΠ
ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ-ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Τρίτη, 21 Νοεμβρίου 2017

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟ ΑΡΘΡΟ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΣΗΔΗΚΕΚ-ΟΗΟ
<p>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 2. Προσόντα για πρόσληψη. (γ) κατέχει τα προσόντα που καθορίζονται για απασχόληση.</p>	<p>(γ) κατέχει τα προσόντα που καθορίζονται στα Σ.Υ. της αντίστοιχης θέσης.</p>
<p>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 3.4 Ιδιωτική απασχόληση και ενδιαφέρον σε εταιρείες. (2) Δεν επιτρέπεται σε εργοδοτούμενο να ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα ή επιτήδευμα ή να ασχολείται με οποιαδήποτε εργασία ή επιχείρηση εκτός από την εργασία του στη δημόσια υπηρεσία:</p>	<p>Εξαρτάται από το καθεστώς εργοδότησης. Αν ρυθμιστεί η νομική εξασφάλιση και στα άλλα ΝΠΔΔ όπως έγινε με το νόμο 70(ι)/2016 άρθρο 12 για τη Δ.Υ. τότε δεν διαφωνούμε. Διαφορετικά η πρόνοια αυτή να διαγραφεί.</p>
<p>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 1.1.2.1 Διάρκεια άδειας ανάπαυσης Η ετήσια άδεια ανάπαυσης των εργοδοτούμενων αορίστου χρόνου σε πλήρη βάση καθορίζεται σε: 20 εργάσιμες ημέρες το έτος (πενθήμερη εβδομάδα εργασίας) 25 εργάσιμες ημέρες το έτος (εξαήμερη εβδομάδα εργασίας) Σε περίπτωση που οι εργοδοτούμενοι εργάζονται με βάση μικτό σύστημα πενήμερης και εξαήμερης εβδομάδας εργασίας ή με το σύστημα βάρδιας ή με ειδικά ωράρια που δε συμπίπτουν με τις ώρες και ημέρες των εργοδοτούμενων που εργάζονται με βάση εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αυτοί θα δικαιούνται άδεια ανάπαυσης όπως οι εργοδοτούμενοι που εργάζονται με βάση εξαήμερη εβδομάδα εργασίας.</p>	<p>Ως οι μόνιμοι</p>
<p>1.1.2.2 Συσσώρευση και μεταφορά της άδειας ανάπαυσης.</p>	<p>Ως οι μόνιμοι</p>

<p>1.2.2.2 Παράταση άδειας ασθενείας. Αν ο εργοδοτούμενος αορίστου χρόνου εξαντλήσει όλη την άδεια ασθενείας που δικαιούται και χρειαστεί να απουσιάσει για πρόσθετη περίοδο λόγω ασθένειας, ο οικείος Προϊστάμενος Τμήματος ζητεί γραπτώς από το Διευθυντή του Τμήματος Ιατρικών Υπηρεσιών και Υπηρεσιών Δημόσιας Υγείας να ορίσει Ιατροσυμβούλιο από αρμόδιους Κυβερνητικούς Ιατρικούς Λειτουργούς για να εξετάσει τον εργοδοτούμενο. Αν το ιατροσυμβούλιο συστήσει τη χορήγηση και άλλης άδειας ασθενείας στον εργοδοτούμενο η απουσία τούτου για περαιτέρω περίοδο, μέχρι 14 ημερολογιακές ημέρες, σε κάθε ημερολογιακό έτος, λογίζεται ως παράταση της άδειας ασθενείας με πλήρεις απολαβές.</p>	<p>Ως οι μόνιμοι</p>
<p>1.2.2.3 Κατ' εξαίρεση παράταση άδειας ασθενείας. «.....Αν το Ιατροσυμβούλιο συστήσει τη χορήγηση και άλλης άδειας ασθενείας στον εργοδοτούμενο η απουσία τούτου για περαιτέρω περίοδο μέχρι 6 μήνες λογίζεται ως κατ' εξαίρεση παράταση της άδειας ασθενείας με πλήρεις απολαβές και για να ληφθεί αυτή απαιτείται έγκριση του Γενικού Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών.....»</p>	<p>Να ξεκαθαρίσει ποιος εγκρίνει στα ΝΠΔΔ έγκριση «της αρμόδιας αρχής»...</p>
<p>2.1 Δικαίωμα σε ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Κάθε εργοδοτούμενος δικαιούται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που καθορίστηκαν για τους δημόσιους υπαλλήλους.</p>	<p>Ως οι συλλογικές συμβάσεις</p>
<p>2.3 Δικαιώματα διαμονής εργοδοτουμένων σε κυβερνητικό ιατρικό ίδρυμα. Εργοδοτούμενος που γίνεται δεκτός σε Κυβερνητικό Ιατρικό Ίδρυμα πληρώνει δικαιώματα διαμονής σύμφωνα με τα τέλη που καθορίζονται από καιρό σε καιρό στους εκάστοτε ισχύοντες περί Κυβερνητικών Ιατρικών Ιδρυμάτων Κανονισμούς.</p>	<p>Ως οι συλλογικές συμβάσεις</p>

	ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΑΡΘΡΑ
	<p>Αναγνώριση προϋπηρεσίας σε περίπτωση μόνιμου διορισμού σε δημόσιο οργανισμό για σκοπούς μισθολογικής τοποθέτησης μόνο</p>
<p>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 5.2 Δικαίωμα σε καταβολή φιλοδωρήματος. (1) Ο εργοδοτούμενος αορίστου χρόνου έχει δικαίωμα σε καταβολή φιλοδωρήματος οποτεδήποτε κατά την αποχώρησή του από την υπηρεσία του ως έκτακτος, νοουμένου ότι έχει συμπληρώσει τριετή υπηρεσία.</p>	<p>1) Δημιουργία συντεχνιακών ταμείων προνοίας με εκατέρωθεν συνεισφορές 5% (ήδη αυτό με έγκριση του ΤΔΔΠ λειτουργεί στους Δήμους άλλα υπάρχει και σε εξέλιξη διάλογος).</p> <p>2) Για την υπηρεσία πριν από την 1/1/2014 το φιλοδώρημα υπολογίζεται με βάση συντελεστή ενός εικοστού τέταρτου (1/24) των τελευταίων μηνιαίων απολαβών του υπαλλήλου για κάθε μήνα της υπηρεσίας του.</p> <p>Για υπηρεσία από την 1/1/2014 και μέχρι την ημερομηνία εφαρμογής του Τ.Π. το φιλοδώρημα να υπολογίζεται με βάση συντελεστή ενός δωδέκατου (1/12) του μέσου όρου των συνολικών μηνιαίων απολαβών , αναπροσαρμοσμένο με την αξία της</p>

**ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΣΗΔΗΚΕΚ-ΠΕΟ & ΟΗΟ-ΣΕΚ ΣΤΙΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΤΔΔΠ
ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ-ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Τρίτη, 21 Νοεμβρίου 2017

**εκάστοτε ισχύουσας ασφαλιστικής
μονάδας του ταμείου κοινωνικών
ασφαλίσεων, του υπαλλήλους
πολλαπλασιαζόμενο επί τους μήνες
υπηρεσίας .**