



**Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**  
**Σχολή Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών**  
**Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων**  
**Διαπανεπιστημιακό Διατμηματικό Πρόγραμμα**  
**Μεταπτυχιακών Σπουδών**  
**<<Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση>>**  
  
**<<Δυσχέρειες μισθοδοσίας ΟΤΑ Α΄ Βαθμού-  
Υφιστάμενες διαδικασίες ελέγχου>>**

**Φιλίππου Άννα**

**Κόρινθος, Φεβρουάριος 2018**



**University of Peloponnese**

**Faculty of Social and Political Sciences**

**Department of Political Studies and International  
Relations**

**Interuniversity Interdepartmental Master Program in  
<< Local and Regional Government and Development >>**

**<< Payroll difficulties of local authorities –Existing  
control procedures >>**

**Filippou Anna**

**Corinth, February 2018**

## **Ευχαριστίες**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή της διπλωματικής μου εργασίας, κ. Δρογαλά Γεώργιο, για την καθοδήγησή του και την άψογη συνεργασία μας κατά τη διάρκεια εκπόνησής της.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω ιδιαίτερα, την οικογένειά μου για την συμπαράστασή τους καθ' όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού μου. Εύχομαι στα παιδιά μου να θέτουν στόχους και όνειρα και να πασχίζουν να τα πραγματοποιήσουν όσο αδύνατα και να φαίνονται!

## Περίληψη

Η ανάγκη για έλεγχο των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) Α΄ βαθμού τα τελευταία χρόνια προβάλλει εντονότερα καθώς παρατηρείται μια αύξηση των αρμοδιοτήτων τους και των αντίστοιχων πόρων που διαχειρίζονται. Η συνταγματικά κατοχυρωμένη διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια των ΟΤΑ προκαλεί δυσχέρειες στην δυνατότητα του κεντρικού Κράτους να ασκήσει έλεγχο. Ωστόσο όμως, επειδή οι ΟΤΑ διαχειρίζονται δημόσιο χρήμα και είναι υπόλογοι προς τους πολίτες για τη σύννομη, χρηστή αλλά και βέλτιστη διαχείρισή του, πρέπει να εφαρμόζουν εσωτερικούς αλλά και εξωτερικούς ελέγχους. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να ερευνήσει τους προβλεπόμενους θεσμοθετημένους ελέγχους που υφίστανται στις μισθολογικές δαπάνες των ΟΤΑ Α΄ βαθμού καθώς και τους παράγοντες που δημιουργούν δυσχέρειες στους εκκαθαριστές. Τα ευρήματα ανέδειξαν προβλήματα που οφείλονται, στην έλλειψη επιμόρφωσης των εργαζομένων, στην ανυπαρξία ικανού αριθμού εργαζομένων και κατευθυντήριων οδηγιών, στις συνεχόμενες μεταβολές του νομοθετικού πλαισίου. Παράλληλα όμως τονίστηκε η στενή συνεργασία μεταξύ των τμημάτων των ΟΤΑ και της εμπιστοσύνης των εργαζομένων για τη θετική συμβολή των ελέγχων στη βελτίωση της λειτουργίας των οργανισμών. Διαφάνηκε επιπλέον η απουσία τακτικών ελέγχων από τους θεσμοθετημένους ανεξάρτητους φορείς σε αντίθεση με τους εσωτερικούς ελέγχους που υφίστανται και εφαρμόζονται στο συγκεκριμένο τμήμα στην πλειονότητα των ΟΤΑ.

**Λέξεις κλειδιά:** Ελεγκτική, είδη ελέγχων, Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, μισθολογικό κόστος

## **Payroll difficulties of local authorities—Existing control procedures**

The need for control of local government organizations (OTAs) in the last few years is more pronounced as there is an increase in their responsibilities and the corresponding resources they manage. The constitutionally guaranteed administrative and economic autonomy of local authorities causes difficulties for the Central State to exercise control. However, because OTAs manage public money and are accountable to citizens for their legitimate, good and optimal management, they have to perform both internal and external audits. The purpose of this paper is to investigate the planned statutory audits on the salary costs of OTAs and the factors that cause difficulties for the liquidators. The findings revealed problems due to the lack of training of workers, the lack of a sufficient number of workers and guidelines, and the ongoing changes in the legislative framework. At the same time, however, close co-operation between the departments of Local Authorities and employees' trust was emphasized for the positive contribution of controls to improving the functioning of the agencies. Moreover, there was an absence of regular audits by statutory independent bodies as opposed to the internal audits that exist and are applied to that segment in the majority of OTAs.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη .....	3
Abstract.....	4
Κατάλογος πινάκων.....	7
Κατάλογος διαγραμμάτων.....	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1- ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ.....	13
1.1 Ορισμός ελεγκτικής.....	13
1.2 Ιστορική αναδρομή της ελεγκτικής.....	15
1.3 Είδη ελέγχων.....	17
1.4 Αξία ελέγχων στη Δημόσια Διοίκηση.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 - ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΟΤΑ Α΄ ΒΑΘΜΟΥ.....	22
2.1 Κατηγορίες παλλήλων.....	22
2.2 Τακτική μισθοδοσία υπαλλήλων.....	23
2.3 Έκτακτες παροχές.....	26
2.4 Αντιμισθία αιρετών.....	28
2.5 Έξοδα κίνησης Προέδρων Τοπικών Συμβουλίων.....	29
2.6 Αποζημίωση Δημοτικών Συμβούλων για συμμετοχή σε συνεδριάσεις.....	30
2.7 Κρατήσεις αποδοχών.....	31
2.8 Απόδοση κρατήσεων – ΕΑΠ.....	32
2.9 Προβλήματα-Δυσχέρειες εκκαθαριστών μισθοδοσίας.....	33

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΟΙ ΈΛΕΓΧΟΙ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ.....	35
3.1 Έλεγχοι της δράσης της Δημόσιας Διοίκησης.....	35
3.2 Έλεγχοι από ανεξάρτητες αρχές.....	36
3.2.1 Έλεγχος από το Ελεγκτικό Συνέδριο .....	36
3.2.2 Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας .....	39
3.2.3 Γενικό Λογιστήριο του Κράτους.....	41
3.2.4 Ο Συνήγορος του Πολίτη.....	46
3.2.5 Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης .....	49
3.2.6 Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης.....	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	53
4.1 Εισαγωγή.....	53
4.2 Δομή ερωτηματολογίου.....	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5-ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	56
5.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	104
6.1 Συμπεράσματα-Προτάσεις.....	104
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	108
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	115

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 5.1.....	56
Πίνακας 5.2.....	58
Πίνακας 5.3.....	59
Πίνακας 5.4.....	60
Πίνακας 5.5.....	61
Πίνακας 5.6.....	63
Πίνακας 5.7.....	64
Πίνακας 5.8.....	66
Πίνακας 5.9.....	67
Πίνακας 5.10.....	68
Πίνακας 5.11.....	69
Πίνακας 5.12.....	71
Πίνακας 5.13.....	72
Πίνακας 5.14.....	74
Πίνακας 5.15.....	75
Πίνακας 5.16.....	77
Πίνακας 5.17.....	78
Πίνακας 5.18.....	79
Πίνακας 5.19.....	81
Πίνακας 5.20.....	82
Πίνακας 5.21.....	84
Πίνακας 5.22.....	85



Πίνακας 5.23.....	86
Πίνακας 5.24.....	88
Πίνακας 5.25.....	89
Πίνακας 5.26.....	90
Πίνακας 5.27.....	92
Πίνακας 5.28.....	93
Πίνακας 5.29.....	94
Πίνακας 5.30.....	96
Πίνακας 5.31.....	97
Πίνακας 5.32.....	98
Πίνακας 5.33.....	100
Πίνακας 5.34.....	101
Πίνακας 5.35.....	102

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 5.1.....	58
Διάγραμμα 5.2.....	60
Διάγραμμα 5.3.....	61
Διάγραμμα 5.4.....	62
Διάγραμμα 5.5.....	64
Διάγραμμα 5.6.....	65
Διάγραμμα 5.7.....	66
Διάγραμμα 5.8.....	67
Διάγραμμα 5.9.....	69
Διάγραμμα 5.10.....	70
Διάγραμμα 5.11.....	72
Διάγραμμα 5.12.....	73
Διάγραμμα 5.13.....	75
Διάγραμμα 5.14.....	76
Διάγραμμα 5.15.....	77
Διάγραμμα 5.16.....	79
Διάγραμμα 5.17.....	80
Διάγραμμα 5.18.....	82
Διάγραμμα 5.19.....	83
Διάγραμμα 5.20.....	84
Διάγραμμα 5.21.....	86
Διάγραμμα 5.22.....	87

Διάγραμμα 5.23.....	88
Διάγραμμα 5.24.....	90
Διάγραμμα 5.25.....	91
Διάγραμμα 5.26.....	92
Διάγραμμα 5.27.....	94
Διάγραμμα 5.28.....	95
Διάγραμμα 5.29.....	96
Διάγραμμα 5.30.....	97
Διάγραμμα 5.31.....	99
Διάγραμμα 5.32.....	100
Διάγραμμα 5.33.....	101
Διάγραμμα 5.34.....	103

## Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια αυξανόμενη μεταφορά αρμοδιοτήτων από την Κεντρική Κυβέρνηση προς την τοπική αυτοδιοίκηση. Η αποκέντρωση αρμοδιοτήτων που χαρακτηρίζει τις αναπτυγμένες χώρες της Ευρώπης έχει αποδειχθεί ότι συμβάλλει στην βέλτιστη διαχείριση του δημόσιου χρήματος. Αυτό συμβαίνει γιατί με την αποκέντρωση έχουμε σαφή γνώση των τοπικών ιδιαιτεροτήτων, πιο φτηνά και καλύτερης ποιότητας προσφερόμενα προϊόντα και υπηρεσίες, επίλυση των τοπικών υποθέσεων χωρίς μεγάλες γραφειοκρατικές διαδικασίες και αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων. Η μεταφορά αρμοδιοτήτων με την συνακόλουθη μεταφορά πόρων για την άσκησή τους, προκάλεσε αύξηση των δαπανών των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) Α και Β βαθμού.

Η διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια που απολαμβάνουν οι ΟΤΑ, όπως κατοχυρώνεται από τα άρθρα 98 και 102 του Συντάγματος σε συνδυασμό με την υποχρέωση του Κράτους για *<<ταυτόχρονη διασφάλιση της διαφάνειας κατά τη διαχείριση πόρων>>* που αναφέρεται στην παράγραφο 5 του άρθρου 102 του Συντάγματος, κάνει ακόμα πιο σημαντικό το ζήτημα της σύννομης αλλά και βέλτιστης διαχείρισης του δημόσιου χρήματος. Οι ΟΤΑ λοιπόν, ως διαχειριστές δημόσιας εξουσίας, πρέπει να ενεργούν με διαφάνεια και να υπόκεινται σε δημοσιονομικό έλεγχο των δαπανών τους. Μέσω των ελέγχων αποτρέπονται φαινόμενα κακοδιοίκησης και διαφθοράς που σύμφωνα με μετρήσεις διεθνών οργανισμών εμφανίζονται ιδιαίτερα αυξημένα στους χώρους άσκησης τόσο της κεντρικής όσο και της αποκεντρωμένης Δημόσιας Διοίκησης .

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας γίνεται μια θεωρητική προσέγγιση της έννοιας της ελεγκτικής επιστήμης, μια ιστορική αναδρομή της εξέλιξής της και των διαφορετικών ειδών ελέγχου που υφίστανται.. Αναφορά γίνεται και στην αξία του ελέγχου ως βασικού παράγοντα βελτίωσης της λειτουργίας των οργανισμών αλλά της ενίσχυσης της εμπιστοσύνης των πολιτών απέναντι στην Δημόσια Διοίκηση.

Στη συνέχεια στο δεύτερο κεφάλαιο, γίνεται μία περιληπτική αναφορά στο μισθολογικό κόστος των ΟΤΑ. Η επιλογή αυτής της μεταβλητής έγινε βασιζόμενη στο γεγονός ότι τόσο η μισθοδοσία των υπαλλήλων αλλά και η αντιμισθία των αιρετών, είναι μία υποχρεωτική και ανελαστική δαπάνη που βαρύνει όλους τους

ΟΤΑ, ανεξάρτητα από το μέγεθος, τη γεωγραφική, κοινωνική, οικονομική ή οποιαδήποτε άλλη διαφοροποίησή τους. Είναι λοιπόν χρήσιμο, να δούμε τους βασικούς παράγοντες που καθορίζονται από την νομοθεσία και διαμορφώνουν το κόστος μισθοδοσίας των ΟΤΑ αλλά και τις δυσχέρειες που παρατηρούνται στην λειτουργία των συγκεκριμένων τμημάτων.

Στο κεφάλαιο τρία γίνεται μια παρουσίαση των προβλεπόμενων ανεξάρτητων φορέων ελέγχου. Παρουσιάζεται αναλυτικά το θεσμικό τους πλαίσιο και η δικαιοδοσία τους ως προς τον έλεγχο των ΟΤΑ Α΄ βαθμού. Επιπρόσθετα γίνεται μια παρουσίαση των πιο πρόσφατων εκθέσεων των ανεξάρτητων αρχών και τα ευρήματά τους που σχετίζονται με τους ΟΤΑ εστιάζοντας στη μισθοδοσία.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία της πρωτογενούς έρευνας που έγινε με τη χρήση ερωτηματολογίου που στάλθηκε ηλεκτρονικά σε όλους τους Δήμους της Ελλάδας. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από εργαζόμενους των αντίστοιχων τμημάτων μισθοδοσίας και εκτός από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων ερευνά τον τρόπο οργάνωσης των τμημάτων, τα προβλήματα που παρατηρούνται, τους εσωτερικούς ελέγχους που διενεργούνται σε τακτική βάση από τον ίδιο τον οργανισμό αλλά και τους εξωτερικούς ελέγχους που έχουν διενεργηθεί τα τελευταία επτά χρόνια. Στο τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου διερευνάται η στάση των εργαζομένων για την προστιθέμενη αξία που επιφέρουν οι έλεγχοι στη λειτουργία του ίδιου του οργανισμού αλλά και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στο θεσμό της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Στο κεφάλαιο πέντε γίνεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας με τη χρήση πινάκων που περιέχουν απόλυτες και σχετικές συχνότητες και την απεικόνιση τους με τη μορφή γραφημάτων.

Στο κεφάλαιο έξι παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας αλλά και οι περιορισμοί της και διατυπώνονται οι προτάσεις.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 - ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ

## 1.1 Ορισμός ελεγκτικής

Διαχρονικά πάρα πολλοί επιστήμονες και ερευνητές έχουν ασχοληθεί με τη σημασία της ελεγκτικής και της σπουδαιότητας για την αξιόπιστη απεικόνιση της οικονομικής δραστηριότητας.

Η ελεγκτική σύμφωνα με τον Καζαντζή (2006) είναι ο επιστημονικός κλάδος που ασχολείται με τη συστηματική διαδικασία συγκέντρωσης και αξιολόγησης ελεγκτικών τεκμηρίων, από ένα ανεξάρτητο και ικανό για την περίπτωση άτομο, τα οποία αφορούν μετρήσιμες πληροφορίες συγκεκριμένης οικονομικής μονάδας, με σκοπό να εξακριβωθεί και να γνωστοποιηθεί στους ενδιαφερόμενους χρήστες κατά πόσο οι πληροφορίες αυτές ανταποκρίνονται σε προκαθορισμένα κριτήρια.

Η Αμερικανική Ένωση Λογιστικής (American Accounting Association) ορίζει την Ελεγκτική ως <<μια συστηματική διαδικασία αντικειμενικής συγκέντρωσης και αξιολόγησης ελεγκτικών τεκμηρίων, που αφορούν σε πιστοποιήσεις οικονομικών ενεργειών και γεγονότων, με σκοπό την εξακρίβωση του βαθμού ανταπόκρισης μεταξύ αυτών των πιστοποιήσεων και προκαθορισμένων κριτηρίων, για την γνωστοποίηση των αποτελεσμάτων σε ενδιαφερόμενους χρήστες>>.

Κατά τους Νεγκάκη και Ταχυνάκη (2013) η σπουδαιότητα της ελεγκτικής αναδύθηκε περισσότερο με την ανάπτυξη νέων μορφών επιχειρηματικών συνεργασιών στις οποίες η συνεισφορά κεφαλαίου δεν δημιουργεί από μόνη της την υποχρέωση ενεργούς ανάμειξης στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Η δημιουργία τέτοιων εταιρικών σχημάτων όπου ο επενδυτής δεν συμμετέχει απαραίτητα και στη διοίκηση, οδήγησε στην ανάγκη για ένα ολοκληρωμένο σύστημα παροχής αξιόπιστων οικονομικών πληροφοριών και την υποχρέωση ελέγχου των διενεργούμενων διαδικασιών. Η αξιοπιστία των χρηματοοικονομικών καταστάσεων διασφαλίζεται μέσω της ορθής τήρησης γενικά αποδεκτών λογιστικών αρχών και διαδικασιών που όμως δεν παραμένουν αναλλοίωτες αλλά προσαρμόζονται στις εκάστοτε επικρατούσες οικονομικές συνθήκες.

Το περιεχόμενο της ελεγκτικής μπορεί να διακριθεί σε τρία βασικά μέρη:

- Στο αντικείμενο του ελέγχου όπου εξετάζεται τι είναι αυτό που ελέγχεται, γιατί είναι αναγκαίος ο έλεγχος, ποιοι σκοποί επιδιώκονται με τη διενέργειά του και ποιοι επωφελούνται.
- Στο υποκείμενο του ελέγχου, όπου εξετάζεται ποια πρόσωπα είναι αρμόδια για τον έλεγχο και τα απαιτούμενα προσόντα που θα πρέπει να διαθέτουν (Δήμου, 2000). Ο ελεγκτής παίζει ένα σπουδαίο ρόλο, αφού καλείται να ελέγξει και να εγγυηθεί για την εύρυθμη οικονομική λειτουργία τόσο των ιδιωτικών όσο και των δημόσιων μονάδων. Ανάλογα με τη σχέση τους με την ελεγχόμενη μονάδα, διακρίνονται σε εσωτερικούς που προέρχονται από τον ίδιο τον
- Στην τεχνική του ελέγχου όπου εξετάζονται οι ελεγκτικές διαδικασίες που ακολουθούνται.

Στο σημερινό σύνθετο και συνεχώς μεταβαλλόμενο οικονομικό-κοινωνικό περιβάλλον, η παγκοσμιοποίηση των αγορών και των κεφαλαίων, ο έντονος ανταγωνισμός, οι μεγάλες ανισότητες και η συγκέντρωση κεφαλαίων έκαναν τον ρόλο της Ελεγκτικής επιστήμης τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, σε εθνικό αλλά και παγκόσμιο επίπεδο να χαρακτηρίζεται ζωτικός και με αυξανόμενη σημασία (Καζαντζής, 2006).

Η αναγκαιότητα ύπαρξης της ελεγκτικής οφείλεται στις ατέλειες της ανθρώπινης φύσης, στην ανάγκη για αξιόπιστες πληροφορίες που προκύπτουν μέσα από τυποποιημένες και σταθερές διαδικασίες, στην προσπάθεια του ανθρώπου μέσα από τον συνεχή έλεγχο να μετριάσει την επίπτωση απρόβλεπτων παραγόντων καθώς και στην αυξανόμενη απαίτηση των ανθρώπων για διαφάνεια τόσο στις ιδιωτικές αλλά πολύ περισσότερο στις δημόσιες συναλλαγές.

Στην ελεγκτική μας ενδιαφέρει πρώτιστα η εξακρίβωση της αλήθειας και η ορθότητα των πραγματοποιούμενων πράξεων και διακρίνεται:

- Στην ιδιωτική ελεγκτική που ασχολείται με τον έλεγχο των κερδοσκοπικών οργανισμών (Παπάς, 1999).

- Στη δημόσια ελεγκτική , που ασχολείται με τον έλεγχο του Δημοσίου, των Νομικών προσώπων Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) , των ΟΤΑ καθώς και όλων των νομικών προσώπων που εφαρμόζουν το Δημόσιο λογιστικό.

## 1.2 Ιστορική αναδρομή της ελεγκτικής

Από τα προϊστορικά χρόνια εμφανίζεται η ανάγκη για απεικόνιση της ανταλλαγής των αγαθών και τον έλεγχο της ορθότητας των επιτελούμενων συναλλαγών μεταξύ των ανθρώπων.

Οι πρώτες <<λογιστικές καταχωρίσεις>> είναι χαραγμένες σε ξύλα, πέτρες και πλάκες. Οι Νινευίτες στη Βαβυλώνα χάρασαν τις συναλλαγές τους πάνω σε πλάκες υπογεγραμμένες από το γραμματέα που επέβλεπε τη διαδικασία το 3000 π.Χ.

Στην Αίγυπτο υπήρχαν οι <<γραφείς>> ειδικοί διοικητικοί υπάλληλοι των Φαραώ, που επέβλεπαν την είσπραξη των φόρων, διαχειρίζονταν την περιουσία κυρίως των ναών και των ανώτατων αξιωματούχων και φρόντιζαν για την εφαρμογή των νόμων. Η σπουδαιότητα του αξιώματος τους αποδεικνύεται από το γεγονός ότι οι τάφοι τους βρίσκονταν κοντά σε αυτούς των Φαραώ.

Στην αρχαία Αθήνα την εποχή του Περικλή οι εργολάβοι που αναλάμβαναν την κατασκευή δημόσιων κτιρίων έγραφαν υποχρεωτικά τα έσοδα και τα έξοδα σε εντοιχισμένες πινακίδες από λίθο της οικοδομής. Αργότερα, εμφανίζεται ο θεσμός των δέκα λογιστών, επιφορτισμένων με τον έλεγχο των εσόδων και των εξόδων όλων όσων αναμιγνύονταν στη διαχείριση των κοινών μετά τη λήξη της θητείας τους.

Κατά τη διάρκεια της Ρωμαϊκής αυτοκρατορίας ο έλεγχος των οικονομικών του κράτους γινόταν από τους <<κήνσορες>> ή ταμίες που υπέβαλαν τις εκθέσεις τους στη Σύγκλητο για έγκριση. Λόγω της μεγάλης έκτασης της αυτοκρατορίας και της ανάγκης να ελέγξει αποτελεσματικότερα τη συλλογή των φόρων της, δημιουργήθηκε ένα ολοκληρωμένο σύστημα ελέγχου. Το σύστημα διακρινόταν σε επιμέρους λειτουργίες-καθήκοντα όπως η συλλογή των εσόδων, η διαχείριση των



μετρητών, η έγκριση των δαπανών καθώς και η καταγραφή των οικονομικών συναλλαγών.

Μετά την πτώση της Ρωμαϊκής αυτοκρατορίας παρατηρείται μια στασιμότητα της ελεγκτικής διαδικασίας την περίοδο του Μεσαίωνα. Με την πραγματοποίηση των Σταυροφοριών και την άνθηση των οικονομικών και εμπορικών συναλλαγών στις Ιταλικές και Φλαμανδικές περιοχές της Ευρώπης τον 13<sup>ο</sup> αιώνα αναπτύσσεται ξανά η ελεγκτική και η λογιστική επιστήμη.

Στην Αγγλία καταγράφονται οι φόροι που εισπράττονται για να αποδοθούν στο Στέμμα από έναν αντιπρόσωπο του βασιλιά, από υπάλληλο του υπουργείου Οικονομικών και από υπάλληλο του Καγκελαρίου. Οι εγγραφές αντιπαραβάλλονταν μεταξύ τους και σε περίπτωση ασυμφωνιών σηματοδούνταν με το σήμα του ελεγκτή. Στην Πίζα ο Leonard Fibonacci σπουδαίος μαθηματικός της εποχής, είχε προσληφθεί προκειμένου να ελέγχει την ορθότητα των οικονομικών υποθέσεων της πόλης.

Η μεγάλη ανάπτυξη της ελεγκτικής όμως, ευνοήθηκε από την ανάπτυξη των βρετανικών αποικιοκρατικών εταιριών. Ο γεωγραφικά διάσπαρτος ανά την υφήλιο βρετανικός πλούτος δημιούργησε την ανάγκη ελέγχων για τη διασφάλισή του από απάτες ή λάθη εκ μέρους των διοικητικών υπαλλήλων. Οι ελεγκτές της εποχής εφαρμόζουν τη διπλογραφική λογιστική και έχουν γνώσεις για τα προϊόντα που εμπορεύεται η κάθε επιχείρηση. Στα τέλη του 17<sup>ου</sup> αιώνα στη Γαλλία θεσμοθετείται το Ελεγκτικό Συνέδριο.

Στον Ελλαδικό χώρο, κατά τη σύσταση του ελεύθερου ελληνικού κράτους, ο Ιωάννης Καποδίστριας συγκρότησε ειδικό όργανο για τον έλεγχο των δημοσίων δαπανών. Με το άρθρο 23 του από 23 Σεπτεμβρίου 1829 Ψηφίσματος της Δ' Εθνοσυνέλευσης συστάθηκε τριμελές ανεξάρτητο <<Λογιστικόν και Ελεγκτικόν Συμβούλιον>> διοριζόμενο από την κυβέρνηση. Αργότερα κατά την Αντιβασιλεία του Όθωνα συστάθηκε το Ελεγκτικό Συνέδριο με το διάταγμα της 27<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου/9<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1833.

Το 1931 έγινε η πρώτη προσπάθεια σύστασης του Σώματος Ορκωτών Λογιστών (ΣΟΛ) και τον επόμενο χρόνο με νομοθετικά διατάγματα ρυθμίστηκαν θέματα διοίκησής του. Λόγω της πολιτικής αστάθειας εκείνης της εποχής και της

γενικότερης οικονομικής ύφεσης το ΣΟΛ δεν κατάφερε να εδραιωθεί ως ανεξάρτητο ελεγκτικό όργανο. Επίσης η νομοθεσία της εποχής δεν προέβλεπε ασυμβίβαστα για την άσκηση του ελεγκτικού επαγγέλματος, και άτομα οποιασδήποτε μόρφωσης μπορούσαν να αναλάβουν τον έλεγχο οποιασδήποτε ανώνυμης εταιρείας. Το νομοθετικό πλαίσιο για την ανεξαρτησία των ελεγκτών τέθηκε το με το Ν.Δ 3329/55 όπου ιδρύθηκε το Σώμα Ορκωτών Λογιστών με τη μορφή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), που ελεγχόταν και λειτουργούσε βασιζόμενο σε συγκεκριμένους νόμους και διοικητικές πράξεις υπό την εποπτεία του κρατικού ελέγχου. Τα μέλη του έπρεπε να διαθέτουν ήθος, ανεξαρτησία στην εκτέλεση των εργασιών τους, ειδική επιστημονική κατάρτιση και πείρα. Η ιδιότητα του ορκωτού λογιστή ήταν ασυμβίβαστη προς οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα και οποιαδήποτε έμμισθη ή άμισθη υπηρεσία σε επιχείρηση, νομικό πρόσωπο ή οργανισμό. Αυτοί οι περιορισμοί διαφύλατταν την ανεξαρτησία του ελεγκτή και συνέβαλαν στην ενδυνάμωση του κύρους και της υπευθυνότητας της εργασίας του.

Με το Π.Δ 286/92 καταργήθηκε το ΣΟΛ ως ΝΠΔΔ τέθηκαν νέοι κανόνες για το επάγγελμα του ελεγκτή, εκσυγχρονίστηκε ο Κώδικας Δεοντολογίας και εισήχθησαν πρότυπα για την ομοιόμορφη απεικόνιση των αποτελεσμάτων και τον τρόπο ελέγχου των διαδικασιών και των λογαριασμών. Οι έλεγχοι πλέον μπορούν να γίνονται και από ελεγκτικές εταιρίες.

### **1.3 Είδη ελέγχων**

Κάθε έλεγχος ανάλογα με το χρόνο, το αντικείμενο, τον τόπο διενέργειας την έκταση και τα όργανα που τον διενεργούν μπορεί να διακρίνεται σε:

1. Εξωτερικό, που διενεργείται από άτομα που δεν έχουν καμία υπαλληλική σχέση με τον οργανισμό που ελέγχουν. Η κύρια μέριμνα του εξωτερικού ελεγκτή είναι η διαπίστωση και αποτύπωση της πραγματικής και ορθής εικόνας της χρηματοοικονομικής κατάστασης της επιχείρησης.
2. Εσωτερικό, που διενεργείται από υπαλλήλους του οργανισμού κατάλληλα εκπαιδευμένους. Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (ΙΑ, 1990) ο

εσωτερικός έλεγχος καθορίστηκε ως <<μια ανεξάρτητη και αντικειμενική διαδικασία διασφάλισης και παροχής συμβουλών που σχεδιάζεται με τέτοιο τρόπο ώστε να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες ενός οργανισμού, βοηθώντας τον να επιτυγχάνει τους στόχους του, υιοθετώντας μια συστηματική και πειθαρχημένη προσέγγιση αξιολόγησης και βελτίωσης των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, του εσωτερικού ελέγχου και των διαδικασιών διακυβέρνησης>>.

Στόχος του εσωτερικού ελέγχου κατά τους (Καραγιώργος και συν, 2007), είναι η αξιολόγηση των λειτουργιών διαδικασίας και η παροχή πληροφοριών προς τη διοίκηση. Ο εσωτερικός έλεγχος διακρίνεται στο Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου και τον Εσωτερικό Έλεγχο. Αναλυτικότερα:

- i. Το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ) αφορά τις διαδικασίες και ελέγχους που χρησιμοποιούνται από τη διοίκηση ενός οργανισμού για την επίτευξη των στόχων του ενώ
  - ii. Ο Εσωτερικός Έλεγχος αφορά τον έλεγχο της δομής και της λειτουργίας του ΣΕΕ. Αξιολογείται η επάρκειά του, προκειμένου να βρεθούν αδυναμίες και να διορθωθούν (Drogalas et al, 2017). Δίνεται έμφαση στην αποδοτικότητα, αποτελεσματικότητα και οικονομικότητα του οργανισμού και ασκείται από την υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου. Βασικοί σκοποί του Εσωτερικού Ελέγχου είναι α) η προστασία της περιουσίας από κακή διαχείριση β) η ακρίβεια των λογιστικών καταστάσεων γ) η προώθηση μετρησιμότητας, συγκρισιμότητας, δ) η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας.
3. Μεικτό, που οργανώνεται από την υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου του οργανισμού και διενεργείται σε συνεργασία με εξωτερικούς ελεγκτές.
  4. Ειδικό, που ερευνά ένα συγκεκριμένο τομέα ή αντικείμενο της επιχείρησης όπως προμήθειες, μισθοδοσία, πληρωμές
  5. Γενικό, που εξετάζει όλο το φάσμα δραστηριοτήτων συγκεκριμένης χρονικής περιόδου

**6.** Προληπτικό, που στοχεύει στην πρόληψη πιθανών κινδύνων και σφαλμάτων και διενεργείται πριν την εκτέλεση κάποιας ενέργειας από τον ίδιο τον οργανισμό. Μέσω διαδικασιών που έχουν προβλεφθεί από την υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου έχουμε αξιολόγηση της οργάνωσης και της λειτουργίας της δομής της επιχείρησης προκειμένου να προλαμβάνονται εκούσια και ακούσια σφάλματα και να διασφαλίζεται η αξιοπιστία και ορθή λειτουργία.

**7.** Κατασταλτικό, που διεξάγεται εκ των υστέρων και έχει σκοπό να διερευνήσει κατά πόσο όλες οι διαδικασίες που ακολουθήθηκαν έγιναν σύμφωνα με τις προβλεπόμενες και ισχύουσες και αν τηρήθηκε στην περίπτωση της Δημόσιας Διοίκησης το ανάλογο νομοθετικό πλαίσιο.

**8.** Τακτικό, που επαναλαμβάνεται με βάση συγκεκριμένο χρονικά πρόγραμμα και έχει χρονική περιοδικότητα. Σύμφωνα με το Εγχειρίδιο ελέγχου για τα Ελεγκτικά σώματα & τις υπηρεσίες Επιθεώρησης και Ελέγχου του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης του Λεάνδρου Ρακιντζή με τον τακτικό έλεγχο διερευνάται α) η νομιμότητα των ακολουθούμενων διαδικασιών και β) η ύπαρξη φαινομένων κακοδιοίκησης και διαφθοράς.

**9.** Έκτακτο, που γίνεται σε έκτακτες περιπτώσεις. Αναφορικά με τη Δημόσια Διοίκηση, οι έκτακτοι έλεγχοι είναι επιβεβλημένοι προκειμένου να διαπιστώσουν αποκλίσεις των ακολουθούμενων διαδικασιών από τις νόμιμες και προκύπτουν από καταγγελίες πολιτών, πληροφορίες από εξωτερικό περιβάλλον όπως δημοσιεύματα στον τύπο και διάφορες αναφορές.

**10.** Συγκεντρωτικό, όταν διεξάγεται στην έδρα του ελεγκτικού οργάνου και περιλαμβάνει εργασίες ελέγχου χωρίς τη διενέργεια αυτοψίας

**11.** Επιτόπιο που περιλαμβάνει επίσκεψη και αυτοψία στην έδρα του ελεγχόμενου φορέα.

## 1.4 Αξία ελέγχου στη Δημόσια Διοίκηση

Στην ετήσια έκθεση της Γενικής Επιθεωρήτριας Δημόσιας Διοίκησης για το 2016 αναφέρεται ότι <<ο εντοπισμός και η πάταξη φαινομένων διαφθοράς και κακοδιοίκησης, η διασφάλιση της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας του δημόσιου τομέα και η παρακολούθηση, ο συντονισμός και η αξιολόγηση των μηχανισμών επιθεώρησης και ελέγχου συνιστούν απαραίτητες προϋποθέσεις προκειμένου να εξέλθει η Χώρα μας από την κρίση, να καλλιεργηθεί αίσθημα εμπιστοσύνης στη διοικητική λειτουργία και να ανακτήσει το κράτος την αξιοπιστία του προς τους πολίτες του αλλά και προς το εξωτερικό>>.

Στην ετήσια έκθεση του Σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης, Σ.Ε.Ε.Δ.Δ για το 2016 επισημαίνεται ακόμη ότι << η πολυεπίπεδη κρίση που διέρχεται η χώρα μας, εκτός των αρνητικών συνεπειών της επί των πολιτών, έφερε στο προσκήνιο σοβαρές παθολογίες του Κράτους και των επιμέρους θεσμών του, μεταξύ των οποίων και η Δημόσια Διοίκηση. Παθολογίες οι οποίες εμποδίζουν τόσο την κατάστροψη όσο και την υλοποίηση των αναγκαίων δημοσίων δράσεων, για την αντιμετώπιση της κρίσης. Από μια απλή ματιά στις χιλιάδες εκθέσεις του ΣΕΕΔΔ, συμπεριλαμβανομένων και των πρόσφατων, προκύπτει το συμπέρασμα ότι εντός των κρατικών θεσμών υπάρχουν παγιωμένα δίκτυα, που παράγουν και αναπαράγουν φαινόμενα κακοδιοίκησης και διαφθοράς και τα οποία συνυφάνονται με την παραβίαση, από φορείς που ασκούν δημόσια εξουσία, των αρχών της νομιμότητας, της χρηστής διοίκησης, της διαφάνειας. Ο περιορισμός και η πάταξη των φαινομένων κακοδιοίκησης και διαφθοράς αποτελούν προϋπόθεση για ποιοτικές κρατικές λειτουργίες και ως εκ τούτου άμεση προτεραιότητα. Η κρατική εξουσία, για να είναι αξιόπιστη, πρέπει να συμμορφώνεται με τη θεμελιώδη αρχή της νομιμότητας της κρατικής δράσης, μέσω της τήρησης και εφαρμογής του θετικού δικαίου από τους καθέκαστα θεσμούς της αφενός και αφετέρου μέσω της λειτουργίας ενός συνεκτικού και σταθερού συστήματος ελέγχων. Το οφείλει στους πολίτες έναντι των οποίων είναι υπόλογη και οι οποίοι τελικά υφίστανται τις αρνητικές συνέπειες των φαινομένων κακοδιοίκησης και διαφθοράς. Η ανορθολογική κατανομή του προσωπικού, η κακή οργάνωση, οι πελατειακές σχέσεις, φαινόμενα διαφθοράς, η αναξιοκρατία, η

αναποτελεσματικότητα, διαπιστώνονται ως χαρακτηριστικά γνωρίσματα ενός συγκεντρωτικού πατερναλιστικού συστήματος άσκησης της δημόσιας εξουσίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 – ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΟΤΑ Α΄ ΒΑΘΜΟΥ

### 2.1 Κατηγορίες υπαλλήλων

Η μισθοδοσία των εργαζομένων στους ΟΤΑ Α βαθμού, είναι ζήτημα εξαιρετικά σημαντικό που απαιτεί αυξημένη ευθύνη καθώς έχουμε ποικιλία διαφοροποιήσεων. Έτσι με βάση τον τρόπο πρόσληψης και τη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης οι υπάλληλοι διακρίνονται σε:

- Τακτικούς ή μόνιμους υπαλλήλους, που προσλαμβάνονται με κριτήρια αντικειμενικά μέσω μοριοδότησης και διαδικασίες που εποπτεύονται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού, ΑΣΕΠ. Καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες και έχουν καθορισμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από τον Κώδικα Δημοτικών Υπαλλήλων<sup>1</sup>.
- Μετακλητούς, που προσλαμβάνονται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, η διάρκεια της οποίας δεν μπορεί να υπερβεί τη θητεία της δημοτικής περιόδου εντός της οποίας προσλήφθηκαν, και διέπονται αποκλειστικά από τις διατάξεις του άρθρου 163 του νέου κώδικα υπαλλήλων ΟΤΑ. Στους μετακλητούς υπαλλήλους ανήκουν οι ειδικοί συνεργάτες, επιστημονικοί συνεργάτες ειδικοί σύμβουλοι που έχουν εξειδικευμένες γνώσεις και συνεπικουρούν το Δήμαρχο σε θέματα που άπτονται του γνωστικού τους αντικειμένου. Για την πρόσληψή τους δεν απαιτείται μοριοδότηση και διαδικασίες μέσω ΑΣΕΠ αλλά απόφαση Δημάρχου που δημοσιεύεται στον τοπικό τύπο.
- Ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου υπαλλήλους, που καλύπτουν έκτακτες και εποχιακές ανάγκες, έχουν βραχυχρόνιες συμβάσεις εργασίας και αποχωρούν με τη λήξη των συμβάσεων τους.
- Μαθητές από ΤΕΙ και τεχνικές σχολές που έχουν τη δυνατότητα να κάνουν την πρακτική τους εξάσκηση στους ΟΤΑ.
- Εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης που δεν απασχολούνται με πλήρες ωράριο.

---

1 N.3463/06

- Προσωπικό που προσλαμβάνεται για την κάλυψη των αναγκών προγραμμάτων ή έργων που χρηματοδοτούνται ή επιδοτούνται από διεθνείς οργανισμούς ή ερευνητικά προγράμματα και έχουν τη δυνατότητα ανανέωσης των συμβάσεών τους μέχρι την ολοκλήρωση των προγραμμάτων.

## 2.2 Τακτική μισθοδοσία υπαλλήλων

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια πληθώρα νόμων και εγκυκλίων που τροποποιούν τις αποδοχές αλλά και τις κρατήσεις των εργαζομένων στο Δημόσιο. Ενδεικτικά αναφέρουμε το Ν. 4024/2011, το Ν. 4093/2012 και τον Ν.4354/2015 ο οποίος εφαρμόζεται από 01.1.2016 έως σήμερα και καθορίζει τις αποδοχές των υπαλλήλων. Με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο η μισθοδοσία αποτελείται από το βασικό μισθό, τα προβλεπόμενα επιδόματα και μία προσωπική διαφορά που δεν αφορά το σύνολο των υπαλλήλων<sup>2</sup>. Ο βασικός μισθός διαφοροποιείται ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης του υπαλλήλου και τα χρόνια υπηρεσίας. Έτσι αντιστοιχεί διαφορετικός βασικός μισθός για τους υπαλλήλους που είναι:

- απόφοιτοι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης ( υπάλληλοι ΠΕ),
  - απόφοιτοι τεχνολογικής εκπαίδευσης ( υπάλληλοι ΤΕ),
  - απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (υπάλληλοι ΔΕ), και
  - απόφοιτοι υποχρεωτικής εκπαίδευσης (υπάλληλοι ΥΕ).

Σε κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης αντιστοιχεί διαφορετικός αριθμός μισθολογικών κλιμακίων. Στις κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ έχουμε 19 μισθολογικά κλιμάκια ενώ στις κατηγορίες ΔΕ και ΥΕ ο αριθμός των κλιμακίων είναι 13. Ο διοριζόμενος υπάλληλος εισέρχεται στην υπηρεσία με το εισαγωγικό μισθολογικά κλιμάκιο της κατηγορίας στην οποία ανήκει. Για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών, από κατώτερο σε ανώτερο μισθολογικά κλιμάκιο, απαιτείται υπηρεσία ως εξής:

α. Για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Υ.Ε. και Δ.Ε. υπηρεσία τριών (3) ετών σε κάθε μισθολογικά κλιμάκιο.

---

<sup>2</sup> Αποτελεί σταδιακή προσαρμογή στα νέα μισθολογικά δεδομένα και προβλέπεται η απορρόφησή της από μελλοντικές αυξήσεις



β. Για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Τ.Ε. και Π.Ε. υπηρεσία δύο (2) ετών σε κάθε μισθολογικά κλιμάκιο.

Για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων από το κατώτερο μισθολογικά κλιμάκιο στο αμέσως ανώτερο, απαιτείται να έχει συμπληρωθεί ο καθορισμένος χρόνος υπηρεσίας στο κατώτερο μισθολογικά κλιμάκιο. Κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, για τίτλους που έχουν χορηγηθεί μετά τη λήψη του πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προωθούνται κατά δύο (2) Μ.Κ. στην κατηγορία που ανήκουν, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος κατά έξι (6) Μ.Κ. Βασική προϋπόθεση στην περίπτωση αυτή είναι το περιεχόμενο των μεταπτυχιακών σπουδών να είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης του υπαλλήλου.

Πέραν του βασικού μισθού έχουμε και τη χορήγηση των κάτωθι επιδομάτων με τη συνδρομή προϋποθέσεων:

- Επίδομα οικογενειακής παροχής, που χορηγείται ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση του υπαλλήλου για την οικονομική ενίσχυση των υπαλλήλων που έχουν τέκνα ανήλικα ή ανίκανα σωματικά ή πνευματικά για την άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος. Ορίζεται σε 50 ευρώ για ένα τέκνο, σε 70 ευρώ συνολικά για δύο τέκνα, σε 120 ευρώ συνολικά για τρία τέκνα και προσαυξάνεται κατά 70 ευρώ για κάθε επιπλέον τέκνο<sup>3</sup>. Το επίδομα καταβάλλεται και για το χρονικό διάστημα που τα τέκνα του υπαλλήλου σπουδάζουν με βεβαίωση εγγραφής από ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΙΕΚ ή άλλο αναγνωρισμένο ίδρυμα εκπαίδευσης Για τη χορήγηση του επιδόματος είναι απαραίτητη η προσκόμιση πιστοποιητικού οικογενειακής κατάστασης ή βεβαίωσης φοίτησης, ή πιστοποιητικού αναπηρίας στον εκκαθαριστή μισθοδοσίας τουλάχιστον μία φορά το χρόνο.
- Στους προϊσταμένους οργανικών μονάδων ως αναγνώριση της σπουδαιότητας και των ευθυνών της θέσης διοίκησης που κατέχουν, καταβάλλεται για όσο χρόνο ασκούν τα καθήκοντα τους, μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης οριζόμενο, κατά βαθμίδα θέσης ως εξής:  
i. Προϊστάμενοι Διοίκησης:

α) Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων, χίλια (1.000) ευρώ.

β) Προϊστάμενοι Διευθύνσεων, τετρακόσια πενήντα (450) ευρώ.

γ) Προϊστάμενοι Υποδιευθύνσεων τριακόσια πενήντα (350) ευρώ.

δ) Προϊστάμενοι Τμημάτων διακόσια ενενήντα (290) ευρώ<sup>4</sup>.

ii. Προϊστάμενοι Εκπαίδευσης:

α) Προϊστάμενοι Παιδικών Σταθμών, εκατό (100) ευρώ<sup>5</sup>.

- Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, που καταβάλλεται σε υπαλλήλους που λόγω της φύσης της εργασίας τους απασχολούνται σε χώρους περιβάλλοντος επιβαρυντικούς για την υγεία τους, όπως στην αποκομιδή των απορριμμάτων, σε ηλεκτρολόγους, οδοκαθαριστές, τεχνίτες υδραυλικούς, ταφείς και εκταφείς νεκρών και άλλους. Ο καθορισμός των ειδικοτήτων αλλά και το ποσό του ανθυγιεινού επιδόματος που αντιστοιχεί σε κάθε ειδικότητα καθορίζεται με υπουργική απόφαση. Αυτή τη στιγμή έχουμε τρεις διαβαθμίσεις και συγκεκριμένα:

α) Κατηγορία Α' αντιστοιχεί επίδομα 150 ευρώ.

β) Κατηγορία Β' αντιστοιχεί επίδομα 70 ευρώ.

γ) Κατηγορία Γ' αντιστοιχεί επίδομα 35 ευρώ.

Για την καταβολή του επιδόματος απαραίτητη προϋπόθεση είναι κάθε μήνα να προσκομίζεται στον εκκαθαριστή μισθοδοσίας βεβαίωση του προϊσταμένου που θα βεβαιώνει την πλήρη και αποκλειστική απασχόληση του εργαζομένου στους χώρους και τις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή του.

- Επίδομα απομακρυσμένων και παραμεθόριων περιοχών, που καταβάλλεται στους υπαλλήλους που υπηρετούν σε απομακρυσμένες παραμεθόριες και προβληματικές περιοχές, όπως αυτές καθορίζονται κάθε φορά με κοινή απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών,

---

4 Παρ. 1, περιπτ. α, άρθρο 16 Ν.4354/15

5 Παρ. 1, περιπτ. β, άρθρο 16 Ν.4354/15

χορηγείται επίδομα Απομακρυσμένων - Παραμεθόριων περιοχών, οριζόμενο σε εκατό (100) ευρώ μηνιαίως<sup>6</sup>.

## 2.3 Έκτακτες παροχές

Πέρα από την τακτική μισθοδοσία, οι εργαζόμενοι δικαιούνται την καταβολή υπερωριακής αποζημίωσης, σε περιπτώσεις που εργάζονται πέραν του ωραρίου τους για να καλύψουν έκτακτες, εποχικές και απρόβλεπτες ανάγκες<sup>7</sup>. Ως τέτοιες ανάγκες θεωρούνται αυτές που προκύπτουν από έντονα και απρόβλεπτα καιρικά φαινόμενα, εποχιακές ανάγκες που δεν μπορούν να καλυφθούν με το υπάρχον προσωπικό στο τακτικό ωράριο εργασίας. Υπερωριακή αποζημίωση καταβάλλεται και στους υπαλλήλους που τηρούν τα πρακτικά των συνεδριάσεων Δημοτικού Συμβουλίου ή στελεχώνουν τα ληξιαρχεία για τη δήλωση γεννήσεων, θανάτων και γάμων κατά τα Σαββατοκύριακα καθώς και σε υπαλλήλους που δουλεύουν σε υπηρεσίες που λειτουργούν σε 24ώρη βάση, όπως είναι οι υπηρεσίες καθαριότητας ιδιαίτερα στα μεγάλα αστικά κέντρα.

Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι στα γενικότερα πλαίσια της μείωσης των δημοσιονομικών δαπανών, οι δαπάνες για κάλυψη υπερωριών έχουν περιοριστεί στις απολύτως αναγκαίες. Αυτό αποσκοπεί τόσο στην προστασία των υπαλλήλων από τυχόν υπερβάσεις στο ωράριο εργασίας τους, όσο και στην τήρηση των αρχών της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισεως και της οικονομικότητας κατά τη διάθεση των πρόσθετων δημοσίων πόρων που συνεπάγεται η απασχόληση του προσωπικού πέραν του τακτικού του ωραρίου. Μάλιστα στην παρ. Α.2 άρθρο 20 Ν.4354/15 καθορίζεται ο μέγιστος αριθμός των ωρών υπερωριακής απασχόλησης που δύναται να απασχοληθεί κάποιος εργαζόμενος. Η καθιέρωση της υπερωριακής εργασίας γίνεται με απόφαση του Δημάρχου στην αρχή κάθε έτους, στην οποία καθορίζεται ο αριθμός των υπαλλήλων που δύναται να απασχοληθούν, το χρονικό διάστημα και δημοσιεύεται στο Φύλλο της Κυβέρνησης. Απαραίτητη προϋπόθεση για την πληρωμή της υπερωριακής αποζημίωσης είναι να υπάρχει εγγεγραμμένη

---

6 Παρ. 2, άρθρο 15 Ν.4024/11

7 Παρ. Α.1 άρθρο 20 Ν.4354/15

πίστωση στον προϋπολογισμό του Δήμου, η οποία όμως δεν μπορεί να αναμορφωθεί κατά τη διάρκεια του οικονομικού έτους<sup>8</sup>.

Με το Ν.4336/2015 προβλέπεται η καταβολή οδοιπορικών εξόδων στους υπηρετούντες με οποιαδήποτε σχέση εργασίας υπαλλήλους ή αιρετούς που μεταβαίνουν με εντολή της υπηρεσίας τους στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό, για να μετάσχουν σε συνέδρια, σεμινάρια ή εργασίες που εξυπηρετούν τα συμφέροντα και τις ανάγκες της υπηρεσίας τους.

Στους ΟΤΑ Α βαθμού τα οδοιπορικά έξοδα περιλαμβάνουν:

- τα έξοδα κίνησης, που καλύπτουν το κόστος μετάβασης με το φθηνότερο μεταφορικό μέσο,
- τα έξοδα διανυκτέρευσης, σε περίπτωση που ο μετακινούμενος λόγω απόστασης δεν μπορεί να επιστρέψει
- ημερήσια αποζημίωση, για την κάλυψη της διατροφής του.

Ο Ν.4336/2015 ρυθμίζει τις μετακινήσεις όλων των δημοσίων λειτουργών και έχει διαβαθμίσεις στα ποσά που προβλέπονται ως οδοιπορικά ανάλογα με την ιδιότητα και το βαθμό του κάθε μετακινούμενου.

Στα δικαιολογητικά που απαιτούνται για την πληρωμή των οδοιπορικών, εκτός από τις διάφορες αποδείξεις από μέσα μεταφοράς, ξενοδοχεία κλπ, συμπεριλαμβάνεται απόφαση Δημάρχου για τους υπαλλήλους ή Δημοτικού Συμβουλίου για τους αιρετούς, στην οποία καθορίζεται με ακρίβεια ο αριθμός των ατόμων που θα μετακινηθούν, ο σκοπός και εκτίμηση της προκαλούμενης δαπάνης.

---

8 παρ. Α.1 άρθρο 20 Ν.4354/15

## 2.4 Αντιμισθία αιρετών

Οι Δήμαρχοι, οι Αντιδήμαρχοι και οι Πρόεδροι των Δημοτικών Συμβουλίων λαμβάνουν αντιμισθία η οποία καταβάλλεται από το Δήμο για να διευκολύνεται η συμμετοχή ικανών ατόμων, χωρίς οικονομική δυνατότητα σε σημαντικές θέσεις της αυτοδιοίκησης. Προκειμένου να μπορούν να εκτελέσουν απρόσκοπτα τα καθήκοντά τους με το άρθρο 93 παρ, 1 του Ν3852/2010 μπορούν να κάνουν χρήση ειδικής άδειας άνευ αποδοχών για όλο το διάστημα της θητείας τους με αίτηση στην υπηρεσία τους εφόσον είναι:

- δημόσιοι υπάλληλοι ή
- υπάλληλοι Ν.Π.Δ.Δ. ή
- υπάλληλοι κρατικών Ν.Π.Ι.Δ. και δημοσίων επιχειρήσεων ή άλλων επιχειρήσεων τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα ή έμμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος ή
- υπάλληλοι λοιπών Ν.Π.Ι.Δ.

Τα αιρετά όργανα, στα οποία χορηγείται η ειδική άδεια για όλο το διάστημα της θητείας τους, έχουν το δικαίωμα να επιλέξουν είτε τις πλήρεις αποδοχές της οργανικής τους θέσης είτε την αντιμισθία με αίτηση που κάνουν μέσα σε προθεσμία δέκα ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων τους. Σε περίπτωση που είναι συνταξιούχοι έχουν δικαίωμα να λάβουν την αντιμισθία με αντίστοιχη περικοπή της σύνταξής τους κατά ποσοστό 70%.

Το ύψος της αντιμισθίας καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης<sup>9</sup> και σχετίζεται με τον πραγματικό πληθυσμό των Δήμων, όπως αυτός εμφανίζεται στους επίσημους πίνακες των αποτελεσμάτων της τελευταίας απογραφής πληθυσμού, που έχουν κυρωθεί και δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Την παρούσα χρονική στιγμή το ύψος της αντιμισθίας διαμορφώνεται ως εξής:

---

9 Παρ. 5 άρθρο 22 Ν.4354/2015

Πληθυσμός Δήμου	Αντιμισθία Δημάρχου	Αντιμισθία Αντιδημάρχων	Αντιμισθία Προέδρου Δ.Σ
Κάτω των 20.000 Κατοίκων	2.565 ευρώ	1.282,50 ευρώ	540 ευρώ
Από 20.000- 100.000 κατοίκους	3.420 ευρώ	1.710 ευρώ	720 ευρώ
Άνω των 100.000 κατοίκων	4.275 ευρώ	2.137,50 ευρώ	900 ευρώ

Η αντιμισθία που δικαιούνται τα αιρετά όργανα των δήμων, τα οποία χαρακτηρίζονται ως άτομα με αναπηρίες, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις, προσαυξάνεται κατά είκοσι τοις εκατό (20%)<sup>10</sup>. Με το άρθρο 22 του Ν. 4488/2017 ρυθμίζονται και τα θέματα ασφαλιστικών εισφορών των αιρετών με ισχύ από 01.01.2017.

## 2.5 Έξοδα κίνησης Προέδρων Τοπικών Συμβουλίων

Ο πρόεδρος συμβουλίου δημοτικής κοινότητας, ο πρόεδρος συμβουλίου τοπικής κοινότητας και ο εκπρόσωπος τοπικής κοινότητας από τις οποίες απαρτίζεται ο κάθε Δήμος, δικαιούται μηνιαίως έξοδα κίνησης, ώστε να μπορεί να ανταποκρίνεται στις νέες αρμοδιότητες που του αποδίδονται με τις διατάξεις του άρθρου 81 του Ν.3852/2010. Το ποσό που τους καταβάλλεται είναι ανάλογο της

---

10 Παρ. 4 άρθρο 92 Ν.3852/2010

χιλιομετρικής απόστασης κάθε μιας από τις δημοτικές ή τοπικές κοινότητες από την έδρα του Δήμου και διαμορφώνεται ως εξής<sup>11</sup>:

Χιλιομετρική απόσταση από την έδρα του Δήμου σε μέτρα	Ποσό εξόδων κίνησης μηνιαίως
Από 0-10.00	300 ευρώ
Από 10.001-20.000	350 ευρώ
Από 20.001 και άνω	400 ευρώ

## **2.6 Αποζημίωση Δημοτικών Συμβούλων για συμμετοχή σε συνεδριάσεις**

Τα μέλη του δημοτικού συμβουλίου, πλην αυτών που λαμβάνουν αντιμισθία, δικαιούνται αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του δημοτικού συμβουλίου και μέχρι τέσσερις (4) συνεδριάσεις το μήνα.<sup>12</sup> Η αποζημίωση καταβάλλεται με σκοπό την κάλυψη βασικών δαπανών σχετικών με τη συμμετοχή των συμβούλων στα δημοτικά συμβούλια, ιδιαίτερα σε Δήμους της χώρας στους οποίους υφίστανται αντικειμενικές δυσκολίες πρόσβασης, - ιδίως λόγω χιλιομετρικής απόστασης - στη δημοτική ή τοπική κοινότητα που φιλοξενεί την έδρα του Δήμου.

Η ανωτέρω αποζημίωση δεν καταβάλλεται στους δημοτικούς συμβούλους που εκλέγονται:

---

11 Απόφαση ΥΠ.ΕΣ.Α.&Η.Δ 74447/29-12-2010

12 Παρ.9, άρθρο 92 του Ν.3852/2010, όπως προστέθηκε με την παρ.3 του άρθρου 33 του Ν.4483/2017

α) στους Δήμους των εκλογικών περιφερειών Α' και Β' Αθηνών, Α' και Β' Πειραιά και Α' Θεσσαλονίκης,  
β) στους λοιπούς Δήμους, εφόσον η κατοικία τους απέχει λιγότερο από 10 χλμ. από τη δημοτική ή τοπική κοινότητα που φιλοξενεί την έδρα του Δήμου.

Η εξαίρεση της περίπτωσης α' δεν ισχύει για τους νησιωτικούς δήμους που υπάγονται διοικητικά στις περιφέρειες αυτές, στους οποίους εφαρμόζεται η ειδική εξαίρεση της περίπτωσης β'<sup>13</sup>. Το ύψος της αποζημίωσης ανά συνεδρίαση δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσό που αντιστοιχεί στο 1% της αντιμισθίας του Δημάρχου Αθηναίων.

## 2.7 Κρατήσεις αποδοχών

Στους ΟΤΑ Α βαθμού υπηρετούν υπάλληλοι με ποικιλία ειδικοτήτων όπως, διοικητικοί, οδοκαθαριστές, απασχολούμενοι σε παιδικούς σταθμούς, νομικοί, μηχανικοί, δημοσιογράφοι, υγειονομικοί κλπ. Επιπρόσθετα λόγω της κινητικότητας και της κατάργησης πολλών οργανισμών υπάλληλοι με ειδικότητες διαφορετικές από τις ήδη υφιστάμενες, μετακινήθηκαν στους ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού οι οποίοι όμως διατήρησαν το προϋπάρχον ασφαλιστικό καθεστώς τους. Μέχρι 31.12.2016 κάθε μία από τις διαφορετικές ειδικότητες υπαλλήλων είχε το αντίστοιχο ασφαλιστικό ταμείο υπέρ του οποίου γίνονταν κρατήσεις για απονομή σύνταξης, για επικουρική ασφάλιση, για εφάπαξ παροχές αλλά και για υγειονομική κάλυψη. Σύνηθες ήταν, το κάθε ασφαλιστικό ταμείο να έχει διαφορετικούς συντελεστές με βάση τους οποίους γινόταν ο υπολογισμός των αναλογουσών εισφορών τόσο του εργαζομένου όσο και του εργοδότη. Επιπρόσθετα, ο διαχωρισμός των εργαζομένων σε παλιούς<sup>14</sup> και νέους<sup>15</sup> ασφαλισμένους για τους οποίους υπήρχε διαφοροποίηση ως προς την σύνθεση των συντάξιμων αποδοχών τους επί των οποίων υπολογίζονταν οι κρατήσεις για απονομή σύνταξης, προκαλούσε ακόμη περισσότερες δυσχέρειες.

---

13 Άρθρο 92 παρ.9 Ν.3852/2010 όπως προστέθηκε με την παρ. 3 του άρθρου 33 του Ν.4483/2017

14 Εργαζόμενοι που πρωτασφαλίστηκαν σε φορέα κύριας ασφάλισης πριν τις 31.12.1992

15 Εργαζόμενοι που πρωτασφαλίστηκαν σε φορέα κύριας ασφάλισης μετά την 01.01.1993



Η ανισότητα του ποσοστού των καταβαλλόμενων εισφορών και το πλήθος των ασφαλιστικών ταμείων, επιλύθηκε με την σύσταση του << Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής ασφάλισης >> ΕΦΚΑ που αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Από 1.1.2017, οπότε και αρχίζει η λειτουργία του ως φορέα κύριας κοινωνικής ασφάλισης, εντάσσονται στον Ε.Φ.Κ.Α. **αυτοδίκαια** όλοι οι υφιστάμενοι φορείς κύριας κοινωνικής ασφάλισης, και ο Ε.Φ.Κ.Α. καθίσταται καθολικός διάδοχος αυτών. Στην ασφάλιση του ΕΦΚΑ υπάγονται υποχρεωτικά όλοι οι ασφαλισμένοι του Δημοσίου και τα προστατευόμενα μέλη των οικογενειών αυτών καθώς και οι αιρετοί, οι οποίοι καθίστανται αντιστοίχως ασφαλισμένοι και συνταξιούχοι του.

Από την ισχύ του Νόμου Ν4387/2016<sup>16</sup> προβλέπεται ετήσια ισόποση αναπροσαρμογή των εισφορών των εργαζομένων που κατέβαλαν χαμηλότερα ή υψηλότερα ποσοστά από αυτά που ορίζονται, έτσι ώστε την 01.01.2020 τα ποσοστά εισφορών να είναι ίδια για όλες τις ειδικότητες των εργαζομένων.

## 2.8 Απόδοση κρατήσεων-ΕΑΠ

Η απόδοση των εισφορών στον ΕΦΚΑ αλλά και η πληρωμή όλων των αποδοχών ή πρόσθετων αμοιβών, αποζημιώσεων του πάσης φύσεως προσωπικού του Δημοσίου γίνεται **υποχρεωτικά** μέσω της Ενιαίας Αρχής Πληρωμών (ΕΑΠ) και με τη χρήση τραπεζικών λογαριασμών<sup>17</sup>. Οποιαδήποτε πληρωμή γίνεται με διαφορετικό τρόπο είναι άκυρη και απαγορεύεται.

Η ΕΑΠ αποτελεί οργανική μονάδα επιπέδου Διεύθυνσης της Γενικής Γραμματείας Δημοσιονομικής Πολιτικής του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους. Συστάθηκε προκειμένου να επιλυθούν δυσχέρειες που αφορούσαν:

- την εμπρόθεσμη καταβολή των εισφορών που παρακρατούνταν από τους φορείς του Δημοσίου στους δικαιούχους ασφαλιστικούς οργανισμούς

---

16 Σύσταση ΕΦΚΑ  
17

- ομοιομορφία ως προς τις ημερομηνίες πληρωμής των δικαιούχων. Η πληρωμή των αποδοχών γίνεται σε συγκεκριμένες ημερομηνίες μέσω της αποστολής αρχείων που περιέχουν τους δικαιούχους, τα πληρωτέα ποσά καθώς και τις αναλογούσες εισφορές προς απόδοση. Τα ΝΠΔΔ υποχρεωτικά ορίζουν τραπεζικό λογαριασμό που θα χρησιμοποιείται αποκλειστικά από την ΕΑΠ την οποία και εξουσιοδοτούν προκειμένου να καταβάλλει στους δικαιούχους και τα ασφαλιστικά ταμεία τα ανάλογα ποσά. Απαραίτητη προϋπόθεση για την ολοκλήρωση της διαδικασίας είναι η ύπαρξη επαρκούς χρηματικού υπολοίπου
- την ανάγκη της Κεντρικής Κυβέρνησης να πιστοποιήσει το ύψος των αποδοχών αλλά και τον αριθμό των υπαλλήλων που μισθοδοτούνται είτε απευθείας από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους και κατά συνέπεια από τον Κρατικό προϋπολογισμό, είτε από τους ΟΤΑ Α΄ βαθμού που έχουν αυτοτελή οικονομική διαχείριση
- την μείωση της γραφειοκρατίας και εξοικονόμηση ανθρώπινων και υλικών πόρων μέσω της απλοποίησης των διαδικασιών
- την πάταξη της φοροδιαφυγής μέσω της διασταύρωσης των στοιχείων αλλά και των αμοιβών όλων των μισθοδοτούμενων με το TAXISNET
- την παροχή ηλεκτρονικής πληροφόρησης των δικαιούχων για τις καταβαλλόμενες αποδοχές τους.

## 2.9 Προβλήματα – δυσχέρειες εκκαθαριστών μισθοδοσίας

Οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας, οι υπάλληλοι δηλαδή που ασχολούνται με τον έλεγχο των απαραίτητων δικαιολογητικών και τον υπολογισμό της μισθοδοσίας του κάθε υπαλλήλου, είναι υπεύθυνοι για την ορθή και ομοιόμορφη εφαρμογή των νομοθετικών διατάξεων<sup>18</sup> (Θεοδώρου, 2006). Ο ρόλος τους είναι ιδιαίτερα υπεύθυνος και απαιτητικός καθώς έχουν να αντιμετωπίσουν:

- ✓ ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο νομοθετικό πλαίσιο. Επιπρόσθετα, για πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις απαιτούνται διευκρινιστικές εγκύκλιοι που αργούν να εκδοθούν και έχουν αναδρομική ισχύ. Το οικείο κανονιστικό πλαίσιο είναι

---

18 Παρ. 1, άρθρο 29 Ν.4354/2015

ευκαιριακού ή αποσπασματικού χαρακτήρα με πολυάριθμες τροποποιήσεις που κάνουν αδύνατη την παρακολούθησή του

- ✓ αντιφατικές οδηγίες από συναρμόδια υπουργεία που οδηγούν σε σύγχυση ως προς την αντιμετώπιση των ζητημάτων. Οι ΟΤΑ εποπτεύονται από το υπουργείο Εσωτερικών, ωστόσο όμως για θέματα μισθοδοσίας και γενικότερα οικονομικά θέματα, συναρμόδιο είναι και το υπουργείο Οικονομικών. Σε πολλές περιπτώσεις δίδονται διαφορετικές οδηγίες για την αντιμετώπιση του ίδιο θέματος με αποτέλεσμα να προκαλείται ασάφεια και αίσθημα ανασφάλειας για την ορθή εφαρμογή
- ✓ έλλειψη ενημέρωσης και εκπαίδευσης από τους αρμόδιους φορείς σε περιπτώσεις διαρθρωτικών αλλαγών μέσω σεμιναρίων και διαλέξεων. Για παράδειγμα, η πληρωμή των αποδοχών μέσω της ΕΑΠ ήταν πρωτοποριακή και καινοτόμα για τα δεδομένα της αυτοδιοίκησης. Ωστόσο στα πρώτα στάδια της εφαρμογής δεν υπήρξε επαρκής ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων για τη διευκόλυνση τους και την αποφυγή λαθών
- ✓ την πιθανότητα λάθους, καθώς οι ατέλειες εμπεριέχονται στην ανθρώπινη φύση. Η εκκαθάριση και ο έλεγχος της μισθοδοσίας, ιδιαίτερα στους ΟΤΑ μικρής δυναμικότητας γίνεται από το ίδιο άτομο. Αυτό συνεπάγεται την αδυναμία ουσιαστικού ελέγχου και επαλήθευσης της ορθότητας της διαδικασίας από ένα επιπλέον άτομο.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, προκύπτει πιο επιτακτική η ανάγκη διερεύνησης των διαδικασιών ελέγχου που εφαρμόζουν οι ΟΤΑ Α΄ βαθμού στη διαδικασία εκκαθάρισης της μισθοδοσίας στο εσωτερικό τους αλλά και τον τρόπο και τη συχνότητα ελέγχου τους από εξωτερικούς θεσμοθετημένους φορείς.

Μέσω του ελέγχου, διορθώνονται αδυναμίες, βελτιώνονται διαδικασίες, ενισχύεται η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, αποθαρρύνονται φαινόμενα διαφθοράς και ενισχύεται η διαφάνεια.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 - ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΟΙ ΕΛΕΓΧΟΙ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

### 3.1 Έλεγχοι της δράσης της Δημόσιας Διοίκησης

Σύμφωνα με την Σαββαΐδου (2009) στη Δημόσια Διοίκηση οι έλεγχοι διακρίνονται σε:

- Νομιμότητας ή διοικητικούς, που σημαίνει υποχρέωση συμφωνίας με το νόμο και όχι απλώς μη αντίθεση. Για τους ΟΤΑ ο έλεγχος νομιμότητας των διοικητικών πράξεων των οργάνων διοίκησης (μονομελή ή συλλογικά) ασκείται από το Γενικό Γραμματέα της οικείας Περιφέρειας<sup>19</sup>. Όταν οι αποφάσεις που παίρνονται έχουν εκδοθεί κατά παράβαση νόμου, τότε ο ΓΓ Περιφέρειας τις παραπέμπει για έλεγχο στην επιτροπή του άρθρου 177 παρ. 2 του Δημοτικού και Κοινοτικού Κώδικα ΔΚΚ. Στην επιτροπή αυτή μπορούν να υποβληθούν προσφυγές για κάθε πράξη μονομελούς ή συλλογικού οργάνου από οποιονδήποτε έχει έννομο συμφέρον στο προβλεπόμενο χρονικό περιθώριο.
- Οικονομικούς-διαχειριστικούς, όπου ελέγχεται η οικονομικότητα, η αποδοτικότητα και η αποτελεσματικότητα της διαχείρισης. Το άρθρο 165 του ΔΚΚ προβλέπει ότι με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών καθορίζονται δείκτες αξιολόγησης της οικονομικής διαχείρισης των ΟΤΑ, των ΝΠΔΔ, και κάθε είδους επιχείρησης τους, που αποτελούν στοιχεία του προϋπολογισμού, του απολογισμού ή του ισολογισμού τους.
- Λογιστικούς, από εξωτερικό ορκωτό λογιστή που ελέγχει τις οικονομικές καταστάσεις του οργανισμού. Οι ΟΤΑ παράλληλα με το δημόσιο λογιστικό σύστημα που τηρούν –κατάρτιση ετήσιων ισοσκελισμένων ως προς τα έσοδα και τα έξοδα προϋπολογισμών- εφαρμόζουν και το νέο διπλογραφικό λογιστικό σύστημα. Ο ορκωτός ελεγκτής χορηγεί πιστοποιητικό όπου αναγράφεται η ορθή ή μη τήρηση του Κλαδικού Λογιστικού Σχεδίου και καταρτίζει Έκθεση Ελέγχου που περιέχει τα αποτελέσματα από το διενεργούμενο έλεγχο.

- Πολιτικούς και λογοδοσίας που ασκούνται, είτε από την αντιπολίτευση, είτε από τον έμμεσο κοινοβουλευτικό έλεγχο, είτε από τους πολίτες μέσω του δημόσιου απολογισμού των πεπραγμένων των ΟΤΑ<sup>20</sup>.

### **3.2 Έλεγχος από ανεξάρτητες αρχές**

Σύμφωνα με την έκθεση της επιτροπής του Ινστιτούτου Τοπικής Αυτοδιοίκησης για τους ελέγχους στους ΟΤΑ, << ο πολλαπλασιασμός των ανεξάρτητων αρχών είναι φαινόμενο των καιρών, που επιβεβαιώνει την έλλειψη εμπιστοσύνης απέναντι στην πολιτική εξουσία>>. Κρίνεται επομένως σκόπιμο, να παρουσιάσουμε τις θεσμικά ανεξάρτητες αρχές, το νομικό τους πλαίσιο και το αντικείμενο των ελέγχων τους αναφορικά με τη λειτουργία του τμήματος μισθοδοσίας των ΟΤΑ.

#### **3.2.1 Έλεγχος από το Ελεγκτικό Συνέδριο**

Σύμφωνα με το Σύνταγμα οι ΟΤΑ έχουν οικονομική αυτοτέλεια. Αυτό συνεπάγεται την κατάρτιση ξεχωριστών προϋπολογισμών και απολογισμών από την Κεντρική Κυβέρνηση και τη δυνατότητα κατοχής ίδιας περιουσίας και εσόδων. Ωστόσο όμως, για την εδραίωση της δημοσιονομικής τάξης και πειθαρχίας η Πολιτεία συμπεριέλαβε στο άρθρο 98 παρ. 1 περ. α και β του Συντάγματος ότι << ο έλεγχος των δαπανών του Κράτους, καθώς και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων, που υπάγονται με ειδική διάταξη νόμου στο καθεστώς αυτό>> ανήκει στη δικαιοδοσία του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Η Συνταγματική κατοχύρωση του ελέγχου των ΟΤΑ από το Ελεγκτικό Συνέδριο αποκαλύπτει τη σημασία που δίδεται στη χρηστή διαχείριση του δημόσιου χρήματος και διασαφηνίστηκε στη συνέχεια από μια σειρά νομοθετημάτων. Ειδικότερα, με βάση το άρθρο 23 παρ. 1 του Ν.3202/2003 << οι δαπάνες των ΟΤΑ Α΄ βαθμού με πληθυσμό άνω των πέντε χιλιάδων κατοίκων υπάγονται από 1<sup>ης</sup> Ιουλίου 2004 στον

---

20 Άρθρο 217 του Ν.3463/06 (ΔΚΚ) προβλέπεται ειδική δημόσια συνεδρίαση του Δημοτικού Συμβουλίου όπου γίνεται απολογισμός για την οικονομική κατάσταση, τη διοίκηση και το πρόγραμμα δράσης

προληπτικό έλεγχο του Ελεγκτικού Συνεδρίου, σύμφωνα με τις διατάξεις που διέπουν αυτό>>. Με το άρθρο 11 του Ν.3250/04 που στη συνέχεια τροποποιήθηκε με την παρ.9 του άρθρου 18 του Ν.3320/05 ορίστηκε ότι << η ισχύς της διάταξης της παρ.1 του άρθρου 23 του Ν.3202/2003 αρχίζει από 01.07.2005>>. Ο Νόμος 4129/2013 που επικυρώνει το νόμο για τη λειτουργία του Ελεγκτικού Συνεδρίου στο άρθρο 1 που αφορά τις αρμοδιότητες αναφέρει ότι:

- <<Ασκή τον προβλεπόμενο από το άρθρο 98 παρ.1 περίπτωση α΄ του Συντάγματος έλεγχο των δαπανών του Κράτους, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 33 του παρόντος νόμου, και των άλλων νομικών προσώπων που με ειδική διάταξη νόμου υπάγονται κάθε φορά στον έλεγχο αυτόν>>.

- Παρακολουθεί την κανονική είσπραξη των εσόδων των ΟΤΑ και των νομικών τους προσώπων σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 52 του παρόντος νόμου. Έτσι σε περίπτωση που διαπιστώσει αδράνεια είσπραξής τους από τα αρμόδια όργανα διοίκησης ή τις οικονομικές υπηρεσίες καλεί τούτους, με έγγραφό του που κοινοποιείται στον Γενικό Γραμματέα της Αποκεντρωμένης Διοίκησης και στον Ελεγκτή Νομιμότητας, να ενεργήσουν μέσα σε τασσόμενη εύλογη προθεσμία για την είσπραξη των εσόδων

- Ασκή έλεγχο νομιμότητας στις διαδικασίες ανάθεσης συμβάσεων έργων, προμηθειών και παροχής υπηρεσιών, σύμφωνα με όσα ορίζονται στα άρθρα 35, 36 και 37 του ίδιου Νόμου. Ειδικότερα, συμβάσεις που σχετίζονται με προμήθειες, έργα , υπηρεσίες καθώς και προγραμματικές συμβάσεις προϋπολογισμού πάνω από 200.000 ευρώ ελέγχονται πριν τη σύνασή τους διαφορετικά είναι άκυρες.

Οι διενεργούμενοι έλεγχοι του ΕΣ διαχωρίζονται σε προληπτικούς και κατασταλτικούς.

Με τον προληπτικό έλεγχο διαπιστώνεται η νομιμότητα και η κανονικότητα των δαπανών πριν την εκταμίευσή τους. Η δαπάνη για να είναι νόμιμη πρέπει να προβλέπεται από διάταξη νόμου και να εξυπηρετεί τους σκοπούς και τα συμφέροντα του οργανισμού. Η κανονικότητα της δαπάνης συνίσταται στην ύπαρξη συγκεκριμένης πίστωσης στον προϋπολογισμό του ΟΤΑ καθώς και στις απαιτούμενες διαδικασίες της νόμιμης ανάληψης της δαπάνης και της επισύναψης

των απαιτούμενων δικαιολογητικών. Στις προαναφερόμενες δαπάνες του κρατικού προϋπολογισμού δεν περιλαμβάνονται οι δαπάνες που χαρακτηρίζονται σταθερές και διαρκείς ή περιοδικού χαρακτήρα, καθορίζονται με νόμο ή ειδική απόφαση του Υπουργού Οικονομικών<sup>21</sup> και ελέγχονται κατασταλτικά από το Ελεγκτικό Συνέδριο ή είναι αξίας μικρότερης των 5000 ευρώ.

Με την παρ. 1 του άρθρου 276 του Ν.3852/2010 ορίστηκε ότι από το ΕΣ διεξάγεται υποχρεωτικά κατασταλτικός έλεγχος των λογαριασμών των δήμων. Ο έλεγχος είναι ετήσιος, τακτικός και δειγματοληπτικός, εκτός εάν από το δειγματοληπτικό έλεγχο προκύψουν λόγοι που να επιβάλλουν καθολικό κατασταλτικό έλεγχο. Ο κατασταλτικός έλεγχος είναι έλεγχος νομιμότητας και κανονικότητας όλων των δαπανών των ΟΤΑ και στο άρθρο 51 του 4129/2013 αναφέρεται ως αντικείμενό του τη διαπίστωση:

- α) της τήρησης της αρχής της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης,
- β) της ορθή τήρησης του κατά περίπτωση ισχύοντος λογιστικού ή διαχειριστικού συστήματος, σύμφωνα με τους κανόνες και τις αρχές που το διέπουν,
- γ) την τήρηση και ενημέρωση των λογαριασμών, ώστε να απεικονίζουν με ακρίβεια το περιεχόμενο των οικονομικών πράξεων και δημοσιονομικών ενεργειών,
- δ) της νόμιμη καταβολής του μεριδίου τυχόν συμμετοχής ενός ή περισσότερων Ο.Τ.Α. σε κάθε φύσεως νομικά πρόσωπα αυτών ή σε προγραμματικές συμβάσεις,
- ε) τη νόμιμη λήψη δανείων, την παροχή εγγυήσεων και την τήρηση των όρων των σχετικών συμβάσεων,
- στ) τη νόμιμη διαχείριση της κινητής και ακίνητης περιουσίας και
- ζ) την έγκαιρη και κανονική απόδοση των υπέρ τρίτων εισπραττόμενων νομίμων δικαιωμάτων και την είσπραξη και τη διαχείριση των ανταποδοτικών τελών ή άλλων ειδικών εσόδων ή των εσόδων από δάνεια ή των βεβαιωθέντων εσόδων από οφειλές και πρόστιμα σε βάρος τρίτων.

---

21 Άρθρο 28 παρ. 3 του ν. 2362/1995

Στην Ετήσια Έκθεση του Ελεγκτικού Συνεδρίου για το 2014 αναφέρεται ότι ο συνολικός αριθμός των ενταλμάτων που αφορούσαν δαπάνες ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού και υποβλήθηκαν για προληπτικό έλεγχο ήταν 116.919 συνολικού ποσού 1.963.384.798,39 ευρώ. Από αυτά επεστράφησαν αθεώρητα 5.737 εντάλματα συνολικού ποσού 65.637.362,89 ευρώ. Στην έκθεση αναφέρεται ότι πολλές από τις μη νόμιμες αυτές δαπάνες είναι πάγιου χαρακτήρα και αφορούν - μη νόμιμη καταβολή δαπάνης αποζημίωσης υπερωριακής εργασίας, μη νόμιμη καταβολή οδοιπορικών δαπανών, μη νόμιμες δαπάνες παροχής σε είδος σε υπαλλήλους που δεν δικαιούνται τη συγκεκριμένη παροχή, μη νόμιμη δαπάνη λόγω μετάταξης σε άλλη κατηγορία, μη νόμιμη καταβολή επιδομάτων προϊσταμένων και διευθυντών, μη νόμιμη καταβολή σε χρήμα της αξίας των ειδών ατομικής προστασίας,- δηλαδή δαπάνες επαναλαμβανόμενες σε τακτά συνήθως χρονικά διαστήματα και μεταφερόμενες και στα επόμενα οικονομικά έτη. Ως εκ τούτου, το πραγματικό ύψος των μη νόμιμων δαπανών που ματαιώθηκαν σε ετήσια βάση είναι πολύ μεγαλύτερο καθώς επιτυγχάνεται αποτροπή της επανάληψης της παραβίασης στο μέλλον.

### **3.2.2 Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας**

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε), είναι ο αρμόδιος ελεγκτικός μηχανισμός του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, υπεύθυνο για τον έλεγχο της ορθής εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στο σύνολο των οικονομικών μονάδων

Συστάθηκε με το Ν.2639/98 και στη συνέχεια αναδιοργανώθηκε με το ΠΔ 136/1999. Είναι αρμόδιο να ερευνά, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, την αδήλωτη εργασία. Πέραν του ελεγκτικού του ρόλου, το Σ.ΕΠ.Ε. λειτουργεί ταυτόχρονα ενημερωτικά, συμβουλευτικά, προληπτικά και συμφιλιωτικά, καλύπτοντας μέσω του δικτύου των περιφερειακών υπηρεσιών του το σύνολο της Ελληνικής Επικράτειας.

Οι υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων του Σ.ΕΠ.Ε., στα πλαίσια της ορθής εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, είναι αρμόδιες σε ότι αφορά τους όρους εργασίας (χρονικά όρια, αμοιβή), τη νομιμότητα της απασχόλησης και την



έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Μέσω του ελεγκτικού, του συμφιλιωτικού και του ενημερωτικού τους έργου, οι υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων προασπίζονται τα εργασιακά δικαιώματα και παράλληλα διασφαλίζουν τις συνθήκες ανάπτυξης υγιούς επιχειρηματικότητας.

Όπως προκύπτει από την Έκθεση πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε απολογισμός έτους 2013-προγραμματισμός 2014, το 83,46% του συνολικού ποσοστού των καταγγελιών αφορά τη μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, όπου πέρα των δεδουλευμένων, εντάσσονται επίσης και η μη καταβολή δώρων εορτών, υπερωριών κλπ. Ποσοστό 4,94% του συνόλου των καταγγελιών αφορά τη μη χορήγηση ετήσιας αδείας και επιδόματος αδείας και ποσοστό 11,60% των καταγγελιών αφορά τους λοιπούς νόμους στους οποίους εντάσσεται και η περίπτωση εκπρόθεσμης κατάθεσης των καταστάσεων προσωπικού και ωρών εργασίας, που εφαρμόστηκε με αυστηρότητα και με ενιαίο τρόπο σε όλη την Ελλάδα κατά το έτος 2013.

Η κατάθεση των καταστάσεων προσωπικού για το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης γίνεται πλέον μία φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15/9 έως 15/11 ενώ συμπληρωματικοί πίνακες με νέες προσλήψεις κατατίθενται μέσα στα χρονικά πλαίσια που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τροποποιητικοί πίνακες και προγράμματα εργασίας κατατίθενται κάθε φορά που λαμβάνουν χώρα αλλαγές σε στοιχεία από αυτά που προβλέπονται στις κείμενες διατάξεις<sup>22</sup>. Ο εργοδότης έχει την άμεση ευθύνη για την ορθή αναγραφή των καταβαλλομένων αποδοχών, ενώ η υποχρέωση για προσυπογραφή και από τον αρμόδιο λογιστή ή υπεύθυνο προσωπικού ή υπεύθυνο λογιστηρίου με ανάλογες ευθύνες, δεσμεύει και αυτόν στο να εφαρμόζονται σωστά τα προβλεπόμενα από την εργατική νομοθεσία.

Σύμφωνα με την Υποπαράγραφο 14.13.1 του Ν. 4093/12 και με τα προβλεπόμενα στην Υπουργική Απόφαση υπ' αριθμ. 5072/6 (ΦΕΚ 449Β'/25-2-2013), όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με την Υπουργική Απόφαση υπ' αριθμ. 28153/126 (ΦΕΚ 2163Β'/30-8-2013), θεσπίστηκε η υποχρέωση ηλεκτρονικής

---

22 Παρ.4, άρθρο 30 Ν.3996/2011

υποβολής στοιχείων μέσω του Πληροφοριακού Συστήματος του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας «ΕΡΓΑΝΗ», για κάθε εργοδότη που απασχολεί εργαζόμενο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Καθίσταται δηλαδή σαφές ότι η διαδικασία αυτή είναι υποχρεωτική και αφορά τόσο τα φυσικά όσο και τα νομικά πρόσωπα κερδοσκοπικού και μη χαρακτήρα Ιδιωτικού και Δημοσίου Τομέα που απασχολούν προσωπικό με εξαρτημένης σχέση εργασίας, ιδιωτικού δικαίου, ορισμένου ή αόριστου χρόνου. Το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ» καταγράφει από 1/3/2013 με ηλεκτρονικό τρόπο τις ροές μισθωτής απασχόλησης στον τομέα της οικονομίας, αποτυπώνοντας, για πρώτη φορά, σε ζωντανό χρόνο και σε κάθε περιοχή της χώρας κρίσιμα στοιχεία της αγοράς εργασίας, ενώ μέχρι και το Φεβρουάριο του 2013 η καταγραφή των στοιχείων αυτών γίνονταν χειρόγραφα. Επιπρόσθετα στο σύστημα << ΕΡΓΑΝΗ>> έχουν πρόσβαση τόσο το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων ΙΚΑ, όσο και ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού ΟΑΕΔ. Με την ενιαία πρόσβαση του Σ.ΕΠ.Ε του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ επιτυγχάνεται εγκυρότητα και αμεσότητα στη διασταύρωση των στοιχείων των εργαζομένων και των ασφαλιστικών εισφορών τους.

Το Σ.ΕΠ.Ε διεξάγει ελέγχους σε επιχειρήσεις είτε στα πλαίσια του ετήσιου προγραμματισμού ελέγχων του Σώματος όπου δίνεται έμφαση με βάση συγκεκριμένες παραμέτρους (ποσοστό απασχολούμενων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού , παραβατικότητα κλάδου κ.λ.π.) σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας είτε κατόπιν ανώνυμης ή επώνυμης καταγγελίας . Έτσι οι διενεργούμενοι έλεγχοι στους ΟΤΑ Α βαθμού λόγω της χαμηλής παραβατικότητας συνήθως γίνονται κατόπιν καταγγελίας και σπανιότερα εντάσσονται στα πλαίσια τακτικών ελέγχων του ΣΕΠΕ .

### **3.2.3 Γενικό Λογιστήριο του Κράτους**

Το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους υπάγεται στο Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

1. Καταρτίζει τον προϋπολογισμό, απολογισμό και ισολογισμό του Κράτους.

2. Επιμελείται της εκτέλεσης του προϋπολογισμού και ασκεί έλεγχο στις δημόσιες δαπάνες.
3. Συμπράττει υποχρεωτικά στην έκδοση κανονιστικών πράξεων που προκαλούν δαπάνη σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού.
4. Ασκεί έλεγχο στην οικονομική διαχείριση των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών, των ΟΤΑ πρώτου και δευτέρου βαθμού και των ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ, που χρηματοδοτούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό, την ΕΕ ή διεθνείς οργανισμούς.
5. Ασκεί έλεγχο στη διαχείριση των Προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ ή διεθνείς οργανισμούς.
6. Παρακολουθεί και ελέγχει την κίνηση των εκτός προϋπολογισμού λογαριασμών της δημόσιας διαχείρισης και συντονίζει τις χρηματικές εκροές από τον κεντρικό λογαριασμό του Δημοσίου.
7. Λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για την εξασφάλιση του ελέγχου στην οικονομική διαχείριση του κράτους.

Το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους απαρτίζεται από τις Γενικές Διευθύνσεις: Δημοσιονομικής Πολιτικής και Προϋπολογισμού, Θησαυροφυλακίου και Δημοσίου Λογιστικού, Δημοσιονομικών Ελέγχων και Παροχής Συντάξεων Δημοσίου Τομέα.

Η Γενική Διεύθυνση Δημοσιονομικών Ελέγχων (Γ.Δ.Δ.Ε), ελεγκτική αρχή του Υπουργείου Οικονομικών υπαγόμενη στο Γενικό Λογιστήριο του Κράτους της Γενικής Γραμματείας Δημοσιονομικής Πολιτικής, έχει ως αποστολή :

1. Να ασκεί έλεγχο:

α) στη διαχείριση του προϋπολογισμού των φορέων που εμπίπτουν στην

αρμοδιότητά της, προκειμένου να διαπιστωθεί ιδίως αν :

- όλα τα ποσά τα οποία ψηφίζονται ή χορηγούνται, δαπανώνται και χρησιμοποιούνται για τους σκοπούς για τους οποίους εγκρίθηκαν ή χορηγήθηκαν,

- κατά την πραγματοποίηση των δαπανών τηρούνται οι ισχύουσες διατάξεις, καθώς και οι αρχές της δημοσιονομικής δέσμευσης και της νομικής δέσμευσης,
- λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την εξασφάλιση της είσπραξης των εσόδων,
- όλα τα έσοδα εισπράττονται και εμφανίζονται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις,

β) στα Συστήματα Διαχείρισης και Ελέγχου, προκειμένου να διαπιστωθεί η επάρκειά τους.

2. Να λαμβάνει ή να εισηγείται τα κατάλληλα μέτρα για τη βελτίωση των

Συστημάτων Διαχείρισης και Ελέγχου των φορέων, ώστε να συμβάλει:

- στην προστασία των οικονομικών συμφερόντων τους,
- στη σύννομη και αποτελεσματική διαχείριση των χρημάτων που δαπανούν και
- στην καταπολέμηση της απάτης, της δωροδοκίας, καθώς και κάθε άλλης παράνομης δραστηριότητας που είναι επιζήμια για τα οικονομικά συμφέροντά τους.

3. Να επιβάλλει τις προβλεπόμενες από το ν. 3492/2006 κυρώσεις.

4. Να συνεργάζεται με αντίστοιχες υπηρεσίες άλλων κρατών και ιδίως της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ζητήματα σχετικά με την άσκηση των αρμοδιοτήτων της. 5. Να συντάσσει ετήσια έκθεση ελέγχου κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 22 του ν. 3492/2006.

Οι δημοσιονομικοί έλεγχοι διενεργούνται από ειδικούς ελεγκτές στα συστήματα διαχείρισης και ελέγχου των φορέων του άρθρου 3 του ν.3492/2006, καθώς και στη διαχείριση του προϋπολογισμού τους και διακρίνονται σε προγραμματισμένους και έκτακτους .Οι προγραμματισμένοι έλεγχοι διενεργούνται με βάση ετήσιο πρόγραμμα που καταρτίζεται από τη Γ.Δ.Δ.Ε με μέριμνα των Προϊσταμένων των Διευθύνσεων ενώ οι έκτακτοι έλεγχοι διενεργούνται ύστερα από καταγγελίες, δημοσιεύματα, πληροφορίες και βάσιμες υπόνοιες για

δωροδοκίες, δωροληψίες, απάτες, ατασθαλίες ή διαχειριστικές ανωμαλίες ή κατόπιν εντολής του Υπουργού Οικονομικών, ύστερα από εισαγγελική παραγγελία ή αιτημάτων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Οι έλεγχοι διενεργούνται με συγκεκριμένη μεθοδολογία που περιλαμβάνει τα εξής στάδια:

- Σύσταση ομάδας ελέγχου με απόφαση του προϊσταμένου της ΓΓΔΕ που συνήθως αποτελείται από δύο με τρία μέλη
- Ενημέρωση του ελεγχόμενου φορέα εγγράφως και σε εύλογο χρονικό διάστημα πριν την ημερομηνία διενέργειας του ελέγχου . Στο στάδιο αυτό ζητείται και η αποστολή στοιχείων και πληροφοριών που τον αφορούν ώστε η διενέργεια του ελέγχου να είναι σύντομη και αποτελεσματική
- Ο έλεγχος γίνεται με μορφή ερωτηματολογίου. Κάθε ερώτηση είναι ενταγμένη σε μια θεματική ενότητα, αποτελεί αντικείμενο ελέγχου και συνοδεύεται από τα αντίστοιχα αποδεικτικά στοιχεία.
- Μετάβαση της ομάδας ελέγχου στον ελεγχόμενο φορέα όπου γίνεται επιλογή δείγματος προς έλεγχο. Στη συνέχεια αντιπαραβάλλονται τα ερωτηματολόγια με τα αποδεικτικά στοιχεία που συγκέντρωσε η ομάδα ελέγχου
- Αξιολόγηση του φορέα και βαθμολόγηση σε τετραβάθμια κλίμακα ως εξής:
  1. Λειτουργεί καλά. Απαιτούνται μόνο επουσιώδεις βελτιώσεις
  2. Λειτουργεί, όμως απαιτούνται κάποιες βελτιώσεις
  3. Λειτουργεί μερικώς. Απαιτούνται ουσιαστικές βελτιώσεις
  4. Ουσιαστικά δεν λειτουργεί
- Σύνταξη έκθεσης αποτελεσμάτων ελέγχου και δημιουργία φακέλου του ελεγχόμενου φορέα
- Κοινοποίηση έκθεσης αποτελεσμάτων ελέγχου
- Εξέταση αντιρρήσεων ελεγχόμενου φορέα
- Παρακολούθηση της συμμόρφωσης του φορέα

- Κατάρτιση ετήσιας έκθεσης ελέγχου
- Παροχή επαρκούς διαβεβαίωσης προς τον Υπουργό Οικονομικών ή για τη διατύπωση επιφυλάξεων για το σύνολο ή για μέρος του συστήματος διαχείρισης και ελέγχου των δημοσιονομικών του Κράτους.

Στην ετήσια έκθεση ελέγχου για την περίοδο 01.01.2015-30.06.2016 αναφέρεται ότι έγιναν 37 προγραμματισμένοι έλεγχοι από τους οποίους οι 7 σε ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού και στα ΝΠΔΔ αυτών. Οι διενεργούμενοι έλεγχοι επικεντρώθηκαν:

- Στο σύστημα διαχείρισης και ελέγχου των φορέων, κατά το οποίο λαμβάνεται υπόψη το πλαίσιο λειτουργίας, η οργάνωση και η στελέχωσή τους και ελέγχεται η οικονομική τους διαχείριση (βάσει δειγματοληψίας χρηματικών ενταλμάτων) ως προς την εκτέλεση του προϋπολογισμού, καθώς και ως προς την τήρηση των κανόνων δημοσιότητας και πληροφόρησης.
- Στις δαπάνες μισθοδοσίας, όπου ελέγχονται, βάσει δειγματοληψίας, η τακτική μισθοδοσία, τα ειδικά επιδόματα και αποζημιώσεις, καθώς και η υπερωριακή απασχόληση.
- Στις συμβάσεις, όπου ελέγχεται, βάσει δειγματοληψίας, η ακολουθούμενη διαδικασία για διενέργεια των προμηθειών, των παρεχόμενων υπηρεσιών και του τρόπου εκτέλεσης των έργων των φορέων.

Από τους 37 ελεγχόμενους φορείς χαμηλή βαθμολογία (3) έχουν λάβει 15, από τους οποίους οι 2 είναι ΟΤΑ γεγονός που καταδεικνύει ότι το 46% των ελεγχθέντων φορέων παρουσιάζει σοβαρά προβλήματα όσον αφορά στο σύστημα διαχείρισης και ελέγχου του προϋπολογισμού τους και μόνον ποσοστό 0,06% από αυτούς αφορά ΟΤΑ. Καταδεικνύεται λοιπόν, ότι υπάρχει μεγάλη συμμόρφωση των ΟΤΑ στην κείμενη νομοθεσία και στη χρηστή διαχείριση του δημόσιου χρήματος σε σχέση με τον υπόλοιπο ευρύτερο Δημόσιο τομέα. Ως προς τη μισθοδοσία των υπαλλήλων του συνόλου των ελεγχθέντων φορέων τα ευρήματα που διαπιστώθηκαν αφορούσαν κατά φθίνουσα σειρά:

- α) τη μη σύννομη καταβολή αποζημίωσης για υπερωριακή εργασία,

β) την έλλειψη δικαιολογητικών στους φακέλους εργαζομένων για την καταβολή επιδόματος τέκνων,

γ) τη μη σύνομη καταβολή ημερήσιας αποζημίωσης και εκτός έδρας δαπανών,

δ) θέματα ένταξης στην Ενιαία Αρχή Πληρωμής,

ε) εσφαλμένο υπολογισμό αποζημιώσεων συνεδριάσεων μελών ΔΣ.

Η ΓΓΔΕ παρακολουθεί τη συμμόρφωση των φορέων που έχει ελέγξει για το βαθμό υλοποίησης των συστάσεων που έχει υποβάλλει και την πρόοδο των διορθωτικών μέτρων.

### **3.2.4 Ο Συνήγορος του Πολίτη**

Αποτελεί Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή (Α.Δ.Α), κατοχυρωμένη στο άρθρο 103 παρ. του Συντάγματος. Συστάθηκε με το Ν.2477/1997 με αποστολή τη διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και των δημοσίων υπηρεσιών, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ. και των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, για την προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και την τήρηση της νομιμότητας. Επικουρείται από τέσσερις Βοηθούς Συνηγόρους, τριάντα ειδικούς επιστήμονες, σαράντα αποσπασμένους υπαλλήλους με προσόντα ειδικού επιστήμονα και γραμματειακή υποστήριξη.

Στο άρθρο 2 του Ν.2477/1997 αναφέρεται ότι <<Ως Συνήγορος του Πολίτη και Βοηθοί Συνήγοροι επιλέγονται πρόσωπα εγνωσμένου κύρους, που διαθέτουν υψηλή επιστημονική κατάρτιση και απολαύουν ευρείας κοινωνικής αποδοχής>>. Η θητεία τους είναι πενταετής και δεν επιτρέπεται η επανεκλογή τους.

Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι αρμόδιος για θέματα που ανάγονται στις υπηρεσίες, α) του Δημοσίου, β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμίδας, γ) των λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και δ) των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας που απασχολούνται με:

- τη διύλιση και διανομή ύδατος, την αποχέτευση και απαγωγή ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων.

- τη διανομή ηλεκτρικού ρεύματος και καυσίμου αερίου,
- τη μεταφορά προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα και
- τις τηλεπικοινωνίες και τα ταχυδρομεία.

Ως Α.Δ.Α υπόκειται σε Κοινοβουλευτικό έλεγχο που σύμφωνα με το άρθρο 138α του κανονισμού της Βουλής συνίσταται α)στην ενημέρωση της Βουλής από τις ανεξάρτητες αρχές με την υποβολή ετησίων εκθέσεων, ειδικών εκθέσεων και με την ακρόαση των προέδρων ή των μελών τους, β)στην συνεργασία των Α.Δ.Α και Κοινοβουλίου με αντικείμενο την αντιμετώπιση προβλημάτων που διαπιστώνονται και κρίνεται ότι πρέπει να υποβληθούν σε κοινοβουλευτικό έλεγχο και γ)στον έλεγχο από την Βουλή των δράσεων ή των παραλείψεων της κάθε ανεξάρτητης αρχής σε θέματα της αρμοδιότητάς της.

Η έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη υποβάλλεται το Μάρτιο κάθε έτους στον Πρόεδρο της Βουλής, συζητείται κατά τα προβλεπόμενα στον Κανονισμό της Βουλής και δημοσιεύεται σε ειδική έκδοση του Εθνικού Τυπογραφείου. Ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να υποβάλλει στον Πρωθυπουργό, τον Πρόεδρο της Βουλής και να κοινοποιεί στον κατά περίπτωση αρμόδιο Υπουργό, ειδικές εκθέσεις κατά τη διάρκεια του έτους.

Οι τομείς παρέμβασής του διαχωρίζονται στις παρακάτω θεματικές ενότητες που εποπτεύονται και συντονίζονται από τους αντίστοιχους Βοηθούς:

- α) κύκλος δικαιωμάτων του ανθρώπου
- β) κύκλος κοινωνικής προστασίας
- γ) κύκλος ποιότητας ζωής
- δ) κύκλος σχέσεων Κράτους-Πολίτη
- ε) κύκλος δικαιωμάτων του παιδιού
- στ) κύκλος ισότητας των φύλων



Στην ετήσια έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη για το 2016, αναφέρεται ότι υποβλήθηκαν 11.915 καταγγελίες από τις οποίες ποσοστό 21,75% αφορούσαν την αυτοδιοίκηση (Α΄ και Β΄ βαθμού). Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του 2016 << Στα πάγια προβλήματα οργάνωσης και λειτουργίας της διοίκησης και τις παθογένειες της πολυνομίας και των πολλών συναρμοδιοτήτων που χαρακτηρίζουν το μεταπολεμικό κράτος στη χώρα μας προστίθεται πλέον ο «θεσμικός ίλιγγος», δηλαδή η αδυναμία πολιτών και διοίκησης να παρακολουθήσουν τις συνεχείς και ραγδαίες μεταβολές στα επιμέρους ρυθμιστικά εργαλεία της πολιτείας.

Ενδεικτικό αυτού του φαινομένου είναι ότι το πλήθος των αναφορών που δεν κατέστη δυνατή η επίλυσή τους λόγω της ύπαρξης νομοθετικών κενών ή άλλων οργανωτικών δυσλειτουργιών αντιπροσωπεύει το 2016 το 10% περίπου του συνόλου των αναφορών που διερεύνησε ο Συνήγορος.

Έχει επίσης διαπιστωθεί ότι συχνά πολίτες και διοίκηση δεν γνωρίζουν τις αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει κρίσιμους τομείς της καθημερινότητας και η παρέμβαση της Αρχής λειτουργεί ως καταλύτης για τη διευκρίνιση των κανόνων που ισχύουν χωρίς απαραίτητα να διαπιστώνεται κακοδιοίκηση. Η παρέμβαση όμως του Συνηγόρου καταλήγει κατά κύριο λόγο σε διαπίστωση προβλημάτων κακοδιοίκησης (47,38% των αναφορών που εξετάστηκαν) τα οποία με τη διαμεσολάβησή του επιλύονται και πάλι σε πολύ μεγάλο ποσοστό (83,39%), γεγονός που σηματοδοτεί τόσο την αποτελεσματικότητα της Αρχής όσο και την ανταπόκριση της διοίκησης στις προτάσεις της>>>.

Επειδή δεν υπάγονται στην αρμοδιότητά του Συνηγόρου του Πολίτη θέματα που αφορούν την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών δεν βλέπουμε στην ετήσια έκθεση αναφορές σε θέματα μισθοδοσίας του προσωπικού των ΟΤΑ Α βαθμού. Οι μόνες καταγγελίες για θέματα Δημοσίου αφορούν α) την μη ένταξη υποψηφίων στα μητρώα της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής β) εσφαλμένη ερμηνεία και εφαρμογή δικαστικής απόφασης σχετικά με την κάλυψη Ειδικού Τεχνικού Προσωπικού σε ΤΕΙ και γ) αιφνιδιαστική αλλαγή όρου προκήρυξης σε ειδικές κατηγορίες αναπληρωτών εκπαιδευτικών.

### 3.2.5 Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης

Το 2002 η Ελλάδα υπέγραψε την Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Καταπολέμηση της Διαφθοράς. Έτσι, η Ελλάδα ανέλαβε ως διεθνή συμβατική υποχρέωση να διαθέτει μια ανεξάρτητη υπηρεσία, στελεχωμένη με κατάλληλα πρόσωπα, προκειμένου να καταπολεμεί την διαφθορά. Η Ομάδα Κρατών κατά της Διαφθοράς (GRECO) είχε εισηγηθεί το 2002 στην έκθεσή της για την Ελλάδα την δημιουργία της θέσης του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης για την εκπλήρωση αυτού του σκοπού. (<http://elawyer.blogspot.gr/2016/02/blog-post.html#>).

Έτσι ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης Γ.Ε.Δ.Δ ιδρύθηκε με το Ν. 3074/2002 για τη διασφάλιση της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας της διοίκησης, την παρακολούθηση και αξιολόγηση του έργου των ελεγκτικών σωμάτων της δημόσιας διοίκησης και τον εντοπισμό των φαινομένων της διαφθοράς και της κακοδιοίκησης. Απολαμβάνει νομοθετικά πλήρη προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία και έχει μια σειρά από ελεγκτικές αρμοδιότητες και ο ίδιος, στο σύνολο του δημόσιου τομέα.

Σημαντική αρμοδιότητα που τον διαφοροποιεί από άλλα ελεγκτικά όργανα είναι ότι ο Γ.Ε.Δ.Δ έχει το δικαίωμα να ασκεί ένσταση κατά απόφασης πειθαρχικού οργάνου, ώστε μια υπόθεση που αφορά δημόσιο υπάλληλο να κριθεί σε δευτεροβάθμιο πειθαρχικό όργανο, αλλά και να προσφύγει στα Δικαστήρια κατά απόφασης πειθαρχικού οργάνου αν κρίνει ότι δεν επιβλήθηκε σωστά. Μια δεύτερη μεγάλη κατηγορία αρμοδιοτήτων του είναι ότι διεξάγει τον έλεγχο πόθεν έσχες όλων των διοικητικών υπαλλήλων που έχουν υποχρέωση για υποβολή περιουσιακών καταστάσεων.

Ως Γ.Ε.Δ.Δ επιλέγεται από το Υπουργικό Συμβούλιο, με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, πρόσωπο εγνωσμένου κύρους, υψηλής επιστημονικής κατάρτισης και ευρείας κοινωνικής αποδοχής. Με πρόταση του ΓΕΔΔ διορίζονται από τον Υπουργό και 4 Βοηθοί ΓΕΔΔ που η θητεία τους λήγει αυτοδικαίως με την λήξη της θητείας του Γ.Ε.Δ.Δ.

Ο Γ.Ε.Δ.Δ συντάσσει ετήσια έκθεση, στην οποία παρουσιάζει τις σημαντικότερες υποθέσεις που σχετίζονται με φαινόμενα διαφθοράς, κακοδιοίκησης και

αδιαφανών διαδικασιών στο χώρο της δημόσιας διοίκησης, αξιολογεί το έργο όλων των Σωμάτων Ελέγχου, και διατυπώνει προτάσεις για βελτίωση των δημοσίων υπηρεσιών και των υπηρεσιών των ΟΤΑ. Η έκθεσή του υποβάλλεται το Μάιο κάθε έτους στον Πρωθυπουργό και τον Πρόεδρο της Βουλής και κοινοποιείται στα μέλη του Υπουργικού Συμβουλίου.

Στην ετήσια έκθεση για το 2016 αναφέρεται ότι στο γραφείο της Γ.Ε.Δ.Δ κοινοποιήθηκαν 1.685 πειθαρχικές αποφάσεις. Σε 51 υποθέσεις η Γ.Ε.Δ.Δ άσκησε ένσταση προκειμένου να κριθούν εκ νέου από το ανώτερο πειθαρχικό όργανο, ενώ 19 από τις 51 ενστάσεις αφορούσαν ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού. Το 2016 ελέχθησαν 1.688 υποθέσεις ύστερα από ανώνυμες ή επώνυμες καταγγελίες ή ακόμη και αυτεπάγγελτα μετά από δημοσιεύματα.

Στο σύνολο των ελεγκτικών υποθέσεων οι ΟΤΑ κατέχουν τη δεύτερη θέση με αριθμό καταγγελιών 375 ( ποσοστό 22,2%) ενώ 782 έλεγχοι αφορούσαν ιδιωτικούς φορείς (ποσοστό 46,3%). Ανάμεσα στις υποθέσεις που απασχόλησαν τη Γ.Ε.Δ.Δ έχουμε και την εντολή ελέγχου για τη νομιμότητα των διαδικασιών αναγνώρισης του πιστοποιητικού σπουδών ως μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και της χορήγησης επιδόματος μεταπτυχιακών σπουδών (το 2006) σε Προϊστάμενο Διεύθυνσης του Δήμου Αθηναίων.

### **3.2.6 Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης**

Το Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης είναι όργανο εσωτερικού ελέγχου του συνόλου της Δημόσιας Διοίκησης. Στο Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. προΐσταται Ειδικός Γραμματέας, ο οποίος ορίζεται με κοινή απόφαση του Πρωθυπουργού και του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Στόχος του είναι η διασφάλιση της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης εντοπίζοντας φαινόμενα διαφθοράς, κακοδιοίκησης, αναποτελεσματικότητας, αδιαφανών διαδικασιών και χαμηλής ποιότητας υπηρεσιών.

Στις αρμοδιότητες του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. περιλαμβάνονται:

- Η εξέταση της συνδρομής των όρων νομιμότητας της διοικητικής δράσης και τήρησης των τυπικών διαδικασιών και η διαπίστωση τυχόν καταστρατηγήσεων παρανομιών και ατασθαλιών.
- Η επισήμανση και άμβλυνση των δυσλειτουργιών της δημόσιας διοίκησης και η διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν δυσμενώς τον τρόπο διοίκησης, τη διαχείριση των πόρων, την αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των λειτουργιών και τη ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.
- Η εξέταση της οργάνωσης και λειτουργίας της ροής εργασίας και των διαδικασιών, υπό το πρίσμα της καλύτερης εξυπηρέτησης του πολίτη.
- Ο έλεγχος των περιπτώσεων κακοδιοίκησης.
- Η άσκηση πειθαρχικών διώξεων και η παραπομπή των υπευθύνων στην εισαγγελική αρχή για καταλογισμό ευθυνών.
- Ο έλεγχος της περιουσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των ελεγχόμενων φορέων.
- Η προκαταρκτική εξέταση ή προανάκριση μετά από παραγγελία εισαγγελέα.

Το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ κάνει επιθεωρήσεις ελέγχους και έρευνες τόσο τακτικούς όσο και έκτακτους ύστερα από εντολή του Ειδικού Γραμματέα που εκδίδεται:

- Αυτεπαγγέλτως
- Μετά από εντολή του Υπουργού Δικαιοσύνης Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
- Μετά από εντολή του οικείου Υπουργού ή Γενικού Γραμματέα Αποκεντρωμένης Διοίκησης για τις υπηρεσίες του ή τα εποπτεύοντα από αυτούς Ν.Π.Δ.Δ και Κρατικά Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου
- Μετά από αίτημα του Γ.Ε.Δ.Δ ή του Συνηγόρου του Πολίτη , ή του επικεφαλής ανεξάρτητης διοικητικής αρχής.

Από τον κανονισμό λειτουργίας του προβλέπεται η υποβολή της ετήσιας έκθεσης των πεπραγμένων του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ στον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

Στην ετήσια έκθεση πεπραγμένων για το 2016 αναφέρεται ότι ολοκληρώθηκαν, εγκρίθηκαν από την αρμόδια επιτροπή της παρ. 4 του αρ. 4 του ν. 3613/2007 και γνωστοποιήθηκαν αρμοδίως 441 εκθέσεις επιθεώρησης-ελέγχου και ελέγχου περιουσιακής κατάστασης υπαλλήλων. Από τις 441 περιπτώσεις προκύπτει ότι πλέον του 45% των ελέγχων διενεργήθηκε σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ βαθμού και Επιχειρήσεις τους, για θέματα που αφορούσαν κυρίως σε υποθέσεις Δόμησης και Χωροταξίας, ανάθεσης έργων, προμηθειών αγαθών και παροχής υπηρεσιών και στη διαδικασία χορήγησης αδειών ιδίως σε Καταστήματα Υγειονομικού Ενδιαφέροντος.

Θεματικά, σημαντικό ποσοστό των ελέγχων αφορούσε στην οργάνωση και λειτουργία δημοσίων υπηρεσιών, σε υποθέσεις δημοσίων έργων/συμβάσεων, σε ζητήματα πολεοδομικής φύσης, στην εκπαίδευση και κατάρτιση, σε άλλα θέματα Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού. Σε αυτές τις περιπτώσεις υπάρχουν και έλεγχοι για χρήση πλαστών δικαιολογητικών για διορισμό δημοσίου υπαλλήλου, διερεύνηση νομιμότητας χορήγησης αποζημίωσης υπερωριακής εργασίας σε ΟΤΑ Β΄ βαθμού, διερεύνηση καταγγελιών για αδικαιολόγητη απουσία υπαλλήλων χωρίς αντίστοιχες μισθολογικές και πειθαρχικές επιπτώσεις.

Επιπλέον ολοκληρώθηκαν 23 προκαταρκτικές εξετάσεις οι 14 από τις οποίες αφορούσαν ΟΤΑ και επιχειρήσεις τους, ύστερα από Εισαγγελικές παραγγελίες. Επίσης το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ εξέτασε και 2.370 αιτήσεις καταγγελίες πολιτών.

Κατά το έτος 2016 ολοκληρώθηκαν 23 έλεγχοι περιουσιακής κατάστασης. Σε οκτώ (8) περιπτώσεις, μετά από άρση του φορολογικού, τραπεζικού και χρηματιστηριακού απορρήτου, διαπιστώθηκε ότι οι ελεγχόμενοι είχαν αποκτήσει περιουσιακά στοιχεία, τα οποία δεν δικαιολογούνταν από νόμιμα και εμφανή εισοδήματα, λόγο για τον οποίο αναζητήθηκαν πειθαρχικές ευθύνες και η σχετική έκθεση διαβιβάστηκε στον Εισαγγελέα Εφετών Αθηνών, στο Γενικό Επίτροπο της Επικρατείας του Ελεγκτικού Συνεδρίου, προκειμένου να προβεί στις απαιτούμενες ενέργειες για τον καταλογισμό σε βάρος του υπαλλήλου ποσού ισάξιου της εντοπισθείσας αδικαιολόγητης προσαύξησης των περιουσιακών του στοιχείων, καθώς και στην αρμόδια ανά περίπτωση Δ.Ο.Υ. για τις ενέργειες αρμοδιότητάς της. Από τις 8 περιπτώσεις οι 5, ποσοστό 62,5 % του συνόλου αφορούσαν υπαλλήλους Δήμων.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 - ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

### **4.1 Εισαγωγή**

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται το περιεχόμενο και η μέθοδος που ακολουθήθηκε για τη διεξαγωγή του ερευνητικού μέρους της παρούσας εργασίας. Η έρευνα εστιάζει τόσο στη διερεύνηση των παραγόντων που προκαλούν δυσχέρειες κατά το στάδιο υπολογισμού των μισθοδοτικών καταστάσεων όσο και στα διάφορα είδη ελέγχων που προβλέπονται και διενεργούνται είτε στο εσωτερικό των Δήμων είτε από εξωτερικούς θεσμικούς παράγοντες. Στο τέλος διερευνάται κατά πόσο η ύπαρξη των ελέγχων συμβάλει θετικά τόσο στην λειτουργία του τμήματος μισθοδοσίας όσο και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών απέναντι στο θεσμό της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα από 10 Ιανουαρίου έως 8 Φεβρουαρίου 2018 μέσω ερωτηματολογίου που στάλθηκε με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο σε όλους τους Δήμους της χώρας. Για την εύρεση των ηλεκτρονικών διευθύνσεων των Δήμων έγινε έρευνα στο διαδίκτυο και χρησιμοποιήθηκαν και οι κατάλογοι με τις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των Δήμων- Δημάρχων από το δικτυακό τόπο της Ελληνικής Εταιρείας Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α.).

Το ερωτηματολόγιο συνοδευόταν από κείμενο που εξηγούσε το σκοπό της έρευνας και διαβεβαίωνε τους λήπτες για την τήρηση της εμπιστευτικότητας και της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, με την παράκληση να απαντηθεί από τα άτομα που στελεχώνουν τα τμήματα μισθοδοσίας των Δήμων.

### **4.2 Δομή ερωτηματολογίου**

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε με τη χρήση των Googleforms και η συμπλήρωση του δεν χρειαζόταν πάνω από δέκα λεπτά. Περιελάμβανε συνολικά 35 ερωτήσεις επί το πλείστον κλειστού τύπου με κλίμακες δομημένες σε 5 ενότητες.

Οι κλίμακες είναι συγκεκριμένα εργαλεία μέτρησης στάσεων και απόψεων, που συνήθως αποτελούνται από ένα στοιχείο και σκοπό έχουν να καταγράψουν συνοπτικά αλλά και με ακρίβεια τις απόψεις των ερωτώμενων. Αυτό που στις διάφορες εφαρμογές ονομάζουμε κλίμακες είναι στην πραγματικότητα δείκτες μέτρησης απόψεων (Babbie, 2011). Οι κλίμακες που χρησιμοποιούνται συνήθως είναι κλίμακες διάταξης. Πρόκειται για ερωτήσεις με συγκεκριμένο σύνολο τιμών, οι οποίες παρουσιάζουν διάταξη ή κλιμάκωση. Στο ερωτηματολόγιο χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις κλίμακας Likert, στις οποίες ζητάμε από των ερωτώμενο να δηλώσει το βαθμό συμφωνίας του στην πρόταση που διατυπώσαμε. Οι κλίμακες Likert έχουν συνήθως πέντε τιμές απαντήσεων.

Η πρώτη ενότητα αποτελείται από επτά ερωτήσεις που παρέχουν γενικές πληροφορίες για την επωνυμία του Δήμου, το συνολικό αριθμό των εργαζομένων του συμπεριλαμβανομένων και των αιρετών, αλλά και για την ηλικία, την εργασιακή εμπειρία, το επίπεδο εκπαίδευσης και τη θέση ευθύνης του υπαλλήλου που συμπλήρωνε το ερωτηματολόγιο.

Η δεύτερη ενότητα αποτελείται από δέκα ερωτήσεις και στοχεύει στη διερεύνηση ύπαρξης στοιχείων εσωτερικού ελέγχου στη λειτουργία του τμήματος μισθοδοσίας, στον τρόπο οργάνωσής του και στη συνεργασία με τα τμήματα του Δήμου που έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα για τη λειτουργία του, όπως είναι το τμήμα προσωπικού, το οικονομικό τμήμα, το νομικό τμήμα αλλά και η διοίκηση.

Στην τρίτη ενότητα που δομείται από εννέα ερωτήσεις, ερευνάται ο τρόπος με τον οποίο γίνεται ο συνήθης έλεγχος της μισθοδοσίας στο εσωτερικό του κάθε Δήμου. Ιδιαίτερα δίνεται σημασία στον αν υπάρχει έλεγχος και διασταύρωση των ωρών κανονικής και υπερωριακής εργασίας των εργαζομένων, αν περικόπτονται οι απεργίες και αν καταγράφονται οι ημέρες ασθενείας των εργαζομένων. Επίσης, διερευνάται αν γίνεται αντιπαραβολή των λογαριασμών της μισθοδοσίας (πληρωτές αποδοχές και κρατήσεις) με τις αντίστοιχες εγγραφές του λογιστηρίου και του ταμείου και αν αποστέλλονται όλα τα προβλεπόμενα εντάλματα μισθοδοσίας για προληπτικό έλεγχο στο Ε.Σ. Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η διερεύνηση αν το ίδιο άτομο που παράγει τις καταστάσεις μισθοδοσίας είναι αρμόδιο και για την καταχώρηση των παραστατικών, την δημιουργία ενταλμάτων πληρωμής, την δημιουργία των αντίστοιχων αρχείων που αποστέλλονται για

πληρωμή στην ΕΑΠ καθώς και τη δημιουργία των αρχείων με τις ασφαλιστικές εισφορές που αποστέλλονται στο ΙΚΑ. Είναι αυτονόητο πως η ύπαρξη μόνο ενός ατόμου σε διαφορετικές λειτουργίες και η αδυναμία ελέγχου του από άλλο εργαζόμενο δεν διασφαλίζει την αξιοπιστία και εγκυμονεί κινδύνους.

Το τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου αναφέρεται στη συχνότητα των ελέγχων που έχουν διενεργηθεί τα τελευταία επτά χρόνια στους Δήμους από ανεξάρτητους θεσμοθετημένους φορείς όπως: το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, ο Συνήγορος του Πολίτη, ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης, το Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης. Η χρονική περίοδος των επτά ετών αφορά τους νέους Δήμους όπως προέκυψαν μετά την ψήφιση του Ν.3852/2010 (πρόγραμμα Καλλικράτης). Η ενότητα αυτή αποτελείται από 5 ερωτήσεις κλειστού τύπου και μία ερώτηση όπου ο ερωτώμενος καλείται να απαντήσει με συντομία για το αν οι έλεγχοι έγιναν στα πλαίσια, έκτακτων περιπτώσεων ή μετά από καταγγελία.

Το τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από τρεις ερωτήσεις κλειστού τύπου και διερευνά την συνεισφορά των ελέγχων τόσο στη λειτουργία του Δήμου όσο και στην καταπολέμηση των φαινομένων διαφθοράς και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών προς την τοπική αυτοδιοίκηση.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

### 5.1 Παρουσίαση αποτελεσμάτων

Από την έρευνα συγκεντρώθηκαν συνολικά 72 ερωτηματολόγια ποσοστό 22,15% του συνολικού πληθυσμού από τα οποία, 24 ανέφεραν και την ονομασία του Δήμου. Αρχικά έγινε κωδικοποίηση των αποτελεσμάτων σε αρχείο τύπου excel και στη συνέχεια ανάλυση του αρχείου με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS.

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων πραγματοποιείται με τη βοήθεια της περιγραφικής στατιστικής που αποτελεί το επιστημονικό εργαλείο για τη συγκέντρωση, ταξινόμηση και παρουσίαση των πρωτογενών δεδομένων σε εύληπτη μορφή και την απεικόνισή τους σε πίνακες απόλυτων και σχετικών συχνοτήτων και γραφημάτων (γραφήματα πίτας ή ραβδογράμματα).

Οι ερωτήσεις της πρώτης ενότητας παρουσιάζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του ερωτώμενου και του Δήμου στον οποίο ανήκει. Πιο συγκεκριμένα παρακάτω παρουσιάζονται οι Δήμοι που απάντησαν προαιρετικά στην πρώτη ερώτηση που αφορούσε την επωνυμία τους.

**Πίνακας 5.1**  
**Επωνυμία οργανισμού**

A/A	ΕΠΩΝΥΜΙΑ
1	ΔΗΜΟΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΑΣ
2	ΔΗΜΟΣ ΑΜΦΙΚΛΕΙΑΣ ΕΛΑΤΕΙΑΣ
3	ΔΗΜΟΣ ΒΡΙΑΗΣΣΙΩΝ
4	ΔΗΜΟΣ ΔΕΣΚΑΤΗΣ
5	ΔΗΜΟΣ ΔΙΟΝΥΣΟΥ
6	ΔΗΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΑΡΓΥΡΟΥΠΟΛΗΣ
7	ΔΗΜΟΣ ΕΟΡΔΑΙΑΣ
8	ΔΗΜΟΣ ΕΠΙΔΑΥΡΟΥ
9	ΔΗΜΟΣ ΕΡΜΙΟΝΙΔΑΣ

10	ΔΗΜΟΣ ΖΑΚΥΝΘΟΥ
11	ΔΗΜΟΣ ΖΩΓΡΑΦΟΥ
12	ΔΗΜΟΣ ΘΕΡΜΑΪΚΟΥ
13	ΔΗΜΟΣ ΚΙΛΕΛΕΡ
14	ΔΗΜΟΣ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ
15	ΔΗΜΟΣ ΚΟΝΙΤΣΑΣ
16	ΔΗΜΟΣ ΚΟΡΔΕΛΙΟΥ-ΕΥΟΣΜΟΥ
17	ΔΗΜΟΣ ΛΕΙΨΩΝ
18	ΔΗΜΟΣ ΜΥΚΗΣ
19	ΔΗΜΟΣ ΝΕΑΣ ΣΜΥΡΝΗΣ
20	ΔΗΜΟΣ ΠΑΤΜΟΥ
21	ΔΗΜΟΣ ΠΩΓΩΝΙΟΥ
22	ΔΗΜΟΣ ΣΙΘΩΝΙΑΣ
23	ΔΗΜΟΣ ΣΙΝΤΙΚΗΣ
24	ΔΗΜΟΣ ΦΟΥΡΝΩΝ ΚΟΡΣΕΩΝ

Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η πλειοψηφία αυτών που απάντησαν, απέφυγε να δώσει το όνομα του Δήμου στον οποίο εργάζεται. Αυτό οφείλεται ενδεχομένως στο φόβο δημοσιοποίησης των στοιχείων και αποκάλυψης της ταυτότητάς τους μέσω πιθανής συσχέτισης των απαντήσεων τους με τον φορέα προέλευσης. Το στοιχείο απόκρυψης της ταυτότητας του φορέα, δεν επηρεάζει τα αποτελέσματα της έρευνάς μας αντίθετα τα ενισχύει επειδή η ανωνυμία ενισχύει την ειλικρίνεια των ερωτώμενων στις απαντήσεις τους.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται σε πίνακες η ανάλυση της ηλικίας των ερωτηθέντων.

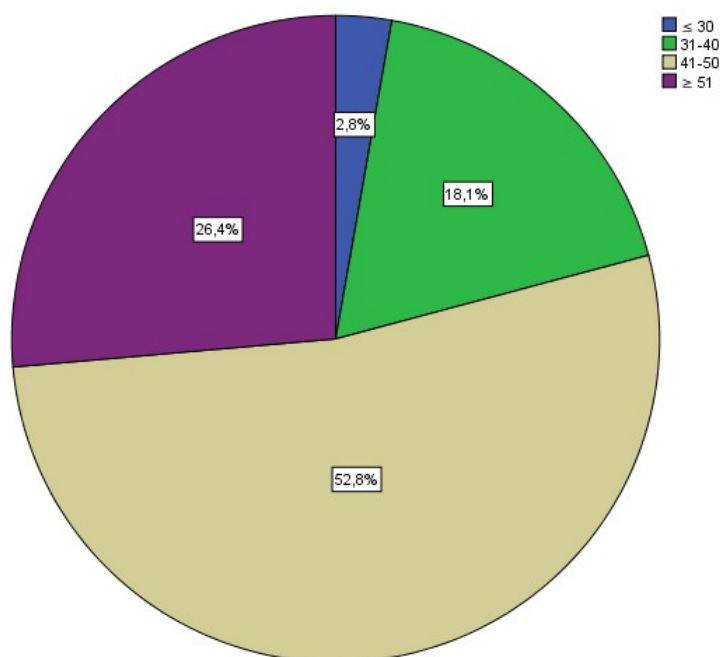
**Πίνακας 5.2**  
**Ηλικία**

	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό %</b>	<b>Αθροιστικό ποσοστό</b>
≤ 30	2	2,8	2,8
31-40	13	18,1	20,9
41-50	38	52,8	73,6
≥ 51	19	26,4	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι το ποσοστό των υπαλλήλων που εργάζεται στα τμήματα μισθοδοσίας των Δήμων και είναι κάτω των σαράντα ετών είναι 20,9%. Επομένως, η πλειοψηφία των υπαλλήλων και συγκεκριμένα ποσοστό 79,2% είναι πάνω από σαράντα ετών, άρα άτομα με εμπειρία και γνώσεις. Η παρατήρηση αυτή είναι αναμενόμενη καθώς τα τελευταία χρόνια έχουν ουσιαστικά σταματήσει οι προσλήψεις νέων εργαζομένων στο δημόσιο τομέα στα πλαίσια της μείωσης των δημοσιονομικών δαπανών.

Στη συνέχεια ακολουθεί το διάγραμμα των σχετικών συχνοτήτων με μορφή πίτας.

**Ηλικία**  
**Διάγραμμα 5.1**



Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων δηλαδή ποσοστό 52,8% ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία 41-50 ετών, ποσοστό 26,4% των ερωτώμενων είναι μεγαλύτεροι των 51 ετών, ποσοστό 18,1% είναι από 31-40 ετών και μόνο ένα μικρό ποσοστό 2,8% είναι κάτω των 30 ετών.

Η επόμενη ερώτηση αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης των υπαλλήλων και έχουμε τον παρακάτω πίνακα.

**Πίνακας 5.3**  
**Επίπεδο εκπαίδευσης**

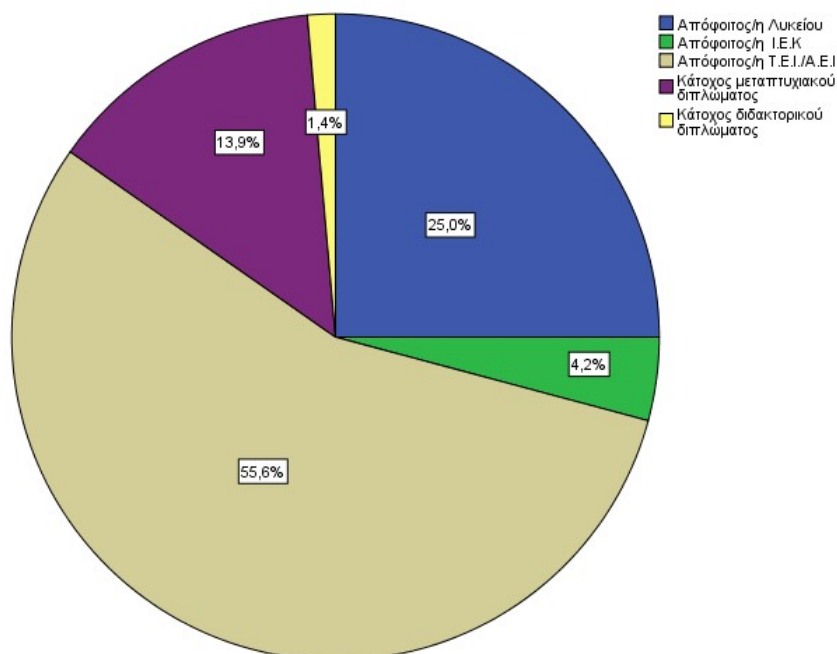
	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό %</b>	<b>Αθροιστικό ποσοστό</b>
Απόφοιτος/η Λυκείου	18	25,0	25,0
Απόφοιτος/η Ι.Ε.Κ	3	4,2	29,2
Απόφοιτος/η Τ.Ε.Ι/Α.Ε.Ι	40	55,6	84,7
Κάτοχος μεταπτυχιακού	10	13,9	98,6
Κάτοχος διδακτορικού	1	1,4	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων είναι υψηλής εκπαίδευσης καθώς από τους 72 εργαζόμενους οι 40 δηλαδή ποσοστό 55,6% είναι απόφοιτοι πανεπιστημιακής ή τεχνολογικής εκπαίδευσης. Επιπρόσθετα, 10 άτομα και ποσοστό 13,9% έχουν μεταπτυχιακό ενώ υπάρχει και ένα άτομο με διδακτορικό δίπλωμα, ποσοστό 1,4%. Αυτό εκτιμάται ως ιδιαίτερα θετικό καθώς άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου μπορούν να ανταπεξέλθουν με μεγαλύτερη άνεση και ευχέρεια στην εκτέλεση των καθηκόντων τους. Μάλιστα, η κατοχή μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων δείχνει επιθυμία και προσπάθεια για συνεχή επιμόρφωση και δια βίου μάθηση των εργαζομένων.

Ακολουθεί αναλυτικά το γράφημα των σχετικών συχνοτήτων με τη μορφή πίτας.

**Διάγραμμα 5.2**

**Επίπεδο εκπαίδευσης**



Η τρίτη ερώτηση αναφέρεται στη θέση ευθύνης που κατέχουν οι ερωτώμενοι και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται ως εξής.

**Πίνακας 5.4**

**Θέση ευθύνης που κατέχετε**

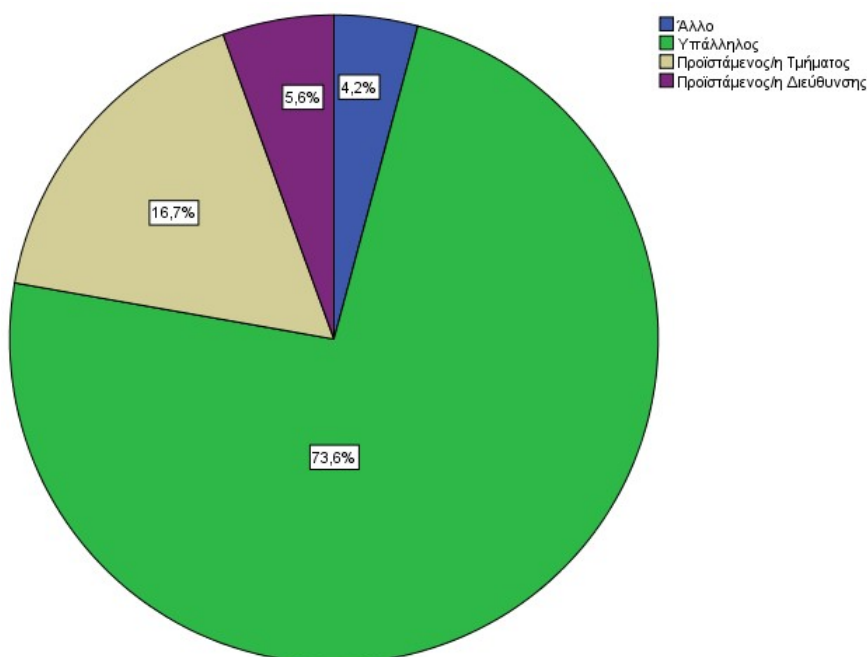
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό
Ειδικοί συνεργάτες	3	4,2	4,2
Υπάλληλος	53	73,6	77,8
Προϊστάμενος/η Τμήματος	12	16,7	94,4
Προϊστάμενος/η Διεύθυνσης	4	5,6	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων είναι υπάλληλοι με επικρατούσα τιμή 53 από τις 72 απαντήσεις και ποσοστό 73,6% του συνόλου των ερωτηθέντων.

Επίσης 12 είναι προϊστάμενοι τμήματος, 4 άτομα είναι προϊστάμενοι διεύθυνσης ενώ υπάρχουν και 3 ερωτώμενοι που ανήκουν στην κατηγορία των ειδικών συνεργατών που στελεχώνουν το Δήμαρχο.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται γραφικά τα αποτελέσματα σε σχετικές συχνότητες.

**Διάγραμμα 5.3**  
**Θέση ευθύνης που κατέχετε**



Ακολουθεί η ερώτηση για την εμπειρία δηλαδή τα χρόνια εργασίας που έχουν στη θέση ευθύνης τους.

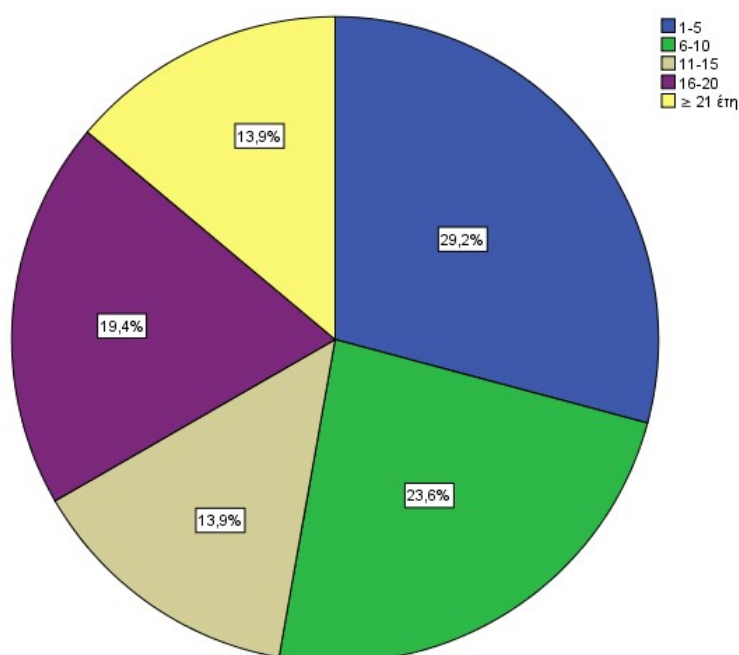
**Πίνακας 5.5**  
**Εμπειρία/Ετη εργασίας στην θέση ευθύνης**

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό
1-5	21	29,2	29,2
6-10	17	23,6	52,8
11-15	10	13,9	66,7
16-20	14	19,4	86,1
≥ 21 έτη	10	13,9	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι ποσοστό 29,2%, έχουν από 1 έως 5 χρόνια που δουλεύουν στο τμήμα μισθοδοσίας. Αυτό συνεπάγεται ότι -πιθανότητα λόγω των αλληπάλλληλων νομοθετικών αλλαγών<sup>23</sup> που έχουν συντελεστεί τα τελευταία χρόνια στο μισθολογικό καθεστώς, καθώς και της έλλειψης εμπειρίας τους- θα αντιμετωπίζουν δυσχέρειες στην διεκπεραίωση της εργασίας τους. Από 6-10 χρόνια εργασιακή εμπειρία έχει ποσοστό 23,6%. Υπάρχουν όμως και πολύ έμπειροι εργαζόμενοι καθώς ποσοστό 19,4% ασχολείται με τη μισθοδοσία από 16-20 έτη. Τέλος ποσοστό 13,9% είναι στο συγκεκριμένο τμήμα πάνω από 21 έτη σχεδόν όλη την εργασιακή τους ζωή.

Ακολουθεί η γραφική αναπαράσταση του πίνακα.

**Διάγραμμα 5.4**  
**Εμπειρία/Ετη εργασίας στη θέση ευθύνης**



Ενδιαφέρον παρουσιάζει και ο αριθμός των ατόμων που στελεχώνουν τα αντίστοιχα τμήματα των Δήμων.

### Πίνακας 5.6

**Αριθμός υπαλλήλων που απασχολούνται στο τμήμα μισθοδοσίας σε σταθερή βάση.**

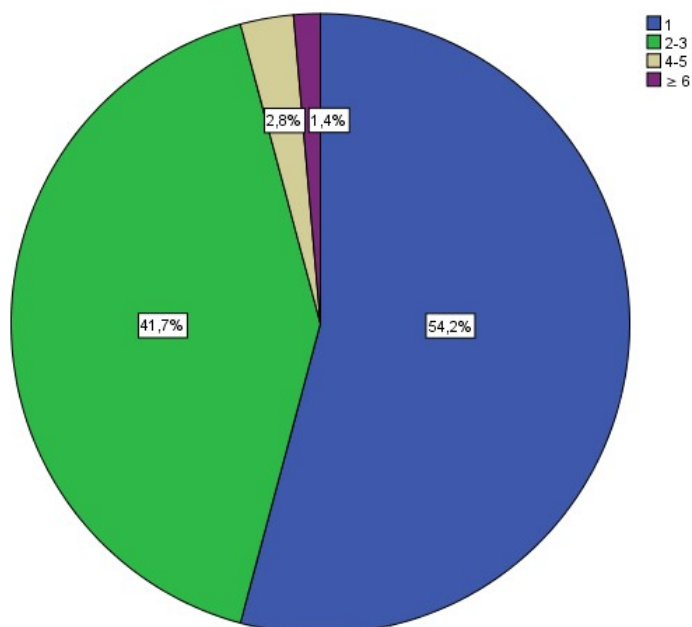
	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό</b>	<b>Αθροιστικό ποσοστό</b>
1	39	54,2	54,2
2-3	30	41,7	95,8
4-5	2	2,8	98,6
≥ 6	1	1,4	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Αναλύοντας τον προηγούμενο πίνακα προκύπτει λοιπόν, ότι στην συντριπτική πλειοψηφία υπάρχει μόνο ένα άτομο σε 39 από τους 72 ερωτώμενους. Πιθανότατα λόγω της αναγκαιότητας πλήρους μηχανογράφησης δεν απαιτούνται πολλά άτομα για την στελέχωση του συγκεκριμένου τμήματος καθώς οι περισσότεροι Δήμοι της Ελλάδος είναι μικρού ή μετρίου μεγέθους. Ωστόσο όμως, η ύπαρξη μόνο ενός ατόμου εγκυμονεί κινδύνους καθώς σε περιπτώσεις λαθών αργεί να γίνει ο εντοπισμός και η διόρθωσή τους. Από 2-3 άτομα στελεχώνεται το 41,7% των τμημάτων των ερωτώμενων ενώ το υπόλοιπο ποσοστό 4,2% αφορά μεγάλους Δήμους που έχουν περισσότερα από 4 άτομα στα τμήματα μισθοδοσίας για να καλύψουν τις ιδιαιτερότητες και το πλήθος των εργαζομένων τους.



Ακολουθεί η γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων

**Διάγραμμα 5.5**  
**Αριθμός υπαλλήλων που απασχολούνται στο**  
**τμήμα μισθοδοσίας σε σταθερή βάση**



Αφού είδαμε τον αριθμό των εργαζομένων που στελεχώνουν τα τμήματα μισθοδοσίας θα πρέπει να ερευνήσουμε και τον αριθμό των εργαζομένων συμπεριλαμβανομένων και των αιρετών-που είναι αρκετοί σε πλήθος- για τους οποίους υπολογίζονται μηνιαίως οι διάφορες απολαβές.

**Πίνακας 5.7**  
**Αριθμός εργαζομένων (όλων των κατηγοριών συμπεριλαμβανομένων και των**  
**αιρετών) για τους οποίους υπολογίζονται μισθοδοσίες.**

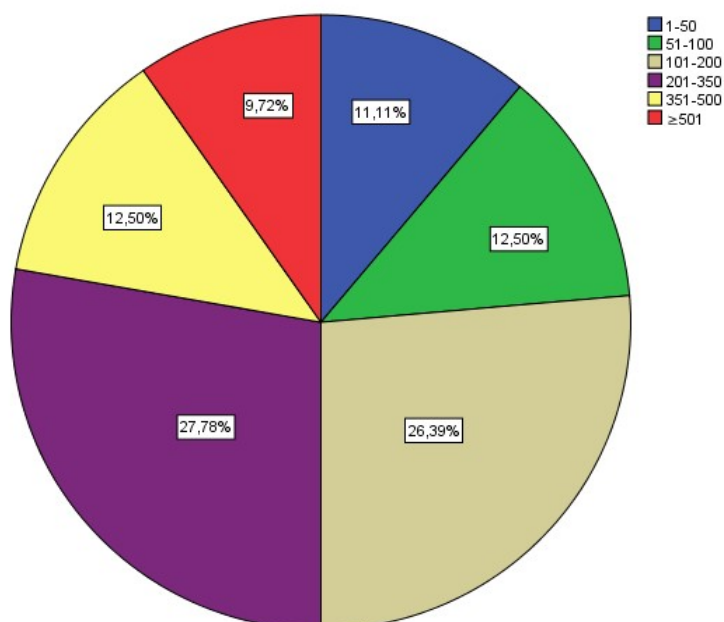
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
1-50	8	11,1	11,1
51-100	9	12,5	23,6
101-200	19	26,4	50,0
201-350	20	27,8	77,8
350-500	9	12,5	90,3
≥501	7	9,7	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Από τον πίνακα προκύπτει ότι οι περισσότεροι από τους Δήμους της έρευνας αμείβουν από 201-350 άτομα, ποσοστό 27,8% (20 από τους 72 ερωτώμενους). Γενικότερα το 54,2% των ΟΤΑ έχει από 101-350 εργαζόμενους που συμφωνεί με το προηγούμενο ερώτημα για τον αριθμό των υπαλλήλων που στελεχώνουν το τμήμα μισθοδοσίας, καθώς φαίνεται ότι αφορά μέτριους και μικρούς Δήμους.

Ακολουθεί η απεικόνιση των αποτελεσμάτων με τη μορφή γραφήματος.

### Διάγραμμα 5.6

**Αριθμός εργαζομένων(όλων των κατηγοριών συμπεριλαμβανομένων και των αιρετών) για τους οποίους υπολογίζονται μισθοδοσίες**



Οι ερωτήσεις 8 έως 10 προσπαθούν να διερευνήσουν αν στα τμήματα μισθοδοσίας υπάρχει έστω και άτυπη μορφή εσωτερικού ελέγχου που καθορίζει τις αρμοδιότητες και τον τρόπο λειτουργίας τους.

Έτσι στην ερώτηση αν είναι σαφής ο διαχωρισμός των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων του προσωπικού στο τμήμα μισθοδοσίας οι απαντήσεις είναι διαφοροποιημένες .

**Πίνακας 5.8**

**Σε ποιο βαθμό είναι σαφής ο διαχωρισμός των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων του προσωπικού στο τμήμα μισθοδοσίας;**

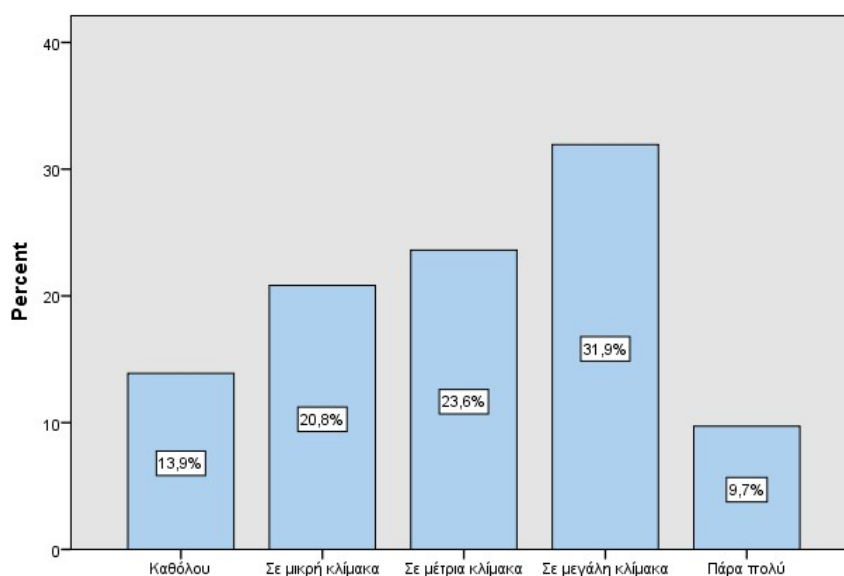
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Καθόλου	10	13,9	13,9
Σε μικρή κλίμακα	15	20,8	34,7
Σε μέτρια κλίμακα	17	23,6	58,3
Σε μεγάλη κλίμακα	23	31,9	90,3
Πάρα πολύ	7	9,7	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Οι περισσότεροι, συνολικά 23 από τους 72 ερωτώμενους και ποσοστό 31,9% φαίνεται ότι γνωρίζουν σε μεγάλο βαθμό τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες της θέσης τους. Σε ποσοστό 23,6% των ερωτώμενων υπάρχει σε μέτριο βαθμό ο διαχωρισμός καθηκόντων και μάλιστα σε ποσοστό 20,8% σε μικρό βαθμό. Αυτό ίσως να συμβαίνει στα τμήματα που αποτελούνται από πολλά άτομα όπου ο καθένας θα πρέπει να επιτελεί όλες τις επιμέρους προβλεπόμενες διαδικασίες. Υπάρχει και ένα ποσοστό 13,9% όπου δεν υπάρχει καθόλου διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων του και πιθανότατα αφορά τους Δήμους που στελεχώνονται από μόνο ένα άτομο στο τμήμα μισθοδοσίας.

Ακολουθεί η γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων.

**Διάγραμμα 5.7**

**Σε ποιο βαθμό είναι σαφής ο διαχωρισμός των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων του προσωπικού στο μισθοδοσίας;**



Το επόμενο ερώτημα αφορά τη θέσπιση κώδικα δεοντολογίας που να διασφαλίζει τις ηθικές αξίες του προσωπικού.

**Πίνακας 5.9**

**Σε ποιο βαθμό έχει θεσπιστεί κώδικας δεοντολογίας που να διασφαλίζει τις ηθικές αξίες του προσωπικού;**

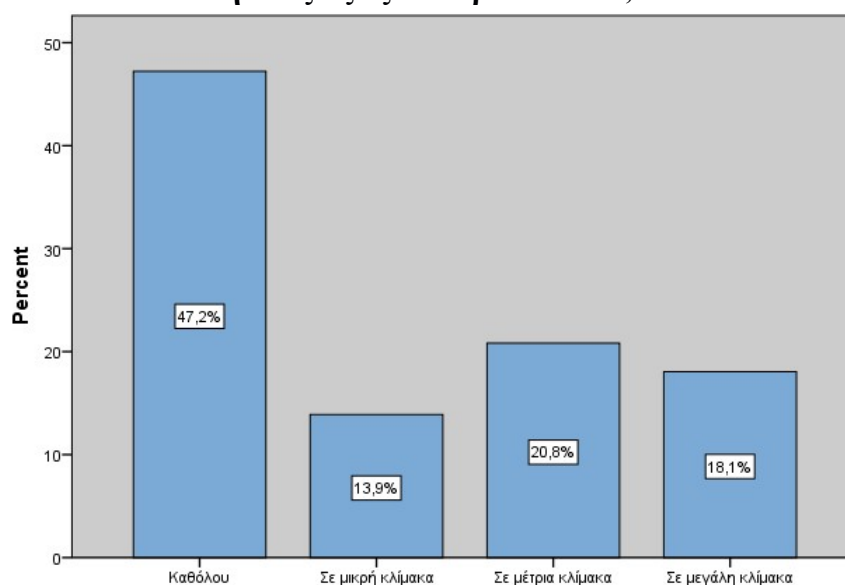
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	34	47,2	47,2
Σε μικρή κλίμακα	10	13,9	61,1
Σε μέτρια κλίμακα	15	20,8	81,9
Σε μεγάλη κλίμακα	13	18,1	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Η πλειοψηφία των ερωτωμένων, το 47,2% αναφέρει ότι δεν υπάρχει στους Δήμους κανένας κώδικας που να καθορίζει τις αρχές της επαγγελματικής συμπεριφοράς των υπαλλήλων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Επίσης ποσοστό 13,9% αναφέρει ότι υπάρχει σε μικρή κλίμακα ενώ ποσοστό 20,8% αναφέρει ότι υπάρχει σε μέτριο βαθμό κάποιου είδους διασφάλιση των ηθικών αξιών του προσωπικού. Τέλος υπάρχει και ένα σημαντικό ποσοστό 18,1% που απαντά ότι προσδιορίζεται η επαγγελματική του συμπεριφορά και οι ηθικές του αξίες στον εργασιακό χώρο.

Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.8**

**Σε ποιο βαθμό έχει θεσπιστεί κώδικας δεοντολογίας που να διασφαλίζει τις ηθικές αξίες του προσωπικού;**



Στην ερώτηση δέκα διερευνάται κατά πόσο υπάρχει σε κάθε Δήμο καταγεγραμμένη περιγραφή των καθηκόντων στο τμήμα μισθοδοσίας.

Από τον πίνακα που ακολουθεί στη συνέχεια προκύπτει ότι σχεδόν οι μισοί ερωτώμενοι 41,7% αναφέρουν ότι δεν υπάρχει καμία καταγραφή των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη θέση τους και ποσοστό 29,2% υπάρχει σε μικρό βαθμό. Θα περιμέναμε διαφορετικά αποτελέσματα επειδή σε κάθε Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας<sup>24</sup> Ο.Ε.Υ υπάρχει περιγραφή όλων των θέσεων εργασίας. Φαίνεται όμως ότι στην πράξη οι Ο.Ε.Υ των ΟΤΑ είναι αναχρονιστικοί και δεν περιλαμβάνουν το σύνολο των εργασιών και καθηκόντων του τμήματος μισθοδοσίας και χρειάζονται επικαιροποίηση. Μόνο στο 15,3% των ερωτώμενων φαίνεται να υπάρχει καταγραφή των καθηκόντων τους σε μεγάλη κλίμακα και πάρα πολύ σε μικρό ποσοστό 5,6% .

#### Πίνακας 5.10

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει εγχειρίδιο διαδικασιών ή καταγεγραμμένη περιγραφή των καθηκόντων των θέσεων εργασίας στο τμήμα μισθοδοσίας;**

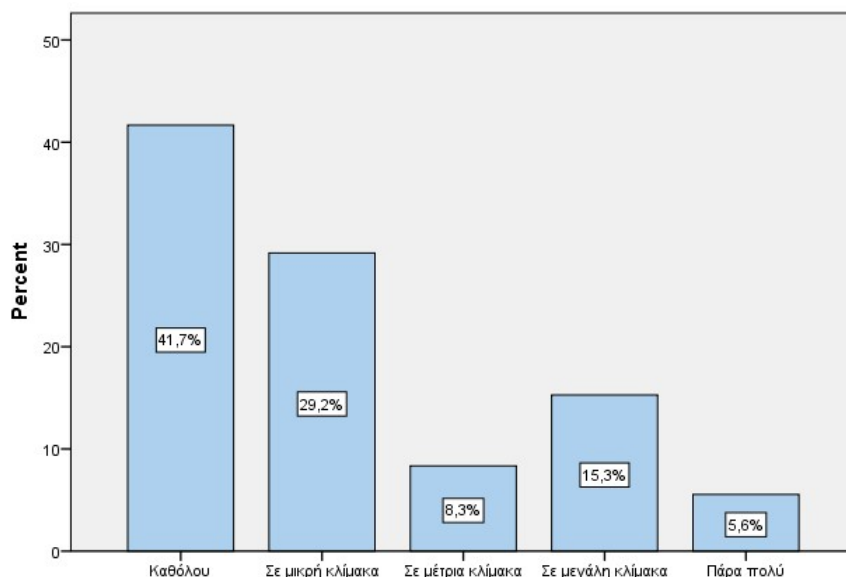
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	30	41,7	41,7
Σε μικρή κλίμακα	21	29,2	70,8
Σε μέτρια κλίμακα	6	8,3	79,2
Σε μεγάλη κλίμακα	11	15,3	94,4
Πάρα πολύ	4	5,6	100,0
Σύνολο	72	100,0	

24 Τύπος σχεδίου που προβλέπει τον τρόπο λειτουργίας όλων των υπηρεσιών των ΟΤΑ

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.9**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει εγχειρίδιο διαδικασιών ή καταγεγραμμένη περιγραφή των καθηκόντων των θέσεων εργασίας στο τμήμα μισθοδοσίας;**



Οι ερωτήσεις έντεκα έως δεκατρία εστιάζουν στον τρόπο οργάνωσης του τμήματος μισθοδοσίας σε κάθε ΟΤΑ. Σημαντικοί παράγοντες για την εύρυθμη λειτουργία είναι ο βαθμός μηχανογράφησης ώστε να παρακολουθούνται όλες οι μισθολογικές μεταβολές των εργαζομένων, η συνεχής εκπαίδευση των υπαλλήλων προκειμένου να ενημερώνονται για τις συνεχείς νομοθετικές αλλαγές και φυσικά ο τρόπος και το πόσο σύντομα ενημερώνονται για αυτές.

**Πίνακας 5.11**

**Σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι του τμήματος μισθοδοσίας συμμετέχουν σε σεμινάρια ή εκπαιδευτικές επιμορφώσεις για θέματα μισθοδοσίας;**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	18	25,0	25,0
Σε μικρή κλίμακα	20	27,8	52,8
Σε μέτρια κλίμακα	18	25,0	77,8
Σε μεγάλη κλίμακα	11	15,3	93,10
Πάρα πολύ	5	6,9	100,0
Σύνολο	72	100,0	

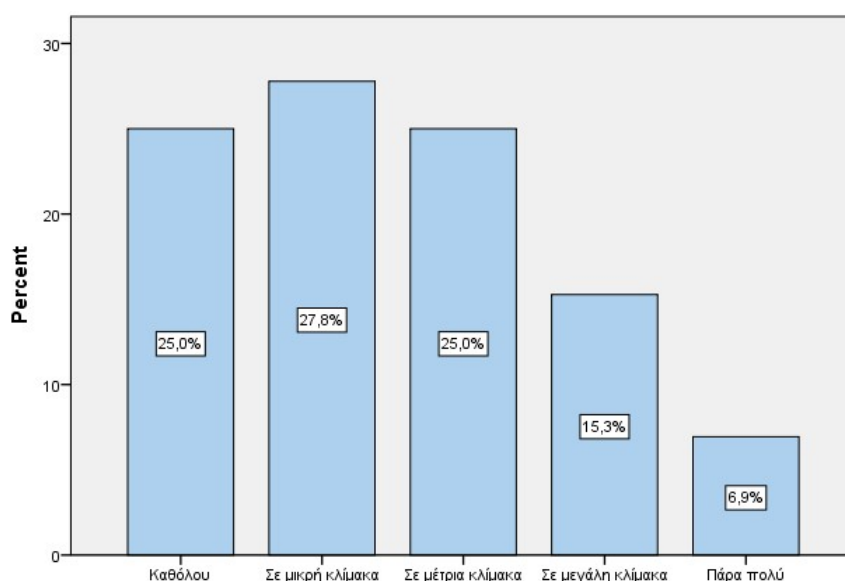
Από την έρευνα προκύπτει λοιπόν ότι μόνο 15,3% των ερωτώμενων επιμορφώνεται σε μεγάλη κλίμακα και συμμετέχει σε σεμινάρια. Το μεγαλύτερο ποσοστό 27,8% ενημερώνεται σε μικρό βαθμό και ένα ποσοστό 25% δεν επιμορφώνεται καθόλου.

Δυστυχώς τα αποτελέσματα δεν είναι ενθαρρυντικά αφού μέσω της επιμόρφωσης επιτυγχάνεται η πρόσβαση σε εξειδικευμένη γνώση, επομένως μειώνονται τα λάθη και εξοικονομούνται ανθρώπινοι και υλικοί πόροι. Σημαντικά είναι και τα οφέλη λόγω της προσωπικής και κατά συνέπεια και της συνακόλουθης επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

### Διάγραμμα 5.10

**Σε ποιο βαθμό οι εργαζόμενοι του τμήματος μισθοδοσίας συμμετέχουν σε σεμινάρια ή εκπαιδευτικές επιμορφώσεις για θέματα μισθοδοσίας;**



Στην ερώτηση δώδεκα ερευνάται ο βαθμός μηχανογράφησης των τμημάτων μισθοδοσίας.

**Πίνακας 5.12**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει ολοκληρωμένο σύστημα μηχανογράφησης για τον υπολογισμό όλων των μισθοδοτικών καταστάσεων;**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Σε μέτρια κλίμακα	10	13,9	13,9
Σε μεγάλη κλίμακα	23	31,9	45,8
Πάρα πολύ	39	54,2	100,0
Σύνολο	72	100,0	

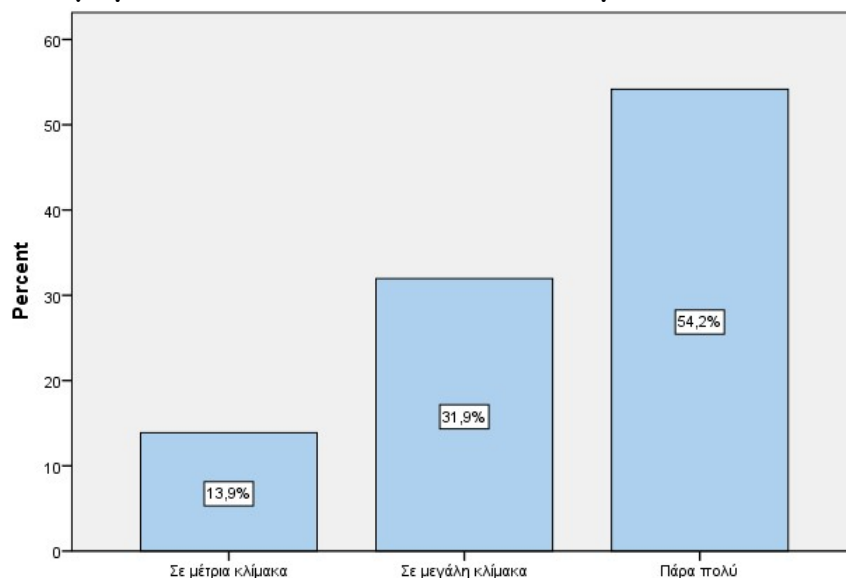
Οι απαντήσεις είναι αναμενόμενες καθώς το 54,2% των ερωτώμενων έχει σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό αυτοματοποίηση του τρόπου λειτουργίας του. Χωρίς μηχανογράφηση είναι δύσκολη η παρακολούθηση του πλήθους των εργαζομένων με όλες τις επακόλουθες μισθολογικές μεταβολές τους. Επιπρόσθετα σε ποσοστό 31,9% υπάρχει σε μεγάλο βαθμό ολοκληρωμένο σύστημα μηχανογράφησης ενώ σε μέτριο βαθμό το ποσοστό των ερωτώμενων είναι 13,9%. Είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι δεν υπάρχει ούτε μία απάντηση που να αναφέρει ότι δεν υπάρχει καθόλου μηχανογράφηση καθώς τα συγκεκριμένα πληροφοριακά συστήματα εκτός από την αυτοματοποίηση των διαδικασιών προσφέρουν και διασύνδεση με άλλα συστήματα και εφαρμογές όπως η δημιουργία αρχείων για πληρωμή των υπαλλήλων μέσω της ΕΑΠ ή αποστολή αρχείων με ασφαλιστικές εισφορές (ΑΠΔ) στο ΙΚΑ, πράγμα που τα καθιστά απαραίτητα.



Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.11**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει ολοκληρωμένο σύστημα μηχανογράφησης για τον υπολογισμό όλων των μισθοδοτικών καταστάσεων;**



Ένα πολύ σημαντικό ζήτημα η έγκυρη και έγκαιρη διαβίβαση των νομοθετικών αλλαγών αλλά και των εγκυκλίων των ασφαλιστικών ταμείων που ερευνάται στο ερώτημα δεκατρία.

**Πίνακας 5.13**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει έγκυρη και έγκαιρη διαβίβαση των νομοθετικών αλλαγών και των εγκυκλίων των ασφαλιστικών ταμείων;**

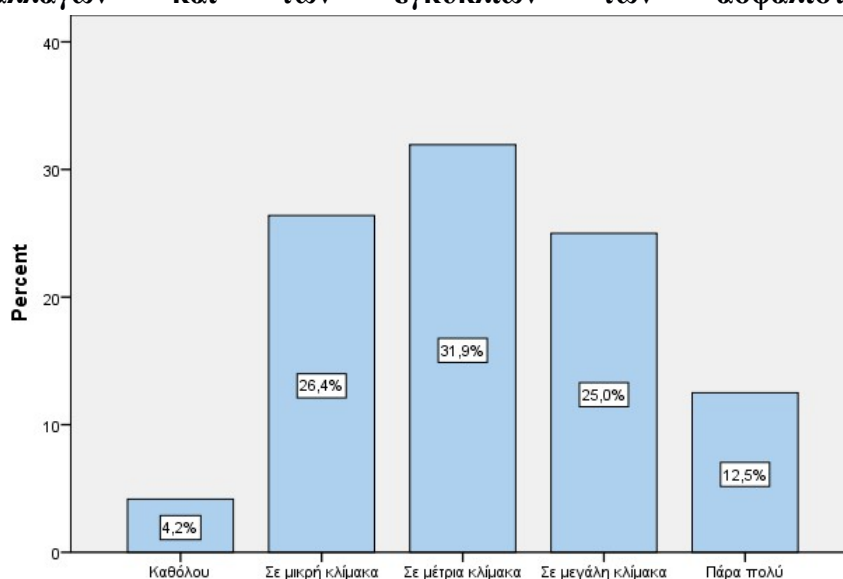
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	3	4,2	4,2
Σε μικρή κλίμακα	19	26,4	30,6
Σε μέτρια κλίμακα	23	31,9	62,5
Σε μεγάλη κλίμακα	18	25,0	87,5
Πάρα πολύ	9	12,5	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Φαίνεται λοιπόν από τον παραπάνω πίνακα πως, αν και η συμμόρφωση με τις νομοθετικές αλλαγές έχει βαρύνουσα σημασία, μόνο 12,5% των ερωτώμενων ενημερώνεται εγκαίρως σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Ποσοστό 31,9% ενημερώνεται σε μέτριο βαθμό ενώ ποσοστό 26,4% σε μικρό. Τα αποτελέσματα δεν είναι θετικά καθώς οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας καλούνται να εφαρμόσουν την ισχύουσα νομοθεσία και υπάρχει καταλογισμός για κάθε παρέκκλιση από τα προβλεπόμενα. Επιπρόσθετα, κάθε διαφοροποίηση από τους ισχύουσες ασφαλιστικές εγκυκλίους δημιουργεί προβλήματα τόσο στα τμήματα μισθοδοσίας που καλούνται να αποκαταστήσουν τα λάθη όσο και στους εργαζόμενους.

Ακολουθεί η γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων.

**Διάγραμμα 5.12**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει έγκυρη και έγκαιρη διαβίβαση των νομοθετικών αλλαγών και των εγκυκλίων των ασφαλιστικών ταμείων;**



Οι ερωτήσεις δεκατέσσερα έως δεκαεπτά διερευνούν το βαθμό συνεργασίας του τμήματος μισθοδοσίας με άλλα τμήματα του Δήμου που σχετίζονται άμεσα μαζί του και επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του.

Έτσι, η ερώτηση δεκατέσσερα εξετάζει το βαθμό συνεργασίας με το τμήμα προσωπικού.

#### Πίνακας 5.14

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση από το τμήμα προσωπικού για θέματα που αφορούν τη μισθοδοσία των υπαλλήλων;**

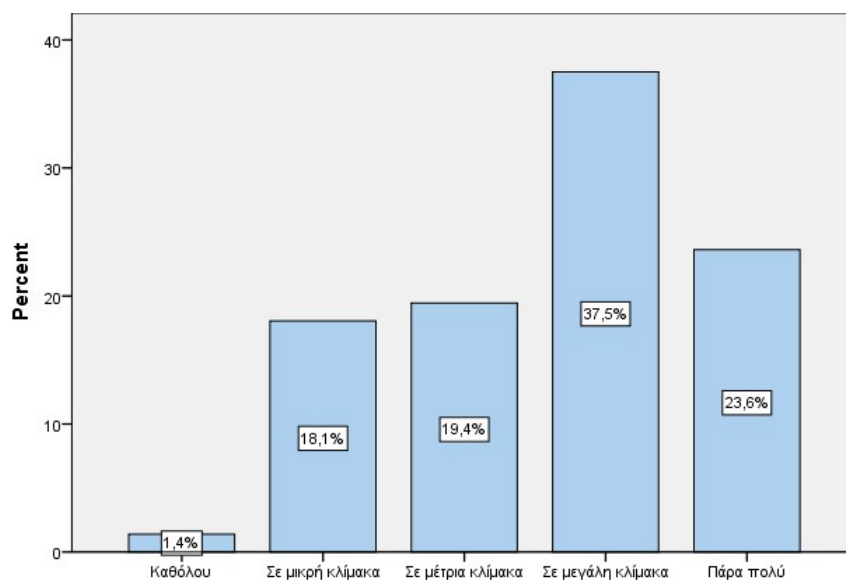
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	1	1,4	1,4
Σε μικρή κλίμακα	13	18,1	19,4
Σε μέτρια κλίμακα	14	19,4	38,9
Σε μεγάλη κλίμακα	27	37,5	76,4
Πάρα πολύ	17	23,6	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Από τον πίνακα που παρατίθεται παραπάνω προκύπτει ότι μόνο 1,4% των ερωτώμενων δεν έχει άμεση συνεργασία και ενημέρωση από το τμήμα προσωπικού για υπηρεσιακά θέματα. Ποσοστό 37,5% έχει σε μεγάλο βαθμό έγκαιρη ενημέρωση από το τμήμα προσωπικού ενώ ποσοστό 23,6% έχει πάρα πολύ καλή συνεργασία. Η στενή και άρρηκτη συνεργασία των εργαζομένων των δύο τμημάτων αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ορθή και νόμιμη αποτύπωση όλων των μισθολογικών μεταβολών των εργαζομένων, καθώς οποιαδήποτε μεταβολή της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων που καταγράφεται στο τμήμα προσωπικού συνεπάγεται και αντίστοιχη μισθολογική μεταβολή.

Ακολουθεί η γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων.

**Διάγραμμα 5.13**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση από το τμήμα προσωπικού για θέματα που αφορούν τη μισθοδοσία των υπαλλήλων;**



Στην ερώτηση δεκαπέντε εξετάζεται η συνεργασία με το οικονομικό τμήμα.

**Πίνακας 5.15**

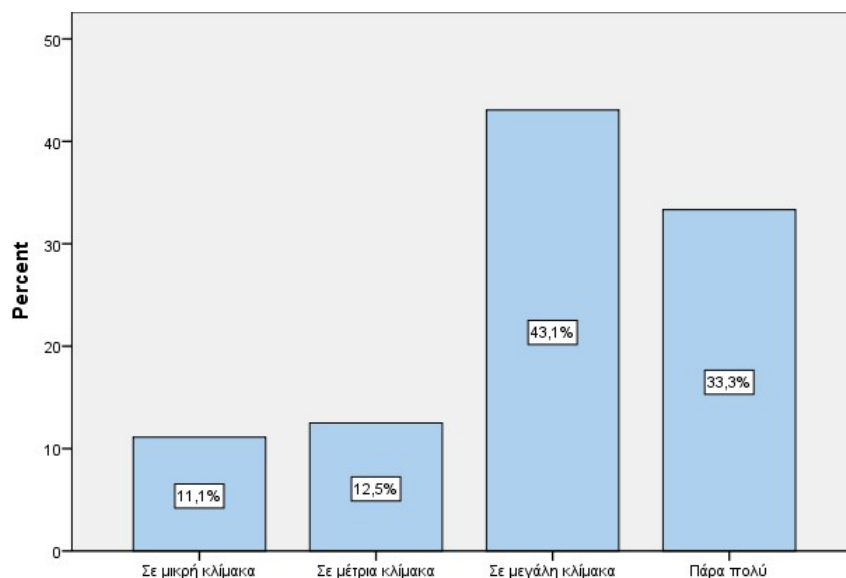
**Σε ποιο βαθμό υπάρχει άμεση συνεργασία με το οικονομικό τμήμα για θέματα μισθοδοσίας;**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Σε μικρή κλίμακα	8	11,1	11,1
Σε μέτρια κλίμακα	9	12,5	23,6
Σε μεγάλη κλίμακα	31	43,1	66,7
Πάρα πολύ	24	33,3	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Τα αποτελέσματα παρατίθενται και με τη μορφή γραφήματος.

#### Διάγραμμα 5.14

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει άμεση συνεργασία με το οικονομικό τμήμα για θέματα μισθοδοσίας;**



Από τα παραπάνω προκύπτει ότι υπάρχει σε ποσοστό 76,4 % σε μεγάλη κλίμακα ή πάρα πολύ καλή συνεργασία του τμήματος μισθοδοσίας με το αντίστοιχο οικονομικό. Αν συγκρίνουμε τις αντίστοιχες απαντήσεις για τη συνεργασία με το τμήμα προσωπικού, προκύπτει ότι υπάρχει πιο άμεση συνεργασία με το οικονομικό τμήμα παρά με το προσωπικό. Αυτό ίσως να ερμηνεύεται από το γεγονός ότι καμία μισθολογική αλλαγή που επιφέρει οικονομική μεταβολή δεν μπορεί να γίνει αν δεν υπάρχει πρόβλεψη στον προϋπολογισμό του κάθε Δήμου, πράγμα που συνεπάγεται συνεχή και άμεση συνεργασία με το οικονομικό τμήμα.

Πολύ σημαντικό ζήτημα διερευνά και η ερώτηση δεκαέξι καθώς η νομική υποστήριξη του τμήματος μισθοδοσίας έχει ιδιαίτερη βαρύτητα. Έχει παρατηρηθεί σε πολλές περιπτώσεις διαφορετικά υπουργεία που σχετίζονται άμεσα με τη λειτουργία του τμήματος μισθοδοσίας (όπως είναι το υπουργείο Οικονομικών και το Εσωτερικών) να βγάζουν αντικρουόμενες νομοθετικές ρυθμίσεις για το ίδιο ζήτημα. Επιπρόσθετα οι νομικές γνωμοδοτήσεις είναι απαραίτητες σε περιπτώσεις εφαρμογής δικαστικών αποφάσεων σε ποικιλία μισθολογικών ζητημάτων, όπου οι υπάλληλοι μισθοδοσίας δεν έχουν την απαιτούμενη εξειδικευμένη γνώση.

**Πίνακας 5.16**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει δυνατότητα για νομική υποστήριξη και παροχή γνωμοδοτήσεων σε θέματα μισθοδοσίας;**

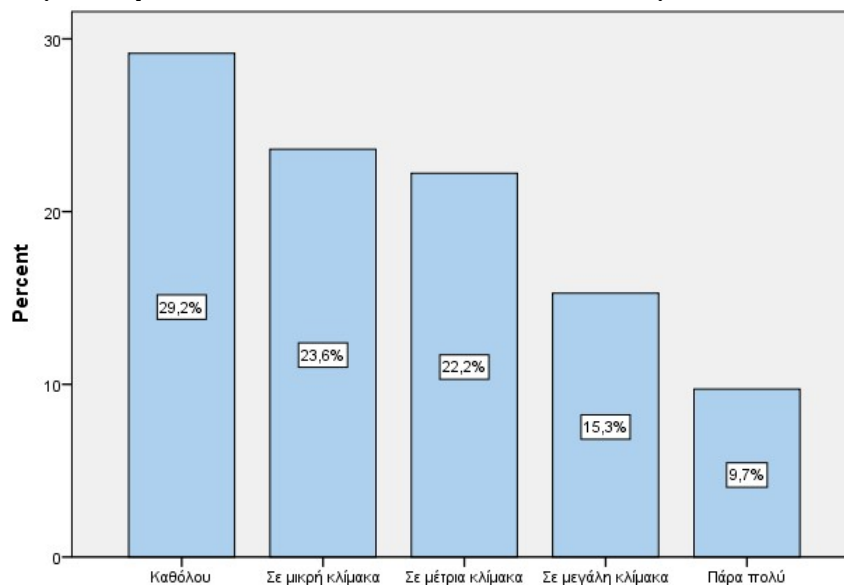
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	21	29,2	29,2
Σε μικρή κλίμακα	17	23,6	52,8
Σε μέτρια κλίμακα	16	22,2	75,0
Σε μεγάλη κλίμακα	11	15,3	90,3
Πάρα πολύ	7	9,7	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το 52,8% των ερωτώμενων δεν έχει καθόλου ή έχει σε μικρή κλίμακα νομική υποστήριξη. Επίσης ένα ποσοστό 22,2% έχει μέτρια δυνατότητα για παροχή νομικών συμβουλών. Επομένως η πλειοψηφία των υπαλλήλων μισθοδοσίας είναι εκτεθειμένοι σε ζητήματα νομικής φύσης κάτι που έχει αρνητική επίπτωση στην αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα του τρόπου λειτουργίας του τμήματος.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.15**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει δυνατότητα για νομική υποστήριξη και παροχή γνωμοδοτήσεων σε θέματα μισθοδοσίας;**



Η ερώτηση δεκαεπτά εξετάζει τη συνεργασία του τμήματος μισθοδοσίας με τη Διοίκηση του Δήμου.

**Πίνακας 5.17**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει συνεργασία της Διοίκησης με τους υπαλλήλους του τμήματος μισθοδοσίας;**

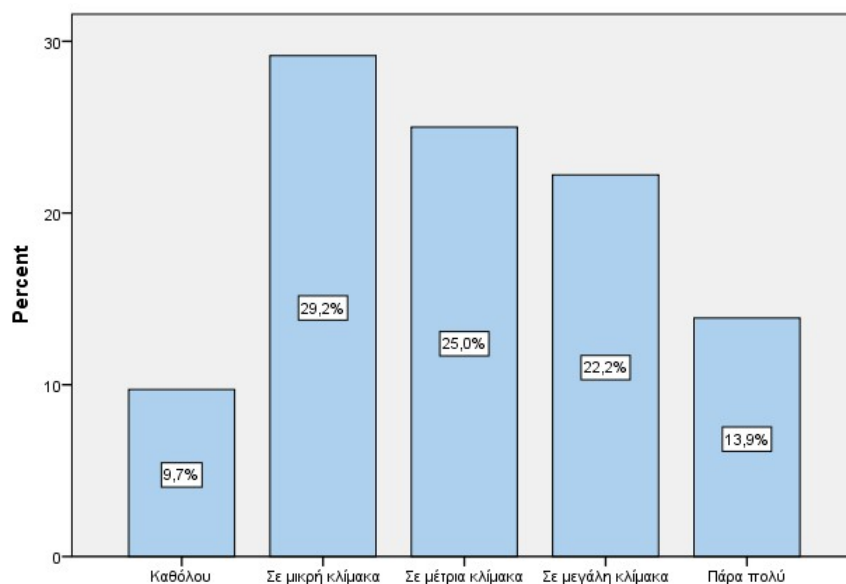
	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό</b>	<b>Αθροιστικό ποσοστό</b>
Καθόλου	7	9,7	9,7
Σε μικρή κλίμακα	21	29,2	38,9
Σε μέτρια κλίμακα	18	25,0	63,9
Σε μεγάλη κλίμακα	16	22,2	86,1
Πάρα πολύ	10	13,9	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων 29,2% απάντησε ότι έχει πολύ μικρή συνεργασία με την Διοίκηση και αν συμπεριλάβουμε και το 25% των ερωτώμενων που έχουν μέτρια συνεργασία, συμπεραίνουμε ότι η μισθοδοσία δεν εμπλέκεται άμεσα με την Διοίκηση στην πλειοψηφία των ΟΤΑ. Τα ποσοστά αυτά πιθανώς ερμηνεύονται από το γεγονός ότι η Διοίκηση έχει αναγκαστικά αμεσότερη επαφή με το τμήμα προσωπικού για προσλήψεις και θέματα υπηρεσιακών μεταβολών που στην συνέχεια μεταβιβάζονται στα αντίστοιχα τμήματα μισθοδοσίας. Ωστόσο, ποσοστό 22,2% των ερωτώμενων έχει σε μεγάλη κλίμακα συνεργασία με τους επικεφαλής των ΟΤΑ.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.16**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει συνεργασία της Διοίκησης με τους υπαλλήλους του τμήματος μισθοδοσίας;**



Η επόμενη ενότητα περιλαμβάνει τα ερωτήματα δεκαοκτώ έως είκοσι έξι και εστιάζει στους ελέγχους που γίνονται μέσα στο Δήμο μεταξύ των διαφορετικών τμημάτων και αφορούν τη μισθοδοσία.

Έτσι, η ερώτηση δεκαοκτώ ερευνά αν υπάρχει διασταύρωση και έλεγχος των ωρών κανονικής εργασίας των υπαλλήλων.

**Πίνακας 5.18**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει καταγραφή και διασταύρωση των ωρών κανονικής εργασίας των εργαζομένων με το τμήμα προσωπικού;**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ποτέ	14	19,4	19,4
Σπάνια	14	19,4	38,9
Αρκετά συχνά	18	25,0	63,9
Πάρα πολύ συχνά	9	12,5	76,4
Πάντοτε	17	23,6	100,0
Σύνολο	72	100,0	

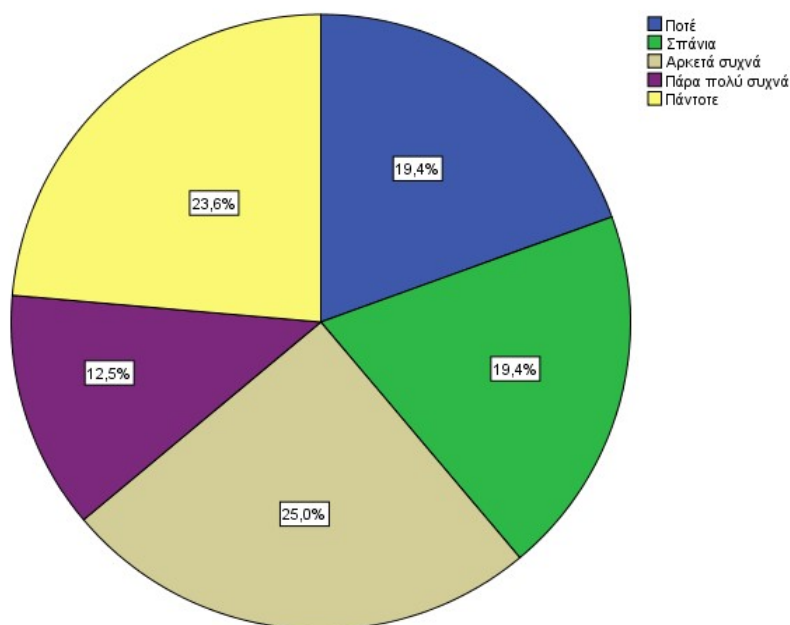


Από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον πίνακα προκύπτει ότι μόνο στο 23,6% των Δήμων γίνεται επιβεβαίωση των ωρών εργασίας των υπαλλήλων από τα τμήματα προσωπικού και μισθοδοσίας πάντοτε. Προφανώς σε αυτές τις περιπτώσεις υπάρχει ηλεκτρονικό σύστημα καταγραφής της παρουσίας του προσωπικού και διαβίβαση των στοιχείων στο τέλος του μήνα στο τμήμα μισθοδοσίας. Επίσης φαίνεται ότι σε ένα μεγάλο ποσοστό 19,4% δεν γίνεται ποτέ έλεγχος για την φυσική παρουσία των υπαλλήλων στο χώρο εργασίας. Αν προσθέσουμε μάλιστα τα ποσοστά των τριών πρώτων απαντήσεων συμπεραίνουμε ότι στο 63,8% των Δήμων δεν ελέγχεται σε τακτική βάση η παρουσία των εργαζομένων. Αυτό αποτελεί ουσιαστική παράλειψη καθώς η μη τήρηση του ωραρίου εργασίας από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρηση του ωραρίου αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα που θέτει τον υπάλληλο σε αυτοδίκαια αργία<sup>25</sup>.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.17**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει καταγραφή και διασταύρωση των ωρών κανονικής εργασίας των εργαζομένων με το τμήμα προσωπικού;**



25 Υποπαράγραφος Z3 άρθρο 1 του Ν.4093/2012

Στην ερώτηση δεκαεννιά ερευνάται κατά πόσο υπάρχει διασταύρωση των ωρών υπερωριακής εργασίας των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρατίθενται στον παρακάτω πίνακα.

**Πίνακας 5.19**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει καταγραφή και διασταύρωση των ωρών υπερωριακής ή βραδινής εργασίας; Οι καταστάσεις συνοδεύονται από τα απαραίτητα έγγραφα ( αποφάσεις Δημάρχου, ΦΕΚ, βεβαιώσεις προϊσταμένων για αναγγελία των υπερωριών;)**

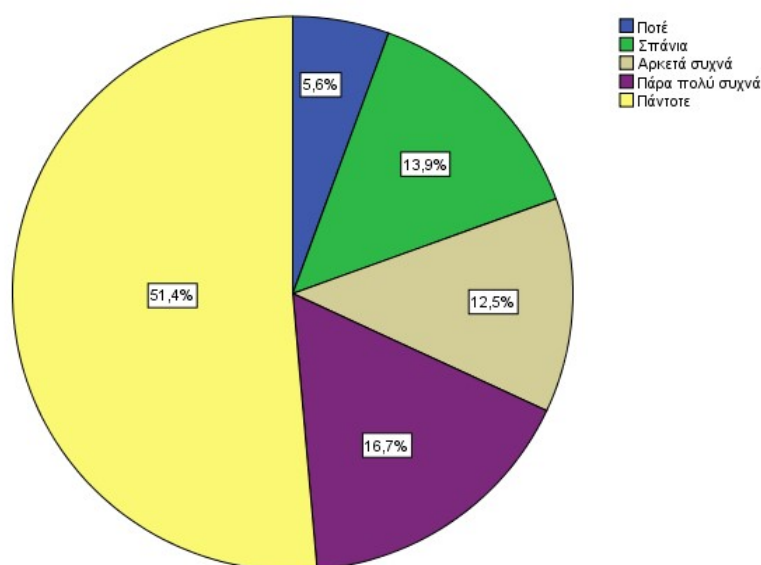
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ποτέ	4	5,6	5,6
Σπάνια	10	13,9	19,4
Αρκετά συχνά	9	12,5	31,9
Πάρα πολύ συχνά	12	16,7	48,6
Πάντοτε	37	51,4	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Ο έλεγχος της υπερωριακής εργασίας υφίσταται πάντοτε σε ποσοστό 51,4% και πάρα πολύ συχνά σε ποσοστό 16,7%. Η διαφοροποίηση των ποσοστών σε σχέση με τον έλεγχο της κανονικής εργασίας οφείλεται στο γεγονός ότι κάθε είδους δαπάνη που αφορά πρόσθετη αμοιβή για βραδινή ή υπερωριακή απασχόληση ελέγχεται προληπτικά από το Ε.Σ πριν την πληρωμή της. Κατά συνέπεια η προϋπόθεση του ελέγχου των σχετικών δαπανών από το Ε.Σ, καθιστά τους εκκαθαριστές πιο υπεύθυνους και προσεκτικούς ως προς την εκκαθάριση της σχετικής δαπάνης.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και γραφικά παρακάτω.

**Διάγραμμα 5.18**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει καταγραφή και διασταύρωση των ωρών υπερωριακής βραδινής εργασίας; Οι καταστάσεις συνοδεύονται από τα απαραίτητα έγγραφα (αποφάσεις Δημάρχου, ΦΕΚ, βεβαιώσεις προϊσταμένων για αναγγελία των υπερωριών);**



Στην ερώτηση είκοσι, ελέγχεται αν υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση από το γραφείο προσωπικού για συμμετοχή των υπαλλήλων σε απεργίες ή στάσεις εργασίας.

**Πίνακας 5.20**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση από το γραφείο προσωπικού για περικοπές απεργιών ή στάσεων εργασίας;**

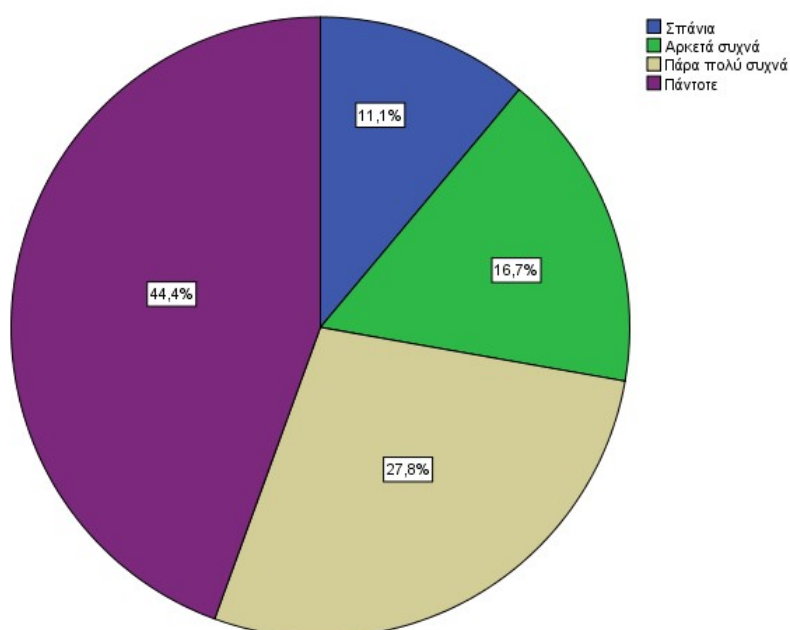
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Σπάνια	8	11,1	11,1
Αρκετά συχνά	12	16,7	27,8
Πάρα πολύ συχνά	20	27,8	55,6
Πάντοτε	32	44,4	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Τα στοιχεία δείχνουν ότι σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό 72,2% υπάρχει διαβίβαση των σχετικών αποφάσεων για περικοπή μισθού άμεσα από το τμήμα προσωπικού τουλάχιστον σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Σπάνια δεν υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση σε ποσοστό 11,1%.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος παρακάτω.

**Διάγραμμα 5.19**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση από το γραφείο προσωπικού για περικοπές απεργιών ή στάσεων εργασίας;**



Η ερώτηση είκοσι ένα, αναφέρεται στην έγκαιρη ενημέρωση του τμήματος μισθοδοσίας για την ύπαρξη αναρρωτικών αδειών. Οι αναρρωτικές άδειες διακρίνονται με βάση τη διάρκεια τους σε βραχυχρόνιες και μακροχρόνιες, και χορηγούνται με βάση την ισχύουσα νομοθεσία<sup>26</sup>. Προβλέπεται περικοπή αποδοχών σε μακροχρόνιες αναρρωτικές άδειες σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

---

26 Άρθρα 54-56 του Ν.3528/2002

**Πίνακας 5.21**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση από το γραφείο προσωπικού για αναρρωτικές άδειες των υπαλλήλων;**

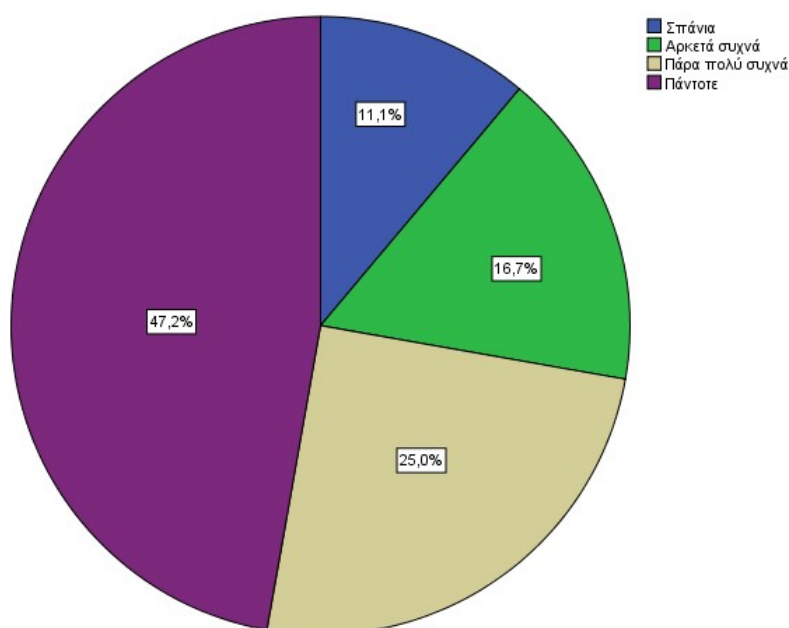
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Σπάνια	8	11,1	11,1
Αρκετά συχνά	12	16,7	27,8
Πάρα πολύ συχνά	18	25,0	52,8
Πάντοτε	34	47,2	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Όπως και στην προηγούμενη ερώτηση, τα στοιχεία δείχνουν ότι σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό 72,2% υπάρχει άμεση ενημέρωση σε περιπτώσεις αναρρωτικών αδειών του προσωπικού. Συγκρίνοντας τις ερωτήσεις είκοσι και είκοσι ένα παρατηρείται μια ταύτιση των ποσοστών στις δύο πρώτες κατηγορίες. Συμπεραίνουμε λοιπόν, ότι υπάρχει ενιαία αντιμετώπιση των περιπτώσεων των απεργιών και των αναρρωτικών αδειών και γίνεται γρήγορη διαβίβαση των σχετικών αποφάσεων από τα τμήματα προσωπικού στα τμήματα μισθοδοσίας.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.20**

**Σε ποιο βαθμό υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση από το γραφείο προσωπικού για αναρρωτικές άδειες των υπαλλήλων;**



Η ερώτηση είκοσι δύο αναφέρεται στη διασταύρωση των λογαριασμών που αφορούν τις αποδοχές των μισθοδοτούμενων των Δήμων με το λογιστήριο και το ταμείο.

Τα τμήματα μισθοδοσίας παράγουν τις καταστάσεις που απεικονίζουν τις μισθολογικές απολαβές τη δεδομένη χρονική στιγμή σύμφωνα με τα αντίστοιχα δικαιολογητικά έγγραφα και την κείμενη νομοθεσία. Στη συνέχεια οι καταστάσεις πρέπει να απεικονιστούν ως παραστατικό στο λογιστικό σύστημα του Δήμου και να αντιστοιχηθούν με τους λογαριασμούς εξόδων του προϋπολογισμού (λογιστικοποίηση των καταστάσεων) αλλά και την κατηγορία των εσόδων που προβλέπεται να πληρωθούν. Ακολουθεί η μετατροπή των παραστατικών της λογιστικής σε ένταλμα πληρωμής και στο τέλος η διαβίβαση του εντάλματος στο ταμείο για να εξοφληθεί μέσω ΕΑΠ με την δημιουργία και αποστολή των προβλεπόμενων αρχείων. Επομένως παρουσιάζει ενδιαφέρον να δούμε πως γίνεται διασταύρωση των λογαριασμών μεταξύ των παραπάνω τμημάτων των Δήμων.

#### Πίνακας 5.22

**Σε ποιο βαθμό γίνεται διασταύρωση των λογαριασμών που αφορούν τις αποδοχές των εργαζομένων και τις αποδόσεις των κρατήσεων με το λογιστήριο και το ταμείο;**

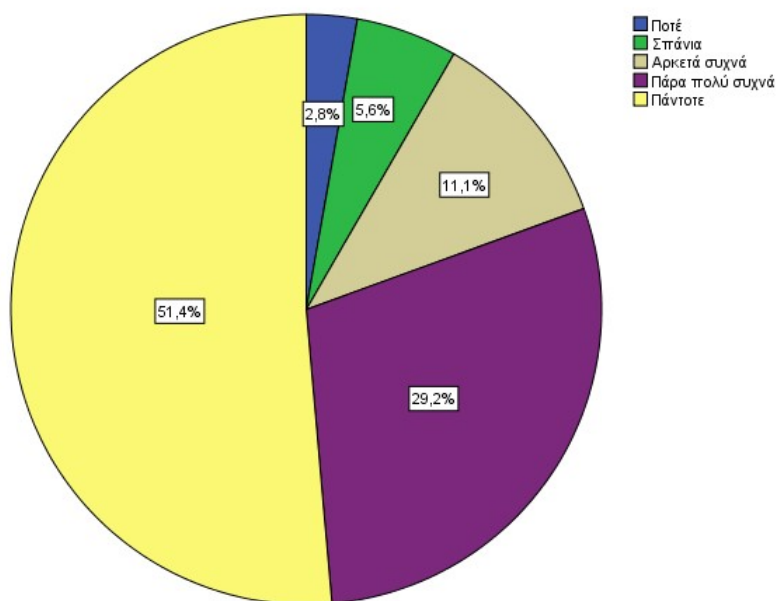
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ποτέ	2	2,8	2,8
Σπάνια	4	5,6	8,3
Αρκετά συχνά	8	11,1	19,4
Πάρα πολύ συχνά	21	29,2	48,6
Πάντοτε	37	51,4	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι το 77,8% των περιπτώσεων (25,4% απάντησε ότι ελέγχει πάρα πολύ συχνά και 47,9% πάντοτε) τους λογαριασμούς τόσο με το λογιστήριο όσο και με το ταμείο. Επίσης τα αποτελέσματα είναι αναμενόμενα, επειδή λόγω του μεγάλου βαθμού μηχανογράφησης των πληροφοριακών συστημάτων των ΟΤΑ δίνεται η δυνατότητα αποτελεσματικού ελέγχου των

επιμέρους εργασιών ανάμεσα σε διαφορετικά τμήματα. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

### Διάγραμμα 5.21

**Σε ποιο βαθμό γίνεται διασταύρωση των λογαριασμών που αφορούν τις αποδοχές των εργαζομένων τις αποδόσεις των κρατήσεων με το λογιστήριο και το ταμείο;**



Οι ερωτήσεις είκοσι τρία έως είκοσι πέντε εστιάζουν στο αν το άτομο που παράγει τις καταστάσεις μισθοδοσίας τυγχάνει να είναι το ίδιο με το άτομο που ολοκληρώνει τη διαδικασία μέχρι το τελικό στάδιο της πληρωμής.

### Πίνακας 5.23

**Σε ποιο βαθμό η λογιστικοποίηση και ενταλματοποίηση των καταστάσεων μισθοδοσίας γίνεται από διαφορετικά άτομα από αυτά που τις υπολογίζουν;**

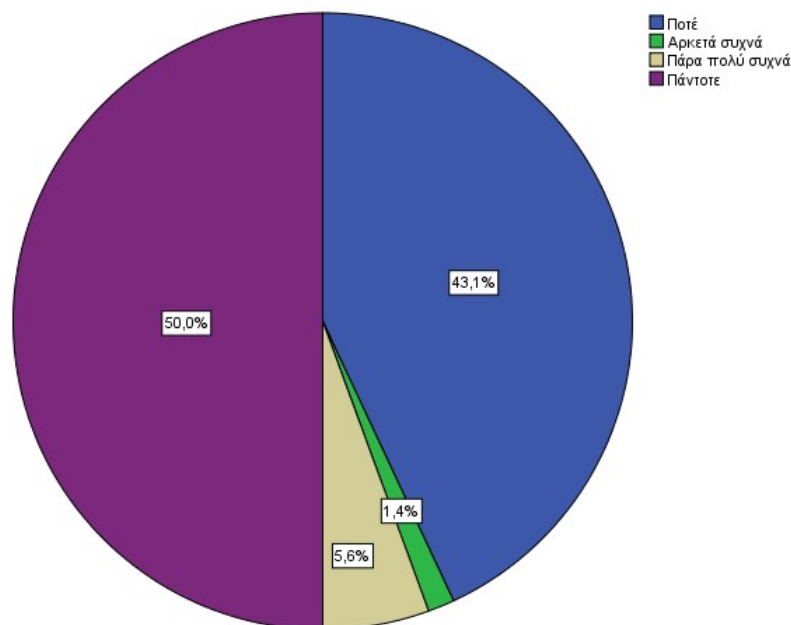
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ποτέ	31	43,1	43,1
Αρκετά συχνά	1	1,4	44,4
Πάρα πολύ συχνά	4	5,6	50,0
Πάντοτε	36	50,0	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Έτσι από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι οι απαντήσεις είναι περίπου μοιρασμένες. Στο 43,1% των Δήμων τα άτομα που παράγουν τις καταστάσεις μισθοδοσίας είναι αρμόδια να τις λογιστικοποιήσουν και στο σύστημα εσόδων εξόδων του προϋπολογισμού. Η περίπτωση αυτή μάλλον αφορά ΟΤΑ με μικρό συνολικό αριθμό εργαζομένων όπου τα τμήματα μισθοδοσίας στελεχώνονται από ένα μόνο άτομο που καλείται να διεκπεραιώσει το σύνολο των εργασιών. Στο 55,6% των ερωτώμενων αυτή η διαδικασία γίνεται πάντοτε από διαφορετικά άτομα. Προφανώς, η δεύτερη περίπτωση αφορά μεγάλους Δήμους με οργανωμένα λογιστήρια όπου διαφορετικά άτομα αναλαμβάνουν την τιμολόγηση όλων των παραστατικών συμπεριλαμβανομένων και αυτών της μισθοδοσίας.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος

**Διάγραμμα 5.22**

**Σε ποιο βαθμό η λογιστικοποίηση και ενταλματοποίηση των καταστάσεων μισθοδοσίας γίνεται από διαφορετικά άτομα από αυτά που τις υπολογίζουν;**



Η ερώτηση είκοσι τέσσερα εξετάζει τη συχνότητα κατά την οποία τα άτομα που υπολογίζουν τις καταστάσεις μισθοδοσίας είναι αρμόδια και για την δημιουργία αρχείων για αποστολή στην ΕΑΠ προκειμένου να γίνει η πληρωμή των υπαλλήλων.



Παρόλο που ο ταμίας είναι ο καθόλα αρμόδιος για την πληρωμή όλων των ενταλμάτων σε πολλές περιπτώσεις τα αρχεία που αποστέλλονται στην ΕΑΠ και αφορούν μισθοδοσία δημιουργούνται από τους εκκαθαριστές των ΟΤΑ ύστερα από την σχετική έγκριση των ενταλμάτων από τον ταμία του Δήμου. Τα αποτελέσματα της έρευνας παρατίθενται στον παρακάτω πίνακα.

**Πίνακας 5.24**

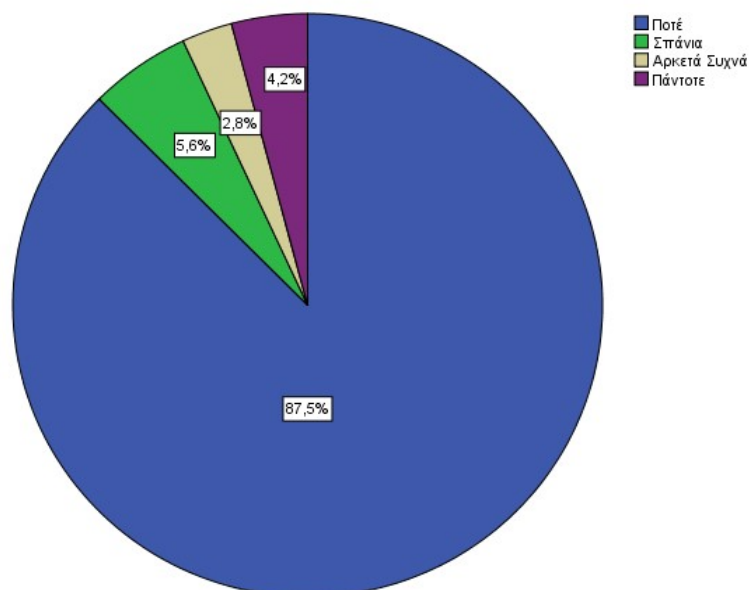
**Σε ποιο βαθμό η δημιουργία και η αποστολή των αρχείων μισθοδοσίας στην ΕΑΠ για την πληρωμή των υπαλλήλων γίνεται από διαφορετικά άτομα από αυτά που βγάζουν τις καταστάσεις μισθοδοσίας;**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ποτέ	63	87,5	87,5
Σπάνια	4	5,6	93,1
Αρκετά Συχνά	2	2,8	95,8
Πάντοτε	3	4,2	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Από τα στοιχεία είναι προφανές ότι στην συντριπτική πλειοψηφία των ΟΤΑ τα άτομα που δημιουργούν τις μισθοδοτικές καταστάσεις σε ποσοστό 87,5% δημιουργούν και τα αρχεία για την πληρωμή των υπαλλήλων. Σε ένα πολύ μικρό ποσοστό 4,2% υπάρχει διαφοροποίηση των ατόμων. Τα στοιχεία παρουσιάζονται με τη μορφή γραφήματος στη συνέχεια.

**Διάγραμμα 5.23**

**Σε ποιο βαθμό η δημιουργία και η αποστολή των αρχείων μισθοδοσίας στην ΕΑΠ για την πληρωμή των υπαλλήλων γίνεται από διαφορετικά άτομα από αυτά που βγάζουν τις καταστάσεις μισθοδοσίας;**



Η ερώτηση είκοσι πέντε διερευνά αντίστοιχα, αν τα άτομα της μισθοδοσίας συνηθίζεται να δημιουργούν και τα αρχεία με τις ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων ΙΔΑΧ και ΙΔΟΧ που αποστέλλονται στο ΙΚΑ κάθε μήνα.

**Πίνακας 5.25**

**Σε ποιο βαθμό η δημιουργία αρχείων ΑΠΔ στο ΙΚΑ και ο έλεγχός τους γίνεται από διαφορετικά άτομα από αυτά που παράγουν τις μισθοδοτικές καταστάσεις;**

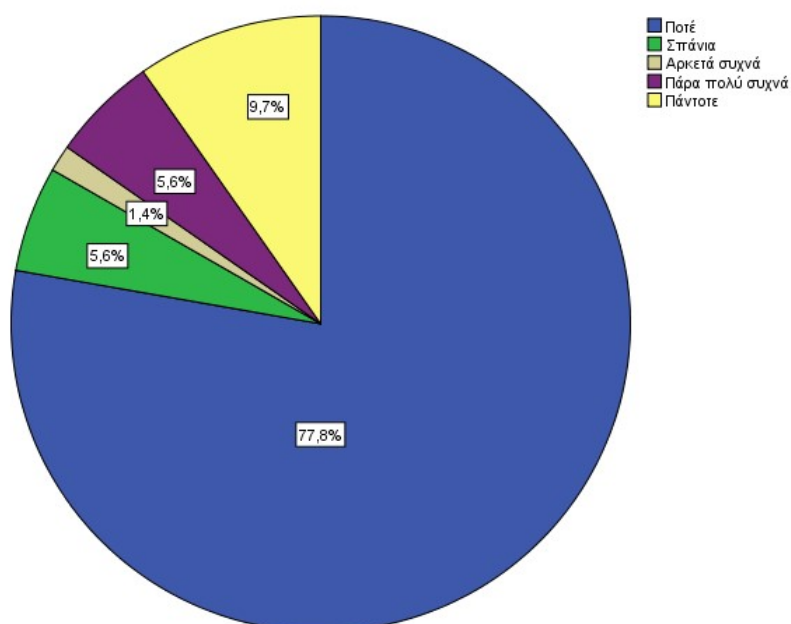
	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό</b>	<b>Αθροιστικό ποσοστό</b>
Ποτέ	56	77,8	77,8
Σπάνια	4	5,6	83,3
Αρκετά συχνά	1	1,4	84,7
Πάρα πολύ συχνά	4	5,6	90,3
Πάντοτε	7	9,7	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Τα αποτελέσματα μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι στο 77,8% των περιπτώσεων δεν υπάρχει διαφοροποίηση των ατόμων και όσοι παράγουν τις μισθοδοτικές καταστάσεις δημιουργούν και τα αρχεία του ΙΚΑ. Σε ένα ποσοστό 9,7% υπάρχει επίσης διαφοροποίηση των ατόμων ως προς τις παραπάνω εργασίες και πιθανότητα θα λαμβάνει χώρα σε πολύ μεγάλους ΟΤΑ με μεγάλη διαφοροποίηση και εξειδίκευση στα αντίστοιχα τμήματα μισθοδοσίας.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος παρακάτω.

**Διάγραμμα 5.24**

**Σε ποιο βαθμό η δημιουργία αρχείων ΑΠΔ στο ΙΚΑ και ο έλεγχός τους γίνεται από διαφορετικά άτομα από αυτά που παράγουν τις μισθοδοτικές καταστάσεις;**



Η ερώτηση είκοσι έξι εστιάζει στη συχνότητα με την οποία αποστέλλονται όλα τα εντάλματα όπως ορίζεται από την νομοθεσία για προληπτικό έλεγχο νομιμότητας στο Ε.Σ.

**Πίνακας 5.26**

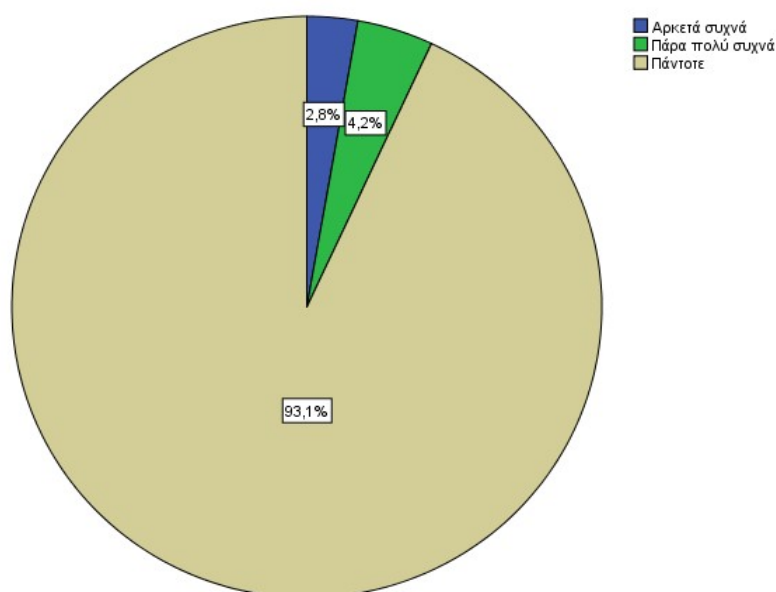
**Σε ποιο βαθμό αποστέλλονται στο Ελεγκτικό Συνέδριο όλα τα εντάλματα που αφορούν νέες προσλήψεις, ανανεώσεις συμβάσεων, καταβολή οδοιπορικών εξόδων, επιδομάτων θέσεων ευθύνης, υπερωριακής αποζημίωσης;**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Αρκετά συχνά	2	2,8	2,8
Πάρα πολύ συχνά	3	4,2	6,9
Πάντοτε	67	93,1	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Τα αποτελέσματα είναι αναμενόμενα καθώς ποσοστό 93,1% συντάσσεται με την νομιμότητα<sup>27</sup>. Υπάρχει όμως και ένα μικρό ποσοστό 2,8% που στέλνει τα εντάλματα αρκετά συχνά και όχι πάντα όπως επιβάλλει η νομοθεσία. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

### Διάγραμμα 5.25

**Σε ποιο βαθμό αποστέλλονται στο Ελεγκτικό Συνέδριο όλα τα εντάλματα που αφορούν νέες προσλήψεις, ανανεώσεις συμβάσεων, καταβολή οδοιπορικών εξόδων, επιδομάτων θέσεων ευθύνης, υπερωριακής αποζημίωσης;**



Η επόμενη ενότητα αποτελείται από τις ερωτήσεις είκοσι επτά έως τριάντα δύο και εξετάζει τη συχνότητα ελέγχου των ΟΤΑ από θεσμοθετημένες εξωτερικές ανεξάρτητες αρχές ελέγχου.

Η ερώτηση είκοσι επτά ερευνά τον αριθμό των ελέγχων που διενεργήθηκαν στο Δήμο από το Σ.ΕΠ.Ε. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι σε ποσοστό 62,5% δεν έχουν γίνει καθόλου έλεγχοι. Επιπρόσθετα σε ποσοστό 18,1% έγινε έλεγχος μόνο μία φορά τα τελευταία επτά χρόνια. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι το Σ.ΕΠ.Ε δεν ελέγχει σε τακτική βάση τους ΟΤΑ παρά μόνο κατόπιν καταγγελιών καθώς υπάρχει τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και σπάνια παραβιάζονται τα εργασιακά δικαιώματα.

---

27 Παράγραφος 2β του άρθρου 1 του Π.Δ 136/2011

**Πίνακας 5.27**

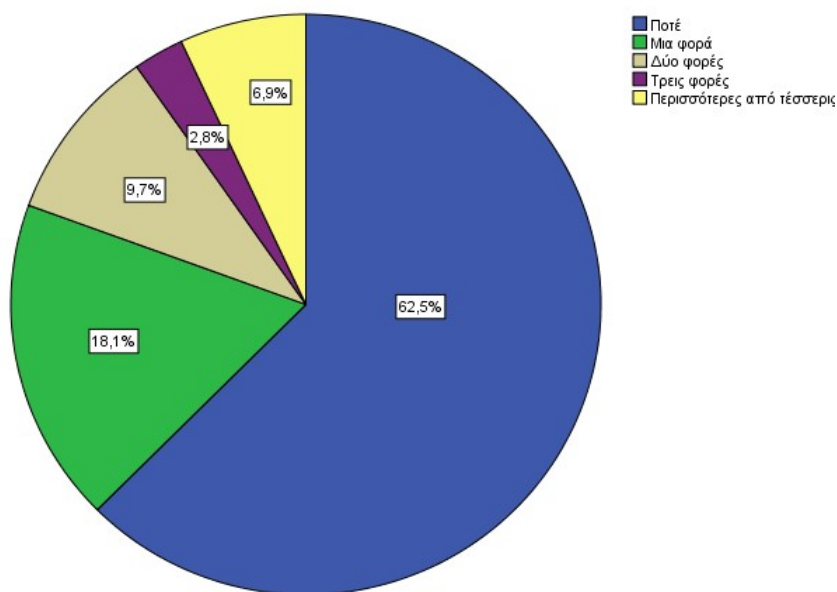
**Πόσο συχνά τα τελευταία επτά χρόνια έγινε έλεγχος στο τμήμα μισθοδοσίας ή γενικότερα στο Δήμο σας από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης;**

	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό</b>	<b>Αθροιστικό ποσοστό</b>
Ποτέ	45	62,5	62,5
Μια φορά	13	18,1	80,6
Δύο φορές	7	9,7	90,3
Τρεις φορές	2	2,8	93,1
Περισσότερες από τέσσερις	5	6,9	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.26**

**Πόσο συχνά τα τελευταία επτά χρόνια έγινε έλεγχος στο τμήμα μισθοδοσίας ή γενικότερα στο Δήμο σας από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης;**



Η ερώτηση είκοσι οκτώ ερευνά τη συχνότητα των ελέγχων από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους.

**Πίνακας 5.28**

**Πόσο συχνά τα τελευταία επτά χρόνια έγινε έλεγχος στο τμήμα μισθοδοσίας ή γενικότερα στο Δήμο σας από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους;**

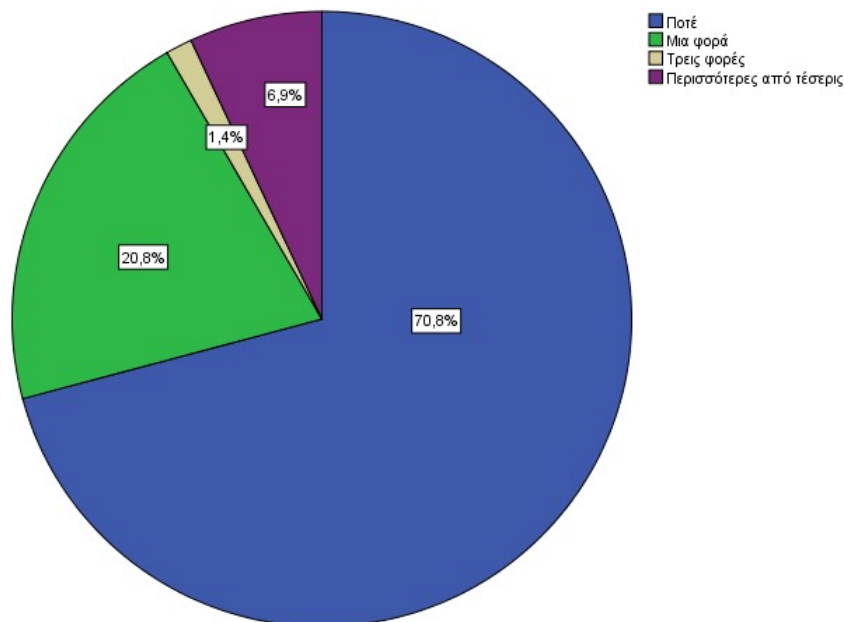
	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό</b>	<b>Αθροιστικό ποσοστό</b>
Ποτέ	51	70,8	70,8
Μια φορά	15	20,8	91,7
Τρεις φορές	1	1,4	93,1
Περισσότερες από τέσσερις	5	6,9	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Και σε αυτήν την περίπτωση ποσοστό 70,8% δεν ελέγχθηκε ποτέ ενώ ποσοστό 20,8% έχει ελεγχθεί μόνο μία φορά τα τελευταία επτά χρόνια. Στον αντίποδα υπάρχει και ένα ποσοστό 6,9% που έχει ελεγχθεί περισσότερες από τέσσερις φορές. Τα αποτελέσματα είναι αναμενόμενα, καθώς λόγω του μεγάλο πλήθους των φορέων που είναι εντεταλμένοι να ελέγχουν, οι ανεξάρτητοι ελεγκτικοί μηχανισμοί δεν έχουν επάρκεια προσωπικού για διενέργεια περισσότερων τακτικών ελέγχων.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.27**

**Πόσο συχνά τα τελευταία επτά χρόνια έγινε έλεγχος στο τμήμα μισθοδοσίας ή γενικότερα στο Δήμο σας από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους;**



Στην ερώτηση είκοσι εννιά συνεχίζεται η διερεύνηση της συχνότητας των ελέγχων από Ανεξάρτητες Αρχές και συγκεκριμένα εστιάζει στην συχνότητα των ελέγχων από το Συνήγορο του Πολίτη.

**Πίνακας 5.29**

**Πόσο συχνά τα τελευταία επτά χρόνια έγινε έλεγχος στο τμήμα μισθοδοσίας ή γενικότερα στο Δήμο σας από το Συνήγορο του Πολίτη;**

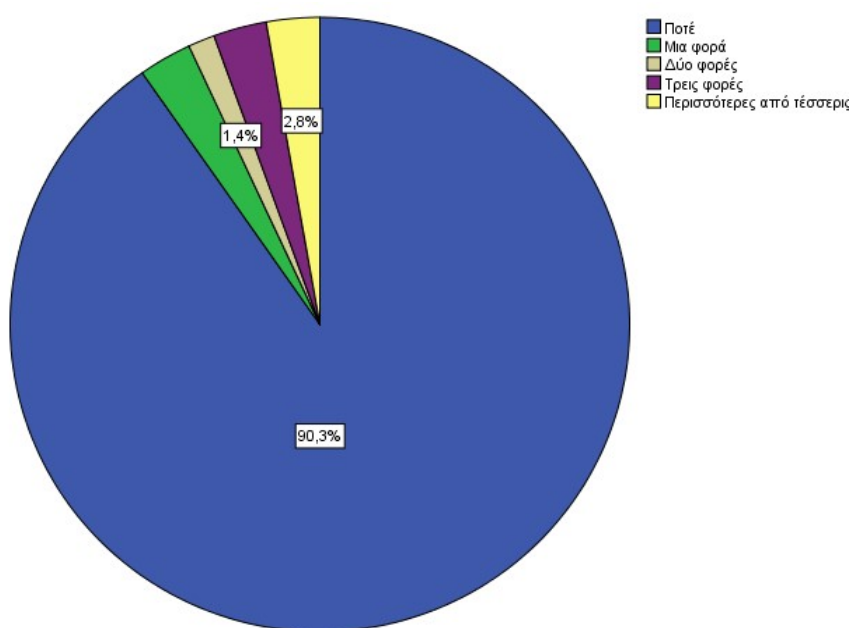
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ποτέ	65	90,3	90,3
Μια φορά	2	2,8	93,1
Δύο φορές	1	1,4	94,4
Τρεις φορές	2	2,8	97,2
Περισσότερες από τέσσερις	2	2,8	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Παρατηρούμε ότι οι έλεγχοι από το Συνήγορο του Πολίτη είναι σπάνιοι καθώς το 90,3% των ΟΤΑ δεν ελέγχθηκε ποτέ την τελευταία επταετία. Μια φορά ελέγχθηκε ποσοστό 2,8% , δύο φορές ποσοστό 1,4% ενώ τρεις και περισσότερες φορές συνολικό ποσοστό 5,6%.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.28**

**Πόσο συχνά τα τελευταία επτά χρόνια έγινε έλεγχος στο τμήμα μισθοδοσίας ή γενικότερα στο Δήμο σας από το Συνήγορο του Πολίτη;**



Οι έλεγχοι που διενεργήθηκαν στους ΟΤΑ ύστερα από το πρόγραμμα του <<Καποδίστρια>> από το Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.



**Πίνακας 5.30**

**Πόσο συχνά τα τελευταία επτά χρόνια έγινε έλεγχος στο τμήμα μισθοδοσίας ή γενικότερα στο Δήμο σας από το Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης;**

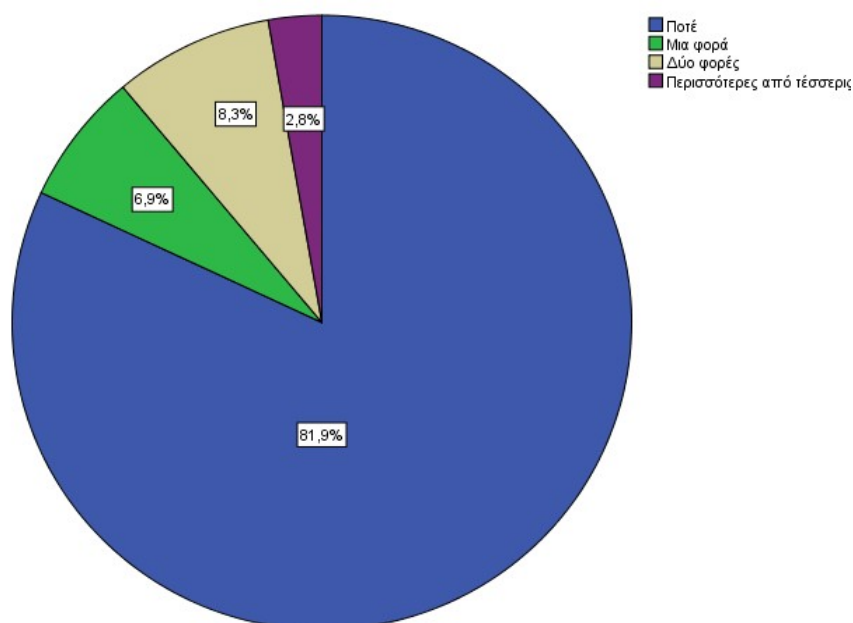
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ποτέ	59	81,9	81,9
Μια φορά	5	6,9	88,9
Δύο φορές	6	8,3	97,2
Περισσότερες από τέσσερις	2	2,8	100,0
Σύνολο	72	100,	

Παρατηρούμε λοιπόν ότι ποσοστό 81,9% δεν ελέγχθηκε ποτέ και ποσοστό 6,9% μόνο μια φορά. Το ποσοστό των ΟΤΑ που ελέγχθηκαν δύο φορές είναι 8,3% και περισσότερες από τέσσερις 2,8%.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.29**

**Πόσο συχνά τα τελευταία επτά χρόνια έγινε έλεγχος στο τμήμα μισθοδοσίας ή γενικότερα στο Δήμο σας από το Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης;**



Η ερώτηση τριάντα ένα διερευνά τη συχνότητα των ελέγχων στους Δήμους από το Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης.

**Πίνακας 5.31**

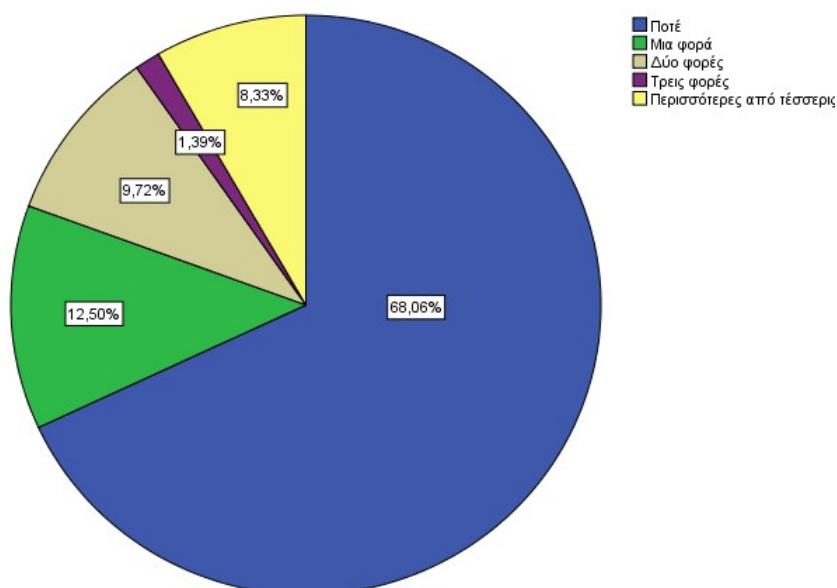
**Πόσο συχνά τα τελευταία επτά χρόνια έγινε έλεγχος στο τμήμα μισθοδοσίας ή γενικότερα στο Δήμο σας από το Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης;**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ποτέ	49	68,1	68,1
Μια φορά	9	12,5	80,6
Δύο φορές	7	9,7	90,3
Τρεις φορές	1	1,4	91,7
Περισσότερες από τέσσερις	6	8,3	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Προκύπτει ότι μειώνεται το ποσοστό των ΟΤΑ που δεν ελέγχθηκαν ποτέ 68,1% σε σχέση με την προηγούμενη ερώτηση ως προς την αντίστοιχη απάντηση που έδινε ποσοστό 81,9%. Μια φορά ελέγχθηκε ποσοστό 12,5% , δύο φορές ποσοστό 9,7%, τρεις φορές ποσοστό 1,4% και τέσσερις και περισσότερες φορές ποσοστό 8,3%. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.30**

**Πόσο συχνά τα τελευταία επτά χρόνια έγινε έλεγχος στο τμήμα μισθοδοσίας ή γενικότερα στο Δήμο σας από το Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης;**



Στη συνέχεια στην ερώτηση τριάντα δύο, εξετάζεται ο τρόπος διενέργειας των παραπάνω ελέγχων, δηλαδή αν έγιναν στα πλαίσια τακτικών ελέγχων, κατόπιν καταγγελιών ή ύστερα από κάποια άλλη διαδικασία.

Από τον παρακάτω πίνακα διαφαίνεται αν εξαιρέσουμε τις περιπτώσεις στις οποίες δεν έγινε ποτέ έλεγχος από τις παραπάνω ανεξάρτητες αρχές και αποτελούν την πλειοψηφία των ερευνώμενων και ποσοστό 54,2% , οι περισσότεροι έλεγχοι γίνονται κατόπιν καταγγελίας (ποσοστό 15,3%). Βέβαια υπάρχει και ένα μεγάλο ποσοστό 18,1% που αρνήθηκε να απαντήσει , και ένα ποσοστό 4,2% που δεν γνώριζε. Γενικότερα δεν μπορούμε να βγάλουμε ασφαλή συμπεράσματα για τον τρόπο με τον οποίο διενεργούνται οι έλεγχοι, παρά μόνο ότι αφορούν πολύ μικρό αριθμό από το σύνολο των ΟΤΑ της χώρας και εμφανίζονται περισσότερο συχνά σε περιπτώσεις ύπαρξης καταγγελιών. Στις απαντήσεις υπήρξε και μια απάντηση που ανέφερε έλεγχο από το ΑΣΕΠ.

**Πίνακας 5.32**

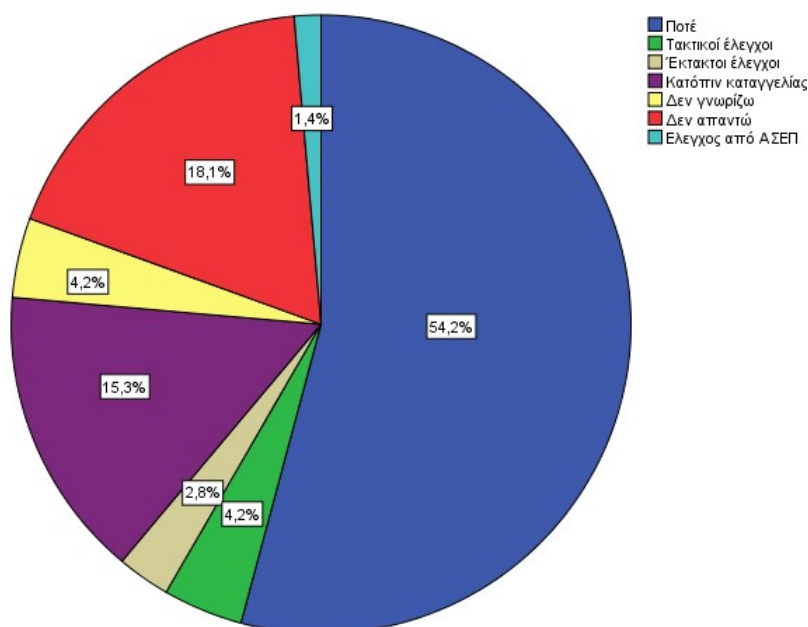
**Παρακαλώ αναφέρετε ποιοι από τους παραπάνω ελέγχους έγιναν στα πλαίσια τακτικών, έκτακτων ελέγχων ή ύστερα από καταγγελία**

	<b>Συχνότητα</b>	<b>Ποσοστό</b>	<b>Αθροιστικό ποσοστό</b>
Ποτέ	39	54,2	54,2
Τακτικοί έλεγχοι	3	4,2	58,3
Έκτακτοι έλεγχοι	2	2,8	61,1
Κατόπιν καταγγελίας	11	15,3	76,4
Δεν γνωρίζω	3	4,2	80,6
Δεν απαντώ	13	18,1	98,7
ΑΣΕΠ	1	1,4	100,0
Σύνολο	72	100	

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.31**

**Παρακαλώ αναφέρετε ποιοι από τους παραπάνω ελέγχους έγιναν στα πλαίσια τακτικών, έκτακτων ελέγχων ή ύστερα από καταγγελία**



Η τελευταία ενότητα που περιλαμβάνει τις ερωτήσεις τριάντα τρία έως τριάντα πέντε εξετάζει την άποψη των ερωτώμενων για τα οφέλη των ελέγχων τόσο στο εσωτερικό του Δήμου και στη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας του τμήματος μισθοδοσίας όσο και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών προς το θεσμό της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Στην ερώτηση σε ποιο βαθμό η ύπαρξη της ελεγκτικής διαδικασίας βοηθά στη βελτίωση της λειτουργίας του γραφείου μισθοδοσίας η πλειοψηφία των ερωτώμενων και ποσοστό 30,6% απάντησε ότι συμβάλλει σε μεγάλη κλίμακα και ποσοστό 26,4% σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό. Δηλαδή η πλειοψηφία των εργαζομένων αντιλαμβάνονται ότι οι έλεγχοι ουσιαστικά αποσκοπούν στη βελτίωση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας των ΟΤΑ, συμβάλλουν στην εκπλήρωση των στόχων τους, κατευθύνουν τους εργαζόμενους στον σωστό και υπεύθυνο τρόπο άσκησης των καθηκόντων τους και τους βοηθούν να ανταπεξέλθουν στις νομοθετικές επιταγές.

**Πίνακας 5.33**

**Σε ποιο βαθμό η ύπαρξη της ελεγκτικής διαδικασίας βοηθά στη βελτίωση της λειτουργίας του γραφείου μισθοδοσίας;**

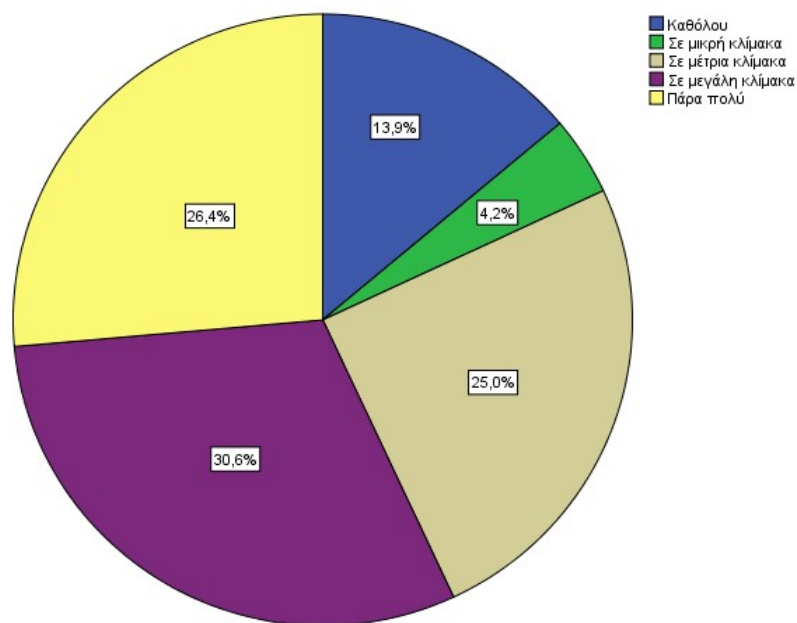
	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	10	13,9	13,9
Σε μικρή κλίμακα	3	4,2	18,1
Σε μέτρια κλίμακα	18	25,0	43,1
Σε μεγάλη κλίμακα	22	30,6	73,6
Πάρα πολύ	19	26,4	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Ένα ποσοστό εργαζομένων 25% πιστεύει ότι η ελεγκτική διαδικασία συμβάλλει σε μέτριο βαθμό στη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας του τμήματος μισθοδοσίας και ποσοστό 13,9% καθόλου.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται και με τη μορφή γραφήματος παρακάτω.

**Διάγραμμα 5.32**

**Σε ποιο βαθμό η ύπαρξη της ελεγκτικής διαδικασίας βοηθά στη βελτίωση της λειτουργίας του γραφείου μισθοδοσίας;**



Η ερώτηση τριάντα τέσσερα ερευνά κατά πόσο η ύπαρξη των ελεγκτικών μηχανισμών προλαμβάνει τα φαινόμενα κακοδιαχείρισης.

**Πίνακας 5.34**

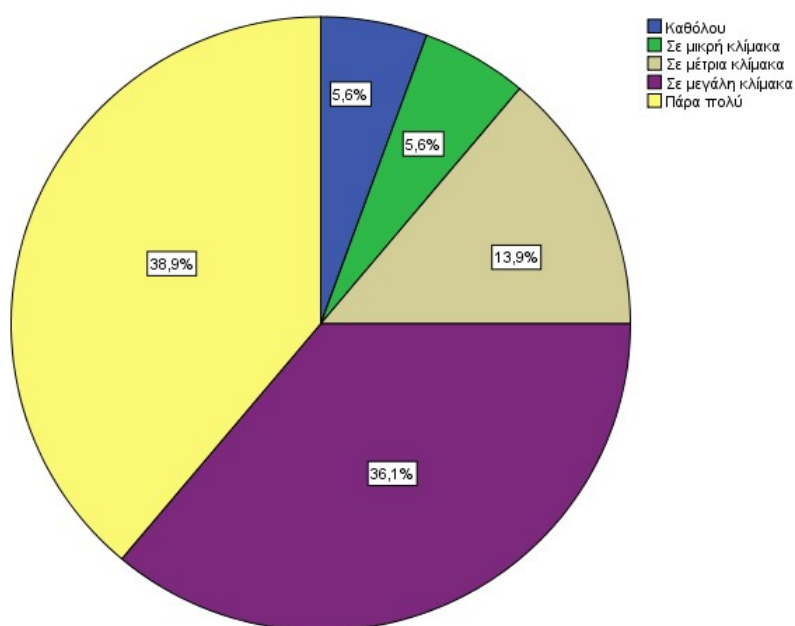
**Σε ποιο βαθμό η ύπαρξη της ελεγκτικής διαδικασίας βοηθά στην πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων κακοδιαχείρισης;**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	4	5,6	5,6
Σε μικρή κλίμακα	4	5,6	11,1
Σε μέτρια κλίμακα	10	13,9	25,0
Σε μεγάλη κλίμακα	26	36,1	61,1
Πάρα πολύ	28	38,9	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Τα αποτελέσματα παρατίθενται και με τη μορφή γραφήματος.

**Διάγραμμα 5.33**

**Σε ποιο βαθμό η ύπαρξη της ελεγκτικής διαδικασίας βοηθά στην πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων κακοδιαχείρισης;**



Το 76% των εργαζομένων θεωρεί ότι μέσω των ελέγχων προλαμβάνονται τα φαινόμενα κακοδιαχείρισης τουλάχιστον σε μεγάλη κλίμακα. Άλλωστε σε προηγούμενη ερώτηση φάνηκε ότι στις περιπτώσεις τις υπερφορικής αποζημίωσης που ελέγχεται ως δαπάνη προληπτικά από το Ε.Σ ο έλεγχος των εκκαθαριστών ήταν πολύ μεγαλύτερος ως προς την εξακρίβωση των ωρών εργασίας και των απαραίτητων συνοδευτικών εγγράφων σε σχέση με τις περιπτώσεις των δαπανών που δεν αποστέλλονται για προληπτικό έλεγχο στο Ε.Σ.

Τέλος στην ερώτηση τριάντα πέντε που ερευνά το βαθμό κατά τον οποίο οι έλεγχοι αυξάνουν την εμπιστοσύνη των πολιτών έχουμε τα παρακάτω αποτελέσματα.

### Πίνακας 5.35

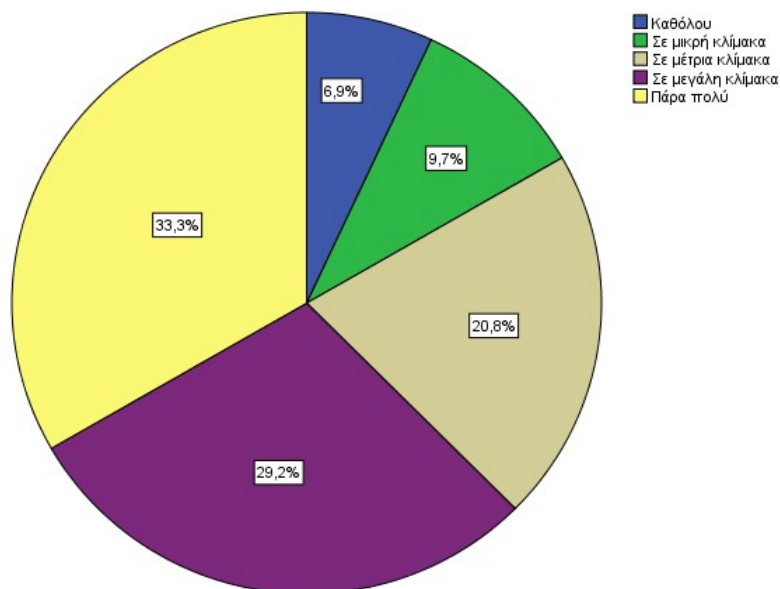
**Σε ποιο βαθμό η ύπαρξη της ελεγκτικής διαδικασίας αυξάνει την εμπιστοσύνη των πολιτών και βελτιώνει την εικόνα που έχει διαμορφωθεί για την Τοπική Αυτοδιοίκηση;**

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	5	6,9	6,9
Σε μικρή κλίμακα	7	9,7	16,7
Σε μέτρια κλίμακα	15	20,8	37,5
Σε μεγάλη κλίμακα	21	29,2	66,7
Πάρα πολύ	24	33,3	100,0
Σύνολο	72	100,0	

Ακολουθεί η γραφική απεικόνιση των αποτελεσμάτων

**Διάγραμμα 5.34**

**Σε ποιο βαθμό η ύπαρξη της ελεγκτικής διαδικασίας αυξάνει την εμπιστοσύνη των πολιτών και βελτιώνει την εικόνα που έχει διαμορφωθεί για την Τοπική Αυτοδιοίκηση;**



Από τα προηγούμενα τεκμαίρεται ότι ποσοστό 62,5% των ερωτώμενων συμφωνούν πως η ύπαρξη των ελέγχων ενισχύει την αξιοπιστία της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και ενισχύει την εμπιστοσύνη των πολιτών. Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα με τα αντίστοιχα της προηγούμενης ερώτησης, διαφαίνεται ότι ποσοστό 12,5% επιπλέον πιστεύουν ότι οι έλεγχοι συμβάλλουν περισσότερο στην πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων κακοδιοίκησης σε μεγάλη κλίμακα έως πάρα πολύ. Ποσοστό 20,8% θεωρεί ότι σε μέτριο βαθμό η ύπαρξη των ελέγχων ενισχύει την εμπιστοσύνη των πολιτών.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

### 6.1 Συμπεράσματα-Προτάσεις

Οι ΟΤΑ στη σύγχρονη εποχή έρχονται να διαδραματίσουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο ως φορείς άσκησης της εξουσίας. Η αυξανόμενη αποκέντρωση της Δημόσιας Διοίκησης και η μεταφορά αρμοδιοτήτων με την συνακόλουθη μεταφορά πόρων για την άσκηση τους, καθιστά τους ΟΤΑ διαχειριστές σημαντικών χρηματικών ποσών. Παρά την οικονομική και διοικητική τους αυτοτέλεια που κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα, οι ΟΤΑ ως διαχειριστές δημόσιου χρήματος είναι υπόλογοι προς τους πολίτες για τη σύννομη, χρηστή αλλά και βέλτιστη διαχείρισή των πόρων που διαθέτουν και οφείλουν να εφαρμόζουν εσωτερικούς αλλά και εξωτερικούς ελέγχους.

Η ύπαρξη πολλών και ανεξάρτητων αρχών ελέγχου αποτελεί χαρακτηριστικό της εποχής μας και οφείλεται στην έλλειψη εμπιστοσύνης των πολιτών απέναντι στην πολιτική εξουσία. Αυτή τη στιγμή υφίστανται περισσότερα ελεγκτικά σώματα με γενική ή ειδική αρμοδιότητα ελέγχου των ΟΤΑ. Ως αποτέλεσμα της πληθώρας των πολλών ελέγχων είναι σε πολλές περιπτώσεις να αλληλεπικαλύπτονται και να δημιουργούν καθεστώς αβεβαιότητας. Ωστόσο όμως δεν μπορούμε να παραβλέψουμε τη γενικότερη συμβολή τους στη βελτίωση της ποιότητας λειτουργίας της διοίκησης και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών απέναντι στο Κράτος.

Το μισθολογικό κόστος αποτελεί αναμφισβήτητα την πλέον υποχρεωτική και ανελαστική δαπάνη που βαρύνει όλους τους ΟΤΑ ανεξάρτητα από το μέγεθος, τη γεωγραφική, κοινωνική, οικονομική ή οποιαδήποτε άλλη διαφοροποίησή τους. Για το λόγο αυτό η έρευνα που πραγματοποιήθηκε επιχειρεί να προσδιορίσει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στα τμήματα της μισθοδοσίας, τα αίτια που τα προκαλούν, τις υφιστάμενες διαδικασίες ελέγχου, και την προστιθέμενη αξία που αποφέρουν.

Από την διεξαγόμενη έρευνα προκύπτει πως στους περισσότερους ΟΤΑ, οι εργαζόμενοι στα τμήματα μισθοδοσίας είναι πάνω από 40 ετών με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Η πλειοψηφία τους είναι υπάλληλοι και ενώ έχουν μεγάλη εργασιακή εμπειρία ωστόσο υπηρετούν στο συγκεκριμένο τμήμα λιγότερα από πέντε χρόνια.

Τα περισσότερα τμήματα στελεχώνονται από μόνο ένα άτομο, λόγω του μεγέθους των ΟΤΑ στους οποίους ανήκουν και υπολογίζουν μηνιαίες καταστάσεις μισθοδοσίας για 200-350 άτομα συμπεριλαμβανομένων και των αιρετών. Το άτομο αυτό, είναι αρμόδιο να διεκπεραιώνει όλες τις διαδικασίες πέρα από τον υπολογισμό των μισθοδοτικών καταστάσεων, όπως, να δημιουργεί παραστατικά και εντάλματα πληρωμής των δικαιούχων, να αποστέλλει τα αρχεία με ασφαλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ, να δημιουργεί τα αρχεία για την πληρωμή των υπαλλήλων μέσω της ΕΑΠ, χωρίς να ελέγχεται άμεσα από κάποιον επιπλέον για την ορθότητα των πράξεών του.

Ως προς την εσωτερική οργάνωση των τμημάτων, υπάρχουν ολοκληρωμένα πληροφοριακά συστήματα στο σύνολο των Δήμων, τα οποία καθίστανται άλλωστε αναγκαία, λόγω της διασύνδεσης που παρέχουν με άλλες ηλεκτρονικές εφαρμογές απαραίτητες στη μισθοδοσία. Δυστυχώς δεν προκύπτει να υπάρχει κώδικας δεοντολογίας ή γραπτή περιγραφή των καθηκόντων για την πλειονότητα. Ωστόσο όμως, διαφαίνεται να υπάρχει διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων του προσωπικού λόγω της εξειδίκευσης των εργασιών στο συγκεκριμένο τμήμα.

Αν και το νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει τα θέματα μισθοδοσίας είναι ευμετάβλητο και με πολλές ασάφειες, πάνω από τους μισούς υπαλλήλους δεν συμμετέχει σε σεμινάρια και επιμορφώσεις με ότι αυτό συνεπάγεται, καθώς οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας καλούνται να εφαρμόσουν την ισχύουσα νομοθεσία και υπάρχει καταλογισμός για κάθε παρέκκλιση από τα προβλεπόμενα.

Η συνεργασία με το τμήμα προσωπικού είναι άμεση και έχει ως αποτέλεσμα να διαβιβάζονται εγκαίρως όλες οι πληροφορίες που επιφέρουν μεταβολή της εργασιακής κατάστασης των εργαζομένων όπως απεργίες, στάσεις εργασίας, αναρρωτικές άδειες. Μεγαλύτερη συνεργασία φαίνεται να υπάρχει με το οικονομικό τμήμα, ενώ η συνεργασία με τη Διοίκηση μάλλον επηρεάζεται από τις διαπροσωπικές σχέσεις των ατόμων σε κάθε ΟΤΑ. Αρνητικό είναι και το γεγονός ότι δεν υπάρχει νομική υποστήριξη ή παροχή γνωμοδοτήσεων για εργασιακά θέματα στους περισσότερους υπάλληλους.

Ως προς τους ελέγχους για την τήρηση του ωραρίου, φαίνεται να ατονούν στην διασταύρωση των ωρών κανονικής εργασίας, ενώ αντίθετα γίνονται πάντα διασταυρώσεις για τις ώρες υπερωριακής ή πρόσθετης απασχόλησης. Σε αυτό

συμβάλλει και το γεγονός ότι τα εντάλματα που αφορούν πρόσθετες μισθολογικές δαπάνες πλην των τακτικών πρέπει να αποστέλλονται υποχρεωτικά για προληπτικό έλεγχο στο Ε.Σ.

Οι τακτικοί έλεγχοι που γίνονται από ανεξάρτητες αρχές ελέγχου ή εξωτερικούς θεσμοθετημένους φορείς είναι σπάνιοι και όταν διενεργούνται είναι τις περισσότερες φορές μετά από καταγγελία. Αυτό ίσως να οφείλεται στα δυσανάλογα μεγέθη, του προσωπικού που στελεχώνουν τις παραπάνω αρχές και του πλήθους των φορέων που υπόκεινται στη δικαιοδοσία των ελέγχων τους. Τα μικρά ποσοστά των διενεργούμενων ελέγχων επισημαίνουν την ανάγκη εκσυγχρονισμού τους και της αναδιάρθρωσης των πολλών και διαφορετικών ελεγκτικών μηχανισμών σε έναν ενιαίο αρμόδιο μόνο για τους ΟΤΑ.

Επιπρόσθετα, λόγω της πολυνομίας και των συνεχών μεταβολών του νομοθετικού πλαισίου θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη μια οργάνωση και κωδικοποίησή του ανά θεματολογία σε ηλεκτρονική μορφή με ελεύθερη δυνατότητα πρόσβασης από το σύνολο των εργαζομένων της Δημόσιας Διοίκησης. Έτσι, θα εξασφαλιζόταν η έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση των εργαζομένων και θα βελτιωνόταν η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών αλλά και η ταχύτητα εξυπηρέτησης των πολιτών.

Χρήσιμος θα ήταν και ο σχεδιασμός από το αρμόδιο Υπουργείο, ενός ενιαίου εγχειριδίου διαδικασιών, στο οποίο θα καταγράφονται με πληρότητα και σαφήνεια οι αρμοδιότητες των εργαζομένων στα τμήματα μισθοδοσίας και γενικότερα σε κάθε θέση εργασίας στους ΟΤΑ Α΄ βαθμού. Με τον τρόπο αυτό θα καθοριστεί κοινός τρόπος αντιμετώπισης όλων των ζητημάτων στο σύνολο των ΟΤΑ, και θα μειωθεί η ανασφάλεια των εργαζομένων ως προς την άσκηση των καθηκόντων τους.

Το έργο των εργαζομένων, αναμφισβήτητα, θα διευκολυνόταν σε μεγάλο βαθμό μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης και επιμόρφωσής τους. Επειδή τα ποσοστά των υπαλλήλων που επιμορφώνονται είναι ιδιαίτερα χαμηλά, είτε λόγω τους κόστους συμμετοχής, είτε λόγω αδυναμίας πρόσβασης στον τόπο διεξαγωγής, θα έπρεπε να καθιερωθεί υποχρεωτική και συνεχής εκπαίδευση όλων των υπαλλήλων καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής τους. Αν και το κόστος αυτού του εγχειρήματος μπορεί να φαντάζει μεγάλο, ωστόσο τα αποτελέσματα που θα προκύψουν θα έχουν πολλαπλάσια οφέλη καθώς θα μειωθούν τα λάθη, θα εξοικονομηθούν ανθρώπινοι και

υλικοί πόροι και θα έχουμε βελτίωση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Η παρούσα έρευνα, όπως και η συντριπτική πλειοψηφία των ερευνών υπόκειται σε πολλούς περιορισμούς. Αρχικά, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διεξήχθη ήταν σχετικά μικρό και ο αριθμός των ερωτηματολογίων που απαντήθηκε αφορούσε το 22,15% του πραγματικού πληθυσμού. Επομένως, λόγω της μικρής ανταπόκρισης τα συμπεράσματα δεν μπορούν υιοθετηθούν άκριτα. Επιπρόσθετα, η ανάλυση των στοιχείων έγινε με μεθόδους περιγραφικής στατιστικής και επικεντρώθηκε στην παρουσίαση σχετικών και απόλυτων συχνοτήτων και την γραφική απεικόνισή τους. Θα πρέπει λοιπόν να γίνει η ίδια έρευνα και στο μέλλον, προκειμένου να συλλεχθούν περισσότερα ερωτηματολόγια και να βγουν ασφαλή συμπεράσματα. Επίσης, προτείνεται να γίνει ανάλυση των μεταβλητών με τη χρήση της επαγωγικής στατιστικής προκειμένου να εξαχθούν από τα δεδομένα νόμοι, κανόνες και συμπεράσματα των οποίων η ισχύς να ξεπερνά το επίπεδο των παρατηρήσεων που έχουμε συλλέξει.

Εν κατακλείδι, μπορούμε να επικεντρωθούμε στα συμπεράσματα που προκύπτουν από την τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων στους ΟΤΑ πιστεύει ότι η ύπαρξη των ελεγκτικών μηχανισμών βοηθά στη βελτίωση της λειτουργίας του τμήματος μισθοδοσίας των Δήμων παρεμβαίνοντας και επισημαίνοντας ατέλειες, βοηθά στην πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων κακοδιαχείρισης και εντέλει αυξάνει την εμπιστοσύνη των πολιτών στο θεσμό της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η καταπολέμηση της διαφθοράς και της κακοδιοίκησης δεν πρέπει να στηρίζεται μόνο στην καταστολή αλλά στην πρόληψη, ίσως μάλιστα ιδιαίτερα σε αυτήν. Ο στόχος είναι άλλωστε όχι περισσότεροι έλεγχοι, αλλά βελτίωση και εξορθολογισμός των υπαρχόντων ώστε να είναι καταλληλότεροι και επομένως αποτελεσματικότεροι.

# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑ  
ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ  
ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ



## ΔΙΑΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«Τοπική & Περιφερειακή Ανάπτυξη & Αυτοδιοίκηση»

ΕΡΕΥΝΑ ΜΕ ΘΕΜΑ

«Διερεύνηση παραγόντων που προκαλούν δυσχέρειες στην μισθοδοσία των ΟΤΑ Α΄  
Βαθμού. Είδος και αντικείμενο ελέγχων μισθοδοσίας »

**Παρακαλώ πολύ να συμπληρωθεί από τα άτομα που ασχολούνται με τη μισθοδοσία των ΟΤΑ Α΄ βαθμού.**

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί σχεδιάστηκε στο πλαίσιο διπλωματικής έρευνας του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη & Αυτοδιοίκηση» με θέμα τη διερεύνηση των παραγόντων που προκαλούν δυσχέρειες στον υπολογισμό της μισθοδοσίας του προσωπικού και των αιρετών στους ΟΤΑ Α βαθμού ,τις υφιστάμενες διαδικασίες ελέγχου και την προστιθέμενη αξία που μπορεί να προσδίδουν στη λειτουργία του Δήμου.

Στο πλαίσιο αυτής της προσπάθειας είναι ιδιαίτερα πολύτιμη η δική σας συμβολή. Για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου απαιτούνται μόλις 10 λεπτά.

Ο χαρακτήρας της έρευνας είναι αυστηρά επιστημονικός. Τα στοιχεία που θα αποστείλετε είναι άκρως εμπιστευτικά, και η πλήρης ανωνυμία είναι εξασφαλισμένη.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τον χρόνο σας και τη συμβολή σας στην έρευνα.

Είμαστε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε πληροφορία ή διευκρίνιση.

Με εκτίμηση

Άννα Φιλίππου, Μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Τμήματος Τοπική & Περιφερειακή Ανάπτυξη & Αυτοδιοίκηση του Παν/μίου Πελοποννήσου, τηλ. επικοινωνίας: 6978841466

Δρ. Γεώργιος Δρογαλάς, Επίκουρος Καθηγητής του Τμήματος Οργάνωσης & Διοίκησης Επιχειρήσεων του Παν/μίου Μακεδονίας.

## Α. Δημογραφικά –γενικές πληροφορίες

1. **Επωνυμία Οργανισμού (Προαιρετικά):** .....

2. **Ηλικία:**

≤ 30

31 – 40

41 – 50

≥ 51

3. **Επίπεδο εκπαίδευσης**

Απόφοιτος/η Λυκείου

Απόφοιτος/η Ι.Ε.Κ

Απόφοιτος/η Τ.Ε.Ι./Α.Ε.Ι.

Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος

Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος

4. **Θέση ευθύνης που κατέχετε:**

Αιρετός

Προϊστάμενος/η Διεύθυνσης

Προϊστάμενος/η Τμήματος

Υπάλληλος

Άλλο

5. **Εμπειρία/Ετη εργασίας στην θέση ευθύνης:**

1 - 5

6 - 10

11 - 15

16 – 20

$\geq 21$

**6. Αριθμός υπαλλήλων που απασχολούνται στο τμήμα μισθοδοσίας σε σταθερή βάση.**

1

2-3

4-5

$\geq 6$

**7. Αριθμός εργαζομένων (όλων των κατηγοριών συμπεριλαμβανομένων και των αιρετών) για τους οποίους υπολογίζονται μισθοδοσίες.**

1-50

51-100

101-200

201-350

351-500

$\geq 501$

<b>Β. Διερεύνηση α)ύπαρξης εσωτερικού ελέγχου β)οργάνωση τμήματος γ)συνεργασίας με άλλα τμήματα</b>						
<b>Σε ποιο βαθμό: (Επιλέξτε τη μοναδική σας απάντηση)</b>	<i>Καθόλου</i>	<i>Σε μικρή κλίμακα</i>	<i>Σε μέτρια κλίμακα</i>	<i>Σε μεγάλη κλίμακα</i>	<i>Πάρα πολύ</i>	
<b>8.</b> Είναι σαφής ο διαχωρισμός των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων του προσωπικού στο τμήμα μισθοδοσίας;						
<b>9.</b> Έχει θεσπιστεί κώδικας δεοντολογίας που να διασφαλίζει τις ηθικές αξίες του προσωπικού;						
<b>10.</b> Υπάρχει εγχειρίδιο διαδικασιών ή καταγεγραμμένη περιγραφή των καθηκόντων των θέσεων εργασίας στο τμήμα μισθοδοσίας;						
<b>11.</b> Οι εργαζόμενοι του τμήματος μισθοδοσίας συμμετέχουν σε σεμινάρια ή εκπαιδευτικές επιμορφώσεις για θέματα μισθοδοσίας;						
<b>12.</b> Υπάρχει ολοκληρωμένο σύστημα μηχανογράφησης για τον υπολογισμό όλων των μισθοδοτικών καταστάσεων;						
<b>13.</b> Υπάρχει έγκυρη και έγκαιρη διαβίβαση των νομοθετικών αλλαγών και των εγκυκλίων των ασφαλιστικών ταμείων;						
<b>14.</b> Υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση από το τμήμα προσωπικού για θέματα που αφορούν τη μισθοδοσία των υπαλλήλων;						
<b>15.</b> Υπάρχει άμεση συνεργασία με το οικονομικό τμήμα για θέματα μισθοδοσίας;						
<b>16.</b> Υπάρχει δυνατότητα για νομική υποστήριξη και παροχή γνωμοδοτήσεων σε θέματα μισθοδοσίας;						
<b>17.</b> Υπάρχει συνεργασία της Διοίκησης με τους						



υπαλλήλους του τμήματος μισθοδοσίας;						
<b>Γ. Διαδικασίες ελέγχου μισθοδοσίας</b>						
<b>Σε ποιο βαθμό:</b> <b>(Επιλέξτε τη μοναδική σας απάντηση)</b>	<i>Ποτέ</i>	<i>Σπάνια</i>	<i>συχνά</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>συχνά</i>	<i>Πάντοτε</i>
<b>18.</b> Υπάρχει καταγραφή και διασταύρωση των ωρών κανονικής εργασίας των εργαζομένων με το τμήμα προσωπικού;						
<b>19.</b> Υπάρχει καταγραφή και διασταύρωση των ωρών υπερωριακής ή βραδινής εργασίας; Οι καταστάσεις συνοδεύονται από τα απαραίτητα έγγραφα ( αποφάσεις Δημάρχου, ΦΕΚ , βεβαιώσεις προϊσταμένων για αναγγελία των υπερωριών;)						
<b>20.</b> Υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση από το γραφείο προσωπικού για περικοπές απεργιών ή στάσεων εργασίας;						
<b>21.</b> Υπάρχει έγκαιρη ενημέρωση από το γραφείο προσωπικού για αναρρωτικές άδειες των υπαλλήλων;						
<b>22.</b> Γίνεται διασταύρωση των λογαριασμών που αφορούν τις αποδοχές των εργαζομένων και τις αποδόσεις των κρατήσεων με το λογιστήριο και το ταμείο;						
<b>23.</b> Η λογιστικοποίηση και ενταλματοποίηση των καταστάσεων μισθοδοσίας γίνεται από διαφορετικά άτομα από αυτά που τις υπολογίζουν;						
<b>24.</b> Η δημιουργία και η αποστολή των αρχείων μισθοδοσίας στην ΕΑΠ γίνεται από διαφορετικά άτομα από αυτά που υπολογίζουν τις καταστάσεις μισθοδοσίας;						
<b>25.</b> Η δημιουργία αρχείων ΑΠΔ στο ΙΚΑ και ο έλεγχός τους γίνεται από διαφορετικά άτομα από αυτά που παράγουν τις μισθοδοτικές						

καταστάσεις;						
26. Αποστέλλονται στο Ελεγκτικό Συνέδριο όλα τα εντάλματα που αφορούν νέες προσλήψεις, ανανεώσεις συμβάσεων, καταβολή οδοιπορικών εξόδων, επιδομάτων θέσεων ευθύνης ,υπερωριακής αποζημίωσης;						
<b>Δ. Άλλοι θεσμοθετημένοι έλεγχοι</b>						
<p><b>Πόσο συχνά τα τελευταία επτά χρόνια έγινε έλεγχος στο τμήμα μισθοδοσίας ή γενικότερα στο Δήμο σας από :</b></p> <p><b>(Επιλέξτε τη μοναδική σας απάντηση)</b></p>	Ποτέ	Μια φορά	Δύο φορές	Τρεις φορές	Περισσότερες από τέσσερις φορές	
27. Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης;						
28. Το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους;						

29. Το συνήγορο του Πολίτη;						
30. Το Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης;						
31. Το Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης;						

**32. Παρακαλώ αναφέρετε ποιοι από τους παραπάνω ελέγχους έγιναν στα πλαίσια τακτικών, έκτακτων ελέγχων ή ύστερα από καταγγελία.**

Σύντομο κείμενο.....

<b>Ε. Προστιθέμενη αξία –Συνεισφορά ελέγχου</b>					
<b>Σε ποιο βαθμό η ύπαρξη της ελεγκτικής διαδικασίας: (Επιλέξτε τη μοναδική σας απάντηση)</b>	<b>Καθόλου</b>	<b>Σε μικρή κλίμακα</b>	<b>Σε μέτρια κλίμακα</b>	<b>Σε μεγάλη κλίμακα</b>	<b>Πάρα πολύ</b>
33.Βοηθά στη βελτίωση της λειτουργίας του γραφείου μισθοδοσίας;					
34.Βοηθά στην πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων κακοδιαχείρισης;					
36.Αυξάνει την εμπιστοσύνη των πολιτών και βελτιώνει την εικόνα που έχει διαμορφωθεί για την Τοπική Αυτοδιοίκηση;					

*Ευχαριστούμε πολύ για τον χρόνο σας!*

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## Ελληνική

- Δήμου, Ν. (2000), *Ελεγκτική Ι Βασικές αρχές Γενικής και Τραπεζικής Ελεγκτικής*, εκδόσεις Έλλην, Περιστέρι.
- Θεοδώρου, Ι. (2003), *Οι δαπάνες των ΟΤΑ*, Γ έκδοση.
- Θεοδώρου, Ι. (2006), *Το μισθολογικό συνταξιοδοτικό και υπηρεσιακό καθεστώς του προσωπικού των ΟΤΑ*, Β έκδοση.
- Θεοδώρου, Ι. (1996), *Θέματα οργάνωσης, λειτουργίας και προσωπικού Δήμων, Κοινοτήτων και Δημοτικών ή Κοινοτικών επιχειρήσεων*.
- Καζαντζής, Χ. (2006), *Ελεγκτική και Εσωτερικός Έλεγχος*, εκδόσεις Bussiness Plus A.E, Πειραιάς.
- Νεγκάκης, Χ. και Ταχυνάκης, Π. (2013), *Σύγχρονα Θέματα Ελεγκτικής & Εσωτερικού Ελέγχου Σύμφωνα με τα Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα*, εκδόσεις Διπλογραφία, Αθήνα.
- Παπάς, Α. (1999), *Εισαγωγή στην Ελεγκτική*, εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
- Σαββαΐδου, Κ. (2009), *Οικονομική Διοίκηση και Διαχείριση των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης*, εκδόσεις νομική βιβλιοθήκη.
- Babbie, E. (2011), *Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα*, εκδόσεις Κριτική Α.Ε, Αθήνα.
- Τσάντας, Ν., Μουσιάδης, Χ., Μπαγιάτης και Ν., Χατζηπαντελής, Θ. (1999), *Ανάλυση δεδομένων με τη βοήθεια στατιστικών πακέτων*, εκδόσεις ΖΗΤΗ, Θεσσαλονίκη.

## Ξενόγλωσση

- Drogalas, G., Eleftheriadis, I., Pazarskis, M. and Anagnostopoulou, E. (2017), "Perceptions About Effective Risk Management. The Crucial Role of Internal Audit and Management. Evidence from Greece", *Investment Management and Financial Innovations*, 14(4), pp. 1-11.

- Drogalas, G., Pazarsksis, M., Anagnostopoulou, E. and Papachristou, A. (2017). "The Effect of Internal Audit Effectiveness, Auditor Responsibility and Training in Fraud Detection", *Journal of Accounting and Management Information Systems*, 16(4), pp. 434-454.
- Institute of Internal Auditors, (1999), Definition of Internal Auditing, The Institute of Internal Auditors, Altamonte Springs, FL.
- Karagiorgos, T., Drogalas G., Gotzamanis E. and Tampakoudis, I. (2010). "Internal Auditing as an Effective Tool for Corporate Governance" *Journal of Business Management*, 2(1), pp. 15-23.
- Nashwa, G. (2005), "The role of audit committees in the public sector", *The CPA Journal*, pp 42-43.
- Normanton, E. L. (1996), "The accountability and audit of governments", *Manchester University Press*, p. vii.
- Sterck, M. and Bouckaert, G. (2006), "The International Audit Trends in the Public Sector", *Internal Auditor*, Vol 63, Iss: 4, pp.49.

## **Νομοθεσία**

- Ν. 2362/95 (ΦΕΚ 247/27.11.1995 τεύχος Α'): Περί Δημοσίου Λογιστικού, ελέγχου των δαπανών του Κράτους τους και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3074/2002 (ΦΕΚ 296/04.12.2002 τεύχος Α'): Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης. Αναβάθμιση του Σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης και του Συντονιστικού Οργάνου Επιθεώρησης και Ελέγχου και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3202/03 (ΦΕΚ 284/11.12.2003 τεύχος Α'): Εκλογικές δαπάνες κατά τις νομαρχιακές και δημοτικές εκλογές, οικονομική διοίκηση και διαχείριση των Ο.Τ.Α., θέματα αλλοδαπών και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3250/04 (ΦΕΚ 124/7-7-04 τεύχος Α'): Μερική απασχόληση στο δημόσιο, στους ΟΤΑ και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.
- Ν. 3320/05 (ΦΕΚ 48/23.2.05 τεύχος Α'): Ρυθμίσεις θεμάτων για το προσωπικό του δημοσίου και των νομικών προσώπων του ευρύτερου δημοσίου τομέα και για τους ΟΤΑ.

- Ν. 3463/06 (ΦΕΚ 114/08.06.2006 τεύχος Α'): Δημοτικός & Κοινοτικός Κώδικας.
- Ν. 3492/06 (ΦΕΚ 210/05.10.2006 τεύχος Α'): Οργάνωση συστήματος ελέγχου για τη διασφάλιση της χρηστής δημοσιονομικής διαχείρισης του Κρατικού Προϋπολογισμού και των εκτός του Κρατικού Προϋπολογισμού φορέων και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3613/07 (ΦΕΚ 263/23.11.2007 τεύχος Α'): Ρυθμίσεις θεμάτων Ανεξάρτητων Αρχών, Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης, Σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης και λοιπών ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών.
- Ν.3852/10 (ΦΕΚ 87/07.06.2010 τεύχος Α'): Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης.
- Ν. 3996/11 (ΦΕΚ 170/05.08.2011 τεύχος Α'): Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις.
- Ν. 4024/11 (ΦΕΚ 226/27.10.2011 τεύχος Α'): Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015.
- Ν. 4093/12 (ΦΕΚ 222/12.11.2012 τεύχος Α'): Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016.
- Ν. 4129/13 (ΦΕΚ 52/28.02.2013 τεύχος Α'): Κύρωση του Κώδικα Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο.
- Ν. 4336/15 (ΦΕΚ 94/14.08.2015 τεύχος Α'): Συνταξιοδοτικές διατάξεις - Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης
- Ν. 4354/15 (ΦΕΚ 176/16.12.2015 τεύχος Α'): Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες

διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.

- Ν.4387/16 (ΦΕΚ 85/12.05.2016 τεύχος Α'): Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας - Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού - συνταξιοδοτικού συστήματος - Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις.
- Ν. 4483/17 (ΦΕΚ 107/31.07.2017 τεύχος Α'): Ρυθμίσεις για τον εκσυγχρονισμό του θεσμικού πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας των Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) - Ρυθμίσεις σχετικές με την οργάνωση, τη λειτουργία, τα οικονομικά και το προσωπικό των Ο.Τ.Α. - Ευρωπαϊκοί Όμιλοι Εδαφικής Συνεργασίας - Μητρώο Πολιτών και άλλες διατάξεις.
- Ν. 4488/17 (ΦΕΚ 137/13.09.2017 τεύχος Α'): Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, δικαιώματα ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις.
- ΦΕΚ 241/28.03.1997 τεύχος Β΄.
- ΦΕΚ 449/25.02.2013 τεύχος Β΄.
- ΦΕΚ 2163/30.08.2013 τεύχος Β΄.

### Διαδικτυακοί τόποι/Ιστοσελίδες

- Αλεξίου Ν., Κουτσούρη Δ., Οδηγός νέων Δημοτικών αρχών, ΙV Εποπτεία-Έλεγχος στις πράξεις και τα όργανα των φορέων της πρωτοβάθμιας τοπικής αυτοδιοίκησης, προσβάσιμο στη δ/ση: [http://www.pedva.gr/sites/default/files/epopteia\\_kai\\_eleghos\\_stis\\_praxeis\\_kai\\_ta\\_organon\\_ton\\_dimon.pdf](http://www.pedva.gr/sites/default/files/epopteia_kai_eleghos_stis_praxeis_kai_ta_organon_ton_dimon.pdf)
- Γενικό λογιστήριο του Κράτους, προσβάσιμο στη δ/ση: <https://www.espa.gr/el/Pages/DictionaryFS.aspx?item=59>
- Γενική Γραμματεία Δημοσιονομικής Πολιτικής, Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, Γενική Διεύθυνση Δημοσιονομικών Ελέγχων, Κανονισμός διενέργειας ελέγχων και ερευνών, προσβάσιμο στη δ/ση: [https://www.e-forologia.gr/webTexts/docsAttachments/2013/EA/EA\\_gr\\_79353\\_20130828\\_apr7935313\\_par.pdf](https://www.e-forologia.gr/webTexts/docsAttachments/2013/EA/EA_gr_79353_20130828_apr7935313_par.pdf)

- Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών Ελλάδος, (2017), Εσωτερικός έλεγχος και ο ρόλος του στη διακυβέρνηση του Δημόσιου Τομέα, Αθήνα, προσβάσιμο στη δ/ση :<https://www.hiia.gr/el/sitemap/dimosios-tomeas.html>
- Δικτυακός τόπος Δήμος NET προσβάσιμο στη δ/ση: <http://dimosnet.gr>
- Δημητρόπουλος Ανδρέας, (2012-2013), Συνήγορος του πολίτη, Εργασία Α εξαμήνου στο Συνταγματικό Δίκαιο, προσβάσιμο στη δ/ση: <https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/LAW169/%CE%A3%CE%A5%CE%9D%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A1%CE%9F%CE%A3%20%CE%A4%CE%9F%CE%A5%20%CE%A0%CE%9F%CE%9B%CE%99%CE%A4%CE%97%2013029.pdf>
- Εγχειρίδιο ελέγχου για τα ελεγκτικά σώματα & τις υπηρεσίες επιθεώρησης και ελέγχου, του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης,(2007), ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α/Ε.Π. “ΠΟΛΙΤΕΙΑ”, προσβάσιμο στη δ/ση [https://www.gedd.gr/article\\_data/Linked\\_files/38/02EgxeiridioElegxou.pdf](https://www.gedd.gr/article_data/Linked_files/38/02EgxeiridioElegxou.pdf)
- Ετήσια Έκθεση του Ελεγκτικού Συνεδρίου 2014, προσβάσιμο στη δ/ση: <https://www.elsyn.gr/sites/default/files/etisia2014.pdf>
- Έκθεση πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε, Απολογισμός 2013 – Προγραμματισμός 2014, προσβάσιμο στη δ/ση: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/7702.pdf>
- Έκθεση της Επιτροπής του ΙΤΑ, (2006), Οι έλεγχοι στους ΟΤΑ, Προτάσεις για τον εξορθολογισμό και την αποτελεσματικότητα του συστήματος, προσβάσιμο στη δ/ση: <http://www.ita.org.gr/el/oldsite/library/downloads/Docs/%CE%9F%CE%B9%20%CE%AD%CE%BB%CE%B5%CE%B3%CF%87%>
- Ετήσια έκθεση 2016 του Συνηγόρου του Πολίτη, προσβάσιμο στη δ/ση: <https://www.synigoros.gr/resources/ee2016-00-stp.pdf>
- Σ.ΕΠ.Ε-Επιθεώρηση Εργασίας, Αναβαθμισμένες υπηρεσίες για όλους, προσβάσιμο στη δ/ση: [https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/20181/0/SEPE\\_entypo.pdf/5c6eb528-99ba-441e-9026-fb52d381c8f0](https://www.sepenet.gr/liferayportal/documents/20181/0/SEPE_entypo.pdf/5c6eb528-99ba-441e-9026-fb52d381c8f0)
- Συνήγορος του Πολίτη, προσβάσιμο στη δ/ση: <https://www.synigoros.gr>
- Ο θεσμός του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης, προσβάσιμο στη δ/ση: <http://elawyer.blogspot.gr/2016/02/blog-post.html#>



- Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης, προσβάσιμο στη δ/νση:<http://www.seedd.gr/%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%B9%CE%BA%CE%AE/tabid/57/Default.aspx>