

**Ερωτήσεις - Απαντήσεις σχετικά με την Πρόσκληση 009: «Επιχορήγηση Φορέων
για τη Λειτουργία υφιστάμενων Δομών Φιλοξενίας Ασυνόδευτων Ανηλίκων»**

Τελευταία Ενημέρωση 1-6-2017

Ερωτήσεις	Απαντήσεις
1. Στη σελίδα 23 του Οδηγού Εφαρμογής & Λειτουργίας Δομών Φιλοξενίας Ασυνόδευτων Ανηλίκων αναγράφεται ότι το επιστημονικό προσωπικό απαιτείται να διαθέτει Πτυχίο συναφούς αντικειμένου. Σε ό,τι αφορά την ειδικότητα του Κοινωνικού Λειτουργού, η αναφορά γίνεται αποκλειστικά σε κοινωνικούς λειτουργούς ή γενικότερα σε κοινωνικούς επιστήμονες (κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους, κοινωνιολόγους, πολιτικούς επιστήμονες); Είναι δυνατόν η εμπειρία να αντικαταστήσει το πτυχίο; Σημειωτέον πως υπάρχουν περιπτώσεις κοινωνικών επιστημόνων με μεγάλη εμπειρία σε σχετικές δράσεις που μπορούν να θεωρηθούν πιο κατάλληλοι για την θέση.	Στο Κεφάλαιο 2.5 «Στελέχωση και αμοιβές προσωπικού δομών φιλοξενίας ασυνόδευτων ανήλικων» του Οδηγού Εφαρμογής & Λειτουργίας Δομών Φιλοξενίας Ασυνόδευτων Ανηλίκων παρατίθενται οι ειδικότητες που οπωσδήποτε θα πρέπει να περιλαμβάνονται στο βασικό προσωπικό για να λειτουργήσει μία Δομή Φιλοξενίας. Στις ειδικότητες του επιστημονικού προσωπικού γίνεται σαφής αναφορά, μεταξύ άλλων ειδικοτήτων, σε κοινωνικό λειτουργό και ψυχολόγο, διότι οι δύο αυτές ειδικότητες, βάσει των επαγγελματικών δικαιωμάτων τους μπορούν να παρέχουν τις ψυχοκοινωνικές υπηρεσίες στους ασυνόδευτους ανήλικους. Ως εκ τούτου η απασχόλησή τους σε μία δομή κρίνεται απαραίτητη για τη λειτουργία της και την υποστήριξη των φιλοξενουμένων της. Στο ίδιο Κεφάλαιο του Οδηγού ορίζεται ότι: «Για την κάλυψη έκτακτων αναγκών και με γνώμονα το βέλτιστο συμφέρον των ασυνόδευτων ανήλικων, μπορεί η στελέχωση ορισμένης δομής να επεκταθεί σε ειδικότητες, πέραν των ανωτέρω.» Από την παραπάνω παράγραφο γίνεται σαφές ότι σε μία δομή μπορεί να απασχοληθούν και άλλες ειδικότητες κοινωνικών επιστημών αλλά και άλλων τεχνικών ειδικοτήτων από αυτές που ορίζονται στον Οδηγό. Σε καμία περίπτωση η εμπειρία δεν

	μπορεί να αντικαταστήσει το πτυχίο στους κοινωνικούς επιστήμονες (κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, κλπ), αφενός διότι βάσει του πτυχίου τους και μόνο ορίζονται ως τέτοιοι (και όχι βάσει της εμπειρίας τους) και αφετέρου το πτυχίο, ιδίως στους κοινωνικούς λειτουργούς και ψυχολόγους, αποτελεί προαπαιτούμενο για την απόκτηση άδεια άσκησης του επαγγέλματός τους. Εντούτοις είναι ευνόητο ότι η εμπειρία ενός υποψήφιου εργαζόμενου σε σχετικά αντικείμενα αποτελεί προσόν που συνυπολογίζεται κατά την αξιολόγηση και την επιλογή του προσωπικού.
2. Στη σελίδα 24 του Οδηγού Εφαρμογής & Λειτουργίας Δομών Φιλοξενίας Ασυνόδευτων Ανηλίκων αναφέρονται ενδεικτικά οι μηνιαίοι μισθοί ανά ειδικότητα. Το ποσό που υπάρχει στον πίνακα είναι το καθαρό πληρωτέο; Δηλαδή από αυτό εξαιρούνται όλες οι εισφορές του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα (εργοδότη και εργαζομένου), οι φόροι μισθωτών υπηρεσιών και η κοινωνική εισφορά αλληλεγγύης; Στο ίδιο ποσό αναφέρεται ότι πρέπει συνυπολογιστεί και το ποσοστό του επιδόματος αδείας και το αντίστοιχο δώρο περιόδου (13ος και 14ος μισθός), το ίδιο θα πρέπει να συμβεί και με τα βραδινά, την εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες, ή τις υπερωρίες; Το ποσό αυτό είναι απλά ενδεικτικό ή θεωρείται το μέγιστο δυνατό;	Τα ποσά που αναφέρονται στον Οδηγό ως αμοιβές προσωπικού ανά μήνα και ανά ειδικότητα, αφορούν στο καθαρό μηνιαίο μισθό και αποτελούν το ανώτατο ύψος μισθού ανά ειδικότητα σε κάθε δομή που δύναται να χρηματοδοτηθεί από το Εθνικό Πρόγραμμα. Στο παραπάνω καθαρό πληρωτέο ποσό θα υπολογιστούν και προστεθούν οι παντός είδους επιβαρύνσεις, όπως οι διάφορες κατηγορίες τελών, φόρων, κοινωνικές εισφορές ασφαλιστικού φορέα και αυτές που βαρύνουν τον εργαζόμενο και αυτές που βαρύνουν τον εργοδότη. Όπως θα υπολογιστούν και επιμεριστούν οι δύο επιπλέον μισθοί στη διάρκεια της χρηματοδότησης της λειτουργίας των δομών, εφόσον προβλέπεται η καταβολή 14 μισθών ετησίως, θα υπολογιστούν και η βραδινή εργασία, η εργασία κατά τις αργίες και γιορτές, καθώς και των υπερωριών, κατ'εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Ο μηνιαίος μισθός, όπως τελικά θα διαμορφωθεί από την πρόσθεση των παραπάνω είναι επιλέξιμος για χρηματοδότηση από το Εθνικό Πρόγραμμα, εφόσον βέβαια τηρεί τα προβλεπόμενα στην εθνική νομοθεσία,

	δηλαδή επιλέξιμος είναι ο μηνιαίος μισθός που ισούται με τον μικτό μηνιαίο μισθό + εργοδοτικό κόστος + επιμερισμός δύο μισθών + βραδινή εργασία + εργασία κατά τις αργίες και γιορτές + υπερωρίες.
3. Σε περίπτωση αλλαγής μισθοδοσίας λαμβάνεται υπόψη ο τελευταίος μισθός ή υπολογίζεται ο μέσος όρος όπως περιγράφεται στο ΦΕΚ άρθρο 32 παράγραφος 9. Θεωρείται σωστό οι οργανώσεις να υποχρεωθούν και να υποχρεώσουν τους εργαζόμενους τους σε μείωση μισθού (το οποίο αντιβαίνει ουσιαστικά την εργατική νομοθεσία); Εξυπακούεται φυσικά ότι τα επίπεδα μισθοδοσίας δεν ξεπερνάν τα προτεινόμενα από τον Οδηγό.	Τα ποσά που αναφέρονται στον Οδηγό ως αμοιβές προσωπικού ανά μήνα και ανά ειδικότητα, αφορούν στο καθαρό μηνιαίο μισθό και αποτελούν το ανώτατο ύψος μισθού ανά ειδικότητα σε κάθε δομή που δύναται να χρηματοδοτηθεί από το Εθνικό Πρόγραμμα. Το ύψος του μηνιαίου μισθού του κάθε εργαζόμενου σε μία δομή προσδιορίζεται από τον Φορέα που λειτουργεί τη Δομή με βάση την ειδικότητα του κάθε απασχολούμενου, την προϋπηρεσία και την εμπειρία του, καθώς και όποιο άλλο παράγοντα κρίνει ο φορέας ότι πρέπει να λάβει υπόψη του, και στο πλαίσιο της τήρησης των προβλεπομένων στην εθνική νομοθεσία. Το ύψος του μηνιαίου μισθού που θα χρηματοδοτηθεί από το Εθνικό Πρόγραμμα είναι ο μηνιαίος μισθός που ισούται με τον μικτό μηνιαίο μισθό + εργοδοτικό κόστος + επιμερισμός δύο μισθών + βραδινή εργασία + εργασία κατά τις αργίες και γιορτές + υπερωρίες, εφόσον βέβαια ο υπολογισμός του τηρεί τα προβλεπόμενα στην εθνική νομοθεσία. Ενδεχόμενη υπερβάλλουσα διαφορά του επιλέξιμου μηνιαίου μισθού με τον καταβαλλόμενο μηνιαίο μισθό εργαζόμενου σε μία δομή βαρύνει τον φορέα λειτουργίας της δομής.
4. Σε περιπτώσεις που το προσωπικό δεν έχει οριστεί ακόμη ποιο είναι το ενδεδειγμένο ποσό αμοιβής. Ορίζεται χωρίς να λάβουμε υπόψη την προηγούμενη μισθοδοσία; Αν ναι γιατί ο νέος εργαζόμενος δεν θα “υποστεί” την “μείωση”;	Δείτε απάντηση στην ερώτηση 3.

Το ύψος της αμοιβής ορίζεται ίδιο για κάθε θέση; Τι γίνεται σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος θα πρέπει να αμείβεται περισσότερο από κάποιον άλλο λόγω εμπειρίας, ικανοτήτων και εμμέσως επιταγών του ανταγωνισμού της αγοράς εργασίας;	
5. Σε περίπτωση που το πιστοποιητικό πυρασφάλειας βρίσκεται σε διαδικασία έκδοσης ή ανανέωσης, γίνεται δεκτή βεβαίωση από το αρμόδιο γραφείο πυρασφάλειας για την αναμονή έκδοσης του; Τι πρέπει να προσκομιστεί σε αυτή την περίπτωση σε αντικατάσταση του πιστοποιητικού;	Δεδομένου ότι ο χρόνος έκδοσης ή ανανέωσης του πιστοποιητικού πυρασφάλειας δύναται να ξεπεράσει το διάστημα υποβολής των προτάσεών σας, κατά τη φάση της αξιολόγησης των προτάσεών σας δύναται να γίνει αποδεκτή η βεβαίωση από το αρμόδιο γραφείο πυρασφάλειας για την κατάθεση του φακέλου, προκειμένου να εκδοθεί το σχετικό πιστοποιητικό. Ωστόσο, το πιστοποιητικό πυρασφάλειας θα πρέπει να υποβληθεί από το Φορέα Λειτουργίας Δομής Φιλοξενίας, σε εύλογο χρονικό διάστημα από την έναρξη της χρηματοδότησης της δομής. Εφόσον, ο Φορέας δεν υποβάλλει το πιστοποιητικό πυρασφάλειας η ΕΥΣΥΔ ΤΑΜΕΤΕΑΑΠ δύναται να προβεί στην ανάκληση της χρηματοδότησης της Δομής.
6. Κατά την πρόσκληση ζητούνται μισθοδοτικές καταστάσεις του τελευταίου έτους και πιο συγκεκριμένα ο πρώτος μήνας, ο μεσαίος και ο τελευταίος. Δεδομένου ότι η πρόταση θα κατατεθεί Ιούνιο οι μήνες που ζητούνται είναι: Μάιος 2017, Ιούνιος 2016. και Οκτώβριος ή Νοέμβριος 2016;	Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην πρόσκληση, οι μισθοδοτικές καταστάσεις που θα επισυναφθούν στο αίτημα χρηματοδότησης θα πρέπει να είναι τρεις για το τελευταίο έτος λειτουργίας των δομών (μία μισθοδοτική κατάσταση ανά τέσσερις μήνες του έτους). Συνεπώς, ανάλογα με το πώς προσδιορίζεται το τελευταίο έτος λειτουργίας για κάθε δομή (από ποιο μήνα αρχίζει και σε ποιο μήνα τελειώνει), ο Φορέας υποβάλλει τις αντίστοιχες μισθοδοτικές καταστάσεις.
7. Κατά πόσο η προσβασιμότητα στα άτομα με αναπηρία αποτελεί υποχρέωση για μία δομή, εφόσον σε	Η προσβασιμότητα στα άτομα με αναπηρία αποτελεί υποχρέωση για όλες τις δομές φιλοξενίας ασυνόδευτων

αυτή δεν φιλοξενούνται παιδιά με αναπηρία;	ανήλικων, ακόμα και εάν σήμερα δεν φιλοξενεί παιδιά με αναπηρία, καθώς οποιαδήποτε παραπομπή δύναται να αφορά παιδί με αναπηρία. Η πρόσβαση σε άτομα με αναπηρία σε όλες τις δομές διασφαλίζει την ισότιμη μεταχείριση και τη μη διάκριση αυτών των παιδιών. Σε περίπτωση που σε μία δομή σήμερα δεν διασφαλίζεται η πρόσβαση σε άτομα με αναπηρία, ο φορέας λειτουργίας της θα πρέπει σε εύλογο διάστημα να αναλάβει όλες τις απαραίτητες ενέργειες για να καταστήσει τη δομή προσβάσιμη στα άτομα με αναπηρία.
8. Η αναλογία συγκεκριμένων ειδικοτήτων ανά αριθμό παιδιών δεν είναι η ίδια όπως αναλύεται στη σελίδα 22 με αυτή που παρουσιάζεται στον πίνακα της σελίδας 24 (περίπτωση ψυχολόγου – εκπαιδευτικού). Η αναλογία και οι αριθμοί στον Οδηγό ορίζονται ως προτεινόμενοι. Με ποιον τρόπο καλείται η κάθε δομή ή μία οργάνωση να δικαιολογήσει διαφορετική αναλογία π.χ. την αναλογία ενός κοινωνικού λειτουργού προς δέκα ωφελούμενους (1:10)	Η αντιστοιχία των απασχολούμενων ανά κοινωνικό λειτουργό, ψυχολόγο, διερμηνέα/γνώστη γλωσσών ομιλούμενων στη δομή και εκπαιδευτικού, εφόσον απασχολείται στη δομή είναι αυτή που θα πρέπει να ακολουθεί μία δομή για την αποτελεσματική λειτουργία της. Ο αριθμός του προσωπικού ανά ειδικότητα που παρατίθενται στον πίνακα είναι ενδεικτικός, καθώς συναρτάται άμεσα με τον αριθμό των ωφελουμένων της κάθε δομής, των υπηρεσιών που παρέχει και τη συνεχή λειτουργία της. Είναι σαφές ότι σε δομές που φιλοξενούν λιγότερα παιδιά η αναλογία των ειδικοτήτων θα προσαρμοστεί ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών που παρέχονται οι σχετικές υπηρεσίες.
9. Στη σελίδα 14 του οδηγού καθορίζονται συγκεκριμένα οι προϋποθέσεις φιλοξενίας σε ότι αφορά το φύλλο και την ηλικία των παιδιών, καθώς και ορισμένες εξαιρέσεις τους – όχι όμως όλες. Δεδομένου ότι η αποδοχή παιδιών σε μία δομή φιλοξενίας γίνεται πάντα έπειτα από ανάθεση των Εισαγγελικών Αρχών και του ΕΚΚΑ, υποθέτουμε σωστά ότι οι	Το ΕΚΚΑ διενεργεί τις παραπομπές ασυνόδευτων ανήλικων σε δομές με κενές θέσεις που φιλοξενούν ασυνόδευτους ανήλικους ανάλογης ηλικίας και φύλου. Οι Εισαγγελικές Αρχές στη βάση μιας παραπομπής του ΕΚΚΑ διατάσσουν τη μεταφορά του ασυνόδευτου ανήλικου προς τη δομή.

παραπάνω αρχές και οι αποφάσεις τους είναι ανώτερες του οδηγού, τόσο από θέση αρμοδιότητας όσο και από θέση γνώσης για να υπερασπιστούν την Αρχή για το Βέλτιστο Συμφέρον Παιδιού (σελίδα 21);	Η παραπάνω διαδικασία δεν έρχεται σε αντίθεση με οριζόμενα στη σελίδα 14 του Οδηγού.
10. Στη σελίδα 16 του Οδηγού περιγράφεται το σετ υγιεινής και τι αυτό θα περιλαμβάνει. Τα είδη είναι ενδεικτικά;	Τα είδη είναι ενδεικτικά. Στο σετ υγιεινής περιλαμβάνονται τα αναγκαία αντικείμενα, ανάλογα των απαιτήσεων της ηλικίας και του φύλου του κάθε παιδιού.
11. Στη σελίδα 23 του Οδηγού Εφαρμογής & Λειτουργίας Δομών Φιλοξενίας Ασυνόδευτων Ανηλίκων και σχετικά με τα τυπικά προσόντα του διοικητικού-υπεύθυνου οικονομικών προϋποθέτεται η κατοχή συναφούς Πτυχίου. Δύναται η μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία σε διοικητική και οικονομική διαχείριση προγραμμάτων ξενώνων να αντικαταστήσει την κατοχή συναφούς Πτυχίου;	Ο διοικητικός - υπεύθυνος οικονομικών κρίνεται ότι πρέπει να διαθέτει πτυχίο σε συναφές αντικείμενο, προκειμένου να ασκεί τα καθήκοντά του αποτελεσματικά και να μπορεί και να οριστεί υπεύθυνος λειτουργίας της δομής. Εφόσον, α) ο φορέας λειτουργίας της δομής ορίζει ως υπεύθυνο λειτουργίας άλλον εργαζόμενο διαφορετικής ειδικότητας, και β) η οικονομική διαχείριση της δομής υποστηρίζεται επαρκώς από πλήρως καταρτιζόμενο προσωπικό του φορέα, δύναται η μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία να είναι επαρκής για την διοικητική και οικονομική διαχείριση της δομής.
12. Σε ότι αφορά το προσωπικό και δεδομένου ότι στη φόρμα της πρότασης η δήλωση των εργαζομένων ανά έργο ζητείται σε ανθρωπομήνες, μία θέση πλήρους απασχόλησης είναι δυνατό να καλύπτεται από δύο εργαζομένους που εργάζονται με ημι-απασχόληση; Η παραπάνω ανάγκη εμφανίζεται κυρίως στην περίπτωση διερμηνέων ή προσωπικού καθαριότητας.	Η διάρκεια απασχόλησης του προσωπικού μιας δομής συμπληρώνεται στο Σχέδιο υλοποίησης του έργου με ίδια μέσα. Το προσωπικό μια δομής δύναται να απασχολείται με πλήρη και μερική απασχόληση. Ο υπολογισμός των ανθρωπομηνών απασχόλησης του κάθε απασχολούμενου μιας δομής θα πρέπει να λάβει υπόψη τη σχέση εργασίας του κάθε απασχολούμενου.