



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

Διπλωματική Εργασία

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΣΕ ΔΟΜΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ. ΑΠΟΨΕΙΣ –ΣΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

της

ΔΗΜΗΤΡΑ ΡΩΣΙΔΟΥ

Επιβλέπων Καθηγητής
Μιχαήλ Βιτούλης

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος
ειδίκευσης στη Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Θεσσαλονίκη, Οκτώβριος 2019



«Una cosa es alabar la
disciplina y otra el darse con
ella»

“Coloquio de los perros”

Miguel Cervantes 1613

“Είναι άλλο πράγμα να
εκθειάζεις την πειθαρχία και
άλλο να υποκύπτεις σε αυτήν.”

“Η συζήτηση των
σκύλων”

Μιγκέλ Θερβάντες 1517-
1616 ισπανός συγγραφέας

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία καλύπτεται στο σύνολό της νομικά από δημόσια άδεια πνευματικών δικαιωμάτων Creative Commons:

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Παρόμοια Διανομή



Μπορείτε να:

- Μοιραστείτε: αντιγράψετε και αναδιανέμετε το παρόν υλικό με κάθε μέσο και τρόπο
- Προσαρμόστε: αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο παρόν υλικό

Υπό τους ακόλουθους όρους:

- Αναφορά Δημιουργού: Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.
- Μη Εμπορική Χρήση: Δε μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το υλικό για εμπορικούς σκοπούς.
- Παρόμοια Διανομή: Αν αναμείξετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο παρόν υλικό, πρέπει να διανείμετε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια Creative Commons όπως και το πρωτότυπο.

Αναλυτικές πληροφορίες νομικού κώδικα στην ηλεκτρονική διεύθυνση:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode>

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τον Κανονισμό Σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων του Διεθνές Πανεπιστημίου Ελλάδος, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- Η παρούσα Διπλωματική Εργασία αποτελεί έργο αποκλειστικά δικής μου δημιουργίας, έρευνας, μελέτης και συγγραφής.
- Για τη συγγραφή της Διπλωματικής μου Εργασίας δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται σαφής αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από επιστημονικό περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Θεσσαλονίκη, 16, Οκτωβρίου, 2019

Η Δηλούσα: Δήμητρα Ρωσίδου

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην Ελλάδα, ο χώρος του Πειθαρχικού Δικαίου έχει φτάσει σε υψηλό επίπεδο επεξεργασίας και ο νομοθέτης δίνει ιδιαίτερη έμφαση στο Πειθαρχικό Δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων. Αυτό πιστοποιείται όχι μόνο από την έκταση των διατάξεών του, οι οποίες καταλαμβάνουν περίπου το ένα τρίτο των ρυθμίσεων του Υπαλληλικού Κώδικα, αλλά και από τις αλληπάλληλες νομοθετικές μεταβολές σε αυτό το πεδίο.

Η παρούσα διπλωματική εργασία επιχειρεί να αποτυπώσει τα σταθερά σημεία αναφοράς, αλλά και να αναδείξει τις μεταβολές που έχουν γίνει στο πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων από το 2007 έως σήμερα. Ως αφετηρία λαμβάνεται ο ισχύων Υπαλληλικός Κώδικας (ν.3528/2007). Μελετώνται οι αλλαγές που έχουν επιφέρει οι επόμενες νομοθετικές παρεμβάσεις, με βασική το λεγόμενο νέο πειθαρχικό των δημοσίων υπαλλήλων (ν.4057/2012). Μελετώνται επίσης οι τροποποιήσεις που επέφεραν οι νόμοι ν.3896/2010, ν.4093/2012, ν.4203/2013, ν.4210/2013, ν.4305/2014, ν.4310/2014 και ν.4325/2015 περί πειθαρχικών παραπτώματων καθώς και όλες οι άλλες μικρότερης έκτασης νομοθετικές παρεμβάσεις. Η εν λόγω εργασία λοιπόν επιχειρεί επίσης μια σύντομη αποσαφήνιση του ευρύτερου πλαισίου στο οποίο εντάσσεται το υπό μελέτη θέμα, εντοπισμός δηλαδή βασικών εννοιών που σχετίζονται άμεσα με αυτό, όπως το δημόσιο, το διοικητικό, το πειθαρχικό δίκαιο, τα πειθαρχικά συμβούλια κ.α.

Η εργασία καταλήγει, μετά από μια ποσοτική έρευνα, στον εντοπισμό στάσεων και απόψεων προσωπικού περί πειθαρχικού δικαίου καθώς ολοκληρώνεται με παρουσίαση, συζήτηση και αποτίμηση των δεδομένων από τα ερωτηματολόγια της έρευνας από εκπαιδευτικό προσωπικό Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Δράμας.

Λέξεις-Κλειδιά

Δομές Εκπαίδευσης, Δημόσιος υπάλληλος, διοικητικά μέτρα, ένσταση, κλήση σε απολογία, πειθαρχική απόφαση, πειθαρχική διαδικασία, Πειθαρχικό Δίκαιο, πειθαρχικό παράπτωμα, πειθαρχικό όργανο, Πειθαρχικά Συμβούλια, πειθαρχική ποινή, προσφυγή, Ν.3528/2007, Ν.4057/2012, Ν.3896/2010, Ν.4093/2012, Ν.4203/2013, Ν.4210/2013, Ν.4305/2014, Ν.4310/2014 και Ν.4325/2015

ABSTRACT

In Greece Disciplinary Law has reached a level of mastery and the legislator particularly accents the Disciplinary Law of Civil Servants. This is certified not only through the extent of its provisions, which occupy almost a third of regulation of clerical code, but also through the liability of consecutive legislative variations.

The hereunto thesis attempts to reflect the stable benchmarks and at the same time, point out the modifications the Disciplinary Law of Civil Servants has supervened from 2017 till today. The starting point is the present employee law (Law.3528/2007). What is also studied, are the alterations brought about by the later insertions, based on what is called the new Disciplinary Law of Civil Servants (Law.4057/2012). Furthermore, what is also examined, are the modifications introduced by Law.3896/2010, Law.4093/2012, 4203/2013, Law 4210/2013, 4305/2014, 4310/2014 and 4325/2015 all concerning disciplinary offense as well as all other legislative insertions.

The present thesis attempts a quick clarification of the wider context within which is the matter under study, that is basic meanings connected directly with the subject such as public sector, administrative stuff, Disciplinary law, Disciplinary Councils e.t.c.

Concluding, after a quantitative research, the thesis deals with the stance and views of the educators concerning the Disciplinary law. The latter is concluded through a presentation, discussion and assessment of the data from the questionnaires given to employees of the primary and secondary education of Drama district.

Key Words

Educational Structures, Civil Servant, Administrative Measures, Appeal, Appointment, Disciplinary Proceedings, Disciplinary Proceedings, Disciplinary Law, Disciplinary Misconduct, Disciplinary Body, Disciplinary Boards, Disciplinary Penalty, Appeal, Law 3528/2007, Law 3896/2010, N.4093 / 2012, N.4203 / 2013, N.4210 / 2013, N.4305 / 2014, N.4310 / 2014 and N.4325 / 2015

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	12
Πρόβλημα – Σημαντικότητα του θέματος.....	12
Υποθέσεις.....	13
Σκοπός - Στόχοι.....	14
Ερωτήματα.....	15
Συνεισφορά.....	15
Βασική ορολογία.....	16
Διάρθρωση της μελέτης.....	16
Κεφάλαιο 1°: Εισαγωγή στο Πειθαρχικό δίκαιο.....	17
1.1 Ετυμολογία και έννοια της λέξης πειθαρχίας.....	17
1.2 Μιλώντας για πειθαρχία.....	17
1.3 Η πειθαρχία ως κοινωνικό και οργανωτικό φαινόμενο.....	17
1.4 Πειθαρχία και εργασιακές σχέσεις.....	19
1.5 Πειθαρχικό VS Ποινικό Δίκαιο.....	20
1.6 Βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	21
1.7 Το πειθαρχικό φαινόμενο στο ελληνικό δημόσιο.....	23
Κεφάλαιο 2°: Πειθαρχικό Δίκαιο των Δημοσίων Υπαλλήλων.....	27
2.1 Εισαγωγή.....	27
2.2 Νομοθετικό πλαίσιο πειθαρχικού δικαίου Δημοσίων υπαλλήλων.....	28
2.3 Πειθαρχικά παραπτώματα.....	29
2.3.1 Πορεία τροποποιήσεων πειθαρχικών Παραπτωμάτων από το άρθρο 107 v.3528/2007 έως σήμερα.....	32
2.4 Πειθαρχικές Ποινές.....	40
2.4.1 Πορεία τροποποιήσεων πειθαρχικών Ποινών από το άρθρο 109 v.3528/2007 έως σήμερα.....	41
Κεφάλαιο 3°: Πειθαρχικά όργανα και αρμοδιότητες στην εκπαίδευση.....	45
3.1 Εισαγωγή.....	45
3.2 Πειθαρχικά όργανα στην Α/θμια και Β/θμια εκπαίδευση.....	45
3.2.1 Πειθαρχικός προϊστάμενοι.....	46
3.2.2 Αρμοδιότητες Πειθαρχικός προϊσταμένων.....	50

3.2.3	Αρμοδιότητα διοικητικών συμβουλίων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου	52
3.2.4	Αρμοδιότητα πειθαρχικών συμβουλίων.....	53
	Κεφάλαιο 4^ο: Μεθοδολογία και δεδομένα.....	54
4.1	Σκοπός της έρευνας.....	54
4.2	Μεθοδολογία.....	55
4.3	Σχεδιασμός ερωτηματολογίου.....	56
4.4	Μέγεθος δείγματος.....	57
4.5	Ηθικά ζητήματα.....	57
	Κεφάλαιο 5^ο: Αποτελέσματα στατιστικής ανάλυσης.....	59
5.1	Στατιστική ανάλυση με συχνότητα απαντήσεων.....	59
5.1.1	Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων.....	59
5.2	Ανάλυση ερωτήσεων νομοθεσίας και πειθαρχικών παραπτώματων σε σχολικές μονάδες.....	61
5.3	Συσχέτιση δημογραφικών παραγόντων με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και τα πειθαρχικά παραπτώματα σε δομές της εκπαίδευσης.....	74
5.3.2	Συσχέτιση της ηλικίας με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης.....	79
5.3.3	Συσχέτιση των ετών προϋπηρεσίας με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης.....	83
5.3.4	Συσχέτιση της θέσης που κατέχει ο κάθε ερωτώμενος στη σχολική μονάδα με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης.....	86
	Κεφάλαιο 6^ο : Συμπεράσματα.....	93
	ΓΛΩΣΣΑΡΙ.....	100
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	101
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	109

Πίνακας Συντμήσεων και Συντομογραφιών

ΑΔΑ	Ανεξάρτητη Διοικητική Αρχή
ΑΔΕΔΥ	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
αριθμ.	αριθμός
ΑΣΔΥ	Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών
ΒΔ	Βασιλικό Διάταγμα
ΓΕΔΔ	Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης
ΔΕ	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
ΔΕΑ	Διοικητικό Εφετείο Αθηνών
ΔΥΟ	Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία
δρχ.	δραχμές
ΔΣ	Διοικητικό Συμβούλιο
εδ.	εδάφιο
ΕΔΕ	Ένορκη Διοικητική Εξέταση
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚ	Ευρωπαϊκή Κοινότητα
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕΣΥ	Εθνικό Σύστημα Υγείας
ΙΔΑΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΙΚΑ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΚΔΔ	Κώδικας Διοικητικής Δικονομίας
ΚΕΠ	Κέντρο Εξυπηρέτησης Πολιτών
ΚΠΔ	Κώδικας Ποινικής Δικονομίας
Ν.	Νόμος
ΝΔ	Νομοθετικό Διάταγμα
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΣΚ	Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
παρ.	παράγραφος
ΣΕΚ	Σχολικά Εργαστηριακά Κέντρα (ΣΕΚ)

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Το ερέθισμα για την παρούσα διπλωματική εργασία δόθηκε πριν 5 χρόνια, όταν διορισμένη ως Νοσηλεύτρια του Γενικού Νοσοκομείου Δράμας μου δόθηκε η ευκαιρία να αποσπαστώ και στη συνέχεια να μεταταχθώ ως εκπαιδευτικός στο Δημόσιο Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Γενικού Νοσοκομείου Δράμας (ΔΙΕΚ) καθώς και να συνεχίσω ως αναπληρώτρια μειωμένου ωραρίου στα Επαγγελματικά Λύκεια. Εκεί μετά από πολλές προσωπικές αναζητήσεις για επιμόρφωση, άρχισα να παρακολουθώ εκπαιδευτικά προγράμματα που αφορούσαν Διοίκηση και Οργάνωση Μονάδων Υγείας και Διοίκηση και Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων. Επίσης καθοριστικό ρόλο αποτέλεσαν τα μετά από σειρά γεγονότα όπως, η επιλογή μου στο Μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών Διοίκηση και Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης, το ενδιαφέρον μου για τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα, το Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών και Διοικητικών Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου καθώς και την σημαντική καθοδήγηση του επιβλέποντα καθηγητή Κ.Βιτούλη Μιχαήλ, όπου συνετέλεσαν στην επιλογή θέματος και στην ολοκλήρωση της Μεταπτυχιακής μου εργασίας.

Θα ήθελα λοιπόν να εκφράσω τις θερμότερες μου ευχαριστίες στον επιβλέποντα Καθηγητή μου κ. Μιχαήλ Βιτούλη, για τη συστηματική επιστημονική του καθοδήγηση καθώς και για τις ουσιαστικές παρατηρήσεις του σε καίρια ζητήματα της έρευνας μου, για τον πολύτιμο χρόνο που πάντα διέθετε, αλλά και για την ηθική και ψυχολογική συμπαράσταση του προκειμένου η διπλωματική μου εργασία να ολοκληρωθεί με την παρούσα μορφή.

Θα ήθελα ακόμη να ευχαριστήσω και τα άλλα δυο μέλη της τριμελούς εξεταστικής επιτροπής που μου έκαναν την τιμή να δεχθούν με ευχαρίστηση να αποτελούν μέλη της επιτροπής και να διαβάσουν την Διπλωματική μου.

Ευχαριστώ τους συναδέλφους, εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Δράμας, για τον χρόνο που αφιέρωσαν στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων της έρευνας μου. Χωρίς τη συνεργασία τους η παρούσα έρευνα δεν θα μπορούσε να έχει υλοποιηθεί.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες αξίζουν και στους φίλους μου Ισπανούς και Έλληνες οι οποίοι όλοι τους ανέχτηκαν τις εντάσεις και τις ανησυχίες μου και αρκετοί από αυτούς βοήθησαν και πρακτικά στην πραγματοποίηση της διπλωματικής έρευνας.

Τέλος οφείλω να ευχαριστήσω τους γονείς μου για την κατανόηση και την συνεχή ενθάρρυνση, μα περισσότερο απ' όλους ευχαριστώ τον Σύζυγο μου, φίλο μου και συνοδοιπόρο της ζωής μου, Αχιλλέα, που με στήριξε ηθικά, πνευματικά και ψυχικά!

Εισαγωγή

Πρόβλημα – Σημαντικότητα του θέματος

Η παρούσα διπλωματική μελέτη προσπαθεί να σκιαγραφήσει και να εξετάσει το θέμα των Πειθαρχικών Διαδικασιών σε δομές εκπαίδευσης καθώς ερευνά απόψεις και στάσεις του προσωπικού της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Δράμας. Η σημαντικότητα του θέματος έγκειται, αφενός, στην προάσπιση του κύρους του Υπαλλήλου αλλά και της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Η υψηλή παροχή υπηρεσιών σε όλα τα επίπεδα αλλά και το κύρος της Σχολικής Μονάδας θέτουν καθοριστικό ρόλο στο μέλλον αυτής της χώρας, και ο Δάσκαλος-Εκπαιδευτικός ως Μέντορας και παρακινήτης σε όλα τα στάδια της ανάπτυξης του μαθητή απαιτείται να έχει την δέουσα συμπεριφορά. Σχετικά με πρόσφατες αναφορές και διαστάσεις που έχουν πάρει οι ενδοϋπηρεσιακές συγκρούσεις, η διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων στον εργασιακό χώρο, ο Έλληνας νομοθέτης συνέταξε μια σειρά διατάξεων που θέτουν, με την δημοσίευση του Ν.4057/2012 περί Πειθαρχικού Δικαίου Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, την διαχείριση των πειθαρχικών παραπτώματων από τα Πειθαρχικά Συμβούλια στις Ελληνικές δομές εκπαίδευσης. Αφετέρου, τυχόν παραλείψεις, και ανάρμοστες για υπάλληλο συμπεριφορές εντός και εκτός Υπηρεσίας που βλάπτουν την εύρυθμη λειτουργία του φορέα και προβάλλουν αντίσταση στο επικείμενο έργο του, διώκονται πειθαρχικά και ποινικά.

Ερευνώντας τη σχέση Ποινικού και Διοικητικού Δικαίου παρατηρεί κανείς ότι αν και πρόκειται για αυτόνομους κλάδους του Δικαίου, εν τούτοις εμπλέκονται και πολλές φορές αλληλοεξαρτώνται, δεδομένου ότι τα ποινικά εγκλήματα του ΙΒ΄ κεφαλαίου του Ποινικού Κώδικα αποτελούν ταυτόχρονα και πειθαρχικά αδικήματα βάση της διάταξης του άρθρου 107 παρ.1 περ.γ΄ΥΚ, όπου ορίζεται ως πειθαρχικό αδίκημα “η παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους”.

Έτσι είναι σαφές ότι ο υπάλληλος μπορεί να διωχθεί τόσο ποινικά όσο και πειθαρχικά για την ίδια παράνομη συμπεριφορά και μπορούν να του επιβληθούν ταυτόχρονα δύο ποινές μία επιβαλλόμενη από το πειθαρχικό όργανο και η άλλη από το ποινικό δικαστήριο. Πάντως γενικά μπορεί να ειπωθεί ότι αποστολή του Πειθαρχικού Δικαίου δεν είναι μόνο η καταστολή των παραβάσεων των καθηκόντων

των υπαλλήλων, χάριν της ομαλής λειτουργίας της υπηρεσίας, αλλά περαιτέρω και ταυτόχρονα το ενδιαφέρον αυτού του κλάδου του Υπαλληλικού Δικαίου για την εξωτερική απήχηση που μπορούν να έχουν οι εν λόγω παραβάσεις, η οποία απήχηση συνίσταται στον κλονισμό της εμπιστοσύνης των πολιτών στην ικανότητα της Δημόσιας Διοίκησης να ανταποκριθεί στην πραγμάτωση της λειτουργίας και της αποστολής της.

Στο πρώτο κεφάλαιο της μελέτης γίνεται μια εισαγωγή στο πειθαρχικό δίκαιο. Αναλυτικότερα, περιλαμβάνει μια σύνδεση της πειθαρχίας με το κοινωνικό σύνολο και τις οργανώσεις καθώς και με τις εργασιακές σχέσεις. Διατυπώνονται οι αρχές και οι πηγές που επιβάλλουν την πειθαρχία στις εργασιακές σχέσεις ενώ, πραγματοποιείται βιβλιογραφική ανασκόπηση που αφορά το πειθαρχικό δίκαιο και τις πειθαρχικές διαδικασίες. Τέλος, παρουσιάζεται το πειθαρχικό φαινόμενο στο ελληνικό δημόσιο.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναπτύσσεται το νομικό πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου των δημόσιων υπαλλήλων. Περιλαμβάνονται τα πειθαρχικά παραπτώματα και οι πειθαρχικές ποινές.

Στη συνέχεια το τρίτο κεφάλαιο ασχολείται με τα πειθαρχικά όργανα στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αναλυτικότερα, αναλύονται οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι και τα όργανα διοίκησης καθώς και οι αρμοδιότητές τους.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία και τα δεδομένα της εμπειρικής έρευνας.

Στο πέμπτο κεφάλαιο ακολουθεί στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας παρουσιάζοντας τις απόψεις και στάσεις του προσωπικού για την επίδραση του πλαισίου της πειθαρχικής διαδικασίας σε δομές εκπαίδευσης, διάκριση η οποία καθοδηγείται και από την ερευνητική μελέτη του πληθυσμού στόχου του Νομού Δράμας.

Η μελέτη ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των συμπερασμάτων όλης της έρευνας παρουσιάζοντας και κάποιες προτάσεις άσκησης πολιτικής που μπορούν να εξυγιάνουν το εκπαιδευτικό σύστημα.

Υποθέσεις

Η Πειθαρχική Διαδικασία σε δομές εκπαίδευσης, δεν διαφέρει από την Πειθαρχική διαδικασία στον Ευρύτερο δημόσιο τομέα. Η επίδραση του πλαισίου της πειθαρχικής διαδικασίας όμως στην εκπαίδευση μπορεί να ενέχει προβλήματα στο

προσωπικό της σχολικής μονάδας. Τα προσδοκώμενα αποτελέσματα κατά την επιβολή της πειθαρχικής διαδικασίας στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα ήταν η πάταξη της διαφθοράς και η μείωση της ατιμωρησίας στην Ελληνική Εκπαίδευση και γενικότερα στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα. Η εφαρμογή των πειθαρχικών ποινών και η σχετική τροποποίηση από τον νομοθέτη γίνεται με συγκεκριμένους στόχους.

Επίσης σημαντικό βαθμό έχει και η θετική έκβαση ενός πειθαρχικού παραπτώματος. Δεν θα πρέπει να υποτιμάτε η δύναμη της καλής θέλησης του Διοικητικού οργάνου και θα πρέπει να εξετάζεται με μαρτυρίες και δεδομένα που να προάγουν την εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού.

Με βάση όλα τα παραπάνω αλλά και την υπάρχουσα βιβλιογραφία καθώς και τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών με συναφές αντικείμενο, τέθηκαν οι παρακάτω υποθέσεις.

1. Οι εκπαιδευτικοί με την περισσότερη εμπειρία διαθέτουν επαρκή θεωρητική κατάρτιση όσον αφορά τα πειθαρχικά παραπτώματα του Υπαλληλικού Κώδικα αλλά είναι πιο δύσκαμπτοι στις αλλαγές.
2. Το νομοθετικό πλαίσιο καθώς και τα πειθαρχικά παραπτώματα δεν είναι ανεξάρτητα από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων (φύλο, ηλικία, έτη προϋπηρεσίας, θέση στην σχολική μονάδα).
3. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί βρίσκουν μεγάλη αυστηρότητα στη νομοθεσία και το πειθαρχικό με αποτέλεσμα να μην νιώθουν την ελευθερία να πράξουν το επάγγελμα τους νιώθοντας αδυναμία να υποστηρίξουν τον εαυτό τους.
4. Υπάρχει μεγάλη απάθεια ή μη γνώση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων στους εργαζόμενους στις δομές εκπαίδευσης.

Σκοπός - Στόχοι

Σκοπός και στόχος της ερευνητικής εργασίας είναι να αναδείξει τις αλλαγές του πειθαρχικού δικαίου, τα περιθώρια βελτίωσης του και πως αυτό επιδρά στις δομές της Ελληνικής Εκπαίδευσης. Να συνεκτιμηθούν οι απόψεις και οι στάσεις των εκπαιδευτικών περί πειθαρχικών παραπτώματων, περί διαθεσιμότητας, ποινικοποίησης των Υπαλλήλων, να διερευνηθεί η ικανότητα διάκρισης του ορισμού αναξιοπρεπή και ανάρμοστη για υπάλληλο συμπεριφορά. Επιπλέον, να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για όλους όσοι ασχολούνται με την Διοίκηση αλλά και όσοι εμπλέκονται στο Δημόσιο. Αυτό θα γίνει στο πλαίσιο μιας συντονισμένης μελέτης η

οποία προσανατολίζεται στην σύνδεση της Εκπαίδευσης με την πειθαρχική διαδικασία.

Οι στόχοι της έρευνας αναφέρουν συνοπτικά το σκοπό της μελέτης:

1. Να καταγράψει τις απόψεις και τις στάσεις προσωπικού σχετικά με την πειθαρχική Διαδικασία Δημοσίων Υπαλλήλων-Εκπαιδευτικών και πιο συγκεκριμένα με σχετικά με τη Νομοθεσία Ν. 4057/2012 Πειθαρχικού Δίκαιου Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου περί επιβολής πειθαρχικών ποινών.
2. Να εξετάσει το βαθμό ενδιαφέροντος που παρουσιάζει στους εκπαιδευτικούς η εφαρμογή της Διαθεσιμότητας των Δημοσίων Υπαλλήλων – Εκπαιδευτικών και για θέματα που σχετίζονται με τον θεσμό της αργίας στο πλαίσιο ποινικής και πειθαρχικής διαδικασίας.
3. Να καταγράψει τις απόψεις και τις στάσεις προσωπικού σχετικά με το πειθαρχικό παράπτωμα υπαλλήλων με αναξιοπρεπή και ανάρμοστη συμπεριφορά και του ποσοστού παρερμηνείας του όρου από τα πειθαρχικά συμβούλια.
4. Να εξετάσει το βαθμό ενέργειας πειθαρχικών παραπτωμάτων από το προσωπικό εν αγνοία νόμου.

Ερωτήματα

- Ποιες είναι οι στάσεις και οι απόψεις του εκπαιδευτικού προσωπικού περί της εφαρμογής της πειθαρχικής διαδικασίας και της διαχείρισής τους από την προϊστάμενη αρχή;
- Ποιες οι εκτιμήσεις σχετικά με την γνώση πειθαρχικών παραπτωμάτων, περί πράξης πειθαρχικού παραπτώματος, απαξίωσης και στιγματισμού ενός Υπαλλήλου που τίθεται σε αργία και απομακρύνεται από την υπηρεσία;
- Ποιο είναι το σύνολο των απόψεων περί μερικής κατάργησης του άρθρου 107 περί πειθαρχικών παραπτωμάτων;
- Ποιες είναι οι στάσεις του εκπαιδευτικού προσωπικού περί του θεσμού της αργίας σε πειθαρχικό παράπτωμα;

Συνεισφορά

Μέσω της βιβλιογραφικής μελέτης με βιβλιογραφικές αναφορές, ανασκοπήσεις και επισκοπήσεις καθώς και τις τροποποιήσεις της νομοθεσίας συνεισφέρει η παρούσα εργασία στην πλήρη ενημέρωση καταγράφοντας την πορεία

και τις τελευταίες εξελίξεις του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων στις δομές της εκπαίδευσης. Ο άμεσα ενδιαφερόμενος αλλά και ο απλός αναγνώστης θα έχει μια πλήρη εικόνα επί του θέματος και συσσωρευμένες πληροφορίες όπου μπορεί να χρησιμοποιήσει. Εν συνεχεία με την πραγματοποίηση του εμπειρικού μέρους με τη χρήση ερωτηματολογίου καταγράφονται οι στάσεις απόψεις εργαζομένων σε σχολικές μονάδες Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης περί της νομοθεσίας και των πειθαρχικών παραπτώματων. Παρουσιάζονται μέσω στατιστικής ανάλυσης όπου προάγονται σημαντικά συμπεράσματα. Αυτά τα συμπεράσματα θα είναι άξια άσκησης πολιτικής οι οποίες πολιτικές μπορούν να εξυγιάνουν το σύστημα καθώς και να τυγχάνουν καλύτερης αντιμετώπισης και αποδοχής από τον χώρο.

Βασική ορολογία

Δομές Εκπαίδευσης, Διοίκηση εκπαιδευτικών Μονάδων. Σύνταγμα, Νόμοι, Προεδρικά διατάγματα, Εγκύκλιοι, Πειθαρχικό Δίκαιο, Ποινικό Δίκαιο.

Διάρθρωση της μελέτης

- A. Εισαγωγικά στοιχεία
- B. Θεωρητικό Πλαίσιο
- Γ. Μεθοδολογία
- Δ. Διεξαγωγή της μελέτης
- Ε. Συμπεράσματα

Κεφάλαιο 1^ο: Εισαγωγή στο Πειθαρχικό δίκαιο

1.1 Ετυμολογία και έννοια της λέξης πειθαρχίας

Η λέξη *Πειθαρχία* προέρχεται από τις λέξεις «πειθω+ άρχω». Αντίστοιχα «πειθω» σημαίνει κάνω κάποιον να δεχθεί την γνώμη μου, ενώ «άρχω» σημαίνει κυβερνώ, εξουσιάζω. Σύμφωνα με τον Μπαμπινιώτη η έννοια της πειθαρχίας είναι: «Η Υποταγή στους ανωτέρους, σε ορισμένες αρχές, στους νόμους, στους ισχύοντες κανόνες...»

1.2 Μιλώντας για πειθαρχία

Ο Σωκράτης (470 π.χ. - 399 π.Χ) Έλληνας Αθηναίος φιλόσοφος αναφέρει: «Όταν οι πολίτες πειθαρχούν στους νόμους, η πατρίδα γίνεται ευδαίμων και ισχυρή». Ο Ρωμαίος Φιλόσοφος Σένεκας, 4μΧ-65μΧ αναφερόμενος στην πειθαρχία είπε «αυτός που δεν μπορεί να υπακούσει δεν μπορεί να διοικήσει». Σύμφωνα με τον Ισπανό συγγραφέα Μιγκέλ Θερβάντες 1517-1616, είναι άλλο πράγμα να εκθειάζεις την πειθαρχία και άλλο να υποκύπτεις σε αυτήν. Ενώ, ο Ξενοφών (427πΧ-355πΧ) Αθηναίος ιστορικός Φιλόσοφος αναφέρει: «όταν υπακούουν στους νόμους οι πολίτες, τότε οι πόλεις γίνονται πανίσχυρες», «Η πειθαρχία και η τάξη σώζει, ενώ η απειθαρχία και η αταξία πολλούς ως τώρα έχει καταστρέψει». Η πειθαρχία είναι μεγάλο καλό. Όταν πειθαρχεί ο άνθρωπος μπορεί να δημιουργήσει έργα «κολατς»

Τέλος, ο Οιδίπους τύραννος, στ863-870 αναφέρει ότι η Πειθαρχία είναι η υπακοή στους άγραφους νόμους «Τους πανύψηλους νόμους, νόμους γεννημένους μες στον αιθέρα τ' ουρανού ουδέ η θνητή του ανθρώπου φύση εγέννησε και ουδέποτε η αλησμονιά θα αποκομίσει. Θεός μεγάλος είναι μες σ αυτούς που γηρατειά ποτέ δε θα γνωρίσει».

1.3 Η πειθαρχία ως κοινωνικό και οργανωτικό φαινόμενο

Καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ο άνθρωπος βρίσκεται σε μία κατάσταση αντίδρασης με τους λοιπούς ανθρώπους, η οποία καθορίζει την προσωπικότητά του, τις αξίες του και την εν γένει συμπεριφορά του. Η κατάσταση αυτή ενσωματώνει την ιδέα της κοινωνικοποίησης του ανθρώπου, της ένταξής του, δηλαδή, σε ένα κοινωνικό σύνολο (Giddens,2009). Το κοινωνικό σύνολο το οποίο ανήκει ο κάθε άνθρωπος αποτελεί ένα σύστημα το οποίο βασίζεται σε κοινές αξίες και κανόνες συμπεριφοράς και σε κοινά ήθη, έθιμα και πρακτικές. Οι αξίες αυτές αποτυπώνουν την ιδιαίτερη κοσμοθεωρία

και ιδεολογία που επικρατεί στο κοινωνικό σύνολο όπου το χαρακτηρίζει και κρίνονται απαραίτητες για την επίτευξη των σκοπών του κοινωνικού συνόλου (Χαραλαμπίκης, 1999, σ203).

Οι οργανώσεις, σε κάθε πλαίσιο, αποτελούνται από ομάδες ανθρώπων και ατόμων που αλληλοεξαρτώνται και εργάζονται μαζί για την επίτευξη οργανωτικών σκοπών και στόχων. Ως εκ τούτου, αυτοί οι άνθρωποι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους σε καθημερινή βάση στο να εκπληρώσουν τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας τους ώστε να συμβάλουν αποτελεσματικά στις οργανώσεις τους. Ωστόσο, τα άτομα εισέρχονται στο χώρο εργασίας με τις δικές τους μοναδικές ικανότητες, στάσεις, αξίες και αντιλήψεις, και αυτό από μόνο του μπορεί να αποτελέσει πηγή σύγκρουσης στο οτιδήποτε (Robbins, Odendaal & Roodt, 2003).

Προκειμένου να επιτευχθεί η κοινωνική ευημερία, κρίνεται αναγκαία η επιβολή μιας μορφής καταναγκασμού, που συγκρατεί τις διαφοροποιητικές τάσεις των ατόμων μέσα σε ανεκτά και επιθυμητά για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τις κοινές αξίες του κοινωνικού συνόλου πλαίσια (Σταμάτης, 2011). Ο εν λόγω καταναγκασμός υλοποιείται μέσω της θέσπισης κανόνων πειθαρχίας, που καθορίζουν την αρμόζουσα συμπεριφορά των μελών του κοινωνικού συνόλου και ρυθμίζουν τον έλεγχο και τις συνέπειες σε περίπτωση εκδήλωσης συμπεριφορών που αντίκεινται στους κανόνες αυτούς (Ανδρουλάκης, 2000).

Το πειθαρχικό φαινόμενο λοιπόν όπως το αποκαλεί ο Λύτρας (1989, σ50), θεωρείται η αντίδραση της Πολιτείας κατά ορισμένης συμπεριφοράς προσώπων η οποία αποδοκιμάζεται από την έννομη τάξη. Για την επίλυση συγκρούσεων μεταξύ ατόμων και ομάδων και για την εξασφάλιση ενός αρμονικού περιβάλλοντος εργασίας, οι διευθυντές, οι εποπτικές αρχές και άλλοι διαχειριστές χρησιμοποιούν πειθαρχικά μέτρα για την πρόληψη της κλιμάκωσης και για τη διατήρηση της βιομηχανικής ειρήνης (Grogan, 2009).

Η θεωρία των οργανώσεων δέχεται ότι εκείνοι οι παραγωγικοί οργανισμοί που έχουν κατορθώσει να ενσωματώσουν στη συλλογική νοοτροπία τους, δηλαδή στην οργανωσιακή τους κουλτούρα, την έννοια της γενικευμένης τήρησης κοινών κανόνων επιτυγχάνουν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα μακροπρόθεσμα (Daft 2010: 376 κ.ε.). Τέλος, ο Σταμάτης (2011), υποστηρίζει ότι δεν μπορεί να σταθεί Δίκαιο, χωρίς αμοιβαίες δεσμεύσεις. Υφίσταται η ανάγκη μιας ρίζας ηθικότητας, που προϋποθέτει την ικανότητα του ανθρώπου να εισέρχεται νοερά στη θέση των άλλων,

ώστε να δύναται να αντιληφθεί τη θέση του και τη θέση τους κάτω από μία κοινή αρχή.

1.4 Πειθαρχία και εργασιακές σχέσεις

Η πειθαρχική δράση, στην ουσία της, έχει σχεδιαστεί για να διορθώσει τη συμπεριφορά και να διατηρήσει ισορροπία στην εργασιακή σχέση (Grogan, 2009). Όταν παρατηρείται ανεπιθύμητη συμπεριφορά ή δράση στο χώρο της εργασίας είναι το προνόμιο των ηγετών και των διαχειριστών να διορθώσουν αυτή τη συμπεριφορά και να καταστήσουν πιο αποδεκτά πρότυπα για το σύνολο (Rao, 2009). Επομένως, η πειθαρχία και οι επακόλουθοι κανόνες και οι διαδικασίες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της εργασιακής σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Αλλά, για να είναι η πειθαρχία αποτελεσματική και να αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα, πρέπει να είναι ουσιαστικά αλλά και διαδικαστικά δίκαιη (Bendix, 2005).

Οι ιεραρχικές σχέσεις αποκρυσταλλώνονται και 'ερμηνεύονται' μέσα από 'πειθαρχικές πρακτικές' (Clegg, 1989), ειδική μορφή των οποίων είναι οι ιεραρχικές εντολές και η υποχρέωση συμμόρφωσης προς αυτές. Με τον τρόπο αυτόν η τήρηση απρόσωπων κανόνων μετατρέπεται σε προσωποποιημένη σχέση προϊσταμένου υφισταμένου. Η προσωποποίηση αυτή εισάγει ωστόσο την υποκειμενικότητα στα ζητήματα πειθαρχίας, αφού είναι αναμενόμενο οι εντολές να αποτυπώνουν την ερμηνεία του κανόνα από τον προϊστάμενο αλλά και ενδεχομένως να επηρεάζονται από (άτυπες) προσωπικές επιδιώξεις (Τσογγάρη & Τσέκος, 2016).

Σύμφωνα με τους Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης (2007, σ133), η πειθαρχική ευθύνη ορίζεται ανάλογα με τις ενέργειες του πειθαρχικώς διωκόμενου όπως: πράξη πειθαρχικού παραπτώματος με δόλο όταν ο υπάλληλος γνωρίζει ότι η ενέργειά του αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα, αμέλεια όταν δεν έδειξε την δέουσα προσοχή στα καθήκοντά του. Εάν δεν υπάρχει υπαιτιότητα δηλαδή δόλος ή αμέλεια του υπαλλήλου για την πειθαρχική πράξη τότε ο υπάλληλος κρίνεται ανεπαρκείς υπηρεσιακά και ακατάλληλος. Ενώ, το στοιχείο της υπαιτιότητας αποτελεί την "υποκειμενική υπόσταση" του πειθαρχικού αδικήματος. Η υπαιτιότητα αίρεται σε περίπτωση που ο υπάλληλος ενήργησε κάτω υπό συνθήκες βίας.

Η πειθαρχική ευθύνη του εργαζομένου συνίσταται στην υποχρέωση τήρησης των κανόνων πειθαρχίας της εκμετάλλευσης και στην επέλευση των εννόμων συνεπειών σε βάρος του εξαιτίας της παράβασης τους. Η πειθαρχική ευθύνη στο Δίκαιο αντιδιαστέλλεται προς την ποινική και την αστική ευθύνη. Η πειθαρχική, η ποινική και η

αστική ευθύνη συγκροτούν τη "νομική ευθύνη", που αντιδιαστέλλεται προς την ηθική ευθύνη (Κορνηλάκης, 2012).

1.5 Πειθαρχικό VS Ποινικό Δίκαιο

Το Πειθαρχικό Δίκαιο, παρόλο που έχει ομοιότητες με το Ποινικό Δίκαιο, διαφέρει στον σκοπό, στις κυρώσεων και στην διαδικασία επιβολής των κυρώσεων (Σπηλιωτόπουλος και Χρυσανθάκης, 2007, σ.129-130).

Ο σκοπός του Πειθαρχικού Δικαίου είναι η εύρυθμη λειτουργία των Υπηρεσιών του Δημοσίου και η συμμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων στα καθήκοντά τους, η τήρηση της νομιμότητας της διοικητικής αρχής, ενώ ο σκοπός του Ποινικού Δικαίου είναι να προάγει το κοινωνικό συμφέρον και την κοινωνική συμβίωση διαμέσου των ποινικών νόμων εκ μέρους των πολιτών (Σπηλιωτόπουλος και Χρυσανθάκης, 2007).

Στο Πειθαρχικό Δίκαιο οι ποινές είναι αρμοδιότητα των πειθαρχικών οργάνων (εκτελεστική εξουσία) ενώ στο Ποινικό Δίκαιο οι ποινές ορίζονται από τα Δικαστήρια (δικαστική εξουσία).

Επιπλέον, εκτός από τις διαφορές μεταξύ Ποινικού και Πειθαρχικού Δικαίου, υπάρχουν ομοιότητες. Η ομοιότητα λοιπόν που διακρίνει Πειθαρχικό και Ποινικό Δίκαιο είναι ότι κανένας υπάλληλος δεν μπορεί εγκληθεί για το ίδιο παράπτωμα προστατεύοντας τον πειθαρχικός διωκόμενο υπάλληλο να τιμωρηθεί για το ίδιο παράπτωμα (Πικραμένος, 2013 σ 252).

Σχετικά με την σύνδεση πειθαρχικής και ποινικής δίκης δεν υπάρχει αμεσότητα καθώς εκτελούνται διαφορετικά και είναι ανεξάρτητες η μια από την άλλη. Υπάρχει όμως η δυνατότητα ένας υπάλληλος να διαπράττει ταυτόχρονα τόσο πειθαρχικό όσο και ποινικό παράπτωμα (Καίσαρη, 2013 σελ. 39). Ο νομοθέτης, στο άρθρο 114 του ΥΚ, αναφέρει ότι η πειθαρχική διαδικασία είναι ανεξάρτητη από την ποινική δίκη και ότι η ποινική δίκη δεν αναστέλλει υποχρεωτικά την πειθαρχική διαδικασία. Έτσι, επικυρώνεται η δυνατότητα να υπάρχουν και οι δυο διαδικασίες. Με το άρθρο 19 του Ν.4210/13 (ΦΕΚ 254/Α/21-11-2013) «Ρυθμίσεις Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης» τροποποιήθηκε το άρθρο 114 ως εξής: «Με την επιφύλαξη των καταδικαστικών αποφάσεων όπου η άσκηση της πειθαρχικής δίωξης είναι υποχρεωτική, τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα οφείλουν εντός είκοσι ημερών μετά την ως άνω ενημέρωσή τους να αποφαίνονται αιτιολογημένα για την άσκηση ή μη πειθαρχικής δίωξης σε βάρος του υπαλλήλου».

Από τα παραπάνω, συνάγεται ότι τόσο ο πειθαρχικός όσο και ο ποινικός δικαστής, θα πρέπει, σεβόμενοι τη σχέση και τις ιδιαιτερότητες των δύο πεδίων Δικαίου, να στοχεύουν στην όσο το δυνατόν ευσυνείδητη και αμερόληπτη απονομή της δικαιοσύνης, με σκοπό την απρόσκοπτη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών αλλά και γενικότερα την ομαλή κοινωνική συμβίωση (Γιαρένη, 2006).

Τέλος, να τονίσουμε ότι τα νομικά εργαλεία του Ποινικού δικαίου χρησιμοποιούνται και στο Πειθαρχικό Δίκαιο, μάλιστα πολλές φορές οι υπάλληλοι όπου καταδικαστήκαν από πειθαρχικές αποφάσεις των αρμόδιων Συμβουλίων, έχουν προσφύγει στο Ανώτατο Διοικητικό Δικαστήριο αιτούμενοι την ακύρωση των αποφάσεων επικαλούμενοι λόγους άρσης του καταλογισμού¹.

1.6 Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Πολλούς ερευνητές έχει απασχολήσει το θέμα του πειθαρχικού δικαίου γενικότερα και των πειθαρχικών διαδικασιών και των αποτελεσμάτων αυτών στους υπάλληλους είτε ιδιωτικού είτε δημόσιου τομέα ειδικότερα. Σύμφωνα με τον Bendix, (2010), οι πειθαρχικές ενέργειες και διαδικασίες χρησιμοποιούνται ως διορθωτικό μέτρο στους οργανισμούς, όχι για να τιμωρήσουν τον υπάλληλο, αλλά για να διορθώσουν τη συμπεριφορά ή δράση ή να μετατρέψουν ένα τρέχον πρότυπο εργασίας σε ένα πιο κατάλληλο για τον οργανισμό.

Η Imel, (2011: 97) σημειώνει ότι "είμαστε όλοι άνθρωποι και σε μια στιγμή στο παρόν ή στο μέλλον όλοι οι άνθρωποι κάνουν λάθη. Πόσο σημαντικά είναι αυτά τα λάθη και πόσο συχνά συμβαίνουν είναι ένα άμεσο αποτέλεσμα της αυτοπειθαρχίας του κάθε ατόμου. Πρέπει να ακολουθούνται οι κατάλληλοι κανόνες και διαδικασίες στον εργασιακό χώρο, ώστε να διασφαλίζονται όλες οι οργανωτικές πολιτικές και νομοθετικές διαδικασίες. Πρέπει να υπάρχει ένας δίκαιος λόγος για την έναρξη της πειθαρχικής δράσης και να συμμορφώνεται με τις πολιτικές του οργανισμού καθώς και με την εργατική νομοθεσία της κάθε χώρας (Venter & Levy, 2011).

Είναι σημαντικό να δίνεται στην πειθαρχική ενέργεια κάποια μορφή διόρθωσης ως προσπάθεια εξάλειψης της μη αρεστής συμπεριφοράς ή δράσης. Αν η πειθαρχία χρησιμοποιείται ως πράξη τιμωρίας, τα αποτελέσματά της μπορεί να μην είναι αυτά που απαιτούνται ή αναμένονται αλλά, μπορεί να οδηγήσουν σε περισσότερα προβλήματα. Συγκεκριμένα, ο Daniels (2006) αναφέρει: Τα

¹ Κατά την ΣτΕ 1189/2012: Επειδή, με την υπό κρίση προσφυγή, η προσφεύγουσα χωρίς να αμφισβητεί τα σε βάρος της καταλογιζόμενα πραγματικά περιστατικά και, ιδίως, την υποβολή στην υπηρεσία μη γνήσιου τίτλου σπουδών προκειμένου να επιτύχει τη μετάταξή της σε ανώτερη βαθμίδα.

αποτελέσματα της τιμωρίας είναι σχετικά βραχυπρόθεσμα συνεπώς, όσο αναφορά την αποτροπή των ανεπιθύμητων συμπεριφορών η τιμωρία καταφέρνει μόνο προσωρινά αποτελέσματα και δεν τα εξαλείφει τελείως. Έχει επίσης βρεθεί ότι η τιμωρία έχει πιο μόνιμο αποτέλεσμα εάν οι επιθυμητές συμπεριφορές επιβραβεύονται ταυτόχρονα με την τιμωρία των ανεπιθύμητων συμπεριφορών (Daniels, 2006: 250).

Σύμφωνα με τον Ληξουριώτη (2013), η κίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας και η πειθαρχική τιμώρηση επιφέρουν τον στιγματισμό του εργαζομένου και τη μείωση της εργασιακής του τιμής. Η αναγκαιότητα και η σκοπιμότητα της εφαρμογής της αρχής του σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζομένου στο πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης προκύπτει εξαιτίας των σημαντικών επιπτώσεων που επιφέρει για τον εργαζόμενο σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο κατά πρώτον η κίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας και κατά δεύτερον η τιμώρηση του. Κρίνεται, λοιπόν, αναγκαία η διαμόρφωση του θεσμικού πλαισίου άσκησης της πειθαρχικής εξουσίας με τρόπο που θα εξασφαλίζει την προστασία της προσωπικότητας του πειθαρχικά διωκόμενου εργαζομένου, αλλά και τον περιορισμό των αρνητικών επιπτώσεων που επιφέρει η πειθαρχική δίωξη και τιμώρηση του στο εργασιακό του καθεστώς μόνο στο απολύτως αναγκαίο μέτρο (Καρακατσάνης, 1969). Η τιμωρία επίσης έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει θυμό και εχθρότητα στο περιβάλλον εργασίας (Robbin, et al., 2003) για αυτό χρειάζεται μεγάλη προσοχή, δίκαιη αντιμετώπιση και έλεγχος. Η πτυχή του ελέγχου μπορεί να θεωρηθεί ότι σχετίζεται με τις πολιτικές και τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσει η διοίκηση ώστε να διασφαλιστεί ότι η πειθαρχική ενέργεια θα αποφέρει τα σωστά αποτελέσματα για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

Οι Knight & Ukperere (2014) πραγματοποίησαν εμπειρική έρευνα με σκοπό να εξετάσουν τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με τις πειθαρχικές διαδικασίες των οργανώσεων, την αποτελεσματικότητά τους και τις επακόλουθες αδυναμίες του συστήματός τους. Χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο και επεξεργασία δεδομένων σε 70 άτομα όπου 60 ήταν υπάλληλοι και 10 διευθυντές υπαλλήλων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι θεώρησαν ότι οι πειθαρχικές διαδικασίες εφαρμόστηκαν ασυντόνιστα και ότι όλοι οι εργαζόμενοι δεν έλαβαν την ίδια μεταχείριση με παρόμοιες ενέργειες.

Είναι σαφές ότι η πειθαρχική διαδικασία είναι εκεί για να προστατεύσει τον εργαζόμενο από την άδικη και παράλογη μεταχείριση, καθώς και να δώσει στον εργοδότη την ευκαιρία της διευθέτησης προβλημάτων του με τον μη ικανοποιητικό

υπάλληλο (Lewis et al., 2003: 301). Πάει πολύς καιρός από την εποχή όπου οι εργοδότες μπορούσαν έτσι απλά να απολύσουν έναν υπάλληλο για οποιονδήποτε λόγο, πρέπει να ακολουθούνται οι κατάλληλοι κανόνες και διαδικασίες στον εκσυγχρονισμένο εργασιακό κόσμο.

Οι Knight &Ukpere (2014) προτείνουν σε συνδυασμό με την τιμωρία να υπάρχει και ανταμοιβή σε μια σωστή πράξη. Για παράδειγμα, να τιμωρείται ένας υπάλληλος που εμφανίζεται αργά στη δουλειά του σε συνεχή βάση ενώ, θα ήταν πιο αποτελεσματική η τιμωρία αν το άτομο εμφανιστεί εγκαίρως στη δουλειά να ανταμειφτεί.

1.7 Το πειθαρχικό φαινόμενο στο ελληνικό δημόσιο

Η πρακτική των τελευταίων δεκαετιών κατέδειξε ότι υπάρχει εγγενής αδυναμία του υφιστάμενου συστήματος πειθαρχικού ελέγχου να ανταπεξέλθει με ταχύτητα και αποτελεσματικότητα στο αίτημα για πάταξη της διαφθοράς και των εν γένει παράνομων δραστηριοτήτων και συμπεριφορών των δημοσίων υπαλλήλων. Ειδικότερα, παρατηρούνται υπερβολικές καθυστερήσεις κατά τη διερεύνηση των πειθαρχικών υποθέσεων, οι προβλεπόμενες ποινές δεν διαθέτουν το αναγκαίο εύρος και την απαιτούμενη κλιμάκωση, και αυτές που επιβάλλονται στους παρανομούντες υπαλλήλους από τα πρωτοβάθμια υπηρεσιακά συμβούλια δεν ανταποκρίνονται, πολλές φορές, στο κοινό περί δικαίου αίσθημα. Τα ανωτέρω έχουν ως συνέπεια την ουσιαστική ατιμωρησία των υπαλλήλων που έχουν παρανομήσει, πράγμα που επιφέρει βαθμιαία την ηθική διάβρωση του κρατικού μηχανισμού αλλά και υπονόμηση των αρχών του κράτους δικαίου και της νομιμότητας της διοικητικής δράσης.

Η πλημμελής τήρηση κανόνων συνδέεται με την ιδιόμορφη ελληνική διοικητική κουλτούρα «χαμηλής συλλογικότητας» και εσωστρέφειας η οποία δεν ευνοεί τη λειτουργία μηχανισμών παρακολούθησης και ελέγχου που να πιστοποιούν ότι πράγματι τηρούνται οι κανόνες και, αν όχι, να επιβάλλουν κυρώσεις (Σπανού 2011).

Τον Μάρτιο του 2010 ο Γιάννης Ραγκούσης ως υπουργός εσωτερικών δήλωνε ότι «άμεση προτεραιότητα της κυβέρνησης είναι η ριζική αλλαγή του πειθαρχικού δικαίου έτσι ώστε να πάψει το καθεστώς ατιμωρησίας που σήμερα ισχύει». Τον Μάρτιο του 2012 ο διάδοχος του Γιάννη Ραγκούση στο Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (ΥΔΜΗΔ) Δημήτρης Ρέππας,

καταθέτοντας το νομοσχέδιο για το πειθαρχικό δίκαιο δήλωνε στη Βουλή: [...] κάθε Έλληνας έχει από τη δική του προσωπική εμπειρία πολλά παραδείγματα να αναφέρει κακοδιοίκησης, αβελτηρίας των υπαλλήλων ή ελλιπούς ανταπόκρισης στις υποχρεώσεις τους [...] Όταν υπάρχουν φαινόμενα γενικευμένης ανομίας, τι άλλο θέλουμε για να πειστούμε ότι πράγματι πρέπει να κάνουμε μία ποιοτική τομή και στο πεδίο του πειθαρχικού των δημοσίων υπαλλήλων;

Σύμφωνα με τον Γενικό Γραμματέα Δημόσιας Διοίκησης το 2013 Λέανδρο Ρακιντζή οι λόγοι αποτυχίας του πειθαρχικού δικαίου και γενικά της ακαταστασίας στο δημόσιο είναι η κακοδιοίκηση και η διαφθορά ενώ, ο ίδιος είχε δηλώσει δημόσια ότι «τα πρωτοβάθμια πειθαρχικά συμβούλια ήταν πλυντήρια»².

Η Έκθεση του Γ.Ε.Δ.Δ. απαριθμεί τα εμπόδια που συναντά η καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και της διαφθοράς ως ακολούθως:

- γραφειοκρατική νοοτροπία των υπαλλήλων και μικροσυμφέροντα,
- άμεση και έμμεση αντίδραση των συνδικαλιστικών φορέων,
- ανέλεγκτη εξουσία που παρέχεται στους αρμόδιους να αποφασίζουν με μόνη την επίκληση της πολιτικής βούλησης,
- έλλειψη διαφάνειας που παρεμποδίζει την πρόσβαση σε πληροφορίες αναγκαίες για τον έλεγχο της διοικητικής δράσης,
- βραδύτητα στην απονομή της δικαιοσύνης,
- κακή κανονιστική ποιότητα, η οποία εκφράζεται από ‘κανόνες που θεσπίστηκαν για να επιτρέψουν ή να καλύψουν διεφθαρμένη συμπεριφορά’,
- η μη ενεργοποίηση της νομοθεσίας περί καταλογισμών στους υπαίτιους υπαλλήλους που προκαλεί δαπάνη μεγάλων ποσών για αποζημιώσεις σε τρίτους λόγω πράξεων ή παραλείψεων από δόλο ή από βαρεία αμέλεια των υπαλλήλων κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους,
- και τέλος η «σε μεγάλο βαθμό ποινική και πειθαρχική ατιμωρησία των δημοσίων υπαλλήλων που έχει δημιουργήσει στους παρανομούντες αίσθημα ασυδοσίας».

Η εσωστρέφεια, ο νομικισμός, οι πελατειακές σχέσεις, η σχεδόν παντελής απουσία σύγχρονου πνεύματος, μεθοδολογίας και φιλοσοφίας διοίκησης, ο σε εξαιρετικό βαθμό συγκεντρωτισμός κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και η πολιτικοποίηση σχεδόν του συνόλου των επιλογών διαμορφώνουν το πρίσμα υπό το

² Συνέντευξη στον ραδιοφωνικό σταθμό Βήμα FM 12/7/13, βλ. Τα Νέα, 12/7/13.

οποίο προσεγγίζονται και ερμηνεύονται οι τυπικοί κανόνες και εφαρμόζονται οι τυποποιημένες διαδικασίες (Μακρυδημήτρης 2010: 188-9). Δημιουργείται έτσι «ασάφεια κανόνων» όχι ως προς τη διατύπωσή τους αλλά κυρίως ως προς τη συνέπεια εφαρμογής τους: η πολλαπλότητα και αλληλο-επικάλυψή τους, η ανομοιομορφία στην ερμηνεία τους μεταξύ ομοειδών υπηρεσιών και συχνά μεταξύ υπαλλήλων της ίδιας υπηρεσίας γεννούν μια ‘πειθαρχική αβεβαιότητα’ στο μέτρο που υποσκάπτεται η ίδια η βάση του πειθαρχικού φαινομένου (Τσέκος 2008).

Έτσι, παρατηρείται στρέβλωση του πειθαρχικού φαινομένου υπό την έννοια της ανοχής σε συστηματικές παραβιάσεις τυπικών κανόνων, παραβιάσεις οι οποίες, αν και είναι συχνά προφανείς, δεν ελέγχονται και δεν ενεργοποιούν κυρωτικούς μηχανισμούς. Εκτός όμως από τα φυσικά πρόσωπα των αιρετών (‘κομματάρχες’), διευρύνθηκαν οι πολιτικοί μηχανισμοί σε κομματικές οργανώσεις και κομματικά ελεγχόμενες συνδικαλιστικές παρατάξεις, διαμορφώνοντας αυτό που έχει αποκληθεί «συλλογική πελατειακότητα» (Tsekos, 2012) αλλά και «κομματοκρατία» (Κονιόρδος, 2006).

Ο νομοθέτης στην προσπάθεια συντονιστικού εξορθολογισμού ενισχύοντας τη θέση όχι του Γ.Ε.Δ.Δ αλλά του Σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης-Σ.Ε.Ε.Δ.Δ³. Με τον ν. 4152/2013 (Α΄ 107/9-5-2013) (άρθρο πρώτο, § , υποπαρ. 11, εσωτ. παρ. 1) προστέθηκε στον ν. 3074/2002 (Α΄296) η §3Α του άρθρου 2 με την οποία ανατέθηκε στο Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. η παρακολούθηση των πειθαρχικών διαδικασιών στους φορείς αρμοδιότητάς του. Για τον σκοπό αυτόν κάθε πράξη με την οποία ασκείται πειθαρχική δίωξη και κάθε πειθαρχική απόφαση κοινοποιούνται υποχρεωτικά στο Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. στην αιτιολογική έκθεση του ν. 4152/2013 γίνεται επίκληση της επιτακτικής ανάγκης να παρακολουθείται *υπεύθυνα* σε κεντρικό επίπεδο η πειθαρχική λειτουργία των φορέων του δημόσιου τομέα.

Παρότι έγιναν πάρα πολλές προσπάθειες ιδιαίτερα νομικά να εξυγιανθεί το πειθαρχικό σύστημα και να είναι λειτουργικό παρατηρήθηκαν πολλά εμπόδια, ατυπίες και προβλήματα στην εφαρμογή. Συνεπώς όπως διατύπωσαν και οι Τσογγάρη & Τσέκος (2016) κάθε απόπειρα εξορθολογισμού τόσο του συστήματος αξιολόγησης

³ Το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. είναι αρμόδιο για τις υπηρεσίες: α) του δημοσίου, β) των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ βαθμού, καθώς και των επιχειρήσεών τους, γ) των Νομικών προσώπων Δημοσίου Δικαίου και δ) των κρατικών Νομικών προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου ή Δημόσιων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα το δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος.

των υπαλλήλων όσο και του πειθαρχικού συστήματος στερείται εφαρμοστικής βάσης και κινδυνεύει να παραμείνει κενό γράμμα.

Κεφάλαιο 2^ο: Πειθαρχικό Δίκαιο των Δημοσίων Υπαλλήλων

2.1 Εισαγωγή

Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι εκτελεστές της βούλησης του κράτους και εξυπηρετούν τον λαό, λόγω της υπακοής τους στο Σύνταγμα και την αφοσίωση τους στην Πατρίδα (Mavrias et. al, 2004). Στο Δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο, η πειθαρχία είναι σημαντικό στοιχείο όπου οι υπάλληλοι συνδέονται με τη δράση τους τόσο εντός όσο και εκτός υπηρεσίας (Λύτρας, 1989, σ50).

Ουσιαστικά, ο ρόλος του πειθαρχικού Δικαίου είναι να προσαρμόζονται οι συμπεριφορές και οι πράξεις των δημοσίων υπαλλήλων σε κανόνες για την εύρυθμη λειτουργία της Υπηρεσίας. Οι πειθαρχικοί κανόνες υπάρχουν κυρίως για να αποτρέπουν παράτυπες και ανάρμοστες συμπεριφορές του δημοσίου υπαλλήλου προς την υπηρεσία με την μορφή κυρώσεων και ως μέσο εκφοβισμού προς αυτούς που πρόκειται να διαπράξουν πειθαρχικό παράπτωμα και επιπλέον «τιμωρούν» αυτούς που πράττουν κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα. Εν προκειμένω είναι ξεκάθαρο της πειθαρχικής διαδικασίας ότι η διοίκηση κάθε υπηρεσίας είναι αυτή που θα επιβάλει και την πειθαρχική ποινή. Ο πειθαρχικώς διωκόμενος έχει το δικαίωμα της ενστάσεως κατά της ποινής που του έχει επιβληθεί και τα αρμόδια όργανα για αυτό είναι τα Διοικητικά Δικαστήρια (Λασκαρίδης, 2012, σ450). Το σκεπτικό είναι ότι ένα αδίκημα που διαπράχθηκε από έναν δημόσιο υπάλληλο κατά την άσκηση των καθηκόντων του επηρεάζει αρνητικά την εμπιστοσύνη του κοινού η οποία αποτελεί δημόσιο συμφέρον.

Οι κανόνες που ρυθμίζουν την ειδική έννομη σχέση, η οποία συνδέει τον δημόσιο υπάλληλο με το Δημόσιο Νομικό Πρόσωπο του κράτους, προβλέπουν ένα σύστημα ειδικών κυρώσεων και τη διαδικασία επιβολής τους, με σκοπό την εξασφάλιση της τήρησης των ειδικών κανόνων που ρυθμίζουν τους περιορισμούς και τα καθήκοντα του υπαλλήλου (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2007, σ129).

Σύμφωνα με τον Πικραμένο (2013), η πειθαρχία έχει ως στόχο την τήρηση των υποχρεώσεων που αναλαμβάνει ο υπάλληλος από τον διορισμό του μέχρι τη λύση της σχέσης του με το νομικό πρόσωπο στο οποίο υπηρετεί, προς χάριν της συνεχούς αδιατάρακτης και εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας⁴. Επιπροσθέτως, το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων είναι το σύστημα των κανόνων δικαίου με διατάξεις ουσιαστικές και διαδικαστικές, όπου ορίζουν παραπτώματα, ποινές και τρόπους επιβολής των ποινών. Οι πειθαρχικές ποινές αφορούν μόνο την υπηρεσιακή

⁴ Μ.Πικραμένου Η σχέση πειθαρχικής και ποινικής δίκες ενόψει του άρθρου 6 της ΕΣΔΑ ΕφημΔΔ 2/2013 σελ.250

κατάσταση του υπαλλήλου και αφορούν τις υποχρεώσεις τους στο πλαίσιο της ειδικής νομικής σχέσης στην οποία υπάγονται από τον διορισμό τους. Οι κυρώσεις που τους επιβάλλονται από διοικητικά όργανα, εκδίδονται διοικητικές πράξεις ατομικού χαρακτήρα οι οποίες προσβάλλονται με ένδικα βοηθήματα (Λύτρας, 1984).

2.2 Νομοθετικό πλαίσιο πειθαρχικού δικαίου Δημοσίων υπαλλήλων

Το νομοθετικό πλαίσιο που καλύπτει το Πειθαρχικό Δίκαιο των δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων και των υπαλλήλων ΝΠΔΔ ορίζεται στο Ν.3528/2007 (ΦΕΚ 26/Α/9-2-2007) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ», όπως αυτός τροποποιήθηκε από τις διατάξεις του Ν.4057/2012 (ΦΕΚ 54/Α/14-3-2012) «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου» και από άλλες μεταγενέστερες διατάξεις. Όσον αφορά τη διαχείριση των πειθαρχικών παραπτώματων και την διαφορετική αντιμετώπισή τους ανάλογα με την βαρύτητα, υπάρχει η έννοια της προδικαστικότητας σε σχέση με την ποινική απόφαση (Συμεωνίδη, 2015, σ341).

Στους δημοτικούς υπαλλήλους ισχύουν οι διατάξεις του Ν.3584/2007 (ΦΕΚ 143/Α/28-6-2007) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων», όπως αυτός επίσης τροποποιήθηκε από τον Ν.4057/2012 και από άλλες μεταγενέστερες διατάξεις. Για ειδικές κατηγορίες δημοσίων λειτουργών όπως είναι οι ιατροί του ΕΣΥ και οι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ισχύουν οι διατάξεις περί Πειθαρχικού Δικαίου του Ν.3528/2007 όπως ισχύουν, καθώς και ειδικές διατάξεις με τις οποίες ορίζονται τα πειθαρχικά τους όργανα⁵.

Εκτός από το γενικό νομικό πειθαρχικό καθεστώς για τη δημόσια διοίκηση, ενδέχεται να υπάρχουν πειθαρχικές διατάξεις για συγκεκριμένες ομάδες δημοσίων υπαλλήλων οι οποίες ρυθμίζονται από ειδικά καταστατικά. Για παράδειγμα, η πειθαρχία στην αστυνομία, το στρατό, τους δικαστές κλπ. Τα θεμέλια για αυτές τις

⁵ Αναφορικά με τους ιατρούς του ΕΣΥ, οι ειδικές διατάξεις που ισχύουν είναι εκείνες του Ν.2071/1992(ΦΕΚ 123/Α/15-7-1992) «Εκσυγχρονισμός και Οργάνωση Συστήματος Υγείας» όπως τροποποιήθηκαν με τον Ν.3418/2005(ΦΕΚ 287/Α/28-11-2005) «Κώδικας Ιατρικής Δεοντολογίας». Όσον αφορά στους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι ειδικές διατάξεις πειθαρχικού δικαίου που τους καλύπτουν είναι εκείνες των Ν.1566/1985 (ΦΕΚ 167/Α/30-9-1985) «Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις» και Ν.2517/1997 (ΦΕΚ 160/Α/11-8-1997) «Εκλογή Διδακτικού Προσωπικού των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και άλλες διατάξεις».

συγκεκριμένες διατάξεις απορρέουν από την ειδική φύση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων που έχουν ανατεθεί νομίμως σε αυτούς τους λειτουργούς. Ένας γενικός κανόνας είναι ότι όσο περισσότερο μπορεί να προσβάλλει τα θεμελιώδη δικαιώματα των πολιτών ή των εθνικών συμφερόντων η δραστηριότητα των δημοσίων υπαλλήλων, τόσο πιο απαιτητικά θα πρέπει να είναι τα πρότυπα συμπεριφοράς που τους επιβάλλονται από κανονισμούς και τόσο πιο σκληρές είναι οι πειθαρχικές ποινές (Knight & Ukpere, 2014).

Το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, διακρίνεται σε: α) ουσιαστικό, που ασχολείται με τη μελέτη πειθαρχικών παραπτωμάτων και πειθαρχικών ποινών, και β) σε διαδικαστικό πειθαρχικό δίκαιο⁶, που περιλαμβάνει τα πειθαρχικά όργανα και τις δικαιοδοσίες τους, καθώς και την όλη πειθαρχική διαδικασία, η οποία ακολουθείται με την πειθαρχική δίωξη του υπαλλήλου-εκπαιδευτικού, και συγκεκριμένα την παραπομπή του ενώπιον του υπηρεσιακού συμβουλίου, την προκαταρκτική εξέταση, την ένορκη διοικητική εξέταση (ΕΔΕ), την πειθαρχική ανάκριση, την αιτιολογία, την εκδίκαση της υπόθεσης ενώπιον του υπηρεσιακού συμβουλίου, την πειθαρχική απόφαση, τα ένδικα μέσα και την εκτέλεση της απόφασης.

Παρακάτω αναλύονται τα πειθαρχικά παραπτώματα των δημοσίων υπαλλήλων και οι πειθαρχικές ποινές ενώ σε ξεχωριστό κεφάλαιο αναπτύσσονται τα πειθαρχικά όργανα στην εκπαίδευση καθώς και οι πειθαρχικές διαδικασίες στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση:

2.3 Πειθαρχικά παραπτώματα

Η απαρίθμηση των πειθαρχικών παραπτωμάτων στο άρθρο 107 ΥΚ, υπάρχει ώστε ο δημόσιος υπάλληλος να γνωρίζει τους κανόνες μέσα από τους οποίους οφείλει να έχει σωστή συμπεριφορά, τόσο εντός όσο και εκτός υπηρεσίας και να μην υποπίπτει σε πειθαρχικά παραπτώματα. Και ενώ με την προηγούμενη διατύπωση του άρθρου 106 του ΥΚ υπήρχε ο ορισμός του πειθαρχικού παραπτώματος με τη διάταξη του άρθρου 106 μετά την τροποποίηση της με το ν.4057/2012 δεν υπάρχει ορισμός του πειθαρχικού παραπτώματος. Υπάρχουν όμως τα στοιχεία που συγκροτούν την έννοια του:

- α) την ύπαρξη πράξης ή παράλειψης,⁷

⁶ Π.Πουλή: Εκπαιδευτικό Δίκαιο και θεσμοί-Γ' Έκδοση-σελ187

⁷ "Το πειθαρχικό παράπτωμα συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη του υπαλλήλου που μπορεί να του καταλογισθεί."

- β) την υπαιτιότητα (δόλος ή αμέλεια) και
- γ) τη δυνατότητα καταλογισμού της πράξης ή της παράλειψης.

Το πειθαρχικό παράπτωμα υφίσταται με πράξη ή παράλειψη. Η πράξη ή η παράλειψη μπορεί να αφορά:

- 1) την εσωτερική λειτουργία της υπηρεσίας του υπαλλήλου
- 2) την εξωτερική λειτουργία αυτής
- 3) την τέλεση κάποιου ποινικού αδικήματος, σχετιζόμενου με την υπηρεσία
- 4) την τέλεση ποινικού αδικήματος, μη σχετιζόμενου με την υπηρεσία,
- 5) την συμπεριφορά του υπαλλήλου εντός και/ή εκτός υπηρεσίας⁸.

Ο κατάλογος των πειθαρχικών παραπτωμάτων πλέον είναι πιο αναλυτικός. Από 21 πειθαρχικά παραπτώματα που υπήρχαν στον ΥΚ/1999, έγιναν 23 με τον ΥΚ/2007, 32 στον ν. 4057/2012 προσθέτονται άλλα δύο με τους νόμους 4203/2013 και 4305/2014, και τέλος παραμένουν 33 με το ν. 4325/2015.

Τα πειθαρχικά παραπτώματα αποτελούν ατομικές πράξεις των υπαλλήλων και όχι συλλογικές. Πειθαρχικό παράπτωμα λοιπόν είναι:

1. υπαίτια πράξη ή παράλειψη του υπαλλήλου
2. δυνατότητα καταλογισμού της επιλήψιμης πράξης ή παράλειψης στον υπάλληλο.

Η υπαιτιότητα και ο καταλογισμός ως στοιχεία του πειθαρχικού παραπτώματος, πρέπει να ορίζονται ως προϋπόθεση⁹ του πειθαρχικώς αδίκου. Σύμφωνα με το σύνταγμα δεν δικαιολογείται ούτε η παραμικρή απόκλιση από τον κανόνα του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (άρ.7§2 και 2§1 Συντ). Επιπροσθέτως αξίζει να αναφερθεί κανόνες ποινικού δικαίου και δικονομίας υπάρχουν και στο πειθαρχικό δίκαιο (άρθρο 108 ΥΚ).

Έτσι εφαρμόζονται κανόνες που αφορούν:

1. λόγους αποκλεισμού, υπαιτιότητας και ικανότητας καταλογισμού.
2. ελαφρυντικές ή επιβαρυντικές περιστάσεις για την πειθαρχική ποινή
3. έμπρακτη μετάνοια
4. δικαίωμα σιγής του πειθαρχικώς διωκομένου
5. πραγματική και νομική πλάνη
6. τεκμήριο αθωότητας του πειθαρχικώς διωκομένου και

⁸ Ν.Πανταζής Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων υπαλλήλων εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2015 σελ.39

⁹ Δέδες Χ. , Ποινικόν Δίκαιον, Ειδικό Μέρος, Εγκλήματα περί την υπηρεσίαν άρθρα 235-263 ΠΚ, 1983, σελ 30

7. την προστασία συμφερόντων ως λόγο που αίρει τον πειθαρχικό χαρακτήρα δυσμενών κρίσεων, εκφράσεων και εκδηλώσεων, εκτός αν συνιστούν το πειθαρχικό παράπτωμα της χαρακτηριστικώς ανάρμοστης συμπεριφοράς.

Παρακάτω γίνεται εκτενής αναφορά στα πειθαρχικά παραπτώματα από την εφαρμογή του άρθρου 107 νόμου 3528/2007 έως την τελευταία του τροποποίηση με την παρ.1 άρθρο 6 του νόμου 4325/2015. Σύμφωνα με το άρθρο 107 ν.3528/2007(ΦΕΚ Α΄ 26/ 9.2.2007 Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ) πειθαρχικά παραπτώματα αποτελούν κυρίως :

1. πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία,
2. η παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους,
3. η παράβαση της αρχής της αμεροληψίας,
4. η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων,
5. η άρνηση ή παρέλκυση εκτέλεσης υπηρεσίας,
6. η αμέλεια, καθώς και η ατελής ή μη έγκαιρη εκπλήρωση του καθήκοντος,
7. η παράβαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 26 του παρόντος,
8. η άσκηση κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής που γίνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικώς, με σκόπιμη χρήση εν γνώσει εκδήλως ανακριβών στοιχείων ή με χαρακτηριστικά απρεπείς εκφράσεις,
9. η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας,
10. η αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για ιατρική εξέταση,
11. η αδικαιολόγητη μη έγκαιρη σύνταξη ή η σύνταξη μεροληπτικής έκθεσης αξιολόγησης,
12. η ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πολίτες, η αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτησή τους και η μη έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους,
13. η αδικαιολόγητη μη έγκαιρη απάντηση σε αναφορές πολιτών,
14. η αδικαιολόγητη προτίμηση νεότερων υποθέσεων με παραμέληση παλαιότερων,

15. η άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία την οποία διενεργεί επιτροπή, μέλος της οποίας είναι ο υπάλληλος ή η αρχή στην οποία αυτός ανήκει,
 16. η χρησιμοποίηση της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας ή πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της υπηρεσίας ή της θέσης του, για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ίδιου ή τρίτων προσώπων,
 17. η αποδοχή οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος για το χειρισμό υπόθεσης από τον υπάλληλο κατά την άσκηση των καθηκόντων του,
 18. η χρησιμοποίηση τρίτων προσώπων για την απόκτηση υπηρεσιακής εύνοιας ή την πρόκληση ή ματαίωση διαταγής της υπηρεσίας,
 19. η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα των οποίων ουσιώδη συμφέροντα εξαρτώνται από τον τρόπο αντιμετώπισης θεμάτων της αρμοδιότητας του υπαλλήλου,
 20. η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία,
 21. η παράλειψη δίωξης και τιμωρίας πειθαρχικού παραπτώματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 110 του παρόντος,
 22. η άρνηση παροχής πληροφόρησης στους πολίτες, κγ) η άρνηση σύμπραξης, συνεργασίας και χορήγησης στοιχείων ή εγγράφων κατά τη διεξαγωγή έρευνας, επιθεώρησης ή ελέγχου από τον Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης και τα ιδιαίτερα Σώματα και Υπηρεσίες Επιθεώρησης και Ελέγχου.
- Διατάξεις που ορίζουν ειδικά πειθαρχικά παραπτώματα διατηρούνται σε ισχύ.¹⁰

2.3.1 Πορεία τροποποιήσεων πειθαρχικών Παραπτωμάτων από το άρθρο 107 ν.3528/2007 έως σήμερα

Όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με την παρ.3 Άρθρο 23 του Ν. 3896/2010 8-12-2010 (ΦΕΚ Α΄207/8.12.2010) «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις», στην παράγραφο 1 του άρθρου 107 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων

¹⁰ Μηχανή αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας Ανακτήθηκε, 09-02-2019 από, <https://www.kodiko.gr/nomologia/document?id=238918>

Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. που κυρώθηκε με το Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26 Α΄) προστίθεται περίπτωση κδ΄ ως εξής:

«κδ) η παραβίαση της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία που ενσωμάτωσε την οδηγία 2006/54/ΕΚ στην ελληνική έννομη τάξη.»¹¹

Όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το άρθρο 2 ΝΟΜΟΣ 4057/2012 (ΦΕΚ Α΄54/14.3.2012) «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου», το Άρθρο 106 Πειθαρχικό παράπτωμα. Το πειθαρχικό παράπτωμα συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη του υπαλλήλου που μπορεί να του καταλογισθεί.

Με το Άρθρο 107 Απαρίθμηση πειθαρχικών παραπτωμάτων όπως τροποποιήθηκε με το Άρθρο 2 ΝΟΜΟΣ 4057/2012 και ισχύει από 14/3/2012 πειθαρχικά παραπτώματα είναι:

1. πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία,
2. κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που προσδιορίζεται από τις υποχρεώσεις που επιβάλλουν στον υπάλληλο οι κείμενες διατάξεις, εντολές και οδηγίες. Το υπαλληλικό καθήκον σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλει στον υπάλληλο πράξη ή παράλειψη που να αντίκειται προς τις διατάξεις του Συντάγματος και των νόμων, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 25 του παρόντος,
3. η παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους,
4. η απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ιδίου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου, κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών,
5. η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας,
6. η παράβαση της αρχής της αμεροληψίας,
7. η παραβίαση της αρχής της ισότητας των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

¹¹ Μηχανή αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας Ανακτήθηκε, 13-02-2019 από, <https://www.kodiko.gr/nomologia/document?id=238918>

σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία που ενσωμάτωσε την Οδηγία 2006/54/ΕΚ στην ελληνική έννομη τάξη,

8. η παράβαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 του παρόντος,
9. η σοβαρή απείθεια¹²,
10. η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων,
11. η παραβίαση των υποχρεώσεων του άρθρου 27 του παρόντος, καθώς και η αδικαιολόγητη προτίμηση νεότερων υποθέσεων με παραμέληση παλαιότερων,
12. η άρνηση παροχής πληροφόρησης στους πολίτες και τις αρχές,
13. η μη έγκαιρη απάντηση σε αιτήσεις και αναφορές πολιτών σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις,
14. η χρησιμοποίηση της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας ή πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της υπηρεσίας ή της θέσης του, για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ίδιου ή τρίτων προσώπων,
15. η αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για ιατρική εξέταση,
16. η άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία την οποία διενεργεί επιτροπή, μέλος της οποίας είναι ο υπάλληλος ή όταν η επιτροπή αυτή υπάγεται στην αρχή στην οποία ο υπάλληλος υπηρετεί,
17. η άσκηση κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής που γίνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικώς, με σκόπιμη χρήση εν γνώσει εκδήλως ανακριβών στοιχείων ή με χαρακτηριστικά απρεπείς εκφράσεις,
18. η άρνηση σύμπραξης, συνεργασίας, χορήγησης στοιχείων ή εγγράφων κατά τη διεξαγωγή έρευνας, επιθεώρησης ή ελέγχου από Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές, τον Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης και τα ιδιαίτερα Σώματα και Υπηρεσίες Επιθεώρησης και Ελέγχου,
19. η αδικαιολόγητα μη έγκαιρη σύνταξη ή η σύνταξη μεροληπτικής έκθεσης αξιολόγησης ή η σύνταξη έκθεσης με κρίσεις ή χαρακτηρισμούς που δεν εξειδικεύονται με αναφορά συγκεκριμένων στοιχείων,
20. η άρνηση ή παρέλκυση εκτέλεσης υπηρεσίας,

¹² Ως σοβαρή απείθεια λογίζεται η απόλυτη άρνηση του υπαλλήλου σε εκτέλεση διαταγής ανωτέρου του, που αναφέρεται σε υπηρεσιακό καθήκον. Πρόκειται για ηθελημένη ανυπακοή και μη αποδοχή εκτέλεσης νόμιμης διαταγής ή εντολής, υπουργικής απόφασης, κανονισμού ή εγκυκλίου (Πανταζής, 2015).

21. η χρησιμοποίηση τρίτων προσώπων για την απόκτηση υπηρεσιακής εύνοιας ή την πρόκληση ή ματαίωση εντολής της υπηρεσίας,
22. η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα, με αφορμή το χειρισμό θεμάτων αρμοδιότητας του υπαλλήλου από την αντιμετώπιση των οποίων εξαρτώνται ουσιώδη συμφέροντα των προσώπων αυτών,
23. η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία,
24. η παράλειψη από τα πειθαρχικά όργανα δίωξης και τιμωρίας πειθαρχικού παραπτώματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 2 του άρθρου 110 του παρόντος,
25. η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας,
26. η απλή απείθεια,
27. η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του,
28. η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος,
29. τα ειδικά πειθαρχικά παραπτώματα που ορίζονται στο στοιχείο α' της παραγράφου 4 του άρθρου 117 του παρόντος νόμου,
30. το ειδικό πειθαρχικό παράπτωμα που προβλέπεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 130 του παρόντος νόμου,
31. το ειδικό πειθαρχικό παράπτωμα που προβλέπεται στο τρίτο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 144 του παρόντος νόμου,
32. το ειδικό πειθαρχικό παράπτωμα που προβλέπεται στην παράγραφο 4 του άρθρου τρίτου του παρόντος νόμου.

Όπως τροποποιήθηκε με το Άρθρο 2 ΝΟΜΟΣ 4057/2012 και ισχύει από 14/3/2012. Διατάξεις που ορίζουν ειδικά πειθαρχικά παραπτώματα διατηρούνται σε ισχύ¹³.

Όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με την παρ.6 Άρθρο 25 ΝΟΜΟΣ 4203/2013 (ΦΕΚ Α'235/1.11.2013) «Ρυθμίσεις θεμάτων Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας και άλλες διατάξεις», η περίπτωση ε' της παραγράφου 1 του άρθρου 103 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Υπαλλήλων Διοικητικών Υπαλλήλων και

¹³ Μηχανή αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας, Ανακτήθηκε 10-02-2019 από, <https://www.kodiko.gr/nomologia/document?id=238918>

Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Υπαλληλικός Κώδικας, Ν. 3528/2007) αντικαθίσταται ως εξής:

«ε) ο υπάλληλος ο οποίος έχει παραπεμφθεί στο αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο για τα παραπτώματα των περιπτώσεων α', γ', δ', ε', θ', ι', ιδ', ιη', κγ', κδ', κζ', κθ' και λγ' του άρθρου 107 ή αντίστοιχα παραπτώματα του ίδιου άρθρου, όπως ίσχυε πριν την αντικατάστασή του με το άρθρο δεύτερο του Ν. 4057/2012, ή αντίστοιχα παραπτώματα του προϊσχύοντος Υπαλληλικού Κώδικα (Ν. 2683/1999).» Ενώ, στην παράγραφο 1 του άρθρου 107 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Υπαλλήλων Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Υπαλληλικός Κώδικας, Ν. 3528/2007) προστίθεται η περίπτωση λγ' ως εξής: «λγ) το ειδικό πειθαρχικό παράπτωμα της μη απογραφής του υπαλλήλου εντός της οριζόμενης προθεσμίας εφόσον απαιτείται σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 3 της υπ' αριθμ. ΔΠΠΔΔ/Β2/2οικ. 21634 απόφασης του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, όπως ισχύει.». Η ισχύς της παρούσας παραγράφου έρχεται από την 11η Οκτωβρίου 2013.¹⁴

Όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με την παρ. παρ.1 Άρθρο 29 ΝΟΜΟΣ 4305/2014 (ΦΕΚ Α' 237/31.10.2014) «Ανοικτή διάθεση και περαιτέρω χρήση εγγράφων, πληροφοριών και δεδομένων του δημόσιου τομέα, τροποποίηση του ν. 3448/2006 (Α' 57), προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας στις διατάξεις της Οδηγίας 2013/37/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, περαιτέρω ενίσχυση της διαφάνειας, ρυθμίσεις θεμάτων Εισαγωγικού Διαγωνισμού Ε.Σ.Δ.Δ.Α. και άλλες διατάξεις», στην παράγραφο 1 του άρθρου 107 Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Υπαλληλικός Κώδικας, ν. 3528/2007) προστίθεται η περίπτωση λδ' ως εξής: «λδ) η κατάθεση, η χρήση, η συμπερίληψη και η διατήρηση στον ατομικό υπηρεσιακό φάκελο υπαλλήλου, πλαστού, νοθευμένου ή παραπονημένου πιστοποιητικού ή τίτλου ή βεβαιώσεως.»¹⁵

Όπως τροποποιήθηκε και ισχύει η παρ.3 Άρθρο 69 ΝΟΜΟΣ 4310/2014 ([ΦΕΚ Α 258/08.12.2014](#)) «Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις», στο τέλος της περίπτωσης ε' της παρ. 1 του άρθρου 107 του ν. 3528/2007 μετά το κόμμα (,) προστίθεται εδάφιο ως ακολούθως:

¹⁴ Μηχανή αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας, Ανακτήθηκε 19-02-2018 από, <https://www.kodiko.gr/nomologia/document?id=238918>

¹⁵ Μηχανή Αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας, Ανακτήθηκε 19-02-2019 από, <https://www.kodiko.gr/nomologia/document?id=238918>

«οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή οποιαδήποτε πράξη οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής, στην οποία ενέχεται εκπαιδευτικός ή υπάλληλος που υπηρετεί σε σχολείο, οπότε και θα χαρακτηρίζεται ως παραβίαση γενετήσιας ελευθερίας ή ζωής αντίστοιχα το πειθαρχικό του παράπτωμα,».¹⁶

Όπως τροποποιήθηκε και ισχύει έως σήμερα με την Παρ.1 Άρθρο 6 ΝΟΜΟΣ 4325/2015 (ΦΕΚ Α'47/11.5.2015) «Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης - Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις». Το άρθρο 107 του Ν.3528/2007 (Α' 26), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

Πειθαρχικά παραπτώματα είναι:

1. πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία,
2. κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που προσδιορίζεται από τις υποχρεώσεις που επιβάλλουν στον υπάλληλο οι κείμενες διατάξεις, εντολές και οδηγίες. Το υπαλληλικό καθήκον σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλει στον υπάλληλο πράξη ή παράλειψη που να αντίκειται προς τις διατάξεις του Συντάγματος και των νόμων, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 25 του παρόντος,
3. η παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους,
4. η απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ιδίου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου, κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών,
5. η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας. Ειδική περίπτωση παρόμοιας συμπεριφοράς αποτελεί οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή οποιαδήποτε πράξη οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής, στην οποία ενέχεται εκπαιδευτικός ή υπάλληλος που υπηρετεί σε σχολείο,
6. η παραβίαση της αρχής της αμεροληψίας,
7. η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης,

¹⁶ Μηχανή Αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας, Ανακτήθηκε 19-02-2019 από, <https://www.kodiko.gr/nomologia/document?id=238918>

σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία που ενσωμάτωσε την Οδηγία 2006/54/ΕΚ στην ελληνική έννομη τάξη,

8. η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 του παρόντος,
9. η σοβαρή απείθεια,
10. η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων,
11. η παραβίαση των υποχρεώσεων του άρθρου 27 του παρόντος, καθώς και η αδικαιολόγητη προτίμηση νεότερων υποθέσεων με παραμέληση παλαιότερων,
12. η άρνηση παροχής πληροφόρησης στους πολίτες και τις αρχές,
13. η προδήλως αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτηση των πολιτών και η υπαίτια μη έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις,
14. η χρησιμοποίηση της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας ή πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της υπηρεσίας ή της θέσης του, για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ίδιου ή τρίτων προσώπων,
15. η αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για ιατρική εξέταση,
16. η άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία την οποία διενεργεί επιτροπή, μέλος της οποίας είναι ο υπάλληλος ή όταν η επιτροπή αυτή υπάγεται στην αρχή στην οποία ο υπάλληλος υπηρετεί,
17. η κακόβουλη άσκηση κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής που γίνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικώς, με σκόπιμη χρήση εν γνώσει εκδήλως ανακριβών στοιχείων ή με χαρακτηριστικά απρεπείς εκφράσεις,
18. η άρνηση σύμπραξης, συνεργασίας, χορήγησης στοιχείων ή εγγράφων κατά τη διεξαγωγή έρευνας, επιθεώρησης ή ελέγχου από Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές, τον Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης και τα ιδιαίτερα Σώματα και Υπηρεσίες Επιθεώρησης και Ελέγχου,
19. η αδικαιολόγητα μη έγκαιρη σύνταξη ή η σύνταξη μεροληπτικής έκθεσης αξιολόγησης ή η σύνταξη έκθεσης με κρίσεις ή χαρακτηρισμούς που δεν εξειδικεύονται με αναφορά συγκεκριμένων στοιχείων,
20. η άρνηση ή παρέλκυση εκτέλεσης υπηρεσίας,
21. η χρησιμοποίηση τρίτων προσώπων για την απόκτηση υπηρεσιακής εύνοιας ή την πρόκληση ή ματαίωση εντολής της υπηρεσίας,

22. η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα, με αφορμή το χειρισμό θεμάτων αρμοδιότητας του υπαλλήλου από την αντιμετώπιση των οποίων εξαρτώνται ουσιώδη συμφέροντα των προσώπων αυτών,
23. η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία,
24. η παράλειψη από τα πειθαρχικά όργανα δίωξης και τιμωρίας πειθαρχικού παραπτώματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 2 του άρθρου 110 του παρόντος,
25. η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας,
26. η απλή απείθεια,
27. η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του,
28. η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος,
29. η άρνηση συνεργασίας με τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.) και η μη εφαρμογή των διατάξεων περί απλούστευσης των διαδικασιών και καταπολέμησης της γραφειοκρατίας,
30. το ειδικό πειθαρχικό παράπτωμα που προβλέπεται στην παράγραφο 2 του άρθρου 130 του παρόντος νόμου,
31. το ειδικό πειθαρχικό παράπτωμα που προβλέπεται στο τρίτο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 144 του παρόντος νόμου,
32. το ειδικό πειθαρχικό παράπτωμα που προβλέπεται στην παράγραφο 4 του άρθρου τρίτου του παρόντος νόμου,
33. η κατάθεση, η χρήση, η συμπερίληψη και η διατήρηση στον ατομικό υπηρεσιακό φάκελο υπαλλήλου, πλαστού, νοθευμένου ή παραποιημένου πιστοποιητικού ή τίτλου ή βεβαιώσεως.

Οι διατάξεις που ορίζουν ειδικά πειθαρχικά παραπτώματα διατηρούνται σε ισχύ και σε καμιά περίπτωση δεν συνιστά ανάρμοστη συμπεριφορά ή αναξιοπρεπή ή ανάξια για υπάλληλο διαγωγή κατά την έννοια της περίπτωσης ε΄ της παρ. 1 του παρόντος άρθρου η άσκηση συνδικαλιστικής, πολιτικής ή κοινωνικής δράσης.¹⁷

¹⁷ Μηχανή Αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας, Ανακτήθηκε 21-02-2019 από, <https://www.kodiko.gr/nomologia/document?id=238918>

2.4 Πειθαρχικές Ποινές

Οι πειθαρχικές ποινές ορίζονται στο άρθρο 109 του ν.3528/2007 όπου έγιναν μετέπειτα τροποποιήσεις που ισχύουν έως σήμερα. Οι σχετικές διατάξεις είναι στενώς ερμηνευτικές, χωρίς να επιδέχονται διασταλτική ερμηνεία και εφαρμογή (ΣτΕ 2579/1966). Η επιβολή πειθαρχικής ποινής που δεν προβλέπεται στον ΥΚ είναι παράνομη.

Οι πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται στους υπαλλήλους σύμφωνα με το Άρθρο 109 ν.3528/2007 είναι οι εξής:

1. η έγγραφη επίπληξη,
2. το πρόστιμο έως τις αποδοχές τριών (3) μηνών,
3. η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα έως πέντε (5) έτη,
4. ο υποβιβασμός κατά ένα βαθμό,
5. η προσωρινή παύση από τρεις (3) έως έξι (6) μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών και
6. η οριστική παύση.

Η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί μόνο για τα ακόλουθα παραπτώματα:

1. της παράβασης του άρθρου 107 παρ.1(α) του παρόντος,
2. της παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους,
3. αποδοχή οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος για το χειρισμό υπόθεσης από υπάλληλο κατά την άσκηση των καθηκόντων του,
4. χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπή ή ανάξια για υπάλληλο διαγωγή εντός ή εκτός υπηρεσίας,
5. παραβίαση απορρήτων της υπηρεσίας κατά τις κείμενες διατάξεις,
6. αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων πάνω από είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες συνεχώς ή πάνω από τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες σε διάστημα ενός (1) έτους,
7. εξαιρετικώς σοβαρή απείθεια,
8. άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία την οποία διενεργεί η αρχή στην οποία αυτός ανήκει ή επιτροπή, μέλος της οποίας είναι αυτός,
9. εμμονή σε άρνηση προσέλευσης για εξέταση από υγειονομική επιτροπή σύμφωνα με την παρ. 10 του άρθρου 56 του παρόντος.

Η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο για οποιοδήποτε παράπτωμα αν:

1. κατά την προηγούμενη της διάπραξης του διετία του είχαν επιβληθεί τρεις (3) τουλάχιστον πειθαρχικές ποινές ανώτερες του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός ή
2. κατά το προηγούμενο της διάπραξης του έτος είχε τιμωρηθεί για το ίδιο αδίκημα με ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός.¹⁸

2.4.1 Πορεία τροποποιήσεων πειθαρχικών Ποινών από το άρθρο 109 ν.3528/2007 έως σήμερα

Το Μέρος Ε΄ του Υπαλληλικού Κώδικα (Ν. 3528/2007, Α΄ 26) αντικαθίσταται ως εξής: «ΜΕΡΟΣ Ε΄» ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ-ΤΜΗΜΑ Α΄ - ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΟΙΝΕΣ - ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄- ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ. Όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με το Άρθρο 2 του Ν. 4057/2012 (ΦΕΚ Α΄54/14.3.2012) Άρθρο 109

Οι πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται στους υπαλλήλους είναι οι εξής:

1. η έγγραφη επίπληξη,
2. το πρόστιμο έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών,
3. η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη,
4. η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου από ένα (1) έως πέντε (5) έτη,
5. η αφαίρεση της άσκησης των καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της,
6. στ) ο υποβιβασμός έως δύο (2) βαθμούς,
7. η προσωρινή παύση από τρεις (3) έως δώδεκα (12) μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών και
8. η οριστική παύση.

Για την επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής σε υπάλληλο συνεκτιμώνται οι ιδιαίτερες συνθήκες τέλεσης του παραπτώματος, η εν γένει προσωπικότητα του υπαλλήλου, καθώς και η υπηρεσιακή του εικόνα όπως προκύπτει από το προσωπικό του μητρώο και τηρείται η αρχή της αναλογικότητας.

¹⁸Μηχανή Αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας, Ανακτήθηκε στις 21-02-2019 από, <https://www.kodiko.gr/nomologia/document?id=238909>

Όταν επιβάλλονται οι πειθαρχικές ποινές των περιπτώσεων γ' έως ζ' της παραγράφου 1 και συντρέχουν επιβαρυντικές περιστάσεις, το πειθαρχικό συμβούλιο μπορεί να επιβάλει επιπλέον διοικητική κύρωση από 3.000 έως 30.000 ευρώ. Όταν επιβάλλεται η πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης και πρόκειται για πειθαρχικά παραπτώματα των περιπτώσεων δ' και ε' της παραγράφου 1 του άρθρου 107 του παρόντος που σχετίζονται με οικονομικό αντικείμενο, το πειθαρχικό συμβούλιο μπορεί να επιβάλει επιπλέον διοικητική κύρωση από 10.000 έως 100.000 ευρώ.

Η πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο και αν:

1. κατά την προηγούμενη της διάπραξης του παραπτώματος πενταετία είχαν επιβληθεί σε αυτόν τρεις (3) τουλάχιστον πειθαρχικές ποινές ανώτερες του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός ή
2. β) κατά την προηγούμενη της διάπραξης του παραπτώματος τριετία είχε τιμωρηθεί για το ίδιο παράπτωμα με ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός.

Στη συνέχεια, για τα παραπτώματα των περιπτώσεων α', γ', δ', θ' της παραγράφου 1 του άρθρου 107 δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή κατώτερη του υποβιβασμού. Επίσης, για το παράπτωμα της περίπτωσης ι' της παραγράφου 1 του άρθρου 107 δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή κατώτερη του υποβιβασμού εφόσον η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων υπερβαίνει τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες συνεχώς ή τις τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες σε διάστημα ενός (1) έτους.

Όσο αναφορά τα παραπτώματα των περιπτώσεων ιδ', ιε', ιστ', ιη', ιθ', κα', κβ', κδ' της παραγράφου 1 του άρθρου 107 δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή κατώτερη του προστίμου. Τέλος, για τα λοιπά παραπτώματα μπορεί να επιβληθεί οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή.¹⁹

Όπως τροποποιήθηκε και ισχύει έως σήμερα με το Άρθρο 4 ΝΟΜΟΣ 4325/2015 (ΦΕΚ Α' 47/11.5.2015), το άρθρο 109 του Ν.3528/2007 (Α' 26), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

Οι πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται στους υπαλλήλους είναι:

1. α) η έγγραφη επίπληξη,
2. β) το πρόστιμο έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών,

¹⁹ Μηχανή Αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας, Ανακτήθηκε στις 22-02-2019 από, <https://www.kodiko.gr/nomologia/document?id=238909>

3. γ) η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη,
4. δ) η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου από ένα (1) έως πέντε (5) έτη,
5. ε) η αφαίρεση της άσκησης των καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της,
6. στ) ο υποβιβασμός έως δύο (2) βαθμούς,
7. ζ) η προσωρινή παύση από τρεις (3) έως δώδεκα (12) μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών και
8. η) η ποινή της οριστικής παύσης, η οποία μπορεί να επιβληθεί μόνο για τα ακόλουθα παραπτώματα: της παράβασης του άρθρου 107 παράγραφος 1α του παρόντος, της παράβασης καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους, της απόκτησης οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ιδίου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών, της χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπούς ή ανάξιας για υπάλληλο διαγωγής εντός ή εκτός υπηρεσίας, της παράβασης της υποχρέωσης εχεμύθειας, της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων πάνω από είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες συνεχώς ή πάνω από τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες σε διάστημα ενός (1) έτους ή πάνω από πενήντα (50) εντός μίας τριετίας, της εξαιρετικώς σοβαρής απείθειας, της άμεσης ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχής σε δημοπρασία την οποία διενεργεί επιτροπή μέλος της οποίας είναι ο υπάλληλος ή όταν η επιτροπή αυτή υπάγεται στην αρχή στην οποία ο υπάλληλος υπηρετεί, της εμμονής σε άρνηση προσέλευσης για εξέταση από υγειονομική επιτροπή. Επίσης, η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο για οποιοδήποτε παράπτωμα αν κατά την προηγούμενη της διάπραξής του διετία του είχαν επιβληθεί τρεις (3) τουλάχιστον πειθαρχικές ποινές ανώτερες του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός ή κατά το προηγούμενο της διάπραξής του έτος είχε τιμωρηθεί για το ίδιο παράπτωμα με ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός.

Για την επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής σε υπάλληλο συνεκτιμώνται οι ιδιαίτερες συνθήκες τέλεσης του παραπτώματος, η εν γένει προσωπικότητα του υπαλλήλου, καθώς και η υπηρεσιακή του εικόνα όπως προκύπτει από το προσωπικό του μητρώο και τηρείται η αρχή της αναλογικότητας. Ενώ, όταν

επιβάλλονται οι πειθαρχικές ποινές των περιπτώσεων γ' έως ζ' της παραγράφου 1 και συντρέχουν επιβαρυντικές περιστάσεις, το πειθαρχικό συμβούλιο μπορεί να επιβάλει επιπλέον διοικητική κύρωση από 3.000 έως 30.000 ευρώ. Όταν επιβάλλεται η πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης και πρόκειται για πειθαρχικά παραπτώματα των περιπτώσεων δ' και ε' της παραγράφου 1 του άρθρου 107 του παρόντος που σχετίζονται με οικονομικό αντικείμενο, το πειθαρχικό συμβούλιο μπορεί να επιβάλει επιπλέον διοικητική κύρωση από 10.000 έως 100.000 ευρώ.

Επίσης, για τα παραπτώματα των περιπτώσεων α', γ', δ', θ' της παραγράφου 1 του άρθρου 107 δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή κατώτερη του υποβιβασμού.

Για το παράπτωμα της περίπτωσης ι' της παραγράφου 1 του άρθρου 107 δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή κατώτερη του υποβιβασμού εφόσον η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων υπερβαίνει τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες συνεχώς ή τις τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες σε διάστημα ενός (1) έτους.

Για τα παραπτώματα των περιπτώσεων ιδ', ιε', ιστ', ιη', ιθ', κα', κβ', κδ' της παραγράφου 1 του άρθρου 107 δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή κατώτερη του προστίμου ενώ, για τα λοιπά παραπτώματα μπορεί να επιβληθεί οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή.»²⁰Τέλος, στην τελευταία τροποποίηση του άρθρου 109 ν.3528/2007 καταργείτε η παράγραφος 5.

Κεφάλαιο 3^ο : Πειθαρχικά όργανα και αρμοδιότητες στην εκπαίδευση

3.1 Εισαγωγή

Τα πειθαρχικά όργανα συστήνονται μέσω του κανονισμού εργασίας είτε επειδή ο εργοδότης επιδεικνύει οικειοθελώς μία διάθεση περιορισμού της εξουσίας του μέσω της

²⁰ Μηχανή Αναζήτησης Ελληνικής Νομοθεσίας, Ανακτήθηκε 23-02-2019 από, <https://www.kodiko.gr/nomologia/document?id=238909>

μεταβίβασης της άσκησης της πειθαρχικής εξουσίας του σε συλλογικό όργανο, είτε κατόπιν αγωνιστικής διεκδίκησης εκ μέρους των εργαζομένων, οι οποίοι αιτούνται τη μεταβίβαση της άσκησης της πειθαρχικής εξουσίας σε συμβούλια με συμμετοχή και δικών τους εκπροσώπων, ώστε να διασφαλιστεί η νομότυπη και λελογισμένη άσκηση της (Μήτσου,1979).

Η σύνθεσή τους μπορεί να είναι είτε αμιγώς εργοδοτική, δηλαδή να αποτελείται εξ ολοκλήρου από μέλη της εργοδοτικής πλευράς (εξαρτημένα πειθαρχικά όργανα), είτε μικτή, δηλαδή να αποτελείται από μέλη της εργοδοτικής και της εργατικής πλευράς (ανεξάρτητα πειθαρχικά όργανα), στα οποία συμμετέχουν είτε ισάριθμα μέλη κάθε πλευράς είτε όχι. Η οργανική αυτονομία του πειθαρχικού οργάνου συνίσταται στην μη ταύτισή του με τον εργοδότη και στην μη αμιγώς εργοδοτική σύνθεσή του. Η ουσιαστική ανεξαρτησία του συνίσταται στην ελευθερία του να εκφράσει την γνώμη του, να κρίνει και να επιβάλει την κατά την κρίση του κατάλληλη πειθαρχική ποινή, ανεπηρέαστο από την κρίση ή τις διαθέσεις ή τις επιθυμίες του εργοδότη. Επίσης, η σύνθεση του πειθαρχικού οργάνου ενδέχεται να διαφοροποιείται, αναλόγως της βαρύτητας του πειθαρχικού παραπτώματος, υπό την έννοια ότι τα βαρύτερα παραπτώματα θα κριθούν από όργανα που συγκροτούνται από περισσότερα μέλη και με μεγαλύτερη εμπειρία στις πειθαρχικές διαδικασίες (Kahn et al., 2013).

Παρακάτω αναλύονται τα πειθαρχικά όργανα και τα διοικητικά στελέχη της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης καθώς και οι αρμοδιότητές τους.

3.2 Πειθαρχικά όργανα στην Α/θμια και Β/θμια εκπαίδευση

Πειθαρχεία ασκούν στους υπαλλήλους σύμφωνα με το άρθρο 116 και την τροποποίηση με το άρθρο 2 ν.4057/2012 και ισχύει έως σήμερα:

- α) οι πειθαρχικώς προϊστάμενοί τους,
- β) το διοικητικό συμβούλιο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου για τους υπαλλήλους του νομικού προσώπου,
- γ) το πειθαρχικό συμβούλιο του οικείου φορέα,
- δ) το πειθαρχικό συμβούλιο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης για τις περιπτώσεις της παραγράφου 4 του άρθρου 117 του παρόντος,
- ε) το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο,
- στ) ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης,

- ζ), το διοικητικό εφετείο και
η) το Συμβούλιο της Επικρατείας.

3.2.1 Πειθαρχικώς προϊστάμενοι

Το άρθρο 3 του ΠΔ 47/2006: «Όργανα και διαδικασία πειθαρχικής δίωξης εκπαιδευτικού προσωπικού πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης», ορίζει ότι πειθαρχικώς προϊστάμενοι για το εκπαιδευτικό προσωπικό του άρθρου 1 είναι οι:

Οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι για το προσωπικό του άρθρου 1 είναι:

- α) Ο Υπουργός και ο Υφυπουργός Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων για όλο το προσωπικό του άρθρου 1, ανεξάρτητα από βαθμό.
- β) Ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων για το προσωπικό του άρθρου 1, με εξαίρεση το προσωπικό που υπάγεται στην περίπτωση α'.
- γ) Ο Ειδικός Γραμματέας επί θεμάτων παιδείας ομογενών και διαπολιτισμικής εκπαίδευσης, για το προσωπικό των περιπτώσεων δ', θ' και ιζ' του άρθρου 1.
- δ) Ο Περιφερειακός Διευθυντής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για το προσωπικό των περιπτώσεων β', γ', ε', στ', ζ', η', ι', ια', ιβ', ιγ', ιδ', ιε' και ιστ' του άρθρου 1, με εξαίρεση τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη των κεντρικών υπηρεσιακών συμβουλίων.
- ε) Ο Διευθυντής πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για το προσωπικό των περιπτώσεων ζ', η', ι', ιβ', ιγ', ιδ' και ιστ' του άρθρου 1, με εξαίρεση τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη των κεντρικών υπηρεσιακών συμβουλίων.
- στ) Ο Προϊστάμενος γραφείου πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης για το προσωπικό της περιοχής του γραφείου του, των περιπτώσεων ζ', ι', ιδ' και ιστ' του άρθρου 1, με εξαίρεση τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη των κεντρικών υπηρεσιακών συμβουλίων.
- ζ) Ο Προϊστάμενος του γραφείου φυσικής αγωγής για το προσωπικό του γραφείου του που υπάγεται στην περίπτωση ιδ' του άρθρου 1.
- η) Ο Συντονιστής Εκπαίδευσης του εξωτερικού για το προσωπικό των περιπτώσεων θ' και ιζ' του άρθρου 1 και
- θ) Ο Προϊστάμενος του ΚΔΑΥ για το προσωπικό της περίπτωσης ιε' του άρθρου 1, με εξαίρεση τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη των κεντρικών υπηρεσιακών συμβουλίων.

Αναλυτικότερα γίνεται μια παρουσίαση των διοικητικών οργάνων στη Α/θμια και Β/θμια εκπαίδευση ώστε να γίνει πιο ξεκάθαρο ποια όργανα ασκούν πειθαρχία ή ποία είναι η ιεραρχική τους σχέση

- **Γενική Διοίκηση εκπαιδευτικού τομέα**

Το Υπουργείο Παιδείας Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων (ΥΠΔΒΜΘ) έχει υπό την εποπτεία του τη διοίκηση όλων των σχολείων της χώρας, δια μέσου των Κεντρικών και Περιφερειακών Υπηρεσιών του καθώς και των Συμβουλίων γνωμοδοτικού και επιστημονικού χαρακτήρα, που έχουν συσταθεί και λειτουργούν στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου και τις Περιφερειακές Υπηρεσίες. Σε νομαρχιακό επίπεδο, την ευθύνη της διοικητικής εποπτείας και ελέγχου για τα σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν οι Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης με αντίστοιχα Γραφεία που υπάγονται σε αυτές. Ο έλεγχος νομιμότητας του εκπαιδευτικού έργου αλλά και του διοικητικού ασκείται από το Υπουργείο Παιδείας Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων.

Αναλυτικότερα:

- **Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Εθνικό Επίπεδο**

Η διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ασκείται σε εθνικό επίπεδο από τις ακόλουθες Διευθύνσεις του Υπουργείου Παιδείας Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων (ΥΠΔΒΜΘ):

- ✓ Διεύθυνση Προσωπικού Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
- ✓ Διεύθυνση Προσωπικού Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- ✓ Διεύθυνση Σπουδών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης
- ✓ Διεύθυνση Σπουδών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- ✓ Διεύθυνση Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων
- ✓ Διεύθυνση Ειδικής Αγωγής
- ✓ Διεύθυνση Διοικητικών Υποθέσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- ✓ Διεύθυνση Οικονομικών Υποθέσεων
- ✓ Διεύθυνση Ιδιωτικής Εκπαίδευσης
- ✓ Διεύθυνση Παιδείας Ομογενών και Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης
- ✓ Διεύθυνση Ξένων και Μειονοτικών Σχολείων

- ✓ Διεύθυνση Εκκλησιαστικής Εκπαίδευσης και Θρησκευτικής Αγωγής.
- ✓ Διεύθυνση Φυσικής Αγωγής²¹
- **Γενική Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Επίπεδο Περιφέρειας**

Σύμφωνα με τον νόμο Ν.2986/2002: «Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις», για τη διοίκηση και τον έλεγχο της λειτουργίας των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης λειτουργούν οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, οι οποίες υπάγονται απευθείας στον Υπουργό Παιδείας Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων. Κάθε Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης περιλαμβάνει τα Τμήματα: α) Διοίκησης, β) Επιστημονικής-Παιδαγωγικής Καθοδήγησης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και γ) Επιστημονικής-Παιδαγωγικής Καθοδήγησης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Σύμφωνα με το νόμο 2986/2002 οι περιφερειακές υπηρεσίες, που αποτελούν αποκεντρωμένες υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας είναι:

- ✓ Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, των οποίων προϊστάται ο Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης
- ✓ Οι Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης - υπάγονται στις οικείες Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης
- ✓ Τα Γραφεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης καθώς και τα Γραφεία Φυσικής Αγωγής - υπάγονται στις οικείες Διευθύνσεις Εκπαίδευσης
- ✓ Τα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα (Π.Ε.Κ.) - υπάγονται στις οικείες Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης
- ✓ Τα Κέντρα Διαφοροδιάγνωσης, Διάγνωσης και Υποστήριξης Ειδικών Εκπαιδευτικών Αναγκών (ΚΕΔΔΥ) - υπάγονται στις οικείες Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης
- ✓ Τα Περιφερειακά Κέντρα Στήριξης και Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού (ΠΕ.ΚΕ.Σ.Ε.Σ.) – υπάγονται στις οικείες Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης.

²¹ Euridice οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα 2009-2010, Ανακτήθηκε 11 Μαρτίου 2019 από, http://kesyp-ampel.att.sch.gr/greek_ed_syst_euridice_0910.pdf

- ✓ Τα Κέντρα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης (Κ.Π.Ε.) – υπάγονται στις οικείες Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης.
- ✓ Οι Σχολικοί Σύμβουλοι Προσχολικής Αγωγής, Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, Ειδικής Αγωγής και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης – υπάγονται στις οικείες Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης.
- ✓ Οι ακόλουθες υπηρεσίες που υπάγονται στις οικείες Διευθύνσεις ή Γραφεία Εκπαίδευσης:
 - τα Κέντρα Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.)
 - τα Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (γραφεία Σ.Ε.Π.)
 - οι Συμβουλευτικοί Σταθμοί Νέων (Σ.Σ.Ν.)
 - τα Εργαστηριακά Κέντρα Φυσικών Επιστημών Ε.Κ.Φ.Ε.)
 - και τα Κέντρα Πληροφορικής και Νέων Τεχνολογιών (ΠΛΗ.ΝΕ.Τ.).

Στην έδρα κάθε Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης λειτουργούν ένα Ανώτατο Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΠΥΣΠΕ) και ένα αντίστοιχο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΠΥΣΔΕ).

- ✓ Ανώτατο Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΠΥΣΔΕ)
- ✓ Ανώτατο Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΠΥΣΠΕ)
- ✓ Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.ΣΕΠ.)
- ✓ Εργαστηριακά Κέντρα Φυσικών Επιστημών (Ε.Κ.Φ.Ε.)
- ✓ Κέντρα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης (ΚΠΕ)
- ✓ Κέντρα Πληροφορικής και Νέων Τεχνολογιών (ΚΕ.ΠΛΗ.ΝΕΤ.)
- ✓ Κέντρα Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.)
- ✓ Περιφερειακά Κέντρα Στήριξης του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού (ΠΕΚΕΣΕΣ)
- ✓ Συμβουλευτικοί Σταθμοί Νέων (Σ.Σ.Ν.)
- **Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Νομαρχιακό Επίπεδο**

Για τη διοίκηση και τον έλεγχο της λειτουργίας της Προσχολικής Αγωγής, της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, σε κάθε Νομαρχία λειτουργούν Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που έχουν την έδρα τους στη πρωτεύουσα του Νομού. Συγχρόνως με τις Διευθύνσεις, λειτουργούν τα

Γραφεία Εκπαίδευσης, τα Γραφεία Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και τα Γραφεία Φυσικής Αγωγής - ένα σε κάθε Νομό - η έδρα και η περιοχή αρμοδιότητας των οποίων καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Παιδείας Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων.

Σε επίπεδο Νομού λειτουργούν επίσης τα Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια Πρωτοβάθμιας / Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΠΥΣΠΕ/ΠΥΣΔΕ), τα οποία συγκροτούνται από το Νομάρχη σύμφωνα με νόμο και είναι αρμόδια για θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των εκπαιδευτικών κατ' εφαρμογή του Προεδρικού Διατάγματος. Στο ίδιο επίπεδο λειτουργούν και οι Νομαρχιακές Επιτροπές Παιδείας, ως κεντρικά Νομαρχιακά Όργανα, που συγκροτούνται από τους Νομάρχες και έχουν αρμοδιότητα σε θέματα ίδρυσης και λειτουργίας των σχολικών μονάδων σε επίπεδο νομού.²²

3.2.2 Αρμοδιότητες Πειθαρχικώς προϊσταμένων

Σύμφωνα με το άρθρο 3 Π.Δ.47/2006 οι αρμοδιότητες των προϊσταμένων έχουν ως εξής:

Επιβολή πειθαρχικής ποινής της επίπληξης, επιβολή πειθαρχικής ποινής προστίμου.

- Ο υπουργός και ο υφυπουργός μέχρι τις αποδοχές ενός (1) μήνα.
- Ο γενικός γραμματέας και ο ειδικός γραμματέας επι θεμάτων παιδείας ομογενών και διαπολιτισμικής εκπαίδευσης μέχρι τα δυο τρίτα των μηνιαίων αποδοχών.
- Ο περιφερειακός διευθυντής εκπαίδευσης μέχρι το ήμισυ των μηνιαίων αποδοχών.
- Οι λοιποί πειθαρχικώς προϊστάμενοι μέχρι το ένα τρίτο των μηνιαίων αποδοχών.²³

Σχετικά με τις υπόλοιπες αρμοδιότητες των πειθαρχικώς προϊσταμένων προβλέπονται ότι αναφέρεται στο άρθρο 118 του ν.3528/2007

1. Όλοι οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι μπορούν να επιβάλουν την ποινή της έγγραφης επίπληξης. Την ποινή του προστίμου μπορούν να επιβάλλουν οι εξής με τις πιο κάτω διακρίσεις:

²² Euridence οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα 2009-2010 ό.π.

²³Ι.Γιαννάκος Α.Ζήση ό.π.

- α) Ο Υπουργός έως και τις αποδοχές τριών (3) μηνών.
- β) Ο Γενικός Γραμματέας Υπουργείου ή Γενικής Γραμματείας ή αυτοτελούς υπηρεσίας, ο Γενικός Γραμματέας Αποκεντρωμένης Διοίκησης, ο Ειδικός Γραμματέας, ο Ελεγκτής Νομιμότητας, ο αρχηγός των ενόπλων δυνάμεων και οι αρχηγοί του στρατού ξηράς, του ναυτικού και της αεροπορίας, των σωμάτων ασφαλείας και του λιμενικού σώματος έως και τις αποδοχές δύο (2) μηνών.
- γ) Οι διοικητές μονάδων και σχολών των ενόπλων δυνάμεων, των σωμάτων ασφαλείας και του λιμενικού σώματος, οι διευθυντές καταστημάτων και οι προϊστάμενοι στρατιωτικών υπηρεσιών ή υπηρεσιών των σωμάτων ασφαλείας ή του λιμενικού σώματος αν είναι ανώτατοι αξιωματικοί έως και τις αποδοχές ενός (1) μηνός και αν είναι ανώτεροι έως και το ένα δεύτερο των μηνιαίων αποδοχών.
- δ) Ο διοικητής του Αγίου Όρους, ο πρόεδρος ή ο επικεφαλής ανεξάρτητης διοικητικής αρχής, ο διοικητής ή ο πρόεδρος συλλογικού οργάνου, ο οποίος ασκεί διοίκηση, ο υποδιοικητής, ο γενικός γραμματέας ή ο αναπληρωτής γενικός γραμματέας νομικού προσώπου έως και τις αποδοχές ενός (1) μηνός.
- ε) Ο πρύτανης ΑΕΙ έως και τις αποδοχές ενός (1) μηνός. Ο κοσμήτορας σχολής ΑΕΙ, έως και τα δύο τρίτα των μηνιαίων αποδοχών.
- στ) Ο προϊστάμενος γενικής διεύθυνσης έως και τα δύο τρίτα των μηνιαίων αποδοχών.
- ζ) Ο προϊστάμενος διεύθυνσης έως και το ένα τέταρτο των μηνιαίων αποδοχών.
2. Η αρμοδιότητα των πειθαρχικώς προϊσταμένων είναι αμεταβίβαστη, εκτός εάν από διάταξη νόμου προβλέπεται διαφορετικά.
3. Αρμόδιος πειθαρχικώς προϊστάμενος είναι εκείνος στον οποίο υπάγεται οργανικά ο υπάλληλος κατά το χρόνο τέλεσης του παραπτώματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 4 του άρθρου 117. Αν ο υπάλληλος υπηρετεί σε άλλη υπηρεσία από αυτή της οργανικής του θέσης, αρμόδιος πειθαρχικώς προϊστάμενος είναι ο προϊστάμενος της υπηρεσίας στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος κατά το χρόνο τέλεσης του πειθαρχικού παραπτώματος, εφόσον το πειθαρχικό παράπτωμα σχετίζεται με την άσκηση καθηκόντων του στην υπηρεσία αυτή.
4. Οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι και το διοικητικό συμβούλιο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου επιλαμβάνονται αυτεπαγγέλτως.
5. Αν έχουν επιληφθεί αρμοδίως περισσότεροι πειθαρχικώς προϊστάμενοι, η πειθαρχική διαδικασία συνεχίζεται μόνο από εκείνον που κάλεσε πρώτος σε απολογία τον υπάλληλο. Ο ανώτερος πειθαρχικώς προϊστάμενος ή το διοικητικό συμβούλιο

νομικού προσώπου έχουν, σε κάθε περίπτωση, δικαίωμα να ζητήσουν την παραπομπή σε αυτούς της πειθαρχικής υπόθεσης, εφόσον δεν έχει εκδοθεί πειθαρχική απόφαση. Για την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου 4 του άρθρου 117 του παρόντος ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης νοείται ως ανώτερος πειθαρχικώς προϊστάμενος.

6. Αν ο πειθαρχικώς προϊστάμενος, ο οποίος έχει επιληφθεί, κρίνει ότι το παράπτωμα επισύρει ποινή ανώτερη της αρμοδιότητάς του, παραπέμπει την υπόθεση σε οποιονδήποτε ανώτερο αυτού πειθαρχικώς προϊστάμενο μέχρι και τον Υπουργό ή και το διοικητικό συμβούλιο του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, αν πρόκειται για υπάλληλο του νομικού προσώπου. Αν και ο Υπουργός ή το διοικητικό συμβούλιο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου κρίνει ότι η προσήκουσα ποινή είναι ανώτερη και της δικής του αρμοδιότητας, παραπέμπει το θέμα στο πειθαρχικό συμβούλιο. Στην περίπτωση της παραγράφου 4 του άρθρου 117 του παρόντος η παραπομπή γίνεται στο πειθαρχικό συμβούλιο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

3.2.3 Αρμοδιότητα διοικητικών συμβουλίων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου

Σύμφωνα με το άρθρο 119 τα διοικητικά συμβούλια νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου μπορεί να επιβάλουν τις ποινές της έγγραφης επίπληξης και του προστίμου έως και τις αποδοχές τριών (3) μηνών.

3.2.4 Αρμοδιότητα πειθαρχικών συμβουλίων

Σύμφωνα με το άρθρο 120 του ίδιου νόμου οι αρμοδιότητες των πειθαρχικών συμβουλίων έχουν ως εξής:

1. Τα πειθαρχικά συμβούλια μπορεί να επιβάλουν οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή.

Τα πειθαρχικά συμβούλια κρίνουν σε πρώτο βαθμό ύστερα από παραπομπή της υπόθεσης σε αυτά και σε δεύτερο βαθμό ύστερα από άσκηση ένστασης κατά αποφάσεων πειθαρχικών προϊσταμένων.

Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο αποφαινεται σε δεύτερο βαθμό ύστερα από ένσταση κατά αποφάσεων των πειθαρχικών συμβουλίων και σε πρώτο βαθμό για την εκδίκαση του παραπτώματος της παραγράφου 2 του άρθρου 122 του παρόντος. Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο είναι το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο των

ανωτάτων υπαλλήλων του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., το οποίο κρίνει σε πρώτο και τελευταίο βαθμό.

2. Αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο είναι το συμβούλιο της υπηρεσίας στην οποία υπάγεται οργανικά ο υπάλληλος κατά το χρόνο τέλεσης του παραπτώματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 4 του άρθρου 117 του παρόντος. Προκειμένου για υπάλληλο ο οποίος κατά το χρόνο τέλεσης του παραπτώματος υπηρετεί με οποιαδήποτε υπηρεσιακή σχέση ή κατάσταση σε άλλη υπηρεσία, αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο είναι το συμβούλιο της υπηρεσίας στην οποία υπηρετεί εφόσον το πειθαρχικό παράπτωμα σχετίζεται με την άσκηση των καθηκόντων του στην υπηρεσία αυτή.

3. Συγκρούσεις αρμοδιότητας μεταξύ περισσότερων πειθαρχικών συμβουλίων για την κρίση του ίδιου παραπτώματος αίρονται από τον πρόεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Οι καταφατικές συγκρούσεις αίρονται, εφόσον δεν έχει εκδοθεί οριστική απόφαση ενός τουλάχιστον από τα συμβούλια που έχουν επιληφθεί. Οι αποφατικές συγκρούσεις αίρονται, εφόσον οι αποφάσεις δύο τουλάχιστον συμβουλίων που έχουν κηρυχθεί αναρμόδια, είναι τελεσίδικες. Για την άρση απαιτείται αίτηση της υπηρεσίας ή του υπαλλήλου. Αν πρόκειται για καταφατική σύγκρουση, την άρση μπορεί να τη ζητήσει και ο πρόεδρος ενός από τα πειθαρχικά συμβούλια που έχουν επιληφθεί.

Κεφάλαιο 4^ο: Μεθοδολογία και δεδομένα

4.1 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να καταγράψουν οι απόψεις και στάσεις εκπαιδευτικών, έναντι της πειθαρχικής διαδικασίας σε δομείς εκπαίδευσης, της επάρκειας γνώσεων των πειθαρχικών παραπτώματων, των παρεμβάσεων της πειθαρχικής διαδικασίας, την αυτοδίκαιη αργία και την ποινικοποίηση του πειθαρχικώς διωκόμενου υπαλλήλου. Έπειτα, να ποσοτικοποιηθούν και να παρουσιαστούν τα αποτελέσματα καθώς και ο ρόλος που έπαιξαν στα αποτελέσματα σε κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτούμενων.

Τέθηκαν εξ αρχής κάποιες υποθέσεις όπου για λόγους ευκολίας αναφέρονται ξανά αναπτύσσοντας το θεωρητικό τους υπόβαθρο:

- Οι εκπαιδευτικοί με την περισσότερη εμπειρία διαθέτουν επαρκή θεωρητική κατάρτιση όσον αφορά τα πειθαρχικά παραπτώματα του Υπαλληλικού Κώδικα αλλά είναι πιο δύσκαμπτοι στις αλλαγές. Πολλές εμπειρικές μελέτες έχουν αποδείξει (π.χ Vallès et al., 2003, Allenet & Barry, 2003), ότι δεν υπάρχει μεγάλη διάθεση/πρόθεση στην αλλαγή των συνηθειών ιδιαίτερα στους εργασιακά παλαιότερους υπαλλήλους.
- Το νομοθετικό πλαίσιο καθώς και τα πειθαρχικά παραπτώματα δεν είναι ανεξάρτητα από τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων (φύλο, ηλικία, έτη προϋπηρεσίας, θέση στην σχολική μονάδα). Πολλές ομάδες ατόμων με τα ίδια χαρακτηριστικά (παράδειγμα άτομα της ίδιας ομάδας ηλικιακά ή άτομα του ίδιου φύλου ή άτομα της ίδιας επαγγελματικής θέσης κ.λ.π.) έχουν παρόμοιες στάσεις και αντιλήψεις για τα ίδια θέματα.
- Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί βρίσκουν μεγάλη αυστηρότητα στη νομοθεσία και το πειθαρχικό με αποτέλεσμα να μην νιώθουν την ελευθερία να πράξουν το επάγγελμά τους νιώθοντας αδυναμία να υποστηρίξουν τον εαυτό τους. Σύμφωνα με έρευνες που διατυπώθηκαν και παραπάνω οι πειθαρχικές διαδικασίες μπορούν να επιφέρουν πολλά αρνητικά αποτελέσματα στον ίδιο τον εργαζόμενο (όπως: στιγματισμό και μείωση εργασιακής τιμής Ληξουριώτης, 2013) αλλά και δυσφορία στους υπολοίπους εργαζομένους. Συνεπώς, η αυστηρή νομοθεσία μπορεί να δημιουργεί δυσανεμία στους εκπαιδευτικούς και περιορισμό στην έκφραση και ελευθερία της διδακτικής και προσωπικής τους ζωής.
- Υπάρχει μεγάλη απάθεια ή μη γνώση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτωμάτων στους εργαζόμενους στις δομές εκπαίδευσης. Σε πολλές εμπειρικές μελέτες τέτοιου τύπου υπάρχουν πολλά ποσοστά απαντήσεων του στυλ: δεν γνωρίζω ή ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ. Αυτό θα μπορούσε να σημαίνει είτε ότι δεν θέλει κάποιος να πάρει θέση είτε ότι δεν έχει γνώση. Στην προκειμένη περίπτωση η έλλειψη γνώσης του νομοθετικού πλαισίου του πειθαρχικού δικαίου μπορεί να δημιουργήσει περαιτέρω προβλήματα σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι απαραίτητο να ακολουθούνται νόρμες και κανόνες.

Στη συνέχεια παραθέτονται τα βασικά ερωτήματα που τέθηκαν εξαρχής και είναι τα ζητούμενα της εμπειρικής έρευνας:

- Ποιες είναι οι στάσεις και οι απόψεις του εκπαιδευτικού προσωπικού περί της εφαρμογής της πειθαρχικής διαδικασίας και της διαχείρισής τους από την προϊστάμενη αρχή;
- Ποιες οι εκτιμήσεις σχετικά με την γνώση πειθαρχικών παραπτωμάτων, περί πράξης πειθαρχικού παραπτώματος, απαξίωσης και στιγματισμού ενός Υπαλλήλου που τίθεται σε αργία και απομακρύνεται από την υπηρεσία;
- Ποιο είναι το σύνολο των απόψεων περί μερικής κατάργησης του άρθρου 107 περί πειθαρχικών παραπτωμάτων;
- Ποιες είναι οι στάσεις του εκπαιδευτικού προσωπικού περί του θεσμού της αργίας σε πειθαρχικό παράπτωμα;

4.2 Μεθοδολογία

Η μέθοδος η οποία εφαρμόστηκε στην παρούσα μελέτη ήταν η ποσοτική μέθοδος καθώς κρίθηκε καταλληλότερη για το ερευνητικό μας ζήτημα. Ενώ, ως ερευνητικό εργαλείο της ποσοτικής έρευνας για την συλλογή των δεδομένων ήταν το ερωτηματολόγιο. Η ποσοτική ανάλυση σκοπεύει στην εύρεση σχέσεων μεταξύ μεταβλητών και αναφέρεται στη συστηματική διερεύνηση φαινομένων με στατιστικές μεθόδους, μαθηματικά μοντέλα και αριθμητικά δεδομένα (Given, 2008). Αυτή η μέθοδος είναι πολύ κοινή και σημαντική όπου σκοπός είναι η συλλογή πρωτογενών δεδομένων που προέρχονται από το αντιπροσωπευτικό δείγμα κάποιων ατόμων (Sekaran, 2003). Επίσης, αυτή η μέθοδος είναι καλύτερη να χρησιμοποιηθεί όταν απαιτούνται ποσοτικά προσδιορίσιμες πληροφορίες (Ticehurst & Veal 2000).

Συλλέγοντας λοιπόν τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων έγινε η ποσοτικοποίηση τους με στατιστικές μεθόδους συχνοτήτων και συσχετίσεων χρησιμοποιώντας το στατιστικό πακέτο SPSS 20. Σύμφωνα με τους Creswell, (2011) και Cohen & Manion (2004), η συσχέτιση των μεταβλητών μπορεί να γίνει με τη μέθοδο των συσχετιστικών ερευνών παραθέτοντας αξιόπιστα αποτελέσματα και πιο ουσιώδη συμπεράσματα.

Τα πλεονεκτήματα από την επιλογή αυτής της ερευνητικής μεθόδου είναι πολύ σημαντικά, γιατί μας παρέχεται η δυνατότητα να μετρήσουμε μία σειρά μεταβλητών σε φυσικό περιβάλλον και ταυτόχρονα τις μεταξύ τους σχέσεις, ώστε να αποκτήσουμε μία επαρκή γνώση σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των μεταβλητών.

Ακόμη η συσχετιστική έρευνα, χωρίς να απαιτεί μεγάλα δείγματα, αποτελεί ένα ισχυρό ερευνητικό εργαλείο και μπορεί χρησιμοποιηθεί και για μελέτες πρόβλεψης (Cohen & Manion, 2004)

4.3 Σχεδιασμός ερωτηματολογίου

Για την πραγματοποίηση της έρευνας δημιουργήθηκε ερωτηματολόγιο με βάση την κλίμακα Likert στην οποία ο ερωτώμενος καλέστηκε να εκφράσει τον βαθμό συμφωνίας του ή διαφωνίας του σε θέματα σχετικά με την πειθαρχική διαδικασία σε δομές εκπαίδευσης, της επάρκειας γνώσεων των πειθαρχικών παραπτωμάτων και των παρεμβάσεων της πειθαρχικής διαδικασίας. Το ερωτηματολόγιο έγινε όσο γινόταν πιο κατανοητό και οι ερωτήσεις ήταν κλειστές ώστε να μπορούν να απαντηθούν από όλους τους συμμετέχοντες. Επίσης, οι ερωτήσεις αφορούσαν τις ερευνητικές υποθέσεις και βασίστηκαν αποκλειστικά στη βιβλιογραφία του θέματος.

Ουσιώδη χαρακτηριστικά του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου είναι η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του. Εγκυρότητα έχουμε όταν «οι ερευνητές μπορούν να καταλήξουν σε συμπεράσματα με νόημα και αιτιολόγηση από τις τιμές για ένα δείγμα ή πληθυσμό» (Creswell, 2008, σ683). Επίσης η εγκυρότητα εκφράζεται από την άποψη που διατυπώνουν οι ερωτώμενοι, σχετικά με το κατά πόσο το ερωτηματολόγιο ερευνά τις μεταβλητές για τις οποίες συντάχθηκε. «Αξιοπιστία ενός ερευνητικού εργαλείου σημαίνει ότι οι ατομικές τιμές από κάποιο εργαλείο θα πρέπει να είναι σχεδόν ίδιες ή σταθερές σε επαναλαμβανόμενες χορηγήσεις του εργαλείου και ότι θα πρέπει να είναι και συνεπείς απαλλαγμένες από πηγές σφάλματος μέτρησης» (Creswell, 2008, σ680).

Τον πληθυσμό της συγκεκριμένης έρευνας τον αποτελούν εκπαιδευτικοί μόνιμοι, αναπληρωτές και διευθυντικά στελέχη της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Δράμας. Το ερωτηματολόγιο δόθηκε ηλεκτρονικά στους συμμετέχοντες (βλ. παράρτημα), με σχετική ενημερωτική επιστολή και με την παράκληση για συμπλήρωσή του σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα (από 30-01-2019 έως 11-03-2019) και επιστροφή του στην ηλεκτρονική διεύθυνση της αποστολής του. Υπήρχαν επιπρόσθετες πληροφορίες και στοιχεία επικοινωνίας ώστε να λύνονται οι όποιες απορίες ενώ, υπήρχε συχνή επικοινωνία του ερευνητή με τους συμμετέχοντες ώστε να γίνεται η κατατόπιση τους καθώς και η ενθάρρυνση τους τονίζοντας την σημαντικότητα της συμμετοχής τους στην έρευνα.

Ευτυχώς, υπήρχε μεγάλη συμμετοχή και καλή συνεργασία με τους συμμετέχοντες και δεν υπήρξαν προβλήματα και σημαντικά εμπόδια στη διεξαγωγή της έρευνας. Τέλος, έγινε προσπάθεια οι σχολικές μονάδες που επιλέχθηκαν να αντιπροσωπεύουν το μέσο όρο της περιοχής του νομού Δράμας.

4.4 Μέγεθος δείγματος

Οι Sekaran & Bougie (2010) αναφέρουν ότι, το μέγεθος του δείγματος μπορεί να καθοριστεί από το επίπεδο, την ακρίβεια και την αξιοπιστία που απαιτούνται για την εκτίμηση των παραμέτρων του πληθυσμού και της μεταβλητότητας στον ίδιο τον πληθυσμό. Ένα πολύ μεγάλο δείγμα (πάνω από 500) ή ένα πολύ μικρό δείγμα (μικρότερο από 30) μπορεί να οδηγήσει σε μειονεκτήματα. Εάν το μέγεθος του δείγματος είναι πολύ μικρό, όπως υποδεικνύεται από τους Gay et al. (2006), τα αποτελέσματα της έρευνας μπορεί να μην αντιπροσωπεύουν τον πραγματικό πληθυσμό. Από την άλλη πλευρά, εάν το μέγεθος του δείγματος είναι πολύ μεγάλο, οι ερευνητές μπορεί να υποφέρουν στην καταγραφή και να τους κοστίσει η έρευνα πολύ χρόνο και χρήμα. Κατά κανόνα, ένα μέγεθος δείγματος μεγαλύτερο από 30 και μικρότερο από 500 είναι κατάλληλο για τις περισσότερες μελέτες (Roscoe, 1975).

Το μέγεθος του δείγματος σε αυτή την έρευνα είναι τα 100 ερωτηματολόγια. Συλλέχθηκαν 116 από τα οποία τα 16 κρίθηκαν άκυρα λόγω ελλιπών απαντήσεων.

4.5 Ηθικά ζητήματα

Σε μία κοινωνική έρευνα μπορεί να προκύψουν ηθικά ζητήματα σχετικά: α) με το κόστος που μπορεί να περιλαμβάνει την ενόχληση, την προσβολή της αξιοπρέπειας, την απώλεια της αυτονομίας και του αυτοκαθορισμού, τη μείωση της αυτοεκτίμησης έναντι των ωφελειών από τη χρησιμοποίηση των ανακαλύψεων για την πρόοδο της θεωρητικής και εφαρμοσμένης γνώσης, β) με τη δεοντολογία αναφορικά τόσο με τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και τη διασφάλιση της αξιοπιστίας όσο και με την αξιοπιστία της έρευνας, γ) με την πλήρη ενημέρωση και τη συνειδητή συμμετοχή των ατόμων στην έρευνα, ιδίως σε περιπτώσεις κατά τις οποίες οι συμμετέχοντες μπορεί να εκτεθούν σε κινδύνους ή ενδέχεται να απεμπολήσουν προσωπικά δικαιώματα (Cohen & Manion, 2004).

Τα οφέλη από τη συγκεκριμένη έρευνα είναι αρκετά σημαντικά, γιατί τόσο τα στελέχη της εκπαίδευσης όσο και οι εκπαιδευτικοί θα ενημερωθούν για τη διαχείριση των πειθαρχικών παραπτώματων και την επίλυση αυτών. Η φύση της έρευνας και ο τρόπος με τον οποίο διεξάγεται (ανώνυμο ερωτηματολόγιο) σε καμία περίπτωση δεν προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια ούτε η δημοσίευση των δεδομένων θα

ενοχλήσει τους συμμετέχοντες, καθόσον η μη ύπαρξη αναγνωριστικών στοιχείων (όνομα, διεύθυνση, εργασιακές λεπτομέρειες) εξασφαλίζει την ανωνυμία. Τέλος στο ερευνητικό μας πρόγραμμα δεν αποκρύπτεται ο αληθινός σκοπός και οι συνθήκες έρευνας, επομένως δεν υπάρχει καμία μορφή εξαπάτησης ούτε οι συμμετέχοντες εκτίθενται σε καταστάσεις ενόχλησης, άγχους και πόνου. Οι συμμετέχοντες θα λάβουν γνώση των αποτελεσμάτων της έρευνας και η δημοσίευσή τους θα γίνει μόνο κατόπιν της άδειά τους.

Κεφάλαιο 5ο: Αποτελέσματα στατιστικής ανάλυσης

5.1 Στατιστική ανάλυση με συχνότητα απαντήσεων

Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης μέσω συχνοτήτων των απαντήσεων και των ποσοστών που καταλαμβάνουν στο δείγμα.

5.1.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων

		Φύλο			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	43	43,0	43,0	43,0
	Γυναίκα	57	57,0	57,0	100,0

Total	100	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Όσο αναφορά το φύλο το 43% του δείγματος ήταν άντρες και το 57% γυναίκες.

Ηλικία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
κάτω των 30 ετών	6	6,0	6,0	6,0
30 έως 40 ετών	38	38,0	38,0	44,0
Valid 40 έως 50 ετών	36	36,0	36,0	80,0
άνω των 50 ετών	20	20,0	20,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Ηλικιακά το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος της έρευνας κυμαίνεται μεταξύ 30 με 50 έτη. Το 38% του δείγματος είναι μεταξύ 30 με 40 έτη και το 36% μεταξύ 40 με 50 έτη. Μόνο, ένα 6% του δείγματος ανήκει στην ηλικιακή κατηγορία κάτω των 30 ετών ενώ, παρατηρείται ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό του δείγματος της τάξεως του 20% να είναι άνω των 50 ετών. Συνεπώς, διαπιστώνεται ένα καλό ποσοστό γερασμένου εκπαιδευτικού προσωπικού στις σχολικές μονάδες ενώ, το ποσοστό των νέων εκπαιδευτικών είναι πολύ μικρό.

Σπουδές

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Βασικός τίτλος σπουδών	44	44,0	44,0	44,0
Δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	24	24,0	24,0	68,0
Valid Μεταπτυχιακό δίπλωμα	30	30,0	30,0	98,0
Διδακτορικό δίπλωμα	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Όσο αναφορά το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος το μεγαλύτερο ποσοστό είχαν το βασικό τίτλο σπουδών (44%), έπειτα δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ είχαν το 24%, αρκετά μεγάλο ποσοστό της τάξης του 30% κατείχαν μεταπτυχιακό δίπλωμα ενώ, μόνο το 2% κατείχε διδακτορικό δίπλωμα. Συνεπώς, διαπιστώνεται ότι οι υπάλληλοι των εκπαιδευτικών μονάδων είναι καλά καταρτισμένοι με υψηλό μορφωτικό επίπεδο αφού πολλοί από τους ερωτώμενους κατέχουν δεύτερο πτυχίο και μεταπτυχιακό.

Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Έως 5 έτη	14	14,0	14,0	14,0
6 έως 10 έτη	19	19,0	19,0	33,0
Valid 11 έως 20 έτη	44	44,0	44,0	77,0
Ανω των 20 ετών	23	23,0	23,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 44% του δείγματος έχει 11 έως 20 έτη προϋπηρεσίας σε σχολικές μονάδες, το 23% πάνω από 20 έτη, το 19 % από 6 έως και 10 έτη ενώ, μόνο το 14% έχει προϋπηρεσία έως 5 έτη σε σχολικές μονάδες. Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό 77% έχει πάνω από 11 έτη προϋπηρεσίας στις σχολικές μονάδες ενώ, πολύ μικρό είναι το ποσοστό των νέων εκπαιδευτικών. Δεν υπάρχει αντιστοιχία νέων και παλιών εκπαιδευτικών γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε περαιτέρω προβλήματα. Σαφώς η προϋπηρεσία είναι ένα συν στην εκπαίδευση αλλά και οι άνθρωποι που μένουν για πάρα πολλά χρόνια στην ίδια θέση δύσκολα αλλάζουν συνήθειες και μπαίνουν σε νέους κανόνες. Οι νέοι εκπαιδευτικοί από την άλλη πλευρά έχουν εκπαιδευτεί για τη διδασκαλία του μέλλοντος και σαφώς είναι πιο πρόθυμοι να μπουν σε κανόνες και νόρμες.

Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Διευθυντής ή προϊστάμενος	5	5,0	5,0	5,0
Αναπληρωτής διευθυντής ή προϊστάμενος	3	3,0	3,0	8,0
Valid Υποδιευθυντής	7	7,0	7,0	15,0
Εκπαιδευτικός	85	85,0	85,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 85% του δείγματος αποτελείται από εκπαιδευτικούς και μόνο το 15% αποτελείται από διευθυντές ή προϊσταμένους και υποδιευθυντές.

Τύπος Σχολικής Μονάδας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid A/ΘΜΙΑ	39	39,0	39,0	39,0
B/ΘΜΙΑ	61	61,0	61,0	100,0

Total	100	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

Το 61% των ερωτώμενων εργάζεται στη Β/θμια εκπαίδευση και το 39% στην Α/θμια.

5.2 Ανάλυση ερωτήσεων νομοθεσίας και πειθαρχικών παραπτώματων σε σχολικές μονάδες

Στην ερώτηση:

Ποια είναι η στάση σας σχετικά με τη Νομοθεσία Ν. 4057/2012 Πειθαρχικού Δίκαιου Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου περί επιβολής πειθαρχικών ποινών;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ απόλυτα	4	4,0	4,0	4,0
Συμφωνώ	23	23,0	23,0	27,0
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	46	46,0	46,0	73,0
Διαφωνώ	25	25,0	25,0	98,0
Διαφωνώ απόλυτα	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 46% των ερωτώμενων κρατάει ουδέτερη στάση αφού ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με τη Νομοθεσία Ν. 4057/2012 περί επιβολής πειθαρχικών ποινών ενώ, το 23% συμφωνεί και το 25% διαφωνεί. Έτσι, βλέπουμε ότι μεγάλο ποσοστό δεν παίρνει θέση ενώ το ποσοστό που διαφωνεί είναι μεγαλύτερο από αυτό που συμφωνεί.

Στην ερώτηση:

Ποια είναι η στάση σας περί της ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥ Ζ.2. περί ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ του Ν. 4093/2012 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει έως σήμερα (τελευταία τροποποίηση άρθρο 21 Ν. 4305/2014);

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ απόλυτα	3	3,0	3,1	3,1
Συμφωνώ	23	23,0	23,7	26,8
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	41	41,0	42,3	69,1
Διαφωνώ	23	23,0	23,7	92,8
Διαφωνώ απόλυτα	7	7,0	7,2	100,0
Total	97	97,0	100,0	

Missing System	3	3,0	
Total	100	100,0	

Το 42% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί ενώ, το ίδιο ποσοστό 23,7% και συμφωνεί και διαφωνεί. Ένα πολύ μικρό ποσοστό συμφωνεί απόλυτα (3,1%) και ένα ποσοστό της τάξης του 7,2% διαφωνεί απόλυτα. Παρομοίως, μεγάλο ποσοστό δεν παίρνει θέση ενώ, τα ποσοστά αυτών που συμφωνούν και διαφωνούν είναι τα ίδια.

Στην ερώτηση:

Ποια είναι η στάση σας περί της Υποπαραγράφου Ζ.3.του Ν. 4093/2012 ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ απόλυτα	5	5,0	5,0	5,0
Συμφωνώ	21	21,0	21,0	26,0
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	38	38,0	38,0	64,0
Διαφωνώ	32	32,0	32,0	96,0
Διαφωνώ απόλυτα	4	4,0	4,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 38% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με την αργία στο πλαίσιο της πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας ενώ, μεγάλο ποσοστό διαφωνεί (32%). Ένα μικρότερο ποσοστό της τάξεως του 21% συμφωνεί. Βλέπουμε, μια μεγάλη δυσαρέσκεια των εκπαιδευτικών για την αργία στο πλαίσιο της πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας.

Στην ερώτηση:

Ποια είναι η άποψή σας για τις ρυθμίσεις του Ν. 4057/2012 και του Ν. 4093/2012; Συμφωνείτε ότι οδηγούν στην Ποινικοποίηση των Υπαλλήλων;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ απόλυτα	7	7,0	7,0	7,0
Συμφωνώ	28	28,0	28,0	35,0
Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	41	41,0	41,0	76,0
Διαφωνώ	23	23,0	23,0	99,0
Διαφωνώ απόλυτα	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 41% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με τις ρυθμίσεις των νόμων Ν. 4057/2012 και του Ν. 4093/2012 όπου οδηγούν στην Ποινικοποίηση των Υπαλλήλων ενώ, το 28% συμφωνεί και το 23% διαφωνεί. Ένα ποσοστό 7% του δείγματος συμφωνεί απόλυτα και μόνο το 1% διαφωνεί απόλυτα.

Στην ερώτηση:

Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τα δικαιώματα των Υπαλλήλων; Πιστεύετε ότι σύμφωνα με τις υπάρχουσες ρυθμίσεις των νόμων τους δίνεται η δυνατότητα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	47	47,0	47,0	47,0
Valid Όχι	53	53,0	53,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Φαίνεται ότι το 53% των ερωτώμενων πιστεύει ότι σύμφωνα με τις υπάρχουσες ρυθμίσεις των νόμων δεν τους δίνεται η δυνατότητα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους ενώ, το 47% πιστεύει το αντίθετο. Συνεπώς, διαπιστώνεται μια ανασφάλεια των εκπαιδευτικών ως προς την υπεράσπιση τους ίσως να υπάρχει και καχυποψία ή λάθος εντύπωση. Κρίνεται απαραίτητο να ενημερωθούν σωστά οι εκπαιδευτικοί γιατί φυσικά και μπορούν να υπερασπιστούν τον εαυτό τους μέσω της νομοθεσίας.

Στην ερώτηση:

Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις του Ν.4057/2012 προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των Εκπαιδευτικών-Υπαλλήλων;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	45	45,0	45,0	45,0
Valid Όχι	55	55,0	55,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 55% των συμμετεχόντων δεν πιστεύει ότι οι ρυθμίσεις του Ν.4057/2012 προστατεύουν τα δικαιώματα των Εκπαιδευτικών-Υπαλλήλων ενώ, το 45% πιστεύει το αντίθετο. Η αλήθεια είναι ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν υποστεί πάρα πολλές αλλαγές και κακώς κείμενα όπως μειώσεις μισθών, αξιολόγηση, κρατήσεις κ.λ.π. είναι λογικό να υπάρχει ανασφάλεια και δυσαρέσκεια. Όμως το πειθαρχικό δίκαιο στην πραγματικότητα προστατεύει τα δικαιώματα τους και δεν τα στερεί. Προσπαθεί

να επαναφέρει την αξιοκρατία όπου, δεν υπήρχε σε πολλές περιπτώσεις, και κυρίως την αξιοπιστία του δημόσιου κράτους στο κοινό.

Στην ερώτηση:

Η περίπτωση ε παράγραφος 1 του άρθρου 107 (Ν.3528/2007) (τροποποίηση περί πειθαρχικών παραπτώματων άρθρο 2 Ν.4057/2012) ορίζει ότι «πειθαρχικό παράπτωμα είναι η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας» όπου τροποποιήθηκε από την περίπτωση ε παράγραφο 1 άρθρο 6 ν. 4325/2015 και προσθέτει ότι πειθαρχικό παράπτωμα είναι η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας. Ειδική περίπτωση παρόμοιας συμπεριφοράς αποτελεί οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή οποιαδήποτε πράξη οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής, στην οποία ενέχεται εκπαιδευτικός ή υπάλληλος που υπηρετεί σε σχολείο. Συμφωνείται με την άποψη που επιθυμεί την μερική κατάργηση της περίπτωσης ε παραγράφου 1 άρθρου 6 ν.4325/2015;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Συμφωνώ απόλυτα	8	8,0	8,0	8,0
Συμφωνώ	29	29,0	29,0	37,0
Valid Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	28	28,0	28,0	65,0
Διαφωνώ	25	25,0	25,0	90,0
Διαφωνώ απόλυτα	10	10,0	10,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 28% των ερωτώμενων ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί, το 29% συμφωνεί ενώ, το 25% διαφωνεί. Διαπιστώνεται λοιπόν ότι αρκετά μεγάλο ποσοστό συμφωνεί με την μερική κατάργηση της περίπτωσης ε παρ.1 άρθρου 6 του ν.4325/2015.

Στην ερώτηση:

Άλλως πως θα ορίζατε έναν υπάλληλο με αναξιοπρεπή και ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας; (περ.ε παρ.1 άρθρο 107 (Ν.3528/2007) περί πειθαρχικών παραπτώματων).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν επιμελείται την εξωτερική του εμφάνιση	20	20,0	20,0	20,0
διασκεδάζει μέχρι τα ξημερώματα σε νυχτερινά κέντρα	11	11,0	11,0	31,0

Τα ενδιαφέροντα του εκτός υπηρεσίας είναι τα extreme-sports	1	1,0	1,0	32,0
Έχει έντονη προσωπική ζωή	14	14,0	14,0	46,0
δεν γνωρίζω	54	54,0	54,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 54% δεν γνωρίζει πώς να ορίσει έναν υπάλληλο με αναξιοπρεπή και ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας ενώ, το 20% πιστεύει ότι μια αναξιοπρεπή ή ανάρμοστη συμπεριφορά είναι όταν ο υπάλληλος δεν επιμελείται την εξωτερική του εμφάνιση. Ένα ποσοστό 14% των ερωτώμενων πιστεύει ότι μια αναξιοπρεπή και ανάρμοστη ή ανάξια για έναν υπάλληλο συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας είναι όταν έχει έντονη προσωπική ζωή ενώ, το 11% όταν διασκεδάζει μέχρι τα ξημερώματα σε νυχτερινά κέντρα. Φαίνεται ότι υπήρξε μια σύγχυση σχετικά με το τι αποτελεί αναξιοπρεπή και ανάρμοστη συμπεριφορά γεγονός που αποδεικνύεται και από το μεγάλο ποσοστό των ερωτούμενων που απάντησε ότι δεν γνωρίζει.

Στην ερώτηση:

Πιστεύετε ότι γίνεται κατάχρηση και παρερμηνεία του όρου αναξιοπρεπής από τα πειθαρχικά Συμβούλια;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Συμφωνώ απόλυτα	7	7,0	7,0	7,0
Συμφωνώ	27	27,0	27,0	34,0
Valid Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	32	32,0	32,0	66,0
Διαφωνώ	25	25,0	25,0	91,0
Διαφωνώ απόλυτα	9	9,0	9,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 27% του δείγματος συμφωνεί ότι γίνεται κατάχρηση και παρερμηνεία του όρου αναξιοπρεπής από τα πειθαρχικά συμβούλια ενώ, το 25% διαφωνεί. Μεγάλο όμως ήταν και το ποσοστό που ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί (32%).

Στην ερώτηση:

Συμφωνείται ότι ο θεσμός της αργίας είναι αυστηρός για ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Συμφωνώ απόλυτα	14	14,0	14,0	14,0
Συμφωνών	31	31,0	31,0	45,0
Ούτε συμφωνώ ούτε	26	26,0	26,0	71,0
Valid διαφωνώ	24	24,0	24,0	95,0
Διαφωνών	5	5,0	5,0	100,0
Διαφωνώ απόλυτα				
Total	100	100,0	100,0	

Το 45% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι ο θεσμός της αργίας είναι αυστηρός για ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα ενώ, το 29% διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα. Επιπρόσθετα, το 26% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Βλέπουμε ότι μεγάλο ποσοστό συμφωνεί ότι ο θεσμός της αργίας είναι πολύ αυστηρός για ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα οπότε παρατηρείται μια δυσαρέσκεια στους εκπαιδευτικούς.

Στην ερώτηση:

Βρέθήκατε ποτέ αντιμέτωποι με φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας από τη Διοικούσα Αρχή;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	47	47,0	47,0	47,0
Όχι	53	53,0	53,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Οι απόψεις ήταν σχεδόν 50-50. Το 47% του δείγματος βρέθηκε αντιμέτωπο με φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας από τη Διοικούσα Αρχή ενώ, το 53% όχι. Συνεπώς, ότι μεγάλο ποσοστό βρέθηκε αντιμέτωπο με φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας από την διοικούσα αρχή δεν είναι καλό πιθανόν να υπάρχουν σημάδια διαφθοράς και μη αντικειμενικότητας τα οποία πρέπει να αντιμετωπιστούν.

Στην ερώτηση:

Είστε Διευθυντής – Προϊστάμενος σε εκπαιδευτική μονάδα. Καταχραστήκατε ποτέ την εξουσία της θέσης σας ως μέσο εκφοβισμού σε υπάλληλο κατώτερης βαθμίδας με ορθή αλλά αντίθετη άποψη από την προϊστάμενη αρχή γνωρίζοντάς του τις κυρώσεις του πειθαρχικού δικαίου περί σοβαρής απείθειας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nαι	10	10,0	10,0
	Όχι	90	90,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Το 90% των ερωτώμενων αναφέρει ότι δεν καταγράστηκε ποτέ την εξουσία της θέσης του ως μέσο εκφοβισμού σε υπάλληλο κατώτερης βαθμίδας με ορθή αλλά αντίθετη άποψη από την προϊστάμενη αρχή γνωρίζοντάς του τις κυρώσεις του πειθαρχικού δικαίου περί σοβαρής απείθειας. Μόνο το 10% αναφέρει ότι καταγράστηκε την εξουσία της θέσης του ως μέσο εκφοβισμού σε υπάλληλο κατώτερης βαθμίδας.

Στην ερώτηση:

Έχετε δεχθεί προφορικές καταγγελίες ως μέσο εκφοβισμού, για να αλλάξετε την υπάρχουσα άποψή σας έναντι της προϊστάμενης αρχής;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nαι	44	44,0	44,0
	Όχι	56	56,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Το 44% των ερωτώμενων φαίνεται ότι έχει δεχθεί προφορικές καταγγελίες ως μέσο εκφοβισμού, για να αλλάξει την υπάρχουσα άποψή του έναντι της προϊστάμενης αρχής. Αυτό αποτελεί δυσάρεστο γεγονός και πρέπει να αντιμετωπιστεί. Δεν μπορεί να φοβάται κάποιος να πει την άποψη του για πράγματα που συμβαίνουν στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον ακόμα περισσότερο όταν αφορά συναδέρφους. Πρέπει όλοι όσοι καλούνται να συμμετέχουν στις πειθαρχικές διαδικασίες για να καθορίζονται οι παράγοντες που αφορούν ένα πειθαρχικό παράπτωμα και την τύχη ενός συναδέρφου.

Στην ερώτηση:

Συμφωνείτε με την άποψη ότι η επιβολή των πειθαρχικών παραπτώματων αποτρέπει την ελεύθερη έκφραση των Υπαλλήλων;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Συμφωνώ απόλυτα	8	8,1	8,1
	Συμφωνώ	31	31,3	39,4

Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	34	34,3	34,3	73,7
Διαφωνώ	18	18,2	18,2	91,9
Διαφωνώ απόλυτα	8	8,1	8,1	100,0
Total	99	100,0	100,0	

Το 40% περίπου του δείγματος συμφωνεί απόλυτα ή συμφωνεί ότι η επιβολή των πειθαρχικών παραπτώματων αποτρέπει την ελεύθερη έκφραση των Υπαλλήλων. Το 34,3% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί ενώ, το 26% διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα. Μεγάλο μέρος των εκπαιδευτικών νιώθει στέρηση ελεύθερης έκφρασης σε ένα επάγγελμα που κατά τη γνώμη μου είναι απαραίτητη στο διδακτικό κομμάτι. Η ελεύθερη έκφραση πρέπει να μεταδίδεται και στους εκπαιδευόμενους από τους εκπαιδευτικούς βοηθώντας τους να μάθουν την προσωπικότητα τους. Μήπως ο νομοθέτης πρέπει να μεριμνήσει γι' αυτό το θέμα των εκπαιδευτικών; όπως και να έχει οι εκπαιδευτικοί μεταφέρουν την μάθηση και ξεδιπλώνουν τους εκπαιδευόμενους να ανακαλύψουν την ταυτότητα τους δείχνοντας τους μονοπάτια και νέους ορίζοντες. Πώς θα γίνει αν οι ίδιοι τους νιώθουν τόσο περιορισμένοι. Θέλω να πω οι εκπαιδευτικοί δεν είναι αστυνομικοί ή δικαστικοί υπάλληλοι..

Στην ερώτηση:

Γνωρίζετε ότι η ανάξια και ανάρμοστη συμπεριφορά εξισώνεται με άλλα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και οι συνέπειες για τους υπαλλήλους είναι σοβαρές;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	50	50,0	50,0	50,0
Όχι	50	50,0	50,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 50% των ερωτώμενων απάντησε ότι γνωρίζει ότι η ανάξια και ανάρμοστη συμπεριφορά εξισώνεται με άλλα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και οι συνέπειες για τους υπαλλήλους είναι σοβαρές ενώ, το άλλο 50% απάντησε ότι δεν γνωρίζει.

Στην ερώτηση:

Θα πρέπει να τίθεται σε αργία ο εκπαιδευτικός, πριν εκδοθεί οριστική πειθαρχική απόφαση;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nαι	36	36,0	36,0
	Όχι	64	64,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Το 64% των συμμετασχόντων στην έρευνα πιστεύουν ότι δεν θα πρέπει να τίθεται σε αργία ο εκπαιδευτικός, πριν εκδοθεί οριστική πειθαρχική απόφαση ενώ, το 36% πιστεύει το αντίθετο.

Στην ερώτηση:

Θεωρείτε ότι οι διατάξεις της υποπαραγράφου Ζ.3. ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ του Ν.4093/2012 παραβιάζουν το άρθρο 6 του Συντάγματος περί αθωότητας; <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/ar>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nαι	58	58,0	58,0
	Όχι	42	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Το 58% του δείγματος πιστεύει ότι οι διατάξεις της υποπαραγράφου Ζ.3. ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ του Ν.4093/2012 παραβιάζουν το άρθρο 6 του Συντάγματος περί αθωότητας ενώ, το 42% πιστεύει το αντίθετο.

Στην ερώτηση:

Γνωρίζετε τις Υποχρεώσεις σας ως Δημόσιος Υπάλληλος σύμφωνα με τις αρχές του Υπαλληλικού Κώδικα;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nαι	75	75,0	75,0
	Όχι	25	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Το 75% των ερωτώμενων δείχνει να γνωρίζει τις υποχρεώσεις του ως Δημόσιος υπάλληλος σύμφωνα με τις αρχές του υπαλληλικού κώδικα ενώ, μόνο το 25% δείχνει να μην γνωρίζει.

Στην ερώτηση:

Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα, με αφορμή το χειρισμό θεμάτων αρμοδιότητας του υπαλλήλου από την αντιμετώπιση των οποίων εξαρτώνται ουσιώδη συμφέροντα των προσώπων αυτών;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	50	50,0	50,0	50,0
Valid Όχι	12	12,0	12,0	62,0
Valid Δεν γνωρίζω	38	38,0	38,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 50% των ερωτώμενων πιστεύει ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα ενώ, ένα μεγάλο ποσοστό της τάξης του 38% απάντησε ότι δεν γνωρίζει. Μόνο ένα 12% του δείγματος πιστεύει ότι δεν αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα.

Στην ερώτηση:

Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	67	67,0	67,0	67,0
Valid Όχι	14	14,0	14,0	81,0
Valid Δεν γνωρίζω	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 67% απάντησε ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία ενώ, μόνο το 14% απάντησε το αντίθετο. Αρκετά βέβαια υπολογίσιμο είναι και το ποσοστό που απάντησε ότι δεν γνωρίζει(19%).

Στην ερώτηση:

Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	83	83,0	83,0	83,0

Όχι	8	8,0	8,0	91,0
Δεν γνωρίζω	9	9,0	9,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 83% των ερωτώμενων απάντησε ναι ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του ενώ, μόνο το 9% έχει αντίθετη άποψη.

Στην ερώτηση:

Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	71	71,0	71,0	71,0
Όχι	10	10,0	10,0	81,0
Δεν γνωρίζω	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 71% του δείγματος απάντησε ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας ενώ, μόνο το 10% πιστεύει ο αντίθετο. Ακόμη, ένα ποσοστό της τάξης του 19% απάντησε ότι δεν γνωρίζει.

Στην ερώτηση:

Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η απλή απείθεια;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	29	29,0	29,0	29,0
Όχι	36	36,0	36,0	65,0
Δεν γνωρίζω	35	35,0	35,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 36% των συμμετεχόντων απάντησε ότι δεν αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η απλή απείθεια αλλά πολύ υψηλό ήταν και το ποσοστό που δεν γνωρίζει (35%).

Στην ερώτηση:

Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 του παρόντος νόμου (3528/2007);

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Nαι	63	63,0	63,0	63,0
Όχι	12	12,0	12,0	75,0
Δεν γνωρίζω	25	25,0	25,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 63% του δείγματος πιστεύει ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 του παρόντος νόμου (3528/2007). Μόνο ένα ποσοστό 12% πιστεύει το αντίθετο ενώ, το 25% δεν γνωρίζει.

Στην ερώτηση:

Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Nαι	69	69,0	69,0	69,0
Όχι	16	16,0	16,0	85,0
Δεν γνωρίζω	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 69% του δείγματος πιστεύει ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος ενώ, ένα ποσοστό της τάξης του 15% πιστεύει το αντίθετο.

Στην ερώτηση:

Έχετε υποπέσει ποτέ σε πειθαρχικό παράπτωμα εν αγνοία του Νόμου περί πειθαρχικών παραπτώματων;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Nαι	23	23,0	23,0	23,0
Όχι	77	77,0	77,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Το 77% των ερωτούμενων απάντησε ότι δεν έχει υποπέσει ποτέ σε πειθαρχικό παράπτωμα εν αγνοία του Νόμου περί πειθαρχικών παραπτώματων ενώ, το 23% απάντησε ότι έχει υποπέσει σε πειθαρχικό παράπτωμα εν αγνοία του Νόμου περί πειθαρχικών παραπτώματων.

Στην ερώτηση:

Εάν ΝΑΙ, πώς το διαχειρίστηκε η προϊστάμενη αρχή;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Θετικά	27	84,4	84,4
	Αρνητικά	5	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Το 84,4%, του 23% που έχει υποπέσει σε πειθαρχικό παράπτωμα εν αγνοία του νόμου περί πειθαρχικών παραπτώματων, απάντησε ότι η προϊστάμενη αρχή το διαχειρίστηκε θετικά το θέμα του ενώ, το 15,6% απάντησε ότι η προϊστάμενη αρχή αντιμετώπισε αρνητικά το πειθαρχικό τους παράπτωμα.

Στην ερώτηση:

Βρέθηκε λύση χωρίς να τεθεί το θέμα σας σε πειθαρχικό συμβούλιο;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	27	84,4	84,4
	Όχι	5	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0

Το 84,4% απάντησε ότι βρέθηκε λύση χωρίς να τεθεί το θέμα στο πειθαρχικό συμβούλιο ενώ, το 15,6% απάντησε το αντίθετο.

Στην ερώτηση:

Θεωρείτε ότι η απομάκρυνση ενός Υπαλλήλου / Εκπαιδευτικού από την υπηρεσία χωρίς να εξετάζονται όλοι οι παράμετροι τον απαξιώνει και τον στιγματίζει;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	86	86,0	86,0
	Όχι	14	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

Το 86% θεωρεί ότι η απομάκρυνση ενός Υπαλλήλου / Εκπαιδευτικού από την υπηρεσία χωρίς να εξετάζονται όλοι οι παράμετροι τον απαξιώνει και τον στιγματίζει ενώ, μόνο το 14% πιστεύει το αντίθετο. Όπως αναφέρθηκε και στη θεωρία μια πειθαρχική δίωξη μπορεί να επιφέρει πολλά άσχημα αποτελέσματα στον υπάλληλο αλλά και στους υπόλοιπους υπαλλήλους. Είναι κάτι που μειώνει τη προσωπικότητα του υπαλλήλου και την εργασιακή του τιμή ενώ προκαλεί μεγάλο ψυχικό πόνο

(Robbin, et al., 2003). Συνεπώς θα πρέπει να ακολουθούνται πιστά και προσεχτικά όλες οι παράμετροι με αντικειμενικότητα λαμβάνοντας υπόψη τα προσωπικά και εργασιακά δικαιώματα του κάθε υπαλλήλου.

5.3 Συσχέτιση δημογραφικών παραγόντων με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και τα πειθαρχικά παραπτώματα σε δομές της εκπαίδευσης

Σε αυτή την ενότητα ερευνάται η συσχέτιση των επιδράσεων κάποιων δημογραφικών στοιχείων των ερωτώμενων όπως είναι το φύλο, η ηλικία, τα έτη συνολικής προϋπηρεσίας και το ποια θέση κατέχετε στη σχολική μονάδα με το νομοθετικό πλαίσιο και τα πειθαρχικά παραπτώματα σε δομές της εκπαίδευσης. Για την ανάλυση των παραπάνω σχέσεων χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος χ^2 (Pearson Chi-Square) του στατιστικού προγράμματος SPSS, ώστε να διαπιστωθεί η ένταση της συσχέτισης μεταξύ των μεταβλητών. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία σε ποιοτικά στατιστικά δεδομένα δεν χρησιμοποιείται παλινδρόμηση όπως σε ποσοτικά αλλά κυρίως αυτός ο έλεγχος χ^2 . Ουσιαστικά, η δοκιμή της κατανομής της πιθανότητας του ελέγχου προσεγγίζεται από την κατανομή χ^2 με βαθμούς ελευθερίας και μη παραμετρικό έλεγχο Monte - Carlo. Όσο μεγαλύτερη είναι η διαφορά μεταξύ παρατηρούμενων και των αναμενόμενων συχνοτήτων, τόσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό της δοκιμής, υποδεικνύοντας μια ισχυρή εξάρτηση μεταξύ των μεταβλητών (Anderson, 1996, Loether & McTavish, 1988).

5.3.1 Συσχέτιση του φύλου με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτωμάτων σε δομές της εκπαίδευσης

Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της συσχέτισης του φύλου των ερωτώμενων με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτωμάτων σε δομές της εκπαίδευσης.

Η εφαρμογή του ελέγχου χ^2 σε αυτή την περίπτωση έχει τις παρακάτω υποθέσεις:

- H_0 : η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτωμάτων σε δομές της εκπαίδευσης είναι ανεξάρτητη από το φύλο των ερωτώμενων.
- H_1 : η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτωμάτων σε δομές της εκπαίδευσης δεν είναι ανεξάρτητη από το φύλο των ερωτώμενων.

Στον παρακάτω πίνακα βλέπουμε τα αποτελέσματα του ελέγχου:

Συσχέτιση φύλου με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης	Pearson Chi-Square	P-Value	Συσχέτιση φύλου με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης	Pearson Chi-Square	P-Value
Φύλο * Αλλιώς πως θα ορίζατε έναν υπάλληλο με αναξιοπρεπή και ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας; (περ.ε παρ.1 άρθρο 107 (Ν.3528/2007) περί πειθαρχικών παραπτώματων).	2,839 ^a	0,58	Φύλο * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία;	0,576 ^a	0,750
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Η περίπτωση ε παράγραφος 1 του άρθρου 107 (Ν.3528/2007) (τροποποίηση περί πειθαρχικών παραπτώματων άρθρο 2 Ν.4057/2012) ορίζει ότι «πειθαρχικό παράπτωμα είναι η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας» όπου τροποποιήθηκε από την περίπτωση ε παράγραφο 1 άρθρο 6 ν. 4325/2015	5,411 ^a	0,248	Φύλο * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του;	1,150 ^a	0,563
Φύλο * Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις του Ν.4057/2012 προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των Εκπαιδευτικών-Υπαλλήλων;	1,850 ^a	0,174	Φύλο * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας;	0,222 ^a	0,895
Φύλο * Πιστεύετε ότι γίνεται κατάχρηση και παρερμηνεία του όρου αναξιοπρεπής από τα πειθαρχικά Συμβούλια;	5,527 ^a	0,237	Φύλο * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η απλή απείθεια;	7,416 ^a	0,025
Φύλο * Συμφωνείται ότι ο θεσμός της αργίας είναι αυστηρός για ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα;	4,326 ^a	0,364	Φύλο * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 του παρόντος νόμου (3528/2007);	2,682 ^a	0,262

Φύλο * Βρεθήκατε ποτέ αντιμέτωποι με φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας από τη Διοικούσα Αρχή;	0,102 ^a	0,749	Φύλο * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος;	3,219 ^a	0,200
Φύλο * Είστε Διευθυντής – Προϊστάμενος σε εκπαιδευτική μονάδα. Καταχραστήκατε ποτέ την εξουσία της θέσης σας ως μέσο εκφοβισμού σε υπάλληλο κατώτερης βαθμίδας με ορθή αλλά αντίθετη άποψη από την προϊστάμενη αρχή γνωρίζοντάς του τις κυρώσεις του πειθαρχικού δικαίου;	0,041 ^a	0,840	Φύλο * Έχετε υποπέσει ποτέ σε πειθαρχικό παράπτωμα εν αγνοία του Νόμου περί πειθαρχικών παραπτωμάτων;	6,016 ^a	0,014
Φύλο * Έχετε δεχθεί προφορικές καταγγελίες ως μέσο εκφοβισμού, για να αλλάξετε την υπάρχουσα άποψη σας έναντι της προϊστάμενης αρχής;	0,140 ^a	0,708	Φύλο * Ποια είναι η στάση σας σχετικά με τη Νομοθεσία Ν. 4057/2012 Πειθαρχικού Δίκαιου Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου περί επιβολής πειθαρχικών ποινών;	3,363 ^a	0,499
Φύλο * Συμφωνείτε με την άποψη ότι η επιβολή των πειθαρχικών παραπτωμάτων αποτρέπει την ελεύθερη έκφραση των Υπαλλήλων;	2,354 ^a	0,671	Φύλο * Ποια είναι η στάση σας περί της ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥ Ζ.2. περί ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ του Ν. 4093/2012 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει έως σήμερα (τελευταία τροποποίηση άρθρο 21 Ν. 4305/2014);	2,159 ^a	0,707
Φύλο * Γνωρίζατε ότι η ανάξια και ανάρμοστη συμπεριφορά εξισώνεται με άλλα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και οι συνέπειες για τους υπαλλήλους είναι σοβαρές;	1,020 ^a	0,313	Φύλο * Ποια είναι η στάση σας περί της Υποπαραγράφου Ζ.3. του Ν. 4093/2012 ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ;	6,693 ^a	0,153

Φύλο * Θα πρέπει να τίθεται σε αργία ο εκπαιδευτικός, πριν εκδοθεί οριστική πειθαρχική απόφαση;	0,048 ^a	0,827	Φύλο * Ποια είναι η άποψή σας για τις ρυθμίσεις του Ν. 4057/2012 και του Ν. 4093/2012; Συμφωνείτε ότι οδηγούν στην Ποινικοποίηση των Υπαλλήλων;	3,770 ^a	0,438
Φύλο * Θεωρείτε ότι οι διατάξεις της υποπαραγράφου Ζ.3. ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ του Ν.4093/2012 παραβιάζουν το άρθρο 6 του Συντάγματος περί αθωότητας; https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/ar	2,600 ^a	0,107	Φύλο * Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τα δικαιώματα των Υπαλλήλων; Πιστεύετε ότι σύμφωνα με τις υπάρχουσες ρυθμίσεις των νόμων τους δίνεται η δυνατότητα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους;	0,007 ^a	0,932
Φύλο * Γνωρίζετε τις Υποχρεώσεις σας ως Δημόσιος Υπάλληλος σύμφωνα με τις αρχές του Υπαλληλικού Κώδικα;	0,122 ^a	0,726	Φύλο * Εάν ΝΑΙ, πώς το διαχειρίστηκε η προϊστάμενη αρχή;	1,719 ^a	0,190
Φύλο * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα, με αφορμή το χειρισμό θεμάτων αρμοδιότητας του υπαλλήλου από την αντιμετώπιση των οποίων εξαρτώνται ουσιώδη συμφέροντα των προσώπων αυτών;	2,778 ^a	0,427	Φύλο * Βρέθηκε λύση χωρίς να τεθεί το θέμα σας σε πειθαρχικό συμβούλιο;	1,719 ^a	0,190
			Φύλο * Θεωρείτε ότι η απομάκρυνση ενός Υπαλλήλου / Εκπαιδευτικού από την υπηρεσία χωρίς να εξετάζονται όλοι οι παράμετροι τον απαξιώνει και τον στιγματίζει;	1,328 ^a	0,249

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ελέγχου χ^2 δεν φαίνεται να υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επίδρασης του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών

παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης με το φύλο των ερωτώμενων εφόσον, στις περισσότερες συσχετίσεις των μεταβλητών οι P-values του στατιστικού ελέγχου είναι πολύ υψηλές και οι τιμές της στατιστικής αρκετά χαμηλές. Συνεπώς, αποδεχόμαστε την αρχική υπόθεση ότι η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης είναι ανεξάρτητη από το φύλο των ερωτώμενων. Μόνο σε δυο περιπτώσεις βλέπουμε τη στατιστική χ^2 να δείχνει υψηλή συσχέτιση εφόσον η πιθανότητα p-value είναι μικρότερη από 5% όπου, σε αυτές τις ερωτήσεις παίζει ρόλο το φύλο του ερωτώμενου εφόσον επηρεάζει το αποτέλεσμα.

5.3.2 Συσχέτιση της ηλικίας με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης

Ακολουθεί η ενότητα όπου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της συσχέτισης της ηλικίας των ερωτώμενων με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης.

Η εφαρμογή του ελέγχου χ^2 σε αυτή την περίπτωση έχει τις παρακάτω υποθέσεις:

- H_0 : η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης είναι ανεξάρτητη από την ηλικία των ερωτώμενων.
- H_1 : η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης δεν είναι ανεξάρτητη από την ηλικία των ερωτώμενων.

Στον παρακάτω πίνακα βλέπουμε αντίστοιχα τα αποτελέσματα του ελέγχου:

Συσχέτιση ηλικίας με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης	Pears on Chi-Square	P-Value	Συσχέτιση ηλικίας με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης	Pears on Chi-Square	P-Value
Ηλικία * Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις του Ν.4057/2012 προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των Εκπαιδευτικών-Υπαλλήλων;	3,029 ^a	0,387	Ηλικία * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση	5,623 ^a	0,467

			πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία;		
Ηλικία * Η περίπτωση ε παράγραφος 1 του άρθρου 107 (Ν.3528/2007) (τροποποίηση περί πειθαρχικών παραπτώματων άρθρο 2 Ν.4057/2012) ορίζει ότι «πειθαρχικό παράπτωμα είναι η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας» όπου τροποποιήθηκε από την περίπτωση ε παράγραφο 1 άρθρο 6 ν. 4325/2015	33,592 ^a	0,001	Ηλικία * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του;	6,688 ^a	0,351
Ηλικία * Άλλως πως θα ορίζατε έναν υπάλληλο με αναξιοπρεπή και ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας; (περ.ε παρ.1 άρθρο 107 (Ν.3528/2007) περί πειθαρχικών παραπτώματων).	13,362 ^a	0,343	Ηλικία * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας;	11,204 ^a	0,082
Ηλικία * Πιστεύετε ότι γίνεται κατάχρηση και παρερμηνεία του όρου αναξιοπρεπής από τα πειθαρχικά Συμβούλια;	20,548 ^a	0,057	Ηλικία * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η απλή απείθεια;	9,558 ^a	0,145
Ηλικία * Συμφωνείται ότι ο θεσμός της αργίας είναι αυστηρός για ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα;	13,067 ^a	0,364	Ηλικία * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 του παρόντος νόμου (3528/2007);	8,791 ^a	0,186
Ηλικία * Βρεθήκατε ποτέ αντιμέτωποι με φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας από τη Διοικούσα Αρχή;	2,173 ^a	0,537	Ηλικία * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος;	11,352 ^a	0,078
Ηλικία * Είστε Διευθυντής – Προϊστάμενος σε εκπαιδευτική μονάδα. Καταχραστήκατε ποτέ την εξουσία της	1,459 ^a	0,692	Ηλικία * Έχετε υποπέσει ποτέ σε πειθαρχικό παράπτωμα εν αγνοία του Νόμου περί πειθαρχικών	3,730 ^a	0,292

θέσης σας ως μέσο εκφοβισμού σε υπάλληλο κατώτερης βαθμίδας με ορθή αλλά αντίθετη άποψη από την προϊστάμενη αρχή γνωρίζοντας του τις κυρώσεις του πειθαρχικού δικαίου			παραπτώματων;		
Ηλικία * Έχετε δεχθεί προφορικές καταγγελίες ως μέσο εκφοβισμού, για να αλλάξετε την υπάρχουσα άποψή σας έναντι της προϊστάμενης αρχής;	2,276 ^a	0,517	Ηλικία * Ποια είναι η στάση σας σχετικά με τη Νομοθεσία Ν. 4057/2012 Πειθαρχικού Δίκαιου Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου περί επιβολής πειθαρχικών ποινών;	10,418 ^a	0,579
Ηλικία * Συμφωνείτε με την άποψη ότι η επιβολή των πειθαρχικών παραπτώματων αποτρέπει την ελεύθερη έκφραση των Υπαλλήλων;	12,325 ^a	0,420	Ηλικία * Ποια είναι η στάση σας περί της ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥ Ζ.2. περί ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ του Ν. 4093/2012 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει έως σήμερα (τελευταία τροποποίηση άρθρο 21 Ν. 4305/2014);	10,642 ^a	0,560
Ηλικία * Γνωρίζατε ότι η ανάξια και ανάρμοστη συμπεριφορά εξισώνεται με άλλα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και οι συνέπειες για τους υπαλλήλους είναι σοβαρές;	8,234 ^a	0,041	Ηλικία * Ποια είναι η στάση σας περί της Υποπαραγράφου Ζ.3. του Ν. 4093/2012 ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ;	11,005 ^a	0,528
Ηλικία * Θα πρέπει να τίθεται σε αργία ο εκπαιδευτικός, πριν εκδοθεί οριστική πειθαρχική απόφαση;	7,022 ^a	0,071	Ηλικία * Ποια είναι η άποψή σας για τις ρυθμίσεις του Ν. 4057/2012 και του Ν. 4093/2012; Συμφωνείτε ότι οδηγούν στην Ποινικοποίηση των Υπαλλήλων;	16,309 ^a	0,177
Ηλικία * Θεωρείτε ότι οι διατάξεις της υποπαραγράφου Ζ.3. ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ του	0,678 ^a	0,878	Ηλικία * Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τα δικαιώματα των Υπαλλήλων; Πιστεύετε ότι σύμφωνα με τις υπάρχουσες	3,247 ^a	0,355

Ν.4093/2012 παραβιάζουν το άρθρο 6 του Συντάγματος περί αθωότητας; https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/ar			ρυθμίσεις των νόμων τους δίνεται η δυνατότητα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους;		
Ηλικία * Γνωρίζετε τις Υποχρεώσεις σας ως Δημόσιος Υπάλληλος σύμφωνα με τις αρχές του Υπαλληλικού Κώδικα;	2,166 ^a	0,539	Ηλικία * Εάν ΝΑΙ, πώς το διαχειρίστηκε η προϊστάμενη αρχή;	2,308 ^a	0,511
Ηλικία * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα, με αφορμή το χειρισμό θεμάτων αρμοδιότητας του υπαλλήλου από την αντιμετώπιση των οποίων εξαρτώνται ουσιώδη συμφέροντα των προσώπων αυτών;	21,141 ^a	0,012	Ηλικία * Θεωρείτε ότι η απομάκρυνση ενός Υπαλλήλου / Εκπαιδευτικού από την υπηρεσία χωρίς να εξετάζονται όλοι οι παράμετροι τον απαξιώνει και τον στιγματίζει;	2,308 ^a	0,511
			Ηλικία * Βρέθηκε λύση χωρίς να τεθεί το θέμα σας σε πειθαρχικό συμβούλιο;	1,925 ^a	0,588

Από τα αποτελέσματα του ελέγχου βλέπουμε μεγαλύτερη συσχέτιση της ηλικίας με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτωμάτων σε δομές της εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα θα λέγαμε ότι υπάρχει μεγάλη συσχέτιση της ηλικίας με τις απαντήσεις περί πειθαρχικών παραπτωμάτων αφού επτά μεταβλητές απαντήσεων αυτής της κατηγορίας συσχετίζονται με την ηλικία των ερωτούμενων(για επίπεδο σημαντικότητας 10%). Συνεπώς, η επίδραση των πειθαρχικών παραπτωμάτων δεν είναι ανεξάρτητη από την ηλικία του κάθε ερωτούμενου. Έτσι, η ηλικία των εργαζομένων στις σχολικές μονάδες παίζει ρόλο στην ανταπόκριση θεμάτων όπως η αναξιοπρεπή ή ανάρμοστη συμπεριφορά, η άσκηση έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια, η αμέλεια ή ατελή εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος, η απλή απείθεια, η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα στο χώρο εργασίας και επηρεάζει τις απαντήσεις τους ανάλογα με την ηλικία που βρίσκονται.

5.3.3 Συσχέτιση των ετών προϋπηρεσίας με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της συσχέτισης των ετών προϋπηρεσίας των ερωτώμενων με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης.

Η εφαρμογή του ελέγχου χ^2 σε αυτή την περίπτωση έχει τις εξής υποθέσεις:

- H_0 : η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης είναι ανεξάρτητη από τα έτη προϋπηρεσίας των ερωτώμενων.
- H_1 : η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης δεν είναι ανεξάρτητη από τα έτη προϋπηρεσίας των ερωτώμενων.

Στον παρακάτω πίνακα βλέπουμε αντίστοιχα τα αποτελέσματα του ελέγχου:

Συσχέτιση ετών προϋπηρεσίας με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης	Pears on Chi-Square	P-Value	Συσχέτιση ετών προϋπηρεσίας με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης	Pears on Chi-Square	P-Value
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις του Ν.4057/2012 προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των Εκπαιδευτικών-Υπαλλήλων;	2,001 ^a	0,572	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία;	6,298 ^a	0,391
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Η περίπτωση ε παράγραφος 1 του άρθρου 107 (Ν.3528/2007) (τροποποίηση περί πειθαρχικών παραπτώματων άρθρο 2 Ν.4057/2012) ορίζει ότι «πειθαρχικό παράπτωμα είναι η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας» όπου τροποποιήθηκε από την περίπτωση ε παράγραφο 1 άρθρο 6 ν. 4325/2015	21,978 ^a	0,038	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του;	4,640 ^a	0,591
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Άλλως πως θα ορίζατε έναν υπάλληλο με αναξιοπρεπή και ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός και εκτός	12,778 ^a	0,385	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια	12,602 ^a	0,050

υπηρεσίας; (περ.ε παρ.1 άρθρο 107 (Ν.3528/2007) περί πειθαρχικών παραπτώματων).			της υπηρεσίας;		
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Πιστεύετε ότι γίνεται κατάχρηση και παρερμηνεία του όρου αναξιοπρεπής από τα πειθαρχικά Συμβούλια;	9,586 ^a	0,652	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η απλή απείθεια;	9,059 ^a	0,110
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Συμφωνείται ότι ο θεσμός της αργίας είναι ανστηρός για ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα;	23,397 ^a	0,025	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 του παρόντος νόμου (3528/2007);	5,282 ^a	0,508
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Βρεθήκατε ποτέ αντιμετώπι με φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας από τη Διοικούσα Αρχή;	5,623 ^a	0,101	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος;	3,327 ^a	0,767
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Είστε Διευθυντής – Προϊστάμενος σε εκπαιδευτική μονάδα. Καταχραστήκατε ποτέ την εξουσία της θέσης σας ως μέσο εκφοβισμού σε υπάλληλο κατώτερης βαθμίδας με ορθή αλλά αντίθετη άποψη από την προϊστάμενη αρχή γνωρίζοντάς του τις κυρώσεις του πειθαρχικού δικαίου;	0,410 ^a	0,938	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Έχετε υποπέσει ποτέ σε πειθαρχικό παράπτωμα εν αγνοία του Νόμου περί πειθαρχικών παραπτώματων;	2,330 ^a	0,507
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Έχετε δεχθεί προφορικές καταγγελίες ως μέσο εκφοβισμού, για να αλλάξετε την υπάρχουσα άποψή σας έναντι της προϊστάμενης αρχής;	4,022 ^a	0,259	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Ποια είναι η στάση σας σχετικά με τη Νομοθεσία Ν. 4057/2012 Πειθαρχικού Δίκαιου Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου περί επιβολής πειθαρχικών ποινών;	10,997 ^a	0,529
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Συμφωνείτε με την άποψη ότι η επιβολή των πειθαρχικών παραπτώματων αποτρέπει την ελεύθερη έκφραση των Υπαλλήλων;	16,821 ^a	0,156	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Ποια είναι η στάση σας περί της ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥ Ζ.2. περί ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ του Ν. 4093/2012 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει έως σήμερα (τελευταία τροποποίηση άρθρο 21 Ν. 4305/2014);	17,128 ^a	0,105
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Γνωρίζατε ότι η ανάξια και ανάρμοστη συμπεριφορά εξισώνεται με άλλα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και οι συνέπειες για τους υπαλλήλους είναι σοβαρές;	4,074 ^a	0,254	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Ποια είναι η στάση σας περί της Υποπαραγράφου Ζ.3. του Ν. 4093/2012 ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ;	10,473 ^a	0,575
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Θα πρέπει να τίθεται σε αργία ο εκπαιδευτικός, πριν εκδοθεί οριστική πειθαρχική απόφαση;	2,402 ^a	0,493	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Ποια είναι η άποψή σας για τις ρυθμίσεις του Ν. 4057/2012 και του Ν. 4093/2012; Συμφωνείτε ότι οδηγούν στην Ποινικοποίηση των Υπαλλήλων;	16,287 ^a	0,178
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Θεωρείτε ότι οι διατάξεις της υποπαραγράφου Ζ.3. ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ	3,351 ^a	0,341	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τα δικαιώματα των Υπαλλήλων; Πιστεύετε ότι σύμφωνα με τις	3,163 ^a	0,367

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ του Ν.4093/2012 παραβιάζουν το άρθρο 6 του Συντάγματος περί αθωότητας; https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/ar			υπάρχουσες ρυθμίσεις των νόμων τους δίνεται η δυνατότητα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους;		
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Γνωρίζετε τις Υποχρεώσεις σας ως Δημόσιος Υπάλληλος σύμφωνα με τις αρχές του Υπαλληλικού Κώδικα;	6,321 ^a	0,097	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Εάν ΝΑΙ, πώς το διαχειρίστηκε η προϊστάμενη αρχή;	2,145 ^a	0,906
Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα, με αφορμή το χειρισμό θεμάτων αρμοδιότητας του υπαλλήλου από την αντιμετώπιση των οποίων εξαρτώνται ουσιώδη συμφέροντα των προσώπων αυτών;	9,653 ^a	0,379	Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Βρέθηκε λύση χωρίς να τεθεί το θέμα σας σε πειθαρχικό συμβούλιο;	2,145 ^a	0,906
			Έτη Συνολικής Προϋπηρεσίας * Θεωρείτε ότι η απομάκρυνση ενός Υπαλλήλου / Εκπαιδευτικού από την υπηρεσία χωρίς να εξετάζονται όλοι οι παράμετροι τον απαξιώνει και τον στιγματίζει;	5,226 ^a	0,156

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ελέγχου βλέπουμε και σε αυτή την περίπτωση ότι υπάρχει κάποια συσχέτιση σε πολλές μεταβλητές κυρίως σε αυτές που αφορούν τις απαντήσεις ερωτήσεων περί πειθαρχικών παραπτωμάτων με τα έτη προϋπηρεσίας των ερωτούμενων. Σε επτά συσχετίσεις μεταβλητών η p-value του στατιστικού ελέγχου χ^2 δείχνει στατιστική σημαντικότητα και υψηλή συσχέτιση σε απαντήσεις ερωτήσεων πειθαρχικών παραπτωμάτων με τα έτη προϋπηρεσίας για επίπεδο σημαντικότητας 10%. Συνεπώς άτομα με παρόμοια προϋπηρεσία είχαν παρόμοιες στάσεις απόψεις όσο αναφορά τα πειθαρχικά παραπτώματα και τη νομοθεσία.

5.3.4 Συσχέτιση της θέσης που κατέχει ο κάθε ερωτώμενος στη σχολική μονάδα με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτωμάτων σε δομές της εκπαίδευσης

Τέλος, σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της συσχέτισης της θέσης που κατέχει ο κάθε ερωτώμενος στη σχολική μονάδα με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτωμάτων σε δομές της εκπαίδευσης.

Η εφαρμογή του ελέγχου χ^2 σε αυτή την περίπτωση έχει τις εξής υποθέσεις:

- H_0 : η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης είναι ανεξάρτητη από τη θέση που κατέχουν οι ερωτώμενοι στη σχολική μονάδα.
- H_1 : η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης δεν είναι ανεξάρτητη από τη θέση που κατέχουν οι ερωτώμενοι στη σχολική μονάδα.

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ελέγχου:

Συσχέτιση θέσης στη σχολική μονάδα με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης	Pears on Chi-Square	P-Value	Συσχέτιση θέσης στη σχολική μονάδα με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης	Pearson Chi-Square	P-Value
Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις του Ν.4057/2012 προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των Εκπαιδευτικών-Υπαλλήλων;	2,836 ^a	0,418	Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία;	8,113 ^a	0,230
Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Η περίπτωση ε παράγραφος 1 του άρθρου 107 (Ν.3528/2007) (τροποποίηση περί πειθαρχικών παραπτώματων άρθρο 2 Ν.4057/2012) ορίζει ότι «πειθαρχικό παράπτωμα είναι η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας» όπου τρο	12,408 ^a	0,413	Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του;	3,682 ^a	0,720
Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Άλλως πως θα ορίζατε έναν υπάλληλο με αναξιοπρεπή και ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά	25,304 ^a	0,013	Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς	4,061 ^a	0,668

εντός και εκτός υπηρεσίας; (περ.ε παρ.1 άρθρο 107 (Ν.3528/2007) περί πειθαρχικών παραπτώματων).			προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας;		
Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Πιστεύετε ότι γίνεται κατάχρηση και παρερμηνεία του όρου αναξιοπρεπής από τα πειθαρχικά Συμβούλια;	18,681 ^a	0,097	Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η απλή απείθεια;	11,681 ^a	0,069
Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Συμφωνείται ότι ο θεσμός της αργίας είναι αυστηρός για ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα;	13,547 ^a	0,331	Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 του παρόντος νόμου (3528/2007);	2,940 ^a	0,816
Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Βρεθήκατε ποτέ αντιμέτωποι με φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας από τη Διοικούσα Αρχή;	1,571 ^a	0,666	Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος;	10,535 ^a	0,104
Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Είστε Διευθυντής – Προϊστάμενος σε εκπαιδευτική μονάδα. Καταχραστήκατε ποτέ την εξουσία της θέσης σας ως μέσο εκφοβισμού σε υπάλληλο κατώτερης βαθμίδας με ορθή αλλά αντίθετη άποψη από την προϊστάμενη αρχή γνωρίζοντάς του τις κυρώσεις του πειθαρχικού δικαίου	7,775 ^a	0,051	Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Έχετε υποπέσει ποτέ σε πειθαρχικό παράπτωμα εν αγνοία του Νόμου περί πειθαρχικών παραπτώματων;	16,008 ^a	0,001

<p>Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Έχετε δεχθεί προφορικές καταγγελίες ως μέσο εκφοβισμού, για να αλλάξετε την υπάρχουσα άποψή σας έναντι της προϊστάμενης αρχής;</p>	9,473 ^a	0,024	<p>Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Ποια είναι η στάση σας σχετικά με τη Νομοθεσία Ν. 4057/2012 Πειθαρχικού Δίκαιου Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου περί επιβολής πειθαρχικών ποινών;</p>	16,841 ^a	0,106
<p>Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Συμφωνείτε με την άποψη ότι η επιβολή των πειθαρχικών παραπτώματων αποτρέπει την ελεύθερη έκφραση των Υπαλλήλων;</p>	30,392 ^a	0,002	<p>Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Ποια είναι η στάση σας περί της ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥ Ζ.2. περί ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ του Ν. 4093/2012 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει έως σήμερα (τελευταία τροποποίηση άρθρο 21 Ν. 4305/2014);</p>	33,767 ^a	0,001
<p>Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Γνωρίζετε ότι η ανάξια και ανάρμοστη συμπεριφορά εξισώνεται με άλλα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και οι συνέπειες για τους υπαλλήλους είναι σοβαρές;</p>	2,570 ^a	0,463	<p>Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Ποια είναι η στάση σας περί της Υποπαραγράφου Ζ.3. του Ν. 4093/2012 ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ;</p>	33,403 ^a	0,001
<p>Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Θα πρέπει να τίθεται σε αργία ο εκπαιδευτικός, πριν εκδοθεί οριστική πειθαρχική απόφαση;</p>	3,099 ^a	0,377	<p>Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Ποια είναι η άποψή σας για τις ρυθμίσεις του Ν. 4057/2012 και του Ν. 4093/2012; Συμφωνείτε ότι οδηγούν στην Ποινικοποίηση των Υπαλλήλων;</p>	3,746 ^a	0,988
<p>Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Θεωρείτε ότι οι διατάξεις της υποπαραγράφου Ζ.3. ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ του</p>	1,749 ^a	0,626	<p>Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τα δικαιώματα των Υπαλλήλων; Πιστεύετε ότι σύμφωνα με τις υπάρχουσες</p>	5,187 ^a	0,119

N.4093/2012 παραβιάζουν το άρθρο 6 του Συντάγματος περί αθωότητας; https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/ar			ρυθμίσεις των νόμων τους δίνεται η δυνατότητα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους;		
Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Γνωρίζετε τις Υποχρεώσεις σας ως Δημόσιος Υπάλληλος σύμφωνα με τις αρχές του Υπαλληλικού Κώδικα;	2,399 ^a	0,494	Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Εάν ΝΑΙ, πώς το διαχειρίστηκε η προϊστάμενη αρχή;	0,034 ^a	0,854
Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα, με αφορμή το χειρισμό θεμάτων αρμοδιότητας του υπαλλήλου από την αντιμετώπιση των οποίων εξαρτώνται ουσιώδη συμφέροντα των προσώπων αυτών;	7,207 ^a	0,616	Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Βρέθηκε λύση χωρίς να τεθεί το θέμα σας σε πειθαρχικό συμβούλιο;	0,034 ^a	0,854
			Ποια θέση κατέχετε στη Σχολική Μονάδα; * Θεωρείτε ότι η απομάκρυνση ενός Υπαλλήλου / Εκπαιδευτικού από την υπηρεσία χωρίς να εξετάζονται όλοι οι παράμετροι τον απαξιώνει και τον στιγματίζει;	1,421 ^a	0,701

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ελέγχου παρατηρείται μια έντονη συσχέτιση της θέσης όπου κατέχει ο κάθε ερωτώμενος με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης. Σε αυτή την περίπτωση διαπιστώνονται ότι υπάρχει μεγάλη συσχέτιση της θέσης όπου κατέχει ο κάθε ερωτώμενος εκτός από τις απαντήσεις στις ερωτήσεις περί πειθαρχικών παραπτώματων και στις απαντήσεις των ερωτήσεων για τη νομοθεσία του θέματος (τέσσερις μεταβλητές από τις έξη). Συνολικά έντεκα μεταβλητές απαντήσεων συσχετίζονται με τη θέση των ερωτούμενων στη σχολική μονάδα εφόσον οι p-values του ελέγχου χ^2 είναι μικρότερες του 10%. Συνεπώς, η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων δεν είναι

ανεξάρτητη από τη θέση που κατέχει κάθε ερωτώμενος στη σχολική μονάδα. Έτσι, άτομα που κατέχουν την ίδια θέση είχαν παρόμοια στάση άποψη για πολλά θέματα πειθαρχικών παραπτώματων και της νομοθεσίας του πειθαρχικού δίκαιου.

Κεφάλαιο 6^ο : Συμπεράσματα

Φτάνοντας στο τέλος της παρούσας εργασίας ολοκληρώνοντας το θεωρητικό και εμπειρικό κομμάτι του θέματος καταλήγουμε σε κάποια σημαντικά συμπεράσματα. Μέσω της στατιστικής ανάλυσης παρατηρήθηκε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών είναι γυναίκες και λιγότεροι άντρες. Επίσης το 74% του

δείγματος κυμαινόταν ηλικιακά μεταξύ 30 και 50 έτη ενώ, στις περιπτώσεις των νέων εκπαιδευτικών και των μεγαλύτερων ηλικιακά δεν υπάρχει ισορροπία. Ελάχιστο είναι το ποσοστό των νέων σε αντίθεση με τους μεγαλύτερους ηλικιακά εκπαιδευτικούς που ξεπερνούν το 20%. Υπάρχει αρκετά γερασμένο εκπαιδευτικό προσωπικό όπου σύμφωνα με τη βιβλιογραφία οι μεγαλύτεροι άνθρωποι δύσκολα αλλάζουν απόψεις και θεμελιώδεις αρχές ενώ, δυσκολεύονται να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες, νομοθεσίες, διατάξεις κ.λ.π. Επίσης, δεν έχουν την ίδια διάθεση για συνεχή εκπαίδευση-ενημέρωση νέων μεθοδολογιών, κανόνων κ.λ.π. Ειδικά όσο αναφορά την τεχνολογία όπου κρίνεται απαραίτητη στην εκπαίδευση κάποιοι μπορεί ακόμη να πιστεύουν ότι θα συνταξιοδοτηθούν χωρίς να κάνουν τον κόπο να χρησιμοποιήσουν τεχνολογικά μέσα...

Όσο αναφορά το μορφωτικό επίπεδο των εκπαιδευτικών διαπιστώθηκε ότι είναι καλά καταρτισμένο εφόσον πολλοί διαθέτουν δεύτερο πτυχίο και μεταπτυχιακό.

Το μεγαλύτερο ποσοστό 45% των εκπαιδευτικών είχε πάνω από 11 χρόνια προϋπηρεσίας ενώ, πολύ υψηλό ήταν και το ποσοστό του δείγματος που έχει πάνω από 20 έτη (23%). Σε αντιστοιχία είναι πολύ μικρό το ποσοστό των εκπαιδευτικών που έχουν λίγα έτη προϋπηρεσίας. Η υψηλή προϋπηρεσία μπορεί να προσφέρει εμπειρία σταθερότητα κ.λ.π σε μια σχολική μονάδα αλλά ίσως υστερεί σε κατάρτιση και νέα γνώση μεθόδων διδασκαλίας, διατάξεων και νομοθεσίας. Άνθρωποι που είναι για πάρα πολλά χρόνια στην ίδια θέση δύσκολα προσαρμόζονται σε νέους κανόνες και νόρμες. Οι νέοι εκπαιδευτικοί έχουν προετοιμαστεί για την νέα εποχή της μάθησης και το όραμα του μέλλοντος. Συνεπώς, κρίνεται απαραίτητο να υπάρχουν νέοι εκπαιδευτικοί στις σχολικές μονάδες με όραμα, αντοχή και διάθεση για προσφορά. Ενώ, κρίνεται απαραίτητη η συνεχής εκπαίδευση ιδιαίτερα των εκπαιδευτικών σε μεγαλύτερη ηλικία και με πολλά έτη προϋπηρεσίας ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στη νέα τάξη πραγμάτων. Τέλος, ίσως πρέπει να κοιτάξουν οι φορείς άσκησης πολιτικής κατά τον διορισμό των εκπαιδευτικών να μην δίνουν τόση μεγάλη μοριοδότηση στην προϋπηρεσία ή να μοριοδοτούνται οι εκπαιδευτικοί έως κάποια έτη προϋπηρεσίας.

Μεγάλο είναι το ποσοστό των εκπαιδευτικών (46%) που κρατάει ουδέτερη στάση αφού ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με τη Νομοθεσία Ν. 4057/2012 περί επιβολής πειθαρχικών ποινών. Το ίδιο συμβαίνει και σε πάρα πολλές ερωτήσεις όπως για το ποία είναι η στάση σας περί της ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥ Ζ.2. περί ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ του Ν. 4093/2012 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει έως σήμερα

(τελευταία τροποποίηση άρθρο 21 Ν. 4305/2014) όπου, το 42% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί.

Μεγάλο είναι το ποσοστό των εκπαιδευτικών όπου διαφωνεί με την αργία στο πλαίσιο της πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας ενώ, κι εδώ ένα ποσοστό γύρω στο 40% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Επίσης, το 41% ούτε συμφώνησε ούτε διαφώνησε με τις ρυθμίσεις των νόμων Ν. 4057/2012 και του Ν. 4093/2012 όπου οδηγούν στην Ποινικοποίηση των Υπαλλήλων ενώ, σχεδόν το 30% συμφωνεί.

Φαίνεται ότι το 53% των ερωτώμενων πιστεύει ότι σύμφωνα με τις υπάρχουσες ρυθμίσεις των νόμων δεν τους δίνεται η δυνατότητα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους ενώ, το 47% πιστεύει το αντίθετο. Ακόμη, πάνω από το 50% των συμμετεχόντων δεν πιστεύει ότι οι ρυθμίσεις του Ν.4057/2012 προστατεύουν τα δικαιώματα των Εκπαιδευτικών-Υπαλλήλων ενώ, το 45% πιστεύει το αντίθετο. Συνεπώς, πολύ μεγάλο μέρος των εκπαιδευόμενων νιώθει ανασφάλεια και ότι δεν καλύπτονται τα δικαιώματά τους ενώ, «στενεύει» η ανεξαρτησία τους. Αν σκεφτείς τα πόσα έχουν υποστεί οι δημόσιοι υπάλληλοι από κρατήσεις, μειώσεις μισθών, κάτι μαζικές «οικειοθελούς» απολύσεις, αξιολόγηση, φορολογία κ.λ.π δεν τους λες και ευχαριστημένους.

Πάνω από το 50% των ερωτώμενων βρέθηκε να μην γνωρίζει πώς να ορίσει έναν υπάλληλο με αναξιοπρεπή και ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας ενώ, το 20% πιστεύει ότι μια αναξιοπρεπή ή ανάρμοστη συμπεριφορά είναι όταν ο υπάλληλος δεν επιμελείται την εξωτερική του εμφάνιση. Ένα ποσοστό 14% των ερωτώμενων πιστεύει ότι μια αναξιοπρεπή και ανάρμοστη ή ανάξια για έναν υπάλληλο συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας είναι όταν έχει έντονη προσωπική ζωή ενώ, το 11% όταν διασκεδάζει μέχρι τα ξημερώματα σε νυχτερινά κέντρα. Προφανώς, θα πρέπει να διευκρινιστεί λίγο καλύτερα από την νομοθεσία το τι ακριβώς μπορεί να αποτελεί αναξιοπρεπή, ανάρμοστη ή ανάξια συμπεριφορά του υπαλλήλου διότι η μη γνώση μπορεί να περιορίσει τον εργαζόμενο ο οποίος ίσως να κάνει υποθέσεις και να στερείται τον «αέρα» της προσωπικής του ζωής!. Αυτό φαίνεται και στο ποσοστό των εκπαιδευτικών όπου πιστεύει ότι γίνεται κατάχρηση και παρερμηνεία του όρου αναξιοπρεπής από τα πειθαρχικά συμβούλια.

Μεγάλο ποσοστό συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι ο θεσμός της αργίας είναι αυστηρός για ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα ενώ, κι εδώ γύρω στο 30% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Το αίσθημα ότι ο θεσμός της αργίας είναι πολύ αυστηρός μπορεί να δημιουργήσει δυσαρέσκεια στους εκπαιδευτικούς με αποτέλεσμα

να μην μπορούν να αποδώσουν στην εργασία τους όπως θα έπρεπε. Ίσως να σκεφτούν οι φορείς πολιτικής να δώσουν περαιτέρω κίνητρα είτε οικονομικά είτε διδακτικά ώστε να μπορέσουν να αναπτύξουν τη δημιουργικότητα τους και το αίσθημα της προσφοράς στην κοινωνία. Εφαρμόζοντας λοιπόν κάποιες πολιτικές θα μπορούσε να αλλάξει το αίσθημα της στενότητας και δυσαρέσκειας και να μετατραπεί σε όρεξη για εργασία και προσφορά.

Το 90% των ερωτώμενων αναφέρει ότι δεν καταχράστηκε ποτέ την εξουσία της θέσης του ως μέσο εκφοβισμού σε υπάλληλο κατώτερης βαθμίδας με ορθή αλλά αντίθετη άποψη από την προϊστάμενη αρχή γνωρίζοντάς του τις κυρώσεις του πειθαρχικού δικαίου περί σοβαρής απείθειας. Μόνο το 10% αναφέρει ότι καταχράστηκε την εξουσία της θέσης του ως μέσο εκφοβισμού σε υπάλληλο κατώτερης βαθμίδας.

Το 44% των ερωτώμενων φαίνεται ότι έχει δεχθεί προφορικές καταγγελίες ως μέσο εκφοβισμού, για να αλλάξει την υπάρχουσα άποψή του έναντι της προϊστάμενης αρχής. Ο εκφοβισμός σαφώς των εκπαιδευτικών μπορεί να δημιουργήσει μεγάλη δυσαρέσκεια και μείωση της απόδοσης τους. Επίσης, μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών πιστεύει ότι η επιβολή των πειθαρχικών παραπτωμάτων αποτρέπει την ελεύθερη έκφραση των Υπαλλήλων. Ο περιορισμός της ελεύθερης έκφρασης των εκπαιδευτικών οι οποίοι είναι οι εκφραστές και εμπνευστές των νέων και όχι μόνο ανθρώπων μπορεί να δημιουργήσει πρόβλημα στη σωστή διαπαιδαγώγηση!.

Από την εμπειρική έρευνα διαπιστώθηκε ότι μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών έχει άγνοια για το ότι η ανάξια και ανάρμοστη συμπεριφορά εξισώνεται με άλλα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και οι συνέπειες για τους υπαλλήλους είναι σοβαρές. Συνεπώς, προτείνεται πλήρη και συνεχή ενημέρωση των εκπαιδευτικών.

Το 64% των συμμετασχόντων στην έρευνα πιστεύουν ότι δεν θα πρέπει να τίθεται σε αργία ο εκπαιδευτικός, πριν εκδοθεί οριστική πειθαρχική απόφαση ενώ, το 36% πιστεύει το αντίθετο. Έτσι, βλέπουμε ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν άδικο να τίθεται σε αργία ο εκπαιδευτικός πριν την οριστική απόφαση γεγονός που προκαλεί δυσαρέσκεια.

Το 75% των ερωτώμενων δείχνει να γνωρίζει τις υποχρεώσεις του ως Δημόσιος υπάλληλος σύμφωνα με τις αρχές του υπαλληλικού κώδικα. Επίσης, το 50% των ερωτώμενων πιστεύει ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα. Ενώ, το 83% των ερωτώμενων συμφωνεί

ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του. Από τα άνω βλέπουμε ότι υπάρχει μια ευσυνειδησία στους υπαλλήλους και λαμβάνουν σοβαρά την εργασία τους.

Το ίδιο παρατηρείται και από τις παρακάτω απαντήσεις ερωτήσεων περί πειθαρχικών παραπτωμάτων αφού, το 70% των ερωτώμενων πιστεύει ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία ενώ, το 71% πιστεύει ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας.

Όσο αφορά, την απλή απείθεια το 36% των συμμετεχόντων απάντησε ότι δεν αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα ενώ, πολύ υψηλό ήταν και το ποσοστό που δεν γνωρίζει (35%). Στη συνέχεια υψηλό φάνηκε το ποσοστό των εκπαιδευτών που πιστεύει ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας ενώ, το ίδιο συνέβη και για την αμέλεια ή ατελή εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος.

Σημαντικό φαίνεται το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων εκπαιδευτικών δεν έχει υποπέσει ποτέ σε πειθαρχικό παράπτωμα εν αγνοία του Νόμου περί πειθαρχικών παραπτωμάτων ενώ, και αυτοί που υπέπεσαν το θέμα τους το διαχειρίστηκε η προϊστάμενη αρχή θετικά.

Τέλος, το 86% των εκπαιδευτικών θεωρεί ότι η απομάκρυνση ενός Υπαλλήλου / Εκπαιδευτικού από την υπηρεσία χωρίς να εξετάζονται όλοι οι παράμετροι τον απαξιώνει και τον στιγματίζει. Από ότι είδαμε και στη θεωρία μια πειθαρχική ποινή μπορεί να επιφέρει πολλά αρνητικά αποτελέσματα στον υπάλληλο και στους συναδέλφους του. Συνεπώς, χρειάζεται μεγάλη προσοχή και διαφάνεια κατά τη διάρκεια της όλης πειθαρχικής διαδικασίας και στην εφαρμογή της νομοθεσίας όπου, πρέπει να ερευνούνται εκτενώς και δίκαια όλοι οι παράμετροι διότι όπως λέει και το ρητό καλύτερα να αθώσεις 100 ενόχους παρά να καταδικάσεις έναν αθώο.

Παρακολουθώντας τα αποτελέσματα του ελέγχου χ^2 όπου, εξετάστηκε η συσχέτιση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτωμάτων σε δομές της εκπαίδευσης με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά παρατηρήθηκε ότι:

- Δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της επίδρασης του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτωμάτων σε δομές της εκπαίδευσης με το φύλο των

ερωτώμενων εφόσον, στις περισσότερες περιπτώσεις τα αποτελέσματα του ελέγχου δεν ήταν στατιστικά σημαντικά. Συνεπώς, αποδεχθήκαμε την αρχική υπόθεση ότι η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης είναι ανεξάρτητη από το φύλο των ερωτώμενων.

- Υπάρχει σχετική συσχέτιση της ηλικίας με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, υπάρχει μεγάλη συσχέτιση της ηλικίας με τις απαντήσεις περί πειθαρχικών παραπτώματων αφού για επτά μεταβλητές απαντήσεων αυτής της κατηγορίας ο στατιστικός έλεγχος παρουσίασε στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα για επίπεδο σημαντικότητας 10%. Έτσι, η ηλικία που είναι ο κάθε εκπαιδευτικός φαίνεται να παίζει ρόλο στην ανταπόκριση θεμάτων όπως η αναξιοπρεπή ή ανάρμοστη συμπεριφορά, η άσκηση έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια, η αμέλεια ή ατελή εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος, η απλή απείθεια, η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα στο χώρο εργασίας και επηρεάζει τις απαντήσεις τους ανάλογα με την ηλικία που βρίσκονται. Συνεπώς, άτομα που βρίσκονται κοντά ηλικιακά είχαν παρόμοια στάση και άποψη σε θέματα πειθαρχικών παραπτώματων.
- Παρομοίως, μια σχετική συσχέτιση βλέπουμε ότι υπάρχει μεταξύ της επίδρασης του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων με τα έτη προϋπηρεσίας που διαθέτει ο κάθε υπάλληλος. Έτσι, βλέπουμε μια ευαισθησία στις μεταβλητές απαντήσεων κυρίως που αφορούν τις απαντήσεις ερωτήσεων περί πειθαρχικών παραπτώματων και υπάλληλοι με παρόμοιο προϋπηρεσία είχαν κοινές απαντήσεις. Σε επτά συσχετίσεις μεταβλητών η p-value του στατιστικού ελέγχου χ^2 δείχνει στατιστική σημαντικότητα και υψηλή συσχέτιση σε απαντήσεις ερωτήσεων πειθαρχικών παραπτώματων με τα έτη προϋπηρεσίας για επίπεδο σημαντικότητας 10%. Σε αυτές τις ερωτήσεις παίζουν ρόλο τα έτη προϋπηρεσίας που έχει ο κάθε ερωτώμενος εφόσον επηρεάζουν τις απαντήσεις τους.
 - Υψηλή συσχέτιση παρατηρήθηκε μεταξύ της θέσης όπου κατέχει ο κάθε ερωτώμενος με την επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων σε δομές της εκπαίδευσης. Σε αυτή την περίπτωση διαπιστώθηκε μεγάλη συσχέτιση της θέσης όπου κατέχει ο κάθε ερωτώμενος

και στις απαντήσεις των ερωτήσεων για τη νομοθεσία του θέματος. Συνολικά έντεκα μεταβλητές απαντήσεων συσχετίζονται με τη θέση των ερωτούμενων στη σχολική μονάδα εφόσον οι p-values του ελέγχου χ^2 είναι μικρότερες του 10%. Συνεπώς, η επίδραση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων δεν είναι ανεξάρτητη από τη θέση που κατέχει κάθε ερωτώμενος στη σχολική μονάδα. Άτομα που είχαν την ίδια θέση είχαν παρόμοια στάση και άποψη σε πολλά θέματα του πειθαρχικού δικαίου.

Συνοψίζοντας σε σχέση με τις υποθέσεις και τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν εξ αρχής πράγματι το νομοθετικό πλαίσιο καθώς και τα πειθαρχικά παραπτώματα δεν ήταν ανεξάρτητα από κάποια δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων όπως ήταν η ηλικία, τα έτη προϋπηρεσίας αλλά περισσότερο η θέση που κατείχαν στην σχολική μονάδα. Όντως, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί βρήκαν μεγάλη αυστηρότητα στη νομοθεσία και το πειθαρχικό με αποτέλεσμα να μην νιώθουν την ελευθερία να πράξουν το επάγγελμά τους ενώ, πιστεύουν ότι σύμφωνα με την νομοθεσία δεν μπορούν να υποστηρίξουν τον εαυτό τους. Επίσης, εξακριβώθηκε μεγάλη απάθεια ή μη γνώση του νομοθετικού πλαισίου και των πειθαρχικών παραπτώματων στους εργαζόμενους στις δομές εκπαίδευσης. Ήταν πολλά θέματα που δεν γνώριζαν ή δεν ήθελαν να πάρουν θέση οι ερωτώμενοι. Συνεπώς η ενημέρωση και διευκρίνιση πειθαρχικών παραπτώματων και θεμάτων πειθαρχικού δικαίου κρίνεται απαραίτητη. Οι στάσεις και οι απόψεις του εκπαιδευτικού προσωπικού περί της εφαρμογής της πειθαρχικής διαδικασίας και της διαχείρισής τους από την προϊστάμενη αρχή, σε λίγους που προέκυψε ήταν θετική. Οι εκτιμήσεις σχετικά με την γνώση πειθαρχικών παραπτώματων ήταν θετικές αφού σε πολλά παραπτώματα υπήρχε γνώση αλλά σε βασικά στοιχεία της νομοθεσίας φάνηκε να μην υπάρχει υψηλή γνώση. Τέλος, οι στάσεις του εκπαιδευτικού προσωπικού περί του θεσμού της αργίας σε πειθαρχικό παράπτωμα ήταν αρνητική δείχνοντας έντονη δυσαρέσκεια.

Η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων μπορεί να αποτελέσει χρήσιμο οδηγό για την οργάνωση και την εύρυθμη λειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας καθώς και για την λειτουργικότητα του υπαλλήλου προς αποφυγήν των πειθαρχικών παραπτώματων, σε συνεργασία με την διοίκηση της εκάστοτε Δημόσιας Υπηρεσίας τα στελέχη και τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με επιμορφωτικές συναντήσεις, οι οποίες θα στοχεύουν στη βελτίωση «παροχής υπηρεσιών» προς τους πολίτες, την πάταξη της διαφθοράς και της εξάλειψης

ανάρμοστης συμπεριφοράς Δημοσίων Υπαλλήλων εντός και εκτός υπηρεσίας. Επιπλέον η δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων της έρευνας, μπορεί να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για όλους τους εμπλεκόμενους στην διοικητική διαδικασία, προκειμένου να κατανοήσουν τη σημασία της πειθαρχικής και της ποινικής διαδικασίας και να μπορούν να την αξιοποιούν στην εφαρμογή περί πειθαρχικών και ποινικών πράξεων.

ΓΛΩΣΣΑΡΙ

Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.).

Υπουργείο Παιδείας Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων ΥΠΔΒΜΘ

Εθνικής Επιτροπής Δια Βίου Μάθησης (Ε.Ε.Δ.Β.Μ.) αλλά και του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ)

Εθνικού Συμβουλίου Παιδείας (ΕΣΥΠ)

Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς (ΓΓΝΓ)

Εθνική Βιβλιοθήκη Ελλάδας

Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας (ΕΙΝ)

Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ)

Οργανισμός Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων (ΟΕΔΒ)

Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (ΟΕΕΚ)

Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης

Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς (Γ.Γ.Ν.Γ.)

Διεπιστημονικός Οργανισμός Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης (ΔΟΑΤΑΠ)

Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας (Ε.ΣΥ.Π.)

Ερευνητικό Ακαδημαϊκό Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών (ΕΑΙΤΥ)

Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ)

Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΚΕΕ)

Οργανισμός Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών (ΟΕΠΕΚ)

EURYBASE ΕΛΛΑΔΑ

Οργανισμός Σχολικών Κτιρίων (ΟΣΚ)

Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΠΙ)

Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

1. Allenet B., Barry H., (2003). Opinion and behaviour of pharmacists towards the substitution of branded drugs by generic drugs: survey of 1000 French community pharmacists. *Pharmacy World & Science*, 25:197–202.
2. Anderson, T.W. (1996), “The New Statistical Analysis of Data”, New York Springer-Verlag. Bowen, D.E, Schneider.
3. Bendix S. (2010). *Industrial Relations in South Africa*. Cape Town: Juta & Co. Ltd.
4. Brox H., Ruethers B., Henssler M.,(2010). *Arbeitsrecht*, 18., neu bearbeitete Auflage, Kohlhammer.
5. Clegg, S.R. (1989). ‘Radical Revisions: Power, Discipline and organizations’, *Organization Studies*, 10 (11): 97-115. Daft, R.L. (2010). *Organization Theory and Design*, South-Western Cengage Learning.
6. Daniels, K. (2006). *Employee Relations in an Organisational Context*. London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development.
7. Giddens A.,(2009)., *Κοινωνιολογία*, Βιβλιοθήκη Κοινωνικής Επιστήμης και Κοινωνικής Πολιτικής, Gutenberg
8. Grogan, J. (2009). *Workplace Law*. Cape Town: Juta & Co. Ltd.
9. Imel, J.L. (2011). *Organizational Effects of Inconsistent Discipline*. Retrieved from <http://www.usfa.fema.gov/pdf/eford/efo45603.pdf>.
10. Kahn S.C. – Brown B.B. – Lanzarone M., *Legal guide to human resources*, Database updated, October 2013
11. Knight X., Ukpere I.W., (2014)., *The Effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African Organisation*, Article in *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol 5 No 4
12. Loether, H.J. and McTavish D.G.(1988), “*Descriptive and Inferential Statistics*”, Boston: Allyn and Bacon.
13. Mavrias K., Spiliotopoulos E., Paparrigopoulos X., Vassilouni S., (2004). *THE CONSTITUTION OF GREECE*, VIIth Revisionary Parliament, Hellenic Parliament ISBN: 960-560-073-0

14. Rao, V.S.P. (2009). *Organisational Behaviour*. New Delhi: Excel Books
15. Robbin, S.P., Odendaal, A., & Roodt G. (2003). *Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspective*. Cape Town: Pearson Education South Africa.
16. Roscoe, JT 1975, *Fundamental Research Statistics for the Behavioural Sciences*, 2nd edn, Holt Rinehart & Winston, New York.
17. Sekaran, U 2003, *Research methods for business: A skill building approach*, 4th (International) edn, John Wiley & Sons, New York.
18. Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business A skill-building approach* (5th ed.). Haddington John Wiley & Sons.
19. Ticehurst, GW & Veal, AJ 2000, *Business research methods: a managerial approach*, 2nd edn, Pearson Education, New South Wales.
20. Tsekos, Th. (2012). 'Structural, Functional and Cultural Aspects of the Greek Public Administration and their Effects on Public Employees' Collective Action', *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 34, 2: 457-477.
21. Vallès JA., Barreiro M., Cereza G., Ferro JJ.,Martínez MJ., Escribà JM., et al., (2003). A prospective multicenter study of the effect of patient education on acceptability of generic prescribing in general practice. *Health Policy*, 65:269–75.
22. Venter, R., & Levy A. 2011. *Labour Relations in South Africa*. Cape Town: Oxford University Press.

Ελληνική

23. Ανδρουλάκης Ι., Κριτήρια της δίκαιης ποινικής δίκης, Δίκαιο & Οικονομία - Π. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, 2000
24. Γιαννάκος Ι. & Ζήση Α. (2008). *Εκπαιδευτική Νομοθεσία*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
25. Γιαρένη Ι., (2015). Παράβαση καθήκοντος: Πειθαρχική και ποινική προσέγγιση εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
26. Δαρζέντα Ε.,(1991). Τα μεγάλα προβλήματα του πειθαρχικού δικαίου Κριτική Εισαγωγή,Ελληνική Δικαιοσύνη 1991
27. Διαμαντής Δ. (2003) . Τα προγράμματα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (1830-1920) :ιδεολογικός προσανατολισμός και κοινωνική πρακτική . Διδακτορική Διατριβή . Πάντειο Πανεπιστήμιο.
28. Δέδες Χ.,(1983). Ποινικόν Δίκαιον, Ειδικό Μέρος, Εγκλήματα περί την υπηρεσίαν άρθρα 235-263 ΠΚ

29. Ευαγγελόπουλος, Σ., (1998)., Οι Παιδαγωγικές Ακαδημίες. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 1998 «Ιστορία του Ελληνικού Έθνους». Τ. ΙΕ΄, Εκδοτική Αθηνών.
30. Euridence οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα 2009-2010, Ανακτήθηκε 11 Μαρτίου 2019 από,
http://kesyp-ampel.att.sch.gr/greek_ed_syst_euridice_0910.pdf
31. Καλαφάτη Ελ., (1988). Τα σχολικά κτίρια της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης(1821-1929). Αθήνα:Ιστορικό Αρχείο Ελληνικής Νεολαίας .
32. Κανάκης Ι., (1995). Η εσωτερική οργάνωση και λειτουργία του νεοελληνικού σχολείου –Από την αλληλοδιδασκτική ως την επικράτηση του νεοεργαριατισμού . Αθήνα : Εκδόσεις Γρηγόρη.
33. Καρακατσάνης Α., Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως, Αθήνα, 1969
34. Κονιόρδος, Σ., (2006). ‘κομματοκρατία, “μέσα” και κοινωνικό κεφάλαιο: διαστάσεις ρύθμισης της έρευνας στην Ελλάδα’, σε Α. Αφουξενίδη ς & Μ. Αλεξιάκης (επιμ.), Πολιτική Κοινωνιολογία Αθήνα: Παπαζήσης.
35. Κορνηλάκης, Ειδικό ενοχικό δίκαιο, Ι, 2η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2012, σ. 453-455.
36. Λασκαρίδης Εμ., Ι.,(2012). Ερμηνεία Κώδικα Ιατρικής Δεοντολογίας (Ν. 3418/2005), Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.Ανακτήθηκε από:
<file:///C:/Users/toshiba/Desktop/%CE%94%CE%99%CE%A0%CE%9B%CE%A9%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97/ChatzikostaPhoteiniMsc2017.pdf> στις 11-03-2019
37. Λεοντσίνας Γ. (1995).Ζητήματα Νεότερης Ελληνικής Ιστορίας και Εκπαίδευσης. Αθήνα: Εκδόσεις Λεοντσίνας.
38. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4η έκδοση, Πλήρως επικαιροποιημένη, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2013
39. Λύτρας Σ.,(1984). Έννοια και βασική διάκριση των κυρώσεων στο ελληνικό θετικό δίκαιο εκδ.Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα -Κομοτηνή 1984 σελ. 126-127.
40. Λύτρας Σ.,(1989). Το πειθαρχικό φαινόμενο στο σύγχρονο ελληνικό δημόσιο δίκαιο εκδ. Αντ. Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή
41. Μακρυδημήτρης, Α. (2010). Δημόσια Διοίκηση. Στοιχεία Διοικητικής Οργάνωσης, Αθήνα: εκδόσεις Σάκκουλας.
42. Μήτσου Τρ., Το πειθαρχικόν δίκαιον της επιχειρήσεως-Ι. Τα πειθαρχικά συμβούλια, τόμος Ι, 1979

43. Πανταζής, Ν. (2015). Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Υπαλλήλων, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη. Ανακτήθηκε από:
<file:///C:/Users/toshiba/Desktop/%CE%94%CE%99%CE%A0%CE%9B%CE%A9%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97/ChatzikostaPhoteiniMsc2017.pdf> στις 11-03-2019
44. Παπαδάκη Λ. (1992) . Η αλληλοδιδασκτική μέθοδος Διδασκαλίας στην Ελλάδα του 19ου αιώνα. Αθήνα : Εκδόσεις Δωδώνη.
45. Πικραμένου Μ.,(2013). Η σχέση πειθαρχικής και ποινικής δίκης ενόψει του άρθρου 6 της ΕΣΔΑ ΕφημΔΔ 2/2013
46. Σαϊττης,Χ.(2008).Οργάνωση και Διοίκηση Δομών Εκπαίδευσης. Αθήνα. Ανακτήθηκε 13 Μαΐου 2019 από <https://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/4781/1377.pdf>
47. Σπηλιωτόπουλος Επ., Χ. Χρυσανθάκης Χ.,(2007). Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου, Αθήνα Κομοτηνή Ανακτήθηκε από:
<file:///C:/Users/toshiba/Desktop/%CE%94%CE%99%CE%A0%CE%9B%CE%A9%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97/ChatzikostaPhoteiniMsc2017.pdf> στις 11-03-2019
48. Στογγάρη, Α., & Τσέκος, Θ. (2016). Από τον έλεγχο της συμμόρφωσης στην αξιολόγηση της απόδοσης. Επιστήμη και Κοινωνία: Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας, 33, 21-62. doi:<http://dx.doi.org/10.12681/sas.10263>
49. Σταμάτης Μ.Κ.,(2011). Κριτική Θεωρία Δικαιοσύνης, Θεμελίωση Αρχών, ΣΑΒΒΑΛΑΣ
50. Συμεωνίδη Ι.,(2015). Η αντιμετώπιση της διαφθοράς στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου των δημοσίων υπαλλήλων σε Μελέτες -Απόψεις ΕφημΔΔ 3/2015 σελ. 341 επ ανακτήθηκε από:
<file:///C:/Users/toshiba/Desktop/%CE%94%CE%99%CE%A0%CE%9B%CE%A9%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97/ChatzikostaPhoteiniMsc2017.pdf> στις 11-03-2019
51. Τάχου Α., Συμεωνίδη Ι.,(2007). Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα, τόμος Β΄ εκδ.Σάκκουλα Αθήνα Θεσσαλονίκη
52. Τσέκος, θ. (2008). ‘Η διαρκής ελληνική διοικητική κρίση. περί της μεταρρυθμιστικής ιδιομορφίας μιας μη βεμπεριανής γραφειοκρατίας’ στο Ξ. κοντιάδης & χ. Ανθόπουλος (επιμ.), Κρίση του ελληνικού πολιτικού συστήματος, Αθήνα: παπαζήσης.

53. Χαραλαμπίδης Α.,(1999). Εξουσία, ποινικό δίκαιο και αντεγκληματική πολιτική, στο βιβλίο «Μελέτες ποινικού δικαίου», Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή

Ιστοσελίδες

54. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/greece_el

Νομοθεσία και Προεδρικά διατάγματα

Ν. 3467/2006 (Φ.Ε.Κ. Α' 128) για την επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ρύθμισης θεμάτων διοίκησης και εκπαίδευσης, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 27 του Ν. 3577 (Φ.Ε.Κ. Α' 130).

Ν. 3699/2008 (Φ.Ε.Κ. Α' 199), για την ειδική αγωγή και την εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Ν.2525/1997:Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις

Ν.2986/2002:Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις

Ν.3255/2004:Ρύθμιση θεμάτων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων

Ν.3467/2006: Επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης της εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις

Ν. 2817/2000, για την εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις.

Ν. 3260/2004,για ρυθμίσεις του συστήματος προσλήψεων και θεμάτων δημόσιας διοίκησης.

Ν. 3475/2006 (Φ.Ε.Κ. Α' 146), για την οργάνωση και λειτουργία της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.

Ν.2640/1998: Δευτεροβάθμια Τεχνική - Επαγγελματική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις

Ν.3475/2006:Οργάνωση και λειτουργία της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις

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

Ν.3584/2007 (ΦΕΚ 143/Α/28-6-2007) «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων»

Εισηγητική Έκθεση Ν. 4057/2012

Ν.4057/2012 (ΦΕΚ 54/Α/14-3-2012) «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»

Ν.4203/2013 (ΦΕΚ 235/Α/1-11-2013) «Ρυθμίσεις θεμάτων Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας και άλλες διατάξεις»

Ν.4111/2013 (ΦΕΚ 18/Α/25-1-2013) «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, τροποποιήσεις του ν.4093/2012, κύρωση της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Έγκριση των Σχεδίων των Συμβάσεων Τροποποίησης της Κύριας Σύμβασης Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας, του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Τ.Χ.Σ.) και της Τράπεζας της Ελλάδος (ΤτΕ), με τίτλο «Κύρια Σύμβαση Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης», της Σύμβασης Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ε.Τ.Χ.Σ., της Ελληνικής Δημοκρατίας και της ΤτΕ, με τίτλο «Σύμβαση Διευκόλυνσης Διαχείρισης Υποχρεώσεων ΣΙΤ» και της Σύμβασης Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ε.Τ.Χ.Σ., της Ελληνικής Δημοκρατίας και της ΤτΕ, με τίτλο «Διευκόλυνση αποπληρωμής Τόκων Ομολόγων», παροχή εξουσιοδοτήσεων για την υπογραφή των Συμβάσεων» και άλλες επείγουσες διατάξεις.»

ΝΟΜΟΣ 4210/2013 « Ρυθμίσεις Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και άλλες διατάξεις».

ΝΟΜΟΣ 4305/2014 Ανοικτή διάθεση και περαιτέρω χρήση εγγράφων, πληροφοριών και δεδομένων του δημόσιου τομέα, τροποποίηση του ν. 3448/2006 (Α'57), προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας στις διατάξεις της Οδηγίας 2013/37/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, περαιτέρω ενίσχυση της διαφάνειας, ρυθμίσεις θεμάτων Εισαγωγικού Διαγωνισμού Ε.Σ.Δ.Δ.Α. και άλλες διατάξεις - Ρύθμιση των οφειλών προς τη φορολογική διοίκηση - Ρύθμιση των οφειλών προς τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης

Ν. 4310/2014 (ΦΕΚ Α 258/8-12-2014) Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις.

ΝΟΜΟΣ 4325/2015 (ΦΕΚ Α'47/11.5.2015), Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης - Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις.

ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 4325 ΦΕΚ Α'47/11.5.2015 Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης - Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις.

Ν 3369/2005 (ΦΕΚ 171/Α/6.7.2005) Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης. Ημερομηνία δημοσίευσης.

ΝΟΜΟΣ 3549 (ΦΕΚ Α 69/20.3.2007) Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου για τη δομή και λειτουργία των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων

Ν. 3696/2008, ΦΕΚ Α 177/25-08-2008: Ίδρυση και λειτουργία Κολλεγίων και άλλες διατάξεις

ΝΟΜΟΣ 3699/2008 (ΦΕΚ Α 199/2.10.2008) Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες

Νόμος 2327/1995 : Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας Ρύθμιση θεμάτων Έρευνας Παιδείας και μετεκπαίδευση εκπαιδευτικών

Νόμος 2341/1995 : Ρύθμιση θεμάτων του εκπαιδευτικού προσωπικού μειονοτικών σχολείων της Θράκης και της Ειδικής Παιδαγωγικής Ακαδημίας Θεσσαλονίκης και άλλες διατάξεις

ΝΟΜΟΣ 2413/1996 (ΦΕΚ Α 124/17.06.1996) Η ελληνική παιδεία στο εξωτερικό η διαπολιτισμική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις.

Νόμος 3584/2007 : Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων

ΠΔ 127/2003. Συγκρότηση, Οργάνωση, Λειτουργία, Διοικητική Υποστήριξη και έδρα του Εθνικού Συμβουλίου Παιδείας

Π.Δ. 201/1998 - ΦΕΚ Α 161/13.07.1998 – Οργάνωση και λειτουργία δημοτικών σχολείων

Π.Δ. 8/1995 Αξιολόγηση μαθητών Δημοτικού Σχολείου

Π.Δ.462/1991 Αξιολόγηση και Ενισχυτική Διδασκαλία Μαθητών Δημοτικού Σχολείου

Π.Δ. 121/1995. Συμπλήρωση διατάξεων για την αξιολόγηση των μαθητών του Δημοτικού Σχολείου

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η Επίδραση του πλαισίου της πειθαρχικής διαδικασίας σε δομές της εκπαίδευσης – Απόψεις, στάσεις προσωπικού.

Αξιότιμοι συνάδελφοι, το παρόν ερωτηματολόγιο θα χρησιμοποιηθεί για ερευνητικούς σκοπούς στο πλαίσιο της Διπλωματικής εργασίας μου με τίτλο "Η Επίδραση του πλαισίου της πειθαρχικής διαδικασίας σε δομές της εκπαίδευσης – Απόψεις, στάσεις προσωπικού" του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών "Διοίκηση και Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων" του Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης.

Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε όλους τους εκπαιδευτικούς Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης. Η συμπλήρωσή του δεν απαιτεί πάνω από 8' - 10', είναι ανώνυμο και τα στοιχεία που θα συλλεχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά στο πλαίσιο της ερευνητικής μου εργασίας.

Θα σας ήμουν ευγνώμων, αν αφιερώνατε λίγο από το χρόνο σας, για να απαντήσετε στις ερωτήσεις που ακολουθούν. Οι απόψεις σας αποτελούν ουσιαστική συμβολή στην παρούσα έρευνα.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας!.

Ρωσίδου Δήμητρα
ΠΕ87.02 – Νοσηλευτικής

1) ΓΕΝΙΚΑ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. ΦΥΛΟ
 - 1) Α
 - 2) Γ
2. ΗΛΙΚΙΑ
 - 1) ΚΑΤΩ ΤΩΝ 30 ΕΤΩΝ
 - 2) 30-40 ΕΤΩΝ
 - 3) 40-50 ΕΤΩΝ
 - 4) ΑΝΩ ΤΩΝ 50 ΕΤΩΝ
3. ΣΠΟΥΔΕΣ
 - 1) ΒΑΣΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ
 - 2) ΔΕΥΤΕΡΟ ΠΤΥΧΙΟ ΑΕΙ/ΤΕΙ
 - 3) ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΔΙΠΛΩΜΑ
 - 4) ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ ΔΙΠΛΩΜΑ
4. ΕΤΗ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ
 - 1) ΕΩΣ 5 ΕΤΗ
 - 2) 6-10 ΕΤΗ
 - 3) 11-20 ΕΤΗ
 - 4) ΑΝΩ ΤΩΝ 20 ΕΤΩΝ
5. ΠΟΙΑ ΘΕΣΗ ΚΑΤΕΧΕΤΕ ΣΤΗ ΣΧΟΛΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ;
 - 1) ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Η΄ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ
 - 2) ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Η΄ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ
 - 3) ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ
 - 4) ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ
6. ΤΥΠΟΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ
 - 1) Α/ΘΜΙΑ
 - 2) Β/ΘΜΙΑ

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Οι σχετικοί νόμοι για τις επόμενες ενότητες ερωτήσεων

- N. 4057/2012 https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/65935
- N. 4093/2012 https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/68689
- N. 3528/2007 https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/152582
- N. 4325/2015 https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/105125
- N. 4152/2013 https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/72838
- N. 4254/2014 https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/96016
- N. 4305/2015 https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/99338

2) ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ. ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Ποια είναι η στάση σας σχετικά με τη Νομοθεσία Ν. 4057/2012 Πειθαρχικού Δίκαιου Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου περί επιβολής πειθαρχικών ποινών;
 1. Συμφωνώ απόλυτα
 2. Συμφωνώ
 3. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 4. Διαφωνώ
 5. Διαφωνώ απόλυτα

2. Ποια είναι η στάση σας περί της ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥ Ζ.2. περί ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑΣ του Ν. 4093/2012;
 1. Συμφωνώ απόλυτα
 2. Συμφωνώ
 3. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 4. Διαφωνώ
 5. Διαφωνώ απόλυτα

3. Ποια είναι η στάση σας περί της ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΥ Ζ.3. του Ν. 4093/2012 ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ;
 1. Συμφωνώ απόλυτα
 2. Συμφωνώ
 3. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 4. Διαφωνώ
 5. Διαφωνώ απόλυτα

4. Ποια είναι η άποψή σας για τις ρυθμίσεις του Ν. 4057/2012 και του Ν. 4093/2012, Συμφωνείτε ότι οδηγούν στην Ποινικοποίηση των Υπαλλήλων;
 1. Συμφωνώ απόλυτα
 2. Συμφωνώ
 3. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 4. Διαφωνώ
 5. Διαφωνώ απόλυτα

5. Ποια είναι η άποψή σας σχετικά με τα δικαιώματα των Υπαλλήλων, πιστεύετε ότι σύμφωνα με τις υπάρχουσες ρυθμίσεις των νόμων τους δίνεται η δυνατότητα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους;
 - (1) Ναι
 - (2) Όχι

6. Πιστεύετε ότι οι ρυθμίσεις του Ν.4057/2012 προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των Εκπαιδευτικών-Υπαλλήλων;
 - (1) Ναι
 - (2) Όχι

3) ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

1. Η περίπτωση ε παράγραφος 1 του άρθρου 107 (Ν.4057/2012) αναφέρει ότι πειθαρχικό παράπτωμα είναι η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας. Συμφωνείται με την άποψη που επιθυμεί την κατάργηση της περ.ε παρ.1 του άρθρου 107 (Ν.4057/2012) Πειθαρχικού Δίκαιου Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου;
 1. Συμφωνώ απόλυτα
 2. Συμφωνώ
 3. Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 4. Διαφωνώ
 5. Διαφωνώ απόλυτα

2. Πώς θα ορίζατε έναν υπάλληλο με αναξιοπρεπή και ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας; (περ.ε παρ.1 άρθρο 107 (Ν.4057/2012) περί πειθαρχικών παραπτωμάτων).
- Δεν επιμελείται την εξωτερική του εμφάνιση.
 - Διασκεδάζει μέχρι τα ξημερώματα σε νυχτερινά κέντρα.
 - Τα ενδιαφέροντά του εκτός υπηρεσίας είναι τα extreme-sports.
 - Έχει έντονη προσωπική ζωή.
 - ΔΕΝ Γνωρίζω
3. Πιστεύετε ότι γίνεται κατάχρηση και παρερμηνεία του όρου αναξιοπρεπής από τα πειθαρχικά Συμβούλια;
- Συμφωνώ απόλυτα
 - Συμφωνώ
 - Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - Διαφωνώ
 - Διαφωνώ απόλυτα
4. Συμφωνείτε ότι ο θεσμός της αργίας είναι αυστηρός για ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα;
- Συμφωνώ απόλυτα
 - Συμφωνώ
 - Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - Διαφωνώ
 - Διαφωνώ απόλυτα
5. Βρεθήκατε ποτέ αντιμέτωποι με φαινόμενα κατάχρησης εξουσίας από τη Διοικούσα Αρχή;
- Ναι
 - Όχι
6. Είστε Διευθυντής – Προϊστάμενος σε εκπαιδευτική μονάδα. Καταχραστήκατε ποτέ την εξουσία της θέσης σας ως μέσω εκφοβισμού σε υπάλληλο κατώτερης βαθμίδας με ορθή αλλά αντίθετη άποψη από την προϊστάμενη αρχή γνωρίζοντάς του τις κυρώσεις του πειθαρχικού δικαίου περί σοβαρής απείθειας;
- Ναι
 - Όχι
7. Έχετε δεχθεί προφορικές καταγγελίες ως μέσω εκφοβισμού, για να αλλάξετε την υπάρχουσα άποψή σας έναντι της προϊστάμενης αρχής;
- Ναι
 - Όχι
8. Συμφωνείται με την άποψη ότι η επιβολή των πειθαρχικών παραπτωμάτων αποτρέπει την ελεύθερη έκφραση των Υπαλλήλων;
- Συμφωνώ απόλυτα
 - Συμφωνώ
 - Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
 - Διαφωνώ
 - Διαφωνώ απόλυτα
9. Γνωρίζατε ότι η ανάξια και ανάρμοστη συμπεριφορά εξισώνεται με άλλα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και οι συνέπειες για τους υπαλλήλους είναι σοβαρές;
- Ναι
 - όχι

10. Θα πρέπει να τίθεται σε αργία ο εκπαιδευτικός, πριν εκδοθεί οριστική πειθαρχική απόφαση;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
11. Θεωρείτε ότι οι διατάξεις της υποπαραγράφου Z 3 ΑΡΓΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ του Ν.4043/2012 παραβιάζουν το άρθρο 6 του Συντάγματος περί αθωότητας;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
12. Γνωρίζετε τις Υποχρεώσεις σας ως Δημόσιος Υπάλληλος σύμφωνα με τις αρχές του Υπαλληλικού Κώδικα;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
13. Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα, με αφορμή το χειρισμό θεμάτων αρμοδιότητας του υπαλλήλου από την αντιμετώπιση των οποίων εξαρτώνται ουσιώδη συμφέροντα των προσώπων αυτών;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
 - (3) Δεν γνωρίζω
14. Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
 - (3) Δεν γνωρίζω
15. Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η παράλειψη από τα πειθαρχικά όργανα δίωξης και τιμωρίας πειθαρχικού παραπτώματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 2 του άρθρου 110 του παρόντος;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
 - (3) Δεν γνωρίζω
16. Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
 - (3) Δεν γνωρίζω
17. Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η απλή απείθεια;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι

18. Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
 - (3) Δεν γνωρίζω
19. Αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
 - (3) Δεν γνωρίζω
20. Έχετε υποπέσει ποτέ σε πειθαρχικό παράπτωμα εν αγνοία του Νόμου περί πειθαρχικών παραπτωμάτων;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
21. Πως το διαχειρίστηκε η προϊστάμενη αρχή;
- (1) Θετικά
 - (2) Αρνητικά
22. Βρέθηκε λύση χωρίς να τεθεί το θέμα σας σε πειθαρχικό συμβούλιο;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
23. Θεωρείτε ότι η απομάκρυνση ενός Υπαλλήλου /Εκπαιδευτικού από την υπηρεσία χωρίς να εξετάζονται όλοι οι παράμετροι τον απαξιώνει και τον στιγματίζει;
- (1) Ναι
 - (2) Όχι
-

Θεσμικό πλαίσιο εκπαιδευτικών

Το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την πρόσβαση στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι το ακόλουθο:

- Ν.1566/1985 (Φ.Ε.Κ. Α' 167) για τη δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Ν.1600/1986 (Φ.Ε.Κ Α'76)
- Ν.2327/1995 (Φ.Ε.Κ. Α'156) για το Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ρύθμιση θεμάτων έρευνας παιδείας και μετεκπαίδευση εκπαιδευτικών.
- Ν.2431/1996 (Φ.Ε.Κ. Α' 175) για τον διορισμό και πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση.
- Π.Δ.154/1996 (Φ.Ε.Κ. Α' 115) για το διορισμό και την τοποθέτηση εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ 144/1997 (ΦΕΚ Α' 127).
- Π.Δ.299/1997 (Φ.Ε.Κ. Α'214) για την αντιστοιχία τίτλων σπουδών που απονέμονται από το Πανεπιστήμιο της Κύπρου προς τίτλους σπουδών που απονέμονται από τμήματα Ελληνικών Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.
- Ν.2525/1997 (Φ.Ε.Κ. Α' 188), για το Ενιαίο Λύκειο, την πρόσβαση των αποφοίτων του στην Ανώτατη Εκπαίδευση, την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου.
- Ν. 2683/1999 (Φ.Ε.Κ. Α' 99) για την κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημόσιων Πολιτικών Υπαλλήλων κλπ., όπως αντικαταστάθηκε από το Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ Α'26).
- Ν. 2817/2000 (Φ.Ε.Κ. Α' 78), για την εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις.
- Ν.2834/2000 (Φ.Ε.Κ. Α' 160) για τη Ρύθμιση θεμάτων διορισμού εκπαιδευτικών.
- Ν. 3027/2002 (Φ.Ε.Κ. Α' 152) για τη ρύθμιση θεμάτων Οργανισμού Σχολικών Κτιρίων, Ανώτατης Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.
- Ν.3149/2003 (Φ.Ε.Κ. Α' 141) για την Εθνική Βιβλιοθήκη της Ελλάδας, Δημόσιες Βιβλιοθήκες και άλλες διατάξεις.
- Ν.3194/2003 (Φ.Ε.Κ Α'267) για τη ρύθμιση εκπαιδευτικών θεμάτων και άλλες διατάξεις.
- Ρυθμιστική απόφαση 35577/2003 (Φ.Ε.Κ. Β' 465), για τη ρύθμιση των θεμάτων πρόσληψης προσωρινών αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών για τις

ανάγκες λειτουργίας των δημοσίων σχολείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

- Ν. 3255/2004 (Φ.Ε.Κ. Α' 138) για τις ρυθμίσεις θεμάτων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων.
- Ν.3328/2005 (Φ.Ε.Κ. Α' 80) για το Διεπιστημονικό Οργανισμό Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης, άρθρο 21.
- Ν. 3391/2005 (Φ.Ε.Κ. Α' 240) για το Διεθνές Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις, άρθρο 9.
- Ν.3454/2006 (Φ.Ε.Κ. Α' 75) για την ενίσχυση της οικογένειας και άλλες διατάξεις – Άρθρο 2.
- Ν.3475/2006 (Φ.Ε.Κ. Α' 146) για την Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, άρθρα 20, 21 και 27.
- Ν. 3467/2006 (Φ.Ε.Κ. Α' 128) για την επιλογή στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης της εκπαίδευσης – Άρθρο 23.
- Ν. 3577/2007 (Φ.Ε.Κ. Α' 130) για τη δημιουργία φορέα διαχείρισης ολοκληρωμένου προγράμματος δια βίου μάθησης, ρύθμιση θεμάτων ιδιωτικής εκπαίδευσης και φορέων εποπτείας ΥΠ.Ε.Π.Θ. και άλλες διατάξεις, άρθρο 22.
- Ν. 3687/2008 (Φ.Ε.Κ. Α' 159) για τα θέματα προσωπικού ΥΠ.Ε.Π.Θ. και άλλες διατάξεις.
- Ν. 3794/2009 (Φ.Ε.Κ Α'156) για τη ρύθμιση θεμάτων του πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα της ανώτατης εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.
- Ν.2327/1995: Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, ρύθμιση θεμάτων έρευνας, παιδείας και μετεκπαίδευσης εκπαιδευτικών
- Ν.2431/1996:Διορισμός ή πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση
- Ν.2525/1997:Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις
- Ν.2683/1999: Κύρωση του κώδικα κατάστασης δημόσιων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων και υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις
- Ν.2834/2000: Ρύθμιση θεμάτων διορισμού εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις
- Ν.3194/2003:Ρύθμιση εκπαιδευτικών θεμάτων και άλλες διατάξεις

- Ν.3255/2004:Ρύθμιση θεμάτων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων
- Ν.3328/2005: Διεπιστημονικός Οργανισμός Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης και άλλες διατάξεις
- Ν.3391/2005:Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδας και άλλες διατάξεις
- Ν.3454/2006: Ενίσχυση της οικογένειας και άλλες διατάξεις
- Ν.1566/1985:Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις
- Ν.3027/2002: Ρύθμιση θεμάτων οργανισμού σχολικών κτιρίων, ανώτατης εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις
- Ν.3149/2003: Εθνική Βιβλιοθήκη της Ελλάδος, δημόσιες Βιβλιοθήκες και άλλες διατάξεις
- Ν.3467/2005: Επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης της εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις
- Ν.3475/2006:Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις
- Π.Δ.154/1996: Διορισμός ή πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη δημόσια διοίκηση
- Π.Δ.299/1997: Αντιστοιχία τίτλων σπουδών που απονέμονται από το Πανεπιστήμιο της Κύπρου προς τίτλους σπουδών που απονέμονται από τμήματα ελληνικών ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ΑΕΙ.

**ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2 ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ Ζ Άρθρο πρώτο
ΝΟΜΟΣ 4093/2012
Περί Διαθεσιμότητας**

Η υποπαράγραφος 2 παράγραφος Ζ άρθρο πρώτο του ν.4093/2012 τροποποιήθηκε εως σήμερα με τους εξής νόμους, α) άρθρο 26 ν.4109/2013, β) με την Υποπαράγραφο ΣΤ.12 Παράγραφο ΣΤ Άρθρο πρώτο ν.4152/2013, γ) με την παρ. 5 άρθρο 90 ν.4172/2013, δ) με την παρ.3 Άρθρο 40 ν.4250/2014, ε) με την παρ. 3 Υποπαράγραφο Θ1 Παράγραφος Θ Άρθρο πρώτο ν.4254/2014 και ισχύει η τελευταία τροποποίηση με το άρθρο 21 του ν.4305/2014.

ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2

**ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ-ΠΑΡΑΤΑΣΗ-ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ-ΠΑΡΟΧΕΣ
ΟΑΕΔ**

Όπως τροποποιήθηκε με την παρ. 1 Υποπαράγραφος Θ1 Παράγραφος Θ Άρθρο πρώτο Νόμος 4254/2014 και ισχύει από 7/4/2014.

1. Μόνιμοι πολιτικοί υπάλληλοι του Δημοσίου, ανεξάρτητων αρχών, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού οι θέσεις των οποίων καταργούνται, τίθενται σε διαθεσιμότητα. Αν καταργούνται ορισμένες μόνο θέσεις του ίδιου κλάδου, οι υπάλληλοι που τίθενται σε διαθεσιμότητα προσδιορίζονται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις (άρθρο 154 παρ. 2 Υπαλληλικού Κώδικα, άρθρο 158 παρ. 2 Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων). Οι υπάλληλοι αυτοί μπορεί κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητάς τους:

α) Να μετατάσσονται εκουσίως, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις (άρθρο 154 παρ. 4 Υπαλληλικού Κώδικα, άρθρο 158 παρ. 4 Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων).

β) Να μετατάσσονται υποχρεωτικά ή να μεταφέρονται με μεταβολή της υπηρεσιακής τους σχέσης σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου κατά τη διαδικασία της προηγούμενης υποπαραγράφου για το συμφέρον και τις ανάγκες της υπηρεσίας και ιδίως για την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Το καθεστώς διαθεσιμότητας αίρεται με την ανάληψη υπηρεσίας από τον υπάλληλο στο νέο φορέα, ύστερα από την έκδοση της πράξης μετάταξης ή μεταφοράς. Ο φορέας προέλευσης υποχρεούται να καταβάλει στον υπάλληλο το 75% των αποδοχών του, έως την ημερομηνία ανάληψης καθηκόντων στη νέα Υπηρεσία.

Οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου έχουν εφαρμογή και στους υπαλλήλους που εντάχθηκαν στο καθεστώς διαθεσιμότητας - κινητικότητας δυνάμει της υποπαραγράφου Ζ4 της παρ. Ζ του ν. 4093/2012, όπως ισχύει.

Με την έκδοση της πράξης μετάταξης ή μεταφοράς και μεταβολής της σχέσης εργασίας αίρεται αυτοδίκαια το καθεστώς της διαθεσιμότητας.

Υπάλληλοι οι οποίοι δεν αποδέχονται την τοποθέτησή τους στο πλαίσιο της ως άνω υποχρεωτικής μετάταξης, δεν έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν αίτηση για την εκούσια μετάταξη τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις (άρθρο 154 παρ. 4 Υπαλληλικού Κώδικα, άρθρο 158 παρ. 4 Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων) και παραμένουν σε διαθεσιμότητα μέχρι τη λήξη του καθεστώτος της διαθεσιμότητας.

γ) Να τοποθετούνται για την κάλυψη προσωρινών αναγκών σε οποιαδήποτε υπηρεσία του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. ή οποιουδήποτε φορέα του δημόσιου τομέα με τη διαδικασία του άρθρου 5 του Ν. 4024/2011 . Οι πράξεις προσωρινής τοποθέτησης της

περίπτωσης αυτής εκδίδονται από τον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης. Σε περίπτωση μη εμφάνισης του υπαλλήλου εφαρμόζεται αναλόγως η διάταξη της περίπτωσης 5 της προηγούμενης υποπαραγράφου.

Η διαθεσιμότητα αίρεται με τις πράξεις προσωρινής τοποθέτησης. Τα χρονικά διαστήματα των προσωρινών τοποθετήσεων δεν συνυπολογίζονται στη διάρκεια της διαθεσιμότητας. Κατά την περίοδο της προσωρινής τοποθέτησης καταβάλλονται στον υπάλληλο πλήρεις αποδοχές με ανάλογη εφαρμογή των ρυθμίσεων της παρ. 22 του άρθρου 2 του ν. 3899/2012.

δ) Να υπάγονται σε ειδικά προγράμματα επαγγελματικής επανεκπαίδευσης ή επανακατάρτισης.

Όπως τροποποιήθηκε με το Άρθρο 21 Νόμος 3504/2014 και ισχύει από 31/10/2014

2. Η διαθεσιμότητα της προηγούμενης περίπτωσης διαρκεί οκτώ (8) μήνες και στον υπάλληλο καταβάλλονται τα τρία τέταρτα των αποδοχών του, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Η καταβολή των αποδοχών συνεχίζεται και μετά το πέρας του προβλεπόμενου χρονικού διαστήματος, εφόσον έχει εκδοθεί η προβλεπόμενη στο άρθρο 91 του ίδιου ως άνω νόμου Ανακοίνωση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και:

α) ο υπάλληλος έχει υποβάλλει σχετική αίτηση-υπεύθυνη δήλωση για τη μετάταξη/μεταφορά του έως την έκδοση των τελικών πινάκων διάθεσης ή

β) έχει συμπεριληφθεί στους τελικούς πίνακες διάθεσης και μέχρι τη δημοσίευση στο Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως της πράξης μετάταξης/μεταφοράς του.

Μέχρι την κατά οποιοδήποτε τρόπο λήξη της διαθεσιμότητας εξακολουθούν να καταβάλλονται από το φορέα προέλευσης οι ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη και ασφαλισμένου που αναλογούν για κύρια σύνταξη, επικουρική ασφάλιση, πρόνοια και υγειονομική περίθαλψη. Οι εισφορές αυτές, μετά τη θέση σε διαθεσιμότητα, υπολογίζονται στο ύψος των μειωμένων κατά 25% των αποδοχών του υπαλλήλου που τέθηκε σε διαθεσιμότητα.

Η διαθεσιμότητα υπαλλήλου η οποία βρίσκεται σε κατάσταση διαπιστωμένης εγκυμοσύνης, που αρχίζει ή εξελίσσεται εντός του διαστήματος της διαθεσιμότητας, παρατείνεται μέχρι την ημέρα του τοκετού και επιπλέον διάστημα δώδεκα (12) μηνών μετά από αυτόν, ανεξάρτητα αν το νεογνό γεννηθεί ζωντανό ή όχι.

Το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας υπαλλήλου, η οποία τεκνοποίησε πριν από την έναρξη του χρόνου της διαθεσιμότητας, παρατείνεται για διάστημα δώδεκα (12) μηνών μετά την ημέρα του τοκετού. Η υπάλληλος οφείλει να προσκομίσει τη ληξιαρχική πράξη γέννησης τέκνου ή με υπεύθυνη δήλωση (ν. 1599/1986) της ενδιαφερόμενης που συνοδεύεται απαραίτητα από βεβαίωση ιατρού γυναικολόγου ότι το νεογνό δεν γεννήθηκε ζωντανό.

Η εγκυμοσύνη αποδεικνύεται με υπεύθυνη δήλωση (ν. 1599/1986) της εγκύου, που συνοδεύεται απαραίτητα από τα αποτελέσματα σχετικής εξέτασης εργαστηρίου καθώς και από βεβαίωση ιατρού γυναικολόγου, στην οποία γίνεται μνεία για τη, μέχρι το χρόνο έκδοσης της βεβαίωσης αυτής, διανυθείσα διάρκεια της κύησης. Τα εν λόγω δικαιολογητικά υποβάλλονται στην υπηρεσία της ενδιαφερόμενης εντός του αρχικού χρόνου της διαθεσιμότητας ή το αργότερο εντός μηνός από τη λήξη του, εάν η εγκυμοσύνη δεν μπορούσε να διαπιστωθεί εντός του αρχικού χρόνου. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, η ύπαρξη διαπιστωμένης εγκυμοσύνης δημιουργεί υποχρέωση ανάκλησης της πράξης λύσης της υπαλληλικής σχέσης που τυχόν είχε εκδοθεί εντωμεταξύ.

Η για οποιονδήποτε λόγο πρόωρη διακοπή της εγκυμοσύνης δηλώνεται αμέσως από την ενδιαφερόμενη στην υπηρεσία της εγγράφως.

Η εξαιτίας φυσικών αιτιών διακοπή της εγκυμοσύνης ή η διακοπή αυτής, που οφείλεται στους λόγους των περιπτώσεων β', γ' και δ' της παραγράφου 4 του άρθρου 304 του Ποινικού Κώδικα, όπως ισχύει, θεωρείται δικαιολογημένη και συνεπάγεται τη διακοπή της παράτασης της διαθεσιμότητας και τη λύση της υπαλληλικής σχέσης της υπαλλήλου, που επέρχονται αυτοδικαίως μετά την πάροδο ενός μηνός από τη διακοπή της εγκυμοσύνης.

Η διακοπή της εγκυμοσύνης που πραγματοποιείται με τη βούληση της εγκύου και δεν οφείλεται στους λόγους των περιπτώσεων β', γ' και δ' της παραγράφου 4 του άρθρου 304 του Ποινικού Κώδικα, όπως ισχύει, θεωρείται αδικαιολόγητη και επιφέρει αυτοδικαίως τη διακοπή της παράτασης της διαθεσιμότητας και τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, που επέρχονται αυτοδικαίως από τη διακοπή της εγκυμοσύνης, δημιουργεί δε την υποχρέωση στην υπάλληλο να επιστρέψει, ως αχρεωστήτως καταβληθείσες, τις αποδοχές διαθεσιμότητας που έλαβε και που αντιστοιχούν στη, λόγω της εγκυμοσύνης, παράταση της.

Στις περιπτώσεις των αμέσως ανωτέρω δύο παραγράφων, η διαπίστωση της διακοπής της παράτασης της διαθεσιμότητας και της λύσης της υπαλληλικής σχέσης

διαπιστώνονται με την έκδοση σχετικής πράξης που εκδίδεται από το όργανο, το οποίο, σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις, είναι κάθε φορά αρμόδιο για την έκδοση πράξης λύσης της υπαλληλικής σχέσης.

Η εξαιτίας φυσικών αιτίων διακοπή της εγκυμοσύνης ή εκείνη που πραγματοποιείται για τους λόγους που αναφέρονται στις περιπτώσεις β', γ' και δ' της παραγράφου 4 του Ποινικού Κώδικα, όπως ισχύει, αποδεικνύεται κατά τον ίδιο τρόπο όπως και η ύπαρξη της, χωρίς να απαιτούνται αποτελέσματα εξέτασης εργαστηρίου, εάν η διακοπή της εγκυμοσύνης συνέβη υπό συνθήκες που εκ των πραγμάτων ή με βάση τους κανόνες της ιατρικής επιστήμης δεν θα ήταν δυνατή, αναγκαία ή απαραίτητη η πραγματοποίηση σχετικής εξέτασης σε εργαστήριο.

Η διακοπή της εγκυμοσύνης, που δεν αποδεικνύεται με τον ως άνω τρόπο, θεωρείται αδικαιολόγητη για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος.

Η υπάλληλος που βρίσκεται σε οποιαδήποτε από τις προαναφερόμενες καταστάσεις, που σχετίζονται με υφιστάμενη ή διακοπείσα εγκυμοσύνη, υποχρεούται να δέχεται την επίσκεψη ελεγκτή ιατρού.

Στις ανωτέρω ρυθμίσεις υπάγονται και οι υπάλληλοι, οι οποίες είχαν τεθεί σε διαθεσιμότητα πριν από την έναρξη ισχύος της παρούσας διάταξης.

Όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με την παρ. 1 Υποπαραγράφος Θ1 Παράγραφος Θ Άρθρο πρώτο Νόμος 4254/2014 και ισχύει από 7/4/2014.

3. Οι ρυθμίσεις των περιπτώσεων 1 και 2 εφαρμόζονται αναλόγως στους υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, ανεξάρτητων αρχών, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού, οι θέσεις των οποίων καταργούνται. Σε περίπτωση κατάργησης θέσεων σε Ν.Π.Ι.Δ., προβλέπεται καταγγελία της σύμβασης εργασίας των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Όπως τροποποιήθηκε με το Υποπαραγράφος ΣΤ.12 Παράγραφος ΣΤ Άρθρο πρώτο Νόμος 4152/2013 και ισχύει από 9/-5-2013

4. Η υπηρεσιακή σχέση των μόνιμων υπαλλήλων που βρίσκονται σε καθεστώς διαθεσιμότητας, καθώς και η σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των υπαλλήλων της περίπτωσης 3, εφόσον δεν μεταταχθούν ή μεταφερθούν, λύεται με τη λήξη του καθεστώτος της διαθεσιμότητας.

4.α.ι. Στους μόνιμους και στους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., οι οποίοι τίθενται σε καθεστώς διαθεσιμότητας, σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος νόμου και του

ν. 4172/2013 (Α' 167) και στη συνέχεια, λύεται η εργασιακή τους σχέση λόγω κατάργησης της θέσης τους, το Ελληνικό Δημόσιο καταβάλλει αποζημίωση απόλυσης ειδικά και μόνο λόγω κατάργησης θέσης.

Για τον υπολογισμό, του ποσού αποζημίωσης, ως βάση λαμβάνεται ο βασικός μισθός του υπαλλήλου κατά την ημερομηνία που τέθηκε σε διαθεσιμότητα και ως χρόνος υπηρεσίας υπολογίζεται όλος ο χρόνος που ελήφθη υπόψη για την κατάταξη του υπαλλήλου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 28 του ν. 4024/2011 (Α' 226), καθώς και ο χρόνος που μεσολάβησε μέχρι τη θέση του υπαλλήλου σε καθεστώς διαθεσιμότητας.

Κατά τα λοιπά, η αποζημίωση υπολογίζεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 1 του άρθρου 55 του π.δ. 410/1988 (Α' 191), όπως ισχύει. Στο ανωτέρω προσωπικό, εφόσον έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για λήψη σύνταξης, καταβάλλεται στο μεν επικουρικά ασφαλισμένο το 40%, στο δε μη επικουρικά ασφαλισμένο το 50% της ως άνω προβλεπόμενης αποζημίωσης.

Οι αποδοχές διαθεσιμότητας, που έλαβαν οι εν λόγω υπάλληλοι, συμψηφίζονται με την ως άνω αποζημίωση απόλυσης.

Η ανωτέρω αποζημίωση, μετά και τον προβλεπόμενο ως άνω συμψηφισμό, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσό των 15.000 ευρώ.

Υπάλληλοι που λαμβάνουν την αποζημίωση του παρόντος άρθρου δεν δικαιούνται ταυτόχρονα καμία άλλη αποζημίωση για την ίδια αιτία.

Η αποζημίωση της παρούσας υποπαραγράφου φορολογείται όπως κάθε άλλη αποζημίωση διακοπής σχέσεως εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 15 του ν. 4172/2013, όπως εκάστοτε ισχύει.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης καθορίζονται ο υπόχρεος για την καταβολή, ο τρόπος καταβολής, η διαδικασία, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας.

Στις ανωτέρω ρυθμίσεις υπάγονται και οι υπάλληλοι των οποίων η εργασιακή σχέση λύθηκε κατ' εφαρμογή των ως άνω διατάξεων, για τους οποίους η σχετική πράξη εκδόθηκε πριν την έναρξη ισχύος της παρούσας διάταξης.»

ii. Οι υπάλληλοι της ανωτέρω περίπτωσης i, των οποίων η εργασιακή σχέση λύεται, δικαιούνται το επίδομα ανεργίας, καθώς επίσης και τις λοιπές παροχές που χορηγούνται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.),

υπό τις προϋποθέσεις των οικείων διατάξεων, έστω και αν δεν είχαν υπαχθεί στην ασφάλιση ανεργίας του εν λόγω Οργανισμού.

Για την καταβολή των ανωτέρω λαμβάνονται υπόψη, αντί του εγγράφου καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η σχετική πράξη λύσης της εργασιακής σχέσης και, αντί των ημερών εργασίας απασχόλησης, ο χρόνος υπηρεσίας του υπαλλήλου, που κατά την υποπαράγραφο Θ.1. υπολογίζεται για την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης.

Τα δικαιολογητικά που, κατά τις οικείες διατάξεις, απαιτούνται για την καταβολή του επιδόματος ανεργίας και των άλλων παροχών περιορίζονται σε εκείνα που είναι συμβατά με το χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης, καθώς και τον τρόπο λύσης αυτής.

Οι μόνιμοι και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπάλληλοι του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. οι οποίοι τίθενται σε καθεστώς διαθεσιμότητας σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4172/2013 και στη συνέχεια απολύονται λόγω κατάργησης της θέσης τους, μπορούν να εντάσσονται σε ειδικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.).

Με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης καθορίζεται το ειδικότερο περιεχόμενο και οι στόχοι των ως άνω προγραμμάτων, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία υπαγωγής σε αυτά, η διάρκεια τους, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια τεχνικού ή διαδικαστικού χαρακτήρα.

iii. Το αρμόδιο κατά περίπτωση όργανο διοίκησης εκδίδει την πράξη λύσης της εργασιακής σχέσης του υπαλλήλου.

Η πράξη λύσης της εργασιακής σχέσης υπαλλήλων Ο.Τ.Α. Α' και Β' Βαθμού, σε περίπτωση που δεν εκδοθεί από το αρμόδιο όργανο διοίκησης εντός πέντε (5) ημερών από τη λήξη του καθεστώτος διαθεσιμότητας, εκδίδεται από το Γενικό Γραμματέα της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης.

Η πράξη λύσης της εργασιακής σχέσης υπαλλήλων Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι., σε περίπτωση που δεν εκδοθεί από το αρμόδιο όργανο διοίκησης εντός πέντε (5) ημερών από τη λήξη του καθεστώτος διαθεσιμότητας, εκδίδεται από τον Υπουργό Παιδείας και Θρησκευμάτων. Όπως προστέθηκε με την παρ. 2 Υποπαράγραφος Θ1 Παράγραφος Θ Άρθρο πρώτο Νόμος 4254/2014 και ισχύει από 7/4/2014.

5. Με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως μπορεί να ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις, τα κριτήρια και τη διαδικασία υπαγωγής στα ανωτέρω προγράμματα επανεκπαίδευσης ή επανακατάρτισης, καθώς και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας υποπαραγράφου.