



Αρ. Πρωτ.: 5/25-11-2020

URL : [www.sypaade.gr](http://www.sypaade.gr)

E-mail : [sypaade@aade.gr](mailto:sypaade@aade.gr)

Ταχ. Δ/ση : Θεσ/νίκης & Χανδρή 1  
18346 Μοσχάτο

Τηλέφωνο : 210 480 2711, 2712

Κιν. : 6944-716682

Άρθρο 6 – Προωθημένη μισθολογική εξέλιξη

**3. Στις περιπτώσεις που ο υπάλληλος κατά τη διαδικασία αξιολόγησης, βαθμολογείται ως ανεπαρκής για την υπηρεσία, διερευνάται η δυνατότητα εφοδιασμού του με επιπλέον κίνητρα επιμόρφωσης ή άλλων δράσεων βελτίωσης της απόδοσης. Μετά από τρεις (3), ετήσιες συναπτές αξιολογήσεις, αναστέλλεται η αυτόματη μισθολογική του εξέλιξη. Η ως άνω αναστολή έχει μέγιστη διάρκεια έως ένα (1) έτος. Η σχετική απόφαση αναστολής υπόκειται σε ένσταση. Με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. καθορίζονται η διαδικασία εφαρμογής της παρούσας, το αρμόδιο όργανο για την εξέταση των ενστάσεων, η συγκρότηση και η σύνθεση του οργάνου αυτού, καθώς και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια**

#### **Σχόλιο**

Η αξιολόγηση κάλλιστα μετατρέπεται σε όπλο αυθαιρεσίας εφόσον δεν είναι αντικειμενική. Για να γίνει σωστά, θα πρέπει να καταγράφεται με σαφήνεια ο στόχος, η ανάθεση σε υπάλληλο με τα κατάλληλα προσόντα από τον προϊστάμενό του και η παρακολούθηση της προόδου των εργασιών που καταλήγει στο αποτέλεσμα της αξιολόγησης, η οποία σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να είναι οριζόντια αλλά κάθετη, λαμβάνοντας υπόψη και τις απόψεις του υπαλλήλου, σχετικά με την αποδοχή της ανάθεσης και την εργασία του επί αυτής.

#### **Άρθρο 11 – Ειδική Αμοιβή και Βαθμός Θέσης Εργασίας**

1. Στους υπαλλήλους της Α.Α.Δ.Ε. που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος **χορηγείται ειδική αμοιβή**, πλέον του βασικού μισθού του άρθρου 7 και τυχόν άλλων επιδομάτων που προβλέπονται στις διατάξεις του νόμου αυτού, **η οποία συνδέεται με την αξιολόγηση της Θέσης Εργασίας (Θ.Ε.) που κατέχουν και την κατάταξη αυτής σε Βαθμό Θέσης Εργασίας της παρ. 3.** Προϋπόθεση για τη χορήγηση είναι αφενός η κατάρτιση ειδικού συστήματος βαθμολογικής κατάταξης των Θέσεων Εργασίας της Αρχής, ο καθορισμός των βαθμών του συστήματος αυτού, η περιγραφή, αξιολόγηση και κατάταξη των Θέσεων Εργασίας και αφετέρου η κατάταξη των υπαλλήλων στις Θέσεις Εργασίας και στους Βαθμούς αυτών, κατά

τα ειδικότερα οριζόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4389/2016, περί Συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης.

2. Ο δόκιμος υπάλληλος λαμβάνει το 60% της ειδικής αμοιβής κατά το πρώτο έτος υπηρεσίας και το 80% κατά το δεύτερο έτος. Μετά τη μονιμοποίησή του ο υπάλληλος λαμβάνει το σύνολο της ειδικής αμοιβής.

3. Το αναφερόμενο στην παρ. 2β του άρθρου 28 του ν. 4389/2016 Σύστημα Βαθμολογικής Κατάταξης, διαρθρώνεται σε Βαθμούς Θέσης Εργασίας (Β.Θ.Ε). Για την εφαρμογή του παρόντος, οι Βαθμοί Θέσεων Εργασίας (Β.Θ.Ε.) ορίζονται σε δεκατρείς (13).

**4. Η ειδική αμοιβή θέσης εργασίας ανά Β.Θ.Ε. καταβάλλεται στον υπάλληλο με την προϋπόθεση της συμμετοχής του στη διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης, σύμφωνα με τις σχετικές περί αξιολόγησης των υπαλλήλων νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις, όπως εκάστοτε ισχύουν.** Στην περίπτωση μη συμμετοχής του σε διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης, καταβάλλονται στον υπάλληλο, από τον μήνα που ακολουθεί τον μήνα ολοκλήρωσης της διαδικασίας αξιολόγησης, στην οποία δεν συμμετείχε ο υπάλληλος, και μέχρι και τον μήνα ολοκλήρωσης της διαδικασίας της επόμενης ετήσιας αξιολόγησης οι αποδοχές των άρθρων 7, 8, 9 και 10 του παρόντος και του άρθρου 16 του ν. 4354/2015 υπό τις προϋποθέσεις χορήγησής τους, καθώς και η προσωπική διαφορά του άρθρου 12 υπό τις προϋποθέσεις χορήγησής της.

#### **Σχόλιο**

Οι υπάλληλοι που έχουν προσωπική διαφορά, θα την διατηρήσουν μεν αλλά με ένα τμήμα της ως ειδική αμοιβή της θέσης εργασίας, την οποία θα λαμβάνουν οι νεοεισερχόμενοι υπάλληλοι. Εφόσον υπάρχει σύνδεση με την αξιολόγηση, η προσωπική διαφορά χάνει την μέχρι σήμερα σταθερότητά της και γίνεται πλέον αντικείμενο διεκδίκησης, **τουλάχιστον κατ' ένα μέρος της.**

Δεν αναφέρεται πουθενά η προσωπική διαφορά των νεοεισερχομένων υπαλλήλων. Θα πρέπει να αποδοθεί η προσωπική διαφορά στους υπαλλήλους που δεν την λαμβάνουν και μετά να εισέρχονται στο Ειδικό Μισθολόγιο.

Η προσωπική διαφορά να διατηρηθεί και εφόσον η αλλαγή περιγράμματος επιφέρει μισθολογική μείωση π.χ. από Ελεγκτής σε υπάλληλος Δ.Ο.Υ., το ποσό να συμπληρώνεται από αυτή.

Δεν είναι σαφής η κατάταξη στους βαθμούς μιας θέσης εργασίας. Η ειδική αμοιβή, θα πρέπει να έχει διαβάθμιση όχι μόνο ως προς το είδος της παρεχόμενης εργασίας αλλά και της εμπειρίας, όπου ο αρχικός βαθμός της θέσης να προσαυξάνεται με τα έτη υπηρεσίας, καθότι δεν είναι δυνατό ένας υπάλληλος με 3 χρόνια προϋπηρεσίας να λαμβάνει την ίδια ειδική αμοιβή με κάποιον που έχει 20 χρόνια.

Να υπάρχει πρόβλεψη τιμαριθμικής αναπροσαρμογής με βάση τον Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (ΔΤΚ) που ανακοινώνει η ΕΛΣΤΑΤ.

Για να υπάρχει κίνητρο, θα πρέπει τα ποσά να είναι ΕΠΙΠΛΕΟΝ της προσωπικής διαφοράς, διαφορετικά εφόσον συμψηφίζονται, δεν υπάρχει ουσιαστικό αντίκρισμα.

Τέλος, το ποσό της υπερωρίας θα πρέπει να ακολουθεί τον κανόνα (μηνιαίος μισθός ενιαίου μισθολογίου + ποσό βαθμού Π.Θ.Ε.)/αριθμός ωρών(166)\* αφού - όπως διαφημίζεται - το ποσό θέσης θα είναι συντάξιμο, άρα τμήμα του μισθού του υπαλλήλου και όχι επίδομα ή προσωπική διαφορά.

\*βλ. <https://www.kepea.gr/calc-oromisthio.php>

## **Άρθρο 12 – Ελάχιστα όρια αποδοχών**

1. Σε περίπτωση που από τις ρυθμίσεις των διατάξεων του νόμου αυτού προκύψουν, κατά την αρχική κατάταξη ή σε τυχόν μετακινήσεις για οποιαδήποτε αιτία σε νέα Θ.Ε., συνολικές μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες από αυτές που δικαιούνταν ο υπάλληλος **την προηγούμενη ημέρα από την ισχύ του παρόντος, η διαφορά αυτή διατηρείται ως προσωπική.**

3. Για τον υπολογισμό της προσωπικής διαφοράς της παρ. 1 σε τυχόν μετακινήσεις για οποιαδήποτε αιτία σε νέα χαμηλότερη Θ.Ε. δεν λαμβάνονται υπόψη το επίδομα θέσης ευθύνης του άρθρου 16 του ν. 4354/2015, η οικογενειακή παροχή, το επίδομα παραμεθορίου, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, καθώς και η ειδική αμοιβή του άρθρου 11 του παρόντος σε ποσοστό 20%.

4. Σε περίπτωση μετακίνησης, απόσπασης, μετάθεσης ή μετάταξης υπαλλήλου από άλλον φορέα προς την Α.Α.Δ.Ε., ο υπάλληλος λαμβάνει αποδοχές με βάση τις διατάξεις του παρόντος. Σε περίπτωση που προκύψουν συνολικές μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες από αυτές που δικαιούνταν ο υπάλληλος πριν τη μετακίνησή του, η διαφορά διατηρείται ως προσωπική. Για τον υπολογισμό της νέας προσωπικής διαφοράς δεν λαμβάνονται υπόψη το επίδομα θέσης ευθύνης του άρθρου 16 του ν. 4354/2015, η οικογενειακή παροχή, το επίδομα παραμεθορίου, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, **καθώς και η ειδική αμοιβή του άρθρου 11 του παρόντος σε ποσοστό 20%.**

### Σχόλιο

Η όποια διαφορά διατηρείται ως προσωπική, πριν την ισχύ του παρόντος, ενώ στη συνέχεια, το ποσό της προσωπικής διαφοράς εξαρτάται από το κάθε Π.Θ.Ε. εξασφαλίζοντας ότι οι νεοεισερχόμενοι υπάλληλοι από άλλη υπηρεσία δεν θα λαμβάνουν λιγότερα χρήματα απ' ότι είχαν ως μισθό εκεί.

Οι νέοι υπάλληλοι δεν διευκρινίζεται αν θα πάρουν προσωπική διαφορά, πέρα από την ειδική αμοιβή του άρθρου 11.

**5. Η προσωπική διαφορά του παρόντος συμψηφίζεται με οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των αποδοχών του υπαλλήλου, πλην της χορήγησης της οικογενειακής παροχής, του επιδόματος παραμεθορίου και του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας. Σε περίπτωση διαμόρφωσης του ύψους των αποδοχών κάτω του ορίου της παρ. 1, η προσωπική διαφορά προσαρμόζεται αναλόγως.**

### Σχόλιο

Ακολουθείται η ίδια πρακτική για όσους έχουν προσωπική διαφορά, καμία μισθολογική αύξηση επί της ουσίας.

Άρθρο 15 – Βραβείο Επίτευξης Στόχων

**2. Το Βραβείο Επίτευξης Στόχων καταβάλλεται στον υπάλληλο με την προϋπόθεση της συμμετοχής του στη διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης, σύμφωνα με τις σχετικές περί αξιολόγησης των υπαλλήλων νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις, όπως εκάστοτε ισχύουν. Στην περίπτωση μη συμμετοχής του στη διαδικασία αυτή, δεν καταβάλλεται στον υπάλληλο το Βραβείο Επίτευξης Στόχων που έπεται της διαδικασίας στην οποία δεν συμμετείχε.**

Σχόλιο

Το όποιο bonus συνδέεται πλέον με την αξιολόγηση και το Π.Θ.Ε., το οποίο αυξάνεται με πολύπλοκο τρόπο ώστε να καταργείται στην πράξη. Όσον αφορά με τα χρωστούμενα 2 ετών ούτε λόγος, ξεχάστηκαν μαζί με τις ανακοινώσεις που εξήραν το προσωπικό και τις προσπάθειές που κατέβαλε.

Παρατηρούμε λοιπόν την Διοίκηση να μην επιβραβεύει στην ουσία τους υπαλλήλους της, με αποτέλεσμα οι υπάλληλοι να θέλουν να εξέλθουν από την ΑΑΔΕ και να αναζητήσουν την τύχη τους σε άλλη υπηρεσία. Η ΑΑΔΕ πλέον δεν αποτελεί ελκυστικό προορισμό. Το Κράτος και η Διοίκηση της ΑΑΔΕ θέλουν να πετύχουν τους στόχους που θέτουν, χωρίς στην ουσία να προσφέρουν τίποτε πέραν του αυτονόητου μισθού.

**Άρθρο 19**

2. Για τον υπολογισμό των αποδοχών ο μήνας λογίζεται για τριάντα (30) ημέρες. Στις περιπτώσεις αποχής του υπαλλήλου από τα καθήκοντα του, λόγω απεργίας, ο μήνας λογίζεται για εικοσι πέντε (25) ημέρες.

Σχόλιο

Παράγραφος 2, σε περίπτωση απεργίας ο μήνας από 30 ημέρες καταλήγει σε 25 ημέρες, συνεπώς εις βάρος του υπαλλήλου για τιμωρία.

Επίσης παράγραφοι 9,11 και 12 φαίνεται οι περιπτώσεις αυτές να χάνουν την προσωπική διαφορά εξερχόμενοι από την ΑΑΔΕ. Άλλη μία περίπτωση που θέλουν να τιμωρήσουν τον υπάλληλο που θέλει να αποχωρήσει από την ΑΑΔΕ.

**Άρθρο 20 – Μεταβατικές και ειδικές διατάξεις**

4. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, πραγματοποιείται αρχική κατάταξη των υπαλλήλων σε Θ.Ε και στους Β.Θ.Ε. του άρθρου 11.

**5. Κατά το πρώτο έτος ισχύος του παρόντος για την εφαρμογή της παρ. 4 του άρθρου 11 και την καταβολή της ειδικής αμοιβής στους υπαλλήλους, ως προϋπόθεση ορίζεται η συμμετοχή τους στη διαδικασία αξιολόγησης για το έτος 2020.**

Σχόλιο

Με την δημοσίευση του νόμου της αξιολόγησης της ΑΑΔΕ δεν έχει καταστεί δυνατό από την Διοίκηση της ΑΑΔΕ να την εφαρμόσει και προσπαθεί με το υποτιθέμενο ειδικό μισθολόγιο να φέρει την κατ'εμφημισμό αξιολόγηση από την πίσω πόρτα.

Λυπούμαστε διότι δεν έχετε λάβει υπόψη καμία από τις παρατηρήσεις των σωματείων εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι δεν αρνούνται την αξιολόγηση αρκεί να γίνει με επιστημονικώς παραδεκτά κριτήρια.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄ Άρθρο 21 Τροποποίηση διατάξεων ν. 4389/2016**

1. Οι περ. (α) και (β) της παρ. 2 του άρθρου 28 του ν. 4389/2016 (Α' 94) αντικαθίστανται ως εξής:

«(α) Να καταρτίζονται περιγράμματα Θέσεων Εργασίας και να τροποποιούνται ή να καταργούνται αυτά, σύμφωνα με τις εκάστοτε υπηρεσιακές ανάγκες της Αρχής, με απόφαση του Διοικητή της Αρχής. Στα περιγράμματα Θέσεων Εργασίας αποτυπώνονται, ιδίως, το αντικείμενο της Θέσης, τα κύρια καθήκοντα, τα απαιτούμενα τυπικά και επιθυμητά προσόντα, η χρήση πόρων, οι συνθήκες εργασίας, η θέση στο οργανόγραμμα της Α.Α.Δ.Ε., οι ικανότητες και το απαιτούμενο επίπεδο επάρκειάς τους για την κάθε Θέση Εργασίας. **Για την κατάρτιση ή τροποποίηση ή κατάργηση περιγραμμάτων Θέσεων Εργασίας δεν απαιτείται γνώμη του Υπουργείου Εσωτερικών.**

β) Να καταρτίζεται ειδικό σύστημα βαθμολογικής κατάταξης των Θέσεων Εργασίας της Αρχής (Σύστημα Βαθμολογικής Κατάταξης ΑΑΔΕ), παράλληλα προς το σύστημα βαθμολογικής κατάταξης του Δημοσίου Τομέα, να καθορίζονται οι βαθμοί του Συστήματος αυτού, οι οποίοι δεν δύνανται να υπερβαίνουν τους δεκαοχτώ (18) και να κατατάσσονται οι Θέσεις Εργασίας της Αρχής στους βαθμούς αυτούς. **Για την κατάταξη αυτή λαμβάνονται υπόψη κριτήρια, όπως ενδεικτικά: οι γνώσεις και η εμπειρία, η πολυπλοκότητα και η δημιουργικότητα, η κριτική σκέψη και η λήψη αποφάσεων, η επιρροή και η εποπτεία, οι επαφές και η επικοινωνία, οι συνθήκες εργασίας, όπως αυτά προκύπτουν από τα περιγράμματα των Θέσεων Εργασίας.**

### **Σχόλιο**

Σύνδεση βαθμού με μισθό και μάλιστα σε 18αριθμη κλίμακα, γεγονός που σημαίνει μεγάλη μισθολογική απόκλιση για ένα Π.Θ.Ε. αναλόγως του βαθμού που έχει κάθε υπάλληλος.

Στις στρεβλώσεις μεταξύ των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, που η Πολιτεία έχει πλέον αναγνωρίσει σαν ισάξιες, είναι απορίας άξιο ότι οι υπάλληλοι Πληροφορικής Τ.Ε. που έχουν ανταποκριθεί επάξια στα ίδια ακριβώς Π.Θ.Ε. με τους Π.Ε. με τις ίδιες ευθύνες, καθήκοντα και συνθήκες όπως αυτές αναφέρονται, αντιμετωπίζουν διαρκώς τον αποκλεισμό από τις θέσεις ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης και άνω, όσα έτη υπηρεσίας και αν έχουν και με ότι επιπλέον προσόντα και να διαθέτουν, ΠΑΤΣΙΣΤΙΚΟ γεγονός που ισχύει ΜΟΝΟ στην Α.Α.Δ.Ε. το οποίο δεν υπήρχε ούτε στον παλαιότερο δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα, ούτε στον υφιστάμενο (όπου πλέον διεκδικούν θέσεις Γενικής Διεύθυνσης).

Ομοίως, Θα πρέπει να υπάρχει μια διάκριση σε Μ.Κ. επαυξημένων προσόντων για την κατηγορία Δ.Ε., η οποία αφορά τους υπαλλήλους με Δίπλωμα Μεταδευτεροβάθμιας

Εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ.) που έχουν συγκεκριμένη και πιστοποιημένη ειδικότητα, με διετείς σπουδές επιπλέον του Λυκείου οι οποίες θα πρέπει να έχουν ένα από μισθολογικό αντίκρισμα, χωρίς ομοίως τον εκ προοιμίου αποκλεισμό τους από την διεκδίκηση θέσεων ευθύνης.

Ας μην ξεχνάμε επίσης ότι από τις θέσεις ευθύνης στα Τμήματα Μηχανογράφησης των Δ.Ο.Υ. αποκλείστηκαν οι υπάλληλοι Πληροφορικής, ΠΕ – ΤΕ, γιατί δεν κρίνονται προφανώς επαρκείς σε τέτοια θέση, παρά το γεγονός ότι είναι της ειδικότητάς τους (!!!).

Είναι προφανές ότι στα Π.Θ.Ε. που αναφέρονται σε θέσεις ευθύνης, επικρατούν διάφορες στρεβλώσεις που εξυπηρετούν σκοπιμότητες και ΔΕΝ απεικονίζουν τα όσα κατά τα άλλα ευαγγελίζονται αυτοί που κάνουν εξ αρχής τέτοιους αποκλεισμούς, οι οποίοι θέλουν να κάνουν την Α.Α.Δ.Ε. εφάμιλλη των ξένων αντίστοιχων υπηρεσιών, αλλά μόνο στα λόγια (!!!)

Τι πραγματικά ισχύει για την στελέχωση - και προφανώς την εξέλιξη - των υπαλλήλων στη DG TAXUD (Directorate-General for Taxation and Customs Union), παράδειγμα καλής πρακτικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (βλ. [http://ec.europa.eu/civil\\_service/job/official/index\\_el.htm](http://ec.europa.eu/civil_service/job/official/index_el.htm)) το οποίο αναφέρθηκε ως τέτοιο σε σχετική παρουσίαση για το σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού:

Οι υπάλληλοι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διαιρούνται σε τρεις κατηγορίες: υπάλληλοι διοίκησης (AD), βοηθοί (AST) και γραμματείς/υπάλληλοι γραφείου (AST/SC).

Ένας υπάλληλος της κατηγορίας Τ.Ε., ανήκει στην ανώτατη κατηγορία (AD) σύμφωνα με το ισχύον πλαίσιο ([http://europa.eu/epso/doc/diplomes-fortheweb\\_en.pdf](http://europa.eu/epso/doc/diplomes-fortheweb_en.pdf) – επισυνάπτεται), δηλαδή στην ίδια που ανήκει ένας υπάλληλος της κατηγορίας ΠΕ.

Διαπιστώνει κανείς επίσης ότι προκειμένου να συμμετέχουν ισότιμα υπάλληλοι για την ανάληψη συγκεκριμένων θέσεων, συνυπολογίζονται τόσο τα ECTS credits (σύστημα πιστωτικών μονάδων παιδείας που εφαρμόζεται και στην Ελλάδα) των πτυχίων τους όσο και η επαγγελματική εμπειρία του καθενός.

Οι υπάλληλοι της κατηγορίας ΔΕ στελεχώνουν τις υπόλοιπες κατηγορίες και προβλέπεται να μπορούν να μεταπηδήσουν στην ανώτατη κατηγορία (AD) μέσω «διαδικασίας πιστοποίησης», η οποία επιτρέπει σε επιλεγμένους υπαλλήλους που αποδεδειγμένα διαθέτουν την ικανότητα να αναλάβουν διοικητικά καθήκοντα, να παρακολουθήσουν ένα σύνολο υποχρεωτικών ενοτήτων επιμόρφωσης και να συμμετάσχουν σε σχετικές εξετάσεις.

Τεχνητά στεγανά δηλαδή ΔΕΝ υπάρχουν παρά μόνο στην ΠΡΟΤΥΠΗ Α.Α.Δ.Ε.

Επίσης, η μη ύπαρξη κατάλληλων Π.Θ.Ε. ανά ειδικότητα, γεγονός που θα οδηγήσει σε στρέβλωση και δυσλειτουργίες. Δεν "βαφτίζεις" Αναλυτή - Προγραμματιστή με το ανάλογο Π.Θ.Ε. κάποιον υπάλληλο μόνο βάσει τυπικών προσόντων, έστω και ΠΕ – ΤΕ Πληροφορικής που π.χ. δεν έχει ασχοληθεί για χρόνια με προγραμματισμό αλλά με μάνατζμεντ έργων, όμως τέτοιο περίγραμμα δεν υπάρχει. Σε μια τέτοια περίπτωση, ο συγκεκριμένος υπάλληλος αποκλείεται να είναι επαρκής, με ότι αυτό σημαίνει για τον ίδιο και την υπηρεσία.

Οι βαθμοί στα Π.Θ.Ε. Πληροφορικής δεν είναι ξεκάθαρο πως θα διαμορφώνονται. Θα "βαπτιστεί" κάποιος senior όταν εμπίπτει στην παραπάνω περίπτωση;

Για κάποιον που είναι όντως Αναλυτής - Προγραμματιστής, μπορεί να είναι senior λόγω ετών εμπειρίας αλλά να μην γνωρίζει κάποια σύγχρονη τεχνολογία ανάπτυξης λογισμικού, ελάχιστα (ίσως) αλλά όχι σε βάθος για να αναπτύξει, καθότι έχουν πολλά χρόνια να γίνουν εκπαιδεύσεις.

Ποιό βαθμό θα λάβει, senior η junior; Μπορεί να καταταχθεί ως senior και στη συνέχεια να αλλάξει βαθμό ως junior εξαιτίας αυτού; Προφανώς δημιουργεί στρέβλωση το γεγονός να έχεις π.χ. 5 senior Αναλυτές - Προγραμματιστές, να πληρώνονται ως τέτοιοι, αλλά να μην μπορείς να αναπτύξεις ούτε καν μια μικρή εφαρμογή.

Δεν είναι λοιπόν καθόλου σίγουρο το που θα καταταχθούν οι υπάλληλοι Πληροφορικής και με ποιο βαθμό, όχι μόνο αρχικά αλλά και στη συνέχεια.

Στη διάθεσή σας

ΓΙΑ ΤΟ Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος

Ο ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ

**Χρήστος Μπουράνης**

**Γεώργιος Μαργέλης**