

Ο ΡΥΘΜΟΣ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΝ ΕΝΩΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ



ΕΤΟΣ ΕΝΑΤΟ
(ΦΥΛΛΟ 97)
ΙΟΥΝΙΟΣ
2017



ΠΑΣΥΝΟ-ΕΣΥ

18^ο

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Θεσμός για το
σύγχρονο νοσηλεύτη

8-10

Δεκεμβρίου 2017

Λάρισα

ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ

ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ ΤΗΣ

ENE
ΕΝΩΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ
www.enne.gr



DIVANI COLLECTION
DIVANI PALACE LARISSA

ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ
PROOPSIS
Consulting S.A.

www.pasyno2017.gr

Ειδικές περιπτώσεις διορισμού & χορήγησης άδειας



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Ο ΡΥΘΜΟΣ ΤΗΣ
ΥΓΕΙΑΣ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

**ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ
ΕΝΩΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ**

Βασιλίσσης Σοφίας 47
Τ.Κ. 106 76 Αθήνα,
Τηλ.: 210 3648044, Fax: 210 3617859
e-mail: info@enne.gr

www.enne.gr

ΕΚΔΟΤΗΣ - ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ

Δημήτριος Σκουτέλης / Πρόεδρος Δ.Σ. Ε.Ν.Ε.

ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Παντελής Στεργιάννης

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Δημήτριος Πιστόλας / Αντιπρόεδρος Α' Δ.Σ. Ε.Ν.Ε.
Απόστολος Κωστής / Αντιπρόεδρος Β' Δ.Σ. Ε.Ν.Ε.
Αριστείδης Δάγλας / Γενικός Γραμματέας Δ.Σ. Ε.Ν.Ε.
Κωνσταντία Μπελαλή / Αναπληρωτής Γραμματέας Δ.Σ. Ε.Ν.Ε.
Λάμπρος Μπίζας / Ταμίας Δ.Σ. Ε.Ν.Ε.
Γεώργιος Δόντσιος / Οργανωτικός Γραμματέας Δ.Σ. Ε.Ν.Ε.

Μέλη:

Γεώργιος Αβραμίδης
Γεώργιος Δραχτίδης
Συμεών Μπάρκας
Παναγιώτης Κοσκινάς
Γεώργιος Ίντας
Γεώργιος Ποντισίδης
Γεώργιος Αρβανίτης
Αριστείδης Μάρκου

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ

Γερόλυμος Βασιλίας

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑΣ

www.enne.gr
Γιάννης Μπατίς

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ ΝΟΜΟ

Δημήτριος Σκουτέλης

ΕΚΤΥΠΩΣΗ - ΔΙΑΦΗΜΙΣΕΙΣ

ΣΑΒΒΑΣ Ι. ΓΑΒΡΑΣ
Κοτζιά 16, Περιστερί,
Τ.Κ. 121 37, Τηλ.: 210 5718423,
Fax: 210 5753246
e-mail: gavras@otenet.gr

Τα ενυπόγραφα άρθρα απηχούν τις απόψεις του υπογράφοντος και δεν εκφράζουν υποχρεωτικά την εφημερίδα. Χειρόγραφα, δημοσιευμένα ή μη, δεν επιστρέφονται. Απαγορεύεται η ανατύπωση ή εκμετάλλευση μέρους ή όλου του κειμένου χωρίς την έγγραφη άδεια του εκδότη.

**ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ
ΜΕΤΑ ΑΠΟ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΟΝ
ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**

Συνέχεια στη σελ. 04 >>

**ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ
ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ**

Συνέχεια στη σελ. 06 >>

**ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ
ΕΠΕΙΤΑ ΑΠΟ ΜΕΤΑΤΑΞΗ**

Συνέχεια στη σελ. 14 >>

ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤ'ΟΙΚΟΝ ΝΟΣΗΛΕΙΑ

Η πρόβλεψη για την δημιουργία και λειτουργία του θεσμού της κατ'οίκον νοσηλείας υπάρχει στις διατάξεις του Νόμου 2071/1992. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 28 του ως άνω Νόμου, «από της δημοσιεύσεως του παρόντος καθιερώνεται σύστημα κατ'οίκον νοσηλείας. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης, Οικονομικών, Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εργασίας, καθορίζονται κυρίως οι όροι και οι προϋποθέσεις για την παροχή της κατ'οίκον νοσηλείας, ο χρόνος ενάρξεως του συστήματος αυτού, οι κατηγορίες ασθενών, οι τυχόν εξειδικευμένες ιατρικές ή νοσηλευτικές πράξεις, τα νοσηλευτικά ιδρύματα ή άλλες μονάδες του τομέα υγείας ή πρόνοιας ή κοινωνικών ασφαλίσεων του Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με μέριμνα και ευθύνη των οποίων εφαρμόζεται η κατ'οίκον νοσηλεία, οι δαπάνες κινήσεως των ατόμων, που συντελούν στην κατ'οίκον νοσηλεία, η συμμετοχή του ασφαλιστικού φορέα του νοσηλευομένου στις δαπάνες της νοσηλείας αυτής, όπως και κάθε άλλη λεπτομέρεια εφαρμογής του παρόντος άρθρου».

Περαιτέρω, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 29 του Νόμου 2071/1992, «με κοινή απόφαση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης, Οικονομικών και Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μπορεί να συσταθούν «μονάδες κατ'οίκον νοσηλείας» υπό τη διεύθυνση ιατρού σε ν.π.δ.δ. του ν.δ. 2592/1953. 2. Η στελέχωση και λειτουργία των μονάδων της προηγούμενης παραγράφου ρυθμίζεται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης, Οικονομικών και Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του κατά περίπτωση καθ'ύλην αρμόδιου υπουργού. 3. Για την εφαρμογή του προγράμματος της κατ'οίκον νοσηλείας είναι δυνατή η πρόσληψη ιατρών, νοσηλευτών ΠΕ ή ΤΕ, κοινωνικών λειτουργών, επισκεπτών υγείας ή άλλου εξειδικευμένου κατά περίπτωση επιστημονικού προσωπικού με πλήρη ή μερική απασχόληση, σε θέσεις που μπορεί να συνιστώνται για το σκοπό αυτόν, με κοινή απόφαση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης, Οικονομικών και Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στις θέσεις αυτές μπορεί να αποσπάται πάσης φύσεως προσωπικού πλην ιατρικού, γίνεται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου. 4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης, Οικονομικών, Εργασίας και Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ρυθμίζονται ο χρόνος απασχολήσεως, η πρόσθετη αμοιβή του προσλαμβανόμενου προσωπικού, τα ειδικότερα καθήκοντα αυτού, όπως επίσης και κάθε άλλη λεπτομέρεια, που αφορά στην εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος άρθρου».

Πέραν των ανωτέρω νομοθετικών προβλέψεων, παραμένει σε εκκρεμότητα η ρύθμιση ενός πλήθους ζητημάτων, δοθέντος ότι δεν έχει γίνει χρήση των σχετικών εξουσιοδοτικών διατάξεων

για την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων.

Επισημαίνεται, τέλος, ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 του Νόμου 1579/1985, «με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας καθορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε σχετική λεπτομέρεια για την άσκηση ιδιωτικού έργου από τους κατόχους άδειας άσκησης επαγγέλματος νοσηλευτή αποφοίτους Τμημάτων Πανεπιστημίων ή Τεχνολογικών Ιδρυμάτων, και ορίζονται οι ελάχιστες τεχνικές προδιαγραφές οικήματος και εξοπλισμού για τη συγκρότηση και οργάνωση του επαγγελματικού καταστήματος των νοσηλευτών, μέσα στο οποίο μπορεί να εφαρμόζονται νοσηλευτικές μέθοδοι και πράξεις. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Κοινωνικών, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Υγείας και Πρόνοιας γίνεται η κοστολόγηση των νοσηλευτικών πράξεων».

Σε συνέχεια των ως άνω εξουσιοδοτικών διατάξεων δεν υπήρξε έκδοση των προβλεπομένων υπουργικών αποφάσεων, με αποτέλεσμα να μην έχει εισέτι ρυθμιστεί με κάθε απαιτούμενη λεπτομέρεια το ζήτημα της άσκησης ιδιωτικού έργου από τους φέροντες τον επαγγελματικό τίτλο του Νοσηλευτή. Ομοίως δεν έχει υπάρξει μέχρι τις ημέρες μας κοστολόγηση των νοσηλευτικών πράξεων.

Η ΕΝΕ είχε αναλάβει την πρωτοβουλία καταγραφής και ταξινόμησης των νοσηλευτικών πράξεων και έχει ήδη αποστείλει το σχετικό πόρισμα στην ηγεσία του Υπουργείου Υγείας.

Αποτέλεσμα των πιέσεων υπήρξε η θέσπιση της διάταξης του άρθρου 5§1 του Νόμου 3868/2010, σύμφωνα με την οποία «με απόφαση του Υπουργού Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης θεσπίζεται καθηκοντολόγιο του νοσηλευτικού και παρ'ιατρικού προσωπικού των νοσοκομείων και των λοιπών νοσηλευτικών ιδρυμάτων του Ε.Σ.Υ.».

Μέχρι σήμερα αναμένεται η έκδοση της ως άνω υπουργικής απόφασης, που θα προσδιορίσει επακριβώς το πλαίσιο άσκησης του νοσηλευτικού επαγγέλματος.

Κατά τα λοιπά ουδεμία πρόβλεψη υπάρχει στην κείμενη νομοθεσία περί της δυνατότητας νοσηλευτών να συστήνουν γραφεία κατ'οίκον νοσηλείας.

Η μη ύπαρξη σχετικής πρόβλεψης δεν σημαίνει κατ'ανάγκη ότι τεκμαίρεται σιωπηρή απαγόρευση. Σε κάθε περίπτωση, ο νοσηλευτής που ασκεί τη νοσηλευτική ως ελεύθερο επάγγελμα δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τον κύκλο των επαγγελματικών του δικαιωμάτων, όπως αυτά περιγράφονται από τις διατάξεις του ΠΔ 351/1989.

ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ

ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ



Αναφορικά με τις διευκολύνσεις υπέρ των γονέων δημοσίων υπαλλήλων επισημαίνονται τα εξής.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 53 παρ. 2 εδάφια α' και β' του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, «Ο χρόνος εργασίας του γονέα υπαλλήλου μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως εφόσον έχει τέκνα ηλικίας έως δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα, εφόσον έχει τέκνα ηλικίας από δύο (2) έως τεσσάρων (4) ετών. Ο γονέας υπάλληλος δικαιούται εννέα (9) μήνες άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, εφόσον δεν κάνει χρήση του κατά το προηγούμενο εδάφιο μειωμένου ωραρίου».

Εκ τούτων έπεται, ότι ο γονέας υπάλληλος δικαιούται να υποβάλει αίτηση για την χορήγηση της εννεάμηνης άδειας ανατροφής εφόσον το τέκνο δεν έχει εισέτι συμπληρώσει το τέταρτο έτος της ηλικίας του.

Περαιτέρω, σύμφωνα με τις διατάξεις των παραγράφων 3 και 4 του ίδιου ως άνω άρθρου, «3. Αν και οι δύο γονείς είναι υπάλληλοι, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στις υπηρεσίες τους καθορίζεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου ή της άδειας ανατροφής, εκτός αν με την ανωτέρω κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση, αλλά πάντοτε διαδοχικώς και μέσα στα χρονικά όρια της προηγούμενης παραγράφου. Αν η σύζυγος του υπαλλήλου ή ο σύζυγος της υπαλλήλου εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, εφόσον δικαιούται όμοιων ολικώς ή μερικώς διευκολύνσεων, ο σύζυγος ή η σύζυγος υπάλληλος δικαιούται να κάνει χρήση των διευκολύνσεων της παραγράφου 2 κατά το μέρος που η σύζυγος αυτού ή ο σύζυγος αυτής δεν κάνει χρήση των δικών της ή των δικών του δικαιωμάτων ή κατά το μέρος που αυτά υπολείπονται των διευκολύνσεων της παραγράφου 2.

4. Όταν ο ένας γονέας λάβει την άδεια της παρ. 1 του παρόντος, ο άλλος δεν έχει δικαίωμα να κάνει χρήση των διευκολύνσεων της παρ. 2 του άρθρου αυτού για το ίδιο διάστημα».

Εκ των ανωτέρω διατάξεων προκύπτει, ότι ο νομοθέτης λαμβάνει μέριμνα, ώστε να μην επωφελούνται των ιδίων ή παρεμφερών διευκολύνσεων αμφότεροι οι σύζυγοι και γονείς, είτε απασχολούνται και οι δύο στον δημόσιο τομέα, είτε ο ένας στο δημόσιο και ο άλλος στον ιδιωτικό τομέα.

Ωστόσο, ουδεμία μέριμνα λαμβάνεται για την περίπτωση που ένας γονέας – υπάλληλος έχει ήδη απολαύσει των όποιων διευκολύνσεων ως απασχολούμενος στον ιδιωτικό τομέα και εν συνεχεία εισέρχεται στον δημόσιο τομέα προ της συμπλήρωσης του τετάρτου έτους της ηλικίας του τέκνου του.

Σε μια τέτοια περίπτωση και με βάση μια αυστηρά γραμματική ερμηνεία των επίμαχων διατάξεων, ο υπάλληλος δικαιούται να λάβει την συγκεκριμένη μορφή άδειας. Βέβαια, εφόσον ο εν λόγω υπάλληλος είναι νεοδιοριζόμενος στον δημόσιο τομέα θα πρέπει πρώτα να διανύσει την διετή δοκιμαστική υπηρεσία. Στην άποψη αυτή καταλήγει και η νομολογία του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών, που έχει κρίνει ότι οι νεοδιοριζόμενοι υπάλληλοι διανύουν υποχρεωτικώς διετή δοκιμαστική περίοδο, κατά την οποία απαγορεύεται η απομάκρυνση από τη θέση τους, οπότε δεν είναι δυνατή η λήψη της άδειας ανατροφής σε χρονική διάρκεια τέτοια ώστε να ακυρώνεται η φύση και ο σκοπός της δοκιμαστικής υπηρεσίας (ΔΕφΑθ 1006/2012).

Περαιτέρω και ειδικώς επί υπαλλήλων που εισέρχονται στον δημόσιο τομέα μετά την τεκνοποίηση χαρακτηριστική αποβαίνει η κρίση της υπ' αριθμ. 2001/2012 Απόφασης του Διοικητικού

Εφετείου Αθηνών, που έχει ως εξής :

«Από το συνδυασμό της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της προστασίας της οικογένειας (άρθρο 21 παρ. 1 Σ), των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όσο και της συνταγματικής αρχής της αναλογικότητας (25 παρ. 1 Συντ), σύμφωνα με την οποία οι διευκολύνσεις για την ανατροφή τέκνου ώστε οι εργαζόμενοι γονείς να συνδυάσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική τους ζωή πρέπει να είναι οι πρόσφορες και οι αναγκαίες για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από το νομοθέτη κοινωνικού σκοπού και του άρθρου 53 του ν. 3528/2007 που ορίζει ότι οι γονείς δύνανται να επιλέξουν είτε το μειωμένο ωράριο είτε την εννεάμηνη άδεια και δεδομένου ότι αθροιζόμενες οι ώρες του μειωμένου ωραρίου αντιστοιχούν σε αυτές της εννεάμηνης άδειας, συνάγεται ότι **δικαίωμα για πλήρη συνεχόμενη εννεάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου σύμφωνα με το άρθρο 53 του ν. 3528/2007, έχουν όσοι ήδη είναι διορισμένοι κατά το χρόνο της τεκνοποίησης, ενώ όσοι γονείς εισέρχονται στο Δημόσιο ή στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα μετά την τεκνοποίηση, δικαιούνται να επιλέξουν είτε το μειωμένο ωράριο, είτε συνεχόμενη άδεια ανατροφής τέκνου, που θα ισούται με τις ώρες του μειωμένου ωραρίου που απομένουν έως τη συμπλήρωση του τέταρτου έτους της ηλικίας του τέκνου τους, οι οποίες θα προσαυξάνονται σύμφωνα με το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 53 του ν. 3528/2007, για τους γονείς που έχουν αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω. Διαφορετική ερμηνεία των ως άνω διατάξεων θα οδηγούσε σε δυσανάλογη, κατά παραβίαση της αρχής της παροχής ίσων ευκαιριών, πέρα του σκοπού των διατάξεων αυτών και σε βάρος του κοινωνικού συνόλου, διευκόλυνση γονέων, που αρχίζουν την επαγγελματική τους ζωή στο Δημόσιο Τομέα μετά την γέννηση τέκνου. **Εξάλλου, όσοι γονείς πριν να διοριστούν στο Δημόσιο Τομέα εργάζονταν στον Ιδιωτικό Τομέα τυγχάνουν των διευκολύνσεων ανατροφής τέκνων που προβλέπονται για αυτή την κατηγορία των εργαζομένων».****

Η παραπάνω δικαστική απόφαση, πέραν του ότι επιλύει το ζήτημα του τρόπου χορήγησης της άδειας ανατροφής σε υπάλληλο που τεκνοποίησε προ του διορισμού του στον δημόσιο τομέα, ενδεχομένως και με έμμεσο τρόπο αποκρούει την δυνατότητα χορήγησης της συγκεκριμένης άδειας σε υπάλληλο, ο οποίος κατά την προηγηθείσα σταδιοδρομία του στον ιδιωτικό τομέα είχε κάνει χρήση αντίστοιχων διευκολύνσεων (βλέπε τελευταία σκέψη με υπογράμμιση).

Στην ίδια άποψη καταλήγουμε και αν ξεπεράσουμε την στενά γραμματική ερμηνεία των επίμαχων διατάξεων και περάσουμε σε μια τεολογική ερμηνεία τους, ήτοι αναζητήσουμε τον σκοπό που εξυπηρετούν οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις, που δεν είναι άλλος από την διευκόλυνση των υπαλλήλων με παιδιά κατά τα πρώτα, πλέον κρίσιμα και δύσκολα χρόνια της ζωής τους. Στην περίπτωση, λοιπόν, που ένας υπάλληλος έχει ήδη λάβει την σχετική άδεια από τον ιδιωτικό τομέα, η εκ νέου χορήγηση εις αυτόν της ίδιας άδειας στον δημόσιο τομέα αποτελεί μια μορφή άνισης μεταχείρισης του εν λόγω υπαλλήλου, κατά πολύ ευνοϊκότερης εν σχέσει με την μεταχείριση ενός υπαλλήλου που πα-

ραμένει σταθερός είτε στον δημόσιο, είτε στον ιδιωτικό τομέα και απολαμβάνει των όποιων διευκολύνσεων άπαξ και όχι διαδοχικώς.

Συμπερασματικά, το εξεταζόμενο ζήτημα επαφίεται στην ερμηνεία που θα επιλέξει καθένας, με τελικό κριτή τα Διοικητικά Δικαστήρια, εφόσον υπάρξει σχετική προσφυγή.

Περαιτέρω, υπενθυμίζεται ότι η εννεάμηνη άδειας ανατροφής τέκνου δύναται να χορηγηθεί στον υπάλληλο μέχρι την χρονική στιγμή της συμπλήρωσης του τέταρτου (4^{ου}) έτους της ηλικίας του τέκνου.

Τέλος, η κανονική άδεια χορηγείται, εφόσον ο υπάλληλος έχει παράσχει εν τοις πράγμασι τις υπηρεσίες του. Η μη παροχή υπηρεσιών, ένεκα λήψεως θεσμοθετημένων αδειών, δεν θεμελιώνει δικαίωμα λήψεως κανονικής άδειας.

Σημειωτέον, ότι σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 63/2015 Γνωμοδότηση της Ολομελείας του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, η λήψη της άδειας ανατροφής τέκνου σε τέτοιο χρονικό σημείο εντός συγκεκριμένου έτους, ώστε η εξάντλησή της να μην αφήνει χρονικό περιθώριο λήψης ολόκληρης ή τυχόν υπολειπόμενου τμήματος της ετήσιας κανονικής άδειας του υπαλλήλου, επιφέρει απώλεια του σχετικού δικαιώματος, κατά το μέρος που δεν ασκήθηκε, και η υπηρεσία δεν έχει υποχρέωση να χορηγήσει την κανονική άδεια κατά το επόμενο έτος εκείνου, εντός του οποίου έπρεπε, κατά τις οικείες διατάξεις να χορηγηθεί. Σε περίπτωση, όμως, που η υπηρεσία για έκτακτους υπηρεσιακούς λόγους δεν χορηγήσει έγκαιρα την κανονική άδεια, παρά το ότι αυτή είχε ζητηθεί σε κατάλληλο χρονικώς σημείο, με αποτέλεσμα ο υπάλληλος να μην έχει το χρονικό περιθώριο, μετά τη λήξη της άδειας ανατροφής τέκνου, να λάβει και να εξαντλήσει εντός του οικείου έτους και την κανονική άδεια που δικαιούται, τότε η υπηρεσία, κατ' ανάλογη εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 49 παρ. 4 του Υπαλληλικού Κώδικα, έχει υποχρέωση να χορηγήσει την κανονική άδεια του υπαλλήλου εντός του αμέσως επομένου έτους.

Με την παραπάνω Γνωμοδότηση του ΝΣΚ επιλύεται το ζήτημα της δυνατότητας μεταφοράς στο επόμενο έτος της κανονικής άδειας που δεν χορηγήθηκε λόγω λήψης της εννεάμηνης άδειας ανατροφής.

Ως εκ τούτου αποβαίνει προς το συμφέρον του υπαλλήλου να αιτηθεί την χορήγηση της κανονικής άδειας προ της λήψεως της εννεάμηνης άδειας ανατροφής.

Όσον αφορά το ζήτημα της παροχής εργασίας, προκειμένου να θεμελιωθεί το δικαίωμα λήψεως κανονικής άδειας, ομολογούμενως δεν υπάρχει θεσμοθετημένο ελάχιστο όριο ημερών απασχόλησης. Είναι, δε, βέβαιον, ότι άνευ παροχής εργασίας ούτε για μια ημέρα, δεν θεμελιώνεται το σχετικό δικαίωμα. Κατά συνέπεια δέον όπως παρασχεθεί εργασία για συγκεκριμένο αριθμό ημερών, σε προηγούμενη συνεννόηση με τον φορέα απασχόλησης, και εν συνεχεία να υποβληθεί το αίτημα για την χορήγηση της κανονικής άδειας.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ



Αναφορικά με το καθεστώς μετακίνησης του νοσηλευτικού προσωπικού επισημαίνονται τα ακόλουθα.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 50 παρ. 6 του Νόμου 4368/2016, «Οι μετακινήσεις του προσωπικού, πλην των Ιατρών του Ε.Σ.Υ. των Φ.Π.Υ.Υ., που βρίσκονται στην ίδια Δ.Υ.Πε., γίνονται με αποφάσεις του Διοικητή της Υ.Πε.. Οι μετακινήσεις του προσωπικού, πλην των Ιατρών του Ε.Σ.Υ. των Φ.Π.Υ.Υ. μιας Δ.Υ.Πε. σε Φ.Π.Υ.Υ. άλλης Δ.Υ.Πε., γίνονται με κοινή απόφαση των Διοικητών των αντίστοιχων Υ.Πε., χωρίς γνώμη των αρμόδιων Υπηρεσιακών Συμβουλίων. Το χρονικό όριο των μετακινήσεων ορίζεται σε τρεις (3) μήνες με δυνατότητα παράτασης τριών (3) επιπλέον μηνών, εντός του ιδίου ημερολογιακού έτους, μετά από αίτηση του υπαλλήλου».

Περαιτέρω, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 της υπ' αριθμ. Α2β/Γ.Π.οικ.22225/22-03-2016 Απόφασης του Υπουργού και Αναπληρωτή Υπουργού Υγείας (ΦΕΚ Β' 839/ 30.3.2016), όπως ισχύει, «Με απόφαση του Διοικητή της Υ.Πε δύναται να μετακινείται προσωπικό, πλην των ιατρών Ε.Σ.Υ., μεταξύ των Φ.Π.Υ.Υ. της ίδιας Δ.Υ.Πε. καθώς και από Φ.Π.Υ.Υ. στην Κεντρική Υπηρεσία της ίδιας Δ.Υ.Πε.». Επίσης με κοινή απόφαση των Διοικητών των οικείων Υ.Πε δύναται να μετακινείται προσωπικό από Φ.Π.Υ.Υ. μιας Δ.Υ.Πε. σε Φ.Π.Υ.Υ. άλλης Δ.Υ.Πε. Για τις εν

λόγω μετακινήσεις δεν απαιτείται γνώμη των αρμόδιων Υπηρεσιακών Συμβουλίων. Το χρονικό όριο των μετακινήσεων αυτών ορίζεται σε τρεις (3) μήνες με δυνατότητα παράτασης τριών (3) επιπλέον μηνών εντός του ιδίου ημερολογιακού έτους. Η παράταση της μετακίνησης πραγματοποιείται μετά από αίτηση του υπαλλήλου».

Όπως προκύπτει εκ των ως άνω νομοθετικών διατάξεων, αλλά και της κατ'εξουσιοδότηση τούτων σχετικής εκδοθείσας υπουργικής απόφασης, το ανώτατο χρονικό όριο της μετακίνησης του νοσηλευτικού προσωπικού είναι τρεις (3) μήνες. Σημειωτέον, ότι η δυνατότητα παράτασης του χρόνου μετακίνησης για ένα ακόμη τρίμηνο εξαρτάται και προϋποθέτει την προηγούμενη υποβολή σχετικής αίτησης από τον μετακινούμενο υπάλληλο.

Με άλλα λόγια, εφόσον δεν υποβληθεί παρόμοια αίτηση από τον υπάλληλο, δεν νοείται παράταση του χρόνου μετακίνησης.

Σημειώνεται, τέλος, ότι οποιαδήποτε επικαλούμενη υπουργική απόφαση, πέραν του ότι θα πρέπει να προσδιορίζεται επακριβώς και όχι να γίνεται αόριστη μνεία τούτης, δεν μπορεί να αντιβαίνει το γράμμα των κατά τα άλλα σαφέστατων νομοθετικών διατάξεων, που αμέσως ανωτέρω εκτίθενται.

ΔΙΕΥΚΡΙΝΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΜΟΙΒΑΙΑ ΜΕΤΑΤΑΞΗ ΔΟΚΙΜΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 50 του Νόμου 4368/2016 όπως τροποποιήθηκε με τις διατάξεις του Νόμου 4461/2017: «...3. Καταργούνται όλες οι διατάξεις, γενικές και ειδικές, που ρυθμίζουν θέματα μετατάξεων του νοσηλευτικού, παραϊατρικού και λοιπού προσωπικού, πλην των ιατρών Ε.Σ.Υ., μεταξύ των Φορέων Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (Φ.Π.Υ.Υ.) των Δ.Υ.Πε., **πλην των διατάξεων των άρθρων 69, 70 και 72 του ν. 3528/2007 (Α' 26) και του άρθρου 71 του ν. 3918/2011(Α' 31).** 4. **Οι μετατάξεις του ως άνω προσωπικού, που βρίσκονται στην ίδια Δ.Υ.Πε, γίνονται με αποφάσεις του Διοικητή της Υ.Πε. Οι μετατάξεις του προσωπικού μιας ΔΥ.Πε. σε Φ.Π.Υ.Υ. άλλης Δ.Υ.Πε, γίνονται με κοινή απόφαση των Διοικητών των αντίστοιχων Υ.Πε., μετά από γνώμη των αρμόδιων Υπηρεσιακών Συμβουλίων, χωρίς να απαιτείται η έγκριση της Π.Υ.Σ. που προβλέπει η παρ. 1 του άρθρου 68 του ν. 4002/2011 (Α'180).** Σε περίπτωση διαφωνίας των Διοικητών των Υ.Πε., για την μετάταξη αποφασίζει ο Υπουργός Υγείας...7. Δεν επιτρέπεται απόσπαση, μετάταξη ή μετάθεση του προσωπικού, πλην των ιατρών του Ε.Σ.Υ., των Φορέων Παροχής Υπηρεσιών Υγείας (Φ.Π.Υ.Υ.) των Δ.Υ.Πε., πριν παρέλθουν **πέντε (5) έτη** από το διορισμό ή από προηγούμενη μετάταξη ή μετάθεση, με εξαίρεση τις περιπτώσεις απόσπασης ή μετάταξης για λόγους συνυπηρέτησης με σύζυγο, ένστολο ή μη, απόσπασης ή μετάταξης σε παραμεθόριες περιοχές, **αμοιβαίας μετάταξης** ή μετάθεσης, καθώς και απόσπασης, μετάθεσης ή μετάταξης για λόγους υγείας του/της υπαλλήλου, του/ της συζύγου του/της ή των τέκνων του/της».

Δυνάμει της εξουσιοδοτικής διάταξης του ανωτέρω άρθρου δημοσιεύθηκε η υπ' αριθ. Α2β/Γ.Π.οικ.22225 απόφαση του Υπουργού Υγείας (ΦΕΚ Β' 839/30-3-2016) η οποία, αναφορικά με τις μετατάξεις, αναφέρει μεταξύ άλλων: «Δεν επιτρέπεται η μετάταξη του προσωπικού πριν παρέλθουν πέντε (5) έτη από το διορισμό ή από προηγούμενη μετάταξη ή μετάθεση. Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η μετάταξη για λόγους συνυπηρέτησης με σύζυγο, ένστολο ή μη, η μετάταξη σε παραμεθόριες περιοχές, **η αμοιβαία μετάταξη**, καθώς και η μετάταξη για λόγους υγείας του μετατασσόμενου, του/της συζύγου του, των τέκνων του, οι οποίοι αποδεικνύονται από σχετικές ιατρικές γνωματεύσεις, ακόμα και αν ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος δεν έχει συμπληρώσει πενταετία από τον διορισμό ή από προηγούμενη μετάταξη ή μετάθεση. Επίσης, η πενταετία δεν ισχύει για τις περιπτώσεις μετατάξεων που πραγματοποιούνται βάσει των διατάξεων των άρθρων 69 και 70 του Ν. 3528/2007...»

Από τις ανωτέρω διατάξεις που είναι ειδικές **και κατισχύουν οποιασδήποτε άλλης γενικής διάταξης**, προκύπτει ότι η αμοιβαία μετάταξη πραγματοποιείται **και πριν να παρέλθουν πέντε έτη** από το διορισμό του υπαλλήλου.

Από τη διάταξη δε της παραγράφου 3 του άρθρου 50 συνάγεται σαφώς, ότι ειδικώς για τις μετατάξεις του νοσηλευτικού προσωπικού **καταργούνται** όλες οι γενικές και οι ειδικές διατάξεις που τυχόν ρύθμιζαν το εν λόγω ζήτημα πλην των διατάξεων των άρθρων 69, 70 και 72 του ν. 3528/2007 (Α' 26) και του άρθρου 71 του ν. 3918/2011(Α' 31).

Μεταξύ των ως άνω καταργούμενων γενικών διατάξεων αναγκαστικώς συμπεριλαμβάνονται **και οι διατάξεις του άρθρου 73 παρ. 1 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, που θέτουν το κώλυμα της διαιτίας από τον διορισμό.**

Από τον συνδυασμό των ανωτέρω δύναται επομένως να υποστηριχθεί, ότι **είναι εφικτή η διενέργεια αμοιβαίας μετάταξης μεταξύ νοσηλευτών ακόμη και προ της συμπλήρωσης διαιτίας δοκιμαστικής υπηρεσίας.**

Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει από την ερμηνεία και ανάλυση των επίμαχων διατάξεων, δοθέντος ότι σε κανένα σημείο τούτων δεν γίνεται ευθέως λόγος περί του δικαιώματος αμοιβαίας μετάταξης δόκιμων υπαλλήλων.

Σε κάθε περίπτωση επισημαίνεται, ότι επί της συγκεκριμένης ερμηνευτικής εκδοχής δεν έχει υπάρξει μέχρι σήμερα εκφορά δικαστικής κρίσης.

Τέλος είναι σαφές, ότι οι αμοιβαίως μετατασσόμενοι υπάλληλοι θα πρέπει να ανήκουν υποχρεωτικώς στην ίδια κατηγορία. Άρα δεν χωρεί, για παράδειγμα, αμοιβαία μετάταξη μεταξύ ενός νοσηλευτή της κατηγορίας ΤΕ και ενός νοσηλευτή της κατηγορίας ΠΕ.

Περαιτέρω, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 παρ. 1 του Νόμου 3754/2009, «Το νοσηλευτικό προσωπικό των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ, καθώς και ΤΕ Επισκεπτών Υγείας και ΤΕ Μαιευτικής των Νοσοκομείων του Ε.Σ.Υ.Κ.Α. προσλαμβάνεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18 του ν. 2190/1994, όπως εκάστοτε ισχύει».

Σύμφωνα, δε, με την παράγραφο 2 του ίδιου ως άνω άρθρου, «Οι επιτυχόντες κατά την πιο πάνω διαδικασία που αποδέχονται το διορισμό τους τουλάχιστον δύο φορές και δεν προσέρχονται να αναλάβουν υπηρεσία ή παραιτούνται μέσα σε δώδεκα μήνες από την ημερομηνία πρόσληψης τους δεν επιτρέπεται να συμμετάσχουν για μία τριετία σε διαγωνισμούς πρόσληψης νοσηλευτικού προσωπικού στα Νοσοκομεία και τις μονάδες φροντίδας του Ε.Σ.Υ.Κ.Α.».

ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ - ΒΟΗΘΩΝ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 5§2 Α του Νόμου 1579/1985, από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου καθιερώνεται ο επαγγελματικός τίτλος του νοσηλευτή και νοσηλεύτριας στους πτυχιούχους ή διπλωματούχους των: α) Τμημάτων νοσηλευτικής Α.Ε.Ι. β) Νοσηλευτικών τμημάτων Τ.Ε.Ι. γ) Τέως ανώτερων σχολών αδελφών νοσοκόμων επισκεπτριών αδελφών νοσοκόμων, αρμοδιότητας Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Κ.Α.Τ.Ε.Ε. δ) Ισοτίμων σχολών αλλοδαπής των αντίστοιχων σχολών α, β, γ.

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 4 του Προεδρικού Διατάγματος 210/2001, από τη δημοσίευση του παρόντος καθιερώνεται ο επαγγελματικός τίτλος του Βοηθού Νοσηλευτή - Νοσηλεύτριας στους κατόχους πτυχίων των: 1. Μέσων Τεχνικών Επαγγελματικών Νοσηλευτικών Σχολών (Μ.Τ.Ε.Ν.Σ.) 2. Τεχνικών Επαγγελματικών Λυκείων (Τ.Ε.Λ.) Νοσηλευτικής κατεύθυνσης 3.

Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) Νοσηλευτικής (Τ.Ε.Ε.) 4. Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων Α' κύκλου Βοηθών Νοσηλευτών 5. Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (Τ.Ε.Ε.) Β' κύκλου Βοηθών Νοσηλευτών 6. Σχολών της αλλοδαπής ισοτίμων προς τις ανωτέρω Σχολές.

Όπως προκύπτει εκ των ανωτέρω, ο επαγγελματικός τίτλος του νοσηλευτή απονέμεται μόνον σε αποφοίτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι ανήκουν στις κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ.

Αντιστρόφως, στους αποφοίτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι ανήκουν στην κατηγορία ΔΕ, απονέμεται αποκλειστικά ο τίτλος του Βοηθού Νοσηλευτή.

Κατά συνέπεια, ένας υπάλληλος της κατηγορίας ΔΕ αδυνατεί εξ ορισμού να φέρει τον επαγγελματικό τίτλο του νοσηλευτή.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ - ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Αναφορικά με το ζήτημα της διεξαγωγής συμβουλευτικής συνέντευξης κατά το στάδιο της αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων επισημαίνονται τα ακόλουθα.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 19 παρ. 1 του Νόμου 4369/2016, «Πριν από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, ο άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενος, ως πρώτος αξιολογητής καλεί τον υπάλληλο προκειμένου να συζητήσει μαζί του τρόπους βελτίωσης της απόδοσης του και καλύτερης αξιοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του προς όφελος τόσο του ίδιου όσο και για τη λειτουργία γενικά και την απόδοση της οργανικής μονάδας, στην οποία υπηρετεί. Η ημερομηνία της συμβουλευτικής συνέντευξης, καθώς και οι υπογραφές του αξιολογητή και του αξιολογούμενου σημειώνονται σε ειδικό χώρο του εντύπου αξιολόγησης με επισήμειωση στην περίπτωση κατά την οποία ο αξιολογούμενος ζήτησε προθεσμία για να υποβάλει τις απόψεις - αντιρρήσεις του κατά τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου αυτού».

Από τις παραπάνω διατάξεις προκύπτει, ότι ο νομοθέτης επιθυ-

μεί την διενέργεια της συμβουλευτικής συνέντευξης, την οποία, μάλιστα, αναγάγει σε προϋπόθεση για την ολοκλήρωση της διαδικασίας της αξιολόγησης. Άρα η εν λόγω συνέντευξη είναι σε κάθε περίπτωση υποχρεωτική.



ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ – ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Αναφορικά με τον υπολογισμό – προσδιορισμό του μηνιαίου καταβαλλόμενου μισθού των δημοσίων υπαλλήλων επισημαίνονται τα ακόλουθα.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 14 του Νόμου 4354/2015, «1. Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Μ.Κ. 1 της Υ.Ε. κατηγορίας ορίζεται σε επτακόσια ογδόντα (780) ευρώ. 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 των 780 ευρώ με το συντελεστή 0,0551. Το προστιθέμενο ποσό στρογγυλοποιείται στο πλησιέστερο ευρώ.

2. Οι βασικοί μισθοί των Μ.Κ. 1 των κατηγοριών Δ.Ε., Τ.Ε. και Π.Ε. προσδιορίζονται με βάση το ποσό των 780 ευρώ, πολλαπλασιαζόμενο με τους παρακάτω συντελεστές, στρογγυλοποιούμενοι στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ

Δ.Ε. 1,10

Τ.Ε. 1,33

Π.Ε. 1,40

Ο μηνιαίος βασικός μισθός των λοιπών Μ.Κ. των ως άνω κατηγοριών διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ποσού των 780 ευρώ με τους ως άνω συντελεστές και στη συνέχεια με το συντελεστή 0,0699 για τη Δ.Ε. κατηγορία, 0,0530 για τη Τ.Ε. κατηγορία και 0,0540 για την Π.Ε. κατηγορία».

Δια της υπαγωγής των πραγματικών περιστατικών στους παραπάνω σαφείς κανόνες δικαίου, έκαστος δημόσιος υπάλληλος, με βάση την κατηγορία και το μισθολογικό κλιμάκιο όπου ανήκει, δύναται να υπολογίσει επακριβώς το ποσό του μηνιαίου βασικού μισθού που δικαιούται.

Περαιτέρω, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα (Νόμος 3528/2007), οι επιτυχόντες που περιλαμβάνονται στον πίνακα διοριστέων διορίζονται υποχρεωτικά μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των δικαιολογητικών και το αργότερο μέσα σε τέσσερις (4) μήνες από την έκδοση των πινάκων διοριστέων.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 17 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, (§1) περίληψη της πράξης διορισμού δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και κοινοποιείται στον διοριζόμενο το αργότερο εντός τριάντα (30) ημερών από

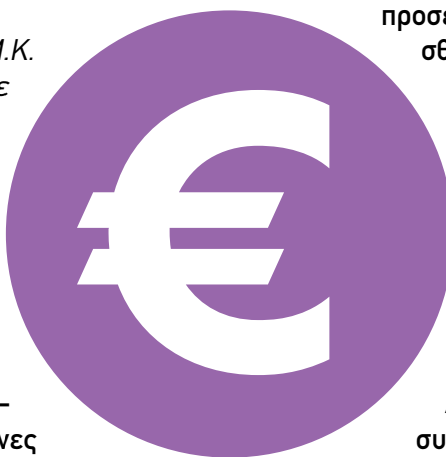
τη δημοσίευση. (§2) Η κοινοποίηση στον διοριζόμενο γίνεται με έγγραφο της οικείας αρχής, στο οποίο αναγράφεται ο αριθμός του Φύλλου της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως όπου δημοσιεύθηκε η περίληψη της πράξης διορισμού και το οποίο επιδίδεται επί αποδείξει στην κατοικία του είτε στον ίδιο είτε σε πρόσωπο που συνοικεί με αυτόν. Με το έγγραφο αυτό τάσσεται και εύλογη προθεσμία τριάντα (30) το πολύ ημερών για ορκωμοσία του διοριζομένου και ανάληψη υπηρεσίας. Αν δεν καθορίζεται τέτοια προθεσμία, θεωρείται ότι έχει ταχθεί προθεσμία τριάντα (30) ημερών. Η προθεσμία αυτή μπορεί να παραταθεί έως έξι (6) μήνες, μόνο μία φορά, για εξαιρετικούς λόγους. (§3) Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία της παρ. 1, η πράξη διορισμού θεωρείται ότι έχει κοινοποιηθεί την τριακοστή ημέρα από τη δημοσίευση και από την ημέρα αυτή αρχίζει η προθεσμία για ορκωμοσία του διοριζομένου και ανάληψη υπηρεσίας.

Ενόψει των παραπάνω διατάξεων προκύπτει, ότι ο υπάλληλος οφείλει εντός προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από της κοινοποίησής εις αυτόν της πράξεως διορισμού του, να προσέλθει στην υπηρεσία προκειμένου να ορκισθεί. Αν παρέλθει άπρακτη η ως άνω ταχθείσα προθεσμία για την αποδοχή του διορισμού, τότε τεκμαίρεται η σιωπηρή απόρριψή του. Έχει, πάντως, κριθεί, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 3367/1989 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, ότι η Διοίκηση μπορεί να δεχθεί τον διορισθέντα για ορκωμοσία και ανάληψη υπηρεσίας και μετά την εκπνοή της ταχθείσας προθεσμίας, εντός όμως εύλογου χρόνου εφόσον ληφθούν υπόψη οι λόγοι που επικαλείται ο ενδιαφερόμενος, το συμφέρον της υπηρεσίας, αλλά και το ενδεχόμενο προσβολής δικαιωμάτων άλλων προσώπων.

Ενόψει των ανωτέρω ο διορισθείς υπάλληλος, που επιθυμεί την παράταση του χρόνου ανάληψης υπηρεσίας, θα πρέπει να υποβάλει σχετική προς τούτο αίτηση, όπου θα αναφέρει οπωσδήποτε τους σοβαρούς εκείνους λόγους, που δικαιολογούν την παράταση μέχρι και έξι (6) μήνες της ορκωμοσίας.

Η αποδοχή ή η απόρριψη της σχετικής αιτήσεως εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια της διοίκησης, δοθέντος ότι η προαναφερθείσα επίμαχη διάταξη αναφέρει χαρακτηριστικώς, ότι η προθεσμία «**μπορεί**» να παραταθεί, στοιχείο που δεν υποχρεώνει την διοίκηση σε παράταση της προθεσμίας.

Τέλος, αν ο διορισμός λάβει χώρα προ του τοκετού, η δαπάνη μισθοδοσίας βαρύνει τον νέο φορέα απασχόλησης.



ΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΚΑΤΟΠΙΝ ΠΑΡΑΙΤΗΣΕΩΣ

Αναφορικά με το ζήτημα της παραίτησης δημοσίου υπαλλήλου προκειμένου να διοριστεί σε άλλη θέση του δημόσιου τομέα, επισημαίνονται τα ακόλουθα:

Σύμφωνα με το [άρθρο 35 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα](#), απαγορεύεται ο διορισμός υπαλλήλου, με οποιαδήποτε σχέση, σε δεύτερη θέση: α) δημοσίων υπηρεσιών, β) νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, γ) Ο.Τ.Α. συμπεριλαμβανομένων και των ενώσεων αυτών, δ) δημοσίων επιχειρήσεων και δημοσίων οργανισμών, ε) νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικώς, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους ή το κράτος κατέχει το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου και στ) νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στα υπό στοιχεία β', γ', δ' και ε' νομικά πρόσωπα ή επιχορηγούνται από αυτά τακτικώς, κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή κατά τα οικεία καταστατικά ή που τα ανωτέρω νομικά πρόσωπα κατέχουν το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου. Διατάξεις ειδικών νόμων που επιτρέπουν το διορισμό σε δεύτερη θέση, εξακολουθούν να ισχύουν. **Υπάλληλος που κατά παράβαση των διατάξεων των παραπάνω παραγράφων διορίζεται σε δεύτερη θέση και αποδέχεται το διορισμό του, θεωρείται ότι παραιτείται αυτοδικαίως από την πρώτη θέση.**

Η παραπάνω διάταξη αποτυπώνει το κώλυμα της πολυθεσίας που ισχύει, με ελάχιστες εξαιρέσεις, για το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων, ενώ συνάδει απόλυτα με το γράμμα και το πνεύμα των σχετικών συνταγματικών διατάξεων περί της ελευθερίας ανάπτυξης της προσωπικότητας και της επαγγελματικής ελευθερίας. Αποτέλεσμα του εν λόγω κωλύματος είναι ότι ο δημόσιος υπάλληλος που αποδέχεται τον διορισμό του σε δεύτερη θέση, θεωρείται ότι παραιτείται αυτοδικαίως από την πρώτη θέση.

Σε μια τέτοια περίπτωση, ερώτημα γεννάται αναφορικά με την τύχη της μισθολογικής και προαγωγικής εξέλιξης του υπαλλήλου. Εν προκειμένω, ισχύουν τα ακόλουθα :

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 παρ. 4 του Νόμου 4354/2015, «α. Ως προϋπηρεσία, που αναγνωρίζεται για την εξέλιξη των υπαλλήλων, που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος, στα μισθολογικά κλιμάκια του άρθρου 9 του παρόντος, λαμβάνεται η υπηρεσία που προσφέρεται σε φορείς της παραγράφου 1 του άρθρου 7 των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου. β. Απαραίτητη προϋπό-

θεση για την αναγνώριση των ανωτέρω προϋπηρεσιών, είναι να μην έχουν ήδη χρησιμοποιηθεί για τη χορήγηση καμίας άλλης οικονομικής παροχής ή αναγνώρισης συνταξιοδοτικού δικαιώματος. Η αναγνώριση των ανωτέρω προϋπηρεσιών πραγματοποιείται με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου ή άλλου αρμοδίου οργάνου και τα οικονομικά αποτελέσματα ισχύουν από την ημερομηνία υποβολής της σχετικής αίτησης και όλων των απαραίτητων δικαιολογητικών».

Ενόψει των ανωτέρω διατάξεων προκύπτει, ότι ο διορισμός υπαλλήλου σε δεύτερη θέση και η ταυτόχρονη παραίτηση από την πρώτη θέση δεν επιφέρει συνέπειες στην ομαλή μισθολογική εξέλιξή του, με βάση τα θεσμοθετημένα μισθολογικά κλιμάκια, αφού, όπως προκύπτει από τις σχετικές διατάξεις, για την εν λόγω εξέλιξη λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος προγενέστερης υπηρεσίας στο Δημόσιο ή σε Ν.Π.Δ.Δ.

Αναφορικά με τη βαθμολογική εξέλιξη του υπαλλήλου που αποδέχεται τον διορισμό του σε δεύτερη θέση, παραιτούμενος από την πρώτη, αναφέρονται τα κάτωθι :

Σύμφωνα με το [άρθρο 98 παρ. 1-2 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα](#), «1. Οι υπάλληλοι, που έχουν πριν από το διορισμό τους χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, εντάσσονται μετά τη μονιμοποίηση τους μέχρι και τον αμέσως προηγούμενο του καταληκτικού βαθμό, με συνυπολογισμό πλεονάζοντος χρόνου στο βαθμό αυτό, ύστερα από ουσιαστική κρίση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Η ένταξη ανατρέχει στο χρόνο κρίσης του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

2. Ως πραγματική δημόσια υπηρεσία νοείται κάθε υπηρεσία που έχει διανυθεί στο Δημόσιο, σε Ν.Π.Δ.Δ., σε Ν.Π.Ι.Δ. του Δημοσίου ή σε Ο.Τ.Α., με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου, καθώς και κάθε άλλη υπηρεσία που, με βάση ειδικές διατάξεις, αναγνωρίζεται ως πραγματική δημόσια υπηρεσία για βαθμολογική εξέλιξη».

Σύμφωνα με τη διατύπωση της παραπάνω διάταξης, ο υπάλληλος που διορίζεται έχοντας στο ενεργητικό του χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, διανύει υποχρεωτικά διετή δοκιμαστική υπηρεσία, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 40 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.

Κατόπιν της δοκιμαστικής υπηρεσίας, ενεργείται η ένταξη του υπαλλήλου μέχρι και τον αμέσως προηγούμενο του καταληκτικού βαθμό. Τονίζεται, ότι η ένταξη στον εν λόγω βαθμό πραγματοποιείται ανάλογα με τον συνολικό χρόνο υπηρεσίας, δηλαδή τον πριν και τον μετά τον διορισμό.

ΤΙ ΙΣΧΥΕΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΣΕ ΔΕΥΤΕΡΗ ΘΕΣΗ;

Εν σχέσει με τον διορισμό δημοσίου υπαλλήλου σε δεύτερη οργανική θέση παρατηρούνται τα εξής.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 35 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, απαγορεύεται ο διορισμός υπαλλήλου, με οποιαδήποτε σχέση, σε δεύτερη θέση: α) δημοσίων υπηρεσιών, β) νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, γ) Ο.Τ.Α., συμπεριλαμβανομένων και των ενώσεων αυτών, δ) δημοσίων επιχειρήσεων και δημοσίων οργανισμών, ε) νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στο κράτος ή επικορηγούνται τακτικώς, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους ή το κράτος κατέχει το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου και στ) νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, που ανήκουν στα υπό στοιχεία β', γ', δ' και ε' νομικά πρόσωπα ή επικορηγούνται από αυτά τακτικώς, κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις ή κατά τα οικεία καταστατικά ή που τα ανωτέρω νομικά πρόσωπα κατέχουν το 51% τουλάχιστον του μετοχικού τους κεφαλαίου. Υπάλληλος που κατά παράβαση των διατάξεων των παραπάνω παραγράφων διορίζεται σε δεύτερη θέση και αποδέχεται το διορισμό του θεωρείται ότι παραιτείται αυτοδικαίως από την πρώτη θέση.

Με τις ως άνω διατάξεις καθιερώνεται επί της ουσίας το κώλυμα της πολυθεσίας, ήτοι η αδυναμία κατοχής δύο θέσεων στο δημόσιο από τον ίδιο υπάλληλο. Για τον λόγο αυτό ο Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας θεωρεί, κατά πλάσμα του νόμου, ότι ο υπάλληλος που αποδέχεται τον διορισμό του σε δεύτερη θέση παραιτείται αυτοδικαίως από την πρώτη θέση.

Περαιτέρω επισημαίνεται, ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18 παρ. 17 του Νόμου 2190/1994, «*Τακτικοί υπάλληλοι του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμίδας, που διορίστηκαν με τις διατάξεις του παρόντος νόμου, 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*». Στην εξεταζόμενη περίπτωση, εφόσον δεν είχε συντελεστεί ακόμη ο διορισμός στην πρώτη θέση κατά την χρονική στιγμή της συμμετοχής σε νέα προκήρυξη του ΑΣΕΠ, δεν μπορεί να τύχει εφαρμογής η ως άνω διάταξη.

Τέλος, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα (Νόμος 3528/2007), *οι επιτυχόντες που περιλαμβάνονται στον πίνακα διοριστέων διορίζονται υποχρεωτικά μέσα σε τριάντα (30) ημέρες από τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των δικαιολογητικών και το αργότερο μέσα σε τέσσερις (4) μήνες από την έκδοση των πινάκων διοριστέων.*

Περαιτέρω, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 17 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, **(§1)** *περίληψη της πράξης διορισμού δημο-*

σιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και κοινοποιείται στον διοριζόμενο το αργότερο εντός τριάντα (30) ημερών από τη δημοσίευση. (§2) Η κοινοποίηση στον διοριζόμενο γίνεται με έγγραφο της οικείας αρχής, στο οποίο αναγράφεται ο αριθμός του Φύλλου της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως όπου δημοσιεύθηκε η περίληψη της πράξης διορισμού και το οποίο επιδίδεται επί αποδείξει στην κατοικία του είτε στον ίδιο είτε σε πρόσωπο που συνοικεί με αυτόν. Με το έγγραφο αυτό τάσσεται και εύλογη προθεσμία τριάντα (30) το πολύ ημερών για ορκωμοσία του διοριζομένου και ανάληψη υπηρεσίας. Αν δεν καθορίζεται τέτοια προθεσμία, θεωρείται ότι έχει ταχθεί προθεσμία τριάντα (30) ημερών. Η προθεσμία αυτή μπορεί να παραταθεί έως έξι (6) μήνες, μόνο μία φορά, για εξαιρετικούς λόγους. (§3) Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία της παρ. 1, η πράξη διορισμού θεωρείται ότι έχει κοινοποιηθεί την τριακοστή ημέρα από τη δημοσίευση και από την ημέρα αυτή αρχίζει η προθεσμία για ορκωμοσία του διοριζομένου και ανάληψη υπηρεσίας.

Ενόψει των παραπάνω διατάξεων προκύπτει, ότι ο υπάλληλος οφείλει εντός προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από της κοινοποίησης εις αυτόν της πράξεως διορισμού του, να προσέλθει στην υπηρεσία προκειμένου να ορκισθεί. Αν παρέλθει άπρακτη η ως άνω ταχθείσα προθεσμία για την αποδοχή του διορισμού, τότε τεκμαίρεται η σιωπηρή απόρριψή του. Έχει, πάντως, κριθεί, σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 3367/1989 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, ότι η Διοίκηση μπορεί να δεχθεί τον διορισθέντα για ορκωμοσία και ανάληψη υπηρεσίας και μετά την εκπνοή της ταχθείσας προθεσμίας, εντός όμως εύλογου χρόνου εφόσον ληφθούν υπόψη οι λόγοι που επικαλείται ο ενδιαφερόμενος, το συμφέρον της υπηρεσίας, αλλά και το ενδεχόμενο προσβολής δικαιωμάτων άλλων προσώπων.

Ενόψει των ανωτέρω ο διορισθείς υπάλληλος, που επιθυμεί την παράταση του χρόνου ανάληψης υπηρεσίας, θα πρέπει να υποβάλει σχετική προς τούτο αίτηση, όπου θα αναφέρει οπωσδήποτε τους σοβαρούς εκείνους λόγους, που δικαιολογούν την παράταση μέχρι και έξι

(6) μήνες της ορκωμοσίας. Η αποδοχή ή η απόρριψη της σχετικής αιτήσεως εναπόκειται στη διακριτική ευχέρεια της διοίκησης, δοθέντος ότι η προαναφερθείσα επίμαχη διάταξη αναφέρει χαρακτηριστικώς, ότι η προθεσμία «**μπορεί**» να παραταθεί, στοιχείο που δεν υποχρεώνει την διοίκηση σε παράταση της προθεσμίας.



ΔΗΛΩΣΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Αναφορικά με την υποβολή δήλωσης περιουσιακής κατάστασης από μέρους των δημοσίων υπαλλήλων επισημαίνονται τα ακόλουθα.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 28 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, «**1.** Ο υπάλληλος υποχρεούται να δηλώσει εγγράφως, κατά το διορισμό του, την περιουσιακή κατάσταση του ίδιου, συζύγου και παιδιών του, εφόσον συνοικούν με αυτόν, καθώς και κάθε μεταγενέστερη ουσιώδη μεταβολή της. Οι υπάλληλοι, εντός τριών (3) μηνών από την τέλεση γάμου, υποχρεούνται να δηλώσουν την περιουσιακή κατάσταση των συζύγων τους. Οποιαδήποτε αγορά κινητών σημαντικής αξίας ή ακινήτων, από τον υπάλληλο ή τα πρόσωπα του πρώτου εδαφίου, αιτιολογείται υποχρεωτικά με την υποβαλλόμενη δήλωση. Αν για την αγορά αυτή ο υπάλληλος επικαλείται οικονομική ενίσχυση προσώπων άλλων από τα οριζόμενα στο πρώτο εδάφιο, οφείλει να δηλώσει και την περιουσιακή κατάσταση αυτών.

2. Κάθε δύο (2) χρόνια η αρμόδια υπηρεσία προσωπικού υποχρεούται να ζητεί από τους υπαλλήλους να υποβάλουν υπεύθυνη δήλωση για την ουσιώδη μεταβολή ή μη της περιουσιακής τους κατάστασης.

3. Αν η μεταβολή της περιουσιακής κατάστασης του υπαλλήλου είναι δυσανάλογη προς τις αποδοχές και την εν γένει οικονομική του κατάσταση, η αρμόδια υπηρεσία υποχρεούται να ενεργήσει έρευνα για την προέλευση των πόρων του υπαλλήλου. Αν μετά την έρευνα αυτή προκύψουν σοβαρές ενδείξεις ότι ο υπάλληλος απέκτησε τους πόρους αυτούς κατά τρόπο που συνιστά ποινικό αδίκημα ή πειθαρχικό παράπτωμα, ο αρμόδιος Υπουργός προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες για την ποινική ή πειθαρχική δίωξη αυτού. Προκειμένου για υπαλλήλους νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου τη δίωξη αυτή ασκούν και τα όργανα που είναι αρμόδια για την παραπομπή των υπαλλήλων στο υπηρεσιακό συμβούλιο.

4. Η δήλωση περιουσιακής κατάστασης συντάσσεται σε ειδικό έντυπο το περιεχόμενο του οποίου καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Οικονομίας και Οικονομικών. Με την ίδια απόφαση μπορεί να οριστούν δικαιολογητικά τα οποία πρέπει να αναγράφονται ή να συνοδεύουν τις δηλώσεις. Τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στις ανωτέρω δηλώσεις αποτελούν υποχρεωτικά αντικείμενο επεξεργασίας και διαβιβάζονται σε ηλεκτρονική μορφή στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών. Η Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων τηρεί ειδικό μητρώο υπόχρεων και μεριμνά για τη μηχανογραφική επεξεργασία των δηλώσεων και την κατοχύρωση του απόρρητου χαρακτήρα των στοιχείων που περιέχονται σε αυτές.

5. Ο έλεγχος των δηλώσεων περιουσιακής κατάστασης, επιφυλασσομένων των διατάξεων της περίπτωσης ε' της παρ. 2 του άρθρου 1 του ν. 3074/2002 (ΦΕΚ 296 Α') και της παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 3491/2006 (ΦΕΚ 207 Α'), διενεργείται είτε αυτεπαγγέλτως είτε μετά από αίτημα της υπηρεσίας του υπαλλήλου



είτε μετά από καταγγελία, από υπηρεσία του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών, που καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Οικονομίας και Οικονομικών.

6. Η υποβολή δήλωσης περιουσιακής κατάστασης σύμφωνα με το άρθρο αυτό είναι ανεξάρτητη από την υποβολή δήλωσης περιουσιακής κατάστασης που προβλέπεται από ειδικές διατάξεις».

Όπως προκύπτει εκ των ανωτέρω, κατά τον χρόνο διορισμού του έκαστος δημόσιος υπάλληλος υποχρεούται να δηλώσει τα στοιχεία της περιουσιακής του κατάστασης.

Επιπλέον, κάθε δύο (2) χρόνια οι αρμόδιες υπηρεσίες προσωπικού υποχρεούνται να ζητούν υπεύθυνη δήλωση από τους υπαλλήλους δικής τους αρμοδιότητας περί της ουσιώδους ή μη μεταβολής της περιουσιακής τους κατάστασης.

Με βάση τις παραπάνω διατάξεις έχει θεωρηθεί από τη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, ότι συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα και δη παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος η παράλειψη ή η μη έγκαιρη δήλωση του υπαλλήλου περί της ουσιώδους μεταβολής των περιουσιακών του στοιχείων.

Ωστόσο θα πρέπει να παρατηρήσουμε, ότι η δήλωση περιουσιακής κατάστασης υποβάλλεται καταρχήν μόνον κατά το στάδιο διορισμού του υπαλλήλου. Μετά την υποβολή της αρχικής δήλωσης, ο υπάλληλος ανά διετία απλώς δηλώνει υπεύθυνα, κατόπιν σχετικής πρόσκλησης της οικείας υπηρεσίας προσωπικού, αν η περιουσιακή του κατάσταση μεταβλήθηκε ουσιωδώς ή όχι.

Κατά συνέπεια η υπηρεσία, εφόσον έχει παρέλθει ο χρόνος διορισμού, δεν νομιμοποιείται να αναζητά πλήρη δήλωση περιουσιακής κατάστασης, παρά μόνον υπεύθυνη δήλωση περί της ουσιώδους ή μη μεταβολής της περιουσίας. Αυτό προκύπτει ευχερώς από την γραμματική ερμηνεία των διατάξεων των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου 28 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΑΣΕΠ

Μ Αναφορικά με το ζήτημα της μοριοδότησης μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών κατά την διαδικασία επιλογής προσωπικού από το ΑΣΕΠ επισημαίνονται τα ακόλουθα.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18 παρ. 2 του Νόμου 2190/1994, «Οι υποψήφιοι για διορισμό σε θέσεις για τις οποίες απαιτείται τίτλος σπουδών δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κατατάσσονται σε πίνακες προτεραιότητας κατά φθίνουσα σειρά συνολικής βαθμολογίας, όπως αυτή προκύπτει από τη βαθμολόγηση των ακόλουθων κριτηρίων: (...) γ. Μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης στο γνωστικό αντικείμενο της θέσης: διακόσιες (200) μονάδες. δ. Μεταπτυχιακός τίτλος ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης σε άλλο γνωστικό αντικείμενο: εκατό (100) μονάδες. Αν ο υποψήφιος κατέχει δεύτερο μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών, μοριοδοτείται επιπλέον κατά τριάντα τοις εκατό (30%) των μορίων που προβλέπονται για τον αντίστοιχο πρώτο τίτλο».

Εκ τούτων έπεται, ότι ο αριθμός των μορίων που αποδίδονται για την κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών εξαρτάται από την συνάφεια του γνωστικού αντικείμενου με το αντικείμενο της προκηρυχθείσας θέσεως.

Η παρατήρηση αυτή προφανώς καταλαμβάνει και την περίπτωση του μεταπτυχιακού της κλινικής διατροφής.



ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ – ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ (Με αφορμή το ερώτημα της Εμ. Χειλουδάκη, αρ.πρωτ. 766/02-06-2017)

Όπως είναι ήδη γνωστό, οι νοσηλευτικές ειδικότητες έχουν καθιερωθεί με το Νόμο 1579/1985. Ειδικότερα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 παρ. 2 Β του ως άνω Νόμου, «Για τους νοσηλευτές και νοσηλεύτριες ορίζονται οι παρακάτω ειδικότητες: α) Ειδικότητα νοσηλευτικής παθολογικής. β) Ειδικότητα νοσηλευτικής χειρουργικής. γ) Ειδικότητα νοσηλευτικής παιδιατρικής. δ) Ειδικότητα νοσηλευτικής ψυχικής υγείας. Με π.δ/γμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του Υπουργού Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων ύστερα από γνώμη του ΚΕ.Σ.Υ., μπορεί να ορίζονται και άλλες νοσηλευτικές ειδικότητες».

Ενόψει των ως άνω διατάξεων η ΕΝΕ διαχρονικώς προτείνει και υποστηρίζει αφενός την επικαιροποίηση των νοσηλευτικών ειδικοτήτων και την διεύρυνσή τους και σε άλλα αντικείμενα, αφετέρου την λήψη υπόψη και την μοριοδότηση της ειδικότητας, ως επιμέρους κριτηρίου για τον σχηματισμό κρίσης προκειμένου περί της επιλογής προϊσταμένων.

Οι προσπάθειες της ΕΝΕ συνεχίζονται προς την ίδια κατεύθυνση, με γνώμονα ότι η νοσηλευτική ειδικότητα δεν μπορεί να αποτελεί ένα στοιχείο του βιογραφικού ενός νοσηλευτή χωρίς αξία και χωρίς σαφές αντίκρισμα στην υπαλληλική του σταδιοδρομία.

ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΠΕΙΤΑ ΑΠΟ ΜΕΤΑΤΑΞΗ



Χ Αναφορικά με το ζήτημα της χορήγησης υπολοίπου ημερών κανονικής άδειας ή χρόνου ανάπαυσης, στις περιπτώσεις όπου ο υπάλληλος αλλάζει, λόγω μετάταξης ή μετάθεσης, φορέα απασχόλησης, χωρούν οι εξής σκέψεις.

Σύμφωνα με το άρθρο 48 παρ. 1 του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, «οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται κανονική άδεια με αποδοχές δύο (2) μήνες μετά τον διορισμό τους (...)». Με τις διατάξεις αυτές αναγνωρίζεται επί της ουσίας το δημόσιο δικαίωμα κανονικής άδειας απουσίας, δηλαδή δικαίωμα που είναι αγώγιμο και θεμελιώνει αξίωση του υπαλλήλου ενώπιον της διοίκησης ή ενώπιον των αρμοδίων Δικαστηρίων. Με άλλα λόγια η διοίκηση δεσμεύεται από τις προαναφερθείσες διατάξεις και υποχρεούται να χορηγεί την κανονική άδεια.

Επιπλέον, ο προσδιορισμός των ημερών κανονικής άδειας που δικαιούται έκαστος δημόσιος υπάλληλος υπολογίζεται με βάση τον συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας. Είναι, δε, προφανές, ότι ο χρόνος αυτός της δημόσιας υπηρεσίας δεν διακόπτεται, κάθε φορά που ο υπάλληλος μετατάσσεται ή μετατίθεται.

Άρα, εκ της χρήσεως του όρου της πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας συνάγεται, ότι ο νομοθέτης αντιμετωπίζει το ζήτημα της χορήγησης κανονικής άδειας με ενιαίο τρόπο καθ'όλη την διάρκεια της σταδιοδρομίας ενός δημοσίου υπαλλήλου, χωρίς να δέχεται ότι το δικαίωμα χορήγησης της εν λόγω άδειας δύναται να διαρραγεί ένεκα μετάταξης, μετάθεσης ή οιασδήποτε άλλης υπηρεσιακής μεταβολής, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να παρέχει αδιαλείπτως δημόσια υπηρεσία.

Υπ'αυτήν την έννοια, όταν ο υπάλληλος έχει θεμελιώσει δικαίωμα λήψεως κανονικής άδειας, η απόλαυση του εν λόγω δικαιώματος δεν μπορεί να αναιρεθεί εξαιτίας της μετατάξεώς του ή της μεταθέσεώς του.

Κατά συνέπεια και ο μετατασσόμενος ή μετατιθέμενος υπάλληλος διατηρεί εις το ακέραιον άπαντα τα δικαιώματα που απορρέουν από την δημοσιοϋπαλληλική του ιδιότητα και συνδέονται με τον συνολικό χρόνο της παρασχεθείσας δημόσιας υπηρεσίας.

ΣΧΟΛΙΟ ΤΗΣ ΕΝΕ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΠΔ 51/2017

Προσφάτως δημοσιεύτηκαν οι διατάξεις του Προεδρικού Διατάγματος 51/2017 (ΦΕΚ Α' 82), με τις οποίες επιχειρείται η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 2013/55/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Νοεμβρίου 2013. Η συγκεκριμένη οδηγία αφορά στην τροποποίηση της οδηγίας 2005/36/ΕΚ σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων.

Με τις παραπάνω διατάξεις καθιερώνεται η έννοια της Ευρωπαϊκής Επαγγελματικής Ταυτότητας, ενώ θεσμοθετείται η δυνατότητα μερικής πρόσβασης σε μια επαγγελματική δραστηριότητα.

Πέραν των ως άνω γενικών προβλέψεων, που καταλαμβάνουν κάθε επαγγελματική δραστηριότητα που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της συγκεκριμένης οδηγίας, επέρχονται τροποποιήσεις ειδικώς για το επάγγελμα του νοσηλευτή.

Ευθύς εξαρχής θα πρέπει να παρατηρηθεί, ότι ο όρος του «νοσοκόμου» υπεύθυνου για γενική περίθαλψη έχει αντικατασταθεί από τον όρο του «νοσηλευτή». Η αντικατάσταση του όρου του «νοσοκόμου» από αυτόν του «νοσηλευτή», και δη σε επίπεδο κοινοτικής νομοθεσίας, διευκολύνει την χάραξη μιας απόλυτα διακριτής διαχωριστικής γραμμής και την αποφυγή οιασδήποτε σύγχυσης μεταξύ νοσηλευτών και λοιπού βοηθητικού προσωπικού με κατώτερα τυπικά προσόντα.

Περαιτέρω θα πρέπει να παρατηρηθεί, ότι με βάση τη νεότερη κοινοτική οδηγία, η εκπαίδευση για νοσηλευτές παρέχει την εγγύηση ότι ο επαγγελματίας έχει αποκτήσει «εκτεταμένες» γνώσεις των επιστημών, στις οποίες βασίζεται η γενική περίθαλψη, εν σχέσει με τις «προσθήκες» γνώσεις που απαιτούσε το προϊσχύσαν καθεστώς.

Επιπλέον, εξαιρετικής σημασίας κρίνεται η προσθήκη της παραγράφου 7 στο άρθρο 31 της οδηγίας, σύμφωνα με την οποία «Οι τίτλοι σπουδών νοσηλευτή υπεύθυνου για γενική περίθαλψη αποδεικνύουν ότι ο εν λόγω επαγγελματίας είναι ικανός να εφαρμόζει τουλάχιστον τις ακόλουθες ικανότητες, ανεξάρτητα από το εάν η εκπαίδευση πραγματοποιήθηκε σε πανεπιστήμιο, ίδρυμα ανώτατης εκπαίδευσης που αναγνωρίζεται ως ισοδύναμο επιπέδου ή σε επαγγελματική σχολή ή μέσω προγράμματος επαγγελματικής εκπαίδευσης νοσηλευτών:

α) ικανότητα να διαγιγνώσκει αυτόνομα την απαιτούμενη νοσηλευτική περίθαλψη χρησιμοποιώντας θεωρητικές και κλινικές γνώσεις και να σχεδιάζει, οργανώνει και παρέχει νοσηλευτική περίθαλψη στους ασθενείς βάσει των γνώσεων και των δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί σύμφωνα με την παράγραφο 6 στοιχεία α', β' και γ' με σκοπό τη βελτίωση της άσκησης του επαγγέλματος,

β) ικανότητα να συνεργάζεται αποτελεσματικά με άλλους παράγοντες του τομέα της υγείας, περιλαμβανομένης της συμμετοχής στην πρακτική εκπαίδευση του υγειονομικού προσωπικού βάσει των γνώσεων και των δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί

σύμφωνα με την παράγραφο 6 στοιχεία δ' και ε',

γ) ικανότητα να ενθαρρύνει άτομα, οικογένειες και ομάδες να υιοθετούν υγιεινό τρόπο ζωής και φροντίδα του εαυτού τους βάσει των γνώσεων και των δεξιοτήτων που έχουν αποκτηθεί σύμφωνα με την παράγραφο 6 στοιχεία α' και β',

δ) ικανότητα να θέτει σε εφαρμογή με αυτονομία άμεσα μέτρα για την προστασία της ζωής και να εκτελεί μέτρα σε καταστάσεις κρίσης και καταστροφών,

ε) ικανότητα να παρέχει ανεξάρτητα συμβουλές σε ανθρώπους που χρειάζονται περίθαλψη και στους συγγενείς τους, να τους καθοδηγεί και να τους στηρίζει,

στ) ικανότητα να εξασφαλίζει ανεξάρτητα την ποιότητα της νοσηλευτικής περίθαλψης και να την αξιολογεί,

ζ) ικανότητα να επικοινωνεί με αναλυτικό και επαγγελματικό τρόπο και να συνεργάζεται με άλλους επαγγελματίες του κλάδου της υγείας,

η) ικανότητα να αναλύει την ποιότητα της περίθαλψης με σκοπό να βελτιώνει την άσκηση του επαγγέλματος ως νοσηλευτής υπεύθυνος για γενική περίθαλψη».

Με τις παραπάνω διατάξεις για πρώτη φορά εισάγεται η έννοια της αυτόνομης διάγνωσης της απαιτούμενης νοσηλευτικής περίθαλψης με βάση τις θεωρητικές και κλινικές γνώσεις του νοσηλευτή. Επιπλέον γίνεται λόγος περί της αυτόνομης λήψης άμεσων μέτρων για την προστασία της ζωής, καθώς και της ανεξάρτητης εξασφάλισης της ποιότητας της νοσηλευτικής περίθαλψης, όπως επίσης της αξιολόγησής της και της ανάλυσής της.

Εν προκειμένω είναι προφανές, ότι οδηγούμεθα προς ένα μοντέλο νοσηλευτή, ο οποίος διαθέτοντας εκτεταμένες επιστημονικές γνώσεις, δύναται πλέον να τις αξιοποιεί εις το έπακρον, ώστε να προβαίνει σε αυτόνομη διάγνωση της ενδεδειγμένης νοσηλευτικής περίθαλψης, καθώς και στην αξιολόγησή της. Η σαφής τόνωση του στοιχείου της αυτοδύναμης και ανεξάρτητης δράσης και επέμβασης του νοσηλευτή τον διακρίνει από τους λοιπούς παρόχους υπηρεσιών υγείας, αποτρέποντας κάθε δυνατότητα παρέμβασης των τελευταίων στο νοσηλευτικό έργο.

Η αυτονομία, δε, του νοσηλευτή συνγορεύει υπέρ της διαχρονικής άποψης της ΕΝΕ, ότι ο νοσηλευτής δύναται να απασχολείται και ως ελεύθερος επαγγελματίας, ιδίως κατά το μέρος που διαθέτει τις επιστημονικές γνώσεις (θεωρητικές και κλινικές), ώστε να διαγιγνώσκει αυτόνομα την απαιτούμενη νοσηλευτική περίθαλψη.

Με την ελπίδα ότι οι νέες αυτές διατάξεις θα εφαρμοστούν προς ενίσχυση του κύρους του νοσηλευτικού επαγγέλματος και σαφούς διακρίσεώς του από συναφείς επαγγελματικές δραστηριότητες, η ΕΝΕ, μέσω του εκπροσώπου της στο ΣΑΕΠ, θα εξακολουθεί να επαγρυπνά για την ορθή τήρηση των διατάξεων της οδηγίας περί της αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων στον χώρο της νοσηλευτικής, αποτρέποντας κάθε προσπάθεια εισόδου στο επάγγελμα προσώπων με χαμηλότερα τυπικά προσόντα.



ΠΑΣΥΝΟ-ΕΣΥ

18^ο

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ
ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Θεσμός για το
σύγχρονο νοσηλεύτη

8-10

Δεκεμβρίου 2017

Λάρισα

ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΙΓΙΔΑ ΤΗΣ



ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΟ



www.pasyno2017.gr