

ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟ ΜΕ ΤΙΤΛΟ:

«Ο περί της Ρύθμισης της Απασχόλησης Εργοδοτούμενων Ορισμένου Χρόνου Πλήρους ή Μερικής Απασχόλησης στα Υποστηρικτικά Προγράμματα του Υπουργείου Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας Νόμος του 2024»

ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΩΝ ΠΟΥ ΛΗΦΘΗΚΑΝ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ e-ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ (10.12.24 -11.1.25)

Παρατίθενται πιο κάτω παρακάτω τα σχόλια από όσους συμμετείχαν μέσω της πλατφόρμας, και κάτω από το κάθε σημείο (σε περίγραμμα με bold) η αξιολόγηση του Υπουργείου Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΑΝ).

Ο/Η andreasK82 λέει:

10/01/2025 στις 12:35

Συνολική απασχόληση σημαίνει την απασχόληση που αποκτήθηκε από την προϋπηρεσία που απέκτησε ο κάθε εργοδοτούμενος/ή στα προγράμματα ανεξάρτητα αν ήταν με μισθωτή απασχόληση ή αγορά υπηρεσιών (η οποία κρίθηκε παράνομη και στο δικαστήριο αλλά και από την Διευθύντρια των Κοινωνικών Ασφαλίσεων και τερματίστηκε κατά την ακαδημαϊκή χρονιά 2023-2024).

Προσωπικό το οποίο εργάζεται στα προγράμματα και απέκτησε προϋπηρεσία 30 μηνών και εφόσον υπάρχει η ανάγκη για εργασία επαναπροσλαμβάνεται αυτό/αυτά.

Προσωπικό που συμπλήρωσε 30 μήνες προϋπηρεσία (έστω και διακεκομμένη), είτε με μισθωτή απασχόληση είτε με αγορά υπηρεσιών (η οποία κρίθηκε παράνομη) συνεχίζει να εργάζεται ως έκτακτος αορίστου χρόνου για την χρονική περίοδο που λειτουργεί το κάθε πρόγραμμα.

Προσωπικό το οποίο εργάζεται στα Μουσικά Σχολεία και πέρασε την διαδικασία ακρόασης να μην χρειάζεται να ξανά περάσει από την ίδια διαδικασία.

Να γίνει ονομαστική αναφορά στα υφιστάμενα προγράμματα που υπάρχουν σήμερα και καλύπτονται από συλλογική σύμβαση αλλά και σε όποια άλλα προγράμματα θα κριθούν αναγκαία να λειτουργήσουν.

Σκοπός του νομοσχεδίου δεν είναι η μετατροπή εργαζόμενων σε αορίστου χρόνου αλλά η ρύθμιση της διαδικασίας πρόσληψης και απασχόλησης εργοδοτούμενων ορισμένου χρόνου στα Προγράμματα του ΥΠΑΝ και η πρόθεση αφορά την κάλυψη αναγκών προσωρινής φύσης.

Στο νομοσχέδιο περιλαμβάνεται ως γενικός ορισμός «υποστηρικτικά προγράμματα όπως αυτά καθορίζονται κατά καιρούς από το ΥΠΑΝ τα οποία δεν αποτελούν μέρος του δημόσιου σχολείου».....» και δεν καθορίζονται ονομαστικά, για να υπάρχει ευελιξία.

Από στιγμή ψηφίζεται νομοθεσία, όλοι θα πρέπει να περάσουν από την διαδικασία μοριοδότησης.

Ο/Η GeorgeConst. Λέει:

09/01/2025 στις 14:04

Στα Υποστηρικτικά Προγράμματα του ΥΠΑΝ η απασχόληση είχε μετατραπεί το έτος 2011, παράνομα, σε αγορά υπηρεσιών και έχει αλλάξει από την σχολική χρονιά 2023-2024 σε μισθωτή απασχόληση μετά από εξέταση του Καθεστώτος Απασχόλησης από την Διευθύντρια Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Συνολική απασχόληση σημαίνει την απασχόληση που αποκτήθηκε από την προϋπηρεσία που απέκτησε ο κάθε εργοδοτούμενος/η στα προγράμματα ανεξάρτητα αν ήταν με μισθωτή απασχόληση ή αγορά υπηρεσιών (η οποία κρίθηκε παράνομη και στο δικαστήριο αλλά και από την Διευθύντρια των Κοινωνικών Ασφαλίσεων και τερματίστηκε κατά την ακαδημαϊκή χρονιά 2023-2024).

Όσοι έχουν συμπληρώσει 30 μήνες απασχόλησης στα προγράμματα, έστω και διακεκομμένη, εφόσον έχουν επιδείξει ενδιαφέρον για απασχόληση στα προγράμματα επαναπροσλαμβάνονται νοουμένου ότι υπάρχει ανάγκη και είναι σε σειρά στο κατάλογο μοριοδότησης που να επιτρέπει την απασχόληση τους.

Να γίνει ονομαστική αναφορά στα υφιστάμενα προγράμματα που υπάρχουν σήμερα και καλύπτονται από συλλογική σύμβαση αλλά και σε όποια άλλα προγράμματα θα κριθούν αναγκαία να λειτουργήσουν.

Προσωπικό το οποίο εργάζεται στα Μουσικά Σχολεία και πέρασε την διαδικασία ακρόασης να μην χρειάζεται να ξανά περάσει από την ίδια διαδικασία.

Ιδια σχόλια με πιο πάνω

Ο/Η MarcosE λέει:

05/01/2025 στις 18:45

Παγκύπρια Συντονιστική Επιτροπή Εκπαιδευτών Επιμορφωτικών Κέντρων Αιτήματα προς το ΥΠΑΝ εν όψει της ηλεκτρονικής Διαβούλευσης 10/1024

Παίρνουμε ως αναφορά των αιτημάτων μας για την Μοριοδότηση, την τελευταία Προκήρυξη του ΥΠΑΝ το 2020 και αναφερόμαστε ειδικά στις σελίδες 26-27 και 35-37, για τις οποίες προτείνουμε μερική προσαρμογή ως εξής:

1. Η Μοριοδότηση για την περίοδο 2012 – 2020 να επεκταθεί μέχρι σήμερα, δηλ. 2012-2024, αντί 2012-2020, σελίδα 36 της πρόκληξης του 2020. Έτσι θα προστεθούν ως

εργασιακή εμπειρία τα 4 χρόνια που θα μεσολαβήσουν από την προηγούμενη μέχρι την επικείμενη προκήρυξη.

2. Για την περίοδο 2004 – 2012 να παραμείνει ως έχει, σελίδα 35-37 της προκήρυξης του 2020

Η περίπτωση 2. πρέπει να διατηρηθεί όπως το 2020 διότι τότε αποτέλεσε συμβιβασμό για να αναγνωρισθεί μέρος της μακροχρόνιας προσφοράς των παλιών εκπαιδευτών προς τα Επιμορφωτικά. Παρόλο ότι οι παλαιοί Εκπαιδευτές έχουν εν τω μεταξύ λιγοστέψει, θα πρέπει και τώρα όπως και τότε να απакλειστεί κάθε ενδεχόμενο άδικου υπερσκελισμού τους από τους πολύ νεώτερους εκπαιδευτές.

3. Μοριοδότηση Μεταπτυχιακών και Διδακτορικών Πτυχίων: Η Μοριοδότηση των Μεταπτυχιακών και Διδακτορικών πτυχίων να γίνεται τότε και μόνον τότε εάν τα θέματα τους είναι απόλυτα συναφή με το πρώτο πτυχίο.

4. Αναγνώριση Εργασιακής Εμπειρίας στις κλίμακες μισθοδοσίας Α2, Α5, Α8: Όπως και στους υπόλοιπους εργαζόμενους του δημοσίου να υπάρχει προσαρμογή-αύξηση της αρχικής μισθοδοσίας, αναφερόμαστε για όλες τις κλίμακες (Α8, Α5, Α2) αναλογικά με τα χρόνια υπηρεσίας του Εκπαιδευτή.

Ένα παράδειγμα, ενδεικτικό για όλες τις κλίμακες: Α8 + 10 χρόνια εμπειρίας: Να προστίθεται στο αρχικό ωρομίσθιο της κλίμακας Α8 η προβλεπόμενη αύξηση λόγω της προηγούμενης εμπειρίας των 10 χρόνων του Εκπαιδευτή, όπως ισχύει και για τους υπόλοιπους μισθωτούς του δημοσίου.

Αιτήματα για την καλύτερη οργάνωση των δηλώσεων/εγγραφών των μελών:

1. Η καταβολή των διδάκτρων να γίνεται ηλεκτρονικά μαζί με την εγγραφή των μελών.
2. Να υιοθετηθεί η δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής του εντύπου Ε.Κ.2 / Ε.Κ.4, Ε.Κ.3 (περιόδοι διδασκαλίας Εκπαιδευτών, διδαχθείσα ύλη και παρουσιολόγιο Μελών, λίστα Μελών), πχ. όπως στα Δράσε και κατά την διάρκεια της πρώτης φάσης της Πανδημίας Covid.
3. Τα μαθήματα των Επιμορφωτικών να ξεκινούν σταθερά στις 02/10 κάθε χρόνου όπως και στα υπόλοιπα προγράμματα του ΥΠΠΑΝ και στα Ανοικτά Σχολεία.
4. Οι εγγραφές για την νέα χρονιά να αρχίζουν από τις αρχές του τελευταίου μήνα της τρέχουσας χρονιάς, δηλ. από τις αρχές Μαΐου και να συνεχίζονται αδιάκοπα μέχρι την πρώτη εβδομάδα του Σεπτεμβρίου. Υπάρχουν αρκετά μέλη τα οποία επιλέγουν το ίδιο θέμα για 10-15 συνεχή χρόνια!
5. Κίνητρα – Οδοιπορικά για τους Εκπαιδευτές της Υπαιθρου για να μην χάνονται ομάδες στην ύπαιθρο.
6. Κατοχύρωση ομάδων κάτω του ελάχιστου αριθμού συμμετεχόντων με την δυνατότητα πληρωμής των υπολειπομένων διδάκτρων από τους υπόλοιπους συμμετέχοντες.
7. Εύρεσης χώρου για πρωινά προγράμματα για όλες τις Επαρχίες. Έτσι θα αυξηθούν θέματα και Μέλη όπως στην Λεμεσό.

Για την καλύτερη διεξαγωγή και αποτελεσματικότητα των μαθημάτων:

1. Για την αύξηση του επιπέδου διδασκαλίας σε τεχνικά θέματα να μειωθεί ο αριθμός των μελών από το τωρινό κατώτατο όριο των 9 μαθητών σε 7.

2. Να υπάρχει δυνατότητα συμπληρωματικών Εγγραφών τον Ιανουάριο για θέματα όπου επιτρέπεται από το περιεχόμενο τους π.χ. Μαγειρική, Ζωγραφική, Γυμναστική, Κεραμική, Βασικές Δεξιότητες Υπολογιστών, Διακόσμηση Χώρου κ.α.

3. Αύξηση μαθημάτων σε τουλάχιστον δύο φορές την εβδομάδα για τις Γλώσσες και σε άλλα θέματα που υπάρχει ανάγκη.

Αιτήματα για την Επιμόρφωση των Εκπαιδευτών: Να προσφέρεται δυνατότητα Επιμόρφωσης των Εκπαιδευτών κατά θέμα εκεί όπου είναι δυνατόν.

Εργουότητα Εκπαιδευτών άνω των 65:

Για θέματα για τα οποία δεν υπάρχουν διαθέσιμοι εκπαιδευτές σε εργάσιμη ηλικία, να επιτρέπεται σε ικανούς Εκπαιδευτές άνω των 65 να εργάζονται. Να διασφαλιστεί παράλληλα η ρύθμιση καταβολής από μέρους τους, της συνεισφοράς για τις συντεχνίες.

Γενικά Αιτήματα:

1. Διεξαγωγή δωρεάν σεμιναρίων για την απόκτηση της Πιστοποίησης Επιμορφωτικών / ANAD.

2. Να λαμβάνονται έγκαιρα υπ' όψιν από το ΥΠΑΝ οι εισηγήσεις των Εκπαιδευτών για το πρόγραμμα της νέας χρονιάς (τέλος Απριλίου), όταν συμπληρώνουν το ζητηθέν σχετικό έντυπο, πχ. Google Form.

3. Να προβαίνουμε σε έγκαιρη διαφήμιση για το ξεκίνημα των μαθημάτων της νέας χρονιάς:

α. Μέσω ραδιοφωνικής διαφήμισης
β. Μέσω έκδοσης και διανομής του νέου προγράμματος μαθημάτων ή ενημερωτικού φυλλαδίου σε σχολεία, υπεραγορές, πολυκαταστήματα / Malls κ.λ.π.

Τα σχόλια δεν αφορούν το νομοσχέδιο αλλά τη μοριοδότηση και τη λειτουργία των προγραμμάτων. Θα πρέπει να εξεταστεί από το πρόγραμμα των Επιμορφωτικών αν μπορούν να ληφθούν υπόψη.

Ο/Η Nicole λέει:

03/01/2025 στις 17:23

(1) Να δοθεί βαρύτητα στην μοριοδότηση των ήδη εργαζομένων στα προγράμματα του Υπαν και προσαύξηση στο μισθό ανάλογα με τα χρόνια εργοδότησης του κάθε εκπαιδευτικού.

(2) Καταβολή οδοιπορικών σε εργαζόμενους που εργοδοτούνται σε μακρινές περιοχές από τον τόπο διαμονής τους

(3) Καταβολή οδοιπορικών σε εργαζόμενους που διδάσκουν σε περισσότερα από 1 σχολεία μέσα στην ίδια μέρα.

(4) Αναγνώριση εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας αναλογικά σύμφωνα με τις διδακτικές ώρες για σκοπούς μοριοδότησης στην ΕΕΥ.

Τα σχόλια δεν αφορούν το νομοσχέδιο αλλά τη μοριοδότηση και όρους υπηρεσίας

Ο/Η Stavros λέει:

19/12/2024 στις 17:33

Δεν γίνεται πλουθενά αναφορά, σχετικά με το ποια θα είναι η μισθολογική κλίμακα, στην οποία θα τοποθετείται έκαστος διδάσκων. Επίσης, δεν γίνεται αναφορά, σχετικά με το πόσες θα είναι οι μέγιστες περίοδοι που δύναται να αναλάβει, έκαστος διδάσκων.

Η Κλίμακα θα καθορίζεται στους όρους υπηρεσίας και στην προκήρυξη ανάλογα με το πρόγραμμα

Ο/Η MariosKan λέει:

16/12/2024 στις 06:23

Η διαδικασία επιλογής της Επιτροπής Ακρόασης για τα Μουσικά Σχολεία παρουσιάζει καίρια προβλήματα που πλήττουν την αξιοπιστία, τη διαφάνεια και την αντικειμενικότητα του θεσμού. Η αναποτελεσματικότητα και η έλλειψη δικαιοσύνης που έχουν καταγραφεί σε προηγούμενες διαδικασίες εγείρουν σοβαρά ζητήματα. Ειδικότερα:

Δομικά προβλήματα στη διαφάνεια και τη λογοδοσία:

1. Η έλλειψη θεσμοθετημένης δυνατότητας επανεξέτασης ή ένστασης για αιτητές που θεωρούν ότι αδικήθηκαν αποδυναμώνει την έννοια της ίσης ευκαιρίας. Η απουσία ελέγχου ή αναθεώρησης των αποφάσεων δημιουργεί αίσθημα αδικίας και υπονομεύει την εμπιστοσύνη των υποψηφίων προς το σύστημα.
2. Εντοπισμός σύγκρουσης συμφερόντων: Η συμμετοχή μελών της επιτροπής που στο παρελθόν βαθμολόγησαν φίλους ή συνεργάτες με εμφανώς ευνοϊκό τρόπο θέτει σε αμφισβήτηση την αμεροληψία της διαδικασίας. Τέτοια φαινόμενα δεν είναι απλά απαράδεκτα, αλλά καταστρατηγούν τις αρχές αξιοκρατίας και διαφάνειας, που πρέπει να διέπουν κάθε δημόσιο διαγωνισμό.
3. Ανεπαρκής εξειδίκευση της επιτροπής: Η σύνθεση της επιτροπής αποτελείται κυρίως από μαέστρους και πιανίστες, οι οποίοι, αν και ειδικευμένοι στο δικό τους πεδίο, δεν διαθέτουν τις γνώσεις και την εμπειρία να αξιολογήσουν αντικειμενικά δεξιότητες σε άλλα μουσικά όργανα, ιδιαίτερα σε παραδοσιακά ή σύγχρονα όργανα. Το αποτέλεσμα είναι η υποβάθμιση της αξίας και της τεχνικής κατάρτισης υποψηφίων που εξειδικεύονται σε αυτά.
4. Ασυνέπεια στην εφαρμογή των κριτηρίων διαγωνισμού: Σε προηγούμενες ακροάσεις, ενώ η προκήρυξη απαιτούσε οι υποψήφιοι να παίζουν από παρτιτούρες, έγιναν δεκτοί αυτοσχεδιασμοί ή εμφανίσεις με μπάντες, οι οποίοι βαθμολογήθηκαν μάλιστα ευνοϊκά. Αυτό αποτελεί σαφή παραβίαση των θεσπισμένων κανόνων και γεννά εύλογα ερωτήματα: πώς μπορεί ένας υποψήφιος εκπαιδευτικός που δεν τήρησε τα καθορισμένα κριτήρια να διδάξει μαθητές που εξετάζονται με αυστηρές προδιαγραφές;
5. Αντιφατική μεταχείριση μόνιμων καθηγητών: Σύμφωνα με την απόφαση του Υπουργείου, οι μόνιμοι καθηγητές έχουν προτεραιότητα στην κάλυψη των θέσεων στα Μουσικά Σχολεία, ακόμη και αν δεν περνούν από τη διαδικασία ακρόασης, ενώ το

υπόλοιπο προσωπικό υποχρεώνεται σε audition. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το μόνιμο προσωπικό έχει διοριστεί μέσω καταλόγων διοριστέων και διορισίμων, χωρίς να έχει αξιολογηθεί μέσω ακροάσεων για την εξειδίκευσή του. Το ερώτημα που προκύπτει είναι πώς διασφαλίζεται η ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου από μόνιμους καθηγητές που δεν υπόκεινται στην ίδια διαδικασία ελέγχου, ενώ οι υπόλοιποι εκπαιδευτικοί αναγκάζονται να αποδείξουν την επάρκειά τους μέσω αυστηρών αξιολογήσεων. Η συγκεκριμένη πρακτική είναι αντιφατική και υπονομεύει την προσπάθεια του Υπουργείου να εξασφαλίσει αρτίως καταρτισμένο προσωπικό.

Προτεινόμενη λύση:

Για να αποκατασταθεί η αξιοπιστία, η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα της διαδικασίας, προτείνεται να βασιστεί εξ ολοκλήρου στα ακαδημαϊκά προσόντα των υποψηφίων, και ειδικότερα στις βαθμολογίες που έχουν λάβει κατά τη διάρκεια των σπουδών τους.

1. Χρήση βαθμολογιών ρεσιτάλ αποφοίτησης: Τα ρεσιτάλ αποφοίτησης, που αξιολογούνται από ειδικές επιτροπές ακαδημαϊκών με εξειδίκευση στη φύση του κάθε μουσικού οργάνου, παρέχουν την πιο αντικειμενική μέτρηση των τεχνικών και καλλιτεχνικών δεξιοτήτων των υποψηφίων.

2. Εξάλειψη υποκειμενικών αξιολογήσεων: Η χρήση αυστηρά ακαδημαϊκών δεδομένων εξασφαλίζει ότι η διαδικασία απαλλάσσεται από προσωπικές προκαταλήψεις ή συγκρούσεις συμφερόντων, ενώ παράλληλα ευθυγραμμίζεται με διεθνή πρότυπα αξιολόγησης.

3. Διαφάνεια και λογοδοσία: Οι βαθμολογίες αυτές είναι τεκμηριωμένες, επαληθεύσιμες και παρέχουν ένα αντικειμενικό μέτρο που δεν επιδέχεται αμφισβήτηση.

4. Εναρμόνιση κριτηρίων για όλους τους εκπαιδευτικούς: Για να μην υπάρχουν αντιφάσεις στη διαδικασία, είναι δίκαιο να εφαρμοστούν ενιαία κριτήρια τόσο για μόνιμους όσο και για μη μόνιμους καθηγητές. Εάν το Υπουργείο επιθυμεί την αντικειμενική αξιολόγηση και την εξασφάλιση αρτίου προσωπικού, τότε:

a) Είτε οι μόνιμοι καθηγητές να υποβληθούν σε διαδικασία αξιολόγησης που θα επιβεβαιώνει την εξειδίκευσή τους, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις που καλύπτουν ειδικότητες για τις οποίες δεν είχαν αξιολογηθεί στο παρελθόν.

b) Είτε οι μη μόνιμοι καθηγητές να έχουν προτεραιότητα στην κάλυψη θέσεων βάσει των καταλόγων διοριστέων/διορισίμων, χωρίς να είναι απαραίτητο να περνούν από διαδικασίες ακροάσεων και άλλα στάδια που μπορεί να θεωρηθούν άδικα ή περιττά.

Ο/Η Stavros λέει:

13/12/2024 στις 11:38

Να γίνει μέριμνα όπως εκπαιδευτικοί, οι οποίοι θα συμπληρώσουν 30 μήνες (συσσωρευτικής εργασιακής εμπειρίας/ ήτοι 4 συνεχόμενες συμβάσεις των 8 μηνών), θα μετατρέπονται σε Αορίστου Χρόνου.

Η έννοια του Αορίστου Χρόνου, θα αφορά ομάδες που θα δημιουργηθούν και οι ανάγκες που θα προκύψουν θα είναι δεδομένες. Άρα με τη συμπλήρωση του 30μηνου, θα καταρτηστεί ξεχωριστός καταλογος Αορίστου Χρόνου, στον οποίο οι συνάδελφοι θα προηγούνται στον διορισμό.

Ίδια σχόλια με πιο πάνω.

Ο/Η ΗGeo λέει:

12/12/2024 στις 23:52

Να δοθεί το ποσοστό μοριοδότησης για όλους τους εκπαιδευτικούς που εργάζονται στα προγράμματα απ

Ο/Η Stavros λέει:

12/12/2024 στις 12:06

1) Οι λίστες μοριοδότησης να είναι στατικές για όσο βρίσκονται σε ισχύ, χωρίς να μεταβάλλονται λόγω ακαδημαϊκών προσόντων ή διδακτικής εμπειρίας.

2) Σε προγράμματα όπου ακολουθείται ίδια ύλη του πρωίνου σχολείου εγκεκριμένη απο το ΥΠΑΝ (όπως πχ. ΚΙΕ, ΣΥΣΤΗΜΑ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ, ΜΟΥΣΙΚΑ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΚΑ ΣΧΟΛΕΙΑ) να δίδεται ποσοστό μοριοδότησης στους καταλόγους διοριστέων και διορισίμων της ΕΕΥ.

Δεν υπάρχει πρόθεση να μεταβάλλονται οι κατάλογοι με προσόντα που τυχόν απακτούνται στην πορεία ενόσω είναι σε ισχύ.

Το δεύτερο σημείο αφορά αναγνώριση προϋπηρεσίας που ρυθμίζεται στην ΚΔΠ 136/2019 βάσει της οποίας μόνο η πείρα σε κανονικό σχολείο αναγνωρίζεται.

Ο/Η WhatEverλέει:

15/12/2024 στις 13:16

Σύμφωνα με το Άρθρο 6(3) του Νόμου, «Η Επιτροπή Πρόσληψης στη δημοσίευση η οποία προβλέπεται στο εδάφιο (2), εγκρίνεται από τον Γενικό Διευθυντή και καθορίζει τα απαιτούμενα επαγγελματικά, επιστημονικά ή άλλα προσόντα των αιτητών, περιλαμβανομένης και της απαιτούμενης σχετικής πείρας που δυνατό να έχει αποκτηθεί από υπηρεσία στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα ή στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία ή στα προγράμματα του Υπουργείου, καθώς και τη βαρύτητα του κάθε κριτηρίου, προβαίνοντας σε σχετική μοριοδότηση, εκτός εάν το Υπουργικό Συμβούλιο εκδώσει Κανονισμούς αναφορικά με τον τρόπο αξιολόγησης των απαιτούμενων προσόντων, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 14». Με βάση το πιο πάνω άρθρο, προκύπτει ότι τα κριτήρια πρόσληψης δύνανται να τροποποιούνται σε κάθε προκήρυξη, ανάλογα με τις ανάγκες κάθε προγράμματος. Εγείρονται ξεκάθαρα

ζητήματα διαφάνειας και ίσης μεταχείρισης των αιτητών, λόγω της έλλειψης σταθερών και ομοιόμορφων κριτηρίων. Περαιτέρω, η αλλαγή κριτηρίων σε κάθε προκήρυξη, έρχεται σε αντίθεση τόσο με την αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης, όσο και με τις αρχές της χρηστής διοίκησης, καθώς η διοίκηση δεν μπορεί να αποφασίζει σε μια περίπτωση με τρόπο διαφορετικό από αυτόν με τον οποίο αποφάσισε στο παρελθόν σε άλλη παρόμοια περίπτωση, ενώ παράλληλα πρέπει να αποφεύγονται ανεπιεικείς και άδικες λύσεις.

Παρά το γεγονός ότι στο Άρθρο 6(3) γίνεται αναφορά «στα απαιτούμενα επαγγελματικά, επιστημονικά ή άλλα προσόντα των αιτητών, περιλαμβανομένης και της απαιτούμενης σχετικής πείρας που δυνατό να έχει αποκτηθεί από υπηρεσία στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα ή στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία ή στα προγράμματα του Υπουργείου, καθώς και τη βαρύτητα του κάθε κριτηρίου», δεν γίνεται καμία διευκρίνιση στα συγκεκριμένα προσόντα και στην βαρύτητα αυτών. Σύμφωνα με το άρθρο 28B του περί Δημόσιας Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας Νόμο του 1969 (10/1969), συντάσσονται πίνακες διοριστέων με σειρά προτεραιότητας, με βάση τα κριτήρια και την μοριοδότηση που λαμβάνουν. Αντίστοιχη πρόνοια, θα πρέπει να περιληφθεί και στο υπό διαβούλευση νομοσχέδιο, με βάση την οποία, θα καθορίζεται η μέθοδος που θα καταρτίζεται ο πίνακας εργοδοτούμενων ορισμένου χρόνου, όπου θα γίνεται λεπτομερής καταγραφή των κριτηρίων και η βαρύτητα/μοριοδότηση που θα λαμβάνουν. Για σκοπούς διασφάλισης των θέσεων εργασίας που κατέχουν οι υφιστάμενοι εργαζόμενοι στα Προγράμματα του ΥΠΑΝ, γίνεται εισήγηση όπως η εργασιακή πείρα στα Προγράμματα του ΥΠΑΝ, μοριοδοτηθεί με μεγαλύτερη βαρύτητα.

Τα κριτήρια θα καθορίζονται στην προκήρυξη με βάση τις ανάγκες, θα πρέπει να υπάρχει ενιαίο πλαίσιο βασικών αρχών. Δεν σημαίνει ότι θα διαφοροποιούνται κάθε φορά που θα γίνεται κατάλογος, εκτός αν υπάρχει λόγος.

Ο/Η Σταυρολέει:

12/12/2024 στις 12:01

(3) Η Επιτροπή Πρόσληψης στη δημοσίευση η οποία προβλέπεται στο εδάφιο (2), εγκρίνεται από τον Γενικό Διευθυντή και καθορίζει τα απαιτούμενα επαγγελματικά, επιστημονικά ή άλλα προσόντα των αιτητών, περιλαμβανομένης και της απαιτούμενης σχετικής πείρας που δυνατό να έχει αποκτηθεί από υπηρεσία στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα ή στη δημόσια εκπαιδευτική υπηρεσία ή στα προγράμματα του Υπουργείου, καθώς και τη βαρύτητα του κάθε κριτηρίου, προβαίνοντας σε σχετική μοριοδότηση, εκτός εάν το Υπουργικό Συμβούλιο εκδώσει Κανονισμούς αναφορικά με τον τρόπο αξιολόγησης των απαιτούμενων προσόντων, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 14:

Η ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΒΑΣΕΙ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΔΙΟΡΙΣΙΜΩΝ ΟΠΩΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΖΟΝΤΑΙ ΠΙΟ ΚΑΤΩ

Βαθμός

πτυχίου

Άριστα 8 μόρια, Λίαν Καλώς 6 μόρια, Καλώς ή όταν δεν αναγράφεται βαθμός 4 μόρια

Πρόσθετα

ακαδημαϊκά

προσόντα

Διδακτορικός

τίτλος

9

μόρια

Μάστερ ή πρόσθετος πρώτος τίτλος σπουδών 6 μόρια
Μεταπτυχιακό δίπλωμα φοίτησης ενός τουλάχιστον ακαδημαϊκού έτους 3 μόρια

Εκπαιδευτική προϋπηρεσία
2,5 μόρια για κάθε σχολικό έτος εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας / $1/12 * 2,5\%$ για κάθε συμπληρωμένο μήνα εντός του σχολικού έτους, με μέγιστο αριθμό μηνών που μοριοδοτούνται τους 96 μήνες
Μοριοδοτείται η διδασκαλία σε δημόσια και ιδιωτικά εγκεκριμένα σχολεία, Ακαδημαϊκά Ιδρύματα και Προγράμματα του ΥΠΑΝ.

Έτος κατάθεσης πρώτου τίτλου σπουδών
1 μόριο για κάθε έτος που ακολουθεί το έτος κατάθεσης του πρώτου τίτλου σπουδών του υποψηφίου. Για τους υποψήφιους που είναι ήδη εγγεγραμμένοι στους πίνακες διοριστέων, το έτος κατάθεσης θα είναι το έτος υποβολής της αίτησης τους για εγγραφή στους πίνακες διοριστέων

Υπηρεσία στην Εθνική Φρουρά ή στις ένοπλες δυνάμεις κράτους μέλους της Ε.Ε. (ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗ ΑΝΤΑΜΟΙΒΗ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΑΡΡΕΝΕΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥΣ)
1/8 για κάθε συμπληρωμένο μήνα υπηρεσίας, νοουμένου ότι η υπηρεσία ήταν πριν την απόκτηση του πρώτου τίτλου σπουδών, με μέγιστο όριο μοριοδότησης το 3)

Αφορά το θέμα των κριτηρίων που θα καθοριστούν, όχι όμως το νομοσχέδιο πρέπει να εξεταστεί από το ΥΠΑΝ-προγράμματα.