



Πρακτικό Δ.Σ. Ν° 7 του Σωματείου Εργαζομένων Νοσοκομείου Παπαγεωργίου

Σήμερα, την 07/06/2022, ημέρα Τρίτη και ώρα 13:00, στα γραφεία του Σωματείου, πραγματοποιήθηκε Τακτική Συνεδρίαση του Δ.Σ. ΣΕΝΠ, με τα κάτωθι θέματα ημερήσιας διάταξης:

- 1) Επικύρωση πρακτικών
- 2) Οικονομική Ενημέρωση
- 3) Ενημέρωση μελών για ζητήματα συναδέλφων
- 4) Αίτημα συναδέλφου για μετάταξη
- 5) Άδεια πληροφορικής
- 6) Παροχές προς εργαζόμενους
- 7) Ενίσχυση Τεχνικής Υπηρεσίας
- 8) ΕΚΛ
- 9) Ετήσιος χορός
- 10) Εκτός ημερησίας

Παρόντες από το ΔΣ, ήταν:

1. Αλέξανδρος Μανωλίτσας (Πρόεδρος)
2. Βασιλική Βαφειάδου (Γεν. Γραμματέας)
3. Αθανάσιος Τασιούδης (Αντιπρόεδρος)
4. Παναγιώτης Τουχτίδης (Ταμίας)
5. Φανή Σαρλή (Ειδ. Γραμματέας)
6. Έφη Θεοδωρίδου (Μέλος)
7. Στέφανος Παρασκευαΐδης (Μέλος)
8. Χρήστος Τσαπανίδης (Μέλος)

Απόντες από το ΔΣ, ήταν:

1. Ρούμκου Σοφία

Παρούσα ήταν η εργαζόμενη Αναστασία Βασιλείου για να θέσει θέμα που την αφορά (Θέμα 8^ο) καθώς και άλλοι εργαζόμενοι.

Θέμα 1ο Επικύρωση πρακτικών

Τέθηκαν τα πρακτικά της προηγούμενης συνεδρίασης, προς έγκριση. Ο Π. Τουχτίδης ήθελε να προσθέσει κάτι στα πρακτικά οπότε θα επικαιροποιηθούν και μετά θα δημοσιοποιηθούν.

Θέμα 2^ο Οικονομική Ενημέρωση

Π. Τουχτίδης: Αυτή τη στιγμή ο λογιστής έχει το βιβλίο του Σωματείου, γιατί καταθέτει τη φορολογική δήλωση. Έχουν περαστεί τα περισσότερα και τα τελευταία έξοδα του συνεδρίου και η τελευταία εκτύπωση είναι 5/6 03:38μμ. Έχουμε διαθέσιμο υπόλοιπο στον κύριο λογαριασμό 61152,16 και στο βασικό Ταμειυτήριο που μας ενδιαφέρει για τις αναστολές 1647,07 από τα οποία για τις αναστολές είναι διαθέσιμα 856,92 €. Για αυτά, είχαμε συμφωνήσει εκ των προτέρων ότι θα είναι για τις αναστολές είτε με τη μορφή δωροεπιταγών είτε από κάποιο σουπερμάρκετ είτε να τα δώσουμε σε χρήματα. Προσπάθησα να βγάλω μία άκρη να δω ποιοι είναι αυτοί οι οποίοι δεν έχουν γυρίσει ποτέ στο νοσοκομείο για να δούμε αν μπορούμε να κάνουμε μία ιεράρχηση των αναγκών. Είναι 40-50 άτομα αυτοί που δεν έχουν επιστρέψει καθόλου που σημαίνει ότι με το ποσό αυτό που έχουμε είναι 20-25 ευρώ στον καθένα, περίπου. Η αλήθεια είναι ότι με προβληματίσε γιατί είναι πάρα πολύ μικρό το ποσό ακόμη και λιγότεροι να ήταν, πιθανό είναι ότι και από αυτούς που δεν γύρισαν ποτέ, δεν σημαίνει ότι όλοι έχουν ανάγκη, αλλά και 20 άτομα να ήταν θα έβγαине γύρω στα 40 ευρώ στον καθένα. Οπότε καταλαβαίνετε ότι είναι πολύ μικρό το ποσό. Έχουμε άτομα τα οποία μαζεύουν και στηρίζουν τις αναστολές και ήρθανε και χθες και πήρανε από την τράπεζα τροφίμων κάποια τρόφιμα που είχα εξοικονομήσει για τους αναστολές. Είναι η Ι.Γ. και η Ε.Ν. που διαχειρίζονται ένα ταμείο, και θα μπορούσαμε, αφού ξεκαθαρίσουμε ποιοι είναι αυτοί που δεν έχουν γυρίσει ποτέ, και αφού διασφαλιστεί ότι αυτά τα χρήματα θα πάνε στους δικούς μας εργαζόμενους σε αναστολή, να τους δώσουμε κάποια χρήματα ή μέρος των χρημάτων, ή τα μισά χρήματα και μισές δωροεπιταγές; Η πρόταση είναι να δούμε ποιοι εργαζόμενοι είναι όντως σε ακραία κατάσταση και να δώσουμε τα χρήματα στις Ι.Γ. και Ε.Ν.

Β. Βαφειάδου: Προτείνω να στρογγυλοποιήσουμε, καταρχήν, αυτό το ποσό στα 1000€. Καλύτερα να δώσουμε τα χρήματα απευθείας στα κορίτσια, ώστε να αγοράσουν με τα χρήματα αυτά τρόφιμα που θα διατεθούν στους εργαζόμενους.

Σ. Παρασκευαΐδης: Κι εγώ αυτό πιστεύω ότι είναι το καλύτερο, έχω μιλήσει με τη Ρ., και ξέρω ότι εξασφαλίζουν οικονομικούς προμηθευτές. Είναι καλύτερο να διαχειριστούν μόνες τους την αγορά τροφίμων.

Ο **Α. Τασιούδης** αρχικά είπε ότι θα προτιμούσε να δοθούν τα χρήματα με δωροεπιταγές και όχι μετρητά. Παρόλα αυτά, συμφώνησε, αλλά έθεσε τον προβληματισμό μήπως δημιουργηθούν ερωτηματικά για τον τρόπο διάθεσης των χρημάτων.

Η απόφαση πάρθηκε ομόφωνα: Θα δοθούν από το ΣΕΝΠ 1000€ (850 ευρώ από τον ερανικό λογαριασμό και 150 από το ταμείο του ΣΕΝΠ) Ι.Γ. και τη Ε.Ν. προς ενίσχυση των αναστολέων, για αγορά τροφίμων.

Θέμα 3ο Ενημέρωση μελών για ζητήματα συναδέλφων

Α. Μανωλίτσας: Μας επισκέφτηκε πριν από λίγες μέρες μια τετραμελής επιτροπή από τους συναδέλφους του γραφείου κίνησης. Στη συνάντηση ήμασταν η Βάσω κι εγώ. Εξέθεσαν μία σειρά από ζητήματα τα οποία δυσχεραίνουν την εργασία τους. Καταρχήν ζήτησαν καθηκοντολόγιο γιατί θεωρούν ότι κάνουν εργασίες οι οποίες δεν άπτονται των αρμοδιοτήτων τους, όπως είναι για παράδειγμα τα ICD-10 τα οποία είναι καθαρά δουλειά

γιατρών, ή τις μεταφράσεις των γνωματεύσεων και τις εισαγωγές που κάνουν στις περιπτώσεις των ενδομετακινήσεων.

Στο σημείο αυτό παρενέβη η **Β. Βαφειάδου** και διευκρίνισε ότι δεν σημαίνει ότι κάνουν τις γνωματεύσεις, αλλά ότι τους τις ζητάνε.

Ο **Π. Τουχτίδης** είπε ότι είναι παράνομο να κάνει ο διοικητικός υπάλληλος τις μεταφράσεις των γνωματεύσεων.

Α. Μανωλίτσας: Φοβούνται ότι και τα DRGs μόλις εφαρμοστούν θα τους τα χρεώσουν, οπότε το καθηκοντολόγιο είναι κάτι που πρέπει να γίνει άμεσα ώστε να αποφευχθούν τέτοιου είδους χρεώσεις. Όταν ήταν περισσότερα άτομα, πιθανώς να γίνονταν όλα αυτά λόγω μεγαλύτερης ευχέρειας. Τώρα, που το προσωπικό έχει υποδιπλασιαστεί σίγουρα δεν υπάρχει η δυνατότητα για έξτρα καθήκοντα. Το προσωπικό έχει μειωθεί δραματικά λόγω συνταξιοδοτήσεων, μετατάξεων, μετακινήσεων και αναστολών. Αναφέρθηκαν στην λεκτική, ψυχολογική και σωματική βία που δέχονται από συναδέλφους αλλά και ασθενείς και συνοδούς. Σε αυτό το σημείο έθεσαν το ποιος είναι ο ρόλος των Security, αφού δεν μπορούν να κάνουν τίποτα για να τους προστατεύσουν ή να κατευνάσουν, έστω τα πνεύματα. Ζήτησαν έναν πιο λειτουργικό ρόλο των Security, σε σχέση με τον κόσμο που προσέρχεται, ώστε να λύνονται προβλήματα που προκύπτουν. Ένα ακόμη σημαντικό θέμα είναι ότι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους λειτουργεί το μπροστινό γκισέ ως γραφείο πληροφοριών και δεν μπορούν να δουλέψουν. Έκαναν διάφορες προτάσεις για να λυθεί αυτό το θέμα. Στα ΤΕΠ, ζητούν να κλειδώνει η πόρτα των διοικητικών, για να μη μπαίνει όποιος θέλει μέσα, και ακόμη ένα άτομο που να ξέρει να κάνει εισαγωγές. Ζητούν, ένα συρτάρι για ανταλλαγή εγγράφων με τους ασθενείς. Τέλος, η ηλεκτρονική διακίνηση παραπεμπτικών θεωρούν ότι θα λύσει πολλά προβλήματα.

Β. Βαφειάδου: όσον αφορά στα ΤΕΠ, το μεγάλο πρόβλημα, είναι ότι το αρμόδιο άτομο για τις εισαγωγές είναι μόνο ένα, και δεν προλαβαίνει να σηκωθεί από τη θέση του ούτε για να πάει στην τουαλέτα, ούτε καν να σηκώσει το κεφάλι του. Αυτό είναι απάνθρωπο. Όλα αυτά, μας είπαν οι εργαζόμενοι ότι τα έχουν συζητήσει με τον προϊστάμενό τους αλλά δεν δόθηκε λύση, οπότε κατέφυγαν στο Σωματείο. Αυτά είναι καθαρά υπηρεσιακά ζητήματα, στα οποία δεν θα έπρεπε καν να εμπλέκεται το Σωματείο. Το Σωματείο, ασχολείται, ή πρέπει να ασχολείται, κυρίως με θέματα μη υπηρεσιακά. Για τα υπηρεσιακά θέματα αρμόδιες είναι οι Υπηρεσίες του Νοσοκομείου.

Α. Μανωλίτσας: Ζήτησα ραντεβού από τον Γενικό, ο οποίος αποφάσισε ότι είναι καλύτερα να δούμε πρώτα την Δ. Διευθύντρια, ώστε να λυθούν τα υπηρεσιακά θέματα. Η Δ. Διευθύντρια, μας έκλεισε ραντεβού, με μια απορία γιατί δεν απευθύνθηκαν σε αυτήν οι εργαζόμενοι. Ζήτησα να είναι παρών στη συνάντηση και ο προϊστάμενος του γραφείου κίνησης.

Β. Βαφειάδου: Δεν είναι ορθό, οι εργαζόμενοι να απευθύνονται στην Δ. Διευθύντρια, αλλά οφείλουν να απευθύνονται στον προϊστάμενό τους. Ο εργαζόμενος ακολουθεί την ιεραρχία στην εργασία του. Στη συνάντηση προχθές, τους εξηγήσαμε, ότι αυτά τα ζητήματα που τέθηκαν, είναι καθαρά υπηρεσιακά, και γι' αυτόν το λόγο πρέπει να είναι παρόντες κάποιοι από αυτούς, ώστε να τα θέσουν οι ίδιοι που τα γνωρίζουν καλά. Εμείς, δεν μπορούμε να

αναπτύξουμε την ίδια επιχειρηματολογία, γιατί δεν είναι το αντικείμενό μας. Ζητήσαμε να έρθει μαζί μας στη συνάντηση μια ολιγομελής αντιπροσωπεία, ώστε να θέσει και να στηρίξει τα ζητήματα που τέθηκαν, αρνήθηκαν όμως να παραστούν οι ίδιοι, λόγω φόβου στοχοποίησης από τη Διοίκηση. Κατά τη γνώμη μου, δεν μπορεί να τίθεται τέτοιο θέμα, ειδικά για τα εν λόγω ζητήματα που δεν είναι καν συνδικαλιστικά, αλλά υπηρεσιακά.

Φ. Σαρλή: Είναι ένα φαινόμενο που συχνά βλέπουμε. Ενώ επικοινωνούν μαζί μας εργαζόμενοι για ένα θέμα που πρέπει να τεθεί στο Σωματείο, μετά αλλάζουν γνώμη και το αποσύρουν, λόγω φόβου. Δεν είναι τυχαίο ότι δεν θα έρθει κανείς σε αυτήν τη συνάντηση.

Α. Τασιούδης: Εδώ πρέπει να ξεχωρίσουμε δύο πράγματα κατά την άποψη μου. Υπάρχει ένα κομμάτι για το οποίο έχουμε λόγο ύπαρξης και πρέπει να το στηρίξουμε, είναι το θέμα της υποστελέχωσης. Δεν μπορώ να ξέρω τον αριθμό που θα έπρεπε να είναι στα ΤΕΠ, 3 ή 5, προσωπικά δεν έχω άποψη, αυτοί θα το αποφασίσουν. Ξεκινάνε όμως πολλά πράγματα από την υποστελέχωση, ακόμη και ο φόβος, ακόμη και η ανησυχία, ακόμα και η αναποτελεσματικότητα των αγώνων όταν δεν έχουνε σωστό περιεχόμενο και προσανατολισμό σε αυτό που διεκδικούμε. Όλα αυτά μπορούν να δημιουργήσουν ένα φόβο και μία ανασφάλεια στον εργαζόμενο, και για αυτό δεν τον βρίσκουμε να έρθει μαζί μας να εκθέσει το πρόβλημά του. Για τα υπόλοιπα θα πρέπει να είμαστε λίγο πιο προσεκτικοί. Ας πούμε για τη λεκτική και σωματική βία από τους εργαζόμενους, τι εννοούν ακριβώς; Ρητορική ερώτηση. Για τα καθήκοντα που δεν άπτονται της δικής τους εργασίας, τους είπε κανένας ότι θα κάνουν τα DRGs; Το λέω για να είμαστε προσεκτικοί γιατί έχω μία ανακοίνωση από το ΠΑΓΝΗ, όπου τα έχουν αναλάβει οι γιατροί. Προφανώς και πρέπει να βοηθάμε τους εργαζόμενους να αντιμετωπίζουν το φόβο τους και την ανασφάλεια. Κάποια στιγμή όμως και ο εργαζόμενος πρέπει να σου δώσει το χέρι του. Αν δεν σου δώσει το χέρι να τον τραβήξεις, δεν θα σηκωθεί. Πρέπει να το καταλάβουν. Και πρέπει και να το πούμε στους εργαζόμενους να έρθουν εδώ να το κουβεντιάσουμε. Το ζήτημα της υποστελέχωσης είναι πρώτο στις διεκδικήσεις μας ως εργαζόμενοι και εννοείται ότι θα το διεκδικήσουμε. Τα υπόλοιπα όμως πρέπει να λύνονται σε υπηρεσιακό επίπεδο. Αν δεν έχει τζαμάκι στο γκισέ δεν θα το λύσω εγώ στο σωματείο το πρόβλημα. Δεν είναι δικό μου θέμα να ασχοληθώ. Κάποια στιγμή να καταλάβουμε ποιο ρόλο παίζει το Σωματείο. Το πρωτεύον θέμα μας είναι η υποστελέχωση του τμήματος. Εμείς θα κάνουμε την κρούση να έρθουμε σε επικοινωνία με τη Διοίκηση. Από κει και πέρα κάποια θέματα πρέπει να τα δουν Υπηρεσιακά.

Φ. Σαρλή: Φυσικά και όλα αυτά τα θέματα πρέπει να λύνονται υπηρεσιακά, έρχονται σε εμάς, γιατί, δυστυχώς δεν μπορούν να τα λύσουν με αυτόν τον τρόπο.

Β. Βαφειάδου: Συναντήσαμε τις προάλλες τους εργαζομένους και μιλήσαμε μαζί τους για αρκετή ώρα. Ήταν πάρα πολύ ανήσυχoi με πολύ μεγάλη αγωνία για το τι μέλλει γενέσθαι. Όλα ξεκινάνε από τις ελλείψεις σε προσωπικό και την υποστελέχωση. Εδώ, να αναφέρω κάτι που μου έκανε τρομερή εντύπωση. Το γεγονός ότι άκουσα να βγαίνει από το στόμα των εργαζομένων ότι υπάρχει υποστελέχωση στα τμήματα. Είχα πολλά χρόνια να την ακούσω αυτή τη λέξη να βγαίνει και από απλούς εργαζόμενους εδώ μέσα, ότι υπάρχει υποστελέχωση και δεν μπορούμε πλέον να κάνουμε καλά τη δουλειά μας. Αυτό που είπαν χαρακτηριστικά είναι ότι πρώτα είμασταν περισσότερα άτομα, τώρα που είμαστε λιγότεροι και τείνουμε να γίνουμε ακόμα λιγότεροι λόγω συνταξιοδοτήσεων, μετατάξεων,

μετακινήσεων και αναστολών, δεν τα βγάζουμε πέρα πια. Φυσικά και πρέπει να είναι παρόντες οι εργαζόμενοι στη συνάντηση που θα έχουμε με τη Διοίκηση. Φυσικά και έπρεπε να είναι εδώ σήμερα μαζί μας για να τα συζητήσουμε όλα αυτά μαζί τους. Θα κάνουμε μία κρούση ακόμα να μιλήσουμε με τα παιδιά, αν μπορούσαμε να τους πείσουμε να στείλουν 2-3 άτομα ή έστω και 1-2 άτομα, μία μικρή αντιπροσωπεία για να είναι στη συζήτηση και στην κουβέντα με τη Διοίκηση. Αν δεν το καταφέρουμε θα πάμε μόνοι μας, εννοείται.

A. Τασιούδης: Να συμπληρώσω ότι η υποστελέχωση στη Διοικητική Υπηρεσία είναι μεγάλη. Να μην ξεχνάμε ότι ήρθαν και εργολάβοι στην Διοικητική Υπηρεσία, με τους γνωστούς μισθούς πείνας, για να βγάζουν τις εφημερίες.

B. Βαφειάδου: Θα ήθελα να μεταφέρω, την άποψη των εργαζομένων, για τους συμβασιούχους (τριμηνίτες) που ήρθαν. Θεωρούν ότι δεν μπορούν να αποδώσουν όπως θα απέδιδαν άλλοι εργαζόμενοι με μόνιμες σχέσεις εργασίας, επειδή δεν προλαβαίνουν να εκπαιδευτούν και να εγκληματιστούν, επειδή οι μισθοί τους και τα εργασιακά τους δικαιώματα είναι σχεδόν ανύπαρκτα, και επειδή νιώθουν επισφάλεια, αφού οι συμβάσεις τους κρίνεται αν θα ανανεωθούν κάθε τρίμηνο.

Π. Τουχτίδης: Το προσωπικό και η έλλειψή του είναι γνωστή και όντως βαίνει μειούμενο. Βέβαια να μην πέσουμε στην αντίθετη παγίδα ότι αν έρθει το προσωπικό, να τα κάνουμε όλα επειδή «είμαστε πολλοί». Εκεί πρέπει να ακουμπάει ουσιαστικά το καθηκοντολόγιο και το τι πρέπει να κάνει ο καθένας. Σαφώς δεν το συζητάμε για τα DRGs και τα icd-10. Αυτά είναι ούτως ή άλλως μεταξύ των γιατρών, των διοικητικών, και του γραφείου νοσηλείων. Εφόσον υπάρχει icd-10 επάνω, το περνάει και ο διοικητικός. Ο γιατρός υποχρεούται να το έχει πάνω στο εισιτήριο. Δεν θα βγάλει ο διοικητικός από μόνος του το icd-10. Και κατ' επέκταση δεν θα ασχοληθεί και με DRGs. Τώρα από κει και πέρα για τη βία τη σωματική την ψυχολογική και τη λεκτική, έχουμε κάνει άπειρες συναντήσεις και έχουμε και τον αλγόριθμο. Και έχουμε πει επανειλημμένα ότι υπάρχει και το πεδίο να σημειώνεται ποιος δημιουργεί πρόβλημα, έτσι ώστε την επόμενη φορά που θα ξανάρθει, ο εργαζόμενος που θα ξαναδεί τον «Τουχτίδη» μπροστά του να έρχεται για παροχή υπηρεσιών υγείας, να ξέρει ότι είναι ένας ιδιόρρυθμος ασθενής και να είναι λίγο πιο υποψιασμένος. Όσον αφορά το helpdesk το είχαμε συμφωνήσει νομίζω στο προηγούμενο ΔΣ για να γίνει. Και αυτό πρέπει να γίνει εφόσον απομακρυνθεί η υποδοχή μπροστά από την είσοδο. Που υποτίθεται ότι ελέγχουν ποιος μπαίνει και ποιος βγαίνει και τελικά μπαίνουν από μπροστά οι πάντες, από το φαρμακείο οι πάντες και από την εκκλησία οι πάντες. Για τα ΤΕΠ υπάρχει ένα ζήτημα. Επειδή το θέμα με τις εισαγωγές είναι πολύπλοκο, αυτός που κάνει τις εισαγωγές δεν μπορεί να είναι μόνο ένας διότι ακόμη και μισή ώρα να απουσιάσει για να πιει ένα καφέ να ξεκουραστεί, συσσωρεύονται όλες οι δουλειές και πιέζουν και τα τμήματα. Στη συνάντηση σίγουρα πρέπει να είναι κυρίως οι εργαζόμενοι. Προσωπικά θεωρώ πιο κρίσιμη και χρήσιμη την παρουσία των εργαζομένων. Καθώς και εσείς από το ΔΣ που κάνετε εφημερίες θα είστε και εσείς πολύτιμοι σε αυτή τη συζήτηση.

Αποφασίστηκε να γίνει συνάντηση με την Διοικητική Διευθύντρια για τα θέματα που συζητήθηκαν.

Θέμα 4^ο Αίτημα συναδέλφου για μετάταξη

Π. Τουχτίδης: Καταρχήν να πούμε ότι επανειλημμένα το ΔΣ ΣΕΝΠ έχει βάλει στη συλλογική σύμβαση εργασίας τον όρο οποίος ποτέ δεν έχει γίνει δεκτός, ότι ο εργαζόμενος που κατέχει ή αποκτά τίτλο ανώτερο της κατηγορίας που ήδη καταλαμβάνει και με τον οποίο έχει προσληφθεί, να μπορεί να παίρνει τη διαφορά ως προσωπική διαφορά χωρίς να αλλάζει θέση εργασίας. Δυστυχώς αυτό ποτέ δεν έγινε δεκτό και το επαναφέρουμε σε κάθε ΣΣΕ. Και στην επόμενη ΣΣΕ, το 2023, θα ξαναείναι στους όρους που βάζουμε εμείς μήπως και κάποια στιγμή σπάσει το ρόδι και δικαιωθούν όλοι αυτοί οι υπάλληλοι. Σχετικά με το πώς μπορεί κάποιος να κάνει μετάταξη στο νοσοκομείο. Μετάταξη μπορείς να κάνεις φυσικά αυτόματα, εφόσον υπάρχει κενή οργανική θέση που αντιστοιχεί στον τίτλο που διαθέτεις και αναλόγως των αναγκών. Αυτό είναι το εύκολο κομμάτι. Μετάταξη μπορείς επίσης να κάνεις αυτόματα με συναίνεση όμως του φορέα σου, εφόσον υπάγεται στο Ενιαίο Μισθολόγιο, με το να μεταφέρεις την θέση που κατέχεις σε ανώτερη βαθμίδα και έτσι γίνεται προσωποπαγής. Επίδομα πτυχίου δεν υπάρχει, επίδομα μεταπτυχιακών υπάρχει έμμεσα γιατί δίνει τα 4 χρόνια στην προϋπηρεσία, εφόσον υπάρχει συνάφεια. Ειδικά για το θέμα της Αναστασίας. Έκανες μία αίτηση και για να μεταταγεις, πρέπει να υπάρχει κενή οργανική θέση.

Για το άλλο που αιτείσαι, να μεταφερθεί η θέση που κατέχεις με βάση τον 4024/35/5, θα πρέπει να μισθοδοτείσαι με τον 4024. Όταν όμως μισθοδοτείσαι με έναν συγκεκριμένο νόμο, με αυτόν το νόμο πορεύεσαι. Δεν μπορείς να πάρεις το κομμάτι της υποπαραγράφου ενός άλλου νόμου για να κάνεις τη μετάταξη.

Φ. Σαρλή: αυτό μπορεί να συμβαίνει, εντούτοις. Μπορούν να μισθοδοτούνται με τη σύμβαση των λογιστών, αλλά να παίρνουν τα ευεργετήματα από τη ΣΣΕ.

Π. Τουχτίδης: Ο 4024 καθορίζει τα μισθολογικά μας, ενώ η ΣΣΕ ορίζει τα προνόμια και δικαιώματά μας. Εμείς που είμαστε στον 4024, οι επικουρικοί που είναι στην εργατική νομοθεσία και τα παιδιά που είναι στις κλαδικές, στα προνόμιά μας, ρυθμιζόμαστε όλοι από την ΣΣΕ. Στα μισθολογικά όμως όπως αυτό, δηλαδή μεταφορά θέσης που θα σου δώσει μισθολογικό όφελος, πρέπει να μισθοδοτείσαι και με τον συγκεκριμένο νόμο. Και το ερώτημα είναι γιατί δεν βγαίνεις από την κλαδική να πας στον 4024 να πάρεις το πτυχίο και μετά να πάρεις το μεταπτυχιακό?

Φ. Σαρλή: Για τις κλαδικές συμβάσεις των λογιστών, πήραμε από το γραφείο προσωπικού, τηλέφωνο στο Οικονομικό Επιμελητήριο. Αυτές οι συμβάσεις εργασίας δεν είναι πλέον σε ισχύ, έχουν εκπέσει. Ουσιαστικά είναι μία ατομική σύμβαση εργασίας που θέλει ο εργοδότης και σου τη δίνει. Το οικονομικό Επιμελητήριο τις θεωρεί ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Π. Τουχτίδης: Θεωρούνται ατομικές συμβάσεις εργασίας, διότι για να δικαιούσαι να εφαρμόσεις μια ΣΣΕ σε έναν εργασιακό χώρο, θα πρέπει ο εργασιακός χώρος και οι εκπρόσωποί του να έχουνε μετάσχει στη διαπραγμάτευση που γίνεται στον ΟΜΕΔ.

Ακολούθησε συζήτηση περί του θέματος, τοποθετήθηκε και η **Α. Βασιλείου**, και πρότεινε επιπλέον και ότι θα μπορούσαν, μέσα από την σύμβαση των λογιστών, να της

αναγνωρίσουν την προσωπική διαφορά όπως και προβλέπεται. Ακολούθησε επιπλέον συζήτηση, και αποφασίστηκε να έρθει σε επαφή η εργαζόμενη με τον νομικό του ΔΣ ΣΕΝΠ για να λάβει μια έγκυρη γνωμοδότηση και νομική βοήθεια. Ο Α. Μανωλίτσας ανέλαβε να κάνει την πρώτη επαφή με τον νομικό για να τον κατατοπίσει, και σε δεύτερο χρόνο να επικοινωνήσει η εργαζόμενη.

Τέθηκε από την **Α. Βασιλείου** το εξής θέμα: Το γραφείο προσωπικού, ενημέρωσε εργαζόμενους που ήταν σε αναστολή, ότι πέραν της κανονικής άδειας, τις υπόλοιπες τις δικαιούνται κατ' αναλογία (σπουδαστική, ασθενείας), και κάποιες και καθόλου (ρεπό Πάσχα).

Π. Τουχτίδης: Κάποιες άδειες είναι όντως διαφορετικές διαχειριστικά.

Ο Χ. Τσαπανίδης, δήλωσε ότι το ίδιο συμβαίνει και στα χειρουργεία.

Α. Μανωλίτσας: Ας τα πάρουμε λίγο από την αρχή πριν από ένα μήνα κάναμε συζήτηση με το Γενικό μόλις ανακοινώθηκαν τα ρεπό της ΥΠΕ για το Πάσχα. Πήραμε το ok του γενικού ότι θα το πάρουν όλοι, «Έστω και αν έχουν δουλέψει και μία μέρα μέσα στο 2022» είπε κατά λέξη. Πριν από μια εβδομάδα, μετά από τηλεφώνημα της Βάσως χρειάστηκε να παρέμβω για ακόμη μία συνάδελφο. Θεώρησα ότι το θέμα έληξε. Μήπως είναι θέμα έλλειψης ενημέρωσης;

Μ. Καραβασίλη: Το πρόβλημα που δημιουργείται είναι ότι σε άλλους λένε ναι και σε άλλους όχι. Κι εμένα στην αρχή μου είπαν όχι και μετά μου έδωσαν τα ρεπό.

Β. Βαφειάδου: Να μιλήσουμε με το Γρ. Προσωπικού να ενημερωθεί, αν δεν το έχει κάνει, και να έχει την ίδια «γραμμή» σε όλους τους εργαζόμενους.

Α. Τσιουίδης: Εμένα δεν μου βγαίνει τώρα από το μυαλό ότι αυτά δεν είναι κουβέντες ούτε μιας εργαζόμενης ούτε μιας προϊσταμένης. Είναι η λογική που έχει διοίκηση εδώ και πολύ καιρό ότι ότι μπορώ να κόψω, θα το κόψω από τον πιο αδύναμο κρίκο. Έχει δοθεί όμως κατεύθυνση από τη διοίκηση, δεν υπάρχει περίπτωση, όπου μπορούν να εφαρμόσουν το μαστίγιο και όπου μπορούν να εφαρμόσουν το καρότο. Για αυτό βρίσκουμε και συμπεριφορές τέτοιες από το γραφείο προσωπικού, αυτό στοχοποιείται, που είμαι από τους τελευταίους που θα βάλω διαδικασία για συναδέλφους, από θέμα ιδεολογίας, αλλά είναι σίγουρο ότι τους έχει δοθεί το δικαίωμα να αμφισβητούν οτιδήποτε. Αλλά δεν έχει την ευθύνη αυτός ο εργαζόμενος, κατά την άποψή μου την ευθύνη την έχει αυτός που προϊστάται σε όλο το νοσοκομείο. Όταν θα πάμε ξανά για παρέμβαση, θα φεύγουμε μόνο με γραπτή απάντηση ότι απαντήθηκε το αίτημά μας. Νομίζω ότι η διαδικασία του σωματείου και η λειτουργία του σωματείου είναι αυτή. Να διεκδικεί και να ενημερώνει τον κόσμο αυτά που κερδίζει. Δεν μπορεί να μου λέει εμένα ο προϊστάμενος των χειρουργείων ότι δεν είχε καμία ενημέρωση ότι μπορεί να τους τα δώσει. Από που είχε την ενημέρωση ότι δεν μπορεί να τους τα δώσει; Από πουθενά. Όταν είναι να κόψουν, όπως πχ την άδεια του ακτινολογικού την έκοψαν πρώτη-πρώτη και όταν είναι να δώσουν υπάρχει πρόβλημα «επικοινωνίας». Η διοίκηση έχει ευθύνη να τηρεί αυτά που λέει και δική μας ευθύνη να πιέζουμε την διοίκηση.

Αποφασίστηκε στην επόμενη συνάντηση με τη Διοίκηση να συζητηθούν τα θέματα των αδειών.

Θέμα 5^ο Άδεια πληροφορικής

A. Μανωλίτσας: Οι εργαζόμενοι των εργαστηρίων απασχολούνται πολλές ώρες μπροστά σε οθόνες και δεν υπάρχει λόγος να μην παίρνουν την άδεια πληροφορικής. Την έπαιρναν για ένα διάστημα και μετά τους την έκοψαν. Αναφέρομαι στο μικροβιολογικό, το αιματολογικό και το ανοσολογικό. Δεν θεωρώ ότι τα εργαστήρια υπολείπονται σε ώρες ενασχόλησης με Η/Υ από το ακτινοδιαγνωστικό αφού μέσα σε κάθε χώρο υπάρχουν τουλάχιστον 7 οθόνες και όλο το αντικείμενο της εργασίας τους αφορά Η/Υ.

Η **B. Βαφειάδου** παρενέβη λέγοντας ότι και σε άλλα τμήματα κόπηκε η άδεια πληροφορικής, ενώ δεν θα έπρεπε.

Ο **Σ. Παρασκευαΐδης** πρόσθεσε την θέση καταγραφής βλαβών (control room) στην Τ.Υ. όπου επίσης το δωρο εξαντλείται μπροστά σε μια οθόνη.

Αποφασίστηκε να υπάρξει άμεση συνάντηση με τη διοίκηση για τη διευθέτηση του θέματος αυτού.

Θέμα 6^ο Παροχές προς τους εργαζόμενους

A. Μανωλίτσας: Θα κάνω μια πρόταση, και θα ήθελα να τη συζητήσουμε μήπως προκύψει μια άλλη καλύτερη ιδέα. Η συνδρομή μας για το σωματείο είναι 2,5 ευρώ. Τι θα λέγατε αν ζητούσαμε να γίνει η εισφορά των εργαζομένων 3 ευρώ το μήνα; Στην ουσία να επανέλθει στα 3 ευρώ όπως ήταν πριν τα μνημόνια. Δηλαδή στο εξάμηνο αντί για 15 θα κρατηθούν 18 ευρώ. Ούτως ώστε να μαζεύονται κάποια χρήματα παραπάνω τα οποία δεν είναι λίγα, είναι γύρω στις 10.000 το χρόνο. Η αύξηση αυτή όμως θα έχει έναν μόνο στόχο, να γυρίσει στους εργαζόμενους. Όχι δηλαδή να αυξηθούν τα έσοδα του ΣΕΝΠ, αλλά να πηγαίνουν αυτά τα χρήματα σε συγκεκριμένο στόχο που θα αποφασίζουμε εμείς: σουπερμάρκετ, παροχές διασκέδασης κτλ. Πιστεύετε ότι θα έχουμε αντίδραση από τους εργαζόμενους; Πιστεύω ότι 3€/εξάμηνο δεν είναι σημαντικό ποσό ώστε να υπάρχουν αντιδράσεις. Πιστεύω ότι πρέπει σαν Σωματείο να ασχολούμαστε και με άλλα πράγματα εκτός από το αμιγώς συνδικαλιστικά, ανταποδοτικό δηλαδή. Τι θα λέγατε να κάνουμε κάποιου είδους δημοσκόπηση στην ομάδα στο fb, για να δούμε τι θα απαντήσουν οι εργαζόμενοι;

A. Τσιουΐδης: Το Σωματείο δεν είναι ούτε τράπεζα ούτε αποθηκευτικός χώρος για να μαζεύεις χρήματα. Όταν κρίνει το Σωματείο ότι μπορεί να βοηθήσει, το κάνει. Το θεωρώ λίγο τραβηγμένο, να αυξήσουμε τη συνδρομή. Θεωρώ ότι σαν Σωματείο, οφείλουμε πχ να είναι δωρεάν ο ΟΑΣΘ για τους εργαζόμενους, ως ένα παράδειγμα.

A. Μανωλίτσας: Έτσι όμως, απευθύνεσαι μόνο σε μία μικρή ομάδα εργαζομένων, και όχι σε όλους.

A. Τασιούδης: Μα, αυτό που κάνουμε, είναι να διεκδικούμε ακόμη και για τον έναν. Το ίδιο δεν ισχύει για την άδεια πληροφορικής που την δικαιούνται μόνο λίγοι; Η λογική μας πρέπει να είναι αυτή. Να μπούμε στη διαδικασία να διεκδικούμε κοινωνικές παροχές, όπως αυτό που είπα για τον ΟΑΣΘ. Είναι πολύ σημαντικό. Διαφωνώ με τη λογική της δημοσκόπησης, διότι ήδη τοποθετήθηκα ποια πρέπει να είναι η ρότα του Σωματείου. Και προσθέτω ως πρόταση, να διεκδικήσουμε να μην πληρώνουν οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν τον ΟΑΣΘ όταν πηγαίνουν στη δουλειά τους.

B. Βαφειάδου: Καταρχήν η ανταπόδοση μπορεί να υπάρξει και με την ισχύουσα συνδρομή. Δεν χρειάζεται να αυξηθεί η συνδρομή. Είμαστε ένα Σωματείο που αυτή τη στιγμή έχουμε 61.000€ αποθεματικό και είμαστε από τα πιο εύρωστα οικονομικά σωματεία που γνωρίζω. Αυτό βέβαια αντιλαμβάνεστε, ότι εκτός από τη χρηστή διαχείριση οφείλεται και στο γεγονός ότι είμαστε ένα πολυπληθές σωματείο. Κατά τη γνώμη μου δεν χρειάζεται να επιβαρύνουμε επιπλέον τους εργαζόμενους, ειδικά τώρα μέσα σε αυτήν την οικονομική λαίλαπα. Και ειδικά για να λειτουργήσει ανταποδοτικά. Διότι, ο λόγος ύπαρξης ενός σωματείου δεν είναι να κάνουμε πράγματα τα οποία φαίνονται η αρέσουν στους εργαζόμενους ή να τους χαϊδεύουμε τα αυτιά και τα μάτια με δωροεπιταγές και θέατρα και ποτά. Το εργασιακό σωματείο κύριο μέλημά του έχει να διεκδικεί τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων. Επιπλέον, μπορεί όταν το ευνοούν οι συνθήκες να παρέχει και άλλες δράσεις. Θα μπορούσαμε να σκεφτούμε να δημιουργήσουμε ή να λειτουργήσουν κάποια τμήματα τα οποία παλιότερα λειτουργούσαν, όπως το θέατρο, οι παραδοσιακοί χοροί, η ζωγραφική κτλ. Αυτός είναι ένας τρόπος που μπορούσαμε και μπορούμε να δώσουμε μία ανάσα στους εργαζόμενους μέσα από κάποιες πολιτιστικές δράσεις στις οποίες φυσικά θα επιλέγει ο κάθε εργαζόμενος. Και επειδή αυτό είναι ένα θέμα που το έχουμε συζητήσει και παλιότερα, προφανώς αυτά τα τμήματα που δημιουργούνται απευθύνονται σε όλους τους εργαζόμενους μεν δεν τα χρησιμοποιούν όλοι οι εργαζόμενοι δε. Στο τμήμα θεάτρου ήταν πέντε δέκα άτομα, στο τμήμα των παραδοσιακών χορών ήταν 30-40 άτομα στο σύνολο εννιάκοσίων μελών. Το ίδιο συνέβαινε και με τη ζωγραφική και με τα ιταλικά και με τη γυμναστική και με τις πολεμικές τέχνες. Για να ολοκληρώσω αυτές οι δράσεις προβλέπονται από το καταστατικό μας. Και να μην ξεχνάμε το ρόλο μας που είναι να διεκδικούμε τα εργασιακά δικαιώματα και παρεμπιπτόντως όταν οι συνθήκες το ευνοούν, να κάνουμε και άλλες δράσεις. Όσο για τη δημοσκόπηση στο fb, δε νομίζω ότι θα βγάλουμε ασφαλές συμπέρασμα, εκτός αν ψηφίσουν 600 μέλη. Δεν υπάρχει λόγος για δημοσκόπηση.

X. Τσαπανίδης: Πάντως, το δωράκι που κάθε χρόνο έκανε το Σωματείο και δεν έγινε φέτος, έχει λείψει από τους εργαζόμενους. Το λέω, ενισχύοντας για την ανταποδοτικότητα του Σωματείου. Ο εργαζόμενος το δώρο το βλέπει θετικά.

Π. Τουχτίδης: Όταν έγινε η μείωση της εισφοράς ήταν μνημονιακά χρόνια και μάλιστα ήταν δική μου η πρόταση. Καταρχήν αυτές οι αλλαγές γίνονται όντως μέσω γενικής συνέλευσης, δεν γίνονται έτσι απλά. Η αλλαγή έγινε αρχικά στα 2€ το μήνα και μετά το επαναφέραμε στα 2,5€. Είχαμε πει ότι το αφήσαμε ανοιχτό και μπορεί να επανέλθει στα 3€. Ανοιχτό με την έννοια σαν ανοιχτή η εξουσιοδότηση για όταν αλλάξουν οι συνθήκες. Το μισό ευρώ νομίζω ότι δεν το συζητάμε, δεν είναι μεγάλο ποσό. Πάντως, αυτό που είπε η Βάσω για τις ομάδες, εγώ θα ιδρύσω και μία ομάδα οίνοποσίας και κρασοκατάνυξης, θα πάρω και 5 εργαζόμενους και θα σας στέλνω το λογαριασμό. Δεν μπορεί αυτές οι ομάδες να μην έχουν μία στόχευση και να μην έχουν και μία ανταποδοτικότητα προς τον μεγάλο αριθμό των εργαζομένων. Όστε να φαίνεται το αποτέλεσμα της δουλειάς και στους υπόλοιπους. Όπως

έγινε με την ομάδα του θεάτρου, που ενώ πληρώσαμε 1500€, παράσταση δεν είδαμε ποτέ. Τα λεφτά όμως τα πληρώσαμε.

Β. Βαφειάδου: Παναγιώτη, συγγνώμη, μειώσαμε τη συνδρομή από 3 σε 2€ λόγω μνημονίων και τώρα ξαφνικά μέσα σε αυτήν την οικονομική εξαθλίωση, κρίνουμε ότι είναι κατάλληλη εποχή να αυξήσουμε τη συνδρομή; Όσο για την παράσταση του θεάτρου, έπεσε η πανδημία γι' αυτό δεν έγινε παράσταση. Πληρώθηκε ο σκηνοθέτης, ο οποίος δούλεψε. Έκανε πρόβες. Το ότι δεν έγινε παράσταση δεν ήταν δική του ευθύνη.

Α. Μανωλίτσας: Το θέμα είναι πόσο μία κοστίζει στο σωματείο δράση και σε πόσους απευθύνεται. Αν είναι να επιβαρύνει το σωματείο για παράδειγμα 2.500 ευρώ και αυτή τη δράση την απολαμβάνουν 5 ή 10, συγγνώμη αλλά δε θα συμφωνήσω. Ίσως θα πρέπει να βρούμε άλλες δράσεις. Ίσως το να δημιουργηθεί ένα γυμναστήριο στο χώρο του Νοσοκομείου να είναι κάτι που θα πρέπει να το διερευνήσουμε. Μέχρι το επόμενο ΔΣ σκεφτείτε δράσεις και το ξανα συζητάμε.

Αποφασίστηκε να διερευνήσουμε τη δυνατότητα δημιουργίας γυμναστηρίου εντός νοσοκομείου.

Αποφασίστηκε να διεκδικήσουμε τις δωρεάν μετακινήσεις από τον ΟΑΣΘ.

Αποφασίστηκε να συζητηθεί εκ νέου το θέμα της αύξησης των εισφορών.

Θέμα 7^ο Ενίσχυση Τεχνικής Υπηρεσίας

Σ. Παρασκευαΐδης: Στην Τ.Υ. με βάση τον οργανισμό τον αρχικό, του 1999, έχουμε 5 οργανικά κενά, που δεν έχουν καλυφθεί εδώ και πολλά χρόνια. Τώρα, από 700 που ήταν οι κλίνες, έχουν γίνει 900, καταλαβαίνεται πόσα είναι τώρα τα κενά. Έχουν φύγει και άτομα με αναστολή, και έχουμε μείνει πλέον ελάχιστοι εργαζόμενοι. Κάνουμε από 15 απογευματινά (βάρδιες) ο καθένας κάθε μήνα, 3 σαββατοκύριακα μέσα ο καθένας, τηλέφωνα συνεχώς σε ώρες και μέρες ρεπό, βράδια κτλ. Έχουμε χρεωστούμενα ρεπό πάρα πολλά, εγώ για παράδειγμα έχω 24. Το πρόβλημα της υποστελέχωση είναι τεράστιο. Έχουμε φάει πόρτα, όσες φορές θίξαμε το θέμα, έφεραν εργολάβο, Δευτέρα με Παρασκευή, δεν τον ελέγχει κανείς, ο εργολάβος αλλάζει συνεχώς τα άτομα με αποτέλεσμα για μια και δύο εβδομάδες που μένουν, ούτε το νοσοκομείο προλαβαίνουν να μάθουν. Έχουν αλλάξει 6 ψυκτικούς, πιτσιρικάδες, 22-23 χρονών που δεν ξέρουν τη δουλειά.

Α. Τασιούδης: Ο Στέφανος έκανε ακριβώς τις διαπιστώσεις που έπρεπε, η πραγματικότητα είναι αδήριτη και δεν χωράει καμία αμφιβολία. Η ερώτηση που υπάρχει και πρέπει να απαντήσουμε όλοι μας είναι ότι η προϋπόθεση για την ύπαρξη νοσοκομείων-επιχειρήσεων είναι η ύπαρξη αυτών των μορφών εργασίας. Τι σημαίνει αυτό; Ότι θα πρέπει να υπάρχουν εργολάβοι και ευέλικτες μορφές εργασίας, για αυτό και δεν αυξάνουν τον αριθμό των εργαζομένων στον ΕΚΛ, γιατί προϋπόθεση για να χρηματοδοτούνται, το λέει και ο νόμος που ψηφίστηκε, προϋπόθεση για να λειτουργούν ως επιχειρήσεις, ως αυτοχρηματοδοτούμενες επιχειρήσεις, είναι να μειώσουν το κόστος εργασίας. Με αυτό πρέπει να έρθουμε κόντρα, σε αυτή τη λογική που βάζει η κυβέρνηση και κατά την άποψή μας την έβαζαν όλες οι προηγούμενες κυβερνήσεις που δουλεύουν σε αυτή τη ρότα. Όταν

δίνουμε 4 δισεκατομμύρια 2% επί του ΑΕΠ για το ΝΑΤΟ γιατί να μην το πούμε γιατί να μην το ξέρουν εργαζόμενοι; Γιατί δεν δίνουν 4 δισεκατομμύρια για την υγεία. Ένα σωματείο πρέπει να σταθεί αντιμέτωπο σε αυτή τη λογική που θέλει τα νοσοκομεία να γίνουν επιχειρήσεις για αυτό και βάζουμε αποκλειστικά δημόσια δωρεάν υγεία. Σε αυτή τη διαδικασία να πάμε, στη διαδικασία διεκδίκησης προσλήψεων μόνιμου προσωπικού, συνέλευση στα τμήματα, συνέλευση στο νοσοκομείο και στάσεις εργασίας και να κατευθύνουμε τη διαδικασία προς τα εκεί. Σε αυτό πρέπει να βγούμε μπροστά σαν νοσοκομείο, σαν σωματείο και σαν εργαζόμενοι. Αλλά να πούμε και την αλήθεια στον εργαζόμενο, να μην περιμένει αλλαγές από κυβέρνηση σε κυβέρνηση αν δεν αλλάξει τη ρότα της διεκδίκησης του. Νοσοκομεία επιχειρήσεις παλεύουμε και για κάθε γιατρό το χέρι στην τσέπη, όπως τα απογευματινά χειρουργεία και τα απογευματινά ιατρεία. Ή έρχεσαι σε αντιπαράθεση με όλα αυτά ή θα πρέπει να τα υπομένεις, και να υπομένεις και τη στελέχωση με αυτό τον τρόπο. Αυτή είναι η πρότασή μας. Την επόμενη εβδομάδα να καθίσει το ΔΣ, να καταστρώσει ένα σχέδιο δράσης. Με αυτή τη λογική όμως και να πάμε για συνέλευση και να πάμε και για διεκδίκηση μέσω στάσης εργασίας και να το συντονίσουμε και με άλλα νοσοκομεία.

Αποφασίστηκε ομόφωνα, να οργανώσουμε συνελεύσεις και πιθανόν κινητοποιήσεις.

Θέμα 8^ο ΕΚΛ

Ο **Π. Τουχτίδης** διάβασε το κείμενο που συνέταξε με τον **Α. Μανωλίτσα**, στο οποίο συγκεντρώνονται οι ενστάσεις - παρατηρήσεις μας για τον ΕΚΛ, που κατάθεσε η Διοίκηση του Νοσοκομείου στο ΥΥΚΑ προς έγκριση και το οποίο θα έχει ως αποδέκτη την ΔΑΜΥ.

Ο **Α. Τασιούδης** επανάφερε την πρόταση να διεκδικήσουμε τον 13^ο και 14^ο μισθό ως ανταπόδοση στους εργαζομένους και ζήτησε να προστεθεί στο κείμενο. Για τη ακριβή διατύπωση του αιτήματος αυτού αποφασίστηκε ομόφωνα να συμβουλευτούμε τον νομικό μας σύμβουλο.

Θέμα 9^ο Εκτός Ημερησίας

1. Πρότεινε ο **Α. Τασιούδης** να συμμετέχουμε σε διήμερη σύσκεψη που οργανώνει το ΠΑΜΕ στην Αθήνα, για συζήτηση για τα θέματα που αφορούν την υγεία. Κατέθεσε το κάλεσμα.

Αποφασίστηκε ομόφωνα να συμμετέχουμε στη σύσκεψη ως Σωματείο, με την παρουσία αντιπροσωπείας από το ΔΣ ΣΕΝΠ, το οποίο θα καλύψει τα έξοδα μετακίνησης.

2. Η **Β. Βαφειάδου** έθεσε το θέμα με τα έντυπα προς συμπλήρωση του ΟΔΙΠΥ. Ότι είναι ένα επιπλέον καθήκον των ήδη αποδεκατισμένων εργαζομένων, στα καθήκοντα των οποίων προστέθηκε ακόμη ένα βάρος, που τους απασχολεί από τις κυρίως και σημαντικές νοσηλευτικές εργασίες. Τα συστήματα ποιότητας δεν μας έχουν απέναντι, διότι μπορεί να γίνουν πολύτιμα εργαλεία για την βελτίωση των διαδικασιών. Όταν

όμως θέλεις να εφαρμόσεις ένα σύστημα ποιότητας, αυτό που πρέπει να διασφαλίσεις πρωτίστως είναι οι πόροι, δηλαδή χρηματοδότηση και ανθρώπινο δυναμικό. Αν δεν έχεις αυτά τα δύο, δεν μπορείς να εφαρμόσεις καμία διαδικασία σωστά.

Ο **Π. Τουχτίδης** είπε ότι έχει συγκεντρώσει τα παράπονα σχετικά με αυτό και τα έχει διαβιβάσει στην ηγεσία της Ν.Υ. η οποία με τη σειρά της θα τα παρουσίαζε σε συνάντηση με τον ΟΔΙΠΥ.

Ο **Α. Τασιούδης** έθεσε την παράμετρο ότι ο ΟΔΙΠΥ είναι ένα όργανο αξιολόγησης και θα αξιολογεί τα νοσοκομεία με βάση την τήρηση των διαδικασιών για να χρηματοδοτούνται τα νοσοκομεία. Αυτό πρέπει να το επικοινωνήσουμε με τους εργαζόμενους, γιατί η Διοίκηση θέλει να το εφαρμόσει, στο πλαίσιο της αξιολόγησης. Να το εντάξουμε σε αυτή τη λογική.

Ομόφωνα αποφασίσαμε ότι τα έντυπα δεν μπορούν να συμπληρώνονται από το ήδη υποστελεχωμένο προσωπικό και θα το θέσουμε στη Διοίκηση.

3. Η **Β. Βαφειάδου** έθεσε το εξής θέμα. Αφορά εργαζόμενη του Νοσοκομείου, η οποία χρόνια τώρα παραδίδει μαθήματα στο Γ.Π.Ν. Λάρισας (με έγγραφη άδεια από το ΔΣ του Νοσοκομείου), από το οποίο αμείβεται, προσκομίζοντας μια βεβαίωση από το Παπαγεωργίου όπου φαίνεται ότι το Νοσοκομείο έχει λάβει γνώση. Η εν λόγω εργαζόμενη τελεί σε αναστολή, και η Διοίκηση του Νοσοκομείου αρνείται να της δώσει την βεβαίωση, επειδή είναι σε αναστολή και δεν επιτρέπεται να εργαστεί οπουδήποτε αλλού. Πρέπει να παρέμβουμε στη Διοίκηση για να πάρει η εργαζόμενη τη βεβαίωση, η οποία δεν ΑΝΤΙΤΙΘΕΤΑΙ σε καμιά νομοθεσία, διότι δεν ζητείται η έγκριση του Νοσοκομείου, απλά η δήλωση ότι έχει λάβει γνώση. Είναι απαράδεκτο ότι δεν της δίνεται μια απλή βεβαίωση για να πληρωθεί για μαθήματα που ήδη έχει παραδώσει, και ενώ γνωρίζουν ότι είναι σε αναστολή και δεν παίρνει το μισθό της.

Ομόφωνα αποφασίστηκε να γίνει παρέμβαση στη Διοίκηση.

Ο Πρόεδρος

Η Γεν. Γραμματέας

ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΜΑΝΩΛΙΤΣΑΣ

ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΒΑΦΕΙΑΔΟΥ