



Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη
Φορολογική & Χρηματοοικονομική Διοίκηση
Στρατηγικών Αποφάσεων



**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στην
«Φορολογική & Χρηματοοικονομική Διοίκηση
Στρατηγικών Αποφάσεων»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εσωτερικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση και διαφθορά

Του

Ζαφείριου Νέδογλου του Αριστεΐδη

Επιβλέπων Καθηγητής : Καραγιώργος Αλκιβιάδης

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος

στη Φορολογική και Χρηματοοικονομική Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων

Φεβρουάριος 2020

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όλους τους καθηγητές για τις πολύτιμες γνώσεις καθώς και για τη καθοδήγηση που μας πρόσφεραν κατά τη διάρκεια των σπουδών μας.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να δώσω στον κύριο Καραγιώργο Αλκιβιάδη, ο οποίος σαν επιβλέπων καθηγητής, μου πρόσφερε αμέριστη συμπαράσταση, βοήθεια και καθοδήγηση για την εκπόνηση της παρούσης εργασίας.

Επιπρόσθετα, θα ήθελα να ευχαριστήσω την πολύ καλή μου φίλη Τιριτίρη Θεοδώρα πτυχιούχου Αγγλικής Φιλολογίας του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, για την συνεχή βοήθεια της στην μετάφραση αγγλικών κειμένων.

Τέλος, θα ήταν παράλειψη και μεγάλο σφάλμα από εμένα, αν δεν ευχαριστούσα την οικογένεια μου. Με την συνεχή ενθάρρυνση και την αδιάκοπη στήριξη της, τόσο ηθικά όσο και οικονομικά, συνετέλεσε ώστε να πραγματοποιηθεί η παρούσα εργασία.

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία συντάχθηκε προκειμένου να παρουσιάσω τη υπάρχουσα κατάσταση στον ελληνικό Δημόσιο Τομέα και να ανιχνεύσω διάφορους τρόπους βελτίωσης του μέσα από την εφαρμογή των κατάλληλων συστημάτων εσωτερικού ελέγχου. Τα διάφορα σκάνδαλα που ήρθαν στο προσκήνιο τα τελευταία χρόνια αποτέλεσαν την παρόρμηση για εμένα ώστε να ασχοληθώ με το παρών θέμα καθώς επίσης μου δημιουργήθηκε και η απορία αν θα μπορούσαν να αποτραπούν αν εφαρμόζονταν σωστά ο εσωτερικός έλεγχος στη Δημόσια Διοίκηση. Συγκεκριμένα, μελετήθηκε το πώς ένα ορθό σύστημα εσωτερικού ελέγχου συμβάλλει στη αύξηση της αποδοτικότητας, στη μείωση σπατάλης, σε έναν πιο αποτελεσματικό τρόπο εξυπηρέτησης των πολιτών και τέλος στη πάταξη της διαφθοράς. Το αξιοπερίεργο είναι ότι στο Δημόσιο Τομέα υπάρχουν ελεγκτικά σώματα που θα μπορούσαν να είναι πολύ αποτελεσματικά στο έργο τους, ωστόσο πολλές φορές παρατηρούμε ότι παρεμποδίζονται από πολιτικές παρεμβάσεις.

Συμπερασματικά, αν ο εσωτερικός έλεγχος εφαρμοστεί ορθά μπορεί να διασφαλίσει τη βιωσιμότητα των δημόσιων φορέων και να προσδώσει κύρος στο έργο τους. Σημαντικό βήμα για να οδηγηθούμε σε αυτό το αποτέλεσμα, αποτελεί η πλήρης υιοθέτηση των Διεθνών Ελεγκτικών Προτύπων.

Λέξεις κλειδιά : Εσωτερικός έλεγχος, Δημόσιος Τομέας, διαφθορά, ελεγκτικά σώματα, πολιτικές παρεμβάσεις

Abstract

This thesis was written to present the current situation in the Greek Public Sector and to identify various ways to improve it through the implementation of appropriate internal control systems.

The various scandals that came to light in the last few years have been the impetus for me to deal with this issue. Also, I was wondering if those scandals could be prevented if internal control was properly implemented in Public Administration.

Specifically, it has been studied how an appropriate system of internal control contributes to increasing efficiency, reducing waste, leads to a more effective way of serving the public and finally combating corruption. The funny thing is that there are auditing bodies in the public sector that could be very effective in their work, but a lot of times they are hampered by political interference.

In conclusion, if internal control is properly implemented, it can ensure the sustainability of public bodies and give credibility to their work. An important step towards achieving this result is the full adoption of international auditing standards.

Keywords: Internal Audit, Public Sector, Corruption, Audit Bodies, Political Interference

Πίνακας Περιεχομένων

Ευχαριστίες	2
Περίληψη.....	3
Abstract	4
Πίνακας περιεχομένων	5
Κατάλογος Πινάκων.....	8
Κατάλογος Διαγραμμάτων	10
Κατάλογος Σχημάτων	12
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή	13
1.1 Σκοπός της παρούσας εργασίας.....	15
1.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....	16
1.3 Μεθοδολογία έρευνας.....	16
1.4 Δομή εργασίας.....	16
Κεφάλαιο 2: Βασικά χαρακτηριστικά του εσωτερικού ελέγχου.....	18
2.1 Εισαγωγικά στοιχεία για τον εσωτερικό έλεγχο.....	18
2.2 Σκοπός του εσωτερικού ελέγχου.....	20
2.3 Αναγκαιότητα εσωτερικού ελέγχου.....	21
2.4 Είδη εσωτερικού ελέγχου.....	22
2.5 Κυριότερα όργανα του εσωτερικού ελέγχου στο δημόσιο.....	22
2.6 Διάκριση εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου.....	28
2.7 Ο Κώδικας Δεοντολογίας του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών.....	30
2.8 Διεθνή Πρότυπα Εσωτερικού Ελέγχου.....	30
2.9 Επιτροπή Ελέγχου.....	31
Κεφάλαιο 3: Δημόσια Διοίκηση.....	33
3.1 Διαχρονική πορεία – Έννοια Δημόσιας Διοίκησης.....	33

3.1.1	Ιστορική αναδρομή.....	33
3.1.2	Εννοιολογικό πλαίσιο Δημόσιας Διοίκησης.....	34
3.1.3	Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα.....	37
3.1.4	Θεμελιώδης αρχές της Δημόσιας Διοίκησης.....	39
3.2	Αδυναμίες και Διαδικασίες βελτίωσης της Δημόσιας Διοίκησης	41
3.2.1	Κακοδιοίκηση στη Δημοσία Διοίκηση.....	41
3.2.2	Διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση.....	42
3.2.3	Μεταρρυθμίσεις στην Δημόσια Διοίκηση.....	42
3.3	Είδη ελέγχου στο Δημόσιο Τομέα.....	44
3.4	Εσωτερικός έλεγχος στον Δημόσιο Τομέα.....	45
3.5	Καθήκοντα – Αρμοδιότητες - Προσόντα Ελεγκτή.....	46
3.6	Πιθανά προβλήματα και αντιμετώπιση τους κατά τον έλεγχο.....	47
Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία έρευνας.....		48
4.1	Σκοπός έρευνας.....	48
4.2	Δείγμα έρευνας.....	48
4.3	Μέθοδος συλλογής δεδομένων.....	48
4.4	Διαδικασία συλλογής δεδομένων.....	49
4.5	Δεοντολογικά ζητήματα.....	49
4.6	Στατιστική ανάλυση.....	49
Κεφάλαιο 5: Αποτελέσματα Έρευνας.....		50
5.1	Δημογραφικά χαρακτηριστικά.....	50
5.2	Εσωτερικός έλεγχος.....	54
5.3	Αποτελεσματικότητα των διαδικασιών.....	63
5.4	Παράγοντες διαφθοράς και κακοδιοίκησης στην ελληνική δημόσια διοίκηση.....	69

Κεφάλαιο 6 : Συμπεράσματα, περιορισμοί και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες..... 76

6.1 Συμπεράσματα έρευνας..... 76

6.2 Περιορισμοί έρευνας..... 77

Βιβλιογραφία

Ελληνική βιβλιογραφία.....79

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία.....81

Ηλεκτρονικές πηγές.....83

Νομοθεσία..... 84

Παραρτήματα

Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο έρευνας..... 85

Παράρτημα 2: Περιπτώσεις διαφθοράς και κακοδιοίκησης στον Δημόσιο Τομέα .91

Παράρτημα 3: Υπόδειγμα εντολής ελέγχου..... 95

Παράρτημα 4: Υπόδειγμα έκθεσης αποτελεσμάτων ελέγχου..... 98

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Φύλο	50
Πίνακας 2. Ηλικία.....	51
Πίνακας 3. Προϋπηρεσία.....	52
Πίνακας 4. Θέση στον οργανισμό.....	53
Πίνακας 5. Επίπεδο σπουδών.....	54
Πίνακας 6. Υπάρχει οργανόγραμμα στην Υπηρεσία που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις;.....	55
Πίνακας 7. Υπάρχει Εγχειρίδιο Διαδικασιών με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους;.....	56
Πίνακας 8. Είναι σαφής ο διαχωρισμός καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των εργαζομένων;.....	57
Πίνακας 9. Διενεργείται εσωτερικός έλεγχος στην υπηρεσία σε έκτακτες περιπτώσεις;.....	58
Πίνακας 10. Υπάρχουν ασφαλιστικές δικλείδες στο σύστημα που εμποδίζουν παράνομες συναλλαγές;.....	59
Πίνακας 11. Υπάρχουν στην Υπηρεσία θέσεις εργασίας συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητας;.....	60
Πίνακας 12. Παρέχονται πληροφορίες άμεσα από τους εργαζομένους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια εσωτερικού ελέγχου;.....	61

Πίνακας 13. Υπάρχει πρόσβαση από τους ελεγκτές σε λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών της Υπηρεσίας;.....	62
Πίνακας 14. Παρέχονται αξιόπιστες πληροφορίες στους εσωτερικούς ελεγκτές από τους υπαλλήλους;.....	63
Πίνακας 15. Υπάρχει συμβολή των ελεγκτών με τις γνώσεις τους στην επίλυση τυχόν ζητημάτων στην Υπηρεσία;.....	64
Πίνακας 16. Διενεργείται δειγματοληπτικός έλεγχος στο ελεγκτικό έργο των εσωτερικών ελεγκτών;.....	65
Πίνακας 17. Ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει αξία στην υπηρεσία;.....	66
Πίνακας 18. Ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει όφελος στον Υπάλληλο;.....	67
Πίνακας 19. Απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα να έχει ο εσωτερικός ελεγκτής;.....	68
Πίνακας 20. Προβλέπεται η δυνατότητα ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος;.....	69
Πίνακας 21. Η Πολυνομία (πολυπλοκότητα θεσμικού πλαισίου).....	70
Πίνακας 22. Η Γραφειοκρατία (πολύπλοκες και χρονοβόρες διοικητικές διαδικασίες).....	71
Πίνακας 23. Οι Αδιαφανείς διοικητικές διαδικασίες.....	72
Πίνακας 24. Η Αναποτελεσματικότητα και βραδύτητα στην απονομή δικαιοσύνης.....	73
Πίνακας 25. Η Έλλειψη καταλλήλου νομικού πλαισίου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της διαφθοράς.....	74
Πίνακας 26. Η Κατάπτωση των ηθικών αξιών, άμβλυνση των συνειδήσεων.....	75

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Φύλο.....	50
Διάγραμμα 2: Ηλικία	51
Διάγραμμα 3: Προϋπηρεσία.....	52
Διάγραμμα 4: Θέση στον οργανισμό.....	53
Διάγραμμα 5: Επίπεδο σπουδών.....	54
Διάγραμμα 6: Υπάρχει οργανόγραμμα στην Υπηρεσία που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις;.....	55
Διάγραμμα 7: Υπάρχει Εγχειρίδιο Διαδικασιών με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους;.....	56
Διάγραμμα 8: Είναι σαφής ο διαχωρισμός καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των εργαζομένων;.....	57
Διάγραμμα 9: Διενεργείται εσωτερικός έλεγχος στην υπηρεσία σε έκτακτες περιπτώσεις;.....	58
Διάγραμμα 10: Υπάρχουν ασφαλιστικές δικλείδες στο σύστημα που εμποδίζουν παράνομες συναλλαγές;.....	59
Διάγραμμα 11. Υπάρχουν στην Υπηρεσία θέσεις εργασίας συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητας;.....	60
Διάγραμμα 12. Παρέχονται πληροφορίες άμεσα από τους εργαζομένους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια εσωτερικού ελέγχου;.....	61
Διάγραμμα 13. Υπάρχει πρόσβαση από τους ελεγκτές σε λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών της Υπηρεσίας;.....	62

Διάγραμμα 14. Παρέχονται αξιόπιστες πληροφορίες στους εσωτερικούς ελεγκτές από τους υπαλλήλους;.....	63
Διάγραμμα 15. Υπάρχει συμβολή των ελεγκτών με τις γνώσεις τους στην επίλυση τυχόν ζητημάτων στην Υπηρεσία;.....	64
Διάγραμμα 16. Διενεργείται δειγματοληπτικός έλεγχος στο ελεγκτικό έργο των εσωτερικών ελεγκτών;.....	65
Διάγραμμα 17. Ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει αξία στην υπηρεσία;.....	66
Διάγραμμα 18. Ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει όφελος στον Υπάλληλο;.....	67
Διάγραμμα 19. Απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα να έχει ο εσωτερικός ελεγκτής;.....	68
Διάγραμμα 20. Προβλέπεται η δυνατότητα ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος;.....	69
Διάγραμμα 21. Η Πολυνομία (πολυπλοκότητα θεσμικού πλαισίου).....	70
Διάγραμμα 22. Η Γραφειοκρατία (πολύπλοκες και χρονοβόρες διοικητικές διαδικασίες).....	71
Διάγραμμα 23. Οι Αδιαφανείς διοικητικές διαδικασίες.....	72
Διάγραμμα 24. Η Αναποτελεσματικότητα και βραδύτητα στην απονομή δικαιοσύνης.....	73
Διάγραμμα 25. Η Έλλειψη καταλλήλου νομικού πλαισίου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της διαφθοράς.....	74
Διάγραμμα 26. Η Κατάπτωση των ηθικών αξιών, άμβλυνση των συνειδήσεων.....	76

Κατάλογος Σχημάτων

Σχήμα 3.1.....	37
Σχήμα 3.2.....	40

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο ρόλος του ελέγχου και συγκεκριμένα του εσωτερικού ελέγχου θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός στις μέρες μας όπου παρατηρείται μια σημαντική πτώση της παγκόσμιας οικονομίας. Πολλές κυβερνήσεις προσπαθούν να ανασυγκροτήσουν τις οικονομίες τους μέσω εντατικότερων ελέγχων τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα με την είσπραξη κυρίων διαφυγόντων εσόδων.

Η Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου είναι μία ανεξάρτητη, αντικειμενική, διαβεβαιωτική και συμβουλευτική υπηρεσία, η οποία είναι σχεδιασμένη να προσθέτει αξία στον οργανισμό καθώς και να βελτιώνει τις διαδικασίες και λειτουργίες του.

Στόχος του εσωτερικού ελέγχου είναι η αξιολόγηση των εσωτερικών διαδικασιών που ακολουθούνται από τον οργανισμό ούτως ώστε να διαπιστωθούν αδυναμίες και λάθη ως προς την αποτελεσματική λειτουργία των διαδικασιών, να αξιολογηθούν τα αίτια ύπαρξης της κάθε αδυναμίας και οι στόχοι που έπρεπε να επιτυγχάνονται. Ο σχεδιασμός, η εφαρμογή και η αξιολόγηση ενός αποτελεσματικού συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου είναι ευθύνη της διεύθυνσης του οργανισμού. Η εφαρμογή αποτελεσματικού εσωτερικού ελέγχου, σε συνδυασμό με τη χρηστή διοίκηση του οργανισμού, αποτελεί μέσο αποτελεσματικής εταιρικής διακυβέρνησης προς μία κατεύθυνση που διασφαλίζει τη μακροχρόνια επιβίωση του οργανισμού και την προστασία του από την καταδολίευση.

Αποστολή της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου ως η κεντρική αρχή για τη διενέργεια του εσωτερικού ελέγχου στις Κρατικές Υπηρεσίες, είναι η προώθηση της χρηστής χρηματοοικονομικής διαχείρισης στο Δημόσιο Τομέα μέσω της ενδυνάμωσης των συστημάτων διαχείρισης και ελέγχου, της βελτίωσης των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων και διακυβέρνησης των Κρατικών Υπηρεσιών, διασφαλίζοντας την εύρυθμη λειτουργία τους.

Ο ρόλος της Υπηρεσίας είναι συμβουλευτικός προς τις Διευθύνσεις των Υπουργείων και των Τμημάτων, για την εφαρμογή των κατάλληλων διαδικασιών, έτσι ώστε η λειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας να γίνεται πιο παραγωγική και να είναι προσανατολισμένη σε αποτελέσματα, διασφαλίζοντας την ορθή διαχείριση και εξοικονόμηση του δημόσιου χρήματος.

Απώτερος στόχος της Υπηρεσίας είναι η διασφάλιση της παροχής στον πολίτη υψηλής ποιότητας υπηρεσιών από το κράτος με το χαμηλότερο οικονομικό κόστος, σε περιβάλλον όπου διασφαλίζονται οι αρχές της νομιμότητας, της χρηστής διοίκησης και της ορθολογικής οικονομικής διαχείρισης.

Με το πέρας του κάθε ελέγχου, ετοιμάζεται αναλυτική έκθεση που περιλαμβάνει τα ευρήματα και συστάσεις για τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την αντιμετώπιση των αδυναμιών που έχουν εντοπιστεί. Η έκθεση υποβάλλεται στη Διεύθυνση και παίρνει τη μορφή Συμφωνημένου Σχεδίου Δράσης, το οποίο αναμένεται να εφαρμοστεί σε προκαθορισμένο χρονοδιάγραμμα.

Η προσθήκη αξίας στα συστήματα του ελεγχόμενου οργανισμού επιτυγχάνεται με την εφαρμογή των μέτρων που περιλαμβάνονται στο Συμφωνημένο Σχέδιο Δράσης. Για το σκοπό αυτό, διεξάγονται έλεγχοι παρακολούθησης της εφαρμογής του Συμφωνημένου Σχεδίου Δράσης, ώστε η Υπηρεσία να παρακολουθεί στενά την πορεία προόδου της υλοποίησης των συστάσεων από τον ελεγχόμενο οργανισμό καθώς και την τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων που έχουν συμφωνηθεί.

Σε περιπτώσεις που τα συμφωνημένα χρονοδιαγράμματα υλοποίησης των συστάσεων μας δεν έχουν τηρηθεί, τότε οι λόγοι μη συμμόρφωσης των ελεγχόμενων αξιολογούνται και συμφωνείται αναθεωρημένο χρονοδιάγραμμα εκεί και όπου κριθεί σκόπιμο.

Το Συμβούλιο Εσωτερικού Ελέγχου ενημερώνεται για τα αποτελέσματα των εν λόγω ελέγχων που έχει διενεργήσει η Υπηρεσία και για την ανταπόκριση των διευθύνσεων των ελεγχόμενων οργανισμών.

Ο Τομέας Εσωτερικού Ελέγχου Κρατικών Υπηρεσιών έχει την ευχέρεια να διενεργεί έλεγχο σε οποιαδήποτε δραστηριότητα, οποιουδήποτε ελεγχόμενου οργανισμού ακολουθώντας οποιαδήποτε μεθοδολογία και προσέγγιση κρίνει σκόπιμη.

Ο Τομέας δύναται να διενεργεί ελέγχους στη Δημόσια Υπηρεσία που υπάγεται στη Δημοκρατία και περιλαμβάνει τη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία, την Αστυνομία, το Στρατό και την Εθνική Φρουρά, αλλά δεν περιλαμβάνει τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, τη Βουλή των

Αντιπροσώπων και το Ανώτατο Δικαστήριο, όπως και κάθε υπαγόμενο σ' αυτό Δικαστήριο. Έλεγχος μπορεί να διενεργεί στο Γενικό Εισαγγελέα, το Γενικό Ελεγκτή και την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας αλλά όχι για ενέργειες που αφορούν την άσκηση των καθοριζομένων από το Σύνταγμα αρμοδιοτήτων τους.

Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα μιας αποτελεσματικής υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου είναι η λειτουργική και διοικητική ανεξαρτησία της από τους ελεγχόμενους οργανισμούς. Γι' αυτό, με βάση το άρθρο 10 του Νόμου, η Υπηρεσία είναι ανεξάρτητη από τη Διεύθυνση του ελεγχόμενου οργανισμού και δεν επιτρέπεται να έχει οποιαδήποτε άμεση αρμοδιότητα για, ή εξουσία πάνω στις δραστηριότητες που αποτελούν αντικείμενο ελέγχου ούτε να μετέχει σε οποιαδήποτε απόφαση εκτελεστικής φύσεως.

Για να μπορεί η Υπηρεσία να ανταποκρίνεται στο ρόλο της, εξουσιοδοτείται όπως:

(α) να έχει πρόσβαση σε εύλογο χρόνο σε όλα τα βιβλία, έγγραφα, λογαριασμούς, περιουσία, εντάλματα πληρωμής, αποδείξεις εισπραξής, αρχεία, αλληλογραφία και άλλα δεδομένα τα οποία είναι αναγκαία για την κατάλληλη εκτέλεση της εργασίας του εσωτερικού ελέγχου

(β) να έχει το δικαίωμα να εισέρχεται σε οποιαδήποτε κτίρια ή άλλες εγκαταστάσεις και να ζητεί από οποιοδήποτε Λειτουργό να παρέχει όλη την πληροφόρηση και όλες τις επεξηγήσεις που κρίνονται απαραίτητες για τη διαμόρφωση γνώμης και ο κάθε Λειτουργός θα πρέπει να ανταποκρίνεται έγκαιρα στην παροχή τέτοιων εξηγήσεων

Σε περίπτωση που οποιοσδήποτε χωρίς νόμιμη δικαιολογία, παρεμποδίζει ή παρακωλύει με οποιοδήποτε τρόπο τον Έφορο ή οποιονδήποτε πρόσωπο που συμμετέχει σε οποιονδήποτε έλεγχο στη διεκπεραίωση της εργασίας τους είναι ένοχος αδικήματος.

1.1 Σκοπός της παρούσας εργασίας

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να ερευνήσει την λειτουργία του εσωτερικού ελέγχου στο δημόσιο τομέα και να ερευνήσει το κατά πόσο αυτή κρίνεται αποτελεσματική. Θα γίνει φανερό το πόσο αναγκαία είναι να εφαρμόζονται οι έννοιες του εσωτερικού ελέγχου προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι των φορέων και για να λειτουργούν αποδοτικά και αποτελεσματικά.

Επίσης, καταδεικνύονται διάφορα προβλήματα κακοδιαχείρισης των δημοσίων φορέων, προκειμένου να παρουσιάσω την αναγκαιότητα εφαρμογής των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου για την καταπολέμηση παρόμοιων φαινομένων. Σημαντική συμβολή σε τέτοιου είδους δράσεις έχουν οι διάφορες υπηρεσίες επιθεώρησης.

1.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερωτήματα που καλείται να απαντήσει η παρούσα εργασία είναι αναφορικά με το πόσο επιτακτική είναι η ανάγκη του εσωτερικού ελέγχου στο Δημόσιο τομέα, το λόγο που είναι απαραίτητη αυτή η υπηρεσία, ποια βήματα ακολουθούνται. Ακόμα, δίνει απαντήσεις για το ποιο είναι το έργο των ελεγκτικών σωμάτων, των υπηρεσιών επιθεώρησης και ελέγχου και τέλος ποια είναι τα πιθανά προβλήματα και δυσκολίες που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν οι ελεγκτές κατά τη διενέργεια του ελέγχου σε δημόσιους φορείς. Όλα καταλήγουν στο εξής καίριο ερώτημα. Μπορεί να καταπολεμηθεί η διαφθορά στη δημόσια διοίκηση;

1.3 Μεθοδολογία έρευνας

Η μεθοδολογία που ακολουθείται στη παρούσα εργασία είναι αρχικά μια θεωρητική προσέγγιση πάνω στον εσωτερικό έλεγχο. Συγκεκριμένα, αναλύονται ορισμοί και έννοιες που είναι βασικές για τη κατανόηση του εσωτερικού ελέγχου, το πόσο σημαντικός είναι για κάθε οργανισμό και σε ποιες κατηγορίες διακρίνεται. Στη συνέχεια, αναφέρεται στους τρόπους με τους οποίους πραγματοποιείται ο έλεγχος στο δημόσιο τομέα, γίνεται αναφορά στους ελεγκτές/επιθεωρητές, στα ελεγκτικά σώματα της Ελλάδας και τέλος παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας. Η συγγραφή της εργασίας βασίστηκε στη ελληνική, ξένη και ηλεκτρονική βιβλιογραφία.

1.4 Δομή εργασίας

Η διπλωματική εργασία συντίθεται από έξι (6) κεφάλαια. Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο αναφέρονται εισαγωγικά στοιχεία. Στη συνέχεια, αναφέρεται ο σκοπός της εργασίας και

τα ερευνητικά ερωτήματα που θα απαντηθούν. Τέλος, το πρώτο κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τη μεθοδολογία της εργασίας και τη διάρθρωση των κεφαλαίων.

Στη συνέχεια, στο δεύτερο (2^ο) κεφάλαιο, αναλύεται ο εσωτερικός έλεγχος σαν έννοια καθώς επίσης και ποιος είναι ο σκοπός αυτού. Παρουσιάζεται γιατί είναι απαραίτητος ο εσωτερικός έλεγχος καθώς επίσης και τα διάφορα είδη του εσωτερικού ελέγχου που συναντάμε. Επιπρόσθετα παρουσιάζεται το σύστημα εσωτερικού ελέγχου και η αδιόρατη διαφορά που έχει με το εσωτερικό έλεγχο. Γίνεται αναφορά στις βασικές αρχές του Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας των εσωτερικών ελεγκτών και στα διεθνή πρότυπα σύμφωνα με τα οποία συστηματοποιούν τον έλεγχο. Ακόμα, διαπιστώνεται η σχέση μεταξύ εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου. Τέλος, στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται η υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου και η επιτροπή ελέγχου.

Το τρίτο (3^ο) κεφάλαιο πραγματεύεται τον έλεγχο στον δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα, περιγράφονται ποια χαρακτηριστικά πρέπει να έχει η σωστή διακυβέρνηση στον δημόσιο τομέα, ποιες αναμορφώσεις πρέπει να γίνουν και ποιες αδυναμίες πρέπει να διορθωθούν. Ακόμα, αναλύονται οι παράγοντες που ευνοούν φαινόμενα διαφθοράς και κακοδιοίκησης στο δημόσιο τομέα, καθώς επίσης και οι ελεγκτικές διαδικασίες και τα είδη εσωτερικού ελέγχου. Επιπρόσθετα, στο κεφάλαιο αυτό, καθορίζονται και τα βασικά προσόντα και δεξιότητες που πρέπει να έχει ο επιθεωρητής/ελεγκτής, εξετάζονται τα προβλήματα που ενδεχομένως θα προκύψουν κατά τη διενέργεια του ελέγχου και υποδεικνύονται διάφοροι τρόποι αντιμετώπισης.

Στο τέταρτο (4^ο) κεφάλαιο παρουσιάζεται ο τρόπος με τον οποίο είναι δομημένη η έρευνα, προσδιορίζεται το target group του δείγματος, η μεθοδολογία δειγματοληψίας, η περιγραφή του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε σε διοικητικούς υπαλλήλους του δημόσιου τομέα, τα δείγματα και τα δεδομένα.

Τέλος στο πέμπτο (5^ο) κεφάλαιο αναφέρονται τα αποτελέσματα της έρευνας μετά απο επεξεργασία μέσω της στατικής ανάλυσης με το λογισμικό πακέτο S.P.S.S.(Statistical Package for Social Sciences) και στο έκτο (6^ο) κεφάλαιο επισημαίνονται περιορισμοί που προκύπτουν, παρουσιάζοντας προτάσεις για μελλοντική έρευνα βασιζόμενη στα συμπεράσματα της παρούσας εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

2.1 Εισαγωγικά στοιχεία για τον εσωτερικό έλεγχο

Η τεράστια σημασία του εσωτερικού ελέγχου για την ομαλή λειτουργία και ανάπτυξη των οικονομικών μονάδων φαίνεται, εκτός των άλλων, από το πλήθος των ορισμών του, που μπορεί κανείς να συναντήσει καθώς συνεχώς νέοι φορείς συμπλήρωναν κάθε φορά στον ορισμό του. Φυσικά σημαντική συμβολή σε αυτό είχε ο καθορισμός του ρόλου του εσωτερικού ελέγχου, ο οποίος διαρκώς αναλάμβανε επιπρόσθετες αρμοδιότητες και συνεπώς οι εσωτερικοί ελεγκτές επιφορτίζονταν με περισσότερες ευθύνες. Απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου σε μία επιχείρηση είναι η ύπαρξη καθορισμένων και καταγεγραμμένων διαδικασιών. Η αναγκαιότητα του εσωτερικού ελέγχου πηγάζει από τις ατέλειες της ανθρώπινης φύσεως και προκειμένου να διορθωθούν απαιτείται ο έγκαιρος εντοπισμός, η διόρθωση των λογιστικών σφαλμάτων και η αποτροπή απάτης και οικονομικού εγκλήματος.

Ο ΣΕΔ (Σύνδεσμος Επενδυτών και Διαδικτύου, 2007) αναφέρει τον εσωτερικό έλεγχο ως << μια ανεξάρτητη, αντικειμενική δραστηριότητα διασφάλισης και παροχής συμβουλών, σχεδιασμένη για να προσθέσει αξία και να βελτιώσει τις λειτουργίες ενός οργανισμού. Βοηθά τον οργανισμό να επιτύχει τους στόχους, φέρνοντας μια συστηματική και πειθαρχημένη προσέγγιση για να εκτιμήσει και να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα των λειτουργιών της διαχείρισης κινδύνων, των μέτρων ελέγχου και τέλος της διακυβέρνησης >>.

Σύμφωνα με τους Penini G and Carmeli Abr. (1976), το σύστημα του εσωτερικού ελέγχου προσομοιάζει με το νευρικό σύστημα του ανθρώπου δηλαδή διακλαδώνεται σε όλη τη επιχείρηση μεταφέροντας εντολές και αντιδράσεις από και προς τη διοίκηση της επιχειρήσεως. Συνδέεται επίσης άμεσα με τη οργάνωση και τους γενικούς κανόνες λειτουργίας της επιχείρησης σύμφωνα με τον Melan R.M. (1997).

Μετά, το μοντέλο του Cadbury (1994), που εκδόθηκε από το Ινστιτούτο Ορκωτών Ελεγκτών Αγγλίας και Ουαλίας, διατύπωσε τον εσωτερικό έλεγχο σαν «ένα συνολικό σύστημα ελέγχων, χρηματοοικονομικών και άλλων με σκοπό την παροχή ασφάλειας αναφορικά με αποτελεσματικές και αποδοτικές λειτουργίες, εσωτερικούς χρηματοοικονομικούς ελέγχους και συμμόρφωση με νόμους, διατάξεις και πολιτικές κάθε εταιρείας».

Το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών συμπλήρωσε στον ορισμό του εσωτερικού ελέγχου ως << ο εσωτερικός έλεγχος είναι μια ανεξάρτητη και αντικειμενική διαβεβαιωτική και συμβουλευτική δραστηριότητα, σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες ενός οργανισμού. Βοηθάει τον οργανισμό να επιτύχει τους αντικειμενικούς σκοπούς του, υιοθετώντας μία συστηματική, επαγγελματική προσέγγιση στην αξιολόγηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης>>.

Το 2004 το Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών έδωσε τον παρακάτω ορισμό για τον εσωτερικό έλεγχο: <<Είναι μια ανεξάρτητη, αντικειμενική, κατάλληλα σχεδιασμένη και οργανωμένη διαδικασία, η οποία μέσα από την τεχνική και τις επιστημονικές προσεγγίσεις αξιολογεί την επάρκεια του συστήματος των λειτουργιών εσωτερικού ελέγχου.>>

Τέλος, η έννοια του εσωτερικού ελέγχου συνδέεται και με την εταιρική διακυβέρνηση μέσω μιας έκθεσης που συντάχτηκε από πέντε οργανώσεις τις American Accounting Association, American Institute of Certified Public Accountants, Institute of Internal Auditors, Institute of Management Accountants και Financial Executive Institute. Στα πλαίσια αυτά ο εσωτερικός έλεγχος ορίστηκε ως: <<μία διαδικασία, που είναι σχεδιασμένη να παρέχει διαβεβαίωση σχετικά με την επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων στις παρακάτω κατηγορίες: αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των λειτουργιών-διαδικασιών, αξιοπιστία οικονομικών καταστάσεων και συμμόρφωση με τους εφαρμόσιμους νόμους και τους κανονισμούς>>.

Οι ορισμοί του εσωτερικού ελέγχου δεν περιορίζονται στους παραπάνω, αντιθέτως αν ανατρέξει κανείς στην ελληνική και ξένη βιβλιογραφία θα εντοπίσει ποικίλους, ελαφρώς διαφοροποιημένους, αναλόγως πως αντιλαμβάνεται ο κάθε συγγραφέας την ύπαρξη και το ρόλο του εν λόγω ελέγχου.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι ένα καλά σχεδιασμένο Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου παρέχει στην οικονομική μονάδα τη διασφάλιση, ότι δεν θα υπάρχουν εμπόδια στην

επίτευξη των στρατηγικών και επιχειρησιακών της στόχων και γενικότερα, ο εσωτερικός έλεγχος είναι η αναγκαία λειτουργία του σύγχρονου «management», είναι ο σύμβουλος του σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα. Ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί μία αναπόσπαστη διαδικασία, που πραγματοποιείται από το φορέα της διοίκησης και το προσωπικό και έχει σχεδιαστεί για την αντιμετώπιση κινδύνων παρέχοντας εύλογη βεβαιότητα για την επίδωξη της αποστολής της οικονομικής οντότητας.

2.2 Σκοπός του Εσωτερικού Ελέγχου

Σκοπός του εσωτερικού ελέγχου είναι η αξιολόγηση των εσωτερικών διαδικασιών που ακολουθούνται από τον οργανισμό ούτως ώστε να διαπιστωθούν αδυναμίες και λάθη ως προς την αποτελεσματική λειτουργία των διαδικασιών, να αξιολογηθούν τα αίτια ύπαρξης της κάθε αδυναμίας και οι στόχοι που έπρεπε να επιτυγχάνονται. Για αυτό το σκοπό, ο εσωτερικός ελεγκτής προτείνει βελτιωτικές διαδικασίες που σκοπό έχουν την επίτευξη των στόχων του οργανισμού και την καλύτερη, αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη λειτουργία των τμημάτων του. Η εφαρμογή αποτελεσματικού εσωτερικού ελέγχου αποτελεί μέσο αποτελεσματικής εταιρικής διακυβέρνησης που διασφαλίζει τη μακροχρόνια επιβίωση του οργανισμού και την προστασία του από την χρήση δόλου ή εξαπάτησης. Ο εσωτερικός έλεγχος πρέπει να λειτουργεί έχοντας βάσει των στόχων του οργανισμού, το σύνολο των δραστηριοτήτων του και αναγνωρίζοντας τους πιθανούς κινδύνους που ενδέχεται να αποτρέψουν την επίτευξη των στόχων του. Ενδεικτικά, ένα σύστημα εσωτερικού ελέγχου (internal control system) περιλαμβάνει μία σειρά υποσυστήματα, όπως:

- Τμήμα εσωτερικού έλεγχου.
- Εγκεκριμένο οργανόγραμμα της επιχείρησης (καθορισμός και διαχωρισμός καθηκόντων).
- Μηχανογραφικούς ελέγχους.
- Εγχειρίδια γραπτών διαδικασιών.
- Προγραμματισμό δράσης (βραχυπρόθεσμο - μακροπρόθεσμο) και απολογισμό.
- Πολιτική αγορών - προμηθειών, προσωπικού.
- Διαχείριση χαρτοφυλακίου, διαχείριση παγίων κ.λπ.

Λόγω των σημερινών οικονομικών σκανδάλων που ταλανίζουν την οικονομία μας, η

εμπιστοσύνη των τραπεζών και των τρίτων έχει κλονιστεί ως προς τη δίκαιη διαχείριση των οργανισμών. Ο κάθε εσωτερικός ελεγκτής θα πρέπει να αναγνωρίσει ότι διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διασφάλιση της αξιοπιστίας του οργανισμού με ταυτόχρονα συμβουλευτική δράση προς τη διοίκηση του οργανισμού. Συνοψίζοντας σημειώνεται ότι ο εσωτερικός έλεγχος δεν υποκαθιστά την ευθύνη των τμημάτων για τη διενέργεια της εργασίας τους.

2.3 Αναγκαιότητα εσωτερικού ελέγχου

Η φύση του ανθρώπου είναι να έχει αδυναμίες και ατέλειες, όπως φοροδιαφυγή, κλοπή, απάτη, ανειλικρίνεια κλπ, με τις οποίες πορεύεται έως το θάνατό του. Με την βελτίωση των κοινωνικών, οικονομικών, πολιτισμικών συνθηκών και την εξέλιξη της τεχνολογίας, της επιστήμης και του πολιτισμού επηρεάζονται θετικά ή αρνητικά χωρίς όμως να εξαφανίζονται. Ένας δημόσιος οργανισμός για να καλύψει αυτό το κενό χρησιμοποιεί τον εσωτερικό έλεγχο, ώστε να λαμβάνει αξιόπιστες, ακριβείς και έγκαιρες πληροφορίες και να καλύπτει την σύγκρουση συμφερόντων λόγω της ασυμμετρίας πληροφοριών μεταξύ των διαφορετικών ιεραρχικών βαθμίδων.

Οι επιταχυνόμενες αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στη σύγχρονη εποχή, με την ραγδαία βιομηχανική και οικονομική ανάπτυξη, μεταβάλλουν και επεκτείνουν τα πεδία εφαρμογής του εσωτερικού ελέγχου, εμπλουτίζοντάς τον με νέες τεχνικές και πρακτικές. Κάνοντας μία σύντομη επισκόπηση τις τελευταίες δεκαετίες, παρατηρούμε ότι υπάρχει κρίση αξιοπιστίας στις χρηματοοικονομικές συναλλαγές και στις εταιρικές πρακτικές, από τη δημοσιοποίηση σκανδάλων, που οφείλονται στην κακή διακυβέρνηση, στους χαλαρούς και ανεπαρκείς ελέγχους στην έλλειψη ήθους και τήρησης της νομιμότητας καθώς και στις σοβαρές κρατικές παθογένειες και των θεσμών του, μεταξύ των οποίων είναι και η Δημόσια Διοίκηση.

2.4 Είδη Εσωτερικού Ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος προσπαθεί να καλύψει όλα τα πεδία και τις εργασίες του ελεγχόμενου φορέα. Διακρίνεται σε τόσα είδη όσα και οι λειτουργίες του οργανισμού, όπως οικονομικό, λειτουργικό, διοικητικό, ποιοτικού ελέγχου, διαχείρισης αποθεμάτων, παραγωγής, διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού και γενικώς κάθε είδους δραστηριότητας που λαμβάνει χώρα στα πλαίσια λειτουργίας της οικονομικής οντότητας. Κατά γενική ομολογία όμως ο εσωτερικός έλεγχος χωρίζεται σε τέσσερις μεγάλες κατηγορίες, τον διοικητικό και τον διαχειριστικό (ή λογιστικό), τον έλεγχο παραγωγής, καθώς επίσης και τον λειτουργικό έλεγχο.

Ο διοικητικός έλεγχος καλύπτει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, δραστηριοποιείται στο ίδιο το σύστημα της διοίκησης και ελέγχει την αποδοτικότητα και την ορθότητα του και αξιολογεί την αποτελεσματικότητά του στην επίτευξη των στόχων

Ο διαχειριστικός ή λογιστικός έλεγχος έχει ως στόχο την διασφάλιση της ακρίβειας, της ειλικρίνειας και της αξιοπιστίας των οικονομικών καταστάσεων και στοιχείων, στην εξασφάλιση της σωστής απεικόνισης των συναλλαγών, της αποδοτικότητας των οικονομικών πόρων, της σωστής διαχείρισης αυτών, μέσω διαδικασιών για συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

Ο έλεγχος παραγωγής παρατηρεί την στελέχωση και την εκπαίδευση των τμημάτων παραγωγής, εξακριβώνει την επάρκεια, τον εφοδιασμό και τη σωστή λειτουργία του μηχανολογικού εξοπλισμού, την ορθή χρήση των υλικών παραγωγής, τη συμμόρφωση με τους προδιαγραφές του ποιοτικού ελέγχου και βέβαια την συμφωνία της παραγόμενης ποσότητας με την εγκριθείσα

Τέλος ο λειτουργικός ή διαχειριστικός έλεγχος αξιολογεί τις λειτουργικές δραστηριότητες σε σχέση με τους στόχους. Επαληθεύει ότι μια διεργασία ή λειτουργία εκτελείται με τον πλέον κατάλληλο τρόπο και προσδιορίζει την απόδοση και τις ευκαιρίες για εξέλιξη. Ελέγχει την εφαρμογή του οργανογράμματος και των αποφάσεων της διοίκησης, τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς, την απόδοση της συνεργασίας των τμημάτων και παρεμβαίνουν στην μη επίτευξη των στόχων.

2.5 Κυριότερα όργανα Εσωτερικού Ελέγχου στο Δημόσιο

Στο Ελληνικό κράτος υπάρχει πληθώρα ελεγκτικών μηχανισμών και υπηρεσιών επιθεώρησης που έχουν αρμοδιότητα ελέγχου στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς του Δημοσίου καθώς και στον ευρύτερο Δημόσιο τομέα αλλά και στον ιδιωτικό, με

σημαντικότερους την οικονομία και την φορολογία, την υγεία και τα φάρμακα, τη δικαιοσύνη, το περιβάλλον, την εργασία, τη δημόσια διοίκηση, τα τρόφιμα και τις μεταφορές. Τα όργανα που αποτελούν μέρος της συγκεκριμένης μελέτης είναι τα ακόλουθα:

A) Το Σώμα Επιθεωρητών - Ελεγκτών της Δημόσιας Διοίκησης (Σ.Ε.Ε. . .) δεν είναι μόνο το σημαντικότερο ελεγκτικό όργανο στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση, αλλά και το μοναδικό στον εσωτερικό έλεγχο που εποπτεύει το σύνολό της και σκοπός του είναι διασφάλιση της αποτελεσματικής και εύρυθμης λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης

B) Το Ελεγκτικό Συνέδριο (Ε.Σ.) αρμοδιότητες του οποίου σύμφωνα με το Ν. 4129/2013 – ΦΕΚ Α΄ 52/28-02-2013 είναι ο έλεγχος των κρατικών δαπανών, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των άλλων νομικών προσώπων, ασκεί καταστατικό έλεγχο σε όλους τους απολογισμούς και τους λογαριασμούς των φορέων της Γενικής Κυβέρνησης και στον Ειδικό Λογαριασμό Εγγυήσεων Γεωργικών Προϊόντων που είναι εκτός κρατικού προϋπολογισμού όταν χρηματοδοτείται ή επιχορηγείται από τον κρατικό προϋπολογισμό. Επίσης επιβλέπει τα έσοδα του κράτους, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), τα νομικά πρόσωπα, εποπτεύει του δημόσιους υπόλογους, γνωματεύει τον απολογισμό και τον γενικό ισολογισμό του κράτους, δικάζει υποθέσεις αστικής ευθύνης για ζημία που προκλήθηκε στο δημόσιο κ.α.

Γ) Η Γενική Διεύθυνση Δημοσιονομικών Ελέγχων (Γ.Δ.Δ..Ε.) ανήκει στο λογιστήριο του κράτους δηλ. στο Υπουργείο Οικονομικών και σύμφωνα με το Π. . 142/2017 – ΦΕΚ Α΄ 181/23-11-2017 άρθρο 51 σκοπός της είναι να διασφαλίζει την ορθή δημοσιονομική διαχείριση του κρατικού προϋπολογισμού και του προϋπολογισμού των φορέων και να παρέχει στο Υπουργείο Οικονομικών, επαρκείς διαβεβαιώσεις ή να διατυπώνει επιφυλάξεις για μέρος ή το σύνολο του συστήματος διαχείρισης και ελέγχου των κρατικών δημοσιονομικών

Δ) Η Οικονομική Επιτροπή παρακολουθεί και ελέγχει τις οικονομικές λειτουργίες των Δήμων και η αναγκαιότητα ύπαρξης της πηγάζει από το Ν. 3852/2010 - ΦΕΚ Α΄ 87/7-6-2010 γνωστό ως Καλλικράτης. Οι αρμοδιότητές της είναι να συντάσσει, να ελέγχει τον προϋπολογισμό του Δήμου και τον απολογισμό, εγκρίνει δαπάνες και πιστώσεις, εγκύπτει τη σύναψη δανείων, προτείνει στο δημοτικό συμβούλιο επιβολή τελών και εισφορών, παίρνει αποφάσεις για θέματα διαφάνειας και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης κ.α.

Ε) Το Σώμα Οικονομικών Επιθεωρητών και Υπηρεσίας Εσωτερικών Υποθέσεων, οι αρμοδιότητες του οποίου σύμφωνα με το Ν. 4494/2017 ΦΕΚ Α' 165/02-11-2017 στο άρθρο 10 είναι: να οργανώνει, να διενεργεί να λειτουργεί την οικονομική επιθεώρηση και τον εσωτερικό έλεγχο, καθώς και να προλαμβάνει, να ερευνά και να καταστέλλει τα οικονομικά εγκλήματα σε βάρος του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και των υπαγόμενων ή εποπτευόμενων απ' αυτό νομικών προσώπων και Ενόπλων Δυνάμεων.

ΣΤ) Ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης, που έχει ως αποστολή να διασφαλίσει την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, να παρακολουθεί και να αξιολογεί το έργο του Σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης και όλων των ιδιαίτερων Σωμάτων και Υπηρεσιών Επιθεώρησης και Ελέγχου της δημόσιας διοίκησης, καθώς και να εντοπίζει φαινόμενα διαφθοράς και κακοδιοίκησης.

Ζ) Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος (Σ.Δ.Ο.Ε.)

Είναι ανεξάρτητο όργανο που υπάγεται στον Υπουργείο Επικρατείας, κύριο έργο του Σ.Δ.Ο.Ε. είναι:

- Η έρευνα, ο εντοπισμός και η καταστολή οικονομικών παραβάσεων ιδιαίτερης βαρύτητας και σημασίας, όπως η νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες (ξέπλυμα χρήματος), οι απάτες και παρατυπίες, οι παραβάσεις που σχετίζονται με προμήθειες, επιδοτήσεις και επιχορηγήσεις, οι παράνομες χρηματιστηριακές και χρηματοπιστωτικές συναλλαγές και γενικά οι οικονομικές απάτες σε βάρος των συμφερόντων του Ελληνικού Δημοσίου και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανεξάρτητα από τον τόπο τέλεσης.
- Ο προληπτικός έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων της φορολογικής νομοθεσίας, ο προσωρινός φορολογικός έλεγχος, ιδίως στους παρακρατούμενους και επιρριπτόμενους φόρους με έμφαση στο Φ.Π.Α., καθώς και ο έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων της

τελωνειακής νομοθεσίας.

- Η έρευνα, αποκάλυψη και καταπολέμηση παράνομων συναλλαγών, απατών και δραστηριοτήτων, που διενεργούνται με χρήση ηλεκτρονικών μέσων, του διαδικτύου και νέων τεχνολογιών.
- Η πρόληψη, δίωξη και καταπολέμηση άλλων παραβάσεων, όπως παράνομη διακίνηση ναρκωτικών, όπλων και εκρηκτικών, πρόδρομων και ψυχοτρόπων ουσιών, τοξικών και επικίνδυνων ουσιών (ραδιενεργά και πυρηνικά υλικά, τοξικά απόβλητα κ.λπ.), αρχαιοτήτων και πολιτιστικών αγαθών.
- Η επιτήρηση του θαλάσσιου χώρου με διενέργεια ελέγχων για την καταπολέμηση της φοροδιαφυγής και του λαθρεμπορίου.
- Η προστασία, σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες, του αιγιαλού και της παραλίας, ως και των ανταλλάξιμων και δημόσιων κτημάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Οικονομικών, από τις αυθαίρετες καταπατήσεις και κατασκευές επ' αυτών.

Θ) Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)

Ιδρύθηκε το 1999 με τον ν. 2639/1998 (ΦΕΚ Α' 205) και υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Απασχόλησης. Το Σ.ΕΠ.Ε. διαρθρώνεται σε Κεντρική και Περιφερειακές Υπηρεσίες, η κατά τόπον αρμοδιότητά του εκτείνεται σε όλη την επικράτεια και οι καθ' ύλην αρμοδιότητές του ασκούνται από την Κεντρική και τις Περιφερειακές Υπηρεσίες αυτού.

Το Σ.ΕΠ.Ε. έχει ως έργο:

- Την επίβλεψη και τον έλεγχο εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.
- Την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη των περιπτώσεων παράβασης της εργατικής νομοθεσίας και παράνομης απασχόλησης, καθώς και την έρευνα για την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων.
- Την παροχή πληροφοριών και υποδείξεων για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Αρμοδιότητες του Σ.ΕΠ.Ε. είναι:

- Να ελέγχει όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.
- Να προβαίνει σε ελέγχους, μετρήσεις, δειγματοληψίες και έρευνες για να διαπιστώσει αν τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.
- Να ερευνά τα αίτια των θανατηφόρων και σοβαρών εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.
- Να εξετάζει τις υποβαλλόμενες καταγγελίες και αιτήματα εργαζομένων. (Οι καταγγελίες υποβάλλονται γραπτά ή προφορικά, επώνυμα ή ανώνυμα.)
- Να επιβάλλει στους παραβάτες διοικητικές κυρώσεις ή να προσφεύγει στη δικαιοσύνη για επιβολή ποινικών κυρώσεων.
- Να παρεμβαίνει συμφιλιωτικά για την επίλυση των ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας.

Οι Επιθεωρητές Εργασίας του Σ.ΕΠ.Ε. μπορούν να εισέρχονται ελεύθερα καθ' όλο το εικοσιτετράωρο σε όλους τους χώρους εργασίας.

Ι) Σώμα Επιθεωρητών Υπηρεσιών Υγείας & Πρόνοιας (Σ.Ε.Υ.Υ.Π.)

Ιδρύθηκε με τον ν. 2920/2001 (Φ.Ε.Κ. Α' 131) και υπάγονταν στον Υπουργό Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης μέχρι πρόσφατα. Πλέον, είναι αρμοδιότητα του Υπουργού Επικρατείας.

Το ΣΕΥΥΠ διενεργεί ελέγχους κατόπιν εντολής του Υπουργού Υγείας, του Συνηγόρου του Πολίτη ή αυτεπάγγελτα σύμφωνα με τον ιδρυτικό του νόμο. Επίσης διενεργεί ελέγχους κατ' εντολή του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης.

Αποστολή του ΣΕΥΥΠ είναι η ανάπτυξη και λειτουργία κεντρικού και περιφερειακού μηχανισμού για τη διενέργεια συστηματικών επιθεωρήσεων, ελέγχων και ερευνών σε όλες τις υπηρεσίες και τους φορείς που υπάγονται στην αρμοδιότητα ή την εποπτεία του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καθώς και στις υπηρεσίες υγείας των ασφαλιστικών φορέων.

Σκοπός του ΣΕΥΥΠ αποτελεί η βελτίωση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας των παραπάνω υπηρεσιών και φορέων, η ποιοτική αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας, η εξάλειψη της κακοδιοίκησης και η προστασία της υγείας και της περιουσίας των πολιτών από την παροχή υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας με καταχρηστικό τρόπο.

Κ) Σώμα Επιθεώρησης και Ελέγχου των Καταστημάτων Κράτησης (Σ.Ε.Ε.Κ.Κ.)

Το Σώμα Επιθεώρησης και Ελέγχου των Καταστημάτων Κράτησης (Σ.Ε.Ε.Κ.Κ.) έχει αρμοδιότητα τη διενέργεια επιθεωρήσεων, εκτάκτων ελέγχων και ερευνών στα καταστήματα κράτησης. Το Σ.Ε.Ε.Κ.Κ. υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και συμμετέχει στο Συντονιστικό Όργανο Επιθεώρησης και Ελέγχου (Σ.Ο.Ε.Ε.).

Το Σ.Ε.Ε.Κ.Κ. είναι όργανο εσωτερικού ελέγχου και έχει ως αποστολή τη διενέργεια τακτικών και έκτακτων ελέγχων, οποιαδήποτε ημέρα και ώρα, για τη διαπίστωση των συνθηκών κράτησης, της ευταξίας και της τήρησης των μέτρων ασφάλειας στα καταστήματα κράτησης, της προστασίας των δικαιωμάτων των κρατουμένων, της εφαρμογής των διατάξεων του Σωφρονιστικού Κώδικα και των κανονισμών λειτουργίας των καταστημάτων αυτών, καθώς και των σχετικών εγκυκλίων οδηγιών που αφορούν στη λειτουργία των καταστημάτων κράτησης. Μπορεί να διενεργεί δειγματοληπτικούς ελέγχους ιδίως για τον τρόπο εφαρμογής των διατάξεων περί αδειών, της υπό όρους απόλυσης, της πειθαρχικής διαδικασίας.

Το ΣΕΕΚΚ ενεργεί ελέγχους κατόπιν αναφοράς κρατουμένου, εντολής του Υπουργού Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, αιτήματος του Συνηγού του Πολίτη ή και αυτεπαγγέλτως. Με το πέρας του ελέγχου συντάσσεται έκθεση για τα αποτελέσματα του ελέγχου. Αν κατά τον έλεγχο διαπιστωθεί μη σύννομη συμπεριφορά υπαλλήλου η έκθεση επιθεώρησης ελέγχου διαβιβάζεται στο αρμόδιο πειθαρχικό όργανο, με πρόταση για την άσκηση ελέγχου κατά του υπαιτίου, ενώ αν διαπιστώνονται ενδείξεις τέλεσης ποινικού αδικήματος, η έκθεση διαβιβάζεται στον αρμόδιο εισαγγελέα. Το Μάρτιο κάθε έτους το Σώμα υποβάλλει στον Υπουργό Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων έκθεση πεπραγμένων με παρατηρήσεις, για το διενεργηθέν ελεγκτικό έργο, και προτάσεις για τη βελτίωση της οργάνωσης και λειτουργίας των καταστημάτων κράτησης

Λ) Συνήγορος του πολίτη

Ο Συνήγορος του Πολίτη ιδρύθηκε ως ανεξάρτητη διοικητική αρχή με το ν. 2477/1997 (ΦΕΚ Α' 59) και έχει ως αποστολή τη διαμεσολάβηση μεταξύ των πολιτών και των δημοσίων

υπηρεσιών, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, των Ν.Π.Δ.Δ. και των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, όπως αυτές καθορίζονται στο άρθρο 3 παρ. 1 του προαναφερόμενου νόμου, για την προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και την τήρηση της νομιμότητας. Έχει επίσης ως αποστολή του την προάσπιση και προαγωγή των συμφερόντων του παιδιού, καθώς και την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων χωρίς διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Ο Συνήγορος του Πολίτη επικουρείται από έξι Βοηθούς Συνηγόρους, οι οποίοι εποπτεύουν και διευθύνουν ισάριθμους κύκλους αρμοδιοτήτων: Δικαιώματα του Ανθρώπου, Κοινωνική Προστασία, Ποιότητα Ζωής, Σχέσεις Κράτους-Πολίτη, Δικαιώματα του Παιδιού και Ισότητα των Φύλων.

Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι αρμόδιος για υποθέσεις που αφορούν στις υπηρεσίες:

- του δημοσίου, όπως υπουργεία, εφορίες, τελωνεία, πολεοδομίες, αστυνομικά τμήματα, φυλακές, σχολεία, πρεσβείες της Ελλάδας κ.λπ.
- των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των επιχειρήσεών τους
- των λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (νπδδ), όπως ασφαλιστικά ταμεία, νοσοκομεία, πανεπιστήμια κ.λπ.
- των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας (ΕΥΔΑΠ, ΔΕΗ, ΕΛΤΑ κ.λπ.)
- των κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (ΝΠΙΔ), των δημοσίων επιχειρήσεων και των επιχειρήσεων των οποίων τη διοίκηση ορίζει άμεσα ή έμμεσα το δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος.

Κατ' εξαίρεση, ο Συνήγορος του Πολίτη μπορεί να ελέγξει και συμπεριφορά ιδιωτών, όταν:

- προσβάλλεται δικαίωμα παιδιού
- υπάρχει άνιση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών σε εργασιακά θέματα.

2.6 Διάκριση Εσωτερικού και Εξωτερικού Ελέγχου

Ο εσωτερικός έλεγχος σχετίζεται άμεσα με τον εξωτερικό, αφού ο εσωτερικός ελεγκτής συμβάλλει με το έργο του στην εκτέλεση εργασίας του εξωτερικού ελεγκτή και αυτός με την σειρά του υποβοηθάει το έργο του πρώτου με τις παρατηρήσεις του. Ωστόσο παρά την σημαντικότητα και των δύο ελέγχων, παρουσιάζονται διαφορές σε καίρια σημεία

ανάμεσα τους.

Αρχικά ο εσωτερικός έλεγχος αποτελεί ευρύτερη έννοια από αυτή του εξωτερικού ελέγχου. Ο τελευταίος περιορίζεται στην εξέταση και πιστοποίηση των οικονομικών καταστάσεων του οργανισμού, δηλαδή να μεριμνά για την διαπίστωση της αξιόπιστης και ειλικρινούς εικόνας της χρηματοοικονομικής θέσης του φορέα. Από την άλλη πλευρά ο εσωτερικός έλεγχος προορίζεται για την επισκόπηση κάθε είδους δραστηριότητας του οργανισμού, όπως επίσης προβαίνει στην αξιολόγηση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Ουσιαστικά ο εσωτερικός έλεγχος οφείλει να εξετάζει όλους τους συναλλακτικούς κύκλους, εργασίες, κανονισμούς, πολιτικές, τμήματα, διευθύνσεις και πρακτικές που στοιχειοθετούν το σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

Ακολούθως ο εξωτερικός έλεγχος σε σχέση με τον εσωτερικό έλεγχο παρουσιάζουν διαφορές τόσο στο αντικείμενο του ελέγχου, όσο και στο υποκείμενο του ελέγχου, αλλά και στις διαδικασίες ελέγχου. Ο εξωτερικός ελεγκτής δεν βρίσκεται σε σχέση άμεσης εξαρτημένης εργασίας με τον ελεγχόμενο φορέα, ενώ ο εσωτερικός ελεγκτής αποτελεί πρακτικά υπάλληλος της οικονομικής μονάδας, πράγμα που ενδέχεται να ασκεί επιρροή στην ανεξαρτησία και αντικειμενικότητά του.

Ανομοιότητα παρατηρείται και στα απαιτούμενα προσόντα που πρέπει να κατέχουν εσωτερικοί και εξωτερικοί ελεγκτές. Οι απαιτούμενες προϋποθέσεις για την άσκηση του επαγγέλματος του εξωτερικού ελεγκτή ποικίλουν ανάλογα την χώρα που πρόκειται να δραστηριοποιηθεί. Για παράδειγμα στην χώρα μας ορκωτός ελεγκτής λογιστής διορίζεται ο ασκούμενος ορκωτός ελεγκτής λογιστής, αφού έχει περάσει από το νόμο επαγγελματικές εξετάσεις. Επίσης υποχρεούται να έχει πραγματοποιήσει, εφόσον είναι πτυχιούχος Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι., τριετή πρακτική άσκηση με τα δύο εκ των τριών ετών της πρακτικής άσκησης να έχουν λάβει χώρα μετά την επιτυχή ολοκλήρωση των επαγγελματικών εξετάσεων. Όσον αφορά τους απόφοιτους λυκείου που πέτυχαν στις πανελλήνιες εξετάσεις για εισαγωγή σε Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. αξιώνεται εξαετή πρακτική άσκηση, με τα τέσσερα εκ των έξι ετών της άσκησης να πραγματοποιούνται μετά την επιτυχή ολοκλήρωση των επαγγελματικών εξετάσεων.

Εκτός όμως από τις διαφορές των δύο ελέγχων, η εργασία του εσωτερικού ελεγκτή μπορεί να αποτελέσει συμπληρωματική αυτής του εξωτερικού ελεγκτή. Ο τελευταίος θα πρέπει να αξιολογήσει την ποιότητα της εργασίας του εσωτερικού ελεγκτή, καθώς και να λάβει υπόψη του την επάρκεια και αντικειμενικότητα του εσωτερικού ελέγχου.

2.7 Ο Κώδικας Δεοντολογίας του Ινστιτούτου Εσωτερικών Ελεγκτών

Ο Κώδικας Δεοντολογίας ορίζει τις αρχές και τις προσδοκίες που διέπουν τη συμπεριφορά των ατόμων και των οργανώσεων κατά την διεξαγωγή του εσωτερικού ελέγχου. Περιγράφει τις ελάχιστες απαιτήσεις και προσδοκίες για την συμπεριφορά και όχι για συγκεκριμένες δραστηριότητες. Ο σκοπός του Κώδικα Δεοντολογίας του ΙΑ είναι να προάγει την κουλτούρα ηθικής στο επάγγελμα του εσωτερικού ελέγχου, με κύρια χαρακτηριστικά την καταλληλότητα και αναγκαιότητα για το συγκεκριμένο επάγγελμα, καθώς εδραιώνει την εμπιστοσύνη ως προς την αντικειμενικότητα διαβεβαίωσης θεμάτων εταιρικής διακυβέρνησης, διαχείρισης κινδύνων και συστημάτων εσωτερικού ελέγχου. Ο Κώδικας Δεοντολογίας εκτείνεται πέρα από τον ορισμό του εσωτερικού ελέγχου, προκειμένου να συμπεριλάβει δύο θεμελιώδη συστατικά στοιχεία:

A) Τις αρχές που σχετίζονται με το επάγγελμα και την πρακτική του εσωτερικού ελέγχου.

B) Τους Κανόνες Συμπεριφοράς που αναμένεται να ακολουθούν οι εσωτερικοί ελεγκτές. Αυτοί οι κανόνες βοηθούν στην κατανόηση και μετατροπή των αρχών σε πρακτική εφαρμογή και στοχεύουν στο να καθοδηγήσουν την ηθική συμπεριφορά των εσωτερικών ελεγκτών.

2.8 Διεθνή Πρότυπα Εσωτερικού Ελέγχου

Οι εργασίες του εσωτερικού ελέγχου λαμβάνουν χώρα σε ποικίλα νομικά πρόσωπα, τα οποία παρουσιάζουν διαφορές σε χαρακτηριστικά τους, όπως το μέγεθος, ο σκοπός, το περιβάλλον δραστηριοποίησης, κ.α. Αυτοί οι παράγοντες λοιπόν είναι σε θέση να επηρεάσουν την άσκηση του εσωτερικού ελέγχου, ωστόσο η συμμόρφωση και εφαρμογή των Διεθνών Προτύπων αποτελεί πρωταρχικής σημασίας, προκειμένου οι εσωτερικοί ελεγκτές να επιτελέσουν το έργο τους.

Στην περίπτωση που το ισχύον νομικό ή κανονιστικό πλαίσιο ασκεί πίεση και εμποδίζει τους εσωτερικούς ελεγκτές να εφαρμόσουν συγκεκριμένα μέρη των Προτύπων, τότε αυτοί οφείλουν να προβούν στις κατάλληλες γνωστοποιήσεις και να συμμορφωθούν με τα υπόλοιπα μέρη των Διεθνών Προτύπων.

Οι εσωτερικοί ελεγκτές με την σειρά τους πρέπει να λογοδοτούν για τη συμμόρφωση τους με τα Πρότυπα σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την ατομική τους αντικειμενικότητα, επάρκεια γνώσεων και την επαγγελματική επιμέλεια.

Ο σκοπός των Προτύπων αναφέρεται:

- A) Στην σκιαγράφιση των βασικών αρχών που αντιπροσωπεύουν την ενδεικνυόμενη πρακτική του εσωτερικού ελέγχου
- B) Στην παροχή ενός πλαισίου για την εφαρμογή και προώθηση ενός ευρέος φάσματος προστιθέμενης αξίας υπηρεσιών εσωτερικού ελέγχου.
- Γ) Στην εγκαθίδρυση της βάσης για την αξιολόγηση της απόδοσης του εσωτερικού ελέγχου.
- Δ) Στην προώθηση βελτιωμένων οργανωσιακών διαδικασιών και λειτουργιών.

Τα Πρότυπα επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες αρχές και δημιουργούν υποχρεώσεις ως προς:

- I) Τον ορισμό των βασικών απαιτήσεων για την επαγγελματική πρακτική του εσωτερικού ελέγχου και για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς του, σύμφωνα με τη διεθνή πρακτική σε οργανωσιακό και ατομικό επίπεδο.
- II) Την ανάπτυξη επεξηγήσεων για την αποσαφήνιση όρων ή εννοιών που συμπεριλαμβάνονται στις απαιτήσεις για την επαγγελματική πρακτική του εσωτερικού ελέγχου.

2.9 Επιτροπή Ελέγχου

Σύμφωνα με το άρθρο 37 του Ν. 3693/2008 κάθε οντότητα δημοσίου ενδιαφέροντος συστήνει και διατηρεί Επιτροπή Ελέγχου, που αποτελείται από δύο τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη και ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του οργάνου διοίκησης της. Όλα τα μέλη της Επιτροπής Ελέγχου ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων ή εταίρων, το δε ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος της Επιτροπής Ελέγχου πρέπει να έχει αποδεδειγμένη επαρκή γνώση σε θέματα λογιστικής και ελεγκτικής.

Χωρίς να μεταβάλλονται ή να μειώνονται οι υποχρεώσεις των μελών των οργάνων

διοίκησης που ορίζονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων ή εταίρων της ελεγχόμενης οντότητας, η Επιτροπή Ελέγχου έχει, ενδεικτικά, τις παρακάτω υποχρεώσεις:

A) την παρακολούθηση της διαδικασίας της χρηματοοικονομικής πληροφόρησης.

B) την παρακολούθηση της αποτελεσματικής λειτουργίας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και του συστήματος διαχείρισης κινδύνων, καθώς και την παρακολούθηση της ορθής λειτουργίας της μονάδας των εσωτερικών ελεγκτών της ελεγχόμενης οντότητας.

Γ) την παρακολούθηση της πορείας του υποχρεωτικού ελέγχου των ατομικών και ενοποιημένων οικονομικών καταστάσεων.

Δ) την επισκόπηση και παρακολούθηση θεμάτων συναφών με την ύπαρξη και διατήρηση της αντικειμενικότητας και ανεξαρτησίας του νόμιμου ελεγκτή ή του ελεγκτικού γραφείου, ιδιαιτέρως όσον αφορά την παροχή στην ελεγχόμενη οντότητα άλλων υπηρεσιών από τον νόμιμο ελεγκτή ή το ελεγκτικό γραφείο.

Η πρόταση του οργάνου διοίκησης της ελεγχόμενης οντότητας στη Γενική Συνέλευση για τον ορισμό νόμιμου ελεγκτή ή ελεγκτικού γραφείου, γίνεται μετά από σύσταση της Επιτροπής Ελέγχου.

Ο νόμιμος ελεγκτής ή το ελεγκτικό γραφείο οφείλει να αναφέρει στην Επιτροπή Ελέγχου κάθε θέμα που έχει σχέση με την πορεία και τα αποτελέσματα του υποχρεωτικού ελέγχου και να επιδώσει ιδιαίτερη έκθεση με τις αδυναμίες του συστήματος εσωτερικού ελέγχου, ιδίως, με τις αδυναμίες των διαδικασιών που αφορούν τη χρηματοοικονομική πληροφόρηση και τη σύνταξη των χρηματοοικονομικών καταστάσεων.

Κεφάλαιο 3: Δημόσια Διοίκηση

3.1 Διαχρονική πορεία – Έννοια Δημόσιας Διοίκησης

3.1.1 Ιστορική αναδρομή

Η Δημόσια Διοίκηση αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο στον κρατικό διοικητικό μηχανισμό που εξυπηρετεί τους σκοπούς του κράτους σημαντικότερος των οποίων είναι η εξασφάλιση του δημόσιου συμφέροντος, οπότε και καταλαμβάνει σημαντικό μέρος της επικαιρότητας διαχρονικά. Αν ανατρέξουμε στους παλαιότερους χρόνους, ο Σωκράτης, ο Πλάτωνας και ο Αριστοτέλης συσχέτισαν τη δημόσια διοίκηση με την πόλη κράτους. Γενικά συναντάμε μια αυταρχική δημόσια διοίκηση που ασκείται από έναν ηγεμόνα που ήταν είτε αυτοκράτορας είτε βασιλιάς ή οτιδήποτε άλλο και τους εκπροσώπους τους και βασικό χαρακτηριστικό της ήταν η υποταγή και ο εξαναγκασμός των διοικούμενων στις εντολές, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες τους, δημιουργώντας χάσμα μεταξύ τους. Με το νέο Αστικό Κώδικα γίνεται αναδιανομή γης και αποσυνδέεται η επαγγελματική και οικονομική εξέλιξη των ανθρώπων από την καταγωγή τους. Το 1810 καταργούνται από τον Μ. Ναπολέοντα οι κρατικοί περιορισμοί στη βιομηχανία και τα μονοπώλια των συντεχνιών και αντικαθίστατε η προϋπάρχουσα δευτεροβάθμια εκπαίδευση με τα λύκεια που προσανατολίζονταν στην αυστηρή στρατιωτική εκπαίδευση απ' όπου προήλθε η επόμενη γενιά δημοσίων υπαλλήλων. Η διοίκηση από αυταρχική γίνεται δημοκρατική όσον αφορά την άσκηση εξουσίας, συμμετοχική στην λήψη αποφάσεων και παρεμβατική στις οικονομικές δραστηριότητες. Από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης αλλάζει η φιλοσοφία άσκησης δημόσιας διοίκησης, επηρεαζόμενη και από τον ιδιωτικό τομέα, και μεταβάλλεται από άσκηση αυταρχικής εξουσίας σε σύστημα παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες, μέσω του καταμερισμού εργασιών και της εξειδίκευσης, την σωστή αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων και την εφαρμογή της παρακίνησης, καθώς και τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας. Τη δεκαετία το 1970 παρατηρούνται έντονες δυσλειτουργίες, ανεπάρκειες και παθογένειες με αποτέλεσμα την μεταφορά τομέων της οικονομίας στον ιδιωτικό τομέα και την επόμενη δεκαετία στη Μ. Βρετανία εμφανίζεται η Νέα Δημόσια Διοίκηση που υιοθετεί αρχές του ιδιωτικού φορέα, όπως την αποτελεσματικότητα, την αποδοτικότητα, τον ανταγωνισμό, την συνεργασία, τη χρήση ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών για την αποτελεσματικότητα και την ικανοποίηση των πολιτών. Τη δεκαετία του 1990 προωθείται η προσπάθεια παροχής αποτελεσματικότερων παροχών μέσω της ανάθεσης υπηρεσιών σε ιδιωτικούς φορείς και μείωσης κόστους.

3.1.2 Εννοιολογικό πλαίσιο Δημόσιας Διοίκησης

Παρόλο που η δημόσια διοίκηση επηρεάζει τον τρόπο ζωής μας είναι δύσκολο να δοθεί ένας ακριβής ορισμός, διότι δεν οριοθετείτε με σαφήνεια ως θεματική περιοχή συνοπτικά. Διαχρονικά δόθηκαν αρκετοί ορισμοί που αντανακλούν και την οπτική της εκάστοτε εποχής.

Σύμφωνα με τον Goodwin J. (1887) η Δημόσια Διοίκηση είναι η λεπτομερής και συστηματική εφαρμογή των νόμων, ενώ ο Wayne C.J. (1937) αναφέρει ότι η Δημόσια Διοίκηση είναι το μέρος εκείνο της επιστήμης της διοίκησης, που έχει να κάνει με το κράτος και πρωτίστως με την εκτελεστική λειτουργία, μέσω της οποίας υλοποιείται το έργο της κυβέρνησης. Ο Coupland (1955) δίνει τον ορισμό ότι η Δημόσια Διοίκηση είναι η τέχνη και η επιστήμη του μάνατζμεντ, όπως εφαρμόζεται στις κρατικές υποθέσεις και η διαδικασία της δημόσιας διοίκησης, η οποία είναι η ενεργητική πλευρά της κυβέρνησης, περιέχει τις απαιτούμενες ενέργειες για την εκπλήρωση των προθέσεων ή επιθυμιών της κυβέρνησης.

Υπάρχουν δύο απόψεις για να δοθεί ο ορισμός: η νομική άποψη (διοικητικό δίκαιο) και η άποψη της επιστήμης της διοίκησης.

Από νομικής άποψης η δημόσια διοίκηση ορίζεται ως διενέργεια νομικών πράξεων και υλικών ενεργειών για την επιδίωξη ενός σκοπού που κατατείνει στην ικανοποίηση του δημοσίου συμφέροντος. Σύμφωνα με το Ελληνικό Σύνταγμα στο Μέρος 3, Τμήμα Α', άρθρο 26 η εξουσία του κράτους διακρίνεται σε:

- 1) Η νομοθετική λειτουργία και ασκείται από τη Βουλή και τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας.
- 2) Η εκτελεστική λειτουργία που ασκείται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και την Κυβέρνηση.
- 3) Η δικαστική λειτουργία που ασκείται από τα δικαστήρια· οι αποφάσεις τους

εκτελούνται στο όνομα του Ελληνικού Λαού .

Λόγω της παρούσας μελέτης το ενδιαφέρον εστιάζεται στην ελεγκτική λειτουργία, μεγάλο μέρος της οποίας αφορά τη δημόσια διοίκηση και κυρίως την

εφαρμογή των δημόσιων πολιτικών και την εφαρμογή των νόμων. Σύμφωνα με αυτή τη προσέγγιση η δημόσια διοίκηση αποτελεί το βασικό διοικητικό και εκτελεστικό όργανο του κράτους.

Η δημόσια διοίκηση αποτελείται από το δημόσιο και τα δημόσια νομικά πρόσωπα του κράτους αρμοδιότητα των οποίων είναι η θέσπιση κανόνων δικαίου, η άσκηση δημόσιας εξουσίας καθώς και η εφαρμογή και η παρακολούθησή των κανόνων.

Σύμφωνα με την άποψη της επιστήμης της διοίκησης, η κρατική δημόσια διοίκηση πραγματώνεται μέσω της διερεύνησης και της εφαρμογής της βέλτιστης αξιοποίησης των διαθέσιμων υλικών, άυλων και ανθρώπινων πόρων, ώστε να εξυπηρετείτε το δημόσιο συμφέρον και εκφράζεται μέσω των ενεργειών των εκλεγμένων αντιπροσώπων της (Malan R.M., 2010). Την εφαρμογή της διοίκησης, δηλαδή την ίδρυση οργανισμών, την λήψη αποφάσεων, τον καθορισμό των στόχων, τον προγραμματισμό της εργασίας, την εποπτεία των στελεχών και τον έλεγχο αναλαμβάνουν τα κυβερνητικά στελέχη και τα διοικητικά όργανα.

Σύμφωνα με τον Κόντη (1997) η δημόσια διοίκηση είναι η διοικητική μηχανή που αποσκοπεί στην υλοποίηση των κυβερνητικών πολιτικών με τη μεγαλύτερη δυνατή ωφέλεια και το μικρότερο δυνατό κόστος, διατηρώντας παράλληλα τη δέσμευση περί διασφάλισης των ελευθεριών και των δικαιωμάτων των πολιτών.

Ο ορισμός του Carhill R.M. (1964) αναφέρει ότι η δημόσια διοίκηση είναι το κέντρο του δικτύου που συντίθεται από διάφορες σχέσεις οι οποίες απλώνονται προς τον πολίτη ως το κράτος και από την κοινωνία και της αξίες της, έως την οικονομία και την ανάπτυξή της χώρας.

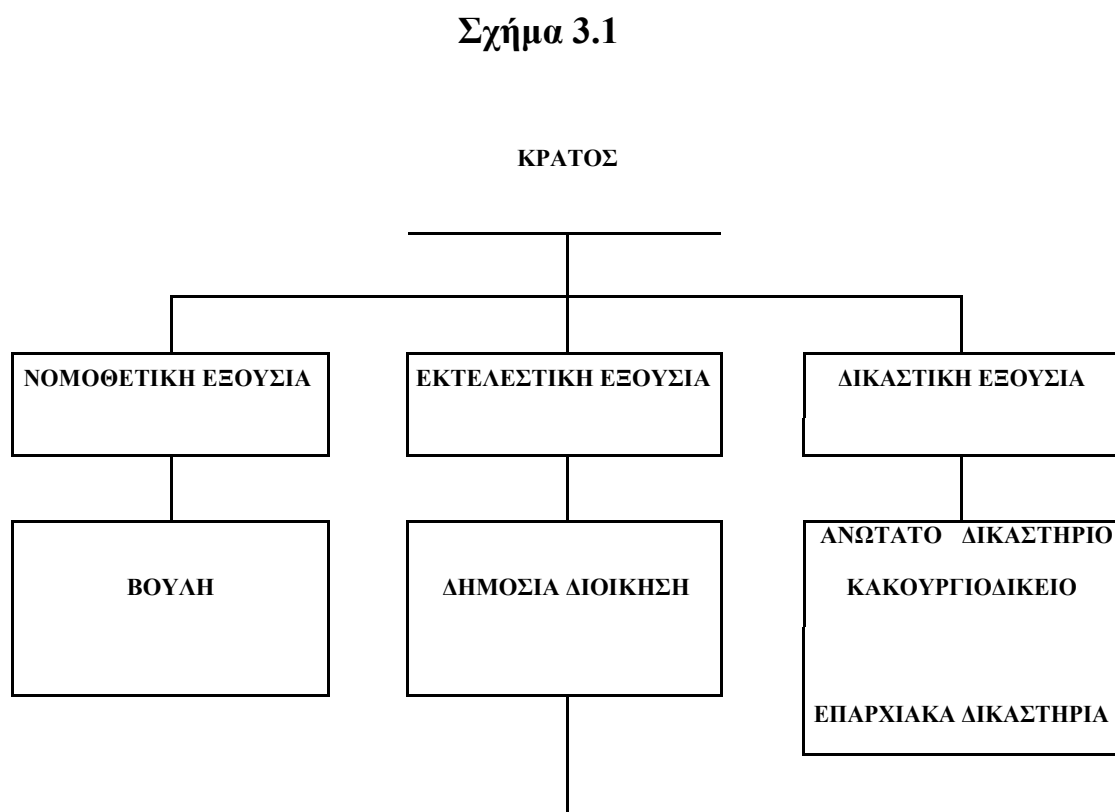
Σύμφωνα με τον παρακάτω ορισμό η Δημόσια Διοίκηση είναι το σύνολο των μέσων και ενεργειών που αποσκοπούν στην επίτευξη γενικότερων και ειδικότερων σκοπών, ώστε να ικανοποιείτε το γενικότερο συμφέροντος των πολιτών ενός κράτους.

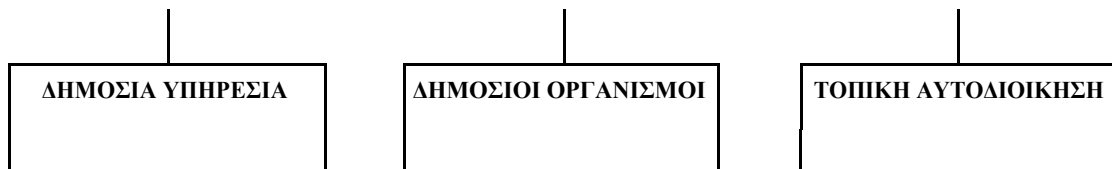
Ο Δημόσιος Τομέας περιλαμβάνει: Οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.), την κεντρική διοίκηση, οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης και νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π. . .).

Οι δημόσιες επιχειρήσεις είναι τα όργανα που ασκούν την κρατική επιχειρηματική δραστηριότητα τις οποίες έργο είναι η διάθεση αγαθών και υπηρεσιών στους πολίτες, ικανοποιώντας τις ανάγκες τους, όπως συμβαίνει και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες όμως έχουν στόχο το κέρδος μέσω της ικανοποίηση των αναγκών των πελατών τους, ενώ η Δημόσια Διοίκηση υπηρετεί το δημόσιο συμφέρον και διατηρεί την κοινωνική δικαιοσύνη.

Η Δημόσια διοίκηση αποτελεί μέρος του συστήματος της κρατικής μηχανής και ειδικότερα της εκτελεστικής εξουσίας και είναι αυτή που υλοποιεί την στρατηγική και δίνει τις κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή των αποφάσεων και των κανόνων για την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών. Ειδικότερα ο όρος Δημόσια Διοίκηση απεικονίζει το σύνολο των διοικητικών μηχανισμών ή οργανισμών ενός κράτους , που αναπτύσσουν την δραστηριότητά τους στο κεντρικό, το περιφερειακό, και το τοπικό επίπεδο και οι οποίοι είναι αρμόδιοι για την εφαρμογή των νόμων και προγραμμάτων της δημόσιας πολιτικής, όπως αυτή καθορίζεται από την εκάστοτε Κυβέρνηση.

Η δομή φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα :





3.1.3 Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα

Η δομή της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα θεσμικά σύμφωνα με το άρθρο 51 του Ν 1892/1990 ΦΕΚ Α΄ 101/31-07-1990 αποτελείται από:

- Α. Τις κάθε είδους δημόσιες υπηρεσίες, που υπάγονται στο νομικό πρόσωπο του Δημοσίου και εκπροσωπούνται από αυτό
 - Β. Τα κάθε είδους Ν.Π. . . εξαιρουμένων των Χρηματιστήριων Αξιών, είτε αυτά αποτελούν οργανισμούς κατά τύπο, είτε καθ' ύλην αυτοδιοίκησης.
 - Γ. Τις κάθε είδους κρατικές ή δημόσιες και παραχωρηθείσες επιχειρήσεις και οργανισμούς
 - Δ. Τις τράπεζες που ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του Δημοσίου, είτε στο σύνολό τους είτε κατά πλειοψηφία και
 - Ε. Τις κάθε είδους θυγατρικές εταιρίες των νομικών προσώπων που αναφέρονται στις περιπτώσεις β΄ και γ΄ αυτού του άρθρου, εκτός από τις επιχειρήσεις των Ο.Τ.Α.
- Αναλυτικά ο Δημόσιος Τομέας αποτελείται από τη Γενική Κυβέρνηση και τις Δημόσιες Υπηρεσίες και Οργανισμούς (Δ.Ε.Κ.Ο.).

Η Γενική Κυβέρνηση αποτελείται από την Κεντρική Κυβέρνηση, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ βαθμού (δήμους και περιφέρειες) και τους Οργανισμούς Κοινωνικής Ασφάλισης (ταμεία κοινωνικής ασφάλισης και νοσοκομεία).

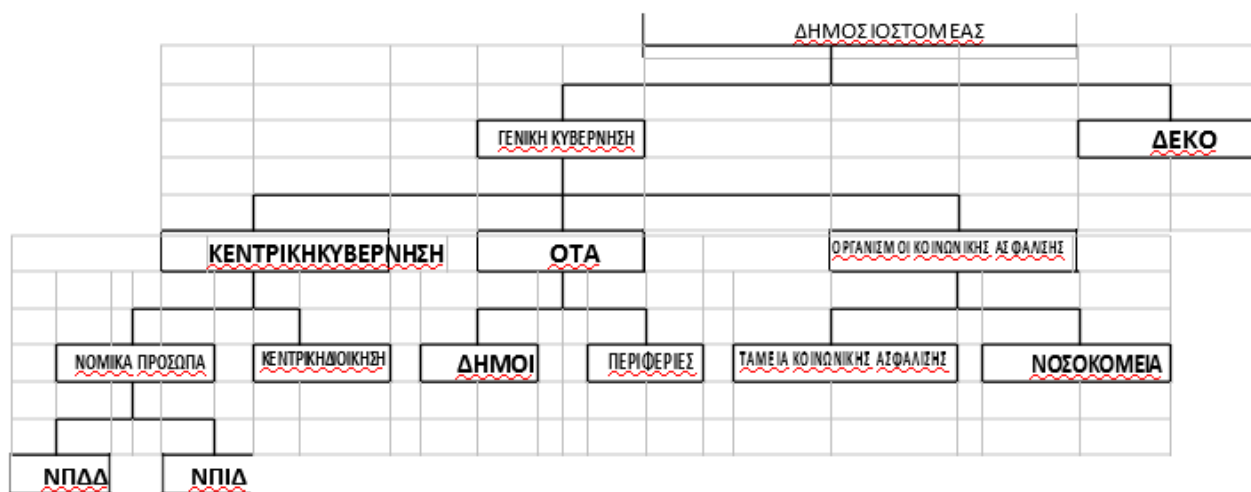
Η Κεντρική Κυβέρνηση αποτελείται από την Κεντρική Διοίκηση και τα Νομικά Πρόσωπα. Η Κεντρική Διοίκηση που είναι το Κράτος ή το Δημόσιο με τη στενή έννοια, περιλαμβάνει την Προεδρία της Δημοκρατίας, τα Υπουργεία, τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις και τις Ανεξάρτητες Αρχές. Τα Υπουργεία στα οποία προΐστανται οι Υπουργοί που διορίζονται από τον Πρωθυπουργό, αποτελούν τις ανώτατες υπηρεσίες της Κεντρικής Διοίκησης και έργο τους είναι η υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής. Οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, οι οποίες είναι 7 στην Ελλάδα, είναι ενιαίες μονάδες διοίκησης και αρμοδιότητα

τους είναι η παροχή υπηρεσιών και η εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτική στην περιφέρειά τους. Οι Ανεξάρτητες Αρχές είναι ανεξάρτητα κρατικά όργανα με ευρείες αρμοδιότητες τόσο στην πολιτική όσο και στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας και σκοπός τους είναι η εγγύηση της τήρησης των θεσμικών κανόνων. Γι' αυτό το λόγο και δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο παρά μόνο σε δικαστικό και τα μέλη τους απολαμβάνουν προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία.

Τα Νομικά Πρόσωπα διακρίνονται σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου. Τα Ν.Π. . . είναι ενώσεις ομάδων ή ανθρώπων και αποτελούν φορείς δικαιωμάτων και υποχρεώσεων με σκοπό την εφαρμογή συγκεκριμένων κρατικών λειτουργιών που τους ανατίθενται και κατά κύριο λόγο συστήνονται από το κράτος. Τα Ν.Π.Ι. . είναι επίσης ενώσεις ομάδων ή ανθρώπων και αποτελούν φορείς δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, με τη διαφορά ότι έχουν συσταθεί από ιδιώτες και υπόκεινται στους κανόνες του ιδιωτικού δικαίου.

Τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης και τα νοσοκομεία, αποτελούν φορείς παροχής υπηρεσιών κοινωνικής ασφάλισης και υγείας αντίστοιχα. Οι δήμοι είναι οι Ο.Τ.Α. Α' βαθμού και είναι αυτοδιοικούμενοι κατά τόπο Ν.Π. . . Υπάρχουν 325 δήμοι στην ελληνική επικράτεια και καθένας διοικείται από τα όργανά του, που είναι ο δήμαρχος, το δημοτικό συμβούλιο, η οικονομική επιτροπή, η επιτροπή ποιότητας ζωής και η εκτελεστική επιτροπή. Οι περιφέρειες είναι οι Ο.Τ.Α. Β' βαθμού και αποτελούν αυτοδιοικούμενα κατά τόπο Ν.Π. . . Στην Ελλάδα υπάρχουν 13 περιφέρειες και όργανα της είναι οι αντιπεριφερειάρχες, το περιφερειακό συμβούλιο, η οικονομική επιτροπή και η εκτελεστική επιτροπή. Αρμοδιότητες των περιφερειών είναι ο προγραμματισμός και η υλοποίηση πολιτικών σε περιφερειακό επίπεδο, συμβαδίζοντας με τις εθνικές και ευρωπαϊκές επιταγές. Όλα τα παραπάνω φαίνονται σχηματικά στο διάγραμμα 3.2:

Σχήμα 3. 2



3.1.4 Θεμελιώδεις αρχές της Δημόσιας Διοίκησης

Η δημόσια διοίκηση βασίζεται σε μία σειρά από θεμελιώδεις αρχές, οι οποίες διέπουν τη λειτουργία της καθώς και την νομιμότητά της και είναι οι ακόλουθες:

- i. Η αρχή της νομιμότητας, η οποία απορρέει από την αρχή του κράτους δικαίου και συνεπάγεται ότι η διοίκηση λειτουργεί στο πλαίσιο των νόμων
- ii. Η αρχή της υπεροχής και της προστασίας του δημόσιου συμφέροντος.
- iii. Η αρχή της δράσης της διοικήσεως, η οποία υλοποιείται ως νόμιμη και ως θεμιτή δράση, δηλαδή υπό προϋποθέσεις και όταν εμφανίζεται ως αναγκαία για την προστασία του δημοσίου συμφέροντος.
- iv. Η αρχή της συνέχειας της λειτουργίας των υπηρεσιών της διοίκησης.

- v. Η αρχή της ακροάσεως των διοικουμένων
- vi. Η αρχή της χρηστής διοικήσεως, η οποία πρέπει να σέβεται την προστασία των δικαιωμάτων του διοικουμένου και να λειτουργεί με επιείκεια.
- vii. Η αρχή της καλής πίστης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικούμενου.
- viii. Η αρχή της αναλογικότητας, δηλαδή της επιλογής μέσων ανάλογων προς τον επιδιωκόμενο από τα όργανα της δημόσιας διοίκησης σκοπό.
- ix. Η αρχή της αμεροληψίας των οργάνων της δημόσιας διοίκησης κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.
- x. Η αρχή της ισότητας, και ειδικότερα της αναλογικής ισότητας.
- xi. Η αρχή της αιτιολογίας των διοικητικών πράξεων.
- xii. Η αρχή του ελέγχου της δημόσιας διοίκησης, η οποία υλοποιείται μέσα από την άσκηση του δικαιώματος αναφοράς στις διοικητικές αρχές και από το δικαίωμα προσφυγής στην δικαιοσύνη κατά πράξεων των οργάνων της δημόσιας διοίκησης.

3.2 Αδυναμίες και Διαδικασίες βελτίωσης της Δημόσιας Διοίκησης

3.2.1 Κακοδιοίκηση στη Δημοσία Διοίκηση

Μέσα στη δίνη της οικονομικής κρίσης καθώς η Ελλάδα βρέθηκε σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση έναντι των άλλων χωρών, γίνεται προσπάθεια ανασυγκρότησης, προσαρμοσμένη στις νέες συνθήκες ξεκινώντας από τον εντοπισμό των παθογόνων καταστάσεων.

Υπάρχουν στις ημέρες μας αναχρονιστικοί νόμοι που είχαν θεσπιστεί για να επιλύσουν κοινωνικοοικονομικά ζητήματα που δεν υφίστανται πλέον και από την άλλη υπάρχει μια πληθώρα διαφορετικών διατάξεων και νόμων για το ίδιο θέμα. Επίσης υπάρχουν

νόμοι με παραλείψεις, ελλείψεις, αοριστίες και ασάφειες που εμποδίζουν τη σωστή ερμηνεία, όπως επίσης και αντισυνταγματικοί νόμοι, με αποτέλεσμα να καθίστανται αναξιόπιστοι.

Η έλλειψη συγκεκριμένης αναπτυξιακής πολιτικής και κατ' επέκταση η έλλειψη κατευθυντήριων εντολών σε ένα κατακερματισμένο διαρθρωτικό μοντέλο, σε συνδυασμό με τη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων και το σύστημα προαγωγών που δεν είναι συνδεδεμένο με την παραγωγικότητα, την αποδοτικότητα και τις ικανότητες αλλά μόνο με το χρόνο προϋπηρεσίας και η μη ύπαρξη στόχων, αλλά και την ανορθολογική κατανομή των δημοσίων υπαλλήλων τόσο βάση δεξιοτήτων όσο και αριθμού, καθιστά τη δημόσια διοίκηση αναποτελεσματική.

Ακόμα η μικρή διείσδυση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και σύγχρονων συστημάτων οικονομικής διαχείρισης για την συλλογή, σύνθεση και ανάλυση δεδομένων και η πληθώρα διοικητικών επιπέδων με επικαλυπτόμενες αρμοδιότητες, οι ακατάλληλες και ελλιπείς αναλύσεις δεδομένων σε συνδυασμό με τη διαχρονική πλέον γραφειοκρατία και τον συγκεντρωτισμό, οδηγούν στην κακοδιοίκηση.

3.2.2 Διαφθορά στη Δημόσια Διοίκηση

Παρόλο που σκοπός της δημόσιας διοίκησης είναι η εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου, παρατηρείται το φαινόμενο της διαφθοράς στη δράση κάποιων δημοσίων λειτουργών και πολιτικών προσώπων και αφορά την κατάχρηση εξουσίας για προσωπικό όφελος ή όφελος τρίτων. Η διαφθορά δεν υπάρχει μόνο λόγω της εσφαλμένης νοοτροπίας μιας μερίδας δημοσίων υπαλλήλων για τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων τους, αλλά και λόγω της άρρηκτης σύνδεσης μεταξύ της δημόσιας διοίκησης, του πολιτικού συστήματος και της πολιτικής ηγεσίας μέσω του σχεδιασμού, της κατάρτισης και της ψήφισης νομοσχεδίων. Κανόνες που θεσπίστηκαν για να ευδοκιμήσουν διεφθαρμένες συμπεριφορές δημιουργώντας διαρθρωτικά στεγανά, η απουσία κατάλληλων ελεγκτικών μηχανισμών τόσο προληπτικών όσο και καταστατικών, η έλλειψη διαφάνειας, η βραδύτητα στην απονομή δικαιοσύνης και η ανεξέλεγκτη εξουσία είναι μερικές από τις παθογένειες που δημιουργούνται από αυτή τη

συνύπαρξη. Ο πολιτικός εναγκαλισμός με τη δημόσια διοίκηση δυσχεραίνει την άσκηση των ελεγκτικών μηχανισμών και την επιβολή κυρώσεων, οι οποίες επιβάλλονται σποραδικά και επιλεκτικά, και ειδικά η ανεπάρκεια των ελληνικών δικαστηρίων κυρίως σε οικονομικά εγκλήματα δημοσίων υπαλλήλων οδηγεί σε παραγραφή των αδικημάτων τους και σε πειθαρχική ατιμωρησία, με αποτέλεσμα οι διοικούντες να υπολείπονται σε ζητήματα κοινωνικής εμπιστοσύνης και να αδιαφορούν για το δημόσιο συμφέρον, παραμένοντας απαθείς απέναντι στην κατασπατάληση των δημοσίων πόρων και τη φοροδιαφυγή.

Θεωρεί σε μεγάλο βαθμό ο πολίτης, ότι μέσω της δωροδοκίας μπορεί να επιλύσει τα θέματά του ταχύτερα και αποτελεσματικότερα, όπως διαπιστώνεται συχνά και σε μεγάλο βαθμό στον κλάδο της Υγείας.

3.2.3 Μεταρρυθμίσεις στην Δημόσια Διοίκηση

Η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση στο σύγχρονο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον με ολοένα και πιο έντονες μεταβολές στις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες, με τις αλματώδεις τεχνολογικές εξελίξεις και την απελευθέρωση των αγορών, βρίσκετε στη θέση αναθεώρησης και ανάγκης νέων μεταρρυθμίσεων. Με τις νέες διεθνείς συνθήκες αναδείχτηκε το πόσο ευάλωτο είναι το οικονομικό σύστημα της χώρας μας, εντείνοντας την αμφισβήτηση και την έλλειψη εμπιστοσύνης στους θεσμούς από τους πολίτες δυσχεραίνοντας ακόμα περισσότερο την εφαρμογή των δημοσίων πολιτικών.

Η σωστή λειτουργία της δημόσιας διοίκησης και η προσαρμογή της στα νέα δεδομένα, είναι καθοριστικής σημασίας για την δημιουργία ευνοϊκού περιβάλλοντος για την βελτίωση και την ανάπτυξη των παραγωγικών πόρων της χώρας, ώστε με την άριστη χρήση τους να επιτευχθεί η έξοδος από την οικονομική κρίση.

Προτάσεις για επίλυση της κακοδιοίκησης και της διαφθοράς στη δημόσια διοίκηση που σχετίζονται με την παρούσα εργασία θα μπορούσαν να είναι:

- Μελέτη, θέσπιση και σωστή λειτουργία κατάλληλου συστήματος εσωτερικού ελέγχου, .
- Αξιολόγηση των υφιστάμενων ελεγκτικών συστημάτων όσον αφορά το κόστος και την αποτελεσματικότητα.

- Ενίσχυση της διαφάνειας της διοικητικής δράσης, παράλληλα με την αξιοκρατική στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών με προσωπικό με ήθος και αποτελεσματικότητα.
- Απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών.
- Μείωση της γραφειοκρατίας.
- Ανταλλαγή τεχνογνωσίας, καλών πρακτικών και ελεγκτικών μηχανισμών με τις δημόσιες διοικήσεις άλλων κρατών αλλά και ιδιωτικών οικονομιών.
- Επιτάχυνση της εφαρμογής της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης στη δημόσια διοίκηση ώστε να μειωθεί η δυνατότητα συγκάλυψης μη νόμιμων συναλλαγών και αυθαίρετων χειρισμών, διευκολύνοντας το έργο των ελεγκτικών μηχανισμών.
- Άρση της νοοτροπίας της ατιμωρησίας στο δημόσιο τομέα.

Η εφαρμογή των παραπάνω αφενός λειτουργεί αποτρεπτικά ως πρόληψη σε πρωθύστερο χρόνο της τέλεσης της πράξης και αφετέρου κατασταλτικά για πράξεις που έχουν ήδη τελεστεί ώστε με την διαπίστωσή τους να επιβληθούν οι προβλεπόμενες θεσμικές κυρώσεις.

Βέβαια για να ευδοκιμήσει οποιοδήποτε μέτρο πρέπει να υπάρχει η κοινωνική συναίνεση η οποία επιτυγχάνεται με την ανάκτηση της εμπιστοσύνης των διοικούντων στον δημόσιο τομέα, το οποίο επιτυγχάνεται με την πρόληψη, την καταστολή και την εκπαίδευση των πολιτών. Η εκπαίδευση των πολιτών είναι εφικτή μέσω διαφημιστικών μηνυμάτων ή μέσω την παιδείας από τα σχολεία, ώστε να μην είναι απαθείς αποδέκτες διαφθοράς και να αναλογιστεί ο καθένας την ατομική ευθύνη που φέρει και να ενεργοποιηθεί απέναντι στο φαινόμενο στις διαφθοράς.

3.3 Είδη ελέγχου στο Δημόσιο Τομέα

Οι έλεγχοι που διεξάγονται στο Δημόσιο Τομέα διακρίνονται σε διάφορα είδη με βάση διάφορα κριτήρια, τα οποία είναι ο χρόνος, το αντικείμενο, ο τόπος διενέργειας, η έκταση και τα όργανα που διενεργούν τον έλεγχο. Οι τύποι ελέγχου είναι οι ακόλουθοι :

1) Τακτικός και έκτακτος.

Τακτικός είναι ο έλεγχος που εκτελείται με βάση πρόγραμμα που έχει εκπονηθεί από το ελεγκτικό Σώμα και στοχεύει στην διακρίβωση της συμμόρφωσής των Υπηρεσιών με το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία τους και ιδιαίτερα όσον αφορά, στη νομιμότητα των ακολουθούμενων διαδικασιών και στην ύπαρξη φαινομένων κακοδιοίκησης και διαφθοράς.

Έκτακτος είναι ο έλεγχος, που διενεργείται οποτεδήποτε αυτό κρίνεται επιβεβλημένο και έχει στόχο την επιβεβαίωση της ύπαρξης ιδιαίτερα σημαντικών αποκλίσεων των ακολουθούμενων διαδικασιών από τη νομιμότητα η την διακρίβωση φαινομένων κακοδιοίκησης και διαφθοράς που περιήλθαν σε γνώση του ελεγκτικού σώματος από καταγγελίες πολιτών, πληροφορίες από εξωτερικό περιβάλλον (άλλες Δημόσιες Αρχές, δημοσιεύματα Τύπου) και από επεξεργασία τηρουμένων στοιχείων.

2) Σε ειδικό (μερική επιθεώρηση) και Γενικό (συνολική επιθεώρηση).

Ειδικός είναι ο έλεγχος όταν διενεργείται σε τμήμα της δραστηριότητας της ελεγχόμενης υπηρεσίας ή συγκεκριμένου τομέα σε μία ή περισσότερες από μία ομοειδείς υπηρεσίες ταυτόχρονα.

Γενικός είναι ο έλεγχος όταν διενεργείται στο σύνολο των δραστηριοτήτων, των ενεργειών και των λειτουργιών μιας ή περισσότερων ομοειδών υπηρεσιών ταυτόχρονα.

3) Σε εσωτερικό, και εξωτερικό.

Εσωτερικός είναι ο έλεγχος όταν διενεργείται από τα ίδια όργανα της ελεγχόμενης υπηρεσίας (σύστημα εσωτερικού ελέγχου).

Εξωτερικός είναι ο έλεγχος όταν διενεργείται από τα Σώματα ελέγχου ή τις Υπηρεσίες επιθεώρησης.

4) Σε συγκεντρωτικό/ διερευνητικό και επιτόπιο.

Συγκεντρωτικός/ διερευνητικός είναι ο έλεγχος όταν διεξάγεται στην έδρα του ελεγκτικού οργάνου και περιλαμβάνει εργασίες ελέγχου, χωρίς τη διενέργεια αυτοψίας (inspection without on-site visits).

Επιτόπιος είναι ο έλεγχος όταν περιλαμβάνει επιτόπου επίσκεψη – αυτοψία στην έδρα του ελεγχόμενου φορέα /οργανισμού /υπηρεσίας (on-site visit inspection).

5) Σε καθολικό και δειγματοληπτικό.

Καθολικός είναι ο έλεγχος όταν ελέγχεται διεξοδικά κάθε ενέργεια ή στοιχείο της ελεγχόμενης υπηρεσίας.

Δειγματοληπτικός είναι ο έλεγχος όταν γίνεται στη βάση δείγματος.

3.4 Εσωτερικός έλεγχος στον Δημόσιο Τομέα

Σύμφωνα με τον Ν. 3429/2005 όλες οι δημόσιες επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση να καταρτίσουν Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας. Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας καταρτίζεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου της δημόσιας επιχείρησης και περιλαμβάνει τη διάρθρωση των υπηρεσιών, τα αντικείμενά τους, καθώς και τη σχέση των υπηρεσιών μεταξύ τους και με τη διοίκηση. Μεταξύ των υπηρεσιών πρέπει υποχρεωτικά να προβλέπεται υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου.

Κάθε δημόσια επιχείρηση οργανώνει υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου, η οποία έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) παρακολουθεί την εφαρμογή και τη συνεχή τήρηση του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας και του καταστατικού της δημόσιας επιχείρησης, καθώς και της εν γένει νομοθεσίας που αφορά την επιχείρηση,

β) παρακολουθεί και αναφέρει στο διοικητικό συμβούλιο της δημόσιας επιχείρησης και στη γενική συνέλευση των μετόχων περιπτώσεις σύγκρουσης των ιδιωτικών συμφερόντων των μελών του διοικητικού συμβουλίου με τα συμφέροντα της επιχείρησης ή παράβασης των διατάξεων του νόμου αυτού από μέλη του διοικητικού συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένου του προέδρου και του διευθύνοντος συμβούλου,

γ) ενημερώνει εγγράφως μία φορά τουλάχιστον κάθε τρίμηνο το διοικητικό συμβούλιο καθώς και τη γενική συνέλευση των μετόχων για τους ελέγχους που διενεργεί,

δ) είναι υπεύθυνη για την παροχή και την ακρίβεια οποιασδήποτε πληροφορίας ζητηθεί από την Ειδική Γραμματεία Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών, την οποία διευκολύνει με κάθε πρόσφορο μέσο στο έργο παρακολούθησης, ελέγχου και εποπτείας που αυτή εκτελεί.

Στην υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου απασχολείται τουλάχιστον ένας εσωτερικός ελεγκτής, που ορίζεται από τη γενική συνέλευση των μετόχων. Οι εσωτερικοί ελεγκτές είναι ανεξάρτητοι, δεν υπάγονται ιεραρχικά σε καμία υπηρεσιακή μονάδα της δημόσιας επιχείρησης, παρέχουν υπηρεσίες με έμμισθη εντολή και δεν αποκτούν ιδιότητα υπαλλήλου ή σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Σκοπός του εσωτερικού ελέγχου είναι η μεγαλύτερη διαφάνεια, η επίβλεψη και η

λογοδοσία των οργανισμών του δημοσίου. Ο εσωτερικός ελεγκτής οφείλει να διατηρήσει την ανεξαρτησία και την αντικειμενικότητα του, ώστε τα αποτελέσματα του ελέγχου του να είναι αξιόπιστα και αμερόληπτα.

Αρχές που συμβάλλουν στην ανεξαρτησία του συστήματος εσωτερικού ελέγχου στο δημόσιο τομέα σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, είναι: ³⁵

- Σαφή και επίσημα καθορισμένες αρμοδιότητες και αρχές του εσωτερικού ελέγχου στο πλάνο ελέγχου.
- Λειτουργικό και προσωπικό διαχωρισμό του εσωτερικού ελέγχου από τις ευθύνες για τις αποφάσεις και τις εργασίες της διοίκησης.
- Επαρκή ελευθερία για τον υπεύθυνο του εσωτερικού ελέγχου στη δημιουργία προγραμμάτων ελέγχου.
- Επαρκή πληρωμή και ταξινόμηση σύμφωνα με την μισθολογική κλίμακα, ανάλογα με την ευθύνη και τη σημασία του εσωτερικού ελέγχου.
- Ανάμειξη και συμμετοχή του υπεύθυνου του εσωτερικού ελέγχου στην πρόσληψη του ελεγκτικού προσωπικού.

3.5 Καθήκοντα – Αρμοδιότητες - Προσόντα Ελεγκτή

Καθήκον του ελεγκτή είναι η προστασία των συμφερόντων των αρχών, των πολιτών και των υπαλλήλων. Βασικός παράγοντας είναι η ανεξαρτησία του για να έχει αντικειμενική γνώμη. Επίσης ελέγχει την αξιοπιστία και την νομιμότητα των πράξεων και των πληροφοριών, εντοπίζει και διαπιστώνει παραβάσεις και παραλείψεις και ενημερώνει τους αρμόδιους και τον ελεγχόμενο.

Αρμοδιότητες του ελεγκτή είναι να ορίσει το αντικείμενο ελέγχου (προγραμματισμός), τη μεθοδολογία, τις διαδικασίες και τα αποδεικτικά στοιχεία που απαιτούνται. Εφόσον πραγματοποιηθεί ο έλεγχος οργανώνει τα στοιχεία που έχει συλλέξει, πιστοποιεί την νομιμότητα και την εγκυρότητα τους, αξιολογεί την ορθή ή όχι χρήση των ανθρώπινων και οικονομικών πόρων, καταγράφει το πόρισμά του, το κοινοποιεί στους υπόχρεους φορείς και υπηρεσίες και παρακολουθεί εάν υλοποιούνται οι προτάσεις του.

Για να είναι ικανός να πραγματοποιήσει έλεγχο εκτός από ανεξαρτησία και ήθος που πρέπει να διαθέτει ώστε να μην είναι επιρρεπής σε οικονομικούς και επαγγελματικούς πειρασμούς αλλά και να μην έχει προσωπικές ή συγγενικές σχέσεις

με τον ελεγχόμενο, πρέπει να διαθέτει και κάποια ακόμα προσόντα όπως: αντικειμενικότητα, επαγγελματισμό, σοβαρότητα, υπευθυνότητα, τιμιότητα, αίσθημα δικαιοσύνης, παρατηρητικότητα, ψυχραιμία, διπλωματία, διορατικότητα καθώς και ευγένεια.

3.6 Πιθανά προβλήματα και αντιμετώπιση τους κατά τον έλεγχο

Κατά τη διάρκεια του ελέγχου μπορεί να παρουσιαστούν κάποια προβλήματα όπως:

- Επιθετικότητα από τον ελεγχόμενο ή αμυντική στάση. Μπορεί να παρακαμφθεί εφόσον γίνει σαφές ότι ο έλεγχος έχει υποστηρικτική λειτουργία, να υπάρξει επιβράβευση των καλών και σωστών πρακτικών και η προσέγγιση προς τον ελεγχόμενο να είναι θετική και φιλική εστιάζοντας στο θεσμικό πλαίσιο του ελέγχου.
- Ανταγωνιστική στάση του ελεγχόμενου, πρόκληση διαπληκτισμού, χλευασμός. Σ' αυτή τη περίπτωση αποφεύγεται η επίδειξη ισχύος, επιβάλλεται η ώριμη συμπεριφορά και αντιμετώπιση χωρίς προσωπικά σχόλια και αποφυγή αντιπαλότητας.
- Κολακεία, οικειότητα. Στην προκείμενη περίπτωση διατηρείται απόσταση ασφαλείας από τον ελεγχόμενο, διατηρώντας τυπική επαγγελματική στάση.
- Κωλυσιεργία, μη προσκόμιση στοιχείων. Χρειάζεται ακριβής τήρηση του χρονοδιαγράμματος και συνέπεια, υπενθύμιση στον ελεγχόμενο για τα στοιχεία που λείπουν καθώς και για τις κυρώσεις από τη μη προσκόμιση στοιχείων.
- Έλλειψη επικοινωνίας και επαρκούς χρόνου ελέγχου. Προσπάθεια άμεσης επικοινωνίας με τον υπεύθυνο και εάν δεν υπάρχει επαρκείς χρόνος λόγω έκτακτων συνθηκών ορίζεται νέα ημερομηνία.

Κεφάλαιο 4: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΈΡΕΥΝΑΣ

4.1 Σκοπός

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνήσει τη διαδικασία εσωτερικού ελέγχου που πραγματοποιείται στη δημόσια διοίκηση, την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου, καθώς και τους παράγοντες που σχετίζονται με τη διαφθορά στη δημόσια διοίκηση.

4.2 Δείγμα έρευνας

Για την πραγματοποίηση της μελέτης, χρησιμοποιήθηκε δείγμα υπαλλήλων της ελληνικής δημόσιας διοίκησης. Συγκεκριμένα, στην έρευνα έλαβαν μέρος υπάλληλοι του δημόσιου τομέα που προσεγγίστηκαν στην περιοχή της Κεντρικής Μακεδονίας. Συνολικά, μοιράστηκαν 500 ερωτηματολόγια εκ των οποίων επεστράφησαν συμπληρωμένα τα 127 και τα οποία αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας.

4.3 Μέθοδος συλλογής δεδομένων - εργαλείο συλλογής

Η ερευνητική μέθοδος που αποφασίστηκε να ακολουθηθεί είναι η ποσοτική με τη χρήση ερωτηματολογίου. Στη συγκεκριμένη εργασία έγινε ποσοτική πρωτογενής έρευνα με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα αποτελούνταν από συνολικά 26 ερωτήσεις και χωρίστηκε σε τέσσερα μέρη.

- Το πρώτο μέρος περιλάμβανε 5 ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, όπως το φύλο, η ηλικία, η προϋπηρεσία, η θέση στον οργανισμό και το επίπεδο σπουδών.
- Το δεύτερο μέρος περιλάμβανε 9 ερωτήσεις που αφορούσαν τον εσωτερικό έλεγχο στη δημόσια διοίκηση.
- Το τρίτο μέρος περιλάμβανε 6 ερωτήσεις που αφορούσαν την αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου στη δημόσια διοίκηση.
- Το τέταρτο μέρος περιλάμβανε 6 ερωτήσεις που αφορούσαν τους παράγοντες διαφθοράς και κακοδιοίκησης στην ελληνική δημόσια διοίκηση.

4.4 Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από τον Φεβρουάριο του 2020 στην περιοχή Αρχικά, για τη χορήγηση των ερωτηματολογίων, ζητήθηκε άδεια από τους Διευθυντές κάθε δημόσιας υπηρεσίας χωριστά. Στη συνέχεια τα ερωτηματολόγια δόθηκαν στους συμμετέχοντες. Παράλληλα, δόθηκαν προφορικά και οδηγίες για τον τρόπο συμπλήρωσης. Η έρευνα στηρίχθηκε σε αυτό-συμπλήρωση, η οποία απαιτούσε περίπου 10 λεπτά για την ολοκλήρωσή της. Για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων, δόθηκε ο χρόνος που χρειάζονταν οι συμμετέχοντες έτσι ώστε να υπάρχει αρκετός χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου για την ποιότητα των απαντήσεων. Ακολουθήθηκε η ίδια σειρά συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων σε όλα τα άτομα.

4.5 Δεοντολογικά ζητήματα

Οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν, χρησιμοποιήθηκαν μόνο για τους σκοπούς της μελέτης. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα εθελοντικά, ενημερώθηκαν για το σκοπό της μελέτης και τη διαδικασία στην οποία θα λάμβαναν μέρος, καθώς και για το χρόνο που θα έπρεπε να αφιερώσουν. Επιπλέον, ενημερώθηκαν για τη διατήρηση του προσωπικού απορρήτου, που είναι πολύ σημαντικό στοιχείο, ώστε να εξασφαλιστεί ένα επίπεδο άνεσης για περισσότερο ακριβείς απαντήσεις. Σε όλα τα στάδια της μελέτης διαφυλάχθηκε η ανωνυμία των συμμετεχόντων.

4.6 Στατιστική ανάλυση

Για τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η περιγραφική στατιστική. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πακέτο SPSS, για τη δημιουργία γραφημάτων, με τη βοήθεια του οποίου ερμηνεύτηκαν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από το σύνολο των ερωτηματολογίων που επεστράφησαν.

Κεφάλαιο 5: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Η ανάλυση του ερωτηματολογίου ξεκινά με την παρουσίαση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος. Στην έρευνα έλαβαν μέρος 127 εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα εκ των οποίων οι περισσότεροι ήταν άνδρες με ποσοστό 66,9% και ακολουθούν οι γυναίκες με 33,1%.

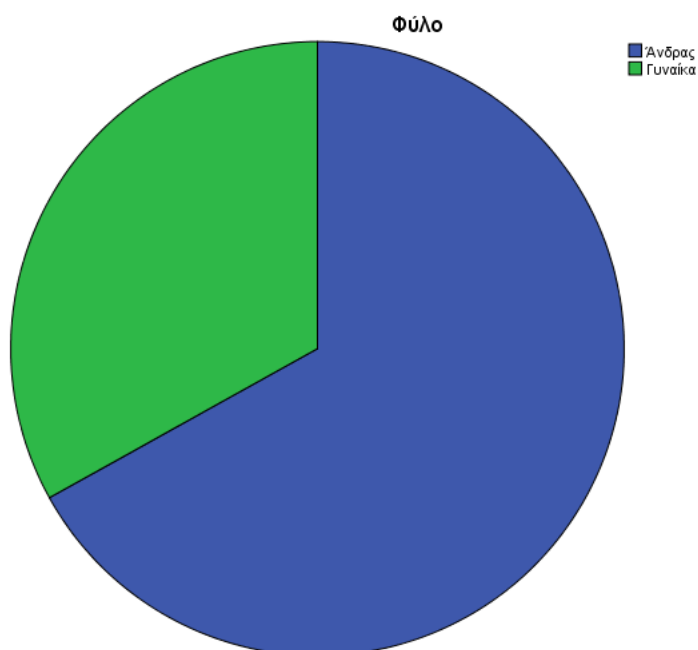
Ειδικότερα η 1^η ερώτηση αφορά το φύλο του ατόμου και τα αποτελέσματα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1: Φύλο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Άνδρας	85	66,9	66,9	66,9
Γυναίκα	42	33,1	33,1	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Όπως προκύπτει από τον πίνακα, από τα πρόσωπα που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, οι 85 είναι άντρες, ήτοι σε ποσοστό 67 %, ενώ οι 42 είναι γυναίκες, ήτοι σε ποσοστό 33%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά παρακάτω.



Σχεδιάγραμμα 1: Φύλο

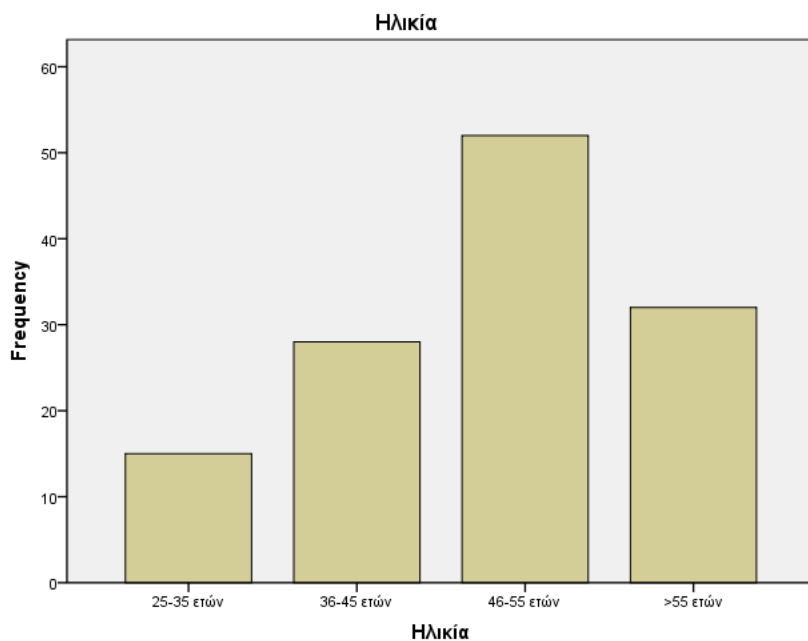
Η 2^η ερώτηση αναφέρεται στην ηλικία του ατόμου και τα αποτελέσματα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 2: Ηλικία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-35 ετών	15	11,8	11,8	11,8
36-45 ετών	28	22,0	22,0	33,9
46-55 ετών	52	40,9	40,9	74,8
>55 ετών	32	25,2	25,2	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Όπως φαίνεται στον πίνακα, από τα 127 άτομα που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, οι 15 είναι μέχρι 35 ετών (ποσοστό 11,8%), οι 28 είναι μεταξύ των 36 και 45 ετών (ποσοστό 22%), οι 52 είναι μεταξύ των 46 και 55 ετών (ποσοστό 40,9%), ενώ οι υπόλοιποι 32 είναι πάνω από 56 ετών (ποσοστό 25,2%).

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά παρακάτω.



Σχεδιάγραμμα 2: Ηλικία

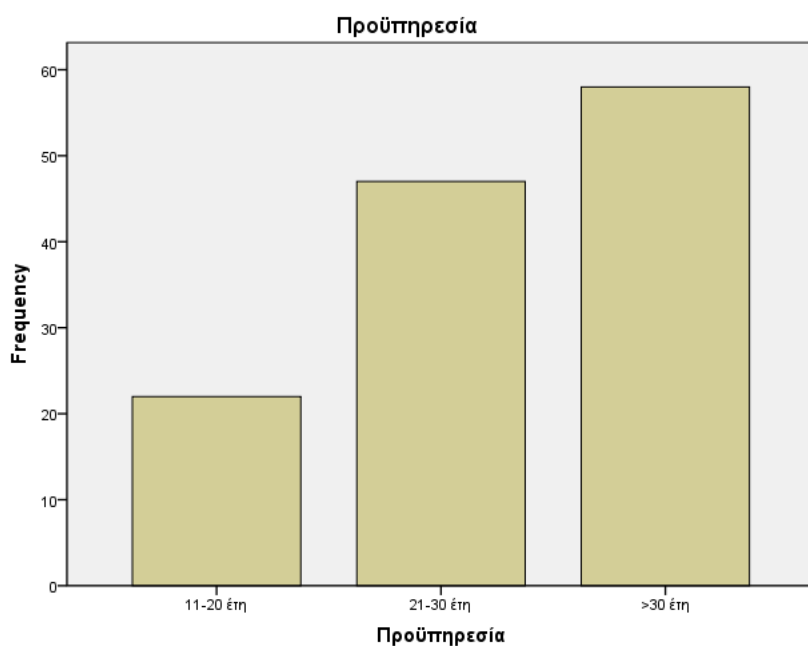
Η 3^η ερώτηση αναφέρεται στα έτη προϋπηρεσίας που κατέχει το άτομο στη δημόσια διοίκηση και τα αποτελέσματα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 3: Προϋπηρεσία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	11-20 έτη	22	17,3	17,3	17,3
	21-30 έτη	47	37,0	37,0	54,3
	>30 έτη	58	45,7	45,7	100,0
Total		127	100,0	100,0	

Όπως προκύπτει από τον πίνακα, από τα άτομα που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο, οι περισσότεροι εργάζονται για πάνω από 30 έτη με ποσοστό 45,7% και ακολουθούν όσοι εργάζονται μεταξύ 21-30 έτη με 37%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά παρακάτω:



Σχεδιάγραμμα 3: Προϋπηρεσία

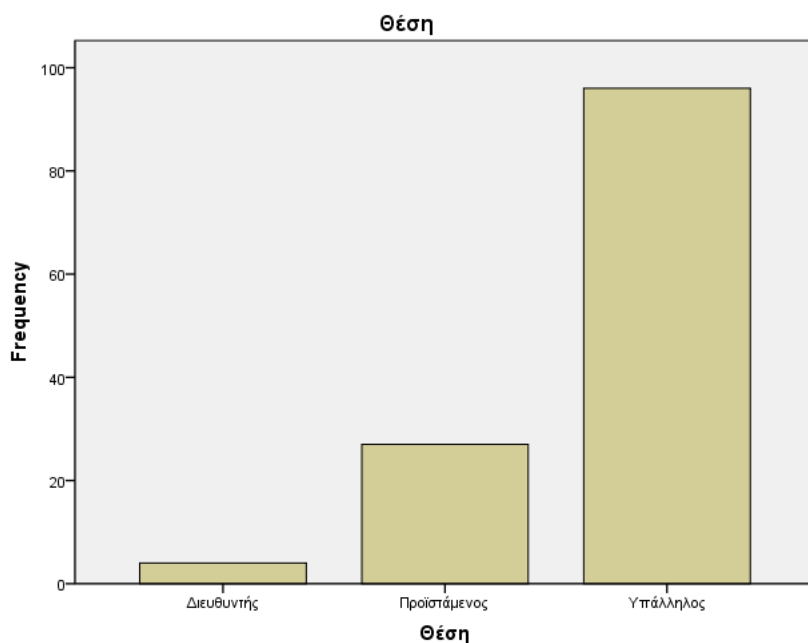
Η 4η ερώτηση αφορά την θέση του εργαζομένου στον οργανισμό και τα αποτελέσματα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 4: Θέση στον οργανισμό

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διευθυντής	4	3,1	3,1	3,1
	Προϊστάμενος	27	21,3	21,3	24,4
	Υπάλληλος	96	75,6	75,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Όπως φαίνεται από τον πίνακα, οι περισσότεροι ήταν υπάλληλοι με ποσοστό 75,6% και ακολουθούν οι προϊστάμενοι με 21,3%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 4: Θέση στον οργανισμό

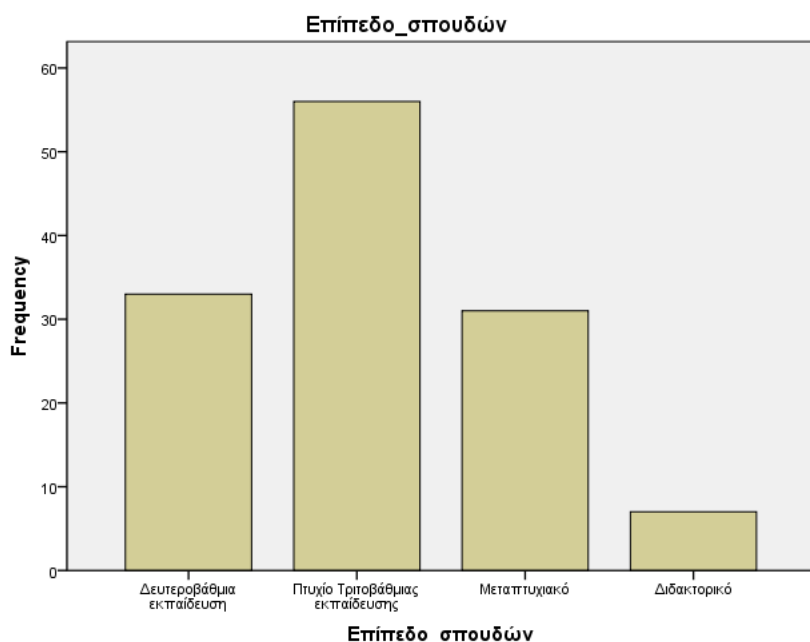
Η 5^η και τελευταία ερώτηση του παρόντος τμήματος του ερωτηματολογίου, αφορά το επίπεδο σπουδών των ερωτηθέντων και τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα:

Πίνακας 5: Επίπεδο σπουδών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	33	26,0	26,0	26,0
	Πτυχίο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	56	44,1	44,1	70,1
	Μεταπτυχιακό	31	24,4	24,4	94,5
	Διδακτορικό	7	5,5	5,5	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Όπως προκύπτει από τον πίνακα, οι περισσότεροι ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με ποσοστό 44,1% και ακολουθούν οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με 26% και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού με 24,4%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 5: Επίπεδο σπουδών

5.2 Εσωτερικός έλεγχος

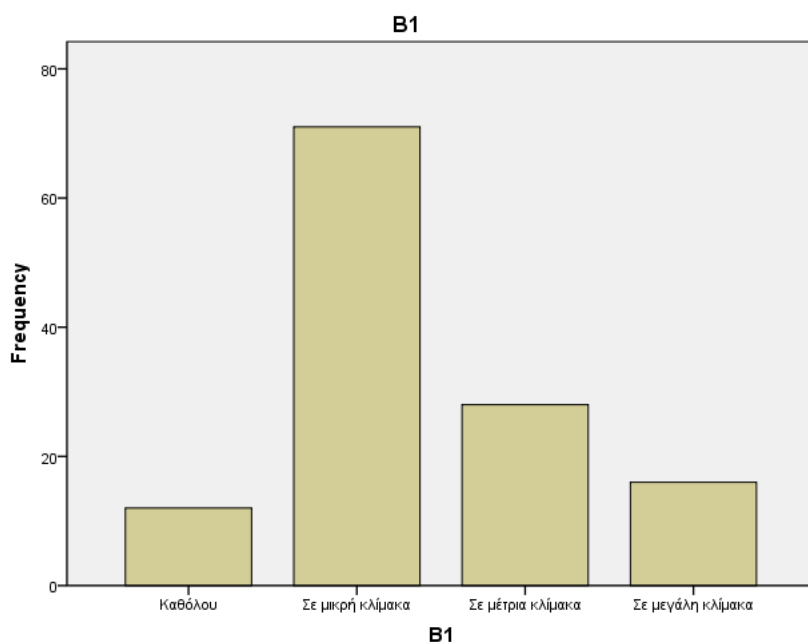
Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με τον εσωτερικό έλεγχο στη δημόσια διοίκηση.

Αρχικά, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν αν υπάρχει οργανόγραμμα στην Υπηρεσία που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις και τα αποτελέσματα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 6: Υπάρχει οργανόγραμμα στην Υπηρεσία που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	12	9,4	9,4	9,4
	Σε μικρή κλίμακα	71	55,9	55,9	65,4
	Σε μέτρια κλίμακα	28	22,0	22,0	87,4
	Σε μεγάλη κλίμακα	16	12,6	12,6	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Όπως προκύπτει από το πίνακα, οι περισσότεροι δήλωσαν ότι αυτό υπάρχει σε μικρή κλίμακα με ποσοστό 55,9% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι υπάρχει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 22%. Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 6: Υπάρχει οργανόγραμμα στην Υπηρεσία που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις;

Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν αν υπάρχει Εγχειρίδιο Διαδικασιών με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους όπου τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα:

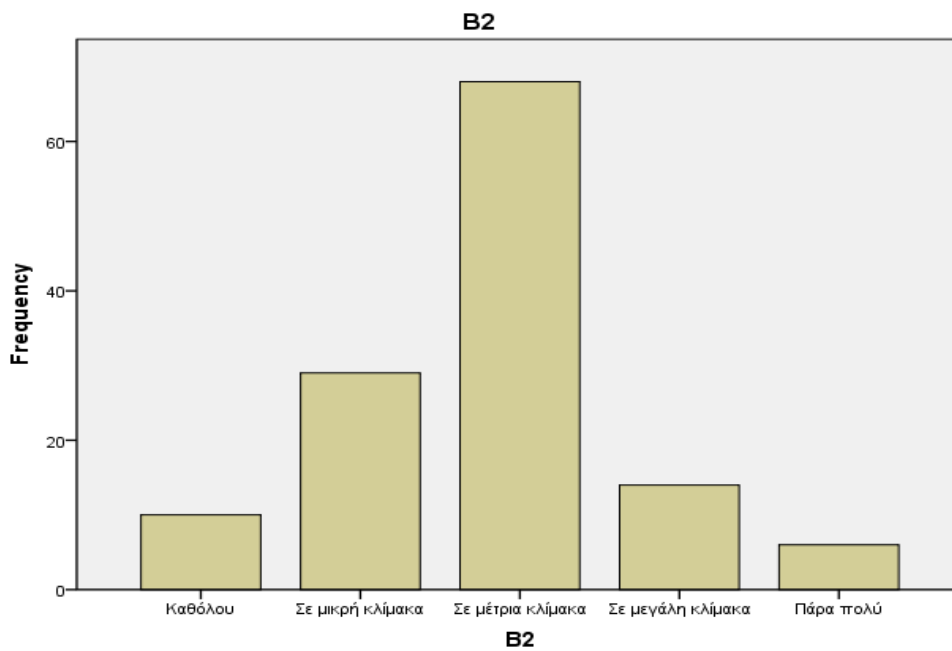
Πίνακας 7: Υπάρχει Εγχειρίδιο Διαδικασιών με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Καθόλου	10	7,9	7,9	7,9
	Σε μικρή κλίμακα	29	22,8	22,8	30,7
	Σε μέτρια κλίμακα	68	53,5	53,5	84,3
	Σε μεγάλη κλίμακα	14	11,0	11,0	95,3
	Πάρα πολύ	6	4,7	4,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Όπως προκύπτει από τον πίνακα, κατά ένα μεγάλο ποσοστό (περίπου 80%) απάντησαν ότι δε υπάρχει καθόλου ή σε μέτρια κλίμακα, ενώ το 20% απάντησε ότι υπάρχει πολύ.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 7: Υπάρχει Εγχειρίδιο Διαδικασιών με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους;

Ακολούθως, η έρευνα διερεύνησε αν είναι σαφής ο διαχωρισμός καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των εργαζομένων και τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα:

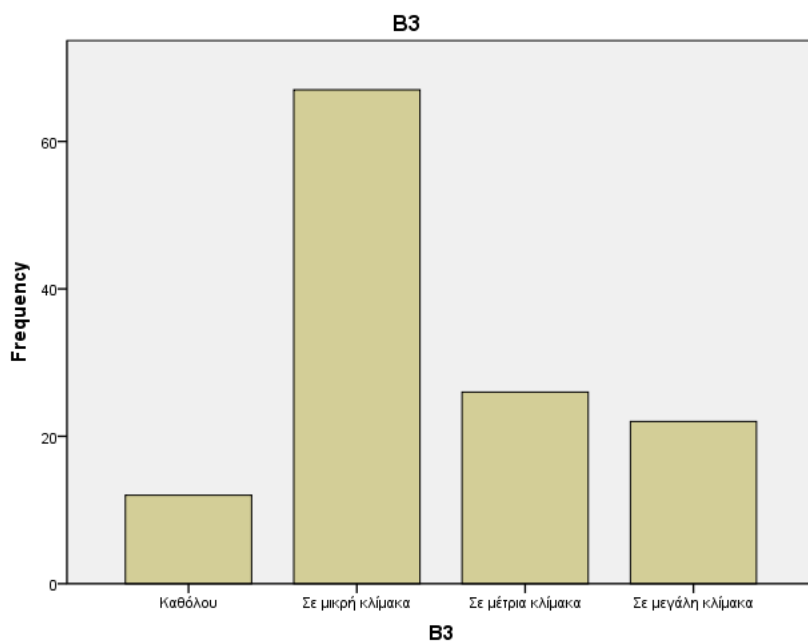
Πίνακας 8: Είναι σαφής ο διαχωρισμός καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των εργαζομένων;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	12	9,4	9,4	9,4

Σε μικρή κλίμακα	67	52,8	52,8	62,2
Σε μέτρια κλίμακα	26	20,5	20,5	82,7
Σε μεγάλη κλίμακα	22	17,3	17,3	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Όπως προκύπτει από τον πίνακα, οι περισσότεροι υποστήριξαν ότι κάτι τέτοιο ισχύει σε μικρή κλίμακα με ποσοστό 52,8% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι υπάρχει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 20,5%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 8: Είναι σαφής ο διαχωρισμός καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των εργαζομένων;

Ακολούθως η έρευνα εξέτασε αν διενεργείται εσωτερικός έλεγχος στην υπηρεσία σε έκτακτες περιπτώσεις και τα αποτελέσματα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

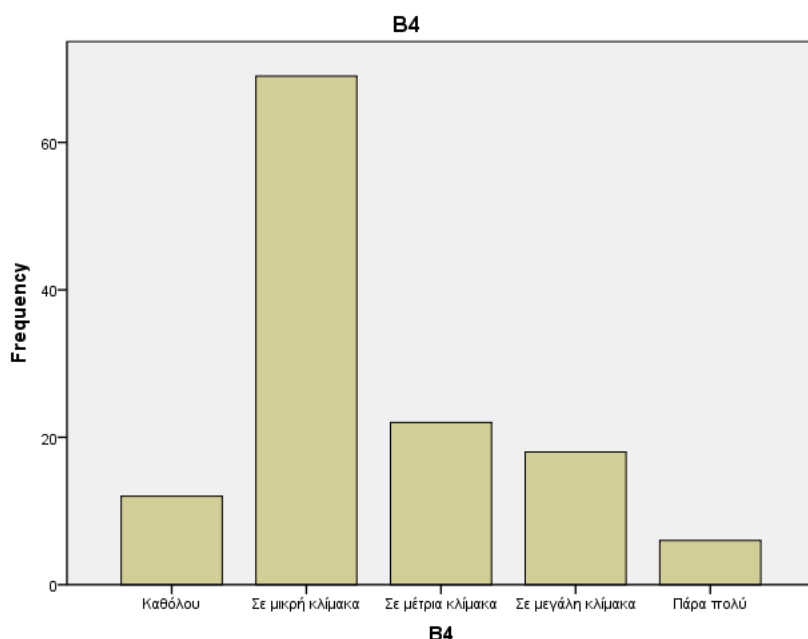
Πίνακας 9: Διενεργείται εσωτερικός έλεγχος στην υπηρεσία σε έκτακτες περιπτώσεις;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	12	9,4	9,4	9,4
Σε μικρή κλίμακα	69	54,3	54,3	63,8

Σε μέτρια κλίμακα	22	17,3	17,3	81,1
Σε μεγάλη κλίμακα	18	14,2	14,2	95,3
Πάρα πολύ	6	4,7	4,7	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Όπως προκύπτει από τον πίνακα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες υποστήριξαν ότι κάτι τέτοιο ισχύει σε μικρή κλίμακα με ποσοστό 54,3% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι υπάρχει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 17,3%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 9: Διενεργείται εσωτερικός έλεγχος στην υπηρεσία σε έκτακτες περιπτώσεις;

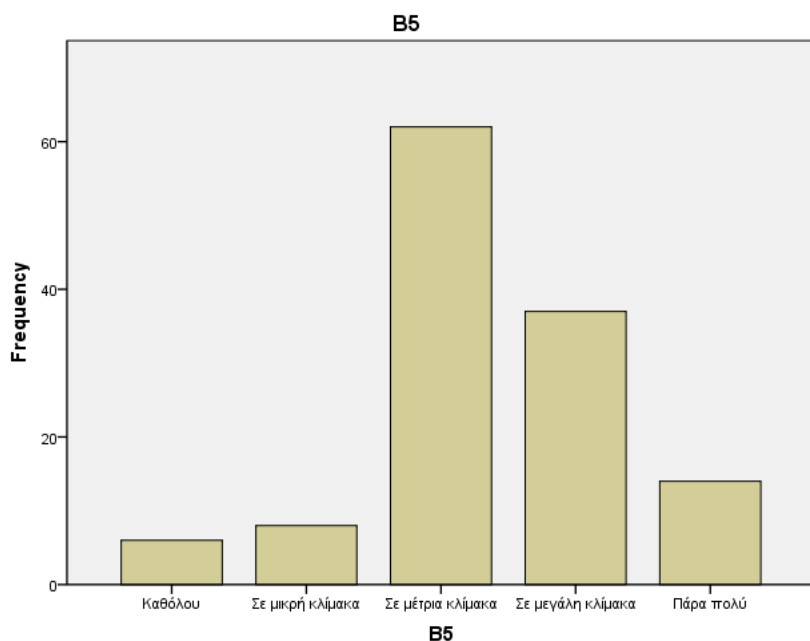
Η επόμενη ερώτηση αφορά αν υπάρχουν ασφαλιστικές δικλείδες στο σύστημα που εμποδίζουν παράνομες συναλλαγές και τα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα:

Πίνακας 10: Υπάρχουν ασφαλιστικές δικλείδες στο σύστημα που εμποδίζουν παράνομες συναλλαγές;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	6	4,7	4,7	4,7
Σε μικρή κλίμακα	8	6,3	6,3	11,0
Σε μέτρια κλίμακα	62	48,8	48,8	59,8
Σε μεγάλη κλίμακα	37	29,1	29,1	89,0
Πάρα πολύ	14	11,0	11,0	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Όπως προκύπτει από τον πίνακα, οι περισσότεροι υποστήριξαν ότι κάτι τέτοιο ισχύει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 48,8% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι υπάρχει σε μεγάλη κλίμακα με ποσοστό 29,1%

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά



Σχεδιάγραμμα 10: Υπάρχουν ασφαλιστικές δικλείδες στο σύστημα που εμποδίζουν παράνομες συναλλαγές;

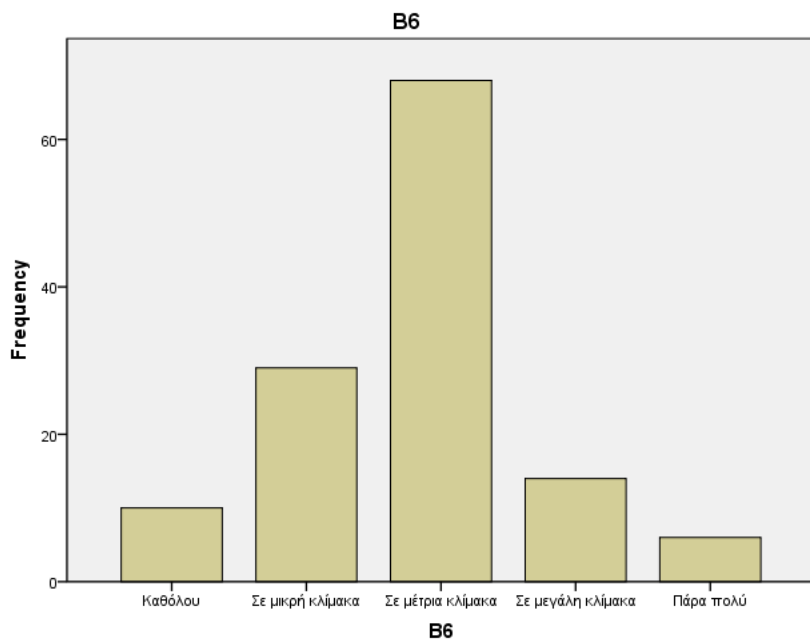
Στη συνέχεια, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν αν υπάρχουν στην Υπηρεσία θέσεις εργασίας συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητας. Τα αποτελέσματα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 11: Υπάρχουν στην Υπηρεσία θέσεις εργασίας συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	10	7,9	7,9	7,9
	Σε μικρή κλίμακα	29	22,8	22,8	30,7
	Σε μέτρια κλίμακα	68	53,5	53,5	84,3
	Σε μεγάλη κλίμακα	14	11,0	11,0	95,3
	Πάρα πολύ	6	4,7	4,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Όπως προκύπτει από τον πίνακα, οι περισσότεροι ανέφεραν ότι αυτό ισχύει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 53,5% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι υπάρχει σε μικρή κλίμακα με ποσοστό 22,8%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 11: Υπάρχουν στην Υπηρεσία θέσεις εργασίας συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητας;

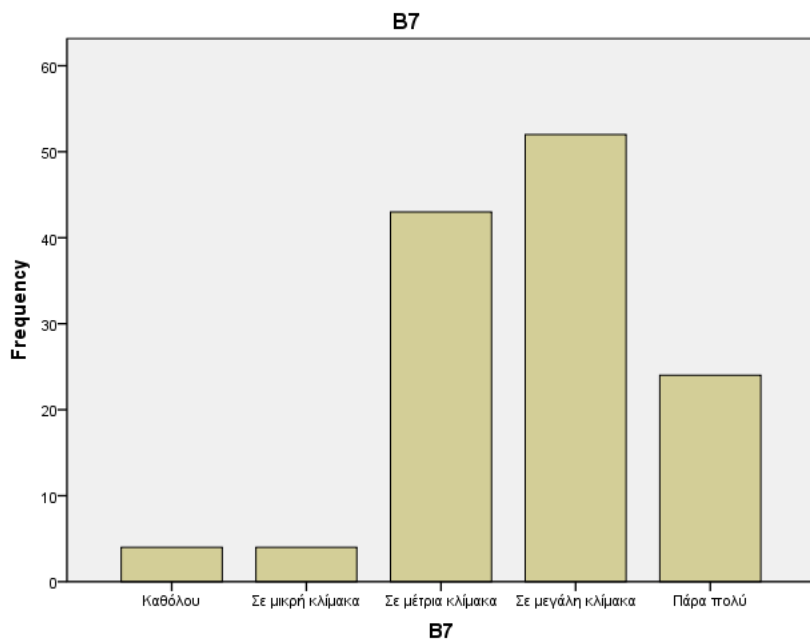
Στη συνέχεια, ρωτήθηκαν για το αν παρέχονται πληροφορίες άμεσα από τους εργαζομένους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια εσωτερικού ελέγχου και τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα:

Πίνακας 12: Παρέχονται πληροφορίες άμεσα από τους εργαζομένους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια εσωτερικού ελέγχου;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	3,1	3,1	3,1
	Σε μικρή κλίμακα	4	3,1	3,1	6,3
	Σε μέτρια κλίμακα	43	33,9	33,9	40,2
	Σε μεγάλη κλίμακα	52	40,9	40,9	81,1
	Πάρα πολύ	24	18,9	18,9	100,0
Total		127	100,0	100,0	

Όπως προκύπτει από τον πίνακα, οι πιο πολλοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι αυτό ισχύει σε μεγάλη κλίμακα με ποσοστό 40,9% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι υπάρχει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 33,9%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 12: Παρέχονται πληροφορίες άμεσα από τους εργαζομένους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια εσωτερικού ελέγχου;

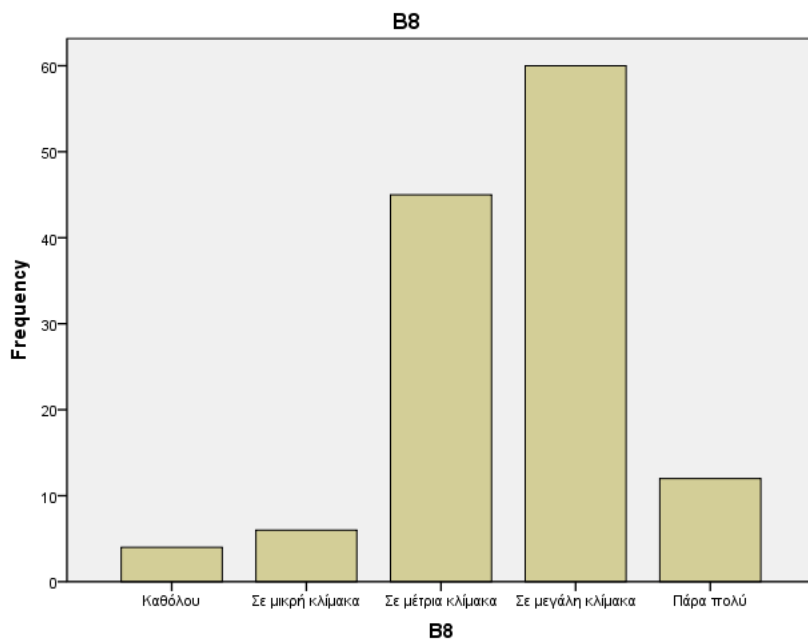
Σχετικά με το αν υπάρχει πρόσβαση από τους ελεγκτές σε λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών της Υπηρεσίας τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα:

Πίνακας 13: Υπάρχει πρόσβαση από τους ελεγκτές σε λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών της Υπηρεσίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	3,1	3,1	3,1
	Σε μικρή κλίμακα	6	4,7	4,7	7,9
	Σε μέτρια κλίμακα	45	35,4	35,4	43,3
	Σε μεγάλη κλίμακα	60	47,2	47,2	90,6
	Πάρα πολύ	12	9,4	9,4	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Όπως προκύπτει από τον πίνακα, οι περισσότεροι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι αυτό ισχύει σε μεγάλη κλίμακα με ποσοστό 47,2% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι υπάρχει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 34,4%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 13: Υπάρχει πρόσβαση από τους ελεγκτές σε λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών της Υπηρεσίας;

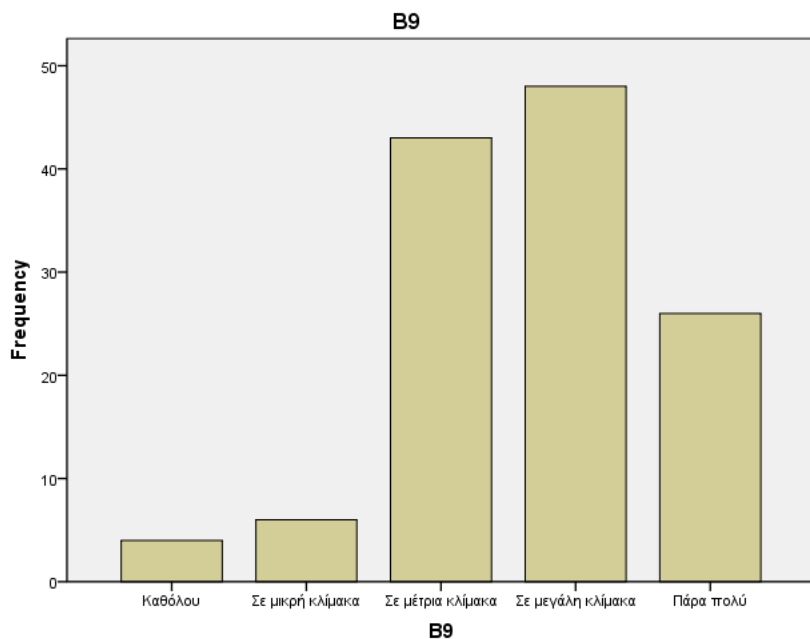
Τέλος, σχετικά με το αν παρέχονται αξιόπιστες πληροφορίες στους εσωτερικούς ελεγκτές από τους υπαλλήλους τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα:

Πίνακας 14: Παρέχονται αξιόπιστες πληροφορίες στους εσωτερικούς ελεγκτές από τους υπαλλήλους;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	4	3,1	3,1	3,1
	Σε μικρή κλίμακα	6	4,7	4,7	7,9
	Σε μέτρια κλίμακα	43	33,9	33,9	41,7
	Σε μεγάλη κλίμακα	48	37,8	37,8	79,5
	Πάρα πολύ	26	20,5	20,5	100,0
Total		127	100,0	100,0	

Όπως συμπεραίνουμε από τον πίνακα, οι πιο πολλοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι αυτό ισχύει σε μεγάλη κλίμακα με ποσοστό 37,8% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι υπάρχει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 33,9%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 14: Παρέχονται αξιόπιστες πληροφορίες στους εσωτερικούς ελεγκτές από τους υπαλλήλους;

5.3 Αποτελεσματικότητα των διαδικασιών

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών του εσωτερικού ελέγχου στη δημόσια διοίκηση.

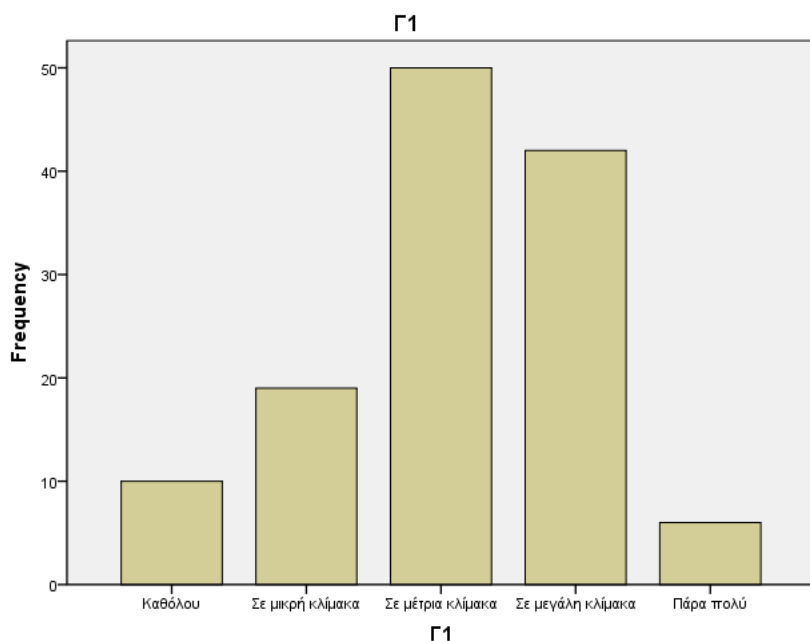
Αρχικά, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν αν υπάρχει συμβολή των ελεγκτών με τις γνώσεις τους στην επίλυση τυχόν ζητημάτων στην Υπηρεσία. Τα αποτελέσματα φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 15: Υπάρχει συμβολή των ελεγκτών με τις γνώσεις τους στην επίλυση τυχόν ζητημάτων στην Υπηρεσία;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	10	7,9	7,9	7,9
Σε μικρή κλίμακα	19	15,0	15,0	22,8
Σε μέτρια κλίμακα	50	39,4	39,4	62,2
Σε μεγάλη κλίμακα	42	33,1	33,1	95,3
Πάρα πολύ	6	4,7	4,7	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Όπως συμπεραίνουμε από τον πίνακα, οι πιο πολλοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι αυτό ισχύει σε μεγάλη κλίμακα με ποσοστό 37,8% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι υπάρχει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 33,9%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 15: Υπάρχει συμβολή των ελεγκτών με τις γνώσεις τους στην επίλυση τυχόν ζητημάτων στην Υπηρεσία;

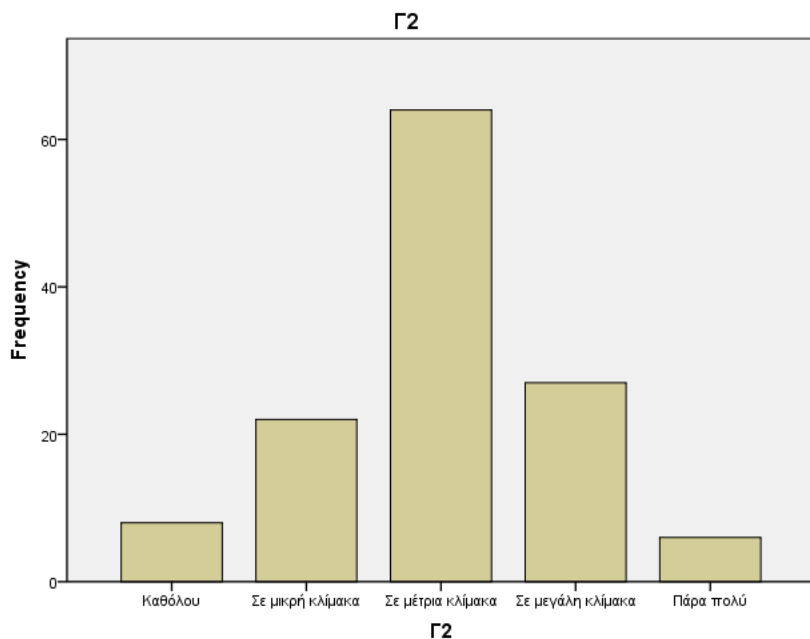
Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν αν διενεργείται δειγματοληπτικός έλεγχος στο ελεγκτικό έργο των εσωτερικών ελεγκτών, όπου τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 16: Διενεργείται δειγματοληπτικός έλεγχος στο ελεγκτικό έργο των εσωτερικών ελεγκτών;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	8	6,3	6,3	6,3
	Σε μικρή κλίμακα	22	17,3	17,3	23,6
	Σε μέτρια κλίμακα	64	50,4	50,4	74,0
	Σε μεγάλη κλίμακα	27	21,3	21,3	95,3
	Πάρα πολύ	6	4,7	4,7	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Από τον πίνακα, φαίνεται ότι οι περισσότεροι δήλωσαν ότι κάτι τέτοιο ισχύει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 50,4% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι ισχύει σε μεγάλη κλίμακα με ποσοστό 21,3%.

Τα αποτελέσματα αποτυπώνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 16: Διενεργείται δειγματοληπτικός έλεγχος στο ελεγκτικό έργο των εσωτερικών ελεγκτών;

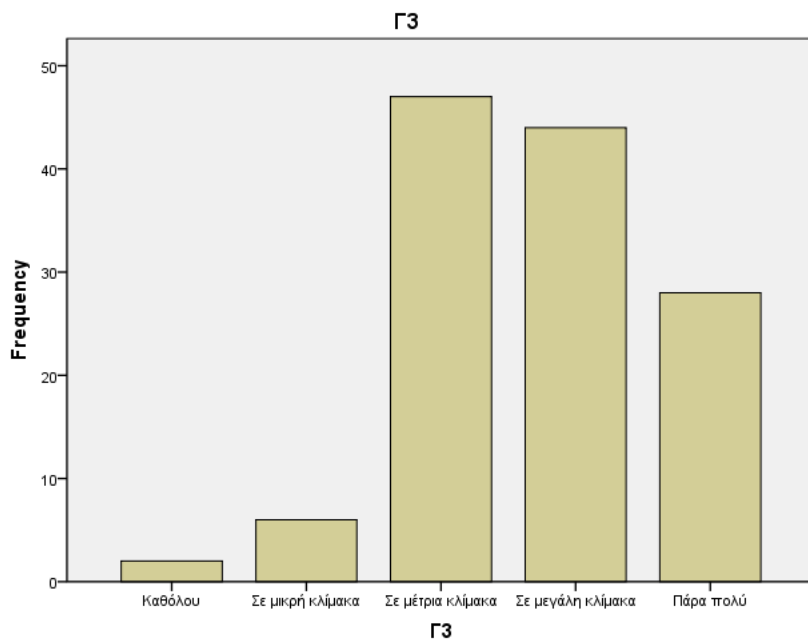
Η επόμενη ερώτηση αφορά το αν ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει αξία στην υπηρεσία και τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα:

Πίνακας 17: Ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει αξία στην Υπηρεσία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	1,6	1,6	1,6
	Σε μικρή κλίμακα	6	4,7	4,7	6,3
	Σε μέτρια κλίμακα	47	37,0	37,0	43,3
	Σε μεγάλη κλίμακα	44	34,6	34,6	78,0
	Πάρα πολύ	28	22,0	22,0	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Από τον πίνακα, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι πιο πολλοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι αυτό ισχύει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 37% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι ισχύει σε μεγάλη κλίμακα με ποσοστό 34,6%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 17: Ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει αξία στην Υπηρεσία;

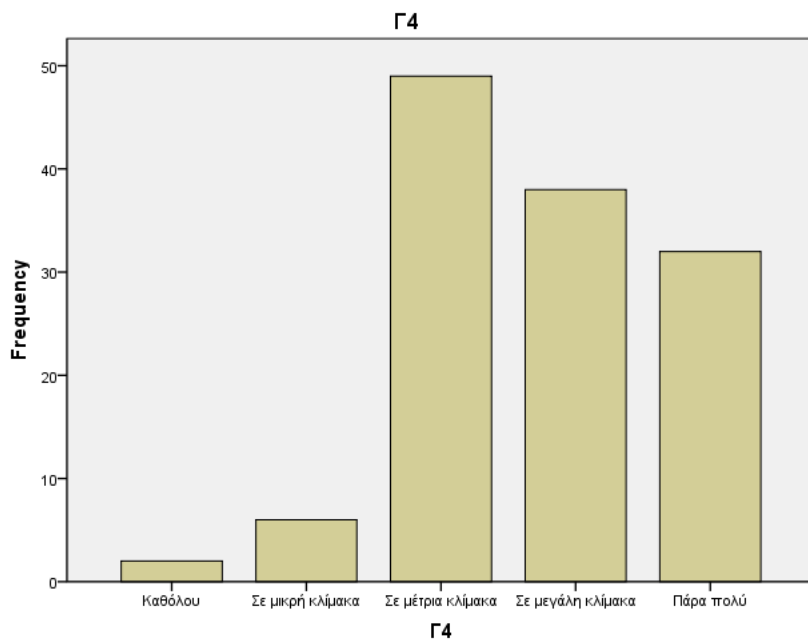
Εν συνεχεία, οι υπάλληλοι ερωτήθηκαν αν ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει όφελος στον υπάλληλο. Τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα:

Πίνακας 18: Ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει όφελος στον Υπάλληλο;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	1,6	1,6	1,6
	Σε μικρή κλίμακα	6	4,7	4,7	6,3
	Σε μέτρια κλίμακα	49	38,6	38,6	44,9
	Σε μεγάλη κλίμακα	38	29,9	29,9	74,8
	Πάρα πολύ	32	25,2	25,2	100,0
Total		127	100,0	100,0	

Από τον πίνακα, φαίνεται ότι οι πιο πολλοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι αυτό ισχύει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 38,6% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι ισχύει σε μεγάλη κλίμακα με ποσοστό 29,9%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 18: Ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει όφελος στον Υπάλληλο;

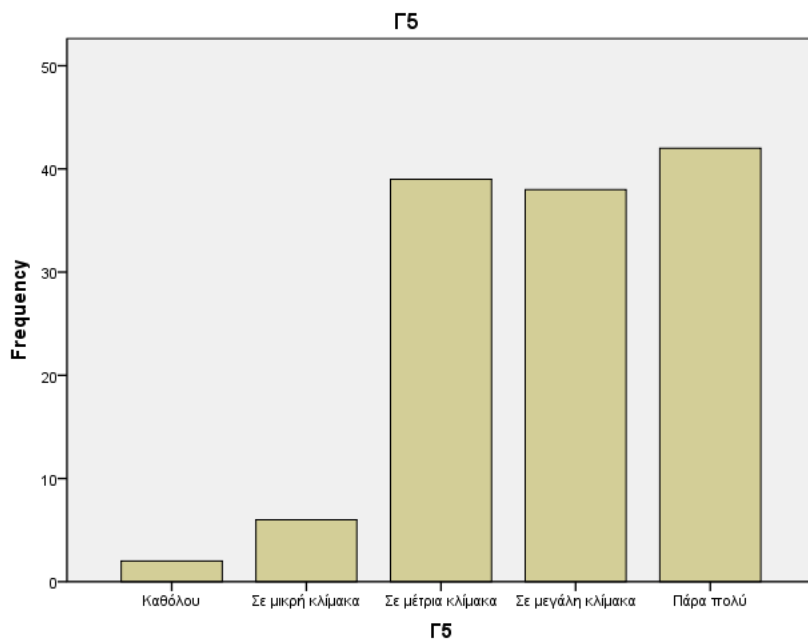
Η επόμενη ερώτηση εξετάζει για το αν ο εσωτερικός ελεγκτής πρέπει να έχει ιδιαίτερα προσόντα και τα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα:

Πίνακας 19: Απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα να έχει ο εσωτερικός ελεγκτής;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	2	1,6	1,6	1,6
	Σε μικρή κλίμακα	6	4,7	4,7	6,3
	Σε μέτρια κλίμακα	39	30,7	30,7	37,0
	Σε μεγάλη κλίμακα	38	29,9	29,9	66,9
	Πάρα πολύ	42	33,1	33,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Από τον πίνακα βλέπουμε ότι οι πιο πολλοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι αυτό πρέπει να ισχύει πάρα πολύ με ποσοστό 33,1% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι πρέπει να ισχύει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 30,7%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 19: Απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα να έχει ο εσωτερικός ελεγκτής;

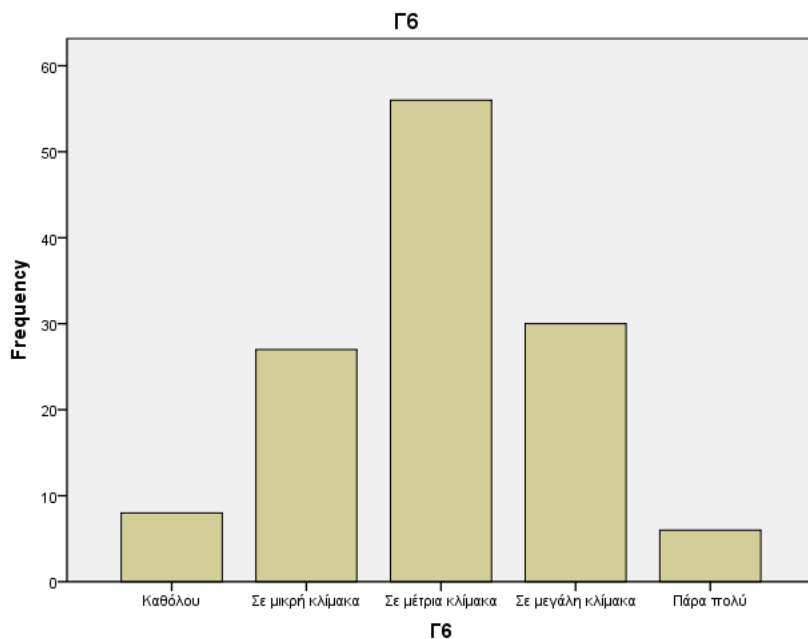
Τέλος, σχετικά με το αν προβλέπεται η δυνατότητα ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος τα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα στον πίνακα:

Πίνακας 20: Προβλέπεται η δυνατότητα ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	8	6,3	6,3	6,3
Σε μικρή κλίμακα	27	21,3	21,3	27,6
Σε μέτρια κλίμακα	56	44,1	44,1	71,7
Σε μεγάλη κλίμακα	30	23,6	23,6	95,3
Πάρα πολύ	6	4,7	4,7	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Από τον πίνακα εξάγουμε το συμπέρασμα ότι οι πιο πολλοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι αυτό ισχύει σε μέτρια κλίμακα με ποσοστό 44,1% και ακολουθούν όσοι δήλωσαν ότι ισχύει σε μεγάλη κλίμακα με ποσοστό 23,6%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 20: Προβλέπεται η δυνατότητα ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος;

5.4 Παράγοντες διαφθοράς και κακοδιοίκησης στην ελληνική δημόσια διοίκηση

Το τέταρτο και τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με τους παράγοντες διαφθοράς και κακοδιοίκησης στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν σε ποιο βαθμό θεωρούν ότι επηρεάζουν ως παράγοντες διαφθοράς και κακοδιοίκησης την Δημόσια Διοίκηση τα ακόλουθα:

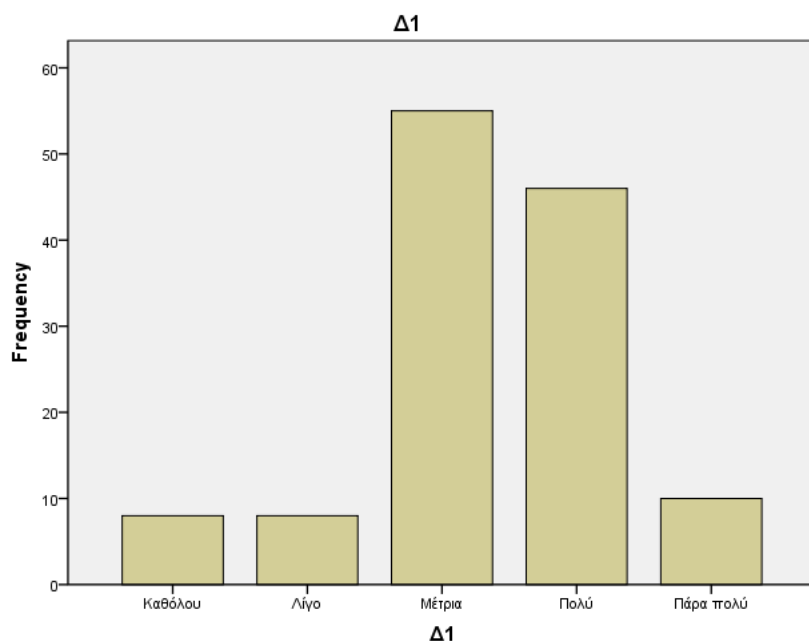
Η πρώτη παράμετρος αφορούσε τη πολυνομία του θεσμικού πλαισίου και τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα:

Πίνακας 21: Η Πολυνομία (πολυπλοκότητα θεσμικού πλαισίου)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	8	6,3	6,3	6,3
Λίγο	8	6,3	6,3	12,6
Μέτρια	55	43,3	43,3	55,9
Πολύ	46	36,2	36,2	92,1
Πάρα πολύ	10	7,9	7,9	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Από τον πίνακα βλέπουμε ότι οι περισσότεροι υποστήριξαν ότι αποτελεί μέτρια παράγοντα διαφθοράς και κακοδιοίκησης την Δημόσια Διοίκηση με ποσοστό 43,3% και ακολουθούν όσοι υποστήριξαν ότι είναι πολύ με ποσοστό 36,2%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 21: Η Πολυνομία (πολυπλοκότητα θεσμικού πλαισίου)

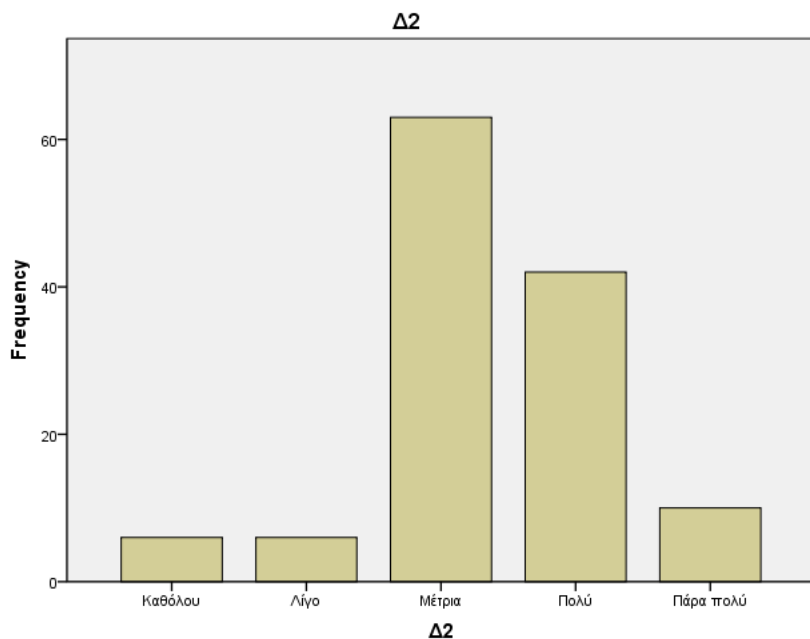
Όσον αφορά τη γραφειοκρατία (πολύπλοκες και χρονοβόρες διοικητικές διαδικασίες) ο πίνακας που ακολουθεί μας δίνει τα αποτελέσματα:

Πίνακας 22: Η Γραφειοκρατία (πολύπλοκες και χρονοβόρες διοικητικές διαδικασίες)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	4,7	4,7	4,7
	Λίγο	6	4,7	4,7	9,4
	Μέτρια	63	49,6	49,6	59,1
	Πολύ	42	33,1	33,1	92,1
	Πάρα πολύ	10	7,9	7,9	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Από τον πίνακα, βλέπουμε ότι οι περισσότεροι υποστήριξαν ότι αποτελεί μέτρια παράγοντα διαφθοράς και κακοδιοίκησης την Δημόσια Διοίκηση με ποσοστό 43,3% και ακολουθούν όσοι υποστήριξαν ότι είναι πολύ με ποσοστό 36,2%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 22: Η Γραφειοκρατία (πολύπλοκες και χρονοβόρες διοικητικές διαδικασίες)

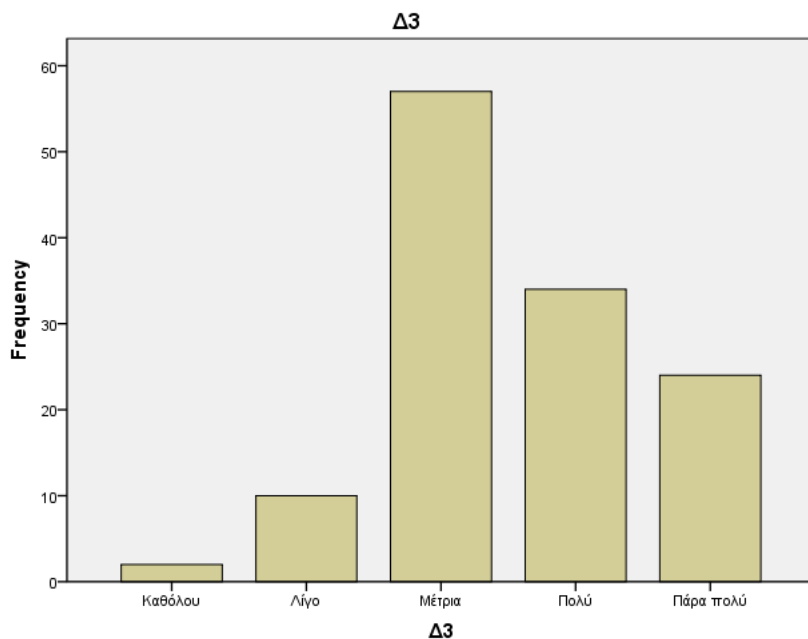
Η επόμενη ερώτηση αφορούσε τις αδιαφανείς διοικητικές λειτουργίες και τα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα:

Πίνακας 23: Οι Αδιαφανείς διοικητικές διαδικασίες

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	2	1,6	1,6	1,6
Λίγο	10	7,9	7,9	9,4
Μέτρια	57	44,9	44,9	54,3
Πολύ	34	26,8	26,8	81,1
Πάρα πολύ	24	18,9	18,9	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Όπως μπορούμε να καταλάβουμε, οι περισσότεροι υποστήριξαν ότι αποτελεί μέτρια παράγοντα διαφθοράς και κακοδιοίκησης την Δημόσια Διοίκηση με ποσοστό 43,3% και ακολουθούν όσοι υποστήριξαν ότι είναι πολύ με ποσοστό 36,2%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 23: Οι Αδιαφανείς διοικητικές διαδικασίες

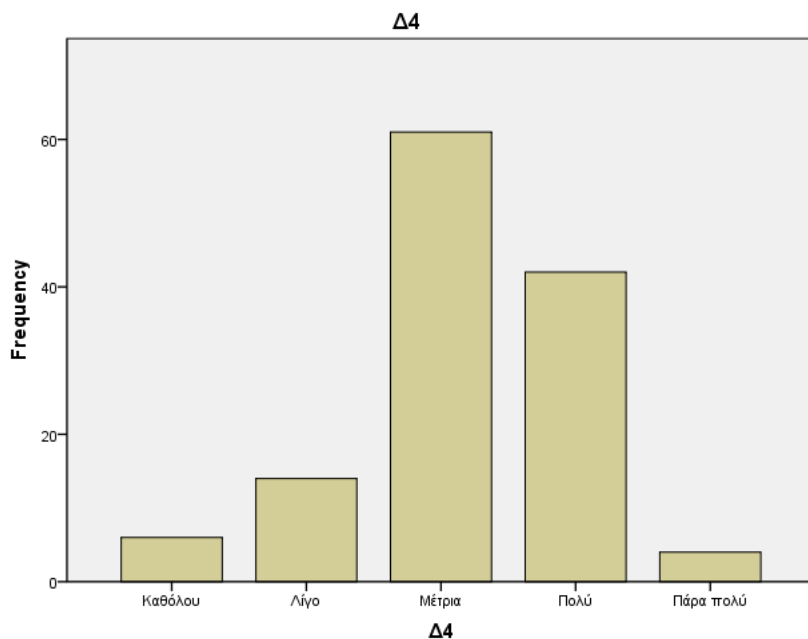
Η επόμενη παράμετρος αφορά την αναποτελεσματικότητα και βραδύτητα στην απονομή δικαιοσύνης και τα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα:

Πίνακας 24: Η Αναποτελεσματικότητα και βραδύτητα στην απονομή δικαιοσύνης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	6	4,7	4,7	4,7
	Λίγο	14	11,0	11,0	15,7
	Μέτρια	61	48,0	48,0	63,8
	Πολύ	42	33,1	33,1	96,9
	Πάρα πολύ	4	3,1	3,1	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

Από τον πίνακα, προκύπτει ότι οι περισσότεροι υποστήριξαν ότι αποτελεί μέτρια παράγοντα διαφθοράς και κακοδιοίκησης την Δημόσια Διοίκηση με ποσοστό 43,3% και ακολουθούν όσοι υποστήριξαν ότι είναι πολύ με ποσοστό 36,2%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 24: Η Αναποτελεσματικότητα και βραδύτητα στην απονομή δικαιοσύνης

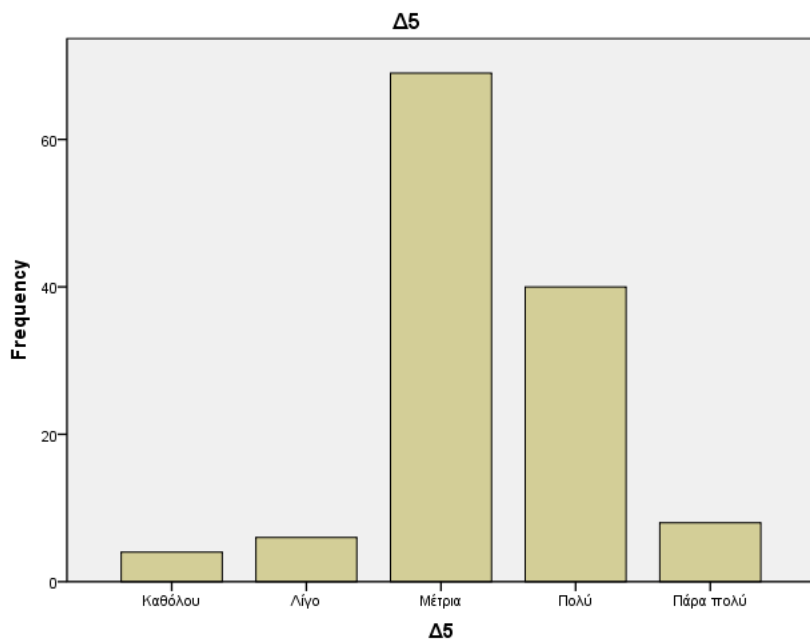
Όσον αφορά την έλλειψη καταλλήλου νομικού πλαισίου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της διαφθοράς, τα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα:

Πίνακας 25: Η Έλλειψη καταλλήλου νομικού πλαισίου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της διαφθοράς

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	4	3,1	3,1	3,1
Λίγο	6	4,7	4,7	7,9
Μέτρια	69	54,3	54,3	62,2
Πολύ	40	31,5	31,5	93,7
Πάρα πολύ	8	6,3	6,3	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Ο πίνακας μας δείχνει ότι οι περισσότεροι υποστήριξαν ότι αποτελεί μέτρια παράγοντα διαφθοράς και κακοδιοίκησης την Δημόσια Διοίκηση με ποσοστό 43,3% και ακολουθούν όσοι υποστήριξαν ότι είναι πολύ με ποσοστό 36,2%

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 25: Η Έλλειψη καταλλήλου νομικού πλαισίου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της διαφθοράς

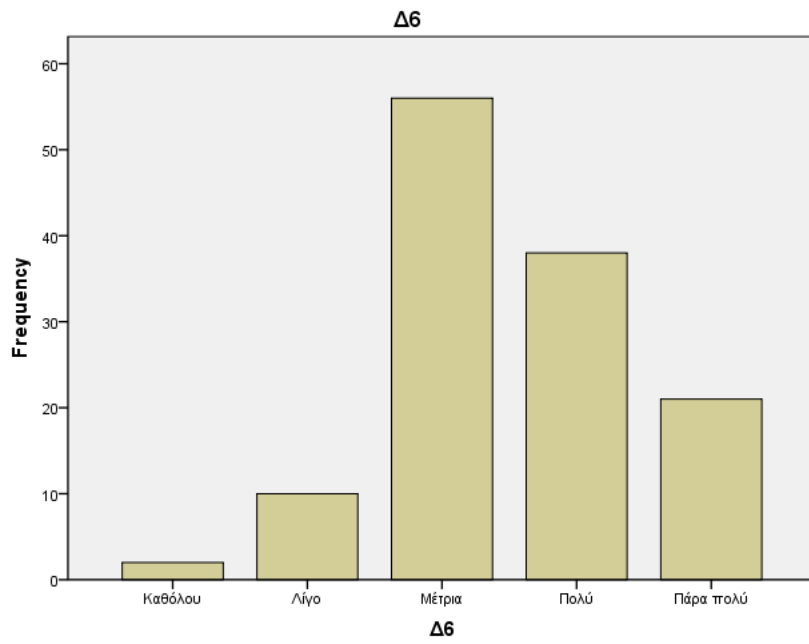
Τέλος, όσον αφορά την κατάπτωση των ηθικών αξιών, άμβλυση των συνειδήσεων, τα αποτελέσματα είναι τα εξής:

Πίνακας 26: Η Κατάπτωση των ηθικών αξιών, άμβλυση των συνειδήσεων

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	2	1,6	1,6	1,6
Λίγο	10	7,9	7,9	9,4
Μέτρια	56	44,1	44,1	53,5
Πολύ	38	29,9	29,9	83,5
Πάρα πολύ	21	16,5	16,5	100,0
Total	127	100,0	100,0	

Από τον πίνακα, συμπεραίνουμε ότι οι περισσότεροι υποστήριξαν ότι αποτελεί μέτρια παράγοντα διαφθοράς και κακοδιοίκησης την Δημόσια Διοίκηση με ποσοστό 43,3% και ακολουθούν όσοι υποστήριξαν ότι είναι πολύ με ποσοστό 36,2%.

Τα αποτελέσματα φαίνονται και διαγραμματικά:



Σχεδιάγραμμα 26: Η Κατάπτωση των ηθικών αξιών, άμβλυνση των συνειδήσεων

Κεφάλαιο 6: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

6.1 Συμπεράσματα Έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνήσει τη διαδικασία εσωτερικού ελέγχου που πραγματοποιείται στη δημόσια διοίκηση, την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου, καθώς και τους παράγοντες που σχετίζονται με τη διαφθορά στη δημόσια διοίκηση.

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 127 εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα εκ των οποίων οι περισσότεροι ήταν άνδρες με ηλικίες που κυμαίνονταν μεταξύ 46-55 ετών, με προϋπηρεσία στη δημόσια διοίκηση για πάνω από 30 έτη, κυρίως υπάλληλοι, απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου αφορούσε τον εσωτερικό έλεγχο στη δημόσια διοίκηση. Συγκεκριμένα από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι σχετικά με τον εσωτερικό έλεγχο σε μικρή κλίμακα: υπάρχει οργανόγραμμα στην Υπηρεσία που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις, είναι σαφής ο διαχωρισμός καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των εργαζομένων και διενεργείται εσωτερικός έλεγχος στην υπηρεσία σε έκτακτες περιπτώσεις. Σε μέτρια κλίμακα, σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν υπάρχει Εγχειρίδιο Διαδικασιών με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους, υπάρχουν ασφαλιστικές δικλίδες στο σύστημα που εμποδίζουν παράνομες συναλλαγές, και υπάρχουν στην Υπηρεσία θέσεις εργασίας συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητας, ενώ σε μεγάλη κλίμακα παρέχονται πληροφορίες άμεσα από τους εργαζομένους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια εσωτερικού ελέγχου, υπάρχει πρόσβαση από τους ελεγκτές σε λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών της Υπηρεσίας και παρέχονται αξιόπιστες πληροφορίες στους εσωτερικούς ελεγκτές από τους υπαλλήλους.

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου αφορούσε την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών του εσωτερικού ελέγχου στη δημόσια διοίκηση. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι σε μέτρια κλίμακα, υπάρχει συμβολή των ελεγκτών με τις γνώσεις τους στην επίλυση τυχόν ζητημάτων στην Υπηρεσία, διενεργείται δειγματοληπτικός έλεγχος στο ελεγκτικό έργο των εσωτερικών ελεγκτών, ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει αξία στην Υπηρεσία, ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει όφελος στον Υπάλληλο και προβλέπεται η δυνατότητα ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος, ενώ σε μεγάλη κλίμακα αναφέρθηκε ότι απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα να έχει ο εσωτερικός ελεγκτής.

Το τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου αφορούσε τους παράγοντες διαφθοράς και κακοδιοίκησης στην ελληνική δημόσια διοίκηση. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι σε μέτρια κλίμακα η πολυνομία (πολυπλοκότητα θεσμικού πλαισίου), η γραφειοκρατία (πολύπλοκες

και χρονοβόρες διοικητικές διαδικασίες), οι αδιαφανείς διοικητικές διαδικασίες, η αναποτελεσματικότητα και βραδύτητα στην απονομή δικαιοσύνης, η έλλειψη καταλλήλου νομικού πλαισίου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της διαφθοράς και η κατάπτωση των ηθικών αξιών, άμβλυνση των συνειδήσεων, επηρεάζουν ως παράγοντες διαφθοράς και κακοδιοίκησης την Δημόσια Διοίκηση.

Συνολικά, σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα της παρούσας έρευνα προκύπτει τα οργανωτικά χαρακτηριστικά δεν επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τον εσωτερικό έλεγχο. Ωστόσο, βρέθηκε ότι η αποτελεσματικότητα του εσωτερικού ελέγχου επιτυγχάνεται μέσω του συνδυασμού της σαφής διάρθρωσης των υπηρεσιών, της καλής συνεργασίας μεταξύ των ελεγκτών και των ελεγχόμενων, της αποτελεσματικότητας και της επάρκειας των πληροφοριακών συστημάτων, της επιμόρφωσης, του ανασχεδιασμού και της απλούστευσης των διοικητικών διαδικασιών. Τέλος η πάταξη της διαφθοράς και κακοδιοίκησης στη δημόσια διοίκηση, μπορεί να επιτευχθεί με την απλούστευση του θεσμικού πλαισίου και των γραφειοκρατικών διαδικασιών, την ταχύτητα στην απονομή δικαιοσύνης και την ενίσχυση των ηθικών αξιών.

6.2 Περιορισμοί Έρευνας

Από τη συγκεκριμένη έρευνα προέκυψαν ενδιαφέροντα συμπεράσματα, παρόλα αυτά όμως αυτή η ερευνητική προσπάθεια υπόκειται σε περιορισμούς, σημαντικότεροι των οποίων είναι το περιορισμένο χρονικό διάστημα για τη διεξαγωγή της, η υποκειμενικότητα των απαντήσεων λόγω παγιωμένων αντιλήψεων των ερωτηθέντων, καθώς και κάποια μειονεκτήματα από τη χρήση της κλίμακας Likert, όπως ο τρόπος που διατυπώθηκαν οι ερωτήσεις και το εύρος των απαντήσεων, που μπορεί να οδηγήσει τους ερωτώμενους, στην επιλογή μίας απάντησης που δεν εκφράζει την πραγματική τους πρόθεση ή η ύπαρξη κάποιων απαντήσεων στη μέση της κλίμακας Likert, γεγονός που δηλώνει αναποφασιστικότητα και ουδετερότητα, αποφεύγοντας κατ' αυτόν τον τρόπο, μία ακριβή και ειλικρινή απάντηση (Hasson & Arnetz, 2007).

Συνοψίζοντας τα προαναφερθέντα, είναι εμφανές ότι υπάρχουν στοιχεία στα οποία οφείλει η δημόσια διοίκηση να επικεντρώσει το ενδιαφέρον καθώς χρίζουν περεταίρω μελέτης και αφορούν τους σκοπούς του εσωτερικού ελέγχου, τις μεθόδους με τις οποίες πραγματώνονται αυτοί οι σκοποί και τα βασικά στοιχεία που είναι απαραίτητα για την υποστήριξη της αποτελεσματικής λειτουργίας του.

Στην Ελλάδα θα πρέπει να αναφερθεί ότι ο εσωτερικός έλεγχος υπολείπεται σε σχέση με άλλες χώρες και οι μελέτες προς αυτή τη κατεύθυνση είναι ακόμα περιορισμένες. Η έλλειψη ικανών εσωτερικών ελεγκτών, η δυσκολία χρήσης της τεχνολογίας, η προσκόλληση σε παρωχημένες αντιλήψεις και οι βραδύς ρυθμοί συμμόρφωσης με την νομοθεσία λόγω ιδικών γνώσεων, θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενα μελλοντικών ερευνών ώστε να αξιοποιηθούν στην ελληνική πραγματικότητα, διότι περισσότερη ακαδημαϊκή και πρακτική έρευνα, μπορεί να συνεισφέρει στην ανάπτυξη αποδοτικότερων κατευθυντήριων γραμμών, πλαισίων και λύσεων.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

1. Γρηγοράκος Θ., (1989). «Γενικές Αρχές Ελεγκτικής», Εκδόσεις Μπίλιας, Έκδοση Σώματος Ορκωτών Λογιστών, Αθήνα.
2. Δήμου Ν., (2000). «Ελεγκτική Ι Βασικές Αρχές Γενικής και Τραπεζικής Ελεγκτικής» Αθήνα.
3. Δρογαλάς Γ., Σουμπενιώτης Ι., et al.,(2005). «Εννοιολογικό πλαίσιο εσωτερικού ελέγχου: θεωρητική προσέγγιση και πραγματική μελέτη περίπτωσης», Διοικητική Ενημέρωση, σελ. 52-65.
4. Δρογαλάς Γ., (2010). Αξιολόγηση της εφαρμογής και συνεισφοράς των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου από τη σκοπιά της λογιστικής και της χρηματοοικονομικής στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της Ελλάδας, διδακτορική διατριβή, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
5. Καζαντζής, Χ. (2006). «Ελεγκτική & Εσωτερικός Έλεγχος. Μια συστηματική προσέγγιση Εννοιών, Αρχών και Προτύπων», Εκδόσεις Business Plus Α.Ε. Πειραιάς.
6. Καραγιώργος Θ., Δρογαλάς Γ., et al., (2007). «Η σχέση του εσωτερικού ελέγχου και της διαχείρισης του κινδύνου στην σύγχρονη επιχείρηση», Πρακτικά Ημερίδας για τον επίτιμο τόμο προς τιμή Αρ. Ιγνατιάδη, Μάιος 2018, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

7. Κόντης Θ., (1997). «Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση», Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική, Αθήνα.
8. Καραμάνης Κ., (2008). «Σύγχρονη ελεγκτική: θεωρία και πρακτική σύμφωνα με τα διεθνή ελεγκτικά πρότυπα», Εκδόσεις Ο.Π.Α., Αθήνα.
9. Μανιτάκης Α., (1992). «Το Σύνταγμα του 1975/1986», Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη.
10. Νεγκάκης Χ., & Ταχυνάκης, Π., (2013). «Σύγχρονα Θέματα Ελεγκτικής & Εσωτερικού Ελέγχου», Εκδόσεις Διπλογραφία, Αθήνα.
11. Ντάτη Π., & Σιταράς Ι., (2012). «Τα Ελεγκτικά Σώματα του Δημοσίου Τομέα», Μέρος Α΄
12. Παπαδάτου Θ., (2005). Εσωτερικός και Εξωτερικός Έλεγχος Ανώνυμων Εταιρειών, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε.
13. Παπαστάθης Π. Σ., (2003) «Ο σύγχρονος Εσωτερικός Έλεγχος στις επιχειρήσεις – οργανισμούς και η πρακτική εφαρμογή του» Α΄ τόμος Ιδιωτική Έκδοση, Αθήνα.
14. Ρωσσιδής Ι., (2014) «Εφαρμογές του Επιχειρηματικού Μάνατζμεντ στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση» Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλη Α.Ε.
15. Σαββαΐδου Αικ., (2017) «Δημοσιονομική Διαφάνεια» Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη ΑΕΒΕ.
16. Φαναριώτης Π., (1999) «Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών και Οργανισμών» Αθήνα, Εκδόσεις: Αθαν. Σταμούλης.
17. Φλιτούρης Αθ., (2007). «Εσωτερικός, Εξωτερικός, και Φορολογικός Έλεγχος» Εκδόσεις Θεσσαλονίκη.
18. Φλωράτος Χ., (2005). «Η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση Αδυναμίες – Μέτρα Εξυγίανσης» Αθήνα, Εκδόσεις: Αρσενίδη.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- 1) Brierley J., El-Nafabib H. Et al., (2001). “The Problems of Establishing Internal Audit in the Sudanese Public Sector”, *International Journal of Auditing*, Vol. 5 No1, pp. 73-87.
- 2) Carhill K.M. and Kincaid J.K., (1989). “Applying the standards in governmental internal auditing”, *The Internal Auditor*, Vol. 46 No5, pp. 50-55.
- 3) Cheung T. C. and Qiang C., (1997). “Internal audit at Guangdong Nuclear Power Joint Venture Company Limited”, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 12 No4, pp. 219-226.
- 4) Coram P., Ferguson C. Et al., (2008). “Internal audit, alternative internal audit structures and the level of misappropriation of assets fraud”, *Accounting and Finance*, Vol. 48 No4, pp. 543–559.
- 5) Coupland D., (1993). “The internal auditor’s role in public service orientation”, *Managerial Auditing Journal*” Vol. 8 No 3, pp 3-13.
- 6) Drogalas G., Pantelidis, P., et.al (2012).,“The role of internal audit in Bank’s M&As”, *Global Review of Business and Economic Research*, Serials Publications, 8(1), pp. 147-155
- 7) Drogalas G., Karagiorgos A.,et al.(2019).“Informal interactions between audit committees and internal audit function. Evidence from Greek listed firms”,*Corporate Board: Role, Duties and composition*, 15(1), pp. 25-32.
- 8) Drogalas G., Anagnostopoulou E., et al. (2018). “Relationship between internal audit factors and corporate governance”,*Journal of Governance and Regulation*, 7(3), pp. 13-17
- 9) Gujarathi M.R. and Dean P., (1993). Problems of recruiting and retaining qualified government accountants and auditors in developing countries. In: R.S. Olusegun Wallace and others eds, ed.1993. *Research in Third World Accounting*. Vol 2. London: JAI press Ltd, pp. 187-200.
- 10) Goodwin J., (2004), “A comparison of internal audit in the private and public sectors”,
Managerial Auditing Journal, Vol. 19., pp 5-9
- 11) Haron H., Chambers A., Ramsi R. Et al., (2004). “The reliance of external. Auditors on internal auditors.” *Managerial Auditing Journal*, Vol.19 No 9, pp. 1148- 1159.
- 12) Lois, P., Drogalas, G., et al. (2020).”The contribution of internal audit in the digital era. Opportunities, risks and challenges,”*EuroMed Journal of Business*, Vol. 5 No. 1
- 13) Malan R.M., (2011). “Internal auditing in government.” *The Internal Auditor*, Vol. 48 No3, pp. 90-95.

- 14) Penini G. and Carmeli Abr., (2010). “Auditing in Organizations: A Theoretical. Concept and Empirical Evidence”, *Systems Research and Behavioural Science*, Vol. 27 No1, pp.37-59.
- 15) Wayne C.J., (1995), “Public Service Reform: The Auditor’s Perspective”, *International Journal of Government Auditing*.

Ηλεκτρονικές Πηγές

1. <https://www.caaf-fcar.ca> (προσπελάστηκε 06/02/2020)
2. <https://www.deepdyve.com> (προσπελάστηκε 23/12/2019)
3. <http://www.dsanet.gr> (προσπελάστηκε 10/02/2020)
4. <http://www.drogalas.gr/internal-audit> (προσπελάστηκε 06/02/2020)
5. <https://www.e-nomothesia.gr> (προσπελάστηκε 06/02/2020)
6. <https://el.wikisource.org/wiki> (προσπελάστηκε 15/03/2020)
7. https://ec.europa.eu/commission/index_el (προσπελάστηκε 02/02/2020)
8. <https://www.eetaa.gr> (προσπελάστηκε 16/02/2020)
9. <http://www.ekdd.gr> (προσπελάστηκε 06/02/2020)
10. <https://www.elsyn.gr> (προσπελάστηκε 16/02/2020)
11. <http://www.ecia.eu> (προσπελάστηκε 07/02/2020)
12. <https://www.forin.gr/laws> (προσπελάστηκε 10/02/2020)
13. <https://www.gedd.gr> (προσπελάστηκε 20/02/2020, 15/04/2020)
14. <https://www.hiaa.gr> (προσπελάστηκε 06/02/2020)
15. <http://www.minadmin.gov.gr> (προσπελάστηκε 31/03/2020)
16. <https://na.theia.org/standards-guidance/Pages/Mission-of-Internal-Audit.aspx>
(προσπελάστηκε 06/02/2020)
17. <http://www.oecd.org> (προσπελάστηκε 24/05/2020)
18. <http://www.seedd.gr> (προσπελάστηκε 14/12/2019)
19. <https://www.taxheaven.gr> (προσπελάστηκε 10/02/2020)

Νομοθεσία

- Νόμος 3693/2008, ΦΕΚ 174, τεύχος Α΄.
- Νόμος 3016/2002, ΦΕΚ 110, τεύχος Α΄.
- Νόμος 2190/1994, ΦΕΚ 28, τεύχος Α΄.
- Νόμος 1256/1982, ΦΕΚ 65, τεύχος Α΄.
- Νόμος 2957/2001, ΦΕΚ 260, τεύχος Α΄.
- Νόμος 3251/2004, ΦΕΚ 127, τεύχος Α΄.
- Νόμος 3074/2002, ΦΕΚ 296, τεύχος Α΄.
- Νόμος 2671/1998, ΦΕΚ 289, τεύχος Α΄.
- Νόμος 2920/2001, ΦΕΚ 131, τεύχος Α΄.
- Νόμος 2639/1998, ΦΕΚ 205, τεύχος Α΄.
- Νόμος 1418/1984, ΦΕΚ 99, τεύχος Α΄.
- Νόμος 3090/2002, ΦΕΚ 329, τεύχος Α΄.
- Νόμος 2947/2001, ΦΕΚ 228, τεύχος Α΄.
- Νόμος 2676/1999, ΦΕΚ 1, τεύχος Α΄.
- Νόμος 2477/1997, ΦΕΚ 59, τεύχος Α΄.
- Προεδρικό Διάταγμα ΥΠ. ΑΡΙΘΜ. 85/2005.
- Προεδρικό Διάταγμα ΥΠ. ΑΡΙΘΜ. 136/2011.
- Σύνταγμα Ελλάδος, Οργάνωση και δικαιοδοσία των δικαστηρίων, Άρθρο 98.

Παραρτήματα

Εσωτερικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση και διαφθορά

Παράρτημα 1

Ερωτηματολόγιο

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος της έρευνας που διεξάγω στο πλαίσιο εκπόνησης της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας μου στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας με θέμα: «Εσωτερικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση και διαφθορά».

Σκοπός του είναι να διερευνήσει και να αναλύσει τη διαδικασία εσωτερικού ελέγχου που πραγματοποιείται την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών εσωτερικού ελέγχου, καθώς και τους παράγοντες που σχετίζονται με τη διαφθορά στη δημόσια διοίκηση.

Παρακαλείσθε θερμά να απαντήσετε στις ερωτήσεις που ακολουθούν με ακρίβεια και ειλικρίνεια. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο, η συμπλήρωση του είναι προαιρετική και οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς της έρευνας. Μπορείτε να βάλετε ένα ✓ ή X στις απαντήσεις που επιλέγετε.

Σας ευχαριστώ πολύ εκ των προτέρων για τη συνεργασία σας. Για οποιαδήποτε διευκρίνιση ως προς τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ή για ηλεκτρονική αποστολή του, σας παραθέτω το e-mail μου: akisned@hotmail.com

Με εκτίμηση

Νέδογλου Ζαφείριος

Μεταπτυχιακός Φοιτητής

A. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία

- 25-35 ετών
- 36-45 ετών
- 46-55 ετών
- >55 ετών

3. Προϋπηρεσία

- 0-10 έτη
- 11-20 έτη
- 21-30 έτη
- >30 έτη

4. Θέση στον οργανισμό

- Διευθυντής
- Προϊστάμενος
- Υπάλληλος

5. Επίπεδο σπουδών

- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

B. Εσωτερικός έλεγχος

1. Υπάρχει οργανόγραμμα στην Υπηρεσία που αναθεωρείται σύμφωνα με τις τρέχουσες εξελίξεις και απαιτήσεις;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

2. Υπάρχει Εγχειρίδιο Διαδικασιών με αποτυπωμένες τις εργασίες και τον τρόπο εκτελέσεώς τους;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

3. Είναι σαφής ο διαχωρισμός καθηκόντων, αρμοδιοτήτων και ευθυνών των εργαζομένων;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

4. Διενεργείται εσωτερικός έλεγχος στην υπηρεσία σε έκτακτες περιπτώσεις;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

5. Υπάρχουν ασφαλιστικές δικλείδες στο σύστημα που εμποδίζουν παράνομες συναλλαγές;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα

- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

6. Υπάρχουν στην Υπηρεσία θέσεις εργασίας συναφείς με τον έλεγχο δραστηριότητας;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

7. Παρέχονται πληροφορίες άμεσα από τους εργαζομένους στους ελεγκτές κατά τη διενέργεια εσωτερικού ελέγχου;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

8. Υπάρχει πρόσβαση από τους ελεγκτές σε λογισμικό για την προσκόμιση πληροφοριών της Υπηρεσίας;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

9. Παρέχονται αξιόπιστες πληροφορίες στους εσωτερικούς ελεγκτές από τους υπαλλήλους;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

Γ. Αποτελεσματικότητα των διαδικασιών

1. Υπάρχει συμβολή των ελεγκτών με τις γνώσεις τους στην επίλυση τυχόν ζητημάτων στην Υπηρεσία;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

2. Διενεργείται δειγματοληπτικός έλεγχος στο ελεγκτικό έργο των εσωτερικών ελεγκτών;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

3. Ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει αξία στην Υπηρεσία;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

4. Ο εσωτερικός έλεγχος προσδίδει όφελος στον Υπάλληλο;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

5. Απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα να έχει ο εσωτερικός ελεγκτής;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

6. Προβλέπεται η δυνατότητα ενστάσεων από τους ελεγχόμενους πριν την έκδοση του τελικού πορίσματος;

- Καθόλου
- Σε μικρή κλίμακα
- Σε μέτρια κλίμακα
- Σε μεγάλη κλίμακα
- Πάρα Πολύ

Δ. Παράγοντες διαφθοράς και κακοδιοίκησης στην ελληνική δημόσια διοίκηση

Σε ποιο βαθμό επηρεάζουν ως παράγοντες διαφθοράς και κακοδιοίκησης την Δημόσια Διοίκηση τα ακόλουθα: (όπου 1= καθόλου, 2= λίγο, 3= αρκετά, 4= πολύ, 5= πάρα πολύ)

1. Η Πολυνομία (πολυπλοκότητα θεσμικού πλαισίου)	1	2	3	4	5
2. Η Γραφειοκρατία (πολύπλοκες και χρονοβόρες διοικητικές διαδικασίες)	1	2	3	4	5
3. Οι Αδιαφανείς διοικητικές διαδικασίες	1	2	3	4	5
4. Η Αναποτελεσματικότητα και βραδύτητα στην απονομή δικαιοσύνης	1	2	3	4	5
5. Η Έλλειψη καταλλήλου νομικού πλαισίου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της διαφθοράς	1	2	3	4	5
6. Η Κατάπτωση των ηθικών αξιών, άμβλυση των συνειδήσεων	1	2	3	4	5

Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ ΚΑΙ ΚΑΚΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

1. Προϊσταμένη Τμήματος Απονομών και Συντάξεων σε Περιφερειακό Υποκατάστημα ΙΚΑ-ΕΤΑΜ συνυπέγραφε και ενέκρινε αποφάσεις συνταξιοδότησης με προσαυξήσεις σε ποσοστά αναπηρίας ασφαλισμένων και δεν πρόβαινε σε απαραίτητους προεγκριτικούς ελέγχους.

2. Υπάλληλος της ΕΛΤΑ ΑΕ υπεξείρεσε το χρηματικό ποσό ύψους 20.107,56 ευρώ προερχόμενο από την διαχείρισή του. Το έλλειμμα δε στην διαχείρισή του αντιστοιχεί στο ποσό των 2.400 ευρώ, το οποίο επιβεβαιώθηκε μετά από οικονομικό έλεγχο και το οποίο έπειτα κατέβαλλε. Επίσης υπεξείρεσε το ποσό των 23.331,30 ευρώ από λογαριασμούς ταχυπληρωμής ασφαλιστικής εταιρείας το οποίο ο εγκαλούμενος δεν εισήγαγε στο σύστημα συναλλαγής των ΕΛ.ΤΑ. Το ποσό αυτό το κατέβαλλε τμηματικά. Υπεξείρεσε τέλος 2.789,00 ευρώ από λογαριασμούς εξόφλησης της Δ.Ε.Η. το οποίο κατέβαλε στους δικαιούχους.

3. Ιατρός του Πανεπιστημιακού Νοσοκομείου Θεσσαλονίκης ΑΧΕΠΑ ύστερα από αιφνιδιαστική επίσκεψη των Επιθεωρητών- Ελεγκτών σε ιδιωτικό διαγνωστικό κέντρο στις 6 Φεβρουαρίου 2003 και ώρα 19:45 βρέθηκε να πραγματοποιεί υπερηχογράφημα σε ασθενή ενώ κατά την τηλεφωνική επικοινωνία των Επιθεωρητών με το διαγνωστικό κέντρο, ενημερώθηκαν ότι ο ιατρός βρίσκεται καθημερινά σε αυτό από τις 17:00.

4. Υπάλληλος της Περιφέρειας Αττικής ως εργάτης νεκροταφείου ασκούσε τα καθήκοντα της καθαριότητας και συντήρησης του χώρου του νεκροταφείου και της αφής των καντηλιών. Κατά την περίοδο Μαρτίου και Ιουνίου 2012 κατατέθηκαν καταγγελίες κατά του εγκαλούμενου με θέμα την απαίτηση εκ μέρους του καταβολής χρηματικών ποσών προκειμένου να συντηρεί και να ανάβει τα καντήλια στους τάφους συγγενών των καταγγελλόντων.

5. Υπάλληλος του Δασαρχείου ελέγχθηκε για τα πειθαρχικά παραπτώματα α) της παράβασης καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικά ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους και β) της αμέλειας καθώς και της ατελούς ή μη έγκαιρης εκπλήρωσης του καθήκοντος όπως ορίζει ο ν. 4057/2012. Ο Διευθυντής του Δασαρχείου έλαβε υπόψη του μόνο την απολογία του εγκαλουμένου

υπαλλήλου και όχι τα διαθέσιμα πραγματικά περιστατικά που συμπεριλαμβάνονται και προκύπτουν από τη σχηματισθείσα ποινική δικογραφία.

6. Υπάλληλος της Περιφέρειας Αττικής παραπέμφθηκε για τα πειθαρχικά παραπτώματα α) της παράβασης καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους και β) της αναξιοπρεπούς ή ανάρμοστης ή ανάξιας συμπεριφοράς εντός ή εκτός της υπηρεσίας. Συγκεκριμένα, υπέβαλε στην Υπηρεσία του απολυτήριου Λυκείου προκειμένου να διοριστεί σε θέση που προκήρυξε Δήμος. Το αρμόδιο Λύκειο ωστόσο απάντησε ότι ο τίτλος σπουδών του εγκαλουμένου δεν ήταν γνήσιος σύμφωνα με το αρχείο που τηρείται από την υπηρεσία. Επιπροσθέτως, πέραν του πειθαρχικού παραπτώματος η έλλειψη του τυπικού προσόντος δηλαδή του απολυτηρίου θέτει θέμα νομιμότητας του διορισμού του.

7. Υπάλληλος της Περιφέρειας Θεσσαλίας κατήρτισε πλαστά έγγραφα, που φέρουν την υπογραφή της, προκειμένου να εγγράψει στα Μητρώα Αρρένων αδήλωτο τέκνο δημότη του οικείου Δήμου. Αντικατέστησε την πρώτη σειρά των γνήσιων δικαιολογητικών που είχαν εκδοθεί για τον ίδιο σκοπό από άλλη υπάλληλο του Δήμου, ώστε να αποδείξει ότι εργάστηκε η εγκαλούμενη τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο, ενώ στην πραγματικότητα της είχε χορηγηθεί κανονική άδεια, δηλαδή προέβη σε παραποίηση στοιχείων του Δήμου.

8. Η προθεσμία για την ολοκλήρωση ιατροδικαστικών εκθέσεων για περιστατικά που χρήζουν ιστολογικής εξέτασης είναι οκτώ (8) μήνες. Αντίθετα αν μια νεκροψία - νεκροτομή δεν ακολουθείται από εργαστηριακές εξετάσεις, οι ιατροδικαστικές εκθέσεις παραδίδονται εντός μίας ή δύο ημερών και όχι αργότερα από 10-15 ημέρες. Ωστόσο, ιατροδικαστής καθυστέρησε αδικαιολόγητα και μη νόμιμα τη σύνταξη 213 ιατροδικαστικών εκθέσεων νεκροψιών- νεκροτομιών και σωματικών βλαβών παρά το γεγονός ότι ήταν υποχρεωμένος να τις διεκπεραιώσει εντός των προαναφερόμενων προθεσμιών. Δεδομένου ότι από τα πορίσματα των ιατροδικαστικών εκθέσεων εξαρτώνται δικαιώματα αστικής φύσης για την εξιχνίαση ειδικών εγκληματικών πράξεων η αδικαιολόγητη και μη νόμιμη βραδύτητα των συντάξεων αυτών των πορισμάτων παρακωλύει την εύρυθμη λειτουργία των θεσμών και της κοινωνίας εν γένει. Το γεγονός δε, ότι κατά του υπαλλήλου υπάρχει προηγούμενη πειθαρχική καταδίκη για το ίδιο πειθαρχικό αδίκημα, καταδεικνύει το υπότροπο της συμπεριφοράς του εν λόγω υπαλλήλου.

9. Υπάλληλος του Ο.Σ.Ε. Α.Ε. έδωσε εντολή σε μηχανοδηγό αμαξοστοιχίας να υπερβεί την ερυθρή ένδειξη φωτισήματος, να διέλθει το σύμπλεγμα Σ.Σ. μέχρι το φωτόσημο της εξόδου του Σταθμού αυτού, χωρίς να διευθετήσει την αλλαγή σε ευθεία θέση με αποτέλεσμα η αμαξοστοιχία να την παραβιάσει ευρισκομένη σε θέση διαγώνιο. Πρέπει να σημειωθεί ότι ο συγκεκριμένος υπάλληλος

είναι υπότροπος και επιδεικνύει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά καθώς ελέγχεται για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα.

10. Υπάλληλος της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας- Θράκης ως υπεύθυνος φακέλου και επιβλέπων μηχανικός ενός έργου παρέλειψε να προβεί σε όλες τις οφειλόμενες εκ της υπηρεσιακής του θέσης και της επιστημονικής του κατάρτισης ενέργειες κατά την εκτέλεση του έργου αυτού με αποτέλεσμα να επέλθει ο θάνατος από μη συνειδητή αμέλεια τριών (3) εργατοτεχνιτών. Ειδικότερα, όφειλε να ασκήσει συστηματικό και ουσιαστικό έλεγχο στη λήψη και τήρηση όλων των απαραίτητων μέτρων ασφαλείας από την ανάδοχο εταιρεία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Αντίθετα, εμφανίστηκε μόνο μία φορά στο εργοτάξιο, δεν απαίτησε την εφαρμογή του νόμου αναφορικά με την ασφάλεια των εργατοτεχνιτών και των λοιπών εργαζόμενων του εργοταξίου και επέτρεψε κατά παρέκκλιση της στατιστικής μελέτης τόσο τη μεταβολή της χρονικής σειράς εκτέλεσης των προβλεπόμενων εργασιών όσο και τη χρήση μηχανικών μέσων. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η παράλειψη του υπαλλήλου να ελέγξει τα μέτρα ασφαλείας, πολύ περισσότερο να απαιτήσει την εφαρμογή των κανονισμών ασφαλείας σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο που τους διέπει, επέφερε την απώλεια τριών (3) ανθρώπινων ζωών. Όφειλε εκ της θέσεως του ως υπεύθυνου του φακέλου και επιβλέποντος μηχανικού του έργου να εκπονήσει κάθε σχετική μελέτη όπως στατική μελέτη κριωμάτων, μελέτη προσωρινής σήμανσης έργων κ.λ.π.

11. Υπάλληλος ως Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Περιφέρειας Πελοποννήσου παρέλαβε το 2010 δύο χιλιάδες άδειες παραμονής ενιαίου τύπου από το Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και δεν μερίμνησε να λάβει πλήρη γνώση του υλικού που παρέλαβε από τον προκάτοχό του, δεν φρόντισε να πληροφορηθεί το χώρο φύλαξης του, την χρέωση του σε υπαλλήλους και να εξετάσει ενδεχόμενα μέτρα και τρόπους για τη διαφύλαξη του υλικού, το οποίο του είχε εμπιστευθεί η υπηρεσία. Με αυτόν τον τρόπο έθεσε σε σοβαρό κίνδυνο τον ευαίσθητο τομέα της μεταναστευτικής πολιτικής 27. Ιατρός της 2ης Υγειονομικής Περιφέρειας Πειραιώς και Αιγαίου φέρεται να έχει συνταγογραφήσει παρανόμως φάρμακα σε ασθενείς που όμως ποτέ δεν παρέλαβαν. Αυτό συνέβη διότι οι συνταγές εκδόθηκαν εν αγνοία των ασφαλισμένων οι οποίοι δεν είχαν ανάγκη τα συγκεκριμένα φάρμακα καθώς δεν έπασχαν από τις αναγραφόμενες παθήσεις στα έντυπα συνταγογράφησης. Ο ανωτέρω ιατρός παραδέχθηκε ότι είχε εκδώσει τις συνταγές αυτές.

12. Υπάλληλος της ΕΛΤΑ ΑΕ ως διανομέας παραβίασε συστηματικά την απλή και συστημένη αλληλογραφία μεταξύ τράπεζας και των πελατών της αφαιρώντας και παρακρατώντας το περιεχόμενό τους. Ειδικότερα, ιδιοποιήθηκε και ουδέποτε παρέδωσε επιστολές της τράπεζας προς

τους πελάτες της, παραβίασε κωδικούς PIN και έκανε αναλήψεις από πιστωτικές κάρτες ύψους 6.400 ευρώ συνολικά, χρεώνοντας ισόποσα τους λογαριασμούς των πελατών της τράπεζας.

13. Υπάλληλος του ΙΚΑ- ΕΤΑΜ ως Διευθύντρια Περιφερειακού Υποκαταστήματος ΙΚΑ-ΕΤΑΜ έκανε δεκτές εγκριτικές αποφάσεις της Τοπικής Διοικητικής Επιτροπής που αφορούσαν περιπτώσεις συνταξιοδότησης με τις οποίες δικαιώθηκαν ασφαλισμένοι με ποσοστό προσαύξησης αναπηρίας έως και 17 μονάδες στο ποσοστό αναπηρίας τους, χωρίς ωστόσο αυτές οι αποφάσεις να στηρίζονται σε συγκεκριμένα στοιχεία. Παρέλειψε δε, να ασκήσει προσφυγή κατά των αποφάσεων αυτών ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου ή να αιτηθεί να γίνει επανεξέταση των περιπτώσεων αυτών.

14. Υπάλληλος του ΕΚΑΒ απουσίαζε αδικαιολόγητα από την υπηρεσία του για περίπου 5 χρόνια. Άλλαξε τις βάρδιες του με άλλους συναδέλφους και δεν εμφανίζονταν τα στοιχεία του στο βιβλίο ημερήσιων υπηρεσιών. Επίσης, ο ανωτέρω είναι υπότροπος του ίδιου παραπτώματος όσο και της άρνησης εκτέλεσης υπηρεσίας και της δημόσιας τάξης και της ατελούς εκπλήρωσης των καθηκόντων και του έχουν επιβληθεί τέσσερις (4) πειθαρχικές ποινές. Επιπλέον εργαζόταν ιδιωτικά σε κατάσταση υγειονομικού ενδιαφέροντος σε εταιρεία της αδερφής του χωρίς να έχει πάρει άδεια από την υπηρεσία του.

15. Προϊστάμενος της Πολεοδομίας της Περιφέρειας Πελοποννήσου παραπέμφθηκε μετά από Έκθεση Ελέγχου του ΣΕΕΔΔ με βάση την οποία υπέπεσε στο πειθαρχικό παράπτωμα της αμέλειας ή της ατελούς εκπλήρωσης του καθήκοντος. Συγκεκριμένα, ο εγκαλούμενος δεν έστειλε για έλεγχο στην αρμόδια υπηρεσία της Περιφέρειας Πελοποννήσου αρχιτεκτονική μελέτη της 2ης αναθεώρησης οικοδομικής άδειας, με αποτέλεσμα η άδεια να εκδοθεί χωρίς την έγκριση της αρμόδιας υπηρεσίας. Επίσης, κατά την 2η αναθεώρηση της άδειας δεν έκανε έλεγχο των συμβολαίων και των τοπογραφικών διαγραμμάτων προκειμένου να αποσαφηνιστεί αν το οίκημα βρίσκεται εκτός ή εντός ορίων και αν το οίκημα καταπατά δημοτικό δρόμο, δεδομένου ότι στο παρελθόν είχαν υποβληθεί σχετικές καταγγελίες από πολίτες. Επιπλέον, ο εγκαλούμενος εκδίδοντας την 2η αναθεώρηση της οικοδομικής άδειας, νομιμοποίησε μέρος των υπερβάσεων της οικοδομικής άδειας ενώ εκκρεμούσε η εξέταση της ένστασης του ιδιοκτήτη του ακινήτου κατά της έκθεσης αυτοψίας, χωρίς να έχουν καταβληθεί τα πρόστιμα ύψους 212.643,75 ευρώ που του είχαν επιβληθεί και χωρίς να έχει γίνει η κατεδάφιση των παράνομων ορόφων.

16. Υπάλληλος του Υπουργείου Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας, Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων, όσο υπηρετούσε στη Διεύθυνση Έγκρισης και Ελέγχου Ιδιωτικών Επενδύσεων της

Γενικής Διεύθυνσης Ιδιωτικών Επενδύσεων του Υπουργείου, χειρίστηκε υπόθεση σχετικά με την κατάθεση πλαστής εγγυητικής επιστολής ανώνυμης εταιρείας, για λήψη προκαταβολής σε επένδυση που αφορούσε την ίδρυση ξενοδοχειακής μονάδας στο Νομό Ηλείας. Σύμφωνα με το πόρισμα του Μικτού Κλιμακίου Ελέγχου του ΓΕΔΔ, η εγκαλούμενη α) καθυστέρησε τη διαδικασία έγγραφης επικοινωνίας με την τράπεζα για την επιβεβαίωση της πλαστότητας της εγγυητικής επιστολής, β) καθυστέρησε τη διαβίβαση της υπόθεσης στην Εισαγγελία, γ) καθυστέρησε την προώθηση της απόφασης ανάκλησης της υπαγωγής της επένδυσης της ανώνυμης εταιρείας στον αναπτυξιακό νόμο, δ) η επίκλησή της για την ανάγκη νόμιμης υποστήριξης και του φόρτου εργασίας για τη σύνταξη του εγγράφου προς την τράπεζα δεν ευσταθούν και ε) η μη επίσημη ενημέρωση του επενδυτή για το πρόβλημα που είχε ανακύψει με τη γνησιότητα της εγγυητικής επιστολής συνιστά παραλειπόμενη ενέργεια.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΕΝΤΟΛΗΣ ΕΛΕΓΧΟΥ

Υπόδειγμα εντολής ελέγχου

ΛΟΓΟΤΥΠΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ Ή ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ

Αθήνα, /2019

Αρ. Πρωτ. /

**ΠΡΟΣ: ΟΠΩΣ ΠΙΝΑΚΑΣ
ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ**

ΘΕΜΑ: Εντολή διενέργειας Επιθεώρησης – Ελέγχου στο (αναφέρεται ο Φορέας/Οργανισμός/Υπηρεσία).

ΣΧΕΤ: α) Ν. Το Νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία του ελεγκτικού Σώματος που διενεργεί τον έλεγχο.

β) Τυχόν συσχετιζόμενα βασικά έγγραφα.

1. Έχοντας υπόψη τις διατάξεις του άρθρου ... παραγρ. ... του ν. .../... (ΦΕΚ/.../.../... ..), συστήνεται Κλιμάκιο Ελέγχου, συγκροτούμενο από τους κ.κ.:

- ✓ (ονοματεπώνυμο ελεγκτή/επιθεωρητή), Επιθεωρητή (το ελεγκτικό σώμα στο οποίο ανήκει) ως συντονιστή,
- ✓ (ονοματεπώνυμο ελεγκτή/επιθεωρητή), Επιθεωρητή (το ελεγκτικό σώμα στο οποίο ανήκει),
- ✓ (ονοματεπώνυμο ελεγκτή/επιθεωρητή), Επιθεωρητή (το ελεγκτικό σώμα στο οποίο ανήκει).

2. Στους ανωτέρω αναθέτουμε τη διενέργεια επιθεώρησης – ελέγχου στο (πλήρες όνομα του ελεγχόμενου φορέα/οργανισμού/υπηρεσίας και υπαγωγή), και στις εμπλεκόμενες υπηρεσίες (εφόσον υπάρχουν), με αντικείμενο (αναγράφεται αναλυτικά το/τα αντικείμενα ελέγχου):

α) Τη νομιμότητα εκτελέσεως ,

β) Την τήρηση της περιβαλλοντολογικής νομοθεσίας και τις επιπτώσεις στο περιβάλλον από τη λειτουργία ,

γ) Την τήρηση της υγειονομικής νομοθεσίας και τις επιπτώσεις στην δημόσια υγεία από τη λειτουργία του ,

δ) Την τήρηση νομιμότητας στις διαδικασίες που έχουν ακολουθηθεί μέχρι σήμερα όσον αφορά στη (νομιμότητα πράξεων, έλεγχος ύπαρξης τυχόν φαινομένων κακοδιοίκησης και διαφθοράς, πιθανές οικονομικές ατασθαλίες κ.λπ.).

3. Έναρξη διενέργειας του ελέγχου ορίζεται η (ημέρα), (ημερομηνία), (μήνας), (έτος), προκειμένου να διατεθούν ... (αριθμός) πλήρεις εργάσιμες ημέρες για τη διενέργεια του επιτόπιου ελέγχου (αυτοψία).

Οι ημέρες μετακίνησης εκτός έδρας (εφόσον υπάρχουν) ορίζονται σε ... (αριθμός). Η μετακίνηση από Αθήνα σε και όπου και οι διανυκτερεύσεις και αντίστροφα καθώς και οι λοιπές αναγκαίες μετακινήσεις, θα γίνουν (αναφέρεται το μέσο μεταφοράς).

4. Το κλιμάκιο ελέγχου θα συντάξει Έκθεση Αποτελεσμάτων Ελέγχου, η οποία θα υποβληθεί, δια του συντονιστή, στο (προϊστάμενος του ελεγκτικού σώματος που έχει δώσει την εντολή ελέγχου) εντός ... (αριθμός) εργάσιμων ημερών από την έναρξη του

ελέγχου, με δυνατότητα παράτασης για (αριθμός αν απαιτηθεί) επιπλέον εργάσιμες ημέρες κατόπιν έγκρισης του (προϊστάμενος του ελεγκτικού σώματος που έχει δώσει την εντολή ελέγχου).

5. Στα μέλη που συγκροτούν το ελεγκτικό κλιμάκιο ελέγχου θα καταβληθούν έξοδα μετακίνησης και παραμονής, τα οποία θα βαρύνουν τους προϋπολογισμούς του ή των φορέων (Σώματα ή Υπηρεσίες) από τις οποίες διατίθενται τα μέλη του κλιμακίου.

Ο

Προϊστάμενος του Ελεγκτικού κλιμακίου
(ή ο εξουσιοδοτημένος για τούτο)

Εσωτ. Διανομή:

1. Αναφερόμενους Επιθεωρητές
2.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΕΚΤΩΝ

A. ΠΡΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑ:

1. Ελεγχόμενος Φορέας/Οργανισμός/Υπηρεσία
2.

B. ΠΡΟΣ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ:

1. Εποπτεύον Υπουργείο/Φορέας/Υπηρεσία
2.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΈΚΘΕΣΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ
ΕΛΕΓΧΟΥ**

Υπόδειγμα Έκθεσης Αποτελεσμάτων ελέγχου

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

(Επωνυμία Ελεγκτικού Σώματος που διενεργεί τον έλεγχο)

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ

ΤΑΚΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

**ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ
ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

ΕΛΕΓΧΟΜΕΝΟΣ ΦΟΡΕΑΣ(Επωνυμία πλήρης)

ΚΥΡΙΟΣ ΑΠΟΔΕΚΤΗΣ.....(Ο εκδίδων την εντολή ελέγχου)

ΕΝΤΟΛΗ ΕΛΕΓΧΟΥ:

ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΕΛΕΓΧΟΥ: .../.../... έως /.../...

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ: .../.../2014

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1599/1986, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης.