

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΝΟΜΟΣ ΛΕΣΒΟΥ
ΔΗΜΟΣ ΜΥΤΙΛΗΝΗΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

Αριθμός απόφασης : 140/2021

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ

Από το Πρακτικό της 10/16-3-2021 τακτικής συνεδρίασης
της Οικονομικής Επιτροπής Δήμου Μυτιλήνης

ΘΕΜΑ : Πολυετής προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού Δήμου Μυτιλήνης για τα έτη 2022 - 2025.

Στη Μυτιλήνη σήμερα **Τρίτη 16 Μαρτίου 2021 και ώρα 13:15** πραγματοποιήθηκε με τηλεδιάσκεψη με χρήση της υπηρεσίας τηλεδιάσκεψης E-PRESENCE (σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ΚΥΑ υπ' αριθ. 429/12.03.2020 (Β' 850), όπως τροποποιήθηκε με την όμοια αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.37Α.1/27/οικ.9413/06.05.2020 (Β' 1704), καθώς και την υπ' αριθμ. 1822/16.03.2020 εγκύκλιο του Υπουργού Ψηφιακής Διακυβέρνησης) τακτική συνεδρίαση της Οικονομικής Επιτροπής του Δήμου Μυτιλήνης, μετά από την υπ' αριθμ. **7618/12-3-2021** πρόσκληση του Προέδρου της, που επιδόθηκε νόμιμα στα μέλη της, κατά το άρθρο 75 του Ν. 3852/10, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 77 του Ν. 4555/18.

Ο Πρόεδρος διαπίστωσε τη νόμιμη απαρτία, δεδομένου ότι από τα εννιά (9) μέλη της συμμετείχαν οκτώ (8), ήτοι :

ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	ΜΗ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ
1.- Κατσαβέλλης Παναγιώτης, Πρόεδρος 2.- Τζιμής Ευστράτιος, Αντιπρόεδρος 3.- Αλεξανδρή Δήμητρα, τακτικό μέλος 4.- Άνεμος Ιωάννης, αναπληρωματικό μέλος 5.- Χιωτέλλη Εριφύλη, τακτικό μέλος * ¹ 6.- Τσιριγώτη Νίκη, τακτικό μέλος * ² 7.- Μαμάκος Μιχαήλ, τακτικό μέλος * ³ 8.- Μανούσος Παράσχος, τακτικό μέλος	1. - Βαρβαγιάννης Δημήτριος, τακτικό μέλος
ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΕΙΣ – ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ * ¹ Η κα Χιωτέλλη Εριφύλη συμμετείχε στην τηλεδιάσκεψη από τη συζήτηση του 3 ^{ου} θέματος της ημερήσιας διάταξης και εξής. * ² Η κα Τσιριγώτη Νίκη συμμετείχε στην τηλεδιάσκεψη από τη συζήτηση του 5 ^{ου} θέματος της ημερήσιας διάταξης και εξής. * ³ Ο κ. Μαμάκος Μιχαήλ συμμετείχε στην τηλεδιάσκεψη μόνο κατά τη συζήτηση των παρακάτω θεμάτων ημερήσιας διάταξης: 1,2,3,4,5 και 10.	

Τα πρακτικά της συνεδρίασης τήρησε ο ειδικός σύμβουλος του Δημάρχου Παναγιώτης Κουκούλας.

Σχετικά με το 8^ο θέμα της ημερήσιας διάταξης ο Πρόεδρος – Αντιδήμαρχος Οικονομικών έθεσε υπόψη του Σώματος την υπ' αριθμ. πρωτ. 7465/11-03-2021 εισήγηση της Δ/σης Διοικητικών Υπηρεσιών του Δήμου Μυτιλήνης, που αναφέρει τα εξής :

«ΘΕΜΑ: Πολυετής προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού Δήμου Μυτιλήνης για τα έτη 2022 - 2025.

Στις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 4590/2019 «Ενδυνάμωση Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), ενίσχυση και αναβάθμιση Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις» προβλέπεται ότι τα αρμόδια Υπουργεία αποστέλλουν στην αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Εσωτερικών επικαιροποιημένα τετραετή σχέδια προγραμματισμού ανθρώπινων πόρων, στα οποία περιλαμβάνονται για κάθε έτος της επόμενης τετραετίας :

- α. Οι εκτιμήσεις των αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού.
- β. Το σύνολο των υφιστάμενων και των εκτιμώμενων κενών θέσεων προσωπικού.
- γ. Οι στρατηγικές προτεραιότητες του φορέα για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του.
- δ. Οι εκτιμώμενες ανάγκες σε προσωπικό ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα και οι τρόποι κάλυψης αυτών, μέσω μετατάξεων ή προσλήψεων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
- ε. τα προαπαιτούμενα των στοιχείων α', β', γ', δ', για τους εποπτευόμενους φορείς και τις οικείες ανεξάρτητες αρχές.

Κατ' εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων εκδόθηκε από το Υπουργείο Εσωτερικών η υπ' αριθμ. ΔΙΠΑΑΔ/Φ.2.9/74/οικ. 2775/3.3.2021 (ΑΔΑ 9ΙΞ946ΜΤΛ6-Ρ65) εγκύκλιος, με την οποία μεταξύ άλλων ορίζονται τα εξής :

Για τους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού και τους εποπτευόμενους φορείς αυτών συντάσσεται χωριστό πολυετές σχέδιο, το οποίο υποβάλλεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εσωτερικών (ΥΠΕΣ), η οποία το υποβάλλει, όπως και τα υπόλοιπα Υπουργεία στη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών.

Το Υπουργείο Εσωτερικών λαμβάνοντας υπόψη τον πολυετή προγραμματισμό κάθε φορέα, συντάσσει συγκεντρωτικό τετραετές σχέδιο προγραμματισμού προσλήψεων, το οποίο υποβάλλεται στο Υπουργείο Οικονομικών και αξιολογείται ως προς τις δημοσιονομικές του επιπτώσεις, προκειμένου να ενσωματωθεί στο εκάστοτε Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

Η διαδικασία για όλους τους φορείς γίνεται μέσω ηλεκτρονικής εφαρμογής που έχει ενταχθεί στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (<https://hr.apografi.gov.gr>).

Οι Δήμοι και οι Περιφέρειες υποβάλουν σχέδια τόσο για τους ίδιους, όσο και για τα νομικά τους πρόσωπα.

Πριν την υποβολή του σχεδίου Πολυετούς Προγραμματισμού Προσλήψεων από το Δήμο στην εφαρμογή, απαιτείται να έχει προηγηθεί απόφαση της Οικονομικής Επιτροπής, η οποία θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει το σύνολο των στοιχείων που θα υποβληθούν μέσω της προαναφερθείσας εφαρμογής («Βασικά στοιχεία» και «αναλυτικά στοιχεία»), ήτοι :

ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Στο πλαίσιο Βασικά στοιχεία το κάθε 4ετές σχέδιο περιλαμβάνει τα εξής πεδία:

- Φορέας τον οποίο αφορά το σχέδιο
- Υπουργείο
- Περίοδος Αναφοράς: Προεπιλεγμένη την τιμή «2022 - 2025».
- Συνολικές εκτιμώμενες αποχωρήσεις τακτικού προσωπικού: Συμπληρώνεται, ανά κατηγορία εκπαίδευσης, το σύνολο των εκτιμώμενων αυτοδίκαιων αποχωρήσεων τακτικού προσωπικού, όλων των κλάδων και ειδικοτήτων, ολόκληρου του φορέα για το κάθε έτος της περιόδου 2022-2025 ξεχωριστά (συμπεριλαμβανομένων των τακτικών υπαλλήλων με προσωποπαγή θέση). Το σύνολο εκτιμώμενων (αυτοδίκαιων) αποχωρήσεων κάθε έτους όλων των κατηγοριών εκπαίδευσης, δεν μπορεί να είναι μικρότερο από το άθροισμα των εκτιμώμενων (αυτοδίκαιων) αποχωρήσεων των κλάδων/ειδικοτήτων που καταγράφονται στο αναλυτικό σχέδιο προσλήψεων του αντίστοιχου έτους (όταν είναι ίσο σημαίνει ότι δεν εκτιμάται αποχώρηση άλλων υπαλλήλων).
- Στρατηγικές προτεραιότητες του φορέα για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού του (πεδίο κειμένου): Αναφέρονται περιληπτικά οι σχετικές προτεραιότητες.

ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

-Εκτιμώμενες Ανάγκες Πρόσληψης (αριθμητικό πεδίο): Ο εκτιμώμενος αριθμός του προσωπικού της συγκεκριμένης Κατηγορίας, Κλάδου/Ειδικότητας και Εργασιακής σχέσης του συγκεκριμένου έτους.

Επισημαίνεται ότι, το σύνολο των εκτιμώμενων αναγκών για πρόσληψη κάθε έτους, δηλαδή το σύνολο των θέσεων προς κάλυψη μέσω προσλήψεων που δηλώνει ο φορέας (ή η Διεύθυνση Διοικητικού/Προσωπικού), για το έτος, πρέπει να είναι μικρότερο ή ίσο με το άθροισμα των εκτιμώμενων (αυτοδίκαιων) αποχωρήσεων προσωπικού όλων των κατηγοριών εκπαίδευσης που έχουν καταχωρηθεί στα βασικά στοιχεία του σχεδίου για το έτος αυτό.

-Εκτιμώμενες Ανάγκες Μετάταξης (αριθμητικό πεδίο): Ο αριθμός του εκτιμώμενου για μετάταξη προσωπικού της συγκεκριμένης Κατηγορίας, Κλάδου/Ειδικότητας και Εργασιακής σχέσης για το συγκεκριμένο έτος.

Είναι αυτονόητο δε, ότι το άθροισμα των προσλήψεων και των μετατάξεων κάθε έτους δεν μπορεί να υπερβαίνει το συνολικό αριθμό των υφιστάμενων κενών θέσεων και των θέσεων που θα κενωθούν λόγω των εκτιμώμενων αυτοδίκαιων αποχωρήσεων.

-Έτος προγραμματισμού: Επιλέγεται έτος μεταξύ 2022 και 2025 (πρέπει να υποβληθούν σχέδια για κάθε έτος) βάσει των αναγκών του φορέα.

-Κατηγορία Εκπαίδευσης: Επιλογή τιμής από το αντίστοιχο λεξικό (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ, ΕΙΔΙΚΩΝ ΘΕΣΕΩΝ, ΕΕΠ, ΑΝΕΥ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΕΚΠ/ΣΗΣ).

-Σχέση Εργασίας: Επιλογή μίας τιμής από το αντίστοιχο λεξικό: Μόνιμος – ΙΔΑΧ – Έμμισθη εντολή.

-Κλάδος/Ειδικότητα : Επιλογή τιμής από το αντίστοιχο λεξικό. Στην περίπτωση που ο φορέας δεν βρει στο λεξικό την ακριβή ονομασία του κλάδου (χωρίς την ένδειξη ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ) αποστέλλεται e-mail στο a.faitaki@ypes.gov.gr με θέμα «ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΛΑΔΟΥ/ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ» και η τιμή θα εμφανιστεί την επόμενη ημέρα

-Σύνολο θέσεων της αιτούμενης κατηγορίας και κλάδου/ειδικότητας: καταχωρείται το σύνολο των οργανικών θέσεων (κενών, δεσμευμένων και καλυμμένων). Δεν καταχωρούνται οι προσωποπαγείς θέσεις.

-Τεκμηρίωση Αναγκαιότητας: Επιλογή μίας τιμής από το αντίστοιχο λεξικό, ιεραρχώντας την πιο σημαντική αιτιολογία από τις εξής διαθέσιμες: 1) Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης – 2) Έλλειψη προσωπικού λόγω κινητικότητας – 3) Άσκηση επιπλέον/νέων αρμοδιοτήτων – 4) Οργανωτική αναδιάρθρωση – 5) Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες. (Υπενθυμίζουμε ότι σύμφωνα με το άρθρο 27 του οριστικού ΟΕΥ του Δήμου Μυτιλήνης οι θέσεις αυτές μεταφέρονται αυτόματα σε οργανικές θέσεις Δημοσίου Δικαίου και κατά συνέπεια θα εμφανίζονται ως κενές οργανικές θέσεις.)

-Πλήθος Εκτιμώμενων Κενών θέσεων λόγω Αυτοδίκαιων Αποχωρήσεων Τακτικού Προσωπικού (της αιτούμενης κατηγορίας και κλάδου/ειδικότητας): Καταχωρείται ο αριθμός των θέσεων που εκτιμάται ότι κενώνονται λόγω αυτοδίκαιης αποχώρησης τακτικού προσωπικού, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, του συγκεκριμένου κλάδου/ειδικότητας και εργασιακής σχέσης στο έτος αναφοράς. Εξυπακούεται ότι δεν συμπεριλαμβάνονται οι αυτοδίκαιες αποχωρήσεις προσωπικού με προσωποπαγή θέση, καθώς δεν συνεπάγεται κένωση οργανικής θέσης, δεδομένου ότι εκ της φύσεως τους οι θέσεις αυτές καταργούνται αυτοδίκαια με τη λύση της εργασιακής σχέσης.

-Πλήθος των Υφιστάμενων κενών θέσεων της αιτούμενης κατηγορίας και κλάδου/ειδικότητας: Για το έτος 2022 καταχωρείται ο αριθμός των υφιστάμενων κενών θέσεων της συγκεκριμένης Κατηγορίας και Κλάδου/Ειδικότητας όπως προκύπτει από τον Οργανισμό/Κανονισμό Λειτουργίας του Φορέα κατά την ημερομηνία υποβολής του πολυετούς προγραμματισμού αφού έχουν αφαιρεθεί οι δεσμευμένες θέσεις

Για τα υπόλοιπα έτη, ως υφιστάμενες κενές θέσεις θα καταχωρηθούν αυτές που θα προκύψουν από την προσθήκη μόνο των εκτιμώμενων αυτοδίκαιων αποχωρήσεων στις υφιστάμενες κενές θέσεις του προηγούμενου έτους.

Επισημαίνεται ότι τα σχέδια των ετών 2022 και 2023 που είχαν υποβληθεί στο πλαίσιο του Πολυετούς Προγραμματισμού Προσλήψεων 2020-2023 μπορούν να επανυποβληθούν ως έχουν ή να τροποποιηθούν/επικαιροποιηθούν ανάλογα με τις ανάγκες των φορέων.

Προθεσμία για το πρώτο στάδιο (κατά την οποία οι φορείς θα υποβάλουν τα σχέδια τους προς τα οικεία Υπουργεία) καθορίζεται η 17/3/2021.

Στο δεύτερο στάδιο – Έλεγχος Σχεδίων – τα Υπουργεία θα μπορούν να επεξεργαστούν τα σχέδια των εποπτευόμενων φορέων τους, κάνοντας όποιες παρεμβάσεις κρίνουν απαραίτητες (τροποποίηση ή ακύρωση σχεδίων), και να τα προωθήσουν στο ΥΠΕΣ (εξαιρούνται ορισμένες Ανεξάρτητες Αρχές).

Μετά τα παραπάνω και λαμβάνοντας υπόψη :

- τις πολύ μεγάλες ανάγκες του Δήμου μας για μόνιμο προσωπικό, ανάγκες οι οποίες έχουν συσσωρευτεί την τελευταία δεκαετία λόγω αφενός της αδυναμίας διενέργειας προσλήψεων και αφετέρου της αποχώρησης υπαλλήλων με συνταξιοδότηση ή με μετατάξεις μέσω της κινητικότητας,
- ότι ο Δήμος μας προήλθε από τη διάσπαση του πρώην Δήμου Λέσβου, που επιδείνωσε το πρόβλημα της έλλειψης μόνιμου προσωπικού,
- το γεγονός ότι πλέον ο Δήμος Μυτιλήνης έχει ψηφιακό οργανόγραμμα και αναρτημένα Περιγράμματα Θέσεων Εργασίας, οπότε μπορεί να συμμετέχει και στην Κινητικότητα αλλά και στον Προγραμματισμό Προσλήψεων μόνιμου προσωπικού,
- ότι ο Πολυετής Προγραμματισμός Προσλήψεων δε δεσμεύει τον Ετήσιο Προγραμματισμό Προσλήψεων (η διαδικασία για το έτος 2022 αναμένεται το ερχόμενο καλοκαίρι),
- τη δυνατότητα κάλυψης των αναγκών θέσεων μόνιμου προσωπικού με μετατάξεις μέσω του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας,
- το γεγονός ότι στην εφαρμογή δεν είναι δυνατή η καταχώρηση αιτήματος μόνο για κάλυψη θέσεων με μετατάξεις,
- τα στοιχεία που τηρεί το Τμήμα Προσωπικού του Δήμου, σύμφωνα με τα οποία για το έτος 2022 θα υπάρξουν πέντε αυτοδίκαιες αποχωρήσεις, για το έτος 2023 τρεις αυτοδίκαιες αποχωρήσεις, για το έτος 2024 τρεις αυτοδίκαιες αποχωρήσεις και για το έτος 2025 πέντε αυτοδίκαιες αποχωρήσεις,
- την αριθ. 53979/20-11-2020 (ΦΕΚ 5311/τ.Β/03-12-2020) απόφαση του Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αιγαίου περί "κατάρτισης του Οριστικού Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) του Δήμου Μυτιλήνης",
- τον εκτελούμενο Προϋπολογισμό του Δήμου και τις προβλέψεις για τις οικονομικές του δυνατότητες,
- την ιεράρχηση των υπηρεσιακών αναγκών του

ΕΙΣΗΓΟΥΜΑΣΤΕ

όπως Οικονομική Επιτροπή με απόφασή της εγκρίνει την υποβολή τετραετούς σχεδίου προγραμματισμού προσλήψεων του Δήμου Μυτιλήνης για τα έτη 2022 - 2025 μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής που έχει ενταχθεί στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (<https://hr.apogrfi.gov.gr>), με τα κάτωθι στοιχεία :

ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- Φορέας τον οποίο αφορά το σχέδιο : **Δήμος Μυτιλήνης**
- Υπουργείο : **Εσωτερικών**
- Περίοδος Αναφοράς: **2022 - 2025.**
- Συνολικές εκτιμώμενες αποχωρήσεις τακτικού προσωπικού:

Συνολικές Εκτιμώμενες Αποχωρήσεις Τακτικού Προσωπικού				
	2022	2023	2024	2025
ΠΕ	0	0	1	2
ΤΕ	0	1	0	1
ΔΕ	1	0	1	2
ΥΕ	4	2	1	0

Ειδικών θέσεων	0	0	0	0
Άνευ κατηγορίας εκπ/σης	0	0	0	0
Άθροισμα έτους	5	3	3	5

- Στρατηγικές προτεραιότητες του φορέα για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού του :
- 1.- Αξιοποίηση πόρων και εξασφάλιση νέων για επαρκή στελέχωση όλων των οργανικών μονάδων του Δήμου βάσει του προσφάτως εγκεκριμένου ΟΕΥ του, με σκοπό την άρτια και ποιοτική εξυπηρέτηση των πολιτών και την κάλυψη του ευρύτατου φάσματος των αρμοδιοτήτων του, είτε μέσω μετατάξεων είτε μέσω προσλήψεων μόνιμου προσωπικού.
- 2.- Έμφαση στην πρόσληψη μόνιμου προσωπικού επιτελικού χαρακτήρα (επιστημονικό προσωπικό, διοικητικούς υπαλλήλους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης) αλλά και του αναγκαίου εργατοτεχνικού προσωπικού.
- 3.- Περιορισμό των προσλήψεων έκτακτου-εποχικού προσωπικού στο απολύτως αναγκαίο.
- 4.- Παροχή κινήτρων και επιβράβευση του προσωπικού που ανταποκρίνεται με ζήλο και αυταπάρνηση στα καθήκοντά του.
- 5.- Εκμετάλλευση στο έπακρο του ταλέντου, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της εν γένει αξίας του ανθρώπινου δυναμικού.
- 6.- Καλλιέργεια πνεύματος συνεργασίας και ομαδικότητας.
- 7.- Ενθάρρυνση επιμόρφωσης του προσωπικού, η οποία αναβαθμίζει και προσθέτει αξία στην παροχή των υπηρεσιών του και στην επίτευξη των στόχων του φορέα.
- 8.- Εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας, παροχή μέσων ατομικής προστασίας.
- 9.- Δίκαιη κατανομή καθηκόντων και ισότιμη μεταχείριση εργαζομένων.
- 10.- Προμήθεια μέσων νέων τεχνολογιών για βελτίωση της αποδοτικότητας. Εφαρμογή νέων μοντέλων εργασίας προσαρμοσμένων στις εκάστοτε συνθήκες (εξ αποστάσεως εργασία, ψηφιακή υπογραφή).
- 11.- Αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού που απασχολείται στο Δήμο με σχέση εργασίας μη μόνιμου χαρακτήρα (ΙΔΟΧ, μαθητές και σπουδαστές, ωφελούμενοι προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ, αντιρρησίες συνείδησης, καταδικασθέντες που εκτίουν την ποινή τους παρέχοντας κοινωνική εργασία κλπ).

ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Έτος	Κλάδος	Εργασιακή Σχέση	Υφιστάμενες κενές	Εκτιμώμενες αποχωρήσεις	Τεκμηρίωση Αναγκαιότητας	Ανάγκες μετάταξης	Ανάγκες πρόσληψης
2022	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	Μόνιμος	13	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	7	1
2022	ΠΕ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	Μόνιμος	11	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	3	1
2022	ΠΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	Μόνιμος	2	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	0	1
2022	ΔΕ ΟΔΗΓΩΝ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟΥ	Μόνιμος	9	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	1	1
2022	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	Μόνιμος	20	1	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	2	1
2023	ΠΕ ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΣΗΣ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ	Μόνιμος	3	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	2	1
2023	ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ	Μόνιμος	2	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	1	1
2023	ΔΕ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΑΣΤΥΝΟΜΩΝ	Μόνιμος	5	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	4	1
2024	ΠΕ ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	Μόνιμος	2	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	1	1
2024	ΠΕ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	Μόνιμος	4	1	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	1	1
2024	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	Μόνιμος	6	1	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	4	1
2025	ΠΕ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	Μόνιμος	1	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	0	1
2025	ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	Μόνιμος	3	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	2	1
2025	ΤΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	Μόνιμος	2	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	1	1
2025	ΔΕ ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΕΡΓΩΝ	Μόνιμος	5	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	4	1
2025	ΔΕ ΤΕΧΝΙΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ	Μόνιμος	2	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	1	1

Επισημαίνεται ότι η ως άνω πρόταση είναι προσαρμοσμένη στις απαιτήσεις του Ν. 4590/2019 και της σχετικής εγκυκλίου του Υπουργείου Εσωτερικών, καθώς κάθε αίτημα για νέα πρόσληψη πρέπει οπωσδήποτε να συνδέεται με μία αυτοδίκαια αποχώρηση, οπότε και δεν αντικατοπτρίζει τις πραγματικές ανάγκες του Δήμου μας για μόνιμο προσωπικό, ανάγκες οι οποίες έχουν συσσωρευτεί την τελευταία δεκαετία λόγω αφενός της αδυναμίας διενέργειας προσλήψεων και αφετέρου της αποχώρησης υπαλλήλων με συνταξιοδότηση ή με μετατάξεις μέσω της κινητικότητας, ούτε δεσμεύει το Δήμο στον προγραμματισμό του Ετήσιου Προγραμματισμού προσλήψεων των αντίστοιχων ετών.»

Στη συνέχεια ο Πρόεδρος κάλεσε το Σώμα να αποφασίσει σύμφωνα με την ανωτέρω εισήγηση.

Μετά από διαλογική συζήτηση ακολούθησε ψηφοφορία επί του θέματος, σύμφωνα με την οποία:

- Η κα Χιωτέλλη Ε. ψήφισε κατά, διότι πιστεύει πως για τους Δήμους που διασπάστηκαν θα έπρεπε να υπάρχει πρόβλεψη για επιπλέον προσλήψεις.
- Η κα Τσιριγώτη Ν. ψήφισε κατά, διότι η ΟΕ και το ΔΣ καλούνται να παίξουν διεκπεραιωτικό ρόλο και δεν δίνουν το περιθώριο για περισσότερες προσλήψεις στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Όλα τα υπόλοιπα μέλη υπερψήφισαν την εισήγηση.

Μετά τα παραπάνω

Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Αφού έλαβε υπ' όψη της:

α) τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 72 Ν.3852/10, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 4623/19 και αντικαταστάθηκε εκ νέου με την παρ. 1 του άρθρου 40 του Ν.4735/20, αναφορικά με τις αρμοδιότητες της Οικονομικής Επιτροπής των Δήμων,

β) τις διατάξεις του άρθρου 75 του Ν. 3852/2010, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 77 του Ν.4555/18, που ρυθμίζουν τα θέματα σχετικά με τις συνεδριάσεις της Οικονομικής Επιτροπής,

γ) τα οριζόμενα στην ΚΥΑ υπ' αριθ. 429/12.03.2020 (Β' 850), όπως τροποποιήθηκε με την όμοια αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.37Α.1/27/οικ.9413/06.05.2020 (Β' 1704), καθώς και την υπ' αριθμ. 1822/16.03.2020 εγκύκλιο του Υπουργού Ψηφιακής Διακυβέρνησης,

δ) τις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 4590/2019,

ε) την υπ' αριθμ. ΔΙΠΑΑΔ/Φ.2.9/74/οικ. 2775/3.3.2021 (ΑΔΑ 9ΙΞ946ΜΤΛ6-Ρ65) εγκύκλιο,

στ) την υπ' αριθμ. πρωτ. 7465/11-3-2021 εισήγηση της Δ/σης Διοικητικών Υπηρεσιών του Δήμου Μυτιλήνης, αντίγραφο της οποίας επισυνάπτεται στο παρόν απόσπασμα.

Αποφασίζει

Εγκρίνει την υποβολή τετραετούς σχεδίου προγραμματισμού προσλήψεων του Δήμου Μυτιλήνης για τα έτη 2022 - 2025 μέσω της ηλεκτρονικής εφαρμογής που έχει ενταχθεί στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (<https://hr.apografi.gov.gr>), με τα κάτωθι στοιχεία :

ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- Φορέας τον οποίο αφορά το σχέδιο : **Δήμος Μυτιλήνης**
- Υπουργείο : **Εσωτερικών**
- Περίοδος Αναφοράς: **2022 - 2025.**
- Συνολικές εκτιμώμενες αποχωρήσεις τακτικού προσωπικού:

Συνολικές Εκτιμώμενες Αποχωρήσεις Τακτικού Προσωπικού				
	2022	2023	2024	2025
ΠΕ	0	0	1	2
ΤΕ	0	1	0	1
ΔΕ	1	0	1	2
ΥΕ	4	2	1	0
Ειδικών θέσεων	0	0	0	0
Άνευ κατηγορίας εκπ/σης	0	0	0	0
Άθροισμα έτους	5	3	3	5

- Στρατηγικές προτεραιότητες του φορέα για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού του :

- 1.- Αξιοποίηση πόρων και εξασφάλιση νέων για επαρκή στελέχωση όλων των οργανικών μονάδων του Δήμου βάσει του προσφάτως εγκεκριμένου ΟΕΥ του, με σκοπό την άρτια και ποιοτική εξυπηρέτηση των πολιτών και την κάλυψη του ευρύτατου φάσματος των αρμοδιοτήτων του, είτε μέσω μετατάξεων είτε μέσω προσλήψεων μόνιμου προσωπικού.

- 2.- Έμφαση στην πρόσληψη μόνιμου προσωπικού επιτελικού χαρακτήρα (επιστημονικό προσωπικό, διοικητικούς υπαλλήλους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης) αλλά και του αναγκαίου εργατοτεχνικού προσωπικού.

- 3.- Περιορισμό των προσλήψεων έκτακτου-εποχικού προσωπικού στο απολύτως αναγκαίο.

- 4.- Παροχή κινήτρων και επιβράβευση του προσωπικού που ανταποκρίνεται με ζήλο και αυταπάρνηση στα καθήκοντά του.

- 5.- Εκμετάλλευση στο έπακρο του ταλέντου, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της εν γένει αξίας του ανθρώπινου δυναμικού.

- 6.- Καλλιέργεια πνεύματος συνεργασίας και ομαδικότητας.

- 7.- Ενθάρρυνση επιμόρφωσης του προσωπικού, η οποία αναβαθμίζει και προσθέτει αξία στην παροχή των υπηρεσιών του και στην επίτευξη των στόχων του φορέα.

- 8.- Εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας, παροχή μέσων ατομικής προστασίας.

- 9.- Δίκαιη κατανομή καθηκόντων και ισότιμη μεταχείριση εργαζομένων.

- 10.- Προμήθεια μέσων νέων τεχνολογιών για βελτίωση της αποδοτικότητας. Εφαρμογή νέων μοντέλων εργασίας προσαρμοσμένων στις εκάστοτε συνθήκες (εξ αποστάσεως εργασία, ψηφιακή υπογραφή).

- 11.- Αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού που απασχολείται στο Δήμο με σχέση εργασίας μη μόνιμου χαρακτήρα (ΙΔΟΧ, μαθητές και σπουδαστές, ωφελούμενοι προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα του ΟΑΕΔ, αντιρρησίες συνείδησης, καταδικασθέντες που εκτίουν την ποινή τους παρέχοντας κοινωνική εργασία κλπ).

ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Έτος	Κλάδος	Εργασιακή Σχέση	Υφιστάμενες κενές	Εκτιμώμενες αποχωρήσεις	Τεκμηρίωση Αναγκαιότητας	Ανάγκες μετάταξης	Ανάγκες πρόσληψης
2022	ΠΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ	Μόνιμος	13	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	7	1
2022	ΠΕ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	Μόνιμος	11	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	3	1
2022	ΠΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	Μόνιμος	2	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	0	1
2022	ΔΕ ΟΔΗΓΩΝ ΑΠΟΡΡΙΜΜΑΤΟΦΟΡΟΥ	Μόνιμος	9	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	1	1
2022	ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ	Μόνιμος	20	1	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	2	1
2023	ΠΕ ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΣΗΣ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΠΟΛΙΤΩΝ	Μόνιμος	3	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	2	1
2023	ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ	Μόνιμος	2	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	1	1
2023	ΔΕ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΑΣΤΥΝΟΜΩΝ	Μόνιμος	5	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	4	1
2024	ΠΕ ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	Μόνιμος	2	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	1	1
2024	ΠΕ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	Μόνιμος	4	1	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	1	1
2024	ΔΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ	Μόνιμος	6	1	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	4	1
2025	ΠΕ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	Μόνιμος	1	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	0	1
2025	ΤΕ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	Μόνιμος	3	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	2	1
2025	ΤΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	Μόνιμος	2	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	1	1
2025	ΔΕ ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΕΡΓΩΝ	Μόνιμος	5	0	Αποχωρήσεις λόγω συνταξιοδότησης	4	1
2025	ΔΕ ΤΕΧΝΙΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ	Μόνιμος	2	0	Συσσωρευμένες υπηρεσιακές εκκρεμότητες	1	1

Επισημαίνεται ότι η ως άνω πρόταση είναι προσαρμοσμένη στις απαιτήσεις του Ν. 4590/2019 και της σχετικής εγκυκλίου του Υπουργείου Εσωτερικών, καθώς κάθε αίτημα για νέα πρόσληψη πρέπει οπωσδήποτε να συνδέεται με μία αυτοδίκαια αποχώρηση, οπότε και δεν αντικατοπτρίζει τις πραγματικές ανάγκες του Δήμου μας για μόνιμο προσωπικό, ανάγκες οι οποίες έχουν συσσωρευτεί την τελευταία δεκαετία λόγω αφενός της αδυναμίας διενέργειας προσλήψεων και αφετέρου της αποχώρησης υπαλλήλων με συνταξιοδότηση ή με μετατάξεις μέσω της κινητικότητας, ούτε δεσμεύει το Δήμο στον προγραμματισμό του Ετήσιου Προγραμματισμού προσλήψεων των αντίστοιχων ετών.

Συντάχθηκε και υπογράφεται ως εξής :

Ο Πρόεδρος

Τα Μέλη