



**ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (MBA)**

**ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ**

***“ΑΞΙΟΛΟΓΩΝΤΑΣ ΤΟ ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΣΤΟ  
ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ”***

***“Evaluating the single salary scale in the Public Sector”***

**Γλεντουςάκη Ευαγγελία**

**AM: 2018019002**

**ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

**Μουστάκης Βασίλειος (Επιβλέπων Καθηγητής)**

**Ματσατσίνης Νικόλαος (Καθηγητής)**

**Ζοπουνίδης Κωνσταντίνος (Καθηγητής)**

**Χανιά, 2021**

## Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τους ανθρώπους που με στήριξαν και συνέβαλαν στην ολοκλήρωση της. Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Βασίλειο Μουστάκη, για την πολύτιμη βοήθεια και για την σωστή καθοδήγησή του κατά την διάρκεια εκπόνησης της παρούσας εργασίας. Στην συνέχεια θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Ζοπουνίδη και τον κ. Ματσατσίνη για τον χρόνο που διέθεσαν, για την αξιολόγηση της εργασίας μου. Τέλος, ένα τεράστιο ευχαριστώ στην οικογένειά μου, τον σύζυγό μου και τα τρία μας παιδιά, για την τεράστια υπομονή και κατανόησή τους, ώστε να εκπληρώσω και αυτό μου τον στόχο.

*‘Η αμοιβή για την εκπλήρωση ενός καθήκοντος  
είναι η δυνατότητα να εκπληρώσουμε ένα άλλο.’*  
George Eliot, 1819-1880, Αγγλίδα συγγραφέας

*‘Συν μυριάσι τα καλά γίνονται πόνοι.’*  
*(Τα καλά επιτυγχάνονται με μυριάδες κόπους)*  
Ευριπίδης (Αρχαίος τραγικός), 480-406 π.Χ.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ .....	3
ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ.....	5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	7
<b>1<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ</b> .....	9
<b>1.1 Μισθός ορισμός</b> .....	9
1.1.1 Βασικές κατηγορίες αμοιβών.....	9
1.1.2 Παροχές πρόσθετες στα συστήματα αμοιβών .....	10
<b>1.2. Ιστορική εξέλιξη των συστημάτων αμοιβών</b> .....	10
<b>1.3 Πολίτικη αμοιβών</b> .....	12
1.3.1 Παράγοντες που καθορίζουν την πολιτική αμοιβών (στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα). .....	13
1.3.2 Χαρακτηριστικά της εργασίας ως παράγοντες διαμόρφωσης πολιτικής αμοιβών.....	14
1.3.3 Χρησιμότητα της πολιτικής αμοιβών .....	15
<b>1.4 Βασικές θεωρίες συμπεριφοράς εργαζομένων</b> .....	16
<b>2<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ</b> .....	20
<b>2.1 Δημόσιος τομέας</b> .....	20
<b>2.2 Ενιαίο μισθολόγιο</b> .....	21
2.2.1 Καθορισμός Αποδοχών σύμφωνα με το ενιαίο Μισθολόγιο. ....	22
2.2.2 Καθορισμός αποδοχών ειδικών κατηγοριών.....	27
2.2.2.1 Στελέχη ένοπλων δυνάμεων (Ελληνική Αστυνομία, Πυροσβεστική, Λιμενικό Σώμα, Ακτοφυλακή):.....	27
2.2.2.2 Μέλη Δ.Ε.Π Πανεπιστημίων και Α.Σ.Ε.Ι, μέλη Ε.Π. των Α.Τ.Ε.Ι , εκπαιδευτικό και διδακτικό προσωπικό Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και γενικότερα το διδακτικό προσωπικό των : εκκλησιαστικών ακαδημιών, ακαδημιών εμπορικού ναυτικού, εθνικής σχολής δημόσιας υγείας, παιδαγωγικού ινστιτούτου, ινστιτούτου εκπαιδευτικής πολιτικής κ.α. ....	30
2.2.2.3 Ερευνητές και ειδικοί λειτουργικοί επιστήμονες που υπηρετούν σε εθνικά ερευνητικά ινστιτούτα που υπάγονται στους φορείς γενικής κυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων των κέντρων ερευνάς της ακαδημίας Αθηνών και του Κ.Ε.Π.Ε.....	40
2.2.2.4 Μισθολόγιο για τους γιατρούς, οδοντιάτρους και ιατροδικαστές: .....	42
2.2.2.5 Υπάλληλοι του διπλωματικού κλάδου, επιστημονικό προσωπικό της ειδικής νομικής υπηρεσίας, υπάλληλοι του κλάδου εμπειρογνομόνων, καθώς και υπάλληλοι του κλάδου οικονομικών και εμπορικών υποθέσεων του υπουργείου εξωτερικών.....	45
2.2.2.6 Αρχιερείς .....	48

2.2.2.7 Μουσικοί, μόνιμοι και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου της κρατικής ορχήστρας Αθηνών (Κ.Ο.Α.), της Κρατικής Ορχήστρας Θεσσαλονίκης (Κ.Ο.Θ.) και της Ορχήστρας της Λυρικής Σκηνής (Ο.Λ.Σ.) .....	48
2.2.2.8 Αποδοχές αιρετών των Ο.Τ.Α πρώτου και δεύτερου βαθμού.....	50
<b>3ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ</b> .....	50
<b>3.1 Συμπεράσματα</b> .....	50
<b>3.2 Προτάσεις για ένα πιο αξιοκρατικό και δίκαιο σύστημα αμοιβών του δημοσίου. ....</b>	55
ΕΠΙΛΟΓΟΣ .....	57
Πηγές .....	58

## ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

- Α.Ε.Α.**= Ανώτατη Εκκλησιαστική Ακαδημία  
**Α.Ε.Ι.**= Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα  
**Α.Ε.Ν.**= Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού  
**Α.Σ.Ε.Ι** = Ανώτατα Στρατιωτικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα  
**Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.**= Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης  
**Α.Σ.Σ.Υ.**= Ανώτατες Στρατιωτικές Σχολές Υπαξιωματικών  
**Α.Τ.Α.**= Αρχηγείο Τακτικής Αεροπορίας  
**Α.Τ.Ε.Ι.**= Ανώτατο Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα  
**Γ.Ε.ΕΘ.Α.**= Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας  
**Γ.Ε.Σ.**= Γενικό Επιτελείο Στρατού  
**Δ.Ε.** = Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.  
**Δ.Ε.Π.**= Διδακτικό και Επιστημονικό Προσωπικό  
**Ε.ΔΙ.Π.** = Ειδικού Διδακτικού Προσωπικού (για Α.Ε.Α. και Α.Ε.Ν.)  
**Ε.ΔΙ.Π.**= Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό (για Α.Τ.Ε.Ι. και Α.Σ..ΠΑΙ.Τ.Ε.)  
**Ε.Ε.Α.Ε.**= Ελληνική Επιτροπή Ατομικής Ενέργειας  
**Ε.Ε.ΔΙ.Π.**= Ειδικό και Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό ( για Α.Σ.Ε.Ι.)  
**Ε.Ε.Π.**= Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό  
**Ε.Κ.Ε.Φ.Ε.**= Εθνικό Κέντρο Έρευνας Φυσικών Επιστημών  
**Ε.Λ.Ε.**= Ειδικοί Λειτουργικοί Επιστήμονες  
**Ε.Μ.Θ** = Εθελοντής Μακράς Διάρκειας  
**Ε.Π.**= Επιστημονικό Προσωπικό  
**Ε.Π.Υ.**= Εθελοντής Πενταετούς Υποχρεώσεων  
**Ε.Σ.Δ.Υ.**= Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας  
**Ε.Σ.Υ.**= Εθνικού Συστήματος Υγείας  
**ΕΠ.ΟΠ**= Επαγγελματίας Οπλίτης  
**Ι.Ε.Κ.**= Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης  
**Ι.Ε.Π.**= Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής  
**Κ.Ε.Δ.Υ.**= Κεντρικού Εργαστηρίου Δημόσιας Υγείας  
**Κ.Ε.Τ.ΕΘ.Α** = Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογίας Εθνικής Άμυνας  
**Κ.Ο.Α.**= Κρατική Ορχήστρα Αθηνών  
**Κ.Ο.Θ.**= Κρατική Ορχήστρα Θεσσαλονίκης  
**Μ.Κ.**= Μισθολογικό Κλιμάκιο

**Ν.Π.Δ.Δ**= Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου

**Ν.Π.Ι.Δ**= Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου

**Ο.Λ.Σ.**= Ορχήστρα Λυρικής Σκηνής

**Ο.Π.Υ.** = Οπλίτες Πενταετούς Υποχρεώσεων

**Ο.Τ.Α.**= Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης

**Π.Ε.**= Πανεπιστημιακής βαθμίδας με πτυχίο ή δίπλωμα Πανεπιστημίου Ημεδαπής ή Ισότιμο Σχολών αλλοδαπής.

**Τ.Ε.**= Τεχνολογικής Εκπαίδευσης με πτυχίο ή δίπλωμα Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος, της Ημεδαπής ή Ισότιμο Σχολών αλλοδαπής.

**Τ.Ε.Ι.**= Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

**Υ.Ε.** = Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης

**E.R.G.** = Existence – Relatedness – Growth = ανάγκες ύπαρξης, τις ανάγκες σχέσεων με το κοινωνικό περιβάλλον και τις ανάγκες ανάπτυξης

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο δημόσιος τομέας ευθύνεται για την ομαλή λειτουργία του κράτους, την δημοσίευση νόμων, την φροντίδα των πολιτών και τον έλεγχο της εθνικής οικονομίας μιας χώρας. Στην Ελλάδα, μετά την εμφάνιση της κρίσης και την επιβολή των διαδοχικών μνημονίων, ο δημόσιος τομέας έχει υποστεί πολλές αλλαγές. Οι αλλαγές αυτές αφορούσαν μεταξύ άλλων και στις μειώσεις θέσεων εργασίας, αυξήσεις φόρων, κατάργηση φοροαπαλλαγών αλλά και την διαμόρφωση του μισθολογίου των δημοσίων υπαλλήλων.

Στην παρούσα διπλωματική εργασία, αναλύεται το σύστημα αμοιβών στο δημόσιο τομέα σύμφωνα με το Ενιαίο Μισθολόγιο, όπως προβλέπεται από το Ν.4354/2015, αλλά και των ειδικών κατηγοριών σύμφωνα με Ν. 4472/2017. Σκοπός της παρούσας εργασίας θα είναι να διερευνηθεί κατά πόσο δίκαια έχουν διαμορφωθεί οι μισθοί. Είναι σημαντικό να διαπιστώσουμε το κατά πόσο αντικειμενικά έχουν καθοριστεί τα μισθολογικά κλιμάκια για κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης, σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις και τα προσόντα που απαιτούνται.

Η αμοιβή αποτελεί εκτός από πηγή εισοδήματος και ανταπόδοση για την παροχή έργου. Από το γεγονός αυτό προκύπτει ότι ένας δίκαιος μισθός φέρνει αποτελεσματικότητα στην εργασία του υπαλλήλου, αυξάνοντας συγχρόνως την απόδοση του καθώς αποτελεί κίνητρο όχι μόνο για σωστή παραγωγή έργου αλλά και για μελλοντική επαγγελματική του εξέλιξη. Πως προκύπτει και τι καθορίζει το ύψος της αμοιβής των δημοσίων υπαλλήλων;

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας, θα γίνει αναφορά σε βασικές έννοιες όπως, ορισμός του μισθού και βασικές του κατηγορίες, την θεωρητική ανάλυση στην πολιτική αμοιβών και πως επηρεάζεται η ψυχολογία των εργαζομένων, τα κίνητρά τους για εργασία, οι προσδοκίες και οι απαιτήσεις τους.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στο ενιαίο μισθολόγιο σύμφωνα με τον Νόμο 4354/2015 και τα ειδικά μισθολόγια ( Ν. 4472/2017 Μέρος ΣΤ' ). Θα παρουσιαστούν πέρα από τον βασικό μισθό, οι επιπλέον παροχές και επιδόματα όπως: τα οικογενειακά, θέση ευθύνης, ερευνητικά επιδόματα, σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις-προσόντα κάθε εκπαιδευτικής βαθμίδας. Γενικότερα θα γίνει καταγραφή των υφιστάμενων μισθολογίων στο δημόσιο τομέα.

Στο τρίτο κεφάλαιο θα προσπαθήσουμε να εξακριβώσουμε για το εάν, η αμοιβή για κάθε κατηγορία δημοσίων λειτουργών, καταλήγει να είναι αξιοκρατική και δίκαιη για όλους. Ποια κριτήρια, λαμβάνονται υπόψη, κατά προτεραιότητα, για τον καθορισμό του ύψους των αποδοχών.

Τέλος θα διατυπωθούν προτάσεις που θα μπορούσαν να βελτιώσουν το σύστημα αμοιβών και ταυτόχρονα να αυξήσουν τα κίνητρα των εργαζομένων για μεγαλύτερη απόδοση ικανοποιώντας τις μισθολογικές προσδοκίες τους.

## Summary

The public sector is responsible for the smooth running of the state, the publication of laws, the awareness of citizens and the control of a country's national economy. In Greece, after the emergence of the crisis and the imposition of successive memoranda, the public sector has undergone many changes. These changes concerned, among others, the reduction of jobs, tax increases, abolition of tax exemptions and the formation of the salary of civil servants.

In the present dissertation, the salary system in the public sector is analyzed according to the Unified Payroll, as provided by Law 4354/2015, but also the special categories according to Law 4472/2017. The purpose of this paper will be to investigate whether wages have been set fairly. It is important to find out how objectively the salary scales have been set for each level of education, in combination with the requirements and qualifications required.

Salary is in addition to a source of income and remuneration for the provision of work. It follows from this fact that a fair salary brings efficiency to the employee's work, at the same time increasing his efficiency as it is an incentive not only for proper production of work but also for his future professional development. How does it come about and what determines the amount of remuneration of civil servants?

In the first chapter of the work, reference will be made to key concepts such as, definition of salary and its basic categories, theoretical analysis in wage policy and how it affects the psychology of employees, their motivation for work, their expectations and requirements.

In the second chapter, reference will be made to the single salary in accordance with Law 4354/2015 and the special payroll (Law 4472/2017 Part F). In addition to the basic wage, there will be additional benefits and allowances such as: family, position of responsibility, research allowances, in combination with the requirements-qualifications of each educational level. In general, the existing salaries in the public sector will be recorded.

In the third chapter we will try to determine whether wages for each category of public servants ends up being meritocratic and fair for all. Which criteria are taken into account, as a matter of priority, for determining the amount of salary.

Finally, proposals will be made that could improve the salary system and at the same time increase the motivation of employees for greater efficiency by meeting their wage expectations.



## 1<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### 1.1 Μισθός ορισμός<sup>1</sup>

**Μισθός :** κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση.

**Νόμιμος μισθός:** χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους. Αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από την συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση ή υπουργική απόφαση.

**Συμβατικός μισθός:** χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραφτή ή προφορική). Νοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.

**Συνήθης μισθός:** θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε εργαζόμενους του ίδιου φύλου και ηλικίας οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία αυτού του είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες.

Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πράγματι απασχολείται ο εργαζόμενος. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που ισχύουν για τους μισθωτούς όλης της χώρας ανεξάρτητα από ειδικότητα. Για τους κλάδους και κατηγορίες εργαζομένων ή και για τους εργαζομένους ορισμένων επιχειρήσεων, είναι δυνατόν να συναφθούν μεταξύ των αντίστοιχων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων κλαδικές, επιχειρησιακές κλπ συμβάσεις εργασίας ή να υπάρξουν διαιτητικές αποφάσεις. Οι μισθοί και τα ημερομίσθια που καθορίζονται με τις συμβάσεις αυτές μπορεί να είναι ευνοϊκότεροι, αλλά ποτέ κατώτεροι από αυτούς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης. Επίσης ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορεί να καθοριστούν με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

#### 1.1.1 Βασικές κατηγορίες αμοιβών.<sup>2</sup>

Οι αμοιβές διακρίνονται στις δύο παρακάτω κατηγορίες:

<sup>1</sup><https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>

<sup>2</sup>ΜΟΝΤΙ Ρ. ΓΟΥΕΙΝ, ΜΟΝΤΙ ΤΖΟΥΝΤΙ-ΜΠΑΝΤΙ. Διοίκηση ανθρώπινων πόρων. 11η Έκδοση. 2011. Εκδόσεις Τζιόλας. Θεσσαλονίκη.

A) ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ Αφορά την αμοιβή ενός ατόμου μέσω μισθών, προμηθειών και μπόνους. Οι οποίες διακρίνονται σε:

- 1) Άμεσες σταθερές αμοιβές : Βασικός μισθός, επίδομα γάμου, τέκνων, εκ του νόμου υποχρεώσεις ( ασφαλιστικές εισφορές).
- 2) Μεταβλητές αμοιβές – κίνητρα: Προμήθειες, αμοιβή με το κομμάτι, συμμετοχή στα κέρδη, επίδομα αξίας, ομαδικά κίνητρα.
- 3) Είδη παροχών: Ασφαλιστικά προγράμματα ζωής, κουπόνια αγορών και σίτισης, πακέτα αναψυχής και εκδρομές.

B) ΜΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ: περιλαμβάνει την ηθική ικανοποίηση που ένα άτομο απολαμβάνει από την εργασία του μέσα από την αναγνώριση, την προοπτική εξέλιξης, την δυνατότητα εξέλιξης, το εργασιακό κλίμα, τις καλές συνθήκες εργασίας και το ελαστικό ωράριο.

### 1.1.2 Παροχές πρόσθετες στα συστήματα αμοιβών

Πρόκειται για παροχές που περιλαμβάνονται έμμεσα, υποχρεωτικά ή προαιρετικά στον κανονικό μισθό. Η επιχείρηση αποφασίζει ποιες παροχές θα δώσει από αυτές στους υπαλλήλους της και τις προσφέρει σε όλους ανεξαρτήτως και δεν σχετίζονται με την ατομική απόδοση.

Δίνονται με διάφορες μορφές όπως τα ιδιωτικά προγράμματα ασφάλισης για συνταξιοδότηση, αμοιβή για μη δεδουλευμένο χρόνο (άδειες ονομαστικής εορτής, ιατρικών εξετάσεων, πένθους, άσκησης πολιτικών δικαιωμάτων), προαιρετικά προγράμματα ασφαλιστικής κάλυψης (κάλυψη ιατρικών εξόδων), εκπαιδευτικά προγράμματα, μέριμνας τέκνων (ως οικονομική βοήθεια για παιδικούς σταθμούς).

Δεν είναι τρόπος άμεσης παρακίνησης, είναι όμως καθοριστικός παράγοντας προσέλκυσης και διατήρησης εργαζομένων σε μια επιχείρηση αλλά και δημιουργίας εταιρικής κουλτούρας, που κάνει τους υπαλλήλους να νοιάζονται πραγματικά για την επιχείρηση ή τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται.

## 1.2. Ιστορική εξέλιξη των συστημάτων αμοιβών<sup>3</sup>

Από την λειτουργία των πρώτων επιχειρήσεων που ιδρύθηκαν, υπήρχε έντονη ανάγκη για την εύρεση ενός συστήματος αξιολόγησης και αμοιβών το οποίο θα ήταν αποδεκτό από την πλειοψηφία των εργαζομένων , αλλά και από τους ίδιους τους εργοδότες. Τα συστήματα αμοιβών, έχουν υποστεί μια σειρά πολυετών αλλαγών και προσαρμογών , ώστε να ικανοποιούν τα συμφέροντα τόσο των εργαζομένων , όσο και της διοίκησης, προχωρώντας όμως στον εκσυγχρονισμό και την εξέλιξη. Έτσι θα μπορούσαμε να δούμε σε παγκόσμιο επίπεδο, πως έχουν καταγραφεί οι αλλαγές αυτές:

---

<sup>3</sup>Παπαλεξανδρή Ν. - Μπουραντάς Δ., Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, 2003, Εκδόσεις Μπένου Αθήνα

1) Συμφωνία με τον εργοδότη: Παλαιότερα όπου οι επιχειρήσεις ήταν μικρότερες, ο εργαζόμενος ζητούσε το επίπεδο της αμοιβής του και ανάλογα με το τι ευχέρεια υπήρχε στην επιχείρηση, ο εργοδότης ήταν αυτός που κυρίως θα καθόριζε το ύψος της αμοιβής.

Αυτή η τακτική λειτουργούσε καλά, μέχρι την στιγμή που οι εργαζόμενοι άρχισαν να ανταλλάζουν απόψεις τους και να συγκρίνουν το ύψος των αμοιβών τους, με αποτέλεσμα την δημιουργία αντιπαραθέσεων τόσο στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, όσο και μεταξύ των εργαζομένων με την διοίκηση. Όλο αυτό δημιουργούσε τεράστια σύγχυση, καθιστώντας απαραίτητο την ύπαρξη ενός 'οδηγού' που θα καθόριζε την πολιτική της επιχείρησης/οργανισμού για θέματα όπως το ύψος των αμοιβών.

2) Αμοιβή Βάσει της Αξίας της εργασίας: Η δημιουργία των παραπάνω προβλημάτων, οδήγησε στην δημιουργία ενός συστήματος αμοιβής, το οποίο θα βασιζόταν στον βαθμό υπευθυνότητας του υπαλλήλου και στην αξία της δουλειάς του.

Οι επιχειρήσεις προσπάθησαν να οργανώσουν ορθολογικά τα επίπεδα αμοιβών βασιζόμενες σε κάποιους παράγοντες μέσα από την επιχείρηση (οι εργαζόμενοι θα έπρεπε να αναφέρουν στη διοίκηση την επιρροή τους στον προϋπολογισμό, τα πρωτεύοντα καθήκοντά τους, την εξουσία λήψης αποφάσεων) αλλά και βασιζόμενες σε εξωτερικές πληροφορίες της αγοράς (για εργασίες παρομοίου επιπέδου ευθυνών). Πιο μετά καθορίζονταν συστήματα διοίκησης των μισθών που βοήθησαν στην αξιολόγηση της εργασίας και τις αλλαγές στο μισθό. Προχώρησαν σε προαγωγές ή αναβαθμίσεις εργασιών, ώστε να προσφέρουν υψηλές μισθολογικές αυξήσεις, σε αυτούς που είχαν υψηλή αποδοτικότητα, ως κίνητρο για να συνεχίσουν.

Με αυτό τον τρόπο υπήρχε έλεγχος στο κόστος της μισθοδοσίας, αλλά ξοδευόντουσαν πολλά χρήματα σε αυξήσεις αμοιβών, χωρίς όμως να μπορεί να εξακριβωθεί η αύξηση της απόδοσης. Τελικά δεν κατέστη εφικτή η απευθείας σύνδεση της αμοιβής με την απόδοση.

3) Αμοιβή για απόδοση: Όλοι οι μισθοί θα ξεκινούσαν από μηδενική βάση. Η αύξηση θα ήταν αποτέλεσμα της προσπάθειας και της απόδοσης του εργαζόμενου. Όσοι έδειχναν υψηλή απόδοση, θα λάμβαναν και υψηλότερους μισθούς. Με αυτό τον τρόπο η επιχείρηση/οργανισμός κατάφερνε να κρατήσει τους εργαζομένους της, υποκινημένους και πιστούς σε αυτήν.

Στη συνέχεια υπήρξαν νέα συστήματα αμοιβών, στα οποία χρησιμοποιούσαν νέες φιλοσοφίες και εκφράζονταν διαφορετικές απόψεις. Νέες έννοιες, όπως η αξιολόγηση και επαναπληροφόρηση, η χρήση πολλαπλών παραγόντων υποκίνησης, η εξατομίκευση των συστημάτων αμοιβών ανάλογα με τη θέση εργασίας και την απόδοση του κάθε εργαζόμενου, θα έχουν ως αποτέλεσμα την δημιουργία συστημάτων αμοιβής νέας γενιάς, τα οποία θα προσφέρουν ευελιξία προσαρμογής, θα δίνουν την δυνατότητα συμμετοχής και των δύο μερών (εργαζόμενος-εργοδότης) να πετύχουν τους στόχους τους και ταυτόχρονα να αισθάνονται ότι ανταμείβονται για την συνεισφορά τους:

4) Συστήματα σταθερών αμοιβών με βάση την θέση εργασίας: Καταρτίζεται ένας πίνακας με ταξινομημένες και ιεραρχημένες, οι θέσεις εργασίας, από μια

καταρτισμένη ομάδα του οργανισμού ή από ειδικούς συμβούλους. Για να υπάρξει ένα σωστό αποτέλεσμα, θα πρέπει να τεθούν εξ αρχής τα κατάλληλα κριτήρια αξιολόγησης και η βαθμολογική ιεράρχησή τους, ανάλογα με την ιδιομορφίες και προτεραιότητες του κάθε οργανισμού.

#### 5) Συστήματα μεταβλητών αμοιβών βάσει απόδοσης:

- Ατομικά κίνητρα όπως αμοιβή με το κομμάτι, προμήθεια επί των ποσοστών των εισπράξεων, bonus για την επίτευξη στόχου. Αφορά τις περιπτώσεις, όπου η απόδοση-παραγωγή του κάθε εργαζόμενου είναι μετρήσιμη. Τα ατομικά κίνητρα έχουν ως αποτέλεσμα στο να αυξήσουν την απόδοση ως φυσικό επακόλουθο της δίκαιης σύνδεσης μεταξύ απόδοσης και απολαβών.
- Αμοιβή βάσει επαγγελματικών δεξιοτήτων: Αφορά στην πληρωμή των εργαζομένων, βάσει των ικανοτήτων τους κυρίως και όχι της απόδοσής τους. Ο εργαζόμενος όταν προσλαμβάνεται, λαμβάνει αρχική εκπαίδευση για την εργασία του και τον αντίστοιχο μισθό 'εισόδου' που του αναλογεί. Κατά την διάρκεια της εργασίας του, έχει την δυνατότητα να αναπτύξει τις δεξιότητές του από την εμπειρία και την εκπαίδευση που λαμβάνει. Η αμοιβή του επηρεάζεται άμεσα από την εξέλιξη των δεξιοτήτων που θα παρουσιάσει.

Στην ίδια κατηγορία αυτή ανήκει και το επίδομα αξίας όπου ανάλογα με την συνολική απόδοση του εργαζόμενου τον προηγούμενο χρόνο, παίρνει μια ετήσια προσαύξηση στον μισθό του.

- Ομαδικά κίνητρα: Η απόδοση μετράται με βάση την αποτελεσματικότητα της συνολικής προσπάθειας όλων των μελών μιας ομάδας, και είναι αποτέλεσμα συνδυασμένων προσπαθειών όλων και όχι μεμονωμένα. Στην κατηγορία αυτή ανήκει η διανομή κερδών, η συμμετοχή στα οφέλη και η διάθεση μετοχών, όπου μέρος των κερδών της επιχείρησης ή ένα πακέτο μετοχών χορηγείται στην ομάδα εργαζομένων μεγιστοποιώντας έτσι την αποδοτικότητα και το αίσθημα συνεργασίας.

### **1.3 Πολιτική αμοιβών<sup>4</sup>**

Πολιτική αμοιβών : Είναι υψίστης σημασίας η πολιτική αμοιβών που θα επακολουθήσει ένας οργανισμός/εταιρεία, καθώς συνδέεται άμεσα με την συνολική στοχοθεσία και το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Βασικός σκοπός της πολιτικής αμοιβών και της εφαρμογής των κατάλληλων συστημάτων είναι η υποκίνηση των εργαζομένων και των στελεχών για ακόμη μεγαλύτερη απόδοση. Το ύψος της αμοιβής , θα πρέπει να ικανοποιεί τους εργαζόμενους και να ενθαρρύνει την αποδοτική εργασία.

---

<sup>4</sup>Μαρία Βαξεβανίδου, Παναγιώτης Ρεκλείτης. Management ανθρώπινων πόρων : θεωρία και πράξη . 2012. Εκδόσεις Προπομπός. Αθήνα.

### 1.3.1 Παράγοντες που καθορίζουν την πολιτική αμοιβών (στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα).

Ο καθορισμός των αμοιβών της εργασίας εξαρτάται από εσωτερικούς παράγοντες που αφορούν την ίδια την επιχείρηση/οργανισμό αλλά και από εξωτερικούς παράγοντες.

#### Εξωτερικοί Παράγοντες

1. Η κυβερνητική πολιτική και οι νομοθετικές ρυθμίσεις: Σύμφωνα με το Σύνταγμα της Ελλάδος (άρθρο 22), όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το φύλο ή οποιαδήποτε άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Αφορούν εργασιακά θέματα όπως για παράδειγμα τα ωράρια εργασίας, οι υπερωρίες, τα επιδόματα ο κατώτατος μισθός και οι αυξήσεις
2. Οι Διεθνείς Συμβάσεις εργασίας :Οριοθετούνται από την Διεθνή Οργάνωση της Εργασίας που συγκαλείται στη Γενεύη από το Διοικητικό Συμβούλιο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.
3. Η αγορά εργασίας: Η προσφορά και η ζήτηση εργασίας καθορίζει το ύψος των αμοιβών. Σε κλάδους με αυξημένη ανεργία παρατηρούνται χαμηλές αμοιβές ενώ όταν υπάρχει αυξημένη ζήτηση τότε διαμορφώνονται υψηλότερες αμοιβές.
4. Οι επικρατούσες αμοιβές στην αγορά: Οι αποδοχές πρέπει να είναι ικανοποιητικές σύμφωνα με όσα ισχύουν στην ελεύθερη αγορά, ώστε οι εργαζόμενοι να είναι αποδοτικοί και να μην αναζητούν παράλληλα υψηλότερες αμοιβές σε άλλες επιχειρήσεις – οργανισμούς.
5. Κόστος ζωής και πληθωρισμός: Λαμβάνονται υπόψιν από τις επιχειρήσεις για καθορισμό των αποδοχών.
6. Τα συνδικάτα:σωματεία των εργαζομένων που απασχολούνται στον ίδιο κλάδο οικονομίας ή στον ίδιο εργοδότη/φορέα. Οι εργαζόμενοι μπορούν , μέσω αυτών, να ασκούν πιέσεις για αυξήσεις μισθών

#### Εσωτερικοί Παράγοντες

1. Οικονομικές δυνατότητες της επιχείρησης και ο κύκλος ζωής της: Κατά πόσο μια επιχείρηση είναι αρκετά οικονομικά εύρωστη ώστε να είναι σε θέση να προσφέρει ικανοποιητικές αποδοχές
2. Στρατηγικοί στόχοι της επιχείρησης: Συνδεδεμένοι άμεσα με την παραγωγικότητα των εργαζομένων η οποία εξαρτάται και από τις αμοιβές τους.

3. Ο τρόπος οργάνωσης της επιχείρησης: περιλαμβάνει αξίες, προσδοκίες και την γενικότερη φιλοσοφία της διοίκησης.
4. Οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας: Προσδιορίζεται η αξία και οι ανταμοιβές που αντιστοιχούν στην κάθε θέση εργασίας.
5. Η Απόδοση των εργαζομένων: Οι αυξήσεις δίνονται σε όσους αποδίδουν αποτελεσματικά. Για να μεγιστοποιηθούν οι στόχοι της εταιρείας είναι σημαντικό οι αποδοχές των εργαζομένων να είναι συνδεδεμένες με τις επιδόσεις.
6. Αμοιβή βάσει της αρχαιότητας: Δηλαδή το χρονικό διάστημα για το οποίο ο εργαζόμενος συνδέεται με την εταιρεία. Ανταμείβουν τους εργαζομένους με περιοδικές προσθήκες στις βασικές αποδοχές ανάλογα με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο οι εργαζόμενοι εκτελούσαν τα καθήκοντα τους.
7. Μπόνους λόγω επιβράβευσης προσόντων: Οι εταιρείες διαθέτουν όλο και περισσότερο μεγαλύτερο μέρος του προϋπολογισμού αποδοχών τους τα μπόνους βάση παραγωγικότητας (meritbonus), τα οποία είναι μια εφάπαξ ετήσια οικονομική ανταμοιβή με βάση την παραγωγικότητα που δεν προστίθενται στις βασικές αποδοχές. Είναι ένα επιπλέον ποσό που προστίθενται στις βασικές αποδοχές των εργαζομένων ανάλογα με το επίπεδο των επιδόσεών τους. Οι εργαζόμενοι κερδίζουν μόνιμες αυξήσεις βάσει παραγωγικότητας με βάση τις επιδόσεις τους.

### 1.3.2 Χαρακτηριστικά της εργασίας ως παράγοντες διαμόρφωσης πολιτικής αμοιβών

#### α) Η φύση της εργασίας

Σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, οι εργαζόμενοι ταξινομούνται σε δυο βασικές ομάδες: α) στους εργάτες: όσοι δηλαδή εκτελούν χειρωνακτικές εργασίες (συχνά αναφερόμενοι και ως εργατοτεχνίτες ή τεχνίτες) στους υπαλλήλους που απασχολούνται με πνευματική εργασία και εκτελούν εργασίες γραφείου.

#### β) Ο χρόνος προϋπηρεσίας και απασχόλησης

Το ύψος της αμοιβής διαμορφώνεται ανάλογα με τον συνολικό χρόνο απασχόλησης. Βάση της ισχύουσας νομοθεσίας στον ιδιωτικό τομέα ισχύει η παρέλευση τριετίας για μετάβαση σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο, για όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης. Στον δημόσιο τομέα οι κατηγορίες Υποχρεωτικής και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αλλάζουν κλιμάκιο ανά τριετία, ενώ της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αλλάζουν κλιμάκιο κάθε δύο έτη.

#### γ) Γνώσεις και δεξιότητες

Δίνεται έμφαση στην εξειδικευμένη εργασία, για την εκτέλεση της οποίας απαιτούνται ειδικές γνώσεις.

#### δ) Ειδικές συνθήκες εργασίας

Στοιχεία του εργασιακού περιβάλλοντος που προκαλούν ψυχική και σωματική καταπόνηση (θόρυβος, ζέστη, κρύο, μεταφορά βαρέων φορτίων, μολυσμένος αέρας), οδηγούν στην πολιτική μεγαλύτερων αμοιβών (με την μορφή επιδομάτων) , σε σχέση με θέσεις εργασίας στις οποίες επικρατούν κανονικές συνθήκες.

#### **ε) Παραγωγικότητα**

Στον ιδιωτικό τομέα, η ποσότητα έργου που παράγει ένας εργαζόμενος, στη μονάδα του χρόνου, διαμορφώνει την ωριαία ή ημερήσια αμοιβή του.

#### **στ) Αξία θέσης ευθύνης**

Ο βαθμός ευθύνης και δυσκολίας εκτέλεσης ενός έργου, αποτελεί παράγοντα με τον οποίο διαμορφώνεται η πολιτική αμοιβών.

### **1.3.3 Χρησιμότητα της πολιτικής αμοιβών<sup>5</sup>**

- 1. Παρακίνηση, Υπευθυνότητα, Δέσμευση για τους εργαζόμενους:** Η αμοιβή λειτουργεί ως παράγοντας υποκίνησης για την ικανοποίηση φυσιολογικών αναγκών του ανθρώπου (φως, νερό, στέγη), αλλά και αναγκών όπως η ασφάλεια και η αναγνωσιμότητα για το έργο που έχει παράγει. Πρέπει οι εργαζόμενοι να αντιλαμβάνονται ότι υπάρχει άμεση σχέση της απόδοσής τους με την αμοιβή τους. Γι' αυτό θα πρέπει εξαρχής να επιλέγονται ανάλογα με τις ικανότητές τους, να έχουν τον κατάλληλο εξοπλισμό για την υλοποίηση των εργασιών τους και να είναι δεκτικοί σε κάθε επαναπληροφόρηση για διορθωτικές ενέργειες, που ίσως χρειαστεί.
- 2. Προσέλκυση και Διατήρηση εργαζομένων και Στελεχών:** Οι επιχειρήσεις/οργανισμοί που παρέχουν καλά πακέτα αμοιβών προσελκύουν περισσότερους εργαζόμενους και με καλύτερα προσόντα. Τα συστήματα αμοιβών που δεν συνδέονται με την απόδοση τείνουν να έχουν την αντίθετη επίδραση και όχι το επιθυμητό αποτέλεσμα.
- 3. Αύξηση παραγωγικότητας:** όταν η αμοιβή συνδέεται με την απόδοση, οι ικανότεροι εργαζόμενοι, θα εντείνουν τις προσπάθειές τους, ώστε να οδηγηθούν σε υψηλότερες αποδόσεις.
- 4. Εξοικονόμηση Κόστους εργασίας:** Όταν οι εργοδότες ορίζουν την απόδοση ως βάση της πληρωμής, εξασφαλίζουν ότι ένα μεγάλο μέρος του κόστους λειτουργίας θα συνδέεται με τα αποτελέσματα στην επιχείρηση. Φτωχά αποτελέσματα, σημαίνει ότι η επιχείρηση δεν μπορεί να πληρώσει, άρα και το κόστος αμοιβών να είναι μικρότερο.
- 5. Υλοποίηση στρατηγικών στόχων της Επιχείρησης:** Είναι πολύ σημαντικός ο τρόπος με τον οποίο η επιχείρηση/οργανισμός θα χρησιμοποιήσει το σύστημα αμοιβών του, για να ενημερώσει εξαρχής τους εργαζόμενους σχετικά με τους αντικειμενικούς σκοπούς και την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί. Θα πρέπει να γίνει κατανοητή η 'ευθυγράμμιση' της απόδοσης με την αμοιβή.
- 6. Διαμόρφωση εταιρικής κουλτούρας:** Όσο πιο ισχυρή είναι η κουλτούρα μιας επιχείρησης, τόσο περισσότερο θα ενθαρρύνεται η υιοθέτηση κάποιων επιθυμητών συμπεριφορών μέσω της πολιτικής αμοιβών που ακολουθεί. Έτσι θα αμείβεται η ανάληψη ρίσκων, καινοτομιών και προσπαθειών βελτίωσης της ποιότητας.

<sup>5</sup> Παπαλεξανδρή Ν. - Μπουραντάς Δ., Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, 2003, Εκδόσεις Μπένου Αθήνα.

7. Εργασιακές σχέσεις: οι οποίες επηρεάζονται άμεσα από την πολιτική αμοιβών. Η αμοιβή είναι από τα κυριότερα σημεία διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και το κυριότερο σημείο αντιπαράθεσης κατά την διάρκεια σύνταξης συμβάσεων εργασίας.

## 1.4 Βασικές θεωρίες συμπεριφοράς εργαζομένων<sup>6</sup>

Για να σχεδιασθεί ένα αποτελεσματικό σύστημα αμοιβών, θα πρέπει να βασίζεται σε βασικές θεωρίες, ως προς την συμπεριφορά των εργαζομένων και στην σχέση τους με τον οργανισμό/επιχείρηση. Στην βιβλιογραφία, συναντάμε πάρα πολλές σχετικές θεωρίες, μερικές από αυτές είναι:

**Η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow:** Ο εργαζόμενος, μέσα από τον μισθό του, επιδιώκει να καλύψει κάποιες ανάγκες του. Ο ψυχολόγος Abraham Maslow θεωρούσε ότι οι ανθρώπινες ανάγκες μπορούν να ιεραρχηθούν από ένα κατώτερο επίπεδο, σε ένα ανώτερο, στις εξής βασικές κατηγορίες.

Η πυραμίδα του Maslow.

Πηγή :  
(<http://antamathess.blogspot.com/2020/04/maslow-covid-19.html#axzz6dZmm616o>)



Φυσιολογικές ανάγκες: Οι βασικές βιολογικές ανάγκες, όπως η διατροφή, νερό, στέγη, ύπνο.

Ανάγκες ασφαλείας: είναι οι ανάγκες των ανθρώπων με τις οποίες, θέλουν να εξασφαλίσουν αυτές που έχουν πετύχει στο προηγούμενο στάδιο. Μονιμότητα στην δουλειά, να ασφαλίσουν την περιουσία τους, να έχουν περίθαλψη και προστασία τα μέλη της οικογένειάς τους.

<sup>6</sup>Καλλιγγά, Α. 2011. Παρακίνηση εργαζομένων στο δημόσιο σε περίοδο οικονομικής κρίσης. Προβλήματα και τεχνικές ενδυνάμωσης των δημοσίων υπαλλήλων. Η μελέτη περίπτωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.). Αθήνα. Εθνική σχολή τοπικής Αυτοδιοίκησης. Διπλωματική εργασία.



Κοινωνικές ανάγκες: Η ανάγκη για φιλία, της ένταξης σε ένα σύνολο (ομάδας , συλλόγου). Ικανοποίηση του συναισθήματος ότι κάπου ανήκουν.

Ανάγκες εκτίμησης: Η ανάγκη τις αναγνωσιμότητας για το παραγόμενο έργο τους.

Ανάγκες ολοκλήρωσης: Με την ικανοποίηση και αυτής της ανάγκης, ο άνθρωπος νιώθει ότι μπορεί να ικανοποιήσει όλες του τις ανάγκες, ολοκληρώνεται.

Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι μόνο όταν ικανοποιηθεί το ένα επίπεδο αναγκών (ξεκινώντας συνήθως από το κατώτερο), το άτομο δραστηριοποιείται για να ικανοποιήσει το αμέσως επόμενο επίπεδο.

Η θεωρία της ιεράρχησης αναγκών του Maslow, αν και αρχικά δεν ανατήχθηκε για να εφαρμοστεί στον εργασιακό χώρο, αποτέλεσε βάση για την εφαρμογή διαφόρων συστημάτων παρακίνησης των εργαζομένων.

**Η θεωρία των αναγκών Ύπαρξης – Κοινωνικών Σχέσεων και Ανάπτυξης (E.R.G) – του C.D. Alderfer**: η θεωρία E.R.G. έρχεται για να συμπληρώσει την θεωρία του Maslow. Εδώ δεν είναι απαραίτητη η πλήρης ικανοποίηση ενός επιπέδου αναγκών για να πάμε στο ανώτερο επίπεδο. Αντιθέτως στην περίπτωση που δεν μπορέσει να ικανοποιηθεί ένα επίπεδο αναγκών, αυτομάτως δημιουργείται η επιθυμία ικανοποίησης αναγκών ενός ανώτερου επιπέδου. Τα τρία επίπεδα αναγκών είναι:

- Ανάγκες ύπαρξης: αφορά τις βιολογικές και ανάγκες ασφάλειας
- Ανάγκες κοινωνικών σχέσεων: αφορά τις κοινωνικές ανάγκες του ανθρώπου να είναι μέλος μιας κοινότητας.
- Ανάγκες ανάπτυξης: ανάγκη για αυτοπραγμάτωση και αυτοεκτίμηση.

**Η θεωρία επίκτητων αναγκών του D.Mc Clelland**: σύμφωνα με αυτή την θεωρία τα άτομα έχουν συγκεκριμένες ανάγκες που υποκινούν την συμπεριφορά των εργαζομένων και οι οποίες διαμορφώνονται κατά την διάρκεια της ζωής τους. Τα άτομα αυτά θέτουν ρεαλιστικούς στόχους, συνήθως μέτριας δυσκολίας, άρα με μεγαλύτερη πιθανότητα να τους ολοκληρώσουν. Οι πιο σημαντικές επίκτητες ανάγκες είναι:

- Η ανάγκη για επίτευξη: Αφορά κυρίως άτομα με ανταγωνιστική συμπεριφορά που επιδιώκουν πάντα να εκπληρώσουν τους στόχους τους, να διαχειριστούν πολύπλοκα έργα θέτοντας πάντα υψηλότερα επίπεδα επιτυχίας.
- Η ανάγκη για σχέσεις: η ανάγκη του ατόμου να δημιουργεί στενές κοινωνικές, φιλικές σχέσεις χωρίς να μην εμπλέκεται σε συγκρούσεις.
- Η ανάγκη για δύναμη: η επιθυμία του ατόμου να επηρεάζει , να ελέγχει , να είναι υπεύθυνος και να εξουσιάζει τους άλλους.

**Η θεωρία της προσδοκίας( Expectancy Theory) του Victor Vroom**: σύμφωνα με αυτή την θεωρία η ανθρώπινη συμπεριφορά βασίζεται σε συνειδητές προθέσεις (προσδοκίες) και κατευθύνεται από στόχους που θέτει κάθε άτομο και το οποίο έχει την ικανότητα να υπολογίζει τα αποτελέσματα των ενεργειών του . Έτσι οι εργαζόμενοι έχουν την τάση να αξιολογούν διάφορες ενέργειες στο χώρο εργασίας τους (π.χ. να εργαστούν περισσότερο), ώστε στο τέλος να επιλέξουν εκείνες που θα οδηγήσουν σε πιο ανταποδοτικά αποτελέσματα ( π.χ. προαγωγή).

Ο V.Vroom ανέπτυξε ένα υπόδειγμα παρακίνησης στο οποίο αναφέρει ότι: (Π.Κ)Παρακίνηση =  $f_i [ \Pi(\text{Προσδοκία}) \times \text{ΧΠρ}(\text{βαθμός προτίμησης}) ]$  όπου :

$P$  = η πιθανότητα ότι μια συγκεκριμένη ενέργεια θα οδηγήσει σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Οι τιμές που μπορεί να λάβει είναι από 0 (το άτομο δεν προσδοκά ότι η συγκεκριμένη ενέργεια θα έχει αποτέλεσμα) έως 1 (η συγκεκριμένη ενέργεια θα οδηγήσει σε συγκεκριμένο αποτέλεσμα).

$P_r$  = σε περίπτωση αρνητικού βαθμού, το άτομο δεν επιθυμεί το συγκεκριμένο αποτέλεσμα, το οποίο του είναι αδιάφορο.

Η θεωρία προσδοκιών στηρίζεται κυρίως στην αναγκαιότητα σύνδεσης των αμοιβών με την απόδοση του εργαζομένου. Η απόδοση του εργαζομένου, εξαρτάται από την προσδοκία που έχει για την προσπάθεια, απόδοση και αμοιβή του. Για παράδειγμα, αν το άτομο πιστεύει ότι η απόδοσή του δεν θα επηρεάσουν τον μισθό ή την προσπάθειά του, τότε δεν του δημιουργείται κανένα αίσθημα παρακίνησης για επιπλέον απόδοση. (Παπαλεξανδρή –Μπουραντάς)

**Η θεωρία του αισθήματος του δικαίου (Equity Theory).** Η θεωρία αυτή ανήκει στην κατηγορία των θεωριών διαδικασιών και ο εκπρόσωπος αυτής είναι ο John Stacy Adams. Αναφέρεται στο κίνητρο των ανθρώπων να αποτιμούν την απόδοση και την συμπεριφορά τους, συγκρίνοντας τον λόγο της δικής τους συμβολής (ο χρόνος τους, τα προσόντα τους, η συνέπειά τους, η προσπάθειά τους) στην εργασία προς τις δικές τους αμοιβές (οικονομικές αμοιβές, σιγουριά απασχόλησης, συνθήκες εργασίας, προοπτικές καριέρας) με τον αντίστοιχο λόγο της συμβολής προς τις αμοιβές άλλων εργαζομένων, τους οποίους επιλέγουν αυτοί με τα δικά τους κριτήρια..

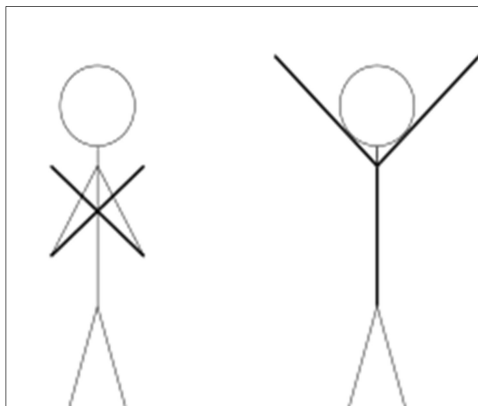
Ο Adams είπε πως ο κάθε εργαζόμενος συμπεριφέρεται ανάλογα με το πόσο δίκαια και ισότιμα αντιλαμβάνεται πως τον μεταχειρίζονται σε σχέση με το πώς μεταχειρίζονται τους άλλους συνεργάτες του. Ο εργαζόμενος αποκτά κίνητρο κατ' αναλογία με τις θεωρούμενες δίκαιες αμοιβές που λαμβάνει για ένα συγκεκριμένο βαθμό προσπάθειας σε σύγκριση με όσα λαμβάνουν οι άλλοι. Αυτό που εκτιμούν είναι το τι λαμβάνουν σε σχέση με τους υπόλοιπους που εκτελούν παρόμοια εργασία. Παίζει ρόλο δηλαδή η σύγκριση και όχι το απόλυτο ύψος της ανταμοιβής. (MONTI P. GOYEN, MONTI TZOYNTI-MPIANTI.)

**Η θεωρία του καθορισμού του στόχου** του E. Locke: θεωρεί ότι ο στόχος είναι βασικό στοιχείο της διαδικασίας παρακίνησης και όχι η ανταμοιβή. Ο εργαζόμενος προκειμένου να υποκινηθεί προς μια αποδοτική συμπεριφορά θα πρέπει να προσελκύεται από ελκυστικούς στόχους, οι οποίοι θα τον οδηγήσουν προς την σωστή κατεύθυνση. Το αποτέλεσμα είναι ότι, επιτυγχάνοντας τους στόχους τους, αισθάνονται περήφανοι και ικανοποιημένοι, άρα με περισσότερη διάθεση για απόδοση. Οι στόχοι αυτοί θα πρέπει να:

- Έχουν καθορισθεί με σαφήνεια και να είναι συγκεκριμένοι.
- Είναι εφικτοί-πραγματοποιήσιμοι, αλλά με μια δυσκολία επίτευξης, ώστε να αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο.
- Είναι αποδεκτοί από το σύνολο των εργαζομένων.
- Παρέχεται ενημέρωση προς τους εργαζόμενους για την πορεία της επίτευξης των στόχων που έχουν καθορισθεί.

**Η θεωρία X και Ψ** του Douglas Mc Gregor: Σύμφωνα με την οποία η ανθρώπινη φύση έχει δύο όψεις:

- Αρνητική όψη που περιγράφεται ως θεωρία X: η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι εκ φύσεως αποστρέφονται από την εργασία τους και έχουν αρνητική στάση και θα πρέπει να ελέγχονται, να επιτηρούνται και να απειλούνται με τιμωρία προκειμένου να πετύχουν τους στόχους της επιχείρησης.
- Θετική όψη που περιγράφεται ως θεωρία Ψ: περιγράφει άτομα που αγαπούν την εργασία, δημιουργικά που δεν φοβούνται να αναλάβουν πρωτοβουλία. Όταν δημιουργείται κλίμα εμπιστοσύνης από τα ανώτερα στελέχη, αναπτύσσουν έντονα συναισθήματα αφοσίωσης.



Η θεωρία X και Ψ του Douglas McGregor: Ένα άτομο που αρνείται να εργαστεί ("X") και ένα άτομο που πανηγυρίζει την ευκαιρία να εργαστεί ("Y").

(Πηγή:

[https://en.wikipedia.org/wiki/Theory\\_X\\_and\\_Theory\\_Y](https://en.wikipedia.org/wiki/Theory_X_and_Theory_Y))

Σύμφωνα με τον McGregor η θεωρία Ψ είναι αυτή θα πρέπει να εφαρμόζεται από την διοίκηση. Είναι αντιληπτό ότι από τις δυο θεωρίες, καμιά δεν μπορεί να εφαρμοστεί μεμονωμένα, καθώς οι εργασιακές ιδιαιτερότητες και συμπεριφορές των εργαζομένων είναι μεταβαλλόμενες στον χρόνο. Ο εργαζόμενος την μια περίοδο μπορεί να είναι αρνητικός και αδιάφορος και την άλλη περίοδο να είναι δημιουργικός και εργατικός.

**Η θεωρία δυο παραγόντων** (two factor theory). Η θεωρία αυτή αναπτύχθηκε από τον Frederick Irvin Herzberg, και αναφέρει ότι οι εργασιακοί παράγοντες που προσδιορίζουν την παρακίνηση του εργαζομένου για απασχόληση, διακρίνονται σε δυο κατηγορίες :

α) Στους παράγοντες διατήρησης (maintenance factors): εξωγενείς παράγοντες οι οποίοι συνδέονται με το περιεχόμενο της εργασίας (διαπροσωπικές σχέσεις και η ποιότητα επίβλεψης από τους προϊστάμενους, οι πολιτικές του οργανισμού και οι τρόποι διοίκησης, οι μισθοί, η ασφάλεια εργασίας). Οι εργαζόμενοι είναι δυσαρεστημένοι όταν δεν βρίσκονται σε ικανοποιητικό επίπεδο.

β) Και στους παράγοντες παρακίνησης (motivation factors) : ενδογενείς παράγοντες που συνδέονται με το περιεχόμενο της εργασίας (ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης, δυνατότητες προαγωγής, η αίσθηση επίτευξης, η υπευθυνότητα, η αναγνώριση και η ενδιαφέρουσα θέση εργασίας). Οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι όταν οι παράγοντες είναι σε ικανοποιητικό επίπεδο. Σε περίπτωση που οι παράγοντες δεν είναι παρόντες δεν σημαίνει πως οι εργαζόμενοι είναι δυσαρεστημένοι. Απλά μπορεί να είναι μη ικανοποιημένοι.

Η θεωρία αυτή έχει δεχθεί σημαντική κριτική. Αυτό επειδή η θεωρία του Herzberg βασίστηκε σε δείγμα που αποτελούνταν από στελέχη επιχειρήσεων και γι' αυτόν τον λόγο δεν μπορούν λένε να εφαρμοστούν σε εργαζόμενους που είναι σε χαμηλότερα επίπεδα στην ιεραρχία.

**Η Δικαιοσύνη της Χρηματικής αμοιβής:** Ο μισθός ανάλογα με το πόσο δίκαιος είναι προσδιορίζει την συμπεριφορά του εργαζομένου και επηρεάζει το κλίμα εργασίας και τις σχέσεις μεταξύ εργατικού δυναμικού και εργοδοσίας

Η δίκαιη αμοιβή είναι μια έννοια ιδιαίτερα σημαντική για το χώρο της εργασίας αλλά ταυτόχρονα και ιδιαίτέρως πολύπλοκη ως προς τους παράγοντες που την προσδιορίζουν και τη διαμορφώνουν. Η αμοιβή για να είναι αντικειμενικά δίκαιη πρέπει να θεωρείται δίκαιη και από τους εργαζόμενους και από την επιχείρηση ή τον οργανισμό. Εάν κάποιο από τα δύο συμβαλλόμενα μέρη αισθάνεται ότι αδικείται με οποιοδήποτε τρόπο αυτόματα αίρεται ή έννοια της δίκαιης αμοιβής.

Οι οργανισμοί/επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές οπτικές σχετικά με την έννοια της δικαιοσύνης. Το ιδανικό θα ήταν, οι αμοιβές να μοιράζονταν ισόνομα και οι εργαζόμενοι να αισθανόντουσαν δικαιωμένοι. Κάτι το οποίο, είναι πολύ δύσκολο να επιτευχθεί. Γι' αυτό και η επιλογή του κατάλληλου συστήματος χρηματικών αμοιβών, παίζει καίριο ρόλο στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού.

Η οικονομική δικαιοσύνη αναφέρεται στον τρόπο κατανομής της ευημερίας μεταξύ των μελών μιας κοινωνίας. Άρα στην δίκαιη αμοιβή προς όλους του υπαλλήλους, εφόσον μιλάμε για τον τομέα της εργασίας. (MONTI P. ΓΟΥΕΙΝ, ΜΟΝΤΙ ΤΖΟΥΝΤΙ-ΜΠΑΝΤΙ.)

## 2<sup>ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### 2.1 Δημόσιος τομέας

Η Διοίκηση μιας χώρας διαχωρίζεται στην δημόσια και ιδιωτική. Κριτήριο αυτού του διαχωρισμού είναι το κίνητρο της δραστηριότητας και ο χαρακτήρας των νομικών πράξεων από τις οποίες διέπονται. Έτσι οι δημόσιοι υπάλληλοι εκτελούν την βούληση του κράτους και υπηρετούν το κοινωνικό σύνολο, ενώ οι ιδιωτικοί υπάλληλοι, εκτελούν την βούληση του ιδιώτη και υπηρετούν αυτόν.

Ο δημόσιος τομέας είναι ένας από τους πιο σημαντικούς τομείς της οικονομίας της χώρας μας. Είναι ένα κομμάτι το οποίο καλύπτει ανάγκες των πολιτών όπως η ασφάλεια, την οποία η κυβέρνηση εξασφαλίζει μέσα με την ελληνική αστυνομία και τον ελληνικό στρατό, επίσης η ανάγκη για συγκοινωνίες και μεταφορά η οποία έχει καλυφτεί με την ύπαρξη υποδομών και την δημιουργία δρόμων, η ανάγκη για υγεία όπου μέσα από τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης οι άνθρωποι μπορούν να έχουν την δυνατότητα να επισκέπτονται δημόσια νοσοκομεία με ελάχιστα έξοδα. Ένα άλλο σημαντικό κομμάτι που ο δημόσιος τομέας καλύπτει είναι η εκπαίδευση, καθώς η Ελλάδα είναι από τις χώρες που παρέχει όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης δωρεάν

δίνοντας το δικαίωμα σε όλους να μορφωθούν δημιουργώντας μια κοινωνία χωρίς διακρίσεις.

Οι Δημόσιοι υπάλληλοι, σύμφωνα με την παράγραφο 1, άρθρο 103 του Συντάγματος, είναι εκτελεστές της θέλησης του Κράτους και υπηρετούν τον λαό οφείλουν πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα. Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι η κατηγορία υπαλλήλων που κατέχουν οργανικές θέσεις και είναι μόνιμοι. Εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τους όρους του νόμου και εκτός από τις περιπτώσεις που αποχωρούν λόγω ορίου ηλικίας ή παύονται με δικαστική απόφαση δεν μπορούν να υποβιβαστούν ή να παυθούν χωρίς απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου.

## 2.2 Ενιαίο μισθολόγιο

Το ενιαίο μισθολόγιο αποτελεί ένα σύστημα αμοιβών και ποιο συγκεκριμένα έναν επίσημο πίνακα που καθορίζει το μισθό των υπαλλήλων, ιδίως των δημοσίων, κατά κλάδο, βαθμό ή αρχαιότητα.

Στην Ελλάδα το ενιαίο μισθολόγιο πρώτα εμφανίστηκε το 2011, με τον Νόμο 4024, ο οποίος εξηγούσε και ανέλυε τον τρόπο που γίνεται ο υπολογισμός του ενιαίου μισθολογίου, αποτυπώνοντας τις βαθμολογικές προαγωγές που προέκυπταν βασιζόμενος στην εκπαιδευτική κατηγορία των εργαζομένων, τα έτη απασχόλησης, και τις αξιολογήσεις-βαθμολόγηση του κάθε εργαζόμενου.

Το 2015 με τον Νόμο 4354/2015(176/Α΄) εκδόθηκαν νέες διατάξεις που καθόριζαν τις μισθολογικές ρυθμίσεις των Υπαλλήλων του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, πρώτου και δεύτερου βαθμού, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου, καθώς και των ΔΕΚΟ του κεφ, Α΄ του ν.3429/2005 (Α 314).

Παρακάτω θα γίνει απεικόνιση όλων των ρυθμίσεων και διατάξεων που αφορούν το Ενιαίο Μισθολόγιο σύμφωνα με τους Νόμους: 4354/2015 ΦΕΚ Α 176/16.12.2015, 4472/2017 - ΦΕΚ Α 74/19.05.2017 και 4704/Β/2018 (Κοινή Υπουργική Απόφαση 54698/2018).

Το προσωπικό πλέον εξελίσσεται, ανεξάρτητα από τον βαθμό που κάθε φορά κατέχει, σε μισθολογικά κλιμάκια, όπως αυτά ορίζονται από τον συγκεκριμένο νόμο. Η αρχική κατάταξη των υπαλλήλων γίνεται με βάση το πτυχίο που κατέχουν, στις παρακάτω εκπαιδευτικές βαθμίδες, σε :

- **Π.Ε.** - Πανεπιστημιακής βαθμίδας με πτυχίο ή δίπλωμα Πανεπιστημίου Ημεδαπής ή Ισότιμο Σχολών αλλοδαπής.
- **Τ.Ε.** – Τεχνολογικής Εκπαίδευσης με πτυχίο ή δίπλωμα Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος, της Ημεδαπής ή Ισότιμο Σχολών αλλοδαπής.
- **Δ.Ε.** – Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.
- **Υ.Ε.** – Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης.

Καθορίζονται δεκαεννέα (19) κλιμάκια για τις κατηγορίες Τ.Ε. και Π.Ε. και σε δεκατρία (13) κλιμάκια, για τις κατηγορίες Δ.Ε. και Υ.Ε. Εισαγωγικός βαθμός για όλες τις κατηγορίες είναι το ένα (ΜΚ 1), ή σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διατάξεις .

Οι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, προωθούνται κατά δύο (2) Μ.Κ., ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού, προωθούνται κατά έξι (6) Μ.Κ. Για την κατάταξη στα Μ.Κ. αποφαινεται το αρμόδιο κάθε φορά υπηρεσιακό συμβούλιο ή το αρμόδιο προς διορισμό όργανο. Βασική προϋπόθεση, αποτελεί το περιεχόμενο του μεταπτυχιακού τίτλου να είναι συναφές με το αντικείμενο της προς πλήρωσης θέσεως. Σε περίπτωση κατοχής πλέον του ενός των τίτλων (μεταπτυχιακό και διδακτορικό), οι υπάλληλοι εξελίσσονται στα Μ.Κ. που προβλέπονται για τον ανώτερο τίτλο σπουδών.

Η μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων, πραγματοποιείται σύμφωνα με τα τυπικά τους προσόντα, το χρόνο υπηρεσίας που διαθέτουν στον φορέα που υπηρετούν, αλλά χρόνο υπηρεσίας που έχει πραγματοποιήσει σε άλλους φορείς, και τους έχει αναγνωριστεί (στον φορέα που υπηρετούν). Η αναγνώριση των ανωτέρων υπηρεσιών πραγματοποιείται με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, ή άλλου αρμόδιου οργάνου και ισχύουν από την ημερομηνία υποβολής, της σχετικής αίτησης.

## 2.2.1 Καθορισμός Αποδοχών σύμφωνα με το ενιαίο Μισθολόγιο.

Οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές του υπαλλήλου, αποτελούνται από :

- Βασικό μισθό
- Επιδόματα και οικογενειακές παροχές
- Επιδόματα θέσης ευθύνης
- Αμοιβή συνδεδεμένη με την περιγραφή και την αξιολόγηση της θέσης εργασίας
- Επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας
- Επίδομα απομακρυσμένων παραμεθόριων περιοχών
- Προκύπτων προσωπική διαφορά σύμφωνα με το άρθρο 27Ν. 4354/2015
- Πρόσθετες παροχές όπως η υπερωριακή απασχόληση και η αποζημίωση για συμμετοχή σε συλλογικά όργανα (επιτροπές , ομάδες εργασίας)

### **Βασικός μισθός**

Για την κατηγορία Υ.Ε. : Βασικός μηνιαίος (εισαγωγικός) μισθός είναι τα 780,00€ (εισαγωγικός μισθός) και διαμορφώνεται με την πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ανωτέρω εισαγωγικού μισθού με τον συντελεστή 0,0551.

Για τις κατηγορίες Δ.Ε. , Τ.Ε. και Π.Ε. : βασικός μηνιαίος μισθός, εξακολουθούν να είναι τα 780,00€, πολλαπλασιαζόμενα με τους αντίστοιχους συντελεστές για ΔΕ 1,0 , για Τ.Ε 1,30 και για Π.Ε. 1,40. Ο μηνιαίος βασικός μισθός διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ποσού των 780,00€ με τους παραπάνω συντελεστές και στη συνέχεια με τους συντελεστές 0,0699 για Δ.Ε. , 0,0530 για Τ.Ε. και 0.0540 για Π.Ε. κατηγορία.

Έτσι με βάση τα παραπάνω, τα μισθολογικά κλιμάκια ανά βαθμίδα εκπαίδευσης διαμορφώνονται ως εξής:

Για την κατηγορία Π.Ε. και Τ.Ε.

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΠΕ & ΤΕ	ΕΤΗ	ΠΕ	ΤΕ
ΜΚ1	0-2	1092	1037
ΜΚ2	2-4	1151	1092
ΜΚ3	4-6	1210	1147
ΜΚ4	6-8	1269	1202
ΜΚ5	8-10	1328	1257
ΜΚ6	10-12	1387	1312
ΜΚ7	12-14	1446	1367
ΜΚ8	14-16	1505	1422
ΜΚ9	16-18	1564	1477
ΜΚ10	18-20	1623	1532
ΜΚ11	20-22	1682	1587
ΜΚ12	22-24	1741	1642
ΜΚ13	24-26	1800	1697
ΜΚ14	26-28	1859	1752
ΜΚ15	28-30	1918	1807
ΜΚ16	30-32	1977	1862
ΜΚ17	32-34	2036	1917
ΜΚ18	34-36	2095	1972
ΜΚ19	36-38	2154	2027

Για την κατηγορία Δ.Ε. και Υ.Ε.

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΥΕ και ΔΕ	ΕΤΗ	ΔΕ	ΥΕ
ΜΚ1	0-3	858	780
ΜΚ2	3-6	918	823
ΜΚ3	6-9	978	866
ΜΚ4	9-12	1038	909
ΜΚ5	12-15	1098	952
ΜΚ6	15-18	1158	995
ΜΚ7	18-21	1218	1038
ΜΚ8	21-24	1278	1081
ΜΚ9	24-27	1338	1124
ΜΚ10	27-30	1398	1167
ΜΚ11	30-33	1458	1210
ΜΚ12	33-36	1518	1253
ΜΚ13	36-39	1578	1296

Πέραν όμως του βασικού μισθού ανά κλάδο εκπαίδευσης και έτη απασχόλησης, υπάρχουν και κάποιες ‘επιπλέον παροχές’ .

### **Οικογενειακή παροχή:**

Χορηγείται για τέκνα προερχόμενα από γάμο, φυσικά, θετά ή αναγνωρισθέντα, εφόσον είναι άγαμα και δεν υπερβαίνουν το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους. Για τα τέκνα που φοιτούν στην ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση (Τ.Ε.Ι, Α.Ε.Ι., Ι.Ε.Κ δημόσια ή ιδιωτικά), η παροχή δίδεται μόνο κατά την διάρκεια του ελάχιστου αριθμού των αναγκαίων για την απονομή των τίτλων σπουδών εξαμήνων που προβλέπεται από τον οργανισμό κάθε σχολής.

Πίνακας οικογενειακής παροχής

<b>ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ</b>	<b>ΠΟΣΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΣΕ €</b>
Υπάλληλος με 1 παιδί	50
Υπάλληλος με 2 παιδιά	70 συνολικά
Υπάλληλος με 3 παιδιά	120 »»
Υπάλληλος με 4 παιδιά	170 »»
Υπάλληλος με 5 παιδιά	240 (170+70) »»
Υπάλληλος με 6 παιδιά	310 (240+70) »»

### **Επίδομα θέσης ευθύνης:**

Σύμφωνα με το άρθρο 16, καταβάλλεται το επίδομα θέσης στους προϊστάμενους οργανικών μονάδων, για όσο χρόνο ασκούν τα συγκεκριμένα καθήκοντα. Σε περίπτωση απουσίας τους , πλην της κανονικής τους άδειας, για διάστημα άνω του ενός (1) μηνός, το επίδομα καταβάλλεται στον υπάλληλο που ασκεί νόμιμα χρέη αναπληρωτή. Ενδεικτικά επιδόματα θέσης ευθύνης :

- Γενικοί γραμματείς Υπουργείου 1.400,00€
- Αναπληρωτές Γενικοί Γραμματείς Υπουργείου 1.150,00€
- Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων 1.000,00€
- Προϊστάμενοι πολιτικών γραφείων μελών της κυβέρνησης 450,00€
- Προϊστάμενοι Υποδιευθύνσεων 290,00€
- Περιφερειακοί Διευθυντές Εκπαίδευσης 900,00€
- Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης 550,00€
- Διευθυντές Λυκείων 350,00€
- Διευθυντές Γυμνασίων και Δημοτικών σχολείων 250,00€
- Προϊστάμενοι Νηπιαγωγείων και Παιδικών Σταθμών 100,00€
- Προϊστάμενοι των Τμημάτων Ιατρικής και Νοσηλευτικής Υπηρεσίας Νοσοκομείων 250,00€.



### **Αποζημίωση συνδεδεμένη με την περιγραφή και αξιολόγηση θέσεων εργασίας:**

Σε υπαλλήλους που ασκούν ιδιαίτερο ή σημαντικό έργο κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης αποζημίωσης. Απαραίτητη προϋπόθεση, είναι η αναλυτική βαθμολόγηση και αξιολόγηση των θέσεων εργασίας του κάθε φορέα, κατ' εφαρμογή των οικείων διατάξεων.

### **Επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας:**

Αφορά τους μόνιμους και δόκιμους πολιτικούς υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Ταμείου Αρχαιολογικών Πόρων και Απαλλοτριώσεων, ανά κατηγορία ως εξής:

α) Κατηγορία Α' σε 150,00€ (ΤΕ Συντηρητές έργων Τέχνης - ΔΕ Τεχνίτες Εκμαγείων - ΔΕ Εμπειροτέχνες /Συντηρητές Έργων Τέχνης - ΤΕ Συντηρητές - ΥΕ Εργάτες).

β) Κατηγορία Β' σε 70,00€ (ΠΕ Γλύπτες - ΔΕ Νυχτοφύλακες - ΥΕ Προσωπικό Καθαριότητας - ΔΕ Ηλεκτροτεχνίτες - ΔΕ Προσωπικό Ασφαλείας).

Το ανωτέρω επίδομα καταβάλλεται με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι αυτού προσφέρουν υπηρεσία με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στους χώρους και στις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή του.

### **Επίδομα Απομακρυσμένων – Παραμεθόριων Περιοχών:**

Στους υπαλλήλους που υπηρετούν σε απομακρυσμένες παραμεθόριες και προβληματικές περιοχές, όπως αυτές καθορίζονται κάθε φορά με κοινή απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών, χορηγείται επίδομα Απομακρυσμένων-Παραμεθόριων περιοχών, οριζόμενο σε εκατό (100) ευρώ μηνιαίως.

### **Αποζημίωση για εργασία καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου:**

Μόνο για την αντιμετώπιση εποχικών, έκτακτων ή επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών, επιτρέπεται η αποζημίωση εργασίας, καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου των υπαλλήλων, κατόπιν αποφάσεως του καθ' ύλη αρμόδιου Υπουργού.

### **Αποζημίωση για εργασία προς συμπλήρωση του υποχρεωτικού ωραρίου:**

Για τους υπαλλήλους που ανήκουν σε υπηρεσίες που λειτουργούν, βάσει του νόμου, είτε όλες τις μέρες του μήνα, είτε σε δωδεκάωρη ή εικοσιτετράωρη βάση κατά τις νυχτερινές ώρες ή κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες μέρες, για την συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας απασχόλησής τους, επιτρέπεται η καθιέρωση αποζημίωσής τους για τις ώρες αυτές.

### **Αμοιβές συλλογικών οργάνων:**

Στα συλλογικά όργανα (επιτροπές, ομάδες εργασίας) μόνιμου ή προσωρινού χαρακτήρα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όταν λειτουργούν εντός του κανονικού ωραρίου εργασίας ή σε ωράριο που καλύπτεται η υπερωριακή απασχόληση, δεν καταβάλλεται καμία αποζημίωση. Κατ' εξαίρεση στους ιδιώτες-μέλη, καθορίζεται αποζημίωση έως τα 50€ (πενήντα ευρώ) ανά συνεδρίαση και το μέγιστο μέχρι 50 (πενήντα) συνεδριάσεις ετησίως.

Επίσης σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου επιτρέπεται η λειτουργία του εκτός ωραρίου εργασίας και καλύπτεται η υπερωριακή απασχόληση, τότε καθορίζεται αποζημίωση κατά μήνα ή κατά συνεδρίαση, υπό την προϋπόθεση ότι η σχετική δαπάνη δεν θα

επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό. Η αμοιβή αυτή έχει ορισθεί 250,00€ για το πρόεδρο, 200,00€ για τα μέλη, 150,00 για τους γραμματείς και 20,00 για τους εισηγητές και για μέχρι 50 συνεδριάσεις ετησίως.

Ακολουθεί ο παρακάτω πίνακας με τα ωρομίσθια σύμφωνα με τα παραπάνω:

<b>ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>																													
												Για εργασία Κυριακών και εξαιρέσιμων πέραν της υποχρεωτικής								Για εργασία προς συμπλήρωση της εβδομαδιαίας υποχρεωτικής									
ΩΡΟΜΙΣΘΙΑ (ΒΑΣΙΚΟΣ / 280)					Νυκτερινή Εργασία από 22η ώρα μέχρι 6η πρωινή (Ωρομίσθιο X 1,30)					Εργασία από 6η πρωινή μέχρι 22 ώρα (Ωρομίσθιο X 1,40)				Εργασία από 22η ώρα μέχρι 6η πρωινή (Ωρομίσθιο X 1,45)				Νυκτερινή Εργασιμων ημερών (Ωρομίσθιο X 0,60)				Νυκτερινή και Ημερησία Κυριακών και εξαιρέσιμων (Ωρομίσθιο X 0,75)				Για εργασία πέραν του πενθημέρου (Ωρομίσθιο X 1,25)			
ΚΛΜ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ					
1	2,79	3,06	3,7	3,9	3,63	3,98	4,81	5,07	3,91	4,28	5,18	5,46	4,05	4,44	5,37	5,66	1,67	1,84	2,22	2,34	2,09	2,3	2,78	2,93	3,49	3,83	4,63	4,88	
2	2,94	3,28	3,9	4,11	3,82	4,26	5,07	5,34	4,12	4,59	5,46	5,75	4,26	4,76	5,66	5,96	1,76	1,97	2,34	2,47	2,20	2,46	2,93	3,08	3,68	4,10	4,88	5,14	
3	3,09	3,49	4,1	4,32	4,02	4,54	5,33	5,62	4,33	4,89	5,74	6,05	4,48	5,06	5,95	6,26	1,85	2,09	2,46	2,59	2,32	2,62	3,07	3,24	3,86	4,36	5,13	5,40	
4	3,25	3,71	4,29	4,53	4,23	4,82	5,58	5,89	4,55	5,19	6,01	6,34	4,71	5,38	6,22	6,57	1,95	2,23	2,58	2,72	2,43	2,78	3,22	3,4	4,06	4,64	5,36	5,66	
5	3,4	3,92	4,49	4,74	4,42	5,1	5,84	6,16	4,76	5,49	6,29	6,64	4,93	5,68	6,51	6,87	2,04	2,35	2,69	2,85	2,55	2,94	3,37	3,56	4,25	4,90	5,61	5,93	
6	3,55	4,14	4,69	4,95	4,62	5,38	6,1	6,44	4,97	5,8	6,57	6,93	5,15	6	6,8	7,18	2,13	2,48	2,81	2,97	2,67	3,1	3,51	3,72	4,44	5,18	5,86	6,19	
7	3,71	4,35	4,88	5,16	4,82	5,66	6,34	6,71	5,19	6,09	6,83	7,22	5,38	6,31	7,08	7,48	2,22	2,61	2,93	3,1	2,78	3,26	3,66	3,87	4,64	5,44	6,10	6,45	
8	3,86	4,56	5,08	5,38	5,02	5,93	6,6	6,99	5,4	6,38	7,11	7,53	5,6	6,61	7,37	7,8	2,32	2,74	3,05	3,23	2,9	3,42	3,81	4,03	4,83	5,70	6,35	6,73	
9	4,01	4,78	5,28	5,59	5,21	6,21	6,86	7,27	5,61	6,69	7,39	7,83	5,81	6,93	7,66	8,11	5,41	2,87	3,17	3,35	3,01	3,58	3,96	4,19	5,01	5,98	6,60	6,99	
10	4,17	4,99	5,47	5,8	5,42	6,49	7,11	7,54	5,84	6,99	7,66	8,12	6,05	7,24	7,93	8,41	2,50	2,99	3,28	3,48	3,13	3,74	4,1	4,35	5,21	6,24	6,84	7,25	
11	4,32	5,21	5,67	6,01	5,62	6,77	7,37	7,81	6,05	7,29	7,94	8,41	6,26	7,55	8,22	8,71	2,59	3,13	3,4	3,61	3,24	3,91	4,25	4,51	5,40	6,51	7,09	7,51	
12	4,48	5,42	5,86	6,22	5,82	7,05	7,62	8,09	6,27	7,59	8,2	8,71	6,5	7,86	8,5	9,02	2,69	3,25	3,52	3,73	3,36	4,07	4,4	4,66	5,60	6,78	7,33	7,78	
13	4,63	5,64	6,06	6,43	6,02	7,33	7,88	8,36	6,48	7,9	8,48	9	6,71	8,18	8,79	9,32	2,78	3,38	3,64	3,86	3,47	4,23	4,55	4,82	5,79	7,05	7,58	8,04	
14			6,26	6,64			8,14	8,63			8,76	9,3			9,08	9,63			3,76	3,98			4,69	4,98			7,83	8,30	
15			6,45	6,85			8,39	8,91			9,03	9,59			9,35	9,93			3,87	4,11			4,84	5,14			8,06	8,56	
16			6,65	7,06			8,65	9,18			9,31	9,88			9,64	10,2			3,99	4,24			4,99	5,3			8,31	8,83	
17			6,85	7,27			8,91	9,45			9,59	10,2			9,93	10,5			4,11	4,36			5,13	5,45			8,56	9,09	
18			7,04	7,48			9,15	9,72			9,86	10,5			10,2	10,9			4,23	4,49			5,28	5,61			8,80	9,35	
19			7,24	7,69			9,41	10			10,1	10,8			10,5	11,2			4,34	4,62			5,43	5,77			9,05	9,61	

## 2.2.2 Καθορισμός αποδοχών ειδικών κατηγοριών

Σύμφωνα με τον Ν. 4472/2017 έχουν καθορισθεί οι μισθολογικές ρυθμίσεις ειδικών κατηγοριών λειτουργών και υπαλλήλων του δημοσίου Ν.Π.Δ.Δ και Ν.Π.Ι.Δ. :

### 2.2.2.1 Στελέχη ένοπλων δυνάμεων (Ελληνική Αστυνομία, Πυροσβεστική, Λιμενικό Σώμα, Ακτοφυλακή):

Για την μισθολογική κατάταξη των μονίμων στελεχών ενόπλων δυνάμεων και σωμάτων ασφαλείας υπάρχουν 4 (τέσσερεις) κατηγορίες ανάλογα με την προέλευση των στελεχών αυτών:

Α΄ κατηγορία: αφορά στελέχη που προέρχονται από Ανώτατα Στρατιωτικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Σ.Ε.Ι).

Β΄ κατηγορία: στελέχη που προέρχονται από παραγωγικές σχολές Υπαξιωματικών των Ενόπλων Δυνάμεων (Α.Σ.Σ.Υ.).

Γ΄ κατηγορία: στελέχη που προέρχονται από ΕΠΟΠ-Ο.Π.Υ. ΕΜΘ – ΕΠΥ

Δ΄ κατηγορία: οι Ειδικοί Φρουροί και Συνοριακοί Φύλακες της Ελληνικής Αστυνομίας.

Οι μηνιαίοι βασικοί τους μισθοί ανά κατηγορία, αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα :

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α		ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β		ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ		ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ	
ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ		ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ		ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ		ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	
ΚΛΙΜΑΚΙΟ		ΚΛΙΜΑΚΙΟ		ΚΛΙΜΑΚΙΟ		ΚΛΙΜΑΚΙΟ	
1	4200	1	2445	1	2109	1	1686
2	3800	2	2385	2	2039	2	1662
3	3400	3	2325	3	2009	3	1639
4	3150	4	2265	4	1939	4	1587
5	3000	5	2165	5	1849	5	1531
6	2880	6	2145	6	1769	6	1479
7	2800	7	2085	7	1709	7	1427
8	2705	8	2065	8	1659	8	1376
9	2650	9	1995	9	1599	9	1329
10	2575	10	1925	10	1529	10	1277
11	2455	11	1845	11	1479	11	1230
12	2375	12	1785	12	1429	12	1183
13	2245	13	1725	13	1369	13	1141
14	2155	14	1665	14	1329	14	1098
15	2095	15	1605	15	1309	15	1056
16	2025	16	1545	16	1269	16	1014
17	1975	17	1485	17	1239	17	972
18	1925	18	1455	18	1159	18	953
19	1875	19	1415	19	1079		
20	1845	20	1365	20	1039		
21	1755	21	1315	21	979		
22	1705	22	1285	22	939		
23	1655	23	1245				
24	1625	24	1185				
25	1575	25	1115				
26	1525	26	1085				
27	1475	27	1045				
28	1435	28	985				
29	1395						
30	1355						
31	1315						
32	1275						
33	1235						
34	1195						
35	1155						

Πέραν του βασικού μισθού, παρέχεται η οικογενειακή παροχή (σύμφωνα με το αρθ. 15 Ν4354/2015) όπως κάθε φορά ισχύει. Επίσης δίνεται επίδομα ιδιαίτερων συνθηκών εργασίας και υπερωριακής απασχόλησης σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

ΒΑΘΜΟΣ	ΠΟΣΟ ΣΕ €	ΠΟΣΟ ΣΕ €
ΑΡΧΗΓΟΣ Γ.Ε.ΕΘ.Α	500	
ΑΡΧΗΓΟΣ Γ.Ε.Σ. και αντίστοιχοι	450	390
Α/Α.Τ.Α. και αντίστοιχοι και Υπαρχηγοί Σωμάτων Ασφαλείας	430	370
ΑΝΤΙΣΤΡΑΤΗΓΟΣ και αντίστοιχοι	420	360
ΥΠΟΣΤΡΑΤΗΓΟΣ και αντίστοιχοι	400	340
ΤΑΞΙΑΡΧΟΣ και αντίστοιχοι	395	335
ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΑΡΧΗΣ και αντίστοιχοι	385	325
ΑΝΤΙΣΥΝΤΑΓΜΑΤΑΡΧΗΣ και αντίστοιχοι	375	315
ΤΑΓΜΑΤΑΡΧΗΣ και αντίστοιχοι	285	225
ΛΟΧΑΓΟΣ και αντίστοιχοι	220	160
ΥΠΟΛΟΧΑΓΟΣ και αντίστοιχοι	190	130
ΑΝΘΥΠΟΛΟΧΑΓΟΣ και αντίστοιχοι	180	120
ΑΝΘΥΠΑΣΠΙΣΤΗΣ και αντίστοιχοι	160	100
ΑΡΧΙΛΟΧΙΑΣ και αντίστοιχοι	150	90
ΕΠΙΛΟΧΙΑΣ και αντίστοιχοι	140	80
ΛΟΧΙΑΣ και αντίστοιχοι	115	55
ΔΕΚΑΝΕΑΣ και αντίστοιχοι	105	
ΜΟΝΙΜΟΣ ΣΤΡΑΤΙΩΤΗΣ και ΑΣΤΥΦΥΛΑΚΑΣ που δεν έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις	105	45
ΕΙΔΙΚΟΣ ΦΡΟΥΡΟΣ/ ΣΥΝΟΡΙΟΦΥΛΑΚΑΣ		105

Καθώς και το επίδομα θέσης ευθύνης:

ΒΑΘΜΟΣ	ΠΟΣΟ ΣΕ €
ΑΡΧΗΓΟΣ Γ.Ε.ΕΘ.Α	550
ΑΡΧΗΓΟΣ Γ.Ε.Σ. και αντίστοιχοι	400
Α/Α.Τ.Α. και αντίστοιχοι και Υπαρχηγοί Σωμάτων Ασφαλείας	350
ΑΝΤΙΣΤΡΑΤΗΓΟΣ και αντίστοιχοι	250
ΥΠΟΣΤΡΑΤΗΓΟΣ και αντίστοιχοι	200
ΤΑΞΙΑΡΧΟΣ και αντίστοιχοι	170
ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΑΡΧΗΣ και αντίστοιχοι	60
ΑΝΤΙΣΥΝΤΑΓΜΑΤΑΡΧΗΣ και αντίστοιχοι	40
ΤΑΓΜΑΤΑΡΧΗΣ και αντίστοιχοι	30

Τα παραπάνω επιδόματα προσαυξάνονται με 55,00 (πενήντα πέντε ευρώ) όταν είναι έγγαμοι χωρίς τέκνα και με εκατόν δεκαπέντε ευρώ (115) όταν έχουν τέκνα και πληρούν τις προϋποθέσεις του αρθ. 15 Ν4354/2015.

**2.2.2.2 Μέλη Δ.Ε.Π Πανεπιστημίων και Α.Σ.Ε.Ι, μέλη Ε.Π. των Α.Τ.Ε.Ι, εκπαιδευτικό και διδακτικό προσωπικό Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και γενικότερα το διδακτικό προσωπικό των :**  
**εκκλησιαστικών ακαδημιών, ακαδημιών εμπορικού ναυτικού, εθνικής σχολής δημόσιας υγείας, παιδαγωγικού ινστιτούτου, ινστιτούτου εκπαιδευτικής πολιτικής κ.α.**

Υπάρχουν δεκαέξι(16) μισθολογικά κλιμάκια με βάση το Μ.Κ. Για την μισθολογική εξέλιξη απαιτείται η συμπλήρωση υπηρεσίας ενός (1) έτους στο πρώτο Μ.Κ. και δύο (2) έτη για κάθε επόμενο.

#### **Βασικός μισθός**

Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Μ.Κ. 1 της βαθμίδας του Καθηγητή Πανεπιστημίου (Καθηγητής πρώτης βαθμίδας) ορίζεται στο ποσό των 2.122 ευρώ. Ο βασικός μισθός των επόμενων μισθολογικών κλιμακίων διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού των εξήντα (60) ευρώ.

Ο μηνιαίος βασικός μισθός των λοιπών βαθμίδων των μελών Δ.Ε.Π. των Πανεπιστημίων διαμορφώνεται σε ποσοστό επί του αντίστοιχου Μ.Κ. του Καθηγητή, ως εξής:

- α. Αναπληρωτής Καθηγητής: 85%
- β. Επίκουρος: 75%
- γ. Λέκτορας: 70%

Ακολουθεί σχετικός Πίνακας:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΜΕΛΩΝ Δ.Ε.Π. ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΩΝ			
		ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ	ΛΕΚΤΟΡΑΣ
ΜΚ1	0-1	2.122	1.804	1.592	1.485
ΜΚ2	1-3	2.182	1.855	1.637	1.527
ΜΚ3	3-5	2.242	1.906	1.682	1.569
ΜΚ4	5-7	2.302	1.957	1.727	1.611
ΜΚ5	7-9	2.362	2.008	1.772	1.653
ΜΚ6	9-11	2.422	2.059	1.817	1.695
ΜΚ7	11-13	2.482	2.110	1.862	1.737
ΜΚ8	13-15	2.542	2.161	1.907	1.779
ΜΚ9	15-17	2.602	2.212	1.952	1.821
ΜΚ10	17-19	2.662	2.263	1.997	1.863
ΜΚ11	19-21	2.722	2.314	2.042	1.905
ΜΚ12	21-23	2.782	2.365	2.087	1.947
ΜΚ13	23-25	2.842	2.416	2.132	1.989
ΜΚ14	25-27	2.902	2.467	2.177	2.031
ΜΚ15	27-29	2.962	2.518	2.222	2.073
ΜΚ16	29+	3.022	2.569	2.267	2.115

Ο μηνιαίος βασικός μισθός των μελών Ε.Π. των Ανώτατων Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Τ.Ε.Ι.), των μελών Δ.Ε.Π. των Ανώτατων Στρατιωτικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Σ.Ε.Ι.), του Εκπαιδευτικού Προσωπικού της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ..ΠΑΙ.Τ.Ε.), του Διδακτικού Προσωπικού των Ανώτατων Εκκλησιαστικών Ακαδημιών (Α.Ε.Α.) και των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.), καθώς και των καθηγητών της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας (Ε.Σ.Δ.Υ.), διαμορφώνεται σε ποσοστό επί του αντίστοιχου Μ.Κ. του Καθηγητή Πανεπιστημίου, ως εξής:

α. Καθηγητές: 90%

β. Αναπληρωτές Καθηγητές: 77%

γ. Επίκουροι: 68%

δ. Λέκτορες, Καθηγητές Εφαρμογών: 58%

Ακολουθεί σχετικός πίνακας:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΜΕΛΩΝ ΕΠ ΑΤΕΙ, ΔΕΠ ΑΣΕΙ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΣΠΑΙΤΕ, ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Α.Ε.Α. και Α.Ε.Ν. ΚΑΙ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ ΕΣΔΥ			
		ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ	ΛΕΚΤΟΡΑΣ/ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ
ΜΚ1	0-1	1.910	1.634	1.443	1.231
ΜΚ2	1-3	1.964	1.680	1.484	1.266
ΜΚ3	3-5	2.018	1.726	1.525	1.300
ΜΚ4	5-7	2.072	1.773	1.565	1.335
ΜΚ5	7-9	2.126	1.819	1.606	1.370
ΜΚ6	9-11	2.180	1.865	1.647	1.405
ΜΚ7	11-13	2.234	1.911	1.688	1.440
ΜΚ8	13-15	2.288	1.957	1.729	1.474
ΜΚ9	15-17	2.342	2.004	1.769	1.509
ΜΚ10	17-19	2.396	2.050	1.810	1.544
ΜΚ11	19-21	2.450	2.096	1.851	1.579
ΜΚ12	21-23	2.504	2.142	1.892	1.614
ΜΚ13	23-25	2.558	2.188	1.933	1.648
ΜΚ14	25-27	2.612	2.235	1.973	1.683
ΜΚ15	27-29	2.666	2.281	2.014	1.718
ΜΚ16	29+	2.720	2.327	2.055	1.753

Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Εκπαιδευτικού Προσωπικού των Α.Ε.Ν. που διατηρεί προσωποπαγείς θέσεις, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 15 του ν. 3450/2006 (Α'64), διαμορφώνεται σε ποσοστό επί του αντίστοιχου Μ.Κ. του Καθηγητή Πανεπιστημίου, ως εξής:

- α. Καθηγητές: 70%
- β. Επίκουροι: 62%
- γ. Επιμελητές: 56%
- δ. Καθηγητές Ειδικών Μαθημάτων: 54%

Ακολουθεί σχετικός πίνακας:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΕΝ ΠΟΥ ΔΙΑΤΗΡΕΙ ΠΡΟΣΩΠΟΠΑΓΕΙΣ ΘΕΣΕΙΣ (ΠΑΡ. 1 ΑΡΘΡΟΥ 15 ΤΟΥ Ν.3450/2006 (Α' 64))			
		ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ
ΜΚ1	0-1	1.485	1.316	1.188	1.146
ΜΚ2	1-3	1.527	1.353	1.222	1.178
ΜΚ3	3-5	1.569	1.390	1.256	1.211
ΜΚ4	5-7	1.611	1.427	1.289	1.243
ΜΚ5	7-9	1.653	1.464	1.323	1.275
ΜΚ6	9-11	1.695	1.502	1.356	1.308
ΜΚ7	11-13	1.737	1.539	1.390	1.340
ΜΚ8	13-15	1.779	1.576	1.424	1.373
ΜΚ9	15-17	1.821	1.613	1.457	1.405
ΜΚ10	17-19	1.863	1.650	1.491	1.437
ΜΚ11	19-21	1.905	1.688	1.524	1.470
ΜΚ12	21-23	1.947	1.725	1.558	1.502
ΜΚ13	23-25	1.989	1.762	1.592	1.535
ΜΚ14	25-27	2.031	1.799	1.625	1.567
ΜΚ15	27-29	2.073	1.836	1.659	1.599
ΜΚ16	29+	2.115	1.874	1.692	1.632

Ο μηνιαίος βασικός μισθός των μελών του Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.), καθώς και του προσωπικού της παρ. 6 του άρθρου 329 του ν. 4072/2012 (Α' 86) (πρώην Παιδαγωγικού Ινστιτούτου), διαμορφώνεται σε ποσοστό επί του αντίστοιχου Μ.Κ. του Καθηγητή Πανεπιστημίου, ως εξής:

- α. Σύμβουλος Α: 82%
- β. Σύμβουλος Β: 73%
- γ. Σύμβουλος Γ: 63%
- δ. Εισηγητής: 56%

Ακολουθεί σχετικός πίνακας:



ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΜΕΛΩΝ Ι.Ε.Π. ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΠΑΡ. 6 ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 329 ΤΟΥ Ν.4072/2012 (Α' 86)			
		ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Α	ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Β	ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Γ	ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ
ΜΚ1	0-1	1.740	1.549	1.337	1.188
ΜΚ2	1-3	1.789	1.593	1.375	1.222
ΜΚ3	3-5	1.838	1.637	1.412	1.256
ΜΚ4	5-7	1.888	1.680	1.450	1.289
ΜΚ5	7-9	1.937	1.724	1.488	1.323
ΜΚ6	9-11	1.986	1.768	1.526	1.356
ΜΚ7	11-13	2.035	1.812	1.564	1.390
ΜΚ8	13-15	2.084	1.856	1.601	1.424
ΜΚ9	15-17	2.134	1.899	1.639	1.457
ΜΚ10	17-19	2.183	1.943	1.677	1.491
ΜΚ11	19-21	2.232	1.987	1.715	1.524
ΜΚ12	21-23	2.281	2.031	1.753	1.558
ΜΚ13	23-25	2.330	2.075	1.790	1.592
ΜΚ14	25-27	2.380	2.118	1.828	1.625
ΜΚ15	27-29	2.429	2.162	1.866	1.659
ΜΚ16	29+	2.478	2.206	1.904	1.692

Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (Ε.Ε.Π.) και Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (Ε.ΔΙ.Π.) των Πανεπιστημίων διαμορφώνεται σε ποσοστό επί του αντίστοιχου Μ.Κ. του Καθηγητή Πανεπιστημίου, ως εξής:

- α. ΒΑΘΜΙΔΑ Δ' ΠΕ Ε.Ε.Π.: 55%
- β. ΒΑΘΜΙΔΑ Γ' ΠΕ Ε.Ε.Π.: 56%
- γ. ΒΑΘΜΙΔΑ Β' ΠΕ Ε.Ε.Π.: 59%
- δ. ΒΑΘΜΙΔΑ Α' ΠΕ Ε.Ε.Π.: 62%
- ε. ΒΑΘΜΙΔΑ Δ' ΠΕ Ε.ΔΙ.Π.: 50%
- στ. ΒΑΘΜΙΔΑ Γ' ΠΕ Ε.ΔΙ.Π.: 53%
- ζ. ΒΑΘΜΙΔΑ Β' ΠΕ Ε.ΔΙ.Π.: 55%
- η. ΒΑΘΜΙΔΑ Α' ΠΕ Ε.ΔΙ.Π.: 60%
- θ. ΒΑΘΜΙΔΑ Δ' ΤΕ Ε.ΔΙ.Π.: 47%
- ι. ΒΑΘΜΙΔΑ Γ' ΤΕ Ε.ΔΙ.Π.: 50%
- ια. ΒΑΘΜΙΔΑ Β' ΤΕ Ε.ΔΙ.Π.: 53%
- ιβ. ΒΑΘΜΙΔΑ Α' ΤΕ Ε.ΔΙ.Π.: 56%

Ακολουθούν σχετικοί πίνακες:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ Π.Ε. Ε.Ε.Π. ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΩΝ			
		ΒΑΘΜΙΔΑ Δ	ΒΑΘΜΙΔΑ Γ	ΒΑΘΜΙΔΑ Β	ΒΑΘΜΙΔΑ Α
ΜΚ1	0-1	1.167	1.188	1.252	1.316
ΜΚ2	1-3	1.200	1.222	1.287	1.353
ΜΚ3	3-5	1.233	1.256	1.323	1.390
ΜΚ4	5-7	1.266	1.289	1.358	1.427
ΜΚ5	7-9	1.299	1.323	1.394	1.464
ΜΚ6	9-11	1.332	1.356	1.429	1.502
ΜΚ7	11-13	1.365	1.390	1.464	1.539
ΜΚ8	13-15	1.398	1.424	1.500	1.576
ΜΚ9	15-17	1.431	1.457	1.535	1.613
ΜΚ10	17-19	1.464	1.491	1.571	1.650
ΜΚ11	19-21	1.497	1.524	1.606	1.688
ΜΚ12	21-23	1.530	1.558	1.641	1.725
ΜΚ13	23-25	1.563	1.592	1.677	1.762
ΜΚ14	25-27	1.596	1.625	1.712	1.799
ΜΚ15	27-29	1.629	1.659	1.748	1.836
ΜΚ16	29+	1.662	1.692	1.783	1.874

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ Π.Ε. Ε.Δ.Ι.Π. ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΩΝ			
		ΒΑΘΜΙΔΑ Δ	ΒΑΘΜΙΔΑ Γ	ΒΑΘΜΙΔΑ Β	ΒΑΘΜΙΔΑ Α
ΜΚ1	0-1	1.061	1.125	1.167	1.273
ΜΚ2	1-3	1.091	1.156	1.200	1.309
ΜΚ3	3-5	1.121	1.188	1.233	1.345
ΜΚ4	5-7	1.151	1.220	1.266	1.381
ΜΚ5	7-9	1.181	1.252	1.299	1.417
ΜΚ6	9-11	1.211	1.284	1.332	1.453
ΜΚ7	11-13	1.241	1.315	1.365	1.489
ΜΚ8	13-15	1.271	1.347	1.398	1.525
ΜΚ9	15-17	1.301	1.379	1.431	1.561
ΜΚ10	17-19	1.331	1.411	1.464	1.597
ΜΚ11	19-21	1.361	1.443	1.497	1.633
ΜΚ12	21-23	1.391	1.474	1.530	1.669
ΜΚ13	23-25	1.421	1.506	1.563	1.705
ΜΚ14	25-27	1.451	1.538	1.596	1.741
ΜΚ15	27-29	1.481	1.570	1.629	1.777
ΜΚ16	29+	1.511	1.602	1.662	1.813

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ Τ.Ε. Ε.Δ.Ι.Π. ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΩΝ			
		ΒΑΘΜΙΔΑ Δ	ΒΑΘΜΙΔΑ Γ	ΒΑΘΜΙΔΑ Β	ΒΑΘΜΙΔΑ Α
ΜΚ1	0-1	997	1.061	1.125	1.188
ΜΚ2	1-3	1.026	1.091	1.156	1.222
ΜΚ3	3-5	1.054	1.121	1.188	1.256
ΜΚ4	5-7	1.082	1.151	1.220	1.289
ΜΚ5	7-9	1.110	1.181	1.252	1.323
ΜΚ6	9-11	1.138	1.211	1.284	1.356
ΜΚ7	11-13	1.167	1.241	1.315	1.390
ΜΚ8	13-15	1.195	1.271	1.347	1.424
ΜΚ9	15-17	1.223	1.301	1.379	1.457
ΜΚ10	17-19	1.251	1.331	1.411	1.491
ΜΚ11	19-21	1.279	1.361	1.443	1.524
ΜΚ12	21-23	1.308	1.391	1.474	1.558
ΜΚ13	23-25	1.336	1.421	1.506	1.592
ΜΚ14	25-27	1.364	1.451	1.538	1.625
ΜΚ15	27-29	1.392	1.481	1.570	1.659
ΜΚ16	29+	1.420	1.511	1.602	1.692

Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (Ε.Ε.Π.) και Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (Ε.Δ.Ι.Π.) των Ανώτατων Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Τ.Ε.Ι.) και της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ..ΠΑΙ.Τ.Ε.), διαμορφώνεται σε ποσοστό 52% επί του βασικού μισθού του αντίστοιχου Μ.Κ. του Καθηγητή Πανεπιστημίου.Ακολουθεί σχετικός πίνακας:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΜΕΛΩΝ Ε.Δ.Ι.Π. Α.Τ.Ε.Ι. & ΑΣΠΑΙΤΕ
ΜΚ1	0-1	1.103
ΜΚ2	1-3	1.135
ΜΚ3	3-5	1.166
ΜΚ4	5-7	1.197
ΜΚ5	7-9	1.228
ΜΚ6	9-11	1.259
ΜΚ7	11-13	1.291
ΜΚ8	13-15	1.322
ΜΚ9	15-17	1.353
ΜΚ10	17-19	1.384
ΜΚ11	19-21	1.415
ΜΚ12	21-23	1.447
ΜΚ13	23-25	1.478
ΜΚ14	25-27	1.509
ΜΚ15	27-29	1.540
ΜΚ16	29+	1.571

Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Ειδικού Διδακτικού Προσωπικού (Ε.ΔΙ.Π.) των Ανώτατων Εκκλησιαστικών Ακαδημιών (Α.Ε.Α.) και των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.) διαμορφώνεται σε ποσοστό 51% επί του βασικού μισθού του αντίστοιχου Μ.Κ. του Καθηγητή Πανεπιστημίου. Ακολουθεί σχετικός πίνακας:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΕΔΙΠ ΑΕΑ & ΑΕΝ
ΜΚ1	0-1	1.082
ΜΚ2	1-3	1.113
ΜΚ3	3-5	1.143
ΜΚ4	5-7	1.174
ΜΚ5	7-9	1.205
ΜΚ6	9-11	1.235
ΜΚ7	11-13	1.266
ΜΚ8	13-15	1.296
ΜΚ9	15-17	1.327
ΜΚ10	17-19	1.358
ΜΚ11	19-21	1.388
ΜΚ12	21-23	1.419
ΜΚ13	23-25	1.449
ΜΚ14	25-27	1.480
ΜΚ15	27-29	1.511
ΜΚ16	29+	1.541

Επίσης, προβλέπεται ότι ο μηνιαίος βασικός μισθός των Επιμελητών και Επιστημονικών Συνεργατών και του λοιπού διδακτικού προσωπικού της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας (Ε.Σ.Δ.Υ.), διαμορφώνεται σε ποσοστό 70% επί του βασικού μισθού του αντίστοιχου Μ.Κ. του Καθηγητή Πανεπιστημίου.

Ακολουθεί σχετικός πίνακας:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΕΠΙΜΕΛΗΤΩΝ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ & ΛΟΙΠΟΥ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΣΔΥ
ΜΚ1	0-1	1.485
ΜΚ2	1-3	1.527
ΜΚ3	3-5	1.569
ΜΚ4	5-7	1.611
ΜΚ5	7-9	1.653
ΜΚ6	9-11	1.695
ΜΚ7	11-13	1.737
ΜΚ8	13-15	1.779
ΜΚ9	15-17	1.821
ΜΚ10	17-19	1.863
ΜΚ11	19-21	1.905
ΜΚ12	21-23	1.947
ΜΚ13	23-25	1.989
ΜΚ14	25-27	2.031
ΜΚ15	27-29	2.073
ΜΚ16	29+	2.115

Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Ειδικού και Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (Ε.Ε.ΔΙ.Π.) των Ανώτατων Στρατιωτικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Σ.Ε.Ι.) διαμορφώνεται σε ποσοστό επί του αντίστοιχου Μ.Κ. του Καθηγητή Πανεπιστημίου, ως εξής:

- α. ΒΑΘΜΙΔΑ Δ ΚΛΑΔΟΣ Ι ΠΕ ΕΕΔΙΠ: 50%
- β. ΒΑΘΜΙΔΑ Γ ΚΛΑΔΟΣ Ι ΠΕ ΕΕΔΙΠ: 51%
- γ. ΒΑΘΜΙΔΑ Β ΚΛΑΔΟΣ Ι ΠΕ ΕΕΔΙΠ: 52%
- δ. ΒΑΘΜΙΔΑ Α ΚΛΑΔΟΣ Ι ΠΕ ΕΕΔΙΠ: 54%
- ε. ΒΑΘΜΙΔΑ Δ ΚΛΑΔΟΣ ΙΙ ΠΕ ΕΕΔΙΠ: 46%
- στ. ΒΑΘΜΙΔΑ Γ ΚΛΑΔΟΣ ΙΙ ΠΕ ΕΕΔΙΠ: 47%
- ζ. ΒΑΘΜΙΔΑ Β ΚΛΑΔΟΣ ΙΙ ΠΕ ΕΕΔΙΠ: 49%
- η. ΒΑΘΜΙΔΑ Α ΚΛΑΔΟΣ ΙΙ ΠΕ ΕΕΔΙΠ: 53%
- θ. ΒΑΘΜΙΔΑ Δ ΚΛΑΔΟΣ ΙΙ ΤΕ ΕΕΔΙΠ: 42%
- ι. ΒΑΘΜΙΔΑ Γ ΚΛΑΔΟΣ ΙΙ ΤΕ ΕΕΔΙΠ: 44%
- ια. ΒΑΘΜΙΔΑ Β ΚΛΑΔΟΣ ΙΙ ΤΕ ΕΕΔΙΠ: 47%
- ιβ. ΒΑΘΜΙΔΑ Α ΚΛΑΔΟΣ ΙΙ ΤΕ ΕΕΔΙΠ: 49%

Ακολουθούν σχετικοί πίνακες:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΛΑΔΟΥ Ι ΠΕ ΕΕΔΙΠ ΤΩΝ Α.Σ.Ε.Ι.			
		ΒΑΘΜΙΔΑ Δ	ΒΑΘΜΙΔΑ Γ	ΒΑΘΜΙΔΑ Β	ΒΑΘΜΙΔΑ Α
ΜΚ1	0-1	1.061	1.082	1.103	1.146
ΜΚ2	1-3	1.091	1.113	1.135	1.178
ΜΚ3	3-5	1.121	1.143	1.166	1.211
ΜΚ4	5-7	1.151	1.174	1.197	1.243
ΜΚ5	7-9	1.181	1.205	1.228	1.275
ΜΚ6	9-11	1.211	1.235	1.259	1.308
ΜΚ7	11-13	1.241	1.266	1.291	1.340
ΜΚ8	13-15	1.271	1.296	1.322	1.373
ΜΚ9	15-17	1.301	1.327	1.353	1.405
ΜΚ10	17-19	1.331	1.358	1.384	1.437
ΜΚ11	19-21	1.361	1.388	1.415	1.470
ΜΚ12	21-23	1.391	1.419	1.447	1.502
ΜΚ13	23-25	1.421	1.449	1.478	1.535
ΜΚ14	25-27	1.451	1.480	1.509	1.567
ΜΚ15	27-29	1.481	1.511	1.540	1.599
ΜΚ16	29+	1.511	1.541	1.571	1.632

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΛΑΔΟΥ ΙΙ ΠΕ ΕΕΔΙΠ ΤΩΝ Α.Σ.Ε.Ι.			
		ΒΑΘΜΙΔΑ Δ	ΒΑΘΜΙΔΑ Γ	ΒΑΘΜΙΔΑ Β	ΒΑΘΜΙΔΑ Α
ΜΚ1	0-1	976	997	1.040	1.125
ΜΚ2	1-3	1.004	1.026	1.069	1.156
ΜΚ3	3-5	1.031	1.054	1.099	1.188
ΜΚ4	5-7	1.059	1.082	1.128	1.220
ΜΚ5	7-9	1.087	1.110	1.157	1.252
ΜΚ6	9-11	1.114	1.138	1.187	1.284
ΜΚ7	11-13	1.142	1.167	1.216	1.315
ΜΚ8	13-15	1.169	1.195	1.246	1.347
ΜΚ9	15-17	1.197	1.223	1.275	1.379
ΜΚ10	17-19	1.225	1.251	1.304	1.411
ΜΚ11	19-21	1.252	1.279	1.334	1.443
ΜΚ12	21-23	1.280	1.308	1.363	1.474
ΜΚ13	23-25	1.307	1.336	1.393	1.506
ΜΚ14	25-27	1.335	1.364	1.422	1.538
ΜΚ15	27-29	1.363	1.392	1.451	1.570
ΜΚ16	29+	1.390	1.420	1.481	1.602

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΛΑΔΟΥ ΙΙ ΤΕ ΕΕΔΙΠ ΤΩΝ Α.Σ.Ε.Ι.			
		ΒΑΘΜΙΔΑ Δ	ΒΑΘΜΙΔΑ Γ	ΒΑΘΜΙΔΑ Β	ΒΑΘΜΙΔΑ Α
ΜΚ1	0-1	891	934	997	1.040
ΜΚ2	1-3	916	960	1.026	1.069
ΜΚ3	3-5	942	986	1.054	1.099
ΜΚ4	5-7	967	1.013	1.082	1.128
ΜΚ5	7-9	992	1.039	1.110	1.157
ΜΚ6	9-11	1.017	1.066	1.138	1.187
ΜΚ7	11-13	1.042	1.092	1.167	1.216
ΜΚ8	13-15	1.068	1.118	1.195	1.246
ΜΚ9	15-17	1.093	1.145	1.223	1.275
ΜΚ10	17-19	1.118	1.171	1.251	1.304
ΜΚ11	19-21	1.143	1.198	1.279	1.334
ΜΚ12	21-23	1.168	1.224	1.308	1.363
ΜΚ13	23-25	1.194	1.250	1.336	1.393
ΜΚ14	25-27	1.219	1.277	1.364	1.422
ΜΚ15	27-29	1.244	1.303	1.392	1.451
ΜΚ16	29+	1.269	1.330	1.420	1.481

## **Επιδόματα**

Πέρα από το βασικό μισθό του προηγούμενου άρθρου παρέχονται και τα εξής επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις κατά μήνα:

**A.** Ειδικό επίδομα διδασκαλίας και έρευνας, οριζόμενο ως εξής:

**α)** Μέλη Δ.Ε.Π. Πανεπιστημίων: Καθηγητής 500 ευρώ. Αναπληρωτής Καθηγητής 450 ευρώ. Επίκουρος Καθηγητής 400 ευρώ. Λέκτορας 250 ευρώ.

**β)** Μέλη Ε.Π. των Ανωτάτων Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Τ.Ε.Ι.), μέλη Δ.Ε.Π. των Ανώτατων Στρατιωτικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Σ.Ε.Ι.), Εκπαιδευτικό Προσωπικό της Ανωτάτης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.), Διδακτικό Προσωπικό των Ανώτατων Εκκλησιαστικών Ακαδημιών (Α.Ε.Α.) και των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.), καθώς και καθηγητές της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας (Ε.Σ.Δ.Υ.): Καθηγητής 500 ευρώ. Αναπληρωτής Καθηγητής 450 ευρώ. Επίκουρος Καθηγητής 400 ευρώ. Λέκτορας, καθηγητής Εφαρμογών 250 ευρώ.

**γ)** Μέλη Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής (Ι.Ε.Π.), καθώς και του προσωπικού της παρ. 6 του άρθρου 329 του ν. 4072/2012 (Α'86): Σύμβουλος Α': 230 ευρώ. Σύμβουλος Β': 225 ευρώ. Σύμβουλος Γ': 210 ευρώ. Εισηγητής: 195 ευρώ.

**δ)** Τα μέλη Ε.Ε.Π. και Ε.ΔΙ.Π. των Πανεπιστημίων:

α. ΒΑΘΜΙΔΑ από Α' έως Δ' ΠΕ Ε.Ε.Π.: 120€

β. ΒΑΘΜΙΔΑ από Α' έως Δ' ΠΕ Ε.ΔΙ.Π.: 100€

γ. ΒΑΘΜΙΔΑ από Α' έως Δ' ΤΕ Ε.ΔΙ.Π.: 100€

**ε)** Ειδικό και Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό (Ε.Ε.ΔΙ.Π.) των Ανώτατων Στρατιωτικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Σ.Ε.Ι.):

α. ΒΑΘΜΙΔΑ από Α' έως Δ' ΚΛΑΔΟΣ Ι ΠΕ ΕΕΔΙΠ: 80€

β. ΒΑΘΜΙΔΑ από Α' έως Δ' ΚΛΑΔΟΣ ΙΙ ΠΕ ΕΕΔΙΠ: 60€

γ. ΒΑΘΜΙΔΑ από Α' έως Δ' ΚΛΑΔΟΣ ΙΙ ΤΕ ΕΕΔΙΠ: 60€

**στ)** Το εκπαιδευτικό προσωπικό των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.) που διατηρεί προσωποπαγείς θέσεις (Καθηγητές, Επίκουροι Καθηγητές, Επιμελητές, Καθηγητές Ειδικών Μαθημάτων) σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 15 του ν.3450/2006 (Α'64), 100€, ανεξάρτητα από την κατεχόμενη βαθμίδα.

Οι Επιμελητές και Επιστημονικοί Συνεργάτες και λοιπό διδακτικό προσωπικό της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας (Ε.Σ.Δ.Υ.) με διδακτορικό τίτλο σπουδών, 200 ευρώ.

Σε περίπτωση που δεν κατέχουν διδακτορικό τίτλο σπουδών δεν τους καταβάλλεται το ειδικό επίδομα διδασκαλίας και έρευνας.

**B. Οικογενειακή παροχή**, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 4354/2015 (Α'176), όπως κάθε φορά ισχύει.

**Γ. Έξοδα παράστασης** στους Πρυτάνεις, στους Αναπληρωτές Πρυτάνεων, στους Κοσμήτορες και στους Προέδρους Τμημάτων των Πανεπιστημίων, οριζόμενα ως εξής: Πρύτανης 250€. Αναπληρωτές Πρυτάνεων 210€. Κοσμήτορας ή Πρόεδρος Τμήματος 210€.

**Δ. Έξοδα παράστασης** στους Προέδρους, Αναπληρωτές Προέδρους, Διευθυντές Σχολών ή Προϊσταμένους Τμημάτων των Α.Τ.Ε.Ι., Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., Α.Ε.Ν. και Α.Ε.Α., οριζόμενα ως εξής: Πρόεδρος 250€. Αναπληρωτής Πρόεδρος 210€. Διευθυντής Σχολής 210€. Προϊστάμενος Τμήματος 100€.

**Ε.** Στους ιατρούς, φυσικούς ιατρικής – ακτινοφυσικούς, ψυχολόγους, φαρμακοποιούς και νοσηλευτές, καθώς και στους χημικούς, κλινικούς χημικούς, βιοχημικούς και βιολόγους, οι οποίοι είναι μέλη Δ.Ε.Π., Ε.Ε.Π. και Ε.ΔΙ.Π. (Πανεπιστημίων) που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε πανεπιστημιακές κλινικές, εργαστήρια ή μονάδες, εγκατεστημένες σε νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ. ή των νοσοκομείων που ανήκουν σε Πανεπιστήμια, καταβάλλεται, από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού του οικείου νοσοκομείου, ειδική αμοιβή για το κλινικό και εργαστηριακό έργο που παρέχουν, το ύψος της οποίας ορίζεται με κοινή απόφαση των υπουργών Οικονομικών και Υγείας.

### 2.2.2.3 Ερευνητές και ειδικοί λειτουργικοί επιστήμονες που υπηρετούν σε εθνικά ερευνητικά ινστιτούτα που υπάγονται στους φορείς γενικής κυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων των κέντρων ερευνάς της ακαδημίας Αθηνών και του Κ.Ε.Π.Ε.

Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Μ.Κ. 1 της βαθμίδας του Ερευνητή Α΄ ορίζεται στο ποσό των χιλίων εξακοσίων εβδομήντα ευρώ (1.670 €). Ο βασικός μισθός των λοιπών μισθολογικών κλιμακίων διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού των πενήντα έξι ευρώ (56 €).

Ο μηνιαίος βασικός μισθός των λοιπών βαθμίδων διαμορφώνεται σε ποσοστό επί του αντίστοιχου Μ.Κ. του Ερευνητή Α΄, ως εξής :

α. Γενικός Διευθυντής ή Διευθυντής Ερευνητικού Κέντρου, Ινστιτούτου και αυτοτελούς Ερευνητικού Ινστιτούτου, καθώς και του Προέδρου της Ελληνικής Επιτροπής Ατομικής Ενέργειας (Ε.Ε.Α.Ε.) 120%

β. Ερευνητής Β' 85%

γ. Ερευνητής Γ' 75%

δ. Ερευνητής Δ' 70% ε. Ε.Λ.Ε. Α' 85%

στ. Ε.Λ.Ε. Β' 73% ζ. Ε.Λ.Ε. Γ' 63% η. Ε.Λ.Ε. Δ' 60%

Ακολουθούν σχετικοί πίνακες :



ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ' ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ ΣΤ' ΤΟΥ Ν.4472/2017				
		ΓΕΝΙΚΟΣ Δ/ΝΤΗΣ & Δ/ΝΤΗΣ & ΠΡΟΕΔΡΟΣ Ε.Ε.Α.Ε.	ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ Α'	ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ Β'	ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ Γ'	ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ Δ'
ΜΚ1	0-1	2.004	1.670	1.420	1.253	1.169
ΜΚ2	1-3	2.071	1.726	1.467	1.295	1.208
ΜΚ3	3-5	2.138	1.782	1.515	1.337	1.247
ΜΚ4	5-7	2.206	1.838	1.562	1.379	1.287
ΜΚ5	7-9	2.273	1.894	1.610	1.421	1.326
ΜΚ6	9-11	2.340	1.950	1.658	1.463	1.365
ΜΚ7	11-13	2.407	2.006	1.705	1.505	1.404
ΜΚ8	13-15	2.474	2.062	1.753	1.547	1.443
ΜΚ9	15-17	2.542	2.118	1.800	1.589	1.483
ΜΚ10	17-19	2.609	2.174	1.848	1.631	1.522
ΜΚ11	19-21	2.676	2.230	1.896	1.673	1.561
ΜΚ12	21-23	2.743	2.286	1.943	1.715	1.600
ΜΚ13	23-25	2.810	2.342	1.991	1.757	1.639
ΜΚ14	25-27	2.878	2.398	2.038	1.799	1.679
ΜΚ15	27-29	2.945	2.454	2.086	1.841	1.718
ΜΚ16	29+	3.012	2.510	2.134	1.883	1.757

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΟΥΝ ΣΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ' ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ ΣΤ' ΤΟΥ Ν.4472/2017			
		ΕΛΕ Α'	ΕΛΕ Β'	ΕΛΕ Γ'	ΕΛΕ Δ'
ΜΚ1	0-1	1.420	1.219	1.052	1.002
ΜΚ2	1-3	1.467	1.260	1.087	1.036
ΜΚ3	3-5	1.515	1.301	1.123	1.069
ΜΚ4	5-7	1.562	1.342	1.158	1.103
ΜΚ5	7-9	1.610	1.383	1.193	1.136
ΜΚ6	9-11	1.658	1.424	1.229	1.170
ΜΚ7	11-13	1.705	1.464	1.264	1.204
ΜΚ8	13-15	1.753	1.505	1.299	1.237
ΜΚ9	15-17	1.800	1.546	1.334	1.271
ΜΚ10	17-19	1.848	1.587	1.370	1.304
ΜΚ11	19-21	1.896	1.628	1.405	1.338
ΜΚ12	21-23	1.943	1.669	1.440	1.372
ΜΚ13	23-25	1.991	1.710	1.475	1.405
ΜΚ14	25-27	2.038	1.751	1.511	1.439
ΜΚ15	27-29	2.086	1.791	1.546	1.472
ΜΚ16	29+	2.134	1.832	1.581	1.506

Πέρα από το βασικό μισθό, παρέχονται και τα εξής επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις κατά μήνα:

A. Ειδικό επίδομα έρευνας, ως εξής:

- α. Γενικός Διευθυντής ή Διευθυντής Ερευνητικού Κέντρου, Ινστιτούτου και αυτοτελούς Ερευνητικού Ινστιτούτου, καθώς και του Προέδρου της Ελληνικής Επιτροπής Ατομικής Ενέργειας (Ε.Ε.Α.Ε.) πεντακόσια ευρώ (500 €).
- β. Ερευνητής Α' πεντακόσια ευρώ (500 €).
- γ. Ερευνητής Β' τετρακόσια πενήντα ευρώ (450 €). δ. Ερευνητής Γ' τετρακόσια ευρώ (400 €).
- ε. Ερευνητής Δ' διακόσια πενήντα ευρώ (250 €) στ. Ε.Λ.Ε. Α' τριακόσια πενήντα ευρώ (350 €)
- ζ. Ε.Λ.Ε. Β' τριακόσια είκοσι ευρώ (320 €)
- η. Ε.Λ.Ε. Γ' διακόσια ενενήντα ευρώ (290 €)
- θ. Ε.Λ.Ε. Δ' διακόσια εβδομήντα ευρώ (270 €)

B. Οικογενειακή παροχή, σύμφωνα με στις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 4354/2015 (Α 176), όπως κάθε φορά ισχύει.

Γ. Επίδομα Ραδιενέργειας, στους Ερευνητές και στους Ειδικούς Λειτουργικούς Επιστήμονες του Εθνικού Κέντρου Έρευνας Φυσικών Επιστημών (Ε.Κ.Ε.Φ.Ε.) «ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ» και της Ελληνικής Επιτροπής Ατομικής Ενέργειας (Ε.Ε.Α.Ε.) οριζόμενο, κατά ζώνη, ως εξής:

Ζώνη Α' διακόσια τριάντα οκτώ ευρώ (238 €)

Ζώνη Β' εκατόν τριάντα δύο ευρώ (132 €)

Ζώνη Γ' εβδομήντα εννιά ευρώ (79 €)

Δ. Επίδομα θέσης ευθύνης στις Γενικούς Διευθυντές ή Διευθυντές των Ερευνητικών Κέντρων, ύψους πεντακοσίων ευρώ (500€) μηνιαίως. Στους Διευθυντές των Ινστιτούτων των ερευνητικών κέντρων και των αυτοτελών ερευνητικών ινστιτούτων το εν λόγω επίδομα καθορίζεται στο ποσό των τετρακοσίων ευρώ (400€).

Ε. Επίσης προβλέπεται αμοιβή αποδοτικότητας για τους Ερευνητές, τους Ειδικούς Λειτουργικούς Επιστήμονες και τις άλλες κατηγορίες προσωπικού από τη Διοίκηση του Ερευνητικού Κέντρου ή αυτοτελούς Ερευνητικού Ινστιτούτου, του Κ.Ε.Τ.ΕΘ.Α. ή της Ε.Ε.Α.Ε. με βάση τα ποσά των κονδυλίων που εισέρευσαν κατά τα παρελθόντα τρία έτη στον ερευνητικό φορέα από προγράμματα ή έργα χρηματοδοτούμενα αποκλειστικά από ευρωπαϊκούς ή διεθνείς πόρους ή από πλεονάσματα που προέρχονται από πωλήσεις προϊόντων ή παροχή υπηρεσιών, η οποία καταβάλλεται εφάπαξ σε ετήσια βάση.

#### 2.2.2.4 Μισθολόγιο για τους γιατρούς, οδοντιάτρους και ιατροδικαστές:

Ακολουθούν σχετικοί πίνακες με τους βασικούς μισθούς των υπαγομένων

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΕΙ ΣΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε' ΤΟΥ ΜΕΡΟΥΣ ΣΤ' ΤΟΥ Ν.4472/2017						ΙΑΤΡΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΥΠΑΙΘΡΟΥ
		ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ και ανίσταχοι	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ Α και ανίσταχοι	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ Β και ανίσταχοι	ΕΙΔΙΚΕΥΟΜΕΝΟΣ	ΜΟΝΙΜΟΣ ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΙΑΤΡΟΣ	
ΜΚ1	0-1	1.903	1.808	1.713	1.484	1.199	1.161	1.161
ΜΚ2	1-3	1.970	1.872	1.773	1.537	1.241	1.202	
ΜΚ3	3-5	2.037	1.935	1.833	1.589	1.283	1.243	
ΜΚ4	5-7	2.104	1.999	1.894	1.641	1.326	1.283	
ΜΚ5	7-9	2.171	2.062	1.954	1.693	1.368	1.324	
ΜΚ6	9-11	2.238	2.126	2.014	1.746	-	1.365	
ΜΚ7	11-13	2.305	2.190	2.075	1.798	-	1.406	
ΜΚ8	13-15	2.372	2.253	2.135	1.850	-	1.447	
ΜΚ9	15-17	2.439	2.317	2.195	1.902	-	1.488	
ΜΚ10	17-19	2.506	2.381	2.255	1.955	-	1.529	
ΜΚ11	19-21	2.573	2.444	2.316	2.007	-	1.570	
ΜΚ12	21-23	2.640	2.508	2.376	2.059	-	1.610	
ΜΚ13	23-25	2.707	2.572	2.436	2.111	-	1.651	
ΜΚ14	25-27	2.774	2.635	2.497	2.164	-	1.692	
ΜΚ15	27-29	2.841	2.699	2.557	2.216	-	1.733	
ΜΚ16	29+	2.908	2.763	2.617	2.268	-	1.774	

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΙΑΤΡΟΔΙΚΑΣΤΩΝ			
		ΙΑΤΡΟΔΙΚΑΣΤΗΣ Α' ΤΑΞΕΩΣ	ΙΑΤΡΟΔΙΚΑΣΤΗΣ Β' ΤΑΞΕΩΣ	ΙΑΤΡΟΔΙΚΑΣΤΗΣ Γ' ΤΑΞΕΩΣ	ΙΑΤΡΟΔΙΚΑΣΤΗΣ Δ' ΤΑΞΕΩΣ
ΜΚ1	0-1	1.903	1.808	1.713	1.618
ΜΚ2	1-3	1.970	1.872	1.773	1.675
ΜΚ3	3-5	2.037	1.935	1.833	1.731
ΜΚ4	5-7	2.104	1.999	1.894	1.788
ΜΚ5	7-9	2.171	2.062	1.954	1.845
ΜΚ6	9-11	2.238	2.126	2.014	1.902
ΜΚ7	11-13	2.305	2.190	2.075	1.959
ΜΚ8	13-15	2.372	2.253	2.135	2.016
ΜΚ9	15-17	2.439	2.317	2.195	2.073
ΜΚ10	17-19	2.506	2.381	2.255	2.130
ΜΚ11	19-21	2.573	2.444	2.316	2.187
ΜΚ12	21-23	2.640	2.508	2.376	2.244
ΜΚ13	23-25	2.707	2.572	2.436	2.301
ΜΚ14	25-27	2.774	2.635	2.497	2.358
ΜΚ15	27-29	2.841	2.699	2.557	2.415
ΜΚ16	29+	2.908	2.763	2.617	2.472

### Επιδόματα

Στις κατηγορίες προσωπικού που υπάγονται στο Κεφάλαιο Ε' παρέχονται και τα εξής επιδόματα, παροχές και αποζημιώσεις κατά μήνα:

Α. Στους Ιατρούς και Οδοντιάτρους του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ε.Σ.Υ.), στους έμμισθους ειδικευόμενους ιατρούς και στους Επικουρικούς Ιατρούς, επίδομα νοσοκομειακής

απασχόλησης, οριζόμενο ως εξής:

α.	Συντονιστής Διευθυντής και Διευθυντής	340 €
β.	Επιμελητής Α'	295 €
γ.	Επιμελητής Β'	280 €
δ.	Ειδικευόμενος	230 €

Β. Στους Ιατροδικαστές, ειδικό επίδομα ιατροδικαστικής υπηρεσίας, οριζόμενο ως εξής:

i.	Ιατροδικαστής Α' Τάξεως	550€
ii.	Ιατροδικαστής Β' Τάξεως	500 €
iii.	Ιατροδικαστής Γ' Τάξεως	450 €
iv.	Ιατροδικαστής Δ' Τάξεως	400 €

Γ. Οικογενειακή παροχή, (σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 4354/2015 ) όπως κάθε φορά ισχύει.

Δ. Επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών, οριζόμενο ως εξής:

- α. Για κατόχους διδακτορικού διπλώματος σε εβδομήντα πέντε (75) ευρώ.
- β. Για κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ετήσιας, τουλάχιστον, φοίτησης σε σαράντα πέντε (45) ευρώ.

Ε. Επίδομα θέσης ευθύνης, στους προϊσταμένους οργανικών μονάδων, για όσο χρόνο ασκούν τα καθήκοντά τους, οριζόμενο κατά βαθμίδα θέσης, ως εξής:

- α) Προϊστάμενοι της Ιατρικής Υπηρεσίας των Νοσοκομείων και Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων Διοίκησης εκατόν πενήντα ευρώ (150 €).
- β) Προϊστάμενοι Τομέων της Ιατρικής Υπηρεσίας των Νοσοκομείων και Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Διοίκησης εκατόν είκοσι ευρώ (120 €).
- γ) Προϊστάμενοι Τμημάτων της Ιατρικής Υπηρεσίας των Νοσοκομείων - επιστημονικά υπεύθυνοι, Υπεύθυνοι για το συντονισμό της επιστημονικής λειτουργίας των Κέντρων Υγείας και λοιπών Μονάδων Υγείας του ΠΕΔΥ, καθώς και Προϊστάμενοι Τμημάτων Διοίκησης εκατό ευρώ (100 €).

ΣΤ. α) Στους ειδικευμένους ιατρούς και οδοντίατρος του Ε.Σ.Υ προβλέπεται η χορήγηση αποζημίωσης ως κινήτρου προσέλκυσης και παραμονής σε προβληματικές και άγονες περιοχές.

β) Στους μόνιμους αγροτικούς ιατρούς και τους ιατρούς υπηρεσίας υπαίθρου καταβάλλεται το επίδομα απομακρυσμένων - παραμεθόριων περιοχών, το οποίο ανέρχεται στο ποσό των 100 € μηνιαίως.

γ) Στους υπόχρεους και επί θητεία ιατρούς υπηρεσίας υπαίθρου καταβάλλεται το μηνιαίο επίδομα (οικονομικό κίνητρο), το οποίο ανέρχεται στο ποσό των 400.

Αντίθετα, στους Ιατρούς Δημόσιας Υγείας Ε.Σ.Υ., που υπηρετούν στη Διεύθυνση Κ.Ε.Δ.Υ. του Υπουργείου Υγείας ή στις Διευθύνσεις Υγείας των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων ή Περιφερειών (και μόνον), καταβάλλονται πέραν των προαναφερομένων παροχών των περιπτώσεων Γ', Δ' και Ε', και το επίδομα νοσοκομειακής απασχόλησης, οριζόμενο ως εξής:

α.	Με βαθμό αντίστοιχο του Διευθυντή ή Συντονιστή Διευθυντή	250€
β.	Με βαθμό αντίστοιχο του Επιμελητή Α'	210 €
γ.	Με βαθμό αντίστοιχο του Επιμελητή Β'	200 €

Εφημερίες: Ο πίνακας του ωρομισθίου των εφημεριών διαμορφώνεται, από 1-6-2017, ως εξής:

ΙΑΤΡΟΙ	ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 1-6-2017 (ν. 4472/2017)				
	ΕΜΜΙΣΘΟΣ ΕΙΔΙΚΕΥΟΜ.	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ Β' & ΕΞΟΜΟΙΟΥΜΕΝΟΙ	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ Α' & ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ & ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ	ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ & ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ
ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ	4,48	5,88	6,73	7,05	7,42
ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ *15 %	5,15	6,76	7,74	8,11	8,53
ΚΥΡΙΑΚΩΝ * 25%	5,60	7,35	8,41	8,81	9,28
ΝΥΚΤ. ΚΥΡΙΑΚΩΝ *30%	5,82	7,64	8,75	9,17	9,65

### 2.2.2.5 Υπάλληλοι του διπλωματικού κλάδου, επιστημονικό προσωπικό της ειδικής νομικής υπηρεσίας, υπάλληλοι του κλάδου εμπειρογνομόνων, καθώς και υπάλληλοι του κλάδου οικονομικών και εμπορικών υποθέσεων του υπουργείου εξωτερικών.

Για τη μισθολογική εξέλιξη απαιτείται υπηρεσία ενός (1) έτους στο πρώτο μισθολογικό κλιμάκιο (Μ.Κ.1) και δύο (2) έτη για κάθε επόμενο.

Με τις διατάξεις της παρ. 3 προβλέπεται ότι η κατά την προηγούμενη παράγραφο εξέλιξη του υπαλλήλου συντελείται με πράξη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου, που δεν δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Μ.Κ. 1 των υπαλλήλων του διπλωματικού κλάδου με το βαθμό του Πρέσβη ορίζεται στο ποσό των δύο χιλιάδων τετρακοσίων πενήντα ευρώ (2.450 €). Ο βασικός μισθός των επόμενων μισθολογικών κλιμακίων μέχρι και το Μ.Κ. 16 διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού των εβδομήντα έξι ευρώ (76).ακολουθούν σχετικοί πίνακες:

ΚΑΤΑΚΛΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΝΟΜΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ, ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ Ο.Ε.Υ. ΤΟΥ ΥΠ. ΕΕ.				
		ΠΡΕΣΒΗΣ	ΠΑΡΕΞΟΥΣΙΟΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ Α', ΕΙΔΙΚΟΣ ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ & ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Α', ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑΣ ΠΡΕΣΒΕΥΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Α' & ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Ο.Ε.Υ. Α'	ΠΑΡΕΞΟΥΣΙΟΣ ΥΠΟΥΡΓΟΣ Β', ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Β', ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑΣ ΠΡΕΣΒΕΥΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Β' & ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Ο.Ε.Υ. Β'	ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΠΡΕΣΒΕΙΑΣ Α', ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ, ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Α' & ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Ο.Ε.Υ. Α'	ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΠΡΕΣΒΕΙΑΣ Β', ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Β' & ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Ο.Ε.Υ. Β'
ΜΚ1	0-1	2.450	2.279	2.083	1.911	1.715
ΜΚ2	1-3	2.526	2.349	2.147	1.970	1.768
ΜΚ3	3-5	2.602	2.420	2.212	2.030	1.821
ΜΚ4	5-7	2.678	2.491	2.276	2.089	1.875
ΜΚ5	7-9	2.754	2.561	2.341	2.148	1.928
ΜΚ6	9-11	2.830	2.632	2.406	2.207	1.981
ΜΚ7	11-13	2.906	2.703	2.470	2.267	2.034
ΜΚ8	13-15	2.982	2.773	2.535	2.326	2.087
ΜΚ9	15-17	3.058	2.844	2.599	2.385	2.141
ΜΚ10	17-19	3.134	2.915	2.664	2.445	2.194
ΜΚ11	19-21	3.210	2.985	2.729	2.504	2.247
ΜΚ12	21-23	3.286	3.056	2.793	2.563	2.300
ΜΚ13	23-25	3.362	3.127	2.858	2.622	2.353
ΜΚ14	25-27	3.438	3.197	2.922	2.682	2.407
ΜΚ15	27-29	3.514	3.268	2.987	2.741	2.460
ΜΚ16	29+	3.590	3.339	3.052	2.800	2.513

ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΝΟΜΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ, ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ Ο.Ε.Υ. ΤΟΥ ΥΠ. ΕΕ.			
	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΠΡΕΣΒΕΙΑΣ Α', ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΝΟΜΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ & ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ Ο.Ε.Υ. Α'	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΠΡΕΣΒΕΙΑΣ Β' & ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ Ο.Ε.Υ. Β'	ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΠΡΕΣΒΕΙΑΣ Γ' & ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ Ο.Ε.Υ. Γ'	ΑΚΟΛΟΥΘΟΣ ΠΡΕΣΒΕΙΑΣ & ΑΚΟΛΟΥΘΟΣ Ο.Ε.Υ.
0-1	1.593	1.470	1.372	1.225
1-3	1.642	1.516	1.415	1.263
3-5	1.691	1.561	1.457	1.301
5-7	1.741	1.607	1.500	1.339
7-9	1.790	1.652	1.542	1.377
9-11	1.840	1.698	1.585	1.415
11-13	1.889	1.744	1.627	1.453
13-15	1.938	1.789	1.670	1.491
15-17	1.988	1.835	1.712	1.529
17-19	2.037	1.880	1.755	1.567
19-21	2.087	1.926	1.798	1.605
21-23	2.136	1.972	1.840	1.643
23-25	2.185	2.017	1.883	1.681
25-27	2.235	2.063	1.925	1.719
27-29	2.284	2.108	1.968	1.757
29+	2.334	2.154	2.010	1.795

Επιδόματα: Πέρα από το βασικό μισθό του προηγούμενου άρθρου παρέχονται στους ανωτέρω και τα εξής επιδόματα και παροχές κατά μήνα:

Α. Επίδομα ειδικών καθηκόντων, οριζόμενο ως εξής:

α. Πρέσβης: τετρακόσια εξήντα ευρώ (460 €).

β. Πληρεξούσιος Υπουργός Α' Τάξεως, Ειδικός Νομικός Σύμβουλος και Νομικός Σύμβουλος Α', Εμπειρογνώμονας Πρεσβευτής Σύμβουλος Α' και Γενικός Σύμβουλος Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων Α': τετρακόσια τριάντα ευρώ (430 €).

γ. Πληρεξούσιος Υπουργός Β' Τάξεως, Νομικός Σύμβουλος Β', Εμπειρογνώμονας Πρεσβευτής Σύμβουλος Β' Τάξεως και Γενικός Σύμβουλος Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων Β': τετρακόσια είκοσι ευρώ (420 €).

δ. Σύμβουλος Πρεσβείας Α' Τάξεως, Αναπληρωτής Νομικός Σύμβουλος, Εμπειρογνώμονας Α' Τάξεως και Σύμβουλος Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων Α': τριακόσια ογδόντα ευρώ (380 €).

ε. Σύμβουλος Πρεσβείας Β' Τάξεως, Εμπειρογνώμονας Β' Τάξεως και Σύμβουλος Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων Β': τριακόσια εξήντα ευρώ (360 €).

στ. Γραμματέας Πρεσβείας Α' Τάξεως, Εισηγητής της Ειδικής Νομικής Υπηρεσίας και Γραμματέας Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων Α': τριακόσια τριάντα ευρώ (330 €).

ζ. Γραμματέας Πρεσβείας Β' Τάξεως και Γραμματέας Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων Β': τριακόσια είκοσι ευρώ (320 €).

η. Γραμματέας Πρεσβείας Γ' Τάξεως και Γραμματέας Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων Γ', Ακόλουθος Πρεσβείας και Ακόλουθος Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων: τριακόσια ευρώ (300 €).

Οικογενειακή παροχή, (σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 4354/2015 ), όπως κάθε φορά ισχύει.

Γ. Επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών, οριζόμενο ως εξής:

α. Κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος: εβδομήντα πέντε ευρώ (75 €).

β. Κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ετήσιας, τουλάχιστον, φοίτησης: σαράντα πέντε ευρώ (45 €).

Το επίδομα αυτό παρέχεται για τίτλους που έχουν χορηγηθεί με ξεχωριστές σπουδές, μετά τη λήψη του πτυχίου ανώτατης εκπαίδευσης.

Δ. Αποζημίωση υπηρεσίας αλλοδαπής.

Το ύψος, καθώς και οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησης αποζημίωσης υπηρεσίας αλλοδαπής καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εξωτερικών.

## 2.2.2.6 Αρχιερείς

Το σύνολο των κληρικών κατατάσσονται μισθολογικά, βάση των εκπαιδευτικών κατηγοριών σε ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ.

Οι μηνιαίες αποδοχές των Αρχιερέων της Εκκλησίας της Ελλάδας καθορίζονται ως εξής :

### A. Βασικός μισθός:

- α. Αρχιεπίσκοπος δύο χιλιάδες εξακόσια (2.600) ευρώ.
- β. Μητροπολίτης και Τιτουλάριος Μητροπολίτης δύο χιλιάδες διακόσια δέκα (2.210) ευρώ.
- γ. Τιτουλάριος Επίσκοπος και Βοηθός Επίσκοπος χίλια οκτακόσια είκοσι (1.820) ευρώ.

### B. Οι κληρικοί λαμβάνουν:

- 678 ευρώ ο πρωτοδιοριζόμενος ιερέας πανεπιστημιακής εκπαίδευσης.
- 1.032 ευρώ με 10 χρόνια προϋπηρεσία.
- 1.410 ευρώ με 30 χρόνια προϋπηρεσία.
- 644 ευρώ ο πρωτοδιοριζόμενος κληρικός απόφοιτος μέσης εκπαίδευσης και.
- 1.099 ευρώ με 30 έτη προϋπηρεσίας.

### Γ. Επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών:

- α. Για κατόχους διδακτορικού διπλώματος σε εβδομήντα πέντε (75) ευρώ.
- β. Για κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ετήσιας, τουλάχιστον, φοίτησης σε σαράντα πέντε (45) ευρώ.

### Γ. Αποζημίωση εξόδων παράστασης:

- α. Αρχιεπίσκοπος, εκατό (100) ευρώ.
- β. Εν ενεργεία Μητροπολίτης , πενήντα (50) ευρώ.

## 2.2.2.7 Μουσικοί, μόνιμοι και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου της κρατικής ορχήστρας Αθηνών (Κ.Ο.Α.), της Κρατικής Ορχήστρας Θεσσαλονίκης (Κ.Ο.Θ.) και της Ορχήστρας της Λυρικής Σκηνής (Ο.Λ.Σ.)

Για τη μισθολογική εξέλιξη απαιτείται υπηρεσία ενός (1) έτους στο πρώτο μισθολογικό κλιμάκιο (Μ.Κ.1) και δύο (2) έτη για κάθε επόμενο.

Ο μηνιαίος βασικός μισθός του Μ.Κ. 1. της κατηγορίας του Αρχιμουσικού - Εξάρχοντα ορίζεται στο ποσό των χιλίων εξακοσίων ενενήντα οκτώ ευρώ (1.698 €).

Ο βασικός μισθός των λοιπών μισθολογικών κλιμακίων μέχρι και το Μ.Κ. 16 διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού των πενήντα δύο ευρώ (52 €).

Με τις διατάξεις της παρ. 2 ορίζεται ότι ο μηνιαίος βασικός μισθός των λοιπών κατηγοριών διαμορφώνεται σε ποσοστό επί του αντίστοιχου Μ.Κ. του Αρχιμουσικού - Εξάρχοντα, ως εξής:

- α. Κορυφαίος Α' 98 %



β. Κορυφαίος Β' 95 %

γ. Μουσικός 85 %

Ακολουθεί σχετικός πίνακας:

ΚΛΙΜΑΚΙΟ	ΕΤΗ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΤΗΣ Κ.Ο.Α., Κ.Ο.Θ.& Ο.Λ.Σ.			
		ΑΡΧΙΜΟΥΣΙΚΟΣ-ΕΞΑΡΧΩΝ	ΚΟΡΥΦΑΙΟΣ Α'	ΚΟΡΥΦΑΙΟΥ Β'	ΜΟΥΣΙΚΟΣ
ΜΚ1	0-1	1.698	1.664	1.613	1.443
ΜΚ2	1-3	1.750	1.715	1.663	1.488
ΜΚ3	3-5	1.802	1.766	1.712	1.532
ΜΚ4	5-7	1.854	1.817	1.761	1.576
ΜΚ5	7-9	1.906	1.868	1.811	1.620
ΜΚ6	9-11	1.958	1.919	1.860	1.664
ΜΚ7	11-13	2.010	1.970	1.910	1.709
ΜΚ8	13-15	2.062	2.021	1.959	1.753
ΜΚ9	15-17	2.114	2.072	2.008	1.797
ΜΚ10	17-19	2.166	2.123	2.058	1.841
ΜΚ11	19-21	2.218	2.174	2.107	1.885
ΜΚ12	21-23	2.270	2.225	2.157	1.930
ΜΚ13	23-25	2.322	2.276	2.206	1.974
ΜΚ14	25-27	2.374	2.327	2.255	2.018
ΜΚ15	27-29	2.426	2.377	2.305	2.062
ΜΚ16	29+	2.478	2.428	2.354	2.106

### Επιδόματα

Α. Οικογενειακή παροχή, (σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 4354/2015 ), όπως κάθε φορά ισχύει.

Β. Επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών, οριζόμενο ως εξής:

i. Για κατόχους διδακτορικού διπλώματος σε εβδομήντα πέντε ευρώ (75 €).

ii. Για κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος ετήσιας, τουλάχιστον, φοίτησης σε σαράντα πέντε ευρώ (45 €).

Γ. Επίδομα μουσικής και οργάνου, οριζόμενο ως εξής :

i.	Αρχιμουσικός – Εξάρχων	380 €
ii.	Κορυφαίος Α'	350 €
iii.	Κορυφαίος Β'	320 €
iv.	Μουσικός	270 €

## 2.2.2.8 Αποδοχές αιρετών των Ο.Τ.Α πρώτου και δεύτερου βαθμού.

Σύμφωνα με το ΦΕΚ 4704/22.10.2018 τεύχος Β', καθορίζονται οι αποδοχές αιρετών των Ο.Τ.Α. , ως ποσοστό του βασικού μισθού Γενικού Γραμματέα Υπουργείου, ο οποίος σήμερα, ανέρχεται στο ποσό των 3.231 €,αθροιζόμενος με το προβλεπόμενο στο άρθρο 16 επίδομα θέσης ευθύνης (1.400 €).Συνολικά οι αποδοχές του ανέρχονται στο ποσό των 4.631 € μηνιαίως. Στον παρακάτω πίνακα εμφανίζονται οι αμοιβές που λαμβάνουν:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	Αποδοχές
Περιφερειάρχης	4.168,00 €
Αντιπεριφερειάρχες	3.126,00 €
Δήμαρχοι άνω των 100.000 κατοίκων	4.168,00 €
Δήμαρχοι 10.000 έως 100.000 κατοίκων.	3.334,00 €
Δήμαρχοι άνω των 20.000 κατοίκων.	2.500,00 €
Δήμαρχοι κάτω των 20.000 κατοίκων.	2.084,00 €
Αντιδήμαρχοι 20.000 έως 100.000 κατοίκων	1.667,00 €
Αντιδήμαρχοι κάτω των 20.000 κατοίκων	1.250,00 €

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	Αντιμισθία
Πρόεδροι Περιφερειακού Συμβουλίου	822,00 €
Πρόεδροι Δημ.Συμβουλίων άνω των 100.000 κατοίκων	876,00 €
Πρόεδροι Δημ.Συμβουλίων 20.000 -100.000 κατοίκων	700,00 €
Πρόεδροι Δημ.Συμβουλίων κάτω των 20.000 κατοίκων	525,00 €

## 3ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

### 3.1 Συμπεράσματα

Σε αυτό το σημείο της εργασίας, κρίνεται σκόπιμο να γίνει μια δειγματοληπτική απεικόνιση των παραπάνω μισθών, ώστε να είναι πιο συγκρίσιμες οι αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων και ιδιαίτερα των ειδικών κατηγοριών. Στον παρακάτω πίνακα, απεικονίζονται οι πιο υψηλά αμειβόμενοι, ανά κατηγορία επαγγέλματος, σύμφωνα με το Ενιαίο Μισθολόγιο.

ΓΕΝΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΜΙΣΘΟΣ	
		ΕΤΟΣ ΕΝΑΡΞΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΤΟΣ ΛΗΞΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΠΕ	1.092,00 €	2.154,00 €
	ΤΕ	1.037,00 €	2.027,00 €
	ΔΕ	858,00 €	1.578,00 €
	ΥΕ	780,00 €	1.296,00 €
<b>ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ</b>			
ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ	Α ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	1.155,00 €	<b>4.200,00 €</b>
	Β ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	985,00 €	2.445,00 €
	Γ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	939,00 €	2.109,00 €
	Δ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	953,00 €	1.686,00 €
ΔΕΠ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΩΝ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ	2.122,00 €	<b>3.022,00 €</b>
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ	1.804,00 €	2.569,00 €
	ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ	1.592,00 €	2.267,00 €
	ΛΕΚΤΟΡΑΣ	1.485,00 €	2.115,00 €
ΕΡΕΥΝΗΤΕΣ ΣΤΑ ΕΘΝΙΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ	ΓΕΝ.ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	2.004,00 €	<b>3.012,00 €</b>
	ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ Α	1.670,00 €	2.510,00 €
	ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ Β	1.420,00 €	2.134,00 €
	ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ Γ	1.253,00 €	1.883,00 €
	ΕΡΕΥΝΗΤΗΣ Δ	1.169,00 €	1.757,00 €
ΙΑΤΡΟΙ	ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ Δ/ΝΤΗΣ	1.903,00 €	<b>2.908,00 €</b>
	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	1.808,00 €	2.763,00 €
	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ Α	1.713,00 €	2.617,00 €
	ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΣ Β	1.484,00 €	2.268,00 €
	ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΣ	1.199,00 €	1.368,00 €
	ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΙΑΤΡΟΣ	1.161,00 €	1.774,00 €
	ΙΑΤΡΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΥΠΑΙΘΡΟΥ	1.161,00 €	1.161,00 €
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΟΥ ΚΛΑΔΟΥ	ΠΡΕΣΒΗΣ	2.450,00 €	<b>3.590,00 €</b>
	ΠΡΕΣΒΕΥΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Α	2.279,00 €	3.399,00 €
	ΠΡΕΣΒΕΥΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Β	2.083,00 €	3.052,00 €
	ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Α	1.911,00 €	2.800,00 €
	ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Β	1.715,00 €	2.513,00 €
ΑΡΧΙΕΡΕΩΝ ΤΗΣ ΕΚΚΛΗΣΙΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	ΑΡΧΙΕΡΕΑΣ	<b>2.600,00 €</b>	
	ΜΗΤΡΟΠΟΛΙΤΗΣ	2.210,00 €	
	ΤΙΤΟΥΛΑΡΙΟΣ - ΕΠΙΣΚΟΠΟΣ	1.820,00 €	
	ΚΛΗΡΙΚΟΙ ΠΕ	678,00 €	1.410,00 €
	ΚΛΗΡΙΚΟΙ ΔΕ	644,00 €	1.099,00 €
ΜΟΥΣΙΚΟΙ	ΑΡΧΙΜΟΥΣΙΚΟΣ	1.698,00 €	<b>2.478,00 €</b>
	ΚΟΡΥΦΑΙΟΣ Α	1.664,00 €	2.428,00 €
	ΚΟΡΥΦΑΙΟΣ Β	1.613,00 €	2.354,00 €
	ΜΟΥΣΙΚΟΣ	1.443,00 €	2.106,00 €
Ο.Τ.Α.	Περιφερειάρχης	<b>4.168,00 €</b>	
	Αντιπεριφερειάρχης	<b>3.126,00 €</b>	
	Δήμαρχοι άνω των 100.000 κατοίκων	<b>4.168,00 €</b>	
	Δήμαρχοι 10.000 έως 100.000 κατοίκων.	3.334,00 €	
	Δήμαρχοι άνω των 20.000 κατοίκων.	2.500,00 €	
	Δήμαρχοι κάτω των 20.000 κατοίκων.	2.084,00 €	
	Αντιδήμαρχοι 20.000 έως 100.000 κατοίκων	1.667,00 €	
	Αντιδήμαρχοι κάτω των 20.000 κατοίκων	1.250,00 €	

Στους παραπάνω μισθούς, ως μέτρο σύγκρισης θα πάρουμε μόνο τους βασικούς μισθούς κάθε κατηγορίας. Θα μπορούσαμε βέβαια, να θα λάβουμε υπόψιν και τις επιπλέον παροχές που δικαιούται ο κάθε αμειβόμενος, ανά κατηγορία επαγγέλματος (οικογενειακά επιδόματα, επιδόματα θέσης ευθύνης, επιδόματα ιδιαίτερων συνθηκών εργασίας, επιδόματα μεταπτυχιακών- διδακτορικών σπουδών κ.α.). Στην περίπτωση αυτή, ο μισθός θα αυξανόταν κατά πολύ, ανάλογα με τα επιπρόσθετα προσόντα τις κάθε κατηγορίας και το πως αυτά αμειβονται , σύμφωνα με το Ενιαίο Μισθολόγιο.

Κατατάσσοντας λοιπόν τις αμοιβές σε αύξουσα σειρά, μπορούμε να δούμε ποιοι είναι οι πιο καλά αμειβόμενοι στο τέλος της θητείας τους ( 29 έτη ή 36 έτη προϋπηρεσίας ανάλογα). Επίσης γίνεται μια μικρή αναφορά στην απαιτούμενη εκπαίδευση ανά κατηγορία καθώς και στις απαιτούμενες δεξιότητες του κάθε επαγγέλματος:<sup>7</sup>

**1<sup>η</sup> θέση :** Στελεχών ενόπλων δυνάμεων-αστυνομίας-πυροσβεστικού-λιμενικού με καταληκτικό μισθό 4.200,00€.

Οι εργαζόμενοι αυτού του κλάδου, εισάγονται αρχικά στις αντίστοιχες στρατιωτικές σχολές, η διάρκεια των οποίων είναι συγκεκριμένη ή διαφοροποιείται βάσει του βαθμού που απονέμεται μετά το πέρας των βασικών σπουδών (τέσσερα έτη). Έτσι, ανάλογα, η μετεκπαίδευσή τους μπορεί να κρατήσει από δύο χρόνια για τους Υπαξιωματικούς και από τέσσερα έως έξι χρόνια για τους Αξιωματικούς. Μεταπτυχιακές σπουδές δεν είναι απαραίτητες, ούτε και η γνώση ξένων γλωσσών. Είναι όμως επιθυμητές για όσους τους ενδιαφέρει η εξέλιξή τους.

**Απαιτούμενες Δεξιότητες:** Η αυστηρή πειθαρχία, ο σεβασμός προς τα ανώτερα ιεραρχικά κλίμακα, η ανάληψη ευθυνών και ο δυναμισμός, συνιστούν τα πιο βασικά χαρακτηριστικά στοιχεία των στρατιωτικών. Πρέπει να είναι άτομα με ψυχραιμία, , αποφασιστικότητα, συνέπεια, ετοιμότητα, ψυχοσυναισθηματική σταθερότητα, ταχύτητα αντανακλαστικά, ευσυνειδησία και αυτάρκεια.

**2<sup>η</sup> θέση:** Υπάλληλοι διπλωματικού κλάδου με καταληκτικό μισθό 3.590,00€, έπειτα από είκοσι εννέα συν έτη προϋπηρεσίας.

Για να ακολουθήσει κάποιος το επάγγελμα του Διπλωμάτη, χρειάζεται να σπουδάσει στα Α.Ε.Ι. στο Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών σπουδών (διάρκεια τέσσερα έτη). Επίσης απαιτείται η άριστη γνώση ξένων γλωσσών κυρίως αγγλικών και γαλλικών, ή και οποιονδήποτε άλλων. Αφού αποφοιτήσει πρέπει να παρακολουθήσει μαθήματα ετήσιας κατάρτισης στην Διπλωματική Ακαδημία και να επιτύχει στις εξετάσεις. Στη συνέχεια μπορεί να παρακολουθήσει μεταπτυχιακές σπουδές (τουλάχιστον δυο έτη), παρότι δεν είναι απαραίτητο, αλλά επιθυμητό.

**Απαιτούμενες δεξιότητες:** Οι Διπλωμάτες αποτελούν τους επίσημους εκπροσώπους ενός κράτους σε ξένες χώρες. Μπορούν να εισηγούνται στην πολιτική ηγεσία θέματα εξωτερικής πολιτικής ή να καλλιεργούν τις διπλωματικές σχέσεις με τις χώρες στις οποίες υπηρετούν. Ειδικότερα, ο Διπλωμάτης είναι υπεύθυνος για όλα τα ενημερωτικά προγράμματα του Υπουργείου Εξωτερικών, επιβλέπει την υλοποίηση των οδηγιών από την πολιτική ηγεσία και ευθύνεται για την προστασία των Ελλήνων υπηκόων στις χώρες διαπίστευσης και τις διπλωματικές σχέσεις με αυτές. Για αυτό, πέραν από την ευχέρεια στις δημόσιες σχέσεις θα πρέπει να διαθέτει και ετοιμότητα, δυναμισμό, συνέπεια, ήθος και γενικότερη πνευματική καλλιέργεια.

---

<sup>7</sup><http://edujob.gr/kathgories-epaggelmaton>

**3<sup>η</sup> θέση:** Μέλη ΔΕΠ Πανεπιστημίων – ΤΕΙ – ΑΣΕΙ -ΑΣΠΑΙΤΕ κ.ο.κ με καταληκτικό μισθό 3.022,00€, έπειτα από είκοσι εννέα συν έτη προϋπηρεσίας.Απαραίτητη προϋπόθεση για να γίνει κάποιος Καθηγητής Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, είναι η απόκτηση βασικού πτυχίου (τετραετής φοίτηση), μεταπτυχιακών τίτλων ( δύο έτη) και διδακτορικού (έξι έτη), σε θέμα σχετικό με το επιστημονικό πεδίο που θα διδάξει. Μέσα από τις δημοσιεύσεις ερευνητικών εργασιών του πρέπει επίσης να συμβάλλει στην εξέλιξη της επιστήμης του. Δευτερεύοντες παράγοντες για να κριθεί κάποιος κατάλληλος για τη θέση του καθηγητή Πανεπιστημίου, είναι η ποιότητα του διδακτικού του έργου, το δημοκρατικό ήθος, η προσωπικότητα του υποψηφίου και η κοινωνική του προσφορά.

Παράλληλα, με το διδακτικό τους έργο ασκούν ερευνητικές δραστηριότητες, παράγοντας έτσι νέα επιστημονική γνώση, που είναι απαραίτητη τόσο για τη διδασκαλία όσο και για τις πρακτικές της εφαρμογές. Για το επάγγελμα αυτό, δεν απαιτείται άδεια άσκησης επαγγέλματος. Απαιτείται όμως υποχρεωτική προϋπηρεσία σε ΑΕΙ, ή σε ερευνητικό κέντρο. Γνώση ξένων γλωσσών είναι επιθυμητή.

**Απαιτούμενες Δεξιότητες:** Είναι αυξημένη η βαρύτητα του ρόλου των πανεπιστημιακών καθηγητών καθώς επηρεάζουν άμεσα την εκπαίδευση του μελλοντικού επιστημονικού δυναμικού της χώρας καθώς και την παραγωγή νέας γνώσης και έρευνας,. Ο Καθηγητής Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης οφείλει να διαθέτει: ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την έρευνα, για τις νέες εξελίξεις στο χώρο της επιστήμης και της κοινωνίας, υπευθυνότητα και συνέπεια, ήθος και ισχυρή προσωπικότητα, ευγένεια, αίσθημα του δικαίου, αντικειμενικότητα, αμεροληψία, και ικανότητα επικοινωνίας.

**4η θέση:** Ερευνητές-επιστήμονες στα ερευνητικά Ινστιτούτα με καταληκτικό μισθό 3.012,00€, έπειτα από είκοσι εννέα συν έτη προϋπηρεσίας.

Ανάλογα με το επιστημονικό πεδίο που ακολουθούν, είναι και η διάρκεια των σπουδών τους, Είναι απόφοιτοι των Α.Ε.Ι. (τέσσερα έτη φοίτησης) και συνήθως παρακολουθούν μεταπτυχιακές σπουδές (δύο έτη), επιπέδου διδακτορικού (έξι έτη). Η γνώση ξένων γλωσσών κρίνεται απαραίτητη. Κατά περίπτωση μπορεί να χρειαστεί επιπλέον ειδίκευση (τέσσερα έως έξι έτη) για την απόκτηση άδειας άσκησης επαγγέλματος.

**Απαιτούμενες Δεξιότητες:** Το επιστημονικό πεδίο στο οποίο εντάσσεται η έρευνα καθορίζει και τις απαιτούμενες δεξιότητες. Στο σύνολό τους όμως, όλα τα ερευνητικά επαγγέλματα (φυσιικός, βιολόγος, ψυχολόγος, αρχαιολόγος) απαιτούν ερευνητική διάθεση και αφοσίωση στην αναζήτηση της αλήθειας, οξύτητα αντίληψης και πνεύματος, ευστροφία, γνώση μεθοδολογίας έρευνας και ηλεκτρονικής επεξεργασίας στοιχείων.

**5<sup>η</sup> θέση:** Ιατροί του Εθνικού Συστήματος Υγείας με καταληκτικό μισθό 2.908,00€ έπειτα από είκοσι εννέα συν έτη προϋπηρεσίας.

Τα άτομα που επιθυμούν να απασχοληθούν στον τομέα της υγείας θα πρέπει, πέραν των απαραίτητων ακαδημαϊκών γνώσεων που προέρχονται από διάφορα επιστημονικά πεδία (π.χ. χημεία, βιολογία), την πολύχρονη θεωρητική και πρακτική τους εκπαίδευση, να διακατέχονται και από αισθήματα αγάπης και φροντίδας απέναντι στο συνάνθρωπο, από υπομονή, ψυχραιμία, φυσική αντοχή και ψυχικά αποθέματα. Η συνολική χρονική διάρκεια από την έναρξη των σπουδών τους, έως ότου μπορέσουν να έχουν τους απαραίτητους τίτλους για να προσληφθούν στο

δημόσιο είναι από 11 έτη και άνω (τέσσερα έτη στα Α.Ε.Ι., δύο έτη για μεταπτυχιακό τίτλο, ένα έτος ως αγροτικοί ιατροί με αντιμισθία και τέσσερα έτη για να αποκτήσουν ειδικότητα).

**Απαιτούμενες Δεξιότητες:** Το λειτούργημα που καλείται να επιτελέσει ο γιατρός απαιτεί σημαντικές θεωρητικές γνώσεις βιολογικών ανθρωπολογικών, φυσικών, κοινωνικών και τεχνολογικών επιστημών αλλά και γνώσεις των εφαρμογών αυτών στην Ιατρική Επιστήμη. Επίσης πρέπει να είναι ικανός να ανταποκριθεί στις διαρκώς μεταβαλλόμενες σύγχρονες ανάγκες να παρακολουθεί την επιστημονική βιβλιογραφία της ειδικότητάς του και να ενημερώνεται για τις εξελίξεις και την ιατρική επιστήμη γενικότερα. Αντιμετωπίζει συχνά δύσκολες συνθήκες και ασκεί το επάγγελμά του κάτω από καταστάσεις έντασης, πίεσης και άγχους, ενώ πολλές φορές είναι εκτεθειμένος σε επικίνδυνες ουσίες ή μικρόβια, και για το λόγο αυτό πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός κατά την χρήση της περίπλοκης ιατρικής τεχνολογίας. Πρέπει να διαθέτει υψηλό αίσθημα ευθύνης, επαγγελματική ευσυνειδησία, αγάπη για τον άνθρωπο, επιδεξιότητα και παρατηρητικότητα, ψυχραιμία, ψυχική και σωματική αντοχή.

**6<sup>η</sup> θέση:** Αρχιερείς της Εκκλησίας της Ελλάδος με 2.600,00€

Οι Αρχιερείς είναι απόφοιτοι των Θεολογικών Σχολών των Α.Ε.Ι. Οι μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές, αν και δεν είναι απαραίτητες, είναι επιθυμητές. Επίσης η γνώση ξένων γλωσσών είναι επιθυμητή.

**Απαιτούμενες Δεξιότητες:** Το επάγγελμα του Ιερέα θεωρείται λειτούργημα και για αυτό απαιτείται πίστη και αφοσίωση στη θρησκεία, ήθος, ευσέβεια, υψηλό αίσθημα κοινωνικής ευθύνης, εγκράτεια, ταπεινότητα, ηρεμία ψυχής και ικανότητα επικοινωνίας με το ποίμνιό του.

**7<sup>η</sup> θέση:** Μουσικοί της Κρατικής Ορχήστρας με καταληκτικό μισθό 2.487,00€ έπειτα από είκοσι εννέα συν έτη προϋπηρεσίας.

Είναι απόφοιτοι τμημάτων Μουσικών Σπουδών των Α.Ε.Ι. διάρκειας τεσσάρων χρόνων. Οι μεταπτυχιακές σπουδές είναι επιθυμητές. Χρειάζονται ειδική άδεια άσκησης επαγγέλματος που χορηγείται μετά από εξετάσεις τον Σύλλογο Μουσικών. Η συνολική διάρκεια των σπουδών, είναι τουλάχιστον τα οχτώ έτη.

**Απαιτούμενες Δεξιότητες:** Η εργασιακή του απασχόληση μπορεί να μην είναι σε καθημερινή βάση. Το ωράριο εργασίας και οι συνθήκες εργασίας του εξαρτώνται από το είδος και το χώρο της απασχόλησης. Ο Μουσικός πρέπει να διαθέτει επιδεξιότητα στο χειρισμό μηχανημάτων σύνθεσης ήχου και ηλεκτρονικού υπολογιστή, ακουστική ικανότητα, δημιουργική φαντασία και έμπνευση, καλή ακουστική αντίληψη καθώς και ικανότητα συνεργασίας και ομαδικής εργασίας.

**8<sup>η</sup> θέση :** Π.Ε. -Πανεπιστημιακής βαθμίδας με πτυχίο ή δίπλωμα Πανεπιστημίου Ημεδαπής ή Ισότιμο Σχολών αλλοδαπής με καταληκτικό μισθό 2.154,00€ έπειτα από 36 έως 38 έτη προϋπηρεσίας.

**9<sup>η</sup> θέση :** Τ.Ε. – Τεχνολογικής Εκπαίδευσης με πτυχίο ή δίπλωμα Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος, της Ημεδαπής ή Ισότιμο Σχολών αλλοδαπής, με καταληκτικό μισθό 2.027,00€ έπειτα από 36 έως 38 έτη προϋπηρεσίας.

**10<sup>η</sup> θέση :** Δ.Ε. – Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, με καταληκτικό μισθό 1.578,00€ έπειτα από 36 έως 38 έτη προϋπηρεσίας.

**11<sup>η</sup> θέση :** Υ.Ε. – Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης, με καταληκτικό μισθό 1.296,00€ έπειτα από 36 έως 38 έτη προϋπηρεσίας.

Οι ειδικές κατηγορίες των Ο.Τ.Α. βλέπουμε ότι έχουν αρκετά υψηλή αντιμισθία (τα αιρετά όργανα του άρθρου 33 - Νόμος 4483/2017, για όλο το διάστημα της θητείας τους, έχουν το δικαίωμα να επιλέξουν είτε τις πλήρεις αποδοχές της οργανικής τους θέσης είτε την αντιμισθία του συγκεκριμένου άρθρου), αλλά μόνο για το χρονικό διάστημα που κρατά η θητεία τους.

### **3.2 Προτάσεις για ένα πιο αξιοκρατικό και δίκαιο σύστημα αμοιβών του δημοσίου.**

Το ευρύτερο Δημόσιο χρειάζεται ένα σύστημα αμοιβών με κεντρικό σχεδιασμό, ορθολογικά κριτήρια και να συνδέεται άμεσα με τα καθήκοντα και τα αποτελέσματα του κάθε εργαζόμενου. Το σύστημα αυτό, θα πρέπει να στηρίζεται σε αρχές όπως: στην γνώση, στην ευθύνη και στην ποιοτική αλλά και αποτελεσματική αποδοτικότητα, ώστε να μπορέσει να είναι και κοινωνικά αποδεκτό.

Έτσι όπως έχει διαμορφωθεί το Ε.Μ., κατατάσσει τους μισθούς ανά κατηγορία εκπαίδευσης, αναγνωρίζοντας επίσης και κάποιες ειδικές κατηγορίες. Ο εισαγωγικός μισθός κρίνεται από τον βασικό τίτλο σπουδών, ανά κατηγορία εκπαίδευσης και προσαυξάνεται ανάλογα με τα συνολικά χρόνια προϋπηρεσίας που έχει και από άλλες παροχές, όπως το οικογενειακό επίδομα. Έπειτα αναγνωρίζονται οι επιπρόσθετες γνωστικές δεξιότητες (μεταπτυχιακά. Διδακτορικά, ξένες γλώσσες) που κατέχει ο κάθε υπάλληλος στον δημόσιο τομέα.

Η μισθολογική εξέλιξη, θα πρέπει να είναι ανάλογη των ετών προϋπηρεσίας σε συνδυασμό με την σημαντικότητα της θέσης, αλλά και της ευθύνης που κατέχει ο καθένας. Ανάλογα με το αντικείμενο απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας και την ευθύνη που αναλαμβάνει ο κάθε εργαζόμενος, για να φέρει εις πέρας την εργασία του, θα πρέπει να είναι και η αμοιβή του.

Σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα, είναι σκόπιμο, να κρίνεται δίκαια, η αποδοτικότητα του υπαλλήλου. Στόχος θα είναι η μέτρηση της απόδοσής του υπαλλήλου και η αξιολόγηση της απόδοσής του. Μέσα από την αξιολόγηση, θα κρίνεται η μισθολογική του εξέλιξη, σε ανώτερο κλιμάκιο, αλλά και η επιβράβευσή του με επιπλέον επιδόματα. Επειδή όμως, οι παραγόμενες υπηρεσίες στο δημόσιο τομέα, στο μεγαλύτερο ποσοστό τους, δεν μπορούν να αποτιμηθούν αριθμητικώς, υπάρχει δυσκολία στο να αξιολογηθεί το αποτέλεσμα της εργασίας του δημόσιου υπαλλήλου ή το αποτέλεσμα λειτουργίας μια δημόσιας υπηρεσίας με αντικειμενικά και ποσοτικά κριτήρια.

Σε αυτή την περίπτωση το κράτος θα μπορούσε να μεριμνήσει, ώστε να τεθούν προκαθορισμένοι στόχοι επίτευξης αποτελέσματος, βάσει των οποίων θα θεσμοθετηθούν συγκριμένα κριτήρια επιβράβευσης. Η επιβράβευση αυτή θα έχει τη μορφή των γνωστών 'πριμ παραγωγικότητας' και θα αφορά όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες και τις ειδικές κατηγορίες του Ε.Μ. Να ανταμείβεται (πέραν του βασικού

μισθού) το ίδιο δίκαια και αξιοκρατικά για το συνολικό τους έργο, τόσο το στέλεχος της Ελληνικής Αστυνομίας της Α΄ κατηγορίας, όσο και μια καθαρίστρια σε ένα δημόσιο νοσοκομείο. Το μέγεθος του αποτελέσματος, αλλά και η ποιότητά του, θα αποτελούν βασικά κριτήρια για την διαμόρφωση του ποσού της ‘ανταμοιβής.

Και επειδή ένας από τους ρόλους των δημόσιων υπηρεσιών είναι να παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες στους πολίτες, θα ήταν χρήσιμο να γίνετε κάποιο είδος αξιολόγησης, από τους ίδιους τους πολίτες για τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Η αξιολόγηση να μην αφορά ατομικά στο πρόσωπο του κάθε εργαζόμενου (για την αποφυγή πιθανής εμπάθειας), αλλά ως προς το σύνολο ενός οργανισμού ή τμήματος αυτού. Έτσι θα υπάρχει μια σφαιρική εικόνα για έναν οργανισμό ή υπουργείο, ώστε να δοθεί και η σχετική επιβράβευση – ανταμοιβή.

Τέλος, ίσως θα μπορούσε ο μισθός να είναι ανάλογος των απαιτήσεων της εργασίας-υπηρεσίας και όχι κυρίως από την εκπαιδευτική βαθμίδα, που ανήκει ο κάθε εργαζόμενος. Υπάρχουν επαγγέλματα στο δημόσιο τομέα που να μην απαιτούν πτυχία ανωτέρων σχολών, αλλά η φύση των υπηρεσιών που προσφέρουν να μην είναι τόσο απαιτητική. Για παράδειγμα ο Αρχιμουσικός της Κρατικής Ορχήστρας (Π.Ε), δεν έχει το ίδιο φόρτο εργασίας με ένα υπάλληλο της Οικονομικής Εφορίας (Π.Ε.). Στο τέλος της θητείας τους όμως, ο πρώτος θα έχει ως βασικό μισθό 2.478,00€ και ο δεύτερος θα έχει βασικό μισθό 2.154,00 €.



## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Ολοκληρώνοντας την εργασία, μέσα σε λίγες γραμμές, θα προσπαθήσω να διατυπώσω το βασικό της νόημα. Ο δημόσιος υπάλληλος, όπως και κάθε εργαζόμενος, επιζητά τη λήψη ανταμοιβών, οικονομικών (μισθός) ή μη οικονομικών (αναγνώριση του εργασιακού του κόπου). Θέλει να αναλαμβάνει ευθύνες και πρωτοβουλίες, να εξελίσσεται στη Δημόσια Διοίκηση και να ανταμείβεται ηθικά αλλά και υλικά για τις προσπάθειές του. Η λήψη δίκαιων και αξιοκρατικών ανταμοιβών, παρακινεί το δημόσιο υπάλληλο για καλύτερη και αποδοτικότερη εργασία, ικανοποιώντας παράλληλα τις ανάγκες του. Η ενίσχυση της εργασιακής παρακίνησης των δημοσίων υπαλλήλων ισοδυναμεί με αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητάς τους. Για την επίτευξη αυτού του αποτελέσματος ο Δημόσιος Τομέας, πρέπει να στηριχθεί στην αξιοκρατία, στη δικαιοσύνη καθώς και στην συνεχή επιμόρφωση των στελεχών του.

Οι θέσεις εργασίας και οι απαιτήσεις τους, πρέπει να αξιολογούνται μέσα από τα σύγχρονα συστήματα αξιολόγησης και χρησιμοποιώντας μεθόδους, ώστε να υπολογίζουν με λεπτομερέστατο τρόπο την αξία και συνεπώς και την αμοιβή της κάθε θέσης.

Είναι ευθύνη του κράτους να εφαρμόζει ένα πρόγραμμα αμοιβών που θα ικανοποιεί όλους τους εργαζόμενους, σε όποια βαθμίδα και αν ανήκουν. Και αν και πρόκειται για ένα δύσκολο εγχείρημα, αν δημιουργηθεί με συνέπεια και σε σωστές βάσεις θα μπορούσε να ικανοποιήσει μακροπρόθεσμα όλους τους εργαζομένους, αλλά και να έχει θετικό αντίκτυπο στο κοινωνικό σύνολο.

## Πηγές

- Παπαλεξανδρή Ν. - Μπουραντάς Δ., Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων, 2003, Εκδόσεις Μπένου Αθήνα.
- Μαρία Βαξεβανίδου, Παναγιώτης Ρεκλείτης. Management ανθρώπινων πόρων : θεωρία και πράξη . 2012. Εκδόσεις Προπομπός. Αθήνα.
- ΜΟΝΤΙ Ρ. ΓΟΥΕΙΝ, ΜΟΝΤΙ ΤΖΟΥΝΤΙ-ΜΠΑΝΤΙ. Διοίκηση ανθρώπινων πόρων. 11η Έκδοση. 2011. Εκδόσεις Τζιόλας. Θεσσαλονίκη.
- Καλλιγγά, Α. 2011. Παρακίνηση εργαζομένων στο δημόσιο σε περίοδο οικονομικής κρίσης. Προβλήματα και τεχνικές ενδυνάμωσης των δημοσίων υπαλλήλων. Η μελέτη περίπτωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.). Αθήνα. Εθνική σχολή τοπικής Αυτοδιοίκησης. Διπλωματική εργασία.
- ΝΟΜΟΣ 4354/2015 - ΦΕΚ Α 176/16.12.2015
- ΝΟΜΟΣ. 4472/2017 - ΦΕΚ Α 74/19.05.2017
- ΝΟΜΟΣ 4704/Β/2018 (Κοινή Υπουργική Απόφαση 54698/2018)

### Ηλεκτρονική βιβλιογραφία

- <https://www.asfalistiko.gr/εργασία/το-νέο-μισθολόγιο-για-καθηγητές-αει-ατ/>
- <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>
- [https://www.esos.gr/arthra/51886/misthologio-ton-kathigiton-ton-aei-kai-ton-ereyniton#google\\_vignette](https://www.esos.gr/arthra/51886/misthologio-ton-kathigiton-ton-aei-kai-ton-ereyniton#google_vignette)
- <https://www.taxheaven.gr/>
- <http://edujob.gr/kathgories-epaggelmaton>