

**ΜΕΤΕΞΕΛΙΞΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΤΗΚ**

**25/1/2024**

**Περιεχόμενα**

[1. Ποσοστό Δημόσιου και Ιδιωτικού Δικαίου 4](#_Toc152794360)

[2. Κατάργηση Θέσεων 4](#_Toc152794361)

[3. Σχέδιο Διαχείρισης Απόδοσης 5](#_Toc152794362)

[4. Σχέδιο Κινήτρων 5](#_Toc152794363)

[5. Πρόσθετο Προσωπικό 7](#_Toc152794365)

[6. Μηχανισμός Προσλήψεων 7](#_Toc152794366)

[7. Μηχανισμός Προαγωγών 8](#_Toc152794367)

[8. Κρίση μετάβασης σε βαθμίδα (προαγωγή σε ενιαίο βαθμό) 8](#_Toc152794368)

[9. Μετάταξη 8](#_Toc152794369)

[10. Μετάβαση σε Ρόλο 8](#_Toc152794370)

[11. Νέες Ρυθμισμένες Κατηγορίες Χαρακτηριστικών Εργοδότησης 9](#_Toc152794371)

[12. Κατηγοριοποίηση Προσωπικού 9](#_Toc152794372)

[13. Κλίμακες 10](#_Toc152794373)

[14. Βαθμοί Ανέλιξης 10](#_Toc152794374)

[15. Θέσεις Προαγωγής 11](#_Toc152794375)

[16. Σταθερός Μηνιαίος Βασικός Μισθός 12](#_Toc152794376)

[17. Μισθολογική Ανέλιξη (ετήσια προσαύξηση) 13](#_Toc152794377)

[18. Προμήθεια 14](#_Toc152794378)

[19. Ωφελήματα 14](#_Toc152794379)

[20. Αναβάθμιση Ωρομίσθιου Προσωπικού 15](#_Toc152794380)

[21. Προσλήψεις 16](#_Toc152794381)

[22. Μεταβατικές Πρόνοιες 17](#_Toc152794382)

[23. Εφαρμογή 17](#_Toc152794383)

[24. Ισχύς Συμφωνίας 18](#_Toc152794384)

Η Αρχή Τηλεπικοινωνιών Κύπρου («Αρχή») και οι 3 από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ΣΟ) που υπογράφουν την παρούσα Συμφωνία, κατέληξαν την 31/1/2023 μαζί με τις υπόλοιπες ΣΟ στο Σημείωμα Συναντίληψης για Μετεξέλιξη του Προσωπικού Cyta (Σημείωμα Συναντίληψης).

Το Σημείωμα Συναντίληψης προνοούσε τη διαπραγμάτευση ή διαβούλευση επί συγκεκριμένων ενεργειών ώστε να καταστεί δυνατή η Μετεξέλιξη του Προσωπικού, η οποία διενεργήθηκε κατά την περίοδο μεταξύ 1/2/2023 μέχρι και την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας Συμφωνίας.

Σύμφωνα με το Σημείωμα Συναντίληψης οι 4ΣΟ και η Αρχή είχαν πλήρη συναντίληψη:

Α) ως προς τα θέματα τα οποία θα αποτελούν θέματα Συμφωνίας ή Διαβούλευσης για να καθοριστεί η εναρκτήρια βάση της Μετεξέλιξης (Παράγραφος 2 - Σημείωμα Συναντίληψης)

Β) ως προς την περίοδο της όποιας Συμφωνίας θα κατέληγαν τα Μέρη (Παράγραφος 3 - Σημείωμα Συναντίληψης)

Γ) ως προς την αποφυγή μαζικών μετακινήσεων προσωπικού για λόγους μείωσης εργατικού κόστους, με εξαίρεση ατομικές περιπτώσεις που θα προσδίδουν υπηρεσιακή αξία (Παράγραφος 4 - Σημείωμα Συναντίληψης)

Δ) ως προς τις προϋποθέσεις και επακόλουθες ενέργειες από την υπογραφή του Σημειώματος Συναντίληψης (Παράγραφος «Προϋποθέσεις – Επακόλουθες Ενέργειες»)

Ε) ως προς λεπτομέρειες που αφορούν την κάθε κατηγορία προσωπικού (Αντίστοιχες Παράγραφοι του Σημειώματος Συναντίληψης - «Αναβάθμιση Ωρομισθίων σε Μηνιαίο Προσωπικό Ιδιωτικού Δικαίου»/«Χειρισμός Ωρομίσθιου Προσωπικού που δεν θα ενταχθεί στη Νέα Κατηγορία Μηνιαίου Προσωπικού Ιδιωτικού Δικαίου»/«Νέα Κατηγορία Δημοσίου Δικαίου»)

Με το παρόν έγγραφο τίθεται η τελική Συναντίληψη των θεμάτων που τέθηκαν σε διαβούλευση ως ακολούθως:

# Ποσοστό Δημόσιου και Ιδιωτικού Δικαίου

Ο αριθμός εργαζομένων Ιδιωτικού Δικαίου συμφωνείται ότι δεν θα ξεπερνά την ελάχιστη αναλογία εργαζομένων Δημοσίου Δικαίου προς εργαζόμενους Ιδιωτικού Δικαίου 60:40.

Για σκοπούς υπολογισμού της αναλογίας 60:40 λαμβάνονται υπόψη (α) οι Μόνιμοι εν ενεργεία Μηνιαίοι Υπάλληλοι Δημοσίου Δικαίου όλων των κατηγοριών (60%) και (β) το Μηνιαίο Προσωπικό Ιδιωτικού Δικαίου και αριθμός του Ωρομίσθιου Προσωπικού που δεν θα ενταχθεί στη Νέα Κατηγορία στη βάση του ακόλουθου υπολογισμού: Θα γίνει μετατροπή του αριθμού των ωρών του προσωπικού που δεν ενταχθούν στη Νέα Κατηγορία σε ισοδύναμο αριθμό 38ωρων και θα περιλαμβάνεται στην εν λόγω αναλογία ο αριθμός των 38ωρων που θα υπερβαίνει τα 100 38ωρα. Από τον υπολογισμό της αναλογίας (40%) θα εξαιρείται και το πρόσθετο προσωπικό όπως καθορίζεται στο άρθρο 5 της παρούσας Συμφωνίας. Το προσωπικό που θα περιλαμβάνεται στα ποσοστά του 60% και 40% θα αναγράφεται στο Οργανόγραμμα της Αρχής και θα δηλώνεται στον ετήσιο Προϋπολογισμό, έτσι ώστε όταν κάποιο ποσοστό διαφοροποιηθεί, οι επόμενες προσλήψεις που θα γίνουν από την Αρχή, θα διενεργηθούν στην άλλη Κατηγορία για να εξισορροπηθεί η συμφωνημένη αναλογία.

Νοείται ότι για τον υπολογισμό της πιο πάνω αναλογίας δεν λαμβάνεται υπόψη το προσωπικό των Θυγατρικών Εταιρειών της Αρχής.

# Κατάργηση Θέσεων

Συμφωνείται η κατάργηση των θέσεων Γραφέων (400 θέσεις) και Ειδικευμένου Προσωπικού (309 θέσεις), καθώς και των βαθμίδων ανέλιξης των εν λόγω θέσεων (21 θέσεις Γραμματειακών Εποπτών και 21 θέσεις Εποπτών Ειδικευμένο Προσωπικό) με την οικειοθελή αποχώρησή τους ή την κανονική αφυπηρέτηση του προσωπικού που σήμερα κατέχει αυτές τις θέσεις. Συμφωνείται η διατήρηση των βαθμίδων ανέλιξης σε Επόπτες στο ίδιο ποσοστό επί του συνόλου της αντίστοιχης κατηγορίας υπαλλήλων, που ισχύει στον εγκεκριμένο προϋπολογισμό του 2023, με ελάχιστο τη μία θέση, η οποία θα καταργηθεί με την τελευταία αφυπηρέτηση ή οικειοθελή αποχώρηση του προσωπικού που κατέχει τις υφιστάμενες θέσεις Γραφέα ή Ειδικευμένου Προσωπικού.

Συμφωνείται η κατάργηση όλων των θέσεων Γενικών Καθηκόντων (Καθαρίστριες και Κηπουροί) που σήμερα ανέρχονται σε 36 θέσεις και των θέσεων Γενικών Υποστηρικτικών Καθηκόντων που σήμερα ανέρχονται σε 13 θέσεις, με την οικειοθελή αποχώρησή τους ή την κανονική αφυπηρέτηση του προσωπικού που σήμερα κατέχει αυτές τις θέσεις.

Για οποιαδήποτε άλλη κατάργηση θέσεων, εκτός από τις προαναφερόμενες, θα ακολουθούνται οι πρόνοιες των Γενικών Κανονισμών Προσωπικού της Αρχής, εκτός εάν αναφέρεται διαφορετικά στην παρούσα Συμφωνία.

# Σχέδιο Διαχείρισης Απόδοσης

Η διαβούλευση με τις ΣΟ σε σχέση με το Σχέδιο Διαχείρισης Απόδοσης κατέληξε και υιοθετείται ως φαίνεται στο Παράρτημα 1. Στο Παράρτημα 1Α φαίνεται η Πολιτική Διαχείρισης Υπαλλήλων με Υπηρεσιακή Εικόνα που Χρήζει Βελτίωσης.

Το Σχέδιο Διαχείρισης Απόδοσης θα μπορεί, εάν χρειάζεται, να τυγχάνει διαβούλευσης με τις ΣΟ σε επίπεδο Επιτροπής Προσωπικού του Συμβουλίου και αφού πρώτα περάσει από τα λοιπά στάδια διαβούλευσης.

# Σχέδιο Κινήτρων

4.1 Η Αρχή θα υιοθετήσει νέα σχέδια ή θα τροποποιήσει υφιστάμενα σχέδια (Σχέδιο Κινήτρων) για κίνητρα και αμοιβές στη βάση απόδοσης για το Προσωπικό Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου.

4.2 To συνολικό ποσό του Σχεδίου Κινήτρων καθώς και οι προϋποθέσεις καταβολής του θα καθορίζεται ετήσια μέσω του ετήσιου προϋπολογισμού της Αρχής. Νοείται ότι η παροχή αμοιβής για απόδοση σε προσωπικό της Αρχής δεν διενεργείται χωρίς (α) την εκ των προτέρων θετική αξιολόγηση της απόδοσης και του βαθμού επίτευξης των ετήσιων στόχων της Αρχής, (β) την εκ των προτέρων συμπερίληψη των ποσών που αναλογεί στο εκάστοτε Σχέδιο Κινήτρων στον ετήσιο προϋπολογισμό της Αρχής και (γ) την έγκριση του ετήσιου προϋπολογισμού από τη Βουλή των Αντιπροσώπων.

4.3 Το Σχέδιο Κινήτρων θα αποτελεί ετήσιο αντικείμενο διαβούλευσης με τις ΣΟ.

4.4 Οι λεπτομέρειες της κατανομής της αμοιβής απόδοσης ανά Κατηγορία, Ρόλο, μισθολογική βαθμίδα, βαθμό ή θέση προαγωγής όπως και τα χαρακτηριστικά ρύθμισής του, θα καθορίζονται με διαβούλευση με τις ΣΟ και με λεπτομερή και διαφανή τρόπο και θα είναι γνωστά πριν το έτος για το οποίο θα αξιολογείται το προσωπικό που είναι δικαιούχο.

4.5 Η κυμαινόμενη αμοιβή απόδοσης θα καταβάλλεται ετησίως σε υπάλληλο που κρίθηκε δικαιούχος στη βάση της αξιολόγησής του, η οποία θα στηρίζεται στο Σύστημα Διαχείρισης Απόδοσης.

* 1. Η αμοιβή απόδοσης δεν θα αποτελεί καθ’ οιονδήποτε τρόπο κεκτημένο δικαίωμα οποιουδήποτε υπαλλήλου και η παραχώρησή του θα εναπόκειται αποκλειστικά στην κρίση της Αρχής.
  2. Το προσωπικό που υπηρετεί σε Ρόλο για τον οποίο προνοείται Προμήθεια δεν θα δικαιούται να αξιολογηθεί και να κριθεί για λήψη αμοιβής απόδοσης.
  3. Επί του παρόντος και αναφορικά με το έτος 2024, για το Μηνιαίο Προσωπικό Δημοσίου Δικαίου υιοθετείται ποσό Ευρώ………….. σε αμοιβές για απόδοση σε αριθμό προσώπων με βάση το Σχέδιο Διαχείρισης Απόδοσης όπως θα προνοείται στο Σχέδιο Κινήτρων για το έτος 2024.
  4. Όσον αφορά στο Μηνιαίο Προσωπικό Ιδιωτικού Δικαίου υιοθετείται για το έτος 2024 ποσό Ευρώ ………… σε αμοιβές για απόδοση σε αριθμό προσώπων με βάση το Σχέδιο Διαχείρισης Απόδοσης όπως θα προνοείται στο Σχέδιο Κινήτρων για το έτος 2024.

# Πρόσθετο Προσωπικό

Η Αρχή δύναται να αποφασίσει την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ιδιωτικού δικαίου μέχρι 5 χρόνια, και με δικαίωμα ανανέωσης ανά πενταετία σε θέσεις του Οργανισμού που ασκούνται από προσωπικό Δημοσίου ή και Ιδιωτικού Δικαίου ανεξαρτήτως επιπέδου. Οι εν λόγω συμβάσεις θα είναι υπαγορευόμενες από αντικειμενικούς λόγους, μέσα στα πλαίσια του άρθρου 7 του περί Εργοδοτουμένων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμου. Η Kατηγορία αυτού του προσωπικού θα ονομάζεται «Προσωπικό Ορισμένου Χρόνου».

Ο ανώτατος αριθμός τέτοιων θέσεων θα είναι 100 και θα είναι πρόσθετες σε αριθμό των εκάστοτε θέσεων της Δομής των θέσεων Δημοσίου Δικαίου και θέσεων Μηνιαίου Προσωπικού Ιδιωτικού Δικαίου. Ο αριθμός των εν λόγω θέσεων περιλαμβάνει τις ακόλουθες θέσεις:

(α) τρεις θέσεις Διευθυντή και επτά θέσεις Τμηματάρχη,

(β) 40 θέσεις Πρόσθετου Προσωπικού σε άλλες θέσεις ανάλογα με τις ανάγκες της Αρχής και

(γ) 50 θέσεις που θα χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για τη μετάταξη του Προσωπικού Ιδιωτικού Δικαίου στην κατηγορία «Πτυχιούχοι Ιδιωτικού Δικαίου»

Οι όροι εργοδότησης των θέσεων αυτών θα καθορίζονται από το Συμβούλιο της Αρχής κατά την προκήρυξη της θέσης.

# Μηχανισμός Προσλήψεων

Ο μηχανισμός προσλήψεων για τις θέσεις Δημοσίου Δικαίου θα είναι ως προνοείται στο Παράρτημα 2 και νοουμένου ότι εγκριθούν οι σχετικές τροποποιήσεις της σχετικής Νομοθεσίας.

Ο μηχανισμός προσλήψεων για τις θέσεις Ιδιωτικού Δικαίου (εκτός από το Πρόσθετο Προσωπικό) παρουσιάζεται στο Παράρτημα 2.

Εν πάσει περιπτώσει, η αντικειμενική αξιολόγηση θα είναι προϋπόθεση σε όλες τις προσλήψεις Μηναίου Προσωπικού Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου.

Ο μηχανισμός προσλήψεων για τις θέσεις Προσωπικού Ορισμένου Χρόνου θα καθορίζεται από το Συμβούλιο της Αρχής. Η Αρχή θα ενημερώνει τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις για το μηχανισμό πρόσληψης στις θέσεις αυτές πριν τη διενέργεια της πρώτης πρόσληψης.

# Μηχανισμός Προαγωγών

Ο μηχανισμός προαγωγών προσώπων σε θέσεις για τις οποίες απαιτείται προαγωγή είτε Ιδιωτικού είτε Δημοσίου Δικαίου θα γίνεται με το Νέο Σύστημα Προαγωγών, όπως προνοείται στους Γενικούς Κανονισμούς Προσωπικού της Αρχής. Στο Παράρτημα 3 δίνονται ενδεικτικά παραδείγματα. Συμφωνείται ότι κανένας υπάλληλος δεν θα δικαιούται κρίση για προαγωγή στο βαθμό 5 εάν δεν έχει συμπληρώσει 10 χρόνια στον Οργανισμό και αν δεν βρίσκεται τουλάχιστον στον βαθμό 3. Συμφωνείται ότι οι ΓΚΠ θα διαφοροποιηθούν για να συμπεριλάβουν τη διαδικασία προαγωγών των Νέων Κατηγοριών Υπαλλήλων, κατά αναλογία με αυτή των υφιστάμενων υπαλλήλων.

# Κρίση Μετάβασης σε Βαθμίδα

Η κρίση μετάβασης σε βαθμίδα θα γίνεται σύμφωνα με τους ΓΚΠ.

# Μετάταξη

Το νέο προσωπικό της Αρχής θα μπορεί να μετατάσσεται σε Κατηγορία Προσωπικού ως προβλέπεται στο Παράρτημα 4. Η Μετάταξη του υφιστάμενου προσωπικού θα συνεχίσει να γίνεται με βάση τους ΓΚΠ. Νοείται ότι, προσωπικό που υπάγεται σε μια Κατηγορία δεν θα μπορεί να μεταταχθεί στην άλλη Κατηγορία.

# Μετάβαση σε Ρόλο

Το προσωπικό των Νέων Κατηγοριών θα μπορεί να μεταβαίνει σε άλλο ρόλο όπως προβλέπεται στο Παράρτημα 4.

# Νέες Ρυθμισμένες Κατηγορίες Χαρακτηριστικών Εργοδότησης

## Θα δημιουργηθούν δύο νέες Κατηγορίες ρυθμιζόμενων χαρακτηριστικών εργοδότησης, η μία με καθεστώς εργοδότησης Δημοσίου Δικαίου και η άλλη με καθεστώς εργοδότησης Ιδιωτικού Δικαίου (από κοινού καλούμενες ως «Νέες Κατηγορίες»).

## Η νέα Κκατηγορία ρυθμιζόμενων χαρακτηριστικών εργοδότησης με καθεστώς Δημοσίου Δικαίου θα αποτελεί συνέχεια της υφιστάμενης Κατηγορίας Μηνιαίου Προσωπικού, με διαφορετικά χαρακτηριστικά μόνο όπου αναφέρεται ρητώς στην παρούσα Συμφωνία και οι εργαζόμενοι σε αυτή θα ονομάζονται Νέο Μηνιαίο Προσωπικό Δημοσίου Δικαίου (από τώρα και στο εξής καλούμενο «ΝΜΠΔΔ»).

## Η Νέα Κατηγορία ρυθμιζόμενων χαρακτηριστικών εργοδότησης με καθεστώς Ιδιωτικού Δικαίου θα αφορά τους ρόλους που εντάσσονται στη νέα αυτή Κατηγορία και οι εργαζόμενοι σε αυτή θα ονομάζονται Μηνιαίο Προσωπικό Ιδιωτικού Δικαίου (από τώρα και στο εξής καλούμενο «ΜΠΙΔ»).

## Νοείται ότι για το προσωπικό που θα ενταχθεί στις Νέες Κατηγορίες θα υπάρξει πλήρης εξομοίωση των όρων εργοδότησης τους με το υφιστάμενο Μόνιμο Μηνιαίο Προσωπικό σε ότι αφορά στις ώρες εργασίες, αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης εφόσον αυτή απαιτείται από τα καθήκοντα του ρόλου, άδειες ασθενείας και άδειες αναπαύσεως.

## Η υφιστάμενη Κατηγορία Ωρομίσθιου Προσωπικού θα παραμείνει με αριθμητικό όριο τον αριθμό των προσώπων που δεν θα μεταβούν στην Νέα Κατηγορία Ιδιωτικού.

# Κατηγοριοποίηση Προσωπικού

## Η κατηγοριοποίηση του προσωπικού στις Νέες Κατηγορίες θα γίνεται στη βάση ξεχωριστών ρόλων (από τώρα και στο εξής καλούμενος ως «Ρόλος») που ο κάθε ένας θα διαθέτει:

(α) Γενική περιγραφή του ρόλου η οποία θα διαφοροποιείται ανάλογα με τις ανάγκες της Αρχής και

(β) Προσόντα ή και κριτήρια εισδοχής όπως αυτά καθορίζονται από την Αρχή.

Οι Κατηγορίες, Ρόλοι και οι γενικές περιγραφές των ρόλων των Νέων Κατηγοριών φαίνονται στο Παράρτημα 5.

## Μετά την πάροδο 24 μηνών από την υπογραφή της παρούσας Συμφωνίας, οι ρόλοι και η κατανομή τους, εντός της κάθε κατηγορίας, δύναται να αναθεωρούνται στα πλαίσια διαβούλευσης της Αρχής με τις ΣΟ.

# Κλίμακες

## Οι Κλίμακες για τον κάθε ρόλο στις Νέες Κατηγορίες φαίνονται στο Παράρτημα 6.

## Οι κλίμακες των ρόλων στις Νέες Κατηγορίες θα επανεξετάζονται ανά εξαετία και θα αποτελούν αντικείμενο συμφωνίας με τις ΣΟ, στα πλαίσια ΣΣΕ, λαμβάνοντας υπόψη συγκριτικές μελέτες της αγοράς εργασίας (benchmarking). Για τις κλίμακες των υπαλλήλων ΝΜΠΔΔ θα λαμβάνεται υπόψη και σύγκριση με άλλες θέσεις του Δημοσίου Τομέα.

# Βαθμοί Ανέλιξης

## Οι βαθμοί ανέλιξης (προαγωγής ή μετάταξης) και ο αριθμός θέσεων για το υφιστάμενο Προσωπικό Δημοσίου Δικαίου παραμένουν ως έχουν σήμερα, εκτός όπου ρητά αναφέρεται άλλως πως, εντός της παρούσας Συμφωνίας. Όσο αφορά στο ΝΜΠΔΔ και στο ΜΠΙΔ η κάθε Κατηγορία θα διαθέτει ανέλιξη ως φαίνεται στα Παραρτήματα 3 και 4.

# Θέσεις Προαγωγής

## Όλοι οι ρόλοι των Νέων Κατηγοριών Προσωπικού θα έχουν θέσεις προαγωγής ως φαίνεται στο Παράρτημα 6. Συμφωνείται ότι οι υφιστάμενοι Τεχνικοί (Δημοσίου Δικαίου) θα συνεχίζουν να ανελίσσονται σε θέσεις Τεχνικού Επόπτη, η οποία θα καταργηθεί με την τελευταία αφυπηρέτηση ή οικειοθελή αποχώρηση του προσωπικού που κατέχει τις θέσεις Τεχνικού Επόπτη.

## Οι αριθμοί των θέσεων προαγωγής συμφωνούνται ως ακολούθως:

* + 1. Το σύνολο των θέσεων προαγωγής σε Διευθυντές, Τμηματάρχες και Ειδικούς Δημοσίου Δικαίου καταγράφεται στο πρακτικό της ΑΜΕΠ ημερομηνίας 05/07/2021.
    2. Το σύνολο των θέσεων προαγωγής Υπεύθυνων Δραστηριότητας και Ομαδαρχών θα κυμαίνεται από 8%-12% του συνολικού αριθμού των θέσεων των υπαλλήλων ΜΠΙΔ.
    3. Το σύνολο των θέσεων μετάταξης των υπαλλήλων ΝΜΠΔΔ της Κατηγορίας του Τεχνικού είτε του υφιστάμενου προσωπικού (όπου ενδείκνυται) δεν θα υπερβαίνει το 40% του συνολικού αριθμού των νέων θέσεων πρώτου διορισμού των υπαλλήλων ΝΜΠΔΔ Κατηγορίας «Μηχανικός».
    4. Το προσωπικό ΜΠΙΔ δύναται να είναι υποψήφιοι για μετάταξη στην κατηγορία «Πτυχιούχοι ΙΔ». Το προσωπικό ΜΠΙΔ στην κατηγορία «Πτυχιούχοι ΙΔ» δύναται να είναι υποψήφιοι για προαγωγή είτε στη θέση «Τμηματάρχη ΙΔ» είτε στη θέση «Ειδικού ΙΔ». Οι Τμηματάρχες ΙΔ δύνανται να διεκδικήσουν θέση προαγωγής σε «Διευθυντή ΙΔ». Όλες οι προαναφερόμενες Μετατάξεις και Προαγωγές θα γίνονται βάσει πάντα των προνοιών του Όρου 7 της παρούσας Συμφωνίας. Το σύνολο των θέσεων του προσωπικού ΜΠΙΔ στις Κατηγορίες «Πτυχιούχοι ΙΔ», «Τμηματάρχη ΙΔ», «Ειδικού ΙΔ» και «Διευθυντή ΙΔ», δεν θα υπερβαίνει το 10% του συνολικού αριθμού του προσωπικού που ανήκει στην κατηγορία ΜΠΙΔ και θα είναι επιπρόσθετες του αριθμού των θέσεων της παραγράφου 15.2.2. Η κατανομή των θέσεων αυτών στις πιο πάνω κατηγορίες θα αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης και συμφωνίας με τις ΣΟ. Οι θέσεις αυτές θεωρούνται θέσεις προαγωγής και όχι πρώτου διορισμού και άρα θα υπόκεινται σε διαδικασία προαγωγών. Συμφωνείται ότι οι οποιεσδήποτε θέσεις ανώτερου προσωπικού ιδιωτικού δικαίου θα είναι επιπρόσθετες από τις θέσεις του προσωπικού δημοσίου δικαίου όπως αυτές συμφωνούνται στον ετήσιο προϋπολογισμό. Νοείται ότι, με την πλήρωση της κάθε θέσης μετάταξης ή και προαγωγής σύμφωνα με την παράγραφο 15.2.4, θα αφαιρείται αντίστοιχος αριθμός θέσεων από τις θέσεις του Προσωπικού Ορισμένου Χρόνου, που προβλέπεται στο άρθρο 5 της παρούσας συμφωνίας. Συμφωνείται ότι οι οποιεσδήποτε θέσεις προαγωγής που αναφέρονται στο παρόν άρθρο 15.2.4, θα είναι επιπρόσθετες από τις θέσεις προαγωγής του προσωπικού δημοσίου δικαίου.

# Σταθερός Μηνιαίος Βασικός Μισθός

## Ο Βασικός Μισθός κάθε υπαλλήλου στις Νέες Κατηγορίες καθορίζεται από τη μισθολογική βαθμίδα της κλίμακας στην οποία θα ενταχθεί κατά την πρόσληψή του και στην οποία θα είναι ενταγμένος στο εφεξής ή στην οποία θα προαχθεί ή θα μεταταχθεί, αναπροσαρμοσμένη ανάλογα με τις προσαυξήσεις τις οποίες έλαβε κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του. Η ανέλιξη από βαθμίδα σε βαθμίδα θα έχει τη μορφή διασφαλισμένης ετήσιας προσαύξησης 75% ή ενισχυμένης ετήσιας προσαύξησης 100% ή 125% βασισμένες στην απόδοση του υπαλλήλου και θα παρέχεται μετά από υπηρεσιακή σύσταση της ιεραρχίας του. Νοείται ότι η προσαύξηση που αφορά στην ανέλιξη σε βαθμό Προαγωγής παραχωρείται στο 100%. Νοείται περαιτέρω ότι για σκοπούς ετοιμασίας του εκάστοτε ετήσιου Προϋπολογισμού το ποσό που θα υπολογίζεται θα αναλογεί σε παροχή προσαύξησης σε όλο το προσωπικό ίσης με το 100% και όλο το εν λόγω ποσό θα καταβάλλεται στο προσωπικό στη βάση των ετήσιων προσαυξήσεων βασισμένων στην απόδοση του κάθε υπαλλήλου, ως προνοείται στην παράγραφο αυτή.

## Ο Βασικός Μισθός θα προσαρμόζεται με την εκάστοτε Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή όπως αυτή θα καθορίζεται από το Υπουργείο Οικονομικών ή και άλλο αρμόδιο φορέα για την Αρχή και θα προστίθεται σε αυτόν και 13ος μισθός.

# Μισθολογική Ανέλιξη (Ετήσια Προσαύξηση)

## Η ανέλιξη υπαλλήλων σε Μισθολογική Βαθμίδα θα γίνεται ετησίως κατόπιν αξιολόγησης που θα βασίζεται στο Σύστημα Διαχείρισης Απόδοσης και νοουμένου ότι ο υπάλληλος κρίνεται κατάλληλος (“Κατάλληλος”) για προαγωγή σε Μισθολογική Βαθμίδα.

## Νοείται ότι υπάλληλος θα δικαιούται να κρίνεται ως Κατάλληλος εκτός εάν βρίσκεται σε καθεστώς χειρισμού Μειωμένης Απόδοσης με τρόπο που επηρεάζει την ανέλιξη του σε Μισθολογική Βαθμίδα, να μην έχει κριθεί κατάλληλος για προαγωγή κατά Βαθμό που συμπίπτει με την ανέλιξη του σε Μισθολογική Βαθμίδα ή δυνάμει πειθαρχικού ή άλλου αδικήματος το οποίο επηρεάζει την ανέλιξη του σε Μισθολογική Βαθμίδα. Για τους σκοπούς εφαρμογής της παραγράφου 17.1 εφαρμόζονται οι πρόνοιες των Γενικών Κανονισμών Προσωπικού.

## Σε κάθε περίπτωση ανέλιξης σε μισθολογική βαθμίδα, η προσαύξηση (που είναι η διαφορά μεταξύ της μιας μισθολογικής βαθμίδας στην οποία θεωρείται ότι βρίσκεται ο υπάλληλος και της επόμενης μισθολογικής βαθμίδας) θα μπορεί να καταβάλλεται μειωμένη κατά 25%, ακέραια ή επαυξημένη κατά 25% στη βάση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησής του όπως θα καθοριστεί από τη Διεύθυνση.

## Σε κάθε περίπτωση η διαφοροποίηση του ποσού προσαύξησης δεν θα επηρεάζει τη μισθολογική βαθμίδα του υπαλλήλου στην οποία θα θεωρείται ότι βρίσκεται ανεξαρτήτως αν οι πραγματικές του απολαβές είναι μεγαλύτερες η μικρότερες από τη μισθολογική βαθμίδα στην οποία θα θεωρείται ότι βρίσκεται.

## Η προαγωγή σε μισθολογική βαθμίδα δεν θα αποτελεί καθ’ οιονδήποτε τρόπο κεκτημένο δικαίωμα οποιουδήποτε υπαλλήλου και η παραχώρησή της θα εναπόκειται αποκλειστικά στην κρίση της Αρχής με βάση τους Γενικούς Κανονισμούς Προσωπικού της Αρχής και τον Νόμο.

# Προμήθεια

## Τα ανώτατα επίπεδα προμήθειας, τα μετρήσιμα κριτήρια, καθώς και οι υπόλοιπες λεπτομέρειες της κατανομής ανά Κατηγορία, Ρόλο, Μισθολογική Βαθμίδα, Βαθμό ή θέση Προαγωγής όπως και τα χαρακτηριστικά ρύθμισής της και οι γενικές κατηγορίες αντικειμενικών κριτηρίων απονομής της θα καθοριστούν με λεπτομερή και διαφανή τρόπο από την Αρχή, θα τύχουν διαβούλευσης και θα είναι γνωστά, στο βαθμό του εφικτού, πριν την περίοδο που εκτελούνται οι εργασίες για τις οποίες ο υπάλληλος καθίσταται δικαιούχος. Νοείται ότι η Αρχή θα καθορίζει τις Κατηγορίες και τους Ρόλους στους οποίους δύναται στη βάση του παρόντος όρου, να καταβάλλεται προμήθεια.

## Η προμήθεια θα καταβάλλεται στο τέλος κάθε μήνα σε υπάλληλο που κρίνεται δικαιούχος στη βάση των αντικειμενικών μετρήσιμων κριτηρίων που θα καθορίζονται από καιρό εις καιρού από τον Ανώτατο Εκτελεστικό Διευθυντή.

## Η ύπαρξη του καθεστώτος προμήθειας δεν θα αποτελεί καθ’ οιονδήποτε τρόπο κεκτημένο δικαίωμα των υπαλλήλων και η παραχώρησή του θα εναπόκειται αποκλειστικά στην κρίση της Αρχής αλλά η παραχώρηση της προμήθειας θα γίνεται ανελλιπώς, νοουμένου ότι έχουν ικανοποιηθεί τα κριτήρια που προκαθορίστηκαν, ανά περίπτωση. Με την εξαγγελία της παραχώρησης προμηθειών θα καθορίζονται οι Ρόλοι στους οποίους δύναται να καταβάλλεται προμήθεια καθώς και η περίοδος και τα κριτήρια που θα εφαρμοστούν με βάση τα οποία θα καθορίζεται το δικαιούχο προσωπικό.

# Ωφελήματα

## Οι Νέες Κατηγορίες Ιδιωτικού δεν θα έχουν ωφελήματα:

## Συμπληρωματικής Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης

## Ευημερίας

και αντί τούτου θα λαμβάνουν 1% ετησίως επί του Βασικού Μισθού του κάθε υπαλλήλου που είναι ενταγμένος στις Νέες Κατηγορίες. Το δικαιούμενο ποσό που προκύπτει για τον κάθε υπάλληλο θα καταβάλλεται ετησίως μαζί με την καταβολή του μισθού του.

# Αναβάθμιση Ωρομίσθιου Προσωπικού

## Το Ωρομίσθιο Προσωπικό (Αορίστου Χρόνου) που υπηρετεί στους υφιστάμενους Επιλέξιμους Ρόλους και πληροί τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στο παρόν έγγραφο θα αναβαθμιστεί με τον τρόπο που προβλέπεται πιο κάτω.

## Επιλέξιμοι ρόλοι είναι:

1. Βοηθός Καταστήματος
2. Βοηθός Τεχνικής Εργασίας/Αναρριχητής
3. Βοηθός Τηλεξυπηρέτησης

(από τώρα και στο εξής καλούμενοι ως «Επιλέξιμοι Ρόλοι»).

## Το Ωρομίσθιο Προσωπικό Αορίστου Χρόνου το οποίο:

α. εργάζεται στους Επιλέξιμους Ρόλους

β. επιθυμεί να ενταχθεί στο Μηνιαίο Προσωπικό Ιδιωτικού Δικαίου (ΜΠΙΔ)

γ. πληροί τις σχετικές νομοθετικές προϋποθέσεις

δ. εργάζεται ήδη ή επιθυμεί να εργάζεται με ωράριο πλήρους απασχόλησης ως ισχύει για το ήδη υφιστάμενο μόνιμο μηνιαίο προσωπικό (δηλαδή 38/36 ώρες εβδομαδιαία)

ε. έχει κατά τη χρονική στιγμή της αξιολόγησης, μέση βαθμολογία ΣΔΑ που υπερβαίνει το 2,49

στ. έχει ενταχθεί στην Κατηγορία του Τακτικού Ωρομίσθιου Προσωπικού κατά τη χρονική στιγμή της αξιολόγησης, δύναται να μεταβεί στην κατηγορία ΜΠΙΔ και άρα στις κλίμακες των Ρόλων που αντιστοιχούν στα καθήκοντα του ανάλογα με τη μισθοδοσία που λάμβανε κατά την 1η Ιανουαρίου 2023 προσαυξημένη κατά 5.75% και τοποθέτησή του στην ανάλογη μισθολογική βαθμίδα της Κλίμακας.

## Το Ωρομίσθιο Προσωπικό που δεν πληροί τους όρους 20.3 α-στ της παραγράφου 20.3 δεν θα τοποθετηθεί σε κλίμακα και θα παραμείνει ως Ωρομίσθιο Προσωπικό έχοντας αναγνωριστεί, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις της νομοθεσίας, σε Προσωπικό Αορίστου Χρόνου ή και χωρίς τέτοια αναγνώριση.

## Ανεξαρτήτως των προαναφερόμενων, το Ωρομίσθιο Προσωπικό Αορίστου Χρόνου που πληροί τους όρους 20.3 β-στ (αλλά όχι τον όρο 20.3 α), συμπεριλαμβανομένου του υφιστάμενου Ωρομίσθιου Προσωπικού που κατέχει θέση Γενικών Καθηκόντων, θα δικαιούται να τοποθετηθεί στην κατηγορία ΜΠΙΔ λαμβάνοντας τη μισθοδοσία που λάμβανε κατά την

## 1η Ιανουαρίου 2023 προσαυξημένη κατά 5.75%, αλλά δεν θα δικαιούται κρίσης και ανέλιξης στις θέσεις προαγωγής Υπεύθυνων Δραστηριότητας και Ομαδαρχών ή/και στις θέσεις μετάταξης στην Κατηγορία «Πτυχιούχοι ΙΔ», τις οποίες δικαιούται να διεκδικεί το ΜΠΙΔ. Το υφιστάμενο αυτό προσωπικό θα αξιολογείται σε κυλιόμενη βάση για περίοδο 24 μηνών μετά την υπογραφή της παρούσας Συμφωνίας και αν κατά την αξιολόγηση πληροί τους όρους 20.3 α-στ, θα μεταφέρεται στην κατηγορία ΜΠΙΔ. Ο Οργανισμός με την υπογραφή της Μετεξέλιξης του Προσωπικού δεν θα επαναπροσλάβει Ωρομίσθιο Προσωπικό.

## Εντός ενός έτους μετά την υπογραφή της παρούσας Συμφωνίας θα γίνει από την Αρχή αξιολόγηση των πραγματικών καθηκόντων που ασκούνται από το προσωπικό ΜΠΙΔ και της καταλληλόλητας τους για τις θέσεις αυτές και θα ληφθούν σχετικά υπηρεσιακά μέτρα στα πλαίσια της μεθοδολογίας διαχείρισης Μειωμένης Απόδοσης.

# Προσλήψεις

## Όλες οι νέες Προσλήψεις Μόνιμου Προσωπικού πλήρους απασχόλησης θα διενεργούνται στις Νέες Κατηγορίες.

# Μεταβατικές Πρόνοιες

## Από την εφαρμογή των Νέων Κατηγοριών και για περίοδο 24 μηνών θα δοθεί δικαίωμα ένταξης των υφιστάμενων υπαλλήλων Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου στις Νέες Κατηγορίες υπό προϋποθέσεις που θα καθοριστούν από την Αρχή.

## Νοείται ότι, υπάλληλοι που θα ασκήσουν το δικαίωμα που θα δοθεί με τον τρόπο αυτό θα τυγχάνουν αναθεώρησης του Βασικού Μισθού τους ως θα καθοριστεί από την Αρχή για να μπορούν να εναρμονιστούν με την προσθήκη Αμοιβής Απόδοσης ή Προμήθειας.

## Νοείται περαιτέρω ότι:

## (α) η παραχώρηση προσαύξησης στη βάση απόδοσης σύμφωνα με τις πρόνοιες της Παραγράφου 16 πιο πάνω, θα διενεργείται μετά την ολοκλήρωση της πρώτης αξιολόγησης, νοουμένου ότι η εν λόγω αξιολόγηση καλύπτει ολοκληρωμένη περίοδο τουλάχιστον 12 μηνών

## (β) από την ημερομηνία υπογραφής της Συμφωνίας και για περίοδο έξι ετών, κρίση για προαγωγή σε θέσεις που θα κενωθούν εντός της εν λόγω περιόδου θα δικαιούται μόνο το Μόνιμο Προσωπικό Δημοσίου Δικαίου στη βάση των υφιστάμενων Γενικών Κανονισμών Προσωπικού της Αρχής.

## Νοείται ότι, εκτός όπου ρητά αυτό αναφέρεται, οι Όροι Εργοδότησης, η Μισθολογική Ανέλιξη, οι Προαγωγές και τα Ωφελήματα, που προκύπτουν από ΣΣΕ ή/και άλλες Συμφωνίες και αφορούν στο υφιστάμενο προσωπικό Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου (περιλαμβανομένου και του προσωπικού των θυγατρικών εταιρειών της Αρχής) δεν επηρεάζονται.

# Εφαρμογή

## Η Αρχή θα καθορίσει τις λεπτομέρειες και θα διαβουλευθεί περαιτέρω στη βάση καλής πίστης (good faith) και μέγιστης δυνατής προσπάθειας (best effort) για να καθοριστεί κάθε λεπτομέρεια που είναι αναγκαία και να τεθούν σε εφαρμογή οι Νέες Κατηγορίες πριν τις προσλήψεις που θα προκύψουν από το Σχέδιο Εθελούσιας Αποχώρησης και που βρίσκεται υπό μελέτη.

## Όπου αναφέρεται στο κείμενο η διενέργεια διαβούλευσης με τις ΣΟ, αυτή δύναται να γίνεται κατά την κρίση της Αρχής, είτε γραπτώς, είτε σε συναντήσεις ΑΜΕΠ/ΜΕΠ, είτε σε συναντήσεις της Επιτροπής Προσωπικού του Συμβουλίου.

# Ισχύς Συμφωνίας

26.1. Τα Μέρη συμφωνούν ότι η παρούσα Συμφωνία θα τεθεί σε εφαρμογή αμέσως μετά την έγκρισή της από το Υπουργείο Οικονομικών.

26.2. Νοείται ότι, ακολούθως της έγκρισης ως προβλέπεται στην παράγραφο 26.1, τα μέρη θα καθορίσουν τις ενέργειες στις οποίες θα πρέπει να προβούν ώστε να μπορούν να εφαρμοστούν οι πρόνοιες της Συμφωνίας. Στις ενέργειες αυτές περιλαμβάνονται, όπου αυτό απαιτείται: (α) η τροποποίηση της σχετικής Νομοθεσίας και των Γενικών Κανονισμών Προσωπικού, (β) εγκρίσεις από Υπουργικό Συμβούλιο, (γ) έγκριση Προϋπολογισμού από τη Βουλή των Αντιπροσώπων, (δ) τροποποίηση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

26.3. Το Σημείωμα Συναντίληψης παύει να ισχύει από την ημερομηνία υπογραφής της παρούσας Συμφωνίας.

**27. Διάρκεια Συμφωνίας**

27.1. Η παρούσα Συμφωνία θα είναι διάρκειας έξι ετών από την ημερομηνία υπογραφής της, δηλαδή μέχρι ………………

[Παράρτημα 1. Πρόσθετες Πρόνοιες Σχεδίου Διαχείρισης Απόδοσης (ΣΔΑ)](#_Toc149904266)

[Παράρτημα 2. Διαδικασία Πρόσληψης Προσωπικού](#_Toc149904268)

[Παράρτημα 3. Μηχανισμός Προαγωγών και Κρίση Μετάβασης σε Βαθμίδα](#_Toc149904269)

[Παράρτημα 4. Μετάβαση σε Ρόλο, Μετάθεση, Μετάβαση σε Ρόλο πιο Ψηλής Ανέλιξης](#_Toc149904272)

[Παράρτημα 5. Ρόλοι](#_Toc149904273)

Παράρτημα 6. Κλίμακες