



ΤΕΙ ΠΡΕΒΕΖΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΜΣ : ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ : ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ  
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ – ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ  
ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

ΑΘΗΝΑ ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ : ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΜΑΝΗΣ

ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΠΡΕΒΕΖΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ, 2018



ΤΕΙ ΠΡΕΒΕΖΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΜΣ : ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ : ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ  
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ – ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ  
ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

ΑΘΗΝΑ ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ : ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΚΑΡΑΜΑΝΗΣ

ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

ΠΡΕΒΕΖΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ, 2018

EDUCATION, MANAGEMENT AND EVALUATION OF HUMAN RESOURCES IN  
THE PUBLIC SECTOR – CASE STUDY OF THE COURT OF AUDITORS



**Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή**

**ΠΡΕΒΕΖΑ, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2018**

## ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Κωνσταντίνος Καραμάνης

Αναπληρωτής Καθηγητής

2. Μέλος επιτροπής

Όνομα Επίθετο,

τίτλος, βαθμίδα

3. Μέλος επιτροπής

Όνομα Επίθετο,

τίτλος, βαθμίδα

© Παπαγιάννη, Αθηνά, 2018.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved

## Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι εκ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Παπαγιάννη Αθηνά

Υπογραφή

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Φτάνοντας στο τέλος της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας για το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών, στο ΤΕΙ Πρέβεζας, στο Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους διδάσκοντες του προγράμματος μα ιδιαίτερα τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Κωνσταντίνο Καραμάνη για την εποικοδομητική καθοδήγηση του, την αμέριστη κατανόηση και υπομονή του στην εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας. Θερμές ευχαριστίες, επίσης οφείλονται στους συναδέλφους μου στην Υπηρεσία Επιτρόπου του Ελεγκτικού Συνεδρίου στο Νομό Ιωαννίνων. Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την πολύτιμη βοήθεια και ηθική συμπαράσταση καθ' όλη τη διάρκεια της φοίτησης μου στο ΠΜΣ και πάνω απ' όλα το σύζυγό μου, Αθανάσιο και τις κόρες μου, Αναστασία και Λυδία.

## Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	9
ABSTRACT .....	10
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	13
1.1 Η έννοια του Κράτους.....	13
1.2 Τι είναι Δημόσια Διοίκηση .....	15
1.3 Το προσωπικό της Δημόσιας Διοίκησης.....	18
1.3.1 Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης .....	19
1.3.2 Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου .....	21
1.4 Δημόσιοι Υπάλληλοι.....	23
1.4.1 Πρόσληψη Δημοσίων Υπαλλήλων .....	25
1.4.2 Λύση δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης .....	26
1.4.3 Καθήκοντα δημοσίων υπαλλήλων .....	27
1.4.4 Ειδικοί περιορισμοί ως προς τα πολιτικά και ατομικά δικαιώματα του δημοσίου υπαλλήλου.....	29
1.4.5 Τα κύρια δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων .....	31
1.5 Εκπαίδευση και Κατάρτιση Δημοσίων Υπαλλήλων.....	34
1.6 Διοίκηση και Αξιολόγηση Ανθρώπινου Δυναμικού στο Δημόσιο Τομέα .....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	49
2.1 Εισαγωγή.....	49
2.2 Ελεγκτικό Συνέδριο.....	50
2.3 Προσωπικό Ελεγκτικού Συνεδρίου.....	56
2.3.1 Δικαστικοί Υπάλληλοι .....	57
2.3.2 Δικαστικοί Λειτουργοί.....	66
ΜΕΡΟΣ Β: Ερευνητική Προσέγγιση .....	75
Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία.....	75
3.1 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	75
3.2 Εργαλείο και Δείγμα .....	76
Κεφάλαιο 4: Παρουσίαση Αποτελεσμάτων .....	77
4.1 Δημογραφικά Στοιχεία.....	77
4.2 Περιγραφική Ανάλυση.....	79
Κεφάλαιο 5: Συζήτηση Αποτελεσμάτων .....	93
Επίλογος.....	95
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	97

1. Ελληνική .....	97
2. Ξενόγλωσση .....	99
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	100
Παράρτημα 1: Απογραφή Δημοσίων Υπαλλήλων 2017.....	100
Παράρτημα 2 : Έκθεση Αξιολόγησης Δημοσίων Υπαλλήλων .....	100
Παράρτημα 3 : Έκθεση Αξιολόγησης Δικαστικών Υπαλλήλων.....	109
Παράρτημα 4: Ερωτηματολόγιο .....	112
Παράρτημα 5: Πίνακες.....	115



## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο δημόσιος τομέας είναι άρρηκτα συνυφασμένος με τις πολιτικές και κοινωνικοοικονομικές μεταβολές μιας χώρας. Σε αυτό το συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, καίριο ρόλο διαδραματίζει η λειτουργία του ανθρώπινου δυναμικού. Η αποτελεσματική λειτουργία του δημοσίου τομέα και των φορέων του ειδικότερα, αναδεικνύεται από την ορθή λειτουργία του εν λόγω ανθρώπινου δυναμικού. Ως εκ τούτου, η ισχύουσα νομοθεσία ως προς την εκπαίδευση, διοίκηση και αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί εφιαλτήριο για την εύρυθμη λειτουργία του δημοσίου τομέα και του Κράτους γενικότερα.

Η σύγχρονη εποχή, η ένταξη της χώρας μας στο μνημόνιο και κατά συνέπεια οι μνημονιακές απαιτήσεις, επιτάσσουν τον εκσυγχρονισμό και τη μεταρρύθμιση της δημόσιας διοίκησης. Γεγονός είναι πως ο ελληνικός δημόσιος τομέας εμφανίζει πολλά προβλήματα και δυσλειτουργίες που δυσχεραίνουν την επίτευξη του κύριου στόχου της ικανοποίησης του γενικού συμφέροντος των πολιτών του Κράτους μας.

Προς χάριν της δημοσιονομικής εξυγίανσης, στην εργασία αυτή γίνεται μία προσπάθεια προσέγγισης της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης και του ανθρώπινου δυναμικού της, μέσω της εκπαίδευσης και αξιολόγησης του. Περαιτέρω, μελετάται η περίπτωση του Ελεγκτικού Συνεδρίου, δίνοντας έμφαση στη αξιολόγηση και εκπαίδευση των υπαλλήλων του, οι οποίοι αποτελούν τον ακρογωνιαίο λίθο για την βελτίωση της ποιότητας του έργου του, καθώς και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, ως μέρος αυτού. Μέσα από τη θεωρητική και ερευνητική προσέγγιση που ακολουθείται, θα εξετάσουμε το σύστημα αξιολόγησης, εκπαίδευσης και προαγωγών των δημοσίων υπαλλήλων στην σημερινή εποχή, ώστε να παραθέσουμε την συμβολή τους στις σύγχρονες απαιτήσεις της κοινωνίας και του Κράτους μας.

## ABSTRACT

The public sector is intimately interwoven with the political and socio-economic changes of a country. In this ever-changing environment, human resources play a key role. The effective functioning of the public sector and its institutions in particular is highlighted by the proper functioning of the human resources. Therefore, the current legislation on the education, administration and evaluation of civil servants is a mitigating factor for the proper functioning of the public sector and the State in general.

The modern age, the accession of our country to the memorandum, and consequently the memorandum requirements, demands the modernization and reform of the public administration. In fact, the Greek public sector has many problems and dysfunctions that make it difficult to achieve the main objective of satisfying the general interest of the citizens of our State.

In the sake of fiscal consolidation, this thesis attempts to approach the functioning of public administration and its human resources through education and evaluation. Furthermore, the case of the Court of Auditors is being studied, emphasizing on its employees' evaluation and education, who are the cornerstone on improving the quality of its work and the wider public sector as part of it. Through the following theoretical and research approach, we will investigate the system of evaluation, education and promotion of civil servants in the present age, in order to cite their contribution to the modern requirements of our society and State.

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών - Α.Κ.Ε.  
Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα - Α.Ε.Ι.  
Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.  
Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού - Α.Σ.Ε.Π.  
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση - Δ.Ε.  
Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης - Ε.Σ.Δ.Δ.  
Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης – Ε.Σ.Δ.Δ.Α.  
Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών - Ε.Σ.Δ.Ι.  
Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης - Ε.Σ.Τ.Α.  
Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης - Ε.Κ.Δ.Δ.Α.  
Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων - Ε.Σ.Ε.Δ.  
Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας - Ε.Σ.Κ.  
Ένωση Περιφερειών Ελλάδος - Ε.Ν.Π.Ε.  
Ευρωπαϊκό Σύστημα Λογαριασμών - Ε.Σ.Ο.Λ.  
Ινστιτούτο Επιμόρφωσης - Ι.Ν.Ε.Π.  
Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών - Κ.Ε.Π.  
Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης - Κ.Ε.Κ.  
Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδος - Κ.Ε.Δ.Ε.  
Κεντρική Επιτροπή Εξετάσεων - Κ.Ε.Ε.  
Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας - ΚΔΔιαδ  
Μονάδα Τεκμηρίωσης και Καινοτομιών - Μ.Ο.Τ.Ε.Κ.  
Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου - Ν.Π.Δ.Δ.  
Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου - Ν.Π.Ι.Δ.  
Νομοθετικό Διάταγμα - Ν.Δ.  
Ομοσπονδία Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος - Ο.Δ.Υ.Ε.  
Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης - Ο.Κ.Α.  
Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης - Ο.Τ.Α.  
Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων - Π.Ο.Ε.  
Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση - Π.Ε.  
Προεδρικό Διάταγμα - Π.Δ.  
Τεχνολογική Εκπαίδευση - Τ.Ε.

Υπαλληλικός Κώδικας - Υ.Κ.

Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης - ΥΔΜΗΔ

Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης -ΥΠΕΣΔΑ

Υποχρεωτική Εκπαίδευση - Υ.Ε.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## 1.1 Η έννοια του Κράτους

*Κράτος* {*État, State, Stato, Staat, Estado* <status λατ. <η κατάσταση του 'ίστασθαι}&gt; είναι η οργανωμένη κοινωνία ανθρώπων εγκατεστημένων σε συγκεκριμένη χώρα, η οποία ασκεί στα μέλη της αυτοδύναμη εξουσία και έχει τη μορφή του νομικού προσώπου<sup>1</sup>.

Η λέξη "Κράτος" στα αρχαία Ελληνικά σήμαινε "δύναμη". Το κράτος είναι οργανωμένη πολιτική οντότητα που κατέχει καθορισμένη γεωγραφική περιοχή και αντιπροσωπεύει ένα πληθυσμό. Έχει κυβέρνηση, νόμους, αναγνωρισμένη κυριαρχία και περιλαμβάνει ένα σύνολο οργανισμών, οι οποίοι έχουν τη δικαιοδοσία να θεσπίζουν και να εφαρμόζουν τους κανόνες εκείνους οι οποίοι κυβερνούν τον πληθυσμό μίας κοινωνίας μέσα σε συγκεκριμένα γεωγραφικά όρια.

Το Ελληνικό Κράτος θεσπίζεται από το πολίτευμα της προεδρευόμενης κοινοβουλευτικής δημοκρατίας, όπου η εκλεγμένη από τον λαό κυβέρνηση παίρνει τις πολιτικές αποφάσεις αφού πάντα απολαμβάνει της εμπιστοσύνης του κοινοβουλίου. Αρχηγός του κράτους είναι ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας, ο οποίος είναι αιρετός και δεν έχει ουσιαστικές πολιτικές αρμοδιότητες και αρμόδιος για την διοίκηση του κράτους είναι ο Πρωθυπουργός.

Τα μέλη της κοινωνίας αποτελούν το βασικό μέρος του δημοκρατικού πολιτεύματος και επιλέγουν τους νόμιμους εκπροσώπους τους, τους πολιτικούς, με γνώμονα το κοινό καλό και συμφέρον της χώρας, της κοινωνίας, των πολιτών.

Αξιοσημείωτο να αναφερθεί, είναι το γεγονός ότι οι θεμελιώδεις κανόνες δικαίου ενός κράτους υπό δημοκρατικό καθεστώς βασίζονται στο Σύνταγμα. Σκοπό έχουν την εξασφάλιση της ελευθερίας, της ισοτιμίας, της αμερόληπτης δικαιοσύνης, έννοιες που αποτελούν βασικές αρχές της δημοκρατίας.

Το Σύνταγμα είναι ο θεμελιώδης νόμος πάνω στον οποίο βασίζεται η διαμόρφωση ολόκληρης της νομοθεσίας μιας χώρας όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις

---

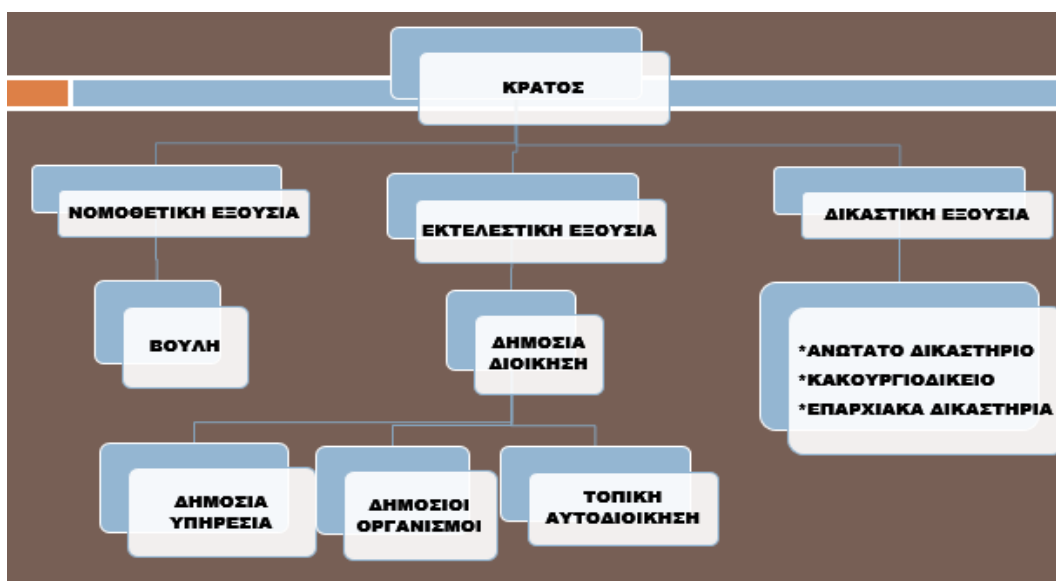
<sup>1</sup> Α. Δημητρόπουλος, Σύστημα συνταγματικού δικαίου, Μέρος Α, Σάκκουλας, σελ.118

του πολίτη, την οργάνωση και τους βασικούς κανόνες λειτουργίας του κράτους και των θεσμών.

Σε πολιτειακό και οργανωτικό επίπεδο το Σύνταγμα διακρίνει τρεις εξουσίες: την Νομοθετική και Εκτελεστική Εξουσία, αρμόδιες για τη θέσπιση και εκτέλεση των κανόνων δικαίου, αντιστοίχως. Καθώς και τη Δικαστική Εξουσία, αρμόδια για την επίλυση των διαφορών που μπορεί να προκύψουν από την εφαρμογή των κανόνων δικαίου.

Η Νομοθετική Εξουσία ασκείται από τη Βουλή, η Εκτελεστική Εξουσία ασκείται από τη Κυβέρνηση και πιο συγκεκριμένα από τη Δημόσια Διοίκηση αποτελούμενη από Δημόσιες Υπηρεσίες, Δημόσιους Οργανισμούς και Τοπική Αυτοδιοίκηση, και η Δικαστική Εξουσία ασκείται από το Ανώτατο Δικαστήριο, Κακουργιοδικείο και Επαρχιακά Δικαστήρια.

Πίνακας 1



Τ.Ε.Ι. Ιονίων Νήσων – Δημόσια Διοίκηση (ΤΕΠΙΟΝ e-Class)

Στην συνέχεια ο Ν.3871/2010 (ΦΕΚ 141 Α' ), ορίζει τα εξής: «...1.Δημόσιος τομέας: περιλαμβάνει την Γενική Κυβέρνηση και τις δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια των παραγράφων 1, 2 και 3, καθώς και τους δημόσιους οργανισμούς κατά την έννοια της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 (ΦΕΚ 314 Α'). 2. Γενική Κυβέρνηση: περιλαμβάνει την Κεντρική Κυβέρνηση, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, πρώτου και δεύτερου βαθμού (ΟΤΑ) και τους Οργανισμούς Κοινωνικής Ασφάλισης

(ΟΚΑ), σύμφωνα με τα κριτήρια του Ευρωπαϊκού Συστήματος Λογαριασμών (ΕΣΟΛ). 3. Κεντρική Κυβέρνηση: περιλαμβάνει την Κεντρική Διοίκηση και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, καθώς και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ελέγχονται και χρηματοδοτούνται κυρίως από την Κεντρική Διοίκηση, εκτός ΟΤΑ και ΟΚΑ. 4. Κεντρική Διοίκηση ή Δημόσιο ή Κράτος: περιλαμβάνει την Προεδρία της Δημοκρατίας, τα Υπουργεία και τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, καθώς και τις Ανεξάρτητες Αρχές. 5. Οργανισμοί Κοινωνικής Ασφάλισης: περιλαμβάνουν τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης και τα νοσοκομεία που είναι νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. 6. Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης: περιλαμβάνουν τους Δήμους και τις Περιφέρειες. 7. Κρατικός Προϋπολογισμός: είναι ο προϋπολογισμός της Κεντρικής Διοίκησης.»

Οι έννοιες Κράτος, κρατικός μηχανισμός και Δημόσια Διοίκηση αλληλεπιδρούν, για αυτό η Δημόσια Διοίκηση εξελίσσεται και μεταβάλλεται ανάλογα με τις αλλαγές και τις εξελίξεις του ίδιου του Κράτους. Ως εκ τούτου, οι ορισμοί της έννοιας Δημόσια Διοίκηση ποικίλουν τόσο ως προς την οπτική προσέγγιση και το περιεχόμενο, όσο και ως προς την ανάλυση που επιχειρείται κατά την υιοθέτηση του επιλεγόμενου ορισμού.

## 1.2 Τι είναι Δημόσια Διοίκηση

Ετυμολογικά, ο όρος Διοίκηση συντίθεται από την πρόθεση <<δια>> και το ουσιαστικό <<οίκηση>> και σημαίνει την μέριμνα για τον οίκο, την εξεύρεση των πόρων και των μέσων για την συντήρηση της οικογένειας. Δημόσια Διοίκηση είναι η διαχείριση των κοινών, η διαχείριση ενός σώματος ή οργανισμού και η λήψη των αποφάσεων σχετικά με τη λειτουργία του σύμφωνα με τους κανονισμούς.

Σε μια κοινωνία, η Δημόσια Διοίκηση υπάγεται στην Εκτελεστική Εξουσία του Κράτους και είναι αυτή που υλοποιεί την στρατηγική και δίνει τις κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή των διαφόρων, για την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών. Πιο συγκεκριμένα ο όρος Δημόσια Διοίκηση αναφέρεται στο σύνολο των διοικητικών μηχανισμών ή οργανισμών του Κράτους που αναπτύσσουν τη δραστηριότητα τους στο κεντρικό, το περιφερειακό και το τοπικό επίπεδο ενώ είναι αρμόδιοι για την εφαρμογή των νόμων και των προγραμμάτων της δημόσιας πολιτικής, όπως αυτά καθορίζονται και οριστικοποιούνται σε τελικό στάδιο από την εκάστοτε πολιτική ηγεσία.

Στην παράγ. 6 του άρθρ. 1 του Ν.1256/1982, συναντά κανείς για πρώτη φορά την έννοια του δημόσιου τομέα και συγκεκριμένα ο νόμος αυτός αναφέρει: «...στο δημόσιο τομέα περιλαμβάνονται όλοι οι κρατικοί φορείς ανεξάρτητα από το καθεστώς δημοσίου ή ιδιωτικού ή μικτού δικαίου που τους διέπει, ήτοι: α) Οι Κρατικές ή Δημόσιες υπηρεσίες, όπως εκπροσωπούνται από το νομικό πρόσωπο του Δημοσίου, β) Οι Κρατικοί ή Δημόσιοι Οργανισμοί ως κρατικά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. γ) Οι Κρατικές ή Δημόσιες και παραχωρηθείσες επιχειρήσεις όπως η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού, ο Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος, η Ελληνική Ραδιοφωνία- Τηλεόραση κλπ. δ) Τα κοινωφελή ιδρύματα του Αστικού Κώδικα που περιήλθαν στο Δημόσιο και χρηματοδοτούνται ή επιχορηγούνται απ' αυτό. ε) Οι Τραπεζικές και άλλες ανώνυμες εταιρείες στις οποίες είτε τα κατά τις προηγούμενες περιπτώσεις νομικά πρόσωπα έχουν το σύνολο ή την πλειοψηφία των μετοχών του εταιρικού κεφαλαίου είτε έχουν κρατικό προνόμιο ή κρατική επιχορήγηση, όπως η Τράπεζα της Ελλάδος, η Αγροτική Τράπεζα, η Εθνική Τράπεζα, η Κτηματική Τράπεζα, η Εμπορική Τράπεζα, η Ελληνική Τράπεζα Βιομηχανικής Αναπτύξεως κ.α.. στ) Τα κρατικά νομικά πρόσωπα που έχουν χαρακτηριστεί από το νόμο ή τα δικαστήρια ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, όπως ο Οργανισμός Συγκοινωνιών Ελλάδος, ο Αυτόνομος Σταφιδικός Οργανισμός κ.α. που χρηματοδοτούνται ή επιχορηγούνται από οποιοδήποτε των προαναφερομένων νομικών προσώπων. ζ) Οι θυγατρικές ανώνυμες εταιρείες των πιο πάνω Νομικών Προσώπων των εδ. α' - στ' αυτής της παραγράφου που ελέγχονται άμεσα ή έμμεσα από αυτά.». Από την ερμηνεία του νόμου προκύπτει ότι για να υπαχθεί ένα κρατικό νομικό πρόσωπο στον Δημόσιο Τομέα, θα πρέπει αφενός να χαρακτηριστεί ως νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) και αφετέρου να χρηματοδοτείται ή να επιχορηγείται από το Κράτος (Τσιάφη,2011)

Σύμφωνα με μελετητές και επιστήμονες η Δημόσια Διοίκηση ορίζεται:

«Ως η οργάνωση, το προσωπικό, οι διαδικασίες και πρακτικές που απαιτούνται για την αποτελεσματική διεκπεραίωση των έργων (καθηκόντων) που ανατίθενται στο εκτελεστικό σκέλος της κυβέρνησης. Δημόσια Διοίκηση είναι το σύνολο των κρατικών υπηρεσιών και των διοικητικών υπαλλήλων τους, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο αυτές διοικούνται και λειτουργούν» (Μπαμπινιώτης, 2008, σ.473)



«Δημόσια Διοίκηση είναι η ενέργεια και δράση του κράτους ή άλλου εντός αυτού εντεταγμένου οργανισμού, η οποία αποβλέπει στην εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και δεν ανάγεται ούτε στη σφαίρα της νομοθεσίας, ούτε στη σφαίρα της δικαιοσύνης» (Κυριακόπουλος, 1961, σ.146)

«Δημόσια Διοίκηση είναι το μέρος εκείνο της επιστήμης της διοίκησης που έχει να κάνει με το κράτος και πρωτίστως με την εκτελεστική λειτουργία, μέσω της οποίας υλοποιείται το έργο της κυβέρνησης» (Gulick, 1937)

«Δημόσια Διοίκηση είναι η τέχνη και η επιστήμη του μάνατζμεντ, όπως εφαρμόζεται στις κρατικές υποθέσεις και η διαδικασία της δημόσιας διοίκησης, η οποία είναι η ενεργητική πλευρά της κυβέρνησης, περιέχει τις απαιτούμενες ενέργειες για την εκπλήρωση των προθέσεων ή επιθυμιών της κυβέρνησης» (Dwight Waldo, 1955)

«Δημόσια Διοίκηση είναι η λεπτομερής και συστηματική εφαρμογή των νόμων» (W. Wilson “The study of Public Administration”, 1887)

Ο βασικός διαχωρισμός ανάμεσα στη δημόσια διοίκηση και την ιδιωτική ανάγεται στο γεγονός ότι η Δημόσια Διοίκηση είναι η διοίκηση του Κράτους, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και των οργανισμών, που σκοπό έχει την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και ασκεί δημόσια εξουσία. Αντιθέτως, ιδιωτική είναι η διοίκηση των οργανισμών και των επιχειρήσεων που αποβλέπει στην εξυπηρέτηση του ιδιωτικού συμφέροντος (Τάχος 2003).

Κοινός σκοπός είναι η διάθεση αγαθών και υπηρεσιών στους πολίτες, ικανοποιώντας τις ανάγκες τους, με τη διαφορά ότι η ιδιωτική διοίκηση έχει ως απώτερο στόχο το κέρδος ενώ η Δημόσια Διοίκηση το δημόσιο συμφέρον.

Ως εκ τούτου, οι δημόσιοι οργανισμοί αποσκοπούν στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών προς τους πολίτες, στοχεύοντας στην εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και όχι στην αύξηση του κέρδους και οφείλουν να αποσκοπούν στην παροχή ποιοτικών

υπηρεσιών με απώτερο σκοπό την άμεση εξυπηρέτηση των πολιτών. Είναι ωστόσο γεγονός ότι στον δημόσιο τομέα και ιδιαίτερα στην εποχή που διανύουμε, ο στόχος της μείωσης του κόστους οδηγεί στον αποπροσανατολισμό της δημόσιας διοίκησης από την ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών της. Ο ρόλος που καλείται να διαδραματίσει το κράτος είναι διττός: από τη μία μεριά πρέπει να διαφυλάσσει το δημόσιο συμφέρον και την κοινωνική ισότητα και από την άλλη πλευρά να επιδιώκει την μέγιστη ικανοποίηση των πελατών του με παράλληλη μείωση του κόστους λειτουργώντας ως επιχειρηματίας (Sotirakou & Zeppou,2005).

Η δημόσια διοίκηση του 21 αιώνα καλείται να αποτελέσει τη νέα διοίκηση που να εγγυάται μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, στοχευόμενη δραστηριότητα και άμεση παραγωγικότητα, στις αυξημένες απαιτήσεις της ραγδαία εξελισσόμενης σύγχρονης κοινωνίας.

### **1.3 Το προσωπικό της Δημόσιας Διοίκησης**

Η Δημόσια Διοίκηση είναι αρμόδια για την εφαρμογή των νόμων και των προγραμμάτων της δημόσιας πολιτικής. Παράγει και προμηθεύει στους πολίτες δημόσια αγαθά και υπηρεσίες, ασκεί ρυθμιστικό ρόλο, διαχειρίζεται τους πόρους που έχει στη διάθεση της, αποβλέπει στην εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος, αποτελεσματική διεκπεραίωση των έργων που ανατίθενται στο εκτελεστικό σκέλος της κυβέρνησης, υλοποιεί το έργο της κυβέρνησης και περιέχει τις απαιτούμενες ενέργειες για την εκπλήρωση των προθέσεων ή επιθυμιών της κυβέρνησης.

Το έργο της Δημόσιας Διοίκησης συντελείται μέσω του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού που καλύπτει τις εκάστοτε θέσεις εργασίας στους δημόσιους φορείς. Υπό την έννοια αυτή, και όπως ορίζεται από τη σχετική συνταγματική διάταξη του άρθρου 103, παρ.1 , οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι «εκτελεστές της Θέλησης του Κράτους και υπηρετούν το Λαό».

Σύμφωνα με τον Ν. 3852/2010 «Πρόγραμμα Καλλικράτης», με τον οποίο μεταρρυθμίστηκε η διοικητική διαίρεση της Ελλάδα το 2011 και επανακαθορίστηκαν τα

όρια των αυτό-διοικητικών μονάδων (ΟΤΑ), ο τρόπος εκλογής των οργάνων και οι αρμοδιότητές τους, η ελληνική δημόσια διοίκηση διακρίνεται από την Κεντρική Διοίκηση, την Περιφερειακή Διοίκηση και τους Δήμους. Η Κεντρική Διοίκηση έχει αμιγώς επιτελικό ρόλο και περιλαμβάνει τα Υπουργεία, τις αυτοτελείς δημόσιες υπηρεσίες και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ). Εν συνεχεία, η Περιφερειακή Διοίκηση περιλαμβάνει 7 Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, και οι Δήμοι περιλαμβάνουν 325 δήμους, διαιρεμένους σε δημοτικές ενότητες.

### 1.3.1 Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης

Στην Ελλάδα το κύριο αρμόδιο όργανο ελέγχου της εύρυθμης λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης είναι το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Στόχος του Υπουργείου είναι η αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες και η δημιουργία μιας δημόσιας διοίκησης ικανής να ανταποκρίνεται άμεσα και αποτελεσματικά στις αναδυόμενες προκλήσεις τόσο από το εσωτερικό όσο και από το εξωτερικό περιβάλλον (Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης).

Για την επίτευξη των ανωτέρω απαιτείται εξορθολογισμός των διοικητικών δομών μέσω της αξιολόγησης αυτών, αξιολόγηση των διοικητικών διαδικασιών και επιχειρησιακός επανασχεδιασμός αυτών, αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και ενίσχυση των υπηρεσιών με ανθρώπινο δυναμικό σε υπηρεσίες κυρίως αιχμής μέσω της θέσπισης ενός αντικειμενικού, αξιοκρατικού και αποτελεσματικού συστήματος αξιολόγησης του ανθρωπίνου δυναμικού, συστήματος επιλογής προϊσταμένων και κινητικότητας (Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης).

Πιο συγκεκριμένα, το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης είναι αρμόδιο για:

- Θέματα οργάνωσης, λειτουργίας και προσωπικού του δημόσιου τομέα. Αυτά συμπεριλαμβάνουν την απογραφή, τις προσλήψεις, μεταθέσεις, αποσπάσεις των στελεχών του δημοσίου και εν γένει όλες τις υπηρεσιακές μεταβολές των δημοσίων

υπαλλήλων, καθώς και το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς (σε συνεργασία με το Υπουργείο Οικονομικών).

- Θέματα που αφορούν την κατάσταση του ανθρωπίνου δυναμικού του δημοσίου και της υπηρεσιακής εξέλιξης του. Ως επί το πλείστον, σε θέματα αξιολόγησης του προσωπικού του δημοσίου τομέα, επιλογής των προϊσταμένων και θέματα πειθαρχικού δικαίου.
- Θέματα σχετικά με τον συντονισμό των φορέων δημόσιου τομέα. Όπως ο εκσυγχρονισμός της οργανωτικής δομής και λειτουργίας τους και η απλούστευση των διοικητικών διαδικασιών.
- Θέματα που αφορούν την διαμόρφωση θεσμικού πλαισίου, εποπτεία και κατευθυντήριες οδηγίες για τη δομή και λειτουργία όλων των Δημόσιων Υπηρεσιών, οι οποίες έχουν ως αποστολή την εξυπηρέτηση των πολιτών. Όπως είναι για παράδειγμα τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ).
- Θέματα ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και ανάπτυξης της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών στη δημόσια διοίκηση. Πιο συγκεκριμένα, η υλοποίηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας» σε ότι αφορά μελέτες, έργα και δράσεις που αναφέρονται στην Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση και την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας προς τους πολίτες.

Σύμφωνα με το άρθρο 1, του Προεδρικού Διατάγματος - Π.Δ. 65/2011, ΦΕΚ 147 Α'/2011, το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης έχει αναλάβει όλες τις αρμοδιότητες και υπηρεσίες που ανήκαν στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης κατά τη συγχώνευσή του με το Υπουργείο Εσωτερικών (Π.Δ. 373/1995), περιλαμβανομένων και των αρμοδιοτήτων που αφορούν τα ΚΕΠ (άρθρο 15 του ν. 3448/2006, ΦΕΚ 48 Α'). Καθώς και το σύνολο αρμοδιοτήτων, θέσεων και προσωπικού της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013, η οποία έχει συσταθεί με την παρ. 5 του άρθρου 5 του ν. 3614/2007 και του Εθνικού Τυπογραφείου (π.δ 188/1996, Α' 146 και άρθρο 1 του ν. 3469/2006, ΦΕΚ 131 Α').

Περαιτέρω, το Υπουργείο είναι αρμόδιο για την εποπτεία του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), της Κοινωνίας της Πληροφορίας Α.Ε. και την εποπτεία, από κοινού με το Υπουργείο Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας, του Παρατηρητηρίου για την Ψηφιακή Ελλάδα.

Στον Υπουργό Διοικητικής Ανασυγκρότησης υπάγονται επίσης οι Ανεξάρτητες Αρχές Συνήγορος του Πολίτη και Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ) και η ανεξάρτητη διοικητική αρχή Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης.

### 1.3.2 Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου

Από το 2010 έχουν γίνει προσπάθειες από την εκάστοτε κυβέρνηση, ως προς την απογραφή των δημοσίων υπαλλήλων στην χώρα μας. Το 2012, συστάθηκε για πρώτη φορά το Μητρώο των Μισθοδοτούμενων του Ελληνικού Δημοσίου, έργο ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, που επιτρέπει στους ίδιους τους υπάλληλους να ελέγχουν τα στοιχεία που κρατάει η υπηρεσία τους. Στόχος του επικείμενου έργου ήταν να ηλεκτρονικοποιήσει όλες τις διαδικασίες διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στο Ελληνικό Δημόσιο.

Εν όψει των διαρθρωτικών αλλαγών που χρήζει η χώρα μας, εστιάζοντας στις δομές του Ελληνικού Δημοσίου και την κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων για την καλύτερη αξιοποίησή τους, θα έπρεπε να διαμορφωθεί μία βάση δεδομένων, που πέραν των αριθμητικών θα περιέχει και ποιοτικά στοιχεία. Ως εκ τούτου, στο πλαίσιο της βελτίωσης της ποιότητας των στοιχείων των απογεγραμμένων, το Μητρώο Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Δημοσίου μετονομάστηκε «Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου» και συμπεριέλαβε την απογραφή και του προσωπικού των Ν.Π.Ι.Δ.. Το Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου συμπεριέλαβε την νέα εφαρμογή απογραφής (<https://hr.apografi.gov.gr/login>), η οποία τέθηκε σε λειτουργία, στις 4 Ιουνίου 2015. Με την Εγκύκλιο της (ΔΙΠΑΑΔ/Φ.81/253/οικ.2819/27-1-2017 ΑΔΑ : 6ΖΙΜ465ΧΘΨ-62Λ), η υπουργός Διοικητικής Ανασυγκρότησης Όλγα Γεροβασίλη ζήτησε την ενημέρωση στοιχείων απογεγραμμένων Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου απ' όλους τους φορείς του Δημοσίου, ώστε να ολοκληρωθεί η ενημέρωση των νέων στοιχείων των απογεγραμμένων από τις οικείες Διευθύνσεις Διοικητικού / Προσωπικού.

Στόχος του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου είναι η παροχή όλων των απαραίτητων δεδομένων και εφαρμογών για την αποτελεσματικότερη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Οι αρμόδιες

Διευθύνσεις Προσωπικού των φορέων είναι υπεύθυνοι για την καταχώρηση, επιβεβαίωση και επικαιροποίηση των στοιχείων σε πραγματικό χρόνο. Το έργο βασίζεται στην ψηφιοποίηση της πληροφορίας στην πηγή και εισάγει για πρώτη φορά ηλεκτρονικές διαδικασίες στην διαχείριση του ανθρωπίνου δυναμικού στο σύνολο του δημοσίου τομέα.

Σύμφωνα με την απογραφή των δημοσίων υπαλλήλων στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου για το έτος 2017, παρατίθενται παρακάτω τα εν λόγω στοιχεία για τον μήνα Δεκέμβριο.

**Πίνακας 2**

<b>ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ-ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>	<b>ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2017</b>
<b>Κυβερνητικοί-Πολιτειακοί Φορείς</b>	129
<b>Βουλή</b>	1,158
<b>Ανεξάρτητες Αρχές</b>	13,694
<b>Υπουργεία (Συνολικά)</b>	461,647
<b>Αποκεντρωμένες Διοικήσεις</b>	6,705
<b>ΟΤΑ</b>	83,528
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>566,861</b>

**Πίνακας 3**

<b>ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ-ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>	<b>ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2017</b>
<b>Ορισμένου Χρόνου- Συμβάσεις έργου- Ωρομίσθιοι</b>	75,810
<b>Μετακλητοί</b>	2,487
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>78,297</b>
<b>Αιρετοί</b>	8,248
<b>Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης</b>	1,386
<b>Λοιπές Ειδικές Περιπτώσεις</b>	15,601

**Πίνακας 4**

<b>ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ</b>	<b>ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2017</b>
<b>ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΝΠΙΔ</b>	36,047

<b>ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΝΠΙΔ</b>	
<b>Ορισμένου Χρόνου- Συμβάσεις έργου- Ωρομίσθιοι</b>	12,869
<b>Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Όργανα Διοίκησης</b>	1,855
<b>Λοιπές Ειδικές Περιπτώσεις</b>	2,798

Πηγή: Απογραφή, Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου

Στους παραπάνω πίνακες εμφανίζονται τα τελευταία στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των δημοσίων υπαλλήλων που απασχολούνται στο Ελληνικό Δημόσιο. Πιο συγκεκριμένα, στους πίνακες 2 και 3 περιλαμβάνονται το σύνολο τακτικού προσωπικού (εκτός ΝΠΙΔ) και το σύνολο εκτάκτου προσωπικού (εκτός ΝΠΙΔ) αντιστοίχως. Στον πίνακα 4 εμφανίζεται το σύνολο τακτικού ΝΠΙΔ και το σύνολο εκτάκτου προσωπικού ΝΠΙΔ. Στο τέλος της εργασίας, παράρτημα 1, παρατίθεται ολόκληρος ο πίνακας που αφορά τα συνολικά στοιχεία του έτους 2017, ανά μήνα.

#### 1.4 Δημόσιοι Υπάλληλοι

Κατά τον Υπαλληλικό Κώδικα, Δημόσιοι υπάλληλοι και υπάλληλοι νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου είναι τα έμμεσα έμμισθα όργανα του κράτους ή αντίστοιχα του νομικού προσώπου, που διατελούν σε προαιρετική, άμεση, υπηρεσιακή και πειθαρχική προς αυτό σχέση (άρθρο 1 παρ. 2 Π.Δ. 611/1977)<sup>2</sup>. Πρόκειται, δηλαδή, για το φυσικό πρόσωπο, το οποίο τελεί σε έννομη σχέση με το κράτος και ασκεί δημόσια εξουσία διαρκώς κατ' επάγγελμα. Είναι έμμεσο έμμισθο όργανο του κράτους, οπότε ασκεί τις αρμοδιότητες που καθορίζονται και διαμορφώνονται από πράξεις των άμεσων οργάνων του κράτους, δημιουργώντας σχέση ιεραρχικής υποταγής προς αυτά, με σεβασμό και αφοσίωση προς το λαό. Η σχέση του προς το κράτος είναι πειθαρχική, ώστε να υπέχει ευθύνη για κάθε υπαίτια παράβαση υπηρεσιακού καθήκοντος, αλλά και να έχει δικαίωμα χρήσης της

<sup>2</sup> Σύστημα Συνταγματικού Δικαίου, Ανδρέας Γ. Δημητρόπουλος, ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΙ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ σελ 1326.

υπαλληλικής προσφυγής, ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας, ως προς την προστασία του. Επιπλέον, η σχέση του δημοσίου υπαλλήλου προς το κράτος είναι άμεση, αφού μεταξύ υπαλλήλου και υπηρεσίας δεν παρεμβάλλεται άλλο πρόσωπο, αλλά και υπηρεσιακή, καθώς η σχέση αυτή προσδιορίζεται από την ιεραρχική δομή της συγκεκριμένης υπηρεσίας στην οποία ο υπάλληλος εντάσσεται.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι, εκπροσωπώντας το κράτος και υπηρετώντας τους νόμους και το σύνταγμα, πρεσβεύουν την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος καθώς και την εξυπηρέτηση των συμφερόντων των πολιτών. Έτσι, ο ρόλος τους αποτελεί ορόσημο για τη σωστή λειτουργία και ανάπτυξη του κράτους.

Οι πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι του κράτους και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου υπάγονται στις διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα, Ν. 3528/07, (άρθρο 2, §1). Περαιτέρω, στην §2 του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι «Υπάλληλοι ή λειτουργοί του κράτους ή των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος για όσα θέματα δεν ρυθμίζονται από τις ειδικές για αυτούς διατάξεις».

Το διοικητικό δίκαιο περιλαμβάνει μεταξύ άλλων το «δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο», το οποίο θεσπίζει τους κανόνες που διέπουν τη νομική κατάσταση των διαφόρων υποδιαιρέσεων των πολιτικών δημοσίων υπαλλήλων. Μεταξύ αυτών υπάρχουν κοινές συνταγματικές βάσεις, και περιλαμβάνουν όμοιους ή παρεμφερείς θεσμούς και ρυθμίσεις για κάθε κατηγορία.

Το μεγαλύτερο μέρος των κανόνων του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου έχει θεσπιστεί με νομοθετικές πράξεις. Πιο συγκεκριμένα, προβλέπονται από τις συνταγματικές και νομοθετικές διατάξεις, διατάξεις διοικητικών κανονιστικών πράξεων, διατάξεις του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου ή διεθνών συμβάσεων, διατάξεις που έχουν διαμορφωθεί σε γενικές αρχές του διοικητικού δικαίου ή σε κανόνες από τη νομολογία του Συμβουλίου Επικρατείας. Βασική νομοθετική πράξη υπήρξε ο Ν. 1811/1951 «περί Κωδικός καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων», ο οποίος σκόπευε να ενοποιήσει τη ρύθμιση διαφόρων θεμάτων της κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων ώστε να επιτευχθεί η απλοποίηση στην εφαρμογή τους, η ομαλή λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών και η ισότητα και δικαιοσύνη μεταξύ των υπαλλήλων. Μετά από επανειλημμένες τροποποιήσεις και καθώς, οι συνθήκες συνεχώς εξελίσσονταν, κρίθηκε αναγκαία η κατάρτιση ενός νέου Υπαλληλικού Κώδικα. Έτσι, ψηφίστηκε ο Ν. 2683/1999



«Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις».

Τα άρθρα 103 και 104 του Συντάγματος του 1975/86 ορίζουν την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων. Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων αυτών δεν εμπίπτουν ως δημόσιοι υπάλληλοι, οι παρακάτω κατηγορίες υπαλλήλων: α) οι δικαστικοί λειτουργοί β) οι στρατιωτικοί, γ) οι λειτουργοί της εκκλησίας και δ) οι δημόσιοι λειτουργοί, παρόλο που υπηρετούν την πολιτεία.

Οι δημόσιοι λειτουργοί διαφέρουν από τους δημοσίου υπαλλήλους ως προς τον περιορισμό του ποσοστού της ελευθερίας κινήσεών τους. Οι δημόσιοι λειτουργοί εξαιρούνται από τη διοικητική ιεραρχία τελώντας έτσι, τις αρμοδιότητες τους σε χαλαρή εξάρτηση από τον κρατικό μηχανισμό, έχουν ευχέρεια επιλογών και πρωτοβουλιών, και ασχολούνται με το δημόσιο συμφέρον από ανώτερες βαθμίδες της πολιτειακής δομής.

#### 1.4.1 Πρόσληψη Δημοσίων Υπαλλήλων

Η κύρια διαδικασία κατάληψης δημοσίων αξιωμάτων-πρόσληψης των δημοσίων υπαλλήλων είναι ο Διορισμός. Διορισμός είναι η δήλωση βούλησης του αρμόδιου κρατικού οργάνου για την κατάρτιση της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης με ορισμένο πρόσωπο και επέρχεται εφόσον υπάρχει «νομοθετημένη οργανική θέση» (Σ άρθρ.103 παρ.2), δηλαδή θέση που να καλύπτει διαρκείς ανάγκες. Κατά το άρθρ. 46 παρ. 1 του Συντάγματος, ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας είναι το αρμόδιο όργανο για το διορισμό, εάν ο νόμος δεν ορίζει διαφορετικά.

Τα προσόντα του διορισμού ποικίλουν και διακρίνονται ως επί το πλείστον σε θετικά και αρνητικά. Η ύπαρξη ελληνικής ιθαγένειας (Σ άρθρ.4 παρ.4), η ηλικία, το φύλο, η υγεία, καθώς ο υποψήφιος δημόσιος υπάλληλος θα πρέπει να είναι αρτιμελής σωματικά και ικανός ψυχικά να προσφέρει εργασία σε συγκεκριμένη δημόσια υπηρεσία και τα ειδικά τυπικά προσόντα που απαιτούνται για την κατάληψη ορισμένων θέσεων αποτελούν τα θετικά προσόντα. Τα κωλύματα διορισμού, αλλιώς τα αρνητικά προσόντα είναι η καταδίκη για κακούργημα ή και οποιοδήποτε άλλο ποινικό αδίκημα, για το οποίο

επιβάλλεται η παρεπόμενη ποινή της στέρησης των πολιτικών δικαιωμάτων, η δικαστική συμπαράσταση, η απόλυση για πειθαρχικούς λόγους και η μη εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων.

Σύμφωνα με το άρθρ.103 παρ.1 του Συντάγματος, η επιτυχία σε διαγωνισμό είναι ο κύριος τρόπος διορισμού. Κατά διαστήματα έχει χρησιμοποιηθεί η πρόσληψη με ελεύθερη επιλογή της διοίκησης, με ειδική επιλογή βάσει νομοθετημένων κριτηρίων, με γενική κατάταξη και με βάση την αποφοίτηση από σχολή διοικητικών στελεχών. Στην σημερινή εποχή, ισχύει το σύστημα διορισμού υπό την ευθύνη του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού, το οποίο βασίζεται στη διενέργεια διαγωνισμού πρόσληψης, ενώ για ορισμένες κατηγορίες θέσεων ισχύει παράλληλα και η πρόσληψη με επιλογή.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι επιλέγονται κατά κανόνα με αυστηρές διαδικασίες αξιολόγησης, με κριτήριο την προσωπική και επαγγελματική τους αξία, τα προσόντα και τις δεξιότητες τους. Δεν επηρεάζονται και δεν πρέπει να επηρεάζονται με τρόπο υπέρμετρο από τις πολιτικές μεταβολές και την αλλαγή της Κυβερνητικής ηγεσίας στους φορείς του δημόσιου τομέα. Η αρχή της αποτελεσματικότητας στη δράση των Δημοσίων Υπηρεσιών υπηρετεί τη διασφάλιση και προαγωγή της επαγγελματικής ποιότητας και καταλληλότητας των στελεχών της δημόσιας διοίκησης. Έτσι, οι δημόσιοι υπάλληλοι υπό την προϋπόθεση της μονιμότητας τους εξασφαλίζουν σταθερότητα και συνέχεια στο εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης.

#### **1.4.2 Λύση δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης**

Δύο είναι κυρίως οι τρόποι λύσης της υπαλληλικής σχέσης στον δημόσιο τομέα, είτε αυτοδίκαια όταν λύεται ευθέως από το νόμο είτε με την έκδοση διοικητικής πράξης. Αυτοδίκαιη λύση επέρχεται με το θάνατο του υπαλλήλου, με την κατάργηση του κλάδου-υπηρεσίας ή θέσης, με τη λήξη της θητείας ή της σύμβασης ή λόγω έκπτωσης, εάν ο υπάλληλος καταδικάστηκε υπό ορισμένες προϋποθέσεις, με αμετάκλητη απόφαση δικαστηρίου. Λύση της υπαλληλικής σχέσης με διοικητική πράξη επέρχεται εξαιτίας απώλειας της ελληνικής ιθαγένειας ή της ιθαγένειας κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παραίτησης του υπαλλήλου ή απόλυσης του υπαλλήλου.

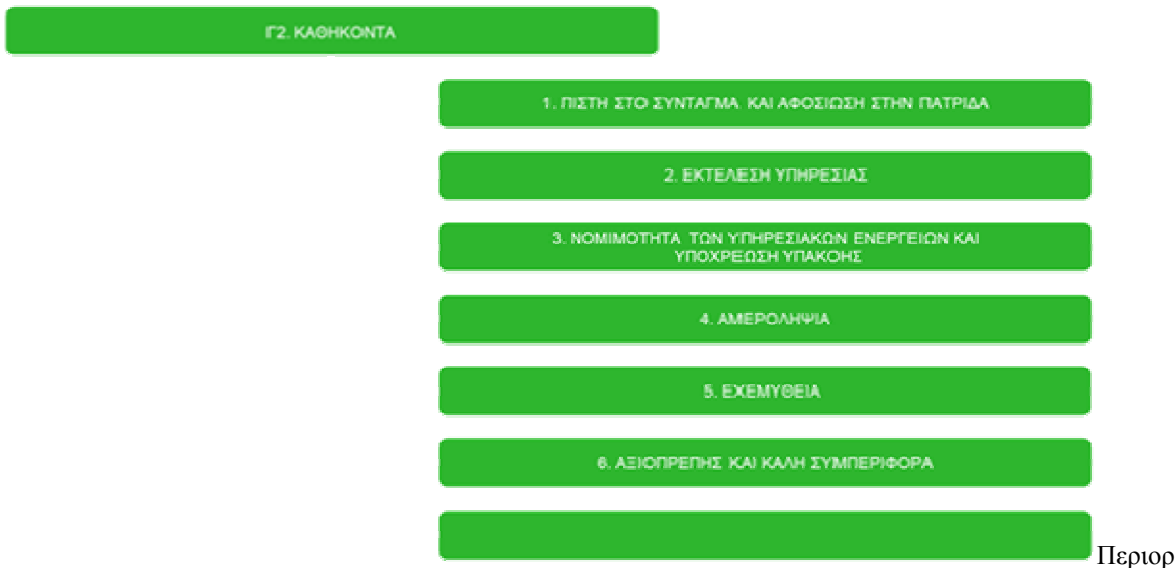
Η απόλυση ενός υπαλλήλου μπορεί να επέλθει από την επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης, της σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας, της αναίτιας υπηρεσιακής ανεπάρκειας, της καταδίκης για ανυποταξία ή λιποταξία, της κατάργησης του κλάδου, της υπηρεσίας ή της θέσης στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος, της συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας.

### 1.4.3 Καθήκοντα δημοσίων υπαλλήλων

Όπως σημειώθηκε παραπάνω, μεταξύ κράτους και δημοσίου υπαλλήλου επικρατεί μια «ειδική κυριαρχική σχέση», εφόσον ο δημόσιος υπάλληλος τελεί προς το κράτος υπό ειδική έννομη σχέση εξάρτησης. Ο δημόσιος υπάλληλος χαρακτηρίζεται ως «ειδικός πολίτης» (citoyen special), αφού εκτελεί τη θέληση του κράτους και υπηρετεί το λαό (Σ άρθρ.103 παρ.1).

Η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου συνεπάγεται τις ακόλουθες υποχρεώσεις και ευθύνες:

#### Πίνακας 5



ισμοί-Υποχρεώσεις, Δικαιώματα, Καθήκοντα Δημοσίων Υπαλλήλων-Εκπαιδευτικών. Γεώργιος Ν.

Κωνσταντινίδης, Διευθυντής Δ.Ε. Ν. Κιλκίς

α) Υποχρέωση ειδικής νομιμοφροσύνης, η οποία συνίσταται στο σεβασμό προς το Σύνταγμα και τους σύμφωνα προς αυτό νόμους καθώς επίσης και στην αφοσίωση στην πατρίδα και τη δημοκρατία (Σ 120 παρ.2).

β) Υπεύθυνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του και τη νομιμότητα των υπηρεσιακών του ενεργειών

γ) Υποχρέωση υπακοής, δηλαδή η υποχρέωση που έχει ο δημόσιος υπάλληλος να υπακούει στις διαταγές των ιεραρχικώς προϊσταμένων του, καθώς ως ειδικός πολίτης εντάσσεται στη διοικητική ιεραρχία. Κατά τον Υπαλληλικό Κώδικα μάλιστα, ο δημόσιος υπάλληλος καλείται να δείξει υπακοή και σε παράνομες διαταγές, πάντοτε κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις. Του δίνεται, όμως, η δυνατότητα να εκφράσει εγγράφως τη διαφωνία του με τη νομιμότητα της προς εκτέλεση διαταγής, ώστε να αποφύγει οποιαδήποτε ευθύνη.

δ) Υποχρέωση πολιτικής ουδετερότητας, που σημαίνει ότι κάθε δημόσιος υπάλληλος οφείλει να απέχει από την ενεργό πολιτική και διοικητική δράση, γεγονός που επιβάλλει η αρχή της ισότητας. Με αυτόν τον τρόπο επιδιώκεται η εξασφάλιση της αμεροληψίας των δημοσίων υπαλλήλων, ώστε να ενισχυθεί η εμπιστοσύνη των πολιτών προς το διοικητικό μηχανισμό. Σε καμία, όμως, περίπτωση δεν προβλέπεται αναίρεση των πολιτικών του δικαιωμάτων.

ε) Υποχρέωση εχεμύθειας (άρθρ.26 ΥΚ), δηλαδή ο δημόσιος υπάλληλος έχει το καθήκον να μην κοινολογεί, να μην καθιστά γνωστά σε αναρμόδια πρόσωπα, γεγονότα ή πληροφορίες που έμαθε κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, είτε αυτά αφορούν το Δημόσιο και γενικά την υπηρεσία είτε αφορούν τους διοικούμενους. Η υποχρέωση αυτή δεν εντάσσεται έναντι των πολιτών που έχουν δικαίωμα πρόσβασης στα διοικητικά έγγραφα (άρθρ. 5 ΚΔΔιαδ.). Το καθήκον αυτό, πάντως, είναι ιδιαίτερα επιτακτικό στην περίπτωση θεμάτων που χαρακτηρίζονται ως απόρρητα και γι' αυτό το λόγο οι πειθαρχικές ποινές σε περίπτωση παράβασής του είναι βαρύτερες.

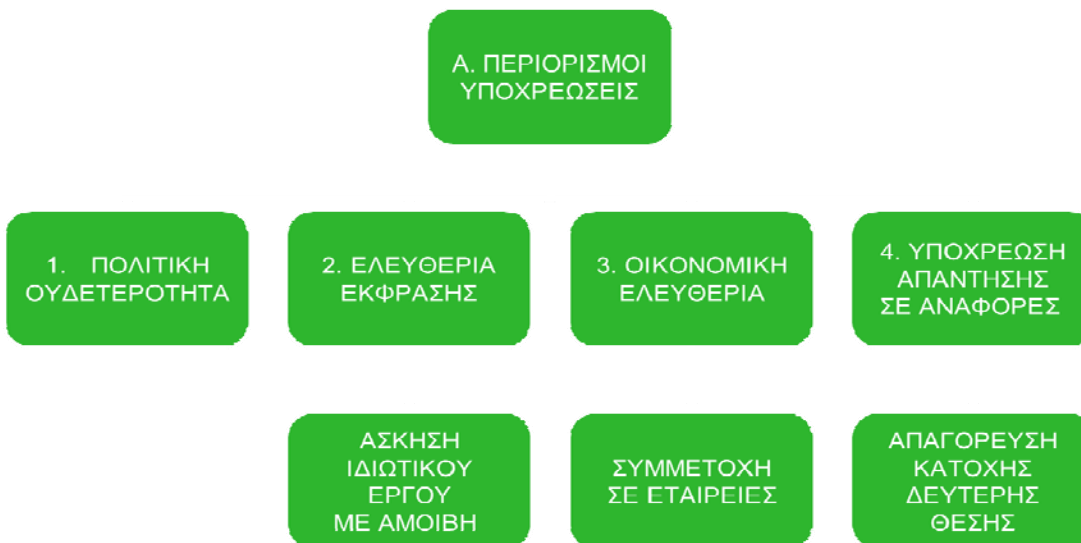
στ) Αξιοπρεπής και Καλή συμπεριφορά. Κατά τον Υπαλληλικό Κώδικα (άρθρα 27 παρ. 1, 107, παρ.1, εδαφ. η, ιβ, ιστ, ιζ, ιη, ιθ και 109 2δ ), ο υπάλληλος, οφείλει να συμπεριφέρεται εντός και εκτός της υπηρεσίας κατά τρόπο, ώστε να καθίσταται άξιος της κοινής εμπιστοσύνης.

Η επιβολή των υποχρεώσεων αυτών επιβάλλονται στους δημοσίους υπαλλήλους λόγω της ιδιότητάς τους και συνιστούν περιορισμό της ατομικής και πολιτικής ελευθερίας του δημοσίου υπαλλήλου.

#### 1.4.4 Ειδικοί περιορισμοί ως προς τα πολιτικά και ατομικά δικαιώματα του δημοσίου υπαλλήλου

Η ιδιότητα του Δημοσίου Υπαλλήλου και Λειτουργού επιφέρει στον ίδιο τους παρακάτω περιορισμούς-υποχρεώσεις:

**Πίνακας 6**



Περιορισμοί-Υποχρεώσεις, Δικαιώματα, Καθήκοντα Δημοσίων Υπαλλήλων-Εκπαιδευτικών. Γεώργιος Ν. Κωνσταντινίδης, Διευθυντής Δ.Ε. Ν. Κιλκίς

1) Το θεμελιώδη περιορισμό της πολιτικής ουδετερότητας, άρθρο 29, παρ.3 του Συντάγματος 1975/1986/2001, ο οποίος στοχεύει να διατηρεί τους δημόσιους λειτουργούς και υπαλλήλους εκτός κομματικών ανταγωνισμών.

Καθώς επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 27, παρ.3 του Υπαλληλικού Κώδικα: «Κατά την άσκηση των καθηκόντων του, ο υπάλληλος δεν επιτρέπεται να κάνει διακρίσεις σε όφελος ή σε βάρος των πολιτών, εξαιτίας των πολιτικών, των φιλοσοφικών ή των θρησκευτικών του πεποιθήσεων».

2) Στα πλαίσια του θεμελιώδη δικαιώματος της Ελευθερίας της έκφρασης, άρθρο 14, παρ. 1 του Συντάγματος<sup>3</sup> που ορίζει: «Καθένας μπορεί να εκφράζει και να διαδίδει

<sup>3</sup> Και άρθρο 10 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

προφορικά, γραπτά και διά του Τύπου, τους στοχασμούς του τηρώντας τους νόμους του κράτους», επέρχεται ο περιορισμός του άρθρου 107, παρ. 1, εδ. η' του ΥΚ, σύμφωνα με το οποίο ο δημόσιος υπάλληλος, όταν ασκεί δημόσια κριτική, που γίνεται γραπτά ή προφορικά, στις πράξεις της προϊσταμένης αρχής δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιεί απρεπείς εκφράσεις.

3) Στα πλαίσια της οικονομικής ελευθερίας του δημόσιου υπαλλήλου, άρθρο 5, παρ.1 του Συντάγματος: «Καθένας μπορεί να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας», καθίσταται περιορισμός από τον υπαλληλικό κώδικα στις παρακάτω περιπτώσεις:

- *Άσκηση ιδιωτικού έργου με αμοιβή*, όπου ο υπάλληλος θα πρέπει να έχει πάρει άδεια αν και εφόσον το έργο συμβιβάζεται με τα καθήκοντα της θέσης του, δεν παρεμποδίζει την ομαλή εκτέλεση της υπηρεσίας του και του χορηγηθεί άδεια με σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου. Επίσης, δεν επιτρέπεται στον υπάλληλο η κατ' επάγγελμα άσκηση εμπορίας.
- *Συμμετοχή του δημοσίου υπάλληλου σε εταιρείες*, άρθρο 32 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπου α) Ο υπάλληλος υποχρεούται να δηλώνει στην υπηρεσία του τη συμμετοχή του σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου οποιασδήποτε μορφής, εκτός των σωματείων και των κοινωφελών ιδρυμάτων. β) Απαγορεύεται ο υπάλληλος να μετέχει σε οποιαδήποτε εμπορική εταιρεία προσωπική, περιορισμένης ευθύνης, ή κοινοπραξία ή να είναι διευθύνων ή εντεταλμένος σύμβουλος ανώνυμης εταιρείας ή διαχειριστής οποιασδήποτε εμπορικής εταιρείας. γ) Απαγορεύεται η απόκτηση από υπάλληλο, τη σύζυγό του ή τα ανήλικα τέκνα τους μετοχών ανωνύμων εταιρειών που υπάγονται στον ειδικό έλεγχο της υπηρεσίας του.

Το κώλυμα συμφέροντος, το οποίο αναλύεται στο άρθ.36 του Υπαλληλικού Κώδικα, ορίζει ότι ο υπάλληλος δεν επιτρέπεται είτε ατομικώς είτε ως μέλος συλλογικού οργάνου να αναλαμβάνει την επίλυση ζητήματος ή να συμπράττει στην έκδοση πράξεων, εάν ο ίδιος ή η σύζυγός του, ή συγγενής του εξ αίματος ή εξ αγχιστείας έως και τον τρίτο βαθμό, ή πρόσωπο με το οποίο τελεί σε σχέση ιδιαίτερης φιλίας ή έχθρας έχει πρόδηλο συμφέρον

στην έκβαση της υπόθεσης. Η παράβαση της διάταξης αυτής αποτελεί λόγο ακύρωσης της σχετικής διοικητικής πράξης.

- *Απαγόρευση κατοχής δεύτερης θέσης, άρθρο 35 του Υπαλληλικού Κώδικα, εκτός αν συντρέχει περίπτωση προβλεπόμενη από το άρθρο 104 του Συντάγματος. Σύμφωνα με αυτό : «Κατ' εξαίρεση μπορεί να επιτραπεί με ειδικό νόμο ο διορισμός και σε δεύτερη θέση, εφόσον οι κάθε είδους πρόσθετες αποδοχές των υπαλλήλων δεν είναι κατά μήνα ανώτερες από το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης».*

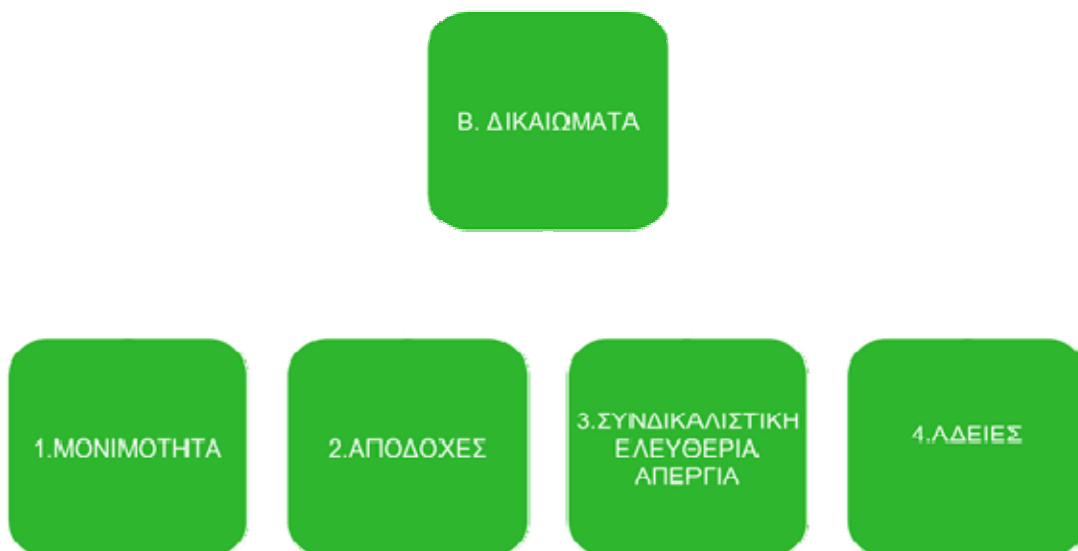
4) Η υποχρέωση απάντησης σε αναφορές, άρθρο 107, παρ1, ιγ Υπαλληλικού Κώδικα. Πειθαρχικό παράπτωμα θεωρείται και «η αδικαιολόγητη μη έγκαιρη απάντηση πέραν των τριάντα (30) ημερών (άρθρο 4, παρ 1, ΝΔ 796/1971) πρέπει να είναι αδικαιολόγητη ή αλλιώς να μη στηρίζεται σε νόμιμο λόγο». Η παράβαση των διατάξεων του εκτελεστικού ΝΔ 796/1971 αποτελεί και «ειδικό» (άρθρο 107, παρ. 2 ΥΚ) πειθαρχικό παράπτωμα (άρθρο 5) που μπορεί να «επισύρει και την ποινή της οριστικής παύσεως» (άρθρο 109 παρ. 2).

#### **1.4.5 Τα κύρια δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων**

Τα δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων έχουν χαρακτήρα δημόσιου δικαιώματος και πηγάζουν απευθείας από το Σύνταγμα και τη νομοθεσία. Ως ειδικός πολίτης, ο δημόσιος

υπάλληλος, εκτός από υποχρεώσεις, έχει και ειδικά δικαιώματα, μεταξύ άλλων τα κυριότερα είναι:

### Πίνακας 7



Περιορισμοί-Υποχρεώσεις, Δικαιώματα, Καθήκοντα Δημοσίων Υπαλλήλων-Εκπαιδευτικών. Γεώργιος Ν. Κωνσταντινίδης, Διευθυντής Δ.Ε. Ν. Κιλκίς

α) Δικαίωμα μονιμότητας, άρθρ.103 παρ.4 του Συντάγματος, το οποίο αποβλέπει στην ελάττωση της εξάρτησης των δημοσίων υπαλλήλων από την πολιτική εξουσία. Σύμφωνα με το Σύνταγμα, οι δημόσιοι υπάλληλοι μπορούν να απολυθούν από τη θέση τους μόνο σε περίπτωση που καταργηθούν οι οργανικές θέσεις που κατέχουν, αλλάξει το νομοθετικά οριζόμενο όριο ηλικίας και εκδοθεί σχετική δικαστική απόφαση ή απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, όπως ορίζει ο κοινός νομοθέτης.

Από τα παραπάνω, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι Μονιμότητα είναι το σύνολο των εγγυήσεων που θεσπίζουν το Σύνταγμα και οι νόμοι, για να προφυλάσσουν τους δημοσίους υπαλλήλους από αυθαίρετες μεταβολές της υπηρεσιακής τους κατάστασης και κυρίως από την αυθαίρετη απόλυση.

Περαιτέρω, οι διατάξεις του άρθρου 103 παρ.5 και 6 του Συντάγματος αναφέρονται σε κατηγορίες υπαλλήλων που εξαιρούνται από το δικαίωμα αυτό και σε περαιτέρω θεσμικές εγγυήσεις, αντίστοιχα.



β) Δικαίωμα μισθού, ο οποίος παρέχεται από το κράτος. Οι αποδοχές του δημόσιου υπαλλήλου περιλαμβάνουν το βασικό μισθό, τα διάφορα επιδόματα και την τυχόν αποζημίωση για υπερωριακή εργασία.

Ο βασικός μισθός του κάθε δημοσίου υπαλλήλου ορίζεται κυρίως, από τη φύση της εργασίας του και το βαθμό που έχει στην διοικητική ιεραρχία.

Επιπλέον, τα διάφορα επιδόματα αφορούν το επίδομα κινήτρου απόδοσης, το επίδομα εξωδιδασκτικής απασχόλησης, το επίδομα διδακτικής προετοιμασίας, τα επιδόματα γάμου και τέκνων, τα επιδόματα εορτών και άδειας, τα επιδόματα μεταπτυχιακού και διδακτορικού διπλώματος, τα επιδόματα «θέσης ευθύνης» και «ειδικής απασχόλησης» που καταβάλλονται στους περιφερειακούς διευθυντές και στους διευθυντές εκπαίδευσης και τα επιδόματα που καταβάλλονται στους προϊσταμένους γραφείων, διευθυντές τετραθέσιων και άνω δημοτικών σχολείων, υποδιευθυντές, προϊσταμένους μονοθέσιων, διθέσιων, τριθέσιων δημοτικών σχολείων καθώς και στους προϊσταμένους νηπιαγωγείων, στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής και στα τμήματα αγωγής και στα τμήματα ένταξης και τέλος στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε προβληματικές και παραμεθόριες περιοχές.

Περαιτέρω, θα πρέπει να αναφερθούμε στη διάταξη του άρθρου 43, παρ.1 του Υπαλληλικού Κώδικα, σύμφωνα με την οποία: «δεν οφείλεται μισθός όταν ο υπάλληλος από υπαιτιότητά του δεν παρέσχε υπηρεσία καθόλου ή εν μέρει». Καθώς επίσης, σύμφωνα με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου: «Η περικοπή του μισθού ενεργείται με πράξη του αρμόδιου για την εκκαθάριση και την πληρωμή των δαπανών οργάνου, το οποίο οφείλει να ειδοποιήσει ο προϊστάμενος της υπηρεσίας προσωπικού ή της υπηρεσίας στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος. Κατά της πράξης αυτής, η οποία κοινοποιείται με απόδειξη στον υπάλληλο, επιτρέπεται μέσα σε δέκα (10) μέρες από την κοινοποίησή της, προσφυγή στο υπηρεσιακό συμβούλιο, το οποίο αποφαινεται οριστικώς. Η άσκηση της προσφυγής δεν έχει ανασταλτικό αποτέλεσμα».

γ) Δικαίωμα συνδικαλισμού ή αλλιώς συνδικαλιστική ελευθερία, η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι σε μη κερδοσκοπικές ενώσεις – η οποία κατοχυρώνεται ρητά και στον Υπαλληλικό Κώδικα, άρθρ.40- με την οποία συνδέεται η ελευθερία της εργασίας, άρθρ.22 παρ.1 του Συντάγματος. Με αυτό τον τρόπο, ο δημόσιος υπάλληλος δικαιούται να μετέχει σε συλλόγους και σωματεία μη κερδοσκοπικά ή επαγγελματικά, αλλά όχι σε

συνεταιρισμούς με κερδοσκοπικό ή πολιτικό σκοπό. Το κράτος λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την ανεμπόδιστη λειτουργία και των δύο παραπάνω δικαιωμάτων.

δ) Δικαίωμα απεργίας, το οποίο αναγνωρίζεται ρητά με το άρθρ. 23 παρ. 2 του Συντάγματος, ενώ παράλληλα κατοχυρώνεται ρητά στον ισχύοντα Υπαλληλικό Κώδικα, άρθρ.40. Με την απεργία επιδιώκεται η διαφύλαξη και η προαγωγή των οικονομικών και γενικότερα των εργασιακών συμφερόντων των δημοσίων υπαλλήλων.

ε) Δικαίωμα άδειας, η οποία του επιτρέπει τη νόμιμη και προσωρινή αποχή από το υπηρεσιακό του καθήκον. Διακρίνονται σε άδεια κανονική με αποδοχές (άρθρ.48-49 ΥΚ), άδειες διευκολύνσεων (άρθρ.50-54 ΥΚ), ειδικές εκπαιδευτικές (άρθρ.58-60 ΥΚ) και αναρρωτικές (άρθρ.54-56 ΥΚ).

ζ) Δικαίωμα υγειονομικής περίθαλψης, διότι το Δημόσιο έχει υποχρέωση να παρέχει νοσοκομειακή και εξωνοσοκομειακή περίθαλψη, ιατρική και φαρμακευτική στους δημόσιους υπαλλήλους και στα μέλη των οικογενειών τους (άρθρ.57 παρ.1 ΥΚ).

## **1.5 Εκπαίδευση και Κατάρτιση Δημοσίων Υπαλλήλων**

Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα, χρήζει άμεσης καταπολέμησης της γραφειοκρατίας, βελτίωσης των μεθόδων και διαδικασιών, αύξησης της παραγωγικότητας, αναβάθμισης του προσωπικού, προσαρμογής των οργανωτικών δομών, αποκέντρωσης αρμοδιοτήτων με

σκοπό την ενίσχυση ιδίως της τοπικής αυτοδιοίκησης και βελτίωσης της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχουν οι φορείς του Δημόσιου Τομέα.

Στα πλαίσια της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης της χώρας και συγκεκριμένα, στοχεύοντας στην μεθοδική και αποτελεσματική προώθηση μέτρων καταπολέμησης ή και εξάλειψης των ως άνω, καταρτίζεται κάθε τρία χρόνια πρόγραμμα εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης, το οποίο εγκρίνεται από τη Βουλή. Στο πρόγραμμα αναφέρονται οι μέθοδοι, οι διαδικασίες, τα συστήματα ορθολογικής οργάνωσης, λειτουργίας και στελέχωσης και προβλέπονται τα μέσα που απαιτούνται για την πραγμάτωση των ανωτέρω σκοπών. Επιπλέον, Στο πρόγραμμα καθορίζονται οι στόχοι που εξειδικεύονται για κάθε υπουργείο και για τα εποπτευόμενα από αυτό Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. του Δημόσιου Τομέα.

Περαιτέρω, βασική προϋπόθεση για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις στην σύγχρονη Ελλάδα και να επέλθει οικονομική ανάπτυξη είναι η επαρκής και συνεχής εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού. Η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί έναν από τους κεντρικούς άξονες για τον εκσυγχρονισμό της λειτουργίας της ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης και τη συστηματική μετατροπή της σε μοχλό ανάπτυξης της χώρας καθώς και σε μέσο εξυπηρέτησης των πολιτών.

Συνταγματικά, η σημασία της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού υπογραμμίζεται στο άρθρο 47 «Υπηρεσιακή Εκπαίδευση» του Υπαλληλικού Κώδικα (ΥΚ)<sup>4</sup>. Όπου αναγνωρίζεται ότι η εκπαίδευση ή/και επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων είναι δικαίωμα τους αλλά και υποχρέωση της πολιτείας, η οποία οφείλει να τους ενθαρρύνει και να τους διευκολύνει προς αυτή την κατεύθυνση παρέχοντας τους σχετικές άδειες με αποδοχές<sup>5</sup>. Η εγκαθίδρυση των νέων διατάξεων επιδιώκει την ανανέωση του θεσμού της εκπαίδευσης των δημοσίων υπαλλήλων και ενισχύει την διοικητική εκπαίδευση σε ενδοϋπηρεσιακό επίπεδο, συντελώντας έτσι στην συντομότερη επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη στις ανώτατες βαθμίδες.

Η εκπαίδευση και επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων στοχεύει στην παροχή της απαραίτητης τεχνογνωσίας ως προς την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα του

---

<sup>4</sup> Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26Α'-9/2/2007) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ»

<sup>5</sup> Άρθρα 58 «Άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης» και 59 «Άδειες για επιμορφωτικούς ή επιστημονικούς λόγους» του Υπαλληλικού Κώδικα

παραγόμενου έργου τους καθώς και την βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η εκπαίδευση τους επέρχεται με την είσοδο τους στο δημόσιο και συνεχίζεται καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας τους σε αυτό.

Πιο συγκεκριμένα, η εκπαίδευση και κατάρτιση των υπαλλήλων των δημοσίων υπηρεσιών διαχωρίζεται σε αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, όπου συμπεριλαμβάνονται η προεισαγωγική εκπαίδευση και η εισαγωγική εκπαίδευση, και στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, όπου συμπεριλαμβάνονται η επιμόρφωση, τα προγράμματα εξειδίκευσης, η προαγωγική εκπαίδευση, η μετεκπαίδευση και η μεταπτυχιακή εκπαίδευση.<sup>6</sup>

Η βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων επιτυγχάνεται μέσω της παρακολούθησης σεμιναρίων-προγραμμάτων που τους παρέχονται σε τακτά χρονικά διαστήματα από πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) ή από φορείς του δημοσίου. Κατά συνέπεια, για να εξασφαλιστεί η επιτυχής έκβαση των παραπάνω εκπαιδευτικών σεμιναρίων-προγραμμάτων, ώστε να είναι πλήρως καταρτισμένοι οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα, θα πρέπει να υπάρχει και το ανάλογο επίπεδο αξιολόγησης του κάθε σεμιναρίου-προγράμματος. Η αξιολόγηση πρέπει να πραγματοποιείται από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους δίνοντας έμφαση στην αποδοτικότητα, την αποτελεσματικότητα και την χρησιμότητα του κάθε προγράμματος-σεμιναρίου.

Οι παρακάτω φορείς είναι αρμόδιοι για την επίτευξη των ως άνω:

### ***1. Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ)***

Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) ιδρύθηκε το 1983 ως Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ). Το ΕΚΔΔΑ λειτουργεί ως εθνικός στρατηγικός φορέας ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και της

---

<sup>6</sup> ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ - Ενδοϋπηρεσιακή εκπαίδευση και κατάρτιση στις Δημόσιες Υπηρεσίες. Αθηνά Βελλή, Αθήνα 1996

τοπικής αυτοδιοίκησης και υπάγεται στο Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Έτσι, αποτελεί έναν από τους κύριους φορείς - δικαιούχους του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Μεταρρύθμιση Δημόσιου Τομέα» του ΕΣΠΑ 2014 -2020.

Η συμβολή του ΕΚΔΔΑ στοχεύει στην ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής διοίκησης που να διασφαλίζει υψηλή ποιότητα υπηρεσιών προς τους πολίτες, προς όφελος της ισόρροπης ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω του διαρκή εκσυγχρονισμού της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης και των διοικητικών στελεχών (κεντρικής και περιφερειακής), του ευρύτερου δημόσιου τομέα με την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού (διαρκή εκπαίδευση και επιμόρφωση) και των φορέων της τοπικής αυτοδιοίκησης της α΄ και β΄ βαθμίδας, με κύριο μοχλό την έρευνα, τεκμηρίωση και καινοτομία. Ως επί των πλείστον, κύρια αποστολή του ΕΚΔΔΑ είναι η διαρκή βελτίωση της οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, μέσω της εκπαίδευσης και της διαρκούς επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης περιλαμβάνει την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ), το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ) και τη Μονάδα Τεκμηρίωσης και Καινοτομιών (ΜΟΤΕΚ).

Η οργανωτική διάρθρωση του ΕΚΔΔΑ, όπως παρουσιάζεται και στον παρακάτω πίνακα, περιλαμβάνει τρεις Εκπαιδευτικές – Επιστημονικές Μονάδες, τρεις Διευθύνσεις, δύο Αυτοτελή Τμήματα, Νομική Υπηρεσία και Γραμματεία Διοίκησης.

## **Πίνακας 8**



Πηγή: ΕΚΔΔΑ

Την διοικητική δομή του ΕΚΔΔΑ απαρτίζουν η Πρόεδρος και το Διοικητικό Συμβούλιο. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από τους Διευθυντές των Εκπαιδευτικών και Επιστημονικών Μονάδων του ΕΚΔΔΑ, τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης (ΥΠΕΣΔΑ), πέντε ειδικούς Εμπειρογνώμονες και τους εκπροσώπους της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝΠΕ), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (ΚΕΔΕ), της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ), της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΠΟΕ-ΟΤΑ), και της Ένωσης Αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ).

Εν συνεχεία, το επιστημονικό και ερευνητικό έργο του ΕΚΔΔΑ, συνεπικουρείται από Επιστημονικό - Εκπαιδευτικό Συμβούλιο, υλοποιείται από εξειδικευμένο Διδακτικό Προσωπικό και υποστηρίζεται από έμπειρη ομάδα επιστημονικών και διοικητικών στελεχών της ΕΣΔΔΑ, του ΙΝΕΠ και της ΜΟΤΕΚ.

Καθώς και, υποστηρίζεται από το διοικητικό προσωπικό των Διευθύνσεων: Προγραμματισμού & Ανάπτυξης, Διοικητικού, Οικονομικών, των Αυτοτελών Τμημάτων: Πιστοποίησης, Διαχείρισης Ποιότητας και Εσωτερικού Ελέγχου, Επικοινωνίας, Διεθνών και Δημοσίων Σχέσεων και της Νομικής Υπηρεσίας.

Σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία του, το ΕΚΔΔΑ είναι υπόχρεο να αναλαμβάνει και να διεκπεραιώνει την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού του έργου, την αποτίμηση της επιμορφωτικής του παρέμβασης σε υπηρεσίες και φορείς του δημοσίου και τη δημοσιοποίηση της έκθεσης πεπραγμένων για τις δράσεις και πρωτοβουλίες που αναπτύσσει. Ο οργανισμός διέπεται από το σύστημα διασφάλισης ποιότητας ISO 9001, καθώς και από δείκτες μέτρησης της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών του.

## ***2. Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ)***

Η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης συστάθηκε με το άρθρο 57 παρ. 1 περ. α' του ν. 3966/2011 (ΦΕΚ 118/Α') ως ενιαία εκπαιδευτική μονάδα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ). Με τη σύσταση της διαδέχτηκε την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (ΕΣΔΔ) και ενσωμάτωσε την Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΕΣΤΑ).

Στόχος της ΕΣΔΔΑ είναι η δημιουργία ενός σώματος εξειδικευμένων στελεχών, με άρτια κατάρτιση και σύγχρονη διοικητική αντίληψη, ικανά να επιφορτιστούν με επιτελικού χαρακτήρα καθήκοντα και να συμμετάσχουν στη χάραξη δημόσιων πολιτικών, υποστηρίζοντας αποτελεσματικά τα έργα της Δημόσιας Διοίκησης (κεντρικής και αποκεντρωμένης) και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η βελτίωση της διοικητικής ικανότητας της δημόσιας διοίκησης, η μεγιστοποίηση της ικανότητας ανταπόκρισης της δημόσιας διοίκησης στις σύγχρονες ανάγκες, η προώθηση της αναπτυξιακής διαδικασίας στη χώρα, καθώς και η αποτελεσματική εκπροσώπηση της Ελλάδας στο εξωτερικό, αποτελούν τα καίρια ζητήματα στα οποία συμβάλλει η Σχολή με τη λειτουργία της. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα της Σχολής στοχεύει στην ενίσχυση των γνώσεων, στην ανάπτυξη των αναγκαίων επαγγελματικών δεξιοτήτων, στην καλλιέργεια πνεύματος πρωτοβουλίας και καινοτομίας και στην διαμόρφωση κατάλληλων στάσεων και συμπεριφορών εκ μέρους των σπουδαστών.

Με σκοπό την αξιοποίηση της διεθνή τεχνογνωσίας και καινοτομίας και των βέλτιστων διοικητικών πρακτικών στο έπακρον, η ΕΣΔΔΑ αναπτύσσει ολοένα και περισσότερο ευρύ

δίκτυο συνεργασιών με ομόλογους φορείς (Σχολές και Ινστιτούτα Δημόσιας Διοίκησης) άλλων κρατών.

Η σχολή δέχεται πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κάθε ειδικότητας, ιδιώτες ή δημόσιους υπαλλήλους, που έχουν επιτύχει σε εισαγωγικό διαγωνισμό, ο οποίος οργανώνεται και διεξάγεται από την ανεξάρτητη Κεντρική Επιτροπή Εξετάσεων (Κ.Ε.Ε.), με τον αριθμό των εισακτέων να ορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη του διαγωνισμού

Η Κεντρική Επιτροπή Εξετάσεων αποτελείται από καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, εκπροσώπους των πολιτικών κομμάτων, που δραστηριοποιούνται στο Ελληνικό Κοινοβούλιο, αλλά και συλλογικών φορέων, καθώς και από υψηλόβαθμους δημόσιους λειτουργούς, εξασφαλίζοντας έτσι τον αδιάβλητο χαρακτήρα της διαδικασίας.

### ***3. Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ)***

Το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ) και η αποκεντρωμένη δομή του στη Θεσσαλονίκη (ΠΙΝΕΠΘ) είναι οι αρμόδιοι φορείς για το σχεδιασμό και την υλοποίηση της επιμόρφωσης των στελεχών της δημόσιας διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης, μέσω πιστοποιημένων προγραμμάτων. Στόχος τους είναι η επιμόρφωση των πρωτοδιοριζόμενων στο δημόσιο τομέα και των ήδη υπηρετούντων δημοσίων υπαλλήλων μέσω ειδικά σχεδιασμένων βραχυχρόνιων προγραμμάτων.

Σύμφωνα με τις επιμορφωτικές ανάγκες των οργανωτικών μονάδων κάθε υπηρεσίας ή φορέα, και τα χαρακτηριστικά της ομάδας - στόχου, γίνεται συσχέτιση των αναγκών με τους στρατηγικούς στόχους και προτείνονται συγκεκριμένοι τίτλοι προγραμμάτων που αντιστοιχούν στις διαπιστωθείσες εκπαιδευτικές ανάγκες. Ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση της επιμόρφωσης διαδραματίζουν τα Αυτοτελή Τμήματα Εκπαίδευσης (ΑΤΕ) που λειτουργούν στις επτά Αποκεντρωμένες Διοικήσεις της χώρας.

Τα πιστοποιημένα προγράμματα επιμόρφωσης του ΙΝΕΠ στοχεύουν στην κατανόηση της σύγχρονης διοικητικής πραγματικότητας και των νέων απαιτήσεων και προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο δημόσιος υπάλληλος. Απώτερος σκοπός τους η αποτελεσματική υλοποίηση των δημοσίων πολιτικών για τη διοικητική μεταρρύθμιση και την αποκέντρωση, την αποτελεσματικότητα και τη διαφάνεια, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την



ηλεκτρονική διακυβέρνηση, την υγεία, την κοινωνική πολιτική και την κοινωνική αλληλεγγύη.

Με τη λειτουργία του συμβάλλει στη μελέτη και στην επεξεργασία ενός αξιοκρατικού και αποτελεσματικού συστήματος αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων καθώς και στη δυνατότητα μέτρησης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των δημοσίων υπηρεσιών.

#### ***4. Μονάδα Τεκμηρίωσης και Καινοτομιών (ΜΟΤΕΚ)***

Η Μονάδα Τεκμηρίωσης και Καινοτομιών δραστηριοποιείται στη διοικητική τεκμηρίωση και καινοτομία, όπου υιοθετούνται και παρέχονται ανοικτές διαδικτυακές και εκπαιδευτικές υπηρεσίες και πρακτικές, καθώς και στον ανοικτό δημόσιο διάλογο, όπου εκτός των άλλων είναι υπεύθυνος φορέας διαχείρισης και ανάρτησης των διαβουλεύσεων κανονιστικών πράξεων και προτάσεων πολιτικής μέσω του διαδικτυακού τόπου ανοικτή διακυβέρνηση (Open Gov), Νόμος 4002/2011, ΦΕΚ 180Α/22-8-11, Άρθρο 68, παρ. 7.

Ως εκ τούτου, το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, μέσω της επιστημονικής του Μονάδας Τεκμηρίωσης και Καινοτομιών, αναδεικνύεται σε δημόσια πύλη πληροφοριών και δεδομένων και σε παραγωγό διοικητικής τεχνογνωσίας και καινοτομιών αντλώντας και αξιοποιώντας έρευνες, μελέτες, διεθνείς τάσεις και βέλτιστες πρακτικές που αφορούν στην οργάνωση και τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, καθώς και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Συμπερασματικά, ο θεσμός της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης αποσκοπεί στην απόκτηση πρόσθετων γνώσεων και στην αξιοποίηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Στο δημόσιο τομέα, και συγκεκριμένα στη Δημόσια Διοίκηση, οι δημόσιοι υπάλληλοι αποκομίζουν γνώσεις και εμπειρίες μέσω της συμμετοχής τους σε εκπαιδευτικά-επιμορφωτικά προγράμματα και ολιγοήμερα σεμινάρια, δύνανται να μεγιστοποιήσουν και να βελτιώσουν την αποδοτικότητα τους.

Η ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης υποκινεί τη βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού και τη δημιουργία ηγετικών στελεχών της διοίκησης, ενώ παράλληλα συμβάλλει

σημαντικά στην αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και κατ' επέκταση του ίδιου του Κράτους.

Από την φύση της, η εκπαιδευτική διαδικασία είναι μεταβαλλόμενη, έτσι ώστε να επιδέχεται βελτιωτικές κινήσεις και πρακτικές που θα την καταστήσουν ακόμη πιο ποιοτική και ωφέλιμη τόσο για το ανθρώπινο δυναμικό που στελεχώνει τις δημόσιες υπηρεσίες, όσο και για τις ίδιες τις υπηρεσίες. Δεδομένου ότι η γνώση είναι απεριόριστη, αποκτάται δια βίου και επηρεάζεται από τις τεχνολογικές εξελίξεις, κοινωνικές και οργανωτικές αλλαγές και τις νέες εργασιακές αξίες και ανάγκες καθίσταται επιτακτική ανάγκη, η εκπαίδευση να είναι παρούσα καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του υπαλλήλου και να παρέχει συνεχή γνώση, η οποία αποτελεί το πραγματικό κεφάλαιο ενός οργανισμού και τον πιο αποτελεσματικό μοχλό ανάπτυξης του.

## **1.6 Διοίκηση και Αξιολόγηση Ανθρώπινου Δυναμικού στο Δημόσιο Τομέα**

Ο δημόσιος τομέας στη χώρα μας εμφανίζεται ιδιαίτερα διευρυμένος και με συγκεκριμένες αδυναμίες όπως: έλλειμμα δημοσίου τομέα, έλλειψη ορθολογικού προγραμματισμού, έλλειψη συστήματος ελέγχου των αποτελεσμάτων-επιδόσεων της υπηρεσίας, τοποθέτηση πολιτικών προσώπων σε σημαντικές θέσεις Διοίκησης και τέλος μειωμένες απολαβές των μάνατζερ δημοσίων επιχειρήσεων σε σύγκριση με αυτές των ιδιωτικών. (Κέφης Β, 1998, Μάνατζμεντ Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών, Interbooks).

Ως εκ τούτου, ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα χρήζει εξορθολογισμού των διοικητικών δομών μέσω αξιολόγησης αυτού, αξιολόγησης των διοικητικών διαδικασιών και θέσπισης ενός αντικειμενικού, αξιοκρατικού και αποτελεσματικού συστήματος αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού, συστήματος επιλογής προϊσταμένων και κινητικότητας.

Στο πέρασμα του χρόνου, η λειτουργία των επιχειρήσεων και των οργανισμών έχει διαφοροποιηθεί σημαντικά. Ως μέρος αυτού, η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού μέσω της χρήσης των απαραίτητων τεχνικών, οδεύει στην εξέλιξη των ανθρώπινων πόρων μιας επιχείρησης/οργανισμού, δημιουργώντας στρατηγικά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα.

Στη σύγχρονη εποχή έχουν επέλθει ραγδαίες αλλαγές στο τομέα της εργασίας, οι οποίες μετατόπισαν τη φυγόκεντρο δύναμη από την ποσότητα στην ποιότητα, καθώς και ανέδειξαν τον ανθρώπινο παράγοντα ως μια σημαντική πτυχή για την ομαλή και επιτυχημένη λειτουργία των οργανισμών. Ο νέος προσανατολισμός, από το κόστος και το προϊόν, στην ποιότητα και στο ανθρώπινο δυναμικό ως χαρακτηριστικά μέγιστης απόδοσης, επέδρασε ριζικά στη διαφοροποίηση εφαρμογής της διοίκησης προσωπικού.

Οι γνώμες ως προς τον ορισμό του όρου Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ή Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, ποικίλουν και δίστανται. Κάποιοι ερευνητές τη θεωρούν συνώνυμη με τη διοίκηση προσωπικού, άλλοι τη θεωρούν ως έναν επιμέρους όρο της διοίκησης, ενώ άλλοι θεωρούν πως είναι ένα σύνολο αρχών που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία των δραστηριοτήτων της επιχείρησης / οργανισμού και τη σύνδεση των επιμέρους τμημάτων της.

*«Η πρόκληση για τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού φαίνεται να έχει να κάνει με την ανάπτυξη, την κινητοποίηση και την ανταμοιβή του προσωπικού, μετατρέποντας το έτσι σε μια πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος» (Baum, 1995:9)*

Σύμφωνα με τους Bratton, J. και Gold, J. 2012 , η *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι μία στρατηγική προσέγγιση στις εργασιακές σχέσεις οι οποίες επικεντρώνονται στο ότι οι δεξιότητες των ανθρώπων και η δέσμευση είναι κρίσιμοι παράγοντες για την επίτευξη ενός βιώσιμου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.*

Οι Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς (2003) υποστηρίζουν πως η *διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί διοικητικό παράγοντα που σκοπό έχει την ανάπτυξη και τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων ενός οργανισμού. Περαιτέρω, η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να λειτουργεί με βάση τα οφέλη των υπαλλήλων αλλά και να έχει ως απώτερο στόχο το συμφέρον της επιχείρησης.*

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού ή Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως η εξέλιξη της διοίκησης, η οποία δίνει έμφαση στη διατήρηση του προσωπικού ενός οργανισμού, στοχεύοντας τόσο στην ανάπτυξη του προσωπικού αυτού, όσο και της εργασίας υπό ομαδικό πνεύμα, την αμοιβή που στηρίζεται στην απόδοση, την επιβράβευση των εργαζομένων όταν αυτό απαιτείται, την καθιέρωση κινήτρων και την παρακίνηση και ενδυνάμωση τους. Μέσω αυτών, η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού

στοχεύει στη δημιουργία ενός ισορροπημένου εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο ωθεί τους υπαλλήλους στη βέλτιστη απόδοση τους.

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο σε έναν οργανισμό, διότι εκπληρώνει πέντε βασικούς στόχους (DeNisi, & Griffin, 2007):

- 1) *βελτίωση της παραγωγικότητας και βελτιστοποίηση της ποιότητας*
- 2) *αύξηση της ανταγωνιστικότητας του οργανισμού*
- 3) *τήρηση νομικών και κοινωνικών υποχρεώσεων*
- 4) *ανάπτυξη προσωπικού σε προσωπικό και ομαδικό επίπεδο*
- 5) *επίτευξη επιχειρησιακών στόχων*

Περαιτέρω, σύμφωνα με τους Παπαλεξανδρή & Μπουραντάς (2003), στόχοι που θέτονται μέσω της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι *η δημιουργία ενός αισθήματος αφοσίωσης στους εργαζομένους, η ενίσχυση της οργανωτικής κουλτούρας, της δημιουργικότητας και της καινοτομίας, η συμβολή στην διοίκηση αλλαγών, αλλά και η βελτίωση της επικοινωνίας εντός και εκτός της επιχείρησης. Στόχοι που συγκλίνουν με το γενικότερο ρόλο αυτού του είδους της διοίκησης, ο οποίος είναι συμβουλευτικός, επιτελικός, υποστηρικτικός, εκτελεστικός και εποπτικός.*

Οι ριζικές αλλαγές που λαμβάνουν χώρα σε μια κοινωνία μέσω των αλλαγών που επιδέχεται το επιχειρηματικό, οικονομικό, οργανωτικό και νομοθετικό περιβάλλον της, επηρεάζουν το παγκόσμιο σκηνικό και αναδεικνύουν την άμεση ανάγκη Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού σε μια επιχείρηση/οργανισμό.

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού διαφέρει σημαντικά μεταξύ του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα ως προς το σχεδιασμό, την επιλογή, τις προσλήψεις, την εκπαίδευση του προσωπικού και τα κρίσιμα ζητήματα της αξιολόγησης και των προαγωγών.

Στο Δημόσιο Τομέα, σύμφωνα με τον Παπαλεξανδρή (2015), η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού αντιμετωπίζει τα εν λόγω ζητήματα: *α) πολυπλοκότητα διαδικασιών και νομικών ρυθμίσεων σχετικά με το προσωπικό β) πλήρωση των θέσεων εργασίας βάσει τυπικών κριτηρίων γ) προαγωγές βάσει χρόνων προϋπηρεσίας δ) σύστημα αμοιβών αυστηρά καθορισμένο από τη νομοθεσία και ε) έλλειψη κινήτρων απόδοσης.*

Οι χρόνιες παθογένειες και δυσλειτουργίες του δημόσιου τομέα, καθώς και η ανάγκη για διαρθρωτικές αλλαγές αναδύθηκαν μέσω της οικονομικής κρίσης που πλήττει τη χώρα την τελευταία δεκαετία. Ως εκ τούτου, μέσω των μνημονίων, επήλθαν πολιτικές μείωσης του

αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων και του μισθολογικού κόστους του δημοσίου τομέα αναδεικνύοντας έτσι, την επιτακτική ανάγκη μιας ουσιαστικής μεταρρύθμισης.

Σύμφωνα με το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονική Διακυβέρνησης, κύριο τμήμα της διοικητικής μεταρρύθμισης αποτελεί η βέλτιστη αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού. Το σχέδιο δράσης του Υπουργείου 2014-2016 πρόβλεπε τη παρακάτω μεταρρύθμιση (ΥΔΜΗΔ, 2014)<sup>7</sup>:

- ❖ Διασύνδεση ανθρωπίνων πόρων με τον προϋπολογισμό και εφαρμογή ενιαίου μισθολογίου
- ❖ Δημιουργία μόνιμου μηχανισμού κινητικότητας των υπαλλήλων
- ❖ Απλοποίηση του συστήματος ταξινόμησης των υπαλλήλων και της χρήσης των περιγραμμάτων θέσης
- ❖ Επαναπροσδιορισμός της επιλογής και του ρόλου των υψηλόβαθμων διοικητικών στελεχών
- ❖ Εφαρμογή ενός σύγχρονου συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού
- ❖ Βελτίωση κατάρτισης προσωπικού
- ❖ Ενίσχυση των συνθηκών για την περαιτέρω ανάπτυξη υψηλόβαθμων διοικητικών στελεχών στο δημόσιο τομέα

Στα πλαίσια ενός ενιαίου μισθολογίου, θεσπίστηκε ο Ν.4354/15 με τον οποίο ρυθμίζονται μισθολογικά θέματα των δημοσίων υπαλλήλων.

Επίσης, με την θέσπιση του Ν.4440/16 ρυθμίζεται η κινητικότητα του προσωπικού του δημοσίου τομέα, εισάγοντας τον εθελούσιο χαρακτήρα των μετακινήσεων του εν λόγω προσωπικού. Απαραίτητη προϋπόθεση τίθεται η έκδοση νέων οργανογραμμάτων από τους επικείμενους φορείς, έπειτα από αξιολόγηση των δομών τους και την κατάρτιση περιγραμμάτων θέσεων εργασίας. Σε αυτό το σημείο, σημαντικό επίτευγμα αποτελεί η σύσταση **Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας**, η οποία αναλαμβάνει τη συγκέντρωση των υπηρεσιακών αιτημάτων για μετακινήσεις ή αποσπάσεις, παράλληλα με τις υπηρεσιακές εκτιμήσεις για επικείμενες συνταξιοδοτήσεις, καθώς και τον αριθμό τυχόν τρέχουσων προσλήψεων. Η υλοποίηση του προγράμματος διεξάγεται δημόσια υπό το

---

<sup>7</sup> Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2016

πρίσμα της διαφάνειας, μέσω του διαδικτυακού ψηφιακού οργανογράμματος, όπου κάθε υπάλληλος έχει την δυνατότητα να ενημερώνεται άμεσα για την κάλυψη ή μη των θέσεων. Περαιτέρω, η ψήφιση του Ν.4369/16 οδηγεί στον καθορισμό συστήματος αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής Προϊσταμένων, καθώς και στην ρύθμιση θεμάτων βαθμολογικής κατατάξης και διάρθρωσης των θέσεων. Σημαντικό επίτευγμα ως προς την κατεύθυνση της αποκομματικοποίησης του συστήματος στελέχωσης των ανώτερων θέσεων στη διοικητική ιεραρχία, σε συνδυασμό με την εφαρμογή των αρχών της αξιοκρατίας, της αμεροληψίας και της διαφάνειας, πραγματοποιείται η σύσταση **Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης**, ύπο την αιγίδα του Α.Σ.Ε.Π., το οποίο στοχεύει να συνδέσει την αξιολόγηση με την υπηρεσιακή εξέλιξη και τη μισθολογική μεταχείριση. Καθώς και η σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Διοικήσεων (Ε.Σ.Ε.Δ.). Πιο συγκεκριμένα, με τον Ν.4369/16, θεσπίστηκε ένα νέο σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων όπου κατά το άρθρο 17, η γνώση του αντικειμένου, το επιδεικνυόμενο ενδιαφέρον, η δημιουργικότητα, οι υπηρεσιακές σχέσεις, η συμπεριφορά προς τους πολίτες-διοικούμενους και η αποτελεσματικότητα, αποτελούν τα καθορισμένα κριτήρια για την αξιολόγηση και σύνταξη των Εκθέσεων Αξιολόγησης των Υπαλλήλων από τους ρητά προβλεπόμενους Αξιολογητές (παρατίθεται δείγμα στο τέλος της εργασίας - Παράρτημα 2). Στα κριτήρια αξιολόγησης, που αφορούν τους Προϊστάμενους, προστίθονται η Αντίληψη και οι Διοικητικές ικανότητες.

Δημόσιοι Υπάλληλοι και Προϊστάμενοι αξιολογούνται από τους δύο ιεραρχικά προϊσταμένους τους, σύμφωνα με τη σειρά της οργανικής διάρθρωσης. Οι εκθέσεις αξιολόγησης υπαλλήλων και προϊσταμένων συντάσσονται το πρώτο τρίμηνο κάθε έτους, από τους διοικητικά ανωτέρους τους (γενικός/ειδικός Γραμματέας, Διευθυντής, Δήμαρχος, Περιφερειάρχης, Αναπληρωτής Υπουργός ή Υφυπουργός κτλ.) ανάλογα με την υπηρεσία στην οποία υπάγονται. Βέβαια, κάθε θέμα σχετικό με τη μορφή και το περιεχόμενο των Εντύπων Έκθεσης Αξιολόγησης ρυθμίζεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Επιπλέον, ο προϊστάμενος Τμήματος αξιολογείται και από το σύνολο των άμεσα υφισταμένων του, βάσει ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο καταρτίζεται από την οικεία Διεύθυνση Προσωπικού/Διοικητικού (άρθρο 18).

Η οικεία Διεύθυνση Προσωπικού ή Διοικητικού είναι αρμόδια για την τήρηση των διαδικασιών αξιολόγησης. Ο τελικός βαθμός της Έκθεσης αξιολόγησης απορρέει από το μέσο όρο της βαθμολόγησης των δύο αξιολογητών. Σε περίπτωση μεγάλης απόκλισης των δύο αξιολογητών, αρμόδια αξιολόγησης ορίζεται η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, η οποία συνιστάται με απόφαση του αρμόδιου ανωτέρου σε ιεραρχία της κάθε υπηρεσίας

(Υπουργός, Προϊστάμενος, Συντονιστής, Περιφερειάρχης κτλ.). Κατά το άρθρο 19, οι υπάλληλοι καλούνται σε συμβουλευτική συνέντευξη από τον άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενο τους, πριν την ολοκλήρωση της αξιολόγησης.

Στοχεύοντας στην βελτίωση της αποτελεσματικότητας, της συλλογικής δράσης της διοίκησης, της αποδοτικότητας της κάθε Υπηρεσίας και ανταπόκρισης της στις ανάγκες της κοινωνίας, τον Οκτώβριο κάθε έτους, ο Υπουργός ή το όργανο διοίκησης του κάθε φορέα γνωστοποιεί και κατανέμει στις υπηρεσίες τους στρατηγικούς στόχους τους για το τρέχον έτος (άρθρο 22, Στοχοθεσία).

Πρόσφατα, στο πλαίσιο της ψηφιοποίησης των διαδικασιών και των υπηρεσιών της Δημόσιας Διοίκησης, οι διατάξεις του Ν.4369/2016 (ΦΕΚ 33 Α') περί αξιολόγησης προσωπικού, τροποποιήθηκαν με τις διατάξεις του άρθρου 9, Ν.4533/2018 (ΦΕΚ 75 Α'/27-4-2018), προβλέποντας ιδίως την ηλεκτρονική διεξαγωγή της διαδικασίας αξιολόγησης.

Η ειδική πλατφόρμα για την ηλεκτρονική διεξαγωγή της διαδικασίας αξιολόγησης των υπαλλήλων και των προϊστάμενων οργανικών μονάδων εντάσσεται ως επιπρόσθετη εφαρμογή στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (<http://apografi.gov.gr/>). (Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης)

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειωθεί, ότι οι διατάξεις του νέου Υπαλληλικού Κώδικα, ο οποίος κυρώθηκε με το Ν.3528/2007 καθώς και με τις τελευταίες τροποποιήσεις που ορίζονται στο Ν.3839/2010, καθορίζουν την αξιολόγηση στο δημόσιο τομέα. Καθώς και ότι οι διατάξεις του Ν.4250/2014, μετέβαλαν σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο αξιολογείται η απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα.

Κατά το άρθρο 83 και 86 του Ν.4369/2016, το σύστημα προαγωγών και επιλογής Προϊσταμένων στο δημόσιο τομέα στηρίζεται στην συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου στο βαθμό που κατέχουν (άρθρο 82) και στο υψηλό επίπεδο των ουσιαστικών προσόντων τους όπως προκύπτουν από τις εκθέσεις αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων. Οι προαγωγές γίνονται με απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Έτσι, το Υπηρεσιακό Συμβούλιο είναι αρμόδιο για ολη την διαδικασία και διεκπεραίωση της. Έμφαση δίνεται στη δραστηριότητά του υπαλλήλου στην υπηρεσία, στην επαγγελματική του επάρκεια, στην πρωτοβουλία και αποτελεσματικότητά του. Η βαθμολογική διάρθρωση θέσεων συντελείται σύμφωνα με τις θέσεις κατηγοριών ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ και ΥΕ, οι οποίοι κατατάσσονται στους βαθμούς Δ', Γ', Β', και Α', ενώ ο εισαγωγικός βαθμός των κατηγοριών ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ είναι ο Δ' και της ΥΕ κατηγορίας ο Ε'. Στον εισαγωγικό βαθμό προσμετρώνται η κατοχή διδακτορικού τίτλου, η φοίτηση στην ΕΣΔΔΑ, η χρονική

διάρκεια αυτής και η ιδιότητα των αριστούχων. Περαιτέρω, η παραμονή στον κατά περίπτωση εισαγωγικό βαθμό διαρκεί δύο έτη ανεξαρτήτως των τυπικών προσόντων που αποκτά ο υπάλληλος στο ενδιάμεσο χρονικό διάστημα. Σύμφωνα με την εκπαίδευση του υπαλλήλου (ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ,ΥΕ), την τέλεση επιπλέον σπουδών (μεταπτυχιακό, διδακτορικό) και την βαθμολογία της αξιολόγησης του, αυξομειώνεται ο χρόνος που απαιτείται για την βαθμολογική εξέλιξη του υπαλλήλου, δινοντάς του, παράλληλα, δυνατότητα εξέλιξης στους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν (άρθρο 85).

Οι πρόσφατες και αναμενόμενες μεταρρυθμίσεις στοχεύουν στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του ανθρωπίνου δυναμικού, την αναβάθμιση της ποιότητας του διοικητικού έργου και την εξάλειψη φαινομένων διαφθοράς και πελατειακών σχέσεων.

Συμπερασματικά, με το πέρασμα των χρόνων, έχουν γίνει αρκετά θετικά βήματα και προσπάθειες μεταρρύθμισης και εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης, όσον αφορά τους βασικούς πυλώνες της κοινωνίας, όπως η εκπαίδευση, η υγεία, η πρόνοια και η ασφάλεια κ.α.. Παρόλα αυτά όμως, υπήρξαν καθυστερήσεις στην υιοθέτηση και υλοποίηση πολλών από τις προτάσεις και οι προσπάθειες είχαν αποσπασματικό χαρακτήρα, με αποτέλεσμα να καταλήξουν σε ακατάλληλα για την κοινωνία νομοσχέδια με καταστροφικές συνέπειες και κατασπατάληση δημοσίου χρήματος.

Πέραν των οικονομικοκοινωνικών προβλημάτων που δημιούργησε η παραπάνω κατάσταση, έφερε στο προσκήνιο την απαξίωση του Κράτους και της κυβέρνησης. Αυτή η αναποτελεσματικότητα ήταν ο προπομπός των αναγκαίων μεταρρυθμίσεων για τη βελτίωση της πολιτικής και την αποτελεσματική διοίκηση και συγχρόνως προμήνυμα πως η σωστή διαχείριση του δημοσίου θα αντικαθιστούσε τη παλαιά δημόσια διοίκηση και το φθαρμένο παλαιό σύστημα. Εύλογα λοιπόν αντιλαμβανόμαστε ότι το βασικό πρόβλημα της ελληνικής δημόσιας διοίκησης δεν είναι η έλλειψη μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων, αλλά η ανυπαρξία δραστικών αλλαγών μέσω των προγραμμάτων αυτών.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### 2.1 Εισαγωγή

Ανατρέχοντας στα ιστορικά γεγονότα παρατηρούμε ότι απόρροια των δυο παγκοσμίων πολέμων και της διεθνούς οικονομικής κρίσης του 1929-1933, ήταν η υπερβολική αύξηση κρατικών δαπανών (κατασκευή δημόσιων έργων υποδομής κτλ.), η οποία επέφερε την υπέρμετρη αύξηση του δημοσίου χρέους των κρατών, καθόλη τη διάρκεια του 20ου αιώνα. Στην Ελλάδα όμως, το φαινόμενο αυτό εκδηλώθηκε με ιδιαίτερη ένταση, από την αρχή της υπάρξεως του Ελληνικού Κράτους μετά την ανεξαρτησία του από τον οθωμανικό ζυγό λόγω έλλειψης φορολογητέας ύλης. Πολλάκις, η Ελλάδα βρέθηκε στη θέση του δανειστή αφού δεν μπορούσαν να καλυφθούν οι δημόσιες δαπάνες του Κράτους. Κάποιες φορές, το ελληνικό χρέος διογκώθηκε σε βαθμό που ήταν αδύνατο να εξυπηρετηθεί από την κυβέρνηση, με αποτέλεσμα το δημόσιο να αναστείλει την ικανοποίηση των δανειακών του υποχρεώσεων και με αυτό τον τρόπο να κηρυχθεί ισάριθμες φορές σε πτώχευση<sup>8</sup>.

Ωστόσο, στην περίπτωση της Ελλάδας, σημαντικός παράγοντας αυξήσεως του δημοσίου χρέους κατά τη μεταπολεμική περίοδο ήταν η κακοδιαχείριση στο τομέα των δημόσιων οικονομικών, και εκδηλωνόταν κυρίως με τη σπατάλη και τη διάθεση των εσόδων από δάνεια με αδιαφάνεια για τη χρηματοδότηση μη παραγωγικών δαπανών (Ν. Μπάρμπας, 2012).

Ως εκ τούτου, γίνεται ορατή η επιτακτική αναγκαιότητα ύπαρξης θεσμικών οργάνων που θα συμβάλλουν στην ορθή διαχείριση του δημοσίου χρήματος, θα εξασφαλίζουν τον καλύτερο δυνατό συντονισμό της οικονομικής πολιτικής και θα αντιμετωπίζουν με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο τα κρούσματα διαφθοράς που εκδηλώνονται κατά τη

---

<sup>8</sup> Χαρακτηριστική η περίπτωση της πτώχευσης του 1893 επί πρωθυπουργίας Χαριλάου Τρικούπη, όπου η Ελλάδα τέθηκε υπό Διεθνή Οικονομικό Έλεγχο.

συναλλαγή μεταξύ των πολιτειακών οργάνων και προσώπων (φυσικών ή νομικών). Δυσθεσμικά όργανα έχουν αναλάβει τους ανωτέρω ρόλους, το Ελεγκτικό Συνέδριο και το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους. Στην επόμενη ενότητα θα αναφερθούμε εκτενέστερα στον θεσμικό ρόλο και τη λειτουργία του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

## 2.2 Ελεγκτικό Συνέδριο

Ο θεσμός του Ελεγκτικού Συνεδρίου είναι άμεσα συνυφασμένος με τη Δημοκρατία, την πολιτειακή οργάνωση και συγκρότηση κάθε κοινωνίας. Διαφέρει ο ρόλος, η δομή και οι αρμοδιότητες του Ελεγκτικού Συνεδρίου ανάλογα με τις ανάγκες και τη δομή έκαστης.

Εν συνεχεία των όσων αναφέρθηκαν στις προηγούμενες ενότητες, το άρρηκτα συνυφασμένο όργανο εποπτείας και ελέγχου της δημοσιονομικής διαχείρισης του Ελληνικού κράτους είναι το Ελεγκτικό Συνέδριο. Αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους θεσμούς της ελληνικής πολιτείας, εφόσον εγκαθιδρύθηκε σχεδόν ταυτόχρονα με τη δημιουργία της, το 1833 υπό το βασιλικό διάταγμα της 27ης Σεπτεμβρίου/9ης Οκτωβρίου, επί της Κυβέρνησης Τρικούπη, "Περί συστάσεως του Ελεγκτικού Συνεδρίου" (Φ.Ε.Κ. ν.32). Η ιστορική τοποθέτηση της ιδρύσεως του Ελεγκτικού Συνεδρίου στην Ελλάδα σχετίζεται με την εσαεί ύπαρξη επιτακτικής ανάγκης διενέργειας ελέγχου στη διαχείριση του δημοσίου χρήματος.

Το Ελεγκτικό Συνέδριο, ο Άρειος Πάγος και το Συμβούλιο της επικρατείας αποτελούν τα τρία ανώτατα δικαστήρια της Ελλάδας. Ως εκτούτου, το Ελεγκτικό Συνέδριο αποτελεί σήμερα Ανώτατο Δικαστήριο με απ' ευθείας εκ του Συντάγματος αναγνωρισμένες δικαιοδοσίες και αρμοδιότητες.

Πάραυτα, ο ρόλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου, ως έναν από τους σημαντικότερους θεσμούς της σύγχρονης ελληνικής κρατικής οργάνωσης, έχει εγείρει διαφορούμενες απόψεις ως προς τη νομική φύση του. Σύμφωνα με τους υποστηρικτές-μελετητές της θεωρίας του δημοσίου δικαίου, το Ελεγκτικό Συνέδριο είναι διφυές όργανο, ως ανώτατη διοικητική και ανώτατη δικαστική αρχή. Σύμφωνα με τους υποστηρικτές-μελετητές του δημοσιονομικού δικαίου, το Ελεγκτικό Συνέδριο αποτελεί δικαστική αρχή και Ανώτατο Δημοσιονομικό Δικαστήριο με δικαιοδοσία και αρμοδιότητες που καθορίζονται απευθείας από το Σύνταγμα.

Στο άρθρο 98 του Συντάγματος, όπου και κατοχυρώνεται συνταγματικά ο θεσμός, εξειδικεύονται οι ελεγκτικές, γνωμοδοτικές και δικαιοδοτικές αρμοδιότητές του, που

σχετίζονται τόσο με τον προληπτικό και προσυμβατικό έλεγχο όσο και με τον κατασταλτικό έλεγχο των δημοσίων δαπανών. Ενώ με τις ετήσιες εκθέσεις του και τη γνωστή του διαδήλωση αποτελεί τον "Όφθαλμό της Βουλής" επί του τρόπου δράσης της εκτελεστικής εξουσίας (Ν. Μηλιώνης, 2006).

Το άρθρο 98, το οποίο είναι ενταγμένο στο Τμήμα Ε' του ισχύοντος Συντάγματος για την «Δικαστική Εξουσία» και στο Κεφάλαιο Δεύτερο, υπό τον τίτλο «Οργάνωση και Δικαιοδοσία Δικαστηρίων», αναθέτει τον δημόσιο έλεγχο της διαχείρισης των δημοσίων πόρων στο Ελεγκτικό Συνέδριο, ως Ανώτατο Δημοσιονομικό Δικαστήριο<sup>9</sup>.

Στις διοικητικές *ελεγκτικές αρμοδιότητες* του Ελεγκτικού Συνεδρίου συμπεριλαμβάνονται:

(α) Ο έλεγχος των δαπανών του Κράτους, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ,

(β) Ο προληπτικός έλεγχος των συμβάσεων μεγάλης οικονομικής αξίας του Δημοσίου και όσων εξομοιώνονται προς αυτό και

(γ) Ο κατασταλτικός έλεγχος των λογαριασμών των δημοσίων υπολόγων και των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων (δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου), ενώ παρέχεται εξουσιοδότηση στον κοινό νομοθέτη να καθορίσει τον τρόπο άσκησης των εν λόγω αρμοδιοτήτων (άρθρο 98 παρ. 2).

Με τους νόμους 2362/1995 και 3871/2010 εξειδικεύεται η δράση του Ελεγκτικού Συνεδρίου τόσο σε σχέση με τον έλεγχο που ασκεί όσο και με την έκθεση που υποβάλλει για τον Ισολογισμό και τον Απολογισμό του Κράτους. Το Ελεγκτικό Συνέδριο σχετίζεται άμεσα με την Βουλή, την Κυβέρνηση αλλά και την Κοινωνία γενικότερα, καθώς εξασφαλίζει την εφαρμογή των νόμων, την χρηστή δημοσιονομική διαχείριση και ενισχύει

---

<sup>9</sup> 1 Στο άρθρο 98 παρ. 1 του Συντάγματος, ύστερα από τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, ορίζονται σχετικά τα εξής: «Στην αρμοδιότητα του Ελεγκτικού Συνεδρίου ανήκουν ιδίως:

(α) Ο έλεγχος των δαπανών του Κράτους (...)

(β) Ο έλεγχος των συμβάσεων μεγάλης οικονομικής αξίας στις οποίες αντισυμβαλλόμενος είναι το

Δημόσιο (...)

(ε) Η σύνταξη και υποβολή έκθεσης προς τη Βουλή για τον απολογισμό και τον ισολογισμό του Κράτους

(...))»

την πίστη των διοικουμένων ως προς την ορθότητα των ενεργειών των Διοικητικών Αρχών.

Οι *γνωμοδοτικές αρμοδιότητες* του Ελεγκτικού Συνεδρίου συμπεριλαμβάνουν την γνωμοδότηση για τα νομοσχέδια που αφορούν συντάξεις ή αναγνώριση υπηρεσίας για την παροχή δικαιώματος σύνταξης, καθώς και για κάθε άλλο θέμα που προβλέπει ο νόμος. Έτσι με νομοθετικές πράξεις εγείρεται η δυνατότητα συγκρότησης ειδικών νομοπαρασκευαστικών επιτροπών με συμμετοχή του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

Περαιτέρω, οι *δικαστικές αρμοδιότητες* του Ελεγκτικού Συνεδρίου αφορούν την εκδίκαση διαφορών σχετικά με την απονομή συντάξεων, τον έλεγχο των λογαριασμών των δημοσίων υπολόγων και των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων, καθώς και την εκδίκαση υποθέσεων που αναφέρονται στην ευθύνη των πολιτικών ή στρατιωτικών δημοσίων υπαλλήλων, των υπαλλήλων οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου για κάθε ζημία που από δόλο ή αμέλεια προκλήθηκε στο Κράτος, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης ή σε άλλα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

## ***1. Αρμοδιότητες Ελεγκτικού Συνεδρίου***

### *Ελεγκτικές Αρμοδιότητες*

#### ***i. Ο προληπτικός έλεγχος***

Αρχικά οι υπηρεσίες δημοσιονομικού ελέγχου διενεργούν έναν συγκεντρωτικό διοικητικό προληπτικό έλεγχο με τον οποίο ελέγχεται η νομιμότητα και η κανονικότητα της δαπάνης κατά το στάδιο της ανάληψης και της εκκαθάρισης της δαπάνης. Ακολουθεί ο προληπτικός έλεγχος του Ελεγκτικού Συνεδρίου, όπου εξετάζεται η *νομιμότητα*, η οποία έγκειται στην επάρκεια πίστωσης του προϋπολογισμού και τη σχετική πρόβλεψη σε διάταξη νόμου και η *κανονικότητα* της δαπάνης, όπου βασίζεται στην νόμιμη ανάληψη της δαπάνης και τη συγκέντρωση των απαραίτητων δικαιολογητικών. Μέσω αυτών, επέρχεται

η εξακρίβωση της ορθότητας των δικαιολογητικών εγγράφων κατά τα αληθή γεγονότα και ότι οι διαχειριστικές πράξεις διενεργήθηκαν σύμφωνα με την τήρηση των αρχών της χρηστής δημόσιας διαχείρισης.

Ο προληπτικός έλεγχος διενεργείται από δικαστικούς λειτουργούς, οι οποίοι απολαμβάνουν εγγυήσεις προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας, εξασφαλίζοντας έτσι την αμερόληπτη κρίση των κρινόμενων διαφορών και ελέγχων με γνώμονα τη νόμιμη και κανονική διαχείριση του δημοσίου χρήματος.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ο προληπτικός έλεγχος δαπανών στα Υπουργεία καταργήθηκε από 1/1/2017, καθώς και ότι ο προληπτικός έλεγχος δαπανών των ΟΤΑ πρόκειται να καταργηθεί από 1/1/2019. (Πρακτικά της 17ης Γεν.Συν./15.11.2017 της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου, σελ.16)

Σε αυτό το σημείο, σημαντικό είναι να αναφερθεί ο ενεργός ελεγκτικός ρόλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου, μέσω των υπηρεσιών επιτρόπων, σε όλους τους δήμους της χώρας. Το 2016, σε 54 υπηρεσίες επιτρόπων στην περιφέρεια απασχολούνταν 238 υπάλληλοι και σε 8 υπηρεσίες επιτρόπων για όλους τους δήμους της Αττικής απασχολούνταν 52 υπάλληλοι. Συνολικά, απασχολούνταν 290 υπάλληλοι με τον προληπτικό έλεγχο των δήμων της χώρας. (Πρακτικά της 17ης Γεν.Συν./15.11.2017 της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου, σελ.16-17)

ii. Έλεγχος συμβάσεων μεγάλης οικονομικής αξίας (Προσυμβατικός Έλεγχος)

Με κινητήριο άξονα την οικονομική ανάπτυξη του σύγχρονου κράτους, στο πλαίσιο της προστασίας του δημοσίου συμφέροντος από τυχόν σφάλματα, παραλείψεις και πλημμέλειες των διοικητικών οργάνων κατά τη διαδικασία συνάψεως των δημοσίων συμβάσεων, καθώς και της διαφάνειας και εμπιστοσύνης των διοικουμένων στις ενέργειες της δημόσιας διοίκησης καθιερώθηκε ο έλεγχος συμβάσεων μεγάλης οικονομικής αξίας.

Πιο συγκεκριμένα, με το άρθρο 98 παρ. 1 περ. β' του Συντάγματος και τις συναφείς διατάξεις τυπικών νόμων ανατέθηκε στο Ελεγκτικό Συνέδριο ο έλεγχος της νομιμότητας του συνόλου της διοικητικής διαδικασίας και του οικείου σχεδίου των

συμβάσεων προμηθειών, έργων και παροχής υπηρεσιών σημαντικής αξίας που πρόκειται να συναφθούν από το Δημόσιο και τα δημόσια νομικά πρόσωπα.

iii. Κατασταλτικός έλεγχος των λογαριασμών των δημοσίων δαπανών και υπολόγων

Οι Υπηρεσίες Επιτρόπων ασκούν τον κατασταλτικό έλεγχο του Ελεγκτικού Συνεδρίου, αφού ορισθούν οι αρμοδιότητες τους από τις αποφάσεις της Ολομέλειας του δικαστηρίου.

Όλες οι δαπάνες και τα έσοδα του Δημοσίου και κατά συνέπεια οι λογαριασμοί και απολογισμοί των Ο.Τ.Α. καθώς και των λοιπών Ν.Π.Δ.Δ. υπόκεινται σε κατασταλτικό έλεγχο από το Ελεγκτικό Συνέδριο<sup>10</sup>. Συμπεριλαμβάνονται οι λογαριασμοί των λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στους Ο.Τ.Α. καθώς και οι επιχορηγήσεις που δίδονται σε ιδιωτικούς φορείς από τους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης.

Περαιτέρω, το Ελεγκτικό Συνέδριο είναι αρμόδιο για τον ετήσιο έλεγχο των λογαριασμών των δημοσίων υπολόγων. Δημόσιοι Υπόλογοι θεωρούνται πρόσωπα που διαχειρίζονται χρήματα, αξίες ή υλικό του δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ. έχοντας ή μη, νόμιμη εξουσιοδότηση (Ελεγκτικό Συνέδριο, 2017).

Επιπλέον, το Ελεγκτικό Συνέδριο, ως Ανώτατο Δημοσιονομικό Δικαστήριο, υποχρεούται, πέραν των συνήθων και τακτικών ελέγχων, τη διενέργεια στοχευόμενων ελέγχων σε τομείς υψηλού ελεγκτικού ενδιαφέροντος. Υπό την ιδιότητα του ανεξάρτητου εξωτερικού ελεγκτή, το Ελεγκτικό Συνέδριο δύναται να προβεί σε ελέγχους των οικονομικών καταστάσεων (χρηματοοικονομικοί έλεγχοι), ελέγχους συμμόρφωσης και ελέγχους επιδόσεων.

Η Ολομέλεια του Σώματος εκπονεί το ετήσιο ελεγκτικό πρόγραμμα, καθορίζοντας έτσι τους ελέγχους που πρέπει να διενεργηθούν.

Σύμφωνα με τα άρθρα 66 και 67 του Κώδικα Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο και με τις οικείες συνταγματικές διατάξεις (άρθρ.98 παρ.1 περ. ε'), στις αρμοδιότητες του

---

<sup>10</sup> Σύμφωνα με τον Ν.4129/2013, άρθρα 1 παρ. 2 και 39 παρ. 4 του Κώδικα Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο.

Ελεγκτικού Συνεδρίου έγκεινται και η εκπόνηση της Ετήσιας προς τη Βουλή Έκθεσης των πεπραγμένων του καθώς και της Ετήσιας Διαδήλωσης περί του απολογισμού και γενικού ισολογισμού του Κράτους.

Εκτός των παραπάνω ρυθμίσεων, με το νέο νόμο περί Δημόσιου Λογιστικού (ν.4270/2014) και σε εναρμόνιση με το ευρωπαϊκό δημοσιονομικό πλαίσιο, προβλέπεται ότι το Ελεγκτικό Συνέδριο (Ελεγκτικό Συνέδριο, 2017):

(α) Ως ο μοναδικός Εξωτερικός Ελεγκτής ασκεί τον έλεγχο του δημοσιονομικού συστήματος της χώρας και όλων των φορέων της γενικής κυβέρνησης (αρθρ. 169 παρ. 1),

(β) παρακολουθεί, ελέγχει και αξιολογεί την αποτελεσματικότητα και την επάρκεια των φορέων άσκησης εσωτερικού ελέγχου (η Γενική Διεύθυνση Δημοσιονομικών Ελέγχων, το Σώμα Επιθεωρητών & Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης, η Επιτροπή Δημοσιονομικού Ελέγχου κτλ.), (αρθρ. 169 παρ. 2),

(γ) ελέγχει την τήρηση των δημοσιονομικών αρχών και κανόνων σε επίπεδο Γενικής Κυβέρνησης (αρθρ. 21 περ. ιθ΄) και

(δ) γνωμοδοτεί επί νομοσχεδίων τα οποία ρυθμίζουν μείζονος σπουδαιότητας θέματα δημοσιονομικής διαχείρισης (αρθρ. 20 παρ. κα΄ και 176 παρ. 1).

Συμπερασματικά, το Ελεγκτικό Συνέδριο, αρμόδιο για τον εξωτερικό έλεγχο που ασκείται στους φορείς της γενικής κυβέρνησης, συμβάλλει σημαντικά στην ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της δημοσιονομικής διαχείρισης.

Στόχος των ελέγχων που διενεργεί το Ελεγκτικό συνέδριο είναι: « η βελτίωση και ενίσχυση των συστημάτων της χρηματοοικονομικής διαχείρισης – ελέγχου και λογοδοσίας των φορέων της γενικής κυβέρνησης, η ενίσχυση των δημοσίων εσόδων, η ενδυνάμωση της διακυβέρνησης των ελεγχόμενων φορέων μέσω της ενίσχυσης των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου, η επίσπευση των ελέγχων στους σημαντικότερους ανέλεγκτους λογαριασμούς, η βαθμιαία ενίσχυση της ικανότητας του Ελεγκτικού Συνεδρίου στη διενέργεια στοχευόμενων κατασταλτικών ελέγχων, η παροχή σημαντικής πληροφόρησης προς το Ελληνικό

*Κοινοβούλιο προκειμένου να διεκπεραιώνει αποτελεσματικότερα τον εποπτικό ελεγκτικό του ρόλο, η βαθμιαία ενίσχυση της επάρκειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου ως προς την διενέργεια ελέγχων επιδόσεων με κύριο σκοπό τη μετάβαση στους προϋπολογισμούς προγραμμάτων και τέλος η ενίσχυση των εσόδων των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης» (Ελεγκτικό Συνέδριο, 2017).*

Σύμφωνα με το είδος του ελέγχου που διεξάγεται, διαφοροποιούνται και οι στόχοι του ελέγχου στο δημόσιο τομέα. Παρόλα αυτά, όλα τα είδη ελέγχου συμβάλλουν στη χρηστή δημοσιονομική διαχείριση.

### **2.3 Προσωπικό Ελεγκτικού Συνεδρίου**

Στο προσωπικό του Ελεγκτικού Συνεδρίου υπάγονται οι Δικαστικοί Υπάλληλοι και οι Δικαστικοί Λειτουργοί. Τις οργανικές θέσεις των Δικαστικών Λειτουργών καταλαμβάνουν ο Πρόεδρος, οκτώ Αντιπρόεδροι, τριάντα Σύμβουλοι, σαράντα τέσσερις Πάρεδροι και σαράντα πέντε Εισηγητές – δόκιμοι Εισηγητές.

Στο Ελεγκτικό Συνέδριο υπηρετούν επίσης ένας Γενικός Επίτροπος της Επικρατείας, ένας Επίτροπος της Επικρατείας με βαθμό Αντιπροέδρου Ελεγκτικού Συνεδρίου και τρεις Αντεπίτροποι της Επικρατείας<sup>11</sup>. Οι αρμοδιότητες του Ελεγκτικού Συνεδρίου ασκούνται από την Ολομέλεια, τα Τμήματα και τα Κλιμάκια.

Ακόμα, στην Κεντρική Υπηρεσία του Ελεγκτικού Συνεδρίου στην Αθήνα συμπεριλαμβάνονται 16 Υπηρεσίες Επιτρόπων, οι οποίες συστεγάζονται, Υπηρεσίες Επιτρόπων σε όλα τα Υπουργεία, καθώς και οι Υπηρεσίες Επιτροπών, οι οποίες εδρεύουν σε όλους τους νομούς της Χώρας. Κάθε υπηρεσία αποτελείται από τον Επίτροπο, τον προϊστάμενο τμήματος και τους υπαλλήλους (ελεγκτές και διοικητικοί). Το Ελεγκτικό Συνέδριο μέσω των Υπηρεσιών Επιτρόπων ελέγχει όλους τους δήμους της χώρας.

---

<sup>11</sup> [«ΕΦΗΜΕΡΙΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ ΤΕΥΧΟΣ ΠΡΩΤΟ Αρ. Φύλλου 52»](#). Ελεγκτικό Συνέδριο. 28 Φεβρουαρίου 2013.



Περαιτέρω, το προσωπικό του Ελεγκτικού Συνεδρίου διέπεται από τον Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων, τον Κώδικα Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο και τον Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων.

### 2.3.1 Δικαστικοί Υπάλληλοι

#### 1. Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων

Ο Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων κυρώθηκε με τον Ν.2812/2000 (ΦΕΚ 67 Α /10.3.2000). Δικαστικοί Υπάλληλοι νοούνται, μεταξύ άλλων, οι υπάλληλοι του Ελεγκτικού Συνεδρίου και της υπηρεσίας του Γενικού Επιτρόπου της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο.

Το 2016, ο συνολικός αριθμός των δικαστικών υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου, που εκτελούσαν τα καθήκοντα τους εντός και εκτός Αθηνών, ανερχόταν σε 613 άτομα. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται αναλυτικά η κατανομή του προσωπικού και ο αριθμός αυτών.

**Πίνακας 9**

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ <sup>3</sup>		ΠΕ - ΤΕ	ΔΕ-ΥΕ
ΑΘΗΝΑ	362 (60%)	230 (38%)	132 (22%)
ΕΚΤΟΣ ΑΘΗΝΩΝ	251 (40%)	202 (33%)	49 (8%)
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>613 (100%)</b>	<b>432 (70%)</b>	<b>181 (30%)</b>

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	Ελεγκτές	Διοικ. Υπαλ.
<b>Προληπτικός Έλεγχος Περιφέρειας:</b>	<b>202</b>	<b>49</b>
Δήμοι	191	47
Υπουργεία	11	2
<b>Προληπτικός Έλεγχος - ΑΘΗΝΑ</b>	<b>133</b>	<b>39</b>
Υπουργεία (στην Αττική)	68	22
Δήμοι Αττικής	42	10
Νομικά Πρόσωπα Αττικής	23	7
<b>Κατασταλτικός Έλεγχος Κεντρικής Υπηρεσίας<sup>4</sup></b>	<b>97</b>	<b>93</b>
<b>ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>432</b>	<b>181</b>

Οι δικαστικοί υπάλληλοι υπηρετούν το Λαό και οφείλουν να έχουν πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία. Ως εκ τούτου, οι δικαστικοί υπάλληλοι υποχρεούνται να εκτελούν τα καθήκοντα τους σύμφωνα με το νόμο και το Σύνταγμα. Ο κάθε δικαστικός υπάλληλος οφείλει να συμμορφώνεται προς τις εντολές των προϊσταμένων του και να εκφράζει, εγγράφως, την αντίθετη γνώμη του, όπου αυτός θεωρεί παράνομη την εντολή προϊσταμένου. Περαιτέρω, ο δικαστικός υπάλληλος οφείλει να συμπεριφέρεται με ευπρέπεια στους πολίτες και να τους εξυπηρετεί κατά τη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους, χωρίς διακρίσεις σε βάρος ή σε όφελος πολιτών. Τέλος, ο δικαστικός υπάλληλος οφείλει να τηρεί εχεμύθεια για γεγονότα ή πληροφορίες, των οποίων λαμβάνει γνώση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Η διαδικασία πρόσληψης Δικαστικών Υπαλλήλων είναι ο διορισμός. Όπου τα προσόντα διορισμού ποικίλουν ανάλογα με την ελληνική ιθαγένεια, την ηλικία, την εκπλήρωση στρατιωτικών υποχρεώσεων και την κατάσταση της υγείας του υποφαινόμενου. Αντιθέτως, τα κωλύματα διορισμού αφορούν καταδίκη για κακούργημα ή και οποιοδήποτε άλλο ποινικό αδίκημα, για το οποίο επιβάλλεται η παρεπόμενη ποινή της στέρησης των πολιτικών δικαιωμάτων, της ελευθερίας και της δικαστικής συμπαράστασης, η απόλυση για πειθαρχικούς λόγους και η μη εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων.

Το Υπουργείο Δικαιοσύνης, λαμβάνοντας υπόψη την γνώμη της Ομοσπονδίας Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος (Ο.Δ.Υ.Ε.) και του Συλλόγου Υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου αναλαμβάνει τον προγραμματισμό για την πλήρωση των κενών θέσεων, σε ετήσια βάση. Επιπρόσθετα, ο Υπουργός Δικαιοσύνης καθορίζει με απόφαση του την εξεταστέα ύλη των διαγωνισμών για την πλήρωση θέσεων δικαστικών υπαλλήλων, καθώς και διορίζει με απόφαση του, τον εκάστοτε δικαστικό υπάλληλο μετά την επιτυχή έκβαση των ως άνω. Η τοποθέτηση του υπαλλήλου γίνεται με την απόφαση του οικείου δικαστικού (υπηρεσιακού) συμβουλίου. Ως εκτούτου, η υπαλληλική σχέση καταρτίζεται με το διορισμό και την αποδοχή του από το διοριζόμενο. Η αποδοχή και η ανάληψη υπηρεσίας δηλώνεται με την ορκωμοσία του υποφαινόμενου.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων, τα δικαστικά και υπηρεσιακά συμβούλια<sup>12</sup> αποφασίζουν ή γνωμοδοτούν για την προαγωγή, τοποθέτηση, μετάθεση, απόσπαση, μετάταξη των δικαστικών υπαλλήλων, την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων, την επιβολή πειθαρχικής ποινής και για κάθε άλλο θέμα υπηρεσιακής κατάστασης των δικαστικών υπαλλήλων (Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων).

Σε αυτό το σημείο, σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι ο νέος Νόμος 4440/2016 (ΦΕΚ 224, 2/12/2016), ο οποίος τέθηκε σε ισχύ από 1/1/2017, μεταξύ άλλων, εξαιρεί με το άρθρο 3 παρ. 4 τους Δικαστικούς Υπαλλήλους από το δικαίωμα μετάταξης ή απόσπασης από μια υπηρεσία σε άλλη. Ο εν λόγω Νόμος εκδόθηκε στο πλαίσιο καθιέρωσης Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας (ΕΣΚ) των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων, από μια δημόσια υπηρεσία σε άλλη, καλύπτοντας έτσι τις εκάστοτε ανάγκες των υπηρεσιών παράλληλα με τις ατομικές επιλογές των υπαλλήλων.

Οι δικαστικοί υπάλληλοι συγκαλούν συνελεύσεις υπηρεσιακού χαρακτήρα, το ελάχιστο μια καθ' έτος. Η συγκρότηση, ο τρόπος λειτουργίας και κάθε θέμα σχετικό με την υπηρεσιακή συνέλευση των υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου και της υπηρεσίας του Γενικού Επιτρόπου της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο, καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης, που εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Συλλόγου Υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Για τους υπαλλήλους αυτούς μπορεί να προβλέπονται με την ίδια απόφαση και περισσότερες από μία υπηρεσιακές συνελεύσεις.

## ***2. Εκπαίδευση και Επιμόρφωση Δικαστικών Υπαλλήλων***

Το ζήτημα της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου είναι καίριο και αποτελεί εφελκυστικό για την ορθή λειτουργία του φορέα. Λαμβάνοντας

---

<sup>12</sup> α. Πενταμελές δικαστικό συμβούλιο στο Συμβούλιο της Επικρατείας, στον Αρειο Πάγο και στο Ελεγκτικό Συνέδριο.

β. Επταμελές δικαστικό συμβούλιο στο Συμβούλιο της Επικρατείας, στον Αρειο Πάγο και στο Ελεγκτικό Συνέδριο.

γ. Πενταμελές υπηρεσιακό συμβούλιο σε κάθε εφετείο και σε κάθε διοικητικό εφετείο.

δ. Πενταμελές υπηρεσιακό συμβούλιο στο Συμβούλιο της Επικρατείας, στον Αρειο Πάγο και στο Ελεγκτικό Συνέδριο.

ε. Επταμελές υπηρεσιακό συμβούλιο στο Συμβούλιο της Επικρατείας, στον Αρειο Πάγο και στο Ελεγκτικό Συνέδριο."

υπόψη τις ύψιστης σημασίας αρμοδιότητες αυτού και τον αντίκτυπο τους στο ελληνικό κράτος και κοινωνία, αντιλαμβανόμεστε τη σοβαρότητα που χρήζει ο τομέας αυτός. Αντιλαμβανόμενοι, τα νέα-πρόσφατα δεδομένα, όπως α) περιορισμός-κατάργηση προληπτικού ελέγχου και β) υποχρεωτική υιοθέτηση και εφαρμογή των διεθνών ελεγκτικών προτύπων των Ανώτατων Ελεγκτικών Ιδρυμάτων, καθίσταται επιτακτική ανάγκη κάλυψης των ελλείψεων που υφίστανται, όσον αφορά το γνωστικό επίπεδο των υπαλλήλων και ελεγκτών. Έτσι, απαιτείται εκπαίδευση των ελεγκτών σχετικά με τη διενέργεια σύγχρονων και στοχευόμενων ελέγχων, καθώς και συνεχή και στοχευόμενη εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων, παράλληλα με τη συμμετοχή τους σε προγράμματα ελεγκτικών πιστοποιήσεων (προσαρμοσμένα στα Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα και στον έλεγχο των Πληροφοριακών Συστημάτων). Βασικό κίνητρο των υπαλλήλων για τη συμμετοχή τους στα εν λόγω εκπαιδευτικά προγράμματα είναι η πιστοποίηση τους ως δημοσιονομικοί ελεγκτές.

Το τμήμα Διοίκησης και Οικονομικής Διαχείρισης της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, μεταξύ άλλων, εκπαιδεύει και επιμορφώνει σπουδαστές, ικανούς να στελεχώσουν υπηρεσίες του Ελεγκτικού Συνεδρίου (ΕΣΔΔΑ, απολογιστικό 2013, σελ. 4). Βέβαια, ο αριθμός υπαλλήλων που διορίζονται στο Ελεγκτικό Συνέδριο μέσω της ΕΣΔΔΑ παραμένει εξαιρετικά μικρός.

Σύμφωνα με το άρθρο 36 του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων, οι δικαστικοί υπάλληλοι, πέρα των προγραμμάτων εισαγωγικής εκπαίδευσης που παρακολουθούν κατά τη διετή δοκιμαστική περίοδο τους στην υπηρεσία (με περιθώριο παράτασης ενός χρόνου, άρθρο 65), έχουν δικαίωμα επιμόρφωσης κατά το διάστημα της σταδιοδρομίας τους. Περαιτέρω, η κάθε υπηρεσία είναι υποχρεωμένη να μεριμνά για την επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων, όπου η συμμετοχή τους μπορεί να ορίζεται και ως υποχρεωτική.

Επιμορφωτικά σεμινάρια ή/και προγράμματα δύνανται να παρέχουν οι φορείς του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ και ΙΝΕΠ), το Υπουργείο Δικαιοσύνης καθώς, ο καθ' αυτού φορέας του Ελεγκτικού Συνεδρίου και άλλοι δημόσιοι φορείς (αναλόγως της θεματολογίας).

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται η εσωτερική εκπαιδευτική διαδικασία των υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου και η παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων που έλαβαν χώρα το 2017.

**Πίνακας 10**

<b>Εσωτερική εκπαιδευτική διαδικασία υπαλλήλων Ε.Σ.</b>	<b>Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων</b>
1) Παρουσίαση <u>Ετησίου Προγράμματος Ελέγχου 2017</u>	1) <u>Διαχείριση Δημόσιων Συμβάσεων- Εφαρμογή Νομικού Πλαισίου (ν.4412/16)- «κλειστό» Σεμινάριο-4 ημερών (134 υπάλληλοι Ν.Αττικής και 101 υπάλληλοι Περιφερειακών Υπηρεσιών)</u>  <u>Ανάθεση κ' Εκτέλεση Δημόσιων Συμβάσεων Προμηθειών και Γενικών Υπηρεσιών</u>  ή/και  <u>Ανάθεση και Εκτέλεση Δημοσίων Συμβάσεων Έργων, Μελετών, Τεχνικών και λοιπών Συναφών Επιστημονικών Υπηρεσιών- «ανοικτά» Σεμινάρια (57 υπάλληλοι Ν.Αττικής)</u>
2) <u>Παρουσίαση Εγχειριδίου ελέγχου του Ε.Σ.</u>	2) <u>Δείκτες Απάτης στο Δημόσιο Τομέα και Προστασία της Πληροφορίας ως μέσου Καταπολέμησης της- 3 ημερών (50 υπάλληλοι Ν.Αττικής)</u>
	3) <u>Audit Performance-2 ημερών (20 υπάλληλοι)</u>  4) <u>Διαδικασίες-Προσυμβατικός έλεγχος δημοσίων συμβάσεων-2 ημερών (92 υπάλληλοι του Ε.Σ.)</u>  5) <u>Καταπολέμηση της διαφθοράς: Ενίσχυση του συστήματος ελέγχου της Δημόσιας Διοίκησης- 2 ημερών (40 υπάλληλοι Ν. Αττικής και 26 υπάλληλοι Υπηρεσιών Βορείου Ελλάδος)</u>

Το περιεχόμενο των προγραμμάτων επιμόρφωσης, η διάρκειά τους, ο υποχρεωτικός ή προαιρετικός χαρακτήρας της παρακολούθησης, τα πρόσωπα, στα οποία ανατίθεται η επιμόρφωση, τα κριτήρια, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία επιλογής των δικαστικών υπαλλήλων για την παρακολούθηση των προγραμμάτων επιμόρφωσης, ο τρόπος ελέγχου της παρακολούθησης από τους δικαστικούς υπαλλήλους των προγραμμάτων και της επίδοσής τους, οι κυρώσεις σε περίπτωση μη παρακολούθησης ή ελλιπούς παρακολούθησης και κάθε σχετικό θέμα, ορίζονται με προεδρικό διάταγμα, το οποίο εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Δικαιοσύνης και Οικονομικών, ύστερα από γνώμη της Ο.Δ.Υ.Ε. και του Συλλόγου Υπαλλήλων Ελεγκτικού Συνεδρίου.

Περαιτέρω, οι δικαστικοί υπάλληλοι δικαιούνται άδεια μετεκπαίδευσης και άδεια παρακολούθησης μεταπτυχιακών σπουδών. Η εκπαιδευτική άδεια δίνεται σε δικαστικούς υπαλλήλους που έχουν ολοκληρώσει τριετή τουλάχιστον υπηρεσία και δεν έχουν υπερβεί το 50ό έτος της ηλικίας τους. Τέλος, οι εκπαιδευτικές άδειες χορηγούνται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης, ύστερα από αίτηση του δικαστικού υπαλλήλου και σύμφωνη γνώμη του δικαστικού (υπηρεσιακού) συμβουλίου. Παρ' όλα αυτά, η εκπαιδευτική άδεια χορηγείται υποχρεωτικά, εφόσον ο δικαστικός υπάλληλος έχει λάβει υποτροφία από το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών. Οι απολαβές του υπαλλήλου ποικίλουν σύμφωνα με τη κάθε περίπτωση και ο ίδιος υποχρεούται, με το πέρας της άδειας του να προσφέρει τις υπηρεσίες του το τριπλάσιο χρονικό διάστημα από τη διάρκεια της επικείμενης άδειας του.

### ***3. Αξιολόγηση Δικαστικών Υπαλλήλων***

Ο νέος νόμος 4369/16, ο οποίος αφορά «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις», δεν συμπεριλαμβάνει το σύστημα αξιολόγησης των δικαστικών υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Ως εκ τούτου, ισχύει το ήδη υπάρχον σύστημα αξιολόγησης, το οποίο διεκπεραιώνεται με τον Ν. 2812/2000.

Κατά το άρθρο 61 του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων (Ν.2812/2000), τα στοιχεία των δικαστικών υπαλλήλων καταχωρούνται στο προσωπικό μητρώο, το οποίο τηρείται στο δικαστήριο ή στην εισαγγελία στην οποία ανήκει και στο Υπουργείο Δικαιοσύνης. Τα στοιχεία αυτά είναι προσωπικού (ταυτότητα, σύζυγος, τέκνα), εκπαιδευτικού (τίτλοι σπουδών, επιστημονική δραστηριότητα), οικονομικού (δήλωση περιουσιακών στοιχείων) και επαγγελματικού (εκθέσεις αξιολόγησης, υπηρεσιακή κατάσταση κ' δραστηριότητα, πειθαρχική διαδικασία) χαρακτήρα. Περαιτέρω, με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης ρυθμίζονται όλες οι λεπτομέρειες όσον αφορά τη σύσταση και λειτουργία του προσωπικού μητρώου, και οι αρμόδιες υπηρεσίες είναι υπεύθυνες για την τήρηση και τη σωστή ενημέρωση του μητρώου.

Κατά το άρθρο 62 παρ. 1 έως και 12 του Κώδικα, η αξιολόγηση των δικαστικών υπαλλήλων, όσον αφορά την επιμέλεια και την απόδοσή τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, διέπεται από τις εκθέσεις αξιολόγησης (παρατίθεται δείγμα στο τέλος της εργασίας - Παράρτημα 3). Οι εκθέσεις αυτές συντάσσονται τον Ιανουάριο κάθε έτους, αποβλέποντας στην αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας του δικαστικού υπαλλήλου, σε σχέση με τη φύση και το αντικείμενο της εργασίας του. Κατά τον προκαταρκτικό έλεγχο, κάθε υπάλληλος αξιολογείται από δυο αξιολογητές, τον άμεσο προϊστάμενο του και τον αμέσως ανώτερο προϊστάμενο τμήματος. Αφού αιτιολογηθεί η βαθμολόγηση κάθε κριτηρίου της Έκθεσης των δικαστικών υπαλλήλων, από τους αξιολογητές, οι εκθέσεις παραπέμπονται σε τριμελή επιτροπή (ένας δικαστικός λειτουργός και δύο δικαστικοί υπάλληλοι), που λειτουργεί σε κάθε δικαστήριο ή εισαγγελία, με εξαίρεση τα ειρηνοδικεία. Περαιτέρω, ο αξιολογούμενος δικαιούται να ασκήσει ένσταση κατά της έκθεσης αξιολόγησης, ενώπιον του οικείου δικαστικού (υπηρεσιακού) συμβουλίου.

Στις Υπηρεσίες Επιτρόπων του Ελεγκτικού Συνεδρίου, οι υπάλληλοι αξιολογούνται από τον προϊστάμενο τμήματος (Α' αξιολογητής) και τον Επίτροπο της υπηρεσίας (Β' αξιολογητής). Αφού ολοκληρωθεί η διαδικασία, οι εκθέσεις μεταβιβάζονται στην Κεντρική Υπηρεσία, στο Τμήμα Διεύθυνσης προσωπικού ενώ η αξιολόγηση του Επιτρόπου γίνεται από τον Γενικό Συντονιστή του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Περαιτέρω, το Πενταμελές Υπηρεσιακό Συμβούλιο, λαμβάνοντας υπόψη την έκθεση αξιολόγησης, τη βαθμολογία αυτού και τα υπόλοιπα προσόντα του δικαστικού υπαλλήλου αποφασίζει για την προαγωγή αυτού σε προϊστάμενο, καθώς και την προαγωγή του σε Επίτροπο. Σε περίπτωση ενστάσεων σχετικά με τις προαγωγές, το Επταμελές Υπηρεσιακό Συμβούλιο αναλαμβάνει την τελική κρίση.

Περαιτέρω, το δικαστικό υπηρεσιακό συμβούλιο ορίζει τη διενέργεια των προαγωγών των δικαστικών υπαλλήλων. Προαπαιτούμενα της προαγωγής τους στον αμέσως επόμενο βαθμό είναι ο απαιτούμενος χρόνος στον βαθμό που κατέχουν και το υψηλό επίπεδο των ουσιαστικών προσόντων που αναφέρονται στις εκθέσεις αξιολόγησης τους (άρθρο 68, Ν. 2812/2000). Ανάλογα με το βαθμό προαγωγής, τα απαιτούμενα ουσιαστικά προσόντα του εκάστοτε δικαστικού υπαλλήλου ποικίλουν. Συγκεκριμένα, για την προαγωγή του στο βαθμό Α΄, ο δικαστικός υπάλληλος (ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ) απαιτείται να έχει σε ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο την επαγγελματική κατάρτιση, την ποιότητα και ποσότητα εργασίας, την ικανότητα συνεργασίας και συλλογικής εργασίας, το ενδιαφέρον, πρωτοβουλία, δημιουργικότητα και υπευθυνότητα, καθώς και τις υπηρεσιακές σχέσεις και τη συμπεριφορά προς τους πολίτες. Ενώ για την προαγωγή του στο βαθμό Β΄, ο δικαστικός υπάλληλος (ΥΕ) απαιτείται να έχει σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδο την ποιότητα και ποσότητα εργασίας, τις υπηρεσιακές σχέσεις και τη συμπεριφορά προς τους πολίτες. Τέλος, κάθε Μάρτιο και Σεπτέμβριο, η αρμόδια υπηρεσία αποστέλλει στα οικεία δικαστικά υπηρεσιακά συμβούλια τα ερωτήματα για κρίση προς προαγωγή των δικαστικών υπαλλήλων που συμπληρώνουν τον απαιτούμενο χρόνο στο βαθμό που κατέχουν. Βάση αυτών τα δικαστικά συμβούλια επιλαμβάνονται αντιστοίχως, έως 30 Απριλίου ή 31 Οκτωβρίου του ίδιου έτους. Οι προακτέοι δικαστικοί υπάλληλοι προάγονται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης, σε διάστημα 15 ημερών από την παρέλευση της απόφασης του δικαστικού συμβουλίου στο Υπουργείο Δικαιοσύνης.

Όλες οι λεπτομέρειες ως προς τη σύσταση και διεκπεραίωση των εκθέσεων αξιολόγησης καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Δικαιοσύνης, ύστερα από γνώμη της Ο.Δ.Υ.Ε. και του Συλλόγου Υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου<sup>13</sup>.

Σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα 35/12 άρθρο 1 και τον Ν.4205/13, άρθρο 8 παρ. 9, παραμένει σε ισχύ το υφιστάμενο ειδικό σύστημα αξιολόγησης, σχετικά με την επιλογή των Προϊστάμενων Τμήματος, Επιτρόπων και Γενικών Συντονιστών Επιτρόπων των δικαστικών υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου, κατά τις διατάξεις των άρθρων 62 παρ. 1 έως και 12,70,71,72 και 73 του Ν. 2812/2000 (ΦΕΚ 67 Α΄) καθώς και με τις διατάξεις του άρθρου 38 του Ν. 2721/99 (ΦΕΚ 112 Α΄).

---

<sup>13</sup> Έως ότου εκδοθεί το προεδρικό διάταγμα, η αξιολόγηση των δικαστικών υπαλλήλων γίνεται κατ' ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν για τους δημόσιους διοικητικούς υπαλλήλους.



Κατά το άρθρο 70 του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων, την θέση των Προϊσταμένων στις οργανικές μονάδες -η γενική διεύθυνση, η διεύθυνση, το τμήμα και το αυτοτελές γραφείο- καταλαμβάνουν οι δικαστικοί υπάλληλοι με βαθμό Α' των κατηγοριών ΠΕ,ΤΕ και ΔΕ.

Πιο συγκεκριμένα, οι θέσεις προϊσταμένων γενικών διευθύνσεων (άρθρο 71) καταλαμβάνονται από δικαστικούς υπάλληλους της κατηγορίας ΠΕ, με βαθμό Α', κατόχους πτυχίου Α.Ε.Ι., που έχουν διατελέσει ή είναι προϊστάμενοι διευθύνσεων. Ενώ, οι θέσεις προϊσταμένων διευθύνσεων, τμημάτων και αυτοτελών γραφείων (άρθρο 72) καταλαμβάνονται από δικαστικούς υπάλληλους της κατηγορίας ΠΕ,ΤΕ και ΔΕ, με βαθμό Α', οι οποίοι έχουν τουλάχιστον τριετή υπηρεσία στο βαθμό αυτό.

Η επιλογή αυτών, λαμβάνει μέρος κατόπιν κατάθεσης υποψηφιότητας του αιτούντος, στον προϊστάμενο ή τον πρόεδρο του τριμελούς συμβουλίου διοίκησης του δικαστηρίου, της εισαγγελίας ή της υπηρεσίας, στην οποία υπηρετεί ο ίδιος.

Σε περίπτωση που ο αριθμός των κρινόμενων δικαστικών υπαλλήλων δεν είναι τουλάχιστον τριπλάσιος του αριθμού των κενών θέσεων προϊσταμένων γενικών διευθύνσεων, συμπληρώνεται ο αριθμός των κρινόμενων από αιτούντες προϊσταμένους τμημάτων (επί δύο τουλάχιστον τριετίες), κατόχους πτυχίου Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών (Α.Κ.Ε.) με 25ετή υπηρεσία. Ενώ, στην περίπτωση κάλυψης θέσεων προϊσταμένων διευθύνσεων, τμημάτων και αυτοτελών γραφείων, ο αριθμός των κρινόμενων θα πρέπει να είναι διπλάσιος των κενών θέσεων. Σε διαφορετική περίπτωση, ο απαιτούμενος αριθμός συμπληρώνεται από αιτούντες δικαστικούς υπαλλήλους με τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό Α' και σε περίπτωση που δεν είναι επαρκής ο αριθμός αυτών, κατ' ανάλογο τρόπο, κρίνονται προς επιλογή και δικαστικοί υπάλληλοι με βαθμό Β'. Η τελική επιλογή γίνεται από το αρμόδιο δικαστικό (υπηρεσιακό) συμβούλιο με βάση τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου κάθε δικαστικού υπαλλήλου.

Εν συνεχεία, κατά το άρθρο 73 του Ν. 2812/2000, με πράξη του οικείου οργάνου οι επιλεγμένοι για την θέση του προϊσταμένου, τοποθετούνται ως προϊστάμενοι οργανικής μονάδας, αντίστοιχου επιπέδου, για τρία έτη (έως την επανεπιλογή τους ή την τοποθέτηση νέου προϊσταμένου). Παρόλα αυτά, το δικαστικό υπηρεσιακό συμβούλιο δύναται να απαλλάξει τον εκάστοτε προϊστάμενο από τα καθήκοντα του πριν τη λήξη της τριετίας, σε περίπτωση που καταστεί ελλιπής ή μη ορθή η άσκηση των καθηκόντων του, καθώς και υπηρεσιακά αναγκαίο ύστερα από αίτηση του ίδιου. Σε κάθε περίπτωση, ο δικαστικός

υπάλληλος, ο οποίος απαλλάχθηκε από τις αρμοδιότητες του, δεν έχει το δικαίωμα να επιλεγεί ως προϊστάμενος οργανικής μονάδας για τρία έτη.

Σε περίπτωση κένωσης ή σύστασης θέσης προϊσταμένου πριν το πέρας της τριετίας, το δικαστικό συμβούλιο επιλέγει προϊστάμενο για το χρονικό διάστημα που απομένει, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα τυπικά προσόντα του. Σε περίπτωση, που το διάστημα αυτό είναι μικρότερο από έξι μήνες, η θέση αναπληρώνεται από τον ανώτερο κατά βαθμό προϊστάμενο των υποκείμενων οργανικών μονάδων και σε περίπτωση ομοιόβαθμης, από τον προϊστάμενο με τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό.

Η εξαίρεση των δικαστικών υπαλλήλων από το νέο σύστημα αξιολόγησης και προαγωγών (Ν.4369/16) και η διατήρηση του υφιστάμενου συστήματος (Ν.2812/2000) έχει αντίκτυπο στην διαδικασία και διεκπεραίωση της αξιολόγησης των δικαστικών υπαλλήλων. Σε αυτό προστίθεται η πρόσφατη τροποποίηση των διατάξεων περί αξιολόγησης προσωπικού του Ν.4369/16, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9, του Ν.4533/2018, όπου προβλέπεται η ηλεκτρονική διεξαγωγή της διαδικασίας αξιολόγησης, αποσκοπώντας σε ένα αξιοκρατικό και αποτελεσματικό σύστημα. Τέλος, σχετικά με το σύστημα προαγωγών των δικαστικών υπαλλήλων, παρατηρείται ότι βασικά κριτήρια είναι ο βαθμός πτυχίου, το ίδιο το πτυχίο και η εμπειρία στην υπηρεσία, ενώ δίνεται βαρύτητα στην ικανότητα του υπαλλήλου σύμφωνα με τις δυνατότητες του και την προσωπικότητα του ανάλογα με το βαθμό προαγωγής του.

### **2.3.2 Δικαστικοί Λειτουργοί**

Όσον αφορά το Ελεγκτικό Συνέδριο, ο όρος δικαστικοί λειτουργοί αναφέρεται στο Πρόεδρο, στο γενικό επίτροπο της Επικρατείας, στους αντιπροέδρους, συμβούλους, αντεπίτροπο, παρέδρους, εισηγητές και δόκιμους εισηγητές.

Οι δικαστικοί λειτουργοί οφείλουν πίστη και αφοσίωση στην πατρίδα και στη δημοκρατία. Διενεργούν τα καθήκοντα τους σύμφωνα μόνο με το υπάρχον Σύνταγμα και νομοθεσία. Ο κάθε δικαστικός λειτουργός οφείλει να τηρεί εχεμύθεια για τα απόρρητα που προβλέπονται από τις ισχύουσες διατάξεις, καθώς και για γεγονότα ή πληροφορίες που γνωρίζει από την εκτέλεση των καθηκόντων του ή λόγω της ιδιότητάς του. Περαιτέρω, οφείλει να διαμένει στην πόλη που είναι η έδρα του δικαστηρίου στο οποίο υπηρετεί ή σε

προάστιο της και επιτρέπεται η απομάκρυνση του κατά τις ημέρες αργίας, μετά από συναίνεση του προϊσταμένου του δικαστηρίου ή της εισαγγελίας στην οποία υπηρετεί. Τέλος, δεν έχει δικαίωμα να προβεί σε οποιαδήποτε μορφή απεργίας, να συμμετέχει σε κάθε είδους εκδηλώσεις υπέρ πολιτικών κομμάτων και να συμμετέχει σε ιδρύματα, ενώσεις και οργανώσεις που έχουν κρυφούς σκοπούς ή δραστηριότητες ή που επιβάλλουν στα μέλη τους μυστικότητα (Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων).

Οι δικαστικοί λειτουργοί διορίζονται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται και δημοσιεύεται περιληπτικά στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως αφού προηγηθεί ο έλεγχος των προσόντων και η διαδικασία επιλογής που καθορίζονται από τις διατάξεις του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων, Ν. 1756/1988.

Τα προσόντα διορισμού ποικίλουν ανάλογα με την ελληνική ιθαγένεια (οι αλλογενείς δύνανται να διοριστούν μετά τα 5 έτη από την απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας), την ηλικία (συμπληρωμένα 27 έτη και όχι πάνω από 40 ετών) και το πτυχίο (απαιτείται πτυχίο νομικού τμήματος ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος) (άρθρο 36 του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων). Αντιθέτως, τα κωλύματα διορισμού αφορούν την μη εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων, την μη εγγραφή στα μητρώα αρρένων (άντρες) ή στα γενικά μητρώα των δημοτών (γυναίκες), την καταδίκη για κακούργημα ή και οποιοδήποτε άλλο ποινικό αδίκημα, για το οποίο επιβάλλεται η παρεπόμενη ποινή της στέρησης των πολιτικών δικαιωμάτων, της ελευθερίας και της δικαστικής συμπαράστασης, την απόλυση για πειθαρχικούς λόγους, την έλλειψη του ανάλογου ήθους και χαρακτήρα και την ανεπαρκή σωματική ή ψυχική υγεία (άρθρο 37 του Κώδικα).

Η δημόσια υπηρεσιακή σχέση του δικαστικού λειτουργού καταρτίζεται με το διορισμό και την αποδοχή του. Όπου η αποδοχή δηλώνεται με την ορκωμοσία του ενώπιον της ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου, στο οποίο τοποθετείται ως δόκιμος, και μετά τη δοκιμαστική υπηρεσία, ως ισόβιος, σε δημόσια συνεδρίασή του. Περαιτέρω, οι δόκιμοι εισηγητές και οι εισηγητές του Συμβουλίου της Επικρατείας και του Ελεγκτικού Συνεδρίου ορκίζονται ενώπιον της ολομέλειας των δικαστηρίων αυτών. Τέλος, η ανάληψη των καθηκόντων του δικαστικού λειτουργού βεβαιώνεται με έκθεση, η οποία υπογράφεται και από το διοριζόμενο (Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων, άρθρο 34).

## ***1. Λειτουργία Ελεγκτικού Συνεδρίου***

### *Κώδικας Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο*

Ο Κώδικας Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο κυρώθηκε με το Ν.4129/2013 σύμφωνα με το άρθρο 76 παρ 7 του Συντάγματος. Σύμφωνα με το κεφάλαιο Β' του Κώδικα, οι αρμοδιότητες του Ελεγκτικού Συνεδρίου ασκούνται από την Ολομέλεια, τα Τμήματα και τα Κλιμάκια.

Η Ολομέλεια του Ελεγκτικού Συνεδρίου αποτελείται από τον Πρόεδρο, τους Αντιπροέδρους και τους Συμβούλους (άρθρο 4). Με απόφαση της δύναται να καθορίζει την ελάσσων ή μείζων ολομέλεια αυτού και τις αρμοδιότητες αυτών. Η ελάσσων ολομέλεια αποτελείται από τον Πρόεδρο, το ένα τρίτο των μελών του και τον γραμματέα, ενώ η μείζων από το σύνολο των μελών του και τον γραμματέα (περιττός αριθμός ατόμων, έκαστης). Στην ολομέλεια επιτρέπεται η συμμετοχή δυο Παρέδρων με συμβουλευτική γνώμη, όπου προβλέπεται αναγκαία. Ακόμα, ανάλογα τη σπουδαιότητα της κάθε υπόθεσης, η ελάσσων ολομέλεια δύναται να την παραπέμπει στην μείζονα ολομέλεια.

Το Ελεγκτικό Συνέδριο περιλαμβάνει 7 Τμήματα. Κάθε Τμήμα συγκροτείται από τον Αντιπρόεδρο ή το νόμιμο αναπληρωτή του, ως πρόεδρο, δύο Συμβούλους και δύο Παρέδρους συμβουλευτικού χαρακτήρα (άρθρο 5). Περαιτέρω ο Πρόεδρος του Ελεγκτικού Συνεδρίου δύναται να προεδρεύει και σε οποιοδήποτε Τμήμα. Σύμφωνα με το άρθρο 23 του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργών (ν. 1756/1988) ορίζεται η λειτουργία, η συγκρότηση και οι αρμοδιότητες των Τμημάτων.

Στις συνεδριάσεις της Ολομέλειας και των Τμημάτων παρίστανται ο Γενικός Επίτροπος της Επικρατείας και ο Γραμματέας ή οι νόμιμοι αναπληρωτές αυτών.

Κάθε Κλιμάκιο συγκροτείται από έναν Σύμβουλο, ως πρόεδρο και δύο Παρέδρους, όπου ο ένας από τους δύο δύναται να αναπληρώνεται από έναν Εισηγητή ή Δόκιμο Εισηγητή (άρθρο 6). Οι Πάρεδροι, οι Εισηγητές και οι δόκιμοι Εισηγητές μετέχουν στα κλιμάκια με γνώμη αποφασιστική. Στις συνεδριάσεις των Κλιμακίων παρίσταται ο Γραμματέας ή ο νόμιμος αναπληρωτής, ενώ ο Γενικός Επίτροπος της Επικρατείας δύναται να παρίσταται χωρίς όμως να εκφράζει την άποψη του για το θέμα προς συζήτηση.

Ο αριθμός των κλιμακίων και οι αρμοδιότητες αυτών καθορίζονται με απόφαση της Ολομέλειας που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Ενώ οι πρόεδροι με τους αναπληρωτές του και τα μέλη των Κλιμακίων ορίζονται με πράξη του Προέδρου του Ελεγκτικού Συνεδρίου, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

## ***2. Καθήκοντα Δικαστικών Λειτουργιών***

Οι βαθμοί της ιεραρχίας των δικαστικών λειτουργιών του Ελεγκτικού Συνεδρίου είναι οι εξής: πρόεδρος, γενικός επίτροπος, αντιπρόεδρος, σύμβουλος, αντεπίτροπος, πάρεδρος, εισηγητής, δόκιμος εισηγητής.

Ο *Πρόεδρος* του Ελεγκτικού Συνεδρίου, μεταξύ άλλων, ασκεί γενική εποπτεία στις εργασίες και στους υπαλλήλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου, διευθύνει τις συνεδριάσεις και τις διασκέψεις και εισηγείται σε όσες υποθέσεις το κρίνει αναγκαίο. Επιπρόσθετα, ασκεί τη διοικητική αρμοδιότητα που του έχει ανατεθεί με εξουσιοδότηση του Υπουργού Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Οι *Αντιπρόεδροι* διευθύνουν τις εργασίες των Τμημάτων που προεδρεύουν και οι *Σύμβουλοι* εισηγούνται εγγράφως, με πλήρη έκθεση, επί όλων γενικά των δικαστικών και μη υποθέσεων που παραπέμπονται σε αυτούς.

Οι *Πάρεδροι* μετέχουν ως μέλη στα Κλιμάκια του Ελεγκτικού Συνεδρίου και μετέχουν με συμβουλευτική ψήφο ενώ ασκούν καθήκοντα εισηγητή στις συνεδριάσεις των Τμημάτων.

Οι *Εισηγητές* βοηθούν τους Συμβούλους και τους Παρέδρους στην προπαρασκευή και διάγνωση των υποθέσεων. Καθώς και μετέχουν με αποφασιστική γνώμη στις συνεδριάσεις των Κλιμακίων, ως αναπληρωτές των Παρέδρων.

Ο *Γενικός Επίτροπος της Επικρατείας*, μεταξύ άλλων, παρίσταται και εκφέρει γνώμη στις συνεδριάσεις της Ολομέλειας και των Τμημάτων και δύναται να εκφέρει γνώμη για τις υποθέσεις των Κλιμακίων. Επιπλέον, ασκεί τα ένδικα μέσα των άρθρων 35 παρ.5, 36 παρ. 5, 37 παρ. 1 και 9, 48, 80, 82, 83, 86, 88 και 89 και έχει δικαίωμα να λαμβάνει γνώση όλων των αναγκαίων για το σκοπό αυτόν στοιχείων. Ακόμα, παρακολουθεί τις εργασίες του Ελεγκτικού Συνεδρίου και αναφέρει γι' αυτές στον Υπουργό Δικαιοσύνης, Διαφάνειας

και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Περαιτέρω, εποπτεύει το προσωπικό που ανήκει στην υπηρεσία του και ασκεί τις αρμοδιότητες που του έχουν ανατεθεί με άλλους νόμους. Τέλος, εισάγει στην Ολομέλεια ζητήματα προς συζήτηση, ανακοινώνει το αποτέλεσμα στις αρμόδιες αρχές και διαβιβάζει στις αρμόδιες υπηρεσίες ευχές ή γνώμες της Ολομέλειας. Ο Γενικός Επίτροπος της Επικρατείας δύναται να παραγγείλει την άσκηση πειθαρχικής δίωξης και να ασκεί την πειθαρχική δικαιοδοσία στους υπαλλήλους της υπηρεσίας του, σύμφωνα με τα άρθρα 104 παρ. 5 και 106 παρ. 1 του ν. 2812/2000.

Τον Γενικό Επίτροπο, τον Επίτροπο και τους Αντεπιτρόπους Επικρατείας επικουρούν στο έργο τους δύο Πάρεδροι και οκτώ Εισηγητές και Δόκιμοι Εισηγητές της Γενικής Επιτροπείας της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο σύμφωνα με το άρθρο 32Γ παρ. 4 εδάφιο Γ και 5 εδάφιο Α του ν.1758/88.

Ο νεότερος Αντεπίτροπος είναι αρμόδιος για την άσκηση της πειθαρχικής δίωξης των υπαλλήλων της Γενικής Επιτροπείας, σύμφωνα με το άρθρο 104 παρ. 1 του ν. 2812/2000.

### ***3. Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών***

Η Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών (ΕΣΔΙ) ιδρύθηκε το 1994, υπό το άρθρο 88 παρ. 3 του Συντάγματος, Ν. 2236/1994. Το 1995, η σχολή λειτούργησε πρώτη φορά με την υποδοχή νέων σπουδαστών και την επιμόρφωση των υπηρετούντων δικαστών και εισαγγελέων. Σήμερα, η σχολή λειτουργεί με τους Ν. 3689/2008 και Ν. 3910/2011 που αποτελούν το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και έχει έδρα τη Θεσσαλονίκη στο πλαίσιο μιας προσπάθειας αποκέντρωσης των υπηρεσιών του κράτους, ιδίως στο ευαίσθητο αντικείμενο της εκπαίδευσης των δικαστών και εισαγγελέων.

Στόχος της σχολής είναι να εφοδιάσει τους σπουδαστές, δικαστές και εισαγγελείς με υψηλό φρόνημα, ανεξαρτησία γνώμης, ενίσχυση ήθους και πίστης στις αρχές της δημοκρατίας και της ελευθερίας. Καθώς και, να αναδείξει την ευρωπαϊκή και διεθνή διάσταση του δικαίου και να αναπτύξει την κριτική ικανότητα κατά την προσέγγιση όχι μόνο του δικαίου αλλά και των φαινομένων εν γένει της κοινωνίας μέσα από την κοινωνική και οικονομική ζωή της χώρας. Περαιτέρω, σκοπός της είναι να διδάξει τον

δικανικό λόγο (γραφτό και προφορικό), να ανοίξει ορίζοντες για πνευματική καλλιέργεια και επαφή με τις τέχνες και τον πολιτισμό.

Ο ευρύτερος στόχος της δικαστικής εκπαίδευσης στην ΕΣΔΙ είναι η δημιουργία σύγχρονων δικαστών και εισαγγελέων, ικανοί να ανταποκρίνονται στις προκλήσεις των καιρών μέσω του ευρύ φάσματος των γνώσεων και δεξιοτήτων τους.

Η Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών λειτουργεί με γνώμονα, την επιλογή, εκπαίδευση και κατάρτιση των προοριζόμενων να διοριστούν σε θέσεις δικαστικών λειτουργών του Συμβουλίου της Επικρατείας, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, των διοικητικών, πολιτικών και ποινικών δικαστηρίων και των εισαγγελικών λειτουργών των εισαγγελιών. Καθώς και, την διαρκή επιμόρφωση των υπηρετούντων δικαστικών λειτουργών.

#### **4. Επιμόρφωση**

Κατά το άρθρο 15 του Κώδικα Νόμων του Ελεγκτικού Συνεδρίου, οι δικαστές και υπάλληλοι του Ελεγκτικού Συνεδρίου έχουν δικαίωμα χορήγησης ειδικής άδειας επιμόρφωσης-απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας. Η ειδική άδεια χορηγείται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η οποία εκδίδεται μετά από πρόταση του Προέδρου του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

Εκτενέστερα, οι αιτούντες δικαστές και υπάλληλοι δύνανται να πάρουν έξι ειδικές άδειες επιμόρφωσης το χρόνο και κάθε μία εξ' αυτών δεν μπορεί να υπερβαίνει τους πέντε μήνες. Προαπαιτούμενο θεωρείται η γνώση μίας εκ των επισήμων γλωσσών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προκειμένου να απασχοληθούν για επιμορφωτικούς σκοπούς ή για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας στο Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο.

Κατά τη διάρκεια της ειδικής αυτής άδειας, καταβάλλονται στους δικαστές ή υπαλλήλους οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές της οργανικής τους θέσης.

## 5. Αξιολόγηση

Η αξιολόγηση των Δικαστικών λειτουργιών υπόκειται στη διάταξη του άρθρου 87 παρ. 3 του Συντάγματος, όπου ορίζεται ότι «Η Επιθεώρηση των τακτικών δικαστών ενεργείται από δικαστές ανώτερου βαθμού καθώς και από τον Εισαγγελέα και τους αντεισαγγελείς του Αρείου Πάγου, των δε εισαγγελέων από αρεοπαγίτες και εισαγγελείς ανώτερου βαθμού, σύμφωνα με τους ορισμούς του νόμου», καθώς και στις διατάξεις του «Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργιών», Ν. 1756/1988, όπου καθίσταται σαφές ότι επιθεωρούνται και όλοι οι δικαστές της διοικητικής δικαιοσύνης (άρθρο 82).

Πριν από το διορισμό, η αξιολόγηση των δικαστικών λειτουργιών γίνεται στο πλαίσιο της δικαστικής εκπαίδευσης, κατά τις διάφορες φάσεις αυτής και με ποικίλους τρόπους, όπως ειδικότερα προβλέπεται από τις διατάξεις του οργανικού νόμου για την ΕΣΔΙ. Μετά το διορισμό, η αξιολόγηση γίνεται στο πλαίσιο της τακτικής, ετήσιας Επιθεώρησης, που διενεργείται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 80 έως 89 του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργιών.

Την επιθεώρηση του Ελεγκτικού Συνεδρίου αναλαμβάνουν το Πρωτοβάθμιο και Δευτεροβάθμιο Συμβούλιο Επιθεώρησης, τα οποία συγκροτούνται αντιστοίχως από έναν αντιπρόεδρο του Ελεγκτικού Συνεδρίου ως Πρόεδρο και δύο συμβούλους με τετραετή τουλάχιστον υπηρεσία στο βαθμό, ως μέλη, καθώς και από τον Πρόεδρο του Ελεγκτικού Συνεδρίου, ως Πρόεδρο, και δύο αντιπροέδρους, ως μέλη (Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων, Κεφ. ΙΖ', άρθρο 82, παρ. Β1).

Η επιθεώρηση στους παρέδρους, εισηγητές και δόκιμους εισηγητές του Ελεγκτικού Συνεδρίου εκτελείται από τους αντιπρόεδρους και συμβούλους του Ελεγκτικού Συνεδρίου, οι οποίοι, κάθε δύο δικαστικά έτη, συντάσσουν και υποβάλλουν στο παραπάνω Συμβούλιο εκθέσεις επιθεώρησης για αυτούς που υπηρέτησαν στο τμήμα ή στο κλιμάκιο, στο οποίο προήδρευσαν (Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων, Κεφ. ΙΖ', άρθρο 82, παρ. Β2,3). Την ίδια υποχρέωση έχει και ο Επίτροπος της Επικρατείας για τους παρέδρους και εισηγητές που υπηρέτησαν στη Γενική Επιτροπεία της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο.

Οι επιθεωρητές των δικαστικών λειτουργιών συντάσσουν ιδιαίτερη, λεπτομερή και ειδικά αιτιολογημένη έκθεση για κάθε δικαστικό λειτουργό της περιφέρειάς τους, καθώς και,



ατομική έκθεση έκαστου. Επίσης, οι επιθεωρητές συντάσσουν γενικές εκθέσεις επιθεώρησης για τη λειτουργία κάθε δικαστηρίου και εισαγγελίας της περιφέρειας τους και εισηγούνται τα απαιτούμενα μέτρα για την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας (Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων, άρθρο 85).

Οι εκθέσεις των επιθεωρητών υποβάλλονται στον πρόεδρο του Συμβουλίου Επιθεώρησης μέσα σε δύο μήνες από τη λήξη της θητείας τους ή αμέσως μετά τη διενέργεια της (σε περίπτωση έκτακτης ή συμπληρωματικής επιθεώρησης). Αντίγραφο κάθε έκθεσης υποβάλλεται από τον πρόεδρο του συμβουλίου επιθεώρησης στον Υπουργό Δικαιοσύνης και, κατά περίπτωση, στον Πρόεδρο του Ελεγκτικού Συνεδρίου και στον Γενικό Επίτροπο του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Αντίγραφο της έκθεσης επιθεώρησης τίθεται στον ατομικό φάκελο του επιθεωρούμενου. Επίσης, αντίγραφο της επιδίδεται στον επιθεωρούμενο με επιμέλεια της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Δικαιοσύνης (Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων, άρθρο 85).

Περαιτέρω, στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως δημοσιεύεται ενιαίο έντυπο για τις εκθέσεις επιθεώρησης των δικαστικών λειτουργών, το οποίο καθιερώνεται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης.

Τέλος, στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και στο Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο του Ελεγκτικού Συνεδρίου τηρείται το μητρώο των δικαστικών λειτουργών, στο οποίο υπάρχει ατομικός φάκελος για κάθε δικαστικό λειτουργό (συμπεριλαμβανομένου για το γενικό επίτροπο και τον αντεπίτροπο). Σε κάθε φάκελο περιλαμβάνονται όλα τα στοιχεία και έγγραφα που αναφέρονται στο διορισμό και στην προσωρινή και υπηρεσιακή κατάσταση του εκάστοτε δικαστικού λειτουργού, οι εκθέσεις των επιθεωρητών, οι πειθαρχικές και ποινικές διώξεις και οι αποφάσεις που εκδόθηκαν σχετικά με αυτές.

## **6. Πειθαρχικός Έλεγχος Δικαστών**

Σύμφωνα με το άρθρο 95, κεφάλαιο Κ' του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων, τα δικαστήρια και τα πειθαρχικά συμβούλια είναι αρμόδια να ασκήσουν πειθαρχική δικαιοδοσία στους δικαστικούς λειτουργούς. Συγκεκριμένα, το *Ανώτατο Πειθαρχικό Συμβούλιο*, το οποίο διέπεται από το άρθρο 91 του Συντάγματος, είναι αρμόδιο να κρίνει

σε πρώτο και τελευταίο βαθμό τα πειθαρχικά παραπτώματα και να επιβάλλει όλες τις πειθαρχικές ποινές, εκτός από την οριστική παύση, (μεταξύ άλλων) στα μέλη του Ελεγκτικού Συνεδρίου, στο γενικό επίτροπο και αντεπίτροπο της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο. Περαιτέρω, η *Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας είναι το αρμόδιο δικαστήριο για την επιβολή της ποινής της οριστικής παύσης (μεταξύ άλλων) στα μέλη, στο γενικό επίτροπο και στον αντεπίτροπο του Ελεγκτικού Συνεδρίου, καθώς και η Ολομέλεια του Ελεγκτικού Συνεδρίου στους παρέδρους, εισηγητές και δόκιμους εισηγητές του Ελεγκτικού Συνεδρίου, αντιστοίχως.*

Τα παραπάνω δικαστήρια κρίνουν αυτούς που διέπραξαν πειθαρχικά παραπτώματα ύστερα από παραπομπή τους από τα πειθαρχικά συμβούλια. Σε περίπτωση που το δικαστήριο κρίνει ότι ο δικαστικός λειτουργός πρέπει να τιμωρηθεί με ποινή κατώτερη από την οριστική παύση, επιβάλλει την ποινή αυτή χωρίς να δεσμεύεται από την παραπεμπτική απόφαση του πειθαρχικού συμβουλίου.

Το επταμελές πειθαρχικό συμβούλιο του Ελεγκτικού Συνεδρίου είναι αρμόδιο σε πρώτο βαθμό να κρίνει τα πειθαρχικά παραπτώματα και να επιβάλλει όλες τις πειθαρχικές ποινές, εκτός από την οριστική παύση, στους παρέδρους, εισηγητές και δόκιμους εισηγητές. Καθώς, το εννεαμελές πειθαρχικό συμβούλιο του Ελεγκτικού Συνεδρίου είναι αρμόδιο να κρίνει τις εφέσεις κατά των πειθαρχικών αποφάσεων που εκδίδονται από το επταμελές πειθαρχικό συμβούλιο του Ελεγκτικού Συνεδρίου (άρθρο 95, κεφάλαιο Κ', Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων).

### ***7. Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο***

Σύμφωνα με το άρθρο 72 του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων, το Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο του Ελεγκτικού Συνεδρίου αποφασίζει για τους διορισμούς, τις τοποθετήσεις, προαγωγές, μεταθέσεις, και αποσπάσεις των δικαστικών λειτουργών του Ελεγκτικού Συνεδρίου, καθώς και για κάθε άλλο θέμα που ορίζεται από το νόμο.

Περαιτέρω, το Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο του Ελεγκτικού Συνεδρίου εδρεύει στο κατάστημα του Ελεγκτικού Συνεδρίου και συγκροτείται από εννέα μέλη, εκτός αν πρόκειται για προαγωγή στο βαθμό συμβούλου ή αντεπιτρόπου Ελεγκτικού Συνεδρίου,

οπότε συγκροτείται από έντεκα μέλη. Τακτικά μέλη αυτού είναι ο πρόεδρος του Ελεγκτικού Συνεδρίου ή ο νόμιμος αναπληρωτής του, ο γενικός επίτροπος της επικρατείας ή ο νόμιμος αναπληρωτής του και άλλα επτά ή εννέα μέλη του Ελεγκτικού Συνεδρίου, που ορίζονται κάθε έτος με κλήρωση (Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων).

Οι προαγωγές των δικαστικών λειτουργών μέχρι το βαθμό του συμβούλου και αντεπιτρόπου του Ελεγκτικού Συνεδρίου ενεργούνται με προεδρικό διάταγμα, ύστερα από απόφαση του οικείου Ανώτατου Δικαστικού Συμβουλίου. Ενώ, οι προαγωγές στις θέσεις του Προέδρου, του Γενικού Επιτρόπου και Αντιπροέδρων του Ελεγκτικού Συνεδρίου ενεργούνται με προεδρικό διάταγμα μετά από πρόταση του Υπουργικού Συμβουλίου<sup>14</sup>.

## **ΜΕΡΟΣ Β: Ερευνητική Προσέγγιση**

### **Κεφάλαιο 3: Μεθοδολογία**

#### **3.1 Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα**

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η συλλογή δεδομένων από τους Δικαστικούς Υπαλλήλους της χώρας σχετικά με τις απόψεις τους για τα επιμορφωτικά προγράμματα και σεμινάρια, καθώς και για την αξιολόγησή τους. Πιο συγκεκριμένα, να καταγραφούν τόσο τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, όσο και πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των σεμιναρίων που αυτοί είχαν παρακολουθήσει αλλά και τους φορείς που τα διοργάνωσαν. Ένας ακόμη στόχος ήταν να παρουσιαστούν οι απόψεις τους όσον αφορά το κατά πόσον αυτοί θεωρούν ότι η παρακολούθηση αυτών των σεμιναρίων είναι βοηθητική

---

<sup>14</sup> Το Υπουργικό Συμβούλιο επιλέγει τους προαγόμενους μεταξύ εκείνων που έχουν τα νόμιμα προσόντα, ύστερα από γνώμη της Διάσκεψης των Προέδρων της Βουλής και εισήγηση του Υπουργού Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

και αυξάνει εν τέλει την αποδοτικότητα στην εργασία τους. Πιο αναλυτικά, στην εργασία αυτή τέθηκαν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

- Πόσα επιμορφωτικά προγράμματα έχουν παρακολουθήσει οι Δικαστικοί Υπάλληλοι της χώρας και ποιο φορέας τα διοργάνωσαν;
- Θεωρούν ότι είναι επαρκής ο αριθμός των σεμιναρίων που παρακολούθησαν, η συμμετοχή τους σε αυτά ήταν υποχρεωτική, ενώ κατά την άποψή τους ήταν στοχευμένα τα σεμινάρια;
- Κατά πόσον συμφωνούν ή διαφωνούν με την εξαίρεση των Δικαστικών Υπαλλήλων από την αξιολόγηση και αν όχι σε ποιους τομείς επιδέχονται αλλαγές;
- Είναι θετική η συμβολή των επιμορφωτικών σεμιναρίων και σύμφωνη με τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, ενώ παράλληλα υπάρχει παρακίνηση για επιμόρφωση;

### 3.2 Εργαλείο και Δείγμα

Προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην παρούσα εργασία και να διερευνηθούν διεξοδικά οι απόψεις των Δικαστικών Υπαλλήλων σχετικά με τα επιμορφωτικά σεμινάρια αλλά και με το σύστημα της αξιολόγησης, δημιουργήθηκε κατάλληλα διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο μέσω της ηλεκτρονικής φόρμας του Google. Το δείγμα της παρούσας μελέτης αποτελούνταν από 89 συνολικά Δικαστικούς Υπαλλήλους από όλη την χώρα και λήφθηκε με καθαρά τυχαίο τρόπο, κατόπιν ενημέρωσης των ατόμων για την ανωνυμία των απαντήσεών τους και την χρησιμοποίηση αυτών για καθαρά ακαδημαϊκούς και στατιστικούς λόγους.

Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από 18 συνολικά ερωτήσεις εκ των οποίων οι δύο πρώτες αφορούσαν την καταγραφή του φύλου και της ηλικίας, ενώ οι επόμενες δύο των ετών υπηρεσίας και των κριτηρίων εισαγωγής στην υπηρεσία. Στη συνέχεια ακολούθησαν ερωτήσεις σχετικά με τον αριθμό σεμιναρίων που οι ερωτώμενοι έχουν παρακολουθήσει, τον φορέα διοργάνωσης, την επάρκεια του αριθμού των σεμιναρίων αυτών, την φύση τους, προαιρετική ή υποχρεωτική και το εάν θεωρούν ότι αυξάνεται η αποδοτικότητά τους μετά την παρακολούθησή τους. Οι επόμενες ερωτήσεις αφορούσαν στο εάν θεωρούν ότι ήταν στοχευμένα τα σεμινάρια, εάν έχουν λάβει επιμορφωτική άδεια, εάν συμφωνούν με την

εξαίρεση τους από το σύστημα αξιολόγησης, και αν όχι τους τομείς που επιδέχονται αλλαγές, εάν υπάρχει παρακίνηση για την παρακολούθηση των σεμιναρίων αυτών και εάν είναι σύμφωνα με τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, εάν το προσωπικό είναι επαρκές και η συμβολή τους είναι θετική.

## Κεφάλαιο 4: Παρουσίαση Αποτελεσμάτων

### 4.1 Δημογραφικά Στοιχεία

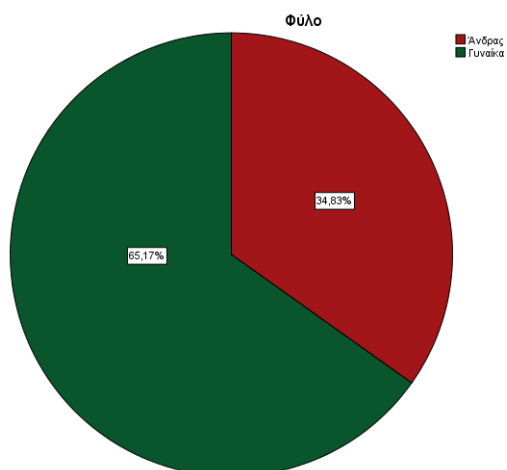
Δίνονται οι πίνακες συχνοτήτων και τα αντίστοιχα κυκλικά διάγραμμα για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος της παρούσας ερευνας.

Όσον αφορά το φύλο των ατόμων που έλαβαν μέρος στην παρούσα μελέτη, στο σύνολο των 89 ατόμων, βρέθηκε ότι ένα ποσοστό ίσο με 34,8% ήταν άνδρες, ενώ ένα ποσοστό ίσο με 65,2% ήταν γυναίκες. Ακολουθεί ο αντίστοιχος πίνακας συχνοτήτων καθώς και το κυκλικό διάγραμμα που προκύπτει.

**Πίνακας 1: Πίνακας Συχνοτήτων για το φύλο**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Άνδρας	31	34,8%	34,8%
Γυναίκα	58	65,2%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	89	100,0%	

**Διάγραμμα 1: Κυκλικό Διάγραμμα για το φύλο.**

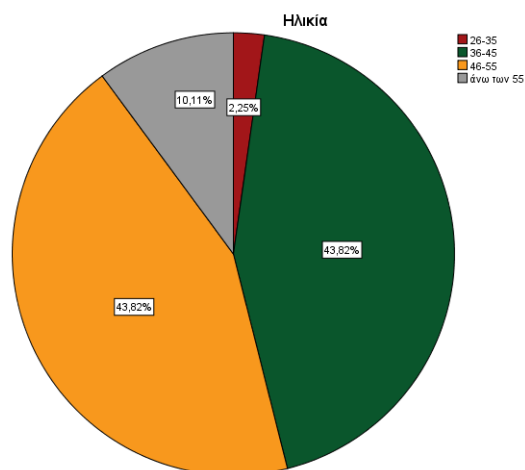


Από 26 ετών έως 35 ήταν ένα ποσοστό ίσο με 2,2% ενώ από 36 έως 45 ετών ήταν ένα ποσοστό ατόμων ίσο με 43,8%. Το ίδιο ποσοστό, δηλαδή 43,8% ήταν ηλικίας από 46 έως 55 ετών, ενώ μόλις το 10,1% ήταν άνω των 55 ετών, όπως προκύπτει από τον επόμενο πίνακα.

**Πίνακας 2: Πίνακας Συχνοτήτων για την ηλικία.**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
26-35	2	2,2%	2,2%
36-45	39	43,8%	46,1%
46-55	39	43,8%	89,9%
Άνω των 55	9	10,1%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 2: Κυκλικό Διάγραμμα για την ηλικία.**



## 4.2 Περιγραφική Ανάλυση

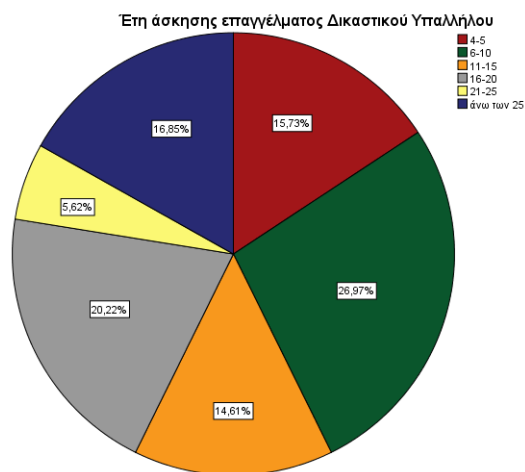
Ακολουθούν οι πίνακες συχνοτήτων καθώς και τα διαγράμματα που προκύπτουν από τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα μελέτη.

Στην ερώτηση που αφορούσε τα έτη υπηρεσίας, η πλειοψηφία είχαν από 6 έως 10 έτη υπηρεσίας, ποσοστό ίσο με 27% ενώ από 4 έως 5 έτη είχαν ένα ποσοστό ίσο με 15,7%. Από 11 έως 15 έτη, ασκούν το επάγγελμα του δικαστικού υπαλλήλου ένα ποσοστό ερωτώμενων ίσο με 14,6% ενώ από 16 έως 20 έτη, ένα ποσοστό ίσο με 20,2%. Τέλος, από 21 έτη έως 25 έτη υπηρεσίας ως δικαστικοί υπάλληλοι, έχει ένα ποσοστό ατόμων ίσο με 5,6% μόλις, ενώ άνω των 25 έτη ένα ποσοστό ίσο με 16,9%.

**Πίνακας 3: Πίνακας Συχνοτήτων για τα έτη υπηρεσίας.**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
4-5	14	15,7%	15,7%
6-10	24	27,0%	42,7%
11-15	13	14,6%	57,3%
16-20	18	20,2%	77,5%
21-25	5	5,6%	83,1%
Άνω των 25	15	16,9%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 3: Κυκλικό Διάγραμμα για τα έτη υπηρεσίας.**



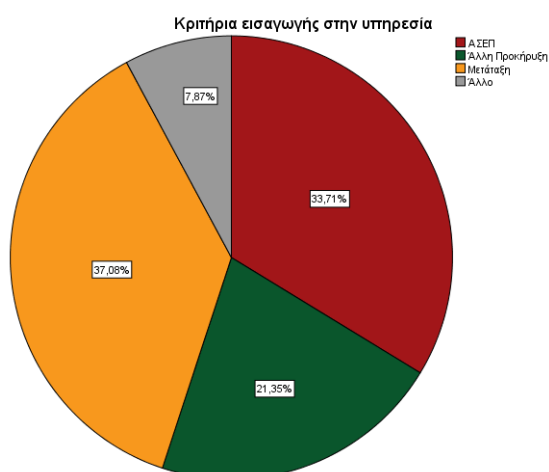
Στην ερώτηση σχετικά με τα κριτήρια εισαγωγής των συμμετεχόντων στην υπηρεσία, βρέθηκε ότι ένα ποσοστό ίσο με 33,7% εισάχθηκε μέσω ΑΣΕΠ, ένα ποσοστό ίσο με 21,3% μέσω κάποιας άλλης προκήρυξης, ένα ποσοστό ίσο με 37,1% με μετάταξη ενώ με κάποιον άλλον τρόπο εισάχθηκε στην υπηρεσία μόλις ένα ποσοστό ίσο με 7,9% από το σύνολο των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα.



**Πίνακας 4: Πίνακας Συχνοτήτων για τα κριτήρια εισαγωγής.**

	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό</b>	<b>Αθροιστική Συχνότητα</b>
ΑΣΕΠ	30	33,7%	33,7%
Άλλη Προκήρυξη	19	21,3%	55,1%
Μετάταξη	33	37,1%	92,1%
Άλλο	7	7,9%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 4: Κυκλικό Διάγραμμα για τα κριτήρια εισαγωγής.**

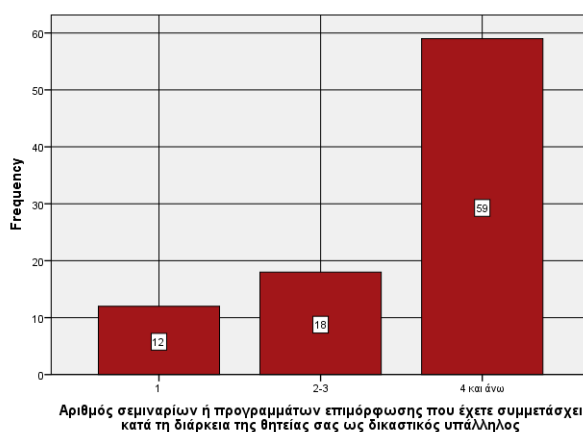


Η πλειοψηφία των δικαστικών υπαλλήλων που έλαβαν μέρος στην παρούσα μελέτη, έχουν παρακολουθήσει 4 και άνω επιμορφωτικά σεμινάρια κατά την διάρκεια της θητείας τους, ποσοστό ίσο με 66,3% ενώ από 2 έως 3 σεμινάρια έχει παρακολουθήσει ένα ποσοστό ίσο με 20,2% και μόνον 1 σεμινάριο ένα ποσοστό ίσο με 13,5% όπως φαίνεται και στον ακόλουθο πίνακα καθώς και στο ραβδόγραμμα.

**Πίνακας 5: Πίνακας Συχνοτήτων για τον αριθμό σεμιναρίων.**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
1	12	13,5%	13,5%
2-3	18	20,2%	33,7%
4 και άνω	59	66,3%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 5: Ραβδόγραμμα για τον αριθμό των σεμιναρίων.**

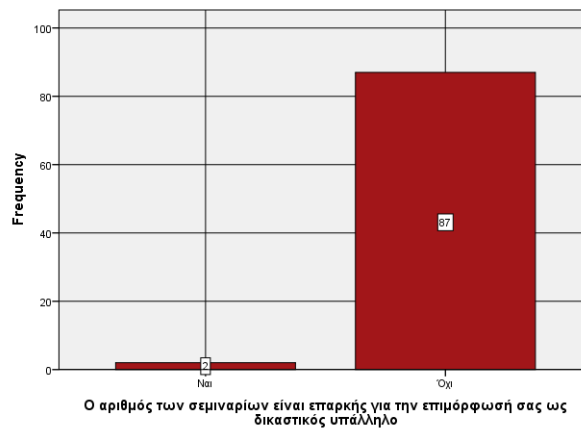


Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων θεωρεί ότι αυτός ο αριθμός επιμορφωτικών σεμιναρίων δεν είναι ικανοποιητικός για την επιμόρφωσή τους, ποσοστό ίσο με 97,8%.

**Πίνακας 6: Πίνακας Συχνοτήτων για την επάρκεια του αριθμού σεμιναρίων.**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Ναι	2	2,2%	2,2%
Όχι	87	97,8%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 6: Ραβδόγραμμα για την επάρκεια του αριθμού σεμιναρίων.**

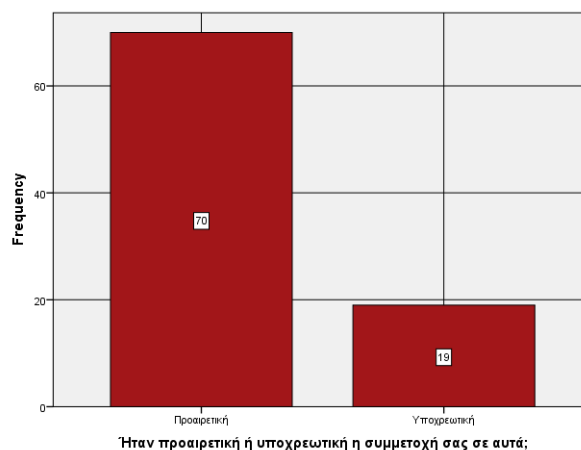


Για τους περισσότερους συμμετέχοντες, η συμμετοχή τους σε αυτά τα επιμορφωτικά σεμινάρια ήταν προαιρετική, ποσοστό θετικών απαντήσεων ίσο με 78,7%.

**Πίνακας 7: Πίνακας Συχνότητας για τη φύση των σεμιναρίων.**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Προαιρετική	70	78,7%	78,7%
Υποχρεωτική	19	21,3%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 7: Ραβδόγραμμα για τη φύση των σεμιναρίων.**

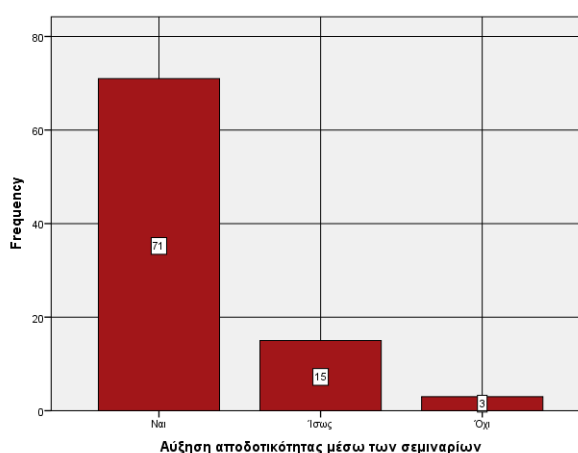


Ένα ποσοστό της τάξης του 79,8% θεωρεί ότι η παρακολούθηση των επιμορφωτικών αυτών σεμιναρίων βοηθάει στην αύξηση της αποδοτικότητάς τους.

**Πίνακας 8: Πίνακας Συχνότητας για την αύξηση αποδοτικότητας.**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Ναι	71	79,8%	79,8%
Ίσως	15	16,9%	96,6%
Όχι	3	3,4%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 8: Ραβδόγραμμα για την αύξηση της αποδοτικότητας.**



Στον πίνακα που ακολουθεί, δίνεται ο αριθμός καθώς και το ποσοστό των θετικών απαντήσεων που διαμορφώνονται από την ερώτηση που αφορά στο ποιοι είναι οι φορείς διοργάνωσης των σεμιναρίων που έχουν συμμετάσχει οι ερωτώμενοι. Όπως φαίνεται στον πίνακα, οι περισσότεροι έχουν παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο στην Εθνική Σχολή Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (58,4%), ακολουθεί το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (49,4%), το Υπουργείο Δικαιοσύνης (21,3%) και η Εθνική Σχολή Δικαστών και Δικαστικών Λειτουργών (20,2%). Λιγότερα άτομα παρακολουθήσαν κάποιο σεμινάριο στην Γενική Γραμματεία Καταπολέμησης της Διαφθοράς (1,1%), στο Ελεγκτικό Συνέδριο (2,2%), στην Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών (3,4%), στη Νομική Βιβλιοθήκη (2,2%), στο ΕΚΠΑ (1,1%) και στο Υπουργείο Οικονομικών (1,1%). Γενικά σε Ιδιωτικούς Φορείς απάντησε ένα ποσοστό ατόμων ίσο με 2,2% ότι παρακολούθησαν κάποιο ή κάποια σεμινάρια.

**Πίνακας 9: Πίνακας Θετικών Απαντήσεων για τους φορείς διοργάνωσης σεμιναρίων.**

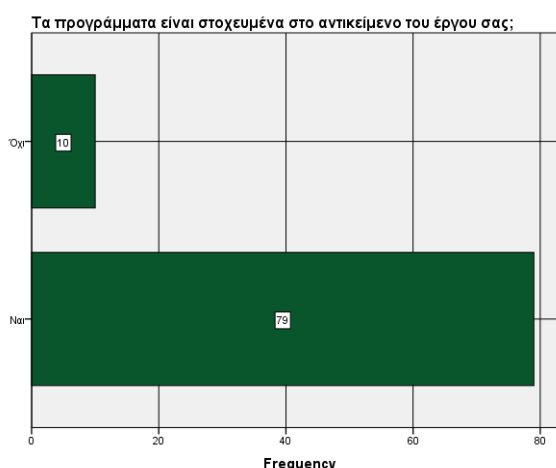
	<b>Αριθμός Θετικών Απαντήσεων</b>	<b>Ποσοστό Θετικών Απαντήσεων</b>
Εθνική Σχολή Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης	52	58,4%
Ινστιτούτο Επιμόρφωσης	44	49,4%
Υπουργείο Δικαιοσύνης	19	21,3%
Εθνική Σχολή Δικαστών και Δικαστικών Λειτουργών	14	20,2%
Γενική Γραμματεία Καταπολέμησης της Διαφθοράς	1	1,1%
Ιδιωτικοί Φορείς	2	2,2%
Ελεγκτικό Συνέδριο	2	2,2%
Νομική Βιβλιοθήκη	1	2,2%
ΕΚΠΑ	1	1,1%
Υπουργείο Οικονομικών	1	1,1%

Ένα ποσοστό ατόμων ίσο με 88,8% θεωρεί ότι τα προγράμματα που έχει παρακολουθήσει είναι στοχευμένα πάνω στο έργο τους ως δικαστικοί λειτουργοί.

**Πίνακας 10: Πίνακας Συχνότητων για το εάν είναι στοχευμένα τα προγράμματα.**

	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό</b>	<b>Αθροιστική Συχνότητα</b>
Ναι	79	88,8%	88,8%
Όχι	10	11,2%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	89	100,0%	

### Διάγραμμα 9: Ραβδόγραμμα για το εάν είναι στοχευμένα τα προγράμματα.

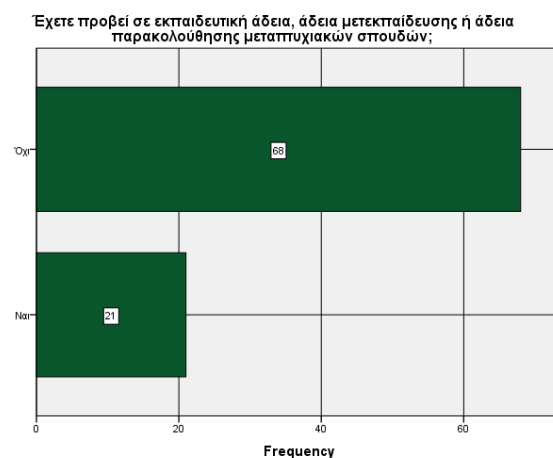


Ένα ποσοστό συμμετεχόντων ίσο με 76,4% δεν έχει προβεί σε κάποια εκπαιδευτική άδεια, άδεια μετεκπαίδευσης ή άδεια παρακολούθησης μεταπτυχιακών σπουδών, όπως προκύπτει από τον επόμενο πίνακα.

### Πίνακας 11: Πίνακας Συχνοτήτων για τις άδειες.

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Ναι	21	23,6%	23,6%
Όχι	68	76,4%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

### Διάγραμμα 10: Ραβδόγραμμα για τις άδειες.

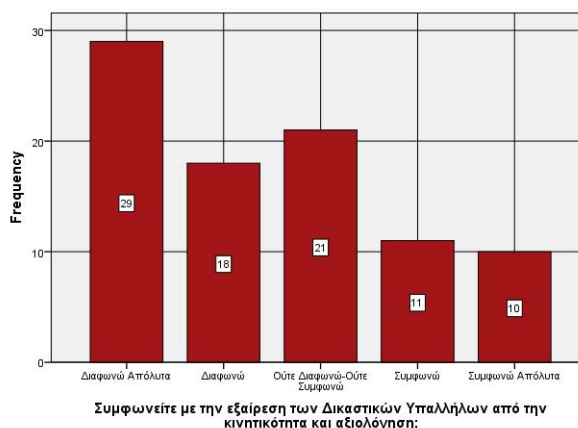


Διαφωνεί απόλυτα ένα ποσοστό ίσο με 32,6% με την εξαίρεση των δικαστικών υπαλλήλων από την κινητικότητα και την αξιολόγηση, όπως ισχύει και για τους υπόλοιπους δημόσιους υπαλλήλους, ενώ συμφωνεί απόλυτα ένα ποσοστό ίσο με 11,2%.

**Πίνακας 12: Πίνακας Συχνοτήτων με το βαθμό συμφωνίας με την εξαίρεση.**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Διαφωνώ Απόλυτα	29	32,6%	32,6%
Διαφωνώ	18	20,2%	52,8%
Ούτε Διαφωνώ – Ούτε Συμφωνώ	21	23,6%	76,4%
Συμφωνώ	11	12,4%	88,8%
Συμφωνώ Απόλυτα	10	11,2%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 11: Ραβδόγραμμα με το βαθμό συμφωνίας με την εξαίρεση.**

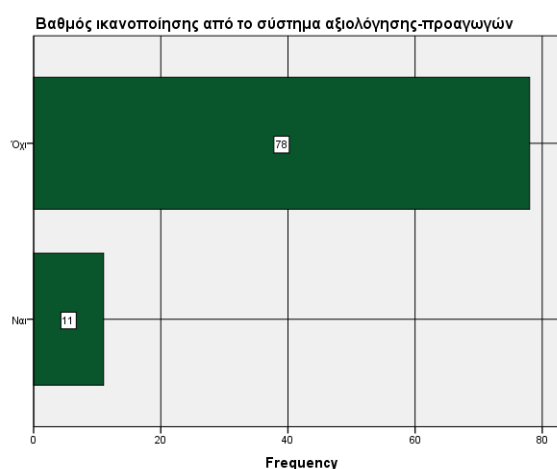


Δεν φαίνεται να είναι ικανοποιημένοι γενικά με το σύστημα αξιολόγησης και προαγωγών οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα.

**Πίνακας 13: Πίνακας Συχνότητας ικανοποίησης αξιολόγησης και προαγωγών.**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Ναι	11	12,4%	12,4%
Όχι	78	87,6%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 12: Ραβδόγραμμα ικανοποίησης αξιολόγησης και προαγωγών.**



Θέλοντας να διερευνηθούν οι τομείς που επιδέχεται αλλαγές το σύστημα αξιολόγησης και προαγωγών, στην αντίστοιχη ερώτηση βρέθηκε ότι οι περισσότεροι θεωρούν ότι πρέπει να αλλάξει ο τρόπος διεξαγωγής των προαγωγών (67,4%), η αξιολόγηση των εκθέσεων (46,1%), η σύσταση των εκθέσεων αξιολόγησης (37,1%) και η διεκπεραίωση των εκθέσεων αξιολόγησης (23,6%). Λιγότερα άτομα απάντησαν ότι θα πρέπει να γίνουν αλλαγές στο σύστημα μοριοδότησης (5,6%), στην κρίση των αξιολογητών από υφισταμένους (1,1%) και στα κριτήρια αξιολόγησης (1,15%).



**Πίνακας 14: Πίνακας Θετικών Απαντήσεων για τις αλλαγές στο σύστημα αξιολόγησης.**

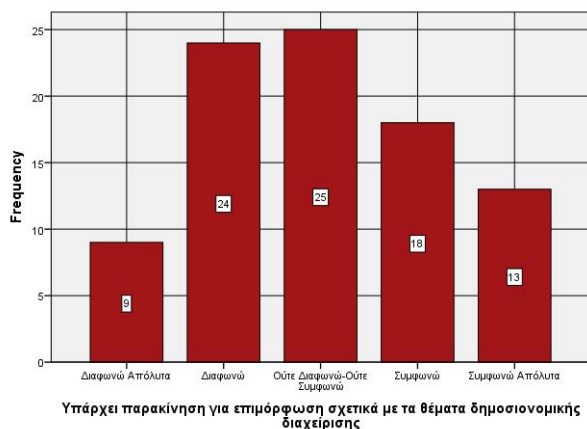
	<b>Αριθμός Θετικών Απαντήσεων</b>	<b>Ποσοστό Θετικών Απαντήσεων</b>
Σύσταση εκθέσεων αξιολόγησης	33	37,1%
Διεκπεραίωση εκθέσεων αξιολόγησης	21	23,6%
Αξιολόγηση εκθέσεων	41	46,1%
Τρόπος διεξαγωγής προαγωγών	60	67,4%
Κατάργηση 5ετίας για εισαγωγή στις κρίσεις μετά από μετάταξη	1	1,1%
Εισαγωγή συστήματος μοριοδότησης	5	5,6%
Κρίση αξιολογητή από υφισταμένους	1	1,1%
Ανυπαρξία κριτηρίων αξιολόγησης	1	1,1%

Ουδέτεροι ήταν ένα ποσοστό ατόμων ίσο με 28,1% όσον αφορά στο εάν οι υπάλληλοι που ασχολούνται με θέματα ελέγχου, προληπτικούς και κατασταλτικούς, παρακινούνται να επιμορφωθούν με θέματα σχετικά με την δημοσιονομική διαχείριση.

**Πίνακας 15: Πίνακας Συχνότητων για παρακίνηση επιμόρφωσης.**

	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό</b>	<b>Αθροιστική Συχνότητα</b>
Διαφωνώ Απόλυτα	9	10,1%	10,1%
Διαφωνώ	24	27,0%	37,1%
Ούτε Διαφωνώ – Ούτε Συμφωνώ	25	28,1%	65,2%
Συμφωνώ	18	20,2%	85,4%
Συμφωνώ Απόλυτα	13	14,6%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 13: Ραβδόγραμμα για παρακίνηση επιμόρφωσης.**

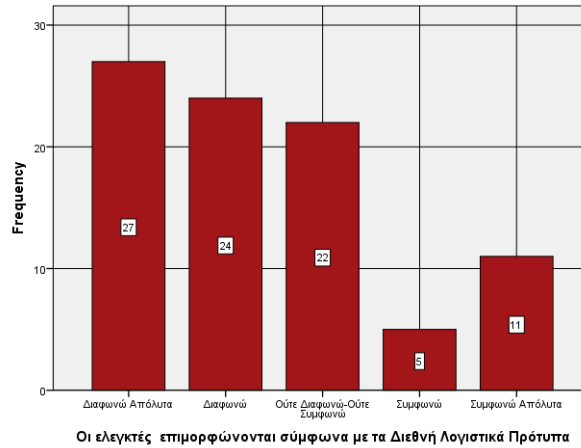


Διαφωνούν απόλυτα με την πρόταση ότι οι ελεγκτές του ελεγκτικού συνεδρίου επιμορφώνονται σύμφωνα με τις απαιτήσεις των νέων μορφών ελέγχου, Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, ένα ποσοστό ατόμων ίσο με 30,3%.

**Πίνακας 16: Πίνακας Συχνότητας για την επιμόρφωση των ελεγκτών.**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Διαφωνώ Απόλυτα	27	30,3%	30,3%
Διαφωνώ	24	27,0%	57,3%
Ούτε Διαφωνώ – Ούτε Συμφωνώ	22	24,7%	82,0%
Συμφωνώ	5	5,6%	87,6%
Συμφωνώ Απόλυτα	11	12,4%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 14: Ραβδόγραμμα για την επιμόρφωση των ελεγκτών.**

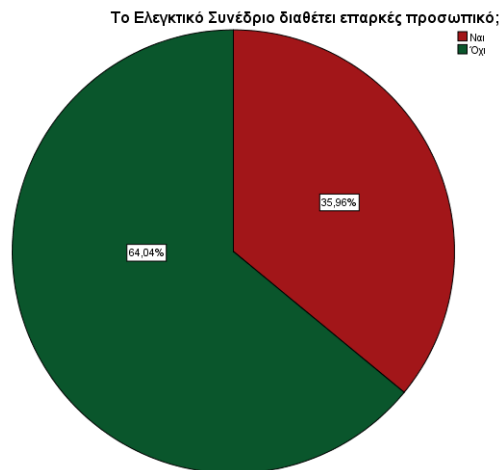


Δεν θεωρούν ότι το ελεγκτικό συνέδριο διαθέτει επαρκές προσωπικό με τα απαραίτητα προσόντα στον τομέα του ελέγχου και της δημοσιονομικής διαχείρισης, ένα ποσοστό ερωτηθέντων ίσο με 64%.

**Πίνακας 17: Πίνακας Συχνότητας για το επαρκές προσωπικό.**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Ναι	32	36,0%	36,0%
Όχι	57	64,0%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 15: Κυκλικό Διάγραμμα για το επαρκές προσωπικό.**

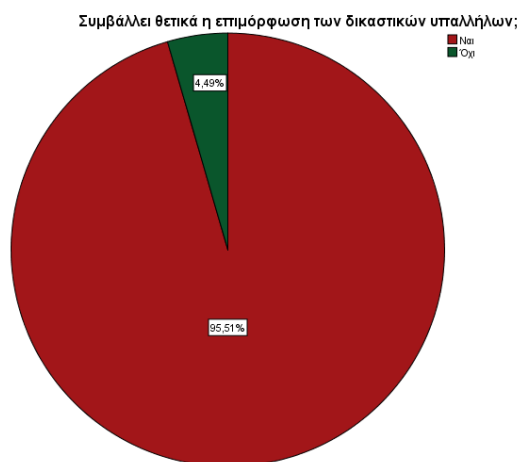


Συμβάλλει θετικά η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων σε θέματα σύγχρονου ελέγχου και δημοσιονομικής διαχείρισης, απάντησε ένα ποσοστό του δείγματος ίσο με 95,5%.

**Πίνακας 18: Πίνακας Συχνοτήτων για τη συμβολή της επιμόρφωσης.**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστική Συχνότητα
Ναι	85	95,5%	95,5%
Όχι	4	4,5%	100,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>89</b>	<b>100,0%</b>	

**Διάγραμμα 16: Κυκλικό Διάγραμμα για τη συμβολή της επιμόρφωσης.**



## Κεφάλαιο 5: Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Θέλοντας να καταγραφούν και να διερευνηθούν οι απόψεις των Δικαστικών Υπαλλήλων σχετικά με τα επιμορφωτικά προγράμματα και με το σύστημα αξιολόγησης που αυτοί υπάγονται πλέον, όπως όλοι οι Δημόσιοι Υπάλληλοι, πραγματοποιήθηκε η παρούσα εργασία η οποία έλαβε μέρος στην Ελλάδα τον Μάιο και τον Ιούνιο του 2018 και έλαβαν μέρος συνολικά 89 άτομα, εκ των οποίων οι άνδρες βρέθηκε ότι ήταν σε ποσοστό ίσο με 34,8% ενώ οι γυναίκες ίσο με 65,2%. Η ηλικία των ερωτηθέντων κυμαινόταν από τα 18 έτη και άνω, με αυτούς που ήταν από 18 έως 25 να είναι ένα ποσοστό της τάξης του 2,2%, από 26 ετών έως 35 της τάξης του 43,8%, από 36 έως 45 ετών της τάξης του 43,8% επίσης, ενώ αυτοί που είχαν ηλικία από 46 ετών έως 55 ήταν ένα ποσοστό ίσο με 10,1%. Οι συμμετέχοντες είχαν από 4 και πάνω έτη υπηρεσίας ως Δικαστικοί Υπάλληλοι, με αυτούς που είχαν από 4 έως 5 να βρίσκονται σε ένα ποσοστό ίσο με 15,7%, από 6 έως 10 έτη σε ποσοστό ίσο με 27%, από 11 έως 15 σε ποσοστό ίσο με 14,6%, από 16 έως 20 έτη σε ποσοστό ίσο με 20,2%, από 21 έτη έως 25 σε ποσοστό ίσο με 5,6% ενώ πάνω από 25 έτη υπηρεσίας είχε ένα ποσοστό ατόμων ίσο με 16,9%. Οι περισσότεροι ερωτώμενοι είχαν εισαχθεί στο επάγγελμα αυτό μέσω του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ, ποσοστό ίσο με 33,7% ενώ μέσω κάποιας άλλης προκήρυξης ένα ποσοστό ατόμων ίσο με 21,7%. Από μετάταξη, εισήχθηκε ένα ποσοστό του δείγματος ίσο με 37,1%.

Όσον αφορά τον αριθμό των σεμιναρίων όπου αυτοί έχουν παρακολουθήσει, απάντησαν ότι έχουν παρακολουθήσει ένα σεμινάριο ένα ποσοστό ίσο με 13,5%, από δύο έως τρία ένα ποσοστό ίσο με 20,2% ενώ άνω των τεσσάρων ένα ποσοστό ίσο με 66,3%. Η πλειοψηφία θεωρούν ότι αυτός ο αριθμός δεν είναι επαρκής, ποσοστό ίσο με 97,8% ενώ επίσης για τους περισσότερους η συμμετοχή τους σε αυτά τα επιμορφωτικά σεμινάρια ήταν προαιρετική, ποσοστό ίσο με 78,7% ενώ θεωρούν ότι μέσω αυτών αυξάνεται σημαντικά η αποδοτικότητά τους, ποσοστό ίσο με 79,8%. Οι φορείς διοργάνωσης των επιμορφωτικών σεμιναρίων που οι ερωτώμενοι έχουν παρακολουθήσει είναι ποικίλοι και πιο συγκεκριμένα η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης, το Υπουργείο Δικαιοσύνης, η Εθνική Σχολή Δικαστών, η Γενική Γραμματεία Καταπολέμησης της Διαφθοράς, διάφοροι ιδιωτικοί φορείς, το ΕΣΔΙ, τη ΝΒ, το Ελεγκτικό Συνέδριο, το ΕΚΠΑ και το Υπουργείο Οικονομικών.

Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό ατόμων υποστηρίζει ότι τα προγράμματα που παρακολούθησαν ήταν στοχευμένα, 88,8% ενώ δεν έχουν λάβει κάποια εκπαιδευτική άδεια, 76,4%. Οι περισσότεροι ερωτώμενοι της παρούσας εργασίας διαφωνούν απόλυτα με την εξαίρεση των Δικαστικών Υπαλλήλων από το σύστημα αξιολόγησης, ποσοστό ίσο με 32,6% ενώ δηλώνουν ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από την διαδικασία αξιολόγησης που ισχύει, ποσοστό ίσο με 87,6%. Οι τομείς όπου επιδέχονται αλλαγές όπως δήλωσαν είναι διάφοροι και πιο συγκεκριμένα το σύστημα εκθέσεων αξιολόγησης, η διεκπεραίωση των εκθέσεων αξιολόγησης, η αξιολόγηση των εκθέσεων, ο τρόπος διεξαγωγής των προαγωγών, η κατάργηση της 5ετίας για την εισαγωγή στις κρίσεις μετά από μετάταξη, η εισαγωγή του συστήματος μοριοδότησης, η κρίση του αξιολογητή από τους υφισταμένους του καθώς και η ανυπαρξία κριτηρίων αξιολόγησης γενικά.

Ουδέτεροι βρέθηκε ότι ήταν κατά κύριο λόγο στο εάν θεωρούν ότι υπάρχει γενικά παρακίνηση για επιμόρφωση, ποσοστό ίσο με 28,1% ενώ διαφώνησε με αυτή τη δήλωση ένα ποσοστό ίσο με 27%. Στην ερώτηση που αφορούσε το εάν και κατά πόσον θεωρούν ότι η επιμόρφωση γίνεται σύμφωνα με τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα, η πλειοψηφία διαφώνησε απόλυτα, ποσοστό ίσο με 30,3% ενώ επίσης δήλωσαν ότι δεν θεωρούν ότι υπάρχει επαρκές προσωπικό το οποίο να διαθέτει τα απαραίτητα προσόντα, ποσοστό ίσο με 64%. Τέλος, σχεδόν όλοι, ποσοστό ίσο με 95,5% συμφώνησε στο ότι η παρακολούθηση των επιμορφωτικών σεμιναρίων έχει θετική συμβολή.

## Επίλογος

Σήμερα παρά ποτέ, η δημόσια διοίκηση χρήζει συνεχούς εκσυγχρονισμού και βελτίωσης ώστε να ανταπεξέλθει επιτυχώς στις αναδύμενες πολιτικές και κοινωνικοοικονομικές αλλαγές της χώρας μας, δεδομένων των συνθηκών. Καίριο ρόλο στην βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών διαδραματίζει η ορθή διεκπεραίωση των καθηκόντων του ανθρώπινου δυναμικού τους. Η λειτουργία των υπηρεσιών αυτών επηρεάζεται άμεσα από τις πολιτικές αποφάσεις και τις νομοθετικές μεταρρυθμίσεις της εκάστοτε κυβέρνησης, καθώς και από την αποτελεσματικότητα-απόδοση των δημοσίων υπαλλήλων και ιδίως των ιεραρχικά ιστάμενων, οι οποίοι κατέχουν θέσεις κλειδιά ως προς την επίτευξη του στόχου της εκάστοτε υπηρεσίας.

Όσον αφορά τη δημόσια διοίκηση, το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων βασίζεται σε ένα σχετικά αξιοκρατικό περιβάλλον, αφού οι εκθέσεις αξιολόγησης (υπαλλήλων και προϊσταμένων) συντάσσονται από τους διοικητικά ανωτέρους της υπηρεσίας που υπάγονται. Ενώ, το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης είναι αρμόδιο, μόνο, για τη μορφή και το περιεχόμενο των Εντύπων Έκθεσης Αξιολόγησης. Ακόμα, σημαντικό ρόλο στην έκβαση της βαθμολογίας έχουν οι δύο αξιολογητές, με την δυνατότητα σύστασης Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης, όπου κρίνεται απαραίτητο. Καθώς και, ο σημαντικός ρόλος της Διεύθυνσης Προσωπικού ή Διοικητικού, η οποία αναλαμβάνει την τήρηση των διαδικασιών αξιολόγησης. Τέλος, η ύπαρξη ετήσιων στρατηγικών στόχων της κάθε υπηρεσίας σε συνδυασμό με τη ψηφιοποίηση της διαδικασίας της αξιολόγησης, υπογραμμίζουν την έμφαση που δύναται στην αποτελεσματικότητα, αποδοτικότητα και στην εύρυθμη λειτουργία του δημοσίου.

Κατά τη μελέτη της περίπτωσης του Ελεγκτικού Συνεδρίου, αντιλαμβανόμαστε τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η γνώμη της Ο.Δ.Υ.Ε. και του Συλλόγου Υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου, ως προς τη σύσταση και διεκπεραίωση των εκθέσεων αξιολόγησης. Καθώς και, τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η τριμελής επιτροπή και το Πενταμελές Υπηρεσιακό Συμβούλιο, ως προς τη τελική έκβαση της αξιολόγησης και των προαγωγών. Τέλος, τη σημαντικότητα των σπουδών, βαθμίδας και προϋπηρεσίας, ως

βασικά κριτήρια στην επιλογή προϊσταμένων. Η διατήρηση του συστήματος αξιολόγησης των Δικαστικών υπαλλήλων, ενώ αποσκοπεί στο υψηλής ποιότητας έργο του Ελεγκτικού Συνεδρίου και στα υψηλά κριτήρια και προσόντα των υπαλλήλων, τα οποία απαιτούνται στον εύρυθμο λειτουργικό τους ρόλο, αποτελεί τροχοπέδη ως προς την επίτευξη ενός αποτελεσματικού, πλήρως αξιοκρατικού και αποδοτικού συστήματος αξιολόγησης. Περαιτέρω, προκύπτει ότι τα επιμορφωτικά προγράμματα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην επιτυχή απόδοση των δικαστικών υπαλλήλων και ως εκ τούτου, χρήζουν επιστημονικής διεύρυνσης και πιο στοχευόμενης παρακολούθησης.

Το Ελεγκτικό Συνέδριο, αν και ανήκει στον δημόσιο τομέα παρατηρούμε ότι υφίσταται σημαντικές διαφορές στο σύστημα εκπαίδευσης, αξιολόγησης και προαγωγών των δικαστικών υπαλλήλων, σε σχέση με τους υπόλοιπους δημοσίου φορείς και δημοσίους υπάλληλους, αντιστοίχως. Οι διαφορές αυτές έχουν αντίκτυπο στην εξέλιξη, αποτελεσματικότητα, απόδοση και επιτυχή έκβαση των αρμοδιοτήτων του φορέα. Σαφές γίνεται ότι το σύστημα λειτουργίας του Ελεγκτικού Συνεδρίου και των δικαστικών υπαλλήλων χρήζει περαιτέρω διεύρυνσης και διαμόρφωσης για να επέλθουν τα επιθυμητά αποτελέσματα.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### 1. Ελληνική

Βελλή Αθηνά (1996). *Εκπαίδευση και Κατάρτιση στον Δημόσιο Τομέα - Ενδοϋπηρεσιακή εκπαίδευση και κατάρτιση στις δημόσιες Υπηρεσίες*. Αθήνα 1996

Δημητρόπουλος Γ. Ανδρέας (2008). *Σύστημα Συνταγματικού Δικαίου*, Μέρος Β': *Οργάνωση και Λειτουργία του Κράτους, Δημόσιοι Λειτουργοί και Υπάλληλοι* σ. 1325-1337. Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη

Δημητρόπουλος, Γ. Ανδρέας (2011). *Σύστημα συνταγματικού δικαίου*, Μέρος Α'. Αθήνα: Σάκκουλας Α.Ε.

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ), *Απολογιστικό 2013*, σελ. 4

Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ): Επιμόρφωση, Εκπαίδευση ([ekdd.gr](http://ekdd.gr))

Ελεγκτικό Συνέδριο, (2017). *Αρμοδιότητες Ελεγκτικού Συνεδρίου*, κεφάλαιο 2 (pdf)

Ελεγκτικό Συνέδριο ([elsyn.gr](http://elsyn.gr))

Κέφης Β, 1998, *Μάνατζμεντ Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών*, Interbooks

Κυριακόπουλος Η. (1961). *Ελληνικόν Διοικητικόν Δίκαιον*. (4<sup>η</sup> εκδ.). Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

Κωνσταντινίδης Ν. Γεώργιος, Διευθυντής Δ.Ε. Ν. Κιλκίς. *Περιορισμοί-Υποχρεώσεις, Δικαιώματα, Καθήκοντα Δημοσίων Υπαλλήλων-Εκπαιδευτικών* (power point)

Μηλιώνης Αλ. Νικόλαος (2006). *Ο θεσμικός ρόλος του ελεγκτικού συνεδρίου*. Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε

Μπαμπινιώτης, Γ. (2008). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας: με σχόλια για τη σωστή χρήση των λέξεων: ερμηνευτικό, ορθογραφικό, ετυμολογικό, συνωνύμων-αντιθέτων, κυρίων ονομάτων, επιστημονικών όρων, ακρωνυμίων*. (Γ' εκδ.). Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας

Μπάρμπας Ν. (2012). *Στοιχεία δημοσιονομικού δικαίου*. Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε

Ν.1811/1951 (ΦΕΚ 141 Τεύχος Α). *Περί Κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων*

Ν.1256/1982. *Για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς και για το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και άλλες διατάξεις*

Ν.1756/1988 (ΦΕΚ 35/Α/25-2-1988). *Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργών*

Ν.2683/1999 (ΦΕΚ 19/Α/9-2-1999). *Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις*

Ν.2812/2000 (ΦΕΚ Α 67/10.3.2000). *Κύρωση του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων*

Ν.3528/2007 (ΦΕΚ-26Α /9-2-2007). *Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.*

Ν.3852/2010 (ΦΕΚ 87 Α/7-6-2010). *Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης*

Ν. 3871/2010 (ΦΕΚ Α' 141). *Δημοσιονομική Διαχείριση και Ευθύνη*

Ν.4129/2013 (ΦΕΚ Α 52-2013). *Κύρωση του Κώδικα Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο*

Ν.4369/2016 (ΦΕΚ 33/Α/27-2-2016). *Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις*

Ν.4440/2016 (ΦΕΚ 224, 2/12/2016). *Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις*

Παπαλεξανδρή Ν. & Μπουραντάς Δ. (2003). *Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*. Εκδόσεις Μπένου Γ.

Παπαλεξανδρή Ν. (2015), *Διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού*. Αθήνα: Μπένου Ε.

Πρακτικά 17ης Γενικής Συνεδρίασης της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 15<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2017

Πρακτικά 3<sup>ης</sup> Γενικής Συνεδρίασης της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 1<sup>ης</sup> Μαρτίου 2018, σελ. 93

Τάχος Α. (2003). *Προστασία και εκμετάλλευση της ιδιοκτησίας – περιουσίας*. Σάκκουλας Εκδόσεις Α.Ε.

Τσιάφη, Φ. (2011). *Δημόσιες υπηρεσίες και έργα σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης υπό το πρίσμα εφαρμογής του Καλλικράτη*. Μακεδονία

Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης, κατηγορία: Ανθρώπινο Δυναμικό ([minadmin.gov.gr](http://minadmin.gov.gr))

Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης – Υπουργείο Οικονομικών, Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου ([apografi.yap.gov.gr](http://apografi.yap.gov.gr))

Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης & Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (ΥΔΜΗΔ), 2014. *Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2014-2016*. ([minadmin.gov.gr](http://minadmin.gov.gr))

## 2. Ξενόγλωσση

Baum, T. (1995). *Managing Human Resources*. Chapman & Hall, London.

Bratton, J. and Gold, J. (2012). *Human Resource Management: Theory and Practice*

DeNisi, & Griffin, (2007). *Human Resource Management 3e 3rd edition*

Dwight Waldo, (1955). *The Study of Public Administration*. Original from the University of Virginia. Doubleday, N.Y.

Gulick, L., & Urwick, L. (Eds.). (1937). *Papers on the science of administration*

Sotirakou, T. & Zeppou, M. (2005). "How to align Greek Civil Service with European Union public sector management policies". *International Journal of Public Sector Management* Vol. 18 (No. 1), pp. 54-82

Woodrow Wilson, (1887). "The study of Public Administration"

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

### Παράρτημα 1: Απογραφή Δημοσίων Υπαλλήλων 2017

Α. Τακτικό προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ)													
Κατηγορία	2016		2017										
	Δεκέμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκέμβριος
ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ - ΠΟΛΙΤΕΙΑΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	120	118	123	123	124	126	126	125	126	127	130	130	129
ΒΟΥΛΗ	1.161	1.159	1.159	1.161	1.160	1.160	1.160	1.159	1.158	1.158	1.158	1.158	1.158
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΕΣ ΑΡΧΕΣ	1.678	1.680	1.682	1.683	1.682	13.560	13.556	13.570	13.593	13.623	13.643	13.682	13.694
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	2.041	2.037	2.036	2.039	2.036	2.033	2.031	2.034	2.033	2.037	2.056	2.050	2.049
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ, ΔΙΑΦΑΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	15.990	15.998	16.103	16.145	16.166	16.185	16.173	16.150	16.152	16.201	16.200	16.179	16.273
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΤΗΣΗΣ	735	727	728	727	726	727	879	879	879	890	891	891	889
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΜΥΝΑΣ	86.306	86.164	86.022	85.976	85.924	85.837	85.797	85.651	85.468	85.734	85.800	85.916	85.672
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	1.833	1.814	1.805	1.804	1.802	1.801	1.799	1.799	1.797	1.810	1.808	1.806	1.805
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΥΗΣ	16.437	16.396	16.390	16.388	16.386	16.348	16.270	16.215	16.209	16.170	16.139	16.099	16.031
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ	64.030	63.955	63.910	63.888	63.848	63.823	63.802	63.775	63.763	63.770	64.444	64.452	64.454
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	342	500	508	504	507	513	515	520	520	520	519	519	520
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ ΚΑΙ ΝΗΣΙΟΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	8.025	8.015	8.000	8.043	8.037	8.028	8.023	8.017	8.017	8.024	8.019	8.118	8.116
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	1.515	1.509	1.509	1.509	1.507	1.507	1.506	1.503	1.503	1.501	1.499	1.496	1.489
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ	15.518	15.475	15.470	15.455	15.453	3.554	3.550	3.541	3.541	3.533	3.527	3.536	3.537
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ	168.543	168.707	168.732	168.752	168.721	168.714	168.745	168.799	168.568	168.154	168.056	168.078	168.069
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	819	815	811	808	808	812	813	830	830	830	837	840	841
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	7.232	7.217	7.278	7.296	7.308	7.310	7.314	7.324	7.339	7.353	7.355	7.358	7.383
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ	825	824	824	824	824	823	822	825	826	827	825	823	823
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ	78.030	78.069	78.077	78.105	78.200	78.562	78.726	78.786	78.837	78.842	78.837	78.789	78.688
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ	4.487	4.450	4.446	4.441	4.439	4.433	4.431	4.428	4.424	4.421	4.420	4.418	4.354
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ, ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΗΜΕΡΟΣΗΣ	399	397	397	396	396	395	402	402	402	401	399	399	454
ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΕΙΣ	6.749	6.729	6.726	6.732	6.735	6.741	6.741	6.730	6.726	6.731	6.721	6.716	6.705
ΟΤΑ	82.796	82.640	82.693	82.702	82.833	82.962	83.216	83.316	83.311	83.422	83.482	83.535	83.528
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΑ</b>	<b>565,671</b>	<b>565,392</b>	<b>565,430</b>	<b>565,501</b>	<b>565,734</b>	<b>565,954</b>	<b>566,397</b>	<b>566,378</b>	<b>566,022</b>	<b>566,099</b>	<b>566,763</b>	<b>566,948</b>	<b>566,861</b>

Β. Έκτακτο Προσωπικό (Εκτός ΝΠΙΔ)													
Είδος εργασιακής σχέσης	2016		2017										
	Δεκέμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκέμβριος
Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι	69.972	71.163	72.765	74.322	75.385	76.971	78.704	80.335	82.072	83.844	85.602	87.202	88.810
Μετακλητοί	2.070	2.087	2.114	2.139	2.166	2.190	2.237	2.259	2.289	2.459	2.468	2.468	2.487
<b>ΣΥΝΟΛΙΚΑ</b>	<b>71,042</b>	<b>73,250</b>	<b>74,879</b>	<b>76,461</b>	<b>77,571</b>	<b>79,161</b>	<b>80,941</b>	<b>82,594</b>	<b>84,361</b>	<b>86,301</b>	<b>88,070</b>	<b>89,670</b>	<b>91,297</b>

Αιρετοί	8,057	8,051	8,081	8,094	8,174	8,245	8,256	8,252	8,295	8,085	8,146	8,214	8,248
Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Όργανα διοίκησης	1,021	1,044	1,048	1,063	1,081	1,101	1,084	1,077	1,074	1,400	1,385	1,377	1,386
<b>Λοιπές ειδικές περιπτώσεις</b>	<b>13,111</b>	<b>12,862</b>	<b>13,319</b>	<b>14,207</b>	<b>15,047</b>	<b>15,165</b>	<b>14,783</b>	<b>12,559</b>	<b>12,313</b>	<b>12,621</b>	<b>13,225</b>	<b>14,221</b>	<b>15,601</b>

Οι λοιπές ειδικές κατηγορίες, αν και δεν αποτελούν μέρος του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης, αποτυπώνονται στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου (Απογραφή) για λόγους πληρότητας της αναλυτικής εικόνας, δεδομένης μάλιστα της υποχώρησης πληρωμών τους μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής (όπως φυσικά πρόστα σε πρακτική άσκηση ή μαθητεία ή επαγγελματική κατάρτιση, ανθρωπίνες συνειδήσεις, δικαιοσύνη αποζημιώσεων με δικαστικές αποφάσεις, εκπαιδευτές, θεραπευτικές ΥΕΘΑ, ιδιώτες μέλη επιτροπών, σχολικοί τροχονόμοι, υπότροφοι)

1. Περιλαμβάνεται το προσωπικό των Υπουργείων, των Ανεξάρτητων Αρχών, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των ΟΤΑ Α και Β βαθμού και των εποπτευόμενων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.
2. Περιλαμβάνει στοιχεία του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα, δηλαδή των μόνιμων υπαλλήλων/Λειτουργών, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, των απασχολούμενων με έμμοιρη εντολή και των υπαλλήλων επί θητεία που νομιμοποιούνται με την λήξη της (Μέλη Δ.Ε.Π., Ιατροί ΕΣΥ, Ειδικοί Φορτοί).
3. Περιλαμβάνει το έκτακτο προσωπικό, δηλαδή το προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, σύμβαση έργου, ωρομίσθιοι και επί θητεία χωρίς δυνατότητα νομιμοποίησης, τους αιρετούς, τους μετακλητούς υπαλλήλους καθώς και λοιπές κατηγορίες μισθοδοτούμενων (πρακτική άσκηση κ.α.)
4. Επισημαίνεται ότι στο έκτακτο προσωπικό περιλαμβάνονται και μισθοδοτούμενοι που προλαμβάνονται στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενων και αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και έτσι δεν επιβαρύνουν τον τακτικό προϋπολογισμό.
5. Οι Δ/α/ιες Προσωπικού των φορέων είναι υπεύθυνες για την επεξεργασία και τη διαρκή επικαιροποίηση των στοιχείων μέσα στις εφαρμογές του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου
6. Τα στοιχεία υπόκεινται σε διαρκή επικαιροποίηση.
7. Από το τέλος του 2012 το Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου έχει διασυνδεθεί με την Ενιαία Αρχή Πληρωμής στο πλαίσιο της υλοποίησης των σχετικών διατάξεων σύμφωνα με τις οποίες υπόχρεοι απογραφής είναι πλέον και τα φυσικά πρόσωπα που δεν αποτελούν τακτικό ή έκτακτο προσωπικό αλλά λαμβάνουν αποδοχές μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής. Ως εκ τούτου, η διασύνδεση οδήγησε στην απαγραφή μισθοδοτούμενων που είτε δεν ήταν υπόχρεοι απογραφής, είτε δεν είχαν απογραφεί για οποιοδήποτε λόγο.

Γ. Τακτικό προσωπικό ΝΠΙΔ													
Κατηγορία	2016		2017										
	Δεκέμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκέμβριος
	33,199	33,215	33,249	33,291	33,928	33,855	34,013	36,173	36,154	36,165	36,168	36,128	36,047

Γ. Έκτακτο προσωπικό ΝΠΙΔ													
Κατηγορία	2016		2017										
	Δεκέμβριος	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκέμβριος
<b>ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ</b>													
Ορισμένου χρόνου - συμβάσεις έργου - ωρομίσθιοι	11,433	11,202	11,192	11,762	12,152	12,561	12,814	12,714	12,394	12,218	12,701	13,001	12,869
Πρόεδροι/Μέλη Δ.Σ./Όργανα διοίκησης	1,760	1,759	1,759	1,729	1,717	1,700	1,693	1,675	1,661	1,862	1,856	1,845	1,855
<b>Λοιπές ειδικές περιπτώσεις</b>	<b>2,254</b>	<b>2,293</b>	<b>2,365</b>	<b>2,446</b>	<b>2,841</b>	<b>2,876</b>	<b>2,890</b>	<b>2,766</b>	<b>2,742</b>	<b>2,526</b>	<b>2,461</b>	<b>2,673</b>	<b>2,798</b>

### Παράρτημα 2 : Έκθεση Αξιολόγησης Δημοσίων Υπαλλήλων



ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΗΜΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ  
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ  
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

**ΘΕΜΑ: «Καθορισμός της μορφής και του περιεχομένου των Εντύπων Έκθεσης Αξιολόγησης σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4369/2016»**

**Α Π Ο Φ Α Σ Η**

**Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ**

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις:
  - α. της παρ. 5 του άρθρου 16 του ν.4369/2016 (Α'33)
  - β. των άρθρων 14 έως 24 του ν.4369/2016 (Α'33)
  - γ. του άρθρου 90 του Κώδικα Νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα, όπως κωδικοποιήθηκε με το άρθρο πρώτο του π.δ. 63/2005 (Α' 98).
- 2) Το π.δ. 125/2016 «Διορισμός Υπουργών, Αναπληρωτών Υπουργών και Υφυπουργών» (Α' 210).
- 3) Το γεγονός ότι από τις διατάξεις της παρούσας απόφασης δεν προκαλείται δαπάνη στον κρατικό προϋπολογισμό.

Αποφασίζουμε:

**Άρθρο 1**  
**Αντικείμενο**

Με τις διατάξεις της παρούσας καθορίζεται η μορφή και το περιεχόμενο των Εντύπων Έκθεσης Αξιολόγησης των υπαλλήλων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του άρθρου 14 του ν. 4369/2016.

**Άρθρο 2**

**Μορφή και περιεχόμενο των Εντύπων Έκθεσης Αξιολόγησης**

1. Η μορφή και το περιεχόμενο των εκθέσεων αξιολόγησης καθορίζονται στα έντυπα που προσαρτώνται στην παρούσα και της οποίας αποτελούσαν αναπόσπαστο μέρος.
2. Η αξιολόγηση των προϊσταμένων οργανικών μονάδων, οι οποίοι υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 14 του ν. 4369/2016 πραγματοποιείται στο έντυπο Α'.
3. Η αξιολόγηση των υπαλλήλων των κατηγοριών/εκπαιδευτικών βαθμίδων Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ), οι οποίοι υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 14 του ν. 4369/2016, πραγματοποιείται στο έντυπο Β'.
4. Οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται στα έντυπα αυτά σύμφωνα με όσα ειδικότερα ορίζονται στα επόμενα άρθρα.

**Άρθρο 3**

**Σύνταξη Εντύπου Έκθεσης Αξιολόγησης προϊσταμένων οργανικών μονάδων**

1. Στην πρώτη σελίδα του εντύπου Α', η οποία συμπληρώνεται και υπογράφεται από τον αξιολογούμενο, περιλαμβάνονται:
  - α) Τα στοιχεία του φορέα
  - β) Το ακριβές χρονικό διάστημα της περιόδου αξιολόγησης του προϊσταμένου
  - γ) Τα στοιχεία του αξιολογούμενου (ονοματεπώνυμο, πατρώνυμο, κατηγορία/εκπαιδευτική βαθμίδα, κλάδος/ειδικότητα, βαθμός και θέση ευθύνης που κατέχει ο αξιολογούμενος)
  - δ) Οι τίτλοι σπουδών του αξιολογούμενου και η επιμόρφωση που παρακολούθησε κατά το έτος που αφορά η αξιολόγηση
  - ε) Η συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέστηκε από την οργανική μονάδα, στην οποία ανήκει ο αξιολογούμενος καθώς και του έργου που επιτελέστηκε από τον αξιολογούμενο στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του.
2. Στη δεύτερη σελίδα του εντύπου Α', η οποία συμπληρώνεται και υπογράφεται από κάθε έναν από τους αξιολογητές, περιλαμβάνονται τα κριτήρια αξιολόγησης των προϊσταμένων. Κάθε επιμέρους κριτήριο βαθμολογείται από κάθε αξιολογητή χωριστά με έναν ακέραιο βαθμό από 0 έως 100, όπως ειδικότερα ορίζεται στο άρθρο 18 του ν. 4369/2016, συνεκτιμώντας τη βαθμολογία της ετήσιας αξιολόγησης των προϊσταμένων από τους υφισταμένους, η οποία συνοδεύει την αξιολόγηση του προϊσταμένου.

3. Στην τρίτη σελίδα του εντύπου Α', η οποία συμπληρώνεται και υπογράφεται από τους αξιολογητές, παρατίθεται από κάθε έναν από τους αξιολογητές ειδική αιτιολογία, η οποία βασίζεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία για βαθμολογία κάθε επιμέρους κριτηρίου με βαθμό 90 και πάνω ή μικρότερη του 60 και σε κάθε περίπτωση για τη βαθμολογία του επιμέρους κριτηρίου «Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας».

4. Η τέταρτη σελίδα του εντύπου Α' συμπληρώνεται από τον ιεραρχικά άμεσο προϊστάμενο - Α' αξιολογητή του προϊσταμένου - κατά τα ειδικώς οριζόμενα στο άρθρο 19 του ν. 4369/2016.

5. Στην πέμπτη σελίδα του εντύπου Α' συμπληρώνονται:

α) από την Υπηρεσία/αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού στη στήλη 1 η βαθμολογία που έλαβε ο αξιολογούμενος στα κριτήρια αξιολόγησής του, όπως αυτή προκύπτει από την βαθμολογία που έλαβε σε κάθε επιμέρους κριτήριο από κάθε έναν από τους αξιολογητές και εξάγεται ο μέσος όρος βαθμολογίας κάθε αξιολογητή και ο γενικός μέσος όρος της βαθμολογίας των αξιολογητών.

β) από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης στη στήλη 2 η τελική βαθμολογία του αξιολογούμενου με παράθεση πλήρους αιτιολογίας.

6. Στην έκτη σελίδα του εντύπου Α' περιλαμβάνονται τα στοιχεία γνωστοποίησης της έκθεσης και συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο και υπογράφεται από αυτόν η ημερομηνία κατά την οποία έλαβε πλήρη γνώση ή αντίγραφο της έκθεσης αξιολόγησής του.

#### **Άρθρο 4**

#### **Σύνταξη Εντύπου Έκθεσης Αξιολόγησης υπαλλήλων κατηγοριών/εκπαιδευτικών βαθμίδων ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ**

1. Στην πρώτη σελίδα του εντύπου Β', η οποία συμπληρώνεται και υπογράφεται από τον αξιολογούμενο, περιλαμβάνονται:

α) Τα στοιχεία του φορέα

β) Το ακριβές χρονικό διάστημα της περιόδου αξιολόγησης του υπαλλήλου

γ) Τα στοιχεία του αξιολογούμενου (ονοματεπώνυμο, πατρώνυμο, κατηγορία/εκπαιδευτική βαθμίδα, κλάδος/ειδικότητα και βαθμός που κατέχει ο αξιολογούμενος)

δ) Οι τίτλοι σπουδών του αξιολογούμενου και η επιμόρφωση που παρακολούθησε κατά το έτος που αφορά η αξιολόγηση

ε) Η συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέστηκε από την οργανική μονάδα, στην οποία ανήκει ο αξιολογούμενος καθώς και του έργου που επιτελέστηκε από τον αξιολογούμενο στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του.

2. Στη δεύτερη σελίδα του εντύπου Β', η οποία συμπληρώνεται και υπογράφεται από κάθε έναν από τους αξιολογητές, περιλαμβάνονται τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων. Κάθε επιμέρους κριτήριο βαθμολογείται από κάθε αξιολογητή χωριστά με έναν ακέραιο βαθμό από 0 έως 100, όπως ειδικότερα ορίζεται στο άρθρο 17 του νόμου 4369/2016.

3. Στο επιμέρους κριτήριο «Εκπόνηση σχετικών μελετών, άρθρων ή προτάσεων και βράβευση τέτοιων εργασιών» βαθμολογούνται οι υπάλληλοι μόνο εφόσον υπάρχουν βραβεύσεις ή τα σχετικά άρθρα, μελέτες ή προτάσεις αξιοποιήθηκαν από τη δημόσια διοίκηση και περιλαμβάνονται στο προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου, άλλως δεν λαμβάνεται υπόψη κατά την εξαγωγή του μέσου όρου.

4. Στην τρίτη σελίδα του εντύπου Β', η οποία συμπληρώνεται και υπογράφεται από τους αξιολογητές, παρατίθεται από κάθε έναν από τους αξιολογητές ειδική αιτιολογία, η οποία βασίζεται σε πραγματικά περιστατικά, αντικειμενικά στοιχεία και δεδομένα κατά τα οριζόμενα στις διατάξεις των παρ. 5 και 12 του άρθρου 17 του ν. 4369/2016 για βαθμολογία κάθε επιμέρους κριτηρίου με βαθμό 90 και πάνω ή μικρότερη του 60. Ειδική και τεκμηριωμένη αιτιολογία απαιτείται σε κάθε περίπτωση για τη βαθμολογία του επιμέρους κριτηρίου «Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας και συμμετοχής στη στοχοθεσία του Τμήματος».

5. Η τέταρτη σελίδα του εντύπου Β' συμπληρώνεται από τον ιεραρχικά άμεσο προϊστάμενο - Α' αξιολογητή του υπαλλήλου - κατά τα ειδικώς οριζόμενα στο άρθρο 19 του ν. 4369/2016.

6. Στην πέμπτη σελίδα του εντύπου Β' συμπληρώνονται:

α) από την Υπηρεσία/αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού στη στήλη 1 η βαθμολογία που έλαβε ο αξιολογούμενος στα κριτήρια αξιολόγησής του, όπως αυτή προκύπτει από την βαθμολογία που έλαβε σε κάθε επιμέρους κριτήριο από κάθε έναν από τους αξιολογητές και εξάγεται ο μέσος όρος βαθμολογίας κάθε αξιολογητή και ο γενικός μέσος όρος της βαθμολογίας των αξιολογητών.

β) από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης στη στήλη 2 η τελική βαθμολογία του αξιολογούμενου με παράθεση πλήρους αιτιολογίας.

7. Στην έκτη σελίδα του εντύπου Β' περιλαμβάνονται τα στοιχεία γνωστοποίησης της έκθεσης και συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο και υπογράφεται από αυτόν η ημερομηνία κατά την οποία έλαβε πλήρη γνώση ή αντίγραφο της έκθεσης αξιολόγησής του.

## Άρθρο 5

### Διάθεση - συμπλήρωση των Εντύπων Έκθεσης Αξιολόγησης

1. Τα Έντυπα Έκθεσης Αξιολόγησης των άρθρων 3 και 4 της παρούσας διατίθενται από το Εθνικό Τυπογραφείο.
2. Τα έντυπα συμπληρώνονται χειρόγραφα και σε περίπτωση μη επάρκειας του διατιθέμενου χώρου, δύνανται να συμπληρώνονται πρόσθετα φύλλα, τα οποία αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εντύπου έκθεσης αξιολόγησης με αναγραφή των στοιχείων του αξιολογούμενου και υπογεγραμμένα αρμοδίως.
3. Οι εκθέσεις αξιολόγησης αποστέλλονται στην αρμόδια Διεύθυνση Προσωπικού με μέρμνα του β' αξιολογητή, οπότε και πρωτοκολλούνται αμελλητί από την παραλαβή τους με εμπιστευτικό πρωτόκολλο.
4. Με την επιφύλαξη των οριζόμενων στην παρ. 2 δεν επιτρέπονται επί του εντύπου έκθεσης αξιολόγησης διαγραφές ή προσθήκες ή επισημειώσεις. Προσθήκες ή διαγραφές λαμβάνονται υπόψη μόνο εφόσον είναι αρμοδίως υπογεγραμμένες.

## Άρθρο 6 Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η παρούσα απόφαση να δημοσιευτεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΑΝΑΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ

ΟΛΓΑ ΓΕΡΟΒΑΣΙΛΗ



ΕΝΤΥΠΟ Α'  
(Προϊσταμένων οργανικών μονάδων)

Αριθ.πρωτ.: .....

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ/ΦΟΡΕΑΣ.....  
ΓΕΝΙΚΗ/ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ/ Ν.Π.Δ.Δ.....  
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....  
ΤΜΗΜΑ.....

### Ε Κ Θ Ε Σ Η Α Ξ Ι Ο Λ Ο Γ Η Σ Η Σ

Χρονική Περίοδος..... (ακριβές χρονικό διάστημα)

#### 1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ (Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)

Όνοματεπώνυμο/Πατρώνυμο:	
Κατηγορία/ κλάδος/βαθμός: (για μόνιμο υπάλληλο)	
Εκπαιδευτική βαθμίδα/Ειδικότητα/βαθμός: (για Ιδιωτικό ή δικαίου υπάλληλο)	
Θέση ευθύνης:	

#### 2. ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ - ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ (Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)

##### α) ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ:

.....  
.....  
.....  
.....

##### β) ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ κατά το έτος αξιολόγησης:

.....  
.....  
.....  
.....

#### 3. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέστηκε από την οργανική μονάδα:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### 4. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέστηκε από τον αξιολογούμενο:

.....  
.....

Όνοματεπώνυμο & Υπογραφή Αξιολογούμενου:	Ημερομηνία:
---	-------------





**6. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ - ΜΕΤΡΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ<sup>4</sup>**

(Η συμβουλευτική συνέντευξη διενεργείται από τον α' Αξιολογητή πριν από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης. Τα μέτρα βελτίωσης συμπληρώνονται υποχρεωτικά αν ο μέσος όρος βαθμολογίας της έκθεσης είναι μικρότερος του 60 και προτείνονται από τον α' Αξιολογητή)

Βασικά στοιχεία που διατυπώθηκαν κατά τη συνέντευξη - προτεινόμενα μέτρα βελτίωσης του αξιολογούμενου (συμπληρώνεται από τον Α' αξιολογητή)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

<b>ΗΜ/ΝΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ:</b>	
<b>ΥΠΟΓΡΑΦΕΣ:</b>	Αξιολογούμενος:..... Α' Αξιολογητής:.....
<b>ΖΗΤΗΘΗΚΕ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΠΩΠΕΩΝ-ΑΝΤΙΡΡΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ:</b>	Ναι: ..... Όχι: .....
<b>ΚΑΤΑΤΕΘΗΚΑΝ ΑΠΩΠΕΙΣ-ΑΝΤΙΡΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ:</b>	Ναι: ..... Όχι: ..... Ημερομηνία κατάθεσης: .....

<sup>4</sup> Αν προτείνονται μέτρα βελτίωσης, αυτά λαμβάνονται υποχρεωτικά υπόψη από τον αξιολογητή κατά την επόμενη περίοδο αξιολόγησης του υπαλλήλου. Ο αξιολογητής οφείλει να σημειώσει τα μέτρα που έλαβε ο ίδιος και η υπηρεσία προκειμένου να βοηθήσουν τον υπάλληλο να βελτιώσει την απόδοσή του. Αν παραλειφθεί η υποχρέωση αυτή, η παράλειψη αυτή λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη ως δυσμενές στοιχείο από τον προϊστάμενο του αξιολογητή κατά την αξιολόγηση του τελευταίου.

7. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ			
ΣΤΗΛΗ 1 (συμπληρώνεται από την Υπηρεσία)		ΣΤΗΛΗ 2 (συμπληρώνεται από την ΕΕΑ)	
ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α' Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Β' Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ (0-100)
Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΑΝΤΙΛΗΨΗ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ			
Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ			
Γ. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ			
Δ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ			
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ <sup>ii</sup>			ΤΕΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ (ΕΕΑ):
ΤΕΛΙΚΟΣ ΒΑΘΜΟΣ: (ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ Α' & Β' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ) <sup>ii</sup>			

ΠΑΡΑΘΕΣΗ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ<sup>ii</sup>:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Υπογραφές: (Ο Πρόεδρος & τα Μέλη της ΕΕΑ)

(Ο γραμματέας της ΕΕΑ)

Ημερομηνία:

8. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) ..... έλαβα πλήρη γνώση της έκθεσης αξιολόγησης	
Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) ..... έλαβα αντίγραφο της έκθεσης αξιολόγησης	
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ:

<sup>1</sup> Για βαθμολογία κάθε επιμέρους κριτηρίου με βαθμό 90 και πάνω ή μικρότερη του 60 απαιτείται από κάθε αξιολογητή η παράθεση ειδικής αιτιολογίας, η οποία θα βασίζεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία. Το κριτήριο ια<sup>2</sup> βαθμολογείται ανάλογα με το βαθμό ανταπόκρισης του προορισμένου στην ατομική στοχοθεσία του, βάσει ειδικής πάντοτε αιτιολογίας

<sup>2</sup> Αν η απόκλιση μεταξύ των δύο (2) αξιολογητών υπερβαίνει τις είκοσι τέσσερις (24) εκατοστιαίες μονάδες, αρμόδια για τη βαθμολόγηση είναι η ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, στην οποία παραπέμπεται υποχρεωτικά η σχετική έκθεση αξιολόγησης.

<sup>3</sup> Ο αξιολογούμενος υπάλληλος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση ενώπιον της ΕΕΑ, αν ο Μέσος Όρος βαθμολογίας της Έκθεσης είναι μικρότερος του εβδομήντα πέντε (75) ή εφόσον λάβει σε επιμέρους κριτήριο βαθμολογία μικρότερη του 60.

<sup>4</sup> Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης δύναται είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει τη βαθμολογία της έκθεσης αξιολόγησης με παράθεση πλήρους αιτιολογίας.



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ/ΦΟΡΕΑΣ.....  
ΓΕΝΙΚΗ/ΕΙΔΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ/Ν.Π.Δ.Δ.....  
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ.....  
ΤΜΗΜΑ.....

ΕΝΤΥΠΟ Β'  
(Υπαλλήλων κατηγορίας/εκπαιδευτικής  
βαθμίδας ΠΕ,ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ)

Αριθ. πρωτ.: .....

ΕΚΘΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
Χρονική Περίοδος.....(ακριβές χρονικό διάστημα)	
<b>1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ</b> (Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)	
Όνοματεπώνυμο/Πατρώνυμο:	
Κατηγορία/ κλάδος/βαθμός: (για μόνιμο υπάλληλο)	
Εκπαιδευτική βαθμίδα/ειδικότητα/βαθμός: (για ιδιωτικό δικαίω υπάλληλο)	
<b>2. ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ - ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ</b> (Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)	
<b>α) ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ:</b>	
.....	
.....	
.....	
.....	
<b>β) ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ κατά το έτος αξιολόγησης:</b>	
.....	
.....	
.....	
<b>3. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέστηκε από την οργανική μονάδα:</b>	
.....	
.....	
<b>4. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ που επιτελέστηκε από τον αξιολογούμενο:</b>	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
Όνοματεπώνυμο & Υπογραφή Αξιολογούμενου:	Ημερομηνία:

5. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ <sup>1</sup> (συμπληρώνονται από τους αξιολογητές)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α' Αξιολογητή (0-100)	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Β' Αξιολογητή (0-100)
<b>Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ</b>		
α) Διοικητική ικανότητα, επαγγελματική επάρκεια, δυνατότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου		
β) Ολοκληρωμένη γνώση του διοικητικού έργου του φορέα (Υπουργείου, αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας ή Ν.Π.Δ.Δ.)		
γ) Επίδειξη ενδιαφέροντος, ανάπτυξη δεξιοτήτων και αφοσίωση κατά την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων		
δ) Πρωτοβουλία, καινοτομίες, ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου		
ε) Εκπόνηση σχετικών μελετών, άρθρων ή προτάσεων και βράβευση τέτοιων εργασιών <sup>2</sup>		
στ) Ανάληψη ευθυνών και ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων συναφών προς τη φύση της υπηρεσίας. Ιεράρχηση προτεραιοτήτων, συντονισμός και προγραμματισμός του έργου		
<b>Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ</b>		
ζ) Επικοινωνία και άριστη συνεργασία με συνυπηρετούντες στην ίδια ή άλλη υπηρεσιακή μονάδα υπαλλήλους		
η) Συμπεριφορά προς τους πολίτες, καθώς και άμεση εξυπηρέτηση των αναγκών τους <sup>3</sup>		
<b>Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ</b>		
θ) Ποσοτική και ποιοτική εργασιακή απόδοση (ιδίως: διαχείριση κρίσεων, αναβάθμιση εργασιακού περιβάλλοντος, προστιθέμενη αξία διοικητικού έργου)		
ι) Βαθμός επίτευξης των στόχων της ατομικής στοχοθεσίας και συμμετοχής στη στοχοθεσία του Τμήματος <sup>4</sup>		
<b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ Α' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ</b>	<b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ Β' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ</b>	
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:	
ΙΔΙΟΤΗΤΑ:	ΙΔΙΟΤΗΤΑ:	
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	
ΥΠΟΓΡΑΦΗ:	ΥΠΟΓΡΑΦΗ:	

**ΕΙΔΙΚΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑ<sup>5</sup>**

<sup>1</sup> Βαθμολογείται κάθε επιμέρους κριτήριο από κάθε αξιολογητή με έναν απόλυτο βαθμό  
<sup>2</sup> Το κριτήριο αυτό βαθμολογείται μόνο εφόσον υπάρχουν βραβεύσεις ή τα σχετικά άρθρα, μελέτες ή προτάσεις αξιοσημείωσαν από τη δημόσια διοίκηση, άλλως δεν λαμβάνεται υπόψη κατά την εξαγωγή του μέσου όρου.  
<sup>3</sup> Στο κριτήριο αυτό αξιολογούνται μόνο οι υπάλληλοι που λόγω των αρμοδιοτήτων τους έρχονται σε επικοινωνία με το κοινό  
<sup>4</sup> Κατά τη βαθμολόγηση του κριτηρίου αυτού απαιτείται πάντοτε ειδική και τεκμηριωμένη αιτιολογία. Απαιτείται προ της βαθμολογίας η σύγκληση της Ολομέλειας του Τμήματος για τη συλλογική αξιολόγηση και την ατομική αυτοαξιολόγηση κάθε υπαλλήλου.

**Α' Αξιολογητής:**

.....  
 .....  
 .....

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:** \_\_\_\_\_ **ΙΔΙΟΤΗΤΑ:** \_\_\_\_\_ **ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:** \_\_\_\_\_ **ΥΠΟΓΡΑΦΗ:** \_\_\_\_\_

**Β' Αξιολογητής:**

.....  
 .....  
 .....

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:** \_\_\_\_\_ **ΙΔΙΟΤΗΤΑ:** \_\_\_\_\_ **ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:** \_\_\_\_\_ **ΥΠΟΓΡΑΦΗ:** \_\_\_\_\_

**6. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ - ΜΕΤΡΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ<sup>6</sup>**  
 (Η συμβουλευτική συνέντευξη διενεργείται από τον α' Αξιολογητή πριν από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης. Τα μέτρα βελτίωσης συμπληρώνονται υποχρεωτικά αν ο μέσος όρος βαθμολογίας της έκθεσης είναι μικρότερος του 60 και προτείνονται από τον α' Αξιολογητή)

**Βασικά στοιχεία που διατυπώθηκαν κατά τη συνέντευξη - προτεινόμενα μέτρα βελτίωσης του αξιολογούμενου (συμπληρώνεται από τον Α' αξιολογητή)**

.....  
 .....  
 .....

ΗΜ/ΝΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ:	
ΥΠΟΓΡΑΦΕΣ:	Αξιολογούμενος:..... Α' Αξιολογητής:.....
ΖΗΤΗΘΗΚΕ ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΠΟΨΕΩΝ-ΑΝΤΙΡΡΗΣΕΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ:	Ναι: ..... Όχι: .....
ΚΑΤΑΤΕΘΗΚΑΝ ΑΠΟΨΕΙΣ-ΑΝΤΙΡΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟ:	Ναι: ..... Όχι: ..... Ημερομηνία κατάθεσης: .....

7. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ			
ΣΤΗΛΗ 1 (συμπληρώνεται από την Υπηρεσία)		ΣΤΗΛΗ 2 (συμπληρώνεται από την ΕΕΑ)	
ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Α' Αξιολογητή	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ Β' Αξιολογητή	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

<sup>5</sup> Αν προτείνονται μέτρα βελτίωσης, αυτά λαμβάνονται υποχρεωτικά υπόψη από τον αξιολογητή κατά την επόμενη περίοδο αξιολόγησης του υπαλλήλου. Ο αξιολογητής οφείλει να σημειώσει τα μέτρα που έλαβε ο ίδιος και η υπηρεσία προκειμένου να βοηθήσουν τον υπάλληλο να βελτιώσει την απόδοσή του. Αν παραλειφθεί η υποχρέωση αυτή, η παράλειψη αυτή λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη ως δυσμενές στοιχείο από τον προϊστάμενο του αξιολογητή κατά την αξιολόγηση του τελευταίου.

	(0-100)	(0-100)	(0-100)
Α. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ, ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ			
Β. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ			
Γ. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ			
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ <sup>6</sup>			ΤΕΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ (ΕΕΑ):
ΤΕΛΙΚΟΣ ΒΑΘΜΟΣ: (ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑΣ Α & Β' ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ) <sup>7</sup>			

ΠΑΡΑΘΕΣΗ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ<sup>8</sup>:

Υπογραφές: (Ο Πρόεδρος & τα Μέλη της ΕΕΑ)

(Ο γραμματέας της ΕΕΑ)

Ημερομηνία:

8. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΘΕΣΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	
Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) .....	έλαβα πλήρη γνώση της έκθεσης αξιολόγησης
Ο Αξιολογούμενος (ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ) .....	έλαβα αντίγραφο της έκθεσης αξιολόγησης
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ:

<sup>1</sup> Για βαθμολογία κάθε επιμέρους κριτηρίου με βαθμό 90 και πάνω ή μικρότερη του 60 απαιτείται από κάθε αξιολογητή η παράθεση ειδικής αιτιολογίας, η οποία θα βασίζεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία. Το κριτήριο ια' βαθμολογείται ανάλογα με το βαθμό ανταπόκρισης του προϊσταμένου στην ατομική στοχοθεσία του, βάσει ειδικής πάντοτε αιτιολογίας

<sup>11</sup> Αν η απόκλιση μεταξύ των δύο (2) αξιολογητών υπερβαίνει τις είκοσι τέσσερις (24) εκατοστιαίες μονάδες, αρμόδια για τη βαθμολόγηση είναι η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, στην οποία παραπέμπεται υποχρεωτικά η σχετική έκθεση αξιολόγησης.

<sup>12</sup> Ο αξιολογούμενος υπάλληλος έχει δικαίωμα να ασκήσει ένσταση ενώπιον της ΕΕΑ, αν ο Μέσος Όρος βαθμολογίας της Έκθεσης είναι μικρότερος του εβδομήντα πέντε (75) ή εφόσον λάβει σε επιμέρους κριτήριο βαθμολογία μικρότερη του 60.

<sup>13</sup> Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης δύναται είτε να οριστικοποιήσει είτε να διορθώσει τη βαθμολογία της έκθεσης αξιολόγησης με παράθεση πλήρους αιτιολογίας.

## Παράρτημα 3 : Έκθεση Αξιολόγησης Δικαστικών Υπαλλήλων



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ .....  
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ η.π.δ.δ.  
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ .....  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ .....

**Ε Ν Τ Υ Π Ο Β'**  
(Υπαλλήλων των κατηγοριών  
ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ)

Αριθ. Πρωτ.: .....

### ΕΚΘΕΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Χρονική περίοδος .....

#### Α. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ

(Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)

..... (Επώνυμο με κεφαλαία)	..... (Όνομα)	..... (Πατρώνυμο)
..... (Κατηγορία & Κλάδος)	..... (Βαθμός)	..... (Τίτλος θέσης)

#### Β. ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ – ΜΕΤΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

(Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο)

.....  
.....  
.....  
.....

#### Γ. ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΠΟΥ ΕΠΙΤΕΛΕΣΘΗΚΕ:

(Συμπληρώνεται από τον αξιολογούμενο. Περιγράφονται οι δραστηριότητες και τα αποτελέσματα που επέτυχε και εκδίνες που του ανατέθηκαν πέρα από τα κύρια καθήκοντά του):

α) Συνοπτική περιγραφή του έργου: .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

β) Μελέτες- άρθρα - προτάσεις - βραβεύσεις: .....

γ) Δυσχέρειες και προβλήματα: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

(Ημερομηνία)

(Υπογραφή  
Αξιολογούμενου)

**Δ. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**

**I. ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ**

1. Επαγγελματική επάρκεια (θεωρητική κατάρτιση, ειδικές γνώσεις και εμπειρία).
2. Ικανότητα εφαρμογής των γνώσεων και της εμπειρίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.
3. Σφαιρική γνώση του αντικείμενου του φορέα (Υπουργείου, αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας ή ν.π.δ.δ.).  
 - Ειδική και συγκεκριμένη απολογία του Α' Αξιολογητή για βαθμολογία κάθε κριτηρίου με βαθμούς 9 ή 10 ή 4 και κάτω, βάσει πραγματικών στοιχείων:

Βαθμολογία  
(1-10)  
Α' Αξιολογητή

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**II. ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ**

4. Ενδιαφέρον και αφοσίωση στην εργασία.
5. Πρωτοβουλία - Καινοτομίες, εκπόνηση σχετικών με την υπηρεσία μελετών, άρθρων ή προτάσεων και βράβευση τέτοιων εργασιών.
6. Ανάληψη ευθυνών.  
 - Ειδική και συγκεκριμένη απολογία του Α' Αξιολογητή για βαθμολογία κάθε κριτηρίου με βαθμούς 9 ή 10 ή 4 και κάτω, βάσει πραγματικών στοιχείων:

Βαθμολογία  
(1-10)  
Α' Αξιολογητή

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**III. ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ**

- \* 7. Συμπεριφορά προς πολίτες Εξυπηρέτηση του κοινού.
8. Επικοινωνία και συνεργασία με συναδέλφους και άλλες υπηρεσίες.  
 -Ειδική και συγκεκριμένη απολογία του Α' Αξιολογητή για βαθμολογία κάθε κριτηρίου με βαθμούς 9 ή 10 ή 4 και κάτω, βάσει πραγματικών στοιχείων:

Βαθμολογία  
(1-10)  
Α' Αξιολογητή

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_







Ηλικία \*

18-25

26-35

36-45

46-55

55+

Πόσα χρόνια ασκείται το επάγγελμα του Δικαστικού Υπαλλήλου; \*

4-5

6-10

11-15

16-20

21-25

άνω των 25

Ποια ήταν τα κριτήρια εισαγωγής σας στην υπηρεσία; \*

ΑΣΕΠ

Άλλη Προκήρυξη

Μετάταξη

Άλλο

Ποιος ο αριθμός των σεμιναρίων ή προγραμμάτων επιμόρφωσης που έχετε συμμετάσχει κατά τη διάρκεια της θητείας σας ως δικαστικός υπάλληλος; \*

1

2-3

4+

Είναι αρκετός ο αριθμός αυτών των σεμιναρίων για την επιμόρφωσή σας ως δικαστικός υπάλληλος; \*

Ναι

Όχι

Ήταν προαιρετική ή υποχρεωτική η συμμετοχή σας σε αυτά; \*

Προαιρετική

Υποχρεωτική

Θεωρείται ότι μέσω αυτών των σεμιναρίων αυξάνεται η αποδοτικότητά σας; \*

Ναι

Ίσως

Όχι

Ποιοι οι φορείς διοργάνωσης των σεμιναρίων που έχετε συμμετάσχει; \*

Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης

Ινστιτούτο Επιμόρφωσης

Υπουργείο Δικαιοσύνης

Άλλο:

Τα προγράμματα που έχετε παρακολουθήσει είναι στοχευμένα πάνω στο αντικείμενο του έργου σας ως υπάλληλος του Ελεγκτικού Συνεδρίου; \*

Ναι

Όχι

Έχετε προβεί σε εκπαιδευτική άδεια, άδεια μετεκπαίδευσης ή άδεια παρακολούθησης μεταπτυχιακών σπουδών; \*

Ναι

Όχι

Συμφωνείτε με την εξαίρεση των Δικαστικών Υπαλλήλων από την κινητικότητα και αξιολόγηση, όπως ισχύει για τους υπόλοιπους Δημοσίους Υπαλλήλους; \*

Διαφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

Συμφωνώ απόλυτα

Είστε ικανοποιημένοι από το υπάρχον σύστημα αξιολόγησης και προαγωγών; \*

Ναι

Όχι

Αν όχι, σε ποιους τομείς επιδέχεται αλλαγές;

Σύσταση εκθέσεων αξιολόγησης

Διεκπεραίωση εκθέσεων αξιολόγησης

Αξιολόγηση εκθέσεων

Τρόπος διεξαγωγής προαγωγών

Άλλο:

Οι υπάλληλοι που ασχολούνται με θέματα ελέγχου (προληπτικούς-κατασταλτικούς) παρακινούνται να επιμορφωθούν σχετικά με τα θέματα δημοσιονομικής διαχείρισης; \*

Διαφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

Συμφωνώ απόλυτα

Οι ελεγκτές του Ελεγκτικού Συνεδρίου επιμορφώνονται σύμφωνα με τις απαιτήσεις των νέων μορφών ελέγχου (Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα); \*

Διαφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

Συμφωνώ απόλυτα

Το Ελεγκτικό Συνέδριο διαθέτει επαρκές προσωπικό με τα απαραίτητα προσόντα στον τομέα του ελέγχου και της δημοσιονομικής διαχείρισης; \*

Ναι

Όχι

Συμβάλλει θετικά η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων σε θέματα σύγχρονου ελέγχου και δημοσιονομικής διαχείρισης; \*

Ναι

Όχι

## Παράρτημα 5: Πίνακες

### Φύλο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ανδρας	31	34,8	34,8	34,8
Valid Γυναίκα	58	65,2	65,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

### Ηλικία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-35	2	2,2	2,2	2,2
Valid 36-45	39	43,8	43,8	46,1
Valid 46-55	39	43,8	43,8	89,9
Valid άνω των 55	9	10,1	10,1	100,0
Total	89	100,0	100,0	

### Έτη άσκησης επαγγέλματος Δικαστικού Υπαλλήλου

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4-5	14	15,7	15,7	15,7
Valid 6-10	24	27,0	27,0	42,7
Valid 11-15	13	14,6	14,6	57,3
Valid 16-20	18	20,2	20,2	77,5
Valid 21-25	5	5,6	5,6	83,1
Valid άνω των 25	15	16,9	16,9	100,0
Total	89	100,0	100,0	

### Κριτήρια εισαγωγής στην υπηρεσία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ΑΣΕΠ	30	33,7	33,7	33,7
Valid Άλλη Προκήρυξη	19	21,3	21,3	55,1
Valid Μετάταξη	33	37,1	37,1	92,1
Valid Άλλο	7	7,9	7,9	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Αριθμός σεμιναρίων ή προγραμμάτων επιμόρφωσης που έχετε συμμετάσχει  
κατά τη διάρκεια της θητείας σας ως δικαστικός υπάλληλος**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	13,5	13,5	13,5
2-3	18	20,2	20,2	33,7
4 και άνω	59	66,3	66,3	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Ο αριθμός των σεμιναρίων είναι επαρκής για την επιμόρφωσή σας ως  
δικαστικός υπάλληλος**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	2	2,2	2,2	2,2
Όχι	87	97,8	97,8	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Ήταν προαιρετική ή υποχρεωτική η συμμετοχή σας σε αυτά;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Προαιρετική	70	78,7	78,7	78,7
Υποχρεωτική	19	21,3	21,3	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Αύξηση αποδοτικότητας μέσω των σεμιναρίων**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	71	79,8	79,8	79,8
Ίσως	15	16,9	16,9	96,6
Όχι	3	3,4	3,4	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: Εθνική Σχολή Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	52	58,4	58,4	58,4
Όχι	37	41,6	41,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: Ινστιτούτο Επιμόρφωσης**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	44	49,4	49,4	49,4
Valid Όχι	45	50,6	50,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: Υπουργείο Δικαιοσύνης**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	19	21,3	21,3	21,3
Valid Όχι	70	78,7	78,7	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: Εθνική Σχολή Δικαστών**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	14	15,7	15,7	15,7
Valid Όχι	75	84,3	84,3	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: Γενική Γραμματεία Καταπολέμησης της Διαφθοράς**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	1	1,1	1,1	1,1
Valid Όχι	88	98,9	98,9	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: Ιδιωτικοί Φορείς**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	2	2,2	2,2	2,2
Valid Όχι	87	97,8	97,8	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: ΕΣΔΙ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Ναι	1	1,1	1,1	1,1
Όχι	88	98,9	98,9	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: ΝΒ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Ναι	1	1,1	1,1	1,1
Όχι	88	98,9	98,9	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: Ελεγκτικό Συνέδριο**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Ναι	2	2,2	2,2	2,2
Όχι	87	97,8	97,8	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Ναι	3	3,4	3,4	3,4
Όχι	86	96,6	96,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: Νομική Βιβλιοθήκη**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Ναι	1	1,1	1,1	1,1
Όχι	88	98,9	98,9	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: ΕΚΠΑ**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	1	1,1	1,1	1,1
Valid Όχι	88	98,9	98,9	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Φορέας διοργάνωσης: Υπουργείο Οικονομικών**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	1	1,1	1,1	1,1
Valid Όχι	88	98,9	98,9	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Τα προγράμματα είναι στοχευμένα στο αντικείμενο του έργου σας;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	79	88,8	88,8	88,8
Valid Όχι	10	11,2	11,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Έχετε προβεί σε εκπαιδευτική άδεια, άδεια μετεκπαίδευσης ή άδεια παρακολούθησης μεταπτυχιακών σπουδών;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	21	23,6	23,6	23,6
Valid Όχι	68	76,4	76,4	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Συμφωνείτε με την εξαίρεση των Δικαστικών Υπαλλήλων από την κινητικότητα και αξιολόγηση;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	29	32,6	32,6	32,6
Valid Διαφωνώ	18	20,2	20,2	52,8
Valid Ούτε Διαφωνώ-Ούτε Συμφωνώ	21	23,6	23,6	76,4
Valid Συμφωνώ	11	12,4	12,4	88,8
Valid Συμφωνώ Απόλυτα	10	11,2	11,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Βαθμός ικανοποίησης από το σύστημα αξιολόγησης-προαγωγών**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Ναι	11	12,4	12,4	12,4
Όχι	78	87,6	87,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Αν όχι, επιδέχεται αλλαγές: Σύσταση εκθέσεων αξιολόγησης**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
,00	11	12,4	12,4	12,4
Ναι	33	37,1	37,1	49,4
Όχι	45	50,6	50,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Αν όχι, επιδέχεται αλλαγές: Διεκπεραίωση εκθέσεων αξιολόγησης**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
,00	11	12,4	12,4	12,4
Ναι	21	23,6	23,6	36,0
Όχι	57	64,0	64,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Αν όχι, επιδέχεται αλλαγές: Αξιολόγηση εκθέσεων**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
,00	11	12,4	12,4	12,4
Ναι	41	46,1	46,1	58,4
Όχι	37	41,6	41,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Αν όχι, επιδέχεται αλλαγές: Τρόπος διεξαγωγής προαγωγών**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
,00	11	12,4	12,4	12,4
Ναι	60	67,4	67,4	79,8
Όχι	18	20,2	20,2	100,0
Total	89	100,0	100,0	



**Αν όχι, επιδέχεται αλλαγές: Κατάργηση 5ετίας για εισαγωγή στις κρίσεις  
μετά από μετάταξη**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
,00	11	12,4	12,4	12,4
Valid Ναι	1	1,1	1,1	13,5
Οχι	77	86,5	86,5	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Αν όχι, επιδέχεται αλλαγές: Εισαγωγή συστήματος μοριοδότησης**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
,00	11	12,4	12,4	12,4
Valid Ναι	5	5,6	5,6	18,0
Οχι	73	82,0	82,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Αν όχι, επιδέχεται αλλαγές: Κρίση αξιολογητή από υφιστάμενους**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
,00	11	12,4	12,4	12,4
Valid Ναι	1	1,1	1,1	13,5
Οχι	77	86,5	86,5	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Αν όχι, επιδέχεται αλλαγές: Ανυπαρξία κριτηρίων αξιολόγησης**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
,00	11	12,4	12,4	12,4
Valid Ναι	1	1,1	1,1	13,5
Οχι	77	86,5	86,5	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Υπάρχει παρακίνηση για επιμόρφωση σχετικά με τα θέματα δημοσιονομικής διαχείρισης**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	9	10,1	10,1	10,1
Διαφωνώ	24	27,0	27,0	37,1
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε	25	28,1	28,1	65,2
Valid Συμφωνώ	18	20,2	20,2	85,4
Συμφωνώ Απόλυτα	13	14,6	14,6	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Οι ελεγκτές επιμορφώνονται σύμφωνα με τα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Διαφωνώ Απόλυτα	27	30,3	30,3	30,3
Διαφωνώ	24	27,0	27,0	57,3
Ούτε Διαφωνώ-Ούτε	22	24,7	24,7	82,0
Valid Συμφωνώ	5	5,6	5,6	87,6
Συμφωνώ Απόλυτα	11	12,4	12,4	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Το Ελεγκτικό Συνέδριο διαθέτει επαρκές προσωπικό;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	32	36,0	36,0	36,0
Όχι	57	64,0	64,0	100,0
Total	89	100,0	100,0	

**Συμβάλλει θετικά η επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων;**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	85	95,5	95,5	95,5
Όχι	4	4,5	4,5	100,0
Total	89	100,0	100,0	