



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΑΘΗΝΑ, 13.3.2021

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ

Α.Π.: 19431

ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΠΡΟΣ:

ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ

ΤΑΧ.Δ/ΝΣΗ: ΣΤΑΔΙΟΥ 27

ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΚ: 101 83 ΑΘΗΝΑ

Πληροφορίες:

Δ. Τρομπούκη : 2131364327

(Για θέματα μόνιμου προσωπικού)

Ε. Γερακίνη: 2131364323

(Για θέματα προσωπικού ιδιωτικού δικαίου)

airetos.gr

Θέμα: Ρυθμίσεις θεμάτων αδειών υπαλλήλων των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης - Ν. 4674/2020 (ΦΕΚ 53 Α') και παροχή διευκρινίσεων για τη χορήγηση αδειών σε νεοδιόριστους υπαλλήλους

Σε συνέχεια της υπ. αρ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/117/οικ. 11102/28.5.2020 (ΑΔΑ:6ΣΦ146ΜΤΛ6-48Π) διευκρινιστικής εγκυκλίου της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα επί διατάξεων του ν. 3528/2007 ΥΚ για θέματα αδειών, με την παρούσα παρέχονται οδηγίες εφαρμογής για τις ομοίου περιεχομένου ρυθμίσεις του ν. 3584/2007 Κώδικας Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, όπως τροποποιήθηκαν και πλέον ισχύουν με το άρθρο 47 του ν. 4674/2020 (ΦΕΚ 53 Α'), καθώς και διευκρινίσεις σχετικά με τη χορήγηση αδειών σε νεοδιόριστους υπαλλήλους.

Προς διευκόλυνση των υπηρεσιών προσωπικού η παρούσα εγκύκλιος χωρίζεται σε τρία κεφάλαια: Το **πρώτο** αφορά άδειες και διευκολύνσεις των μόνιμων υπαλλήλων και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικό, στο **δεύτερο** περιλαμβάνονται οι άδειες που δικαιούται το προσωπικό με σχέση ΙΔΟΧ και στο **τρίτο** κεφάλαιο παρέχονται οδηγίες για τη χορήγηση αδειών σε νεοδιόριστους υπαλλήλους. Διευκρινίζεται, ότι στο τρίτο κεφάλαιο, δεν περιλαμβάνονται νέες ρυθμίσεις, ωστόσο λόγω

του διορισμού μεγάλου αριθμού νέων υπαλλήλων στους φορείς των ΟΤΑ α βαθμού, κατά το τελευταίο διάστημα, ιδίως μέσω της 3Κ/2018 Προκήρυξης του ΑΣΕΠ και της αποστολής πλήθους σχετικών ερωτημάτων, κρίθηκε σκόπιμο να παρασχεθούν εκ νέου οδηγίες για την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του ΚΚΔΚΥ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΜΟΝΙΜΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΑΧ

1. ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ 22 ΗΜΕΡΩΝ

Με την παρ. 1 β) του άρθρου 47 του νόμου επέρχονται τροποποιήσεις στις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 57 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007, εφεξής ΚΚΔΚΥ), τόσο στην ουσία όσο και στη δομή των ρυθμίσεων προκειμένου αφενός η ενάσκηση των προβλεπόμενων δικαιωμάτων να προβλέπεται με σαφήνεια στο κείμενο του νόμου και, αφετέρου, οι υπάλληλοι που έχουν πράγματι ανάγκη διευκόλυνσης, είτε γιατί έχουν οι ίδιοι πρόβλημα αναπηρίας είτε γιατί έχουν την άμεση φροντίδα ατόμων με αναπηρία ή προβλήματα υγείας, να διευκολύνονται ουσιαστικά.

Ειδικότερα, στην παρ. 2 συγκεντρώνονται οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονταν στις προϊσχύουσες παρ. 2 και 3 του άρθρου 57 του ΚΚΔΚΥ και προβλέπονται τα εξής:

Α) «Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα, το οποίο α) απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή β) χρήζει περιοδικής νοσηλείας, δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.»

Σύμφωνα με τα αναφερόμενα και στην αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 εγκύκλιο για τον καθορισμό των ανωτέρω νοσημάτων, η εν λόγω άδεια θα πρέπει να χορηγείται στους δικαιούχους εφόσον πληρούνται οι εξής δύο προϋποθέσεις:

κατάθεση γνωμάτευσης της αρμόδιας πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής, με την οποία θα πιστοποιείται αιτιολογημένα ότι η πάθηση από την οποία πάσχουν οι ίδιοι οι υπάλληλοι, ο/η σύζυγος ή κάποιο τέκνο τους, χρήζει τακτικών μεταγγίσεων αίματος ή περιοδικής νοσηλείας σε δημόσιο ή ιδιωτικό νοσηλευτικό ίδρυμα

προσδιορισμός του χρονικού διαστήματος, για το οποίο απαιτείται η νοσηλεία αυτή ή οι τακτικές μεταγγίσεις, εφόσον δεν προκύπτει ήδη από τα δικαιολογητικά της προηγούμενης περίπτωσης.

Ως τέκνα για την εφαρμογή της παρούσας νοούνται τα ανήλικα τέκνα, για τα οποία ο γονέας έχει την φροντίδα και επιμέλεια αυτών, καθώς βάσει των ισχυουσών πλέον ρυθμίσεων, όπου ο νομοθέτης επιθυμεί να χορηγεί δικαίωμα ειδικής άδειας και για ενήλικα τέκνα, το προβλέπει ρητώς.

Β) Η ειδική άδεια των 22 ημερών χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.), εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα που δεν εργάζονται λόγω των παθήσεων αυτών.

Σε συνέχεια και των προηγούμενων σχετικών αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 και ΔΙΔΑΔ/Φ.69/94/οικ.27322/8-8-2017, ΑΔΑ: ΩΡ9Θ465ΧΘΨ-ΛΤΥ, εγκυκλίων, διευκρινίζεται ότι για τη χορήγηση της ανωτέρω άδειας, η οποία χορηγείται ανεξαρτήτως του εάν τα τέκνα χρήζουν ή όχι περιοδικής νοσηλείας και χωρίς γνωμάτευση υγειονομικής επιτροπής, απαιτείται:

- γνωμάτευση από δημόσιο Ιατροπαιδαγωγικό Κέντρο ή παιδοψυχιατρικό τμήμα δημοσίου νοσοκομείου, στην οποία θα δηλώνεται η βαριά νοητική στέρση ή το σύνδρομο Down ή η Δ.Α.Δ.
- σε περίπτωση που το τέκνο είναι ενήλικο, απαιτείται προσκόμιση εκείνων των δικαιολογητικών (όπως π.χ. φορολογικές δηλώσεις, πιστοποιητικά ΚΕΠΑ ή άλλα αρμοδίως χορηγηθέντα δημόσια έγγραφα), από τα οποία θα προκύπτει ότι το τέκνο δεν εργάζεται και είναι ανίκανο προς εργασία λόγω της πάθησης αυτής.

Γ) Με τις ρυθμίσεις των ως άνω διατάξεων προβλέπεται, για πρώτη φορά με νομοθετική ρύθμιση, η δυνατότητα χορήγησης αυξημένου αριθμού ημερών ειδικής άδειας (32 ημέρες) είτε σε περίπτωση που ο υπάλληλος δικαιούται την ειδική άδεια για περισσότερα από ένα πρόσωπα είτε σε περίπτωση που, για το ίδιο πρόσωπο, δικαιούχοι της άδειας είναι περισσότεροι του ενός υπάλληλοι. Ειδικότερα:

Γi) Σε περίπτωση που ο/η υπάλληλος δικαιούται την ειδική άδεια των 22 ημερών για περισσότερα από ένα πάσχοντα πρόσωπα σύμφωνα με τις διατάξεις των δύο πρώτων εδαφίων της παρ. 2 του άρθρου 57 του ΚΚΔΚΥ, η ειδική άδεια με αποδοχές προσαυξάνεται κατ' ανώτατο όριο σε τριάντα δύο (32) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.

Παράδειγμα:

Υπάλληλος δικαιούται την ειδική άδεια των 22 ημερών, γιατί πάσχει ο ίδιος από νόσημα που χρήζει περιοδικής νοσηλείας, έχει σύζυγο που πάσχει από νόσημα που χρήζει τακτικών μεταγγίσεων και/ή έχει τέκνο που πάσχει από Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.). Για τον συγκεκριμένο υπάλληλο η ειδική άδεια προσαυξάνεται σε τριάντα δύο (32) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.

Γii) Σε περίπτωση που για το ίδιο πάσχον πρόσωπο δικαιούχοι της άδειας είναι περισσότεροι του ενός υπάλληλοι, η ειδική άδεια με αποδοχές προσαυξάνεται κατ' ανώτατο όριο σε τριάντα δύο (32) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο για το σύνολο των δικαιούχων υπαλλήλων αθροιστικά.

Στην περίπτωση αυτή οι συνδικαιούχοι, με κοινή τους δήλωση, η οποία κατατίθεται στις υπηρεσίες τους, καθορίζουν ποιος θα κάνει χρήση της άδειας και για πόσο χρονικό διάστημα. Σε κάθε περίπτωση πάντως η συνολική διάρκεια της άδειας δεν μπορεί να υπερβεί τις τριάντα (32) εργάσιμες ημέρες ετησίως για το σύνολο των συνδικαιούχων υπαλλήλων. Επιπλέον, ο κάθε δικαιούχος θα πρέπει να δηλώνει υπεύθυνα κάθε φορά στη σχετική αίτηση χορήγησης, πόσες ημέρες της δικαιούμενης από κοινού άδειας των 32 ημερών έχει κάνει ήδη χρήση ο άλλος συνδικαιούχος στην υπηρεσία, όπου εργάζεται.

Παράδειγμα:

Σύζυγοι υπάλληλοι ΟΤΑ που έχουν τέκνο που πάσχει από Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.):

- Και οι δύο δικαιούνται ειδική άδεια, η οποία προσαυξάνεται αθροιστικά καθώς είναι και οι δύο δικαιούχοι, για το ίδιο πάσχον πρόσωπο, σε τριάντα δύο (32) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.

- Με δήλωσή τους καθορίζεται ο αριθμός των ημερών που θα λάβει κάθε δικαιούχος υπάλληλος από το σύνολο των τριάντα δύο (32) εργάσιμων ημερών τον χρόνο που δικαιούνται αθροιστικά για το τέκνο τους.

- Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την εν λόγω άδεια δικαιούται ο γονέας που ασκεί την επιμέλεια του τέκνου που χρήζει τακτικής μετάγγισης ή περιοδικής νοσηλείας ή του τέκνου που πάσχει από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.).

Επισημαίνεται ότι η ως άνω ειδική άδεια των 22 ή 32 ημερών, κατά περίπτωση, χορηγείται είτε συνεχόμενα είτε τμηματικά ανά ημερολογιακό έτος, ήτοι από 01/01 έως 31/12 του κάθε έτους και δεν μεταφέρεται στο επόμενο έτος τυχόν μέρος της άδειας που δεν χορηγήθηκε έως 31/12. Επισημαίνεται δε ότι η εν λόγω άδεια χορηγείται ολόκληρη και όχι αναλογία αυτής, ανεξαρτήτως του χρονικού σημείου εντός του έτους κατά το οποίο ο/η υπάλληλος θα υποβάλει τη σχετική αίτηση και εκδοθεί η απόφαση χορήγησής της.

ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ 6 ΗΜΕΡΩΝ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ

Στη νέα παρ. 3 του άρθρου 57 του ΚΚΔΚΥ προβλέπεται, για πρώτη φορά, η δυνατότητα χορήγησης άδειας επιπλέον της κανονικής και για τους υπαλλήλους που έχουν τέκνα με ποσοστό αναπηρίας άνω του 50% και δεν υπάγονται στις περιπτώσεις της παρ. 2 του άρθρου 57 του ΚΚΔΚΥ, ενώ προβλέπεται και σε αυτή την περίπτωση προσαύξηση σε περίπτωση που οι προϋποθέσεις συντρέχουν για περισσότερα πρόσωπα ή υπάρχουν περισσότεροι συνδικαιούχοι. Ειδικότερα:

ι) Υπάλληλοι που δεν υπάγονται στις περιπτώσεις της παρ. 2 του άρθρου 57 του ΚΚΔΚΥ, για τις οποίες χορηγείται η ειδική άδεια των 22 ημερών και α) έχουν οι ίδιοι ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω, ή β) έχουν ανήλικα ή ενήλικα τέκνα, τα οποία δεν εργάζονται λόγω της αναπηρίας αυτής, με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω, δικαιούνται ειδική άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών με αποδοχές κάθε χρόνο, επιπλέον της κανονικής.

Προϋποθέσεις χορήγησης της εν λόγω ειδικής άδειας είναι:

- ο/η υπάλληλος να μην δικαιούται την ειδική άδεια των 22 ημερών για το ίδιο πρόσωπο
- πιστοποίηση ποσοστού αναπηρίας 50% και άνω για τον/την ίδιο/ -α τον/την υπάλληλο ή τέκνο αυτού/αυτής από ΚΕ.Π.Α.

εφόσον τα τέκνα είναι ενήλικα, απαιτείται προσκόμιση εκείνων των δικαιολογητικών (όπως π.χ. φορολογικές δηλώσεις, πιστοποιητικά ΚΕΠΑ ή άλλα αρμοδίως χορηγηθέντα δημόσια έγγραφα), από τα οποία θα προκύπτει ότι το τέκνο δεν εργάζεται και είναι ανίκανο προς εργασία λόγω της αναπηρίας.

ii) Σε περίπτωση που ο/η υπάλληλος δικαιούται την ειδική άδεια για περισσότερα από ένα πάσχοντα πρόσωπα, η ειδική άδεια των 6 ημερών με αποδοχές προσαυξάνεται κατ' ανώτατο όριο σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.

- Σε περίπτωση που για το ίδιο πάσχον πρόσωπο δικαιούχοι της άδειας είναι περισσότεροι του ενός υπάλληλοι, η ειδική άδεια με αποδοχές προσαυξάνεται κατ' ανώτατο όριο σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο για το σύνολο των δικαιούχων υπαλλήλων αθροιστικά.
- Με δήλωση των συνδικαιούχων υπαλλήλων καθορίζεται ο αριθμός των ημερών που θα λάβει κάθε δικαιούχος υπάλληλος από το σύνολο των δέκα (10) εργάσιμων ημερών τον χρόνο που δικαιούνται για το ίδιο πάσχον πρόσωπο αθροιστικά.

Για την εφαρμογή των ανωτέρω ισχύουν αντίστοιχα τα ανωτέρω παραδείγματα για τη χορήγηση της ειδικής άδειας των 22 ημερών.

ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΣΕ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΥΣ ΣΥΜΠΑΡΑΣΤΑΤΕΣ

Για πρώτη φορά με τη νομοθετική ρύθμιση της παραγράφου 4 του άρθρου 57 του ΚΚΔΚΥ προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης των ειδικών αδειών των παρ. 2 και 3 του ίδιου άρθρου και σε δικαστικούς συμπαραστάτες προσώπων που πληρούν τις προϋποθέσεις των διατάξεων είτε η καθημερινή φροντίδα των προσώπων αυτών παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας είτε όχι, με πρόβλεψη, ωστόσο, για χορήγηση μειωμένου αριθμού ημερών άδειας στην πρώτη περίπτωση. Ειδικότερα για τη χορήγηση των ειδικών αδειών σε δικαστικούς συμπαραστάτες απαιτείται κατά περίπτωση να πληρούνται οι κάτωθι προϋποθέσεις:

Γενικές προϋποθέσεις:

- Δικαστική απόφαση, με την οποία ο/η υπάλληλος ορίζεται δικαστικός συμπαραστάτης.
- Ρητή ανάθεση της επιμέλειας του συμπαραστατούμενου στον δικαστικό συμπαραστάτη με τη δικαστική απόφαση (σχετική και η αριθ. 77/2018 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους).
- Για τη χορήγηση ολόκληρης της άδειας των 22 ημερών θα πρέπει η καθημερινή φροντίδα των συμπαραστατούμενων να μην παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής αποδεικνύεται με υπεύθυνη δήλωση του/της υπαλλήλου.

Ειδικές προϋποθέσεις:

α) Για τη χορήγηση της ειδικής άδειας των 22 ημερών απαιτείται ο/η συμπαραστατούμενος/η να πάσχει από τα αναφερόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 57 νοσήματα ή από ανοϊκή συνδρομή.

Για τη διαπίστωση συνδρομής των νοσημάτων της παρ. 2 του άρθρου 57 του ΚΚΔΚΥ ισχύουν τα ανωτέρω αναφερόμενα για τη χορήγηση της ειδικής άδειας των 22 ημερών ενώ για τη συνδρομή της προϋπόθεσης της ανοϊκής συνδρομής απαιτείται σχετική ιατρική γνωμάτευση ή να προκύπτει αυτό από το σκεπτικό της δικαστικής απόφασης περί δικαστικής συμπαραστάσης.

β) Για τη χορήγηση της ειδικής άδειας των 6 ημερών απαιτείται:

- ο/η υπάλληλος να μην δικαιούται την ειδική άδεια των 22 ημερών και
- ο/η συμπαραστατούμενος/η να έχει ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω βάσει σχετικού πιστοποιητικού από Κ.Ε.Π.Α.

Σε περίπτωση που από την υπεύθυνη δήλωση που προσκομίζουν οι υπάλληλοι-δικαστικοί συμπαραστάτες προκύπτει ότι η φροντίδα των συμπαραστατούμενων παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας, τότε οι υπάλληλοι

αυτοί, τηρουμένων κατά περίπτωση των λοιπών προϋποθέσεων, δικαιούνται το ήμισυ των προβλεπομένων ειδικών αδειών των παρ. 2 και 3 του άρθρου 57 του ΚΚΔΚΥ, ήτοι έντεκα (11) και τρεις (3) ημέρες το έτος, αντίστοιχα.

4. ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΙΜΟΛΗΨΙΑΣ Ή ΛΗΨΗΣ ΑΙΜΟΠΕΤΑΛΙΩΝ

Με τη νέα παράγραφο 5 του άρθρου 57 του ν. 3584/2007, αφενός προβλέπεται πλέον ρητά η δυνατότητα χορήγησης της άδειας και στους δότες αιμοπεταλίων, αφετέρου προβλέπεται ανώτατο ετήσιο όριο χορήγησης της άδειας αυτής.

Ειδικότερα, υπάλληλος που ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και υπάλληλος, ο οποίος μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία ή σε διαδικασία παροχής αιμοπεταλίων, δικαιούται ειδικής άδειας απουσίας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) ημερών για έξι (6) κατ' ανώτατο όριο το χρόνο αιμοληψίες ή παροχή αιμοπεταλίων.

Επισημαίνεται ότι το ως άνω προβλεπόμενο ανώτατο ετήσιο όριο αφορά συνολικά και τις αιμοληψίες ή παροχές αιμοπεταλίων.

Κατά τα λοιπά ισχύουν τα αναφερόμενα στην αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 εγκύκλιο.

5. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΕΤΗΣΙΟ ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΟ ΕΛΕΓΧΟ

Στο άρθρο 57 του ΚΚΔΚΥ προστίθεται παράγραφος 9, με την οποία προβλέπεται για πρώτη φορά ότι στις υπαλλήλους χορηγείται μία (1) ημέρα τον χρόνο με αποδοχές για τη διενέργεια ετήσιου γυναικολογικού ελέγχου.

Για τη χορήγηση της άδειας αυτής απαιτείται να προσκομιστεί από την υπάλληλο σχετική βεβαίωση του θεράποντος ιατρού περί πραγματοποίησης του σχετικού ελέγχου.

6. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΥΖΥΓΟΥ Ή ΑΝΗΛΙΚΟΥ ΤΕΚΝΟΥ

Στο άρθρο 57 του ΚΚΔΚΥ προστίθεται παράγραφος 10, με την οποία προβλέπεται ότι υπάλληλοι που έχουν σύζυγο ή ανήλικο τέκνο που πάσχει από κακοήθεις νεοπλασίες, όπως λευχαιμίες, λεμφώματα και συμπαγείς όγκους, και ακολουθεί θεραπεία με χημικούς ή ανοσοτροποποιητικούς παράγοντες ή ακτινοθεραπεία δικαιούνται ειδικής άδειας, η οποία καλύπτει την ημέρα της θεραπείας και την επόμενη αυτής.

Για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας απαιτείται:

- εξάντληση των δικαιούμενων ειδικών αδειών των 22 ή 6 ημερών, αντίστοιχα
- προσκόμιση άπαξ σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης σε ισχύ για τον/την σύζυγο ή το ανήλικο τέκνο, εφόσον δεν έχει προσκομιστεί ήδη για τη χορήγηση των αδειών των 22 ή 6 ημερών αντίστοιχα.
- βεβαίωση περί πραγματοποίησης της θεραπείας, η οποία θα πρέπει να κατατίθεται κάθε φορά αμέσως μετά την επάνοδο του υπαλλήλου στην υπηρεσία, προκειμένου να εγκριθεί η άδεια.

7. Α) ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΤΕΚΝΟΥ ΣΕ ΘΕΤΟΥΣ ΚΑΙ ΑΝΑΔΟΧΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ

Η παρ. 2 του άρθρου 60 του ΚΚΔΚΥ τροποποιείται προκειμένου, στο πλαίσιο προστασίας της οικογένειας και αναγνώρισης των ιδιαιτεροτήτων του θεσμού της υιοθεσίας και αναδοχής, να συμπεριληφθεί σε αυτή ειδική ρύθμιση για τη χορήγηση της 9μηνιας άδειας ανατροφής τέκνου σε θετούς ή ανάδοχους γονείς.

Επισημαίνεται ότι μέχρι σήμερα για τη χορήγηση της 9μηνιας άδειας ανατροφής τέκνου σε θετούς ή ανάδοχους γονείς εφαρμόζονταν τα αναφερόμενα στην υπ' αρ. 64/2008 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και την υπ' αρ.

ΔΙΔΑΔ/Φ.51/590/οικ.14346/29-5-2008 εγκύκλιο, σύμφωνα με τα οποία, οι θετοί και ανάδοχοι γονείς λάμβαναν αναλογία της άδειας αυτής με βάση την ημερομηνία γέννησης του υιοθετούμενου ή αναδεχόμενου τέκνου.

Ειδικότερα υπάλληλος που σωρευτικά:

- υιοθετεί ή αναδέχεται τέκνο ηλικίας έως τεσσάρων (4) ετών,
 - έχει λάβει την τρίμηνη άδεια της παρ. 9 του άρθρου 60 του ΚΚΔΚΥ,
 - αιτείται τη χορήγηση της συνεχόμενης 9μηνιαίας άδειας ανατροφής τέκνου έναντι της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου,
- δικαιούται, κατ' εξαίρεση, τη χορήγηση του συνόλου της άδειας των εννέα (9) μηνών για ανατροφή τέκνου, ανεξαρτήτως εν προκειμένω της ημερομηνίας γέννησης του τέκνου. Εάν μέχρι τη συμπλήρωση των τεσσάρων (4) ετών απομένει διάστημα μικρότερο των εννέα (9) μηνών, χορηγείται άδεια για το διάστημα που υπολείπεται.

Στο σημείο αυτό υπενθυμίζεται ότι το μειωμένο ωράριο για ανατροφή τέκνου χορηγείται χωρίς να απαιτείται υποβολή σχετικής αίτησης από τον δικαιούχο υπάλληλο γονέα, εκτός της περίπτωσης που η δήλωση αφορά ποιος από τους δύο γονείς θα κάνει χρήση του εν λόγω δικαιώματος. Αντίθετα και μόνο εφόσον ο υπάλληλος επιθυμεί να κάνει χρήση της συνεχόμενης εννεάμηνιας άδειας ανατροφής απαιτείται εκ μέρους του η σχετική υποβολή αίτησης προκειμένου να μην ενεργοποιηθεί αυτοδικαίως το δικαίωμα το μειωμένου ωραρίου.

Επιπλέον, διευκρινίζεται ότι ειδικά για τους θετούς ή αναδόχους γονείς η χρήση της κατ' εξαίρεση εννεάμηνιας άδειας ανατροφής δεν δύναται να διακοπεί και να μετατραπεί σε μειωμένο ωράριο, αφού προϋπόθεση για την χρήση του αποτελεί η ανέκκλητη εν προκειμένω δήλωσή του ότι δεν θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου.

Β) ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗ 4^{ου} ΤΕΚΝΟΥ ΚΑΙ ΑΝΩ

Επίσης, η παρ. 2 του άρθρου 60 του ΚΚΔΚΥ τροποποιείται ως προς το ότι προβλέπεται πλέον ρητά ότι:

- σε περίπτωση γέννησης τέταρτου τέκνου και άνω η υφιστάμενη διευκόλυνση της παράτασης του μειωμένου ωραρίου για δύο (2) ακόμα χρόνια χορηγείται ανεξάρτητα από τη διευκόλυνση που έχει προηγουμένως επιλέξει ο/η υπάλληλος (μειωμένο ωράριο ή συνεχόμενη άδεια) και
- η ίδια ως άνω διευκόλυνση χορηγείται με την απόκτηση κάθε τέκνου μετά το τέταρτο.

8. ΔΗΛΩΣΗ ΧΡΗΣΗΣ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΩΝ ΓΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗ ΤΕΚΝΟΥ

Η παρ. 3 του άρθρου 60 του ΚΚΔΚΥ τροποποιείται προκειμένου σε συνέχεια σειράς τροποποιήσεων των ρυθμίσεων του άρθρου 60 του ΚΚΔΚΥ να προσδιοριστεί ότι πλέον η υποχρέωση κοινής δήλωσης των γονέων υπαλλήλων, με την οποία δηλώνεται ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση των διευκολύνσεων του άρθρου 60 ή με την οποία οι γονείς καθορίζουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας θα κάνει χρήση των διευκολύνσεων, γίνεται πάντα μέσα στα προβλεπόμενα από κάθε επιμέρους διάταξη όρια ηλικίας του τέκνου.

Επισημαίνεται ότι η χρήση των ανωτέρω διευκολύνσεων από τους συνδικαιούχους γονείς θα πρέπει προκειμένου να πληρούνται ο σκοπός της διάταξης, ήτοι η φροντίδα του τέκνου, να αφορά σε διαδοχικά χρονικά διαστήματα και όχι ταυτόσημα χρονικά.

9. ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΙΑΤΡΙΚΩΣ ΥΠΟΒΟΗΘΟΥΜΕΝΗΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Με τη διάταξη του άρθρου 19 του ν. 4604/2019 (Α' 50) προστέθηκε παράγραφος 8 στο άρθρο 57 του ΚΚΔΚΥ, με την οποία προβλέφθηκε ότι στις υπαλλήλους στις οποίες εφαρμόζονται μέθοδοι ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του ν. 3305/2005 (Α' 17)

χορηγείται για κάθε εφαρμογή των μεθόδων αυτών άδεια επτά (7) εργασίμων ημερών με πλήρεις αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού και του διευθυντή μονάδας ιατρικής υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.). Σχετική είναι και η υπ. αρ. 31/2019 (ΑΔΑ: 978Τ465ΧΘ7-Κ65) εγκύκλιός μας.

10. ΑΔΕΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ – ΔΙΑΚΟΠΗ ΦΟΙΤΗΣΗΣ Ή ΜΗ ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΤΙΤΛΟΥ

Η παρ. 3 της αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1379/οικ.4727/19-2-2008 απόφασης του Υπουργού Εσωτερικών (Β' 315) με τίτλο «Καθορισμός υποχρεώσεων των υπαλλήλων που τελούν σε άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης» αντικαθίσταται και πλέον σε περίπτωση υπαίτιας διακοπής της φοίτησης υπαλλήλου, στον οποίο έχει χορηγηθεί άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης ή άπρακτης παρέλευσης της προθεσμίας προσκόμισης του τίτλου σπουδών, πέραν της επιστροφής της προσαύξησης αποδοχών που ενδεχομένως έλαβε ο υπάλληλος προβλέπεται ως κύρωση ότι ο χρόνος της άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης **δεν υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας.**

Επισημαίνεται ότι προκειμένου να επέλθουν οι ως άνω δυσμενείς για τον υπάλληλο συνέπειες και στο πλαίσιο στοιχειοθέτησης της υπαιτιότητας αυτού απαιτείται η προηγούμενη κλήση αυτού σε ακρόαση κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις του άρθρου 6 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (ν.2690/1999).

11. ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΛΟΓΩ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ (άρθρο 16 ν.2527/1997)

Α) Με τις διατάξεις της παρ. 9α του άρθρου 47 του ν. 4674/2020 αντικαθίσταται η παρ. 4 του άρθρου 16 του ν.2527/1997 και προβλέπεται πλέον ότι το μειωμένο ωράριο κατά μία (1) ώρα την ημέρα δικαιούνται οι μόνιμοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ και ΙΔΟΧ που έχουν παιδιά έως 18 ετών που πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω, αντί της ηλικίας των 15 ετών που ίσχυε μέχρι σήμερα.

Επίσης, όσον αφορά τη χορήγηση μειωμένου ωραρίου για σύζυγο με αναπηρία, προστίθεται, πέραν της προϋπόθεσης της συντήρησης αυτού και η προϋπόθεση της φροντίδας του, προκειμένου να διευκρινιστεί ότι η έννοια της συντήρησης σχετίζεται περισσότερο με την υποχρέωση καθημερινής επιμέλειας αυτού και όχι με την οικονομική του συντήρηση. Για την απόδειξη της υποχρέωσης απαιτείται πιστοποιητικό από Κ.Ε.Π.Α., στο οποίο αναφέρεται ότι ο/η σύζυγος χρήζει βοήθειας άλλου προσώπου ή σχετική υπεύθυνη δήλωση του/ της υπαλλήλου ότι συντηρεί και φροντίζει τον/την σύζυγό του/ της που έχει ποσοστό αναπηρίας 80% και άνω. **Εξυπακούεται ότι σε περίπτωση που η καθημερινή φροντίδα του/ της συζύγου παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας δεν είναι δυνατή η χορήγηση της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου, καθώς στην περίπτωση αυτή δεν πληρούνται η προϋπόθεση της συντήρησης και φροντίδας του/ της συζύγου.**

Β) Με τις διατάξεις της παρ. 9β του άρθρου 47 του ν.4674/2020 στο άρθρο 16 του ν.2527/1997 προστέθηκε παράγραφος 6 με την οποία προβλέπονται τα εξής:

-Σε περίπτωση που στον/ στην υπάλληλο αντιστοιχούν περισσότερα από ένα πρόσωπα, τα οποία υπάγονται στις προϋποθέσεις των παρ. 4 και 5 του ίδιου άρθρου (ο ίδιος ο/ η υπάλληλος, τα τέκνα και ο/η σύζυγος) το ωράριο δεν μειώνεται αθροιστικά.

Παράδειγμα:

Σε υπάλληλο με ποσοστό αναπηρίας 70% που έχει τέκνο ηλικίας 16 ετών που πάσχει από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% ή/ και σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 80%, τον οποίο συντηρεί και φροντίζει, το ωράριο εργασίας μειώνεται για όλες τις ως άνω περιπτώσεις κατά μία (1) ώρα και όχι αθροιστικά για εκάστη των ως άνω περιπτώσεων.

- Σε περίπτωση που για το ίδιο πάσχον πρόσωπο δικαιούχοι της διευκόλυνσης είναι περισσότεροι του ενός υπάλληλοι, με δήλωση των συνδικαιούχων υπαλλήλων καθορίζεται ποιος υπάλληλος θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου.

Παράδειγμα:

Υπάλληλοι που έχουν τέκνο με ποσοστό αναπηρίας 70% και είναι και οι δύο δικαιούχοι της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου με δήλωσή τους στις υπηρεσίες τους θα καθορίσουν ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου.

Ως τέκνα για την εφαρμογή της παρ. 4 νοούνται τα ανήλικα ή τα ενήλικα τέκνα που δεν εργάζονται λόγω της αναπηρίας, εφόσον η καθημερινή φροντίδα των προσώπων αυτών δεν παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας.

Τέλος, σύμφωνα με την παρ. 10 του άρθρου 47 του ν.4674/2020, με την οποία αντικαταστάθηκε η παρ. 3 του άρθρου 8 του ν.2880/2001, οι διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 16 του ν.2527/1997 περί χορήγησης μειωμένου ωραρίου εφαρμόζεται και για τους υπαλλήλους που έχουν με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ατόμου με ειδικές ανάγκες, καθώς και για ανάδοχους γονείς ατόμου με ειδικές ανάγκες, για όσο χρόνο διαρκεί η αναδοχή, εφόσον η καθημερινή φροντίδα των προσώπων αυτών δεν παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας.

Ειδικά για τη χορήγηση του μειωμένου ωραρίου σε υπαλλήλους που έχουν με δικαστική απόφαση την επιμέλεια άλλου προσώπου απαιτούνται τα εξής:

Γενικές προϋποθέσεις:

-Δικαστική απόφαση, με την οποία στον/ στην υπάλληλο ανατίθεται η επιμέλεια προσώπου (π.χ. στο πλαίσιο ορισμού δικαστικού συμπαραστάτη)

-Σε περίπτωση που πρόκειται για απόφαση ορισμού δικαστικού συμπαραστάτη θα πρέπει να προκύπτει από την απόφαση ρητή ανάθεση της επιμέλειας του συμπαραστατούμενου στον δικαστικό συμπαραστάτη (σχετική και η αριθ. 77/2018 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους)

- Η καθημερινή φροντίδα των συμπαραστατούμενων να μην παρέχεται από αρμόδια ιδρύματα και φορείς κοινωνικής πρόνοιας. Η συνδρομή της προϋπόθεσης αυτής αποδεικνύεται με υπεύθυνη δήλωση του/της υπαλλήλου.

-ο/η συμπαραστατούμενος/η να έχει το προβλεπόμενο κατά περίπτωση ποσοστό αναπηρίας βάσει σχετικού πιστοποιητικού από Κ.Ε.Π.Α.

Επισημαίνεται ότι το σύνολο των αναφερόμενων στο Κεφάλαιο Α' της παρούσας εγκυκλίου εφαρμόζεται και για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 177 της παρ. 1 του ΚΚΔΥ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Οι άδειες του προσωπικού με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ των ΟΤΑ α' βαθμού ρυθμίζονται με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 177 του ν. 3584/2007, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει. Ειδικότερα, με την παρ. 8 του άρθρου 47 του ν. 4674/2020 ορίζεται ότι για το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου εφαρμόζονται οι παράγραφοι 1, 2, 3, 4 και 5 του άρθρου 57, οι παράγραφοι 6 και 8 του άρθρου 60 και το άρθρο 67, ενώ κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας. Για την εφαρμογή των παραγράφων 2, 3 και 4 του άρθρου 57, των παραγράφων 6 και 8 του άρθρου 60 και του άρθρου 67, οι άδειες χορηγούνται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης των εργαζομένων.

Για λόγους διευκόλυνσης των Διευθύνσεων Προσωπικού των πρωτοβάθμιων ΟΤΑ, παρατίθενται κατωτέρω τα προβλεπόμενα για τις βασικές άδειες και διευκολύνσεις που δικαιούνται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, ανεξαρτήτως του εάν απασχολούνται με καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης.

1. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Η κανονική άδεια του προσωπικού σχέση εργασίας ΙΔΟΧ, ελλείψει σχετικού πλαισίου, ρυθμίζεται με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Ειδικότερα, με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 3302/04, με τις οποίες τροποποιήθηκε η παράγραφος 1 του άρθρου 2 του Α.Ν. 539/1945 (ΦΕΚ 229 Α'), ισχύουν τα εξής με βάση και τα αναφερόμενα στην αριθ. οικ. 3392/1-3-2005 εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας:

Για το πρώτο ημερολογιακό έτος- εντός του οποίου προσελήφθη ο/η εργαζόμενος-η, η υπηρεσία υποχρεούται να χορηγεί στον /στην εργαζόμενο-η μέχρι την 31η Δεκεμβρίου ή μέχρι τη λήξη της σύμβασης, εφόσον η σύμβαση λήγει εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους, αναλογία – ποσοστό των ημερών αδείας που δικαιούται ο/η εργαζόμενος-η, βάσει του χρονικού διαστήματος απασχόλησης στην υπηρεσία κατά το έτος αυτό. Η αναλογία της αδείας, η οποία υπολογίζεται επί των 20 –επί πενθημέρου- και των 24 –επί εξαήμερου-

ημερών, θα πρέπει να χορηγείται έως την 31η Δεκεμβρίου του ημερολογιακού έτους πρόσληψης, ακόμη και αν δεν έχει ζητηθεί από τους εργαζόμενους.

Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο/η εργαζόμενος-η δικαιούται να λάβει τμηματικά την κανονική άδεια, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο δεύτερο αυτό έτος. Η αναλογία της άδειας υπολογίζεται εκ νέου, όπως και κατά το πρώτο ημερολογιακό έτος, με βάση τις 20 ημέρες επί πενθημέρου και τις 24 ημέρες επί εξαημέρου. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού και κατά το χρονικό σημείο συμπλήρωσεως 12 μηνών από την ημερομηνία πρόσληψης, η άδεια επαυξάνεται κατά μία εργάσιμη ημέρα. Ως εκ τούτου, η άδεια κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, η οποία θα πρέπει να χορηγηθεί από την υπηρεσία αναλογικώς ή ολόκληρη στο τέλος, έως την 31η Δεκεμβρίου του έτους αυτού, φθάνει στο ύψος των 21 επί πενθημέρου και 25 επί εξαημέρου, εργάσιμων ημερών.

Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, ο/η εργαζόμενος-η δικαιούται να λάβει, και εφόσον οι υπηρεσιακές ανάγκες το επιτρέπουν, ολόκληρη την ετήσια άδειά του και σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή, θα φθάσει τις 22 ημέρες επί πενθημέρου και τις 26 επί εξαημέρου, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης εντός του τρίτου αυτού ημερολογιακού έτους.

Παράδειγμα

Εργαζόμενος-η που προσλαμβάνεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου διάρκειας δύο (2) ετών με πενθήμερη εργασία την 1η Απριλίου του 2020 δικαιούται κανονική άδεια ως εξής:

- Από 1η Απριλίου 2020 έως 31 Δεκεμβρίου 2020 δικαιούται αναλογία επί των 20 ημερών κανονικής άδειας, ήτοι $20/12 \times$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης, με ανώτατο όριο τις 15 ημέρες για το έτος 2020 (9 μήνες απασχόλησης \times 1,6667 ημέρες άδειας ανά μήνα απασχόλησης).

- Από 1η Ιανουαρίου 2021 έως 31 Μαρτίου 2021 δικαιούται αναλογία επί των 20 ημερών κανονικής άδειας, ήτοι $20/12 \times$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης, με ανώτατο όριο τις 5 ημέρες για το διάστημα αυτό του έτους 2021 (3 μήνες απασχόλησης \times 1,6667 ημέρες άδειας ανά μήνα απασχόλησης).

- Από 1η Απριλίου 2021 έως 31 Δεκεμβρίου 2021 δικαιούται αναλογία επί των 21 ημερών κανονικής άδειας, ήτοι $21/12 \times$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,75 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης, με ανώτατο όριο τις 16 ημέρες (9 μήνες απασχόλησης \times 1,75 ημέρες άδειας ανά μήνα απασχόλησης, στρογγυλοποίηση του 15,75).

- Από 1η Ιανουαρίου 2022 έως 31 Μαρτίου 2022 (ημερομηνία λήξης της 2ετούς σύμβασής τους) δικαιούται να λάβει ολόκληρη την ετήσια άδειά του διάρκειας 21 ημερών σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους αυτού και μέχρι τη λήξη της σύμβασης.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει εντός του ημερολογιακού έτους την άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος, έπειτα από αίτησή του και εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης και δεν επιτρέπεται η μεταφορά ημερών αδείας στο επόμενο ημερολογιακό έτος.

Τέλος, βάσει του άρθρου 3 της ΕΓΣΣΕ 2008-2009 προβλέπεται προσαύξηση της κανονικής άδειας λόγω προϋπηρεσίας και ειδικότερα, «Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Από 1-1-2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα».

Ειδικά για την εφαρμογή των παραπάνω ρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας στο προσωπικό των πρωτοβάθμιων ΟΤΑ με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου επισημαίνονται τα εξής:

Στις περιπτώσεις παράτασης ή ανανέωσης συμβάσεων ΙΔΟΧ χωρίς διακοπή της απασχόλησης των εργαζομένων και με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις (π.χ. απασχολούμενων στο πλαίσιο ευρωπαϊκών προγραμμάτων), για τον υπολογισμό της κανονικής άδειας που δικαιούνται οι εργαζόμενοι και τον τρόπο χορήγησής της, ο χρόνος απασχόλησής τους θεωρείται συνεχόμενος. Αντίθετα, σε περίπτωση νέας πρόσληψης που προκύπτει κατόπιν νέας διαδικασίας, ακόμη και αν οι συμβαλλόμενοι είναι οι ίδιοι και η απασχόληση διέπεται από τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις, η κανονική άδεια των εργαζομένων υπολογίζεται εκ νέου με βάση το χρόνο απασχόλησης του/ της εργαζόμενου/ης, βάσει της νέας σύμβασης εργασίας.

Τα ανωτέρω δεν ισχύουν για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ οι οποίοι έχουν κατά τις κείμενες διατάξεις διακοπές εργασίας. Το προσωπικό αυτό μπορεί, εφόσον συντρέχουν σοβαροί λόγοι ανάγκης, να λαμβάνει άδεια με αποδοχές έως δέκα (10) εργάσιμες ημέρες κατ' έτος, η οποία δεν εξαντλείται υποχρεωτικά, ούτε αποζημιώνεται.

2. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Για τους εργαζόμενους με σχέση ΙΔΟΧ, ελλείψει ρύθμισης στον ΚΚΔΥ, εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και συγκεκριμένα οι διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Αστικού Κώδικα για την ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας (σχετικό το αριθ. 6549/241/29-3-2019 έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης).

Σύμφωνα με τα άρθρα 657 και 658 του Αστικού Κώδικα («Λόγοι που εμπόδισαν τον εργαζόμενο»), «Ο εργαζόμενος διατηρεί την αξίωσή του για το μισθό, αν ύστερα από δεκαήμερη τουλάχιστον παροχή εργασίας εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο που δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό τα ποσά που εξαιτίας του εμποδίου καταβλήθηκαν στον εργαζόμενο **από ασφάλιση υποχρεωτική κατά το νόμο**. Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διατηρείται, σύμφωνα με το προηγούμενο άρθρο, η αξίωση για το μισθό σε περίπτωση εμποδίου, δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα μήνα, αν το εμπόδιο εμφανίστηκε ένα τουλάχιστον έτος μετά την έναρξη της σύμβασης, και το μισό μήνα σε κάθε άλλη περίπτωση. Η αξίωση για το διάστημα αυτό

υπάρχει και αν ακόμη ο εργοδότης κατάγγειλε τη μίσθωση επειδή το εμπόδιο του παρείχε το δικαίωμα αυτό».

Από τις ανωτέρω διατάξεις συνάγεται ότι για να διατηρηθεί η αξίωση του εργαζομένου για το μισθό, μολονότι δεν παρέχει εργασία, πρέπει το κώλυμα (εμπόδιο) για παροχή εργασίας να οφείλεται σε σπουδαίο λόγο, ήτοι σε λόγο που κατά την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη, καθιστά δικαιολογημένη τη μη παροχή εργασίας. Να μη μπορεί δηλαδή, κατά την καλή πίστη και τα χρηστά και συναλλακτικά ήθη, να αξιωθεί από το μισθωτό η παροχή εργασίας εξαιτίας του σπουδαίου λόγου. Σπουδαίος λόγος αποχής από την εργασία μπορεί να είναι οποιοδήποτε πραγματικό περιστατικό που αναφέρεται είτε σε πρόσωπο του μισθωτού και γενικότερα στη δική του «σφαίρα» είτε σε πραγματικό γεγονός, που δημιουργεί αντικειμενική αδυναμία παροχής εργασίας (Αγγαλόπουλος: Εργ. Δικ. 1958, σελ. 211-212- Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995 σελ. 532- Βλαστός: Συμβ. Εξ. Εργ. 1990, σελ. 590-591 – Γεωργιάδης-Σταθόπουλος: Ειδ. Ενοχ. 1980, σελ. 495 - Α.Π.328/1976 - Πρωτ. Αθ. 3219/1975- Πρωτ. Κω 15/1961.)

Επομένως, η **ασθένεια του μισθωτού**, όπως προκύπτει από τις διατάξεις των άρθρων 660,661 Α.Κ., παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν.2112/1920 (Α' 67), άρθρου 8 του Β. Δ/τος 16/18-7-1920 και άρθρου 3 του Ν.4558/1930 (Α' 124) αλλά και όπως έχει γίνει δεκτό από τη νομολογία των δικαστηρίων (Α.Π.: 542/2010, Εφ. Πειραιώς 917/1996, Α.Π.308/1986, Α.Π.385/1964, Π.Κ. 15/1961, Α.Π.308/1959 κ.λ.π.) συνιστά σπουδαίο λόγο αποχής αυτού εκ της εργασίας του, χωρίς δυσμενείς γι' αυτόν συνέπειες.

Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εργατική νομοθεσία, ο εργαζόμενος έχει καθήκον, που απορρέει από τις αρχές της καλής πίστης, για επιμελή εκτέλεση της εργασίας του και υποχρέωση πίστεως προς τον εργοδότη, λαμβανομένων υπόψη και των διατάξεων του άρθρου 336 εδ. Β' του ΑΚ αφενός μεν να ειδοποιήσει εγκαίρως περί της ασθένειάς του τον εργοδότη με κάθε πρόσφορο και κατάλληλο τρόπο, ώστε να μπορέσει ο τελευταίος να μεριμνήσει για την αντικατάσταση του όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η ασθένεια του, αφετέρου δε να αποδείξει την ασθένειά του κατά τον προσήκοντα τρόπο (Α.Π.447/89-Ι. Κουκιάδης: Εργ. Δίκαιο 1984 σελ. 510-Αγαλλόπουλος: Εργ. Δίκαιο σελ. 214 και 358).

Από το νόμο δεν ορίζεται ειδικός και περιοριστικός τρόπος αποδείξεως της ασθένειας του εργαζομένου, αλλά αρκεί για αυτή βεβαίωση (Α.Π.378/65-Εγγ. Υπ. Εργασίας 1440/11-7-86).

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 του Ν. 3418/2005 «Κώδικας Ιατρικής Δεοντολογίας» (ΦΕΚ 28/Α/2005: «Τα ιατρικά πιστοποιητικά και οι ιατρικές γνωματεύσεις, καθώς και οι ιατρικές συνταγές που εκδίδονται κατά τους νόμιμους τύπους, έχουν το ίδιο κύρος και την ίδια νομική ισχύ ως προς τις νόμιμες χρήσεις και ενώπιον όλων των αρχών των υπηρεσιών, ανεξάρτητα από το αν εκδίδονται από ιατρούς που υπηρετούν σε Ν.Π.Δ.Δ. ή Ν.Π.Ι.Δ ή Ιδιώτες ιατρούς...».

Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 657 Α.Κ., ο εργοδότης έχει μεν την υποχρέωση να καταβάλει τον μισθό για την απουσία του εργαζομένου μέσα στα ανωτέρω χρονικά πλαίσια, δικαιούται δε να αφαιρέσει τα ποσά που εξαιτίας του κωλύματος καταβλήθηκαν στον μισθωτό από **ασφάλιση υποχρεωτική από το νόμο**. Εκπεστέα είναι τα ποσά που καταβάλλει ο ασφαλιστικός οργανισμός για την απώλεια του εργατικού εισοδήματος

(επίδομα ασθένειας) και μόνο στο μέτρο που αντιστοιχούν στην κατά χρόνο υποχρέωση του εργοδότη (Α.Π.308/1986), όχι όμως άλλου είδους ασφαλιστικές παροχές, όπως η φαρμακευτική περίθαλψη (Καρακατσάνης Α. – Γαρδίκας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995, σελ. 369). Σημειώνεται, επίσης, ότι ο εργοδότης δύναται να αφαιρέσει μόνο όσο ποσό θα λάβει ο εργαζόμενος από τον ασφαλιστικό οργανισμό στον οποίο είναι ασφαλισμένος υποχρεωτικώς εκ του νόμου και συνεπώς, δε δικαιούται να αφαιρέσει το ποσό που θα λάβει ο εργαζόμενος από ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία, σε περίπτωση ασφάλισής του ιδιωτικώς για ασθένεια. Εξ άλλου, ο εργοδότης δε δύναται να αφαιρέσει από το μισθό, παρά μόνο από το ποσό το οποίο εισέπραξε πράγματι ο μισθωτός από τον ασφαλιστικό οργανισμό (Πρωτ. Πειραιώς 3089/190, Πρωτ. Βόλου 165/1963, Πρωτ. Αθηνών 1525/1961), ενώ στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν επιδοτείται κατά τα ανωτέρω, τότε ο εργοδότης οφείλει να του καταβάλει για την κάθε ημέρα της απουσίας του, τόσα ημερομίσθια, όσες είναι οι ώρες εργασίας, κατά τις οποίες αυτός θα εργαζόταν, αν δεν μεσολαβούσε το κώλυμα, για εργασία (Βλαστός Στ. Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Έκδοση Τρίτη, 1999, σελ. 631).

Σχετική με τις υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι του μισθωτού σε περίπτωση μόνον ασθένειας είναι, εκτός από τις διατάξεις των άρθρων 657 και 658 του Ασπ. Κώδικα και η διάταξη του άρθρου 5 του ΑΝ 178/67 που ορίζει ότι «εν περιπτώσει αποχής εκ της εργασίας του μισθωτού λόγω ασθένειας, δια το από της αναγγελίας της ανικανότητας μέχρι της ενάρξεως της επιδοτήσεως εκ μέρους του ΙΚΑ ή ετέρου ασφαλιστικού Οργανισμού χρονικό διάστημα (1 έως 3 ημερών), ο εργοδότης υποχρεούται εις πληρωμήν μόνον του ημίσεος του ημερομισθίου ή του αναλογούντος μισθού, αποκλειόμενης της συμπληρώσεώς του εκ του οικείου ασφαλιστικού Οργανισμού».

3. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΕΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Η άδεια μητρότητας των εργαζομένων ΙΔΟΧ των πρωτοβάθμιων ΟΤΑ χορηγείται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην εργατική νομοθεσία. Ειδικότερα, στις διατάξεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993 και του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000-2001, το οποίο κυρώθηκε με το άρθρο 11 του Ν.2874/2000, η διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται στις δεκαεπτά (17) εβδομάδες για τις εργαζόμενες σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Από αυτές, τις οκτώ (8) εβδομάδες πρέπει να πάρει η εργαζόμενη πριν από τον τοκετό και τις υπόλοιπες εννέα (9) μετά. Η τήρηση των χρονικών διαστημάτων είναι υποχρεωτική. Σε περίπτωση που η εργαζόμενη γεννήσει πρόωρα, το υπόλοιπο της άδειας χορηγείται μετά τον τοκετό, έτσι ώστε ο χρόνος της άδειας να φθάνει συνολικά τις δεκαεπτά (17) εβδομάδες.

4. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 της ΕΓΣΣΕ 1993, του άρθρου 6 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003, το οποίο κυρώθηκε από τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 3144/03, των άρθρων 8 & 9 της ΕΓΣΣΕ 2004-2005, του άρθρου 2 της ΕΓΣΣΕ 2014 και του άρθρου 38 του ν.4342/2015, οι εργαζόμενοι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς και των δύο φύλων δικαιούνται για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών από τη λήξη της άδειας μητρότητας, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μια (1) ώρα κάθε ημέρα από την εργασία τους. Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο μπορεί να ορίζεται

μειωμένο κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και σε μία (1) ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες.

Ειδικότερα, την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού, δικαιούνται η μητέρα ή ο πατέρας, ανεξάρτητα από το είδος της δραστηριότητας που ασκεί ο άλλος γονέας, ακόμη και αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται. Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς είναι μισθωτοί, με κοινή τους δήλωση που κατατίθεται στους αντίστοιχους εργοδότες τους, καθορίζεται η επιλογή τους για το ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της γονικής άδειας φροντίδας παιδιού (μειωμένο ωράριο), εκτός αν με κοινή τους δήλωση καθορίσουν χρονικά διαστήματα που ο καθένας κάνει χρήση μέσα στα χρονικά όρια ισχύος του δικαιώματος αυτού, τα οποία γνωστοποιούν. Οι εργοδότες υποχρεούνται να παρέχουν στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις. Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας παιδιού λαμβάνει ο γονέας που έχει την επιμέλεια, εκτός και αν συμφωνήσουν διαφορετικά.

Το μειωμένο ωράριο φροντίδας παιδιών δικαιούται ο/η εργαζόμενος /-η με αίτηση του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά. Η ανωτέρω άδεια, θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

5. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΟΥ

Με τις διατάξεις των άρθρων 48-54 του κεφ. ΣΤ' του ν. 4075/2012 (Α'89), προσαρμόσθηκε η εθνική μας νομοθεσία προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. Ειδικότερα, με το άρθρο 50 του ν. 4075/2012, ορίζεται το δικαίωμα της γονικής άδειας ανατροφής, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, άνευ αποδοχών, μέχρι το παιδί να φθάσει την ηλικία των έξι (6) ετών, για όλους τους εργαζόμενους που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής του νόμου, εφόσον έχουν ένα έτος προϋπηρεσία, συνεχόμενη ή διακεκομμένη, στον ίδιο εργοδότη, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Η άδεια αυτή χορηγείται ως ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα του εργαζόμενου προκειμένου να ενθαρρυνθούν και οι δύο γονείς να ασχοληθούν με την ανατροφή του παιδιού.

Στις περιπτώσεις δε που ένα παιδί στερείται παντελώς τον ένα γονέα λόγω θανάτου, μη αναγνώρισης του από τον πατέρα, ή στην περίπτωση που ο ένας εκ των γονέων έχει καθ' ολοκληρία στερηθεί τη γονική μέριμνα, ορίζεται ότι τη γονική άδεια ανατροφής δικαιούται στο διπλάσιο ο άλλος γονέας. Καλύπτονται επίσης ισότιμα οι ανάγκες των γονέων που υιοθετούν ή αναδέχονται τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών.

Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν με κοινή δήλωση τους, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

6. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Σύμφωνα με το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003 στους εργαζόμενους (-ες), που έχουν χηρέψει και στον άγαμο (η) γονέα, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούται από άλλες διατάξεις. Επίσης, μονογονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω των αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

7. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΣΟΒΑΡΩΝ ΝΟΣΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΤΟΥ/ ΤΗΣ ΣΥΖΥΓΟΥ Ή ΤΩΝ ΤΕΚΝΩΝ ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 177 του ν.3584/2007, όπως αντικαθίσταται από την παρ. 8 του άρθρου 47 του ν. 4674/2020, ισχύουν αναλόγως τα οριζόμενα στις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 57 του ν. 3584/2007, για τους μόνιμους και με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ δημοτικούς υπαλλήλους.

Η παραπομπή αφορά στην ειδική άδεια των 22 ημερών και στην άδεια των 6 ημερών λόγω αναπηρίας, όπως διαμορφώθηκαν οι προϋποθέσεις χορήγησής τους μετά την τροποποίηση των διατάξεων με το άρθρο 47 του ν.4674/2020 και σύμφωνα με τα αναλυτικώς αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Α' της παρούσας εγκυκλίου.

Επισημαίνεται ότι οι εν λόγω άδειες των παραγράφων 2, 3 και 4 του άρθρου 57 του ν. 3584/2007 χορηγούνται στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ **σε αναλογία με τη διάρκεια της σύμβασης που έχουν συνάψει.**

Ο αριθμός των ημερών της ειδικής άδειας των 22 ημερών με βάση τη διάρκεια της σύμβασης υπολογίζεται ως εξής: 22 ημέρες (ή 32 κατά περίπτωση)/ 12μήνες x αριθμό μηνών που διαρκεί η σύμβαση. Σε περίπτωση που προκύπτει δεκαδικός αριθμός γίνεται στρογγυλοποίηση αυτού.

Παράδειγμα:

Εργαζόμενος-η που προσλαμβάνεται σε ΟΤΑ με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου διάρκειας 5 μηνών και είναι δικαιούχος της ειδικής άδειας 22 ημερών γιατί έχει τέκνο με Δ.Α.Δ., δικαιούται ειδική άδεια 9 ημερών για όλη της διάρκεια της σύμβασής του. Εάν πάσχει και ο ίδιος ο εργαζόμενος από νόσημα που χρήζει περιοδικής νοσηλείας η αναλογία υπολογίζεται με βάση τις 32 ημέρες και ο εργαζόμενος δικαιούται 13 ημέρες ειδική άδεια.

Αντίστοιχα εφαρμόζονται και οι διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 57 του Κ.Κ.Δ.Υ. για την ειδική άδεια των 6 ημερών λόγω αναπηρίας του/της εργαζόμενου-ης και/ ή των τέκνων του/ της και της παρ. 4 για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που έχουν οριστεί

δικαστικοί συμπαραστάτες, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις εφαρμογής των οικείων διατάξεων (βλέπε Κεφάλαιο Α΄ της παρούσας εγκυκλίου).

8. ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΤΕΚΝΟΥ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 177 του ν.3584/2007, έτσι όπως αντικαθίσταται από την παρ. 8 του άρθρου 47 του ν. 4674/2020, ισχύουν αναλόγως τα οριζόμενα στην παρ. 8 του άρθρου 60 του ν. 3584/2007, για τους μόνιμους και με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ δημοτικούς υπαλλήλους, αναφορικά με την άδεια λόγω ασθένειας των τέκνων τους.

Στις διατάξεις της παρ. 8 του άρθρου 60 του Κ.Κ.Δ.Υ., όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 76 του ν.4590/2019, προβλέπεται για κάθε ημερολογιακό έτος άδεια τεσσάρων (4) ημερών για τους υπαλλήλους με ανήλικα τέκνα, άδεια επτά (7) ημερών για τους τρίτεκνους υπαλλήλους, άδεια δέκα (10) ημερών για τους πολύτεκνους υπαλλήλους και άδεια οκτώ (8) ημερών για τους υπαλλήλους που είναι μονογονείς.

Οι ως άνω άδειες χορηγούνται **σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης των υπαλλήλων** και ο υπολογισμός γίνεται σύμφωνα με τα αναφερόμενα ανωτέρω για την ειδική άδεια των 22 ημερών.

Για τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησης της άδειας ισχύουν τα αναφερόμενα στις αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/5/οικ.32342/19-12-2016 (ΑΔΑ: ΩΝ46465ΦΘΕ-Ω93) ΔΙΔΑΔ/Φ.35.53/2521/οικ.11469/14-3-2019 (ΑΔΑ: 7Χ8Χ465ΧΘΨ-ΛΛΝ) εγκυκλίου της Υπηρεσίας μας, καθώς και η αριθ. 205/2019 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

9. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΤΕΚΝΩΝ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 47 του ν. 4674/2020, που αντικατέστησε την παρ. 2 του άρθρου 177 του ν. 3584/2007, για τη διευκόλυνση της παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης των τέκνων των απασχολούμενων με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ στους ΟΤΑ α΄ βαθμού, ισχύουν αναλόγως τα αντίστοιχα οριζόμενα για τους μόνιμους και με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ υπαλλήλους.

Ειδικότερα, για την άδεια παρακολούθησης της σχολικής επίδοσης των τέκνων ισχύουν τα προβλεπόμενα στην αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1222/20561/9-8-2007 απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης «Χορήγηση διευκόλυνσης στους υπαλλήλους για την παρακολούθηση της σχολικής προόδου των τέκνων τους» (1613 Β΄), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 60 παρ. 6 του ΚΚΔΥ (σχετικές οι αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 και ΔΙΔΑΔ/Φ.51/590/οικ.14346/29-5-2008 εγκύκλιοι).

Ειδικότερα, σύμφωνα με την ως άνω Υπουργική απόφαση: α) Ο γονέας-υπάλληλος που έχει ένα (1) τέκνο, το οποίο παρακολουθεί μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δικαιούται άδεια έως τέσσερις (4) ημέρες το έτος, β) Ο γονέας-υπάλληλος που έχει δύο (2) τέκνα και άνω, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δικαιούται έως πέντε (5) ημέρες το έτος και γ) Σε περίπτωση

που τα τέκνα παρακολουθούν μαθήματα σε ιδρύματα διαφορετικής εκπαιδευτικής βαθμίδας, η δικαιούμενη άδεια αυξάνεται κατά μία (1) ημέρα.

Η άδεια χορηγείται καταρχάς για ορισμένες ώρες και σε εξαιρετικές περιπτώσεις για ολόκληρη την ημέρα, σε καμιά όμως περίπτωση πάνω από μία ημέρα συνεχώς. Ο συνολικός χρόνος της άδειας δεν εξαντλείται υποχρεωτικά. Τυχόν υπόλοιπο που δεν έχει ληφθεί, δεν μεταφέρεται στο επόμενο έτος, ούτε καταβάλλεται αποζημίωση στον εργαζόμενο.

Σε περίπτωση δε που και οι δύο γονείς είναι δικαιούχοι, λαμβάνουν από κοινού την άδεια, η διάρκεια της οποίας και για τους δυο δεν μπορεί να υπερβεί το συνολικό αριθμό των ημερών, όπως αυτός καθορίζεται ανωτέρω.

Οι ως άνω άδειες χορηγούνται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης των εργαζομένων και ο υπολογισμός γίνεται αναλογικώς σύμφωνα με τα αναφερόμενα ανωτέρω για την ειδική άδεια των 22 ημερών.

10. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ ΤΕΚΝΟΥ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Με την παρ. 2 του άρθρου 51 του ν. 4075/2012, καθιερώνεται ειδική άδεια, χωρίς αποδοχές, προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι ανάγκες νοσηλείας των παιδιών. Η άδεια αυτή χορηγείται χωρίς άλλη προϋπόθεση, για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και μέχρι τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες κατ' έτος.

11. ΜΕΙΩΜΕΝΟ ΩΡΑΡΙΟ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Σύμφωνα με τις παρ. 4 και 5 του άρθρου 16 του ν. 2527/1997, όπως αντικαταστάθηκαν με την παρ. 8 του άρθρου 30 του ν. 3731/2008, το άρθρο 27 του ν. 4305/2014 και την παρ. 9 του άρθρου 47 του ν.4674/2020: «4. Η μείωση του ωραρίου εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 5 του π.δ. 193/1988 (Α` 84), προκειμένου για τακτικούς υπαλλήλους και προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω ή παιδιά έως 18 ετών που πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω ή σύζυγο με αναπηρία 80% και άνω τον οποίο συντηρεί και φροντίζει, γίνεται χωρίς ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους. Το ποσοστό αναπηρίας βεβαιούται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τις ισχύουσες διατάξεις. 5. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο μείωση του ωραρίου ισχύει και για τους τυφλούς ή παραπληγικούς-τετραπληγικούς, τους νεφροπαθείς τελικού σταδίου, καθώς και τους έχοντες αναπηρία 67% και άνω υπαλλήλους του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. Ειδικώς για τους τυφλούς τηλεφωνητές η μείωση του ωραρίου εργασίας ορίζεται σε δύο (2) ώρες την ημέρα».

Σχετικά με την επέκταση χορήγησης της διευκόλυνσης χρήσης μειωμένου ωραρίου κατά μία (1) ώρα σύμφωνα με την παρ. 5 και στους ίδιους τους υπαλλήλους με σχέση ΙΔΟΧ με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, ισχύει η αριθ. 241/2013 Γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (σχετική η αρ. ΔΙΑΔΠ/Φ.Β.3/25079/16.09.2013 εγκύκλιος, ΑΔΑ:ΒΩ90Χ-8ΥΤ).

Για την χορήγηση της διευκόλυνσης του μειωμένου ωραρίου σε εργαζόμενους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ που έχουν με δικαστική απόφαση την επιμέλεια ατόμου με ειδικές ανάγκες, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 8 του ν.2880/2001, όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 10 του άρθρου 47 του ν.4674/2020, ισχύουν τα αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Α΄ της παρούσας εγκυκλίου για τους μόνιμους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ.

12. ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ, ΠΕΝΘΟΥΣ ΚΑΙ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΤΕΚΝΟΥ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 177 παρ. 2 του ν. 3584/2007, το δικαίωμα στην άδεια γάμου των εργαζομένων με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ, ρυθμίζεται από τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 57 παρ. 1. Ειδικότερα, οι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα άδειας απουσίας με αποδοχές πέντε (5) εργασίμων ημερών σε περίπτωση γάμου και τριών (3) εργασίμων ημερών σε περίπτωση θανάτου συζύγου τους ή και συγγενούς έως και β΄ βαθμού. Συγγενείς έως και β΄ βαθμού θεωρούνται οι γονείς, τα τέκνα, τα αδέρφια, τα εγγόνια και οι πάπποι, τόσο οι εξ αίματος όσο και οι εξ αγχιστείας. Για τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησής της ισχύουν τα αναφερόμενα στην αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 εγκύκλιο.

Επίσης, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 57 του ν. 3584/2007, όπως τροποποιήθηκαν με την παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 3801/2009, οι οποίες επεκτείνονται στο προσωπικό με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ, στον πατέρα υπάλληλο χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών σε περίπτωση γέννησης τέκνου. Η άδεια αυτή χορηγείται και στην περίπτωση υιοθεσίας, εφόσον το υιοθετηθέν δεν έχει υπερβεί το 2ο έτος της ηλικίας του.

Οι εν λόγω άδειες δεν χορηγούνται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης.

13. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΙΜΟΛΗΨΙΑΣ Ή ΛΗΨΗΣ ΑΙΜΟΠΕΤΑΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 8 του άρθρου 47 του ν. 4674/2020, στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ ισχύουν αναλόγως τα οριζόμενα στην παράγραφο 5 του άρθρου 57 του ν. 3584/2007 για τους μόνιμους και με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ δημοτικούς υπαλλήλους.

Ειδικότερα, υπάλληλος που ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και υπάλληλος, ο οποίος μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία ή σε διαδικασία παροχής αιμοπεταλίων, δικαιούται ειδικής άδειας απουσίας με πλήρεις αποδοχές δύο (2) ημερών για έξι (6) αιμοληψίες ή παροχές αιμοπεταλίων το χρόνο κατ' ανώτατο όριο.

Η άδεια αυτή δεν χορηγείται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασης και για τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησής της ισχύουν τα αναφερόμενα στο Κεφάλαιο Α΄ της παρούσας εγκυκλίου και στην αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/538/12254/14-5-2007 εγκύκλιο.

14. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΕΚΛΟΓΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΔΙΚΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 177 του ν.3584/2007, όπως ισχύει, οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ δικαιούνται, κατόπιν τεκμηριωμένης αιτήσεως, ειδική άδεια με αποδοχές διάρκειας μίας (1) έως τριών (3) ημερών, κατά περίπτωση, για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος ή για τη συμμετοχή σε δίκη ενώπιον οποιουδήποτε δικαστηρίου. Στην περίπτωση συμμετοχής υπάλληλου σε δίκη ενώπιον οποιουδήποτε δικαστηρίου, ο υπάλληλος υποχρεούται, μετά την επιστροφή του στην υπηρεσία από την ως άνω άδεια που έλαβε, να προσκομίσει βεβαίωση συμμετοχής στη δίκη από την αρμόδια γραμματεία του δικαστηρίου.

15. ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΟΧ

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 8 του άρθρου 47 του ν. 4674/2020, για το προσωπικό με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ ισχύουν αναλόγως τα οριζόμενα στο άρθρο 67 του ν.3584/2007 για την άδεια εξετάσεων, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 35 του ν.4590/2019.

Ο συνολικός αριθμός ημερών άδειας εξετάσεων που δικαιούνται οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της σύμβασής τους υπολογίζεται σε αναλογία με βάση τη διάρκεια της σύμβασής τους και για κάθε ημέρα εξετάσεων δύναται να χορηγηθεί άδεια έως δύο (2) ημερών πριν ή κατά την ημέρα εξέτασης.

Για τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία χορήγησης της άδειας ισχύουν τα αναφερόμενα στις αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/51/οικ.34813/27-12-2013 (ΑΔΑ: ΒΛΓΔΧ-ΠΨΦ) και 36567/1-5-2019 (ΑΔΑ: 978Τ465ΧΘ7-Κ65) εγκυκλίου της Υπηρεσίας μας κατά το μέρος που δεν έχουν τροποποιηθεί οι σχετικές διατάξεις.

Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5 του άρθρου 79 του ν.4674/2020, άδειες που έχουν χορηγηθεί σύμφωνα με τον ν.3584/2007, όπως ίσχυε πριν από την τροποποίησή του με τον ν.4674/2020, συνυπολογίζονται για τον καθορισμό του ανώτατου αριθμού δικαιούμενων αδειών σύμφωνα με τις νεότερες διατάξεις. Σε περίπτωση που οι υπάλληλοι λόγω μη ενημέρωσής τους έχουν ήδη υπερβεί το δικαιούμενο με βάση τις νέες ρυθμίσεις αριθμό αδειών, στο πλαίσιο της χρηστής διοίκησης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης οι άδειες αυτές δεν ανακαλούνται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ ΣΕ ΝΕΟΔΙΟΡΙΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ

1. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Το δικαίωμα κανονικής άδειας και η χορήγησή της ρυθμίζονται από τα άρθρα 55 και 56 αντίστοιχα του ν. 3584/2007 ΚΚΔΚΥ, όπως ισχύει. Ειδικά οι νεοδιόριστοι υπάλληλοι με προϋπηρεσία στον ίδιο ή άλλο φορέα του Δημοσίου, νπδδ, νπιδ του Δημοσίου ή σε ΟΤΑ, η οποία αναγνωρίζεται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 102 του ν. 3584/2007 όπως έχει αντικατασταθεί και ισχύει με το άρθρο 26 του

ν. 4369/2016, θεμελιώνουν δικαίωμα κανονικής άδειας, αμέσως μετά τον διορισμό τους, ανάλογα με τον χρόνο της προϋπηρεσίας αυτής.

Ο υπολογισμός των ημερών άδειας που δικαιούται ο υπάλληλος γίνεται από τις αρμόδιες υπηρεσίες προσωπικού, με βάση τον συνολικό χρόνο υπηρεσίας του πριν και μετά τον διορισμό, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 55 παρ. 2 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων. Προς αποφυγή παρερμηνειών, διευκρινίζεται ότι δεν απαιτείται γνώμη Υπηρεσιακού Συμβουλίου κατά την ανωτέρω διαδικασία.

Επισημαίνεται ότι κατά τον υπολογισμό των δικαιούμενων ημερών θα πρέπει να αφαιρούνται τυχόν μέρες που έχουν χορηγηθεί ή αποζημιωθεί από τον ίδιο ή προηγούμενο φορέα για το ίδιο ημερολογιακό έτος.

Σχετική είναι η υπ. αρ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/590/οικ. 14346/29.5.2008 εγκύκλιος του Υπουργείου Εσωτερικών, στην οποία σας παραπέμπουμε για ενημέρωση και ανάλογη εφαρμογή.

2. ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Το δικαίωμα αναρρωτικής άδειας, η χορήγηση και η διαδικασία χορήγησής της ρυθμίζονται από τα άρθρα 61, 62 και 63 αντίστοιχα του ν. 3584/2007 ΚΚΔΚΥ, όπως ισχύουν.

Ειδικά οι νεοδιοριστοί υπάλληλοι με προϋπηρεσία τουλάχιστον έξι μηνών στον ίδιο ή άλλο φορέα του δημοσίου, νπδδ, νπιδ του Δημοσίου ή σε ΟΤΑ, η οποία αναγνωρίζεται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 102 του ν. 3584/2007 όπως έχει αντικατασταθεί και ισχύει με το άρθρο 26 του ν. 4369/2016, δικαιούνται αναρρωτική άδεια αμέσως μετά τον διορισμό τους, ανάλογα με τον χρόνο της προϋπηρεσίας αυτής.

Ο υπολογισμός της αναρρωτικής άδειας που δικαιούται ο υπάλληλος γίνεται από τις αρμόδιες υπηρεσίες προσωπικού, με βάση τον συνολικό χρόνο υπηρεσίας του πριν και μετά τον διορισμό, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 61 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων.

Διευκρινίζεται ότι κατά το υπολογισμό της δικαιούμενης αναρρωτικής άδειας αφαιρούνται τυχόν διαστήματα αναρρωτικής άδειας που έχουν χορηγηθεί από τον ίδιο ή προηγούμενο φορέα κατά την τελευταία πενταετία.

Στις περιπτώσεις που ο υπάλληλος έχει ανάγκη αναρρωτικής άδειας και δεν έχει συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο (έξι μήνες) για τη θεμελίωση του δικαιώματος αναρρωτικής άδειας, μετά τη λήξη των βραχυχρόνιων αναρρωτικών αδειών δύναται να κάνει χρήση άδειας άνευ αποδοχών σύμφωνα με το άρθρο 58 παρ. 1 και 2 του ΚΚΔΚΥ.

Επισημαίνεται ότι ειδικά σε περίπτωση ατυχήματος κατά την εκτέλεση και εξαιτίας της υπηρεσίας ή λόγω επαγγελματικής ασθένειας, το προσωπικό που απασχολείται στους χώρους υγειονομικής ταφής απορριμμάτων (ΧΥΤΑ), στους σταθμούς μεταφόρτωσης απορριμμάτων, σε εργοστάσια μηχανικής ανακύκλωσης, στις υπηρεσίες καθαριότητας, στους χώρους νεκροταφείων, στην αποχέτευση καθώς και στα συνεργεία συντήρησης απορριμματοφόρων οχημάτων δικαιούται αναρρωτική άδεια με αποδοχές, ανεξαρτήτως χρόνου υπηρεσίας.

3. ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΤΕΚΝΟΥ

Η άδεια ανατροφής τέκνου χορηγείται σύμφωνα με τα οριζόμενα του άρθρου 60 παρ. 2 του ν. 3584/2007 ΚΚΔΚΥ, όπως ισχύει. Οι νεοδιοριζόμενοι υπάλληλοι, έχουν δικαίωμα χρήσης

της συνεχόμενης άδειας ανατροφής, αντί του μειωμένου ωραρίου, σύμφωνα με την παρ. 2 του ανωτέρω άρθρου, ανάλογα με την ηλικία του τέκνου. Ο υπολογισμός του χρόνου αδειάς που δικαιούται ο υπάλληλος γίνεται με βάση το ισχύον μειωμένο ωράριο και προκύπτει από το άθροισμα των ωρών που απομένουν από την ημερομηνία διορισμού μέχρι την συμπλήρωση του 4ου έτους της ηλικίας του παιδιού. Επισημαίνεται ότι ο υπολογισμός του χρόνου συνεχόμενης άδειας που δικαιούται ο υπάλληλος, **εκκινεί από την ημερομηνία διορισμού του.**

Στις περιπτώσεις αναδρομικού διορισμού προσληφθέντων με τους προσωρινούς πίνακες του ΑΣΕΠ κατά το άρθρο 21 παρ. 4 του ν. 3584/2007 ΚΚΔΚΥ, ως ημερομηνία διορισμού λογίζεται η ημερομηνία της αρχικής πρόσληψης.

Επισημαίνεται ότι σε υπαλλήλους που είχαν κάνει χρήση των τρεισήμισι μηνών ως ΙΔΟΧ, χορηγούνται οι υπολειπόμενοι μήνες.

Κατόπιν των ανωτέρω, σας γνωρίζουμε ότι, για πληροφορίες σχετικά με τα θέματα που αναφέρονται στην εγκύκλιο, οι υπάλληλοι θα πρέπει να απευθύνονται αποκλειστικά στις αρμόδιες υπηρεσίες διοίκησης του φορέα στον οποίο υπηρετούν. Εφόσον ανακύπτουν ερωτήματα, τα οποία δεν καλύπτονται από το περιεχόμενο της εγκυκλίου και μόνο τότε οι αρμόδιες υπηρεσίες των φορέων δύνανται να υποβάλλουν σχετικό ερώτημα μέσω των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων προς τη Διεύθυνση Προσωπικού Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Υπουργείου, προκειμένου η αντιμετώπιση των επί μέρους ζητημάτων να γίνεται ενιαία και με τη μέγιστη δυνατή διάχυση της πληροφορίας.

Παρακαλούμε για την άμεση κοινοποίηση της παρούσας στους ΟΤΑ α βαθμού χωρικής σας αρμοδιότητας και παραμένουμε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε περαιτέρω διευκρίνιση.

Η ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Π. ΧΑΡΑΛΑΜΠΟΓΙΑΝΝΗ

ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΕΙΣ:

- 1) ΚΕΔΕ
- 2) ΠΟΕ ΟΤΑ
- 3) ΠΟΠ ΟΤΑ
- 4) ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ
- 5) Γραφείο Υπηρεσιακής Γραμματέως