



ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. /2026

Εκσυγχρονισμός και Οργάνωση Συστήματος Υγείας- Αναβάθμιση των νοσηλευτικών υπηρεσιών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. – Ίδρυση Κλάδου Νοσηλευτικού προσωπικού στο Εθνικό Σύστημα Υγείας

Άρθρο 1 – Κλάδος Νοσηλευτικού Προσωπικού

Ιδρύεται Κλάδος Νοσηλευτικού Προσωπικού του Εθνικού Συστήματος Υγείας, ο οποίος αποτελεί αυτοτελή επαγγελματική κατηγορία και περιλαμβάνει τις κάτωθι κατηγορίες Νοσηλευτικού Προσωπικού:

- A) ΠΕ Νοσηλευτικής
- B) ΤΕ Νοσηλευτικής
- Γ) ΔΕ Βοηθών Νοσηλευτών.

Ο κλάδος συστήνεται και περιλαμβάνει το νοσηλευτικό προσωπικό των ανωτέρω κατηγοριών που εργάζεται με κάθε σχέση εργασίας σε δομές παροχής υπηρεσιών υγείας του Εθνικού Συστήματος Υγείας που εποπτεύονται ή ανήκουν στο Υπουργείο Υγείας.

Άρθρο 2 - Κριτήρια επιλογής και αξιολόγησης των κατηγοριών ΤΕ και ΠΕ Νοσηλευτικού Προσωπικού

A) Η προκήρυξη κενών θέσεων γίνεται ανά Νοσηλευτικό Ίδρυμα αφού υπολογιστούν οι κενές οργανικές θέσεις σύμφωνα με το Οργανόγραμμά του.

B) Η κατάθεση των δικαιολογητικών των υποψηφίων γίνεται στην Υγειονομική Περιφέρεια (ΥΠΕ) που υπάγεται το Νοσηλευτικό Ίδρυμα ή η δομή παροχής υπηρεσιών υγείας που αιτείται την πρόσληψη προσωπικού.

Γ) Τα κριτήρια πρόσληψης για την ΤΕ και ΠΕ κατηγορία Νοσηλευτικού Προσωπικού ιεραρχούνται ως εξής:

1. Χρόνος λήψης πτυχίου έως 5%
2. Βαθμός πτυχίου έως 5%

3. Μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών έως 15%
4. Ειδικότητα έως 15%
5. Προϋπηρεσία σε ανάλογη θέση έως 10%
6. Ξένες γλώσσες έως 5%
7. Αποδεδειγμένη γνώση χρήσης υπολογιστών έως 2%
8. Διδακτορική διατριβή έως 20%
9. Συνεχιζόμενη εκπαίδευση έως 8%
10. Συνέντευξη έως 15%

Δ) Τα προσόντα κάθε υποψηφίου αξιολογούνται ως εξής:

1. Η παλαιότητα στο χρόνο λήψης πτυχίου βαθμολογείται έως 5%. Η μέγιστη βαθμολόγηση αφορά το αρχαιότερο πτυχίο ως προς το χρόνο λήψης και έχει ως εξής:

Από 0 έως 5 έτη 1%

Από 5 έως 10 έτη 2%

Από 10 έως 15 έτη 3%

Από 15 έως 20 έτη 4%

Από 20 έτη και πάνω 5%

2. Ο βαθμός πτυχίου βαθμολογείται ως εξής:

Από 9,01 έως 10: 5%

Από 8,01 έως 9 έως 4%

Από 7,01 έως 8 έως 3%

Από 6,01 έως 7 έως 2%

Από 5 έως 6 έως 1%

3. Οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών θα πρέπει να είναι σχετικοί με την προκηρυσσόμενη θέση και λαμβάνουν το μέγιστο της βαθμολογίας.

Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών σχετικός με την επιστήμη της Νοσηλευτικής αλλά διαφορετικός από την προκηρυσσόμενη θέση λαμβάνει βαθμολογία έως 10%

Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών μη σχετικός με την Νοσηλευτική επιστήμη λαμβάνει βαθμολογία έως 5%.

4. Η προϋπηρεσία σε ανάλογη θέση Δημοσίου ή Ιδιωτικού φορέα λαμβάνει μέγιστη βαθμολόγηση έως 5%.

5. Η ειδικότητα σχετική με την προκηρυσσόμενη θέση λαμβάνει βαθμολογία έως 15%. Ειδικότητα σε τομέα διαφορετικό της προκηρυσσόμενης θέσης λαμβάνει βαθμολογία έως 10%.

6. Ο διδακτορικός τίτλος σπουδών σχετικός με την προκηρυσσόμενη θέση λαμβάνει βαθμολογία έως 15% .

Ο διδακτορικός τίτλος σπουδών σχετικός με την επιστήμη της Νοσηλευτικής αλλά διαφορετικός από την προκηρυσσόμενη θέση λαμβάνει βαθμολογία έως 10%.

7. Αποδεδειγμένη συμμετοχή σε συνεχιζόμενη εκπαίδευση είτε ως εκπαιδευόμενος είτε ως εκπαιδευτής, συμμετοχές σε Νοσηλευτικά Συνέδρια, Ανακοινώσεις, δημοσιεύσεις βαθμολογούνται έως 8%.

8. Αποδεδειγμένη γνώση μίας Ξένης Γλώσσας των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και βαθμολογούνται ως εξής:

1^ο επίπεδο έως 1%.

2^ο επίπεδο έως 2%.

3^ο επίπεδο έως 3%.

Η κατοχή περισσότερων πιστοποιητικών ξένων γλωσσών βαθμολογείται με ανώτερο ποσοστό έως 2%.

9. Πιστοποιημένη γνώση χρήσης Υπολογιστών έως 2%.

10. Αξιολόγηση δικαιολογητικών - Συνέντευξη από αρμόδια επιτροπή που ορίζεται από τον Υπουργό Υγείας και αποτελείται από:

A) τον Διευθυντή Νοσηλευτικής Υπηρεσίας του Νοσοκομείου που προκηρύσσει την θέση με αντικαταστάτη του Διευθυντή Νοσηλευτικής Υπηρεσίας άλλου Νοσοκομείου που ανήκει στην ίδια Υγειονομική Περιφέρεια.

B) τον Τομέαρχη Νοσηλευτικής Υπηρεσίας του τομέα στον οποίο προκηρύσσεται η θέση με αναπληρωτή του Προϊστάμενο Νοσηλευτικής Υπηρεσίας του ίδιου Νοσηλευτικού Ιδρύματος που υπηρετεί σε τμήμα ανάλογα της θέσης που προκηρύσσεται.

Γ) Έναν εκπρόσωπο του πανεπιστημίου βαθμίδας με αναπληρωτή του εκπρόσωπο βαθμίδας

Δ) Έναν εκπρόσωπο της πιο αντιπροσωπευτικής Ομοσπονδίας Νοσηλευτικού Προσωπικού καθώς και ο αντικαταστάτης του.

Ε) Έναν εκπρόσωπο της Ένωσης Νοσηλευτών Ελλάδος (ΕΝΕ) με τον αντικαταστάτη του.

Άρθρο 3 . Επιλογή και κριτήρια αξιολόγησης κατηγορίας ΔΕ Β. Νοσηλευτικού Προσωπικού

Α) Η προκήρυξη κενών θέσεων γίνεται ανά Νοσηλευτικό Ίδρυμα αφού υπολογιστούν οι κενές οργανικές θέσεις σύμφωνα με το Οργανόγραμμά του.

Β) Η κατάθεση των δικαιολογητικών των υποψηφίων γίνεται στην Υγειονομική Περιφέρεια (ΥΠΕ) που υπάγεται το Νοσηλευτικό Ίδρυμα ή η δομή παροχής υπηρεσιών υγείας που αιτείται την πρόσληψη προσωπικού.

Γ) Τα κριτήρια πρόσληψης για την ΔΕ κατηγορία Β. Νοσηλευτών ιεραρχούνται ως εξής:

1. Πρώτο πτυχίο έως 40% (βαθμολογείται αναλόγως ο χρόνος λήψης και ο βαθμός του πρώτου πτυχίου).
2. Δεύτερο πτυχίο σε συναφές αντικείμενο έως 23% (βαθμολογείται αναλόγως ο χρόνος λήψης και ο βαθμός του δεύτερου πτυχίου).
3. Προϋπηρεσία σε ανάλογη θέση έως 7%.
4. Ξένες γλώσσες έως 5%.
5. Αποδεδειγμένη γνώση χρήσης υπολογιστών έως 2%.
6. Συνεχιζόμενη εκπαίδευση έως 8%
7. Συνέντευξη έως 15%.

Για την βαθμολόγηση ισχύει ότι και για τις παραπάνω κατηγορίες Νοσηλευτικού Προσωπικού όπως ορίζεται στο άρθρο 2 του παρόντος.

Άρθρο 4. Στελέχωση μονάδων Υγείας

(Περιγραφική πρόταση για ασφαλείς αναλογίες Νοσηλευτών – Ασθενών)

Η ασφαλής στελέχωση νοσηλευτών αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ποιότητα φροντίδας, την ασφάλεια των ασθενών και τη βιωσιμότητα του συστήματος υγείας αποτελώντας στρατηγική επένδυση στην ποιότητα και ασφάλεια του συστήματος υγείας.

Στην Ελλάδα, η υποστελέχωση, η άνιση κατανομή προσωπικού και η απουσία συστηματικής προσέγγισης βάσει αναγκών οδηγούν σε αυξημένους κινδύνους τους ασθενείς και το νοσηλευτικό προσωπικό.

Η παρούσα πρόταση εισηγείται την υιοθέτηση ενός εθνικού, δυναμικού μοντέλου στελέχωσης, βασισμένου σε:

- ελάχιστα ασφαλή όρια (ratios)
- εκτίμηση βαρύτητας ασθενών (acuity - based staffing)
- συνεχή παρακολούθηση δεικτών ποιότητας (εισροές ασθενών/ημέρες νοσηλείας)

Η πρόταση στοχεύει σε:

1. Βελτίωση της ασφάλειας ασθενών
2. Μείωση επιπλοκών και θνησιμότητας
3. Βελτίωση συνθηκών εργασίας νοσηλευτών
4. Αύξηση αποδοτικότητας συστήματος υγείας
5. Ενίσχυση διαφάνειας και λογοδοσίας

Θεσμοθέτηση ελάχιστων ασφαλών αναλογιών

Καθορισμός εθνικών ελάχιστων ratios ανά τμήμα:

- ΜΕΘ: 1:1 – 1:2
- Παθολογικά/Χειρουργικά και λοιπά τμήματα: 1:4 – 1:6
- ΤΕΠ: 1:3 – 1:5

Εφαρμογή Acuity - Based Staffing βάσει της βαρύτητας ασθενών και του φόρτου εργασίας νοσηλευτών ως εργαλεία εκτίμησης.

Η συμμόρφωση οφείλει να έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα και να προσαρμόζεται ανά περίπτωση. Παράλληλα η αναφορά δεικτών στελέχωσης θα πρέπει να δημοσιοποιείται και η υποστήριξη των αποφάσεων στελέχωσης θα πρέπει να γίνεται ψηφιακά.

Καθορισμός κατάλληλου Skill Mix

Η βέλτιστη σύνθεση προσωπικού θα πρέπει να γίνεται με όλες τις κατηγορίες νοσηλευτικού προσωπικού (ΔΕ,ΤΕ, ΠΕ), αλλά και με βοηθητικό προσωπικό (βοηθούς θαλάμου, τραυματιοφορείς κλπ, Επιβεβλημένη είναι η τοποθέτηση εξειδικευμένων νοσηλευτών (λοιμώξεις, ΣΔ, ογκολογική νοσηλευτική κλπ) ανάλογα με τις ανάγκες του τμήματος προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα παρεχόμενων υπηρεσιών. Σε περίπτωση έλλειψης εξειδικευμένων νοσηλευτών, δεν θα πρέπει να υποκαθίσταται ο συγκεκριμένος ρόλος από λοιπό προσωπικό, αλλά να προκηρύσσεται η συγκεκριμένη θέση.

Σύστημα Δεικτών και Παρακολούθησης (KPIs)

Η νοσηλευτική στελέχωση θα πρέπει να είναι μια διαρκής παρακολούθηση βάσει των δεικτών ασθενών της θνησιμότητας, των λοιμώξεων, των πτώσεων, της διάρκειας νοσηλείας και των επανεισαγωγών. Αλλά και των δεικτών προσωπικού όπως το burnout, οι απουσίες και οι αποχωρήσεις. Υπάρχει η ανάγκη δημιουργίας εθνικού dashboard παρακολούθησης κίνησης του νοσηλευτικού προσωπικού αλλά και των αναγκών κάλυψης θέσεων σε πραγματικό χρόνο.

Ενίσχυση Νοσηλευτικού Ανθρώπινου Δυναμικού

Βάσει των αναγκών του κάθε Τμήματος θα γίνονται στοχευμένες προσλήψεις από την Διεύθυνση Νοσηλευτικής Υπηρεσίας και την Διοίκηση του κάθε φορέα με διαφανείς διαδικασίες δημοσιευμένες ηλεκτρονικά και με δυνατότητα ένστασης. Οι προσλήψεις θα πρέπει να βασίζονται σε κίνητρα παραμονής (μισθολογικά & επαγγελματικά) και στη δυνατότητα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης η οποία θα σχετίζεται με την εξέλιξη του Νοσηλευτή. Στο πλαίσιο αυτό χρήσιμα θα ήταν τα συστήματα πρόβλεψης αναγκών (forecasting), το Workforce management software εστιασμένο στο νοσηλευτικό προσωπικό και όπως αναφέρθηκε στο 3.3, στη real-time παρακολούθηση φόρτου εργασίας.

Άρθρο 5. Εισαγωγή του θεσμού του αναπληρωτή νοσηλευτή

Η κάλυψη των μακροχρόνιων αναρρωτικών αδειών και των υπαλλήλων που τελούν σε άδεια ανατροφής τέκνου ή απόσπαση θα πρέπει να γίνεται από το θεσμό των αναπληρωτών Νοσηλευτών, αφού προηγουμένως δημιουργηθεί επιτηρίδα αναπληρωτών Νοσηλευτών, κατά τα πρότυπα των εκπαιδευτικών, ώστε να καλύπτονται άμεσα αυτά τα κενά.

Άρθρο 6. Κρίσεις Προϊστάμενων τμημάτων Νοσηλευτικού προσωπικού- Νοσηλευτική επιτροπή

1. Σε κάθε νοσηλευτικό ίδρυμα Ν.Π.Δ.Δ. ή Ν.Π.Ι.Δ. συνιστάται Νοσηλευτική επιτροπή (ΝΟ.Ε.), η οποία είναι συμβουλευτικό όργανο της νοσηλευτικής υπηρεσίας σε θέματα που αφορούν το σχεδιασμό και λήψη αποφάσεων για τα νοσηλευτικά θέματα καθώς και αποφασιστικό όργανο για τις κρίσεις προϊστάμενων Νοσηλευτικών Τμημάτων.

2. Η ΝΟ.Ε. αποτελείται από :

- α) Το διευθυντή της νοσηλευτικής υπηρεσίας ως πρόεδρο,
- β) έναν (1) προϊστάμενο τμήματος από κάθε νοσηλευτικό τομέα,
- γ) ένα (1) νοσηλευτή ή Β. Νοσηλευτή τμήματος από κάθε νοσηλευτικό τομέα.

3. Τα μέλη των περ. β) και γ) της προηγούμενης παραγράφου εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία. Δικαίωμα υποβολής υποψηφιότητας έχει όλο το νοσηλευτικό προσωπικό σε αντίστοιχες με τη θέση που κατέχουν, θέσεις της ΝΟ.Ε.. Δικαίωμα ψήφου έχει όλο το νοσηλευτικό προσωπικό όλων των κατηγοριών, που υπηρετεί με οποιοδήποτε σχέση εργασίας στο νοσηλευτικό ίδρυμα. Η ψηφοφορία των μελών της ΝΟ.Ε. γίνεται κατά τομέα.

4. Για τις κρίσεις προϊστάμενων η ΝΟ.Ε. συνεδριάζει κάθε φορά που προκύπτει κενή θέση προϊστάμενου στον αντίστοιχο νοσηλευτικό τομέα. Η θέση προκηρύσσεται αυστηρά εντός αποκλειστικής δίμηνης προθεσμίας από την κένωσή της.

5. Για την θέση Προϊστάμενου Νοσηλευτικού τμήματος δικαίωμα υποβολής υποψηφιότητας έχουν υπάλληλοι ΠΕ, ΤΕ με βαθμό Α' και ελλείπει αυτού με βαθμό Β.

Τα προσόντα κάθε υποψηφίου αξιολογούνται ως εξής:

- Χρόνια προϋπηρεσίας με μέγιστη βαθμολόγηση 5%
- Κλινική εμπειρία με μέγιστη βαθμολόγηση 10%
- Μεταπτυχιακοί και Διδακτορικοί τίτλοι σπουδών με μέγιστη βαθμολόγηση 25%
- Ξένες γλώσσες με μέγιστη βαθμολόγηση 5%
- Πιστοποιημένες γνώσεις Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας με μέγιστη βαθμολόγηση 15%
- Δημοσιεύσεις άρθρων, μελετών, επιστημονικών εργασιών, συμμετοχή σε συγγραφή βιβλίων με μέγιστη βαθμολόγηση 10%
- Τίτλος Νοσηλευτικής Ειδικότητας με μέγιστη βαθμολόγηση 10%
- Συμμετοχή στην συνεχιζόμενη εκπαίδευση ως εκπαιδευόμενος ή εκπαιδευτής με μέγιστη βαθμολόγηση 5%
- Συνέντευξη των υποψηφίων ενώπιον της ΝΟ.Ε. 15%

Από την αξιολόγηση προκύπτει κατάλογος με αύξουσα σειρά μοριοδότησης. Προκρίνεται ο υποψήφιος με την μεγαλύτερη βαθμολογία. Ενστάσεις κατατίθενται στην επιτροπή ΝΟ.Ε.

Άρθρο 7. Κρίσεις Διευθυντικών στελεχών

1. Οι κρίσεις για Διευθυντικά στελέχη (Τομεάρχες Νοσηλευτικής Υπηρεσίας και Διευθυντές Νοσηλευτικής Υπηρεσίας) πραγματοποιούνται κάθε φορά που υπάρχει κενή θέση σε οποιοδήποτε Νοσοκομείο. Η θέση προκηρύσσεται αυστηρά εντός αποκλειστικής δίμηνης προθεσμίας από την κένωσή της.
2. Η κατάθεση των δικαιολογητικών των υποψηφίων γίνεται στην ανάλογη ΥΠΕ που υπάγεται το Νοσηλευτικό Ίδρυμα που αιτείται την κρίση.
3. Για την θέση Διευθυντικών στελεχών δικαίωμα υποβολής κρίσης έχουν υπάλληλοι Α΄ Βαθμού ανεξαρτήτως Νοσηλευτικού Ιδρύματος που υπηρετούν.
4. Τα προσόντα κάθε υποψηφίου αξιολογούνται ως εξής:
 - a. Χρόνια προϋπηρεσίας με μέγιστη βαθμολόγηση 5%
 - b. Κλινική εμπειρία με μέγιστη βαθμολόγηση 10%
 - c. Μεταπτυχιακοί / διδακτορικοί τίτλοι σπουδών με μέγιστη βαθμολόγηση 25%
 - d. Ξένες γλώσσες με μέγιστη βαθμολόγηση 5%
 - e. Πιστοποιημένες γνώσεις Διοίκησης Υπηρεσιών Υγείας με μέγιστη βαθμολόγηση 15%
 - f. Δημοσιεύσεις άρθρων, μελετών, επιστημονικών εργασιών, συμμετοχή σε συγγραφή βιβλίων με μέγιστη βαθμολόγηση 10%
 - g. Τίτλος Νοσηλευτικής Ειδικότητας με μέγιστη βαθμολόγηση 5%
 - h. Συμμετοχή στην συνεχιζόμενη εκπαίδευση ως εκπαιδευόμενος ή εκπαιδευτής με μέγιστη βαθμολόγηση 5%
 - i. Προϋπηρεσία σε θέση Διευθυντή ή Προϊστάμενου Τμήματος με μέγιστη βαθμολόγηση 5%.
 - j. Συνέντευξη ενώπιον της επιτροπής αξιολόγησης 15%.
5. Συστήνεται Επιτροπή Αξιολόγησης Στελεχών Νοσηλευτικής Υπηρεσίας (ΕΑΣΝΥ) στις ΥΠΕ στην οποία συμμετέχουν:

- a) Ένας ανώτερος υπάλληλος του Υπουργείου Υγείας ως πρόεδρος της Επιτροπής που ορίζεται από τον Υπουργό Υγείας καθώς και ο αντικαταστάτης του.
- b) Ένας εκπρόσωπος του Πανεπιστημίου με τον αντικαταστάτη του
- c) Ένας υπάλληλος της ΥΠΕ και ο αντικαταστάτης του
- d) Ένας εκπρόσωπος της Ένωσης Νοσηλευτών Ελλάδος (ΕΝΕ) καθώς και ο αντικαταστάτης του
- e) Ένας εκπρόσωπος εργαζομένων από την αντιπροσωπευτικότερη Ομοσπονδία Νοσηλευτικού προσωπικού καθώς και ο αντικαταστάτης του.
- f) Ενστάσεις κατατίθενται στην επιτροπή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟ – ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ

Ειδικό Μισθολόγιο Νοσηλευτών

Άρθρο 1. Θέσπιση Ειδικού Μισθολογίου

Θεσπίζεται ειδικό μισθολόγιο για το Νοσηλευτικό Προσωπικό του Εθνικού Συστήματος Υγείας (κατηγοριών ΠΕ Νοσηλευτικής, ΤΕ Νοσηλευτικής και ΔΕ Βοηθών Νοσηλευτών), ανεξάρτητο από το ενιαίο μισθολόγιο δημοσίων υπαλλήλων. Το ειδικό αυτό μισθολόγιο διαμορφώνεται βάσει της αρχής της αναλογίας που εφαρμόζεται σε άλλα ειδικά μισθολόγια όπως το ειδικό μισθολόγιο των μελών Δ.Ε.Π. πανεπιστημίων, όπως ισχύει από 01.04.2025.

Άρθρο 2. Βαθμολογική κατάταξη

Οι θέσεις των κατηγοριών Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) κατατάσσονται σε τέσσερις (4) συνολικά βαθμούς ως ακολούθως:

Βαθμός Α΄
Βαθμός Β΄
Βαθμός Γ΄
Βαθμός Δ΄

2. Οι θέσεις των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ κατατάσσονται στους βαθμούς Δ΄, Γ΄, Β΄ και Α΄, από τους οποίους κατώτερος είναι ο Δ΄ και ανώτερος ο Α΄.

3. Εισαγωγικός βαθμός των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ είναι ο βαθμός Δ΄. Για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος συναφούς με τα αντικείμενα στα οποία είναι

δυνατόν, κατά τις οργανικές διατάξεις της υπηρεσίας τους, να απασχοληθούν, εισαγωγικός βαθμός είναι ο Γ΄.

5. Οι θέσεις όλων των βαθμών των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ είναι σε κάθε κατηγορία οργανικά ενιαίες.

Άρθρο 3. Χρόνος προαγωγής

1. Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό απαιτείται:

α) Για την κατηγορία ΔΕ:

Από το βαθμό Δ΄ στο βαθμό Γ΄ διετής υπηρεσία στο βαθμό Δ΄, από το βαθμό Γ΄ στο βαθμό Β΄ εννεαετής υπηρεσία στο βαθμό Γ΄ και από το βαθμό Β΄ στο βαθμό Α΄ οκταετής υπηρεσία στο βαθμό Β΄.

β) Για την κατηγορία ΠΕ και ΤΕ:

Από το βαθμό Δ΄ στο βαθμό Γ΄ διετής υπηρεσία στο βαθμό Δ΄, από το βαθμό Γ΄ στο βαθμό Β΄ πενταετής υπηρεσία στο βαθμό Γ΄ και από το βαθμό Β΄ στο βαθμό Α΄ εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β΄.

2. Τα δύο πρώτα έτη που διανύονται στον εισαγωγικό βαθμό όλων των κατηγοριών αποτελούν δοκιμαστική υπηρεσία.

3. Για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΠΕ και ΤΕ, οι οποίοι αποκτούν διδακτορικό δίπλωμα, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική τους εξέλιξη μειώνεται κατά έξι (6) έτη.

Για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΠΕ και ΤΕ, οι οποίοι αποκτούν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική τους εξέλιξη μειώνεται κατά δύο (2) έτη.

Σε περίπτωση που υπάλληλος κατέχει διδακτορικό δίπλωμα και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, λαμβάνεται υπόψη μόνο ο διδακτορικός τίτλος, ήτοι ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική τους εξέλιξη μειώνεται κατά έξι (6) έτη.

Οι εν λόγω τίτλοι απαιτείται να είναι συναφείς με τα αντικείμενα στα οποία απασχολούνται ή είναι δυνατόν, κατά τις οργανικές διατάξεις της υπηρεσίας τους, να απασχοληθούν.

Ως μεταπτυχιακό και ως διδακτορικό δίπλωμα νοούνται εκείνα που χορηγούνται με αντίστοιχο ιδιαίτερο τίτλο μετά τη λήψη του πτυχίου ή διπλώματος Πανεπιστημίου ή Τ.Ε.Ι. Για τα μεταπτυχιακά και τα διδακτορικά διπλώματα εκπαιδευτικών ιδρυμάτων του εξωτερικού απαιτείται βεβαίωση ισοτιμίας από την αρμόδια αρχή.

Άρθρο 4. Μισθολογικά κλιμάκια και κατάταξη των υπαλλήλων Νοσηλευτικής Υπηρεσίας Κλάδου Νοσηλευτικού Προσωπικού

1. Τα μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) των υπαλλήλων των κατηγοριών:

- Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.) με πτυχίο ή δίπλωμα Πανεπιστημίου ημεδαπής ή ισότιμο Σχολών αλλοδαπής,

- Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.) με πτυχίο ή δίπλωμα Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) της ημεδαπής ή ισότιμο Σχολών ημεδαπής ή αλλοδαπής,
- Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.)

ορίζονται ως εξής: εισαγωγικό ΜΚ 1 άνευ καταληκτικού.

2. α. Κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, για τίτλους που έχουν χορηγηθεί μετά τη λήψη του πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προωθούνται κατά δύο (2) Μ.Κ. στην κατηγορία που ανήκουν, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος κατά έξι (6) Μ.Κ. β. Η κατάταξη στα Μ.Κ. της προηγούμενης περίπτωσης πραγματοποιείται μόνο όταν το περιεχόμενο των μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης του υπαλλήλου, όπως προκύπτει από την προκήρυξη της θέσεως κατά την πλήρωση ή την περιγραφή της θέσης εργασίας από τον οργανισμό της Υπηρεσίας. Για τη συνδρομή ή όχι της προϋπόθεσης αυτής αποφαινεται η ΝΟΕ.
3. Σε περίπτωση κατοχής πλέον του ενός των τίτλων των περιπτώσεων α' και β' οι υπάλληλοι εξελίσσονται στα Μ.Κ. που προβλέπονται για τον ανώτερο τίτλο σπουδών.

Άρθρο 5. Μισθολογικά κλιμάκια εισόδου στην Υπηρεσία

Ο διοριζόμενος υπάλληλος εισέρχεται στην Υπηρεσία με το εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο της κατηγορίας στην οποία ανήκει ή στο μισθολογικό κλιμάκιο, που προβλέπεται από τις διατάξεις του προηγούμενου άρθρου.

Το νέο κλαδικό μισθολόγιο του Νοσηλευτικού προσωπικού ορίζει τον εισαγωγικό μικτό μισθό των υπαλλήλων στο Δημόσιο τομέα. Ο μισθός δύναται να αυξηθεί εάν ο υπάλληλος είναι **γονέας** ανηλίκων τέκνων ή δικαιούχος συγκεκριμένων **επιδομάτων** του Δημοσίου, όπως το επίδομα παραμεθορίου.

Το κλαδικό μισθολόγιο στηρίζεται στα τυπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου και οι υπάλληλοι είναι χωρισμένοι σε **τρεις κατηγορίες**, ανάλογα με την εκπαίδευσή τους, δηλαδή Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ)

Τα Μισθολογικά Κλιμάκια (Μ.Κ):

Οι νεοδιοριζόμενοι Νοσηλευτές και Β. Νοσηλευτές εισέρχονται στην υπηρεσία που προσλήφθηκαν με το **εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο** της κατηγορίας στην οποία ανήκει η θέση εργασίας τους. Οι υπάλληλοι όλων των κατηγοριών εξελίσσονται σε αυτά με εισαγωγικό το **Μ.Κ. 1**. Για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων από το κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο στο αμέσως ανώτερο απαιτείται υπηρεσία **δύο (2)ετών** σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο.

Έτσι, ο πρώτος μηνιαίος μισθός βασικός ενός υπαλλήλου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, που εντάσσεται στο πρώτο Μισθολογικό Κλιμάκιο (Μ.Κ. 1) και δεν διαθέτει προϋπηρεσία ή παιδιά ορίζεται στα 1.306 ευρώ, του Τ.Ε. στα 1.408 ευρώ και του Π.Ε. στα 1.509 ευρώ. Με το παρόν νομοσχέδιο και στο εξής οι νοσηλευτές αμείβονται κλαδικά σε συνάρτηση με τη βάση του ενιαίου μισθολογίου και κατατάσσει τους Δημόσιους υπαλλήλους όλων των κατηγοριών με εισαγωγικό το Μ.Κ. 1 άνευ καταληκτικού Μ.Κ.

Παράλληλα, ο μισθός του νοσηλευτικού προσωπικού διαμορφώνεται βάσει της **οικογενειακής κατάστασης** των υπαλλήλων και τον αριθμό των ανήλικων τέκνων.

Συγκεκριμένα, για κάθε υπάλληλο με **τέκνα ανήλικα ή ανίκανα σωματικά** ή πνευματικά για άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, η παροχή ορίζεται σε :

- **70 ευρώ** για ένα τέκνο,
- **120 ευρώ** συνολικά για δύο τέκνα,
- **170 ευρώ** συνολικά για τρία τέκνα,
- **220 ευρώ** συνολικά για τέσσερα τέκνα και επιπλέον
- **70 ευρώ** για κάθε επιπλέον τέκνο.

Άρθρο 6. Χρόνος και τρόπος μισθολογικής εξέλιξης - Βασικός μισθός

1. Για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών, από κατώτερο σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο, απαιτείται υπηρεσία ως εξής:
α. Για τους Νοσηλευτές των κατηγοριών Π.Ε., Τ.Ε. και τους Δ.Ε. Β. Νοσηλευτές υπηρεσία δύο (2) ετών σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο.

2. Για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων από το κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο στο αμέσως ανώτερο, απαιτείται να έχει συμπληρωθεί ο καθορισμένος χρόνος υπηρεσίας στο κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο.

Οι βασικοί μισθοί των Μ.Κ. 1 των κατηγοριών Δ.Ε., Τ.Ε. και Π.Ε. προσδιορίζονται με βάση το ποσό (δεδομένων ενδεικτικά ΚΑΤΩΓΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ Υ.Ε υπαλλήλου 4ος/2026) των 920 ευρώ, πολλαπλασιαζόμενο με τους παρακάτω συντελεστές, στρογγυλοποιημένοι στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ

Δ.Ε.1,42 = 1.306,4

Τ.Ε. 1,53 = 1.407,6

Π.Ε.1,64 = 1.508,8

Ο μηνιαίος βασικός μισθός των λοιπών Μ.Κ. των ως άνω κατηγοριών, διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ., του ποσού που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ποσού των 920 ευρώ με τους ως άνω συντελεστές και στη συνέχεια με το συντελεστή 0,0699 για όλες τις κατηγορίες.

Άρθρο 7. Οικογενειακή παροχή

1. Για την ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων, που εμπίπτουν στις διατάξεις του παρόντος νόμου, χορηγείται μηνιαία οικογενειακή παροχή, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων, ως εξής: Για υπάλληλο με τέκνα ανήλικα ή ανίκανα σωματικά ή πνευματικά για άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, η παροχή ορίζεται σε εβδομήντα (70) ευρώ για ένα (1) τέκνο, σε εκατόν είκοσι (120) ευρώ συνολικά για δύο (2) τέκνα, σε εκατόν εβδομήντα (170) ευρώ συνολικά για τρία (3) τέκνα, σε διακόσια είκοσι (220) ευρώ συνολικά για τέσσερα (4) τέκνα και προσαυξάνεται κατά εβδομήντα (70) ευρώ για κάθε επιπλέον τέκνο. Η κατά τα ανωτέρω παροχή χορηγείται για τέκνα προερχόμενα από γάμο, φυσικά, θετά ή αναγνωρισθέντα, εφόσον είναι άγαμα και δεν υπερβαίνουν το 18ο έτος της ηλικίας τους ή το 19ο έτος, εφόσον φοιτούν στη Μέση Εκπαίδευση.

Ειδικά, για τέκνα που φοιτούν σε οποιονδήποτε φορέα μεταλυκειακής εκπαίδευσης, δημόσιας ή ιδιωτικής, η παροχή δίνεται μόνο κατά τη διάρκεια του ελάχιστου αριθμού των αναγκαίων για την απονομή των τίτλων σπουδών εξαμήνων, που προβλέπεται από τον οργανισμό κάθε φορέα εκπαίδευσης και σε καμία περίπτωση πέρα από τη συμπλήρωση του 24ου έτους της ηλικίας τους.

2. Για τη διακοπή της παροχής, λόγω συμπλήρωσης των ανωτέρω, κατά περίπτωση, ορίων, ως ημέρα γέννησης των παιδιών θεωρείται η 31η Δεκεμβρίου του έτους γέννησής τους και, προκειμένου περί φοιτητών ή σπουδαστών, η λήξη του ακαδημαϊκού ή σπουδαστικού έτους.

Άρθρο 8. Επίδομα θέσης ευθύνης

Ο/Η Διευθυντής /τρια Νοσηλευτικής Υπηρεσίας, πεντακόσια ογδόντα πέντε (585) ευρώ σε νοσοκομεία με οργανισμό έως 200 κρεβάτια.

Από 201 έως και 300 αποδίδεται ένα (1) επιπλέον Μ.Κ. Από 301 έως και 400 αποδίδεται ένα (1) επιπλέον Μ.Κ. και από 401 και άνω ακόμη (1) επιπλέον Μ.Κ.

Προϊστάμενοι Υποδιευθύνσεων (Τομεάρχες Νοσηλευτικής Υπηρεσίας), τετρακόσια πενήντα πέντε (455) ευρώ σε νοσοκομεία με οργανισμό έως 200 κρεβάτια.

Από 201 έως και 400 αποδίδεται ένα (1) επιπλέον Μ.Κ. και από 401 και άνω ακόμη (1) επιπλέον Μ.Κ.

Οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας των Νοσοκομείων, τριακόσια εβδομήντα επτά (377) ευρώ.

Στην περίπτωση που οι δικαιούχοι του εν λόγω επιδόματος απουσιάζουν προσωρινά από τα καθήκοντά τους, κατά τη διάρκεια θεσμοθετημένων αδειών, πλην της κανονικής, για συνεχόμενο χρονικό διάστημα άνω του ενός (1) μήνα, το επίδομα θέσης ευθύνης καταβάλλεται στον υπάλληλο που ασκεί νόμιμα χρέη αναπληρωτή, μέχρι την οριστική επιστροφή του δικαιούχου στα καθήκοντα του.

Στην περίπτωση κένωσης ή σύστασης θέσης προϊσταμένου οργανικής μονάδας το ως άνω επίδομα καταβάλλεται στο νόμιμο αναπληρωτή, από την έναρξη της αναπλήρωσης.

Άρθρο 9. Επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας

1. Το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας αναπροσαρμόζεται από τα 200 ευρώ στο ποσό των 450 ευρώ.

Άρθρο 10. Επίδομα απομακρυσμένων - παραμεθορίων περιοχών, άγονων και δυσπρόσιτων νησιωτικών περιοχών

1. Το επίδομα των απομακρυσμένων - παραμεθορίων περιοχών - άγονων και δυσπρόσιτων νησιωτικών περιοχών αναπροσαρμόζεται από την κατηγορία 3 (100 ευρώ,) στην κατηγορία 1 (400 ευρώ) με τις ίδιες προϋποθέσεις.

Άρθρο 11. Επίδομα δια βίου συνεχιζόμενης εκπαίδευσης

1. Εισάγεται επίδομα δια βίου συνεχιζόμενης εκπαίδευσης στο ποσό των 50 ευρώ μηνιαίως, έτσι ώστε να δύναται ο κάθε υπάλληλος να εμπλουτίζει τις γνώσεις και τις δεξιότητές του, με ενεργή συμμετοχή σε συνέδρια, ημερίδες, επιμορφωτικά προγράμματα και μεταπτυχιακά του ΕΚΔΔΑ και της ΕΣΔΥ. συναφή με το αντικείμενο της εργασίας του.

Άρθρο 12. Μεταθέσεις - μετακινήσεις

1. Δεν επιτρέπεται καθ' οιονδήποτε τρόπο η μετακίνηση του προσωπικού σε αλλότρια καθήκοντα διαφορετικά αυτών που οι νομοθετικές διατάξεις ρυθμίζουν για τη θέση της πρόσληψής του. Σε περίπτωση δυσίατου νοσήματος ή αναπηρίας άνω του 67% του υπαλλήλου πιστοποιημένη από τα ΚΕΠΑ τότε μόνο, - με τη σύμφωνη γνώμη της ΝΟ.Ε, της Νοσηλευτικής Διεύθυνσης και του Νοσηλευτικού Σωματείου, - ο υπάλληλος **μετακινείται υποχρεωτικά** σε νοσηλευτικά καθήκοντα μικρότερης βαρύτητας.

2. Οι υπάλληλοι που διορίζονται σε νησιωτική - άγονη - δυσπρόσιτη περιοχή, υπηρετούν σε αυτήν **υποχρεωτικά για 5 έτη** και κατόπιν έχουν **κατά προτεραιότητα**, τη δυνατότητα μετάθεσης στην περιοχή που επιθυμούν.
3. Επιτρέπεται η μετακίνηση - απόσπαση - των νεοδιοριζόμενων προ του πέρατος της ευδόκιμου 2 ετούς υπηρεσίας, μόνο για λόγους συνυπηρέτησης ή αμοιβαίας μετάταξης των υπαλλήλων της ίδιας κατηγορίας ή σοβαρότατης άνω του 70% αναπηρίας - ανίατης ασθένειας του ιδίου ή συγγενούς 1ου βαθμού εφόσον δεν προϋπήρχε του διορισμού.
4. Εφόσον υπάλληλος αποσπάται για οποιοδήποτε πλην από τους ανωτέρω λόγους και προκύπτει κενή θέση, ο φορέας υγείας **οφείλει άμεσα**, καθ' όλη την διάρκεια της απόσπασης, να αναπληρώνει την κενωθείσα θέση σύμφωνα με το θεσμό των αναπληρωτών Νοσηλευτών.

Άρθρο 13. Αποζημίωση για εργασία καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου -

1. Η καθιέρωση με αποζημίωση εργασίας καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου των υπαλλήλων, επιτρέπεται μόνο για την αντιμετώπιση εποχικών, έκτακτων ή επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών.

Η υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού εγκρίνεται με απόφαση του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού, στην οποία αναφέρονται σαφή και συγκεκριμένα στοιχεία που δικαιολογούν την ανωτέρω υπερωριακή εργασία. Στην εν λόγω απόφαση δεν απαιτείται η σύμπραξη του Υπουργού Οικονομικών, όπως προβλέπεται από τις ρυθμίσεις της παρ. 3 του άρθρου 77 του Ν. 4270/2014 (Α' 143).

Για το προσωπικό των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ν.Π.Ι.Δ. η απόφαση καθιέρωσης υπερωριακής εργασίας εκδίδεται από το Διοικητικό Συμβούλιο ή το όργανο διοίκησης ή το εξουσιοδοτημένο από αυτό όργανο.

Οι ώρες της απασχόλησης καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου ορίζονται ανά εξάμηνο, χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα αυξομείωσης μεταξύ των δύο (2) εξαμήνων μέσα στο έτος, ως εξής:

α. Απογευματινή υπερωριακή εργασία:

Για απογευματινή υπερωριακή εργασία μέχρι εκατόν είκοσι (120) ανά υπάλληλο. Για τα πληρώματα ασθενοφόρων του Ε.Κ.Α.Β. οι ως άνω ώρες ορίζονται μέχρι διακόσιες (200) ανά υπάλληλο.

β. Υπερωριακή εργασία κατά τις νυχτερινές ώρες ή κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες:

Για υπερωριακή εργασία κατά τις νυχτερινές ώρες ή κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες, για υπαλλήλους που ανήκουν σε υπηρεσίες που λειτουργούν, βάσει νόμου είτε όλες τις ημέρες του μήνα, είτε σε δωδεκάωρη ή εικοσιτετράωρη βάση, μέχρι ενενήντα έξι (96) ώρες για τις νυχτερινές και μέχρι ενενήντα έξι (96) ώρες για τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες, ανά υπάλληλο.

Η ωριαία αποζημίωση υπερωριακής εργασίας των υπαλλήλων που απασχολούνται σύμφωνα με τις διατάξεις των παραπάνω παραγράφων ορίζεται ως εξής:

α) Για υπερωριακή εργασία απογευματινών ωρών και μέχρι την 22η ώρα, ίση με το ωρομίσθιο.

β) Για νυχτερινή εργασία εργάσιμων ημερών που παρέχεται από την 22η ώρα μέχρι την 6η πρωινή, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά σαράντα πέντε τοις εκατό (45%).

γ) Για εργασία ημερήσια ή νυχτερινή, που παρέχεται Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες:

αα) Από την 6η πρωινή μέχρι την 22η ώρα, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά εξήντα τοις εκατό (60%).

ββ) Από την 22η ώρα μέχρι την 6η πρωινή, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά εβδομήντα τοις εκατό (70%).

Το ωρομίσθιο ορίζεται στο ένα εκατοστό εβδομηκοστό τρίτο κόμμα τριακοστό τριαντακοστό τρίτο (1/173,333) του βασικού μισθού του μισθολογικού κλιμακίου της εκπαιδευτικής κατηγορίας του κάθε υπαλλήλου. Ο κάθε υπάλληλος εργάζεται 5 ημέρες την εβδομάδα ή 40 ώρες την εβδομάδα. Κατ' έτος 52 εβδομάδες * 40 ώρες = 2.080 ώρες ετησίως ή 173,333 ώρες μηνιαίως (2.080 : 12 = 173,333).

(ωρομίσθιο = 1/173,333 του βασικού)

Άρθρο 14. Αποζημίωση για εργασία προς συμπλήρωση του υποχρεωτικού ωραρίου.

1. Επιτρέπεται η καθιέρωση εργασίας με αποζημίωση κατά τις νυχτερινές ώρες ή κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες, προς συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας, για υπαλλήλους που ανήκουν σε υπηρεσίες που λειτουργούν, βάσει νόμου, είτε όλες τις ημέρες του μήνα είτε σε δωδεκάωρη ή εικοσιτετράωρη βάση, με τη διαδικασία και προϋποθέσεις της παραγράφου Α1 του παρόντος.

2. Η ωριαία αποζημίωση των υπαλλήλων που απασχολούνται σύμφωνα με τις διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου ορίζεται ως εξής:

α) Για εργασία νυχτερινή εργάσιμων ημερών ίση με το εξήντα τοις εκατό (60%) του ωρομισθίου.

β) Για εργασία ημερήσια ή νυχτερινή, που παρέχεται Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες ίση με το εβδομήντα πέντε (75%) και εκατό (100%) του ωρομισθίου αντίστοιχα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ – ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ

Το παρόν σχέδιο νόμου έχει αναδρομική ισχύ από 1 Ιανουαρίου 2026.

Με την δημιουργία του Νοσηλευτικού κλάδου όλες οι κατηγορίες Νοσηλευτικού προσωπικού **υπάγονται αυτόματα στα βαρέα επαγγέλματα**. Για κάθε επτά έτη εργασίας **αυτόματα αναγνωρίζεται 1 επιπλέον έτος ως συντάξιμο**. Οι υπάλληλοι του κλάδου συνταξιοδοτούνται με πλήρη σύνταξη με εργασία 35 ετών και συμπληρωμένη την ηλικία

των 55 ετών τουλάχιστον ή μειωμένης στα 60 και συμπλήρωσης 22 ετών εργασίας τουλάχιστον στο δημόσιο. Ομοίως αυτόματα αναπροσαρμόζονται τα Μ.Κ., το μισθολόγιο και η ενσωμάτωση των αντίστοιχων επιδομάτων των ήδη υπηρετούντων υπαλλήλων.

Για τους εν ενεργεία υπαλλήλους διορισμένους προ του 2011, αναλογικές συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και μεταβατικά στάδια, θα συζητηθούν με τα συναρμόδια υπουργεία και **υποχρεωτικά εντός 3 μηνών** θα υπάρξει σχετική νομοθετική ρύθμιση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 Θεσμοθέτηση Άδειας Ψυχοσωματικής Αποκατάστασης για το Νοσηλευτικό Προσωπικό του Δημοσίου

Άρθρο 1 – Σκοπός

Σκοπός της παρούσας διάταξης είναι η προστασία της ψυχικής και σωματικής υγείας του νοσηλευτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα, η πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και η διασφάλιση της ποιότητας και της ασφάλειας των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας.

Άρθρο 2 – Δικαιούχοι

Δικαιούχοι της άδειας ψυχοσωματικής αποκατάστασης είναι το νοσηλευτικό προσωπικό που υπηρετεί σε νοσοκομεία του Εθνικού Συστήματος Υγείας, σε μονάδες πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας και σε λοιπούς δημόσιους φορείς παροχής υπηρεσιών υγείας.

Άρθρο 3 – Διάρκεια και Χαρακτήρας της Άδειας

Θεσπίζεται ετήσια άδεια ψυχοσωματικής αποκατάστασης διάρκειας έως δέκα (10) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται με πλήρεις αποδοχές, είναι αυτοτελής και δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια ή άλλες άδειες του υπαλλήλου. Η άδεια δεν μεταφέρεται στο επόμενο ημερολογιακό έτος.

Άρθρο 4 – Προϋποθέσεις Χορήγησης

Η άδεια χορηγείται κατόπιν αίτησης του υπαλλήλου, εφόσον πληρούνται αντικειμενικά κριτήρια που σχετίζονται με τη φύση και την ένταση της εργασίας του, όπως ιδίως η συμμετοχή σε νυχτερινές βάρδιες, η απασχόληση σε τμήματα υψηλής επιβάρυνσης ή η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου συνεχούς υπηρεσίας σε κλινικό περιβάλλον.

Τα ειδικότερα κριτήρια καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Υγείας.

Άρθρο 5 – Διαδικασία Χορήγησης

Η άδεια χορηγείται χωρίς να απαιτείται ιατρική γνωμάτευση, κατόπιν αίτησης του ενδιαφερόμενου υπαλλήλου και έγκρισης της υπηρεσίας. Ο προγραμματισμός της άδειας

πραγματοποιείται κατά τρόπο που να διασφαλίζει την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας.

Άρθρο 6 – Σχέση με λοιπές άδειες

Η άδεια ψυχοσωματικής αποκατάστασης είναι ανεξάρτητη από τις λοιπές άδειες που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων των αναρρωτικών αδειών και των αδειών που προβλέπονται για λόγους οικογενειακής φροντίδας. Η χορήγησή της δεν επηρεάζει ούτε περιορίζει τα δικαιώματα του υπαλλήλου που απορρέουν από άλλες διατάξεις.

Άρθρο 7 – Εξουσιοδοτικές Διατάξεις

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Υγείας και Εσωτερικών ρυθμίζονται οι λεπτομέρειες εφαρμογής της παρούσας διάταξης, τα ειδικότερα κριτήρια χορήγησης της άδειας, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα.