



Σημείωμα Συναντίληψης για την

Μετεξέλιξη Προσωπικού Cyta

Η μετεξέλιξη του προσωπικού της Cyta θα βασίζεται στις εξής κύριες αρχές:

1. Η βάση της παρούσας είναι ο σημερινός πίνακας οργανικών θέσεων (όπως αυτός καθορίζεται από τον εγκεκριμένο προϋπολογισμό 2023) και αφού περιληφθεί σε αυτόν, ο αριθμός των ωρομίσθιων, άλλο υφιστάμενο προσωπικό που δεν περιλαμβάνεται σήμερα (δηλαδή, ωρομίσθιο προσωπικό και προσωπικό των υφιστάμενων θυγατρικών).
2. Τα πιο κάτω, θα αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης και συμφωνίας μεταξύ της Cyta και των ΣΟ (για σκοπούς καθορισμού της εναρκτήριας βάσης και στη συνέχεια, όποτε κρίνεται αναγκαία η αναθεώρηση τους), εκτός όπου αναφέρεται ρητώς ότι θα γίνεται διαβούλευση και όχι διαπραγμάτευση και συμφωνία:
 - a. Ο αριθμός εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου (που περιλαμβάνει προσωπικό αορίστου χρόνου, μηνιαίο προσωπικό ιδιωτικού δικαίου, προσωπικό θυγατρικών και ωρομίσθιους) δεν θα μπορεί σε καμιά περίπτωση να ξεπερνά την ελάχιστη αναλογία εργαζομένων δημοσίου προς εργαζομένων ιδιωτικού 60:40. Η εν λόγω ελάχιστη αναλογία, δεν μπορεί να ανατραπεί μελλοντικά.
 - b. Συμφωνείται η κατάργηση των θέσεων Γραφέων και Ειδικευμένου Προσωπικού, με την οικειοθελή αποχώρηση του ή την κανονική αφυπηρέτηση του, σε βάθος χρόνου. Οποιαδήποτε άλλη κατάργηση θέσεων θα γίνεται κατόπιν διαβούλευσης και θα ακολουθούνται οι πρόνοιες των ΓΚΠρ.
 - c. Κλίμακες εισδοχής και μισθολογικής ανέλιξης (περιλαμβανομένων προσλήψεων πρώτου διορισμού, προαγωγών, μετατάξεων, ωφελημάτων κ.α.) για δλες τις κατηγορίες προσωπικού δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου.
 - d. Οι θέσεις προαγωγής θα αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης εκτός όπου έχει διαφορετικά συμφωνηθεί.
 - e. Ο Μηχανισμός προαγωγών δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου.
 - f. Τα σχέδια για κίνητρα και αμοιβές (πέραν των προαγωγών) για το προσωπικό δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, θα αποτελούν αντικείμενο διαβούλευσης.
 - g. Οι ρόλοι, εντός των διαφόρων κατηγοριών προσωπικού δημοσίου (όχι του υφιστάμενου προσωπικού) και ιδιωτικού δικαίου. Μετά την αρχική συμφωνία και την πάροδο 24 μηνών, οι ρόλοι και η κατανομή τους, εντός της κάθε κατηγορίας, δύναται να αναθεωρούνται κατά την διακριτική ευχέρεια της Cyta, νοούμενου ότι δεν επηρεάζεται καμία άλλη από τις παραμέτρους της παρούσας παραγράφου 2.
 - h. Το ΣΔΑ, θα αποτελεί αντικείμενο διαβούλευσης, σε επίπεδο Επιτροπής Προσωπικού του ΔΣ.



3. Η αρχική συμφωνία Cyta και ΣΟ για τις τελικές παραμέτρους της μετεξέλιξης προσωπικού θα τεθεί σε ισχύ με την υπογραφή της. Θα είναι διάρκειας 6 ετών, με ημερομηνία έναρξης, αυτή της υπογραφής της.
4. Δεν θα γίνουν μαζικές μετακινήσεις προσωπικού για λόγους μείωσης εργατικού κόστους, με εξαίρεση ατομικές περιπτώσεις που θα προσδίδουν υπηρεσιακή αξία.

Προϋποθέσεις - Επακόλουθες Ενέργειες:

- i. Εφαρμόζεται η αρχή ότι οι μόνιμες ανάγκες του Οργανισμού καλύπτονται από μόνιμο προσωπικό. Σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου συμφωνείται από τη CYTA και τις Σ.Ο η αγορά υπηρεσιών, για αυτές θα ρυθμίζονται και θα εξασφαλίζονται οι ελάχιστοι, αξιοπρεπείς όροι εργοδότησης των εργαζομένων του αναδόχου.
- ii. Σε περίπτωση που διαπιστώθει ότι προκύπτει ανάγκη, ο Οργανισμός να αναθέσει οποιοδήποτε μέρος οποιασδήποτε δραστηριότητας του σε τρίτους (outsourcing) αυτό θα γίνεται μόνο μετά από συμφωνία με τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (ΣΟ). Προϋπόθεση συμφωνίας με τις ΣΟ θα ισχύει και σε περίπτωση ανάθεσης δραστηριοτήτων (outsourcing) σε θυγατρικές ιδιωτικού δικαίου.
- iii. Στους ρόλους Δημοσίου Δικαίου θα περιλαμβάνονται οι ρόλοι που θα δημιουργηθούν και σχετίζονται με τις υφιστάμενες ειδικότητες Τεχνικών, Μηχανικών και άλλων Λειτουργών (π.χ. Νομικών, Λογιστών, Διοικητικών) ενώ στους ρόλους ιδιωτικού δικαίου θα περιλαμβάνονται οι ρόλοι υποστηρικτικού προσωπικού καθώς και επαγγελματικού προσωπικού που σχετίζονται με λειτουργίες που είναι αναγκαία η ευελιξία.
- iv. Μπορεί να γίνεται προσωρινή ενσωμάτωση μικρού (προσυμφωνημένου) αριθμού προσωπικού ιδιωτικού δικαίου, σε θέσεις του οργανισμού που ασκούνται από προσωπικό δημοσίου δικαίου, νοούμενου ότι οι θέσεις τους είναι πρόσθετες σε αριθμό των υφιστάμενων θέσεων των δημοσίου δικαίου. Παράλληλα θα μπορεί να γίνεται ενσωμάτωση των ρόλων ιδιωτικού δικαίου στις δραστηριότητες του οργανισμού νοούμενου ότι δεν θα διεκπεραιώνονται τα ίδια καθήκοντα από προσωπικό δημοσίου δικαίου.
- v. Δύναται να γίνεται τοποθέτηση/απόσπαση υπαλλήλων δημοσίου δικαίου σε θυγατρικές, αλλά τέτοια άτομα παραμένουν με μισθούς/ωφελήματα/κλίμακες/δικαίωμα προαγωγής που είχαν, ως δημοσίου δικαίου.
- vi. Να συμφωνηθούν οι αρχικοί ρόλοι, για κάθε κατηγορία προσωπικού.
- vii. Να συμφωνηθούν οι κλίμακες εισδοχής/ανέλιξης και τα ωφελήματα, καθώς και οι μηχανισμοί προαγωγών, όλων των ρόλων των κατηγοριών προσωπικού, δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, λαμβανομένων υπόψη, μεταξύ άλλων και σχετικών μελετών.
- viii. Να γίνει καταγραφή γενικής περιγραφής ρόλου μέχρι τον Μάιο και εντός 1 έτους από την ισχύ της τελικής κατάληξης να γίνει καταγραφή των καθηκόντων και των απαραίτητων προσόντων για εκάστη των θέσεων (όλων των ρόλων και κατηγοριών). Η Αρχή θα έχει την δυνατότητα αλλαγής των καθηκόντων, περιγραφής και προσόντων ως ήθελε αποφασίσει στα πλαίσια του επιπέδου του ρόλου που καθορίζεται στους όρους εργοδότησης.
- ix. Να γίνει διαβούλευση για σχέδιο κινήτρων και αμοιβών πέραν των προαγωγών.
- x. Να καθοριστούν τα χρονοδιαγράμματα συμφωνίας και εφαρμογής, όλων των πιο πάνω.



Τα μέρη έχουν κατ' αρχήν συμφωνία για τα πιο κάτω:

Αναβάθμιση ωρομισθίων σε Μηνιαίο Προσωπικό Ιδιωτικού Δικαίου

- Μηνιαίοι Αορίστου Ιδιωτικού δικαίου (δυνατότητα ένταξης στο νέο συνταξιοδοτικό). Άμεσα.
- Άδειες ασθενείας να πληρώνονται όπως μόνιμους με ισχύ από 1/1/2023.
- 5,75% αύξηση από 1/1/2023.
- ATA όσο και οι μηνιαίοι δημοσίου δικαίου .
- 0,5% ΤΙΠ (Ταμείο Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης).
- 0,5% TEY (Ταμείο Ευημερίας).
- Ενσωμάτωση πρόνοιας για δυνατότητα μετάταξης στους γενικούς κανονισμούς προσωπικού η οποία θα συζητηθεί τον Μάρτιο του 2023.
- Ανέλιξη σε προαγωγή (θέσεις προαγωγής ανά ρόλο οι οποίες να συμφωνηθούν μέχρι Μάρτιο του 2023).
- Να εισαχθεί και εφαρμοστεί ειδική μοριοδότηση για περιπτώσεις θέσεων πρόσληψης πρώτου διορισμού.
- Εντός ενός έτους από την ένταξη να συμφωνηθεί επανακαθορισμός μισθολογικής ανέλιξης/τοποθέτησης στην βάση των καθηκόντων (job description) που ασκούν.
- Θα μπορεί να μετατίθεται σε υπηρεσίες που ασκούν άλλους ρόλους από την κατηγορία που βρίσκεται (θα συζητηθεί μέχρι τον Μάιο του 2023).
- Μετά την συμπλήρωση του 1ου χρόνου μισθολογική ανέλιξη στην βάση: 75% Διασφαλισμένη ετήσια προσαύξηση, ενισχυμένες ετήσιες προσαυξήσεις 100% ή 125% σύμφωνα με την απόδοση.
- Σχέδιο μπόνους (να συμφωνηθεί μέχρι Μάιο του 2023).
- Για βαθμολογίες κάτω του 2.49 θα ακολουθείται εκπαίδευση και μετάθεση τόσο για υφιστάμενους όσο και για νεοπροσληφθέντες.
- Οι αποζημιώσεις υπερωριακής απασχόλησης για το μηνιαίο προσωπικό, Ιδιωτικού δικαίου και νέας κατηγορίας μηνιαίου δημοσίου δικαίου θα είναι όπως του υφιστάμενου μηνιαίου προσωπικού δημοσίου δικαίου.
- Να εφαρμοστεί η εξομοίωση αδειών ασθενείας και ανάπauσης εργοδοτουμένων αορίστου χρόνου με το υφιστάμενο μηνιαίο προσωπικό δημοσίου δικαίου.
- Οι συνολικές ώρες εργασίας θα είναι όπως του υφιστάμενου μηνιαίου προσωπικού δημοσίου δικαίου, χειμερινό (38 ώρες ανά βδομάδα) και καλοκαιρινό (36 ώρες ανά βδομάδα). Απασχόληση πέραν των πιο πάνω θα αποζημιώνεται υπερωριακά. Αντίστοιχα πέραν του πιο πάνω ωραρίου το προσωπικό θα μπορεί να συμμετέχει και στους κατ' αποκοπή θεσμούς.
- Να γίνει εξομοίωση των όρων εργοδότησης του προσωπικού των Θυγατρικών με την κατηγορία εργαζομένων μηνιαίων ιδιωτικού δικαίου της Cyta χωρίς να αλλάζει εργοδότη (δηλ. την θυγατρική που τον εργοδοτεί).

Χειρισμός Ωρομισθίου προσωπικού που δεν θα ενταχθεί στη νέα κατηγορία μηνιαίου προσωπικού ιδιωτικού δικαίου.

- **ATA** όσο και οι μηνιαίοι δημοσίου δικαίου.

Νέα Κατηγορία Μηνιαίου Δημοσίου Δικαίου

1. Καθορισμός Κατηγοριών Προσωπικού σε Ρόλους που θα συζητηθούν μέχρι τον Μάιο 2023.

Σελ. 3/4
Ημερ.: 31/1/2023



2. Κλίμακες οι οποίες θα τεθούν, συζητηθούν και συμφωνηθούν μέχρι τον Μάιο του 2023.
3. Το εν λόγω προσωπικό θα αμείβεται με σταθερό μηνιαίο μισθό, πλέον ωφελήματα, πλέον ποσό που θα υπολογίζεται βάση ενός σχεδίου μπόνους το οποίο θα συμφωνηθεί. Η ανέλιξη τους θα έχει την μορφή : 75% διασφαλισμένη ετήσια προσαύξηση ή ενισχυμένες ετήσιες προσαυξήσεις 100% ή και 125% βασισμένες στην απόδοση.

Η δυνατότητα μετάταξης να εφαρμόζεται για όλο το προσωπικό.

Συμφωνείται ότι τίποτε από όλα τα πιο πάνω δεν θεωρείται συμφωνημένο, αν δεν συμφωνηθούν όλα τα θέματα και οι τελικές τους διατυπώσεις, οι οποίες θα έχουν την μορφή κανονισμών, εσωτερικών κανονισμών, συμφωνιών, ΣΣΕ και Νομοθεσιών και θα λάβουν όλες τις σχετικές πολιτειακές εγκρίσεις.

Συμφωνείται ότι η τοποθέτηση των ΣΟ για θέματα/κεφάλαια που αφορούν την θεσμική καινοτομία έγινε επί της αρχής και σε ψηλό πλαίσιο πάνω στις προτάσεις του Οργανισμού (όπως τους παρουσιάστηκαν) και οτιδήποτε καταρχήν κατατεθεί, θα ισχύει μετά από συμφωνία και αφότου κοινοποιηθούν στις ΣΟ και συμφωνηθούν, οι τελικές διατυπώσεις που θα έχουν την μορφή κανονισμών, εσωτερικών κανονισμών, άλλων συμφωνιών, ΣΣΕ και Νομοθεσιών.

Για την Cyta

.....
Μιχάλης Ιωαννίδης
Πρόεδρος Cyta

.....
Αντρέας Νεοκλέους
Ανώτατος Εκτελεστικός
Διευθυντής

Για την ΕΠΟΕΤ (ΟΗΟ-ΣΕΚ)

.....
Ηλίας Δημητρίου
Γενικός Γραμματέας
ΕΠΟΕΤ (ΟΗΟ -ΣΕΚ)

.....
Αντώνης Χρυσοστόμου
Πρόεδρος
ΕΠΟΕΤ (ΟΗΟ-ΣΕΚ)

Για την ΑΣΕΤ-Cyta

.....
Δημήτρης Κορομίλας
Γενικός Γραμματέας
ΑΣΕΤ-Cyta

.....
Ανδρέας Καρυόλαιμος
Πρόεδρος
ΑΣΕΤ-Cyta

Για την ΠΑΣΕ-ΑΤΗΚ

.....
Κώστας Μιλτιάδου
Γενικός Γραμματέας
ΠΑΣΕ-ΑΤΗΚ

.....
Γιάνκος Γιαγκουλλής
Πρόεδρος
ΠΑΣΕ-ΑΤΗΚ

Για τη ΣΗΔΗΚΕΚ (ΠΕΟ)-Cyta

.....
Νίκος Καρατζιάς
Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας
ΣΗΔΗΚΕΚ (ΠΕΟ)-Cyta