

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΦΟΡΙΑΚΩΝ Ν. ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ - ΚΙΛΚΙΣ - ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ

ΑΓΙΑΣ ΣΟΦΙΑΣ 52 - ΤΗΛ:2310286789 - FAX: 2310275347 – 54 635 - ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
www.eforiakos.com, email: info@eforiakos.com

ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ ΝΑ
ΛΑΒΟΥΝ ΓΝΩΣΗ
ΕΝΥΠΟΓΡΑΦΑ
ΟΛΟΙ ΟΙ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΙ



Θεσ/νίκη, 26-11-2020

Αρ. Πρωτ.: 81

ΓΕΝΙΚΟΙ & ΚΑΤΑ ΑΡΘΡΟ ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟΥ ΤΗΣ Α.Α.Δ.Ε. ΔΕΝ ΓΙΝΕΤΑΙ ΑΠΟΔΕΚΤΟ

(ΑΝΑΡΤΗΘΗΚΑΝ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ: www.opengov.gr)

Συναδέλφισσες και συνάδελφοι,

Το εν λόγω σχέδιο νόμου για το μισθολόγιο της ΑΑΔΕ, δεν μπορεί να γίνει αποδεκτό για τους παρακάτω γενικούς και ειδικούς λόγους κατ' άρθρο:

Άρθρο 1 & ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

- Δεν αφορά το σύνολο των υπαλλήλων του Υπουργείου Οικονομικών αλλά μόνο της Α.Α.Δ.Ε., γεγονός που οδηγεί σε περαιτέρω διαχωρισμό μεταξύ συναδέλφων εφοριακών.
- Δεν λύνει το θέμα της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ νέων και παλιών συναδέλφων, διαιωνίζοντας το πρόβλημα της άνισης αμοιβής για την ίδια εργασία.
- Δεν λαμβάνει καθόλου υπόψη του την κατατεθειμένη ομόφωνη και διαπαραταξιακή πρόταση των τριών Ομοσπονδιών εργαζομένων του Υπουργείου Οικονομικών για το μισθολόγιο, που έχει κοινοποιηθεί εδώ και ένα χρόνο στην πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Οικονομικών και στην διοίκηση της ΑΑΔΕ.
- Δεν διευκρινίζει πληθώρα θεμάτων τα οποία εξουσιοδοτεί τον Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. να τα ρυθμίζει και να τα τροποποιεί με κανονιστικές αποφάσεις του. Σημειώνεται ότι ο Διοικητής απορρίπτει κάθε διαβούλευση με τους εργαζομένους για οποιαδήποτε αλλαγή και αν προωθεί.
- Δημιουργεί μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των εργαζομένων, ακόμα και στις ίδιες οργανικές μονάδες, γεγονός που θα προκαλέσει διχασμούς και εντάσεις στις υπηρεσίες.
- Δεν υπάρχει ξεκάθαρο πλάνο σταδιοδρομίας για το πώς ο υπάλληλος θα μετακινείται από ένα περίγραμμα θέσης σε ένα άλλο. Να επισημανθεί ότι δεν υπάρχει μοριακό ή άλλο

σύστημα για τις μεταθέσεις/μετακινήσεις των υπαλλήλων γεγονός που οδηγεί αυτές να γίνονται χωρίς κριτήρια και αναξιοκρατικά.

- **Υπάρχει θέμα αναξιοκρατίας και αδιαφάνειας στην ΑΑΔΕ και ειδικά στην επιλογή των Προϊσταμένων, γεγονός που το έχει επισημανθεί πολλές φορές.** Αυτό το πλαίσιο θα μεταφερθεί πλέον και στο τρόπο μετακίνησης μεταξύ θέσεων εργασίας με μεγάλη ειδική αμοιβή και μικρή ειδική αμοιβή των υπαλλήλων, αυθαίρετα από τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων, κάτι που έχει ήδη ξεκινήσει με την δημοσίευση του σχεδίου νόμου.
- **Θέτει την αξιολόγηση ως προαπαιτούμενο για την χορήγηση της ειδικής αμοιβής και του βραβείου επίτευξης στόχου, και επί της ουσίας οι συνάδελφοι που δεν θα αξιολογηθούν δεν θα λαμβάνουν το ειδικό μισθολόγιο, λειτουργώντας τιμωρητικά.** Οι συνάδελφοι έχουν εκφράσει την πλήρη αντίθεσή τους στην συγκεκριμένη αξιολόγηση της ΑΑΔΕ και στην ατομική στοχοθεσία με την μαζική συμμετοχή τους στην απεργία-αποχή από αυτήν, διότι θα δημιουργήσει συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των συναδέλφων, αναξιοκρατίας και φαινομένων υπερβολικής βεβαίωσης φόρων και προστίμων για την επίτευξη των ποσοτικών στόχων.

Άρθρο 6: Υφίσταται άδικη διαφοροποίηση στην μισθολογική εξέλιξη του άρθρου 6, σε σχέση με το ενιαίο μισθολόγιο του ν. 4354/2015. Συγκεκριμένα το ελάχιστο ποσοστό που θα προωθείται μισθολογικά στο ενιαίο μισθολόγιο είναι από 5% έως 15%, ενώ στο ειδικό μισθολόγιο της ΑΑΔΕ θα είναι από 3% έως 15%, χωρίς να δίνεται κάποια εξήγηση για αυτή την διαφοροποίηση. Επίσης περιλαμβάνει περιορισμούς σε περίπτωση ισοβαθμίας περισσότερων υπαλλήλων με αποτέλεσμα την υπέρβαση του εκάστοτε καθοριζόμενου ποσοστού. Δηλαδή ακόμα και αν υπάλληλους λαμβάνει τις απαραίτητες αξιολογήσεις και πάλι μπορεί να μην πάρει την προωθημένη μισθολογική εξέλιξη. Θα εξαρτάται από τις αποφάσεις του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε.

Άρθρο 9: Στην παρ. 3 του άρθρου αναφέρει ότι το επίδομα παραμεθορίου εφόσον δεν συμπληρώσεις 2 χρόνια πραγματικής υπηρεσίας, θα αναζητηθεί ως αχρεωστήτως καταβληθέν, χωρίς όμως να περιγράφει επαρκώς τις εξαιρετικές περιπτώσεις ανάγκης που οδήγησαν στην αποχώρηση από την υπηρεσία αυτή. Ο Διοικητής με αποφάσεις του θα διευκρινίζει τα θέματα αυτά.

Επίσης δεν προβλέπει την αναδρομικότητα της ρύθμισης ώστε να αποζημιωθούν οι συνάδελφοι στην παραμεθόριο που εδώ και 5 χρόνια έχει ενσωματωθεί το επίδομα παραμεθορίου αυθαίρετα με την προσωπική διαφορά.

Άρθρο 10: Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας. Δεν διευκρινίζεται ποιους αφορά. Θα το κρίνει ο Διοικητής με αποφάσεις του.

Άρθρο 11: Για την ειδική αμοιβή και το Βαθμό θέσης εργασίας δεν έχει σταθερά δεδομένα εκ των προτέρων γνωστά, γεγονός που δημιουργεί ανησυχία και προβληματισμό στους συναδέλφους.

Θα πρέπει να εκδοθεί κανονιστική απόφαση του Διοικητή για να κατατάξει τα περιγράμματα θέσεων εργασίας σε Βαθμούς θέσεων εργασίας, οι οποίοι θα είναι δεκατρείς, ενώ αυτό μπορεί να

τροποποιηθεί στην συνέχεια και να φτάσουν μέχρι δεκαοκτώ. Αυτό σημαίνει ότι ενώ αρχικά μπορεί να προκύπτουν λιγότερες διαφοροποιήσεις μέσα στις υπηρεσίες, στην συνέχεια αυτό μπορεί να διαφοροποιηθεί, δημιουργώντας εντάσεις μεταξύ των συναδέλφων.

Η κατάρτιση του ειδικού συστήματος βαθμολογικής κατάταξης θα γίνει με αποφάσεις του Διοικητή. Αποφάσεις που είναι έτοιμες μεγάλο χρονικό διάστημα και δεν έχουν γνωστοποιηθεί στους συναδέλφους για να κρίνουν το σχέδιο συνολικά και να εκφράσουν τις απόψεις και τις ενστάσεις τους.

Η δεύτερη παράγραφος που αφορά τους δόκιμους υπαλλήλους δεν λύνει την άνιση μισθολογική μεταχείριση των νέων συναδέλφων, αφού θα δίνεται μόνο το 60% της ειδικής αμοιβής το πρώτο έτος και το 80% τον δεύτερο, χωρίς να αιτιολογείται. Ο δόκιμος υπάλληλος ήδη έχει αυξημένες κρατήσεις τα πρώτα δύο χρόνια της σταδιοδρομίας του, ενώ έχει προστεθεί και η υποχρεωτική εκπαίδευση στην Φορολογική και Τελωνειακή Ακαδημία που γίνεται με δικά τους έξοδα και πάλι δεν έχει προβλεφθεί λύση για το θέμα αυτό, γεγονός που τους οδηγεί στην οικονομική εξαθλίωση.

Το γεγονός ότι η καταβολή της ειδικής αμοιβής θα εξαρτάται από την συμμετοχή στην διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης, για την οποία οι τρεις ομοσπονδίες εργαζομένων του Υπουργείου Οικονομικών έχουν προκηρύξει απεργία-αποχή με ποσοστό συμμετοχής άνω του 90% και έχουν προσφύγει δικαστικά εναντίον της κανονιστικής απόφασης, μπορεί να ειπωθεί μόνο ως εκβιασμός συμμετοχής σε μια διαδικασία που το σύνολο των εργαζομένων έχει απορρίψει, όπως την παρουσίασε η Διοίκηση της Α.Α.Δ.Ε. και αρνήθηκε να διαβουλευτεί με τους εργαζόμενους.

Άρθρο 12: Θα πρέπει να υπάρξει σαφέστατη διατύπωση σχετικά με τις μετακινήσεις που θα προκύψουν στο μέλλον μεταξύ περιγραμμάτων θέσεων εργασίας, ώστε να προκύπτει ξεκάθαρα ότι το ποσό των ελαχίστων αποδοχών δεν θα πέσει σε επίπεδα πριν την εφαρμογή του νόμου, ούτε άμεσα ούτε οποιαδήποτε στιγμή στο μέλλον.

Μπορεί να προκύπτει φαινομενικά αύξηση των ακαθάριστων αποδοχών και επομένως των μελλοντικών συντάξιμων αποδοχών, αλλά καμία αύξηση για τα μεγαλύτερο μέρος των συναδέλφων, αφού ακόμα και το 20% της ειδικής αμοιβής του άρθρου 11 που εξαιρείται θα χρησιμοποιηθεί ως αντιστάθμιση για τις αυξημένες κρατήσεις. Επίσης η μη συμμετοχή στην αξιολόγηση θα σημαίνει ότι η προσωπική διαφορά δεν θα θεωρείται συντάξιμη.

Διατηρείται η διαφοροποίηση στους μισθούς μεταξύ νέων και παλιών υπαλλήλων, αφού οι νέοι υπάλληλοι θα χρειαστούν χρόνια για να προσεγγίσουν τους μισθούς των παλαιότερων συναδέλφων παρά το γεγονός ότι θα ασκούν τα ίδια καθήκοντα.

Δεν προκύπτουν με παραδείγματα οι μισθοί του κάθε υπαλλήλου, μετά την εφαρμογή του νόμου.

Άρθρο 13: Δεν προκύπτει καμία αύξηση στις αμοιβές των υπερωριών, ούτε κάποια πρόβλεψη για τις μετακινήσεις των συναδέλφων εκτός έδρας που κυριολεκτικά βάζουν λεφτά από την τσέπη τους για την διατροφή και την μετακίνηση τους στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων τους. Επίσης θα πρέπει οι ώρες υπερωριών να είναι 300 ανά έτος και όχι 150 ανά εξάμηνο για

εξυπηρέτηση των συναδέλφων που κάποιους μήνες, ειδικά στο β' εξάμηνο (δηλαδή τους καλοκαιρινούς και στο τέλος του έτους) μπορεί να ξεπεράσουν τις 150 ώρες.

Άρθρο 14: Μας εξαιρεί εκ νέου από την ημερήσια ελεγκτική αποζημίωση που αναφέρεται στο άρθρο 21 του ν. 4354/2015, ενώ άλλες δημόσιες υπηρεσίες (όπως ΣΕΠΕ) λαμβάνουν ελεγκτική αποζημίωση.

Άρθρο 15: Το βραβείο επίτευξης στόχων θα δίνεται εφόσον συμμετέχει ο υπάλληλος στην ετήσια αξιολόγηση για την οποία οι τρεις ομοσπονδίες εργαζομένων του Υπουργείου Οικονομικών έχουν προκηρύξει απεργία-αποχή με ποσοστό συμμετοχής άνω του 90% και έχουν προσφύγει δικαστικά εναντίον της κανονιστικής απόφασης και εφόσον επιτευχθεί τουλάχιστον το 95% των στόχων, για τους Προϊσταμένους τους στόχους της οργανικής μονάδας και στους υπαλλήλους των ατομικών στόχων τους. Επιπλέον θα μπορεί να προσαρμόζεται με κανονιστικές αποφάσεις του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. ενώ υπάρχει και πλαφόν του 2% του προϋπολογισμού αποδοχών της Α.Α.Δ.Ε.. **Να υπενθυμίσουμε ότι εκκρεμεί η καταβολή του βραβείου επίτευξης στόχων του έτους 2018 και 2019, ετών που οι υπάλληλοι πέτυχαν τους στόχους τους, εξαιτίας, κατά δήλωση του Διοικητή, της απεργίας – αποχής από την αξιολόγηση.**

Άρθρο 19: Δεν υπάρχει πρόβλεψη οι συνάδελφοι, οι οποίοι δεν δύναται να συμμετέχουν στην αξιολόγηση λόγω ειδικών συνθηκών (όπως μακροχρόνια αναρρωτική άδεια, άδεια ανατροφής τέκνου) να αμείβονται βάσει των διατάξεων του νομοσχεδίου.

Άρθρο 20: Δεν αναγνωρίζεται ο χρόνος εργασίας στον ιδιωτικό τομέα για την άνοδο μισθολογικού κλιμακίου, χρόνος προϋπηρεσίας που ζητούνταν από τις προκηρύξεις του ΑΣΕΠ και έχει αναγνωριστεί για την βαθμολογική εξέλιξη των υπαλλήλων.

Το γεγονός ότι η καταβολή της ειδικής αμοιβής θα εξαρτάται από την συμμετοχή στην διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης, για την οποία οι τρεις ομοσπονδίες εργαζομένων του Υπουργείου Οικονομικών έχουν προκηρύξει απεργία-αποχή με ποσοστό συμμετοχής άνω του 90% και έχουν προσφύγει δικαστικά εναντίον της κανονιστικής απόφασης, μπορεί να ειπωθεί μόνο ως εκβιασμός συμμετοχής σε μια διαδικασία που το σύνολο των εργαζομένων έχει απορρίψει, όπως την παρουσίασε η Διοίκηση της Α.Α.Δ.Ε. και αρνήθηκε να διαβουλευτεί με τους εργαζόμενους.

Άρθρο 21: Εξαιρεί την οποιαδήποτε αλλαγή στα περιγράμματα θέσεις από γνωμοδότηση του Υπουργείου Εσωτερικών, που σημαίνει ότι θα γίνονται με κανονιστικές αποφάσεις του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε.. Θα πρέπει να επανέλθει η γνωμοδότηση του Υπουργείου Εσωτερικών ως απαραίτητη προϋπόθεση για οποιαδήποτε αλλαγή. Η κατάρτιση του ειδικού συστήματος βαθμολογικής κατάταξης των θέσεων εργασίας της Α.Α.Δ.Ε. θα γίνεται με κανονιστική απόφαση του Διοικητή.

Για το Διοικητικό Συμβούλιο

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ



ΜΙΧΑΗΛΗΣ ΚΟΥΠΚΑΣ

ΜΕΝΕΛΑΟΣ ΠΑΠΑΠΟΣΤΟΛΟΥ