

ΝΕΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΠΑΙΔΙΚΩΝ ΣΤΑΘΜΩΝ

Τι προβλέπει ο Κώδικας Τοπικής Αυτοδιοίκησης και τι καθορίζει το Π.Δ. 49/2026.

Αγαπητές και αγαπητοί συνάδελφοι,

Με τον ν. 5314/2026 «Κώδικας Τοπικής Αυτοδιοίκησης» και ειδικότερα με τα άρθρα 757–768 θεσπίστηκε ένα νέο, πάγιο σύστημα για τη στελέχωση των δημοτικών παιδικών, βρεφικών και βρεφονηπιακών σταθμών.

Στις 24 Αυγούστου 2026 δημοσιεύθηκε το Π.Δ. 49/2026 (ΦΕΚ Α΄ 131/24.08.2026), με το οποίο καθορίζονται πλέον και τα συγκεκριμένα **κριτήρια κατάταξης των υποψηφίων** για την κάλυψη των θέσεων.

Με την έκδοση του Π.Δ. ολοκληρώνεται ένα σημαντικό μέρος του θεσμικού πλαισίου που απαιτείται για να τεθεί σε εφαρμογή το νέο σύστημα.

1. Τι αλλάζει συνολικά

Ο νέος Κώδικας προβλέπει τη δημιουργία ενός **πάγιου συστήματος προσλήψεων του παιδαγωγικού και βοηθητικού προσωπικού όλων των κατηγοριών, κλάδων και ειδικοτήτων** που απαιτούνται για τη λειτουργία των δημοτικών παιδικών, βρεφικών και βρεφονηπιακών σταθμών.

Η βασική διαδικασία διαμορφώνεται πλέον ως εξής:

τροποποίηση ΟΕΥ και σύσταση οργανικών θέσεων → ηλεκτρονικός κατάλογος ΑΣΕΠ → κατάταξη υποψηφίων → προκήρυξη των κενών θέσεων → διορισμός ή πρόσληψη.

Πρόκειται επομένως για ένα νέο σύστημα που δεν αφορά μόνο μια μεμονωμένη διαδικασία πρόσληψης, αλλά επιχειρεί να οργανώσει σε μόνιμη βάση τη στελέχωση των δημοτικών σταθμών.

2. Σύσταση νέων οργανικών θέσεων στους Δήμους

Οι Δήμοι στους οποίους λειτουργούν αδειοδοτημένοι Παιδικοί, Βρεφικοί και Βρεφονηπιακοί Σταθμοί μπορούν, έως τις **30 Σεπτεμβρίου 2026**, να τροποποιήσουν τους Οργανισμούς Εσωτερικής Υπηρεσίας τους και να συστήσουν θέσεις τακτικού προσωπικού.

Οι θέσεις αυτές αφορούν κατηγορίες, κλάδους και ειδικότητες που συνδέονται με τον **Πρότυπο Κανονισμό Λειτουργίας Δημοτικών Παιδικών και Βρεφονηπιακών Σταθμών.**

Ιδιαίτερη σημασία έχει ότι ο νόμος προβλέπει πως:

ο αριθμός των θέσεων που θα συσταθούν καθορίζεται σύμφωνα με την πλήρη δυναμικότητα των σταθμών.

Αυτό σημαίνει ότι η στελέχωση δεν πρέπει να υπολογίζεται αποκλειστικά με βάση το πόσο προσωπικό διαθέτει σήμερα ένας Δήμος, αλλά με βάση τις πραγματικές ανάγκες λειτουργίας των δομών στη συνολική δυναμικότητά τους.

3. Η 24μηνιαία εμπειρία αποτελεί προϋπόθεση διορισμού

Για τις θέσεις που συστήνονται σύμφωνα με το άρθρο 759 προβλέπεται ως προϋπόθεση διορισμού η ύπαρξη τουλάχιστον **24 μηνών εμπειρίας στο αντικείμενο της συγκεκριμένης θέσης**, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα.

Η εμπειρία μπορεί να έχει αποκτηθεί σε δημόσιους ή ιδιωτικούς βρεφικούς, παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς.

Είναι σημαντικό να γίνει σαφής η διάκριση:

οι 24 μήνες αποτελούν ελάχιστη προϋπόθεση διορισμού και δεν είναι απλώς ένα ακόμη μοριοδοτούμενο κριτήριο.

4. Δημιουργείται ηλεκτρονικός κατάλογος του ΑΣΕΠ

Από το σχολικό έτος **2027–2028** και στη συνέχεια ανά τριετία, το ΑΣΕΠ θα καταρτίζει ηλεκτρονικούς καταλόγους υποψηφίων.

Η κατάταξη θα γίνεται χωριστά:

ανά φορέα – κατηγορία – κλάδο – ειδικότητα.

Ο κάθε υποψήφιος θα δηλώνει στην αίτησή του:

- μία κατηγορία,
- έναν μόνο κλάδο/ειδικότητα,
- και έναν μόνο φορέα στον οποίο επιθυμεί να απασχοληθεί.

Επομένως δεν δημιουργείται ένας ενιαίος πίνακας στον οποίο ανταγωνίζονται μεταξύ τους όλοι οι υποψήφιοι ανεξαρτήτως ειδικότητας.

5. Τι καθορίζει πλέον το Π.Δ. 49/2026

Ο ν. 5314/2026 προέβλεπε ότι με Προεδρικό Διάταγμα θα καθορίζονταν τα συγκεκριμένα κριτήρια κατάταξης των υποψηφίων.

Το Π.Δ. 49/2026 είναι ακριβώς αυτό το διάταγμα.

Για τις κατηγορίες **ΠΕ και ΤΕ**, η κατάταξη γίνεται με βάση δύο κύριες ομάδες κριτηρίων:

- α) τίτλους σπουδών και λοιπά προσόντα**
- β) εμπειρία στο αντικείμενο της θέσης.**

Για ΠΕ και ΤΕ προβλέπονται, μεταξύ άλλων:

- Διδακτορικό: 40 μόρια
- Μεταπτυχιακό: 20 μόρια
- Δεύτερο μεταπτυχιακό: 10 μόρια
- Βαθμός βασικού πτυχίου: έως 25 μόρια
- Ξένες γλώσσες: ανάλογη μοριοδότηση έως δύο γλωσσών.
Αντίστοιχο σύστημα προβλέπεται και για την κατηγορία ΤΕ.

6. Η μεγάλη βαρύτητα της εμπειρίας

Το σημαντικότερο ίσως στοιχείο του νέου Π.Δ. αφορά τη μοριοδότηση της εμπειρίας.

Για προηγούμενη απασχόληση στο πλαίσιο της συγκεκριμένης Δράσης ΕΣΠΑ σε δημοτικό Παιδικό, Βρεφικό ή Βρεφονηπιακό Σταθμό **του ίδιου φορέα στον οποίο υποβάλλεται η αίτηση**, προβλέπονται:

2 μόρια για κάθε μήνα εμπειρίας, έως 120 μήνες.

Για εμπειρία σε άλλον φορέα ή σε ιδιωτικό Παιδικό, Βρεφικό ή Βρεφονηπιακό Σταθμό προβλέπεται:

1 μόνιο για κάθε μήνα εμπειρίας, επίσης έως 120 μήνες.

Το ίδιο σύστημα προβλέπεται και για την κατηγορία ΤΕ.

Είναι συνεπώς σαφές ότι ο νομοθέτης δίνει ιδιαίτερα αυξημένη βαρύτητα στην προηγούμενη εμπειρία που έχει αποκτηθεί στον ίδιο φορέα στο πλαίσιο της συγκεκριμένης Δράσης.

7. Η αυξημένη μοριοδότηση συνδέεται με δεκαετή παραμονή

Η αυξημένη μοριοδότηση των **2 μορίων ανά μήνα** δεν παρέχεται χωρίς προϋπόθεση.

Ο υποψήφιος πρέπει να δηλώσει ότι αναλαμβάνει την υποχρέωση να παραμείνει στη θέση που θα καταλάβει για χρονικό διάστημα τουλάχιστον **δέκα ετών**.

Εφόσον δεν αναλάβει αυτή την υποχρέωση, η εμπειρία του βαθμολογείται με **1 μόριο ανά μήνα**.

Ο ίδιος ο Κώδικας είχε ήδη προβλέψει ότι η δεκαετής υποχρέωση θα ενεργοποιηθεί εφόσον το Προεδρικό Διάταγμα θεσπίσει σχετικό μοριοδοτούμενο κριτήριο. Αυτό πλέον συνέβη.

8. Η δεκαετής δέσμευση έχει συγκεκριμένες εξαιρέσεις

Η δεκαετής υποχρέωση παραμονής δεν σημαίνει απόλυτη απαγόρευση κάθε υπηρεσιακής μεταβολής.

Πριν από τη συμπλήρωση της δεκαετίας επιτρέπονται, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις:

- αμοιβαία μετάταξη στον ίδιο κλάδο και ειδικότητα,
- μετάταξη σε κλάδο ή ειδικότητα ανώτερης κατηγορίας που εξυπηρετεί τις ανάγκες των Παιδικών Σταθμών,
- ορισμένες περιπτώσεις απόσπασης για λόγους συνυπηρέτησης.

9. Τι θεωρείται εμπειρία

Ως εμπειρία αναγνωρίζεται η απασχόληση με:

- σχέση εξαρτημένης εργασίας,
- σύμβαση έργου,
- ή άσκηση επαγγέλματος,

σε καθήκοντα ή έργα συναφή με το αντικείμενο της θέσης.

Η εμπειρία υπολογίζεται μετά την απόκτηση του βασικού τίτλου σπουδών με τον οποίο ο υποψήφιος συμμετέχει στη διαδικασία και, όπου απαιτείται, μετά την απόκτηση άδειας άσκησης επαγγέλματος.

10. Τι συμβαίνει σε περίπτωση ισοβαθμίας

Σε περίπτωση ισοβαθμίας προηγείται ο υποψήφιος με τα περισσότερα μόρια στην **εμπειρία**.

Αν παραμένει η ισοβαθμία, εξετάζεται η βαθμολογία των τίτλων σπουδών και στη συνέχεια ο βαθμός του βασικού τίτλου.

Εφόσον εξακολουθεί να υπάρχει ισοβαθμία, προβλέπεται δημόσια κλήρωση.

Η διάταξη αυτή επιβεβαιώνει τη μεγάλη βαρύτητα που αποδίδει συνολικά το νέο σύστημα στην επαγγελματική εμπειρία.

11. Τι γίνεται με εργαζομένους που δεν έχουν ακόμη την απαιτούμενη εμπειρία

Ο Κώδικας προβλέπει ότι ένας υποψήφιος μπορεί να είναι εγγεγραμμένος στον ηλεκτρονικό κατάλογο χωρίς να έχει ακόμη συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο εμπειρίας.

Δεν μπορεί όμως να διοριστεί ως τακτικό προσωπικό σε θέση για την οποία η εμπειρία αποτελεί απαραίτητο προσόν, μέχρι να συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο.

Μπορεί στο μεταξύ να προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου για την κάλυψη έκτακτων αναγκών.

12. Οι προσλήψεις για παροδικές ανάγκες θα γίνονται επίσης από τους πίνακες

Κατά τη διάρκεια ισχύος των ηλεκτρονικών καταλόγων, η κάλυψη των παροδικών αναγκών των Παιδικών, Βρεφικών και Βρεφονηπιακών Σταθμών θα γίνεται **αποκλειστικά από τους πίνακες κατάταξης**, ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα.

Ως παροδική ανάγκη μπορεί να θεωρείται, μεταξύ άλλων:

- η αύξηση του αριθμού των παιδιών,
- η δημιουργία νέων τμημάτων,
- η δημιουργία νέων δομών,
- η αναπλήρωση προσωπικού που απουσιάζει.

Οι συμβάσεις αυτές μπορούν να έχουν διάρκεια έως δώδεκα μήνες.

13. Δεν προβλέπεται αυτόματη μονιμοποίηση των εργαζομένων ΕΣΠΑ

Ο νέος Κώδικας δεν μετατρέπει αυτοδίκαια τις σημερινές συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Αντίθετα, προβλέπει ρητά ότι οι συγκεκριμένες συμβάσεις μπορούν να ανανεώνονται ετησίως έως το σχολικό έτος **2028–2029**, αλλά η μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου απαγορεύεται.

Η μονιμοποίηση επομένως δεν γίνεται με μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης.

Η διαδικασία είναι:

σύσταση οργανικής θέσης → συμμετοχή στη διαδικασία ΑΣΕΠ → κατάταξη → προκήρυξη → διορισμός.

Η εμπειρία στον ίδιο φορέα παρέχει σημαντικό πλεονέκτημα στη μοριοδότηση, αλλά δεν δημιουργεί αυτοδίκαιο δικαίωμα διορισμού.

14. Τι συμβαίνει με ειδικότητες που δεν προβλέπονται στον Πρότυπο Κανονισμό

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το άρθρο 768.

Για προσωπικό που σήμερα εργάζεται στους Παιδικούς Σταθμούς αλλά ανήκει σε κλάδους και ειδικότητες που **δεν καλύπτονται από τον Πρότυπο Κανονισμό**, ο νόμος επιτρέπει τη δημιουργία αντίστοιχων οργανικών θέσεων σε οποιαδήποτε υπηρεσιακή μονάδα του φορέα.

Οι θέσεις αυτές είναι υποχρεωτικά κλάδου **Διοικητικού/Οικονομικού, ειδικότητας Διοικητικού**, και το προσωπικό μετά τον διορισμό του τοποθετείται σύμφωνα με τις υπηρεσιακές ανάγκες του φορέα.

Η διάταξη αυτή δείχνει ότι το νέο πλαίσιο κάνει σαφή διάκριση ανάμεσα στις ειδικότητες που συνδέονται άμεσα με τη λειτουργία των Παιδικών Σταθμών και στις λοιπές ειδικότητες.

15. Τα κρίσιμα χρονικά σημεία

Μετά την έκδοση του Π.Δ. 49/2026, το χρονοδιάγραμμα της πρώτης εφαρμογής γίνεται πλέον συγκεκριμένο.

30 Σεπτεμβρίου 2026: προθεσμία για τις τροποποιήσεις των ΟΕΥ και τη σύσταση των νέων οργανικών θέσεων.

30 Νοεμβρίου 2026: ειδική προθεσμία πρώτης εφαρμογής για τη διαδικασία προγραμματισμού προσλήψεων.

Η πρώτη πρόσκληση για την κατάρτιση του ηλεκτρονικού καταλόγου πρέπει να εκδοθεί το αργότερο μέσα σε **τέσσερις μήνες από τη δημοσίευση του Π.Δ. 49/2026**.

Καθώς το Π.Δ. δημοσιεύθηκε στις **24 Αυγούστου 2026**, η σχετική προθεσμία οδηγεί, με βάση το γράμμα της διάταξης, έως τις **24 Δεκεμβρίου 2026**.

16. Εμπειρία στον ίδιο φορέα εκτός της συγκεκριμένης Δράσης

Το Π.Δ. 49/2026 προβλέπει αυξημένη μοριοδότηση, με **2 μόρια ανά μήνα**, για προηγούμενη απασχόληση στο πλαίσιο της συγκεκριμένης Δράσης ΕΣΠΑ στον ίδιο φορέα στον οποίο υποβάλλεται η αίτηση.

Για εμπειρία σε άλλον φορέα ή σε ιδιωτικό παιδικό, βρεφικό ή βρεφονηπιακό σταθμό προβλέπεται **1 μόριο ανά μήνα**.

Η διατύπωση του Π.Δ. δεν αποσαφηνίζει ρητά πώς μοριοδοτείται η εμπειρία που έχει αποκτηθεί **στον ίδιο φορέα, στην ίδια ειδικότητα, αλλά εκτός της συγκεκριμένης Δράσης ΕΣΠΑ**.

Για τον λόγο αυτό, μέχρι να υπάρξει σχετική διευκρίνιση από το Υπουργείο Εσωτερικών ή το ΑΣΕΠ, δεν είναι ασφαλές να θεωρηθεί δεδομένο αν η συγκεκριμένη εμπειρία θα μοριοδοτηθεί με 1 μόριο ανά μήνα ή με διαφορετικό τρόπο.

Ο Σύλλογος θα παρακολουθεί το ζήτημα και θα ενημερώσει τα μέλη μόλις υπάρξει επίσημη διευκρίνιση.

Συμπερασματικά

Με τον ν. 5314/2026 και το Π.Δ. 49/2026 διαμορφώνεται ένα νέο πλαίσιο στελέχωσης των δημοτικών Παιδικών, Βρεφικών και Βρεφονηπιακών Σταθμών.

Τα βασικά σημεία που πρέπει να κρατήσουμε είναι:

- Δημιουργούνται νέες οργανικές θέσεις με βάση την πλήρη δυναμικότητα των σταθμών.

- Η διαδικασία επιλογής και διορισμού περνά μέσα από το ΑΣΕΠ και ειδικούς ηλεκτρονικούς καταλόγους.
- Για τις θέσεις του άρθρου 759 απαιτείται τουλάχιστον 24μηνη εμπειρία στο αντικείμενο της θέσης.
- Η εμπειρία στον ίδιο φορέα στο πλαίσιο της συγκεκριμένης Δράσης αποκτά ιδιαίτερα αυξημένη μοριοδότηση.
- Η αυξημένη μοριοδότηση συνδέεται με δεκαετή υποχρέωση παραμονής, με συγκεκριμένες εξαιρέσεις.
- Δεν προβλέπεται αυτόματη μετατροπή των σημερινών συμβάσεων σε αορίστου χρόνου.
- Η στελέχωση συνδέεται με συγκεκριμένη κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα και με τις πραγματικές ανάγκες λειτουργίας των δομών.

Η περίοδος που ακολουθεί είναι ιδιαίτερα κρίσιμη, καθώς οι Δήμοι καλούνται να ολοκληρώσουν τις απαιτούμενες τροποποιήσεις των ΟΕΥ και να συστήσουν τις οργανικές θέσεις πάνω στις οποίες θα στηριχθεί το νέο σύστημα.

Ο ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΠΑΙΔΑΓΩΓΩΝ ΠΡΩΙΜΗΣ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ θα παρακολουθεί την εφαρμογή του νέου θεσμικού πλαισίου και θα ενημερώνει τα μέλη του για κάθε νεότερη εξέλιξη, διευκρίνιση ή ζήτημα που ανακύπτει κατά την εφαρμογή του.