

5. Η Πληροφορική στο Δημόσιο Τομέα

Ο εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης, ο οποίος μπορεί να επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό με τη βοήθεια των νέων τεχνολογιών, αποτελεί κινητήριο μοχλό ανάπτυξης κάθε χώρας και σημαντικό παράγοντα για τη δημιουργία ενός σύγχρονου κράτους στην κοινωνία της πληροφορίας. Για την ενσωμάτωση αυτών των τεχνολογιών, δρομολογείται μια σειρά από πρωτοβουλίες για την ευρεία εισαγωγή πληροφοριακών συστημάτων στις δημόσιες υπηρεσίες. Για να συντονιστούν όλες αυτές οι ενέργειες, απαιτείται κατάλληλο προσωπικό εξειδικευμένο στις τεχνολογίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών. Για τους λόγους αυτούς έχει προκύψει η ανάγκη για προσλήψεις προσωπικού πληροφορικής στο Δημόσιο Τομέα. Το κεφάλαιο αυτό καλείται να περιγράψει τις συνθήκες, το θεσμικό πλαίσιο και τα ευρύτερα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος του πληροφορικού στο Δημόσιο.

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τη συγγραφή του κεφαλαίου ήταν η εξής: Αρχικά, δημιουργήθηκε ένα προσχέδιο του κεφαλαίου. Ακολούθησε η αναζήτηση στοιχείων από ποικίλες πηγές για κάθε ενότητα του κεφαλαίου. Εντοπίστηκαν κάποια ζητήματα για τα οποία τα δεδομένα δεν ήταν ξεκάθαρα και υπήρχε κίνδυνος να διατυπωθούν υποκειμενικές απόψεις. Για το λόγο αυτό, συντάχθηκαν, διανεμήθηκαν και συλλέχθηκαν ερωτηματολόγια που απευθύνονταν τόσο σε ανθρώπους που εργάζονται ως πληροφορικοί στο Δημόσιο Τομέα, όσο και σε πληροφορικούς που δεν εργάζονται σε αυτόν. Επιχειρήθηκε με τον τρόπο αυτό να δοθεί μια πιο αντιπροσωπευτική εικόνα της Πληροφορικής και του επαγγέλματος του Πληροφορικού στο Δημόσιο Τομέα.

Τα ερωτηματολόγια που απευθύνονταν σε ανθρώπους που εργάζονται ως πληροφορικοί στο δημόσιο συλλέχθηκαν από τις ακόλουθες πηγές: α) Από υπαλλήλους που συμμετείχαν σε τριήμερο σεμινάριο του Τομέα Πληροφορικής του ΠΙΝΕΠΘ (Περιφερειακό Ινστιτούτο Επιμόρφωσης Θεσσαλονίκης) με αντικείμενο την Ασφάλεια Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων που πραγματοποιήθηκε στις 21/6/2005 έως 23/6/2005. β) Από υπαλλήλους που εργάζονται σε τοπικούς φορείς σε ημερίδα που πραγματοποίησε η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Θεσσαλονίκης με στόχο να εκδηλωθεί ενδιαφέρον και να αναζητηθούν υπηρεσίες που θα μπορούσαν να προσφερθούν ηλεκτρονικά μεταξύ των υπηρεσιών αλλά και από κοινού προς τους πολίτες / φορείς / επιχειρήσεις. γ) Από μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που στάλθηκαν σε λίστες αποδεκτών όπως μέλη της Ένωσης Πληροφορικών Ελλάδας, μέλη του Συλλόγου Τεχνολόγων Μηχανικών Πληροφορικής, απόφοιτοι Εφαρμοσμένης Πληροφορικής, απόφοιτοι άλλων σχολών Πανεπιστημιακών και Πολυτεχνικών Σχολών Πληροφορικής και Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Ειδίκευσης σε Τομείς της Πληροφορικής κλπ. Σε αυτή την κατηγορία αποδεκτών στάλθηκε και δεύτερος τύπος ερωτηματολογίου, για εκπαιδευτικούς και για πληροφορικούς που δεν εργάζονται στο Δημόσιο ώστε να διαπιστωθεί μεταξύ άλλων το κατά πόσο τους ενδιαφέρει να εργαστούν ως πληροφορικοί σε κάποια Δημόσια Υπηρεσία. δ) Ερωτηματολόγια από εργαζομένους στη Διεύθυνση Οργάνωσης και Πληροφορικής της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Θεσσαλονίκης. Συλλέχθηκαν συνολικά 54 ερωτηματολόγια υπαλλήλων που εργάζονται ως πληροφορικοί στο δημόσιο και 50 ερωτηματολόγια πληροφορικών που δεν εργάζονται στο δημόσιο τομέα ή εκπαιδευτικών. Οι απαντήσεις που συλλέχθηκαν από τα ερωτηματολόγια αυτών των δύο κατηγοριών μπορούμε να πούμε ότι δίνουν μια εικόνα για ζητήματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας όσων εργάζονται ως πληροφορικοί στο Δημόσιο, αλλά δεδομένου του μεγάλου αριθμού των εργαζομένων σε αυτόν τον

τομέα σε σχέση με το πλήθος των απαντημένων ερωτηματολογίων, δεν μπορούν να γενικευτούν με βεβαιότητα.

Στη συνέχεια του κεφαλαίου, δίνεται μια εικόνα για την ίδια την Πληροφορική στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση. Περιγράφονται αναλυτικά οι συνθήκες εργασίας, οι ιδιαιτερότητες και το νομικό πλαίσιο που διέπουν το επάγγελμα του πληροφορικού στο Δημόσιο. Βασικός στόχος είναι η διαμόρφωση προτάσεων που θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας του πληροφορικού και να διευκολύνουν και να δρομολογήσουν τη μετεξέλιξη του δημοσίου τομέα στην κοινωνία της πληροφορίας, απελευθερώνοντας τις κατάλληλες δυνάμεις.

5.1. Περιγραφή της δομής του Δημοσίου Τομέα

Η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση περιλαμβάνει μεγάλο αριθμό υπηρεσιών και φορέων που έχουν κατηγοριοποιηθεί ως εξής με βάση το Μητρώο Υπηρεσιών και Φορέων της Ελληνικής Διοίκησης [1]:

- Ανεξάρτητες (Αυτοτελείς) Δημόσιες Υπηρεσίες της Πολιτειακής Ηγεσίας του Κράτους
- Δημόσιες Αρχές της Νομοθετικής Λειτουργίας του Κράτους
- Δημόσιες Αρχές της Δικαστικής Λειτουργίας του Κράτους
- Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές (Α.Δ.Α.)
- Υπουργεία
- Περιφέρειες
- Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού
- Επαρχεία
- Συμπολιτείες Δήμων και Κοινοτήτων
- Σύνδεσμοι Δήμων και Κοινοτήτων
- Δημοτικά και Κοινοτικά Νομικά Πρόσωπα
- Νομαρχιακά Νομικά Πρόσωπα

Για τη συνέχεια της μελέτης με τον όρο υπηρεσία θα αναφερόμαστε σε κάθε μονάδα της Ελληνικής διοίκησης. Σημειώνεται στο σημείο αυτό ότι δε θα αναλυθεί στην ενότητα αυτή το επάγγελμα του πληροφορικού ως εκπαιδευτικού, καθώς, λόγω των ιδιαιτεροτήτων του, αναλύεται σε άλλα κεφάλαια ξεχωριστά για την κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης.

5.1.1. Οργάνωση υπηρεσιών

Η λειτουργία της κάθε υπηρεσίας του Δημοσίου διέπεται από ένα προεδρικό διάταγμα (το οποίο λέγεται Οργανισμός της υπηρεσίας) στο οποίο περιγράφονται:

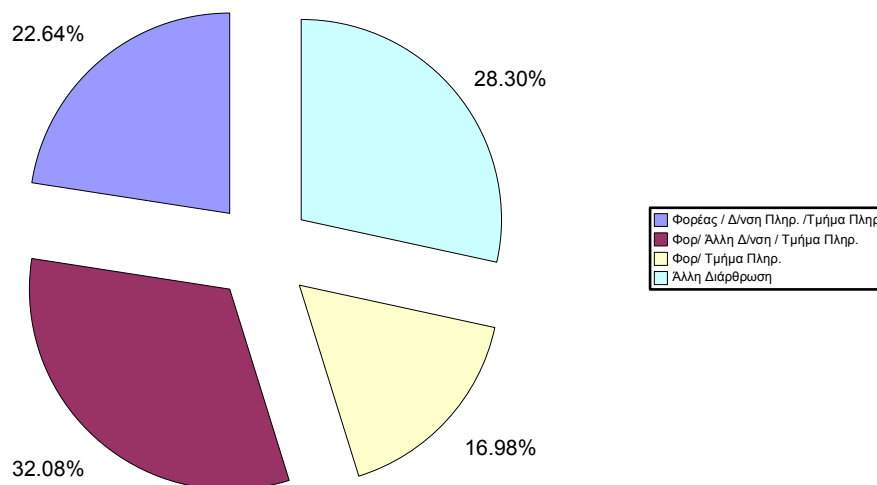
1. η διάρθρωση της υπηρεσίας (δομή, διευθύνσεις, τμήματα κλπ),
2. η διάρθρωση, τα αντικείμενα και οι αρμοδιότητες της κάθε επιμέρους διεύθυνσης ή τμήματος,
3. η διάκριση των θέσεων του προσωπικού κατά κλάδους, τα προσόντα διορισμού στον κάθε κλάδο καθώς και η κατανομή των οργανικών θέσεων στις δομές της υπηρεσίας.

5.1.2. Υπηρεσίες, Διευθύνσεις και Τμήματα πληροφορικής

Η λογική της διάρθρωσης αυτής ακολουθείται στους οργανισμούς και στην περίπτωση των οργανικών μονάδων πληροφορικής στην πλειοψηφία των υπηρεσιών του δημοσίου τομέα. Συχνά προβλέπεται η ύπαρξη μονάδων πληροφορικής, το επίπεδο τους (διεύθυνση / τμήμα / γραφείο), τα αντικείμενα, οι αρμοδιότητες, το

σύνολο των οργανικών θέσεων, η διάρθρωση αυτών των θέσεων σε κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και το προσοντολόγιο για αυτές τις θέσεις. Παρατηρούνται βέβαια αρκετές αποκλίσεις στη δομή και στην ακριβή ονομασία από υπηρεσία σε υπηρεσία. Δεδομένου ότι οι πρώτες μονάδες πληροφορικής αρχικά δημιουργήθηκαν για να υποστηρίξουν κάποιες λειτουργικές ανάγκες όπως ο αυτόματος υπολογισμός της μισθοδοσίας των υπαλλήλων, σε πολλές περιπτώσεις αρχικά απασχολούνταν μικρός αριθμός ατόμων σε κάποιο γραφείο ή τμήμα μηχανογράφησης που συχνά υπαγόταν στην Οικονομική Διεύθυνση της Υπηρεσίας. Δεν είναι λίγες οι υπηρεσίες στις οποίες η δομή αυτή διατηρείται ακόμη και σήμερα.

Επιπρόσθετα, είναι γεγονός ότι οι ανάγκες σε συστήματα πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών είναι διαφορετικές από υπηρεσία σε υπηρεσία, ανάλογα με το μέγεθος της και το έργο που επιτελεί. Συνεπώς είναι διαφορετικές και οι απαιτήσεις για προσωπικό πληροφορικής. Με βάση την έρευνα [27] που διενεργήθηκε, λίγες είναι οι υπηρεσίες στις οποίες υπάρχει η δομή Φορέας / Διεύθυνση Πληροφορικής / Τμήμα Πληροφορικής και συγκεκριμένα στο 23%. Στις περισσότερες ακολουθείται η δομή Φορέας / Άλλη Διεύθυνση / Τμήμα Πληροφορικής με ποσοστό 32%, σε λίγες η δομή Φορέας / Τμήμα Πληροφορικής με ποσοστό 17%, ενώ σε αρκετές (28%) ακολουθείται μια διαφορετική δομή (Π.χ. όλη η υπηρεσία έχει 1 – 2 υπαλλήλους πληροφορικής οι οποίοι δεν ανήκουν σε κάποιο τμήμα κάποιας Διεύθυνσης, ή σε άλλες περιπτώσεις οι υπάλληλοι ανήκουν σε τμήματα που δεν είναι πληροφορικής ή σε αυτοτελή γραφεία πληροφορικής ή μηχανογραφικά κέντρα).



Γράφημα 1: Πιθανές δομές υπηρεσιών δημοσίου

5.2. Η Πληροφορική στο Δημόσιο Τομέα

Πριν ασχοληθούμε εκτενώς με το επάγγελμα του Πληροφορικού στο Δημόσιο Τομέα θα κάνουμε μια σύντομη αναφορά στην ίδια την Πληροφορική στο Δημόσιο Τομέα.

Σε γενικές γραμμές, μπορούμε να πούμε ότι η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση έχει αρχίσει να εκσυγχρονίζεται με τη βοήθεια των νέων τεχνολογιών. Σε αυτό έχουν συντελέσει

αρκετοί παράγοντες, όπως η πρόοδος της τεχνολογίας που επιτρέπει ταχύτητα τη διεξαγωγή ενεργειών εξ αποστάσεως, σε περιπτώσεις που παλιότερα απαιτούνταν η επιτόπου παρουσία. Η πρόσληψη επιστημόνων Πληροφορικής στο Δημόσιο, τα εθνικά και κοινοτικά κονδύλια που χορηγήθηκαν για την εισαγωγή Πληροφοριακών συστημάτων στο δημόσιο, οι αυξημένες απαιτήσεις μέρους της κοινωνίας που έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο και επιθυμεί να χρησιμοποιήσει υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, έχουν δώσει αρκετή ώθηση στην ανάπτυξη Πληροφοριακών Συστημάτων στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Παρατηρούνται βέβαια πολλές αποκλίσεις ως προς το επίπεδο του εκσυγχρονισμού και των παρεχόμενων υπηρεσιών στους πολίτες μεταξύ των δημόσιων φορέων. Ακόμη και οι δημόσιες υπηρεσίες που «ηγούνται» των εξελίξεων έχουν πολύ δρόμο μπροστά τους προκειμένου να φτάσουν στον ευρωπαϊκό μέσο όρο [37].

5.2.1. Χαρακτηρισμός Πληροφοριακών συστημάτων της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης με βάση το Strategic Grid model

Αν επιχειρήσουμε να κατηγοριοποιήσουμε τα πληροφοριακά συστήματα της Δημόσιας Διοίκησης χρησιμοποιώντας κάποιο μοντέλο ανάλυσης, όπως το Strategic Grid μοντέλο των McFarlan, McKenney και Pyburn's (1983), θα καταλήγαμε στα εξής συμπεράσματα:

Υψηλό	<i>Turnaround</i>	<i>Strategic</i>
	<i>Support</i>	<i>Factory</i>
Χαμηλό		
	Χαμηλό	Υψηλό
	Λειτουργική εξάρτηση	

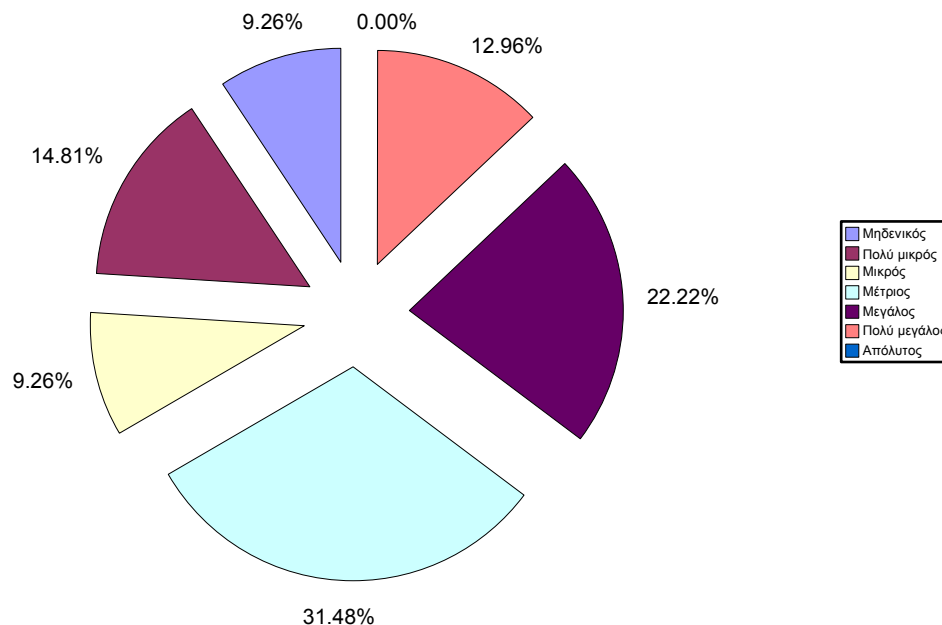
Η πλειοψηφία των πληροφοριακών συστημάτων στην ελληνική δημόσια Διοίκηση τη στιγμή συγγραφής της μελέτης, κατατάσσονται στην κατηγορία των factory, δηλαδή των συστημάτων που προσπαθούν να καλύψουν τις τρέχουσες λειτουργικές ανάγκες των οργανισμών δίνοντας χαμηλή έμφαση στις μελλοντικές ανάγκες. Πρόκειται για συστήματα κι εφαρμογές που καλύπτουν εξειδικευμένες ανάγκες και στην πλειοψηφία τους συναντώνται σε μικρούς φορείς με περιορισμένους πόρους που δεν έχουν την άνεση να εξελίσσουν την πληροφοριακή τους υποδομή και να κάνουν μεγαλεπίβολα σχέδια.

Αντίθετα, σε κάποιους μεγάλους σε μέγεθος φορείς παρατηρούμε το σχεδιασμό (π.χ. στη Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης [34]) και σε λίγους ήδη την ύπαρξη (π.χ. στη Γεν. Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων [38]) ορισμένων συστημάτων που κατατάσσονται στην κατηγορία των turnaround πληροφοριακών συστημάτων. Πρόκειται για συστήματα που κάνουν τη μεταστροφή

(turnaround) από τον προσανατολισμό στη λειτουργία του φορέα προς την κατεύθυνση της ανάπτυξης. Δεν καλύπτουν τόσο τρέχουσες, αλλά επερχόμενες μελλοντικές ανάγκες και δίνουν έμφαση στον αναπτυξιακό χαρακτήρα του φορέα. Το μοντέλο του McFarlan που χρησιμοποιήθηκε αρχικά στον ιδιωτικό τομέα, ως στρατηγικής σημασίας (strategic) χαρακτηρίζει εκείνα τα συστήματα που προσδίδουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στο φορέα. Αντίστοιχα, στο δημόσιο μπορούμε να πούμε ότι στρατηγικής σημασίας είναι τα συστήματα που παρέχουν ένα πολύ υψηλό επίπεδο υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, το οποίο τα κάνει να ξεχωρίζουν για παράδειγμα από τη συνήθη πρακτική άλλων χωρών. Δυστυχώς τέτοιου τύπου συστήματα στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση υπάρχουν λίγα, καθώς μάλιστα η ανάγκη για πρωτοποριακές υπηρεσίες προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις δεν είναι ζωτικής σημασίας για το δημόσιο όπως για τον ιδιωτικό τομέα. Ένα παράδειγμα τέτοιου συστήματος θα μπορούσε να θεωρηθεί το πληροφοριακό σύστημα των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών, το οποίο βέβαια επιδέχεται πολλές βελτιώσεις.

5.2.2. Ολοκλήρωση Πληροφοριακών Συστημάτων Φορέων και αναφορά στο Σύζευξις

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας [27], σε ότι αφορά τα πληροφοριακά συστήματα των φορέων, ισχύουν τα εξής: Το ποσοστό μηχανογράφησης των διαδικασιών του κάθε φορέα ποικίλει σημαντικά από φορέα σε φορέα. Έχουν εγκατασταθεί ορισμένα πληροφοριακά συστήματα και μικρότερες εφαρμογές πέραν των εφαρμογών αυτοματισμού γραφείου, τις οποίες συναντάμε σχεδόν σε κάθε σταθμό εργασίας. Στην πλειοψηφία τους, τα συστήματα αυτά είναι ολοκληρωμένα μεταξύ τους σε μέτριο βαθμό με βάση τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους ερωτηθέντες (σε ποσοστό 32%).

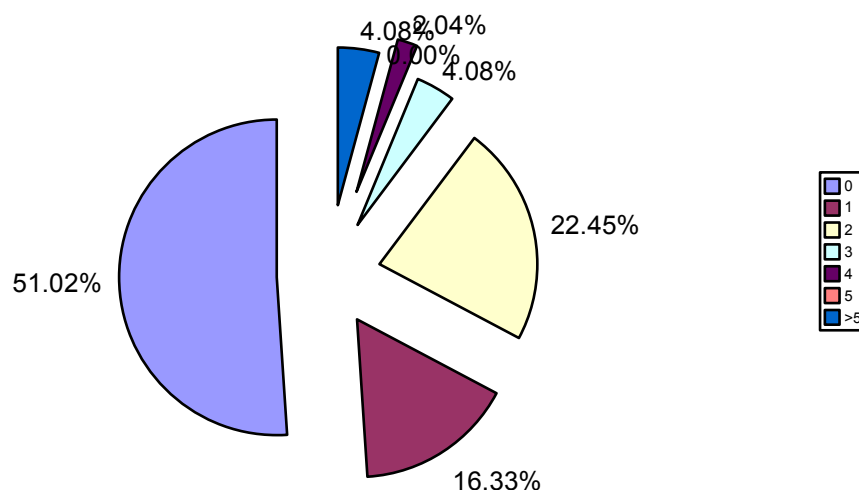


Γράφημα 2: Βαθμός ολοκλήρωσης Πληροφοριακών Συστημάτων φορέα

Υπάρχουν φυσικά και φορείς με συστήματα που είναι ολοκληρωμένα μεταξύ τους σε μηδενικό, πολύ μικρό, και μικρό βαθμό (αθροιστικά αγγίζουν το 33%). Από την άλλη

πλευρά, απαντώνται φορείς με μεγάλο (22%) ή πολύ μεγάλο (13%) βαθμό ολοκλήρωσης, αλλά κανένας υπάλληλος δεν ισχυρίστηκε ότι τα συστήματα που χρησιμοποιεί ο φορέας του είναι απόλυτα ολοκληρωμένα μεταξύ τους. Πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι οι απαντήσεις των ερωτηθέντων σε αυτό το ερώτημα πρέπει να ληφθούν υπόψη με επιφύλαξη καθώς παρατηρήθηκαν αποκλίσεις σε απαντήσεις ερωτηθέντων που εργάζονται στον ίδιο φορέα ως προς το βαθμό ολοκλήρωσης των συστημάτων. Ένας δεύτερος λόγος είναι ότι η φύση της συγκεκριμένης ερώτησης («Σε τι βαθμό είναι ολοκληρωμένα μεταξύ τους τα πληροφοριακά συστήματα που χρησιμοποιεί ο φορέας σας») είναι αρκετά υποκειμενική. Εκτιμάται στην πράξη ότι λίγα πληροφοριακά συστήματα των φορέων είναι ολοκληρωμένα μεταξύ τους, καθώς διαφορετικά κατά πάσα πιθανότητα θα είχαν προσφερθεί περισσότερες και γρηγορότερες υπηρεσίες στους πολίτες.

Όσον αφορά στην ολοκλήρωση των συστημάτων αυτών με συστήματα άλλων φορέων είναι σπάνια. Πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες (52%) απάντησαν ότι κανένα πληροφοριακό σύστημα του φορέα τους δεν επικοινωνεί με σύστημα κάποιου άλλου φορέα. Ένα σύστημα (16%) και δύο (22%) συστήματα που επικοινωνούν με άλλους φορείς είναι οι αμέσως επόμενες συχνές απαντήσεις. Οι περιπτώσεις όπου συχνά αναφέρεται η ολοκλήρωση πληροφοριακών συστημάτων με άλλους φορείς είναι Υπηρεσίες κάποιων Υπουργείων, όπως του Υπουργείου Παιδείας και Υγείας και συγκεκριμένα Πανεπιστημιακά και Νοσηλευτικά Ιδρύματα. Όπως μπορούμε να συμπεράνουμε, η έλλειψη διαλειτουργικότητας μεταξύ των εφαρμογών των φορέων, η απουσία έμπειρων στελεχών που θα αναγνώριζαν και θα παρείχαν συνδυαστικές υπηρεσίες στον πολίτη μέσα από πληροφοριακά συστήματα πολλών φορέων καθώς και το θεσμικό πλαίσιο που αφορά την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των πολιτών αποτελούν μέχρι σήμερα ανασχετικούς παράγοντες για την ολοκλήρωση των πληροφοριακών συστημάτων των φορέων. [27]



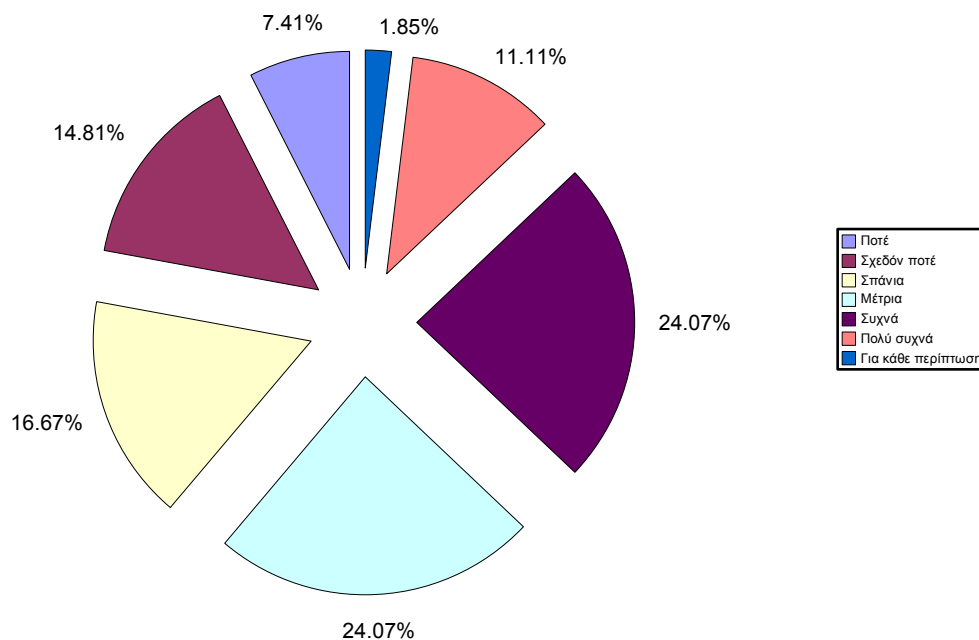
Γράφημα 3: Ολοκλήρωση Πληροφοριακών Συστημάτων με άλλους φορείς

Έργο που αναμένεται να δώσει ισχυρή ώθηση στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης είναι το έργο ΣΥΖΕΥΞΙΣ. Αφορά την ηλεκτρονική διασύνδεση των

δημοσίων υπηρεσιών της χώρας σε κλειστό δημόσιο δίκτυο καθώς και την πρόσβασή τους στο διαδίκτυο με υψηλές ταχύτητες. Η πιλοτική του φάση ολοκληρώθηκε και το Σεπτέμβριο του 2005 άρχισε η επόμενη φάση υλοποίησης. Ένα βασικό του πλεονέκτημα είναι η μείωση των τηλεπικοινωνιακών εξόδων του δημοσίου τομέα, καθώς η τηλεπικοινωνιακή επικοινωνία μεταξύ των δημοσίων υπηρεσιών θα γίνεται μακροπρόθεσμα μέσω του δικτύου Σύζευξις. Είναι ένα έργο που μπορεί να δώσει πνοή στο Δημόσιο Τομέα, καθώς θα δώσει τη δυνατότητα για διασύνδεση Πληροφοριακών Συστημάτων και παροχή νέων σύνθετων υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης μέσα από τυποποιημένες διαδικασίες. Όμως υπάρχει περίπτωση να μην αξιοποιηθεί στο έπακρο η δικτυακή υποδομή που θα έχει δημιουργηθεί λόγω αναμενόμενου υψηλού κόστους συντήρησης και διαχείρισης και εν τέλει οι υπηρεσίες που θα παρασχεθούν στους πολίτες, τις επιχειρήσεις ή τους ίδιους τους δημόσιους υπαλλήλους να είναι κατώτερες των προσδοκιών των οραματιστών του Σύζευξις. [39]

5.2.3. Χρήση e-mail από τη Δημόσια Διοίκηση – σε ποιες περιπτώσεις και με ποιες προϋποθέσεις (Κώδικας Επικοινωνίας Δημοσίων Υπηρεσιών)

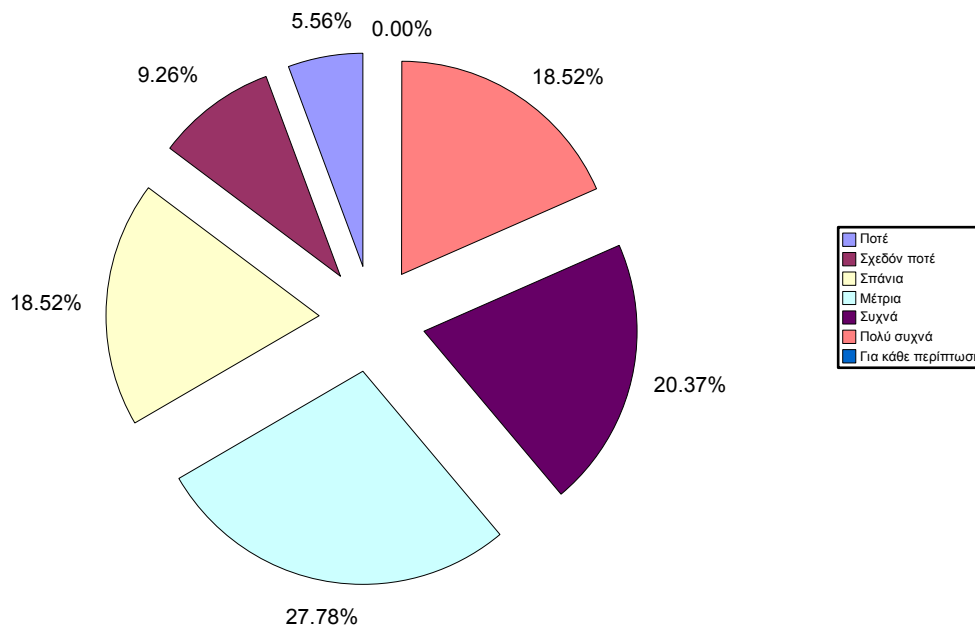
Στα πλαίσια του εκσυγχρονισμού της η Δημόσια Διοίκηση επιχειρεί να ανοίξει και άλλα εναλλακτικά κανάλια επικοινωνίας με τον πολίτη, τις επιχειρήσεις και μεταξύ των Δημόσιων φορέων. Με βάση τον Κώδικα Επικοινωνίας Δημοσίων Υπηρεσιών (ΚΕΔΥ) είναι δυνατή η χρησιμοποίηση της τηλεομοιοτυπίας (fax) και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email) για ορισμένες διοικητικές διαδικασίες. Πρόσφατα έχει εισαχθεί στο θεσμικό πλαίσιο και ρύθμιση σχετική με τα έντυπα που μπορούν να διακινούνται μεταξύ των υπηρεσιών καθώς και μεταξύ δημοσίου και πολιτών και φέρουν ψηφιακή υπογραφή. Είναι σκόπιμο όμως να δοθούν σχετικές οδηγίες με εγκυκλίους στους υπαλλήλους ώστε να γνωρίζουν ακριβώς κάτω από ποιες συνθήκες μπορούν να θεωρούν έγκυρα και να διεκπεραιώνουν διαδικασίες με τέτοια ηλεκτρονικά μηνύματα.



Γράφημα 4: Χρήση e-mail για υπηρεσιακούς λόγους

Παρατηρείται ποικιλία με βάση την έρευνα ως προς το πόσο συχνά χρησιμοποιείται στην πράξη από τους υπαλλήλους του φορέα το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο για υπηρεσιακούς λόγους. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιείται μέτρια ή συχνά με βάση τις απαντήσεις σε ποσοστό 24%. Σπάνια δηλώνει ότι χρησιμοποιείται από τους υπαλλήλους του φορέα του το 17% των ερωτηθέντων, σχεδόν ποτέ το 15% και ποτέ το 7%. Στην αντίπερα όχθη, πολύ συχνά το χρησιμοποιεί το 11%, ενώ για κάθε περίπτωση μόλις το 2% στο φορέα των ερωτηθέντων. [27]

Ως προς τη χρήση του παγκόσμιου ιστού για υπηρεσιακούς λόγους, τα αποτελέσματα είχαν ασήμαντες διαφοροποιήσεις από εκείνα για τη χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Ειδικότερα, χρησιμοποιείται μέτρια σε ποσοστό 27% συχνά σε ποσοστό 20% και πολύ συχνά σε ποσοστό 19% με βάση τις απαντήσεις. Σπάνια δηλώνει ότι χρησιμοποιείται από τους υπαλλήλους του φορέα του το 19% των ερωτηθέντων, σχεδόν ποτέ το 9% και ποτέ το 6%. Κανείς δεν απάντησε ότι χρησιμοποιείται για κάθε περίπτωση από τους υπαλλήλους του φορέα του.[27]



Γράφημα 5: Χρήση web για υπηρεσιακούς λόγους

5.2.4. Αναφορά υφιστάμενων υπηρεσιών e-government στην Ελλάδα

Υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης (e-government), νοούνται συνήθως αυτές που παρέχονται στον πολίτη με τη χρήση κάποιου αυτοματοποιημένου ηλεκτρονικού μέσου χωρίς να είναι απαραίτητη η επιτόπου παρουσία του και χωρίς τη μεσολάβηση κάποιου υπαλλήλου σε κάποιο ή και σε όλα τα στάδια της διαδικασίας. Για παράδειγμα, τέτοιες θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν οι υπηρεσίες μέσω διαδικτύου (web, email), κινητού τηλεφώνου (π.χ. sms, mms), συστήματος IVR (αλληλεπιδραστικό τηλεφωνικό σύστημα αναγνώρισης φωνής), διαδραστικής τηλεόρασης κλπ.

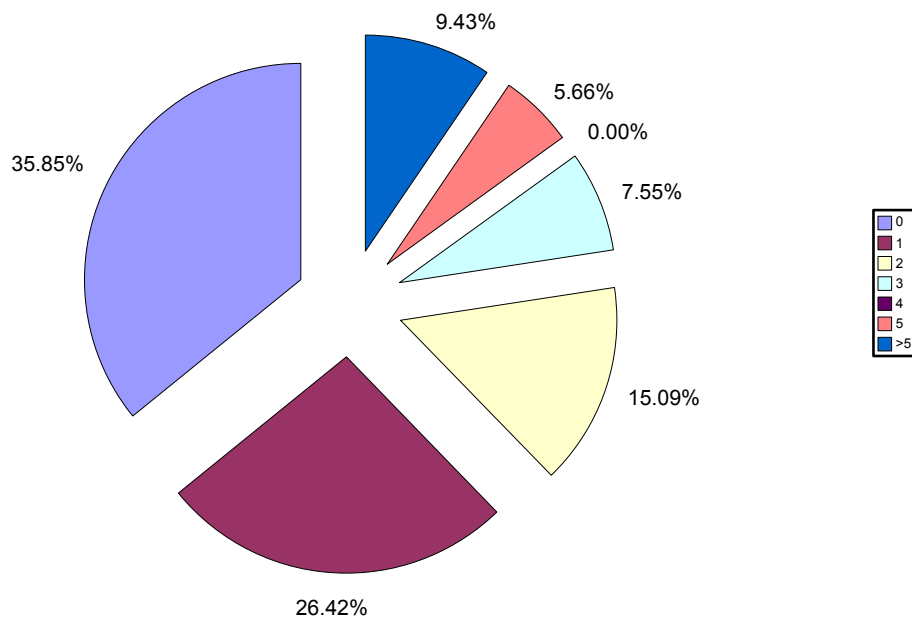
Οι υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα βρίσκονται ακόμη σε πρώιμο στάδιο. Με βάση σχετική έρευνα της CapGemini [37], η Ελλάδα είναι 19η με ποσοστό

61% σε σύνολο 28 χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα. Στην έρευνα μετείχαν οι 25 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Νορβηγία, Ελβετία και Ισλανδία. Η πρόοδος της χώρας μας είναι αισθητή σε σχέση με τις προηγούμενες μετρήσεις (54% το 2003, 52% το 2002). Όμως από την «παλαιά φρουρά» των 15 της Ε.Ε., αφήνουμε πίσω μας μόνο το Λουξεμβούργο καταλαμβάνοντας την προτελευταία θέση. Το ποσοστό αφορά τον «online χαρακτήρα» των Δημοσίων Υπηρεσιών. Όσον αφορά την πληρότητα των προσφερόμενων on-line υπηρεσιών η Ελλάδα βρίσκεται και πάλι στη 19η θέση με ποσοστό 32%. Υπολογίζεται ότι στις 25 χώρες το 90% των Δημ. Υπηρεσιών διαθέτουν πλέον online υπόσταση. Από αυτές, πλήρεις δυνατότητες ηλεκτρονικών συναλλαγών με τους πολίτες και τις επιχειρήσεις παρέχει μόνο το 48%, αποδεικνύοντας ότι υπάρχουν ακόμη πολλά βήματα προόδου για την πλήρη λειτουργικότητα και αποδοτικότητά τους.

Εκείνο που παρατηρείται σε αρκετούς από τους φορείς είναι να υπάρχουν ορισμένες πληροφορίες στους ιστοτόπους τους που αφορούν την διεκπεραίωση κάποιων διαδικασιών για τους πολίτες ή τις επιχειρήσεις κυρίως (φάση 1). Υπάρχει είτε κάποια γενική αναφορά για το πού πρέπει να απευθυνθεί ο πολίτης / επιχείρηση είτε κάποια αναλυτική περιγραφή των δικαιολογητικών που απαιτούνται. Σε κάποιες περιπτώσεις, ο πολίτης έχει δυνατότητα να μεταφέρει τοπικά, να εκτυπώσει και να συμπληρώσει την αίτηση που απαιτείται για τη συγκεκριμένη διαδικασία (φάση 2). Σε πολύ λίγες περιπτώσεις έχει τη δυνατότητα να υποβάλει τη συγκεκριμένη αίτηση (φάση 3) [38]. Μια πλήρης υπηρεσία ηλεκτρονικής διακυβέρνησης θεωρείται εκείνη που ολοκληρώνεται χωρίς να απαιτηθεί μετάβαση του πολίτη στη συγκεκριμένη υπηρεσία για να παραλάβει το προϊόν της διοικητικής διαδικασίας. (συνήθως κάποιο δημόσιο έγγραφο) (φάση 4).

Επιτυχημένες υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης μπορούν να θεωρηθούν ορισμένες από τις προσφερόμενες από το πληροφοριακό σύστημα TAXISNET της Γενικής Γραμματείας Πληροφοριακών Συστημάτων του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, όπως η υποβολή φορολογικής δήλωσης μέσω διαδικτύου. Άλλες υπηρεσίες τέτοιου τύπου είναι η δυνατότητα προσωποποιημένης ενημέρωσης μέσω τηλεφώνου με πληκτρολόγηση συγκεκριμένου κωδικού για την έκδοση ή όχι επιταγής για κάποιους δικαιούχους από τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Θεσσαλονίκης.

Με βάση την έρευνα που διενεργήθηκε [27], ένα ποσοστό 36% απαντά ότι ο φορέας τους δεν παρέχει καμία υπηρεσία ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Το 26% ότι παρέχει μία, το 15% δύο, το 8% τρεις. Προς το τέλος της κατάταξης, παρουσιάζεται ένα 9% με περισσότερες από 5 υπηρεσίες, οι οποίες αν λάβουμε υπόψη μας τη μορφή της ερώτησης, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι στην πλειοψηφία τους αφορούν δικαιολογητικά που αναφέρονται στον ιστοχώρο του φορέα. Σε γενικές γραμμές παρατηρούμε ότι είναι μικρός ακόμη ο αριθμός των υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης των φορέων. Αυτό είναι αναμενόμενο, γιατί στην έρευνα συμμετείχαν κατά ένα μεγάλο ποσοστό (39%) εργαζόμενοι σε ΟΤΑ Α Βαθμού (Δήμοι) και ΟΤΑ Β' Βαθμού (Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις) (26%), οι οποίοι δεν έχουν τις οικονομικές κυρίως δυνατότητες και το προσωπικό για παροχή και διαχείριση πολλών και εξελιγμένων υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.



Γράφημα 6: Αριθμός υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης

Στο μέλλον προβλέπεται η αύξηση υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, καθώς η Ελλάδα θα κληθεί να εναρμονιστεί με τις αποφάσεις που έχουν ληφθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο και τις πρωτοβουλίες eEurope2005 και i2010, καθώς και τις κατευθύνσεις που δίνει η Κοινωνία της Πληροφορίας. Στην αύξηση των υπηρεσιών που προσφέρονται από Δημόσια Υπηρεσία σε κάποια άλλη δημόσια υπηρεσία (Government to Government, εν συντομία G2G), συμβάλει μεταξύ άλλων η αναθεώρηση του νομοθετικού πλαισίου, καθώς πλέον πολλές υπηρεσίες αυτεπάγγελα αναζητούν από άλλες πληθώρα δικαιολογητικών με ηλεκτρονικό τρόπο. Επίσης, η αυξανόμενη εκπαίδευση των πολιτών στις νέες τεχνολογίες, η διάδοση του διαδικτύου αλλά και της κινητής τηλεφωνίας αυξάνουν την δυνατότητα πρόσβασης πολιτών και επιχειρήσεων σε τέτοιου τύπου υπηρεσίες και δίνουν το κίνητρο για τη δημιουργία νέων υπηρεσιών που θα βασίζονται σε αυτές τις τεχνολογίες.

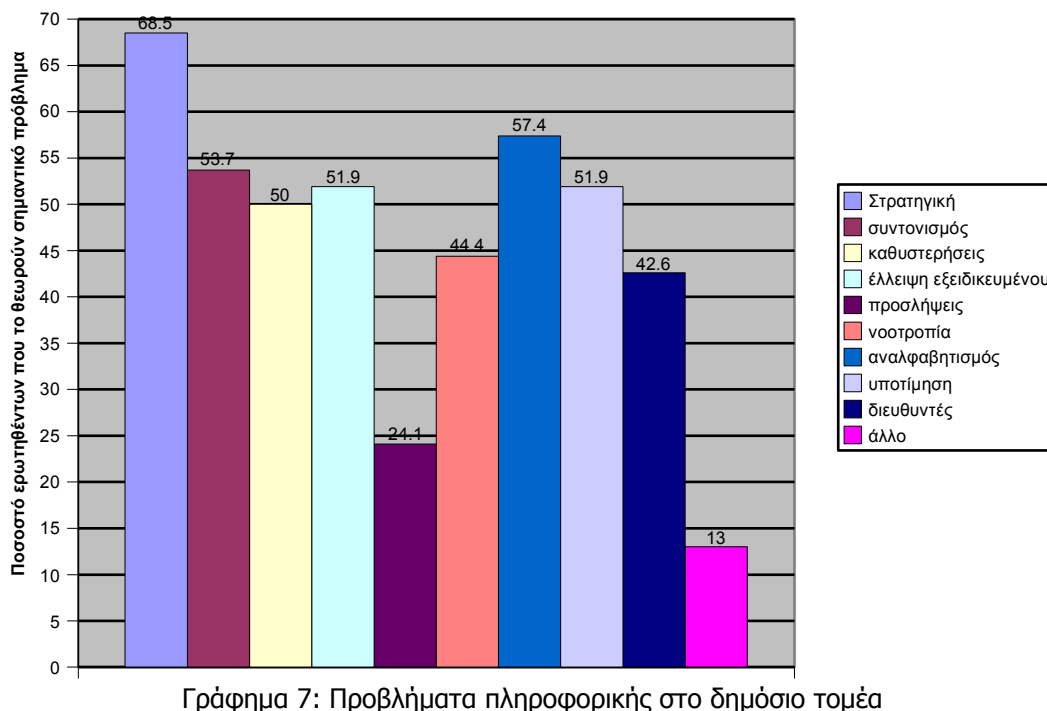
Ήδη η Γεν. Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του ΥΠΕΣΔΔΑ έχει θέσει σε Δημόσια Διαβούλευση μεταξύ άλλων μία Μελέτη Πλαισίου Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, μία Μελέτη Πλαισίου Συμμετοχικής Ηλεκτρονικής Δημοκρατίας και ένα Έργο Κεντρικής Διαδικτυακής Πύλης Δημόσιας Διοίκησης [34].

5.2.5. Βασικά προβλήματα της πληροφορικής

Ποικίλα προβλήματα συναντώνται στην Πληροφορική του Δημοσίου Τομέα στην Ελλάδα. Με βάση τις ενδείξεις από την έρευνα που διενεργήθηκε, τα βασικότερα μπορούν να περιγραφούν ως εξής:

Ως σημαντικότερο πρόβλημα από τους εργαζομένους σε θέσεις Πληροφορικής εντοπίζεται η έλλειψη στρατηγικού σχεδιασμού στον τομέα αυτό. Συγκεκριμένα, ποσοστό πάνω από 70% όσων απάντησαν πιστεύει ότι η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση υστερεί στη χάραξη εθνικής στρατηγικής. Δεύτερο σημαντικό ζήτημα που

αναδεικνύεται με βάση τις απαντήσεις είναι ο ψηφιακός αναλφαβητισμός μεγάλης μερίδας των υπαλλήλων (πάνω από το 57% όσων απάντησαν). Στη συνέχεια, τρίτο κατά σειρά εντοπίζεται το θέμα του συντονισμού κεντρικής και περιφερειακής διοίκησης με ποσοστό κοντά στο 54%, το οποίο συνδυάζεται άρρηκτα και με το πρώτο πρόβλημα της στρατηγικής. Πιο χαμηλά στην κατάταξη, στην τέταρτη θέση βρίσκεται η υποτίμηση του ρόλου της πληροφορικής από ανώτερους υπηρεσιακούς και πολιτικούς παράγοντες, με ποσοστό κοντά στο 52%. Στην 4η θέση των προβλημάτων βρίσκεται επίσης με το ίδιο ποσοστό (κοντά στο 52%) η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού (πληροφορικών). Στην 6η θέση κατατάσσεται το θέμα των καθυστερήσεων στην υλοποίηση επιχειρησιακών προγραμμάτων των φορέων που θεωρείται σημαντικό από το 50% περίπου όσων απάντησαν. Στη συνέχεια, σημαντικά ποσοστά συγκέντρωσε η αρνητική νοοτροπία χρηστών για τις Νέες Τεχνολογίες (πάνω από 44 %) και η στελέχωση των διευθυντικών θέσεων του κλάδου από άτομα που δε διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις. (42,6%). Μόνο το 24% κρίνει ως σημαντικό πρόβλημα τις αναξιοκρατικές προσλήψεις, ενώ ένα 13% αναφέρει και ορισμένα άλλα προβλήματα του κλάδου της πληροφορικής, όπως ενδεικτικά η έλλειψη οικονομικών πόρων, οι μη ρεαλιστικοί στόχοι που τίθενται ενώ δεν έχουν ακόμη επιτευχθεί απλούστεροι, η καθυστέρηση υλοποίησης του Σύζευξης και των ευρυζωνικών δικτύων και η έλλειψη στελεχών που θα επιλέγουν διοικητικές διαδικασίες για την υποστήριξή τους από πληροφοριακά συστήματα. Μια γραφική απεικόνιση των ποσοστών των απαντήσεων παρουσιάζεται παρακάτω.

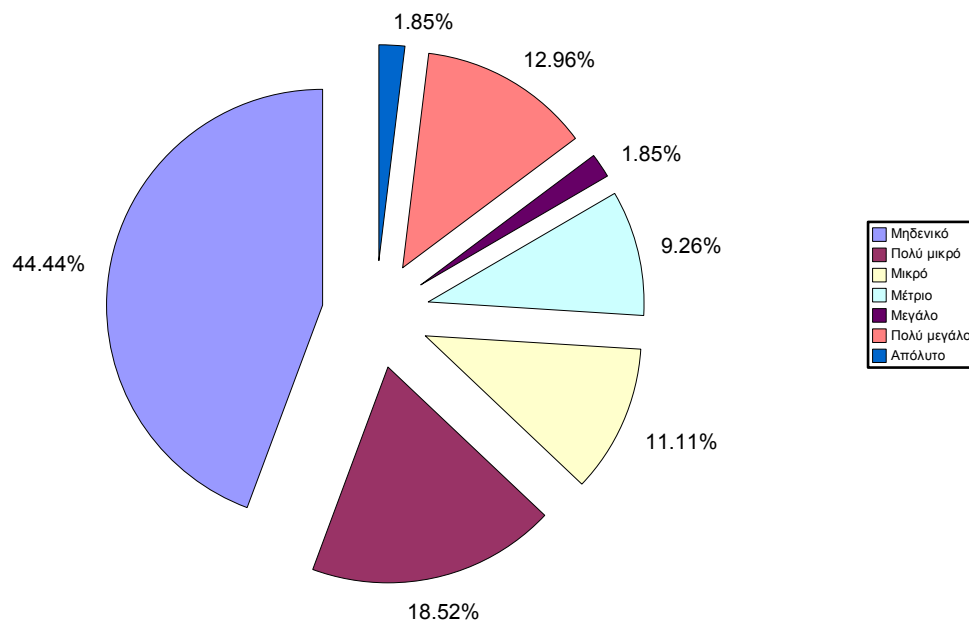


5.2.6. Χρήση λογισμικού ανοικτού κώδικα από τη Δημόσια Διοίκηση

Ένα άλλο ζήτημα που θίχτηκε στην έρευνα είναι κατά πόσο γίνεται χρήση λογισμικού ανοικτού κώδικα στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση. Η σημασία της χρήσης λογισμικού ανοικτού κώδικα είναι μεγάλη, καθώς πρόκειται για λογισμικό που μειώνει την

εξάρτηση από συγκεκριμένους προμηθευτές, κατά κανόνα παρέχεται ελεύθερα ή με πολύ μικρό κόστος μειώνοντας σημαντικά τις δημόσιες δαπάνες και παράλληλα η χρήση του διασφαλίζει τη δημόσια διοίκηση από τη χρήση κακόβουλου λογισμικού εν αγνοία της.

Τα αποτελέσματα ήταν σε γενικές γραμμές αποθαρρυντικά ως προς τη χρήση λειτουργικών συστημάτων και εφαρμογών ανοιχτού κώδικα στο δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα, με βάση την έρευνα[27], η μεγάλη μερίδα των πληροφορικών στο δημόσιο (44%) δηλώνει ότι ο φορέας τους δε χρησιμοποιεί κανένα λειτουργικό σύστημα ή λογισμικό ανοιχτού κώδικα. Το αμέσως επόμενο ποσοστό έχουν όσοι χρησιμοποιούν λογισμικό ανοιχτού κώδικα σε πολύ μικρό βαθμό (19%). Υπάρχει ένα ελπιδοφόρο ποσοστό 13% που δηλώνει ότι το χρησιμοποιεί σε πολύ μεγάλο βαθμό, και έπονται όσοι δηλώνουν ότι κάνουν χρήση τέτοιων συστημάτων σε μικρό και μέτριο βαθμό με 11% και 9% αντίστοιχα, αφήνοντας ένα αμελητέο 2% για τη χρήση σε μεγάλο και απόλυτο βαθμό.



Γράφημα 8: Χρήση λειτουργικού συστήματος ή λογισμικού ανοιχτού κώδικα

5.3. Θεσμικό πλαίσιο προσλήψεων

5.3.1. Απαιτούμενες σπουδές για τις θέσεις των κλάδων Πληροφορικής

Στο προσοντολόγιο (Π.Δ 50/2001 Φ.Ε.Κ. 39 Α' όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το Π.Δ 347/2003 Φ.Ε.Κ. 315 Α' και με το Π.Δ. 44/2005 Φ.Ε.Κ. 63 Α') αναφέρονται τα κατά κλάδους ή ειδικότητες προσόντα διορισμού μονίμου ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικού σε θέσεις δημοσίων υπηρεσιών, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, συμπεριλαμβανομένων και των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμίδας με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 30 του παρόντος και πρόσληψης τακτικού προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου των άρθρων 14 του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α')

και 1 παρ. 3 του ν. 2527/1997 (ΦΕΚ 206 Α') όπως ισχύουν κάθε φορά και καθορίζονται στα άρθρα του διατάγματος αυτού.

Τα σχετικά με τον κλάδο της πληροφορικής άρθρα σε αυτό είναι:

Άρθρο 6 (Κλάδος ΠΕ Πληροφορικής)

§1: Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται πτυχίο ή δίπλωμα:

- Πληροφορικής
- Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών
- Ηλεκτρολόγου Μηχανικού & Μηχανικού Υπολογιστών
- Εφαρμοσμένης Πληροφορικής
- Ηλεκτρολόγου Μηχανικού & Τεχνολογίας Υπολογιστών
- Μηχανικού Η/Υ και Πληροφορικής
- Επιστήμης Υπολογιστών
- Ηλεκτρονικού και Μηχανικού Υπολογιστών
- Μηχανικών Πληροφοριακών & Επικοινωνιακών Συστημάτων
- Μηχανικών Η/Υ Τηλεπικοινωνιών και Δικτύων
- Επιστήμης και Τεχνολογίας Υπολογιστών
- Επιστήμης και Τεχνολογίας Τηλεπικοινωνιών
- Πληροφορικής (Ε.Α.Π.)
- Διδακτικής της Τεχνολογίας και Ψηφιακών Συστημάτων
- Επιστημών και Πολιτισμού – Κατεύθυνση Η/Υ (Π.Σ.Ε.)

ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της αλλοδαπής. Με την προκήρυξη μπορεί να ορίζονται εξειδικεύσεις της ειδικότητας Πληροφορικής. Στην περίπτωση αυτή απαιτείται το ομώνυμο ή ταυτόσημο κατά το περιεχόμενο της εξειδίκευσης πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδικότητας, σχολών της αλλοδαπής.

§2: Σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση των θέσεων από υποψηφίους με τα παραπάνω προσόντα, επιτρέπεται ο διορισμός από υποψηφίους με πτυχία ή διπλώματα ΑΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμα της αλλοδαπής σε ειδικότητα που ορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη, ύστερα από αίτημα του οικείου φορέα και έγκριση του Α.Σ.Ε.Π., καθώς και εμπειρία δύο τουλάχιστον ετών στο αντικείμενο των θέσεων.

Άρθρο 14 (Κλάδος ΤΕ Πληροφορικής)

§1: Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται πτυχίο ή δίπλωμα:

- Πληροφορικής
- Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων
- Τεχνολογίας Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών
- Εφαρμοσμένης Πληροφορικής και Πολυμέσων
- Βιομηχανικής Πληροφορικής
- Πληροφορικής και Επικοινωνιών
- Γεωπληροφορικής και Τοπογραφίας
- Πληροφορικής και Τεχνολογίας Υπολογιστών
- Τηλεπληροφορικής και Διοίκησης
- Τηλεπικοινωνίες και Δίκτυα Η/Υ (ΠΣΕ)
- Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων
- Εφαρμογών Πληροφορικής στη Διοίκηση και στην Οικονομία
- Διαχείρισης Πληροφοριών

ΤΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμων τίτλων σπουδών αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής. Επιπλέον, στα προσόντα διορισμού κλάδων Τεχνολογικής Εκπαίδευσης των άρθρων 12, 13, 14, 15 και 16 του Π.Δ. 50/2001, όπως αυτό τροποποιήθηκε, προστίθεται και το πτυχίο Κ.Α.Τ.Ε.Ε. (άρθρο 76 παρ. 3 του Ν. 2683/1999). [Π.Δ. 44/2005]. Με την προκήρυξη μπορεί να ορίζονται εξειδικεύσεις της ειδικότητας Πληροφορικής. Στην περίπτωση αυτή απαιτείται το ομώνυμο ή αντίστοιχο κατά περιεχόμενο της εξειδίκευσης πτυχίο ή δίπλωμα ΤΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμο αντίστοιχης ειδικότητας σχολών της ημεδαπής η αλλοδαπής.

§2: Σε περίπτωση που δεν καθίσταται δυνατή η πλήρωση κενών θέσεων από υποψηφίους με τα παραπάνω προσόντα, επιτρέπεται ο διορισμός υποψηφίων με πτυχία ή διπλώματα ΤΕΙ της ημεδαπής ή ισότιμα της αλλοδαπής, σε ειδικότητα που ορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη, ύστερα από αίτημα του οικείου φορέα και έγκρισή του από το Α.Σ.Ε.Π., καθώς και εμπειρία δύο τουλάχιστον ετών στο αντικείμενο των θέσεων».

Η παράγραφος 2 των άρθρων 6 και 14 σύμφωνα με την ΥΠΕΣΔΑ ΔΟΑ/Φ13/2854/21-2-2005 [5] «έγινε έχοντας σαν κύριο σκοπό για να μη μένουν κενές θέσεις πληροφορικών, λόγω μη προσέλευσης υποψηφίων με τα κύρια τυπικά προσόντα, καθώς παρατηρείται το φαινόμενο της απροθυμίας υποψηφίων να προσέλθουν για την κάλυψη θέσεων σε παραμεθόριες και ακριτικές περιοχές της χώρας». Όμως η συγκεκριμένη παράγραφος αποτελεί διάταξη – «παράθυρο» μέσω του οποίου γίνονται μετατάξεις άσχετων με την πληροφορική πτυχίων σε οργανικές θέσεις πληροφορικών. Επίσης, έχουν παρατηρηθεί και φαινόμενα απευθείας προσλήψεων υπαλλήλων άλλων ειδικοτήτων σε θέσεις πληροφορικών. Για παράδειγμα, στο ΕΒΕΑ τον Ιούλιο του 2004 έγινε πρόσληψη Γεωλόγου σε θέση Πληροφορικού ενώ είχαν γίνει αιτήσεις από 70 Πληροφορικούς [6].

Άρθρο 19 (Κλάδος ΔΕ Προσωπικού Η/Υ ή ΔΕ Πληροφορικής)

Προσόν διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζεται ένα εκ των παρακάτω

- Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης ΙΕΚ οποιασδήποτε ειδικότητας του τομέα Πληροφορικής
- Πτυχίο Α' ή Β' κύκλου σπουδών Τεχνικού Επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου
 - i. οποιασδήποτε ειδικότητας του τομέα Πληροφορικής – Δικτύων Η/Υ
 - ii. ειδικότητας Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων του Ηλεκτρολογικού Τομέα,
- Απολυτήριος τίτλος
 - i. κλάδου Πληροφορικής Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου
 - ii. τμήματος Προγραμματιστών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου
 - iii. ειδικότητας Υπαλλήλων Χειριστών Η/Υ, Τεχνικής Επαγγελματικής Σχολής

ή άλλος ισότιμος και αντίστοιχος τίτλος Σχολικής Μονάδας Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

Με την προκήρυξη μπορεί να ορίζεται η πλήρωση θέσεων συγκεκριμένης μόνο ειδικότητας. Στην περίπτωση αυτή τα προσόντα διορισμού μπορεί, με αίτημα του οικείου φορέα, να περιορίζονται σε ορισμένους μόνο από τους προβλεπόμενους τίτλους.

Άρθρο 27 (Πρόσθετα προσόντα διορισμού)

Μεταξύ άλλων πρόσθετων προσόντων διορισμού, ορίζεται για τις κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ ως υποχρεωτικό πρόσθετο προσόν η γνώση χειρισμού Η/Υ στα αντικείμενα α) επεξεργασία κειμένων β) υπολογιστικά φύλλα γ) υπηρεσίες διαδικτύου. Για την κατηγορία ΔΕ ορίζεται ως προαιρετικό πρόσθετο προσόν και επαφίεται στον φορέα που εκδίδει την προκήρυξη η επιλογή της απαίτησης ή όχι γνώσης χειρισμού Η/Υ. Όσο για τους τρόπους απόδειξης της γνώσης χειρισμού Η/Υ αυτοί ορίζονται από το ΠΔ 44/2005 (βλ. Παράρτημα).

Από την υποχρέωση του Άρθρου 27 εξαιρέθηκαν οι πληροφορικοί με την εγκύκλιο του ΥΠΕΣΔΑ με αριθμ. Πρωτ.: ΔΟΑ/ Φ13 / 12635/8 Ιουνίου 2004 στην οποία αναφέρεται ότι:

«Η απόδειξη της εν λόγω γνώσης είναι προφανές ότι δεν αφορά υποψηφίους οι οποίοι είναι κάτοχοι τίτλων σπουδών δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ειδικότητας Πληροφορικής, δεδομένου ότι αυτοί τεκμαίρεται ότι διαθέτουν τις απαιτούμενες γνώσεις Πληροφορικής και χειρισμού Η/Υ. Οι τίτλοι αυτοί αναφέρονται στα αντίστοιχα άρθρα του «προσοντολογίου» (ΠΕ Πληροφορικής παρ. 3 του άρθρου μόνου του π.δ/τος 347/2003, ΤΕ Πληροφορικής παρ. 8 του άρθρου μόνου του π.δ/τος 347/2003, ΔΕ Προσωπικού Η/Υ ή ΔΕ Πληροφορικής παρ. 12 του άρθρου μόνου του π.δ/τος 347/2003).» [3]

Σημειώνονται επίσης τα εξής ενδιαφέροντα σημεία με βάση τις αλλαγές του Π.Δ/τος 347/2003:

Καταργείται η δυνατότητα συμμετοχής υποψηφίων για την κάλυψη θέσεων κλάδων ή ειδικοτήτων ΠΕ κατηγορίας, με βάση διδακτορικό δίπλωμα σχετικό με την ζητούμενη ειδικότητα, ανεξαρτήτως του γνωστικού αντικείμενου του βασικού τίτλου σπουδών τους. Η τροποποίηση κρίθηκε αναγκαία επειδή εκτιμήθηκε ότι δεν είναι λογικά δυνατόν, το διδακτορικό δίπλωμα το οποίο αποτελεί εξειδίκευση σε ορισμένο αντικείμενο να υποκαθιστά την έλλειψη του βασικού τίτλου σπουδών.

Στην κωδικοποίηση του προσοντολογίου αναφέρεται ότι:

Κρίνεται σκόπιμο, στο σημείο αυτό, να υπενθυμίσουμε ότι το «προσοντολόγιο» διέπει η αρχή ότι τα κατά περίπτωση κλάδου ή ειδικότητας απαιτούμενα προσόντα διορισμού συνδέονται με τους αντίστοιχους τίτλους σπουδών που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας μας κατά βαθμίδα εκπαίδευσης (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ).

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να διασφαλίζονται μερικώς οι κλάδοι της Πληροφορικής από την κατάληψη οργανικών θέσεων Πληροφορικής από άτομα που είχαν διδακτορικό σε κάποιο εξειδικευμένο τομέα της Πληροφορικής, αλλά στερούνταν βασικού τίτλου σπουδών σε αυτήν. Όμως είναι και αρνητικό κατά την εξής έννοια. Στο Άρθρο 26, παράγραφος 1 υπάρχει ένα άλλο σημείο το οποίο επηρεάζει τον κλάδο της Πληροφορικής:

Σε κάθε κλάδο ΠΕ ή ΤΕ που η ονομασία του είναι ίδια με την ονομασία σχολής ή τμήματος Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. περιλαμβάνονται όλες οι ειδικότητες της οικείας σχολής ή τμήματος εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στο παρόν διάταγμα ή στις οικείες οργανικές διατάξεις ή κανονισμούς.

Δεδομένου ότι πολλές Ανώτατες σχολές έχουν εισάγει πρόσφατα στον τίτλο τους τη λέξη Πληροφορική, η συγκεκριμένη διάταξη του νόμου δίνει αυτόματα το δικαίωμα στους αποφοίτους τους να συμμετέχουν σε διαδικασίες προσλήψεων στον κλάδο πληροφορικής. Έτσι ελλοχεύει ο κίνδυνος να καταλαμβάνουν θέσεις Πληροφορικής

απόφοιτοι που ενδεχομένως δεν έχουν τις βασικές γνώσεις ενός πληροφορικού, καθώς η αλλαγή του ονόματος δε συνεπάγεται υποχρεωτικά αντίστοιχη προσαρμογή του προγράμματος σπουδών των σχολών αυτών.

Τέλος, το Π.Δ. 347/2003, ορίζει επίσης στο άρθρο 30:

“Για οποιονδήποτε κλάδο, είναι δυνατό με τη σχετική κάθε φορά προκήρυξη, να καθορίζεται η πλήρωση συγκεκριμένου αριθμού θέσεων, με προσωπικό ειδικοτήτων άλλων από εκείνη ή εκείνες του οικείου κατά περίπτωση κλάδου, σύμφωνα με τις υπηρεσιακές ανάγκες, με την προϋπόθεση ότι στον οικείο Οργανισμό δεν προβλέπεται αντίστοιχος κλάδος.”

Αυτό και πάλι κρύβει κάποιους κινδύνους για τους Πληροφορικούς, καθώς είναι πιθανό στον Οργανισμό ορισμένων υπηρεσιών να μην έχουν γίνει αναθεωρήσεις ως προς τις οργανικές θέσεις Πληροφορικών, και μέχρι να εκσυγχρονιστούν οι οργανισμοί, οι προκηρύξεις των υπηρεσιών να ζητούν προσωπικό άλλων κλάδων (που προβλέπονται από τον οργανισμό) για να επιτελέσει καθήκοντα Πληροφορικών.

Τέλος, η Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης αναφορικά με το αν το Προσοντολόγιο υπερισχύει των διατάξεων των οργανισμών ή κανονισμών των φορέων στους οποίους τα προσόντα καθορίζονται διαφορετικά, διευκρινίζει ότι:

Στο "Προσοντολόγιο" γίνεται αναλυτική περιγραφή των απαιτούμενων προσόντων για ορισμένους κλάδους όπως π.χ. ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού, ΠΕ Πληροφορικής, ΠΕ Γεωτεχνικών, ΤΕ Διοικητικού-Λογιστικού κ.τ.λ. Η παράθεση στο Προσοντολόγιο αυτών των κλάδων όπως και των απαιτούμενων προσόντων για διορισμό σ' αυτούς είναι εντελώς ενδεικτική, αφού αφενός οι διάφοροι φορείς του Δημοσίου μπορούν με τους οργανισμούς ή κανονισμούς τους να προβλέψουν και άλλους κλάδους για την κάλυψη των ειδικότερων υπηρεσιακών αναγκών τους, ενώ παρέχεται στους φορείς και η δυνατότητα να ορίζουν, με την προκήρυξη, ως προσόντα διορισμού και πτυχία ή διπλώματα αντίστοιχων ειδικοτήτων τμημάτων ή Σχολών ΑΕΙ ή ΤΕΙ ή σχολών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ή ΙΕΚ που δεν περιλαμβάνονται στο "προσοντολόγιο". Με τον τρόπο αυτό το "προσοντολόγιο" αποκτά διαχρονική ισχύ, καλύπτοντας και τις περιπτώσεις των νέων ειδικοτήτων που θα παρέχει κάθε φορά το εκπαιδευτικό σύστημα, χωρίς την ανάγκη τροποποίησης ή συμπλήρωσής του. Οι κάτοχοι επομένως τίτλων σπουδών που χορηγήθηκαν πρόσφατα ή θα χορηγηθούν στο μέλλον από εκπαιδευτικά ιδρύματα της χώρας και δεν περιλαμβάνονται στο "προσοντολόγιο", όπως για παράδειγμα το πτυχίο του τμήματος Διεθνών Οικονομικών Σχέσεων και Ανάπτυξης του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης έχουν δυνατότητα να διοριστούν στο Δημόσιο, σύμφωνα με τα πιο πάνω. Παρέχεται επίσης στους φορείς η δυνατότητα να περιορίζουν με την προκήρυξη πλήρωσης θέσεων τους τίτλους σπουδών, που απαιτούνται σύμφωνα με το προσοντολόγιο, τους οργανισμούς ή κανονισμούς τους, σε ορισμένους μόνο τίτλους από τους προβλεπόμενους, ή να ορίζονται τίτλοι σπουδών ως κύριοι ή επικουρικοί, προκειμένου να καλύπτονται οι ανάγκες του κάθε φορέα σε εξειδικευμένο προσωπικό. Παράλληλα, εκτός από τα προσόντα που προβλέπονται στο προσοντολόγιο ή άλλες ισχύουσες διατάξεις και κανονισμούς, μπορεί για ορισμένες ειδικότητες συγκεκριμένων υπηρεσιών ή νομικών προσώπων, να τεθούν στην προκήρυξη πρόσθετα προσόντα, ύστερα από αίτημα του οικείου φορέα και σύμφωνη γνώμη του Α.Σ.Ε.Π. [17]

5.3.2. Πως επιλέγεται το προσωπικό

Οι δημόσιες υπηρεσίες (Υπουργεία, Περιφέρειες, νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου), οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού (δήμοι, νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις) και οι λοιποί φορείς του δημόσιου τομέα (νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στο κράτος, κλπ) επιλέγουν το προσωπικό τους σύμφωνα με το σύστημα προσλήψεων του ν. 2190/1994 περί ΑΣΕΠ με τις πολυάριθμες τροποποιήσεις που έχουν μεσολαβήσει από άλλες επιμέρους διατάξεις (π.χ. για άρθρα σχετικά με την απόδειξη επαγγελματικής εμπειρίας Νόμος 3260/2004 ΦΕΚ 151 6/8/2004).

Το προσωπικό που εργάζεται σε δημόσιους φορείς μπορεί να είναι τακτικό προσωπικό ή προσωπικό ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

- **Τακτικό προσωπικό**

Τη διαδικασία επιλογής προσωπικού διενεργεί

1. Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
2. Οι ίδιοι οι φορείς υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ (ΝΠΙΔ, ΝΠΔΔ που δεν επιχορηγούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό, ΟΤΑ α' βαθμού για το μη διοικητικό προσωπικό τους, κ.λπ.)

- **Προσωπικό ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου**

Την πρόσληψη διενεργεί ο οικείος φορέας και η διεξαγωγή της διαδικασίας ελέγχεται από το ΑΣΕΠ.

- **Προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου**

Πρόκειται για προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου και του οποίου η σύμβαση έχει μετατραπεί σε αορίστου χρόνου.

5.3.3. Αρμοδιότητες ΑΣΕΠ

Το ΑΣΕΠ έχει ως αποκλειστικές αρμοδιότητες:

1. Την επιλογή του μόνιμου προσωπικού του Δημόσιου Τομέα.
2. Τον έλεγχο φορέων του Δημόσιου Τομέα κατά την επιλογή μόνιμου και εποχιακού προσωπικού και
3. Τη διεξαγωγή γραπτού διαγωνισμού για τους εκπαιδευτικούς.
4. Τον καταλογισμό στους υπευθύνους του συνόλου των αποδοχών του παρανόμως απασχοληθέντος προσωπικού.
5. Την επισήμανση στη Βουλή και στον Πρωθυπουργό των παραβιάσεων των περιορισμών του άρθρου 103 παρ. 2-3 του Συντάγματος για την πρόσληψη συμβασιούχων.
6. Την κλήση των εκπροσώπων των υπηρεσιών και νομικών προσώπων για παροχή οδηγιών ώστε να τηρούνται ενιαίες αρχές σε θέματα αρμοδιότητας του ΑΣΕΠ.
7. Τον έλεγχο της κατάταξης σε οργανικές θέσεις υπαλλήλων του δημόσιου και Ν.Π.Δ.Δ. που υπηρέτησαν με σύμβαση εργασίας, εμφανούς ή μη, ορισμένου χρόνου.
8. Τον έλεγχο της κατάταξης σε προσωρινές προσωποπαγείς θέσεις υπαλλήλων πρωτοβαθμίων ΟΤΑ που υπηρέτησαν με σύμβαση εργασίας, εμφανούς ή μη, ορισμένου χρόνου. [4]

Σημειώνεται επίσης ότι στο Π.Δ. για το προσοντολόγιο δίνεται το δικαίωμα ώστε με την προκήρυξη να ορίζονται εξειδικεύσεις της ειδικότητας Πληροφορικής. Στην περίπτωση αυτή απαιτείται το ομώνυμο ή ταυτόσημο κατά το περιεχόμενο της

εξειδίκευσης πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. της ημεδαπής ή ισότιμο, αντίστοιχης ειδικότητας, σχολών της αλλοδαπής.

Τα κριτήρια κατάταξης σε πίνακες συνολικής βαθμολογίας είναι τα ακόλουθα:

1. Βαθμός βασικού τίτλου
2. Δεύτερος τίτλος σε συναφές αντικείμενο
3. Πιστοποιητικό επιτυχούς παρακολούθησης προγραμμάτων ή σεμιναρίων επαγγελματικής κατάστασης του ΟΑΕΔ σε συναφές αντικείμενο.
4. Μεταπτυχιακοί ή Διδακτορικοί τίτλοι.
5. Γνώση ξένης γλώσσας
6. Εμπειρία στο γνωστικό αντικείμενο της θέσης
7. Εντοπιότητα
8. Γραπτή δοκιμασία
9. Οικογενειακή κατάσταση
10. Ανεργία
11. Ηλικία.

Σημειώνεται ότι πτυχία εξειδικεύσεων σε αντικείμενα Πληροφορικής όπως αυτά της CISCO, της Microsoft κλπ δε ζητούνται ούτε και λαμβάνονται υπόψη για την πρόσληψη στον δημόσιο τομέα.

Παράδειγμα προκήρυξης πλήρωσης θέσεων πληροφορικών σε δημόσιες υπηρεσίες παρουσιάζεται στο [7].

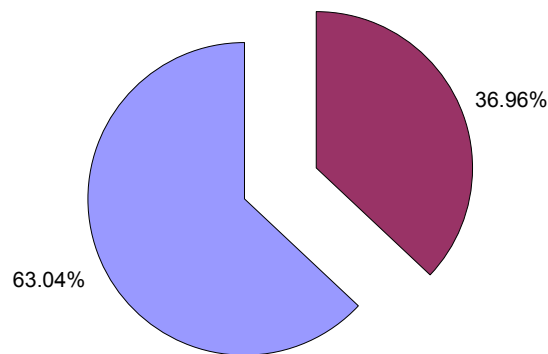
Ένας άλλος τρόπος εισαγωγής στο Δημόσιο Τομέα είναι η φοίτηση στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης. Η φοίτηση στη Σχολή διαρκεί 2 έτη. Οι απόφοιτοι της σχολής, οι οποίοι εισάγονται με εξετάσεις που διενεργούνται κάθε χρόνο, με την αποφοίτησή τους καταλαμβάνουν θέση Δημοσίου Υπαλλήλου με βαθμό Β' σε οργανική θέση συναφή με το τμήμα της ΕΣΔΔ που παρακολούθησαν. Για πρώτη φορά στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης λειτούργησαν το 2005 δύο νέα τμήματα, το ένα εκ των οποίων ονομάζεται Τμήμα Διαχείρισης Πληροφοριακών Συστημάτων. Η αποφοίτηση καταρτισμένων υπαλλήλων στη Διαχείριση Πληροφοριακών Συστημάτων και η ενσωμάτωσή τους στο στελεχιακό δυναμικό της Δημόσιας Διοίκησης θα συμβάλει στην εισαγωγή και αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών στη Δημόσια Διοίκηση.

5.4. Το προφίλ του Πληροφορικού που εργάζεται στο Δημόσιο Τομέα

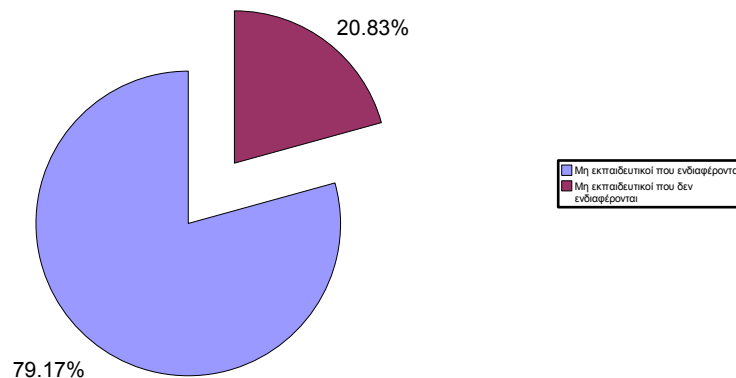
Με βάση την έρευνα που διενεργήθηκε προκύπτουν κάποια ενδιαφέροντα στοιχεία που σκιαγραφούν το προφίλ του Πληροφορικού που εργάζεται στο Δημόσιο Τομέα.

5.4.1. Ενδιαφέρον για κάλυψη των θέσεων

Αρχικά, ως προς το ενδιαφέρον για την κάλυψη θέσεων Πληροφορικής του Δημοσίου Τομέα από άτομα που δεν εργάζονται αυτή τη στιγμή στο Δημόσιο ή εκπαιδευτικούς, παρατηρούμε τα εξής, με βάση τα αποτελέσματα από τη δεύτερη ομάδα ερωτηματολογίων [28]: Το 63% περίπου δηλώνει ότι θα τους ενδιέφερε να εργαστούν ως πληροφορικοί σε κάποια Υπηρεσία του Δημοσίου Τομέα. Το ποσοστό αυξάνει ακόμη περισσότερο 79% αν εξετάσουμε μόνο τις απαντήσεις όσων δεν εργάζονται ως εκπαιδευτικοί και συνεπώς δεν απολαμβάνουν κάποια από τα πλεονεκτήματα της εργασίας στο Δημόσιο Τομέα.

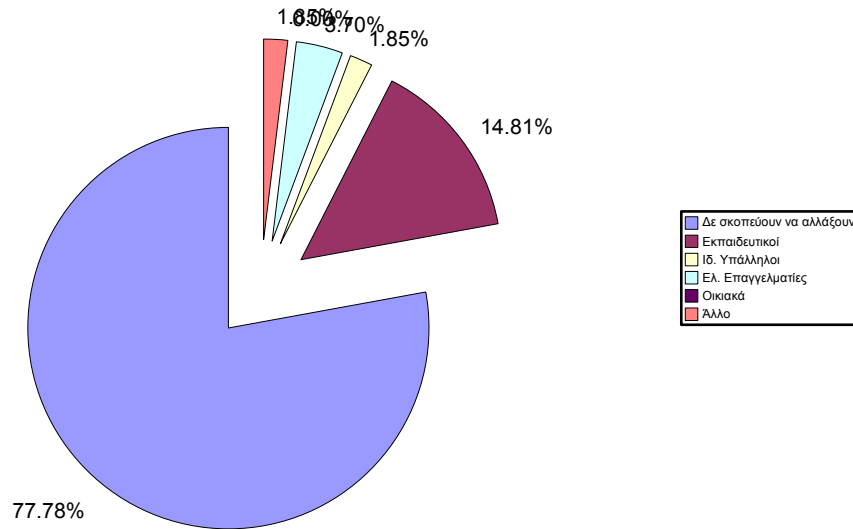


Γράφημα 9: Ενδιαφέρον από εκπαιδευτικούς και μη δημόσιους υπαλλήλους για κατάληψη θέσης στο δημόσιο



Γράφημα 10: Ενδιαφέρον μη εκπαιδευτικών πληροφορικών για εργασία σε Δημόσια Υπηρεσία

Αντίστοιχα, παρατηρούμε μία μικρή τάση σε όσους εργάζονται σε Δημόσιες Υπηρεσίες για αλλαγή εργασιακού φορέα μέσα στην επόμενη πενταετία. Το 23% των ερωτηθέντων απάντησε ότι σχεδιάζει να αλλάξει φορέα απασχόλησης εντός των επόμενων 5 ετών. Η πλειοψηφία όσων σκοπεύουν να αλλάξουν φορέα απασχόλησης (το 15% επί του συνόλου των ερωτηθέντων) σχεδιάζει να στραφεί στον εκπαιδευτικό τομέα.



Γράφημα 11: Αλλαγή φορέα

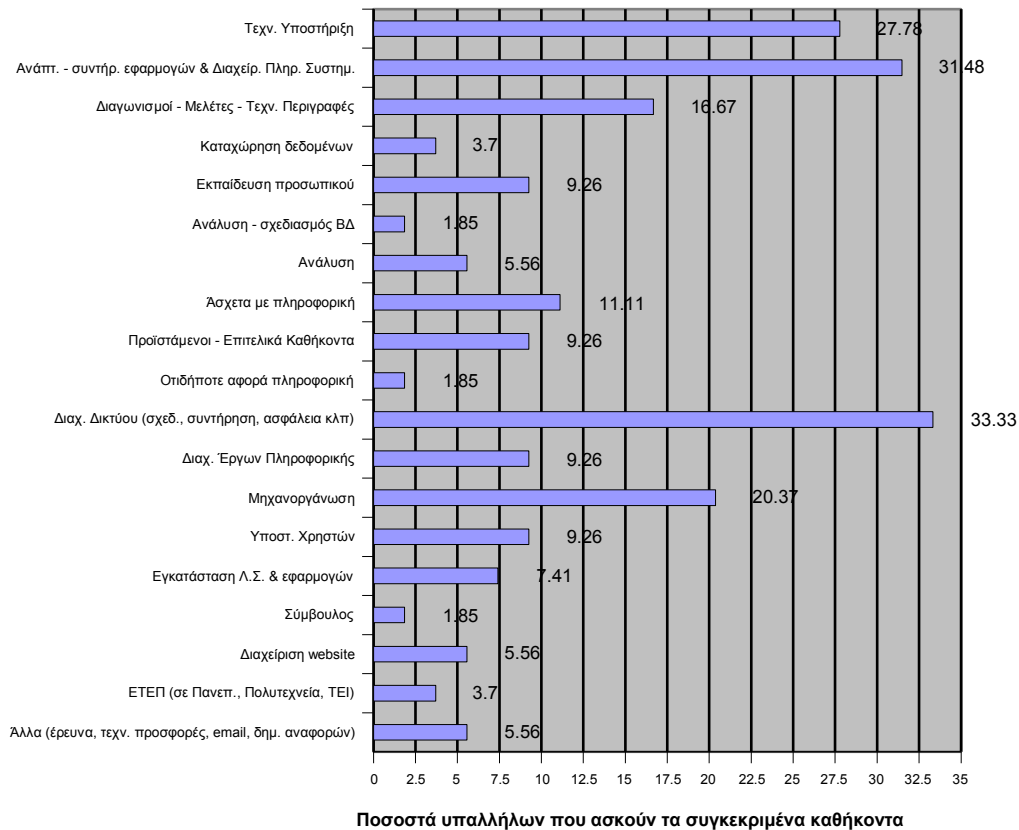
Αντίθετα, ως προς την αλλαγή αντικειμένου ενασχόλησης, δεν παρατηρείται καμία τέτοια τάση. Μόλις 1 πληροφορικός από τους εργαζόμενους στο Δημόσιο που ερωτήθηκαν ενδιαφέρεται να αλλάξει αντικείμενο ενασχόλησης, δηλαδή να πάψει να ασχολείται με την επιστήμη της Πληροφορικής επαγγελματικά.

5.4.2. Η αντίληψη των εργαζομένων για το ίδιο το αντικείμενο που καλούνται να ασκήσουν επαγγελματικά

Παρατηρούμε ότι τα καθήκοντα που καλούνται να ασκήσουν οι Πληροφορικοί στο Δημόσιο Τομέα στη μεγάλη πλειοψηφία τους δε διαφοροποιούνται ανάλογα με τις σπουδές τους και την κατηγορία εκπαίδευσής τους, εκτός από λίγες περιπτώσεις.

Με βάση τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων [27], παρατηρούνται τα εξής. Εμφανίζεται ότι μεγάλα ποσοστά των ερωτηθέντων ασχολούνται με την ανάπτυξη και τη συντήρηση εφαρμογών και με τη διαχείριση πληροφοριακών συστημάτων (31,48%). Μια ιδιαίτερα μεγάλη μερίδα των ερωτηθέντων ασχολείται με τη διαχείριση δικτύου (33,33 %), όμως αυτό το ποσοστό είναι αναμενόμενο να είναι υψηλό, μια και έχει επηρεαστεί ως ένα βαθμό από το δείγμα. Συγκεκριμένα, ένας μεγάλος αριθμός των συμμετεχόντων κλήθηκε να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο κατά την παρακολούθηση σεμιναρίου σχετικού με την ασφάλεια δικτύων.

Λίγο μικρότερα ποσοστά έχουν όσοι ασχολούνται με την τεχνική υποστήριξη (σχεδόν 28%). Με τη μηχανοργάνωση των υπηρεσιών τους απαντά ότι ασχολείται το 20 % περίπου των ερωτηθέντων. Στη συνέχεια, ένα αξιοσημείωτο ποσοστό (16,67 %) ασχολείται με διαγωνισμούς, μελέτες και αξιολόγηση τεχνικών περιγραφών. Ένα σημαντικό ποσοστό 11 % δηλώνει ότι ασχολείται αποκλειστικά ή εν μέρει με άσχετα καθήκοντα με την πληροφορική. Αυτό, σε συνδυασμό με το 3,7 % που αναφέρει ότι ασχολείται με την καταχώρηση δεδομένων, συνιστούν ένα ποσοστό αρκετά σημαντικό, που καταδεικνύει τη μη αξιοποίηση των πληροφορικών και των εξειδικευμένων γνώσεών τους στο Δημόσιο κατά τον πιο αποδοτικό τρόπο.

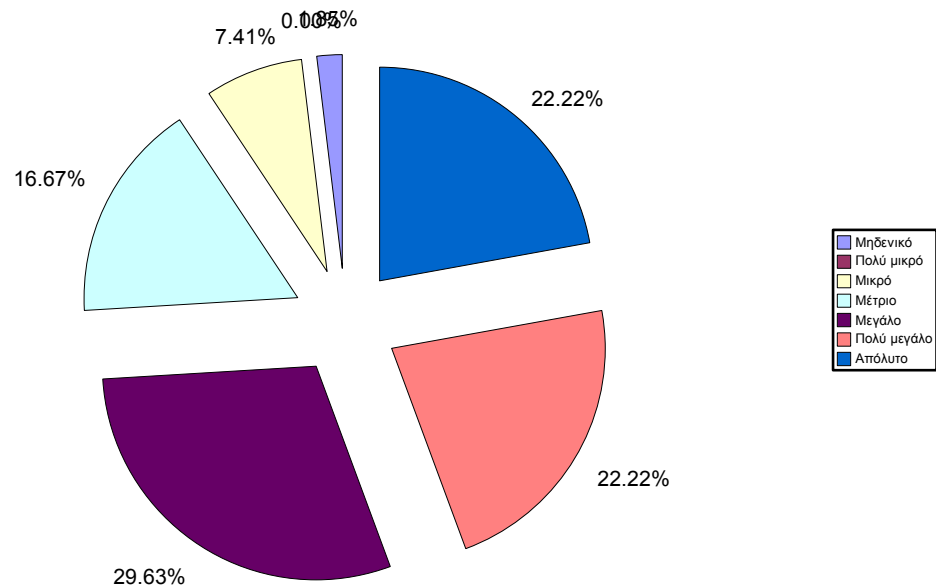


Γράφημα 12: Καθήκοντα πληροφορικών στο Δημόσιο

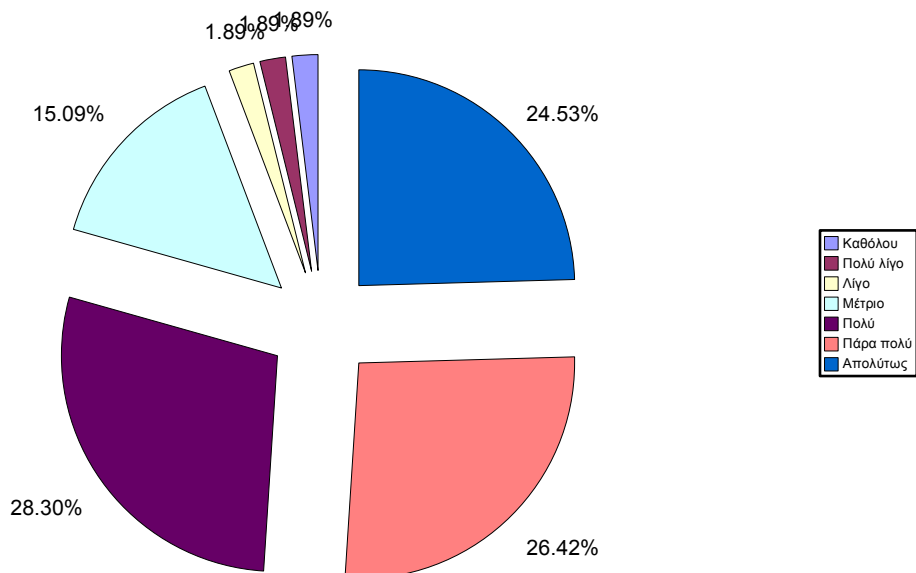
Λίγο κάτω από το 10 % βρίσκονται τα ποσοστά των πληροφορικών που αναφέρουν ότι ασχολούνται είτε με την υποστήριξη χρηστών είτε την εκπαίδευση του προσωπικού της υπηρεσίας τους. Αντίστοιχα είναι τα ποσοστά όσων έχουν επιτελικά ή διοικητικά καθήκοντα, κυρίως ως προϊστάμενοι των υπηρεσιών τους. Τέλος, εξίσου συχνά απασχολούνται οι ερωτηθέντες στη διαχείριση έργων πληροφορικής.

Σε πιο χαμηλά ποσοστά κυμαίνεται η απασχόληση των ερωτηθέντων στους εξής τομείς: εγκατάσταση λειτουργικών συστημάτων κι εφαρμογών, διαχείριση του δικτυακού χώρου των υπηρεσιών τους, Ειδικό Τεχνικό κι Εκπαιδευτικό Προσωπικό σε Ιδρύματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, υπηρεσίες συμβούλου σε θέματα πληροφορικής, ανάλυση γενικότερα και ανάλυση και σχεδιασμό Βάσεων Δεδομένων. Υπάρχει και μια μικρή κατηγορία που ασχολείται με άλλα ανομοιογενή μεταξύ τους καθήκοντα όπως έρευνα, δημιουργία αναφορών, διαχείριση emails και τεχνικές προσφορές και φτάνει στο 5,56 % του συνόλου των ερωτηθέντων.

Στο ερωτηματολόγιο τέθηκαν δύο ερωτήσεις που αφορούν την αντίληψη των ίδιων των εργαζομένων για το αντικείμενο που ασκούν επαγγελματικά. Η πρώτη είναι σε τι βαθμό θεωρούν ότι ασκούν καθήκοντα πληροφορικού. Οι απαντήσεις δίνουν τα ακόλουθα συμπεράσματα: Η συντριπτική πλειοψηφία θεωρεί ότι ασκεί καθήκοντα πληροφορικού σε μεγάλο, πολύ μεγάλο και απόλυτο βαθμό (περίπου 74%). Ένα ποσοστό 17% αναφέρει ότι θεωρεί ότι ασκεί τέτοια καθήκοντα σε μέτριο βαθμό. Τέλος, ένα ποσοστό 7% αναφέρει ότι ασκεί τέτοια καθήκοντα σε μικρό βαθμό. Τέλος, ένα ποσοστό πολύ μικρό (2%) αναφέρει ότι ασκεί τέτοια καθήκοντα σε μηδενικό βαθμό.



Γράφημα 13: Σε τι βαθμό ασκούν καθήκοντα πληροφορικού



Γράφημα 14: Πόσο ενδιαφέρον βρίσκετε το αντικείμενο της εργασίας σας;

Ως προς το αν βρίσκουν ενδιαφέρον το αντικείμενο της εργασίας τους, οι ερωτηθέντες είπαν τα εξής: Πάνω από 3 στους 4 αναφέρουν ότι βρίσκουν το αντικείμενο εργασίας τους πολύ, πάρα πολύ και απόλυτα ενδιαφέρον. Μάλιστα, 1 στους 4 δηλώνει ότι το βρίσκει απόλυτα ενδιαφέρον. Ένα σημαντικό ποσοστό της τάξεως του 15% δηλώνει ότι το βρίσκει μέτριο από άποψη ενδιαφέροντος. Τα

ποσοστά πέφτουν στο 2% για κάθε μία από τις κατηγορίες που απάντησε καθόλου, πολύ λίγο και λίγο ενδιαφέρον.

Σε γενικές γραμμές, παρατηρούμε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των πληροφορικών που εργάζονται στο δημόσιο βρίσκει το αντικείμενο ενασχόλησης πολύ έως απόλυτα ενδιαφέρον.

5.4.3. Δεύτερη απασχόληση

Οι δημόσιοι υπάλληλοι με βάση την υπάρχουσα νομοθεσία και υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις έχουν δικαίωμα να ασκούν επικουρικά κάποιο άλλο επάγγελμα. Στην ερώτηση αν ασκούν επικουρικά κάποιο άλλο επάγγελμα, οι 2 στους 3 απάντησαν αρνητικά, ενώ 1 στους 3 ανέφερε ότι ασκεί συμπληρωματικά κάποιο άλλο επάγγελμα. Εδώ πρέπει να σημειώσουμε ότι ενδέχεται τα δεδομένα να μην είναι απόλυτα ακριβή, καθώς υπάρχει σε αρκετούς δημοσίους υπαλλήλους η πεποίθηση ότι απαγορεύεται να ασκούν κάποιο άλλο επάγγελμα. Επίσης, πιθανώς να μην ήθελαν να το αναφέρουν στην περίπτωση που δεν καλύπτουν τις προϋποθέσεις (σχετική άδεια σε ορισμένες περιπτώσεις, ανώτατο όριο αμοιβής ως ποσοστό του βασικού μισθού σε άλλες κ.α.).

Η διαπίστωση ότι 1 στους 3 πληροφορικούς του Δημοσίου Τομέα ασκεί και κάποιο δεύτερο επάγγελμα δίνει σοβαρές υπόνοιες ότι δε θεωρούν επαρκείς τις απολαβές τους. Επιπλέον μάλλον μας δίνει την αίσθηση ότι οι Πληροφορικοί που εργάζονται στο Δημόσιο λόγω του ωραρίου τους - το οποίο είναι πρωινό, συνεχές και μειωμένο κατά μισή ώρα σε σχέση με τους άλλους δημοσίους υπαλλήλους - έχουν ελεύθερο χρόνο τέτοιο που δεν είναι απαγορευτικός για την άσκηση ενός δεύτερου επαγγέλματος.

5.4.4. Δημογραφικά στοιχεία – θέση στις Υπηρεσίες

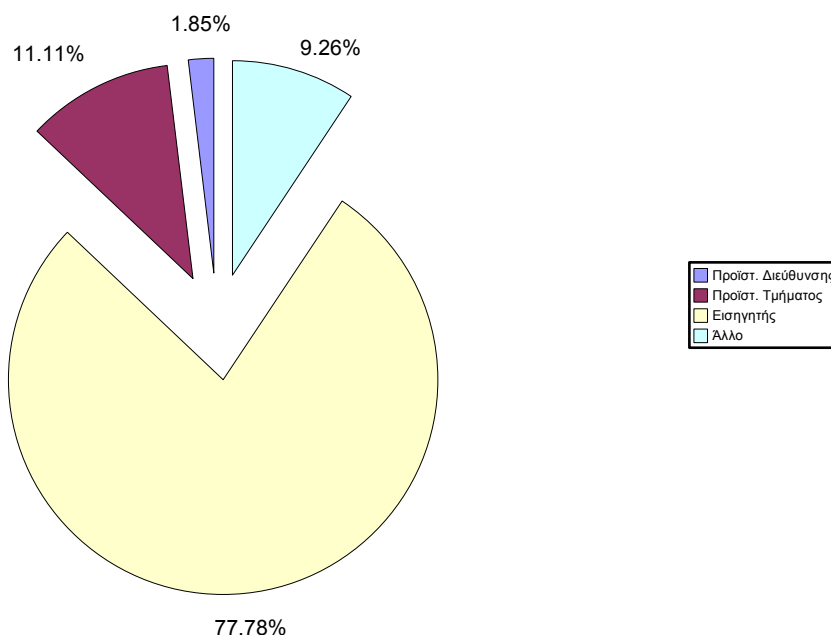
Με βάση τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων, οι Πληροφορικοί που εργάζονται σήμερα στο Δημόσιο έχουν τα εξής χαρακτηριστικά. Περισσότεροι από 3 στους 4 είναι άντρες. Η πλειοψηφία έχει νεαρή ηλικία. Συγκεκριμένα, το 98% των όσων απάντησαν ανήκει στις ηλικιακές κλάσεις 25-29 (περίπου 26%), 30-34 (περίπου 29%) και 35-44 ετών (περίπου 43%). Υπάρχουν ελάχιστοι μεγαλύτεροι και ελάχιστοι μικρότεροι υπάλληλοι Πληροφορικής. Αυτό είναι αναμενόμενο, καθώς οι παλαιότερες σχολές Πληροφορικής στην Ελλάδα έχουν αποφοίτους εδώ και 2 δεκαετίες περίπου. Από την άλλη, είναι πολύ δύσκολο για Πληροφορικούς μικρότερους από 25 ετών να έχουν ξεκινήσει ήδη να εργάζονται σε κάποια Δημόσια Υπηρεσία.

Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης όσων εργάζονται ως Πληροφορικοί στο Δημόσιο, μπορούμε να πούμε ότι η πλειοψηφία είναι απόφοιτοι Τεχνολογικής και Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης. Μάλιστα, μεγάλη μερίδα των εργαζομένων έχει προχωρήσει και σε επόμενο επίπεδο, έχοντας αποκτήσει και τουλάχιστον ένα μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (περίπου 31 %). Μικρότερη μερίδα εργαζομένων είναι απόφοιτοι ΙΕΚ, ενώ πολύ μικρά είναι τα ποσοστά όσων έχουν απολυτήριο γυμνασίου ή λυκείου ή Διδακτορική Διατριβή στο ενεργητικό τους.

Όσον αφορά στους ακριβείς τίτλους σπουδών, υπάρχει μια ποικιλία. Υπάρχουν πολλοί απόφοιτοι σχολών ΤΕΙ Πληροφορικής, Πανεπιστημίων Πληροφορικής αλλά και Πολυτεχνικών Σχολών με αντικείμενο που έχει μικρή ή μεγάλη συνάφεια με την Πληροφορική. Παράλληλα, εργάζονται στο Δημόσιο ως πληροφορικοί και πτυχιούχοι άλλων Πανεπιστημιακών σχολών (μαθηματικοί, φυσικοί κλπ) αλλά και κάποιοι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι τελευταίες περιπτώσεις συναντώνται συχνά σε μικρότερους φορείς. Πιθανότατα ο αριθμός των αποφοίτων μη πληροφορικών σχολών θα μειωθεί περισσότερο στο μέλλον καθώς θα περιοριστούν

οι περιπτώσεις προκηρύξεων που προσλάμβαναν μη πληροφορικούς για θέσεις πληροφορικής αφού το ενδιαφέρον και ο αριθμός των αποφοίτων πληροφορικής είναι πλέον αυξημένα.

Ως προς τις θέσεις που καταλαμβάνουν στις υπηρεσίες τους, ελάχιστοι είναι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης και μόλις το 11% Προϊστάμενοι Τμήματος. Από τους υπόλοιπους, η συντριπτική πλειοψηφία – γύρω στο 78% είναι εισηγητές και το 9% έχει κάποιου άλλου είδους εργασιακή σχέση με την υπηρεσία π.χ. είναι συμβασιούχοι, σύμβουλοι κλπ. Το μικρό ποσοστό προϊσταμένων πληροφορικής οφείλεται στο μεγάλο χρονικό διάστημα που κάποιος πρέπει να θητεύσει ως εισηγητής για να ανέλθει στη θέση ενός προϊσταμένου Τμήματος ή Διεύθυνσης. Δεδομένου ότι οι πληροφορικοί άρχισαν να στελεχώνουν τις Δημόσιες υπηρεσίες στην πλειοψηφία τους την τελευταία δεκαετία, είναι αναμενόμενο ελάχιστοι από αυτούς να έχουν προλάβει να φτάσουν σε διοικητικές θέσεις αυξημένης ευθύνης όπως του Προϊσταμένου Διεύθυνσης ή Τμήματος. Σε αυτό το σημείο, ίσως θα έπρεπε να σημειωθεί αυτή η αδυναμία του Δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα, καθώς όπως είναι διαμορφωμένος τώρα, ενισχύει την κατάληψη θέσεων ευθύνης σε οργανικές μονάδες Πληροφορικής από υπαλλήλους οι οποίοι πιθανώς να μην έχουν τις απαραίτητες γνώσεις για να λάβουν αποφάσεις και να διαχειριστούν ζητήματα που άπτονται της πληροφορικής.



Γράφημα 15: Θέση πληροφορικών στις υπηρεσίες τους

5.5. Εργασιακά Θέματα

Στην ενότητα αυτή θα αναλύσουμε τα βασικές παραμέτρους της εργασίας του πληροφορικού στο Δημόσιο με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

5.5.1. Υπαλληλικός Κώδικας, επιμέρους νόμοι, εγκύκλιοι, προεδρικά διατάγματα

Η πλειοψηφία των ζητημάτων που αφορούν το καθεστώς εργασίας των πληροφορικών στο Δημόσιο διέπονται από τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα

(Ν.2683/1999) [24] και τις μετέπειτα τροποποιήσεις του με άλλες διατάξεις νόμων. Ο υπαλληλικός κώδικας ορίζει τα σχετικά με την υπηρεσιακή κατάσταση για όλους τους δημοσίους υπαλλήλους. Στον υπαλληλικό κώδικα δεν υπάρχει καμία διάταξη που να αφορά αποκλειστικά τους πληροφορικούς. Στη συνέχεια θα αναφέρουμε τις βασικές κατηγορίες των Μερών και των Άρθρων του.

Τα Άρθρα 1-3 περιλαμβάνουν γενικές διατάξεις.

Το Α' ΜΕΡΟΣ αφορά τις προϋποθέσεις διορισμού. Στα άρθρα 4-10 γίνεται αναφορά σε προϋποθέσεις διορισμού και στη συνέχεια στην πλήρωση θέσεων (11-14). Ζητήματα που αφορούν το διορισμό αναλύονται στα άρθρα 15-23.

Το Β' ΜΕΡΟΣ αφορά υποχρεώσεις, περιορισμούς, κωλύματα και αστική ευθύνη των υπαλλήλων. Συγκεκριμένα, οι υποχρεώσεις των υπαλλήλων στα άρθρα 24-30. Στο άρθρο 31, παράγραφος 1 αναφέρεται ότι μετά από άδεια, ο υπάλληλος μπορεί να ασκεί ιδιωτικό έργο ή εργασία με αμοιβή, εφόσον συμβιβάζεται με τα καθήκοντα της θέσης του και δεν παρεμποδίζει την ομαλή εκτέλεση της υπηρεσίας του. Στο άρθρο 32 αναφέρονται τα σχετικά με συμμετοχή υπαλλήλων σε εταιρείες. Στα άρθρα 33 έως 37 αναφέρονται τα ασυμβίβαστα και τα κωλύματα των δημοσίων υπαλλήλων. Το άρθρο 38 κάνει αναφορά στην Αστική Ευθύνη.

Στο Γ' ΜΕΡΟΣ του κώδικα αναλύονται τα δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων. Μονιμότητα, μισθός συνθήκες εργασίας και θεμελιώδη δικαιώματα περιγράφονται στα Άρθρα 39 έως 46. Το άρθρο 47 θέτει το ζήτημα της υπηρεσιακής εκπαίδευσης. Το Άρθρο 48 και 49 περιλαμβάνει διατάξεις που διέπουν τη χορήγηση της κανονικής άδειας. Άδειες διευκολύνσεων δηλαδή ειδικές άδειες, άδειες χωρίς αποδοχές, μητρότητας και διευκολύνσεις υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις αναλύονται στα άρθρα 50-53 και αναρρωτικές στα άρθρα 54-57. Στα άρθρα 58-60 περιγράφονται οι διατάξεις για άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης, για επιστημονικούς κι επιμορφωτικούς λόγους και άδειες εξετάσεων. Το τελευταίο κεφάλαιο του μέρους Γ αναφέρεται στις ηθικές αμοιβές στα άρθρα 61 –64.

Το Δ' ΜΕΡΟΣ του κώδικα αναφέρεται στις υπηρεσιακές μεταβολές. Συγκεκριμένα, τοποθέτηση, μετακίνηση, μετάθεση και απόσπαση υπαλλήλων ορίζονται στα άρθρα 65-68. Για μετατάξεις υπαλλήλων ισχύουν τα άρθρα 69-74. Κατηγορίες, κλάδοι και προσόντα ορίζονται στα άρθρα 75-79. Στα άρθρα 80 - 98 ορίζονται τα σχετικά με προαγωγές, τα οποία θα εξετάσουμε πιο αναλυτικά στη συνέχεια. Στα άρθρα 99-105 υπάρχουν διατάξεις για τη διαθεσιμότητα και τις περιπτώσεις αργίας ή αναστολής άσκησης των καθηκόντων κάποιου υπαλλήλου.

Το Ε' ΜΕΡΟΣ του κώδικα αναφέρεται στο πειθαρχικό δίκαιο. Πειθαρχικά παραπτώματα και δίωξή τους, πειθαρχικά όργανα, πειθαρχική διαδικασία αναλύονται σε αυτό το μέρος.

Το ΣΤ' ΜΕΡΟΣ αποτελείται από διατάξεις που αφορούν τη λύση της υπαλληλικής σχέσης.

Το Ζ' ΜΕΡΟΣ αποτελείται από διατάξεις σχετικές με τα συλλογικά όργανα των δημοσίων υπαλλήλων.

Τέλος το Η' ΜΕΡΟΣ περιλαμβάνει τελικές και μεταβατικές διατάξεις για την εφαρμογή του νόμου.

Υπογραμμίζουμε εδώ ότι ο υπαλληλικός κώδικας έχει τροποποιηθεί πολλές φορές και δεν υπάρχει κάποια κωδικοποίησή του, οπότε οι διατάξεις των άρθρων του πρέπει

πάντα να εξετάζονται με επιφύλαξη για ύπαρξη μεταγενέστερων αλλαγών από τους ενδιαφερόμενους.

Υπάρχουν και διατάξεις άλλων νόμων που μπορεί να ενδιαφέρουν τους πληροφορικούς. Για παράδειγμα, δεδομένου ότι γίνονται πολλές προκηρύξεις θέσεων που αφορούν πληροφορικούς, υπάρχει ο εξής περιορισμός:

Κατά τα οριζόμενα στην παρ. 5 του άρθρου 10 του ν. 2839/2000, τακτικοί υπάλληλοι του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ α' και β' βαθμίδας, που διορίστηκαν με τις διατάξεις του ν. 2190/94, όπως ισχύει, δεν έχουν δικαίωμα να συμμετέχουν σε διαδικασία πλήρωσης θέσεων των φορέων του άρθρου 14, παρ. 1, με τις διατάξεις του ίδιου νόμου, πριν παρέλθει πενταετία από την ημερομηνία διορισμού τους.

Ισχύει όμως και η εξής διευκρίνιση, χρήσιμη για όσους υποβάλλουν αιτήσεις διορισμού σε πολλούς φορείς συγχρόνως και δεν ξέρουν αν πρέπει να αποδεχτούν κάποιον πιθανό διορισμό τους πριν μάθουν αποτελέσματα κατάταξης από όλους τους φορείς. Εάν κάποιος υποψήφιος συμμετάσχει σε περισσότερες από μία διαδικασίες πρόσληψης, μπορεί να αποδεχτεί θέση σε φορέα του οποίου τα αποτελέσματα θα εκδοθούν πρώτα και στη συνέχεια όταν εκδοθούν τα αποτελέσματα των υπόλοιπων προκηρύξεων να αποδεχτεί άλλη θέση παραιτούμενος από αυτή που κατέχει. Υπό την προϋπόθεση ότι όταν υποβλήθηκαν οι αιτήσεις συμμετοχής σε διαδικασίες πρόσληψης ο υποψήφιος δεν ήταν υπάλληλος σε κάποιον από τους προαναφερόμενους φορείς, είναι δυνατή η διαδοχική αποδοχή θέσεων.[13]

Υπάρχουν αρκετές ακόμη διατάξεις που διέπουν το σύστημα προσλήψεων των δημοσίων υπαλλήλων οι οποίες είναι γενικής φύσεως και δεν περιλαμβάνουν ειδικές διατάξεις για υπαλλήλους κλάδου Πληροφορικής. Για παράδειγμα, με τα άρθρα 6,7,8 και 9 του Ν.3051/2002 έγιναν παρεμβάσεις στο σύστημα προσλήψεων του Ν. 2190/94.

Συγκεκριμένα, με τις προαναφερόμενες διατάξεις, εισάγεται σύστημα συνεκτίμησης και βαθμολόγησης προσόντων των υποψηφίων, ενώ, ταυτόχρονα, θεσπίζονται νέα κριτήρια επιλογής, όπως η εμπειρία του υποψηφίου, κ.λ.π. Ειδικότερα, προβλέπονται τα εξής:

A. ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ Ή ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

I. Διαδικασία πλήρωσης θέσεων με γραπτό διαγωνισμό (άρθρα 6 και 7 ν. 3051/02)

1. Με τις προαναφερόμενες διατάξεις καθιερώνεται αποκλειστικά ο γραπτός διαγωνισμός ως διαδικασία πλήρωσης θέσεων προσωπικού διοικητικών κλάδων ή ειδικοτήτων, καθώς και μεταφραστών, δακτυλογράφων-στενογράφων κ.λπ. (άρθρο 15 του Ν. 2190/94). Εξαιρετικά, και στην περίπτωση που το ΑΣΕΠ αδυνατεί αντικειμενικά να διενεργήσει γραπτό διαγωνισμό, εντός πενταμήνου από την υποβολή του σχετικού αιτήματος από τον οικείο φορέα, τότε μπορεί να προτείνει στον εν λόγω φορέα την πλήρωση των θέσεων με την διαδικασία του άρθρου 18 του ν. 2190/94, όπως ισχύει (σειρά προτεραιότητας).

2. Στη διαδικασία πλήρωσης θέσεων με γραπτό διαγωνισμό η βαθμολογία των επιτυχόντων, με άριστα το 100 και βάση το 60 προσαυξάνεται με βάση τα ακόλουθα κριτήρια ως εξής:

- i. κατοχή διδακτορικού τίτλου σε αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της θέσης, κατά (4) μονάδες

- ii. κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης σε αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της θέσης, κατά (2) μονάδες
- iii. βαθμός του βασικού τίτλου σπουδών, κατά τις μονάδες που υπερβαίνουν τη βάση για τίτλο σπουδών με άριστα το δέκα (π.χ. για βαθμό πτυχίου 6,65 οι μονάδες προσαύξησης είναι 1,65)
- iv. εμπειρία στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα (από 0,5 ως 6 μονάδες ανάλογα με το χρόνο)
- v. εντοπιότητα

Σημειώνεται ότι το κριτήριο της εντοπιότητας διατηρείται αλλά και ενισχύεται στην ανωτέρω διαδικασία, με βάση πλέον την ιδιότητα του δημότη, και όχι αυτή του μόνιμου κατοίκου.

3. Τέλος, προβλέπεται η δυνατότητα διεξαγωγής του γραπτού διαγωνισμού και με τη μέθοδο των ερωτήσεων πολλαπλών επιλογών. Στην περίπτωση αυτή, η κεντρική επιτροπή καθορίζει τις ορθές απαντήσεις με βάση την αρίθμηση των ερωτήσεων και η βαθμολόγηση των γραπτών μπορεί να γίνεται με χρήση μέσων ηλεκτρονικής τεχνολογίας χωρίς να απαιτούνται βαθμολογητές και αναβαθμολογητές. Οι αναγκαίες λεπτομέρειες για την εφαρμογή της ανωτέρω μεθόδου καθορίζονται με κανονιστική απόφαση. Με τις ρυθμίσεις αυτές αναμένεται σημαντική επιτάχυνση των διαδικασιών πλήρωσης θέσεων με γραπτό διαγωνισμό.

II. Διαδικασία πλήρωσης θέσεων με σειρά προτεραιότητας (άρθρο 8 ν. 3051/02)

Με σειρά προτεραιότητας καλύπτονται οι θέσεις τακτικού προσωπικού όλων των κατηγοριών στις περιπτώσεις που δεν γίνεται γραπτός διαγωνισμός.

Ειδικότερα, για τις κατηγορίες προσωπικού ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ,

1. Η απόλυτη ιεράρχηση των κριτηρίων επιλογής των υποψηφίων (σύστημα απόλυτης πρόταξης), που προβλεπόταν στο ν. 2190/94, αντικαθίσταται με σύστημα βαθμολόγησης των κριτηρίων-προσόντων τους (πχ για διδακτορικό δίπλωμα 300 μονάδες, για άριστη γνώση ξένης γλώσσας 70 μονάδες κλπ.) Η σειρά κατάταξης των υποψηφίων στους οικείους πίνακες καθορίζεται με βάση το άθροισμα των μονάδων που συγκεντρώνουν για κάθε ένα από τα κριτήρια επιλογής.

Ως κριτήρια για την κατάταξη των υποψηφίων σε θέσεις κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ στην ανωτέρω διαδικασία καθορίζονται τα εξής:

- i. τίτλοι σπουδών (διδακτορικό δίπλωμα, μεταπτυχιακός τίτλος, βασικός τίτλος σπουδών, κ.λ.π., όπως αναφέρονται στην περ. Α της παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 2190/94, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 3051/02)
- ii. εμπειρία στο αντικείμενο της θέσης (από 5 έως 420 μονάδες ανάλογα με το χρόνο)
- iii. γνώση ξένης γλώσσας (70 μονάδες για άριστη γνώση, 50 μονάδες για πολύ καλή γνώση, 30 μονάδες για καλή γνώση και 10 μονάδες για μέτρια γνώση)
- iv. εντοπιότητα.

2. Όσον αφορά στο κριτήριο της εντοπιότητας, επισημαίνεται ότι:

- i. Σε κάθε περίπτωση προτάσσονται των λοιπών υποψηφίων ανεξάρτητα από το σύνολο των μονάδων που συγκεντρώνουν σύμφωνα με τα προαναφερόμενα

κριτήρια, οι δημότες που είναι και μόνιμοι κάτοικοι των δήμων ή κοινοτήτων των νομών Ξάνθης, Ροδόπης, Έβρου, Δράμας, Καστοριάς, Φλώρινας, Γρεβενών, Ευρυτανίας ή των νησιών του Αιγαίου, πλήν της Κρήτης, ή των νησιών Κυθήρων, Αντικυθήρων, Ιθάκης, Παξών, Οθωνών, Ερείκουσας και Μαθρακίου ή παραμεθόριων περιοχών των νομών Θεσπρωτίας, Ιωαννίνων, Πέλλας, Κιλκίς και Σερρών, όπως οι περιοχές αυτές καθορίζονται με την υπ' αριθμ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ.42/2443/οικ. 21290/12-10-99 απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, όπως αυτή ισχύει κάθε φορά, και ακολουθούν οι δημότες των ίδιων περιοχών, εφόσον όλοι οι ανωτέρω επιθυμούν το διορισμό τους σε θέσεις υπηρεσιών του Δημοσίου ή των νομικών προσώπων της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 2190/94, και της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2527/97 στον αντίστοιχο νομό ή νησί ή παραμεθόριο περιοχή και δεσμεύονται να υπηρετήσουν σε αυτή επί μία τουλάχιστον δεκαετία.

- ii. Επίσης προβλέπεται ειδική βαθμολόγηση (150 μονάδες) των υποψηφίων που είναι δημότες δήμων ή κοινοτήτων με πληθυσμό ως και δέκα χιλιάδες κατοίκους (περ. Δ της παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 2190/94, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 3051/02), εφόσον πρόκειται για θέσεις του δήμου ή της κοινότητας του οποίου είναι δημότες ή για θέσεις δημοτικής ή κοινοτικής επιχείρησης ή νομικού προσώπου ή ιδρύματός τους και δεσμεύονται να υπηρετήσουν σ' αυτές επί μία τουλάχιστον δεκαετία.

3. Σχετικά με το κριτήριο της εμπειρίας, διευκρινίζεται ότι αυτό δεν λαμβάνεται υπόψη για το 35% των θέσεων που προκηρύσσονται για κάθε φορέα, κατά κλάδο ή ειδικότητα. Η ρύθμιση αυτή έγινε με σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας και την απόκτηση εμπειρίας από τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Επισημαίνεται ότι τα προαναφερόμενα δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση που η εμπειρία προβλέπεται ως απαραίτητο τυπικό προσόν διορισμού ή πρόσληψης.

4. Τέλος, η αξιολόγηση των υποψηφίων μπορεί να συμπληρώνεται για όλους ή ορισμένους κλάδους ή ειδικότητες με ειδική γραπτή δοκιμασία (test) κατά την οποία εξετάζονται και βαθμολογούνται οι γενικότερες και πρακτικές γνώσεις καθώς και οι δεξιότητες (αριθμητικές, αναλυτικές, λεκτικές, κρίσης και αντίληψης) των υποψηφίων. Η ειδική δοκιμασία γίνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα ανεξάρτητα από την εκάστοτε προκήρυξη πλήρωσης θέσεων.

Ο τελικός βαθμός των υποψηφίων προκύπτει από το άθροισμα των μονάδων που λαμβάνουν για καθένα από τα ανωτέρω κριτήρια.

B. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ (άρθρο 9 ν. 3051/02)

Εισάγεται σύστημα βαθμολόγησης των κριτηρίων επιλογής και για το προαναφερόμενο προσωπικό ενώ καταργείται ο διαχωρισμός των υποψηφίων σε ομάδες και η κατανομή των θέσεων βάσει συγκεκριμένων ποσοστών στις ομάδες αυτές.

Στην περίπτωση πρόσληψης προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, προβλέπεται απόλυτη πρόταξη των υποψηφίων που έχουν το κριτήριο της εντοπιότητας και η σειρά κατάταξης μεταξύ τους καθορίζεται με τα ακόλουθα κριτήρια :

- i. χρόνος ανεργίας (1000 μονάδες για τέσσερις μήνες ανεργίας και 50 μονάδες ανά μήνα ανεργίας άνω των τεσσάρων μηνών με ανώτατο όριο τους δώδεκα μήνες)
- ii. αριθμός τέκνων πολύτεκνης οικογένειας (50 μονάδες για κάθε τέκνο πολύτεκνου υποψηφίου και για κάθε μέλος που έχει την ιδιότητα τέκνου πολύτεκνης οικογένειας, με τους περιορισμούς που προβλέπονται στη σχετική διάταξη).
- iii. αριθμός ανήλικων τέκνων (30 μονάδες για καθένα από τα δύο πρώτα τέκνα και 50 μονάδες για το τρίτο τέκνο)
- iv. βαθμός του βασικού τίτλου σπουδών (οι μονάδες του βαθμού του τίτλου σπουδών με δύο δεκαδικά ψηφία των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ πολλαπλασιάζονται με τον αριθμό 20 και εκείνες του βαθμού του τίτλου της κατηγορίας ΔΕ με τον αριθμό 10).
- v. ηλικία (3 μονάδες ανά έτος με αφετηρία υπολογισμού το κατά περίπτωση οριζόμενο κατώτερο όριο ηλικίας έως τριάντα ετών και 2 μονάδες ανά έτος για υποψηφίους άνω των τριάντα ετών).
- vi. εμπειρία (30 μονάδες για έξι μήνες εμπειρίας και 5 μονάδες ανά μήνα εμπειρίας άνω του εξαμήνου, με ανώτατο όριο τα πέντε έτη).

Γ. ΛΟΙΠΑ ΘΕΜΑΤΑ

1. Υποβολή αίτησης

- i. Με την παρ. 2 του άρθρου 6 του προαναφερόμενου νόμου καταργείται ο περιορισμός υποβολής αίτησης σε φορείς μίας μόνο νομαρχίας και παρέχεται δικαίωμα στους υποψηφίους να επιλέγουν θέσεις ακόμη και όλων των νομαρχιών, με την καθιέρωση πανελληνίου πίνακα.
- ii. Επίσης, παρέχεται η δυνατότητα να ορίζεται με την οικεία προκήρυξη, η υποβολή της αίτησης και με τη χρήση μέσων ηλεκτρονικής τεχνολογίας.
- iii. Τέλος, με την παρ. 1 του άρθρου 8 παρέχεται η δυνατότητα να καθορίζεται με την οικεία προκήρυξη εάν η υποβολή των απαιτούμενων δικαιολογητικών των υποψηφίων θα γίνεται ταυτόχρονα με την αίτηση ή σε μεταγενέστερο χρόνο.

2. Εμπειρία

- i. Προκειμένου οι υποψήφιοι να λάβουν μονάδες για το προσόν της εμπειρίας, θα πρέπει αποδεδειγμένα να έχουν απασχοληθεί με σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα ή να έχουν ασκήσει επάγγελμα σε καθήκοντα ή έργα συναφή, είτε με το αντικείμενο του τίτλου σπουδών, είτε με το αντικείμενο της προκηρυσσόμενης θέσης. Στην περίπτωση που απαιτείται άδεια άσκησης επαγγέλματος, η εμπειρία υπολογίζεται από τη λήψη της άδειας και εφεξής.
- ii. Όσον αφορά στο προσόν της εμπειρίας, ιδιαίτερα ενισχύονται όσοι απασχολήθηκαν σε φορείς του δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα για τέσσερα, τουλάχιστον, εξάμηνα, από την έναρξη ισχύος του ν. 2190/94 (μετά την 3η Απριλίου 1994). Επισημαίνεται ότι, δεν λαμβάνεται υπόψη χρόνος εμπειρίας που διανύθηκε βάσει συμβάσεων που καταρτίστηκαν μετά την έναρξη ισχύος του ν. 3051/02 (μετά την 20ή Δεκεμβρίου 2002). Σε αυτή την

περίπτωση και υπό την προϋπόθεση ότι θα προκηρυχθεί στο φορέα απασχόλησής τους θέση τακτικού προσωπικού της ειδικότητάς τους, ο αριθμός των μονάδων στο κριτήριο της εμπειρίας προσαυξάνεται κατά 40%. Επισημαίνεται ότι ο χρόνος των τεσσάρων εξαμήνων που απαιτείται κατ' ελάχιστον, θα πρέπει να έχει διανυθεί, αφενός μεν σε θέση μίας συγκεκριμένης ειδικότητας, αφετέρου δε στον ίδιο φορέα, θέσεις του οποίου προκηρύσσονται.

- iii. Περαιτέρω σημειώνεται ότι ο αριθμός των μονάδων για το κριτήριο της εμπειρίας προσαυξάνεται κατά 40% και στην περίπτωση απασχοληθέντων ή απασχολουμένων με συμβάσεις μίσθωσης έργου ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε προγράμματα που χρηματοδοτούνται από εθνικούς ή κοινοτικούς πόρους ή συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα οποία υλοποιούνται στους Ο.Τ.Α. μέσω των δημοτικών ή κοινοτικών επιχειρήσεων αυτών, ή ανωνύμων εταιριών τοπικής αυτοδιοίκησης, με προγραμματικές συμβάσεις ή με κοινές υπουργικές αποφάσεις. Διευκρινίζεται ότι εάν οι ως άνω απασχολούμενοι σε δημοτικές ή κοινοτικές επιχειρήσεις ή σε ανώνυμες εταιρίες τοπικής αυτοδιοίκησης συμμετάσχουν σε διαδικασίες πλήρωσης θέσεων τακτικού προσωπικού του Ο.Τ.Α. στον οποίο υπάγονται οι προαναφερόμενοι φορείς ή σε διαδικασίες πλήρωσης θέσεων των Ν.Π.Δ.Δ. αυτού, δικαιούνται να λάβουν την προσαύξηση του 40% για το κριτήριο της εμπειρίας.

Επισημαίνεται ότι τα προαναφερόμενα με βάση το Ν.3051/2002, θα εφαρμόζονταν σε προκηρύξεις πλήρωσης θέσεων οι οποίες θα εκδίδονταν κατά το χρονικό διάστημα από 21-12-2002 έως 31-12-2004.

5.5.2. Μισθολογικά κλιμάκια

Οι Πληροφορικοί στο Δημόσιο αμείβονται με βάση το μισθολόγιο των Δημοσίων υπαλλήλων που αναφέρεται στο Ν.3205/2003. Στη συνέχεια θα παραθέσουμε τα σημαντικά άρθρα και παραγράφους του μισθολογίου που αφορούν οπωσδήποτε ή ενδέχεται να αφορούν πληροφορικούς ανάλογα με το φορέα και την οργανική μονάδα στην οποία απασχολούνται και τα καθήκοντα που ασκούν.

Άρθρο 1 (Έκταση εφαρμογής)

1. Στις διατάξεις του Μέρους Α' υπάγονται οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί υπάλληλοι:
 - α) του Δημοσίου,
 - β) της Γραμματείας των Δικαστηρίων και Εισαγγελιών, των Έμμισθων Υποθηκοφυλακείων και Κτηματολογικών Γραφείων της χώρας,
 - γ) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), καθώς και
 - δ) οι ιατροί υπηρεσίας υπαίθρου και μόνιμοι αγροτικοί ιατροί.
2. Δεν υπάγονται στις διατάξεις του Μέρους Α' του παρόντος νόμου:
 - α) κατηγορίες πολιτικών υπαλλήλων που δεν εμπίπτουν ευθέως στις διατάξεις του Ν. 2470/1997 (ΦΕΚ 40 Α'),
 - β) λοιπές κατηγορίες υπαλλήλων και λειτουργών που αμείβονται με ειδικά μισθολόγια.

Άρθρο 2 (Μισθολογική εξέλιξη υπαλλήλων)

1. Το προσωπικό της παραγράφου 1 του προηγούμενου άρθρου εξελίσσεται, ανεξάρτητα από το βαθμό που κάθε φορά έχει, σε μισθολογικά κλιμάκια, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 3 του νόμου αυτού.
2. Οι υπάλληλοι που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και έχουν το ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο δικαιούνται το βασικό μισθό που αντιστοιχεί σε αυτό, ανεξάρτητα από τον κλάδο στον οποίο ανήκει η θέση τους.

Άρθρο 3 (Μισθολογικά κλιμάκια)

1. Τα μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) των υπαλλήλων των κατηγοριών:
 - α) Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) με πτυχίο ή δίπλωμα Πανεπιστημίου ημεδαπής ή ισότιμο Σχολών αλλοδαπής,
 - β) Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ) με πτυχίο ή δίπλωμα Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) της ημεδαπής ή ισότιμο Σχολών ημεδαπής ή αλλοδαπής,
 - γ) Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και
 - δ) Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ)ορίζονται σε δεκαοκτώ (18) για κάθε κατηγορία και οι υπάλληλοι εκάστης κατηγορίας εξελίσσονται σε αυτά με εισαγωγικό το 18ο Μ.Κ. και καταληκτικό το 1ο Μ.Κ.
2. Ειδικά, οι υπάλληλοι που υπηρετούσαν κατά την 1.1.1997 και ανήκουν στις κατηγορίες:
 - α) ΔΕ και έχουν πτυχίο μέσων τεχνικών σχολών που καταργήθηκαν με το Ν. 576/1977 (ΦΕΚ 102 Α') και το πτυχίο αυτό αποτέλεσε τυπικό προσόν για το διορισμό τους, εξελίσσονται στα Μ.Κ. της ΔΕ κατηγορίας με εισαγωγικό το 17ο και καταληκτικό το 1ο.
 - β) ΤΕ ή ΠΕ, χωρίς πτυχίο ή δίπλωμα Τ.Ε.Ι. ή Πανεπιστημίου, αντίστοιχα, ή ισότιμο με αυτά, εξελίσσονται στα Μ.Κ. της ΔΕ κατηγορίας με εισαγωγικό το 17ο και καταληκτικό το 1ο.
 - γ) ΤΕ και είναι απόφοιτοι της Κρατικής Σχολής διετούς φοίτησης του Ν. 2065/1952 (ΦΕΚ 107 Α'), όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα, εξελίσσονται στα Μ.Κ. της ΤΕ κατηγορίας.
3. Ειδικά, οι υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ με πτυχίο ή δίπλωμα διάρκειας πλήρους πενταετούς φοίτησης εξελίσσονται στα Μ.Κ. της ΠΕ κατηγορίας με εισαγωγικό το 17ο και καταληκτικό το 1ο, και με πτυχίο ή δίπλωμα διάρκειας πλήρους εξαετούς φοίτησης με εισαγωγικό το 16ο και καταληκτικό το 1ο.

Άρθρο 4 (Μισθολογικά κλιμάκια εισόδου στην Υπηρεσία)

1. Ο διοριζόμενος εισέρχεται στην Υπηρεσία με το εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο της κατηγορίας στην οποία ανήκει η θέση που διορίζεται.
2. Όπου από τις ισχύουσες ειδικές οργανικές διατάξεις προβλέπεται η πλήρωση της θέσης προϊσταμένου οργανικής μονάδας με απευθείας διορισμό, ο διοριζόμενος στη θέση αυτή εισέρχεται στην Υπηρεσία με το μισθολογικό

κλιμάκιο της οικείας κατηγορίας και κλάδου, το οποίο αντιστοιχεί στα έτη υπηρεσίας του βαθμού της θέσης που διορίζεται.

Άρθρο 5 (Χρόνος μισθολογικής εξέλιξης)

1. Για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών, από κατώτερο σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο, απαιτείται υπηρεσία ως εξής:
 - α) Για την απονομή του αμέσως επόμενου μετά το εισαγωγικό Μ.Κ., υπηρεσία ενός (1) έτους στο εισαγωγικό Μ.Κ.
 - β) Για την απονομή όλων των επόμενων μισθολογικών κλιμακίων, υπηρεσία δύο (2) ετών σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο.
2. Για την, κατά την προηγούμενη παράγραφο, μισθολογική εξέλιξη λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος υπηρεσίας που ορίζεται στο άρθρο 15 του νόμου αυτού.

Άρθρο 6 (Τρόπος μισθολογικής εξέλιξης)

1. Για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων από κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο στο αμέσως ανώτερο, απαιτείται να έχει συμπληρωθεί ο καθορισμένος χρόνος υπηρεσίας στο κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο. Κατ' εξαίρεση, απαιτείται και σύμφωνη γνώμη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, στις περιπτώσεις που έχει επιβληθεί στον υπάλληλο πειθαρχική ποινή ή υπάρχει ποινική καταδίκη σε σχέση με την εκτέλεση των καθηκόντων του ή όταν από τις εκθέσεις αξιολόγησης και επιθεώρησης ή και λοιπά στοιχεία του προσωπικού μητρώου του προκύπτει η μη ικανοποιητική ανταπόκριση στα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του στην υπηρεσία ή η συμπεριφορά του προς τους πολίτες κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας δεν είναι η πρόπουσα, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα. Στην περίπτωση που το Υπηρεσιακό Συμβούλιο δεν συμφωνεί για τη χορήγηση του επόμενου μισθολογικού κλιμακίου, ο υπάλληλος επανακρίνεται μετά δύο έτη από τότε που συμπλήρωσε τον απαιτούμενο χρόνο στο μισθολογικό κλιμάκιο που κατέχει. Αν και πάλι δεν χορηγηθεί το επόμενο μισθολογικό κλιμάκιο, η κρίση επαναλαμβάνεται κάθε φορά μετά δύο έτη από την προηγούμενη κρίση.
2. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο εξέλιξη του υπαλλήλου γίνεται με πράξη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου, που δεν δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με την επιφύλαξη της ισχύος των διατάξεων του άρθρου 3 του Ν. 2303/1995 (ΦΕΚ 80 Α').
3. Η εξέλιξη θεωρείται ότι συντελείται από την ημέρα συμπλήρωσης του χρόνου υπηρεσίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 του νόμου αυτού, πλην των περιπτώσεων του δεύτερου εδαφίου της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, για τις οποίες η εξέλιξη θεωρείται ότι συντελείται από την ημέρα συμπλήρωσης της διετίας για τη θετική κρίση του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου για τη χορήγηση του επόμενου μισθολογικού κλιμακίου.

Άρθρο 7 (Αποδοχές μισθολογικών κλιμακίων)

1. Οι μηνιαίες αποδοχές του κάθε υπαλλήλου αποτελούνται από το βασικό μισθό του Μ.Κ. της κατηγορίας του και τα επιδόματα και τις παροχές των άρθρων 8, 11, 12, 13 και 24 του παρόντος νόμου, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις καταβολής τους.
2. Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Μ.Κ. 18 της ΥΕ κατηγορίας ορίζεται σε πεντακόσια ενενήντα ευρώ (590 €). Ο μηνιαίος βασικός μισθός των λοιπών

Μ.Κ. της κατηγορίας αυτής διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ανωτέρω εισαγωγικού βασικού μισθού με το συντελεστή 0,0424. Το προστιθέμενο ποσό στρογγυλοποιείται στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ.

3. Οι βασικοί μισθοί όλων των άλλων Μ.Κ. των κατηγοριών ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ προσδιορίζονται με βάση το βασικό μισθό του αντίστοιχου Μ.Κ. της ΥΕ κατηγορίας πολλαπλασιαζόμενο με τους παρακάτω συντελεστές, στρογγυλοποιούμενοι στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ
ΥΕ	1,00
ΔΕ	1,17
ΤΕ	1,31
ΠΕ	1,37

Άρθρο 8 (Επιδόματα)

Εκτός από το βασικό μισθό του κάθε μισθολογικού κλιμακίου, όπως αυτός ορίζεται στο προηγούμενο άρθρο, χορηγούνται και τα εξής επιδόματα κατά μήνα (σημ. δεν ακολουθείται η αρίθμηση που ισχύει στο άρθρο):

1. Μεταπτυχιακών σπουδών, οριζόμενο ως εξής:
 - α) Για κατόχους διδακτορικού διπλώματος σε εβδομήντα πέντε ευρώ (75 €).
 - β) Για κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ετήσιας, τουλάχιστον, φοίτησης σε σαράντα πέντε ευρώ (45 €).

Το επίδομα αυτό παρέχεται για τίτλους που έχουν χορηγηθεί με ξεχωριστές σπουδές, μετά τη λήψη του πτυχίου ανώτατης εκπαίδευσης. Προκειμένου για κατόχους τίτλων αλλοδαπών ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, το επίδομα παρέχεται μετά την αναγνώριση της ισοτιμίας τους προς τους μεταπτυχιακούς τίτλους που απονέμονται από τα Πανεπιστήμια της ημεδαπής, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία.

Το επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών χορηγείται μόνο στην περίπτωση που το περιεχόμενο των μεταπτυχιακών σπουδών είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης του υπαλλήλου, όπως προκύπτει από την προκήρυξη της θέσεως κατά την πλήρωση και την περιγραφή της εργασίας, από τον Οργανισμό της Υπηρεσίας. Για τη συνδρομή ή όχι της προϋπόθεσης αυτής αποφαιίνεται το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Η καταβολή του επιδόματος ανατρέχει στο χρόνο κατάθεσης των σχετικών τίτλων στο αρμόδιο όργανο για την αναγνώριση ή συνάφειά τους. Σε περίπτωση κατοχής πλέον του ενός των ανωτέρω τίτλων, καταβάλλεται το επίδομα που προβλέπεται για τον ανώτερο τίτλο σπουδών.

2. Αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης οριζόμενο σε σαράντα ευρώ (40 €).
3. Προβληματικών και παραμεθόριων περιοχών, όπως οι περιοχές αυτές καθορίζονται με τις ΔΙΔΑΔ/ Φ.50/ 265/ 29847/30.10.1992 (ΦΕΚ 667 Β') και ΔΙΔΑΔ/Φ.42/2175/11943, 11639 και 11981/20.12.1995 (ΦΕΚ 1054 Β') κοινές υπουργικές αποφάσεις και το άρθρο 1 του Ν. 287/1976 (ΦΕΚ 78 Α')

αντίστοιχα και μόνο για όσο χρόνο οι δικαιούχοι του επιδόματος αυτού υπηρετούν σε αυτές, οριζόμενο ως εξής:

- α) Για προβληματικές περιοχές κατηγορίας Β', σε σαράντα ευρώ (40 €).
 - β) Για προβληματικές περιοχές κατηγορίας Α', με εξαίρεση τις εξ αυτών παραμεθόριες του Ν. 287/1976, σε πενήντα ευρώ (50 €).
 - γ) Για όσες περιοχές χαρακτηρίζονται ταυτόχρονα προβληματικές και παραμεθόριες, σύμφωνα με τις ως άνω διατάξεις, σε εκατόν είκοσι ευρώ (120 €).
4. Νοσοκομειακό και τροφής, για το προσωπικό των Νοσοκομείων, των Μονάδων Κοινωνικής Φροντίδας της χώρας, του Εθνικού Κέντρου Άμεσης Βοήθειας (Ε.Κ.Α.Β.), των Κέντρων Υγείας, των Ν.Π.Δ.Δ. του Τομέα Πρόνοιας και των Κέντρων Ψυχικής Υγείας, οριζόμενο ως εξής:
- α) Για το τεχνικό προσωπικό και προσωπικό εργαζόμενο στην εστίαση, καθώς και το λοιπό προσωπικό σε διακόσια δέκα ευρώ (210 €).
 - β) Για το προσωπικό που υπηρετεί στα αντικαρκινικά νοσοκομεία, τα ποσά των περιπτώσεων α' και β' προσαυξάνονται κατά δέκα ευρώ (10 €), αντίστοιχα.
 - γ) Για το προσωπικό που προβλέπεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 105 του Ν. 2071/1992 (ΦΕΚ 123 Α'), τα ποσά των περιπτώσεων α' και β' προσαυξάνονται κατά δεκαπέντε ευρώ (15 €), αντίστοιχα.
5. Ειδικής απασχόλησης, για το προσωπικό των Ο.Τ.Α. α' βαθμού οριζόμενο ως εξής:
- α) Για το εποπτικό προσωπικό καθαριότητας, τεχνικό προσωπικό, τεχνίτες εν γένει, υγειονομικό προσωπικό, γεωπονικό προσωπικό, μουσικούς πνευστών οργάνων, ένστολο προσωπικό Δημοτικής Αστυνομίας, οδηγούς και χειριστές μηχανημάτων έργου και για όλους τους κλάδους της κατηγορίας ΥΕ, σε εκατόν δεκαέξι ευρώ (116 €).
 - β) Για το λοιπό προσωπικό, σε ογδόντα τέσσερα ευρώ (84 €).
6. Πληροφορικής, για τους ειδικευμένους υπαλλήλους που ανήκουν οργανικά σε κλάδους πληροφορικής, υπηρετούν σε νομοθετημένες υπηρεσίες, κέντρα, διευθύνσεις ή τμήματα πληροφορικής και κατέχουν τα προσόντα που ορίζονται στο Π.Δ. 50/2001 (ΦΕΚ 39 Α'), καθώς και τους Ηλεκτρονικούς Μηχανικούς Ασφαλείας εναερίου κυκλοφορίας της Υπηρεσίας Πολιτικής Αεροπορίας, οριζόμενο κατά ειδικότητα ως εξής:
- α) Αναλυτές Προγραμματιστές, Ηλεκτρονικοί Μηχανικοί σε ογδόντα οκτώ ευρώ (88 €).
 - β) Χειριστές - Χειρίστριες Η/Υ, διατρητικών μηχανών και εισαγωγής στοιχείων σε εβδομήντα τέσσερα ευρώ (74 €).
 - γ) Ειδικά στους κωδικογράφους και στους χειριστές κοπτικών μηχανημάτων, που απασχολούνται κατά πλήρες ωράριο εργασίας σε οργανωμένα κέντρα πληροφορικής, χορηγείται επίδομα οριζόμενο σε σαράντα τέσσερα ευρώ (44 €).

Σε περίπτωση που ανατίθεται, με απόφαση του οικείου προϊσταμένου διεύθυνσης, η αναπλήρωση των καθηκόντων των προαναφερόμενων θέσεων και ειδικοτήτων σε υπαλλήλους αντίστοιχης εξειδίκευσης άλλων κατηγοριών, το ανωτέρω επίδομα καταβάλλεται στους υπαλλήλους αυτούς με απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται μόνον εφόσον και για όσο διάστημα οι δικαιούχοι εργάζονται στις προαναφερόμενες ειδικότητες, με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στις υπηρεσίες που έχει προβλεφθεί η ειδική θέση. Για τη σωρευτική συνδρομή όλων των ανωτέρω προϋποθέσεων εκδίδεται, κάθε μήνα, βεβαίωση του οικείου προϊσταμένου, η οποία συνοδεύει τη μισθοδοτική κατάσταση. Πλην των ανωτέρω περιοριστικά αναφερόμενων περιπτώσεων, το επίδομα πληροφορικής δεν καταβάλλεται σε άλλες ειδικότητες, όπως σε δακτυλογράφους, χρήστες Η/Υ ή προσωπικών υπολογιστών, ούτε και σε εκπαιδευτικούς κλάδων πληροφορικής. Στους δικαιούχους του ανωτέρω επιδόματος δεν καταβάλλονται παράλληλα και τα προβλεπόμενα από την παράγραφο 11 του παρόντος άρθρου επιδόματα ειδικών συνθηκών εργασίας.

7. Υψηλού βαθμού ευθύνης και ασφάλειας του προσωπικού της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών (Ε.Υ.Π.), καθοριζόμενο με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Δημόσιας Τάξης, η οποία εκδίδεται εντός αποκλειστικού χρονικού διαστήματος έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου. Μέχρι την έκδοση της ως άνω απόφασης, εξακολουθούν να χορηγούνται τα ποσά που καταβάλλονταν την 31.12.2003.
8. Ειδικής απασχόλησης υπαλλήλων Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, οριζόμενο σε πενήντα ευρώ (50 €). Το επίδομα αυτό καταβάλλεται, με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που καταβαλλόταν μέχρι την 31.12.2003, σε υπαλλήλους που κατέχουν οργανικές θέσεις και υπηρετούν σε Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, λόγω των ειδικών συνθηκών εργασίας τους και των εξόδων κίνησης στα οποία υποβάλλονται κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Η προκαλούμενη, από τη χορήγηση του επιδόματος αυτού, δαπάνη βαρύνει τους κεντρικούς αυτοτελείς πόρους των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων.
9. Η αποζημίωση για πρόσθετη απασχόληση του προσωπικού του άρθρου 8 του Ν. 2986/2002 (ΦΕΚ 24 Α'), ορίζεται σε εκατόν δέκα ευρώ (110 €).

Τα παραπάνω επιδόματα καταβάλλονται με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι αυτών προσφέρουν υπηρεσία με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στους χώρους και στις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή τους. Επίσης καταβάλλονται και για όσο διάστημα οι υπάλληλοι τελούν σε θεσμοθετημένες άδειες (κανονικές, συνδικαλιστικές, ειδικές, εκπαιδευτικές μικρής διάρκειας έως δύο (2) μηνών, διευκόλυνσης υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις, μητρότητας και ανατροφής παιδιού), σε βραχυχρόνια αναρρωτική άδεια έως έξι (6) ημέρες κατ' έτος, καθώς και αυτής που χορηγείται από δημόσια νοσοκομεία, κέντρα υγείας του Δημοσίου, πανεπιστημιακές κλινικές, νοσηλευτικούς σχηματισμούς του Ι.Κ.Α. και ιδιωτικές κλινικές, εφόσον έχει προηγηθεί νοσηλεία σε αυτές, η οποία αποδεικνύεται με σχετικά παραστατικά στοιχεία (εισαγωγή, εξιτήριο κ.λπ.). Για τη συνδρομή όλων των ανωτέρω προϋποθέσεων εκδίδεται κάθε μήνα βεβαίωση του οικείου προϊσταμένου, η οποία συνοδεύει τη μισθοδοτική κατάσταση. Σε περίπτωση απομάκρυνσης των υπαλλήλων, για οποιονδήποτε λόγο (όπως ενδεικτικά, μετακίνηση, απόσπαση, μετάθεση, μετάταξη, διάθεση) από τα καθήκοντα, τις θέσεις και τις συνθήκες, οι οποίες δικαιολογούν τη χορήγησή τους, διακόπτεται ισοχρόνως η

καταβολή τους με ευθύνη του οικείου προϊσταμένου, με την επιφύλαξη της παραγράφου 5 του άρθρου 22 του Ν. 3156/2003 (ΦΕΚ 157 Α').

Πέραν των επιδομάτων και παροχών του παρόντος άρθρου, όλα τα λοιπά επιδόματα, αμοιβές και αποζημιώσεις που καταβάλλονται στους υπάλληλους που εμπίπτουν στις διατάξεις του Μέρους Α' του νόμου αυτού, κατά την έναρξη της ισχύος του, με οποιαδήποτε ονομασία και από οποιαδήποτε πηγή, καταργούνται εφόσον δεν προβλέπεται ρητά η χορήγησή τους από τις διατάξεις του νόμου αυτού. Στα ως άνω καταργούμενα επιδόματα, αμοιβές και αποζημιώσεις δεν περιλαμβάνονται τα προβλεπόμενα από τις διατάξεις της παραγράφου 7 του άρθρου 7 του Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251 Α'), της παραγράφου 11 του άρθρου 4 του Ν. 2819/2000 (ΦΕΚ 84 Α'), της παραγράφου 1 του άρθρου 21 του Ν. 2965/2001 (ΦΕΚ 270 Α') και της παραγράφου 2 του άρθρου 20 του Ν. 2606/1998 (ΦΕΚ 89 Α').

Άρθρο 9 (Επιδόματα εορτών και αδειάς)

1. Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ορίζεται ίσο με το μηνιαίο βασικό μισθό του μισθολογικού κλιμακίου που έχει κάθε φορά ο υπάλληλος. Το επίδομα αυτό χορηγείται στο ακέραιο, εφόσον ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 16 Απριλίου μέχρι 15 Δεκεμβρίου κάθε έτους και καταβάλλεται στις 16 Δεκεμβρίου κάθε έτους.
2. Το επίδομα εορτών Πάσχα ορίζεται ίσο προς το ήμισυ του μηνιαίου βασικού μισθού του μισθολογικού κλιμακίου που έχει κάθε φορά ο υπάλληλος. Το επίδομα αυτό χορηγείται στο ακέραιο, εφόσον ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 16 Δεκεμβρίου μέχρι και 15 Απριλίου του επόμενου έτους και καταβάλλεται δέκα ημέρες πριν από το Πάσχα.
3. Το επίδομα αδειάς ορίζεται ίσο προς το ήμισυ του μηνιαίου βασικού μισθού του μισθολογικού κλιμακίου που έχει κάθε φορά ο υπάλληλος. Το επίδομα αυτό χορηγείται στο ακέραιο, εφόσον ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1ης Ιουλίου μέχρι και 30 Ιουνίου του επόμενου έτους και καταβάλλεται την 1η Ιουλίου κάθε έτους.
4. Τα παραπάνω επιδόματα υπολογίζονται στο βασικό μισθό που έχει ο υπάλληλος, κατά τις οριζόμενες στις προηγούμενες παραγράφους ημερομηνίες.
5. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε για χρονικό διάστημα μικρότερο από τα οριζόμενα στις παραγράφους 1, 2 και 3 του άρθρου αυτού, καταβάλλεται τμήμα επιδόματος ανάλογο προς αυτό που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα της μισθοδοσίας του.
6. Υπάλληλοι του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. στους οποίους ανατίθεται σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης διδακτικό έργο με ωριαία αντιμισθία, δεν δικαιούνται για το ως άνω έργο τα αναλογούντα επιδόματα των παραγράφων 1, 2 και 3 του παρόντος άρθρου, καθώς και την αποζημίωση για τη μη θεμελίωση δικαιώματος λήψης αδειάς της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του Ν. 1288/1982 (ΦΕΚ 120 Α'). Τυχόν καταβληθέντα ποσά για την αιτία αυτή, μέχρι τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, δεν αναζητούνται.

Άρθρο 10 (Αμοιβή για εργασία πέρα από τα συνήθη καθήκοντα)

1. Σε υπάλληλους στους οποίους ανατίθενται, με απόφαση του οικείου Υπουργού, καθήκοντα αυξημένης ευθύνης λόγω φύσεως της εργασίας και για απολύτως συγκεκριμένες περιπτώσεις ή λόγω ειδικής εργασίας πέρα από τα

συνήθη καθήκοντά τους, καταβάλλεται αμοιβή για το χρόνο άσκησης των παραπάνω καθηκόντων, ο οποίος δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από τρεις (3) μήνες για κάθε έτος.

2. Η αναγκαιότητα και η διάρκεια της σχετικής απασχόλησης, καθώς και το ύψος της αμοιβής καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού. Η αμοιβή αυτή καταβάλλεται με ξεχωριστό τίτλο πληρωμής και δεν περιλαμβάνεται στην έννοια των αποδοχών.

Άρθρο 11 (Οικογενειακή παροχή)

1. Για την ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων, που εμπίπτουν στις ρυθμίσεις του παρόντος νόμου, χορηγείται μηνιαία οικογενειακή παροχή, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων, ως εξής:

α) Για έγγαμο υπάλληλο, χωρίς ή με ενήλικα τέκνα, τριάντα πέντε ευρώ (35 €).

β) Για υπάλληλο με τέκνα ανήλικα ή ανίκανα σωματικά ή πνευματικά για άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, η ανωτέρω παροχή προσαυξάνεται κατά δεκαοκτώ ευρώ (18 €) για καθένα από τα δύο πρώτα τέκνα, κατά τριάντα πέντε ευρώ (35 €) για το τρίτο, κατά σαράντα επτά ευρώ (47 €) για το τέταρτο και κατά εβδομήντα τρία ευρώ (73 €) για καθένα από το πέμπτο τέκνο και άνω. Η κατά τα ανωτέρω προσαύξηση χορηγείται για τέκνα προερχόμενα από γάμο, φυσικά, θετά ή αναγνωρισθέντα, εφόσον είναι άγαμα και δεν υπερβαίνουν το 18ο έτος της ηλικίας τους ή το 19ο έτος, εφόσον φοιτούν στη Μέση Εκπαίδευση.

2. Ειδικά, για τέκνα που φοιτούν στην ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση, καθώς και σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), η προσαύξηση της προηγούμενης παραγράφου παρέχεται μόνο κατά το χρόνο φοίτησής τους, όπως αυτός προβλέπεται από τον οργανισμό κάθε Σχολής, σε καμιά όμως περίπτωση πέρα από τη συμπλήρωση του 24ου έτους της ηλικίας τους.
3. Για τη διακοπή της προσαύξησης της παροχής αυτής, λόγω συμπλήρωσης των ανωτέρω, κατά περίπτωση, ορίων, ως ημέρα γέννησης των παιδιών θεωρείται η 31η Δεκεμβρίου του έτους γέννησής τους και προκειμένου περί φοιτητών ή σπουδαστών, η λήξη του ακαδημαϊκού ή σπουδαστικού έτους.
4. Σε περίπτωση θανάτου του ενός των συζύγων ο επιζών σύζυγος, εφόσον είναι υπάλληλος και έχει τέκνα για τα οποία δικαιολογείται η καταβολή της προσαύξησης της οικογενειακής παροχής, εξακολουθεί να λαμβάνει στο ακέραιο την παροχή της παραγράφου 1.α του άρθρου αυτού, μέχρι τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για τη διακοπή της προσαύξησης λόγω τέκνων. Το ίδιο ισχύει και προκειμένου περί συζύγων που τελούν σε διάζευξη ή διάσταση, καθώς και για άγαμους γονείς.

Άρθρο 12 (Κίνητρο απόδοσης)

1. Για την αύξηση της αποδοτικότητας των υπαλλήλων, την προσαρμογή των υπηρεσιών και του προσωπικού στις απαιτήσεις των νέων τεχνολογιών και τη βελτίωση της εξυπηρέτησης του πολίτη, χορηγείται μηνιαίως χρηματικό ποσό, ως κίνητρο απόδοσης, οριζόμενο κατά κατηγορία υπαλλήλων ως εξής:

- α) Κατηγορία ΥΕ ογδόντα έξι ευρώ (86 €).
- β) Κατηγορία ΔΕ ενενήντα έξι ευρώ (96 €).
- γ) Κατηγορία ΤΕ ή ΠΕ, χωρίς πτυχίο ανώτερης ή ανώτατης σχολής, εκατόν είκοσι ευρώ (120 €).
- δ) Κατηγορία ΤΕ με πτυχίο Τ.Ε.Ι. ή ισότιμο, εκατόν τριάντα πέντε ευρώ (135 €).
- ε) Κατηγορία ΠΕ με πτυχίο Πανεπιστημίου ή ισότιμο, καθώς και εκπαιδευτικοί λειτουργοί, εκατόν πενήντα ευρώ (150 €).

Τα ποσά των ανωτέρω περιπτώσεων α' και β' της παρούσας παραγράφου προσαυξάνονται κατά δέκα ευρώ (10 €) με τη συμπλήρωση είκοσι πέντε (25) ετών υπηρεσίας.

2. Κριτήρια για τη χορήγηση του ανωτέρω κινήτρου είναι η ποιοτική και ποσοτική απόδοση του υπαλλήλου, η μη αξιολόγησή του με δυσμενή βαθμό, καθώς και ο βαθμός του ενδιαφέροντός του, για την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών.

Σε περίπτωση που δεν πληρούνται οι τεθείσες προϋποθέσεις, γίνεται κατ' αρχήν περιορισμός του κινήτρου στο ήμισυ επί δίμηνο και εφόσον οι λόγοι περικοπής του κινήτρου εξακολουθούν να υφίστανται και μετά την παρέλευση διμήνου, διακόπτεται η καταβολή του επί ένα ακόμη δίμηνο. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις αποφαινεται το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο με αιτιολογημένη απόφαση.

3. Το κίνητρο απόδοσης περικόπτεται σε κάθε περίπτωση θέσεως του υπαλλήλου σε αργία ή διαθεσιμότητα για οποιονδήποτε λόγο, εκτός από το διάστημα που οι υπάλληλοι τελούν σε θεσμοθετημένες άδειες (κανονικές, συνδικαλιστικές, ειδικές, εκπαιδευτικές μικρής διάρκειας έως δύο (2) μηνών, διευκόλυνσης υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις, μητρότητας και ανατροφής παιδιού), σε βραχυχρόνια αναρρωτική άδεια έως έξι (6) ημέρες κατ' έτος, καθώς και αυτής που χορηγείται από δημόσια νοσοκομεία, κέντρα υγείας του Δημοσίου, πανεπιστημιακές κλινικές, νοσηλευτικούς σχηματισμούς του Ι.Κ.Α. και ιδιωτικές κλινικές, εφόσον έχει προηγηθεί νοσηλεία σε αυτές, η οποία αποδεικνύεται με σχετικά παραστατικά στοιχεία (εισαγωγή, εξιτήριο κ.λπ.).

Το ποσό του Κινήτρου Απόδοσης του άρθρου αυτού συνεντέλλεται με τις μηνιαίες αποδοχές των υπαλλήλων, υπόκειται στις συνήθεις κρατήσεις των επιδομάτων, πλην ασφαλιστικών - συνταξιοδοτικών εισφορών και βαρύνει τους οικείους λογαριασμούς από τους οποίους καταβάλλονται τα ποσά της παραγράφου 9 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 13 (Επίδομα θέσης ευθύνης)

1. Στους προϊσταμένους οργανικών μονάδων οποιουδήποτε επιπέδου καταβάλλεται, για όσο χρόνο ασκούν τα καθήκοντά τους, μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης οριζόμενο, κατά βαθμίδα θέσης, ως εξής:
 - α) Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Διοίκησης, εκατόν τριάντα ευρώ (130 €).
 - β) Προϊστάμενοι Υποδιευθύνσεων Διοίκησης (υποδιευθυντές) και επιθεωρητές που δεν προϊστανται Διευθύνσεων, εβδομήντα ευρώ (70 €).
 - γ) Προϊστάμενοι Τμημάτων Διοίκησης, εξήντα πέντε ευρώ (65 €).

- δ) Προϊστάμενοι Αυτοτελών Γραφείων Διοίκησης και Παιδικών Σταθμών, είκοσι πέντε ευρώ (25 €).
2. Το επίδομα της προηγούμενης παραγράφου καταβάλλεται και στην περίπτωση προσωρινής απουσίας του δικαιούχου από τα καθήκοντά του, για οποιαδήποτε αιτία, αλλά όχι πέρα των δύο (2) μηνών συνολικά κατ' έτος.
 3. Σε περίπτωση νόμιμης αναπλήρωσης των προϊσταμένων της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού, το επίδομα της αντίστοιχης βαθμίδας καταβάλλεται μετά την παρέλευση διμήνου στους αναπληρωτές των θέσεων αυτών.
Ειδικότερα, στην περίπτωση κένωσης ή σύστασης θέσης προϊσταμένου οργανικής μονάδας καταβάλλεται το ως άνω επίδομα στο νόμιμο αναπληρωτή, από την έναρξη της αναπλήρωσης.
 4. Επί συρροής αξιώσεων για λήψη του επιδόματος από δύο βαθμίδες καταβάλλεται μόνο το ποσό που αντιστοιχεί στην ανώτερη βαθμίδα.
 5. Οι διατάξεις της παραγράφου 4 του άρθρου 9 και της περίπτωσης α' της παραγράφου 4 του άρθρου 3 του Ν. 2986/2002 (ΦΕΚ 24 Α'), καθώς και των παραγράφων 8, 34, 35 και 36 του άρθρου 13 του Ν. 3149/2003 (ΦΕΚ 141 Α') εξακολουθούν να ισχύουν και μετά τη θέση σε ισχύ του παρόντος νόμου.

Άρθρο 15 (Υπηρεσία για μισθολογική εξέλιξη)

1. Ως υπηρεσία για την εξέλιξη των υπαλλήλων στα μισθολογικά κλιμάκια του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, λαμβάνεται υπόψη:
 - α) Η υπηρεσία που προσφέρεται στο Δημόσιο, σε Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου.
 - β) Η προϋπηρεσία σε Υπηρεσίες Κρατών - Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και της Κυπριακής Δημοκρατίας, αντίστοιχες με αυτές του προηγούμενου εδαφίου.
 - γ) Κάθε πραγματική και συντάξιμη δημόσια υπηρεσία που υπολογίζεται για τη συμπλήρωση της 35ετίας, ανεξάρτητα από το φορέα που έχει προσφερθεί.
 - δ) Ο χρόνος αποδεδειγμένης υπηρεσίας στις πρώην σοσιαλιστικές χώρες των πολιτικών προσφύγων, των συζύγων και των τέκνων αυτών, που έχουν επαναπατριστεί μέχρι την 31.12.1996.
 - ε) Κάθε προϋπηρεσία, που από ισχύουσες διατάξεις αναγνωρίζεται ως πραγματική δημόσια υπηρεσία στις θέσεις που υπηρετούν.
 - στ) Η προϋπηρεσία που έχει προσφερθεί με την ιδιότητα του μόνιμου, εθελοντή ή ανακαταταγμένου στρατιωτικού στις Ένοπλες Δυνάμεις, στην Ελληνική Αστυνομία, στο Πυροσβεστικό και Λιμενικό Σώμα, μετά την αφαίρεση του χρόνου που θα υπηρετούσε ο υπάλληλος ως κληρωτός ή έφεδρος, εάν δεν είχε καταταγεί ως στρατιωτικός (μόνιμος, εθελοντής ή ανακαταταγμένος).
 - ζ) Η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών σε σχολεία της Κύπρου και ισότιμα ελληνικά σχολεία του εξωτερικού, εφόσον δεν έχει χρησιμοποιηθεί για απονομή σύνταξης, καθώς και η προϋπηρεσία τους σε σχολεία της ιδιωτικής εκπαίδευσης.

η) Χρόνος μέχρι οκτώ (8) έτη που έχει ληφθεί υπόψη ως προσόν διορισμού υπαλλήλων που υπηρετούσαν κατά την 31.12.1996.

θ) Ο χρόνος απεργίας, κανονικής άδειας και διαθεσιμότητας λόγω νόσου.

ι) Ο χρόνος παροχής υπηρεσίας με σύμβαση μίσθωσης έργου ή με ανάθεση κατ' αποκοπήν εργασίας, εφόσον οι υπηρεσίες αυτές έχουν χαρακτηριστεί με διάταξη νόμου ή με δικαστική απόφαση ότι διανύθηκαν με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (εξαρτημένης) ή εφόσον σύμφωνα με τα υπηρεσιακά έγγραφα συντρέχουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις:

- i. απασχόληση κατά το σύνηθες δημοσιοϋπαλληλικό ωράριο,
- ii. παροχή εργασίας στο χώρο της δημόσιας υπηρεσίας και με την άμεση εποπτεία της υπηρεσίας και
- iii. αμοιβή ανάλογη με των προσλαμβανομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

ια) Η ιεροσαλτική προϋπηρεσία με τις προϋποθέσεις που τίθενται από τις διατάξεις της παραγράφου 8 του άρθρου 3 του Ν. 2320/1995 (ΦΕΚ 133 Α').

2. Δεν υπολογίζεται για μισθολογική εξέλιξη:

α) Η στρατιωτική υπηρεσία κληρωτού και εφέδρου. Κατ. εξαίρεση, αναγνωρίζεται η στρατιωτική υπηρεσία κληρωτού και εφέδρου που συμπίπτει με πολιτική υπηρεσία, εφόσον παρασχέθηκε μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος.

β) Ο χρόνος φοίτησης σε σχολές, με εξαίρεση τις περιπτώσεις ειδικών διατάξεων.

γ) Ο χρόνος αδειας άνευ αποδοχών, πέραν του μηνός κατ' ημερολογιακό έτος.

δ) Ο χρόνος που προβλέπεται από τα ακόλουθα άρθρα του Υπαλληλικού Κώδικα (Ν. 2683/1999, ΦΕΚ 19 Α'):

- i. άρθρο 99, με εξαίρεση το χρόνο διαθεσιμότητας λόγω ασθένειας,
- ii. άρθρο 104 παράγραφος 1α, 1β και 1γ, με την προϋπόθεση να έχει επιβληθεί πειθαρχική ποινή,
- iii. άρθρο 107 παράγραφος 1δ, αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των καθηκόντων και
- iv. άρθρο 109 παράγραφος 1ε, προσωρινής παύσης.

ε) Η προϋπηρεσία σε Ν.Π.Ι.Δ., με την επιφύλαξη της παραγράφου 4 του άρθρου 22 του Ν. 3156/2003 (ΦΕΚ 157 Α'), και στον ιδιωτικό τομέα εν γένει.

στ) Ο χρόνος πρακτικής άσκησης, όπου απαιτείται, για τη λήψη πτυχίου ή για την απόκτηση άδειας άσκησης επαγγέλματος, εκτός εάν εμπίπτει στις περιπτώσεις της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου.

3. Για υπηρεσίες που παρέχονται με μειωμένο ωράριο εργασίας, αναγνωρίζεται για μισθολογική εξέλιξη τόσος χρόνος, όσος προκύπτει από το πηλίκο της διαιρέσεως του συνόλου των ωρών εργασίας δια του αριθμού των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης που ισχύει για τον αντίστοιχο κλάδο τακτικών δημοσίων υπαλλήλων.

4. Απαραίτητη προϋπόθεση για την αναγνώριση των ανωτέρω προϋπηρεσιών, είναι να μην έχουν χρησιμοποιηθεί για τη χορήγηση καμίας άλλης οικονομικής παροχής ή αναγνώρισης συνταξιοδοτικού δικαιώματος, καθώς και να έχουν παρασχεθεί μετά τη συμπλήρωση του δέκατου έβδομου (17ου) έτους της ηλικίας τους ή, για όσους στη συνέχεια μονιμοποιήθηκαν σε υπηρεσία του ίδιου Υπουργείου μετά τη συμπλήρωση του δέκατου πέμπτου (15ου) έτους.

Σε κάθε περίπτωση αναγνώρισης προϋπηρεσίας για μισθολογική εξέλιξη, τα οικονομικά αποτελέσματα αυτής δεν μπορεί να ανατρέχουν σε χρόνο προγενέστερο της υποβολής όλων των κατά νόμο απαιτούμενων δικαιολογητικών.

Άρθρο 16 (Υπερωριακή εργασία)

1. Η καθιέρωση με αμοιβή εργασίας πέρα από τις ώρες της υποχρεωτικής απασχόλησης των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. επιτρέπεται μόνο για την αντιμετώπιση εποχικών, έκτακτων ή επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών.

Η υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού εγκρίνεται με απόφαση του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού στην οποία αναφέρονται σαφή και συγκεκριμένα στοιχεία που δικαιολογούν την ανωτέρω εργασία πέρα από το κανονικό ωράριο. Με την ίδια απόφαση καθορίζεται ο αριθμός των υπαλλήλων, το χρονικό διάστημα και οι ώρες υπερωριακής απασχόλησής τους μέσα στα όρια των πιστώσεων του Προϋπολογισμού τους, μη επιτρεπομένης της επιβάρυνσης του Προϋπολογισμού Δημοσίων Επενδύσεων. Οι κατά τα ως άνω ώρες απογευματινής υπερωριακής εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνουν τις εξήντα (60) ανά υπάλληλο μηνιαίως.

Με την ίδια διαδικασία και προϋποθέσεις επιτρέπεται η καθιέρωση υπερωριακής εργασίας με αμοιβή κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες ή κατά τις νυκτερινές ώρες, προς συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας είτε καθ' υπέρβαση αυτής, σε υπαλλήλους που ανήκουν σε υπηρεσίες που λειτουργούν, βάσει νόμου, όλες τις ημέρες του μήνα ή σε δωδεκάωρη ή εικοσιτετράωρη βάση. Ειδικά, στην καθ' υπέρβαση εργασία οι ώρες νυκτερινής, Κυριακών και εξαιρέσιμων ημερών δεν μπορεί να υπερβούν τις δεκαέξι (16) ώρες κατά περίπτωση το μήνα.

Τα ανωτέρω ισχύουν με την επιφύλαξη της παραγράφου 10 του άρθρου 12 του Ν. 2503/1997 (ΦΕΚ 107 Α') και της παραγράφου 7 του άρθρου 25 του Ν. 2738/1999 (ΦΕΚ 180 Α') προκειμένου περί υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, αντίστοιχα.

Δαπάνες υπερωριακής, νυκτερινής και Κυριακών ή εξαιρέσιμων ημερών εργασίας, που πραγματοποιούνται το τελευταίο δίμηνο κάθε έτους, δύνανται να επιβαρύνουν τον προϋπολογισμό του επόμενου έτους, με την προϋπόθεση ότι είχαν προβλεφθεί οι σχετικές πιστώσεις στον προϋπολογισμό του οικονομικού έτους κατά το οποίο πραγματοποιήθηκαν και δεν κατέστη δυνατή η πληρωμή τους.

Αύξηση των συνολικών αρχικών πιστώσεων του προϋπολογισμού για υπερωριακή εργασία και εργασία κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες και νυκτερινές ώρες είναι δυνατή μόνο με απόφαση του Υπουργού Οικονομίας και Οικονομικών, μετά από αιτιολογημένη πρόταση του διατάκτη.

2. Η διαπίστωση και ο καθορισμός των ωρών υπερωριακής, νυκτερινής ή Κυριακών και εξαιρέσιμων ημερών απασχόλησης των υπαλλήλων που είναι αποσπασμένοι ή διατίθενται για την εξυπηρέτηση των κατωτέρω Γραφείων και καλύπτουν οργανικές θέσεις των Γραφείων αυτών, θα γίνεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης στην αρχή εκάστου έτους και δεν μπορεί να υπερβαίνει τις:

α) Ενενήντα (90) ώρες μηνιαία ανά υπάλληλο των Γραφείων του Προέδρου της Δημοκρατίας, του Προέδρου της Κυβέρνησης, των Υπουργών, των Αναπληρωτών Υπουργών, των Υφυπουργών, της Γενικής Γραμματείας του Υπουργικού Συμβουλίου, καθώς και των Γραφείων των Βουλευτών, των μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, των Πολιτικών Κομμάτων και του Γραφείου Επιτρόπου στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή για απογευματινή απασχόληση. Στην περίπτωση απασχόλησης κατά τις εξαιρέσιμες ημέρες και νυκτερινές ώρες, δύνανται να χορηγηθούν μέχρι τριάντα (30) ώρες για εξαιρέσιμες ημέρες και είκοσι (20) ώρες για νυκτερινή εργασία εντός του ανωτέρω ορίου των ενενήντα (90) ωρών.

β) Εβδομήντα (70) ώρες μηνιαία ανά υπάλληλο των Γραφείων των Γενικών Γραμματέων Υπουργείων, των Ειδικών Γραμματέων και των Διοικητών των Ασφαλιστικών Οργανισμών, για απογευματινή απασχόληση. Στην περίπτωση απασχόλησης κατά τις εξαιρέσιμες ημέρες και νυκτερινές ώρες, δύνανται να χορηγηθούν μέχρι είκοσι (20) ώρες για εξαιρέσιμες ημέρες και δεκαπέντε (15) ώρες για νυκτερινή εργασία εντός του ανωτέρω ορίου των εβδομήντα (70) ωρών.

Οι πιστώσεις για την υπερωριακή, νυκτερινή ή Κυριακών και εξαιρέσιμων ημερών απασχόληση των υπαλλήλων που είναι αποσπασμένοι ή διατίθενται για την εξυπηρέτηση των Γραφείων των Βουλευτών, των μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, των Πολιτικών Κομμάτων, καθώς και του Γραφείου Επιτρόπου στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή των οποίων η μισθοδοσία βαρύνει τον Κρατικό Προϋπολογισμό, εγγράφονται στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών και μεταφέρονται με απόφαση του Υπουργού Οικονομίας και Οικονομικών στους αρμόδιους, για την πληρωμή των αποζημιώσεων, φορείς.

3. Οι κατά τα ανωτέρω εκδιδόμενες αποφάσεις δεν μπορεί να έχουν αναδρομική ισχύ πέραν του μηνός από την ημερομηνία δημοσίευσής τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και η προκύπτουσα σχετική δαπάνη δεν δύναται να υπερβαίνει κατά μήνα το ένα δωδέκατο (1/12) των εγγεγραμμένων πιστώσεων.

4. Η ωριαία αμοιβή των υπαλλήλων που απασχολούνται σύμφωνα με τις διατάξεις των παραπάνω παραγράφων ορίζεται ως εξής:

α) Για υπερωριακή εργασία απογευματινών ωρών και μέχρι την 22η ώρα, ίση με το ωρομίσθιο.

β) Για νυκτερινή εργασία εργάσιμων ημερών που παρέχεται από την 22η ώρα μέχρι την 6η πρωινή, πέρα από την υποχρεωτική, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά δεκαπέντε τοις εκατό (15%).

γ) Για εργασία ημερήσια ή νυκτερινή, που παρέχεται Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες πέραν της υποχρεωτικής:

- i. Από την 6η πρωινή μέχρι την 22η ώρα, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά είκοσι πέντε τοις εκατό (25%).
- ii. Από την 22η ώρα μέχρι την 6η πρωινή, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά τριάντα τοις εκατό (30%).
- δ) Για εργασία νυκτερινή εργάσιμων ημερών που παρέχεται για τη συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας, ίση με το σαράντα πέντε τοις εκατό (45%) του ωρομισθίου.
- ε) Για εργασία νυκτερινή ή ημερήσια Κυριακών και λοιπών εξαιρέσιμων ημερών, που παρέχεται για τη συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας, ίση με το εξήντα τοις εκατό (60%) του ωρομισθίου.
- στ) Για το προσωπικό των Υπηρεσιών που λειτουργούν, βάσει νόμου, σε δωδεκάωρη ή εικοσιτετράωρη βάση ή όλες τις ημέρες του μήνα, η ωριαία αμοιβή των προηγούμενων περιπτώσεων β', γ', δ' και ε' προσαυξάνεται κατά δεκαπέντε τοις εκατό (15%).
5. Το ωρομίσθιο ορίζεται στο ένα διακοσιοστό (1/200) του βασικού μισθού του μισθολογικού κλιμακίου της κατηγορίας του κάθε υπαλλήλου. Το ίδιο ωρομίσθιο ισχύει και για υπαλλήλους αποσπασμένους σε υπηρεσίες του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., με βάση το μισθολογικό κλιμάκιο που αντιστοιχεί στα έτη υπηρεσίας τους, σε συνάρτηση και με τα τυπικά τους προσόντα.
6. Στις ρυθμίσεις των διατάξεων του άρθρου αυτού δεν εμπίπτει το εκπαιδευτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για την ανάθεση διδασκαλίας του μαθήματος της ειδικότητάς του, προαιρετικής ή υποχρεωτικής (επιμίσθιο), της οποίας η ωριαία αμοιβή εξακολουθεί να καταβάλλεται στο ύψος που έχει διαμορφωθεί κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου. Η αποζημίωση αυτή μπορεί να αναπροσαρμόζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.
7. Οι υπουργικές αποφάσεις που εκδίδονται για την καθιέρωση υπερωριακής απασχόλησης σύμφωνα με το άρθρο αυτό, δεν εμπίπτουν στις ρυθμίσεις της παραγράφου 3 του άρθρου 22 του Ν. 2362/1995 (ΦΕΚ 247 Α').

Άρθρο 24 (Διασφάλιση αποδοχών - Τροποποίηση μισθολογίου)

1. Σε περίπτωση που από τις ρυθμίσεις των διατάξεων του Μέρους Α' του νόμου αυτού προκύπτουν συνολικές μηνιαίες αποδοχές μικρότερες από αυτές που έπαιρναν οι δικαιούχοι τους κατά την 31.12.2003, η τυχόν διαφορά διατηρείται ως προσωπική μέχρι την κάλυψή της από οποιαδήποτε αύξηση των νέων αποδοχών. Για τον υπολογισμό της τυχόν προσωπικής διαφοράς δεν λαμβάνονται υπόψη τα ποσά της επόμενης παραγράφου και της οικογενειακής παροχής.
2. Ειδικότερα, ποσά που καταβάλλονται μέχρι την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, σύμφωνα με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 14 του Ν. 3016/2002 (ΦΕΚ 110 Α') ως ειδική παροχή και του άρθρου 49 του Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ 258 Α'), όπως αυτό τροποποιήθηκε με την παράγραφο 5 του άρθρου 14 του Ν. 3016/2002 και της παραγράφου 4 του

άρθρου 12 του Ν. 3050/2002 (ΦΕΚ 214 Α'), διατηρούνται ως προσωπική διαφορά μειούμενη από οποιαδήποτε μελλοντική χορήγηση νέου επιδόματος, παροχής ή αποζημίωσης ή από αύξηση του κινήτρου απόδοσης του άρθρου 12 του παρόντος νόμου. Οι ανωτέρω κοινές υπουργικές αποφάσεις καταργούνται από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου. Μετά την 31.12.2003, δεν καταβάλλεται σωρευτικά η ως άνω προσωπική διαφορά μαζί με οποιαδήποτε πρόσθετη μισθολογική παροχή που συμφηφιζόταν με αυτή σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 14 του Ν. 3016/2002 και τις κατ' εξουσιοδότησης αυτού εκδοθείσες κοινές υπουργικές αποφάσεις. Στο προσωπικό που υπηρετεί την 31.12.2003 στα νοσοκομεία αρμοδιότητας του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και που μετακινείται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου σε άλλες υπηρεσίες του ίδιου Υπουργείου, στο οποίο δεν καταβάλλεται το επίδομα της παραγράφου 5 του άρθρου 8 του παρόντος, χορηγείται εξισωτική διαφορά εκατόν εβδομήντα έξι ευρώ (176 €). Το πρώτο εδάφιο της παρούσας παραγράφου εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις των ποσών που χορηγούνται μέσω του ειδικού λογαριασμού εσόδων από θαλάσσια μεταφορικά μέσα σύμφωνα με την περίπτωση Α' του άρθρου 5 του Ν. 2390/1996 (ΦΕΚ 54 Α'). Η προαναφερόμενη διάταξη και ο προβλεπόμενος από αυτή ειδικός λογαριασμός καταργούνται. Οι πόροι και τα τυχόν υπόλοιπα ποσά αυτού του ειδικού λογαριασμού περιέρχονται στον Κρατικό Προϋπολογισμό από την έναρξη ισχύος του παρόντος.

3. Τα θέματα του νόμου αυτού δεν αποτελούν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η χορήγηση οποιωνδήποτε άλλων παροχών ή αποζημιώσεων εν γένει, πέραν των προβλεπομένων στο νόμο αυτόν επιτρέπεται μόνο με τροποποίηση των διατάξεων του παρόντος. Η καταβολή αποδοχών σε υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., που εμπίπτουν στις ρυθμίσεις του παρόντος νόμου με βάση διατάξεις άλλων κατηγοριών υπαλλήλων του Δημοσίου, στις οποίες δεν ανήκουν οργανικά, δεν επιτρέπεται.

Άρθρο 25 (Περικοπή αποδοχών)

Σε όλες τις περιπτώσεις αποχής των υπαλλήλων από τα καθήκοντά τους, πλην της απεργίας, ο μήνας λογίζεται για τριάντα (30) ημέρες. Σε περίπτωση απεργίας ο μήνας λογίζεται για είκοσι πέντε (25) ημέρες. Τα ποσά από περικοπή αποδοχών αποδίδονται στους οικείους προϋπολογισμούς από τους οποίους εκταμιεύτηκαν.

Μετά από την εκτενή αναφορά σε ορισμένα άρθρα του μισθολογίου, οφείλουμε να σημειώσουμε τα εξής: Τα ποσά που αναφέρονται είναι μεικτά και υπόκεινται στις νόμιμες κρατήσεις, οι οποίες ποικίλουν ανάλογα με το φορέα απασχόλησης και τα έτη υπηρεσίας. Επίσης, τα ποσά που αναφέρονται στο βασικό μισθό αναπροσαρμόζονται κάθε έτος, καθώς στους Δημοσίους υπαλλήλους και τους συνταξιούχους χορηγούνται κάποιες αυξήσεις, ώστε να αποφευχθούν οι συνέπειες του πληθωρισμού.

5.5.3. Υπηρεσιακή εξέλιξη – προαγωγές

Τα ζητήματα υπηρεσιακής εξέλιξης και οι προαγωγές κατά κύριο λόγο ρυθμίζονται από τον υπαλληλικό κώδικα (Ν.2683/1999) και το Νόμο 2190/1994. Κατά καιρούς δημοσιεύονται τροποποιήσεις διατάξεών τους. Οι σημαντικότερες σχετικά με προαγωγές περιλαμβάνονται στο Νόμο 3260 /2004. Στις 6-8-2004 δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ο Ν. 3260/2004 (ΦΕΚ 151 Α') «Ρυθμίσεις του συστήματος προσλήψεων και θεμάτων δημόσιας διοίκησης».

Με το κεφάλαιο Γ' του νόμου αυτού εισάγονται νέες ρυθμίσεις σχετικώς με τη βαθμολογική κλίμακα, τις προαγωγές, τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων του δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων που υπάγονται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα (Ν. 2683/1999). Ειδικότερα, με τις διατάξεις των άρθρων 7 έως και 11 του Ν. 3260/2004 ρυθμίζονται ορισμένα θέματα, από τα οποία αναφέρονται όσα πιθανόν να έχουν σχέση με υπαλλήλους κλάδου Πληροφορικής:

Επαναφέρονται σε ισχύ οι διατάξεις των παραγράφων 1-11 του Άρθρου 34 του Νόμου 2190/94 και αντικαθίστανται ως ακολούθως.

Οι θέσεις των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ του προσωπικού που υπάγεται στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα κατατάσσονται σε 4 βαθμούς:

Α', Β', Γ' και Δ'. Οι θέσεις της κατηγορίας Ειδικών Θέσεων (ΕΘ) κατατάσσονται στους βαθμούς 1 και 2. Οι θέσεις των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ κατατάσσονται στους βαθμούς Δ', Γ', Β' και Α', από τους οποίους κατώτερος είναι ο Δ' και ανώτερος ο Α'. Εισαγωγικός βαθμός των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ είναι ο Δ'. Οι θέσεις όλων των βαθμών των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ είναι σε κάθε κατηγορία οργανικά ενιαίες. Μεταξύ υπαλλήλων του ίδιου βαθμού δεν υπάρχει αρχαιότητα.

Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό απαιτείται:

Για την κατηγορία ΔΕ:

Από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' 2ετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' 9ετής υπηρεσία στο βαθμό Γ', από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' 8ετής υπηρεσία στο βαθμό Β'.

Για την κατηγορία ΤΕ:

Από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' 2ετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' 8ετής υπηρεσία στο βαθμό Γ', από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' 7ετής υπηρεσία στο βαθμό Β'.

Για την κατηγορία ΠΕ:

Από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' 2ετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' 5ετής υπηρεσία στο βαθμό Γ', από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' 6ετής υπηρεσία στο βαθμό Β'.

Ο χρόνος παραμονής στον εισαγωγικό βαθμό όλων των κατηγοριών χαρακτηρίζεται ως δοκιμαστική υπηρεσία σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παράγραφο 2 του Άρθρου 81 του Υπαλληλικού Κώδικα. Συγκεκριμένα, για τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος σπουδών διάρκειας 1 τουλάχιστον έτους, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά 1 έτος. Για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά 3 και 2 έτη για τους υπαλλήλους ΠΕ και ΤΕ κατηγορίας αντίστοιχα. Αν ο υπάλληλος κατέχει και μεταπτυχιακό και διδακτορικό δίπλωμα, για τη μείωση λαμβάνεται υπόψη μόνο το διδακτορικό δίπλωμα. Οι εν λόγω τίτλοι απαιτείται να είναι συναφείς με τα αντικείμενα στα οποία απασχολούνται οι υπάλληλοι ή είναι δυνατόν, κατά τις οργανικές διατάξεις της υπηρεσίας τους, να απασχοληθούν. Ως μεταπτυχιακό και ως διδακτορικό δίπλωμα νοούνται εκείνα που χορηγούνται με αντίστοιχο ιδιαίτερο τίτλο

μετά τη λήψη του πτυχίου ή διπλώματος ΑΕΙ ή ΤΕΙ. Για τα μεταπτυχιακά και τα διδακτορικά διπλώματα εκπαιδευτικών ιδρυμάτων εξωτερικού απαιτείται βεβαίωση ισοτιμίας από την αρμόδια αρχή.

Οι προαγωγές γίνονται ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Οι υπάλληλοι προάγονται στον αμέσως επόμενο βαθμό, εφόσον έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο στο βαθμό που κατέχουν, όπως αναφέρθηκε παραπάνω και έχουν σε υψηλό επίπεδο τα ουσιαστικά προσόντα που αναφέρονται στις εκθέσεις αξιολόγησής τους. Ειδικά για την προαγωγή στον Α' βαθμό πρέπει ο υπάλληλος να έχει σε ιδιαίτερα υψηλό βαθμό προσόντα που μαρτυρούν διοικητική ικανότητα, όπως αυτά καθορίζονται από την κλίμακα του συστήματος αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων.

Από το Άρθρο 8 του Νόμου 3260/2004 αναφέρονται τα εξής πιο σημαντικά σημεία:

Προϊστάμενοι όλων των οργανικών μονάδων τοποθετούνται υπάλληλοι με βαθμό Α' των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, σύμφωνα με όσα ορίζονται στις επόμενες παραγράφους. Ως οργανικές μονάδες της παραγράφου αυτής νοούνται η γενική διεύθυνση, η διεύθυνση, το τμήμα, το γραφείο, το αυτοτελές τμήμα, το αυτοτελές γραφείο, καθώς και τυχόν ενδιάμεσα επίπεδα διοίκησης, όπως αυτά προβλέπονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις.

Η επιλογή Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων γίνεται ύστερα από αίτηση υποψηφιότητας. Η επιλογή γίνεται με βάση τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου κάθε υπαλλήλου από τα οποία ιδιαίτερα εκτιμώνται η άρτια επαγγελματική κατάρτιση και οι επιστημονικές γνώσεις, η δραστηριότητα στην υπηρεσία, η ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών, η ευχέρεια προγραμματισμού και συντονισμού, καθώς και η ικανότητα υποκίνησης των υφισταμένων για την επίτευξη στόχων. Ως προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων επιλέγονται μόνιμοι υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ με βαθμό Α' και με την προϋπόθεση ότι έχουν διατελέσει ή είναι Προϊστάμενοι Διευθύνσεων κατά την ημέρα υποβολής της αίτησης υποψηφιότητας.

Η επιλογή Προϊσταμένων Διευθύνσεων, Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων γίνεται από το υπηρεσιακό συμβούλιο. Η επιλογή γίνεται με βάση τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου κάθε υπαλλήλου από τα οποία ιδιαίτερα εκτιμώνται η άρτια επαγγελματική κατάρτιση και οι επιστημονικές γνώσεις, η δραστηριότητα στην υπηρεσία, η ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών, η ευχέρεια προγραμματισμού και συντονισμού, καθώς και η ικανότητα υποκίνησης των υφισταμένων για την επίτευξη στόχων.

Ως Προϊστάμενοι Διευθύνσεων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι με βαθμό Α', οι οποίοι έχουν τουλάχιστον τετραετή υπηρεσία στο βαθμό αυτό. Αν δεν υπάρχουν υπάλληλοι με την προϋπόθεση αυτή, επιλέγονται υπάλληλοι με τον περισσότερο χρόνο στον Α' βαθμό. Αν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν υπάλληλοι βαθμού Α', Προϊστάμενοι Διευθύνσεων επιλέγονται υπάλληλοι βαθμού Β' με τα περισσότερα χρόνια στο βαθμό αυτό.

Ως Προϊστάμενοι Τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι με τον Α' βαθμό. Αν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν, επιλέγονται υπάλληλοι Β' βαθμού, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει κατά κατηγορία ελάχιστο χρόνο υπηρεσίας στο Β' βαθμό 5 έτη (ΠΕ), 6 έτη (ΤΕ) και 8 έτη (ΔΕ). Αν δεν υπάρχουν υπάλληλοι με τις ανωτέρω προϋποθέσεις επιλέγονται υπάλληλοι Β' βαθμού με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας.

Στην παράγραφο 15 του Άρθρου 8 ορίζεται ότι με τους οργανισμούς των οικείων υπηρεσιών καθορίζονται οι κλάδοι ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, των οποίων οι υπάλληλοι κρίνονται για την κατάληψη θέσεων προϊσταμένων των κατά περίπτωση οργανικών μονάδων, ανάλογα με την ειδικότητα του κλάδου και το αντικείμενο των συγκεκριμένων οργανικών μονάδων. [Νόμος 3260/2004 ΦΕΚ 151 6/8/2004]

Σημειώνεται στο σημείο αυτό ότι αναμένεται τροποποίηση του ισχύοντος Υπαλληλικού Κώδικα εντός του 2005, του οποίου πιθανότατα κάποιες διατάξεις να επηρεάσουν τις διαδικασίες προαγωγών, λαμβάνοντας υπόψη με περισσότερη βαρύτητα στοιχεία που αφορούν τις γνώσεις και τα προσόντα των υπαλλήλων και με λιγότερη στοιχεία που αφορούν τα έτη υπηρεσίας του.

Αν υπάρξει αλλαγή προς αυτή την κατεύθυνση θα είναι θετικό βήμα για τον κλάδο των Πληροφορικών στο Δημόσιο, καθώς είναι ελάχιστοι εκείνοι οι οποίοι έχουν αυτή τη στιγμή τα ουσιαστικά και τυπικά προσόντα (έτη υπηρεσίας) να προΐστανται σε οργανικές μονάδες Πληροφορικής.

5.5.4. Ωράριο, επιπλέον μέρες άδειας, γυαλιά

Υπάρχουν κάποιες επιμέρους διατάξεις νόμων και εγκύκλιοι που ορίζουν θέματα σχετικά με τους υπαλλήλους πληροφορικής τα οποία δεν περιλαμβάνονται στον Υπαλληλικό κώδικα.

Αναφορικά με το ωράριο εργασίας των Πληροφορικών στο Δημόσιο Τομέα, ισχύουν τα εξής: Η Εγκύκλιος ΔΙΑΔΠ/Γ2γ/οικ. 16228 περί ωραρίου εργασίας εργαζομένων σε οθόνες Η/Υ αναφέρει τα εξής:

1. Σύμφωνα με την Υπουργική απόφαση αριθμ. ΔΙΑΔΠ/Γ2γ/6492/1995 (ΦΕΚ 163/Β/95) που συμπλήρωσε την παρ. 3, εδάφ. α' της απόφασης αριθμ. ΔΙΟΔ/Φ.62/237/6260/23-7-87(ΦΕΚ 451/Β/87) του Υπουργείου Προεδρίας (νυν ΥΠΕΣΔΔΑ-ΓΓΔΔ) το μειωμένο ωράριο των επτά (7) ωρών το δικαιούνται μόνο οι υπάλληλοι του κλάδου Πληροφορικής (ΠΕ,ΤΕ και ΔΕ) που εργάζονται σε Μηχανογραφικά Κέντρα ή σε Υπηρεσίες Πληροφορικής.
2. Στην παρ. 11 του άρθρου 8 του ν. 2470/97 ορίζεται ότι το επίδομα Πληροφορικής όπως αυτό εξειδικεύεται στην παράγραφο αυτή χορηγείται στους ειδικευμένους υπαλλήλους που ανήκουν οργανικά σε κλάδους πληροφορικής, υπηρετούν σε νομοθετημένες υπηρεσίες διευθύνσεις, τμήματα ή κέντρα Πληροφορικής.

Στην ίδια παράγραφο προβλέπεται η καταβολή του επιδόματος αυτού ύστερα από απόφαση του Υ.Σ. και σε υπαλλήλους αντίστοιχης εξειδίκευσης άλλων κατηγοριών εφόσον τους ανατίθενται καθήκοντα των προαναφερομένων θέσεων και ειδικοτήτων.

3. Συνεπώς, κατόπιν των ανωτέρω, οι υπάλληλοι που πληρούν όλες τις προϋποθέσεις της παρ. 11 του άρθρου 8 του Ν. 2470/97 και εργάζονται στην Υπηρεσία, στις προαναφερόμενες ειδικότητες, με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση, δικαιούνται του μειωμένου ωραρίου των επτά (7) ωρών, όπως και οι υπάλληλοι που ανήκουν σε κλάδους πληροφορικής. [Εγκύκλιος ΔΙΑΔΠ/Γ2γ/οικ. 16228 περί ωραρίου εργασίας εργαζομένων σε οθόνες Η/Υ]

Συνεπώς, το μειωμένο ωράριο εργασίας των 7 ωρών στο Δημόσιο Τομέα δικαιούνται μόνο οι υπάλληλοι κλάδου Πληροφορικής που εργάζονται σε Μηχανογραφικά Κέντρα ή Υπηρεσίες Πληροφορικής, καθώς και οι υπάλληλοι αντίστοιχης εξειδίκευσης άλλων κατηγοριών εφόσον τους ανατίθενται καθήκοντα Πληροφορικής. Εδώ διαπιστώνουμε

ένα σημαντικό ζήτημα που πιθανώς δημιουργεί πρόβλημα στον κλάδο Πληροφορικής. Δηλαδή, συναντάται το φαινόμενο υπάλληλοι άλλων κατηγοριών να επιδιώκουν να τους ανατεθούν καθήκοντα πληροφορικής επικαλούμενοι εμπειρία στο αντικείμενο ώστε να απολαμβάνουν το μειωμένο ωράριο και το επίδομα πληροφορικής. Έτσι, είναι πιθανό να μειώνονται οι οργανικές θέσεις σε κάποια υπηρεσία για τους Πληροφορικούς που έχουν βασικό τίτλο σπουδών στην Πληροφορική. Αντίστοιχα, παρατηρούνται μετατάξεις σε κλάδο ΔΕ Χειριστή Η/Υ από υπαλλήλους κλάδου ΔΕ Διοικητικού οι οποίοι μπορούν να αποδείξουν τη γνώση υπολογιστή με βάση τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις (βλέπε Παράρτημα για τις ισχύουσες επί του παρόντος διατάξεις) με τη σύμφωνη γνώμη Υπηρεσιακού Συμβουλίου του φορέα.

Επιπλέον, με βάση Κοινή Υπουργική Απόφαση Υπουργών Προεδρίας, Εθνικής Άμυνας, Εσωτερικών, Οικονομικών, Εργασίας και Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, χορηγείται σε εργαζόμενους μπροστά σε οθόνες οπτικής καταγραφής (των οποίων το αντικείμενο εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τη χρήση Η/Υ) μία ημέρα αδειας μετ' αποδοχών ανά δίμηνο πέραν της κανονικής ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου. Το δικαίωμα αυτό θα πρέπει να ασκηθεί εντός του συγκεκριμένου διμήνου, αλλιώς χάνεται.[42]

Με βάση το νέο κανονισμό Παροχών του Οργανισμού Περίθαλψης Ασφαλισμένων του Δημοσίου ορίζεται μεταξύ άλλων ότι χορηγούνται ειδικά γυαλιά στους ασφαλισμένους του Δημοσίου ειδικοτήτων ΠΕ,ΤΕ και ΔΕ Πληροφορικής, οι οποίοι α) εργάζονται σε υπηρεσιακές μονάδες, που σύμφωνα με τον οργανισμό τους έχουν αρμοδιότητες ανάπτυξης ή υποστήριξης συστημάτων πληροφορικής, και β) απασχολούνται με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση μπροστά σε οθόνες οπτικής καταγραφής. Το χορηγούμενο ποσό δε θα υπερβαίνει το ποσό των 123,25 € και η χορήγησή του θα γίνεται ανά διετία. [22]

5.5.5. Τηλεργασία

Οι τεχνολογίες δικτύων και επικοινωνιών έχουν αναπτυχθεί σε τέτοιο βαθμό, ώστε πλέον είναι εφικτή η εκτέλεση κάποιων εργασιών χωρίς να χρειάζεται ο υπάλληλος να παρίσταται στο χώρο εργασίας του. Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας είναι πολλά και ποικίλα. Για το σκοπό αυτό, θα ήταν σκόπιμο να οριστούν οι προϋποθέσεις εκείνες που θα επέτρεπαν την τηλεργασία στο Δημόσιο Τομέα. Μέχρι στιγμής δεν υπάρχει θεσμικό πλαίσιο που να διέπει την τηλεργασία. Όμως, η σκέψη αυτή έχει τεθεί τουλάχιστον σε πρώτη φάση, τουλάχιστον από την προηγούμενη ηγεσία του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Συγκεκριμένα, σε έγγραφο του ο πρώην Γενικός Γραμματέας Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης αναφέρει ότι μεταξύ άλλων ότι «Από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Πολιτεία» 2003 έχουν προκηρυχθεί ανοικτοί δημόσιοι διαγωνισμοί για κάποια έργα, μεταξύ των οποίων: «Μελέτη επισκόπησης για τις δυνατότητες εφαρμογής της τηλεεργασίας στο Δημόσιο Τομέα».[Έγγραφο ΥΠΕΣΔΔΑ, ΓΓΔΔ & ΗΔ με Αρ. πρωτ. 23350/27/11/2003]

5.5.6. Εκπαίδευση Πληροφορικών δημοσίων υπαλλήλων (μεταπτυχιακές σπουδές, διδακτορικά, επιμορφωτικά σεμινάρια)

Οι συνεχείς εξελίξεις στις τεχνολογίες της πληροφορικής καθιστούν απαραίτητη τη συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση για τους υπαλλήλους του κλάδου περισσότερο από κάθε άλλο κλάδο. Πρέπει να αρχίζουν από τη στιγμή της εισόδου του υπαλλήλου στο δημόσιο και να συνεχίζονται καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας του. Η εκπαίδευση

των πληροφορικών όπως και όλων των δημοσίων υπαλλήλων στοχεύει στην παροχή της απαραίτητης τεχνογνωσίας για την αποτελεσματική και αποδοτική άσκηση των καθηκόντων τους. Όπως και σε όλους τους δημόσιους υπαλλήλους διακρίνουμε επτά (7) βασικές κατηγορίες εκπαίδευσης-επιμόρφωσης.

Προεισαγωγική εκπαίδευση

Παρέχεται από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.) και απευθύνεται κυρίως σε ιδιώτες αλλά και σε άτομα που έχουν αποκτήσει τη δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα και επιθυμούν να σταδιοδρομήσουν στο δημόσιο (άρθρο 14 του ν. 1388/83 και άρθρο 12 του ν. 2527/97). Από το 2005 στην ΕΣΔΔ θα λειτουργήσει για πρώτη φορά και Τμήμα Διαχείρισης Πληροφοριακών συστημάτων με στόχο την εκπαίδευση στελεχών σε αντίστοιχα αντικείμενα.

Εισαγωγική εκπαίδευση

Η βασική εισαγωγική εκπαίδευση πραγματοποιείται από την οικεία υπηρεσία και αφορά όλα εκείνα τα διοικητικά και τεχνικά θέματα που απαιτείται να γνωρίζει ο υπάλληλος της συγκεκριμένης υπηρεσίας. Για τους πληροφορικούς θα πρέπει να παρέχονται όλες εκείνες οι γνώσεις οι οποίες στη συνέχεια με άλλες μορφές μάθησης, κατάρτισης και εμπειρίας, θα συντελέσουν στην απόκτηση των κατάλληλων δεξιοτήτων από τον υπάλληλο.

Παράλληλα, εντός του πρώτου οκταμήνου από το διορισμό, είναι υποχρεωτική και η παρακολούθηση προγραμμάτων εισαγωγικής εκπαίδευσης στο Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.) και η οποία δε σχετίζεται με την εισαγωγική εκπαίδευση που πραγματοποιείται στην οικεία υπηρεσία (άρθρο 33 του ν. 1943/91, άρθρο 13 του ν. 2527/97, άρθρο 19 του ν. 2738/99 και άρθρο 47 του ν. 2683/99).

Επιμόρφωση

Πραγματοποιείται καθ' όλη τη διάρκεια της υπηρεσίας των υπαλλήλων με ευθύνη των μονάδων εκπαίδευσης των Υπουργείων ή του ΙΝ.ΕΠ. (άρθρο 34 του ν. 1943/91 και άρθρο 47 του ν. 2683/99).

Εξειδίκευση

Κατ' εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών γίνεται παρακολούθηση προγραμμάτων εξειδίκευσης των υπαλλήλων σε αντικείμενα της υπηρεσίας. Τα προγράμματα εξειδίκευσης καταρτίζονται και οργανώνονται από τη μονάδα εκπαίδευσης του οικείου Υπουργείου ή της αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας, ή Ν.Π.Δ.Δ., ή από το ΙΝ.ΕΠ. (άρθρο 35 του ν. 1943/91).

Στα πλαίσια της συνεχούς εξέλιξης των τεχνολογιών της πληροφορικής, διαρκώς νέα συστήματα πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών εισάγονται στις υπηρεσίες. Για κάθε νέο έργο προβλέπεται και η εκπαίδευση του εμπλεκόμενου προσωπικού, από τις ίδιες εταιρείες που κατασκευάζουν ή εγκαθιστούν αυτά τα συστήματα. Συνεπώς ένας Πληροφορικός απαιτείται να εκπαιδεύεται διαρκώς σε νέες τεχνολογίες και συστήματα.

Προαγωγική εκπαίδευση

Μέχρι στιγμής δεν έχει πραγματοποιηθεί κανένα πρόγραμμα προαγωγικής εκπαίδευσης (άρθρο 15 του ν. 2527/97).

Μετεκπαίδευση

Αφορά υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει τρία (3) χρόνια υπηρεσίας τουλάχιστον και στοχεύει στη διεύρυνση των επιστημονικών ή τεχνικών γνώσεων τους ή στην ειδίκευσή τους σε σύγχρονες τεχνικές διοίκησης και τεχνολογίας. Γίνεται σε ΑΕΙ της ημεδαπής ή αλλοδαπής, στο [Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης](#) ή σε άλλους κατάλληλους φορείς ιδιωτικούς ή δημόσιους. Για τη συμμετοχή τους στα προγράμματα μετεκπαίδευσης με διάρκεια μικρότερη του έτους, οι υπάλληλοι δεν πρέπει να έχουν υπερβεί το 55ο έτος της ηλικίας τους (άρθρο 37 του ν. 1943/91 και άρθρο 47 του ν. 2683/99).

Μεταπτυχιακή εκπαίδευση

Αφορά υπαλλήλους με τριετή τουλάχιστον υπηρεσία, κατηγορίας ΠΕ και ΤΕ, ηλικίας μέχρι 50 ετών. Η εκπαίδευση γίνεται σε ΑΕΙ της ημεδαπής ή αλλοδαπής με στόχο τη λήψη μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών συναφούς με τα αντικείμενα του υπουργείου ή Ν.Π.Δ.Δ. στο οποίο ο υπάλληλος ανήκει οργανικά (άρθρο 38 του ν. 1943/91 και άρθρο 47 του ν. 2683/99).

5.5.7. ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

Το [Ινστιτούτο Επιμόρφωσης](#) (ΙΝ.ΕΠ.) στοχεύει στην επιμόρφωση τόσο των νεοδιοριζόμενων στο δημόσιο τομέα, όσο και των ήδη υπηρετούντων δημοσίων υπαλλήλων μέσω ειδικά σχεδιασμένων βραχυχρόνιων προγραμμάτων. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΙΝΕΠ στηρίζεται σε κάποιες βασικές κατευθύνσεις μια από τις οποίες είναι προοπτική της «ηλεκτρονικής διακυβέρνησης» (e-government). Ο τομέας Πληροφορικής του ΙΝΕΠ υλοποιεί προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα που επικεντρώνονται στα παρακάτω:

- **Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση.** Ενδεικτικές κατηγορίες των προγραμμάτων αυτών είναι η ανάπτυξη εφαρμογών διαδικτύου, ηλεκτρονικό εμπόριο, βάσεις δεδομένων, δίκτυα και εφαρμογές τους, JAVA, HTML, κ.ά.
- **Πληροφοριακά Συστήματα Υπηρεσιών Υγείας.** Ενδεικτικά προγράμματα είναι: Εφαρμογές Τηλεϊατρικής, Διαχείριση Βιοϊατρικής Τεχνολογίας, Πληροφοριακά Συστήματα Μονάδων Υγείας κ.ά.
- **Συστήματα Λήψης Αποφάσεων και Στατιστικής.** Ενδεικτικά προγράμματα είναι τα πληροφοριακά συστήματα διοίκησης, τεχνικές δειγματοληψίας, στατιστικά πληροφοριακά συστήματα κ.ά.
- **Οργάνωση και Αυτοματισμός Γραφείου.** Ενδεικτικά προγράμματα είναι τα κλασσικά πακέτα επεξεργασίας κειμένου, υπολογιστικών φύλλων, παρουσιάσεων κ.ά., όπως και πιο εξειδικευμένα για ηλεκτρονικό πρωτόκολλο, διαχείριση έργων κ.ά.

Οι υπόλοιποι τομείς του ΙΝΕΠ είναι:

1. Τομέας Δημόσιου Management
2. Τομέας Οικονομικού, Χωρικού και Περιβαλλοντικού Σχεδιασμού
3. Τομέας Οικονομικού, Χωρικού και Περιβαλλοντικού Σχεδιασμού
4. Τομέας Ξένων Γλωσσών
5. Τομέας Εισαγωγικής Εκπαίδευσης

Οι δραστηριότητες του ΙΝ.ΕΠ. αναπτύσσονται από:

1. Το Κεντρικό Ινστιτούτο Αθηνών που εδρεύει στον Ταύρο.
2. Το Περιφερειακό Ινστιτούτο Επιμόρφωσης Θεσσαλονίκης (ΠΙΝΕΠΘ).

3. Στο πρώτο εξάμηνο του 2005, τρία νέα Περιφερειακά Ινστιτούτα Επιμόρφωσης (Π.ΙΝ.ΕΠ.) του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. ξεκίνησαν τη λειτουργία τους στις Περιφέρειες Δυτικής Μακεδονίας (Κοζάνη), Πελοποννήσου (Τρίπολη) και Νοτίου Αιγαίου (Ερμούπολη Σύρου). [32]

5.5.8. Εκπαιδευτικές άδειες

Στη συνέχεια αναφέρονται κάποιες συγκεκριμένες περιπτώσεις αδειών που χορηγούνται σε δημοσίους υπαλλήλους για εκπαιδευτικούς λόγους.

Άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης χορηγείται σε δημοσίους υπαλλήλους υπό τις εξής προϋποθέσεις :

- Για την συμμετοχή τους σε προγράμματα μετεκπαίδευσης ή προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης σε αναγνωρισμένα πανεπιστήμια του εσωτερικού ή του εξωτερικού. Ως τέτοια προγράμματα ή κύκλοι μεταπτυχιακών σπουδών νοούνται εκείνα που οδηγούν στη λήψη διδακτορικού διπλώματος, μεταπτυχιακού τίτλου ή πιστοποιητικού.
- Εφόσον έχουν συμπληρώσει τρία (3) χρόνια πραγματικής υπηρεσίας και δεν έχουν υπερβεί το πεντηκοστό έτος της ηλικίας τους
- Σε περίπτωση φοίτησης σε προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών διάρκειας δύο (2) ετών, ή εκπόνησης διδακτορικής διατριβής, η άδεια αυτή δεν μπορεί να υπερβεί τα τρία (3) ή τέσσερα (4) χρόνια αντίστοιχα.
- Καθ' όλη την διάρκεια της υπηρεσίας του υπαλλήλου η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης δεν μπορεί να υπερβεί τα πέντε (5) έτη (άρθρο 58, παρ. 1, 3 & 4 του ν. 2683/99-υπαλληλικού κώδικα)

Υπάλληλος στον οποίο χορηγήθηκε άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης με ειδικές διατάξεις για σπουδές μη μεταπτυχιακού επιπέδου, δικαιούται να κάνει χρήση της άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης του άρθρου 58 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 2683/99), κατά το μέρος που δεν έχει ήδη λάβει εκπαιδευτική άδεια για μεταπτυχιακές σπουδές ή απόκτηση διδακτορικού διπλώματος.

Μετά το τέλος της άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης, ο υπάλληλος υποχρεούται να υπηρετήσει στο Δημόσιο ή σε Ν.Π.Δ.Δ. για χρονικό διάστημα ίσο με το τριπλάσιο του χρόνου της άδειας που του χορηγήθηκε και πάντως όχι λιγότερο από τρία (3) χρόνια ή περισσότερα από δέκα (10) (άρθρο 58, παρ. 7 του ν. 2683/99). Ωστόσο, ο υπάλληλος δεν είναι υποχρεωμένος να υπηρετήσει στην υπηρεσία που του χορήγησε την άδεια.

Χορηγούνται σε δημοσίους υπαλλήλους άδειες μικρής χρονικής διάρκειας για συμμετοχή σε συνέδρια, συνδιασκέψεις, σεμινάρια και κάθε είδους συναντήσεις επιστημονικού χαρακτήρα, στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό, εφόσον η συμμετοχή κρίνεται συμφέρουσα για την υπηρεσία (άρθρο 59 του ν. 2683/99).

Υπάλληλοι που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, ή εκπονούν την διδακτορική τους διατριβή, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης, δικαιούνται άδεια εξετάσεων με αποδοχές μέχρι είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο (άρθρο 60 του ν. 2683/99). Το δικαίωμα αυτό ασκείται ανεξάρτητα από το αν η φοίτηση αφορά τη λήψη πτυχίου ανώτερης ή της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας με αυτό που ήδη κατέχει ο υπάλληλος, δεδομένου ότι ο νόμος δεν κάνει διάκριση. Η άδεια εξετάσεων χορηγείται συνεχώς ή τμηματικά κατά την εξεταστική περίοδο που ζητά ο υπάλληλος. Επίσης χορηγείται κατά το χρόνο

φοίτησης και μέχρι το πολύ δύο εξάμηνα μετά τη λήξη του, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να φοιτά και έχει προσκομίσει βεβαίωση της οικείας Σχολής για την ανανέωση της εγγραφής του. Οι υπάλληλοι που φοιτούν σε δημόσια Ι.Ε.Κ. εμπίπτουν στις διατάξεις του άρθρου 60 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 2683/99) και επομένως δικαιούνται άδεια εξετάσεων με αποδοχές. Επεκτείνονται και εφαρμόζονται και στο μόνιμο προσωπικό των Ο.Τ.Α. οι διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα οι σχετικές με τις άδειες εξετάσεων (άρθρο τέταρτο του ν. 2683/99). [35]

Τα προβλήματα που παρατηρούνται στην εκπαίδευση προέρχονται κυρίως από τη φύση των τεχνολογιών πληροφορικής. Η συνεχής εξέλιξη συνεπάγεται και την απαίτηση για συνεχή εκπαίδευση και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Αυτό όμως χωρίς την παροχή κινήτρων δεν είναι εφικτό. Έτσι παρατηρείται το φαινόμενο να υπάρχουν χάσματα γνώσεων και ικανοτήτων στους υπαλλήλους, με αποτέλεσμα την ανισοβαρή κατανομή του φόρτου εργασίας και των ευθυνών στον κλάδο της Πληροφορικής. Είναι εξαιρετικά σημαντική η παροχή κινήτρων για τη συνεχή και ουσιαστική επιμόρφωση των υπαλλήλων. Σαν κίνητρο θα μπορούσε να είναι το να λαμβάνονται υπόψη, η πιστοποιημένη επιμόρφωση, τα πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα και οι πιστοποιημένες δεξιότητες στην υπηρεσιακή εξέλιξη του υπαλλήλου. Τα προβλήματα αυτά, όπως και το πρόβλημα της πιστοποίησης, είναι εντοπισμένα και είναι μέρος του συνόλου των προβλημάτων των οποίων επιχειρείται η επίλυση με την προγραμματική συμφωνία ΥΠ.ΕΣ.Δ.ΔΑ – Ε.Κ.Δ.Δ.Α – Α.Δ.Ε.Δ.Υ [10] που υπογράφηκε στις 22-11-2004. Μάλιστα έχει πραγματοποιηθεί ημερίδα με θέμα τη διαρκή και πιστοποιημένη εκπαίδευση Δημοσίων Υπαλλήλων. Επιπλέον, προβλέπεται ενεργοποίηση των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης των Υπουργείων και διεξαγωγή σεμιναρίων ώστε να εντοπιστούν ανά φορέα τα επιμέρους αντικείμενα στα οποία πρέπει να εκπαιδευτούν οι υπάλληλοι [33]

5.5.9. Πιστοποίηση γνώσεων πληροφορικής και συνέπειες της για ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ

Όσον αφορά τις πιστοποιήσεις γνώσεων Πληροφορικής και συγκεκριμένα τις κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ, αναγνωρίζονται τα πτυχία και τα διπλώματα που έχουν από ΑΕΙ και ΤΕΙ. Άλλου τύπου εξειδικευμένες πιστοποιήσεις, όπως για παράδειγμα πιστοποιητικά των Cisco, Oracle, Sun κλπ, μέχρι στιγμής δεν αναγνωρίζονται. Εκείνο το οποίο προσεχώς ενδέχεται να διαδραματίζει κάποιο πιο ουσιαστικό ρόλο είναι η πιστοποίηση των γνώσεων όσων παρακολουθούν σεμινάρια του ΕΚΔΔ, οι οποίοι θα καλούνται να αξιολογηθούν επί της ουσίας σε όσα επιμορφώθηκαν. Μέχρι στιγμής όμως, κάτι τέτοιο δεν έχει θεσμοθετηθεί και αυτή τη στιγμή είτε δεν αξιολογούνται καθόλου είτε εξετάζονται υποτυπωδώς απαντώντας σε κάποιες απλές συνήθως ερωτήσεις. Όσον αφορά τους υπαλλήλους ΔΕ κατηγορία δεν υπάρχει μέχρι στιγμής κάποια συγκεκριμένη διαφοροποίηση του νόμου.

5.6. Προβλήματα των Πληροφορικών του Δημοσίου Τομέα

Μία από τις σημαντικές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αφορά τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι πληροφορικοί στο χώρο εργασίας τους. Με βάση τα ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν, τα βασικότερα συμπεράσματα μπορούν να περιγραφούν ως εξής:

Ποικίλα είναι τα προβλήματα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι πληροφορικοί που εργάζονται στο Δημόσιο. Ως σημαντικότερο πρόβλημα από τους εργαζομένους σε θέσεις Πληροφορικής εντοπίζεται η ανάθεση σε πληροφορικούς άσχετων

αρμοδιοτήτων με ποσοστό πάνω από 55%. Αυτό συμπληρώνει κατά κάποιο τρόπο προηγούμενη ερώτηση του ίδιου ερωτηματολογίου όπου οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε τι βαθμό θεωρούν ότι ασκούν καθήκοντα πληροφορικής. Σε εκείνη την ερώτηση υπήρχε ένα αθροιστικό ποσοστό 44% το οποίο απάντησε ότι ασκεί καθήκοντα πληροφορικής σε απόλυτο και πολύ μεγάλο βαθμό. Από το υπόλοιπο όμως 56% εξάγεται το συμπέρασμα ότι υπήρχαν και αρκετοί οι οποίοι ασκούν καθήκοντα πληροφορικού συμπληρωματικά με κάποια άλλα, ή δεν είναι τόσο εξειδικευμένα στην πληροφορική αυτά τα οποία ασκούνε. Εξάλλου όταν κλήθηκε να διευκρινίσει το αντικείμενο της εργασίας τους σε άλλη ερώτηση του ίδιου ερωτηματολογίου, ένα 3,7 % απάντησε ότι μεταξύ άλλων ασχολείται με καταχώρηση δεδομένων και ένα 11,1 % μεταξύ άλλων με άσχετα με την πληροφορική καθήκοντα.

Το δεύτερο σημαντικότερο πρόβλημα που επισημαίνεται από τους πληροφορικούς του Δημοσίου με ποσοστό άνω του 50% είναι η δυσκολία στη συνεργασία με διευθυντικά στελέχη που δε διαθέτουν τις απαιτούμενες σχετικές με την Πληροφορική γνώσεις. Αυτό μπορεί να έχει τις εξής συνιστώσες: Ανάθεση αναρμοδιοτήτων σε πληροφορικούς, δυσκολία στη λήψη αποφάσεων σε ζητήματα πληροφορικής, αδυναμία διαχείρισης έργων πληροφορικής κλπ.

Τα δύο προαναφερθέντα προβλήματα μάλλον οφείλονται στην αδυναμία των ατόμων που βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις να κρίνουν ποια καθήκοντα εμπίπτουν στην αρμοδιότητα των πληροφορικών και έχουν συνάφεια με την επιστήμη και τις γνώσεις τους και ποια όχι. Στις περισσότερες από τις περιπτώσεις αυτές αναθέτουν καθήκοντα απλού χειριστή Η/Υ σε πληροφορικούς ΠΕ ή ΤΕ, ουσιαστικά απαξιώνοντάς τους.

Το επόμενο πρόβλημα που αναδεικνύεται είναι οι αρνητικές αντιδράσεις χρηστών στην ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών, με ποσοστό που ξεπερνά το 40%. Μια από τις βασικότερες αιτίες αυτού του φαινομένου είναι η αντίδραση των χρηστών σε μεταβολή παγιωμένων, βολικών ίσως καταστάσεων, η άγνοιά τους για την πλεονεκτήματα της χρήσης των νέων τεχνολογιών και η πιθανή αδυναμία τους στο χειρισμό των υπολογιστών και των πληροφοριακών συστημάτων.

Αμέσως παρακάτω αναφέρεται η οικονομική απαξίωση των πληροφορικών του Δημοσίου Τομέα με ποσοστό που ξεπερνά το 37%. Αυτό ως ένα βαθμό επεξηγεί και τη δυσκολία πλήρωσης μέχρι πριν λίγα χρόνια θέσεων του Δημοσίου από αξιόλογα στελέχη του ιδιωτικού τομέα τα οποία αμειβόταν καλύτερα εκεί. Αποτέλεσε αιτία για τη θέσπιση του επιδόματος Πληροφορικής, το οποίο θα λειτουργούσε ως κίνητρο για την προσέλκυση τέτοιων στελεχών.

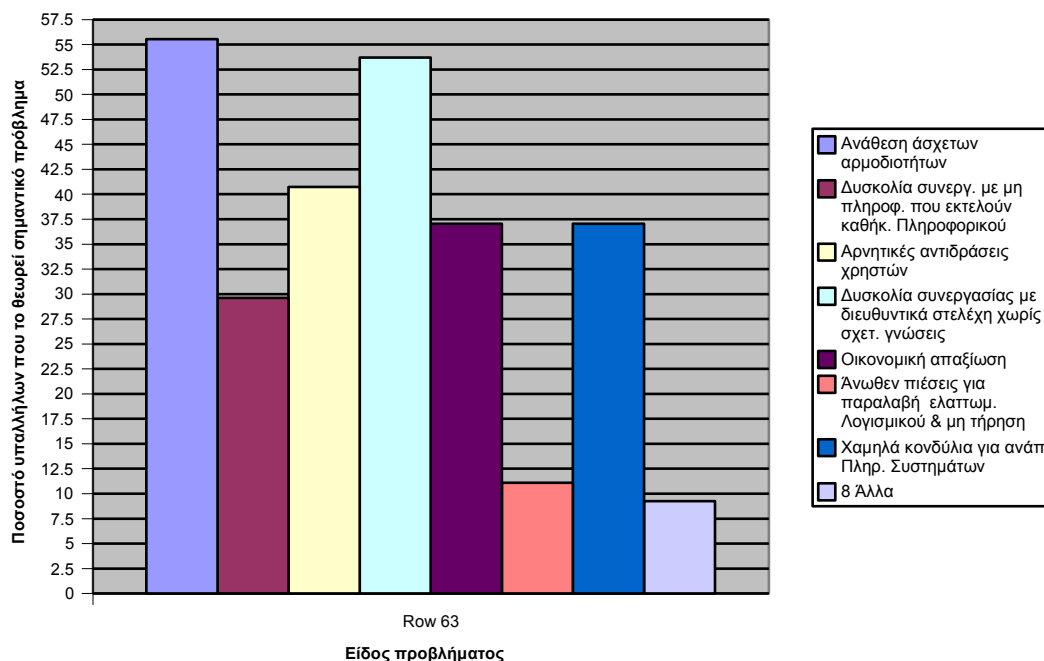
Με το ίδιο ποσοστό, πάνω από 37% αναφέρεται το πρόβλημα των χαμηλών κονδυλίων για την ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων για τους φορείς, το οποίο αποτελεί και πρόβλημα του κλάδου της Πληροφορικής εν γένει.

3 στους 10 ερωτηθέντες ανέφεραν ότι θεωρούν σημαντικό πρόβλημα τις δυσκολίες στη συνεργασία με μη πληροφορικούς που ασκούν καθήκοντα πληροφορικής. Αυτό έχει δύο συνιστώσες, η πρώτη είναι ότι υπάρχει αξιοσημείωτος αριθμός τέτοιας κατηγορίας υπαλλήλων στους φορείς ώστε να αναφέρεται ως πρόβλημα. Η δεύτερη είναι ότι οι δεξιότητες και οι επιμέρους γνώσεις που έχουν αυτοί οι υπάλληλοι πολλές φορές δεν επαρκούν για την άσκηση απαιτητικών καθηκόντων στην Πληροφορική. Αυτές οι διαπιστώσεις, κάνουν πιο επιτακτική την ανάγκη πρόσληψης μόνο πληροφορικών σε θέσεις πληροφορικής.

Τέλος, ένα ποσοστό 11% αναφέρει ως πρόβλημα τις άνωθεν πιέσεις για μη τήρηση των κανόνων προμηθειών και την παραλαβή ελαττωματικού λογισμικού, ενώ ένα 9% αναφέρεται σε άλλα προβλήματα, όπως η μη χρησιμοποίηση των πληροφορικών στο

σχεδιασμό και την υλοποίηση των πληροφοριακών συστημάτων του οργανισμού, η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού πληροφορικής, η έλλειψη προγραμματισμού εργασιών και προμηθειών, η απομάκρυνση των πληροφορικών από αυτό καθαυτό το αντικείμενο της πληροφορικής με τη μετατροπή τους σε ένα είδος συμβούλων.

Μια γραφική απεικόνιση των ποσοστών των απαντήσεων παρουσιάζεται παρακάτω:



Γράφημα 16: Προβλήματα πληροφορικών

Παρόλα αυτά, μέχρι σήμερα η πολιτεία αρκείται μόνο σε συστάσεις ως προς την ανάγκη εκσυγχρονισμού των δομών στο δημόσιο και αφήνει τις πρωτοβουλίες στις ίδιες τις υπηρεσίες. Όμως έτσι, όπως συμβαίνει και για όλα τα ζητήματα πληροφορικής, οι αποφάσεις, κατά κανόνα προέρχονται από ανθρώπους που δεν έχουν σχέση με αυτήν. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να δημιουργούνται στις υπηρεσίες εντελώς ακατάλληλες δομές ή ακόμη και άλλοι κλάδοι να οικειοποιούνται τα αντικείμενα των Πληροφορικών.

5.7. Συμπεράσματα και προβλέψεις

Με βάση τα στοιχεία της παρούσας μελέτης, μπορούμε να εξάγουμε ορισμένα συμπεράσματα. Η κατάσταση στην ελληνική δημόσια διοίκηση ως προς τον εκσυγχρονισμό της και την εισαγωγή νέων τεχνολογιών υστερεί σημαντικά σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Τα τελευταία χρόνια παρατηρούνται κάποια σημαντικά βήματα στον τομέα αυτό, όμως οι νέες πολιτικές υιοθετούνται με αργούς ρυθμούς και το αντίκτυπό τους στην βελτίωση της καθημερινότητας υπαλλήλων, πολιτών κι επιχειρήσεων δεν έχει γίνει εμφανές σε μεγάλο βαθμό ακόμη.

Ως προς τις συνθήκες εργασίας των πληροφορικών στο Δημόσιο Τομέα, σε πολλά σημεία παρουσιάζουν προβλήματα κι επιδέχονται βελτιώσεις, για τα οποία στη συνέχεια καταθέτουμε συγκεκριμένες προτάσεις.

Για το μέλλον της πληροφορικής στη δημόσια διοίκηση της χώρας μας μπορεί να εικάσουμε με ασφάλεια ότι θα αυξηθεί η πληροφοριακή υποδομή των φορέων και οι παρεχόμενες υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, ώστε να πλησιάσει η χώρα μας τον ευρωπαϊκό μέσο όρο σε αυτόν τον τομέα. Μέσω μάλιστα της υλοποίησης του Σύζευξις, δημιουργείται η υποδομή για την αλληλεπίδραση μεταξύ των φορέων και την παροχή προηγμένων τέτοιων υπηρεσιών.

Αυτό το οποίο προδιαγράφεται με βεβαιότητα είναι ότι θα αυξηθεί σημαντικά το ποσοστό των πληροφορικών στο σύνολο των υπαλλήλων που θα απασχολούνται τα επόμενα χρόνια στο δημόσιο τομέα, καθώς πολλές είναι οι προκηρύξεις που περιλαμβάνουν θέσεις των ειδικοτήτων πληροφορικής και οι πολλοί πλέον απόφοιτοι σχολών πληροφορικής διαμορφώνουν μια σταθερά αυξανόμενη ζήτηση για τις θέσεις αυτές.

5.8. Βελτιωτικές προτάσεις

Είναι ξεκάθαρο ότι απαιτούνται πρωτοβουλίες και τομές εκ μέρους της πολιτείας προς κάθε κατεύθυνση στα πλαίσια της χάραξης μιας νέας στρατηγικής, η οποία πρέπει να διαμορφωθεί σε κάθε περίπτωση με τη συμμετοχή όλων των φορέων των πληροφορικών.

Στα πλαίσια της διαμόρφωσης αυτής της στρατηγικής θα πρέπει να μελετηθεί η επίλυση ενός συνόλου προβλημάτων, τα περισσότερα από τα οποία είναι σύνθετα και περίπλοκα και αναλύθηκαν σε προηγούμενα σημεία της μελέτης αυτής. Ένα στρατηγικής σημασίας βήμα και από τους πλέον ενδεδειγμένους τρόπους για να ξεπεραστούν αυτά τα προβλήματα και να προχωρήσει η χώρα με ακόμη πιο γρήγορους ρυθμούς στην υλοποίηση των απαιτούμενων υποδομών για την επιτυχή αντιμετώπιση των προκλήσεων της Κοινωνίας της Πληροφορίας, είναι η ίδρυση ενός Εθνικού Επιμελητηρίου Επικοινωνιών και Πληροφορικής. Το Επιμελητήριο θα αναλάβει το ρόλο του συμβούλου της Πολιτείας και της Κοινωνίας σε θέματα Πληροφορικής και Επικοινωνιών και θα εξασφαλίσει όρους ποιότητας και αποτελεσματικότητας στις υποδομές που αναπτύσσονται ή πρόκειται να αναπτυχθούν στο μέλλον.

Οι συνθήκες για την ίδρυση του Επιμελητηρίου έχουν πλέον ωριμάσει. Αρκεί βέβαια, το νέο αυτό Επιμελητήριο να συγκροτηθεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζει την επιστημονική του εγκυρότητα και να ξεπερνά τα γνωστά λειτουργικά προβλήματα των υφιστάμενων επιμελητηριακών οργανώσεων. Για να το πετύχει αυτό, μπορεί να στηριχτεί σε στοιχεία όπως η πανεθνική εμπέλεια και η αποκεντρωμένη λειτουργία, καθώς και η μη επιβάρυνση του Κρατικού Προϋπολογισμού.

Η δημιουργία ενός Εθνικού Επιμελητηρίου Επικοινωνιών και Πληροφορικής είναι θέμα ζωτικής εθνικής σημασίας. Μπορεί να αποτελέσει ένα κεντρικό πόλο για την επεξεργασία και τη δυναμική εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την ανάπτυξη της χώρας και της πληροφορικής. Η ανάπτυξη της πληροφορικής δεν μπορεί να γίνει χωρίς τη συμμετοχή και τη θεσμική εκπροσώπηση των πληροφορικών στη λήψη των αποφάσεων, όπως συμβαίνει σήμερα, διότι στις σημερινές συνθήκες της ευρωπαϊκής ενοποίησης και της παγκοσμιοποίησης τον πρώτο λόγο σε θέματα πληροφορικής πρέπει να έχουν οι ειδικοί. Οι Έλληνες πληροφορικοί καλούνται να συμβάλλουν στην εξασφάλιση της ανταγωνιστικότητας της Ελληνικής οικονομίας και τη βελτίωση της λειτουργίας και των παρεχόμενων υπηρεσιών της Δημόσιας Διοίκησης προωθώντας συστηματικά και οργανωμένα, μεταξύ άλλων :

- την αναμόρφωση και αναδιάρθρωση της δημόσιας διοίκησης, με τη δημιουργία συνθηκών δημοκρατικής συμμετοχής των πολιτών στην Κοινωνία της Πληροφορίας και δομών προστασίας των ατομικών ελευθεριών και δικαιωμάτων ,
- την αναμόρφωση και τον πληροφορικό εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης, με τη δημιουργία των απαραίτητων υποδομών για την ανάπτυξη της πληροφορικής
- την περιφερειακή ανάπτυξη και αποκέντρωση, με την αναδιάρθρωση των τοπικών παραγωγικών συστημάτων και τη δυναμική διασύνδεσή τους με το γεωπολιτικό τους περίγυρο ,
- την αντιμετώπιση του προβλήματος της υπερπληθώρας αποφοίτων πληροφορικής που αναμένεται να παρουσιαστεί στο άμεσο μέλλον στη χώρα μας , με την ποιοτική και ποσοτική βελτίωση των συνθηκών εργασίας των Ελλήνων πληροφορικών στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα καθώς και με την ανάπτυξη των τοπικών αγορών,
- την ενίσχυση της πληροφορικής παιδείας στη χώρα μας , με τη συνεχή αναβάθμιση , την επικαιροποίηση και τη σύνδεση των προγραμμάτων σπουδών πληροφορικής κάθε εκπαιδευτικής βαθμίδας με τις κοινωνικές ανάγκες και την παραγωγική διαδικασία.
- την εξάπλωση του πληροφορικού αλφαριθμητισμού σε όλους τους πολίτες, με την υποστήριξη ανοικτών, αδιάβλητων, μη κερδοσκοπικών και ευρέως αποδεκτών συστημάτων κατάρτισης και διαδικασιών πιστοποίησης ,
- τη δημιουργία ενός αποτελεσματικού νομικού και τεχνικού πλαισίου, για τη διασφάλιση της ποιότητας στα έργα πληροφορικής και την αρμονική ενσωμάτωση της πληροφορικής σε όλες τις πτυχές του κοινωνικού βίου, πλαίσιο το οποίο θα προασπίζει τα δικαιώματα των πολιτών.

Το Επιμελητήριο Επικοινωνιών και Πληροφορικής μπορεί και πρέπει να αποτελέσει ένα σύγχρονο πρότυπο επιμελητηρίου που φιλοδοξεί να αναβαθμίσει και να αναδείξει τον κοινωνικό ρόλο, τη θέση και την ευθύνη των Ελλήνων πληροφορικών, τους οποίους και θα εκπροσωπεί αυθεντικά σε όλα τα πεδία των ενδιαφερόντων τους, θα αξιοποιεί τις δυνάμεις τους ικανοποιώντας τις εργασιακές και επιστημονικές τους ανάγκες και θα δημιουργεί προϋποθέσεις για την προαγωγή, τη διάδοση και την εφαρμογή της επιστήμης της Πληροφορικής στη χώρα μας.

Το Επιμελητήριο Επικοινωνιών και Πληροφορικής θα υπερκεράσει τις στενές αντιλήψεις συμμετοχής, με την ενεργοποίηση και την ουσιαστική ένταξη στους κόλπους του όλων των Ελλήνων επιστημόνων πληροφορικής σε εθνικό αλλά και παγκόσμιο επίπεδο. Αυτό είναι ιδιαίτερος κρίσιμος λόγω του μεγάλου αριθμού Ελλήνων πληροφορικών σε ξένες χώρες. Επιπλέον , θα λειτουργήσει καταλυτικά στον επαναπατρισμό πολλών εξ' αυτών και στην αποτελεσματικότερη μεταφορά επιστημονικών γνώσεων και τεχνολογικών επινοήσεων σε ένα πεδίο που εξελίσσεται ραγδαία.

Ανεξάρτητα και πέρα από την ίδρυση Επιμελητηρίου Πληροφορικής, με βάση τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης και της έρευνας που διεξήχθηκε, υπάρχει μία σειρά προτάσεων που άπτονται της Πληροφορικής και του Επαγγέλματος των Πληροφορικών στη Δημόσια Διοίκηση. Οι προτάσεις αυτές καλύπτουν τους εξής βασικούς άξονες:

1. Χάραξη εθνικής στρατηγικής για την πληροφορική
2. Θεσμοθέτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων Πληροφορικών
3. Ζητήματα εργασίας των πληροφορικών στο δημόσιο

4. Εκπαίδευση - πιστοποίηση πληροφορικών και άλλων δημοσίων υπαλλήλων
5. Θέματα προσλήψεων - προσοντολόγιο

Αναλυτικά, οι προτάσεις έχουν ως εξής:

5.8.1. Χάραξη εθνικής στρατηγικής για την πληροφορική:

- Εκπόνηση μεσο-μακροπρόθεσμου εθνικού στρατηγικού σχεδιασμού στην πληροφορική με ενεργό συμμετοχή των πληροφορικών, σε πλαίσιο που να συμβαδίζει με το ευρωπαϊκό όραμα και τους στόχους που έχουν τεθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όπως εκφράζονται με τη νέα πρωτοβουλία i2010. Η πολιτεία βρίσκεται στη σωστή κατεύθυνση ως προς τη συνειδητοποίηση της αναγκαιότητας εκπόνησης αυτού του σχεδιασμού, καθώς ήδη έχει θέσει σε δημόσια διαβούλευση τις βασικές κατευθύνσεις της ψηφιακής στρατηγικής της χώρας για το διάστημα 2006-2013.
- Συντονισμός κεντρικής – περιφερειακής και τοπικής διοίκησης και φορέων σε θέματα πληροφορικής.
- Μείωση των καθυστερήσεων και της γραφειοκρατίας στην υλοποίηση προγραμμάτων και στην εισαγωγή πληροφοριακών συστημάτων, ταχύτητα στην ενσωμάτωση τεχνολογιών από τη Δημόσια Διοίκηση.
- Εντατικοποίηση και επιτάχυνση των δράσεων για τη μείωση του ψηφιακού χάσματος μεταξύ των πολιτών και των δημοσίων υπαλλήλων κατ' επέκταση. Εδώ αναδεικνύεται και η σημασία της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ο ρόλος που καλείται να παίξει στον πληροφοριακό αλφαριθμητισμό του πληθυσμού.
- Καλύτερη διαχείριση και αυστηρή τήρηση συμβάσεων με ιδιωτικό τομέα για έργα πληροφορικής, τόσο για υλικό, όσο και για λογισμικό με όσο το δυνατόν λιγότερες υπερχρεώσεις και καθυστερήσεις. Επιβολή ρητρών σε προμηθευτές που δεν τηρούν τα συμφωνηθέντα. Αξιοκρατική επιλογή προμηθευτών μεταξύ άλλων και με κριτήρια όπως αν το προσωπικό των εταιρειών έχει πιστοποιημένες γνώσεις πληροφορικής (π.χ. Δίπλωμα / Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ Πληροφορικής) όπως συμβαίνει για παράδειγμα με τα έργα στον κατασκευαστικό κλάδο ή αν έχει πιστοποίηση ISO. Όσο το δυνατόν μεγαλύτερη αποσύνδεση των συμβάσεων πληροφορικής από πολιτικές ή άλλες σκοπιμότητες. Για να συμβεί αυτό πρέπει να υπάρχει αυστηρός έλεγχος τήρησης νομοθετικού πλαισίου προμηθειών και διαγωνισμών δημοσίου. Μάλιστα με την εισαγωγή πληροφοριακών συστημάτων που ενθαρρύνουν τη χρήση του e-procurement, όπως είναι μία από τις κατευθύνσεις της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, θα μειωθεί ο βαθμός επέμβασης των υπαλλήλων ή άλλων στελεχών στην επιλογή των προμηθευτών. Θεωρητικά, θα επιτευχθεί χαμηλότερο κόστος στις προμήθειες και ποιοτικότερο αποτέλεσμα στα έργα. Απαραίτητη είναι και η τυποποίηση διαδικασιών παραλαβής έργων, η οποία για παράδειγμα θα διευκόλυνε τους υπαλλήλους (πληροφορικούς και μη) που έχουν οριστεί πανελλαδικά υπεύθυνοι του προγράμματος Σύζευξις από τους φορείς τους.
- Χρηματοδότηση πληροφοριακών συστημάτων που επιτρέπουν την αλληλεπίδραση με συστήματα άλλων φορέων για διεκπεραίωση ηλεκτρονικών συναλλαγών με το δημόσιο. Αύξηση της απορρόφησης των χρηματοδοτήσεων από Ευρωπαϊκούς ή εθνικούς πόρους χωρίς να δημιουργούνται αλληλεπικαλυπτόμενες δράσεις και για εφικτά και βιώσιμα Πληροφορικά Συστήματα με ουσιαστικό αντίκρισμα στην καθημερινότητα πολιτών, υπαλλήλων και επιχειρήσεων. Αύξηση των κονδυλίων που διατίθενται για έργα πληροφορικής στο Δημόσιο Τομέα.

- Πιλοτική στροφή σε χρήση λογισμικού ανοιχτού κώδικα από ορισμένους δημόσιους φορείς. Με τον τρόπο αυτό θα διαπιστωθούν στην πράξη πλεονεκτήματα και τυχόν προβλήματα και θα εξεταστεί στη συνέχεια αν είναι σκόπιμη η εισαγωγή τέτοιων συστημάτων και σε άλλους δημόσιους φορείς.
- Αύξηση του αριθμού και του επιπέδου των προσφερόμενων υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης. Συγκεκριμένα, από τις φάσεις της απλής ενημέρωσης για δικαιολογητικά κάποιας διαδικασίας ή / και δυνατότητας για εκτύπωση του εντύπου της αίτησης από το διαδίκτυο, μετάβαση στο επίπεδο δυνατότητας υποβολής της αίτησης και στην καλύτερη περίπτωση ολοκλήρωσης όλης της συναλλαγής με ηλεκτρονικό τρόπο. Επιπρόσθετα, εξέταση των επιτυχημένων πρακτικών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης άλλων χωρών και υιοθέτησή όσων κριθούν κατάλληλες για τα ελληνικά δεδομένα μετά τις απαραίτητες προσαρμογές. Στροφή και στην αύξηση της ενημέρωσης και συμμετοχής των πολιτών στα κοινά με τη χρήση των νέων τεχνολογιών που προωθούν την ηλεκτρονική δημοκρατία (e-democracy) καθώς και την παροχή υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης μέσω δικτύων κινητής τηλεφωνίας (mobile government), μια και η διείσδυση των κινητών τηλεφώνων στην Ελλάδα έχει ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά. Αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου ώστε να διευκολύνει τη διενέργεια ηλεκτρονικών συναλλαγών με τους πολίτες και γρήγορη ενσωμάτωση της ψηφιακής υπογραφής στις δομές του δημοσίου τομέα. Εξέταση των διοικητικών διαδικασιών και επανασχεδιασμός τους όπου χρειάζεται με τη φιλοσοφία του business process re-engineering (BPR). Διαφορετικά, σε λίγα χρόνια το δημόσιο θα μετακινηθεί από τη χειρόγραφη στην «ηλεκτρονική γραφειοκρατία», αφού θα έχει καταφέρει να μηχανογραφηθεί ο παλιός «χαοτικός» τρόπος λειτουργίας του.

5.8.2. Θεσμοθέτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων Πληροφορικών

Η πληροφορική είναι ένα πεδίο, το οποίο δεν έχει σαφώς ορισμένα και κατοχυρωμένα επαγγελματικά δικαιώματα, οπότε πρακτικά οποιοσδήποτε μπορεί να ασκήσει το επάγγελμα του πληροφορικού χωρίς να κατέχει τις αντίστοιχες γνώσεις και εκπαίδευση.

Έτσι οι εταιρείες που αναλαμβάνουν και κατασκευάζουν έργα πληροφορικής, εφόσον δεν υποχρεούνται να έχουν το κατάλληλο προσωπικό του κλάδου των πληροφορικών και με εμπειρία υλοποίησης σχετικών έργων, όπως συμβαίνει με τα δημόσια έργα μέσω του Μητρώου Εργοληπτικών Επιχειρήσεων, είναι ανίκανες να εγγυηθούν την ποιότητα και το αποτέλεσμα του έργου.

Από την άλλη πλευρά στο δημόσιο σχεδόν οποιοσδήποτε μπορεί να διαχειριστεί τα ζητήματα πληροφορικής και ουσιαστικά (παρά την έκδοση του Π.Δ. 347/2003) οποιοσδήποτε μπορεί να χριστεί «Πληροφορικός». Έτσι στις περισσότερες περιπτώσεις στο Δημόσιο δεν υπάρχει το κατάλληλο προσωπικό το οποίο θα έχει τις κατάλληλες προδιαγραφές για την μελέτη, κατασκευή, παραλαβή, συντήρηση και την επίβλεψη των τηλεπικοινωνιακών εγκαταστάσεων και έργων πληροφορικής.

Προτείνεται η θεσμοθέτηση πλαισίου που θα αποσαφηνίζει το επάγγελμα του πληροφορικού και θα καθορίζει τους όρους άσκησης του και τα επαγγελματικά δικαιώματα των πληροφορικών με ακρίβεια.

Το Σχέδιο του προεδρικού διατάγματος του ΥΜΕ αρ.πρωτ.: 10128/240/17-2-2003 με θέμα «Ελάχιστες απαιτήσεις μελέτης, κατασκευής, συντήρησης και επίβλεψης

τηλεπικοινωνιακών εγκαταστάσεων και εγκαταστάσεων πληροφορικής» με τις ανάλογες διορθώσεις και επισημάνσεις της ΕΠΕ, κινήθηκε στη σωστή κατεύθυνση. Το ίδιο και ο Νόμος 3316/2005 με τίτλο «Ανάθεση και εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων εκπόνησης μελετών και παροχής συναφών υπηρεσιών και άλλες διατάξεις», ο οποίος όμως φτάνοντας στο άλλο άκρο κακώς απέκλεισε όλες τις κατηγορίες πτυχιούχων Πληροφορικής αποφοίτων σχολών ΑΕΙ και ΤΕΙ που δεν ήταν πολυτεχνικές από την ένταξή τους στο μητρώο μελετητών [11].

5.8.3. Ζητήματα εργασίας των πληροφορικών στο δημόσιο

1. Θέσπιση καθηκοντολογίου πληροφορικών, ανάθεση σε πληροφορικούς μόνο αρμοδιοτήτων πληροφορικής
2. Παράλληλα, ανάθεση αποκλειστικά σε πληροφορικούς των αρμοδιοτήτων πληροφορικής
3. Θέσπιση αυτοτελών οργανικών μονάδων πληροφορικής (Διευθύνσεων Πληροφορικής) σε όλους τους μεγάλους φορείς, όπως Υπουργεία και μεγάλους εποπτευόμενους φορείς, Περιφέρειες, Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις καθώς και σε μεγάλου μεγέθους Δήμους με αναβαθμισμένη θέση στην ιεραρχία του φορέα, ώστε να αντανακλάται ο ρόλος της Πληροφορικής στη λειτουργία του οργανισμού και να μην ενσωματώνονται απλά οι λειτουργίες της Πληροφορικής ως κομμάτι των λειτουργιών μιας άλλης συναφούς ή μη Διεύθυνσης. Σε μικρότερους φορείς ανάλογα με τις ανάγκες τους, θέσπιση οργανικών θέσεων ΠΕ και ΤΕ Πληροφορικής και αν το δικαιολογεί το μέγεθος του φορέα, σύσταση τμήματος Πληροφορικής. Η απόδοση στρατηγικής σημασίας στην Πληροφορική από έναν φορέα δηλώνει πολλά για το πόσο σοβαρά την αντιμετωπίζει και πόσο ώριμος τεχνολογικά είναι. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η εσωτερική οργάνωση των διευθύνσεων και τμημάτων πληροφορικής. Κατά συνέπεια, προτείνεται η έκδοση από την πολιτεία σχετικών οδηγιών οι οποίες θα προβλέπουν ρητά τη δημιουργία των κατάλληλων δομών ανά υπηρεσία. Αυτές μπορεί να παρέχουν τους κατάλληλους τύπους οι οποίοι σε συνάρτηση με τα δεδομένα της κάθε υπηρεσίας (π.χ. αριθμός κόμβων, είδος δικτύων, συστήματα πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών κλπ) να επιτρέπουν τη δημιουργία των κατάλληλων κατά περίπτωση δομών, όπως ανεξάρτητες διευθύνσεις, αριθμός τμημάτων, αναγκαίες οργανικές θέσεις, κατανομή οργανικών θέσεων ανά κατηγορία κλπ. Αυτές επίσης θα πρέπει να προβλέπουν και την εφαρμογή τους, στις περιπτώσεις όπου έχουν ήδη διαμορφωθεί στρεβλές δομές οι οποίες εξυπηρετούν χρόνια συμφέροντα και κεκτημένα υπαρχόντων κλάδων.
4. Οικονομική αναβάθμιση του κλάδου με υψηλότερους μισθούς και χορήγηση του επιδόματος πληροφορικής σε όλους τους πληροφορικούς που εργάζονται στο δημόσιο και όχι μόνο σε οργανικές μονάδες πληροφορικής. Χορήγηση του επιδόματος και κατά τη διάρκεια των κανονικών και άλλων αδειών των υπαλλήλων πληροφορικής. Αύξηση των επιδομάτων μεταπτυχιακών σπουδών (μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών ή διδακτορικό) ώστε να αποτελεί ουσιαστικό κίνητρο για τους υπαλλήλους να μετεκπαιδευτούν και μετά το διορισμό τους ή να ενσωματωθούν στο εργατικό δυναμικό του δημοσίου εάν ήδη έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές αυτές.
5. Αλλαγή των οργανισμών των φορέων ώστε να προΐστανται στις οργανικές μονάδες πληροφορικής μόνο υπάλληλοι κλάδου πληροφορικής, και μόνο

ελλείπει τέτοιων υπαλλήλων να προϊστανται υπάλληλοι άλλων κλάδων. Προαγωγές βάσει αξιοκρατικών κριτηρίων.

6. Μεταβολή του θεσμικού πλαισίου ώστε να μην υπάρχουν δυνατότητες για μετατάξεις από άλλους κλάδους σε κλάδους πληροφορικής χωρίς τα απαιτούμενα προσόντα.
7. Ενεργή συμμετοχή των πληροφορικών του φορέα (έστω ορισμένων από αυτούς) στην ανάλυση και το σχεδιασμό των πληροφοριακών συστημάτων του οργανισμού τους.
8. Μη υιοθέτηση της επονομαζόμενης δημοσιοϋπαλληλικής νοοτροπίας από τους νεοεισερχόμενους πληροφορικούς στο δημόσιο και εργασία με παραγωγικούς ρυθμούς, καθώς η πληροφορική πλέον δίνει το στίγμα και αποτελεί κινητήριο μοχλό για την παραγωγικότητα όλου του οργανισμού.
9. Εξέταση σε βάθος των παραμέτρων και πιθανή διαμόρφωση θεσμικού πλαισίου για τηλεεργασία για εργαζόμενους σε δημόσιους φορείς σε κλάδους πληροφορικής ή και άλλους που μπορούν να εργαστούν από απόσταση.

5.8.4. Εκπαίδευση - πιστοποίηση πληροφορικών και άλλων δημοσίων υπαλλήλων

Η εκπαίδευση των υπαλλήλων, πληροφορικών ή μη αποτελεί ένα εξαιρετικά σημαντικό παράγοντα. Δεδομένης της ραγδαίας εξέλιξης του κλάδου της πληροφορικής είναι αναγκαία η επιμόρφωση και διαρκής κατάρτιση των πληροφορικών σε νέους αναδυόμενους τομείς της επιστήμης και νέες τεχνολογίες. Η εκπαίδευση αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω των περιφερειακών κέντρων εκπαίδευσης της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. Για να πραγματοποιηθεί αυτό αποτελεσματικά, απαιτείται να αυξηθεί το επίπεδο επιμόρφωσης σε εξειδικευμένα τεχνικά θέματα. Σημειώνεται ότι για ορισμένα εξειδικευμένα σεμινάρια σε συγκεκριμένους τομείς Πληροφορικής είναι απαραίτητη η ομοιογένεια του επιπέδου των επιμορφούμενων, η οποία διασφαλίζεται με την ύπαρξη κάποιων ελάχιστων προϋποθέσεων για τη συμμετοχή στο σεμινάριο (π.χ. Πτυχίο Πληροφορικής). Είναι απαραίτητη και η χρήση τεχνολογικού εξοπλισμού σε εργαστήρια πληροφορικής και όχι μόνο η θεωρητική αναφορά κάποιων εννοιών. Ακόμη, οι επιμορφωτές πρέπει να ενημερώνονται διαρκώς για τις νέες εξελίξεις στον τομέα τους και να ανανεώνεται συχνά το υλικό που διανέμεται στους επιμορφούμενους.

Μια άλλη κατεύθυνση της εκπαίδευσης των πληροφορικών πιθανώς θα πρέπει να είναι αυτή της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης και της ενημέρωσής τους για συγκεκριμένες αρμοδιότητες που ασκεί ο φορέας τους στο σύνολό του, ώστε να είναι σε θέση να διακρίνουν τις διαδικασίες που προσφέρονται για μηχανοργάνωση αλλά και να είναι σε θέση να βγουν από το μικρόκοσμο του φορέα τους στην εποχή της ολοκλήρωσης συστημάτων με άλλους φορείς.

Απαραίτητη είναι επιπλέον η εκπαίδευση όσων υπαλλήλων άλλων κλάδων καλούνται να χειριστούν υπολογιστή και στερούνται κάποιων βασικών δεξιοτήτων στον τομέα αυτό, γιατί θα αυξηθεί κατακόρυφα η παραγωγικότητά τους και δε θα ξοδευτούν ανθρωπόωρες άλλων υπαλλήλων για να τους βοηθήσουν στο χειρισμό υπολογιστή. Αναγκαία είναι και η επιμόρφωσή τους σε θέματα ηλεκτρονικής διακυβέρνησης που θα αναχθεί σε μείζον θέμα στο προσεχές διάστημα.

Μια άλλη κατηγορία που πρέπει να εκπαιδευτεί είναι οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων. Αυτοί θα ήταν σκόπιμο να εκπαιδευτούν στο χειρισμό του υπολογιστή για

τη πραγματοποίηση άλλων λειτουργιών όμως. Συγκεκριμένα, μπορεί να χρησιμοποιήσουν την τεχνολογία για να χειριστούν κάποια πληροφοριακά συστήματα διοίκησης ή συστήματα στήριξης αποφάσεων, να χρησιμοποιήσουν κάποιο πληροφοριακό σύστημα διαχείρισης ροής εργασιών (Workflow management system) ή να επικοινωνήσουν ηλεκτρονικά με άλλους φορείς και υπαλλήλους. Από την άλλη πλευρά είναι σκόπιμο να αντιληφθούν ότι η πληροφορική αποτελεί επιστήμη και όχι δεξιότητα και ως τέτοια να την αντιμετωπίζουν. Με αυτό τον τρόπο θα κατανοήσουν πώς μπορούν να αξιοποιήσουν τους πληροφορικούς του φορέα τους και να τους αναθέτουν μόνο καθήκοντα πληροφορικής, απαλλάσσοντάς τους για παράδειγμα από καθήκοντα χειρισμού εφαρμογών που δεν απαιτούν ιδιαίτερες γνώσεις. Αντιλαμβανόμενοι επίσης το τι μπορεί να πετύχουν με τις τεχνολογίες πληροφορικής μπορεί να οραματιστούν και να στηρίξουν νέες υπηρεσίες προς τον πολίτη και τον υπάλληλο.

Τέλος, απαραίτητο είναι να υπάρχει ουσιαστική αξιολόγηση της επιμόρφωσης και σύνδεση της με την υπηρεσιακή εξέλιξη του υπαλλήλου, ώστε να δίνεται ένα σημαντικό κίνητρο στους υπαλλήλους να συμμετέχουν.

5.8.5. Θέματα προσλήψεων και προσοντολογίου

Είναι καταρχήν απαραίτητες οι προσλήψεις νέων πληροφορικών στο δημόσιο τομέα, ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των φορέων που είναι ραγδαία αυξανόμενες. Με την αύξηση του εξειδικευμένου προσωπικού θα αλλάξει και η ποιότητα και ο τύπος των παρεχόμενων υπηρεσιών πληροφορικής. Είναι σημαντικός και ο τρόπος στελέχωσης. Προτείνεται η αξιοκρατική στελέχωση μέσω προκηρύξεων ΑΣΕΠ και όχι μέσω συμβάσεων έργου ή ορισμένου χρόνου τα κριτήρια των οποίων είναι περισσότερο διαβλητά.

Απαραίτητη είναι η απάλειψη της παραγράφου 2 από τα Άρθρα 6 και 14 του προσοντολογίου για προσλήψεις σε κλάδους ΠΕ και ΤΕ Πληροφορικής, επειδή ο αριθμός των φοιτητών και αποφοίτων των σχολών Πληροφορικής ανέρχεται πλέον σε χιλιάδες, οπότε στο άμεσο μέλλον δεν θα υπάρχουν κενά στην κάλυψη θέσεων. Συνεπώς είναι σκόπιμο να αφαιρεθεί η διάταξη που προβλέπει την πλήρωση τέτοιων οργανικών θέσεων με υπαλλήλους αποφοίτους άλλων κλάδων εφόσον δεν υπάρχουν υποψήφιοι κλάδου πληροφορικής για λόγους που αναλύθηκαν παραπάνω.

Προτείνεται η αναθεώρηση των σχολών που περιλαμβάνονται στο προσοντολόγιο του κλάδου των Πληροφορικών. Μια πρόταση, μπορεί να αφορά τη διάταξη των σχολών σε κατηγορίες, σύμφωνα με τον αριθμό των υποχρεωτικών μαθημάτων πληροφορικής.

Το ζήτημα αυτό είναι πολυσύνθετο αλλά είναι απαραίτητο να διερευνηθεί αντικειμενικά και σε βάθος, καθώς έτσι όπως είναι διαμορφωμένη η κατάσταση, κάθε πανεπιστημιακή σχολή συμπεριλαμβάνοντας κάποια απαραίτητα μαθήματα πληροφορικής στα προγράμματά της, μπορεί να συμπεριλάβει και ένα ανάλογο συνθετικό όνομα στο τίτλο της π.χ. «... και Επιστήμης Η/Υ», με αποτέλεσμα οι απόφοιτοι αυτών των τμημάτων, αλλά και οι προηγούμενοι (λόγω εξομοίωσης), να αποκτούν πλήρη δικαιώματα Πληροφορικών.

Συνεπώς, είναι ιδιαίτερα σημαντικό λοιπόν να αλλάξει το προσοντολόγιο στο σημείο που αναφέρει ότι κλάδου ΠΕ και ΤΕ Πληροφορικής είναι οι απόφοιτοι σχολών οι οποίες στον τίτλο τους περιέχουν τη λέξη πληροφορική.

Τέλος, όσον αφορά στην πιστοποίηση εξειδικευμένων γνώσεων πληροφορικής π.χ. με πιστοποιητικά εταιρειών όπως η Oracle, Sun, Cisco κλπ. πιθανώς θα έπρεπε να

εξεταστούν ώστε να δημιουργηθεί ένα μητρώο αναγνωρισμένων πιστοποιητικών, τα οποία θα μπορούσαν να αποτελούν κριτήριο τόσο προσλήψεων όσο και προαγωγών. Όμως είναι μια πρόταση που πρέπει να εξεταστεί πολύ προσεκτικά και να υπάρχει ένα σύνολο αναγκαίων προϋποθέσεων για να υλοποιηθεί, καθώς είναι πολύ εύκολο να προκύψει εκμετάλλευση των συγκεκριμένων πιστοποιητικών για εμπορικούς σκοπούς.

Αντίστοιχα, πρέπει να ξεκαθαρίσει το τοπίο με τα λοιπά πιστοποιητικά χρήσης υπολογιστών που χρησιμοποιούνται για να αποδείξουν τη γνώση χειρισμού υπολογιστή αυτή τη στιγμή όπως περιγράφεται στο Παράρτημα.

5.9. Βιβλιογραφία και αναφορές

1. [Μητρώο υπηρεσιών και φορέων της Δημόσιας διοίκησης](#), Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Αθήνα 2004
2. [Προσοντολόγιο](#)
3. [Εξαίρεση πληροφορικών από αποδεικτικά γνώσης Η/Υ](#)
4. [Σύστημα προσλήψεων](#)
5. [Απάντηση ΥΠΕΣΔΔ](#) για τη δεύτερη παράγραφο «παράθυρο» προσοντολογίου
6. [Δελτίου τύπου](#) σχετικά με τη πρόσληψη Γεωλόγου σε θέση Πληροφορικού στο ΕΒΕΑ
7. [Παράδειγμα προκήρυξης](#) για την πλήρωση θέσεων Πληροφορικών
8. [Εκπαίδευση δημοσίων υπαλλήλων](#)
9. [Προτάσεις ΠΣΔΜΗΥΠ για θεσμικές αλλαγές](#)
10. [Προγραμματική συμφωνία ΥΠ.ΕΣ.Δ.ΔΑ – Ε.Κ.Δ.Δ.Α – Α.Δ.Ε.Δ.Υ](#)
11. [Νόμος 3316/2005](#) με τίτλο «Ανάθεση και εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων εκπόνησης μελετών και παροχής συναφών υπηρεσιών και άλλες διατάξεις»
12. [Μεθοδολογία Αξιολόγησης Προσόντων Πληροφορικής](#)
13. [Συνοπτική παρουσίαση του συστήματος προσλήψεων προσωπικού στο Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα](#)
14. Προεδρικό Διάταγμα 50/2001 «Καθορισμός προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημοσίου τομέα»
15. Προεδρικό Διάταγμα 347/2003 (ΦΕΚ315/Α/31.12.2003)
16. Προεδρικό Διάταγμα 44/2005 (ΦΕΚ63/Α'9/3/2005) «Τροποποίηση διατάξεων του Π.Δ/τος 50/2001 «Καθορισμός προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημοσίου τομέα», όπως αυτό ισχύει.
17. [Προσοντολόγιο](#)
18. Νόμος 3051/2002 «Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις»
19. Διευκρινίσεις επί των διατάξεων του ν. 3051/2002 «Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις» Εγκύκλιος με αριθμ. 2, του ΥΠΕΣΔΔΑ,

ΓΓΔΔ, ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ, Δ/ΝΣΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ, ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΩΝ Α.Π. : ΔΠΠ/Φ.1.5/οικ1495 Αθήνα, 24 Ιανουαρίου 2003

20. Υπουργ. Απόφαση και έγκριση Αριθ. ΔΙΑΔΠ/Γ2γ/6492 Καθορισμός των ωρών εργασίας των υπαλλήλων στο Δημόσιο και Ν.Π.Δ.Δ. Κλάδου Πληροφορικής σε Μηχανογραφικά Κέντρα ή σε Υπηρεσίες Πληροφορικής Αρ. ΦΕΚ 163, Τεύχος Δεύτερο, 9/03/1995 (διαθέσιμο σε έντυπη μορφή)
21. Αντίστοιχη [εγκύκλιος](#) για ωράριο που ορίζει ότι το μειωμένο ωράριο παρέχεται και σε άλλους κλάδους υπό κάποιες προϋποθέσεις
22. Αποφάσεις (Αριθ. Οικ.2/27029/0094 Νέος Κανονισμός Παροχών του Οργανισμού Περίθαλψης των Ασφαλισμένων του Δημοσίου (Ο.Π.Α.Δ.)) Αρ. ΦΕΚ Β 213, 17/02/2005 (Απόφαση για χορήγηση ειδικών γυαλιών στους ασφαλισμένους του Δημοσίου ειδικοτήτων ΠΕ,ΤΕ και ΔΕ Πληροφορικής υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις) (διαθέσιμο σε έντυπη μορφή)
23. Νόμος 2738 ΦΕΚ 180/Α'09/09/1999 Συλλογικές διαπραγματεύσεις, μονιμοποιήσεις συμβ. Και άλλες διατάξεις (διαθ. Ηλεκτρονικά)
24. Υπαλληλικός κώδικας (Ν. 2683/1999).
25. Βαθμολογική κλίμακα – Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων - Υπηρεσιακά συμβούλια. [Οδηγίες για την πρώτη εφαρμογή του Ν. 3260/2004](#) (ΦΕΚ 151 Α' / 6-8-2004)
26. Κώδικας Επικοινωνίας Δημοσίων Υπηρεσιών (ΚΕΔΥ)
27. Ερωτηματολόγιο προς υπαλλήλους που εργάζονται ως πληροφορικοί στο Δημόσιο Τομέα
28. Ερωτηματολόγιο προς μέλη της ΕΠΕ, του ΣΤΕΜΠ, αποφοίτους Πανεπιστημιακών και Πολυτεχνικών σχολών Πληροφορικής που δεν εργάζονται στο Δημόσιο Τομέα ή εργάζονται ως εκπαιδευτικοί
29. [Καθορισμός προσόντων διορισμού στο δημόσιο τομέα](#)
30. [Διευκρινήσεις της ΓΓΔΔ και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης](#) σχετικά με το αν το προσοντολόγιο υπερισχύει σε σχέση με όσα ορίζονται σε οργανισμούς ή κανονισμούς δημοσίων υπηρεσιών σε περίπτωση που τα προσόντα ορίζονται διαφορετικά
31. [Έγγραφο Πρώην Γεν. Γραμματέα ΥΠΕΣΔΔΑ για Μετονομασία ΓΓΔΔ σε ΓΓΔΔ και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης](#) το οποίο κάνει αναφορά σε τηλε-εργασία
32. Δωρεάν μεταπτυχιακές σπουδές σε πτυχιούχους Δημοσίου Υπαλλήλους στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, ίδρυση τριών νέων Περιφερειακών Ινστιτούτων Επιμόρφωσης, [Ενημέρωση ΕΚΔΔΑ, Τεύχος 2, Ιούνιος 2005](#)
33. Έμφαση στην πιστοποίηση γνώσεων των επιμορφωμένων υπαλλήλων, σε διαρκή επιμόρφωση και σύνδεση, [Ενημέρωση ΕΚΔΔΑ, Τεύχος 1, Μάρτιος 2005](#)
34. Γενική Γραμματεία Δημ. Διοίκησης και Ηλ. Διακυβέρνησης, Δημόσια Διαβούλευση για υπηρεσίες ηλεκτρονικής διακυβέρνησης
35. Απαντήσεις σε ερωτήματα υπηρεσιακής κατάστασης δημοσίων υπαλλήλων, ΑΘΗΝΑ 2003, ΥΠΕΣΔΔΑ, Γεν. Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού, Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

36. Σχετικά με την απόδειξη επαγγελματικής εμπειρίας για τις προσλήψεις στο Δημόσιο. Νόμος 3260/2004 ΦΕΚ 151 6/8/2004
37. Έρευνα της Cargemini για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αποτελέσματα της οποίας δημοσιεύτηκαν στην εφημερίδα Ημερησία της 24ης Απριλίου 2005.
38. [Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων](#)
39. [Δίκτυο Σύζευξις](#)
40. Πρωτοβουλία i2010
41. [Παρατηρητήριο Κοινωνίας της Πληροφορίας](#)
42. Υπ' αριθμ. 130558/12-6-89 Κοινή Υπουργική Απόφαση Υπουργών Προεδρίας, Εθνικής Άμυνας, Εσωτερικών, Οικονομικών, Εργασίας και Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σχετικά με χορήγηση άδειας οθόνης (Φ.Ε.Κ. 27/8-3-90 τ.Α').
43. [Ψηφιακή στρατηγική 2006-2013](#), πρόταση προς Δημόσια Διαβούλευση