



# δημόσιος Υπάλληλος



ΕΚΦΡΑΣΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΗΣ ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ.

Τετάρτη 14 Φεβρουαρίου 2024 Αρ. Φύλλου 1599 ΕΤΟΣ 59ον

Λευκωσία - Κύπρος

## Ημερίδα ΠΑΣΥΔΥ για τη Μεταρρύθμιση και το νέο σύστημα αξιολόγησης Στράτης Ματθαίου: Δεν είμαστε κατά της μεταρρύθμισης, είμαστε υπέρ της επιτυχημένης εφαρμογής της

**Μ**ε στόχο να εντοπιστούν εγκαίρως τα προβλήματα και να αντιμετωπιστούν οι ανησυχίες των δημοσίων υπαλλήλων, η ΠΑΣΥΔΥ διοργάνωσε την περασμένη Τετάρτη 7 Φεβρουαρίου, ημερίδα με αντικείμενο το μείζον θέμα της Μεταρρύθμισης και της εφαρμογής του νέου συστήματος αξιολόγησης στη Δημόσια Υπηρεσία.

Στην ημερίδα που πραγματοποιήθηκε στο αμφιθέατρο της ΠΑΣΥΔΥ κύριοι ομιλητές ήταν ο Γενικός Γραμματέας της ΠΑΣΥΔΥ Στράτης Ματθαίου, ο Γενικός Διευθυντής του Υπουργείου Οικονομικών Γιώργος Παντελής, ο Πρόεδρος της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας (ΕΔΥ) Γιώργος Παπαγεωργίου και η Μαρία Κλεάνθους, Πρώτη Λειτουργός του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (ΤΔΔΠ).

Στην ομιλία του, ο Γενικός Γραμματέας της ΠΑΣΥΔΥ Στράτης Ματθαίου ανέδειξε ότι ο εκσυγχρονισμός και η αναβάθμιση της Δημόσιας Υπηρεσίας συνιστά διακηρυγμένη θέση της ΠΑΣΥΔΥ, αρκεί να διασφαλιστεί ότι τα μέτρα που λαμβάνονται προς αυτή την κατεύθυνση δεν θα δημιουργήσουν προβλήματα στην ομαλή και απρόσκοπτη λειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας. Ο κ. Ματθαίου εξήγησε ότι τα μεταρρυθμιστικά μέτρα που ψηφίστηκαν από τη Βουλή, κατέστη αναγκαίο να προωθηθούν σε συνθήκες πίεσης και ασφικτικών χρονοδιαγραμμάτων και για αυτό και η ΠΑΣΥΔΥ απευθύνθηκε στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας ζητώντας αναβολή ενός έτους στην εφαρμογή της νομοθεσίας. «Δεν είμαστε εναντίον της μεταρρύθμισης όπως επιχειρείται να παρουσιαστεί από κάποιους. Τουναντίον, είμαστε υπέρ της επιτυχημένης εφαρμογής της. Σκοπός μας είναι να μας δοθεί η δυνατότητα να επιλύσουμε σειρά προβλημάτων που έχουν εντοπιστεί, ώστε να μπορέσουμε με προσεγμένα βήματα να οδηγηθούμε στην επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου», δήλωσε χαρακτηριστικά.

Αναφερόμενος στο νέο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων, σημείωσε ότι η ΠΑΣΥΔΥ διαχρονικά τασσόταν υπέρ της αλλαγής του συστήματος αξιολόγησης, για να αποφευχθεί το φαινόμενο της ισοπεδωτικής κρίσης της απόδοσης των υπαλλήλων, αφού η αξιολόγηση αποτελεί ουσιαστικό εργαλείο τόσο για την ανά-



πτυξη του εργαζόμενου όσο και για τη διασφάλιση της αξιοκρατίας στις προαγωγές. Πλην όμως, όπως είπε ο κ. Ματθαίου, ο τρόπος με τον οποίο έχει προωθηθεί η σοβαρότερη ίσως πτυχή της μεταρρύθμισης, δεν είναι ο ενδεδειγμένος. Στάθηκε ιδιαίτερα στο γεγονός ότι η εκπαίδευση των αξιολογούντων γίνεται ετεροχρονισμένα και κυρίως στο γεγονός ότι δεν δόθηκε η ευκαιρία δοκιμαστικής/πilotικής εφαρμογής του νέου συστήματος, πρακτική που είθισται να ακολουθείται για τέτοιου είδους σοβαρές μεταρρυθμίσεις. «Είναι ορατός ο κίνδυνος οι διενεργούμενες αξιολογήσεις να μη συνάδουν με βασικές πρόνοιες της σχετικής Νομοθεσίας, αφού η διαδικασία της αξιολόγησης είναι συνεχής και αδιάλειπτη για το υπό αξιολόγηση έτος και δεν διενεργείται μηχανικά μετά τη λήξη του», υπογράμμισε μεταξύ άλλων ο κ. Ματθαίου. Μάλιστα προειδοποίησε ότι ελλοχεύει ο κίνδυνος για σειρά ενστάσεων και αμφισβητήσεων για το περιεχόμενο των αξιολογήσεων ή ακόμα και για δικαστικές προσφυγές.

«Την ανησυχία μας επιτείνει και το γεγονός ότι οι διενεργούμενες αξιολογήσεις για το 2023 θα είναι οι μόνες που θα ληφθούν υπόψη κατά την πλήρωση θέσεων προαγωγής για το 2024. Επιπρόσθετα, έντονο προβληματισμό προκαλούν οι καταγγελίες που έχουν δει το φως της δημοσιότητας, ότι δόθηκαν οδηγίες για περιορισμό της βαθμολόγησης από το 6 μέχρι το 8», επεσήμανε ο κ. Ματθαίου.

Τους γενικούς στόχους και επιδιώξεις της μεταρρύθμισης ανέλυσε μιλώντας στην ημερίδα ο Γενικός Διευθυντής του Υπουργείου Οικονομικών, Γιώργος Παντελής. Σύμφωνα με

τον κ. Παντελή η μεταρρύθμιση είναι βασικός πυλώνας της ευρύτερης αναπτυξιακής πολιτικής του κράτους, γι' αυτό και περιλήφθηκε στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας. Όπως επεσήμανε, η μεταρρύθμιση επιτεύχθηκε μετά από πολύχρονη προσπάθεια και εποικοδομητικές συζητήσεις και στοχεύει στην αλλαγή κουλτούρας στη Δημόσια Υπηρεσία, την ενίσχυση των δεξιοτήτων και τη συνεχή ανάπτυξη και εξέλιξη των δημοσίων υπαλλήλων, την εμπέδωση της αξιοκρατίας, την εισαγωγή σύγχρονων εργαλείων αξιολόγησης για σκοπούς προαγωγής και την ενίσχυση της κινητικότητας. Σύμφωνα με τον κ. Παντελή, το προηγούμενο πλαίσιο οδηγούσε σε ισοπεδωτική αξιολό-

γηση των δημοσίων υπαλλήλων, προκαλώντας δυσλειτουργίες και καθιστώντας τη Δημόσια Υπηρεσία εύλωτη σε πολιτικές παρεμβάσεις.

Ο Πρόεδρος της ΕΔΥ, Γιώργος Παπαγεωργίου παρουσίασε στην ημερίδα τις νέες ρυθμίσεις που θα ισχύουν και χαιρέτισε την απόφαση της ΠΑΣΥΔΥ να διοργανώσει την ημερίδα για τη μεταρρύθμιση σε αυτό το χρονικό σημείο, κάνοντας λόγο για την πιο κρίσιμη στιγμή της Δημόσιας Υπηρεσίας. Όπως είπε, η μεταρρύθμιση είναι προϊόν μακροχρόνιας διαβούλευσης, ενώ στάθηκε στην εποικοδομητική συμβολή της ΠΑΣΥΔΥ. Διαχρονικά, ανέδειξε ο κ. Παπαγεωργίου, όλες οι αλλαγές που έγιναν στη Δημόσια Υπηρεσία, προωθήθηκαν με τη συνετή και εποικοδομητική στάση της ΠΑΣΥΔΥ.

Τις πρόνοιες της νομοθεσίας για το νέο σύστημα αξιολόγησης παρουσίασε η Πρώτη Λειτουργός του ΤΔΔΠ, Μαρία Κλεάνθους. Όπως αναφέρθηκε από την κα Κλεάνθους, το νέο σύστημα αξιολόγησης αποσκοπεί στην εκτίμηση της καταλληλότητας των υπαλλήλων για σκοπούς προαγωγής και παράλληλα στην υποβοήθηση της ανάπτυξης των ικανοτήτων τους για βελτίωση της απόδοσής τους και κατ' επέκταση στη βελτίωση της λειτουργίας και αποδοτικότητας της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Μετά την ολοκλήρωση των τοποθετήσεων ακολούθησε υποβολή ερωτήσεων προς τους ομιλητές από τους συμμετέχοντες στην ημερίδα και συζήτηση. ■

Περισσότερα στις σελ. 8-9-10

### Η συμφωνία για χαμηλόμισθους

Απαντούμε σε απορίες συναδέλφων για τις ρυθμίσεις που συμφωνήθηκαν για τις απολαβές χαμηλόμισθων με ανάλυση από το σ. Χαράλαμπο Σάββα και παραβολή συναφών μισθολογικών κλιμάκων. **σελ. 4**

### Αξιολόγηση των Προϊσταμένων

Εγκύκλιος της Διευθύντριας του ΤΔΔΠ για την αξιολόγηση Προϊσταμένων Τμημάτων από τους υπαλλήλους τους. **σελ. 6**

### Εκσυγχρονισμός των Κανονισμών των Αδειών

Εγκρίθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο νέοι Κανονισμοί για χορήγηση αδειών. **σελ. 7**

## Μετεξέλιξη Δημόσιας Υπηρεσίας σε one stop shop

Του Στρατή Ματθαίου\*

**Ε**ίναι κοινή πεποίθηση ότι το 2024 θα είναι έτος ορόσημο για τη δημόσια υπηρεσία. Η μεταρρύθμιση που τέθηκε σε ισχύ την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου αναμένεται να φέρει σημαντικές αλλαγές, εγκαινιάζοντας μια νέα εποχή για τη δημόσια υπηρεσία και τους πολίτες. Η ψηφιακή μετάβαση και ο εκσυγχρονισμός της κρατικής μηχανής παραμένει το μεγαλύτερο στοίχημα.

Ως ΠΑΣΥΔΥ οραματιζόμαστε την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας υπηρεσίας, ώστε να είναι πιο λειτουργική και πιο αποδοτική για τους πολίτες. Μάλιστα



πιστεύουμε ότι σε αυτή τη διαδικασία η ΠΑΣΥΔΥ μπορεί και πρέπει να έχει ρόλο πρωταγωνιστικό.

Προς την κατεύθυνση αυτή έχουμε ήδη καταθέσει σειρά μέτρων που μπορούν να καταστήσουν τη δημόσια υπηρεσία πιο πολιτοκεντρική και πιο αποτελεσματική. Μεταξύ άλλων έχουμε αναδείξει την ανάγκη για ολοκλήρωση της ψηφιοποίησης της δημόσιας υπηρεσίας και της Ηλεκτρο-

νικής Πύλης Διακυβέρνησης (e-government) και για αντι-μετώπιση της γραφειοκρατίας με την απλοποίηση των



## ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ / ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ / ΑΦΥΠΗΡΕΤΗΣΕΙΣ / ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ

Από την Επίσημη Εφημερίδα

### ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ

Η Γεωργία Κωμοδρόμου, Τεχνικός Γεωργικών Ερευνών (με δοκιμασία), Ινστιτούτο Γεωργικών Ερευνών, διορίζεται με δοκιμασία στη θέση Τεχνικού, Τμήμα Περιβάλλοντος, από τις 15 Ιανουαρίου 2024.

Ο Ιωσήφ Αλαμπρίτης, Βοηθός Γραμματείας Λειτουργός (με δοκιμασία), διορίζεται με δοκιμασία στη θέση Τεχνικού, Τμήμα Περιβάλλοντος, από τις 15 Ιανουαρίου 2024.

Η Χριστίνα Χαραλαμπίδου διορίζεται με δοκιμασία στη θέση Λειτουργού Επιθεώρησης Εργασίας, Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας, με προσόν στη Χημική Μηχανική, από τις 2 Ιανουαρίου 2024.

Ο Κυριάκος Αποστόλου διορίζεται με δοκιμασία στη θέση Βοηθού Γραμματειακού Λειτουργού (με προσόν Δακτυλογραφίας), από τις 15 Ιανουαρίου 2024.

Οι πιο κάτω διορίζονται με δοκιμασία στη μόνιμη θέση Δεσμοφύλακα, Φυλακές, από την 1η Φεβρουαρίου 2024: Σάββας Σπανός, Ιωάννα Κυριάκου.

Ο Νικόδημος Δαμιανού, Λειτουργός Φορολογίας, Τμήμα Φορολογίας, διορίζεται στη θέση Αρχιφοροθέτη, από την 1η Φεβρουαρίου 2024.

Ο Κωνσταντίνος Σάββα διορίζεται με δοκιμασία στη θέση Ανώτερου Λειτουργού Αφερεγγυότητας, Τμήμα Αφερεγγυότητας, από την 1η Φεβρουαρίου 2024.

### ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ

Η Ευανθούλα Λουκά, Λειτουργός Ελέγχου Α', Ελεγκτική Υπηρεσία, προάγεται στη θέση Ανώτερου Λειτουργού Ελέγχου, από

την 1η Ιανουαρίου 2024.

Οι πιο κάτω Λειτουργοί Ελέγχου, Ελεγκτική Υπηρεσία, προάγονται στη θέση Λειτουργού Ελέγχου Α', από την 1η Ιανουαρίου 2024: Χρυστάλλα Χριστοδούλου, Μάριος Παφίτης.

Η Σταυρούλα Ττόφα, η οποία είχε προαχθεί από την 1η Μαρτίου 2018, στη θέση Λειτουργού Υπηρεσίας Επιτροπής Προστασίας Ανταγωνισμού Α' και της οποίας η πιο πάνω προαγωγή αργότερα ακυρώθηκε από το Ανώτατο Δικαστήριο, προάγεται στην ίδια θέση αναδρομικά από την 1η Μαρτίου 2018.

Ο Αντώνης Αντωνίου, Εκτελεστικός Μηχανικός, Τμήμα Αναπτύξεως Υδάτων, προάγεται στη θέση Ανώτερου Εκτελεστικού Μηχανικού, από την 1η Ιανουαρίου 2024.

Ο Χαράλαμπος Σιάμπελας, Εκτελεστικός Μηχανικός, Τμήμα Αναπτύξεως Υδάτων, προάγεται στη θέση Ανώτερου Εκτελεστικού Μηχανικού, από την 1η Ιανουαρίου 2024.

Ο Αντώνης Αντωνίου, Ηλεκτρολόγος/Μηχανολόγος Μηχανικός, Τμήμα Αναπτύξεως Υδάτων, προάγεται στη θέση Ανώτερου Ηλεκτρολόγου/Μηχανολόγου Μηχανικού, από την 1η Ιανουαρίου 2024.

Η Αγγελική Λάρκου-Γιαννακού, Υγειονομικός Μηχανικός, Τμήμα Αναπτύξεως Υδάτων, προάγεται στη θέση Ανώτερου Υγειονομικού Μηχανικού, από την 1η Ιανουαρίου 2024.

Οι πιο κάτω Ανώτεροι Τεχνικοί, Τμήμα Αναπτύξεως Υδάτων, προάγονται στη θέση

Τεχνικού Επιθεωρητή, από την 1η Ιανουαρίου 2024: Ουράνιος Ευριπίδου, Χρυσούλης Νεοκλέους.

Οι πιο κάτω Τεχνικοί Μηχανικοί, Τμήμα Αναπτύξεως Υδάτων, προάγονται στη θέση Τεχνικού Μηχανικού, 1ης Τάξης, από την 1η Ιανουαρίου 2024: Μάριος Βασιλειάδης, Νίκος Ξενοφώντος, Αλεξία Παναγή, Γιαννάκης Πετρίδης, Φρίζος Φρίζου.

Η Αντωνία Λοΐζου, Λειτουργός Εμπορίου και Βιομηχανίας (τώρα καλούμενη Λειτουργός Ενέργειας, Εμπορίου και Βιομηχανίας), προάγεται στη θέση Λειτουργού Εμπορίου και Βιομηχανίας Α', η οποία σύμφωνα με το Συμπληρωματικό Προϋπολογισμό (Αρ. 3) του 2023 (Ν.51(Π)/2023), μετονομάστηκε σε Λειτουργό Ενέργειας, Εμπορίου και Βιομηχανίας Α', Υπουργείο Ενέργειας, Εμπορίου και Βιομηχανίας, από την 1η Ιανουαρίου 2024.

Οι πιο κάτω Ανώτεροι Επιθεωρητές Εμπορίου και Βιομηχανίας, προάγονται στη μόνιμη θέση Πρώτου Επιθεωρητή Εμπορίου και Βιομηχανίας, από την 1η Ιανουαρίου 2024: Μαρίνα Καραβά, Αργύρης Λουκά.

Οι πιο κάτω Επιθεωρητές Εμπορίου και Βιομηχανίας, προάγονται στη θέση Επιθεωρητή Εμπορίου και Βιομηχανίας, 1ης Τάξης, από την 1η Ιανουαρίου 2024: Μιχάλης Κουλουτσίδης, Μάριος Ιωάννου, Γεώργιος Στεργιόπουλος.

Η Μαρία Φενερίδου, Ελεγκτής Μεταφορών, Τμήμα Οδικών Μεταφορών, προάγεται στη θέση Ανώτερου Ελεγκτή Μεταφορών, 2ης Τάξης, από τις 15 Ιανουαρίου 2024.

Οι πιο κάτω Τουριστικοί Λειτουργοί, Υφυπουργείο Τουρισμού, προάγονται στη θέση Τουριστικού Λειτουργού Α', από την 1η Ιανουαρίου 2024: Θάλεια Χριστοδουλίδου, Ανθή Γαβριηλίδου.

Η Λένια Κυριακίδου, Βοηθός Τουριστικός Λειτουργός, Υφυπουργείο Τουρισμού, προάγεται στη θέση Ανώτερου Βοηθού Τουριστικού Λειτουργού, από την 1η Ιανουαρίου 2024.

Ο Σόλωνας Τζήλης, Ανώτερος Λειτουργός Επιθεώρησης, Υφυπουργείο Τουρισμού, προάγεται στη θέση Πρώτου Λειτουργού Επιθεώρησης, από την 1η Ιανουαρίου 2024.

Η Κατερίνα Ζαχαίου, Τεχνικός, Υφυπουργείο Τουρισμού, προάγεται στη θέση Ανώτερου Τεχνικού, από την 1η Ιανουαρίου 2024.

Η Γεωργία Χόπλου, Πολιτιστικός Λειτουργός, Τμήμα Σύγχρονου Πολιτισμού,

Υφυπουργείο Πολιτισμού, προάγεται στη θέση Πολιτιστικού Λειτουργού Α', από την 1η Φεβρουαρίου 2024.

Οι πιο κάτω Πρωτοκολλητές Α', Δικαστική Υπηρεσία, προάγονται στη θέση Ανώτερου Πρωτοκολλητή, από την 1η Φεβρουαρίου 2024: Παναγιώτα Μακρίδου, Μαρία Ιωαννίδου-Πέτρου.

Η Μαρία Α. Αργυριάδου, Πρώτη Στενογράφος Δικαστηρίου, Δικαστική Υπηρεσία, προάγεται στη θέση Ανώτερης Πρώτης Στενογράφου Δικαστηρίου, από την 1η Φεβρουαρίου 2024.

Ο Παναγιώτης Ορφανίδης, Ανώτερος Δικαστικός Επιδότης, Δικαστική Υπηρεσία, προάγεται στη θέση Πρώτου Δικαστικού Επιδότη, από την 1η Φεβρουαρίου 2024.

Ο Ευστάθιος Ευαγγελίδης, Λειτουργός Γεωργίας, Τμήμα Γεωργίας, προάγεται στη θέση Λειτουργού Γεωργίας Α', από την 1η Φεβρουαρίου 2024.

Ο Στέλιος Πετρίδης, Λειτουργός Γεωργίας, Τμήμα Γεωργίας, προάγεται στη θέση Λειτουργού Γεωργίας Α', από την 1η Φεβρουαρίου 2024.

Οι πιο κάτω Επιθεωρητές Γεωργίας, Τμήμα Γεωργίας, προάγονται στη θέση Επιθεωρητή Γεωργίας, 1ης Τάξης, από την 1η Φεβρουαρίου 2024: Μόνικα Μαζέρη, Ξένια Στρατή, Στέλλα Ορφανού, Μαρία Πιερή, Χρυστάλλα Σταύρου.

Οι πιο κάτω Κτηνιατρικοί Επιθεωρητές, 1ης Τάξης, Κτηνιατρικές Υπηρεσίες, προάγονται στη θέση Ανώτερου Κτηνιατρικού Επιθεωρητή, από τις 15 Ιανουαρίου 2024: Αντρούλλα Αντρέου, Χριστιάνα Κυριακίδου, Νικολέττα Νεοκλέους, Μαρία Νικολάου, Σταυρούλα Παπαλαζάρου, Ελένη Τσιντίδου, Μάγδα Χατζηγιάνη.

Η Αγάθη Θεοδούλου-Χατζηπαντελή, η οποία αφυπηρέτησε από τη Δημόσια Υπηρεσία από την 1η Ιουλίου 2023, και κατείχε τη θέση Εκτελεστικού Μηχανικού, Τμήμα Αναπτύξεως Υδάτων, προάγεται δυνάμει του άρθρου 45 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμων του 1990 έως (Αρ. 3) του 2023, στη θέση Ανώτερου Εκτελεστικού Μηχανικού, Τμήμα Αναπτύξεως Υδάτων, αναδρομικά από την 1η Μαρτίου 2018 μέχρι την αφυπηρέτησή της.

Οι πιο κάτω Λειτουργοί Τύπου και Πληροφοριών (Αγγλική Γλώσσα), προάγονται στη θέση Λειτουργού Τύπου και Πληροφοριών Α', από την 1η Φεβρουαρίου 2024: Λουΐζα Φάντη, Μαρία Λαντίδου. ■

## Κενές θέσεις που δημοσιεύθηκαν στην Επίσημη Εφημερίδα

Στην Επίσημη Εφημερίδα της 26ης Ιανουαρίου δημοσιεύθηκε η πιο κάτω κενή θέση.

Μία κενή θέση Υπολογιστή Ποσοτήτων στο Τμήμα Πολεοδομίας και Οικήσεως θέση Πρώτου Διορισμού με μισθό Α9 - Α11 - Α12 Συνδυασμένες Κλίμακες.

Αιτήσεις υποβάλλονται μόνο ηλεκτρονικά μέσω της ιστοσελίδας της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας ([www.psc.gov.cy](http://www.psc.gov.cy)) ή μέσω του ιστότοπου [www.gov.cy](http://www.gov.cy) στη θεματική ενότητα «Εργασία και Ασφάλιση->Αιτήσεις->Διορισμός ή Προαγωγή στη Δημόσια Υπηρεσία», μέχρι την Παρασκευή, 16 Φεβρουαρίου 2024 και ώρα 14:00.

Στην Επίσημη Εφημερίδα της 2ας Φεβρουαρίου δημοσιεύθηκαν οι πιο κάτω κενές θέσεις.

Δύο κενές θέσεις Λειτουργού Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών στο Τμήμα Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών, Υφυπουργείο Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Πολιτικής θέση Πρώτου Διορισμού με μισθό Α8 - Α10 - Α11 Συνδυασμένες Κλίμακες.

Τέσσερις κενές θέσεις Λειτουργού Πολιτισμού, στο Υφυπουργείο Πολιτισμού θέση Πρώτου Διορισμού με μισθό Α8 - Α10 - Α11 Συνδυασμένες Κλίμακες.

Δύο κενές θέσεις Λειτουργού Τύπου και Πληροφοριών στο Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών θέση Πρώτου Διορισμού με μισθό Α8 - Α10 - Α11 Συνδυασμένες Κλίμακες.

Δεκαπέντε (15) κενές θέσεις Ελεγκτή Εναέριας Κυκλοφορίας στο Τμήμα Πολιτικής Αεροπορίας, θέση Πρώτου Διορισμού με μισθό Α9 - Α11 - Α12 Συνδυασμένες Κλίμακες.

Αιτήσεις υποβάλλονται μόνο ηλεκτρονικά μέσω της ιστοσελίδας της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας ([www.pas.gov.cy](http://www.pas.gov.cy)) ή μέσω του ιστότοπου [www.gov.cy](http://www.gov.cy) στη θεματική ενότητα «Εργασία και Ασφάλιση->Αιτήσεις-> Διορισμός ή προαγωγή στη Δημό-

σια Υπηρεσία», μέχρι την Παρασκευή, 23 Φεβρουαρίου 2024 και ώρα 14:00.

Στην Επίσημη Εφημερίδα της 9ης Φεβρουαρίου δημοσιεύθηκαν οι πιο κάτω κενές θέσεις.

Ογδόντα επτά (87) κενές θέσεις Δεσμοφύλακα στις Φυλακές, θέση Πρώτου Διορισμού με μισθό Α2 - Α5 - Α7 Συνδυασμένες Κλίμακες.

Μία κενή θέση Τεχνικού Μηχανικού στο Υπουργείο Εσωτερικών θέση Πρώτου Διορισμού με μισθό Α5 2η βαθμίδα- Α7 Α8(ι) Συνδυασμένες Κλίμακες.

Δύο κενές θέσεις Τεχνικού Μηχανικού στο Τμήμα Πολεοδομίας και Οικήσεως θέση Πρώτου Διορισμού με μισθό Α5 2η βαθμίδα - Α7 - Α8(ι) Συνδυασμένες Κλίμακες.

Πέντε κενές θέσεις Τεχνικού Μηχανικού στο Τμήμα Κτηματολογίου και Χωρομετρίας θέση Πρώτου Διορισμού με μισθό Α5 2η βαθμίδα - Α7 - Α8(ι) Συνδυασμένες Κλίμακες.

Έξι κενές θέσεις Λειτουργού Αρχείων και Επικοινωνιών, στο Υπουργείο Εξωτερικών θέση Πρώτου Διορισμού με μισθό Α2 - Α5 - Α7(ι) Συνδυασμένες Κλίμακες.

Δύο κενές θέσεις Λογιστή στο Γενικό Λογιστήριο θέση Πρώτου Διορισμού με μισθό Α9 - Α11 Α12 Συνδυασμένες Κλίμακες.

Αιτήσεις υποβάλλονται μόνο ηλεκτρονικά μέσω της ιστοσελίδας της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας ([www.pas.gov.cy](http://www.pas.gov.cy)) ή μέσω του ιστότοπου [www.gov.cy](http://www.gov.cy) στη θεματική ενότητα «Εργασία και Ασφάλιση->Αιτήσεις-> Αίτηση για πρόσληψη / προαγωγή στη Δημόσια Υπηρεσία» μέχρι την Παρασκευή 1η Μαρτίου 2024 και ώρα 14:00.

## δημόσιος Υπάλληλος

**ΕΚΦΡΑΣΤΙΚΟ ΟΡΓΑΝΟ ΤΗΣ ΠΑΓΚΥΠΡΙΑΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΠΑΣΥΔΥ)**

**Ετοιμάζεται από Συντακτική Επιτροπή κατά νόμο υπεύθυνος και Πρόεδρος**  
Στράτης Ματθαίου, Γ.Γ. ΠΑΣΥΔΥ  
Τηλ. 22844445  
e-mail: e.stratios@pasydy.org

**Υπεύθυνος Σύνταξης**  
Πρίαμος Λοϊζίδης, Τηλ. 22844470  
e-mail: ploizides@pasydy.org

**Μέλη Συντακτικής Επιτροπής**  
Νάσω Κασουλίδου, Μόνιμη Γραμματέας,  
Τηλ: 22844457  
Email: akasoulidou@pasydy.org  
Ειρήνη Γιώρα, Μόνιμη Γραμματέας,  
Τηλ: 22844450  
Email: egiorka@pasydy.org  
Στάλω Μιχαήλ, Μόνιμη Γραμματέας,  
Τηλ: 22844449  
Email: chmichael@pasydy.org

Άρθρα Συνεργατών δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της Οργάνωσης. Οι απόψεις που εκφράζονται από συνεργάτες δεν δεσμεύουν κατ' ανάγκη την ΠΑΣΥΔΥ. Οι συνεργασίες να περιορίζονται κατά το δυνατό στις 400 λέξεις και να αποστέλλονται με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (email) μέχρι το μεσημέρι της Δευτέρας.

Επιτρέπεται η αναδημοσίευση ύλης της εφημερίδας με την προϋπόθεση ότι αναφέρεται η πηγή και ο συγγραφέας.

**Διεύθυνση:** Δημοσθένης Σεβέρη 3, Λευκωσία 1066  
Τηλ. 22844444, 22844470  
Φαξ 22668639  
pasydy@pasydy.org  
Τηλεφωνικός κατάλογος ΠΑΣΥΔΥ στην ιστοσελίδα <http://www.pasydy.org>

## Κοινό ανακοινωθέν Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ΠΑΣΥΔΥ, ΟΗΟ-ΣΕΚ, ΣΗΔΗΚΕΚ-ΠΕΟ σε σχέση με τις κατηγορίες εναντίον του Ταμείου Θήρας

**Ο**ι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις ΠΑΣΥΔΥ, ΟΗΟ-ΣΕΚ και ΣΗΔΗΚΕΚ-ΠΕΟ χαιρετίζουν τις όποιες εισηγήσεις αφορούν την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος, της χλωρίδας και πανίδας του τόπου μας. Αυτές οι εισηγήσεις από οποιοδήποτε οργανωμένο σύνολο και να προέρχονται πρέπει να τυγχάνουν της ενδεδειγμένης μελέτης και αξιολόγησης από τις αρμόδιες αρχές του κράτους. Είναι αυτονόητο ότι τα ζητήματα που αφορούν την προστασία της Θήρας και της Πανίδας είναι αρμοδιότητα της Υπηρεσίας Θήρας, με βάση την σχετική νομοθεσία λειτουργίας της.

Ταυτόχρονα όμως οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις θέλουν να εκφράσουν την απέρρεσκια τους για δηλώσεις που γίνονται από

το Κίνημα Ενωμένων Κυνηγών που έχουν σκοπό να μειώσουν το έργο και να πλήξουν την ποιότητα της εργασίας που επιτελείται από το προσωπικό της Υπηρεσίας Θήρας και Πανίδας. Ως εκ τούτου πάνω, οι συνδικαλιστικές μας οργανώσεις, αισθάνονται την ανάγκη να τονίσουν για άλλη μια φορά ότι το σύνολο του προσωπικού του Ταμείου Θήρας, από τον Προϊστάμενο και την διευθυντική ομάδα μέχρι τον τελευταίο εργαζόμενο, εργάζονται συνεχώς και ακατάπαυστα, 24 ώρες την ημέρα 7 μέρες την εβδομάδα, κάτω από αντίξοες συνθήκες, με τα μέσα που έχουν στη διάθεση τους, ώστε να φέρουν εις πέρας την αποστολή τους, που είναι η προστασία της Θήρας και της Πανίδας, η Αγροπορύβωση, η πάταξη της

λαθροθηρίας και της παρανομίας γενικότερα. Είναι κοινά αποδεκτό ότι οι υπηρεσίες που παρέχονται από το προσωπικό του Ταμείου Θήρας τυγχάνουν καθολικής αναγνώρισης από τους πολιτικά προϊστάμενους της υπηρεσίας, οπότε οι όποιες κατηγορίες για αμελή ή πλημμελή εκτέλεση καθηκόντων από το προσωπικό είναι ανυπόστατες.

Με την ευκαιρία υπενθυμίζουμε ότι αρκετά μέλη του Ταμείου Θήρας έχουν γίνει δέκτες εκβιασμών, εμπρησμών και κακόβουλων ενεργειών από κακοποιά στοιχεία και λαθροθήρες ενέργειες που είναι απαράδεκτες και καταδικαστέες από το σύνολο της κοινωνίας.

Οι Συνδικαλιστικές μας Οργανώσεις διαβεβαιώνουν ότι τόσο το προσωπικό του

Ταμείου Θήρας όσο και η Διεύθυνση του, θα συνεχίσουν να εφαρμόζουν κατά γράμμα και πιστά τα όσα προβλέπονται στις σχετικές νομοθεσίες που η ίδια η Πολιτεία έχει θεσπίσει, επιτελώντας στο ακέραιο τον ρόλο που η πολιτεία τους εμπιστεύτηκε. Θα συνεχιστεί επίσης η υλοποίηση και εφαρμογή διαχειριστικών σχεδίων για ανάπτυξη θηραμάτων, για την προστασία προστατευόμενων πτηνών και ζώων, τον καθορισμό περιοχών NATURA 2000 και απαγορευμένων περιοχών κυνηγίου, καθώς και η εποπτεία και η περιπολία των περιοχών αυτών με σκοπό την πάταξη της λαθροθηρίας. ■

Λευκωσία, 31 Ιανουαρίου 2024

## Μήνυμα του Γενικού Γραμματέα Μετεξέλιξη της Δημόσιας Υπηρεσίας ως one stop shop

Συνέχεια από σελ. 1

εγγράφων και των διαδικασιών διεκπεραίωσης του υπηρεσιακού έργου, στο πρότυπο της λειτουργίας των Κέντρων Εξυπηρέτησης του Πολίτη κ.α.

Θέση της ΠΑΣΥΔΥ είναι ότι η δημόσια υπηρεσία θα πρέπει να μετεξελιχθεί προοδευτικά σε ένα μεγάλο Κέντρο Εξυπηρέτησης του Πολίτη (one stop shop). Μόνο τότε θα είμαστε σε θέση να ισχυριστούμε ότι η κρατική μηχανή έχει πραγματικά εκσυγχρονιστεί σε βαθμό που να μπορεί να διαπιστώνει την αλλαγή ο κάθε πολίτης στην καθημερινότητά του.

Ως Οργάνωση, είμαστε έτοιμοι και αποφασισμένοι να προχωρήσουμε σε τομές εκεί όπου απαιτείται. Δεν μας φοβίζουν οι αλλαγές, νοούμε ότι γίνονται στον σωστό χρόνο, με τον σωστό τρόπο, προς όφελος του πολίτη.

### Η μεταρρύθμιση του δημόσιου τομέα

Όπως είναι γνωστό, η νομοθεσία για τη μεταρρύθμιση του δημόσιου τομέα τέθηκε σε ισχύ από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2024. Ωστόσο, οι πλείστες από τις ουσιώδεις προνοίες αυτής της Νομοθεσίας θα ολοκληρωθούν εντός του έτους. Ειδικότερα, το νέο σύστημα αξιολόγησης και οι διενεργούμενες αξιολογήσεις θα ολοκληρωθούν περί τα τέλη Μαρτίου, ενώ οι οποιοσδήποτε προαγωγές περιλαμβανόμενων και των διατηρηματικών, υπολογίζεται να διενεργηθούν κατά το 2<sup>ο</sup> εξάμηνο του 2024.

Υπό το φως των πιο πάνω δεν είμαστε ακόμα σε θέση να προβλέψουμε επακριβώς τι μπορεί να προκύψει το επόμενο χρονικό

διάστημα. Διαισθανόμαστε, ωστόσο, ότι είναι πιθανόν να υπάρξουν προβλήματα και δυσλειτουργίες. Είναι με αυτό το σκεπτικό που ως ΠΑΣΥΔΥ καταθέσαμε αίτημα αναβολής. Κατά την άποψή μας οι διεργασίες έγιναν μέσα σε ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα πάνω σε ζητήματα για τα οποία χρειαζόταν περισσότερος χρόνος για διαβούλευση. Επιπρόσθετα, το αίτημα για αναβολή, στηριζόταν στη διεθνή αποδεκτή αρχή ότι τέτοιου είδους μεταρρυθμίσεις θα πρέπει να προωθούνται σταδιακά και με προσεκτικά βήματα και να τυγχάνουν δοκιμαστικής εφαρμογής.

Επιπρόσθετα, δεν είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε ακόμα τίποτα για τον τρόπο με τον οποίο θα λειτουργούν τα Εξεταστικά Κέντρα, με ποιο τρόπο θα διασφαλιστεί η αντικειμενικότητα και η αμεροληψία τους, ο τύπος των εξετάσεων, η μοριοδότηση των κριτηρίων κ.α.

Όσον αφορά τα Σχέδια Υπηρεσίας για τις θέσεις διατηρηματικής προαγωγής και πρώτου διορισμού και προαγωγής, στη συντριπτική τους πλειοψηφία έχουν οριστικοποιηθεί, έχουν προωθηθεί για νομοτεχνικό έλεγχο και εκκρεμεί η έγκρισή τους από το Υπουργικό Συμβούλιο και τη Βουλή.

### Σύστημα αξιολόγησης

Η πιο σοβαρή πτυχή της μεταρρύθμισης είναι το νέο σύστημα αξιολόγησης. Ήταν διαχρονική θέση της ΠΑΣΥΔΥ ότι θα έπρεπε να αντιμετωπιστεί η ισοπεδωτική κριτική για την απόδοση των δημοσίων υπαλλήλων.

Πιστεύουμε, όμως, ότι ο τρόπος με τον οποίο έχει προωθηθεί αυτή η πτυχή της

μεταρρύθμισης, δεν ήταν ο ενδεδειγμένος. Εκφράσαμε τις έντονες ανησυχίες μας για το γεγονός ότι η εκπαίδευση των αξιολογούντων έγινε ετεροχρονισμένα, αφού τα εργαστήρια για την εν λόγω εκπαίδευση προγραμματίστηκαν να αρχίσουν τον Οκτώβριο του 2023 και να ολοκληρωθούν τον Φεβρουάριο του 2024, τη στιγμή που η αξιολόγηση αφορά στην περίοδο μεταξύ 1.1.2023 - 31.12.2023. Μέχρι στιγμής, δεν έχει προγραμματιστεί καμία εκπαίδευση για τους αξιολογούμενους υπαλλήλους. Ως αποτέλεσμα αυτής της καθυστέρησης, δεν έχει δοθεί η δυνατότητα επαρκούς κατανόησης και αφομοίωσης του νέου συστήματος από τους αξιολογητές και τους αξιολογούμενους, ενώ δεν δόθηκε η ευκαιρία δοκιμαστικής/πilotικής εφαρμογής του. Υπό αυτά τα δεδομένα, ελλοχεύει ο κίνδυνος για σειρά ενστάσεων και αμφισβητήσεων ή ακόμα και για δικαστικές προσφυγές.

Σε κάθε περίπτωση, μέχρι την πλήρη εφαρμογή της μεταρρύθμισης θα χρειαστεί χρόνος και παρά τις ανησυχίες μας για τα χρονικά περιθώρια, θα εργαστούμε σκληρά και θα λειτουργήσουμε εποικοδομητικά προκειμένου να εφαρμοστεί ομαλά και με επιτυχία.

Με συνέπεια και υπευθυνότητα θα εργαστούμε και για την υλοποίηση του οράματος για μια εκσυγχρονισμένη και ψηφιοποιημένη δημόσια υπηρεσία, που να αποδίδει καλύτερα και να παράγει περισσότερο με επίκεντρο την εξυπηρέτηση του πολίτη, των επιχειρήσεων και ευρύτερα της κοινωνίας. Προς αυτή την κατεύθυνση, η ΠΑΣΥΔΥ θα πραγματοποιήσει αρχές Φεβρουαρίου ειδική ημερίδα για το θέμα της μεταρρύθμισης της Δημόσιας Υπηρεσίας με τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων μερών. Ο εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Υπηρεσίας είναι ένα στοίχημα που αφορά όλους και πρέπει να το κερδίσουμε. ■

### Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση Κλάδου Γενικού Νοσηλευτικού Προσωπικού

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Κλάδου Γενικού Νοσηλευτικού Προσωπικού μέσα στα πλαίσια της καθορισμένης ετήσιας ενημέρωσης και επικοινωνίας του με τα μέλη του Κλάδου, έχει καθορίσει τις ετήσιες τοπικές συνελεύσεις σε όλα τα νοσοκομεία καθώς και την Ετήσια Επίσημη Γενική Συνέλευση στο Γενικό Νοσοκομείο Λευκωσίας ως ακολούθως:

- 20/2/2024 Τρίτη και ώρα 10.00 π.μ. Νοσοκομείο Λεμεσού
- 21/2/2024 Τετάρτη και ώρα 10 π.μ. Νοσοκομείο Ευρύχου και Κυπερούντας
- 22/2/2024 Πέμπτη και ώρα 12 μ. Νοσοκομείο NAM III
- 23/2/2024 Παρασκευή και ώρα 9.30 π.μ. Νοσοκομείο Πόλης
- 23/2/2024 Παρασκευή και ώρα 12 μ. Νοσοκομείο Πάφου
- 05/3/2024 Τρίτη και ώρα 9.30 π.μ. Νοσοκομείο Αμμοχώστου
- 05/3/2024 Τρίτη και ώρα 12.30 μ.μ. Νοσοκομείο Λάρνακας

Η Επίσημη Γενική Συνέλευση του Κλάδου έχει προγραμματιστεί για τις 11/3/2024, Δευτέρα, στις 12.00 μ. στο Γενικό Νοσοκομείο Λευκωσίας (Στην αίθουσα «Ανδρομάχη», επίπεδο 0, εξ. Ιατρεία του Δερματολογικού).

#### Θέματα Γενικής Συνέλευσης

- Εκλογή προεδρείου Γενικής Συνέλευσης.
- Λογοδοσία από τον Πρόεδρο και Γραμματέα του Δ.Σ. και συζήτηση επί της λογοδοσίας.
- Λογοδοσία από την Διαχειριστική Επιτροπή του Ταμείου Ευημερίας
- Οποιοδήποτε θέμα εγγραφεί από τα μέλη του Κλάδου δύο μέρες πριν την Γενική Συνέλευση.

ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ  
ΚΛΑΔΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

## Μείωση Εγγεγραμμένων ανέργων τον Ιανουάριο κατά 12,3%

**Μ**ε βάση τα στοιχεία που τηρούνται στα Επαρχιακά Γραφεία Εργασίας, ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων στο τέλος Ιανουαρίου 2024, έφτασε τα 14.699 πρόσωπα. Με βάση τα στοιχεία διορθωμένα για εποχικές διακυμάνσεις, τα οποία δείχνουν την τάση της ανεργίας, ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων τον Ιανουάριο 2024 μειώθηκε στα 11.897 πρόσωπα σε σύγκριση με 11.935 τον

προηγούμενο μήνα.

Σε σύγκριση με τον Ιανουάριο του 2023 σημειώθηκε μείωση 2.059 προσώπων ή 12,3% που αποδίδεται κυρίως στους τομείς των χρηματοπιστωτικών και ασφαλιστικών δραστηριοτήτων, των κατασκευών, του εμπορίου, των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, καθώς και σε μείωση που σημειώθηκε στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. ■

# Προσδιορίστε μόνοι σας το όφελος σας από τη συμφωνία για Χαμηλόμισθους



**Του Χαράλαμπου Σάββα**  
Ανώτερου Μόνιμου Γραμματέα ΠΑΣΥΔΥ

**Για σκοπούς** περαιτέρω ενημέρωσης σας και για επαρκέστερη πληροφόρηση, σας και σε συνέχεια προηγούμενων δημοσιεύσεων μας στο εκφραστικό μας όργανο, δημοσιεύουμε τον σχετικό Πίνακα για τον νέο τρόπο ανέλιξης πλέον εντός των κλιμάκων.

Με βάση τον Πίνακα, μπορεί ο καθένας από εσάς που είναι μισθοδοτικά τοποθετημένος στην Α2 ή Α5, συμπεριλαμβανομένων και όσων αναβαθμίστηκαν σε προσωπική βάση σε αυτή, να προσδιορίσει την πορεία των μισθών του πως θα ήταν εάν συνεχίζετο η υφιστάμενη μισθοδοσία και πως διαφοροποιείται αυτή θετικότερα από το 2024 και μετέπειτα βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα.

Ακολουθείστε τα πιο κάτω βήματα:

**Βήμα 1: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**

- Βρείτε τον πρόσφατα ακαθάριστο μισθό σας του 2023 χωρίς φυσικά σε αυτό να περιλαμβάνονται οποιαδήποτε επιδόματα. Κυκλώστε τον στον Πίνακα στο αριστερό μέρος Υφιστάμενη Κατάσταση (Βλ. Παραδείγματα Α και Β).

- Ακολουθήστε τους δείκτες προς τα κάτω τις επόμενες βαθμίδες στην ίδια στήλη πως θα

ήταν ο μισθός σας τα επόμενα χρόνια είτε σε 5 είτε σε 10 έτη ή ακόμα όσα τα έτη θα χρειαζόσασταν για να φθάσετε στην κορυφή της Κλ. Α7(ii) και αποτυπώστε τες σε ένα χαρτί όπως τα παραδείγματα.

- Προσθέστε τους μισθούς σας για να έχετε το σύνολο μισθών στο βάθος ετών που θέλετε σύμφωνα με την υφιστάμενη μισθοδοσία.

**Βήμα 2: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ ΣΑΣ ΣΤΙΣ ΝΕΕΣ ΚΛΙΜΑΚΕΣ**

- Βρείτε και προσδιορίστε τον ακαθάριστο μισθό σας σήμερα χωρίς επιδόματα, στον δεξιό μέρος του Πίνακα, ΝΕΟΣ ΤΡΟΠΟΣ ΑΝΕΛΙΞΗΣ και κυκλώστε.

- Αφού προσδιορίσατε τον μισθό σας, ακολούθως δείτε προς τα κάτω τις επόμενες βαθμίδες στην ίδια στήλη και αποτυπώστε τες σε ένα χαρτί. Θα έχετε την εικόνα του μισθού σας είτε στα επόμενα 5 είτε 10 και είτε όσα χρόνια θα χρειασθείτε πλέον με τον νέο τρόπο για να φθάσετε στην κορυφή της Κλ. Α7(ii).

- ΠΡΟΣΘΕΣΤΕ τους μισθούς σας όπως στο παράδειγμα για να έχετε το σύνολο της νέας σας μισθοδοσίας.

**Βήμα 3: ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΟΦΕΛΟΥΣ**

- Αφαιρέστε τα αντίστοιχα επίπεδα μισθοδοσίας ανά έτος για να έχετε το ΟΦΕΛΟΣ σε βάθος ετών που θέλετε.

Σημείωση: Οι υπολογισμοί έγιναν με βάση τα ισχύοντα μισθολογικά δεδομένα και τιμαριθμικό επίδομα του 2023. Δεν συμπεριλαμβάνεται το νέο τιμαριθμικό επίδομα του 2024 το οποίο αυξάνεται κατά 2,44%.

**Σημειώνουμε για πολλοστή φορά** ότι η ομαλή ένταξη του καθενός υπαλλήλου, προσωπικά και ξεχωριστά θα γίνεται από το Γενικό Λογιστήριο με βάση τις ισχύουσες κανονιστικές διατάξεις. Γι' αυτό λαμβάνεται υπόψη ο ΜΗΝΑΣ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗΣ του κάθε εργαζόμενου ο οποίος θα αναθεωρείται από το Γενικό Λογιστήριο. (βλ. σχετικό προσωπικό παράδειγμα με ακρίβεια στους μήνες προσαύξησης και πως διαφοροποιούνται, αναλύθηκε στον «Δημόσιο Υπάλληλο» 10/1/2024).

**Παράδειγμα Α:**

Έχω ακαθάριστο μηνιαίο μισθό το 2023 €1487 Κλ. Α2(8<sup>η</sup> βαθμίδα). Και για σκοπούς απλοποίησης του παραδείγματος, ο υπάλληλος αυτός, έχει ΜΗΝΑ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗΣ ΤΟΝ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟ.

Οι μισθοδοσίες του οι υφιστάμενες και οι μελλοντικές με τη νέα ρύθμιση συνοπτικά:

Έτος	Υφιστάμενος Μηνιαίος Μισθός	Ετήσια	Νέα Ρύθμιση Μηνιαίος Μισθός	Ετήσιο Όφελος (Διαφορά Μισθού x 13)	Συσσωρευμένο Όφελος
2024	A2(8η)1487		A5(2η)1522	455	455
	1521		1579	754	1209
2026	1555		1643	1144	2353
	1589		1791	1846	4199
2028	1625		1819	2522	6721
	1677		1906	2977	9698
2030	A5(5η) 1731		A7(1η)2048	4121	13819
	1819		2151	4316	18135
2032	1906		2253	4511	22646
	1994		2355	4693	27339
2034	2082		2458	4888	32227
	2170		2560	5070	37297
2036	2258		2662	5252	42549
	2345		2765	5460	48009
2038	2433		2867	5642	53651
	A7(6η) 2560		2969	5717	58968
2040	2662		3072	5330	64298
	2765		3174	5317	69615
2042	2867		Top A7(ii) 3277	5330	74945
	2969		3277	4004	78949
2044	3072		3277	2665	81614
	3174		3277	1339	82953
2046	Top A7(ii)3277		3277	-	-

Άρα ο συνάδελφος: σε 2 έτη έχει περίπου συσσωρευτικό όφελος €2353  
σε 6 έτη έχει περίπου συσσωρευτικό όφελος €13819  
σε 12 έτη έχει περίπου συσσωρευτικό όφελος €42549  
σε 14 έτη έχει περίπου συσσωρευτικό όφελος €53651  
σε 18 έτη έχει περίπου συσσωρευτικό όφελος €24945  
σε 22 έτη έχει περίπου συσσωρευτικό όφελος €82953

Τοποθετείται Κλίμακα Α5 άμεσα το 2024 **ΑΝΤΙ** το 2030  
Τοποθετείται Κλίμακα Α7(ii) το 2030 **ΑΝΤΙ** το 2039  
Φθάνει στην κορυφή Κλίμακας Α7(ii) το 2042 **ΑΝΤΙ** το 2046

**Παράδειγμα 2:**

Ακαθάριστο μηνιαίο μισθό το 2023, €1819 για υπάλληλο στην Κλ. Α5(6<sup>η</sup> βαθμίδα). Πώς διαφοροποιούνται οι μισθοδοσίες του με βάση την συμφωνία:

\*Έχει συμπληρωμένα 18 έτη συνεχόμενης υπηρεσίας στη θέση την 1.1.2024 μεταφέρεται άμεσα στην αφετηρία της Α7(ii).

Έτος	Υφιστάμενος Ακαθάριστος Μηνιαίος Μισθός	Νέα Ρύθμιση Ακαθάριστος Μηνιαίος Μισθός	Ετήσιο Όφελος (Διαφορά Μισθού x 13)	Συσσωρευμένο Όφελος
2024	A5(6 <sup>η</sup> ) 1819	A7(1 <sup>η</sup> )2048	2977	2977
	1906	2151	3185	6162
2026	1994	2253	3367	9529
	2082	2355	3549	13078
2028	2170	2458	3744	16822
	2258	2560	3926	20748
2030	2345	2662	4121	24869
	2433	2765	4316	29185
2032	A7(6 <sup>η</sup> ) 2560	2867	3991	33176
	2662	2969	3991	37167
2034	2765	3072	3991	41158
	2867	3174	3991	45149
2036	2969	Top A7(ii) 3277	4004	49153
	3072	3277	2665	51818
2038	3174	3277	1339	53157
2039	Top A7(ii)3277	3277	-	-

Άρα ο συνάδελφος: σε 2 έτη έχει περίπου συσσωρευτικό όφελος €6162  
σε 6 έτη έχει περίπου συσσωρευτικό όφελος €24869  
σε 12 έτη έχει περίπου συσσωρευτικό όφελος €49153  
σε 14 έτη έχει περίπου συσσωρευτικό όφελος €53157

Τοποθετείται Κλίμακα Α7(ii) άμεσα το 2024 **ΑΝΤΙ** το 2032  
Φθάνει στην κορυφή Κλίμακας Α7(ii) το 2036 **ΑΝΤΙ** το 2039.

**ΠΙΝΑΚΑΣ - ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΝΕΟ ΤΡΟΠΟ ΑΝΕΛΙΞΗΣ ΕΝΤΟΣ ΤΩΝ ΚΛΙΜΑΚΩΝ**

ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΣΥΝΔΥΑΣΜΕΝΩΝ ΚΛΙΜΑΚΩΝ Α2 - Α5 - Α7 (ii)			ΝΕΑ ΡΥΘΜΙΣΗ ΕΠΙΤΑΧΥΝΟΜΕΝΗ ΑΝΕΛΙΞΗ Α2 / Α5 / Α7 (ii)		
Κλίμακα	Ετήσιος Ακαθάριστος (Συμπ. 13 μήνες)	Ακαθάριστος Μηνιαίος Μισθός	Κλίμακα	Ετήσιος Ακαθάριστος (Συμπ. 13 μήνες)	Ακαθάριστος Μηνιαίος Μισθός
A2 (-10%)	€ 16,154	€ 1,243	A2 (-10%)	€ 16,154	€ 1,243
	€ 16,154	€ 1,243		€ 16,154	€ 1,243
A2	€ 17,791	€ 1,369	A2	€ 17,791	€ 1,369
	€ 17,890	€ 1,376		€ 17,890	€ 1,376
	€ 17,990	€ 1,384		€ 17,990	€ 1,384
	€ 18,090	€ 1,392		€ 18,090	€ 1,392
	€ 18,218	€ 1,401		€ 18,218	€ 1,401
	€ 18,435	€ 1,418		€ 18,435	€ 1,418
	€ 18,881	€ 1,452	A5 (1η βαθ.)	€ 19,041	€ 1,465
Παράδειγμα Α:	€19,326	€1,487		€19,781	€1,522
	€ 19,772	€ 1,521		€ 20,521	€ 1,579
	€ 20,217	€ 1,555		€ 21,359	€ 1,643
	€ 20,663	€ 1,589		€ 22,500	€ 1,731
	€ 21,123	€ 1,625		€ 23,642	€ 1,819
	€ 21,801	€ 1,677		€ 24,784	€ 1,906
A5 (5η βαθ.)	€ 22,500	€ 1,731	A7 (1η βαθ.)	* € 26,626	€ 2,048
Παράδειγμα Β:	€ 23,642	€ 1,819		€ 27,957	€ 2,151
	€ 24,784	€ 1,906		€ 29,287	€ 2,253
	€ 25,925	€ 1,994		€ 30,618	€ 2,355
	€ 27,067	€ 2,082		€ 31,949	€ 2,458
	€ 28,208	€ 2,170		€ 33,280	€ 2,560
	€ 29,350	€ 2,258		€ 34,611	€ 2,662
	€ 30,491	€ 2,345		€ 35,941	€ 2,765
	€ 31,633	€ 2,433		€ 37,272	€ 2,867
A7(6η βαθ.)	€ 33,280	€ 2,560		€ 38,603	€ 2,969
	€ 34,611	€ 2,662		€ 39,934	€ 3,072
	€ 35,941	€ 2,765	A7(i)	€ 41,265	€ 3,174
	€ 37,272	€ 2,867	A7(ii)	€ 42,596	€ 3,277
	€ 38,603	€ 2,969		€ 42,596	€ 3,277
	€ 39,934	€ 3,072		€ 42,596	€ 3,277
A7(i)	€ 41,265	€ 3,174		€ 42,596	€ 3,277
A7(ii)	€ 42,596	€ 3,277		€ 42,596	€ 3,277
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>€ 829,604</b>			<b>€ 912,668</b>	



ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ – ΕΡΓΑΣΙΑ - ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΖΩΗ

## Άρχισε η οριζόντια εφαρμογή διάστασης φύλου, είπε ο ΠτΔ, υπογράφοντας Δήλωση Πολιτικής

**Ά**ρχισε ήδη να υλοποιείται η οριζόντια εφαρμογή της διάστασης του φύλου, ανέφερε ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας, Νίκος Χριστοδουλίδης, σε χαιρετισμό του κατά την Τελετή Υπογραφής της Δήλωσης Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων, η οποία έγινε στις 2 Φεβρουαρίου στο Προεδρικό Μέγαρο, στη Λευκωσία. Σημειώνεται ότι η Δήλωση Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων υπεγράφη από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και όλα τα μέλη του κυβερνητικού σχήματος, με τον ΠτΔ να δηλώνει ότι αναμένει να εφαρμόσουν τη Δήλωση Πολιτικής έμπρακτα στα Υπουργεία και Υφυπουργεία.

Ο Πρόεδρος Χριστοδουλίδης ανέφερε ότι η ουσιαστική προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε πρακτικό επίπεδο και όχι απλώς σε θεωρητικό αποτελεί βασική αρχή και αξία κάθε χώρας που θέλει να συγκαταλέγεται στις Δημοκρατίες, κάθε χώρας που σέβεται βασικά ανθρώπινα δικαιώματα.

Προς επίτευξη των στόχων της Κυβέρνησης και σε συνέχεια και του Κώδικα Δεοντολογίας που εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο στις 11 Οκτωβρίου 2023, ο Πρόεδρος Χριστοδουλίδης κάλεσε τους/τις Υπουργούς, Υφυπουργούς και Επιτρόπους να υπογράψουν και να υιοθετήσουν τη Δήλωση Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων, η οποία προσυπογράφεται και από την Επίτροπο Ισότητας των Φύλων.

Η Δήλωση, υπέδειξε ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας, «αποτελεί μια θεσμική διακήρυξη προώθησης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και πρόληψης κάθε μορφής έμφυλης διάκρισης, με τη θεσμική πλέον δέσμευση, από αυτή τη στιγμή και εντεύθεν, ότι θα πρέπει να επιδεικνύεται μηδενική ανοχή στις όποιες σεξιστικές και παρενοχλητικές συμπεριφορές στη βάση του φύλου, στις δραστηριότητες και στη λειτουργία του κάθε Υπουργείου, Υφυπουργείου και Γραφείου Επιτρόπου».

Απευθυνόμενος προς τους/τις Υπουργούς, Υφυπουργούς και Επιτρόπους, ο Πρόεδρος Χριστοδουλίδης υπογράμμισε ότι αναμένει να εφαρμόσουν τη Δήλωση Πολιτικής έμπρακτα στα Υπουργεία και Υφυπουργεία, υποδεικνύοντας ότι «πρώτοι και πάνω από όλους εμείς μέσα από τη συμπεριφορά μας, τη στάση και προσέγγισή μας πρέπει να αποτελούμε πρότυπα».

Ο Πρόεδρος Χριστοδουλίδης ανέφερε, επίσης, ότι «σε μια

προσπάθεια ενίσχυσης και επιτάχυνσης και πιο αποτελεσματικής προώθησης της ισότητας των φύλων, έχουμε ήδη προχωρήσει στην αναβάθμιση του ρόλου και της σημασίας της Επιτρόπου Ισότητας των Φύλων, η οποία, μεταξύ άλλων, έχει πλέον συντονιστικό ρόλο στην προσπάθεια εφαρμογής της οριζόντιας ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, σε συνεργασία με τα Υπουργεία και τα Υφυπουργεία».

Όπως είπε, για επίτευξη και του εν λόγω στόχου ετοιμάστηκε, ανάμεσα σε άλλα, η Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2024-2026, η οποία εγκρίθηκε επίσημα από το Υπουργικό Συμβούλιο στις 11 Ιανουαρίου 2024. Την ίδια στιγμή, πρόσθεσε, «ως Κυβέρνηση έχουμε επίσης αποφασίσει την προώθηση ειδικού νομοσχεδίου, για θεσμοθέτηση της θέσης της Επιτρόπου Ισότητας των Φύλων».

Από την πλευρά της, η Επίτροπος Ισότητας των Φύλων, Τζόζη Χριστοδούλου, ανέφερε ότι η Δήλωση Πολιτικής «έχει ως στόχο την επιβεβαίωση της πολιτικής μας βούλησης για την προώθηση της ισότητας των φύλων, αλλά και τη μηδενική ανοχή που επιδεικνύει η Κυβέρνηση σε οποιοσδήποτε σεξιστικές ή παρενοχλητικές συμπεριφορές στη βάση του φύλου, τόσο ανάμεσα στο προσωπικό, όσο και των επισκεπτών/τριών στα Υπουργεία και Υφυπουργεία».

Για την εφαρμογή όλων των πιο πάνω, συνέχισε η Επίτροπος, «αξιοποιούμε το εργαλείο της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις δραστηριότητες κάθε Υπουργείου, Υφυπουργείου και Γραφείου Επιτρόπου». Παράλληλος στόχος, πρόσθεσε, είναι η ενημέρωση ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σημαίνει την αναγνώριση των διαφορετικών αναγκών των γυναικών και των ανδρών κατά τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την αξιολόγηση, και του αντικτύπου των πολιτικών και δράσεών μας στα δυο φύλα. Απώτερος στόχος, όπως εξήγησε, είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος για μια υγιή κοινωνία και οικονομία, ισότιμη για όλες και όλους.

Προς αυτή την κατεύθυνση, πρόσθεσε, θα γίνει ενημέρωση όλων του προσωπικού για την Πολιτική Δήλωση, η οποία θα αναρτηθεί σε περίοπτες θέσεις στα Υπουργεία και τα Υφυπουργεία και στις ιστοσελίδες τους, ώστε να είναι ορατή σε καθημερινή βάση στο προσωπικό και τους επισκέπτες των Υπουργείων και Υφυπουργείων. «Σήμερα με την υπογραφή της Πολιτικής Δήλωσης, προχωράμε ακόμη



ένα βήμα στις προσπάθειες επιτάχυνσης της προώθησης της Ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στη χώρα μας», τόνισε.

Η κ. Χριστοδούλου επεσήμανε ότι από τον Μάρτιο του 2023 μέχρι και σήμερα έχουν υιοθετηθεί κι εφαρμοστεί δράσεις και πολιτικές για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και έχουν αναδειχτεί θέματα σχετικά με την έμφυλη ισότητα σε όλα τα Υπουργεία και Υφυπουργεία. Ακόμη, εξέφρασε την άποψη ότι η πολιτική βούληση όπως και η θετική ανταπόκριση που επιδεικνύουν τα Υπουργεία και Υφυπουργεία σε κάθε κάλεσμα του Γραφείου της για την εξάλειψη κάθε μορφής έμφυλης διάκρισης αποτελεί «ένα σημαντικό στοιχείο για αλλαγή νοοτροπιών και κουλτούρας».

Εν συνέχεια, η κ. Χριστοδούλου επεσήμανε ότι η δρομολόγηση δράσεων και πρακτικών σε κάθε Υπουργείο και Υφυπουργείο που κάποτε συνειδητά και άλλοτε ασυνειδητά επηρεάζουν θετικά την καθημερινότητά μας, δεν θα μπορούσε να ήταν εφικτή χωρίς την ανεκτίμητη συνεισφορά όλων των λειτουργιών Ισότητας που έχουν οριστεί σε κάθε Υπουργείο και Υφυπουργείο και, όπως είπε, συμβάλλουν σημαντικά στην οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές και δράσεις μας.

Επιπλέον, η Επίτροπος είπε ότι η Κύπρος παραμένει χαμηλά στους δείκτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που αφορούν στην ισότητα των φύλων. «Οι δείκτες είναι ένα εργαλείο, το οποίο μπορεί να μας βοηθήσει να βελτιωθούμε», σημείωσε, διευκρινίζοντας παράλληλα ότι δεν πρέπει να αναμένουμε την κατάταξη της Κύπρου σε δείκτες και εκθέσεις για βελτίωση που αφορά στην προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. ■

Πηγή: (ΚΥΠΕ/ΠΧ/ΓΒΑ)

## Η βία στα σχολεία με άλλο μάτι

### Οι απόψεις των παιδιών για το θέμα της βίας στα σχολεία



Thys Dapsos Michalidou  
Επίτροπος Προστασίας των  
Δικαιωμάτων του Παιδιού

**«Άγρια η νεανική παραβατικότητα»**, «Ωρα μηδέν: νεανική παραβατικότητα σε έξαρση», «Παραβατικότητα ανηλίκων: Ωμή βία έτσι για τη φάση», δεν είναι παρά μερικοί από τους πολλούς τίτλους που δημοσιεύτηκαν στα ΜΜΕ το τελευταίο διάστημα. Τι έχουν να πουν όμως τα ίδια τα παιδιά για το κοινωνικό αυτό φαινόμενο που παρατηρείται στο σχολικό περιβάλλον; Ποιοι λόγοι οδηγούν τα παιδιά στη βία; Ποια μέτρα πρέπει να ληφθούν; Το θέμα, συζήτησα πρόσφατα με την Ομάδα Εφήβων Συμβούλων (ΟΕΣ) του Γραφείου μου. Τα παιδιά προσεγγίζουν το φαινόμενο από τη δική τους οπτική και η άποψη τους σκιαγραφεί τις ανάγκες τους, που η δική μας αποτυχία να ανταποκριθούμε σε αυτές, σε κάποιες περιπτώσεις οδηγεί σε βίαιες συμπεριφορές. Η φωνή των παιδιών, την ένταση της οποίας οφείλουμε να δυναμώσουμε για να ακουστεί, σκιαγραφεί τις ενέργειες που πρέπει να αναληφθούν ώστε τα φαινόμενα να καταστούν μεμονωμένα. Σύμφωνα με τα μέλη της Ομάδας Εφήβων

Συμβούλων τα παιδιά βιώνουν έντονα μια έλλειψη ελευθερίας και περιορισμού, με αποτέλεσμα να χρησιμοποιούν βία για να εκφράσουν την αντίδρασή τους σε αυτό το συναίσθημα. Η έλλειψη αυτής της ελευθερίας δημιουργείται πρωτογενώς ιδιαίτερα μέσα στο οικογενειακό πλαίσιο. Εντός της σχολικής μονάδας, νιώθουν έντονα ότι η φωνή τους δεν ακούγεται, με αποτέλεσμα να βιώνουν αισθήματα απελπισίας, όπως οι ίδιοι τα περιέγραψαν. Τα μέλη της ΟΕΣ χρησιμοποίησαν λέξεις για συναισθήματα όπως «μίσος» και «θυμός» για να εκφράσουν βιώματα παιδιών που δεν θέλουν να βρίσκονται στο σχολείο ως αποτέλεσμα των οποίων προβαίνουν σε ακραίες συμπεριφορές. Παρόμοια συναισθήματα βιώνει μεγάλη πλειοψηφία των παιδιών, ωστόσο, οι Έφηβοι Σύμβουλοι τόνισαν ότι εξαρτάται από τις προσωπικές αξίες και βιώματα του κάθε παιδιού, αλλά και την επιρροή που μπορεί να έχει από συμμαθητές και φίλους για να προβεί ή όχι σε μια βίαιη συμπεριφορά. Η πίεση της ομάδας υπογραμμίστηκε ιδιαίτερα ως παράγοντας, αφού παιδιά προβαίνουν σε συγκεκριμένες συμπεριφορές για να αποδείξουν ότι ανήκουν σε κάποια ομάδα, είτε και για να συνεχίσουν να είναι δημοφιλή. Εξήγησαν ότι τα παιδιά του Γυμνασίου μπορεί να είναι πιο επιρρεπή, αφού στην ηλικία αυτή είναι αυξημένη η ανάγκη για διασημό-

### Η απουσία της φωνής του παιδιού στο σχολικό περιβάλλον δημιουργεί έντονα συναισθήματα, τα οποία τα παιδιά δυσκολεύονται να διαχειριστούν.

τητα, ενώ η πίεση της ομάδας, αλλά και η απουσία γνώσης για τις συνέπειες και τον πόνο που μπορεί να προκαλέσει μια πράξη είναι μεγαλύτερα.

Μια συνισταμένη που οφείλει να μας προβληματίσει είναι ο καθορισμός της βίαιης συμπεριφοράς. Αν ένα άτομο δεν θεωρεί μια συμπεριφορά ως βίαιη, τότε θα προβεί σε αυτήν και η «κανονικοποίηση» των βίαιων συμπεριφορών, δηλαδή η θεώρησή τους από την κοινωνία ως αποδεκτός τρόπος αντίδρασης, αποτελούν έναν λόγο για τον οποίο τα παιδιά προβαίνουν σε βίαιες συμπεριφορές. Ένα κριτήριο που χρησιμοποιείται από τα παιδιά για διαχωρισμό των συμπεριφορών σε βίαιες και μη είναι η χρήση σωματικής και λεκτικής βίας, αλλά και η επίπτωση που η συμπεριφορά έχει σε άλλα άτομα και ο βαθμός που τα επηρεάζει. Αυτό συνεπάγεται, συγκεκριμένες συμπεριφορές να μην θεωρούνται ως βίαιες, έστω

και αν «συγκρούονται» με κανονισμούς, όπως για παράδειγμα η αντιγραφή σε διαγώνισμα ή έχουν έμμεση επίδραση σε άτομα, όπως για παράδειγμα η γραφή ερωτικών μηνυμάτων στους τοίχους του σχολείου. Συμπεριφορές οι οποίες περιλαμβάνουν απειλές, χρήση ρατσιστικών, σεξιστικών ή ομοφοβικών σχολίων ήταν οι μόνες ομόφωνα αποδεκτές ως βίαιες, εντούτοις υπήρξε η παραδοχή ότι αυτές χρησιμοποιούνται ευρέως εντός του σχολικού περιβάλλοντος.

Τα παιδιά αναφέρθηκαν και στο οικογενειακό πλαίσιο (παιδιά θύματα βίας στην οικογένεια, που νιώθουν εγκατάλειψη, που δεν έχουν την απαραίτητη προσοχή από γονείς), ως έναν από τους κύριους παράγοντες για τους οποίους τα παιδιά παρουσιάζουν βίαιη συμπεριφορά εντός της σχολικής μονάδας.

Άλλος ένας παράγοντας στον οποίον αναφέρθηκαν τα παιδιά ως παράγοντα που οδηγεί στην εκδήλωση βίαιων συμπεριφορών, είναι η απουσία καλλιέργειας ενσυναίσθησης. Σε αυτό συμβάλλουν ιδιαίτερα τα ΜΚΔ, στα οποία υπάρχει αναρτημένος μεγάλος αριθμός βίντεο με παιδιά που προβαίνουν σε βίαιες συμπεριφορές για αστειό ή φάρσα. Παρόλο που τα βίντεο αυτά είναι



## Εγκύκλιος της Διευθύντριας Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού για την αξιολόγηση Προϊσταμένων Τμημάτων από τους υπαλλήλους τους

**Σ**τον Κανονισμό 18 των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμών του 2022, με τον οποίο εισάγεται ρύθμιση για ανώνυμη αξιολόγηση των Προϊσταμένων Τμημάτων από τους υπάλληλους τους, αναφέρεται εγκύκλιος της Διευθύντριας του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού. Σύμφωνα με την παράγραφο (4) του Κανονισμού, η αξιολόγηση αυτή γίνεται σε ετήσια βάση, σε ειδικό έντυπο που καταρτίζεται με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών.

Συγκεκριμένα, προβλέπονται τα ακόλουθα:

### (α) Ποιους αφορά η αξιολόγηση

Η αξιολόγηση αφορά τους Προϊσταμένους Τμημάτων, δηλαδή, με βάση την ερμηνεία του όρου στο άρθρο 2 του περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμου-

- τους Προϊστάμενους Ανεξάρτητων Γραφείων ή Υπηρεσιών,
- τους Γενικούς Διευθυντές της Βουλής των Αντιπροσώπων, των Υφυπουργείων, των Υπουργείων και της Γενικής Διεύθυνσης Ανάπτυξης, Υπουργείο Οικονομικών,
- τον Αρχιπρωτοκολλητή,
- τον Γενικό Λογιστή,
- τον Προϊστάμενο Διοίκησης Προεδρίας,
- τον Γραμματέα του Υπουργικού Συμβουλίου, και
- τους Διευθυντές Τμημάτων / Υπηρεσιών.

### (β) Ποιοι θα αξιολογούν

Σύμφωνα με την παράγραφο (1) του Κανονισμού 18, οι Προϊστάμενοι Τμημάτων θα αξιολογούνται από τους υπαλλήλους τους, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτούμενων αορίστου χρόνου που υπηρετούν στην Υπηρεσία τους. Οι Γενικοί Διευθυντές Υπουργείων / Υφυπουργείων θα αξιολογούνται από τους υπάλληλους και τους εργοδοτούμενους αορίστου χρόνου που υπηρετούν στη διοίκηση των Υπουργείων / Υφυπουργείων τους και τους Διευθυντές Τμημάτων / Υπηρεσιών που υπάγονται σε αυτά.

### (γ) Κριτήρια αξιολόγησης

Τα κριτήρια, βάσει των οποίων θα αξιολογούνται οι Προϊστάμενοι Τμήματος, σύμφωνα με την παράγραφο (3) του Κανονισμού 18, είναι τα εξής:

- (α) Γνώση του αντικειμένου εργασίας,
- (β) Ενδιαφέρον και δημιουργικότητα,
- (γ) Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά και
- (δ) Διοικητικές ικανότητες και αποτελεσματικότητα.

Σκοπός του συγκεκριμένου τύπου αξιολόγησης των Προϊσταμένων Τμημάτων από τους υφιστάμενους τους είναι η προσωπική τους ανάπτυξη και η βελτίωση της απόδοσής τους. Στο πλαίσιο αυτό, υιοθετήθηκαν οι κλίμακες βαθμολόγησης που αφορούν την ετήσια αξιολόγηση των υπαλλήλων του Ιεραρχικού Επιπέδου 1, δηλ. το μεσοδιευθυντικό και διευθυντικό προσωπικό, Κλίμακας Α13ii και άνω, δηλαδή «δυνατό σημείο» και «λιγότερο δυνατό σημείο».

Δεδομένου ότι η αξιολόγηση των Προϊσταμένων Τμημάτων από τους υπαλλήλους τους θα γίνεται ανώνυμα, η διαδικασία αξιολόγησης, περιλαμβανομένου του τρόπου οργάνωσης από τις Υπηρεσίες της διαδικασίας υποβολής των εντύπων αξιολόγησης και των χρονικών πλαισίων για συμπλήρωση των εντύπων αξιολόγησης και γνωστοποίησης τους στους Προϊσταμένους Τμημάτων, πρέπει να περιλαμβάνει ορισμένες ασφαλιστικές δικλίδες, ώστε να διασφαλίζεται η ανωνυμία των υπαλλήλων / εργοδοτούμενων. Ως εκ τούτου, έχουν καθοριστεί οι πιο κάτω κατευθυντήριες οδηγίες, οι οποίες θα πρέπει να ακολουθηθούν από όλες τις Υπηρεσίες:

- (i) Η συμπλήρωση των εντύπων αξιολόγησης να γίνεται μόνο σε έντυπη μορφή.
- (ii) Τα έντυπα αξιολόγησης να περιλαμβάνουν τα υπηρεσιακά στοιχεία που θα αφορούν το Υπουργείο / Υφυπουργείο / Τμήμα / Υπηρεσία / Γραφείο που υπηρετεί ο Προϊστάμενος Τμήματος και τον τίτλο της

θέσης του Προϊσταμένου Τμήματος. Τα στοιχεία αυτά να συμπληρώνονται ηλεκτρονικά από τις Υπηρεσίες, προτού τα έντυπα παραδοθούν στους υπαλλήλους για συμπλήρωση, ώστε οι υπάλληλοι να έχουν να συμπληρώσουν μόνο το σημείο «ν» στα τέσσερα σημεία αξιολόγησης.

(iii) Κάθε έτος, οι Υπηρεσίες να καθορίζουν συγκεκριμένο χρονικό διάστημα δύο-τριών ημερών μέσα στο οποίο θα πρέπει να συμπληρωθούν τα έντυπα αξιολόγησης από τους υπαλλήλους / εργοδοτούμενους. Η προθεσμία που θα καθορίζεται, να καταλήγει το αργότερο μέχρι τις 15 Φεβρουαρίου κάθε έτους και προτού γνωστοποιηθούν στους υπαλλήλους οι ετήσιες υπηρεσιακές τους εκθέσεις, βάσει του Κανονισμού 13(1) των Κανονισμών, ώστε να μην επηρεάζονται οι υπάλληλοι κατά τη συμπλήρωση της αξιολόγησης των Προϊσταμένων τους και να αποφευχθούν εκδικητικές αξιολογήσεις από δυσανεκτούμενους υπαλλήλους.

(iv) Τα έντυπα, αφού συμπληρωθούν από τους υπαλλήλους / εργοδοτούμενους, να ρίχνονται διπλωμένα από τους ίδιους σε κουτί με οπή και κλειδαριά (τύπου κάλπης), τα οποία θα πρέπει να μεριμνήσουν να προμηθευτούν οι Υπηρεσίες, ενώπιον εξουσιοδοτούμενου λειτουργού του Αρχείου κάθε Υπηρεσίας, ο οποίος θα έχει και την ευθύνη φύλαξής του, του ελέγχου ότι κάθε υπάλληλος συμπλήρωσε και έριξε στο κουτί ένα μόνο έντυπο, καθώς και ότι όλοι οι υπάλληλοι της Υπηρεσίας συμπλήρωσαν το έντυπο. Όσοι υπάλληλοι / εργοδοτούμενοι απουσιάζουν με μακροχρόνιες άδειες (π.χ. ασθένειας, απουσίας άνευ απολαβών) κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, δεν θα συμπληρώνουν το έντυπο αξιολόγησης, εκτός αν επιστρέψουν στα καθήκοντά τους πριν το κουτί με τις αξιολογήσεις παραδοθεί στον Προϊστάμενο Τμήματος.

(v) Το κουτί με τις αξιολογήσεις των υπαλλήλων / εργοδοτούμενων να παραδίδεται από τον εξουσιοδοτημένο λειτουργό

κάθε Υπηρεσίας στον οικείο Προϊστάμενο Τμήματος αμέσως μετά τις 31 Μαρτίου κάθε έτους, ημερομηνία που, σύμφωνα με τους Κανονισμούς, ολοκληρώνεται η διαδικασία αξιολόγησης των υπαλλήλων, μαζί με κατάσταση των υπαλλήλων που αξιολόγησαν, η οποία θα πρέπει να υπογράφεται από τον οικείο Προϊστάμενο Τμήματος.

(vi) Για σκοπούς σύγκρισης, τα συμπληρωμένα έντυπα αξιολόγησης να φυλάσσονται σε κάθε Υπηρεσία για τρία (3) έτη σε εμπιστευτικό φάκελο, με βάση τους κανόνες που αφορούν την ασφάλεια διαβαθμισμένων πληροφοριών και μετά να καταστρέφονται.

Το έντυπο αξιολόγησης των Προϊσταμένων Τμημάτων, το οποίο έχει εγκριθεί από τον Υπουργό Οικονομικών, σύμφωνα με την παρ. (4) του Κανονισμού 18 των Κανονισμών, επισυνάπτεται ως Παράρτημα. Το εν λόγω έντυπο έχει αναρτηθεί και στην ιστοσελίδα του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, σε επεξεργάσιμη μορφή, κάτω από την ενότητα «Ενημέρωση Έντυπα», ώστε, όπως προαναφέρεται, οι Υπηρεσίες, προκειμένου να διασφαλίζεται η ανωνυμία και τα προσωπικά δεδομένα των υπαλλήλων, να συμπληρώνουν ηλεκτρονικά τα υπηρεσιακά στοιχεία που θα αφορούν το Υπουργείο / Υφυπουργείο / Τμήμα / Υπηρεσία / Γραφείο που υπηρετεί ο Προϊστάμενος Τμήματος και τον τίτλο της θέσης του, προτού τα έντυπα παραδοθούν στους υπαλλήλους / εργοδοτούμενους για την αξιολόγηση.

Επαναλαμβάνεται ότι τα έντυπα θα πρέπει να συμπληρωθούν από τους υπαλλήλους / εργοδοτούμενους το αργότερο μέχρι τις 15 Φεβρουαρίου 2024 και προτού γνωστοποιηθούν στους υπαλλήλους οι ετήσιες υπηρεσιακές τους εκθέσεις για το έτος 2023 και να παραδοθούν στον οικείο Προϊστάμενο Τμήματος αμέσως μετά τις 31 Μαρτίου 2024. ■

## Πίνακας Αναθεωρημένων Επιδομάτων Οδοιπορικών Τέθηκαν σε εφαρμογή την 1η Ιανουαρίου 2024

**Ε**γκύκλιος του Υπουργείου Οικονομικών (Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού) για το θέμα της αναθεώρησης Επιδόματος οδοιπορικών που εκδόθηκε στις 17 Ιανουαρίου πληροφορεί ότι έχει αποφασιστεί η αναθεώρηση των επιδομάτων οδοιπορικών για βενζινοκίνητα αυτοκίνητα, πετρελαιοκίνητα αυτοκίνητα τύπου σαλούν, βαν και διπλοκάμπινα και μοτοσυκλέτες με ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2024. Επίσης με την αναθεώρηση προστίθενται και νέες κατηγορίες επιδομάτων οδοιπορικών για υβριδικά και ηλεκτρικά αυτοκίνητα τύπου σαλούν. Όλα τα επιδόματα εκτίθενται στον Πίνακα.

Για σκοπούς υπολογισμού του επιδόματος για το έτος 2024, θα λαμβάνονται υπόψη τα ποσά που αναφέρονται στις στήλες «Μειωμένο κατά 5%». Στα εν λόγω ποσά έχει περιληφθεί η μείωση κατά 5% σύμφωνα με τη Σημείωση 29(ν) I του Πρώτου Πίνακα Δελτίων Δαπανών του Περί Προϋπολογισμού του 2024, Νόμου του 2023 (Ν.58(II)/2023). ■

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΩΝ

Κατηγορία αυτοκινήτων	Χιλιόμετρα						Ποσοστιαία αύξηση/μείωση κατ' αποκοπήν επιδομάτων <sup>1</sup>
	0-6400 σεντ		6401-9600 σεντ		9601 και πάνω σεντ		
	Ύψος επιδόματος	Μειωμένο κατά 5%	Ύψος επιδόματος	Μειωμένο κατά 5%	Ύψος επιδόματος	Μειωμένο κατά 5%	
A. Βενζινοκίνητα αυτοκίνητα	33.82	32.13	29.40	27.93	26.69	25.36	-6.00%
B. Πετρελαιοκίνητα αυτοκίνητα τύπου "σαλούν"	32.77	31.13	28.21	26.80	25.40	24.13	-19.45%
Γ. Πετρελαιοκίνητα αυτοκίνητα τύπου "βαν" και "διπλοκάμπινα"	37.40	35.53	33.13	31.47	30.51	28.98	-11.72%
Δ. Αδασμολογήτα βενζινοκίνητα αυτοκίνητα	27.05	25.70	23.52	22.34	21.35	20.28	----
Ε. Αδασμολογήτα πετρελαιοκίνητα αυτοκίνητα	26.22	24.91	22.57	21.44	20.32	19.30	----
ΣΤ. Μοτοσυκλέτες	18.68	17.75	14.04	13.34	11.75	11.16	-0.28%
Z. Υβριδικά αυτοκίνητα τύπου "σαλούν"	30.14	28.63	25.66	24.38	22.90	21.76	----
H. Ηλεκτρικά αυτοκίνητα τύπου "σαλούν"	32.78	31.14	27.11	25.75	23.62	22.44	----
Θ. Αδασμολογήτα υβριδικά αυτοκίνητα τύπου "σαλούν"	24.12	22.91	20.53	19.50	18.32	17.40	----
I. Αδασμολογήτα ηλεκτρικά αυτοκίνητα τύπου "σαλούν"	26.22	24.91	21.68	20.60	18.89	17.95	----

### Σημειώσεις:

1. Αφορά την αύξηση/μείωση στα κατ' αποκοπήν επιδόματα οδοιπορικών που έχουν εγκριθεί και καταβάλλονται σε περιοδεύοντες υπαλλήλους που χρησιμοποιούν τα οχήματά τους μέσα στις πόλεις και τα περιχώρα. Η εν λόγω ποσοστιαία αύξηση/μείωση αφορά το ύψος του επιδόματος μη συμπεριλαμβανομένης της μείωσης 5%.
2. Το μηνιαίο κατ' αποκοπήν επίδομα που καταβάλλεται στους Ταχυδρομικούς Υπαλλήλους μειώνεται από €210.85 στα €210.26 (το οποίο μειωμένο κατά 5% για το 2024 ανέρχεται σε €199.75).

## Εγκρίθηκε από το Υπουργικό εκσυγχρονισμός των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών 2023

### Προηγήθηκαν διαβουλεύσεις με την ΠΑΣΥΔΥ

**Σ**τη συνεδρία του στις 25 Ιανουαρίου του Υπουργικού Συμβουλίου ενέκρινε τους περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμούς του 2023 οι οποίοι εκσυγχρονίζουν και ενοποιούν τους βασικούς Κανονισμούς και τις τροποποιήσεις που έχουν προκύψει ως σήμερα, ώστε να καταστούν πιο εύχρηστοι και πιο λειτουργικοί.

Οι υπό αναφορά Κανονισμοί αποτέλεσαν αντικείμενο διαβουλεύσεων της Οργάνωσής μας με την εργοδοτική πλευρά τόσο στο ΤΔΔΠ όσο και στην Μικτή Επιτροπή Προσωπικού.

Πιο κάτω αναφέρονται ενδεικτικά οι κυριότερες πρόνοιες των εν λόγω Κανονισμών.

#### Σε σχέση με τις Άδειες Ανάπαυσης:

1. Συμπεριλήφθησαν πρόνοιες σύμφωνα με τις οποίες υπάλληλοι που υπηρετούσαν είτε ως Εργοδοτούμενοι Αορίστου Χρόνου (ΕΑΧ) είτε κατείχαν μόνιμη θέση σε άλλη κρατική υπηρεσία όπως οι Δυνάμεις Ασφαλείας της Δημοκρατίας ή στις Ένοπλες Δυνάμεις της Δημοκρατίας ή στη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία ή σε Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και διορίζονται σε δημόσια θέση, να δικαιούνται τον αριθμό ημερών άδειας ανάπαυσης που δικαιούνταν με το προηγούμενο καθεστώς απασχόλησής τους και τα χρόνια υπηρεσίας τους στην προηγούμενη υπηρεσία τους να λαμβάνονται υπόψη και να προσμετρούνται για σκοπούς κλιμάκωσης των αδειών ανάπαυσης τους.

Για το πιο πάνω θέμα υποβλήθηκε αίτημα της Οργάνωσης ως απόρροια απόφασης του Υπουργικού Συμβουλίου για εξομοίωση των αδειών των ΕΑΧ με αυτές των μόνιμων υπαλλήλων ημερ. 20.02.2018 καθώς και συναδέλφων που μεταπηδούν από άλλη κρατική υπηρεσία στην Δημόσια Υπηρεσία και αντίστροφα.

2. Καταργείται ο περιορισμός που αφορούσε το ετήσιο όριο συσσώρευσης των 13 ημερών ανά έτος, για την περίπτωση πενήθμερης εβδομάδας εργασίας, και των 16 ημερών ανά έτος, για την περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας εργασίας.

μερης εβδομάδας εργασίας. Δίνεται η δυνατότητα στον υπάλληλο με την άρση του περιορισμού αυτού να μεταφέρει στο επόμενο έτος όσες ημέρες άδειας ανάπαυσης επιθυμεί.

3. Εναρμονίζεται για σκοπούς συμμόρφωσης με τους Κανονισμούς και την νομοθεσία περί Ετήσιων Αδειών Μετ' Απολαβών, με την εισαγωγή πρόνοιας για συσσώρευση μέχρι το διπλάσιο αριθμό από τις χορηγημένες άδειες ανάπαυσης. Έτσι το μέγιστο όριο συσσώρευσης αδειών ανάπαυσης καθορίζεται όπως προνοείται και από τη σχετική Νομοθεσία σε 58 και 72 (για πενήθμερη και εξαήμερη εβδομάδα εργασίας αντίστοιχα) αντί 70 και 84, που ισχύει μέχρι σήμερα.

Σύμφωνα με τους νέους Κανονισμούς οι υπάλληλοι που έχουν ήδη συσσωρεύσει μεγαλύτερο αριθμό ημερών αδειών ανάπαυσης από τα νέα ανώτατα όρια κατά την ημερομηνία έναρξης της ισχύος των Κανονισμών αυτών, θα διατηρούν τα όρια αυτά ως τα ανώτατα όρια.

4. Τροποποιείται υφιστάμενη πρόνοια ώστε ο υπάλληλος που νοσήσει κατά την περίοδο που τελεί με άδεια ανάπαυσης να μπορεί να διακόπτει την άδεια ανάπαυσης με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού και να του πιστώνονται οι άδειες ανάπαυσης του.

5. Σε περίπτωση επιλογής υπαλλήλου από κατάλληλα εξουσιοδοτημένο Σώμα για σκοπούς συμμετοχής του σε διεθνή αθλητική συνάντηση ή πρωτάθλημα στην Κύπρο ή στο εξωτερικό, η περίοδος απουσίας του καθώς και η περίοδος απουσίας του προπονητή ή άλλου υπαλλήλου που συνοδεύει ανάπηρο αθλητή, εφόσον δεν υπερβαίνει τις επτά συνολικά εργάσιμες ημέρες μέσα στο ίδιο έτος, θεωρείται ως απουσία για υπηρεσιακούς σκοπούς και δεν αφαιρείται από την άδεια ανάπαυσης που ο υπάλληλος αυτός έχει σε πίστη του.

6. Ενσωματώνονται στους Κανονισμούς όλες οι νομοθεσίες που αφορούν Άδεια Μητρότητας, Άδεια Πατρότητας, Άδεια Φροντίδας Νεογέννητου καθώς και Γονική

Άδεια.

#### Σε σχέση με τις Άδειες Ασθενείας προσούνται τα ακόλουθα:

1. Για την περίοδο της παράτασης της άδειας ασθένειας με πλήρεις απολαβές ο υπάλληλος θα κερδίζει άδεια ανάπαυσης, κάτι που δεν ισχύει με τα όσα ισχύουν μέχρι σήμερα. Το γεγονός αυτό αντισταθμίζει τη μείωση των 42 ημερών άδειας ασθένειας στις 28. Σύμφωνα με τις νέες πρόνοιες, ο υπάλληλος κατά την περίοδο της απουσίας του με παράταση άδειας ασθένειας με πλήρεις απολαβές, θα κερδίζει άδεια ανάπαυσης μέχρι 6/12, της αναλογικής ετήσιας αδειάς του δηλαδή 14,5 ημέρες για 29 ημέρες άδειας ανάπαυσης, ή 12 ημέρες για 24 ημέρες άδεια ανάπαυσης, τις οποίες, με το υφιστάμενο σύστημα θα έχανε.

Σημειώνεται ότι στις ημέρες άδειας ασθένειας συμπεριλαμβάνονται και οι άδειες ασθένειας χωρίς ιατρικό πιστοποιητικό όπως ίσχυε μέχρι σήμερα. Ως εκ του ότι οι 42 ημέρες άδειας ασθένειας μειώθηκαν στις 28, αναλογικά μειώθηκαν και οι άδειες ασθένειας χωρίς ιατρικό πιστοποιητικό από 8 ημέρες σε 6 ημέρες.

2. Σε περίπτωση ανάγκης απουσίας υπαλλήλου για λόγους υγείας πέραν των 28 ημερολογιακών ημερών, είναι δυνατή χωρίς την έγκριση ιατροσυμβουλίου, εντός περιόδου τριών συνεχόμενων ετών, η έγκριση από τον Προϊστάμενο Τμήματος άδειας ασθένειας με πλήρεις απολαβές 100% μέχρι 6 μήνες, πρόσθετης άδειας ασθένειας με καταβολή του 60% των απολαβών του για άλλους 6 μήνες αντί του 50% που ισχύει σήμερα, καθώς και πρόσθετης άδειας ασθένειας για τρίτο εξάμηνο με καταβολή του 50% των απολαβών του με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού από αρμόδιο ιατρικό λειτουργό, σε κάθε περίπτωση.

Συνεπώς η μείωση του ετήσιου αριθμού των αδειών ασθένειας από τις 42 στις 28, εξισορροπείται από το γεγονός ότι υπάλληλος που χρειάζεται να απουσιάσει για λόγους υγείας για περίοδο πέραν των 28 ημερών μπορεί να το πράξει με την προσκόμιση απλά ιατρικού πιστοποιητικού ενώ

πρόσθετα πιστώνεται και την ανάλογη άδεια ανάπαυσης.

Σε περίπτωση που υπάλληλος εξαντλήσει τις τρεις εξαήμερες παρατάσεις άδειας ασθένειας και χρειαστεί να απουσιάσει περαιτέρω με άδεια χωρίς απολαβές, θα μπορεί να λαμβάνει επίδομα ασθένειας από τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων για περαιτέρω περίοδο δύο εξαμήνων.

Με τις πιο πάνω τροποποιήσεις επιδιώκεται να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα που δημιουργείται με την υπερφόρτωση των ιατροσυμβουλίων, καθώς και των ανωμαλιών που προκύπτουν στην μισθοδοσία των συναδέλφων από τυχόν υπερπληρωμές αφού πλέον οι οικείοι Προϊστάμενοι θα μπορούν να εγκρίνουν έγκαιρα παράταση άδειας ασθένειας με την απλή προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού.

3. Εισάγεται νέα πρόνοια όπου υπάλληλος ο οποίος τραυματίζεται σωματικά κατά την εκτέλεση καθήκοντος ή κατά τη μετάβαση στον τόπο εργασίας του ή κατά την επιστροφή από τον τόπο εργασίας στο τόπο διαμονής του ή προσβάλλεται από επαγγελματική ασθένεια όπως αυτή καθορίζεται στους σχετικούς Κανονισμούς που εκδίδονται δυνάμει του περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμου, χωρίς δική του υπαιτιότητα ή αμέλεια, δύναται να του χορηγηθεί παράταση άδειας ασθένειας με πλήρεις απολαβές για περίοδο 6 μηνών μετά τη λήξη της ετήσιας άδειας ασθένειας την οποία δικαιούται. Αν μετά τη λήξη της παράτασης αυτής ο υπάλληλος αδυνατεί να επαναλάβει τα καθήκοντά του, δύναται να χορηγηθεί σ' αυτόν περαιτέρω άδεια ασθένειας για β' εξάμηνο με πλήρεις απολαβές 100% καθώς και περαιτέρω άδεια ασθένειας για γ' εξάμηνο με 50% των απολαβών του.

Διευκρινίζεται ότι οι πιο πάνω Κανονισμοί αφού έτυχαν του αναγκαίου νομοτεχνικού ελέγχου θα προωθηθούν στη Βουλή για έγκριση όπου όλοι οι εμπλεκόμενοι Φορείς θα κληθούν για να εκφέρουν τις απόψεις τους. ■

## Εγκύκλιος του Γ.Δ. του Υπουργείου Οικονομικών Αποτελεσματική διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού για αποδοτικότητα και παροχή υπηρεσιών

**Ε**γκύκλιος του Γενικού Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών που εκδόθηκε στις 12 Ιανουαρίου με θέμα τη διαχείριση της απασχόλησης στο Δημόσιο Τομέα και σε συνέχεια των Αποφάσεων του Υπουργικού Συμβουλίου (ΥΣ) που λήφθηκαν κατά τα συνεδρίες του ημερ. 26.9.2023 και 21.11.2023, αναφέρει καταρχάς ότι η αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα αποτελεί διαχρονικά προτεραιότητα και σημαντικό παράγοντα για την αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών στο κοινό και της επιχειρήσεις και τη βελτίωση της αποδοτικότητας της δημόσιας υπηρεσίας διασφαλίζοντας παράλληλα τη δημοσιονομική πειθαρχία και τη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών.

Συνεπώς, στο πλαίσιο αυτό, τονίζεται εκ νέου η ανάγκη όπως καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια για αποτελεσματική αξιοποίηση του υφιστάμενου προσωπικού στον μέγιστο δυνατό βαθμό προβαίνοντας

σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες που αφορούν στη διαμόρφωση των κατάλληλων δομών, στον ανασχεδιασμό και στην απλοποίηση διαδικασιών, στη μηχανογράφηση για αποτελεσματικότερη παροχή ποιοτικών υπηρεσιών προς το κοινό και τις επιχειρήσεις με χαμηλότερο κόστος, στην οργάνωση και στη σωστή ανάθεση καθηκόντων καθώς, και στην παρακολούθηση και εποπτεία της εκτέλεσης των εργασιών του προσωπικού. Κι' αυτό, με στόχο τον καλύτερο προγραμματισμό των αναγκών στελέχωσης και την ενίσχυση της παραγωγικότητας και αποδοτικότητας των δημόσιων υπηρεσιών με απώτερο σκοπό τη συγκράτηση της απασχόλησης και γενικότερα του μεγέθους του κρατικού μισθολογίου.

Ως εκ των πιο πάνω, και λαμβανομένων υπόψη των πιο πάνω αποφάσεων του ΥΣ σύμφωνα με τις οποίες ο Υπουργός Οικονομικών θα ενημερώνει το ΥΣ για την αριθμητική στελέχωση και τη διαχρονική εξέλιξη

της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα και τις κενές θέσεις Πρώτου Διορισμού, συμπεριλαμβανομένων αυτών που πρόκειται να κενωθούν εντός του κάθε έτους, Προαγωγής και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής ανά Υπουργείο/Υφυπουργείο, παρακαλείστε όπως αξιολογήσετε τη στελέχωση του Υπουργείου / Υφυπουργείου σας, λαμβάνοντας υπόψη τα όσα αναφέρονται στην παράγραφο 2 πιο πάνω και τη διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης στο Υπουργείο / Υφυπουργείο σας σε συνάρτηση με τις αρμοδιότητές σας καθώς, και τα έργα που αναλήφθηκαν διαχρονικά, και διαβιβάσετε συγκεκριμένες εισηγήσεις, μέχρι τις 26.01.2024, σχετικά με:

(α) μόνιμες δημοσιοϋπαλληλικές ή/και ωρομίσθιες θέσεις που κρίνονται ως μη αναγκαίες και θα μπορούσαν να καταργηθούν, και

(β) τυχόν προτεραιότητες που τίθενται από το Υπουργείο/ Υφυπουργείο σας όσον

αφορά την πλήρωση κενών θέσεων Πρώτου Διορισμού, Προαγωγής και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής τόσο στη Διοίκηση όσο και στα Τμήματα/ Υπηρεσίες που υπάρχουν στο Υπουργείο/ Υφυπουργείο σας.

Στη συνέχεια, το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού θα επεξεργαστεί τις εισηγήσεις σας και θα ετοιμάσει σχετική Πρόταση προς το ΥΣ για συζήτηση του θέματος και λήψη σχετικής απόφασης.

Εν κατακλείδι, λεχθέντων των πιο πάνω, γίνεται αντιληπτό ότι τυχόν αιτήματα τόσο για δημιουργία νέων/πρόσθετων θέσεων όσο και για αναβάθμιση υφιστάμενων θέσεων θα πρέπει να τυγχάνουν ενδελεχούς αξιολόγησης και τεκμηρίωσης από μέρος σας, στη βάση του πλαισίου που αναφέρεται πιο πάνω, και να περιορίζονται στα άκρως απαραίτητα. ■

## Ημερίδα για τη Μεταρρύθμιση και νέο σύστημα αξιολόγησης

### Η εναρκτήρια ομιλία του Γενικού Γραμματέα ΠΑΣΥΔΥ

#### Στράτης Ματθαίου: στόχος μας η καλύτερη δυνατή αφομοίωση και εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων

Φίλε κύριε Πρόεδρε και Μέλη της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας,

Φίλε Πρόεδρε της ΜΕΠ και Γενικοί Διευθυντές των Υπουργείων και Υφυπουργείων, Φίλοι Διευθυντές των κυβερνητικών Τμημάτων/Υπηρεσιών,

Αγαπητές συναδέλφισσες και συνάδελφοι,

Σας καλωσορίζω στη σημερινή Ημερίδα που διοργανώνεται από την ΠΑΣΥΔΥ με αντικείμενο το μείζον θέμα της Μεταρρύθμισης και του νέου συστήματος αξιολόγησης στη Δημόσια Υπηρεσία. Μέσα από αυτή την πρωτοβουλία στόχος μας είναι αφενός να βοηθήσουμε και αφετέρου να βοηθηθούμε όλοι οι εμπλεκόμενοι για την καλύτερη δυνατή αφομοίωση και εφαρμογή των μεταρρυθμιστικών μέτρων.

Με αυτή την ευκαιρία θα επιχειρήσουμε να διευκρινιστούν κρίσιμα ζητήματα, για τα οποία μέχρι στιγμής δεν έχουμε επαρκή και σε ορισμένες περιπτώσεις καθόλου πληροφορία, ώστε να αντιμετωπιστούν στον βαθμό που αυτό είναι δυνατόν οι ανησυχίες, τα ερωτηματικά και οι αμφισβητήσεις. Για όλα τα πιο πάνω γινόμαστε καθημερινά δέκτες από τη μεγάλη πλειοψηφία των μελών μας.

Θέλω να καταστήσω ξεκάθαρο, ότι η στήριξη της Οργάνωσής μας σε κάθε προσπά-



ήδη γνωστοποιήσει εγγράφως προς το Υπουργείο Οικονομικών, αφογκραζόμενοι τις ανησυχίες των μελών μας, σε σχέση με τις κυριότερες πτυχές της Νομοθεσίας για τη Μεταρρύθμιση.

Κρίνω σκόπιμο να ξεκινήσω από το νέο σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων. Η ΠΑΣΥΔΥ διαχρονικά τασσόταν υπέρ της αλλαγής του συστήματος αξιολόγησης, για να αποφευχθεί το φαινόμενο της ισοπεδωτικής κρίσης της απόδοσης των υπαλλήλων, αφού η αξιολόγηση αποτελεί ουσιαστικό εργαλείο τόσο για την ανάπτυξη του υπαλλήλου όσο και για τη διασφάλιση της αξιοκρατίας στις προαγωγές.



υπό αξιολόγηση έτος και δεν διενεργείται μηχανικά μετά τη λήξη του.

Υπενθυμίζουμε ότι στους σχετικούς Κανονισμούς προνοούνται ανάμεσα σ' άλλα, η πραγματοποίηση στην αρχή κάθε έτους συνάντησης σε επίπεδο Γενικού Διευθυντή με τους Προϊσταμένους Τμημάτων/Υπηρεσιών για σκοπούς παροχής κατευθυντήριων γραμμών σ' ότι αφορά στη διαδικασία αξιολόγησης και για αποφυγή ισοπεδωτικής βαθμολόγησης των υπαλλήλων. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις των Προϊσταμένων Τμημάτων/Υπηρεσιών με τους αξιολογητές για τον ίδιο σκοπό. Στους Κανονισμούς προνοείται επίσης η ανάγκη για υποδείξεις των παραλείψεων και ελλείψεων προς αξιολογούμενους στον χρόνο που αυτές παρατηρούνται, ο καταρτισμός σχεδίων δράσης και ο καθορισμός στόχων σε συνεργασία με το προσωπικό και ο συνεχής έλεγχος της πορείας υλοποίησής τους, πρόνοιες που είμαστε βέβαιοι ότι είναι πρακτικά αδύνατον να έχουν τηρηθεί. Ως αποτέλεσμα, ελλοχεύει ο κίνδυνος για σειρά ενστάσεων και αμφισβητήσεων για το περιεχόμενο των αξιολογήσεων ή ακόμα και για δικαστικές προσφυγές.

Η ανησυχία μας επιτείνεται και από το γεγονός ότι οι διενεργούμενες αξιολογήσεις για το 2023 θα είναι οι μόνες που θα ληφθούν υπόψη κατά την πλήρωση θέσεων Προαγωγής για το 2024, αφού όλες οι προγενέστερες αξιολογήσεις δεν θα ληφθούν υπόψη. Επιπρόσθετα, σημειώνουμε και τις καταγγελίες, που έχουν δει το φως της δημοσιότητας, καθώς και τις αναφορές από Κλάδους μας για συγκεκριμένες οδηγίες για περιορισμό της βαθμολόγησης από το 6 μέχρι το 8. Όλα τα πιο πάνω προκαλούν έντονο προβληματισμό, θέτοντας σε κίνδυνο την επιτυχία του όλου εγχειρήματος.

Σε ό,τι αφορά στον θεσμό της Διατημηματικής Προαγωγής, παρά τις διαχρονικές ενστάσεις μας για τους λόγους που επανειλημμένα είχαμε επεξηγήσει και στοιχειοθετήσει, εντούτοις αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών και την τεχνοκρατική ομάδα του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού για την εποικοδομητική τους στάση. Κατά τη διάρκεια των εντατικών και επίπονων διαβουλεύσεων που ολοκληρώθηκαν πρόσφατα, έγινε κατορθωτό να λαμβάνεται υπόψη και η τεχνογνωσία/εμπειρογνώμηση επί του εργασιακού αντικείμενου στα Απαιτούμενα Προσόντα των Σχεδίων Υπηρεσίας. Για το συγκεκριμένο ζήτημα οφείλουμε να ομολογήσουμε ότι έχει πραγματικά καταγραφεί

σημαντική πρόοδος, γεγονός που έχει συμβάλει, στο να αρθούν σε σημαντικό βαθμό οι ανησυχίες των επηρεαζόμενων μελών μας. Ορισμένες εκκρεμότητες και επιμέρους ζητήματα αναμένεται ότι θα επιλυθούν σε τεχνοκρατικό επίπεδο και αν αυτό καταστεί αναγκαίο σε μια νέα, τελευταία συνάντηση που θα πρέπει να προγραμματιστεί υπό την προεδρεία του Γενικού Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών και Προέδρου της ΜΕΠ.

Ανάμεσα στις επιβαλλόμενες τροποποιήσεις των προνοιών της νομοθεσίας θα πρέπει να είναι κατά την άποψή μας και η μείωση της βαρύτητας με τη μοριοδότηση 0 - 20 μονάδες του κριτηρίου «Πρόσθετα Προσόντα» για τις θέσεις λυκειακού κύκλου σπουδών, όπου η κατοχή πανεπιστημιακού ή υπέρτερου προσόντος δεν είναι προαπαιτούμενο.

Να σημειωθεί ότι στον βαθμό εισδοχής έχει εισαχθεί και λειτουργεί εδώ και χρόνια με επιτυχία ο θεσμός διεξαγωγής υψηλού επιπέδου γραπτών εξετάσεων, στις οποίες οι υποψήφιοι θα πρέπει να επιτύχουν. Μέσω αυτών διασφαλίζεται η επιλογή των καλύτερων. Σε αυτό το πλαίσιο, θεωρούμε ως μη ορθολογικό να πριμοδοτείται σε τόσο μεγάλο βαθμό η κατοχή πανεπιστημιακού προσόντος για τις θέσεις στο επίπεδο αυτό και τονίζουμε την ανάγκη για μείωση στη βαρύτητα της μοριοδότησης του κριτηρίου «Πρόσθετα Προσόντα» κατά 10 μονάδες με ανάλογη αύξηση άλλων κριτηρίων, όπως ήθελε αποφασισθεί.

Να σημειωθεί ότι για το θέμα αυτό υπάρχει συνάντηψη με τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών γι' αυτό και προσβλέπουμε στη διευθέτησή του, το συντομότερο δυνατόν.

Τα εξεταστικά κέντρα, που συνιστούν ένα νέο θεσμό για τη δημόσια υπηρεσία, παραμένουν για μας γκρίζο τοπίο στην όλη επιτελούμενη προεργασία για την εφαρμογή της μεταρρύθμισης. Μέχρι σήμερα παραμένουν αναπάντητα ή αδιευκρίνιστα διάφορα ερωτήματα σε σχέση με τον τύπο, τη συχνότητα και το περιεχόμενο των εξετάσεων, καθώς και το ευρύτερο πεδίο εφαρμογής τους και ως προς τα πιο πάνω αναμένουμε τη σχετική πληροφόρηση. Περαιτέρω, θεωρούμε ότι θα ήταν χρήσιμο να ενημερωθούμε για το κατά πόσον έχουν συγκεντρωθεί στοιχεία από τις πρακτικές που ακολουθούνται για τις προαγωγές των υπαλλήλων σε αντίστοιχες δημόσιες υπηρεσίες άλλων χωρών και κυρίως Ευρωπαϊκών.



θεια προς την κατεύθυνση του εκσυγχρονισμού και της αναβάθμισης της Δημόσιας Υπηρεσίας, συνιστά πάγια διακηρυγμένη θέση, νοουμένου ότι τα μέτρα αυτά δεν θα επιφέρουν, με την εφαρμογή τους, οποιαδήποτε προβλήματα στην ομαλή και απρόσκοπτη λειτουργία της. Μετά και τη διαπίστωσή μας ότι τα μεταρρυθμιστικά μέτρα που ψηφίστηκαν από τη Βουλή τον Ιανουάριο του 2022, κατέστη αναγκαίο να προωθηθούν υπό συνθήκες πίεσης και ασφυκτικών χρονοδιαγραμμάτων, ως Οργάνωση φθάσαμε μέχρι και το επίπεδο του Προέδρου της Δημοκρατίας ζητώντας αναβολή για περίοδο ενός έτους της εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας. Δεν είμαστε εναντίον της μεταρρύθμισης, όπως επιχειρείται να παρουσιαστεί από κάποιους. Τουναντίον. Σκοπός μας είναι να μας δοθεί η δυνατότητα να επιλύσουμε σειρά προβλημάτων που έχουν εντοπιστεί, ώστε να μπορέσουμε με προσεγμένα βήματα να οδηγηθούμε στην επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου.

Θα επιχειρήσω στη συνέχεια να γίνω πιο συγκεκριμένος, μέσα από μια συνοπτική αναφορά, εστιάζοντας τόσο στην πρόοδο που έχει επιτευχθεί όσο και στα προβλήματα που ως Οργάνωση πιστεύουμε ότι εξακολουθούν να υπάρχουν και τα οποία έχουμε

Ωστόσο, είναι πεποίθησή μας ότι ο τρόπος με τον οποίο έχει προωθηθεί, η σοβαρότερη ίσως πτυχή της μεταρρύθμισης, δεν είναι ο ενδεδειγμένος. Ως Οργάνωση εκφράσαμε τις έντονες ανησυχίες μας, τόσο ενώπιον του Προέδρου της Δημοκρατίας, όσο και σε επίπεδο Υπουργείου Οικονομικών, εστιάζοντας στο γεγονός ότι η εκπαίδευση των αξιολογούντων γίνεται ετεροχρονισμένα. Όπως είναι γνωστό, τα εργαστήρια για την εν λόγω εκπαίδευση προγραμματίστηκαν να αρχίσουν τον Οκτώβριο του 2023 και να ολοκληρωθούν τον Φεβρουάριο του 2024, τη στιγμή που η αξιολόγηση αφορά στην περίοδο από 1.1.2023 μέχρι 31.12.2023. Ως αποτέλεσμα αυτής της καθυστέρησης, πιστεύουμε ότι δεν έχει δοθεί η δυνατότητα

επαρκούς κατανόησης και αφομοίωσης του νέου συστήματος από τους αξιολογητές και τους αξιολογούμενους και το κυριότερο είναι ότι δεν παρέχεται η ευκαιρία δοκιμαστικής/πilotικής εφαρμογής του, πρακτική που είθισται να εφαρμόζεται για τέτοιου είδους σοβαρές μεταρρυθμίσεις. Με δεδομένη την καθυστέρηση, είναι ορατός ο κίνδυνος οι διενεργούμενες αξιολογήσεις να μη συνάδουν με βασικές πρόνοιες της σχετικής Νομοθεσίας, αφού η διαδικασία της αξιολόγησης είναι συνεχής και αδιάλειπτη για το

### Ετεροχρονισμένη εκπαίδευση αξιολογούντων.

### Γκρίζο τοπίο Εξεταστικών Κέντρων.



## Η Ομιλία του κ. Γιώργου Παντελή, Γενικού Διευθυντή Υπουργείου Οικονομικών Οι Γενικοί Στόχοι και Επιδιώξεις της Μεταρρύθμισης και του νέου Συστήματος Αξιολόγησης

**Μ**ετά την ομιλία του Γενικού Γραμματέα σ. Στράτη Ματθαίου το Βήμα πήρε ο Γενικός Διευθυντής του Υπουργείου Οικονομικών κ. Γιώργος Παντελής, ο οποίος αναφέρθηκε στους Γενικούς Στόχους και τις Επιδιώξεις της Νομοθετικής Μεταρρύθμισης της Δημόσιας Υπηρεσίας και ειδικότερα στο νέο Σύστημα Αξιολόγησης της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Ακολουθεί η παρουσίαση του Γ.Δ. του Υπ.Οικ.:

Αγαπητοί προσκεκλημένοι

Σας καλωσορίσω στη σημερινή Ημερίδα η οποία αφορά σε μία ιδιαίτερα σημαντική διαρθρωτική αλλαγή, της οποίας η επιτυχής υλοποίηση αποτελεί ορόσημο για την αποτελεσματική λειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας. Απώτερος σκοπός η δημιουργία μιας εύελικτης, σύγχρονης και παραγωγικής Δημόσιας Υπηρεσίας προς όφελος των επιχειρήσεων και των πολιτών, που καλούνται καθημερινά να συναλλάσσονται με την κυβερνητική μηχανή, συμβάλλοντας, παράλληλα, στην αναπτυξιακή προοπτική της χώρας μας.

Η μεταρρύθμιση της Δημόσιας Υπηρεσίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη και αποτελεί βασικό πυλώνα της ευρύτερης αναπτυξιακής στρατηγικής, εφόσον με τη δημιουργία ενός αποτελεσματικού κράτους από τη μία θα εξυπηρετείται ο κάθε πολίτης ουσιαστικά και από την άλλη θα υποστηρίζονται ενεργά η ιδιωτική πρωτοβουλία και οι επενδύσεις. Ενδεικτικό της σημασίας που δίδεται στην εν λόγω μεταρρύθμιση είναι το γεγονός ότι έχει περιληφθεί ως μεταρρυθμιστική δράση στο Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας.

Στο πλαίσιο αυτό, θα ήταν παράλειψη να μην αναφέρω ότι αυτή η μεταρρυθμιστική προσπάθεια εντάσσεται σ' ένα ευρύτερο/ολοκληρωμένο στρατηγικό σχεδιασμό, ώστε να δημιουργείται η απαραίτητη δυναμική, να επιτυγχάνονται οι στόχοι και να αξιοποιούνται οι όποιες συνέργειες.

Η μεταρρύθμιση της Δημόσιας Υπηρεσίας επιτεύχθηκε μέσα από μια πολύχρονη προσπάθεια και εποικοδομητικές συζητήσεις που κατέληξε σε συμφωνία με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και οδήγησε στην ψήφιση, μέσα στο 2022, από τη Βουλή των Αντιπροσώπων:

(α) του περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Τροποποιητικού) (Αρ. 3) Νόμου του 2022,

(β) του περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Προαγωγή, Διατμηματική Προαγωγή και Πρώτο Διορισμό και Προαγωγή στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμος του 2022, και



(γ) των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Αξιολόγηση Υπαλλήλων) Κανονισμών του 2022]

**Τι επιδιώκεται με τη μεταρρύθμιση; Επιδιώκεται:**

- Η αλλαγή κουλτούρας ως προς τις συμπεριφορές, δεξιότητες και ικανότητες που αναμένεται να έχει το προσωπικό, τις προαγωγές και την ανέλιξη των υπαλλήλων

- Η αξιοκρατία και η δυνατότητα της Δημόσιας Υπηρεσίας να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες μιας σύγχρονης δημόσιας διοίκησης

- Η επαγγελματική βελτίωση και η υιοθέτηση νοοτροπίας συνεχούς ανάπτυξης των υπαλλήλων

- Η πρόωξη της εφαρμογής σύγχρονων μεθόδων/εργαλείων για αξιολόγηση και επιλογή του καταλληλότερου για την κάθε θέση υποψήφιου, μέσω των Εξεταστικών Κέντρων

- Η ανάπτυξη των υπαλλήλων μέσω της συμμετοχής τους σε μια ανταγωνιστική διαδικασία για σκοπούς ανέλιξης

- Η ενίσχυση της κινητικότητας

**Και όλα αυτά γιατί;**

- Γιατί, αδιαμφισβήτητα, η Δημόσια Υπηρεσία παρουσιάζει διαχρονικά αδυναμίες, το έργο της Διοίκησης δυσχεραίνεται και η όποια προσπάθεια για πρόωξη και εφαρμογή στοχευμένων πολιτικών περιορίζεται.

- Το πλαίσιο αξιολόγησης και ανέλιξης προσωπικού, ως είχε, αδυνατούσε να διαχειριστεί αποτελεσματικά τις περιπτώσεις των ανεπαρκών υπαλλήλων αλλά και των υπαλλήλων των οποίων η απόδοση πραγματικά ξεχωρίζει.

Ένα πλαίσιο το οποίο ως γνωστόν οδηγούσε σε ισοπεδωτικές αξιολογήσεις του

προσωπικού και μη αποτελεσματική αξιοποίησή του, γεγονός που αναπόφευκτα οδηγεί σε δυσλειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας και την καθιστά αντιπαραγωγική και δυστυχώς, εύαλπη σε πολιτικές παρεμβάσεις.

Με τη μεταρρύθμιση, μεταξύ άλλων, διευρύνεται ο αριθμός των υποψηφίων για προαγωγή για την κάθε θέση, δεδομένου ότι δημιουργείται όπως γνωρίζετε νέα κατηγορία θέσεων Διατμηματικής Προαγωγής, και δίνεται η δυνατότητα, μέσα από τα νέα κριτήρια και διαδικασίες, ανέλιξης των καταλληλότερων για την κάθε θέση.

Περαιτέρω, με το νέο σύστημα αξιολόγησης εφαρμόζονται, μεταξύ άλλων, νέα κριτήρια και αναλυτικό πλαίσιο ικανοτήτων/δεξιοτήτων. Κι' αυτό για διασφάλιση της όσο το δυνατό πιο αντικειμενικής αξιολόγησης από τους αξιολογητές αλλά και της παροχής καθοδήγησης στους αξιολογούμενους για το αναμενόμενο επίπεδο απόδοσής τους.

Ως Διοίκηση προχωρήσαμε με τις απαραίτητες ενέργειες και με γοργούς ρυθμούς για την εφαρμογή της μεταρρύθμισης και δράττομαι της ευκαιρίας να ευχαριστήσω τους συναδέλφους που συνένδραμαν για να καταστεί δυνατή η υλοποίηση μεταρρύθμισης αυτής.

Προχωρήσαμε με την τροποποίηση των Σχεδίων Υπηρεσίας των θέσεων Διατμηματικής Προαγωγής και Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής, αφού συζητήθηκαν με τις οικείες αρμόδιες αρχές και την ΠΑΣΥΔΥ. Ευχαριστώ και την ΠΑΣΥΔΥ για τη συνεισφορά της και την εποικοδομητική συνεργασία.

Μετά την ολοκλήρωση του νομοτεχνικού

ελέγχου από τη Νομική Υπηρεσία της Δημοκρατίας, οι σχετικοί Κανονισμοί θα προωθηθούν στο Υπουργικό Συμβούλιο και στη συνέχεια θα κατατεθούν στη Βουλή των Αντιπροσώπων για έγκριση.

Όσον αφορά στην οργάνωση Εξεταστικών Κέντρων, η ΕΔΥ έχει προβεί σε όλες τις ενέργειες ώστε τα Εξεταστικά Κέντρα να τεθούν σε λειτουργία όταν αυτό χρειαστεί. Ο Πρόεδρος της ΕΔΥ θα ενημερώσει στη συνέχεια για το θέμα.

Τέλος, διοργανώθηκαν εκπαιδευσεις για όλους τους αξιολογητές της Δημόσιας Υπηρεσίας και συνεχίζεται παράλληλα η παρακολούθηση του ασύγχρονου ηλεκτρονικού προγράμματος της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης για το νέο σύστημα αξιολόγησης από όλους τους υπαλλήλους. Επιπρόσθετα, ετοιμάστηκε εγχειρίδιο στο οποίο αναλύεται και επεξηγείται το νέο σύστημα αξιολόγησης.

Καταληκτικά, θα ήθελα να τονίσω ότι ο εκσυγχρονισμός της δημόσιας υπηρεσίας και η αλλαγή κουλτούρας είναι μονόδρομος. Θα είναι επιτυχημένος όταν σε αυτή την πορεία αλλαγής εμπλακούν όσο το δυνατό περισσότερα άτομα.

Επιβάλλεται η αποφασιστικότητα, η συνεργασία και η στήριξη για την αποτελεσματική υλοποίηση αυτής της μεταρρύθμισης. Από εμάς εξαρτάται να διασφαλίσουμε τη σωστή εφαρμογή των νέων Κανονισμών αξιολόγησης και των διαδικασιών, χωρίς επηρεασμούς αλλά με σωστή επικοινωνία με το προσωπικό.

Η μεταρρύθμιση στηρίζει το σύνολο των υπαλλήλων και αποτελεί κίνητρο για τους υπαλλήλους που ξεχωρίζουν να συνεχίσουν να εργάζονται με ζήλο και τους υπόλοιπους υπαλλήλους να προσπαθούν να βελτιωθούν. Πρέπει να αντιληφθούμε ότι σε θέσεις κλειδιά θα πρέπει να καταλήγουν εκείνα τα άτομα που είναι έτοιμα να αναλάβουν το ρόλο αυτό με ικανότητες και δεξιότητες που θα αναβαθμίσουν το έργο του δημοσίου. Οι ικανοί και αποδοτικοί δημοσίοι υπάλληλοι είναι αυτοί που πρέπει να ανεβάζονται στις θέσεις του δημοσίου που συνεπάγονται ευθύνη. Γιατί αυτές οι θέσεις είναι σημαντικές για την οικονομία και την κοινωνία ευρύτερα.

Ευχαριστώ για την προσοχή σας.

**Στην επόμενη σελίδα 10 οι παρουσιάσεις με προβολές από τον Πρόεδρο της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας και από την Πρώτη Λειτουργό Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.**

## Καταβολή των κοινωνικών συντάξεων σε ένα μήνα από τη συνταξιοδότηση

**Σ**ε ανακοίνωση του στις 31 Ιανουαρίου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ανέφερε ότι ολοκληρώθηκε η εφαρμογή του κυβερνητικού σχεδιασμού για την έγκαιρη καταβολή της θεσμοθετημένης σύνταξης για τους νέους συνταξιούχους εντός ενός μηνός από τη συμπλήρωση της ηλικίας της συνταξιοδότησής τους ή από την ημερομηνία που επιθυμούν να λάβουν τη σύνταξή τους.

Η έγκαιρη καταβολή της πρώτης πληρωμής για τη θεσμοθετημένη σύνταξη ξεκίνησε να εφαρμόζεται κατά την καταβολή

των συντάξεων του Σεπτεμβρίου του 2023 και ολοκληρώθηκε με την καταβολή των συντάξεων του Ιανουαρίου του 2024, επηρεάζοντας θετικά πέραν των 6000 νέους συνταξιούχους σε ετήσια βάση και θέτοντας οριστικό τέλος στις πολύμηνες καθυστερήσεις του παρελθόντος.

Τονίζεται στην επίσημη ανακοίνωση ότι η επιτάχυνση της καταβολής όλων των παροχών και των επιδομάτων που καταβάλλονται από τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων αποτελεί πολιτική προτεραιότητα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών

Ασφαλίσεων, στο πλαίσιο της υλοποίησης του Προγράμματος Διακυβέρνησης και εφαρμόζεται εξελικτικά με συγκεκριμένα αποτελέσματα. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κ. Γιάννης Παναγιώτου δήλωσε σχετικά το εξής:

«Η επιλογή της θεσμοθετημένης σύνταξης ως της πρώτης παροχής που καταβάλλεται πλέον έγκαιρα σε όλους τους δικαιούχους είναι ενδεικτική της ελάχιστης εκτίμησης που η πολιτεία οφείλει να επιδεικνύει προς τους εργαζόμενους που ήταν συνεπείς στις υποχρεώσεις τους, καταβάλλον-

τας τις εισφορές τους στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και αναμένουν ότι κατά τη μετάβασή τους από την εργασία στη συνταξιοδότηση το κράτος θα πράξει το αυτονόητο, ανταποκρινόμενο στις δικές του υποχρεώσεις εγκαίρως. Η ανθρωποκεντρική κυβερνητική πολιτική επιφέρει απτά αποτελέσματα που βελτιώνουν σταδιακά την καθημερινότητα χιλιάδων πολιτών, αντιμετωπίζοντας προβλήματα και διορθώνοντας στρεβλώσεις, με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των πολιτών.» ■

## Παρουσίαση από τον Πρόεδρο της ΕΔΥ κ. Γιώργο Παπαγεωργίου

**Ο** Πρόεδρος της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας κ. Γιώργος Παπαγεωργίου ο οποίος πήρε το βήμα μετά τον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών κ. Γιώργο Παντελή στην παρουσίαση του κάλυψε με προβολές τις νέες ρυθμίσεις για την πλήρωση ανεκτικτών θέσεων στη Δημόσια Υπηρεσία και έκανε λεπτομερή αναφορά στη μοριοδότηση για την πλήρωση των θέσεων, στις εξαιρέσεις συγκεκριμένων θέσεων από τη διατηρηματική προαγωγή και στο φορέα των Εξεταστικών Κέντρων ο οποίος θα λειτουργεί με βάση τις οδηγίες και υπό την εποπτεία της ΕΔΥ για τη διενέργεια αξιολόγησης των υποψηφίων. Ειδική αναφορά έκανε στη διαδικασία πλήρωσης θέσεων σύμφωνα με τη νομοθεσία της μεταρρύθμισης και

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΝΕΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ		
	Θέσεις Προαγωγής	Θέσεις Διατηρηματικής Προαγωγής	Θέσεις Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής
Αξιολόγηση (βαθμολογία) σε Εξεταστικό Κέντρο	/	0-40	0-50
Σχετική πείρα στο Υπουργείο/ Υφυπουργείο/ Τμήμα/ Υπηρεσία που υπάγεται η θέση	/	0-5	/
Πρόσθετα σχετικά προσόντα (ακαδημαϊκά, επαγγελματικά, γνώση ξένων γλωσσών)	0-20	0-10	0-10
Πρόσθετη σχετική πείρα με τα καθήκοντα της θέσης	0-20	0-5	0-10
Αξιολόγηση απόδοσης με βάση το Σύστημα Αξιολόγησης (Υπηρεσιακές Εκθέσεις)	0-45	0-15	/
Σύσταση οικείου Προϊστάμενου	0-15	/	/
Βαθμολογία της συνέντευξης από τον οικείο Προϊστάμενο	/	0-10	0-10
Βαθμός δομημένης συνέντευξης από ΕΔΥ	/	0-15	0-20

### ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ (ΕΚ) Αρμοδιότητες

**Φορέας, ο οποίος:**

- ❖ λειτουργεί με βάση τις οδηγίες και υπό την εποπτεία της ΕΔΥ, για τη διενέργεια αξιολογήσεων των υποψηφίων με σύγχρονες μεθόδους ή ασκήσεις
- ❖ έχει ως βασικό σκοπό τη διακρίβωση και αξιολόγηση της τεχνικής επάρκειας, των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των υποψηφίων.



επεξήγησε ότι επί του παρόντος η ΕΔΥ ασχολείται με την πλήρωση θέσεων οι οποίες είχαν υποβληθεί στην Επιτροπή μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2023 και η νέα διαδικασία θα αρχίσει να εφαρμόζεται στην πλήρωση θέσεων που θα υποβληθούν στην ΕΔΥ από την 1η Ιανουαρίου 2024 και αφού θα έχουν επίσης εγκριθεί από τη Βουλή και τα νέα Σχέδια Υπηρεσίας των δημοσίων θέσεων.

Ο κ. Παπαγεωργίου απάντησε σε ερωτήσεις και απορίες από τους παρισταμένους μετά την ολοκλήρωση της παρουσίασης του. ■



## Επεξηγήσεις από το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού

**Παρουσίαση** Συνοπτικής Περιγραφής των προνοιών της Μεταρρυθμιστικής Νομοθεσίας και το νέο Σύστημα Αξιολόγησης έγινε από την Πρώτη Λειτουργό του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού κ. Μαρία Κλεάνθους, η οποία με προβολές κάλυψε τις διάφορες προνοιές και τις συναφείς διαδικασίες εργασίας του Τμήματος καλύπτοντας τις κατηγορίες των Υπηρεσιακών Εκθέσεων, τα Κρι-

τήρια Αξιολόγησης και την Κλίμακα Βαθμολόγησης στα διάφορα ιεραρχικά επίπεδα, τη συναφή αριθμητική κλίμακα βαθμολόγησης, τις ομάδες αξιολόγησης και τις κατευθυντήριες οδηγίες βάσει των συναφών

κανονισμών της Νομοθεσίας. Κάλυψε επίσης και το θέμα της διαχείρισης ενστάσεων και απάντησε σε ερωτήσεις απορίες και απόψεις από τους συναδέλφους που συμμετείχαν στην ημερίδα. ■

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΝΕΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ

**Αδυναμίες/προβλήματα προηγούμενου συστήματος:**

- Ισχύον από το 1990 χωρίς ουσιαστικές μεταβολές μέχρι σήμερα
- Ίδια κριτήρια αξιολόγησης για όλους τους υπαλλήλους ανεξαρτήτως ιεραρχικού επιπέδου
- Γενικά κριτήρια αξιολόγησης, χωρίς ανάλυση/επεξήγηση για το αναμενόμενο επίπεδο συμπεριφοράς/απόδοσης
- Ανεπαρκής κλίμακα αξιολόγησης που συνέτεινε στην ισοπεδωτική αξιολόγηση
- Μηχανιστικός τρόπος αξιολόγησης και αδυναμία εξυπηρέτησης των στόχων του για ανάπτυξη των υπαλλήλων και προαγωγή των καταλληλότερων και πιο αξίων υπαλλήλων

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

### ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΚΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ

Εισάγονται διαφορετικά κριτήρια αξιολόγησης για κάθε ιεραρχικό επίπεδο και αναλυτικό πλαίσιο δεξιοτήτων/ικανοτήτων, εργασιακών συμπεριφορών και αξιών για κάθε κριτήριο

ΕΞΑΜΗΝΙΑΙΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ	8 κριτήρια αξιολόγησης	3 βαθμίδες βαθμολόγησης
Ιεραρχικό επίπεδο 1 (Διευθυντικό και μεσο-διευθυντικό προσωπικό)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ηγετικές ικανότητες, ικανότητες στοχοθεσίας και αφοσίωση στην επίτευξη αποτελεσμάτων</li> <li>προγραμματισμός, οργάνωση και εποπτεία εργασίας</li> <li>ενημερότητα, αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα στην εκτέλεση της εργασίας</li> <li>εισαγωγή καινοτομιών και διαχείριση των αλλαγών</li> <li>εξυπηρέτηση του πολίτη</li> <li>διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού</li> <li>διεύθυνση απόδοσης – αξιολόγηση υφισταμένων</li> <li>ικανότητες επικοινωνίας, επαγγελματικές σχέσεις και συνεργασίας</li> </ul>	'πολύ ικανοποιητικά', 'ικανοποιητικά', 'μη ικανοποιητικά'

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

## Η εναρκτήρια ομιλία Γ.Γ. ΠΑΣΥΔΥ

Συνέχεια από σελ. 8

Ζητήματα που επίσης επιβάλλεται να διευκρινιστούν, είναι ο επακριβής και κατά συγκεκριμένο τρόπο, καθορισμός της κατανομής της βαρύτητας των κριτηρίων, που αφορούν όλο το φάσμα των προαγωγών, στα διάφορα επίπεδα, για να είναι εκ των προτέρων και με σαφήνεια γνωστά σε όλους τους ενδιαφερόμενους.

Ολοκληρώνοντας, εύχομαι η σημερινή ημερίδα να συμβάλει στην αντιμετώπιση των προβληματισμών που εγείρονται. Πιστεύω ότι οι αναφορές μου αντανακλούν τις πραγματικές ανησυχίες των μελών μας και αναμένω ότι στο πλαίσιο της σημερινής

ημερίδας θα διεξαχθεί ένας γόνιμος και εποικοδομητικός διάλογος, ώστε να διασαφηνιστούν, στον μέγιστο δυνατό βαθμό, καίρια ζητήματα, που συνδέονται με το ζωτικής σημασίας θέμα της μεταρρύθμισης.

Να μου επιτρέψετε, με αυτή την ευκαιρία να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τους ομιλητές, τον φίλο πρόεδρο της ΕΔΥ Γιώργο Παπαγεωργίου, τον φίλο Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Οικονομικών Γιώργο Παντελή και την αγαπητή συνάδελφο Μαρία Κλεάνθους, Πρώτη Λειτουργό στο ΤΔΔΠ για τη συμβολή τους στη διεξαγωγή και την επιτυχία της σημερινής ημερίδας. Ευχαριστώ επίσης θερμά όλους εσάς για την εδώ παρουσία σας. ■

### ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΚΛΙΜΑΚΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ

ΕΤΗΣΙΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ	ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ (Κανονισμός 8)
Ιεραρχικό επίπεδο 2 (Προσωπικό εισδοχής και προσωπικό σε θέσεις κάτω από την Κλ. Α13(iii))	10: Ο υπάλληλος έχει επιδείξει καθόλου εξαιρετικές δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες που τον διακρίνουν προδήλως συγκριτικά με συναδέλφους του και του οποίου η εργασία και η απόδοση (ποσοτικά και ποιοτικά) υπερβαίνει σε μεγάλο βαθμό τα αναμενόμενα επίπεδα απόδοσης στον τομέα της εργασίας του. 9: Ο υπάλληλος έχει επιδείξει εξαιρετικές δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες που τον διακρίνουν συγκριτικά με συναδέλφους του και του οποίου η εργασία και η απόδοση (ποσοτικά και ποιοτικά) υπερβαίνει τα αναμενόμενα επίπεδα απόδοσης στον τομέα εργασίας του. 7-8: Ο υπάλληλος έχει επιδείξει πολύ ικανοποιητικές δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες. 5-6: Ο υπάλληλος έχει επιδείξει καλές δεξιότητες/ικανότητες, εργασιακές συμπεριφορές και αξίες, αλλά για να ανταπεξέλθει στα καθήκοντά του χρειάζεται κατά κανόνα συνεχή καθοδήγηση και υποστήριξη. 3-4*: Υπάλληλος, του οποίου η απόδοση είναι κάτω από το αποδεκτό μέτρο. 1-2**: Υπάλληλος, του οποίου η απόδοση έχει κριθεί ως εντελώς ανεπαρκής.

\*Βαθμολογία 4 και κάτω χρήζει ειδικής απολογίας  
\*\*Σε περίπτωση βαθμολογίας 2 και κάτω, εξετάζεται από τον οικείο Προϊστάμενο Τμήματος κατά πόσο η ανεπαρκής απόδοση οφείλεται σε λόγους που δύναται να συνιστούν πεδαρχικό παράπτωμα

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



Έρευνα / Επιμέλεια:  
Κυριάκος Ανδρέου



δημόσιος  
Υπάλληλος



ΤΕΤΑΡΤΗ 14 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 2024

11

ΝΕΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

## Ο Σαρλ Μισέλ παραμένει τελικά στη θέση του προέδρου



Αιφνιδίασε – για ακόμα μια φορά – ο πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Σαρλ Μισέλ με την απόφασή του να μην κατέβει τελικά υποψήφιος στις επικείμενες ευρωπαϊκές εκλογές και να παραμείνει στη θέση του, έως το τέλος της εντολής του, δηλαδή στις αρχές Δεκεμβρίου.

«Θα αφιερώσω όλες μου τις προσπάθειες στις τρέχουσες ευθύνες μου, με σταθερή αποφασιστικότητα, έως την ολοκλήρωσή τους. Θα παραμείνω ένθερμος υποστηρικτής μιας Ευρώπης που είναι δημοκρατική, ισχυρή, ενωμένη και που θα καθορίζει μόνη της το μέλλον της» τόνισε ο Σαρλ Μισέλ. «Στο τέλος της θητείας, θα εξετάσω την κατεύθυνση των μελλοντικών μου δεσμεύσεων» ανέφερε.

Η απόφαση – που έλαβε μόλις τρεις εβδομάδες μετά τη σχετική ανακοίνωση να κατέβει υποψήφιος στις ευρωεκλογές – προκάλεσε «συλλογική ανακούφιση» στους 27 Ευρωπαίους ηγέτες.

Ο Σαρλ Μισέλ είχε άλλωστε σειρά τηλεφωνικών επικοινωνιών με τους Ευρωπαίους ηγέτες, όπου τους ενημέρωσε για την απόφασή του να παραμείνει στη θέση του, με την πλειονότητα να χαρακτηρίζει την κίνησή του «υψηλής ευθύνης», όπως αναφέρουν πηγές.

Άλλωστε έρχεται λίγες μέρες πριν από την κρίσιμη έκτακτη Σύνοδο Κορυφής, όπου υπάρχει αρκετή πίεση για μια συμβιβαστική συμφωνία ως προς την αναθεώρηση του μακροπρόθεσμου προϋπολογισμού της Ε.Ε., που περιλαμβάνει οικονομική στήριξη της Ουκρανίας, ύψους 50 δισ., που συνεχίζει να απειλεί ότι θα «μπλοκάρει» η Ουγγαρία. Ο πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου είχε μια ακόμα τηλεφωνική επικοινωνία με τον Ούγγρο πρωθυπουργό σε μια προσπάθεια να αρθεί το αδιέξοδο, που προκαλεί το «βέτο» του Βίκτορ Ορμπαν.

Πηγές από το Συμβούλιο αναφέρουν ότι δεν υπήρξε καμία πίεση εκ μέρους Ευρωπαίων ηγετών το προηγούμενο διάστημα να παραιτηθεί. Το αντίθετο, τονίζουν, είχε τη στήριξη αρκετών για την απόφασή του να κατέβει υποψήφιος ευρωβουλευτής.

Ωστόσο, ο ίδιος θεώρησε ότι θα έπρεπε να παραμείνει στη θέση του, καθώς αυτή τη στιγμή εκτιμά ότι «διακυβεύεται η ενότητα» του Συμβουλίου. Η πλειονότητα των Ευρωπαίων ηγετών θεωρούν ότι η παραμονή του στην προεδρία έως το τέλος της θητείας του θα εξασφαλίσει «σταθερότητα και συνέχεια». Άλλωστε, ο Μισέλ εκτιμάται ως «έντιμος συνομιλητής» και για τις διαπραγματεύσεις που θα γίνουν ανάμεσα στους Ευρωπαίους ηγέτες για την αλλαγή προσώπων στις ανώτατες ευρωπαϊκές θέσεις, καταλήγουν οι ίδιες πηγές. ■

## Δημοσιονομικοί κανόνες μετά τον Covid



Το Κοινοβούλιο θέλει να επικαιροποιήσει το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης για να επιτρέψει στις χώρες της ΕΕ ευελιξία διαχείρισης των δημοσιονομικών ελλειμμάτων και επιπέδων χρέους τους

Η εισαγωγή του ευρώ ως κοινού νομίσματος γύρω στις αρχές του 2000 οδήγησε στην ανάγκη εναρμόνισης του τρόπου με τον οποίο οι χώρες της ΕΕ διαχειρίζονται τα χρέη και τα δημοσιονομικά τους ελλείμματα. Τα χρέη και τα ελλείμματα δεν θα πρέπει να αυξηθούν πολύ, διαφορετικά το ευρώ μπορεί να αντιμετωπίσει προβλήματα. Ως εκ τούτου, θεσπίστηκε το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης της ΕΕ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξουσιοδοτήθηκε να επιβλέπει τον συντονισμό των δημοσιονομικών πολιτικών και να διασφαλίζει ότι όλες οι χώρες επιδιώκουν υγιή δημόσια οικονομικά.

Στις αρχές του 2020, η Ευρώπη ήρθε αντιμέτωπη με την πανδημία Covid-19. Σύντομα έγινε σαφές ότι για να σωθούν οι ευρωπαϊκές οικονομίες από την καταστροφή, θα έπρεπε να γίνουν μεγάλες επενδύσεις. Αυτό θα ήταν αδύνατο εντός των αυστηρών ορίων που επιβάλλει το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης σε κανονικούς καιρούς.

Ως εκ τούτου, η ΕΕ ενεργοποίησε μια ρήτρα εντός του συμφώνου, που ονομάζεται «ρήτρα γενικής διαφυγής». Αυτή η ρήτρα μπορεί να εφαρμοστεί όταν η ζώνη του ευρώ, ή η ΕΕ συνολικά, αντιμετωπίζει σοβαρή οικονομική ύφεση. Χαλαρώνει τις δημοσιονομικές απαιτήσεις για τα κράτη μέλη, ώστε να μπορούν να έχουν υψηλότερα ελλείμματα και να στηρίζουν τις οικονομίες τους για να ξεπεράσουν την κρίση.

Με το τέλος της πανδημίας, η γενική ρήτρα διαφυγής απενεργοποιήθηκε στα τέλη του 2023 και το Σύμφωνο άρχισε να λειτουργεί ξανά κανονικά. Ωστόσο, αυτό απειλεί να δημιουργήσει ένα δύσκολο περιβάλλον για πολλές χώρες που έχουν τώρα υψηλό χρέος προς εξόφληση.

Η Επιτροπή Οικονομικής και Νομισματικής Πολιτικής του Κοινοβουλίου, ψήφισε τον Δεκέμβριο του 2023 για να γίνουν προσαρμογές στο Σύμφωνο. Οι αλλαγές προβλέπουν:

- Νέες αριθμητικές τιμές θα καθορίσουν τον απαιτούμενο ρυθμό μείωσης του υπερβολικού χρέους και τα όρια απόκλισης από τα σχέδια δαπανών, ώστε να υπάρχει χώρος για επενδύσεις
- Μια επιπλέον περίοδο 10 ετών για την ολοκλήρωση της υπερβολικής μείωσης του χρέους
- Νέες διατάξεις που θα επιτρέψουν περισσότερες επενδύσεις και θα αυξήσουν την εθνική κυριαρχία πάνω στον σχεδιασμό της ρύθμισης του χρέους. ■

## Η Ουγγαρία υπονομεύει τις θεμελιώδεις αξίες της ΕΕ



Το Κοινοβούλιο καταδικάζει τις εσκεμμένες, συνεχείς και συστηματικές προσπάθειες της ουγγρικής κυβέρνησης να υπονομεύσει τις θεμελιώδεις αξίες της ΕΕ. Σε ψήφισμα που εγκρίθηκε οι ευρωβουλευτές εκφράζουν έντονη ανησυχία για την περαιτέρω διάβρωση της δημοκρατίας, του κράτους δικαίου και των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην Ουγγαρία, ιδίως μέσω της πρόσφατα εγκριθείσας δέσμης

μέτρων «προστασίας της εθνικής κυριαρχίας», η οποία έχει συγκριθεί με τον διαβόητο «νόμο περί αλλοδαπών πρακτόρων» της Ρωσίας.

Εκφράζοντας τη λύπη του για τη μη εφαρμογή από το Συμβούλιο της διαδικασίας του άρθρου 7(1), το Κοινοβούλιο καλεί το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο να εξετάσει κατά πόσον η Ουγγαρία έχει διαπράξει «σοβαρές και συνεχείς παραβιάσεις των ευρωπαϊκών αξιών» σύμφωνα με την πιο άμεση διαδικασία του άρθρου 7(2).

Οι ευρωβουλευτές καταδικάζουν επίσης τις ενέργειες του πρωθυπουργού Ορμπάν, ο οποίος τον περασμένο Δεκέμβριο εμπόδισε την σημαντική απόφαση αναθεώρησης του μακροπρόθεσμου προϋπολογισμού της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του πακέτου βοήθειας για την Ουκρανία, μη σεβόμενος και παραβιάζοντας τα στρατηγικά συμφέροντα της ΕΕ και κατά παράβαση της αρχής της ειλικρινούς συνεργασίας. Η ΕΕ δεν πρέπει να ενδώσει στον εκβιασμό, τονίζουν.

Το Κοινοβούλιο εκφράζει τη λύπη του για την απόφαση της Επιτροπής να αποδεσμεύσει 10.2 δισ. ευρώ προηγουμένως δεσμευμένων κονδυλίων, παρά το γεγονός ότι η Ουγγαρία δεν έχει ολοκληρώσει τις απαιτούμενες μεταρρυθμίσεις για την ανεξαρτησία της δικαιοσύνης.

Επιπλέον, οι ευρωβουλευτές καταδικάζουν τις καταγγελίες περί συστημικών διακρίσεων κατά της ακαδημαϊκής κοινότητας, των δημοσιογράφων, των πολιτικών κομμάτων και της κοινωνίας των πολιτών κατά τη διάθεση κονδυλίων. Εκφράζουν τη λύπη τους για τη χειραγώγηση των διαδικασιών στη σύναψη δημόσιων συμβάσεων, για τις εξαγορές επιχειρήσεων από την κυβέρνηση και από φορείς που έχουν δεσμούς με τον Πρωθυπουργό, καθώς και για την κατάχρηση ευρωπαϊκών κονδυλίων για τον πλουτισμό των πολιτικών συμμάχων της κυβέρνησης.

Υπό το πρίσμα των ζητημάτων αυτών, το Κοινοβούλιο διερωτάται εάν η ουγγρική κυβέρνηση θα είναι σε θέση να εκπληρώσει τα καθήκοντά της κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2024, προειδοποιώντας ότι, εάν η θέση του Προέδρου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου μείνει κενή, τα σχετικά καθήκοντα θα ανατεθούν στον Ούγγρο Πρωθυπουργό κατά τη διάρκεια της εξαμήνιας Ουγγρικής Προεδρίας του Συμβουλίου.

Οι ευρωβουλευτές ζητούν από το Συμβούλιο να βρει κατάλληλες λύσεις για τον μετριασμό αυτών των κινδύνων και ζητούν μεταρρυθμίσεις στη διαδικασία λήψης αποφάσεων του Συμβουλίου, ώστε να δοθεί τέλος στην κατάχρηση του δικαιώματος βέτο και στον εκβιασμό. ■

## Τέλος στην ατιμωρησία της απερισκεπτής οδήγησης



Σοβαρές τροχαίες παραβάσεις όπως η υπερβολική ταχύτητα ή η οδήγηση υπό την επήρεια αλκοόλ θα πρέπει να οδηγούν σε έκπτωση από το δικαίωμα οδήγησης σε όλη την ΕΕ.

Επί του παρόντος, εάν ένας οδηγός χάσει το δίπλωμά του λόγω τροχαίας παράβασης σε διαφορετική χώρα της ΕΕ από εκείνη που εξέδωσε το δίπλωμα, στις περισσότερες περιπτώσεις η κύρωση επιβάλλεται μόνο στη χώρα όπου διαπράχθηκε η παράβαση και δεν εφαρμόζονται περιορισμοί στην υπόλοιπη ΕΕ.

Για να διασφαλιστεί ότι η αναστολή, ο περιορισμός ή η αφαίρεση της άδειας οδήγησης μη μόνιμου κατοίκου θα εφαρμόζεται σε όλες τις χώρες της ΕΕ, οι νέοι κανόνες απαιτούν η απόφαση αυτή να διαβιβάζεται στη χώρα που εξέδωσε το δίπλωμα.

Οι ευρωβουλευτές προτείνουν να προστεθεί η οδήγηση χωρίς δίπλωμα στον κατάλογο των σοβαρών παραβάσεων, όπως η οδήγηση υπό την επήρεια αλκοόλ ή ένα θανατηφόρο τροχαίο, γεγονός που θα οδηγούσε σε ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με την έκπτωση από το δικαίωμα οδήγησης. Η οδήγηση με ταχύτητα 50 χλμ/ώρα πάνω από το όριο αποτελεί επίσης μία από τις σοβαρές παραβάσεις που μπορούν να οδηγήσουν σε αφαίρεση διπλώματος. Οι ευρωβουλευτές έθεσαν χαμηλότερο όριο ταχύτητας για κατοικημένες περιοχές, πράγμα που σημαίνει ότι η οδήγηση με 30 χλμ/ώρα πάνω από το όριο ταχύτητας σε αυτούς τους δρόμους θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα την απόλυτη ή αναστολή της άδειας οδήγησης.

Το Κοινοβούλιο προτείνει να οριστεί προθεσμία δέκα εργάσιμων ημερών για την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κρατών μελών σχετικά με αυτές τις αποφάσεις, καθώς και προθεσμία 15 εργάσιμων για να αποφασιστεί εάν η απαγόρευση οδήγησης θα ισχύει σε ολόκληρη την ΕΕ. Ο οδηγός θα πρέπει να ενημερώνεται για την τελική απόφαση εντός επτά εργάσιμων ημερών, προσθέτουν οι ευρωβουλευτές.

Ο εισηγητής ΕΚ Petar Vitanov (Σοσιαλιστές Βουλγαρία) δήλωσε: «Πιστεύω ότι η οδηγία αυτή θα συμβάλει όχι μόνο στη μείωση των τροχαίων ατυχημάτων, αλλά και στην καλύτερη ευαισθητοποίηση των πολιτών για πιο υπεύθυνη οδήγηση, αυξάνοντας την διάθεσή τους να ακολουθήσουν τους κανόνες και να αποδεχθούν τις συνέπειες της παράβασής τους, ανεξάρτητα από το πού οδηγούν στην ΕΕ.»

Το Κοινοβούλιο έχει πλέον ολοκληρώσει την πρώτη ανάγνωση και δεδομένου ότι το Συμβούλιο δεν έχει ακόμη εγκρίνει τη θέση του, το νέο Κοινοβούλιο που θα εκλεγεί τον Ιούνιο του 2024 θα συνεχίσει τις εργασίες για την εν λόγω νομοθεσία.

Η δέσμη μέτρων αποσκοπεί στη βελτίωση της ασφάλειας για όλους τους χρήστες του οδικού δικτύου και στη μετάβαση προς όσο το δυνατόν πλησιέστερα σε μηδενικούς θανάτους στις οδικές στις οδικές μεταφορές στην ΕΕ έως το 2050. ■



## Κοπή της βασιλόπιτας Επαρχ. Λευκωσίας στο Έντευκτήριο της Οργάνωσης μας

**Π**ραγματοποιήθηκε την Τρίτη, 23 Ιανουαρίου, η καθιερωμένη κοπή της βασιλόπιτας από το Επαρχιακό Τμήμα Λευκωσίας ΠΑΣΥΔΥ στον πρώτο όροφο του Έντευκτηρίου της Οργάνωσης μας. Παρευρέθηκαν ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Επαρχιακού Τμήματος, Γιώργος Φλουρέντζου, η Αντιπρόεδρος Τασούλα Χατζηπροδρόμου, η

Γραμματέας Εύη Θεόδοτου, ο Ταμίας Νίκος Σιαλής και οι Κώστας Κωνσταντίνου (ο οποίος και ανέλαβε την εκδήλωση με μεγάλη επιτυχία) και Κατερίνα Χριστοφή μέλη. Επίσης παρευρέθηκαν ο Γενικός Γραμματέας ΠΑΣΥΔΥ συν. Στράτης Ματθαίου και από την Κεντρική Γραμματεία ο Αν. Γ.Γ. συν. Πρόδρομος Αργυριδής και ο Ταμίας Τάκης Καρολίδης. ■



## Κοπή της βασιλόπιτας του ΔΣ των Συνταξιούχων



Ο Γενικός Γραμματέας συν. Στράτης Ματθαίου έκοψε τη βασιλόπιτα του Διοικητικού Συμβουλίου του Κλάδου Συνταξιούχων στη διάρκεια της συνεδρία του στις 24 Ιανουαρίου στο Γραφείο του Διοικητικού Συμβουλίου.

### Ετήσια Γενική Συνέλευση Συνδέσμου Επιμορφωτικών

Ο Σύνδεσμος Μελών Επιμορφωτικών Κέντρων Λευκωσίας διοργανώνει την Ετήσια Γενική Συνέλευση του αύριο **Πέμπτη 15 Φεβρουαρίου στις 6.30 μ.μ.** στο Α' Δημοτικό Σχολείο Αγίου Δομετίου.

### Ετήσια Γενική Συνέλευση Επαρχιακού Τμήματος ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ. Κερύνειας

Καλούνται τα μέλη του Επαρχιακού Τμήματος Κερύνειας στην Ετήσια Γενική Συνέλευση που θα γίνει στο Οίκημα της ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ. στη Λευκωσία στις **29 Φεβρουαρίου 2024 και ώρα 6.00μ.μ.**

#### Θέματα:

1. Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων 2023.
2. Ετήσια Έκθεση Λογαριασμών.
3. Συζήτηση πάνω στα πιο πάνω θέματα.
4. Οποιοδήποτε άλλο θέμα υποβληθεί στη Γραμματέα του Επαρχιακού Τμήματος τηλ. 99466265 τουλάχιστον δύο μέρες πριν τη Γενική Συνέλευση.

Οποιοσδήποτε αριθμός μελών παρευρεθεί μέσα σε 15' λεπτά από την ώρα που ορίστηκε θα αποτελεί απαραίτητο.

Κωνσταντίνος Σιεκερής, Πρόεδρος Ανδρούλα Γρηγορίου, Γραμματέας

### Ετήσια Γενική Συνέλευση Κλάδου Συνταξιούχων

Ειδοποιούνται τα μέλη του Κλάδου Συνταξιούχων ότι η Ετήσια Γενική Συνέλευση των μελών θα πραγματοποιηθεί την **Τετάρτη 28 Φεβρουαρίου 2024 και ώρα 10.00 π.μ.** στο οίκημα της ΠΑΣΥΔΥ (2ος όροφος - Πολιτιστικό) στη Λευκωσία.

#### Ημερήσια Διάταξη:

1. Εκλογή Προέδρου και Γραμματέα της Συνέλευσης
2. Λογοδοσία του Προέδρου του Κλάδου για τα πεπραγμένα της προηγούμενης χρονιάς.
3. Συζήτηση επί της λογοδοσίας.
4. Διάφορα.
5. Οποιοδήποτε άλλο θέμα θα υποβληθεί στο Δ.Σ. δύο τουλάχιστον μέρες πριν από τη Γ. Συνέλευση.

Δ. Πογιατζής, Πρόεδρος Σ. Αυγουστής, Γραμματέας

### Ανακοίνωση Κλάδου Συνταξιούχων

Το Δ.Σ. του Κλάδου Συνταξιούχων πληροφορεί τα μέλη του ότι όλες οι εκδηλώσεις του Κλάδου, εκτός από την ανάρτηση τους στον πίνακα ανακοινώσεων, δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της ΠΑΣΥΔΥ «Δημόσιος Υπάλληλος» που διανέμεται στα κατά τόπους γραφεία της ΠΑΣΥΔΥ και τα Κυβερνητικά Γραφεία. Επίσης καταχωρούνται και στην ιστοσελίδα της ΠΑΣΥΔΥ ([www.pasydy.org](http://www.pasydy.org)).

Όσοι έχουν email μπορούν να το δηλώσουν και να παίρνουν την εφημερίδα ηλεκτρονικά.

Όσοι επιθυμούν μπορούν να παίρνουν την εφημερίδα στο σπίτι τους με το Ταχυδρομείο, αφού γίνουν συνδρομητές, με κόστος 10 ευρώ το χρόνο.

Πληροφορίες στο τηλ. 22844300

### Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση Επαρχιακού Τμήματος ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ. Λευκωσίας

Καλούνται όλα τα μέλη του Επαρχιακού Τμήματος ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ. Λευκωσίας στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση που θα πραγματοποιηθεί την **Τρίτη 27 Φεβρουαρίου, 2024 και ώρα 11:00 π.μ.** στο Γραφείο του Επαρχιακού Λευκωσίας στο ισόγειο των γραφείων της ΠΑΣΥΔΥ.

#### ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΔΙΑΤΑΞΗ:

1. Λογοδοσία του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου για τα πεπραγμένα του έτους 2022.
2. Ταμειακή Έκθεση από Ταμία.
3. Συζήτηση πάνω στη Λογοδοσία του Προέδρου και Ταμειακής Έκθεσης από τον Ταμία.
4. Οποιοδήποτε άλλο θέμα υποβληθεί στην Γραμματέα του Επαρχιακού Τμήματος τουλάχιστον δύο μέρες πριν τη Γενική Συνέλευση.

Παρακαλώ σημειώστε ότι οποιοσδήποτε αριθμός των παρόντων μελών, σε δεκαπέντε (15) λεπτά από την ώρα αποτελεί απαραίτητο.

Γιώργος Φλουρέντζος, Πρόεδρος Κ. Κωνσταντίνου, Μέλος

### Σύγκληση Ετήσιας Γενικής Συνέλευσης Επαρχιακού Τμήματος ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ. Λεμεσού

Καλούνται όλα τα μέλη του Επαρχιακού Τμήματος ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ. Λεμεσού στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση που θα πραγματοποιηθεί την **Δευτέρα, 26 Φεβρουαρίου 2024 και ώρα 4:00 μ.μ.** στην αίθουσα εκδηλώσεων «Αμμόχωστος» του οικήματος της ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ. στην Λεμεσό.

#### ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΔΙΑΤΑΞΗ:

1. Λογοδοσία του Προέδρου του Διοικ. Συμβουλίου για τα πεπραγμένα του έτους 2023
2. Ταμειακή Έκθεση
3. Συζήτηση πάνω στη λογοδοσία του Προέδρου και την Ταμειακή Έκθεση
4. Οποιοδήποτε άλλο θέμα υποβληθεί στον Γραμματέα του Επαρχιακού Τμήματος τουλάχιστον δύο μέρες πριν τη Γενική Συνέλευση.

Παρακαλώ σημειώστε ότι σε κάθε Γενική Συνέλευση οποιοσδήποτε αριθμός των παρόντων μελών, σε δεκαπέντε (15) λεπτά από την ώρα που ορίζεται η σύγκλησή της, αποτελεί απαραίτητο.

Παντελής Πορνάρης, Πρόεδρος Κωνσταντίνος Παναγιώτου, Γραμματέας

#### ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ

Το Δ.Σ. του Κλάδου Συνταξιούχων της ΠΑΣΥΔΥ σας προσκαλεί στη διάλεξη με θέμα «Υγιεινή διατροφή & ευεξία στην Τρίτη ηλικία» που θα πραγματοποιηθεί την **Τετάρτη 13 Μαρτίου, 2024** στο αμφιθέατρο της ΠΑΣΥΔΥ στις 6.30 μ.μ. και ομιλήτρια την **Ανώτερη Κλινική Διαιτολόγο - Συντονίστρια διατροφής Υπουργείου Υγείας, Κα Ελίζα Μαρκίδου**

Μετά τη διάλεξη θα ακολουθήσει δεξίωση.

Οι ενδιαφερόμενοι να δηλώσουν συμμετοχή στο τηλ. 22844459 από τις 9.00 π.μ. - 12.30 μ. (Δευτέρα - Παρασκευή) το αργότερο μέχρι τις 8 Μαρτίου, 2024

## ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΛΕΥΘΕΡΟ ΣΑΣ ΧΡΟΝΟ



### Πώς παίζεται το SUDOKU

Οι κανόνες του παιχνιδιού είναι απλοί: Τα κενά συμπληρώνονται με αριθμούς από το 1 έως το 9. Κάθε οριζόντια γραμμή, κάθε κάθετη γραμμή και κάθε τετράγωνο 3x3 θα πρέπει να περιέχουν μια μόνο φορά κάθε αριθμό από το 1 έως το 9.

### Πώς να ξεκινήσετε

Μην αρχίσετε το παζλμαντεύοντας και τοποθετώντας τυχαίους αριθμούς. Οι υποθέσεις μπορούν να καταστρέψουν το παζλ και η επίλυση του να πάρει ώρες ολόκληρες!

Μην αρχίσετε το παζλμαντεύοντας και τοποθετώντας τυχαίους αριθμούς. Οι υποθέσεις μπορούν να καταστρέψουν το παζλ και η επίλυση του να πάρει ώρες ολόκληρες!

**ΜΕΤΡΙΟ**

	4	9			
		6			
	7	2	8	9	5
	6			4	8
4			2		9
	1	8			3
1	5	4		6	2
				1	
			5	1	

**ΔΥΣΚΟΛΟ**

		1	3		
	8	4			3
	4		2		
1				9	8
5		6		7	
7	9				1
		4			2
	6		3	5	
		7	8		

## Συνεχώς διευρύνεται η συνεργασία μας με Φαρμακεία για εξυπηρέτηση μελών

**Μ**ε την προσθήκη δύο ακόμη φαρμακείων ενισχύεται η συνεργασία της Οργάνωσης μας με Φαρμακεία για την καλύτερη εξυπηρέτηση των μελών μας. Τα δύο Φαρμακεία είναι:

- ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ - Ιθάκης 23, Δρόμος Δεκέλειας, 7081 Λάρνακα, 24824000

- ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ NASIA ΝΙΚΟΛΑΟΥ PHARMACY LTD - Λαρίσσης 23-25, 6040 Καμάρες, Λάρνακα, 24322811

Υπενθυμίζουμε ότι στα συνεργαζόμενα με την ΠΑΣΥΔΥ φαρμακεία τα μέλη μας και οι εξαρτώμενοί τους δικαιούνται 15% έκπτωση επί της λιανικής τιμής των φαρμάκων και/ή προϊόντων των εν λόγω φαρμακείων. Της έκπτωσης εξαιρούνται τα φάρμακα που λαμβάνονται μέσω του ΓεΣΥ.

Επίσης, για τα πιο κάτω προϊόντα η έκπτωση θα είναι 5% επί της λιανικής τιμής τους:

- Παιδικά γάλατα
- Παιδικές πάνες
- Παιδικές τροφές
- Γάλατα ενηλίκων
- Πάνες ενηλίκων
- Διατροφικά ροφήματα ενηλίκων
- Μωρομάντηλα

Η έκπτωση θα γίνεται κατά την αγορά, κατόπιν επίδειξης του δελτίου πολιτικής ταυτότητας του Μέλους και εξακρίβωσης των στοιχείων του.

Ακολουθεί ο κατάλογος με όλα τα συνεργαζόμενα φαρμακεία:

1. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΜΙΧΑΛΗΣ ΚΥΡΙΑΚΟΥΔΗΣ - Πινδάρου 8, 1060 Λευκωσία, 22344877

2. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΕΛΕΝΗ ΓΕΩΡΓΙΟΥ - Αγ. Παύλου 69, 1107 Λευκωσία, 22781766

3. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΜΙΧΑΛΗΣ ΜΕΝΟΙΚΟΣ - Λεωφ. Λάρνακος 73Α, 2102 Αγλαντζιά, Λευκωσία, 22332165

4. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΗΑΔΗΙΑΡΟΣΤΟΛΟΥ ENTERPRISES LTD - Λεωφ. Κυριάκου Μάτση 37Α, Λευκωσία, 22311416

5. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΗΑΔΗΙΑΡΟΣΤΟΛΟΥ BROS LTD - Πρίγκιπα Καρόλου 16, Αγ. Δομέτιος, Λευκωσία, 22270770

6. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΘΗΝΙΑ ΤΑΠΠΙΑΣ / ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΑΚΕΣΩ ΛΤΔ - Μετοχίου 51



Β-Δ, 1101 Άγιος Ανδρέας, Λευκωσία, 22570999

7. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΚΑΓΚΕΛΛΑΡΗ PHARMACY LTD (ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΚΑΓΚΕΛΛΑΡΗ) - Καντάρας 152, 2051 Στρόβολος, Λευκωσία, 22315795

8. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ S.T. ATHALASSAS PHARMACY LTD - Λεωφόρος Αθαλάσσης 105 Ε, 2013 Στρόβολος, Λευκωσία, 22425078

9. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΧΛΟΗ ΦΙΛΙΠΠΟΥ ΛΤΔ - Λεωφόρος Λάρνακος 3, 2901 Αγλαντζιά, Λευκωσία, 22731020

10. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΦΙΛΙΠΠΟΣ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ - Βασιλέως Γεωργίου Α83, 4047 Γερμασόγεια, Λεμεσός, 25105282

11. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ DFC ΡΑΡΑΔΟΡΟΥ-ΛΟΥ ΛΤΔ - Νίκου Παττίχη 121, 370 Λεμεσός, 25387216

12. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΧΡΥΣΤΑΛΛΑ ΚΟΥΡΤΕΛΛΟΥ ΛΤΔ - Διασταύρωση Βασιλέως Κωνσταντίνου 84 & Σπ. Κυπριανού 40Δ, 3077 Λεμεσός, 25870288

13. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΧΡΥΣΤΑΛΛΑΣ ΧΑΤΖΗΓΙΑΓΚΟΥ - Νεόφ. Νικολαΐδη 21, 8011 Πάφος, 26936136

14. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΑΝΔΡΕΑΣ Ν. ΣΤΕΦΑΝΙΔΗΣ - 1ης Απριλίου 4, 7647 Μοσφιλωτή, Λάρνακα, 22532277

15. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΝΙΚΟΛΑΣ ΤΣΑΓΓΑΡΗ ΛΤΔ - Γεωργίου Σεφέρη 2, 7104 Αραδίππου, Λάρνακα, 24644490

16. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΑΝΔΡΕΑΣ ΧΡΙΣΤΟΦΟΡΟΥ ΛΤΔ - Λαρίσσης 21, 6040 Λάρνακα, 24364270

17. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ ΧΡΙΣΤΙΝΑ ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ - Ιθάκης 23, Δρόμος Δεκέλειας, 7081 Λάρνακα, 24824000

18. ΦΑΡΜΑΚΕΙΟ NASIA ΝΙΚΟΛΑΟΥ PHARMACY LTD - Λαρίσσης 23-25, 6040 Καμάρες, Λάρνακα, 24322811

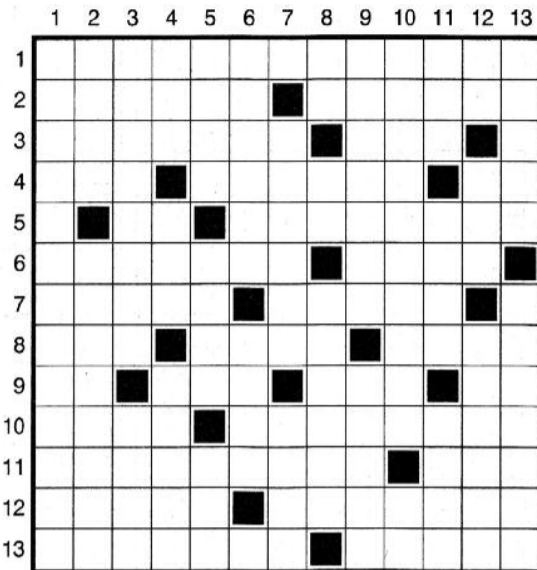
## Σταυρόλεξο

### ΟΡΙΖΟΝΤΙΑ

1. Αλέξανδρος ...: πολιτικός από το Οίτυλο, δέκα φορές πρωθυπουργός μεταξύ των ετών 1865-1882 (το έβδομο γράμμα είναι Ν).
2. Κανείς (αρχ.) - Είναι οι σαύρες.
3. Με ευθύτητα, ντόμπρα (επίρρ.) - ... Ρεπό: λόφος της Κέρκυρας με ιερό αφιερωμένο στην Ήρα.
4. Η τούρκικη υπηρεσία πληροφοριών - Επίθετο που δινόταν στον Δία - Άρθρο (πληθ.).
5. Τύπος ρώσικων αεροσκαφών - Τάρανδος του Αι-Βασίλη.
6. ... γιατί Ρεμβάζω: μουσικό συγκρότημα - Παλιά αρχικά για γυμναστές.
7. Απρόσβλητα από αρρώστια - Παιχνίδι της τύχης.
8. ... Βέγκα: πόλη των ΗΠΑ στη Νεβάδα - Πέμπτος στη σειρά του - Χαρακτηρίζονται συγκρινόμενοι.
9. Προτρέπει - Ποταμός της Ελβετίας - Φίλος του Ρομπέν των Δασών - Βυζαντινή νότα.
10. Καλλιτεχνικός ρυθμός, τεχνοτροπία (ξεν.) - Ασημάκης ...: δημοσιογράφος, σεναριογράφος και θεατρικός συγγραφέας.
11. Πεδινός οικισμός της Εύβοιας στην κοινότητα Ερέτριας - Τραγουδά.
12. Λαός Ινδιάνων του Μεξικού - Τονωτικός, δυναμωτικός.
13. Κοντές κάλτσες (το τρίτο γράμμα είναι Σ) - Ανόμοια σε διαστάσεις (θηλ.)

### ΚΑΘΕΤΑ

1. Σαματάς που προκαλείται από πολλούς ανθρώπους (το έκτο γράμμα είναι Χ).
2. Έγχορδο μουσικό όργανο - Αναστατωμένο, ταραγμένο.
3. Ο αποτελούμενος από νερό - Ιδρυτής και επώνυμος ήρωας του Ιλίου.
4. Μπελ Ιλ Αν ...: γαλλικό νησί - ... Άντζελες: πόλη των ΗΠΑ στην Καλιφόρνια - Ιστορική τοποθεσία των ΗΠΑ στην πολιτεία Τέξας.
5. Η λαβή του τιμονιού των πλοίων (καθ.) - «Η ... Παραμονεύει Στο Σκοτάδι»: ταινία με την Καθλίν



Τέρνερ - Ρόι ...: Ιρλανδός προπονητής ποδοσφαίρου.

6. Χρονικό επίρρημα - Το πλοίο που πήγε τον Ιάσονα και τους Αργοναύτες στην Κολχίδα (μυθ.).
7. Μία εποχή - Κρητών ερώτηση.
8. Αντιθετικός σύνδεσμος - Ομόηχα φωνήεντα - Τελευταίο, έσχατο.
9. Ρυθμίζουν την ισορροπία μεταξύ των βασικών φυσιολογικών δραστηριοτήτων του οργανισμού - Ανοιχτή περιοχή σε κατοικημένη περιοχή.
10. Αγροκτήματα - Ποταμός της Κεντρικής Ευρώπης.
11. Σκακιστική βασίλισσα - Αναφορική αντωνυμία (πληθ.) - Τα μέλη γαλλικών ένοπλων αντιστασιακών ομάδων κατά το Β' Παγκόσμιο πόλεμο.
12. Αυτά μέσα στο ... ποτό - Ολόκληρα, ακέραια - Θιασώτης, υπέρμαχος.
13. Ομάρ ...: ηθοποιός, αιγυπτιακής καταγωγής (το πέμπτο γράμμα είναι Φ) - Σωτηρία.

Οι λύσεις στη σελίδα 14

## 13ος ΕΤΗΣΙΟΣ ΧΟΡΟΣ

### Χορευτικού Ομίλου ΠΑΣΥΔΥ Λεμεσού

**16 Φεβρουαρίου 2024**  
**Παρασκευή,**

**7:30 μ.μ.**

Αίθουσα :  
**CETI LOCALE**

Εισιτήρια: €25 /άτομο

- Φαγητό μπουφε,
- Απεριόριστο ποτό,
- Ζωντανή μουσική

Υπό την αιγίδα της Επαρχιακής Επιτροπής ΠΑΣΥΔΥ Λεμεσού

Διοργάνωση :

**Χορευτικός Όμιλος ΠΑΣΥΔΥ ΛΕΜΕΣΟΥ**

Πληροφορίες / κρατήσεις:  
Κούλλης Βασιλείου - 99 469943



## Η βία στα σχολεία με άλλο μάτι

Συνέχεια από σελ. 5

«στημένα», εκλαμβάνονται ως ενέργειες που τα παιδιά μπορούν να μιμηθούν για αστείο, ενώ η απουσία της επαφής λόγω της αλόγιστης χρήσης της τεχνολογίας επηρεάζει τις δεξιότητες ενσυναίσθησης στα παιδιά.

Σε σχέση με τη διαδικτυακή παρενόχληση ανέφεραν ότι η διάχυση υλικού για κάποιο παιδί προωθείται από την πλειονότητα της σχολικής μονάδας, αφού δεν γίνονται αντιληπτές οι συνέπειες στο θύμα. Αυτό συμβαίνει σε μικρότερο βαθμό σε περιπτώσεις διάχυσης γυμνών φωτογραφιών, αφού ο βαθμός ενημέρωσης που έχουν λάβει τα παιδιά για το φαινόμενο συνιστά ανασταλτικό παράγοντα για προώθησή τους.

Όσον αφορά στη βία προς εκπαιδευτικούς τα μέλη της ΟΕΣ υπογράμμισαν ότι η βία συμπεριφορά από παιδιά εκδηλώνεται προς συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και συμπεριφορές, δήλωσαν ωστόσο ότι η συμπεριφορά του εκπαιδευτικού είναι η αφορμή και όχι η αιτία.

Στο πλαίσιο αυτό συζητήθηκε και η χρήση φωτοβολιδών και άλλων παράνομων υλικών κατά την πρώτη μέρα του σχολικού έτους από τελειόφοιτους μαθητές/ριες με τα παιδιά να καταγράφουν σωρεία λόγων για τους οποίους προβαίνουν σε αυτές τις συμπεριφορές, όπως ο διαγωνισμός/κόντρα που υπάρχει μεταξύ των σχολείων, ο τρόπος παρουσίας από τα ΜΜΕ, η θεαματική εικόνα για έναρξη της σχολικής χρονιάς, η δημιουργία αναμνήσεων, η κατάταξη της συμπεριφοράς ως έθιμο, αλλά και η εύκολη πρόσβαση σε φωτοβολίδες. Οι Έφηβοι Σύμβουλοι θεωρούν ότι όταν το σχολείο προσφέρει χώρο και εναλλακτικές μεθόδους εορτασμού ή δώσει «άδεια» για να γίνουν αυτές οι εκδηλώσεις συναισθημάτων, η κατάσταση είναι

πιο ήρεμη και ακίνδυνη. Όταν το σχολείο παρεμβαίνει απαγορευτικά, τότε γίνεται πιο αλόγιστη χρήση, η οποία σε συνδυασμό με τα έντονα συναισθήματα για την απαγόρευση λειτουργεί επικίνδυνα.

Τα παιδιά-μέλη της ΟΕΣ αναφέρθηκαν στην τιμωρητική αντιμετώπιση της παραβατικής συμπεριφοράς. Τόνισαν ότι η αποβολή δεν αποτελεί λύση στο πρόβλημα, αφού δεν βοηθά στην αλλαγή συμπεριφοράς, ενώ εναλλακτικές όπως η κοινωνική εργασία ή η επιπλέον παραμονή στο σχολείο μπορεί να βοηθήσουν ένα παιδί με παραβατική συμπεριφορά. Ταυτόχρονα, σημείωσαν ότι η απουσία παρεμβατικών ενεργειών για αποκατάσταση των σχέσεων μεταξύ θύτη/ων και θύματος/ων αποτελεί επιπλέον παράγοντα που βοηθά στην εκδή-

### Η τιμωρητική αντιμετώπιση της βίαιης συμπεριφοράς με αποβολή δεν συμβάλλει στη μείωση της συμπεριφοράς αυτής από το παιδί-θύτη.

λωση και άλλων βίαιων συμπεριφορών στη συνέχεια. Παράλληλα, τέθηκε και θέμα μη αξιοποίησης του θεσμού του Κεντρικού Μαθητικού Συμβουλίου (ΚΜΣ) για μείωση της παραβατικής συμπεριφοράς, μέθοδος η οποία θα μπορούσε να αποδειχθεί πολύ αποτελεσματική. Θεωρούν επίσης την επαφή του παιδιού με ψυχολόγο ως απαραίτητη προϋπόθεση για μείωση της βί-

αιης συμπεριφοράς, αφού θα εντοπίζονται έγκαιρα τα αίτια και θα παρέχεται ψυχολογική στήριξη στα παιδιά που την χρειάζονται, αλλά και μετά την εκδήλωση της συμπεριφοράς θα δίνεται η απαραίτητη στήριξη ώστε να βοηθήσει το παιδί να μην προβεί σε βίαιη συμπεριφορά εκ νέου. Σχολιάζοντας δε προγράμματα που εφαρμόζονται και κατά τα οποία παιδιά αποχωρούν από την τάξη για να συμμετέχουν σε αυτά, ως προγράμματα που πιθανόν να ενισχύουν μη αποδεκτή συμπεριφορά σε συγκεκριμένα παιδιά, αφού η αποχώρηση από την τάξη εκλαμβάνεται ως επιβράβευση. Μια σημαντική παράμετρος η οποία τέθηκε ήταν η προσέγγιση των παιδιών αυτών μετά την

εκδήλωση της μη αποδεκτής συμπεριφοράς. Σημείωσαν ότι, συνήθως στιγματίζονται από τους εκπαιδευτικούς, αντιμετωπίζονται πάντοτε ως παιδιά με παραβατική συμπεριφορά και απομονώνονται από τα υπόλοιπα παιδιά με αποτέλεσμα να αυξάνεται η μη αποδεκτή συμπεριφορά αντί να μειώνεται. Τόνισαν ότι χρειάζεται μια πιο φιλική προσέγγιση των εκπαιδευτικών προς αυτά τα παιδιά, ώστε να νιώσουν αποδεκτά στον χώρο της σχολικής μονάδας.

Τέλος, τα παιδιά τοποθετήθηκαν και σε ότι αφορά τα μέτρα που εξήγγειλε το ΥΠΑΝ για καταπολέμηση της παραβατικότητας. Σε σχέση με την εφαρμογή της

αντιρατσιστικής πολιτικής, παρόλο που την θεωρούν θετική, σημείωσαν ότι τα παιδιά αγνοούν την ύπαρξή της, οι εκπαιδευτικοί δεν έχουν καταρτιστεί για την εφαρμογή της, ενώ αντιλήψεις και στερεότυπα που επικρατούν ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς εμποδίζουν την αναγνώριση φαινομένων. Για την εισαγωγή μαθημάτων και εννοιών όπως η αγωγή του πολίτη και η ειρηνική επίλυση διαφορών αυτή αξιολογείται ως ιδιαίτερα χρήσιμη, ωστόσο απαιτεί την κατάρτιση των εκπαιδευτικών, τη δημιουργία χρόνου εντός του αναλυτικού προγράμματος, αλλά και τη μη χρήση του χρόνου αυτού από τους εκπαιδευτικούς για κάλυψη της ύλης των «κύριων» μαθημάτων. Ιδιαίτερα θετική ήταν η αντιμετώπιση των παιδιών στο μέτρο της ενίσχυσης του ρόλου του Υπεύθυνου Τμήματος, αφού θεωρούν ότι όταν ο εκπαιδευτικός διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες μπορεί να συμβάλει ιδιαίτερα στη μείωση της εκδήλωσης βίαιων συμπεριφορών. Για να είναι ωστόσο ουσιαστική η επικοινωνία παιδιών με Υπεύθυνο Τμήματος θα πρέπει να δοθεί χρόνος εντός του αναλυτικού προγράμματος. Όσον αφορά στρατηγικές που απαιτούν την εμπλοκή ή επιμόρφωση γονέων, παρόλο που χαρακτηρίστηκαν ως ιδι-

αίτερα επωφελείς, η εφαρμογή τους αξιολογήθηκε ως ιδιαίτερα δύσκολη, αφού προϋπόθεση αποτελεί η συμμετοχή του γονέα, η οποία απαιτεί τις απαραίτητες στάσεις, αλλά και χρόνο εκ μέρους των γονέων. Όσον αφορά στο μέτρο για επέκταση του προ-

γράμματος με τις κάμερες, πέραν από την ανάγκη για σεβασμό της ιδιωτικής ζωής, τα παιδιά τόνισαν την αναποτελεσματικότητα του μέτρου αυτού, αφού επικεντρώνεται στην εξεύρεση και τιμωρία του θύτη, χωρίς να έχει οποιονδήποτε άλλον εκπαιδευτικό σκοπό.

Τι αντλούμε από τις απόψεις των ιδίων των παιδιών για ένα θέμα καυτό, γύρω από το οποίο οι ξέφρενες

συζητήσεις καταλήγουν σε κινδυνολογία, προειδοποιήσεις για συνέπειες που θα επιδεινώνονται; Μήπως είναι ώρα να αναμορφώσουμε το περίγραμμα της ανταπόκρισής μας σε αυτό το φαινόμενο στη βάση των εμπειριών και των απόψεων των ίδιων των παιδιών;

Οι εμπειρίες των παιδιών, όπως έχουν περιγραφεί παραπάνω, συνάδουν με τα αποτελέσματα των ερευνών στον τομέα της βίας και παραβατικότητας: υπάρχουν σαφείς παράγοντες που οδηγούν στην εκδήλωση βίαιων συμπεριφορών από παιδιά εντός του σχολικού χώρου, οι οποίοι σωρευτικά επηρεάζουν τόσο την κανονιστική ανάπτυξή τους, όσο και τη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Τα παιδιά καταδεικνύουν την ανάγκη έμφασης στην πρόληψη για να αντιμετωπιστούν δομικοί παράγοντες, όπως η περιθωριοποίηση των παιδιών και η σίγασή τους, η ενδοοικογενειακή βία, αλλά και η κανονικοποίηση της βίας, όσο και κοινωνικοί παράγοντες, όπως η χρήση της τεχνολογίας, που διέπουν τη σημερινή κοινωνία και επηρεάζουν την ευημερία και ανάπτυξη των παιδιών, αντί στην υιοθέτηση επιπρόσθετων μέτρων για τιμωρητική αντιμετώπιση των παιδιών-θυτών. ■

## Οι θέσεις ΠΑΣΥΔΥ στο Πανεπιστήμιο Κύπρου για την Φορολογική μεταρρύθμιση

**Το έργο** «Ολοκληρωμένος Φορολογικός Μετασχηματισμός», που έχει ανατεθεί από το Υπουργείο Οικονομικών στο Κέντρο Οικονομικών Ερευνών (ΚΟΕ) του Πανεπιστημίου Κύπρου, προχωρεί σύμφωνα με το πλάνο και μέχρι τον Μάρτιο του 2024 θα έχουν ολοκληρωθεί οι πρώτες έξι φάσεις του έργου.

Συγκεκριμένα, ολοκληρώνεται η Φάση 2 του έργου που αφορά την πράσινη φορολογία και τα αντισταθμιστικά μέτρα και έχουν ήδη γίνει οι εκτιμήσεις για τις επιπτώσεις πάνω στα νοικοκυριά και τις επιχειρήσεις από την επιβολή πράσινων φορολογιών. Παράλληλα, έχουν σχεδόν ολοκληρωθεί η Φάση 1 του έργου, που αφορά την κατα-

γραφή των μακροοικονομικών τάσεων, και η Φάση 3 που αφορά τις εμπειρίες και τις πρακτικές της ΕΕ και άλλων χωρών. Αυτές οι δύο φάσεις, μαζί με την Φάση 4 που βρίσκεται σε εξέλιξη και αφορά το υφιστάμενο φορολογικό σύστημα της Κύπρου, και τη Φάση 6 που αφορά εμπειρικά ευρήματα άλλων χωρών, θα είναι έτοιμες μέχρι τον Μάρτιο του 2024.

Με την ολοκλήρωση των πρώτων έξι φάσεων θα ακολουθήσει η αξιολόγηση και διαμόρφωση των προκαταρκτικών προτάσεων της φορολογικής μεταρρύθμισης και η πρώτη εκτίμηση των οικονομικών επιπτώσεων.

Αναγνωρίζοντας τη σημαντικότητα της

Οργάνωσης μας στο έργο, ως ένας από τους φορείς το οποίο καλούνται σε συνάντηση για να καταθέσουν τις εισηγήσεις τους σχετικά με τη φορολογική μεταρρύθμιση διευθετήθηκαν οι διμερείς συναντήσεις στο Πα-

νεπιστήμιο Κύπρου, οι οποίες θα ολοκληρωθούν μέσα στο Φεβρουάριο. Η ΠΑΣΥΔΥ θα συμμετάσχει σε συνάντηση στις 15 του μήνα. ■

### Ζητείται για ενοικίαση κατάλληλο κτήριο για στέγαση της Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης

Το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (ΤΔΔΠ) του Υπουργείου Οικονομικών, ζητά την υποβολή Δήλωσης Ενδιαφέροντος από νομικά ή φυσικά πρόσωπα που διαθέτουν προς ενοικίαση γραφειακό χώρο συνολικού εμβαδού περίπου 1,100 τ.μ., περιλαμβανομένων ωφέλιμων, αποθηκευτικών και κοινόχρηστων χώρων (με απόκλιση ±10%), σε κτήριο εντός των γεωγραφικών ορίων των Δήμων Λευκωσίας, Στροβόλου, Αγλαντζιάς, Έγκωμης και Αγίου Δομετίου για τις άμεσες στεγαστικές ανάγκες της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης (ΚΑΔΔ). Η ενοικίαση είναι για περίοδο πέντε (5) ετών με δικαίωμα παράτασης από μέρους του Ενοικιαστή για ακόμη δύο (2) περιόδους των δύο (2) ετών, χωρίς να αποκλείεται το ενδεχόμενο, αν τα δύο συμβαλλόμενα Μέρη συμφωνούν, της διαπραγματεύσεως για μακροχρόνια ενοικίαση, ενοικιαγορά ή αγορά.

Αναλυτικά οι όροι και οι απαιτήσεις βρίσκονται αναρτημένα στην ιστοσελίδα της ΚΑΔΔ [www.mof.gov.cy/capa](http://www.mof.gov.cy/capa).

Η Δήλωση Ενδιαφέροντος θα πρέπει να υποβληθεί το αργότερο μέχρι την Παρασκευή 23 Φεβρουαρίου 2024 και ώρα 12:00. Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλώ καλέστε στο τηλέφωνο 22466520 / 544.

### Λύσεις του σταυρολέξου και των sudoku της σελ. 13

8	2	4	5	9	3	7	6	1
5	9	1	6	4	7	8	2	3
3	6	7	2	1	8	9	4	5
2	5	6	1	3	9	4	8	7
4	7	3	8	2	5	6	1	9
9	1	8	7	6	4	3	5	2
1	3	5	4	7	6	2	9	8
7	4	2	9	8	1	5	3	6
6	8	9	3	5	2	1	7	4

2	7	5	1	9	3	8	6	4
9	1	8	6	4	5	7	3	2
6	4	3	8	7	2	1	9	5
1	3	6	5	2	7	9	4	8
8	5	4	9	6	1	2	7	3
7	2	9	3	8	4	6	5	1
5	8	7	4	1	6	3	2	9
4	6	1	2	3	9	5	8	7
3	9	2	7	5	8	4	1	6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	Κ	Ο	Υ	Μ	Ο	Υ	Ν	Δ	Ο	Υ	Ρ	Ο	Σ
2	Ο	Υ	Δ	Ε	Ι	Σ	Ε	Ρ	Π	Ε	Τ	Α	
3	Σ	Τ	Α	Ρ	Α	Τ	Α	Μ	Ο	Ν	Ρ		
4	Μ	Ι	Τ	Ε	Ε	Ν	Ι	Ο	Σ	Ο	Ι		
5	Ο	Ι	Λ	Ρ	Ο	Υ	Ν	Τ	Ο	Λ	Φ		
6	Χ	Α	Ν	Ο	Μ	Α	Ι	Ε	Α	Σ	Α		
7	Α	Ν	Ο	Σ	Α	Ε	Υ	Σ	Τ	Ο	Δ		
8	Λ	Α	Σ	Μ	Α	Η	Σ	Ι	Σ	Ο	Ι		
9	Α	Σ	Α	Α	Ρ	Τ	Α	Κ	Π	Α			
10	Σ	Τ	Ι	Λ	Γ	Ι	Α	Λ	Α	Μ	Α		
11	Μ	Α	Λ	Α	Κ	Ο	Ν	Τ	Α	Α	Δ		
12	Ο	Τ	Ο	Μ	Ι	Τ	Ο	Ν	Ι	Κ	Ο		
13	Σ	Ο	Σ	Ο	Ν	Ι	Α	Α	Ν	Ι	Σ		



Γράφει και επιμελείται ο Κυριάκος Κτωρίδης

# Φούντωσε η μάχη για τον τίτλο... Η ώρα της Αλήθειας για ΑΠΟΕΛ - Άρη

**Τ**ο 2024 και ιδιαίτερα ο μήνας Φεβρουάριος έφερε νέο ενδιαφέρον στο πρωτάθλημα Α' Κατηγορίας. Σ' αυτό συνέβαλαν και οι δύο ισοπαλίες του ΑΠΟΕΛ, με ΑΕΚ και ΑΕΛ (1-1) αντίστοιχα, όπως φυσικά και η ήττα από τον Εθνικό στο Δασάκι (2-1), που έδωσε την ευκαιρία στον Άρη που σημείωσε επτά συνεχείς νίκες. Η τελευταία απώλεια για την Έλαφρά Ταξιαρχία καταγράφηκε πριν ενάμιση περίπου μήνα και συγκεκριμένα στις 3 Ιανουαρίου με 1-0 από την Πάφο.

Η ομάδα της Λεμεσού, όχι μόνο μείωσε τη διαφορά από τον τότε πρωτοπόρο ΑΠΟΕΛ, αλλά έπιασε στους 53 βαθμούς, με αποτέλεσμα ο Άρης να πάει ως πρωτοπόρος στο ντέρμπι κορυφής την Πέμπτη στο ΓΣΠ, αφού υπερτερεί στην ισοβαθμία με τους γαλαζοκίτρινους της Λευκωσίας λόγω της νίκης με 1-0 στον Α' γύρο. Ενώ απομένουν δύο αγωνιστικές για το τέλος της κανονικής διάρκειας του πρωταθλήματος και άλλες 10 για τη δεύτερη φάση για να τελειώσει το πρωτάθλημα 2023-2024, θα λέγαμε ότι άρχισε και η αντίστροφη μέτρηση, αφού τώρα η κάθε αγωνιστική που θα συμπληρώνεται, όλο και θα μεγαλώνει την αγωνία των φιλάθλων, ιδιαίτερα εκείνων που η ομάδα τους έχει σαν στόχο τον τίτλο.

**Το πρόγραμμα της δεύτερης φάσης**

Στη δεύτερη φάση, η σειρά των αγώνων καθορίζεται όπως πιο κάτω για κάθε όμιλο. Η σειρά κατάταξης των ομάδων καθορίζεται από το 1 μέχρι το 6 για κάθε όμιλο ξεχωριστά.

- 1η ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ: 6-1, 2-5, 4-3
- 2η ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ: 5-6, 1-4, 3-2
- 3η ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ: 6-4, 2-1, 5-3
- 4η ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ: 1-5, 4-2, 6-3
- 5η ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ: 3-1, 2-6, 5-4
- 6η ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ: 1-6, 5-2, 3-4
- 7η ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ: 6-5, 4-1, 2-3
- 8η ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ: 4-6, 1-2, 3-5
- 9η ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ: 5-1, 2-4, 3-6
- 10η ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ: 1-3, 6-2, 4-5

Στο χώρο του πυθμένα τα πράγματα φαίνεται να ξεκαθαρίζουν, με τέσσερις ομάδες, Οθέλλος, ΑΕΖ, Καρμιώτισσα και Δόξα να έχουν τις ίδιες πιθανότητες για να πάρουν το ένα εισιτήριο για παραμονή στην Κατηγορία, αφού οι άλλες τρεις θα πέσουν στην Β' Κατηγορία.

Οι υπόλοιπες τέσσερις ομάδες, Άχνα, ΑΕΛ, Νέα Σαλαμίνα και Απόλλωνας δεν

αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο του υποβιβασμού, αφού ο Εθνικός που είναι στην 10<sup>η</sup> θέση έχει 24 βαθμούς, ενώ στην 11<sup>η</sup> θέση που είναι και η προνομιούχα για παραμονή είναι ο Οθέλλος και η ΑΕΖ με 15 βαθμούς και ακολουθούν στην 13<sup>η</sup> θέση η Καρμιώτισσα με 14 β. και στην 14<sup>η</sup> η Δόξα με 12 βαθμούς. Ποιος θα πάρει το φετινό τίτλο; Αυτό είναι το ερώτημα αρκετών φιλάθλων, που παρακολουθούν με αγωνία την πορεία προς το τρόπαιο. Πολλοί είναι αυτοί που υποστηρίζουν πως όλα θα κριθούν στα ντέρμπι που έχουν μεταξύ του οι δύο πρωτοπόροι, Άρης και ΑΠΟΕΛ. Αυτό όμως δεν είναι απόλυτο, αφού οι άλλες τέσσερις ομάδες, ΑΕΚ, Πάφος, Ομόνοια και Ανόρθωση που θα συμπληρώσουν την εξάδα, άρχισαν να αισιοδοξούν, μετά τα ανεπιτυχή αποτελέσματα του ΑΠΟΕΛ που μείωσαν τη διαφορά, ιδιαίτερα η ΑΕΚ, Πάφος και Ομόνοια, στους επτά και οκτώ βαθμούς αντίστοιχα καλούνται να πατήσουν γκάζι και να αποδείξουν ότι μπορούν πολύ περισσότερα. Εδώ που φτάσαμε 'όλα παίζονται', αφού απομένουν ακόμα 12 αγώνες και το σκηνικό αλλάζει χωρίς να το καταλάβουμε...

Πρέπει όμως να σημειώσουμε και τις ευθύνες που θα έχει αυτό το άκρως ανταγωνιστικό πρωτάθλημα. Οι Διοικήσεις των Σωματείων, οι παίκτες, η διαιτησία, οι φιλάθλοι, πρέπει όλοι να σταθούν στο ύψος και στις απαιτήσεις των περιστάσεων. Ιδιαίτερα οι διαιτητές θα περάσουν διά πυρός και σιδήρου, τόσο στον Α' όμιλο για τίτλο και Ευρώπη, όσο και στο Β' όμιλο της διαβάθμισης. Όσοι δεν είναι έτοιμοι να ανταποκριθούν ας ζητούν να τα καταλάβουμε...

Να θυμίσουμε ότι ήδη πληρώνουμε ακριβά το τίμημα της τιμωρίας των φιλάθλων των φιλοξενουμένων να μην έχουν την παρουσία τους στα εκτός έδρας παιχνίδια.

Κερδισμένος της 24<sup>ης</sup> αγωνιστικής αναδεικνύεται ο Άρης. Μετά τη νίκη με 3-0 επί της Καρμιώτισσα, είδε τη συμπολιτισιά ΑΕΛ να στερεί δύο βαθμούς από το ΑΠΟΕΛ (1-1). Έτσι η Έλαφρά Ταξιαρχία πάει ως πρωτοπόρος στο ντέρμπι κορυφής την Πέμπτη στο ΓΣΠ, αφού υπερτερεί στην ισοβαθμία με τους γαλαζοκίτρινους της Λευκωσίας λόγω της νίκης με 1-0 στον Α' γύρο.

## Τρένο Άρης...

Το τρένο της Έλαφράς Ταξιαρχίας σφύριζε τρεις φορές και στον αγώνα με αντίπαλο την Καρμιώτισσα και θα πάει.. φορτσάτο στο ντέρμπι κορυφής της Πέμπτης με αντίπαλο

του ΑΠΟΕΛ. Ο Άρης μετρά επτά σερί νίκες στο πρωτάθλημα, με τους Λεμεσιανούς να έχουν ισοφαρίσει τις επτά σερί νίκες που πήρε το φθινόπωρο ο ΑΠΟΕΛ.

Ο Άρης μοιάζει τελευταίως με... τρένο το οποίο δεν κάνει στάσεις. Παιρνει τη μια νίκη μετά την άλλη, παρά τα κενά διαστήματα στους αγώνες του. Είναι ενδεικτικό ότι στα τρία τελευταία παιχνίδια του δεν πέτυχε ούτε ένα γκολ στο πρώτο ημίχρονο, όμως... ξεσπούσε σταθερά στο δεύτερο, επικρατώντας με 4-0 του Οθέλλου, με 3-0 της Νέας Σαλαμίνας και με το ίδιο σκορ της Καρμιώτισσας. Όλα στις τελευταίες 19 ημέρες.

Στο ντέρμπι κορυφής ο Άρης θα επιχειρήσει να πάρει ένα πολύ μεγάλο διπλό, με το οποίο θα βρεθεί στο +3 από τον αντίπαλό του, παίρνοντας (πιθανώς οριστικά) και την ισοβαθμία με το μέρος του, καθώς όπως αναφέραμε τον νίκησε και στο πρώτο γύρο.

## Δεν έσπασε η 'Κατάρ'

Ούτε στην έβδομη απόπειρα του κατάφερε ο ΑΠΟΕΛ να πάρει το πρώτο του διπλό στο στάδιο 'Άλφα -Μέγα' μένοντας στο 1-1 με την ΑΕΛ και πέφτοντας από την κορυφή! Οι γαλαζοκίτρινοι της Λευκωσίας, οι οποίοι είχαν στον πάγκο τον Σαν Πίντο για πρώτη φορά μετά την τετράμηνη τιμωρία του.

Από την άλλη, η ανεβασμένη ΑΕΛ, η οποία προερχόταν από τρεις σερί νίκες για πρώτη φορά στη σεζόν, πήρε ακόμα ένα θετικό αποτέλεσμα που της δίνει ψυχολογία και αυτοπεποίθηση ενόψει Κυπέλλου με τον Απόλλωνα, φτάνοντας τους 30 βαθμούς, ενώ παραμένει αήττητη, με τον Αλέξη Γαρμπούζη στον πάγκο.

Οι δύο συνεχόμενες ισοπαλίες με ΑΕΚ (2-2) και ΑΕΛ (1-1), μα κυρίως το ότι από το πλην εφτά ο Άρης τον έπιασε στην κορυφή, προκάλεσαν φυσιολογική απογοήτευση στον κόσμο του ΑΠΟΕΛ.

Ωστόσο δεν συντρέχει λόγος πανικού. Το τρένο πρωτάθλημα είναι από τα πιο ανταγωνιστικά της ιστορίας και κανείς δεν έχει συμβόλαιο με τις νίκες. Βαθμοί χάνονται και θα χάνονται από όλους.

Για τους γαλαζοκίτρινους δεν είναι η πρώτη φορά που στραβώνει το κλίμα, αφού είχαν να ξεπεράσουν τα τρία παιχνίδια δίχως νίκη μεταξύ της 4<sup>ης</sup> και 6<sup>ης</sup> αγωνιστικής (Ομόνοια 1-2, Απόλλων 1-1, Ανόρθωση 1-1) και τότε υπήρχε η γκρίνια που άγγιζε έως και τον Ρικάρντο Σα Πίντο. Ακόμα ας ξεχνάει κανείς τις ήττες από τον Άρη (1-0) και τον Εθνικό (2-1).

Τώρα υπάρχει το ντέρμπι με τον Άρη, ενδεχόμενα νίκη, όμως θα δώσει ξανά βαθμολογικό πλεονέκτημα μα κυρίως θα γιγαντώσει ξανά την πίστη για κατάκτηση του πρωταθλήματος.

## Τερματίστηκε το σερί της ΑΕΚ

Το αήττητο σερί 13 αγώνων επί Μπεν Σιμόν τερματίστηκε από την ομάδα απ' την οποία ξεκίνησε τότε στη Λεμεσό, στις 12 Νοεμβρίου. Τι σύμπτωση... Δέκα νίκες και τρεις ισοπαλίες μετρούσε η ομάδα της Λάρνακας. Γνώρισε την ήττα από τον Απόλλωνα (1-2) και έχασε πολύτιμο έδαφος και δεν εκμεταλλεύτηκε την ισοπαλία του ΑΠΟΕΛ για να μειώσει την μεταξύ τους διαφορά. Αντίθετα, όχι μόνο έχασε έδαφος στην κούρσα για τον τίτλο, αλλά την πλησίασαν και οι διώκτες της, Ομόνοια και Πάφος για τις θέσεις της Ευρώπης.

Ήταν η πρώτη ήττα για την ΑΕΚ μετά από τρεις μήνες, καθώς και η δεύτερη φετινή εντός έδρας, μετά το 0-3 από το ΑΠΟΕΛ στην 10<sup>η</sup> αγωνιστική, στις 5 Νοεμβρίου 2023. Επόμενα δύο παιχνίδια της ΑΕΚ είναι την Τετάρτη 12/2 εκτός με ΑΕΛ και θα κλείσουν την πρώτη φάση του πρωταθλήματος υποδεχόμενοι την Ανόρθωση.

## ΑΠΟΛΛΩΝ: Πάει για ζαριά... εξάδα

Ο Απόλλωνας απέδειξε έμπρακτα ότι είναι αποφασισμένος να εξαντλήσει τις πιθανότητες του για να μπει στην πρώτη εξάδα. Η νίκη επί της ΑΕΚ στο 'Αρένα', πρώτη εκτός έδρας στην τρέχουσα περίοδο, είναι ενδεικτική της προσπάθειας της λεμεσιανής ομάδας, αφού την κράτησε στο 'κόλπο' με την υποσημείωση ότι την Τετάρτη την περιμένει... τελικός στο 'Αντώνης Παπαδόπουλος', αφού μόνο με νίκη επί της Ανόρθωσης θα διατηρήσει πιθανότητες.

## Σε τροχιά... Ευρώπης

Οι πράσινοι κατάφεραν να κολλήσουν δεύτερη σερί σημαντική νίκη επικρατώντας με ανατροπή της Ανόρθωσης (3-1), εξασφαλίζοντας και μαθηματικά τη συμμετοχή τους στο πρώτο γκρουπ. Τόσο η επικράτηση επί του Απόλλωνα (2-1) στο 'Άλφα-Μέγα', όσο και η νίκη κόντρα στην Ανόρθωση δεν ήταν εύκολες.

Μείωσαν στον ένα βαθμό της 3<sup>ης</sup> θέσης, που είναι η ΑΕΚ και η Πάφος που έχουν από 46 βαθμούς και θα παλέψουν για να πάρουν το εισιτήριο που οδηγεί στην Ευρώπη μέσω πρωταθλήματος.

Ακολουθούν οι αγώνες με Εθνικό εκτός και Οθέλλο εντός. Δύο παιχνίδια που δίνουν την ευκαιρία στην Ομόνοια να κάνει τέσσερις νίκες, να ανέβει ακόμα περισσότερο και να μπει στα πλεί-οφ με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

## Αντίδοτο για την Ανόρθωση η νίκη εξάδα

Τα διαδοχικά αρνητικά αποτελέσματα δημιούργησαν προβληματισμό στην Ανόρθωση, όμως δεν είναι καιρός για μιζέρια. Την Τετάρτη, η ομάδα της Αμμοχώστου δίνει κομβικό αγώνα στο 'Αντώνης Παπαδόπουλος', αφού με νίκη επί του Απόλλωνα θα εξασφαλίσει μαθηματικά θέση στην εξάδα. Αυτό προέχει για την 'Κυρία' προκειμένου να μπει στη διεκδίκηση θέσης που οδηγεί στην Ευρώπη μέσω της 3<sup>ης</sup> θέσης, που είναι στο -5, όμως με έναν αγώνα λιγότερο (ΑΕΖ). Τελευταία αγωνιστική έχει εκτός της ΑΕΚ.

## Κρατά μόνο το τρίποντο η Πάφος

Η Πάφος πέρασε από... συμπληγάδες με αντίπαλο τον Εθνικό. Η Παφιακή ομάδα επιβλήθηκε (4-3), με μπόλικη δόση άγχους, του Εθνικού στο 'Στέλιος Κυριακίδης' και έπιασε την ΑΕΚ στην τρίτη θέση, όμως η όλη εμφάνιση της προβληματίσε. Το γεγονός ότι προηγήθηκε τρεις φορές και δεν κατάφερε να διαχειριστεί σωστά το παιχνίδι, με συνέπεια να ισοφαριστεί ισάριθμες τα λείει όλα.

Η Παφιακή ομάδα είναι αήττητη στα τελευταία τέσσερα παιχνίδια (δύο νίκες, δύο ισοπαλίες) είναι η αστάθεια στην απόδοσή της. Μια του ύψους και μια του βάθους.

Μεγάλη απογοήτευση επικρατεί στο Δασάκι για την ήττα από την Πάφο με 4-3. Έδωσε πολλά στο παιχνίδι με την Πάφο και δεν πήρε τίποτα. Αυτό είναι που πλήγωσε, αλλά και στεναχώρησε όλους στο Δασάκι.

Ο εθνικός κοίταξε στα μάτια μια ομάδα που θέλει το πρωτάθλημα, μέσα στην έδρα της.

## Επέστρεψαν στις επιτυχίες

Η Νέα Σαλαμίνα επέστρεψε στις επιτυχίες με την εκτός έδρας νίκη της επί της Δόξας (3-0). Μετά από τρεις διαδοχικές ήττες, η ομάδα της Αμμοχώστου ξεσπασε πάνω στην ουραγό της βαθμολογίας και εδραιώθηκε στην 8<sup>η</sup> θέση με 34 βαθμούς. Στον αντίποδα, η ομάδα της Κατωκοπιάς έμεινε στους 12 και στην τελευταία θέση, χάνοντας την ευκαιρία να 'ξεκολλήσει' για πρώτη φορά από τον πάτο της βαθμολογίας.

## Γολγοθάς στο φινάλε

Ο Οθέλλος έκανε βήμα... σημειωτόν με την ισοπαλία (3-3) στο εκτός έδρας παιχνίδι κόντρα στην ΑΕΖ. Η ομάδα της Αθηνών ανέβηκε μία θέση (11<sup>η</sup>) καθώς υπερισχύει της ΑΕΖ στην ισοβαθμία και έχουν από 15 βαθμούς. Στα επόμενα δύο παιχνίδια, ο Οθέλλος θα έχει εντός την Πάφο και εκτός της Ομόνοια.

## ΜΙΚΡΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ

### Μοναξιά για Ένωση

Η Ένωση Παραλιμνίου ήταν η κερδισμένη της 4<sup>ης</sup> αγωνιστικής των πλεί-οφ στην Β' Κατηγορία. Επικράτησε της Ομόνοιας 29<sup>η</sup> Μαΐου με 2-1 και σε συνδυασμό με την ισοπαλία στο ντέρμπι Ολυμπιακού- Ομόνοιας Αραδίππου 2-2, ανέβηκε μόνη στην πρώτη θέση της βαθμολογίας με 39 βαθμούς. Στην 2<sup>η</sup> θέση είναι η Αραδίππου με 37 και την 3<sup>η</sup> προνομιούχα θέση την μοιράζονται ο Ολυμπιακός και η Ομόνοια 29<sup>ης</sup> Μαΐου με 35 βαθμούς.

### Γ' ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

#### Αλλαγή σκηνικού

Ο Χαλκάνορας επικράτησε του Π.Ο. Ορμήδειας με 2-0 και ανήλθε στην κορυφή του 1<sup>ου</sup> Ομίλου με 41 βαθμούς. Η ομάδα του Ιδαλίου εκμεταλλεύτηκε τις απώλειες της Αναγέννησης Δερύνειας που έμεινε στην ισοπαλία (2-2) εντός έδρας και τον Σπάρτακο Κιτίου που είναι στην 3<sup>η</sup> θέση με 35 βαθμούς, ενώ στην 4<sup>η</sup> θέση είναι η ΑΠΕΑ Ακρωτηρίου που κέρδισε εκτός έδρας τον Κέδρο Κορμακίτη με 1-0 και έπιασε τους 34 βαθμούς.■

ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
1. Άρης.....	17-2-5 ... 49-20 ... 53
2. ΑΠΟΕΛ .....	16-5-3 ... 52-16 ... 53
3. ΑΕΚ.....	13-7-4 ... 40-24 ... 46
4. Πάφος FC .....	14-4-6 ... 45-20 ... 46
5. Ομόνοια.....	13-6-5 ... 46-28 ... 45
6. Ανόρθωση .....	12-5-6 ... 34-22 ... 41
7. Απόλλων .....	10-7-7 ... 37-25 ... 37
8. Νέα Σαλαμίνα.....	10-4-10 ... 33-38 ... 34
9. ΑΕΛ .....	9-3-12 ... 32-38 ... 30
10. Εθνικός Άχνας.....	6-6-12 ... 37-54 ... 24
11. Οθέλλος .....	3-6-15 ... 20-48 ... 15
12. ΑΕΖ.....	2-9-12 ... 26-54 ... 15
13. Καρμιώτισσα.....	3-5-16 ... 26-51 ... 14
14. Δόξα .....	3-3-18 ... 13-52 ... 12

\* Ανόρθωση και ΑΕΖ έχουν παιχνίδι λιγότερο.

## Ανομοιομορφία συλλογικών διαπραγματεύσεων στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

**Ο**ργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης Eurofound με αρμοδιότητα τη διενέργεια ερευνών για θέματα εργασιακών σχέσεων δημοσιοποίησε έκθεση του για τα αποτελέσματα εκατοντάδων αναλύσεων τις οποίες διενήργησε σε θέματα συλλογικών συμφωνιών σε 24 τομείς χαμηλών αμοιβών των εργαζομένων με στόχο να εκτιμηθεί ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την προστασία χαμηλοαμειβομένων εργαζομένων. Οι 24 τομείς που μελετήθηκαν περιλαμβάνουν και την παροχή κοινωνικής φροντίδας σε περιπτώσεις διαμονής.

Η ανάλυση όλων των τομέων κατέδειξε ότι οι συμβάσεις σε Κράτη Μέλη της κεντρικής και της Ανατολικής Ευρώπης αναφέρονται σχετικά συχνά και με σαφήνεια σε καθο-

ριζόμενες ελάχιστες αμοιβές ως ελάχιστο καταβαλλόμενο ποσοστό μάλλον και δεν περιλαμβάνουν και συμφωνημένη συλλογικά αμοιβή των εργαζομένων.

Η έρευνα της Eurofound κατέδειξε επίσης ότι εξακολουθεί να ισχύει τάση για συλλογικές συμφωνίες οι οποίες δεν αναθεωρούνται σε κανονική βάση η οποία οδηγεί συλλογικά σε συμφωνία ελάχιστων αμοιβών για όλους τους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας. Η τακτική αυτή καταγράφηκε κυρίως στην περίπτωση των συλλογικών συμβάσεων στην Κροατία, την Πολωνία, την Πορτογαλία, τη Σλοβακία, τη Σλοβενία και την Ισπανία και σε περιορισμένη έκταση στη Γαλλία και τη Γερμανία. ■

## Τι είπαν... Τι έγραψαν

Τις τελευταίες πολλές δεκαετίες, και μπορώ να το αξιολογήσω μέσω και των προηγούμενων ιδιοτήτων που είχα, υπήρχαν αισιόδοξες φάσεις που μπορούσαμε να ελπίζουμε σε μια καλύτερη κατάσταση. Όμως η πολιτική έχει καθήκον να προσπαθεί αυτό που φαίνεται αδύνατον. Για αυτό είμαι ευγνώμων προς τον Πρόεδρο Χριστοδουλίδη που έχει καταστήσει προτεραιότητά του την επίλυση του Κυπριακού και έχει τη στήριξη των Ηνωμένων Εθνών (ΗΕ). Και εμείς θα στηρίξουμε τα ΗΕ, αλλά και οι άλλες ευρωπαϊκές χώρες θα το κάνουν.



**Frank-Walter Steinmeier,**  
**Πρόεδρος της Γερμανίας.**

Η Κυπριακή Δημοκρατία είναι ένθερμος υποστηρικτής των στενότερων σχέσεων ανάμεσα στην ΕΕ και την Άγκυρα, οι οποίες περνούν μέσα από τις εξελίξεις και την επίλυση του Κυπριακού. Και είναι σε αυτό το πλαίσιο που θεωρούμε ότι η ενεργότερη εμπλοκή από πλευράς της ΕΕ θα δημιουργήσει εκείνα τα δεδομένα μέσα από την ενεργότερη πρωταγωνιστική εμπλοκή της ΕΕ για την προσπάθεια για επίλυση του Κυπριακού.



**Νίκος Χριστοδουλίδης,**  
**Πρόεδρος Κυπριακής Δημοκρατίας.**

Πάγια θέση μας η περισσότερη δημοκρατία, ενότητα και αλληλεγγύη για την υπεράσπιση κοινών αρχών και αξιών και η επένδυση στην ειρήνη με αποφασιστικότητα κατά των παραβάσεων του διεθνούς δικαίου και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλες ανεξαιρέτως τις περιπτώσεις.



**Annita Δημητρίου,**  
**Πρόεδρος της Βουλής.**

Η ελληνική γλώσσα κυριάρχησε στα ελληνιστικά χρόνια και στο Βυζάντιο, ήταν μοχλός της ευρωπαϊκής αναγέννησης και βοήθησε στην ανύψωση του πνεύματος στα χρόνια της τουρκοκρατίας. Η περηφάνεια των ομιλητών της Ελληνικής Γλώσσας δεν αποτελεί αποτέλεσμα γλωσσικού σωβινισμού, αλλά αναγνωρισμένη ιστορική πραγματικότητα, καθώς η Ελληνική Γλώσσα αποτελεί εξαιρετικό γλωσσικό όργανο και πολύτιμο κληροδότημα άμεσα συνυφασμένο με την Ιστορία της Δύσης. Η ελληνική γλώσσα είναι συνδεδεμένη με το έθνος μας και όταν η Ελλάδα κατακτήθηκε, μπόρεσε η ίδια να κατακτήσει τους εχθρούς της μέσα από τον πλούτο της ελληνικής γλώσσας.



**Ιωάννης Παπαμελιού,**  
**Πρέσβης της Ελλάδας.**

Με παλμό χιλιάδων ετών και θαυμαστή ανθεκτικότητα, η ελληνική γλώσσα αιώνες συνοδεύει την ανθρωπότητα. Τροφός κάθε επιστήμης και πολλών δυτικών γλωσσών, η ελληνική γλώσσα, ζει μέσα στα ξένα λεξιλόγια συμμετέχοντας σε μια διαχρονική πολιτισμική ώσμωση. Η ελληνική, ακολουθώντας το φαινόμενο της γλωσσικής εξέλιξης, ανανεώνεται και ανανεώνει, εμπλουτίζεται και εμπλουτίζει, ερμηνεύει σύγχρονα εννοιολογικά σχήματα και απαντά σε νέες ανάγκες. Και είναι αλήθεια, πως χάρη στη μοναδική της περιγραφικότητα, η γλώσσα μας έχει τη δυναμική να λειτουργήσει ως πυξίδα, νοηματοδοτώντας έναν σύνθετο κόσμο.



**Γιώργος Κώτσηρας,**  
**Υφυπουργός Εξωτερικών της Ελλάδας.**

Η ελληνική γλώσσα και ο πολιτισμός ο εκφρασμένος σε γλώσσα Ελληνική, τα κείμενα τα γραμμένα στα Ελληνικά με το ελληνικό αλφάβητο είναι αυτά με τα οποία μάς έμαθε, μάς γνωρίζει και μάς ξεχωρίζει όλος ο πολιτισμένος κόσμος. Αυτή είναι η μεγάλη μας κληρονομιά. Αυτό είναι το μεγάλο μας πολιτισμικό κεφάλαιο. Αυτό είναι το προνόμιο για το οποίο θα ήταν περήφανος κάθε λαός της γης.



**Γεώργιος Μπαμπινιώτης,**  
**Διακεκριμένος Έλληνας φιλόλογος, γλωσσολόγος, καθηγητής πανεπιστημίου και λεξικογράφος.**

## Έρευνα του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου

**Τ**ο Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο ETUI δημοσίευσε τα ευρήματα έρευνας του σε όλα τα Κράτη Μέλη της ΕΕ που καταδεικνύουν τις αρνητικές επιπτώσεις ψηφιακών συστημάτων στους εργαζόμενους. Ειδικότερα αρνητική είναι η αρνητική επίδραση της ψηφιοποίησης στους ρυθμούς εκτέλεσης εργασίας σε απροσδιόριστες συνθήκες, σε εντατικούς ρυθμούς εργασίας και σε παρεμβολή καθηκόντων πέραν όσων επιβάλλονται για διεκπεραίωση σχετικού επαγγέλματος με αποτέλεσμα την παράταση του ωραρίου εργασίας και την παραβίαση του ισοζυγίου μεταξύ εργασίας και βιωματικών αναγκών.

Η έρευνα κάλυψε επίσης τις διαφορές μεταξύ των συνθηκών σε ψηφιακή εκτέλεση καθηκόντων και εκτέλεση σε μη ψηφιακό περιβάλλον σε παρόμοια επαγγέλματα.

Το ETUI αναφέρει ότι ενώ η ψηφιακή επανάσταση τείνει να συσχετίζεται με θετικές διαδικασίες και αποτελέσματα όπως η αναβάθμιση των ικανοτήτων των εργαζομένων και η απαλλαγή τους από επικίνδυνα καθήκοντα η έρευνα κατέδειξε ότι ο εξαρθρωτικός χαρακτήρας της ψηφιακής εμπλοκής σε πολλές λεπτομέρειες της εργασιακής οργανωτικής πτυχής, κυρίως σε σχέση με το ωράριο εργασίας επιδρά αρνητικά στην ανάγκη για εργασιακή συλλογικότητα.

Στην ανακοίνωση του το Ινστιτούτο ασχολείται και με το ρόλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην προσφορά

**etui.**  
european trade union institute

προστασίας στους χαμηλόμισθους και επισημαίνει το ρόλο των κυβερνήσεων στη λειτουργία πλαισίου προστασίας και προαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Οι διοργανωτές της έρευνας κατέδειξαν ότι η υπερωριακή εργασία, και οι διανόμου προωθούμενες μισθολογικές αυξήσεις έχουν καταδειχθεί ως σημαντικότερες πτυχές στη μελέτη και τον καθορισμό αποτελεσμάτων μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων από τις περιπτώσεις οι οποίες ήσαν αποτέλεσμα κρατικών αποφάσεων.

Η μελέτη του Ινστιτούτου κατέδειξε ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που διενεργούνται με κρατική στήριξη αποδεικνύονται περισσότερο επιτυχείς σε θέματα χαμηλοαμειβόμενης εργασίας. Ως αποτέλεσμα το Ινστιτούτο αναφέρει ότι τα ισχυρά συνδικάτα θα πρέπει να εξασφαλίζουν νομοθετική ελευθερία για την επιλογή συνδικαλιστικής οργάνωσης από τους εργαζόμενους όπως και το δικαίωμα για συλλογική διαπραγμάτευση και το δικαίωμα σε απεργία.

Ταυτόχρονα τα Κράτη Μέλη μπορούν να διευρύνουν το δικαίωμα συνδικαλιστικής οργάνωσης και την εμπλοκή των εργαζομένων σε θέματα καθορισμού πολιτικής ειδικότερα σε θέματα ρύθμισης της ανεργιακής διασφάλισης και εξαιρέσεως από φορολόγηση των συνδρομών σε συνδικαλιστική οργάνωση. ■

## Αναμνηστικά γραμματόσημα επετείων και γεγονότων

**Δ**ύο αναμνηστικά γραμματόσημα της σειράς Επέτειοι και Γεγονότα θα εκδοθούν στην κυκλοφορία στις 22 Φεβρουαρίου από τα Κυπριακά Ταχυδρομεία.

Το γραμματόσημο των 34 σεντ εκδίδεται για τα **100 χρόνια του Ελληνικού Γυμνασίου Αμμοχώστου**, το οποίο αναγνωρίστηκε με Βασιλικό Διάταγμα στις 6 Μαρτίου 1924 ως ισότιμο των δημόσιων Γυμνασίων στην Ελλάδα.

Μετά την ανεξαρτησία της Κύπρου το 1960 ιδρύθηκαν και άλλα Γυμνάσια στην πόλη, μέχρι τον Αύγουστο του 1974 όταν η Αμμόχωστος καταλήφθηκε από τα Τουρκικά στρατεύματα κατοχής, λειτουργούσαν τέσσερα Γυμνάσια και μια Τεχνική Σχολή. Το σχολικό έτος 1973-74 φοιτούσαν στα δημόσια σχολεία Μέσης Εκπαίδευσης στην Αμμόχωστο 4496 μαθητές και μαθήτριες.

Η προσφορά του Ελληνικού Γυμνασίου Αμμοχώστου και των άλλων Γυμνασίων αναδεικνύεται μέσα από το τρίτομο έργο του Συλλόγου Αποφοίτων και Φίλων Ελληνικών Γυμνασίων Αμμοχώστου «Σύμμεικτα Ελληνικών Γυμνασίων Αμμοχώστου». Στις 21 Δεκεμβρίου 2023 η Ακαδημία Αθηνών βράβευσε το Ελληνικό Γυμνάσιο Αμμοχώστου για την προσφορά του στην ελληνική παιδεία και την κοινωνία γενικότερα.

Το γραμματόσημο των 41 σεντ εκδίδεται για τα **80 χρό-**

**νια της ΣΕΚ 1944 – 2024.** Η ΣΕΚ (Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου) από τις μεγαλύτερες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις στην Κύπρο εκπροσωπεί εργαζομένους σε όλους τους τομείς της αγοράς ενώ παράλληλα αναπτύσσει πλούσια κοινωνική και πολιτιστική δράση. Μέσα από την 80χρονη ιστορία της έχει συμμετάσχει ενεργά στους εθνικούς αγώνες της πατρίδας μας.



Η ΣΕΚ ιδρύθηκε στις 29 Οκτωβρίου 1944 με στόχο την προώθηση και επίλυση των προβλημάτων και των σύνθετων προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και κατ'επέκταση και η κοινωνία ευρύτερα.

Μέσα από την υπεύθυνη συνδικαλιστική και πολιτική της παρέμβαση η ΣΕΚ έχει σηματοδοτήσει την κοινωνικοοικονομική πρόοδο και ανάπτυξη του τόπου μας. Διαδραμάτισε ρόλο πρωτοστάτη για τη δημιουργία και έγκριση εκατοντάδων Συλλογικών Συμβάσεων, την εισαγωγή του θεσμού της ΑΤΑ του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων, των Ταμείων Προνοίας των Ταμείων Υγείας και Ευημερίας, του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του ΓεΣΥ.

Η ΣΕΚ είναι μεταξύ των ιδρυτικών μελών της Ευρωπαϊκής και της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων που συγκαταλέγονται μεταξύ των ισχυρότερων στο Ευρωπαϊκό και το παγκόσμιο επίπεδο. ■

