

Διευθύνων Σύμβουλος

Αγία Παρασκευή, 04 Απριλίου 2022

Αριθμ. Πρωτ. 294

Προς
τον Υφυπουργό στον Πρωθυπουργό
και Κυβερνητικό Εκπρόσωπο
κ. Γιάννη Οικονόμου

Θέμα : Απάντηση της EPT στην υπ' αριθμ. 3972/16-03-2022 ερώτηση βουλευτών του ΣΥΡΙΖΑ-ΠΣ με θέμα «Χρυσά bonus από τη ΝΔ και στα γαλάζια golden boys στην EPT, τη στιγμή που η Δημόσια Ραδιοτηλεόραση απαξιώνεται καθημερινά»

Αξιότιμε κύριε υπουργέ,

Η EPT καίτοι διέπεται από το νομοθετικό πλαίσιο που καθορίζει τις απολαβές του δημόσιου τομέα (ενιαίο μισθολόγιο του Δημοσίου), είναι ίσως ο μόνος δημόσιος οργανισμός που καλείται να λειτουργήσει και ανταποκριθεί σε ένα άκρως ανταγωνιστικό περιβάλλον που προσδιορίζεται από μεγάλο αριθμό ιδιωτικών ραδιοτηλεοπτικών σταθμών, από συνδρομητικές πλατφόρμες και πρόσφατα από μεγάλες πολυεθνικές ψηφιακές πλατφόρμες. Επιπροσθέτως, λόγω και των επιδοτήσεων που προσφέρει ο οργανισμός ΕΚΟΜΕ για την παραγωγή κινηματογραφικού και τηλεοπτικού περιεχομένου στην Ελλάδα, ένας μεγάλος αριθμός εταιρειών παραγωγής δραστηριοποιείται πλέον στη χώρα μας, με αποτέλεσμα να υπάρχει μεγάλη ζήτηση εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού. Οι παραπάνω εταιρείες αντλούν στελέχη και έμπειρους εργαζόμενους από την ίδια, μικρή δεξαμενή που αντλεί και η δημόσια ραδιοτηλεόραση, η οποία δεν μπορεί παρά να ευθυγραμμιστεί με την μισθολογική πραγματικότητα της αγοράς.

Η παρούσα διοίκηση της EPT επιχειρεί την ανασυγκρότηση της δημόσιας ραδιοτηλεόρασης σε όλους τους τομείς. Το αποτέλεσμα αυτής της προσπάθειας είναι ήδη ορατό και αναγνωρίζεται από το ραδιοτηλεοπτικό κοινό. Είναι μία δύσκολη αποστολή, η οποία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς έμπειρη ηγετική ομάδα, ικανά μεσαία και ανώτερα στελέχη που καλούνται να αναλάβουν ένα απαιτητικό έργο και βεβαίως τη γενικότερη στήριξη και δουλειά όλων των εργαζόμενων (τακτικών και συμβασιούχων).

Με το ισχύον σήμερα ενιαίο μισθολόγιο του δημοσίου, οι απολαβές των στελεχών της EPT είναι σημαντικά χαμηλότερες αυτών του ιδιωτικού τομέα, πρόβλημα το οποίο καθίσταται οξύτερο για όσους προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα, καθώς δεν προσμετράται καν η προϋπηρεσία τους! Αποτέλεσμα: όχι μόνο καθίσταται εξαιρετικά δύσκολη η προσέλκυση ικανών και έμπειρων εργαζομένων σε θέσεις ευθύνης αλλά εξίσου εύκολα αποχωρούν και μερικοί από αυτούς που έχουν ενταχθεί στην EPT, καθώς ο ιδιωτικός τομέας τους προσφέρει πολύ μεγαλύτερες αποδοχές.

Στην ειδική έρευνα που εκπόνησε η διεθνούς φήμης εταιρεία Korn Ferry (σχετικά γραφήματα της έρευνας επισυνάπτονται), αποδεικνύεται με τον σαφέστερο τρόπο ότι τα μεσαία, ανώτερα και ανώτατα στελέχη της EPT αμείβονται σημαντικά λιγότερο σε σύγκριση με τους αντίστοιχους συναδέλφους τους στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα, ενώ αντιθέτως, οι αμοιβές της πλειοψηφίας των εργαζομένων της EPT που δεν απασχολείται σε θέσεις ευθύνης κυμαίνονται πλησίον των

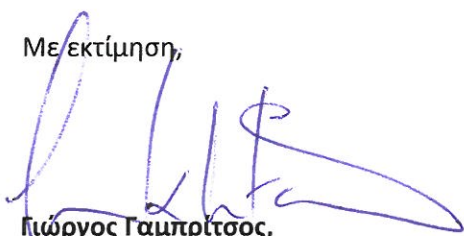
αμοιβών του ιδιωτικού τομέα. Αυτό αποτελεί μοναδική εξαίρεση, καθώς δεν ισχύει σε κανένα άλλο δημόσιο μέσο, σε όλη την Ευρώπη.

Η διοίκηση της EPT έχει έμπρακτα επιδείξει την ευαισθησία της σε θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους. Γι' αυτό επέλεξε πρώτα να επιλυθεί η χρονίζουσα από το 2015 μισθολογική εκκρεμότητα των καλλιτεχνικών ειδικοτήτων της EPT που αφορούσε περίπου 500 εργαζόμενους, ενώ εδώ και πολλούς μήνες καταβάλλει ειλικρινείς προσπάθειες για την υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με τα σωματεία των εργαζομένων, κάτι που έχει να συμβεί εδώ και 14 χρόνια.

Το στελεχιακό δυναμικό της EPT σήμερα, αποτελείται από 6 Γενικούς Διευθυντές, 3 Αναπληρωτές Γενικούς Διευθυντές (Τομεάρχες), 25 Διευθυντές, 18 Υποδιευθυντές, 3 Υπεύθυνους Διοίκησης Έργου και 125 Προϊσταμένους. Είναι αυτονόητο ότι ειδικώς για την τελευταία κατηγορία - που είναι και η πλέον πολυάριθμη μονάδα της ιεραρχίας - οι όποιες προτεινόμενες αυξήσεις θα δοθούν με εξαιρετική φειδώ, μέχρι το 30% των θέσεων, λαμβάνοντας ασφαλώς υπόψη τη σημασία της θέσης τους και βέβαια τις σημερινές απολαβές τους. Με την πρόταση της Διοίκησης επιχειρείται η σχετική άμβλυνση του προβλήματος, με το συνολικό ετήσιο κόστος να ανέρχεται στα 1.500.000€, χωρίς να επιβαρύνεται ο κρατικός προϋπολογισμός. Σημειωτέον δε ότι η πρόταση αφορά κατ' ανώτατο το 4% του συνολικού προσωπικού της EPT, τη στιγμή που στα περισσότερα ιδιωτικά κανάλια, η ιεραρχία του προσωπικού τους που απολαμβάνει τη δυνατότητα ατομικών συμβάσεων υπερβαίνει το 12%.

Επισημαίνεται ότι στο σημερινό οργανόγραμμα της EPT μόνο το 15% των θέσεων ευθύνης στελεχώνεται από την ιδιωτική αγορά, με το υπόλοιπο 85% να αποτελεί μέρος του τακτικού προσωπικού της. Μάλιστα, τουλάχιστον 50% από αυτούς που σήμερα στελεχώνουν το οργανόγραμμα της EPT είχαν επιλεγεί σε στελεχιακές θέσεις και από προηγούμενες διοικήσεις της, κάτι που αποδεικνύει την αμεροληψία της. Η πλήρωση των θέσεων γίνεται μέσα από ανοιχτή πρόσκληση ενδιαφέροντος και για την επιλογή λαμβάνονται υπόψη η εμπειρία και τα επαγγελματικά και διαπροσωπικά προσόντα των ενδιαφερομένων, με τελικό κριτήριο τη συμβολή τους στην υλοποίηση του στρατηγικού και επιχειρησιακού σχεδίου της εταιρείας.

Με εκτίμηση,



Γιώργος Γαμπρίτσος,
Διευθύνων Σύμβουλος

Συνημμένα:

- Παρουσίαση «Πρόταση Πολιτικής Αποδοχών Στελεχών EPT»
- Απόφαση Δ.Σ. EPT
- Σχέδιο ΚΥΑ
- Μελέτη Korn Ferry

Εσωτ. Διανομή

- Πρόεδρο Δ.Σ. EPT, κ. Κ. Ζούλα
- Γ.Δ. Διοικητικών & Οικονομικών Υπηρεσιών, κ. Β. Λουρά

Υ.Γ. Οι ετήσιες «χρυσές» απολαβές του σημερινού διευθύνοντος συμβούλου της ΕΡΤ – του ανώτατου εκτελεστικού οργάνου της εταιρείας – είναι 50.000€ μικτά και κυμαίνονται στο 15% περίπου των αντίστοιχων απολαβών στον ιδιωτικό τομέα.

Οι μικτές ετήσιες αποδοχές ενός μέσου εργαζομένου στην ΕΡΤ με 30+ χρόνια προϋπηρεσίας, συνυπολογίζοντας και τις αποδοχές της πρόσθετης απασχόλησής του (υπερωρίες, νυχτερινά, κυριακάτικα) - το θεσμοθετημένο ωράριό του είναι 7 ή 7μια ώρα ημερησίως και προσφέρει κατά μέσο όρο 220 ωφέλιμες ημέρες εργασίας τον χρόνο – μπορεί να φτάσουν τις 27.000€.

Γεννάται λοιπόν το ερώτημα, γιατί να επιδιώξει κάποιος εργαζόμενος με ουσιαστικά προσόντα και εμπειρία, αυξημένη θέση ευθύνης, ας πούμε τη θέση διευθυντή ή υποδιευθυντή στην ΕΡΤ, αφού δεν υπολογίζεται η πρόσθετη απασχόλησή του, παρά μόνον το επίδομα θέσης των 450 ή 350€ μηνιαίως, με αποτέλεσμα οι ετήσιες απολαβές του συχνά να καταλήγουν να είναι το ίδιο και μερικές φορές πολύ λιγότερες από αυτές των υφισταμένων του!

Μέσω της αναδιάταξης των μισθολογικών παροχών η εταιρία επιδιώκει να είναι σε θέση αφενός να αξιοποιήσει και να αναδείξει το υπάρχον έμπειρο στελεχιακό δυναμικό της, αφετέρου να προσελκύσει και να εντάξει στο δυναμικό της νέα ή έμπειρα και εξειδικευμένα στελέχη από την αγορά σε θέσεις ευθύνης.

ΠΡΟΤΑΣΗ

«ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΗΣ ΕΡΤ»



Υπάρχουσα κατάσταση

- **6** Γενικοί Διευθυντές (2 εξωτερικοί)
- **3** Αναπλ. Γενικοί Διευθυντές (Τομεάρχες) (1 εξωτερικός)
- **25** Διευθυντές (3 εξωτερικοί)
- **18** Υποδιευθυντές (4 εξωτερικοί)
- **128** Προϊστάμενοι Τμήματος (16 εξωτερικοί)

Υπάρχουσα κατάσταση

- ❑ Μεγάλες διαφορές αποδοχών ανάμεσα σε εσωτερικούς & εξωτερικούς, καθώς και ανάμεσα σε εσωτερικούς με λίγα χρόνια προϋπηρεσίας
- ❑ Μισθολογική κατάσταση καθενός (επίπεδο εκπαίδευσης, χρόνια προϋπηρεσίας - με προϋποθέσεις- οικογενειακή κατάσταση)
- ❑ Επίδομα ευθύνης
 - Γενικός Διευθυντής 1.000
 - Διευθυντής 450
 - Υποδιευθυντής 350
 - Τμηματάρχης 290

Χαρακτηριστικά παραδείγματα Μισθοδοσίας Στελεχών (στοιχεία 1/2022)				
α/α	Επίπεδο ευθύνης	Τομέας ευθύνης	Τακτικές Αποδοχές	Καθαρές Αποδοχές
1	Γενική Διεύθυνση	EPT-3	2.211,00 €	1.528,08 €
2	Διεύθυνση	Ειδήσεων & Ενημερωτικών Εκπομπών	2.585,00 €	1.724,72 €
3	Διεύθυνση	Παραγωγής Ειδήσεων & Ενημερωτικών Εκπομπών	2.187,00 €	1.538,75 €
4	Διεύθυνση	ERT World & Φωνή της Ελλάδας (radio)	1.771,00 €	1.318,89 €
5	Διεύθυνση	Μουσικών Συνόλων EPT	1.538,00 €	1.167,53 €
6	Διεύθυνση	Οικονομικών Υπηρεσιών	1.719,00 €	1.270,67 €
7	Διεύθυνση	Πληροφορικής	2.307,00 €	1.600,35 €
8	Διεύθυνση	Ψηφιακών Υποδομών & Εφαρμογών	2.151,00 €	1.524,16 €
9	Υποδιεύθυνση	Ενημερωτικών Εκπομπών	2.411,00 €	1.630,59 €
10	Υποδιεύθυνση	Ειδήσεων ιστότοπου EPT	2.306,00 €	1.575,93 €
11	Υποδιεύθυνση	Γ' Προγράμματος	1.997,76 €	1.391,47 €
12	Τμήμα	Στρατηγικός Σχεδιασμός	1.629,00 €	1.231,22 €
13	Τμήμα	Γραφιστικά Τηλεόρασης Προγράμματος & Ειδήσεων	1.303,00 €	1.028,94 €
14	Τμήμα	Μυθοπλασία & Ψυχαγωγία	1.452,00 €	1.121,91 €
15	Τμήμα	Λογιστηρίου	1.507,00 €	1.155,88 €
16	Τμήμα	Κεντρικού Ελέγχου Ρ/Φ	1.882,43 €	1.328,00 €

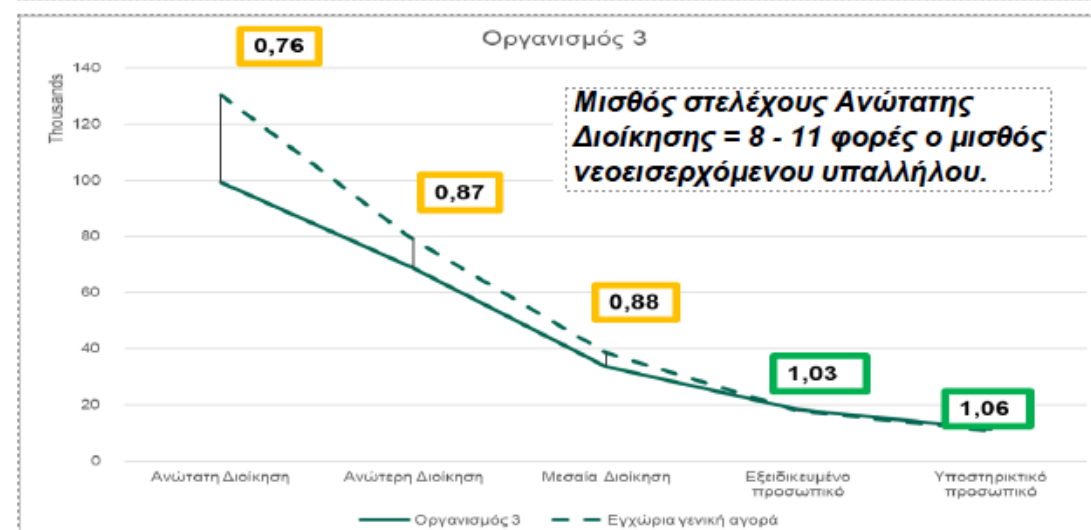
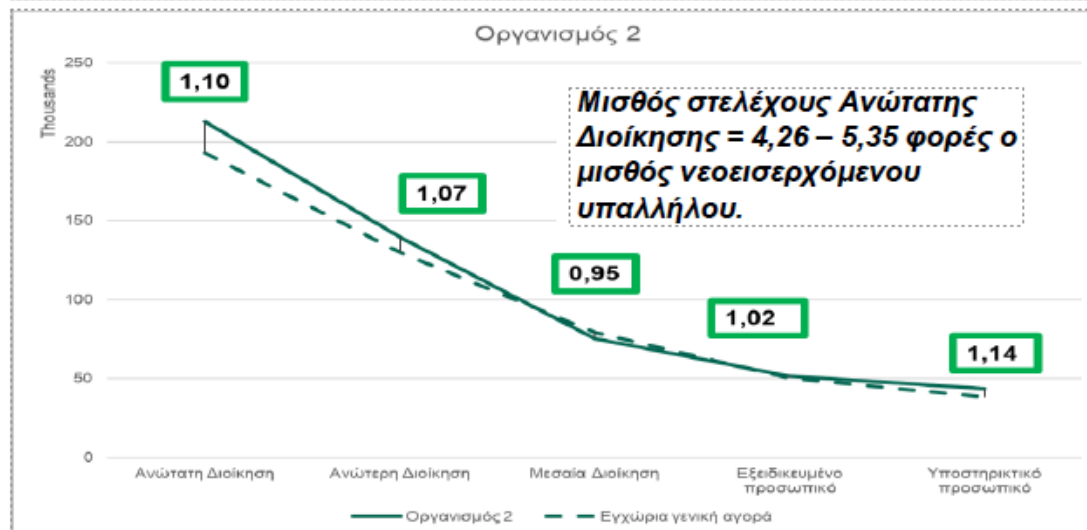
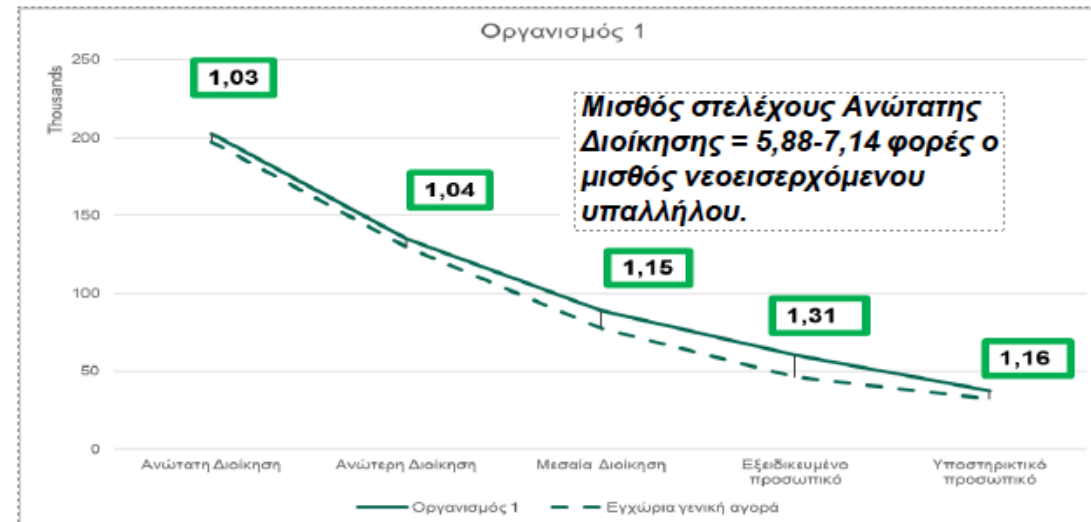
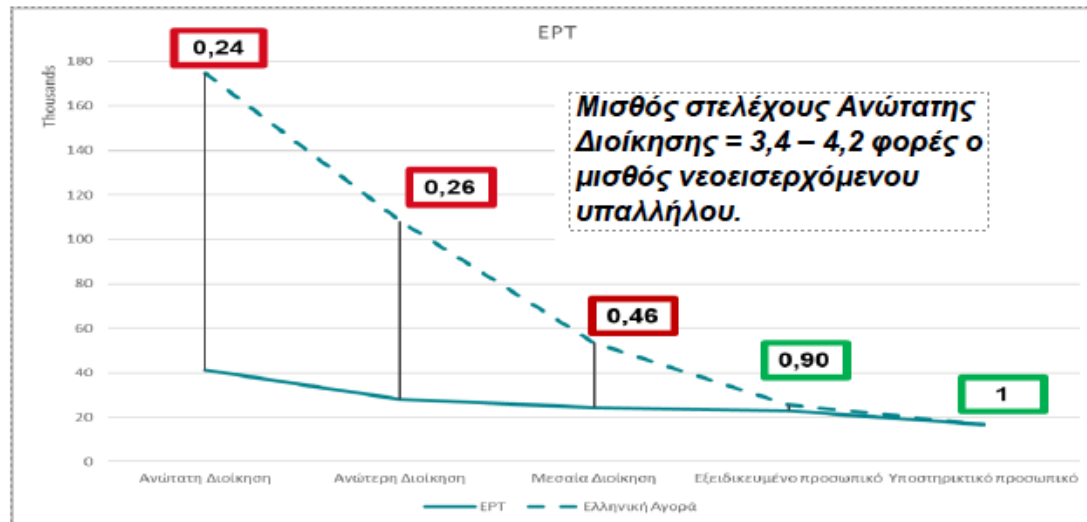
Συγκριτικός πίνακας ετήσιων μεικτών αποδοχών τριών χαρακτηριστικών ευρωπαϊκών δημόσιων ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών με εγχώρια αγορά (ανά ιεραρχικό επίπεδο)

Λόγος ετήσιων μεικτών αποδοχών της εγχώριας γενικής αγοράς προς των εργαζομένων του οργανισμού

Ανταγωνιστικός οργανισμός

Χαμηλή ανταγωνιστικότητα

Πολύ χαμηλή ανταγωνιστικότητα



Πρόβλεψη του Ν. 4779/2021 (παρ. 2 του άρθρου 45)

- ❑ Εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας
- ❑ Έκδοση ΚΥΑ με το πλαίσιο πολιτικής αποδοχών στελεχών
- ❑ Απόφαση του Δ.Σ., με την οποία εξειδικεύονται και ορίζονται, εντός του πλαισίου, οι αποδοχές σε κάθε θέση ευθύνης, αφού έχει ληφθεί υπόψη:
 - η περιγραφή της υπηρεσιακής μονάδας (αρμοδιότητες),
 - η σπουδαιότητα του αντικειμένου της,
 - οι συνθήκες λειτουργίας της,
 - η επαγγελματική κατάρτιση & εμπειρία του στελέχους που προΐσταται της μονάδας.
 - αν εντάσσεται στο δυναμικό της ΕΡΤ από την αγορά.

Νέα διαδικασία «Πολιτικής Αποδοχών Στελεχών της ΕΡΤ»

Οι αποδοχές των προσώπων της ΕΡΤ που είναι εξουσιοδοτημένα να σχεδιάζουν, να διευθύνουν και να ασκούν διοίκηση με βάση την ιεραρχία της οργανωτικής δομής, καθορίζονται από :

α. Βασικό μισθό

Κατά τη διάρκεια της θητείας τους κατατάσσονται στο καταληκτικό ΜΚ της κατηγορίας ΠΕ (2.154) του Ν. 4354/2015

β. Ειδική αμοιβή θέσης με βάση την ιεραρχία

	Ειδική Αμοιβή θέσης	Ιεραρχία	Σύνολο α+β (μικτά)	Σύνολο α+β (καθαρά)
	2.200	ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	4.354	2.780
	1.850	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΓΕΝ. ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	4.004	2.619
	1.450	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	3.604	2.412
	1.250		3.404	2.306
	1.100		3.254	2.226
	1.000	ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	3.154	2.173
	850		3.004	2.093
	700	ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ	2.854	2.009
	500		2.654	1.888
	400		2.554	1.829

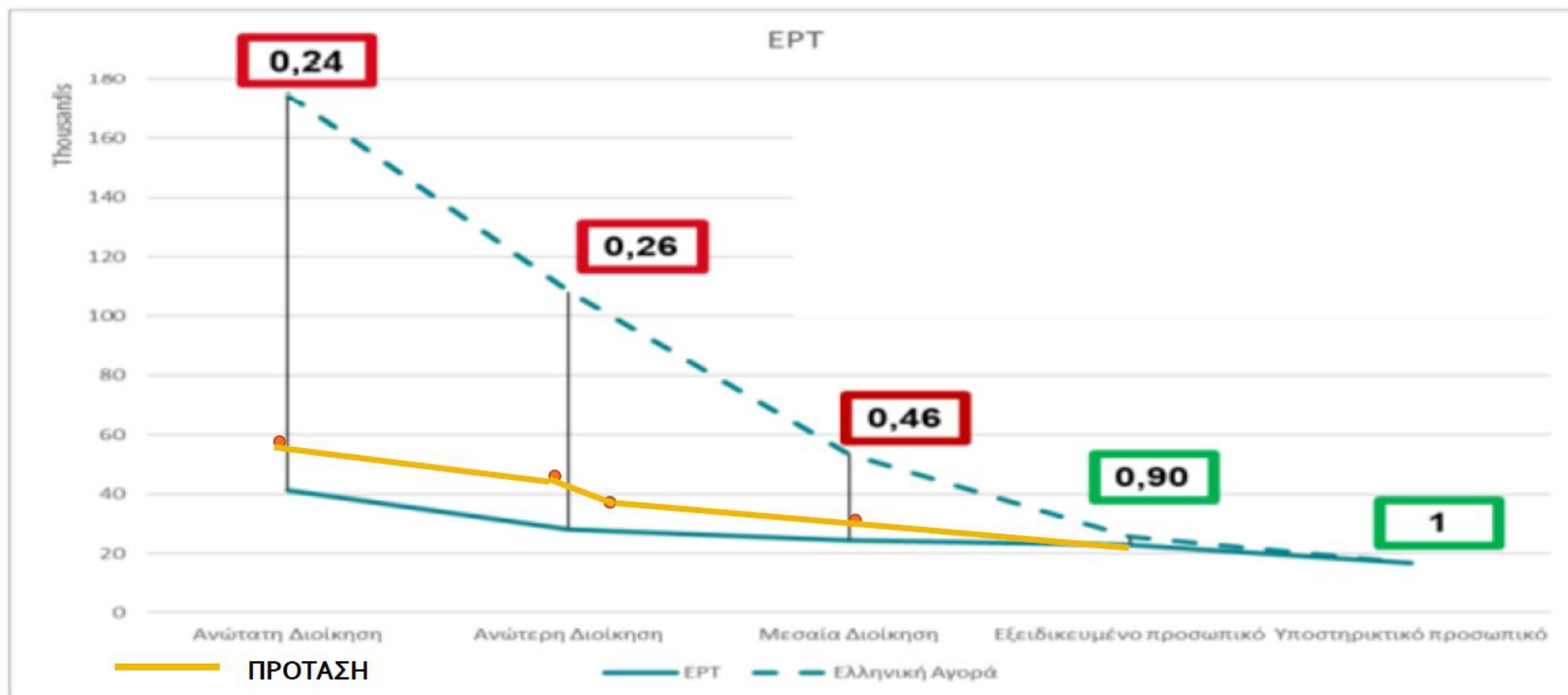
γ. Βραβείο Επίτευξης Στόχων

Δύναται να καταβάλλεται ετησίως κατ' ανώτατο όριο και για κάθε επίπεδο ευθύνης, ανάλογα με το ποσοστό επίτευξης των στόχων.

ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ	ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ [Min – Max]	ΠΡΟΤΑΣΗ ΕΡΤ [Min – Max]	ΣΤΕΛΕΧΙΑΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ
ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	2.211 – 3.705	4.354	6
ΑΝ. ΓΕΝΙΚ. ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	3.432 – 3.655	4.004	3
ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	1.538 – 2.843	3.254 – 3.604	25
ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	1.849 – 2.829	3.004 – 3.154	18
ΤΜΗΜΑΤΑΡΧΗΣ	1.218 – 2.754	2.554 – 2.854	128* (38 θέσεις)

Συνοπτικά, η μισθολογική απόκλιση της ΕΡΤ με την υπόλοιπη αγορά, σύμφωνα με την έρευνα της Korn Ferry, παρουσιάζεται στο παρακάτω διάγραμμα:

Σύγκριση Μεικτών αποδοχών ΕΡΤ και Ελληνικής Αγοράς (πηγή Korn Ferry)



end

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε.**ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ**

Αθήνα, 17.02.2022

Αρ. Πρωτ. : 4597

ΠΡΑΚΤΙΚΟ αριθμ. 288**ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 16-02-2022**

Στην Αθήνα, σήμερα, 16 Φεβρουαρίου, ημέρα Τετάρτη και ώρα 14.00, στα γραφεία της εταιρίας συνήλθε σε συνεδρίαση το Διοικητικό Συμβούλιο της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε.» («ΕΡΤ ΑΕ»), ύστερα από πρόσκληση του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Κατά τη συνεδρίαση, που πραγματοποιήθηκε μέσω τηλεδιάσκεψης, παρέστησαν ο κ.Κωνσταντίνος Ζούλας, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, ο κ. Γεώργιος Γαμπρίτσος, Διευθύνων Σύμβουλος, ο κ. Νικόλαος Ελματζιόγλου, ο κ. Δημήτριος Παπαδημητρίου και η κα Ιωάννα Στεφανάκη, Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Παρέστησαν, επίσης, ο κ. Βασίλειος Πατσιαντός, Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών και η κα Ελισάβετ Βιδάλη Κελαγιάννη, Γραμματέας του Διοικητικού Συμβουλίου.

Αφού διαπιστώθηκε απαρτία, αρχίζει η συζήτηση των κατωτέρω θεμάτων της ημερησίας διατάξεως :

Θέμα 2^ο : Πολιτική Αποδοχών Στελεχών της ΕΡΤ ΑΕ.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, αφού έλαβε υπόψη την εισήγηση του Γενικού Διευθυντή Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών με αρ. πρωτ. : 174/16.02.2022 και τη συζήτηση που έγινε, αποφασίζει ομόφωνα και εγκρίνει την «Πολιτική Αποδοχών Στελεχών της ΕΡΤ ΑΕ», σύμφωνα με το συνημμένο στην ως άνω εισήγηση σχέδιο Κοινής Υπουργικής Απόφασης.

Εξουσιοδοτείται ο Διευθύνων Σύμβουλος για την υποβολή του σχεδίου της Κοινής Υπουργικής Απόφασης στα συναρμόδια Υπουργεία.

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ ΑΠΟΣΠΑΣΜΑΤΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ

Ο ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΓΑΜΠΡΙΤΣΟΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ ΑΝΩΝΥΜΗ

ΕΤΑΙΡΙΑ (ΕΡΤ ΑΕ) – ΓΕΜΗ 127248401000

ΚΑΤΕΧΑΚΗ ΚΑΙ ΜΕΣΟΓΕΙΩΝ 136

11527 ΑΘΗΝΑ

ΑΦΜ : 997476074 ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ

ΤΗΛ. : 210 609 2525 ΦΑΞ : 210 606 6231

Άρθρο 1**Πεδίο Εφαρμογής**

Με τις διατάξεις της παρούσας ρυθμίζονται οι αποδοχές των προσώπων της εταιρείας «ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε.(Ε.Ρ.Τ. Α.Ε.)» που είναι εξουσιοδοτημένα να σχεδιάζουν, να διευθύνουν και να ασκούν διοίκηση, όπως αυτή προκύπτει από την ιεραρχία της οργανωτικής δομής της εταιρείας, που προσδιορίζεται στο άρθρο 12 του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού της, όπως εκάστοτε ισχύει. Με αποφάσεις των αρμοδίων οργάνων της Ε.Ρ.Τ. Α.Ε. τα πρόσωπα αυτά τοποθετούνται στις θέσεις ευθύνης, που καθορίζονται στον εκάστοτε ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Ε.Ρ.Τ. Α.Ε..

Άρθρο 2**Βασικός Μισθός**

1. Για τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 1, καθ' όλη την διάρκεια της θητείας τους, ο Βασικός Μισθός ορίζεται στο καταληκτικό μισθολογικό κλιμάκιο της εκπαιδευτικής βαθμίδας ΠΕ του ν. 4354/2015 και εξαιρούνται από οποιοδήποτε άλλο μισθολόγιο.
2. Μετά τη λήξη των καθηκόντων ευθύνης τους αποτελούν βασικό προσωπικό, εκτελούν υπηρεσιακό έργο της ειδικότητας τους και αμείβονται σύμφωνα με το μισθολογικό καθεστώς του κλάδου που ανήκουν.

Άρθρο 3**Ειδική Αμοιβή Θέσης Ευθύνης**

1. Στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 1 καταβάλλεται Ειδική Αμοιβή Θέσης Ευθύνης, όπως κατωτέρω ορίζεται:

A/A	Ειδική αμοιβή θέσης ευθύνης	Θέση ευθύνης
1	2.200,00 €	Γενικός Διευθυντής - Εντεταλμένος Σύμβουλος
2	1.850,00 €	Προϊστάμενος Τομέα
3	1.450,00 €	Διευθυντής
4	1.250,00 €	
5	1.100,00 €	
6	1.000,00 €	Υποδιευθυντής- Συντονιστής
7	850,00 €	
8	700,00 €	Προϊστάμενος Τμήματος ή Υπηρεσίας
9	500,00 €	
10	400,00 €	

2. Η Ειδική Αμοιβή Θέσης Ευθύνης για κάθε υπηρεσιακή μονάδα, όπως αυτές προσδιορίζονται από τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Ε.Ρ.Τ. Α.Ε., με βάση τις αρμοδιότητές της, τη σπουδαιότητα του

αντικειμένου της σε σχέση με την συμβολή της στην παροχή της δημόσιας ραδιοτηλεοπτικής υπηρεσίας, καθώς και τις εν γένει συνθήκες λειτουργίας της.

3. Ειδικά για τους Προϊσταμένους οργανικών μονάδων επιπέδου Τμήματος - Υπηρεσίας, ο αριθμός των θέσεων του επιπέδου αυτού, που μπορούν να ενταχθούν στις διατάξεις της παρούσας, δεν μπορεί να υπερβαίνει το 30% του συνόλου των θέσεων αυτού του επιπέδου.

Άρθρο 4

Οικογενειακή Παροχή

Στα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 1, καταβάλλεται οικογενειακή παροχή σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 4354/2015.

Άρθρο 5

Ορισμός Τακτικών Αποδοχών

Οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 1, ορίζονται από τον Βασικό Μισθό του άρθρου 2, την Ειδική Αμοιβή Θέσης Ευθύνης του άρθρου 3 και την Οικογενειακή Παροχή του άρθρου 4 .

Άρθρο 6

Βραβείο Επίτευξης Στόχων

1. Με απόφαση του Δ.Σ. της Ε.Ρ.Τ. Α.Ε. και με γνώμονα την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της, κοινοποιείται στις οργανικές μονάδες ο επιχειρησιακός σχεδιασμός της και καθορίζονται οι ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι των οργανικών μονάδων της, ο βαθμός προτεραιότητας για κάθε στόχο, οι δείκτες μέτρησης των αποτελεσμάτων, το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα. Οι εργαζόμενοι του πεδίου εφαρμογής της παρούσας με την τοποθέτησή τους και την ανάληψη υπηρεσίας αποδέχονται αυτοδικαίως τους ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους των οργανικών μονάδων.
2. Καθιερώνεται Βραβείο Επίτευξης Στόχων για τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 1, εφόσον ο βαθμός επίτευξης των τεθέντων στόχων των οργανικών μονάδων είναι ίσος ή μεγαλύτερος συνολικά του ενενήντα πέντε τοις εκατό (95%) ή συνιστά λόγο ειδικής βράβευσης σύμφωνα με αποφάσεις του Δ.Σ. της Ε.Ρ.Τ. Α.Ε.. Το Βραβείο Επίτευξης Στόχων καταβάλλεται στον εργαζόμενο με την προϋπόθεση της συμμετοχής του στην διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης της Ε.Ρ.Τ. Α.Ε..
3. Το Βραβείο Επίτευξης Στόχων δύναται να καταβάλλεται ετησίως και ορίζεται ως η Ειδική Αμοιβή Θέσης Ευθύνης κάθε προσώπου που εμπίπτει στις διατάξεις της παρούσας, πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,90 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από 95% έως 97%, πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 0,93 σε περίπτωση επίτευξης στόχων από 98% έως 99% και πολλαπλασιαζόμενη με συντελεστή 1 σε περίπτωση επίτευξης στόχων στο 100%. Σε περίπτωση υπέρβασης της στοχοθεσίας πέραν του 100% και έως ποσοστό 110% ο συντελεστής της πλήρους επίτευξης αυξάνεται κατά μία (1) ποσοστιαία μονάδα για κάθε μία ποσοστιαία μονάδα υπέρβασης της στοχοθεσίας.

Άρθρο 7

Ανώτατο όριο αποδοχών

Οι πάσης φύσεως αποδοχές, πρόσθετες αμοιβές, απολαβές και σύνταξη που καταβάλλονται στα πρόσωπα του πεδίου εφαρμογής της παρούσας, δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις εκάστοτε αποδοχές Γενικού Γραμματέα Υπουργείου.

Άρθρο 8

Γενικές Διατάξεις

Σε περίπτωση που ανατεθούν σε πρόσωπο που εμπίπτει στις διατάξεις της παρούσας καθήκοντα και άλλης θέσης ευθύνης διαφορετικού ή ίδιου επιπέδου ιεραρχίας, τότε το πρόσωπο αυτό λαμβάνει ως Ειδικό Επίδομα Θέσης Ευθύνης το ανώτερο εξ αυτών.

Άρθρο 9

Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της παρούσας απόφασης αρχίζει από την δημοσίευσή της.

Ο Αναπληρωτής Υπουργός Οικονομικών

Ο Υφυπουργός στον Πρωθυπουργό

ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΣΚΥΛΑΚΑΚΗΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ

Συγκριτική μελέτη οργάνωσης, στελέχωσης & αμοιβών άλλων οργανισμών

Συνοπτική παρουσίαση

3 Δεκεμβρίου 2019

Ασπασία Βούλγαρη, Senior Partner

Φοίβος Ζαρνακούπης, Senior Principal

Ιωάννης Αυδής, Business Analyst



Δείγμα εταιρειών

Η ομάδα της Korn Ferry χρησιμοποίησε την παγκόσμια βάση δεδομένων της για να καταλήξει σε συμπεράσματα όσον αφορά στις αμοιβές και στην οργάνωση των ακόλουθων οργανισμών, για τους οποίους υπήρχε τουλάχιστον 75% κάλυψη των δεδομένων:

Οργανισμός	Χώρα	Προσωπικό *	Έσοδα (εκ. €) **
RTE	Ιρλανδία	1,820	337
VRT	Βέλγιο	2,100	445
BBC	Αγγλία	22,400	4,900
RTL Group	Λουξεμβούργο	10,800	6,500
Ceska Televize	Τσεχία	3,000	250
<i>EPT</i>	<i>Ελλάδα</i>	<i>2,144</i>	<i>195</i>

(*) Πηγή: Ετήσια Αναφορά 2018

(**) Στρογγυλοποίηση στην πλησιέστερη τιμή ανά 5000

Για να συγκρίνει κατά το δυνατόν παρόμοια πράγματα, η Korn Ferry συγκέντρωσε τα δεδομένα της για το δείγμα σύγκρισης, με βάση την κατηγοριοποίηση που χρησιμοποίησε η EPT - δηλ. **Διοικητικά στελέχη, Ενημέρωση, Περιεχόμενο, Επιτελικές/Υποστηρικτικές λειτουργίες και Τεχνολογία Ανάπτυξης μέσων.**

Κατανομή προσωπικού ανά κλάδο και ιεραρχικό επίπεδο

Λαμβάνοντας υπόψη τις κατηγορίες της EPT όπως ορίστηκαν για τους σκοπούς αυτού του έργου, η κατανομή του προσωπικού στο δείγμα εταιρειών είναι η εξής:

Κατηγορία	Εύρος εταιρειών δείγματος	EPT
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ	17-24%	46%
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	34%	26%
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΜΕΣΩΝ (!)	13%	3%
ΕΠΙΤΕΛΙΚΕΣ/ΥΠΟΣΤ. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ (!!)	27-37%	25%

Παρατηρώντας την κατανομή ανά επίπεδο ιεραρχίας, παρατηρούμε τα εξής:

Ιεραρχικό επίπεδο	Εύρος εταιρειών δείγματος	EPT (*)
ΑΝΩΤΑΤΑ & ΑΝΩΤΕΡΑ ΣΤΕΛΕΧΗ	1% - 1,4%	2%
ΜΕΣΑΙΑ ΣΤΕΛΕΧΗ	2% - 13%	6%
ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΣΤΕΛΕΧΗ	70 - 90%	73%
ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	7 - 16%	19%

- Η κατηγορία Ενημέρωση καταλαμβάνει το μεγαλύτερο μέρος της στελέχωσης της EPT σε αντίθεση με τις υπόλοιπες εταιρείες του δείγματος.
- Αντίθετα η κατηγορία Περιεχόμενο υστερεί. Εδώ να σημειωθεί ότι κάποιες από τις εταιρείες του δείγματος αναπτύσσουν περιεχόμενο, πέρα από ίδια χρήση, και για σκοπούς εκμετάλλευσης του περιεχομένου αυτού καθεαυτού και επομένως οι μονάδες αυτές αποτελούν κέντρο αποτελέσματος, παρά κέντρο κόστους. Κάποιες από τις εταιρείες του δείγματος βρίσκονται σε στάδιο μετασχηματισμού του λειτουργικού μοντέλου και της οργανωτικής δομής τους, ως απόρροια της αλλαγής στη στρατηγική τους προκειμένου να γίνει δυνατή η υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών στα μέσα και η ενδυνάμωση του εμπορικού προσανατολισμού τους (ο προγραμματισμός και η επιλογή του περιεχομένου γίνεται πλέον βάσει των προτιμήσεων του κοινού και σύμφωνα με τη φυσιογνωμία των καναλιών).
- Το ίδιο ισχύει και για την κατηγορία Τεχνολογία Ανάπτυξης Μέσων, λειτουργία στην οποία εντάσσονται τα νέα μέσα και η καινοτομία. Αναλόγως της στρατηγικής της, η EPT πρέπει να ενδυναμώσει το συγκεκριμένο κομμάτι.

Οι εταιρείες του δείγματος που χρησιμοποιήθηκε έχουν αρκετά μεγάλες διαφοροποιήσεις στις ποσοστώσεις μεταξύ των ιεραρχικών επιπέδων. Κάποιες έχουν πιο βαριές δομές στα μεσαία επίπεδα από άλλες, κάτι το οποίο έχει να κάνει με το πρότυπο λειτουργίας της εκάστοτε εταιρείας (πόσο παραδοσιακή και ιεραρχική είναι στη λειτουργία της).

Όλες οι εταιρείες φαίνεται να έχουν μειώσει ποσοστιαία το υποστηρικτικό προσωπικό τους και έχουν ενισχύσει τα εξειδικευμένα στελέχη τους.

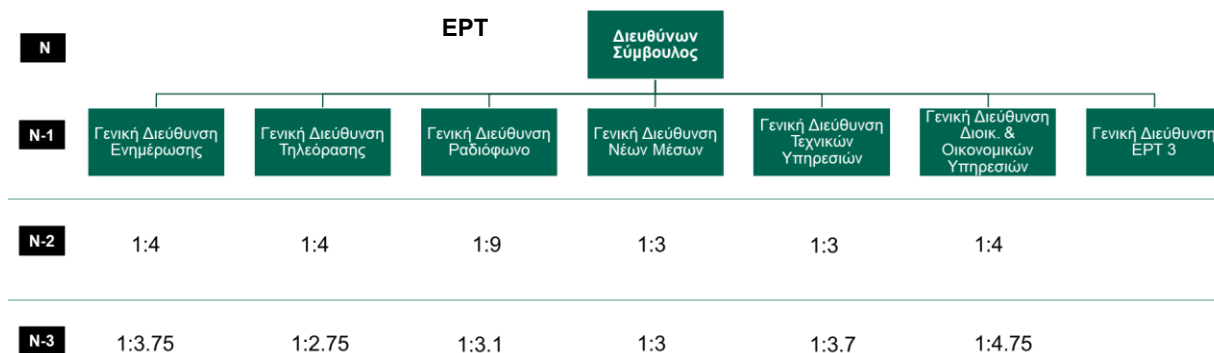


(!) Όχι παντού διακριτή λειτουργία

(!!) Περιλαμβάνεται και η λειτουργία των ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών

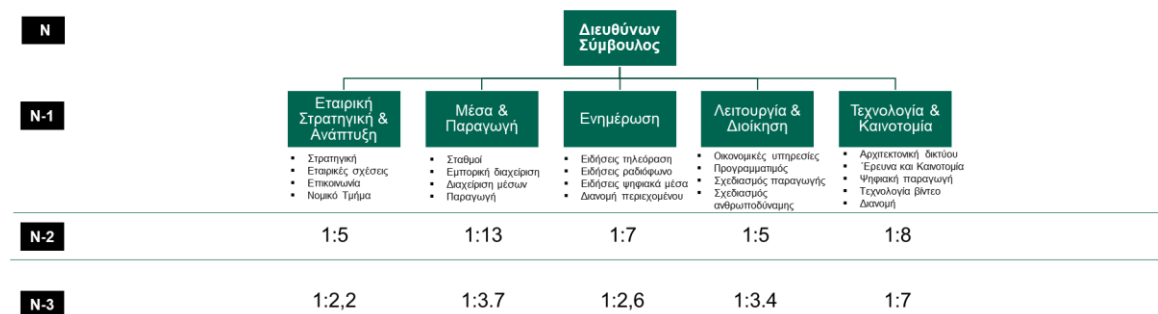
(*) Η κατανομή του προσωπικού της EPT έχει γίνει βάσει στοιχείων EPT

Οργανωτικές δομές οργανισμών δείγματος



- Δομή που υποστηρίζει μια στρατηγική που είναι περισσότερο προσανατολισμένη στα μέσα ενημέρωσης
- Βοηθά την επικοινωνία στην υπευθυνότητα ανά μέσο ενημέρωσης αλλά δυνητικά δεν προάγει συνέργιες μεταξύ των διαφορετικών λειτουργικών μονάδων
- Δεν αξιοποιεί τη δύναμη των νέων μέσων και την έννοια των συνδυαστικών μηνυμάτων μέσω πολλών καναλιών επικοινωνίας
- Ενδεχόμενη αδυναμία στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων λόγω περιορισμένης κινητικότητας

Οργανισμός 2



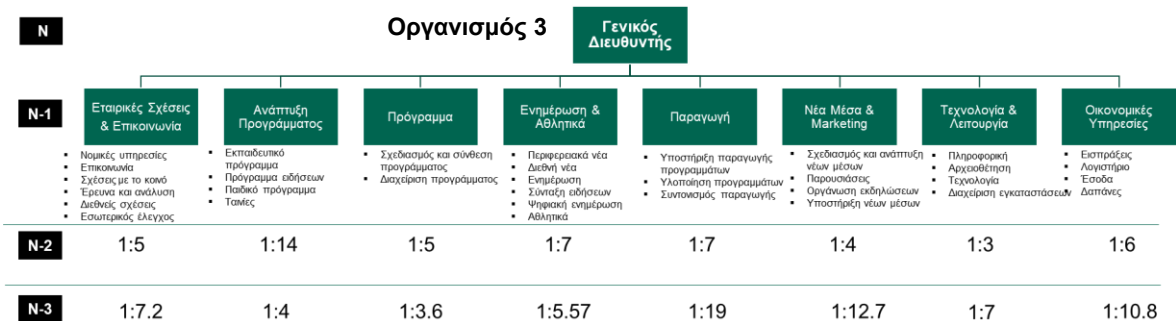
- Υποστηρίζει τον εξορθολογισμό των βασικών επιχειρησιακών διαδικασιών, όπως είναι οι διαδικασίες παραγωγής
- Αναγνωρίζει την ανάγκη του συνεχούς μετασχηματισμού του οργανισμού, προκειμένου να καλύψει τη σημερινή πραγματικότητα, που οδηγεί στη συνεχή ανάπτυξη νέων προσφερόμενων υπηρεσιών
- Αυτή η δομή απαιτεί τον καθορισμό ομαδικής στοχοθεσίας και ένα καλό επίπεδο συνεργασίας, όχι μόνο στο υψηλότερο, αλλά και σε χαμηλότερα διοικητικά επίπεδα
- Η οργάνωση είναι πιο «παραδοσιακή» από τον Οργανισμό 1, αλλά και πάλι, επιτρέπει μια σχετική ευελιξία στη λειτουργία

Οργανισμός 1



- Δομή προσανατολισμένη στην αναγνώριση των αναγκών του κοινού και στη δημιουργία ενός ελκυστικού περιεχομένου και προγράμματος, αναγνωρίζοντας τη σημασία των ψηφιακών μέσων και την ανάγκη προσέλκυσης νέων και διαφορετικών κοινών
- Διευκολύνει τη λήψη αποφάσεων, η οποία βασίζεται στην αξιοποίηση της πληροφορίας από διαφορετικά μέσα και κοινά
- Αναγνωρίζει τη σημασία των οριζόντιων διεργασιών προκειμένου η διαχείριση των μέσων να είναι αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη
- Υποστηρίζει τον εξορθολογισμό βασικών διαδικασιών, όπως οι διαδικασίες παραγωγής
- Αναγνωρίζει την ανάγκη του συνεχούς μετασχηματισμού του οργανισμού, προκειμένου να καλύψει τη σημερινή πραγματικότητα η οποία απαιτεί τη συνεχή ανάπτυξη νέων υπηρεσιών
- Αυτή η δομή απαιτεί τον καθορισμό ομαδικής στοχοθεσίας καθώς και ένα πολύ καλό επίπεδο συνεργασίας προκειμένου να υπάρχει ευθυγράμμιση γύρω από ένα κοινό στόχο

Οργανισμός 3



- Η δομή υποστηρίζει μια στρατηγική περισσότερο προσανατολισμένη στη λειτουργία των καναλιών και προσδίδει στην υπάρχουσα δομή της ΕΡΤ σε σχέση με τους άλλους οργανισμούς
- Η συγκεκριμένη δομή δυνητικά μπορεί να δημιουργεί σιλό μεταξύ των λειτουργικών περιοχών και να περιορίζει τις συνέργιες μεταξύ των μονάδων
- Δυσκολεύει την ανάπτυξη συνεργιών, καθώς επίσης και δεν υπάρχει σαφήνεια ως προς το ποιος τομέας είναι υπεύθυνος για κρίσιμες δραστηριότητες, όπως καινοτομία και μετασχηματισμός
- Το μεγάλο εύρος διοικητικού ελέγχου σε κάποιες λειτουργικές μονάδες, απαιτεί ο κάτοχος του ρόλου προισταμένου να έχει ένα υψηλό επίπεδο γνώσεων και εμπειρίας στη διαχείριση ομάδων



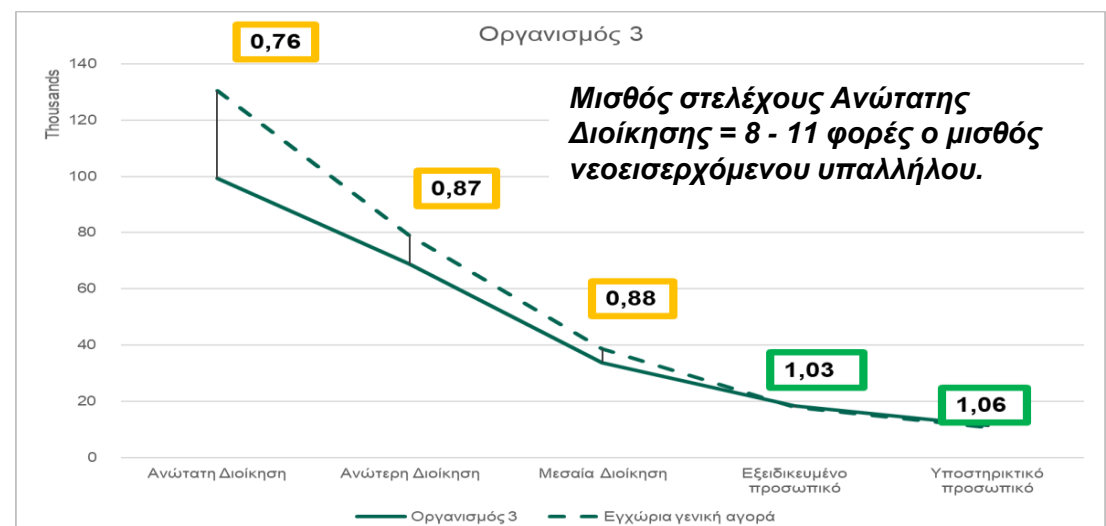
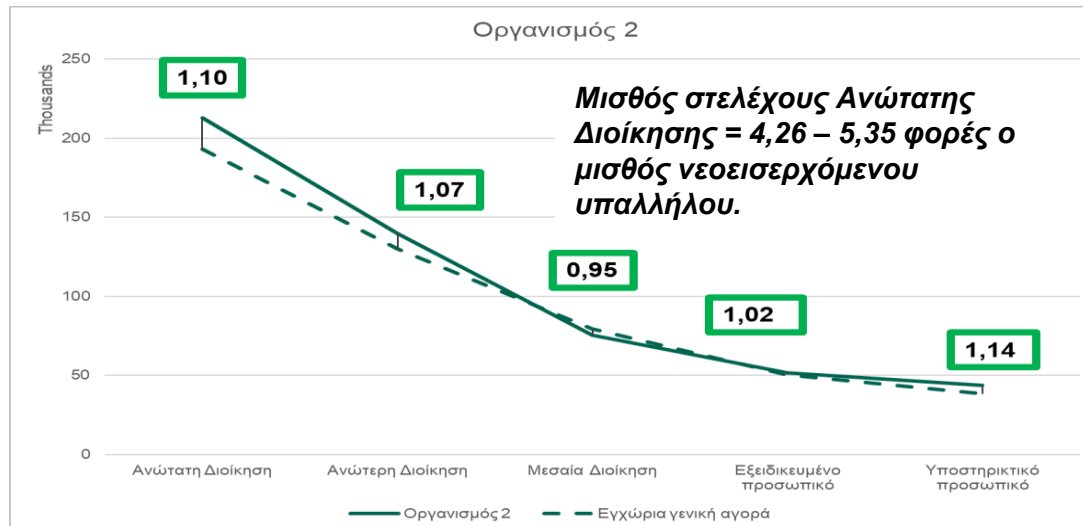
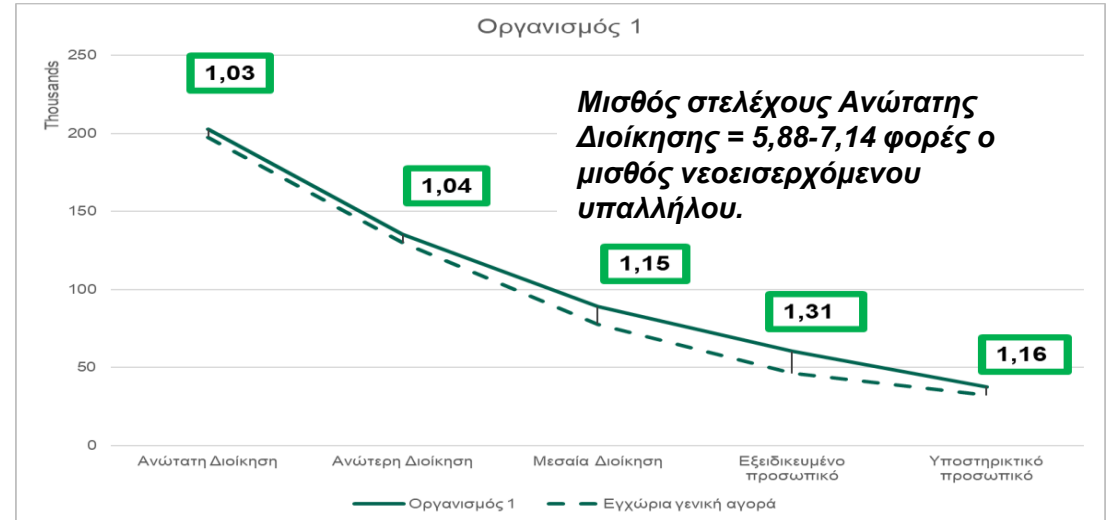
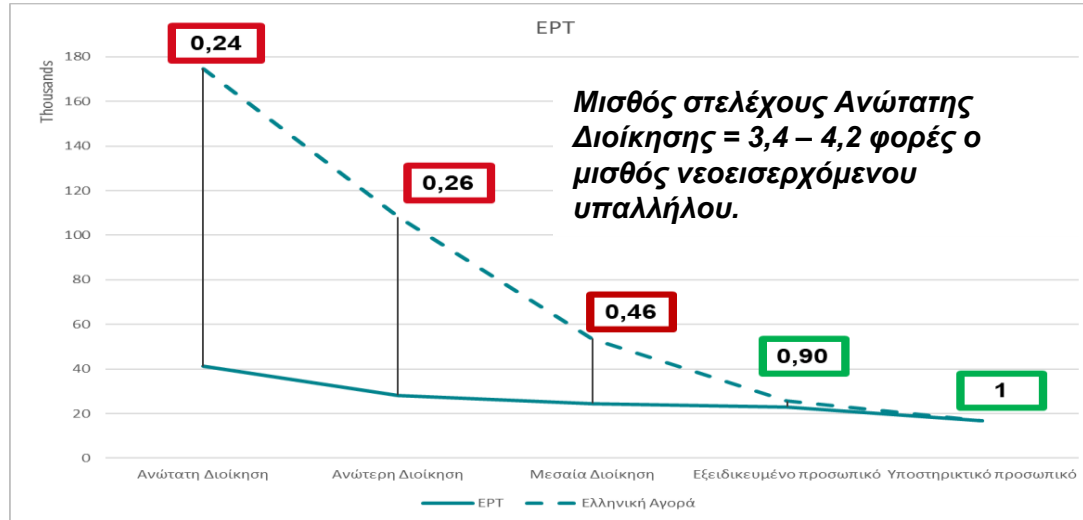
Συγκριτικός πίνακας ετήσιων μεικτών αποδοχών τριών χαρακτηριστικών ευρωπαϊκών δημόσιων ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών με εγχώρια αγορά (ανά ιεραρχικό επίπεδο)

Λόγος ετήσιων
μεικτών
αποδοχών της
εγχώριας
γενικής αγοράς
προς των
εργαζομένων
του οργανισμού

Ανταγωνιστικός
οργανισμός

Χαμηλή
ανταγωνιστικότητα

Πολύ χαμηλή
ανταγωνιστικότητα



Οργανισμός: ————— Εγχώρια αγορά: - - - - -

Σύγκριση ετήσιων μεικτών αποδοχών

(ανά ιεραρχικό επίπεδο):

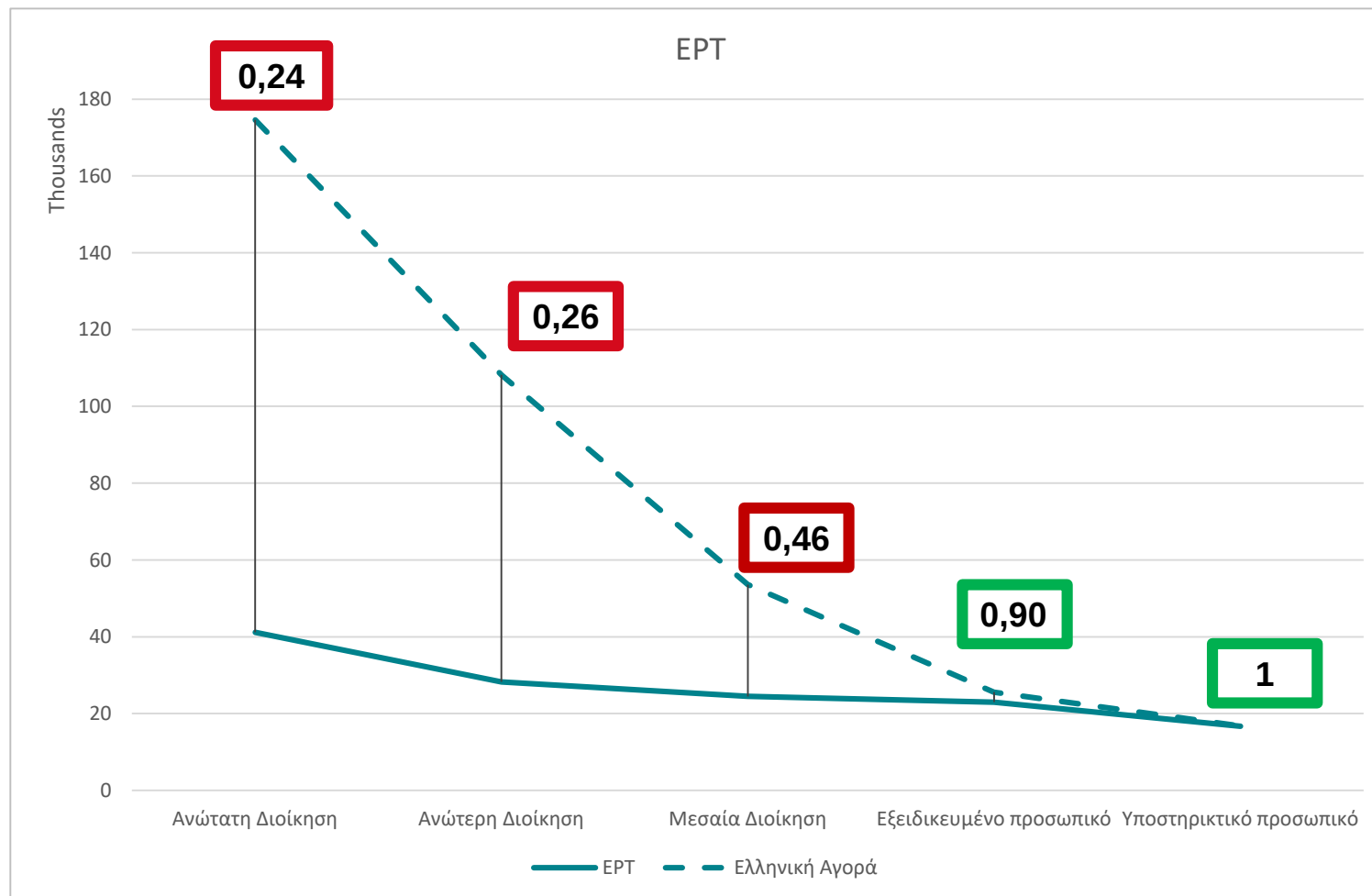
EPT με ελληνική αγορά

Λόγος ετήσιων
μεικτών
αποδοχών της
εγχώριας γενικής
αγοράς προς
των
εργαζομένων του
οργανισμού

Ανταγωνιστικός
οργανισμός

Χαμηλή ανταγωνιστικότητα

Πολύ χαμηλή
ανταγωνιστικότητα



- Η ανταγωνιστικότητα των αμοιβών της EPT είναι πολύ χαμηλή από τα μεσαία διοικητικά στελέχη και άνω. Το προσωπικό χωρίς διοικητική ευθύνη – εξειδικευμένο και μη – αμείβεται σύμφωνα με την αγορά.
- Ο μισθός ενός στελέχους Ανώτατης Διοίκησης μπορεί να είναι 8-12 φορές μεγαλύτερος από τον μισθό ενός νεοεισερχόμενου υπαλλήλου.
- Η αντίστοιχη αναλογία στην EPT για ένα νεοεισερχόμενο υπάλληλο στο ιεραρχικό επίπεδο Υποστηρικτικό προσωπικό, είναι 3.4 - 4.2 φορές μεγαλύτερος.
- Εξετάζοντας την αγορά των ιδιωτικών ραδιοτηλεοπτικών σταθμών, οι αμοιβές για τα ανώτατα διοικητικά επίπεδα (αναφερόμενα στον Διευθύνοντα Σύμβουλο) κυμαίνονται από 200 έως 500 χιλιάδες ευρώ και για τα μεσαία στελέχη 60 – 130 χιλ χωρίς να υπολογίζονται ετήσιες μεταβλητές αμοιβές (bonus) που παρέχονται στα στελέχη, καθώς και παροχές (συνταξιοδοτικό, κάρτες, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, αυτοκίνητο, έξοδα παράστασης κ.τ.λ.).
- Τα ανώτατα στελέχη τόσο στους ιδιωτικούς ραδιοτηλεοπτικούς σταθμούς στην Ελλάδα, καθώς και στο εξωτερικό έχουν συνήθως ιδιωτικά συμφωνητικά (management contracts) τα οποία προβλέπουν σημαντικές αποζημιώσεις σε περίπτωση λύσης της συνεργασίας.

Ετήσιες Μεταβλητές αποδοχές ως ποσοστό των Ετήσιων μεικτών αποδοχών

Οι περισσότεροι οργανισμοί του δείγματος παρέχουν ετήσιες μεταβλητές αμοιβές, ειδικότερα για τα επίπεδα Ανώτατης, Ανώτερης και Μεσαίας διοίκησης.

Πρακτικές Οργανισμών Δείγματος

Ιεραρχικό Επίπεδο	Ετήσιες Μεταβλητές αποδοχές ως ποσοστό των Ετήσιων μεικτών αποδοχών
Ανώτατη και Ανώτερη διοίκηση	25%
Μεσαία διοίκηση	15%
Εξειδικευμένα στελέχη	6%
Υποστηρικτικό προσωπικό	-

Πρακτικές Ελληνικής αγοράς (ανεξαρτήτως κλάδου)

Ιεραρχικό Επίπεδο	Ετήσιες Μεταβλητές αποδοχές ως ποσοστό των Ετήσιων μεικτών αποδοχών
Ανώτατη και Ανώτερη διοίκηση	25% (*)
Μεσαία διοίκηση	11%
Εξειδικευμένα στελέχη	7%
Υποστηρικτικό προσωπικό	5%

(*) Κυμαίνεται μεταξύ 16.5 – 40%

Ευχαριστούμε