

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Διοίκηση
Επιχειρήσεων (MBA)»**

Μεταπτυχιακή Διατριβή



Διοικητικές Μεταρρυθμίσεις ΟΤΑ Α' Βαθμού στην Ελλάδα.

Μελέτη Περίπτωσης: Δήμος Κομοτηνής

Αθανασία Καζάκου

Επιβλέπων Καθηγητής

Δημήτριος Ξεφτέρης

Δεκέμβριος 2019

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Διοίκηση
Επιχειρήσεων (MBA)»**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

Διοικητικές Μεταρρυθμίσεις ΟΤΑ Α' Βαθμού στην Ελλάδα.

Μελέτη Περίπτωσης: Δήμος Κομοτηνής

Αθανασία Καζάκου

Επιβλέπων Καθηγητής

Δημήτριος Ξεφτέρης

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των
απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών

Στην Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA)

από τη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Δεκέμβριος 2019

ΛΕΥΚΗ ΣΕΛΙΔΑ

Περίληψη

Το διοικητικό σύστημα που εφαρμόζει ο ελληνικός δημόσιος τομέας είναι ένα συγκεντρωτικό, γραφειοκρατικό, δύσκαμπτο και αναποτελεσματικό σύστημα, το οποίο χρειάζεται ριζικές αλλαγές για την επιβίωσή του στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Οι απαιτήσεις της νέας εποχής επιβάλλουν την αναδιοργάνωση, τον ορθολογισμό της λειτουργίας τους δημοσίου τομέα, την υιοθέτηση σύγχρονων προτύπων διοίκησης, την επιμόρφωση των υπαλλήλων, την καταπολέμηση της διαφθοράς και την πάταξη της γραφειοκρατίας. Συνεπώς, το βασικό πρόσταγμα είναι ο εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης, ο οποίος μπορεί να επέλθει μέσω της διοικητικής μεταρρύθμισης.

Η έρευνα, για την παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή, αποτελείται από τέσσερις φάσεις. Στην πρώτη φάση, επιχειρήθηκε η ανασκόπηση αναφορικά με τη διοικητική μεταρρύθμιση στην Ελλάδα, μέσα από την ιστορική παρουσίαση των προσπαθειών εξυγίανσης και εκσυγχρονισμού του ελληνικού δημοσίου τομέα. Στην συνέχεια έγινε η παρουσίαση της παρούσας κατάστασης, η παρουσίαση των μεθόδων διοίκησης του Δήμου Κομοτηνής και ο εντοπισμός των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι υπάλληλοι του Δήμου λόγω του συστήματος διοίκησης που ακολουθείτε. Στη τρίτη φάση επιλέχθηκε η ερευνητική στρατηγική, η ομάδα-στόχος της έρευνας, και το ερευνητικό εργαλείο. Στην τέταρτη φάση πραγματοποιήθηκε η ανάλυση των δεδομένων, η ερμηνεία τους καθώς και η εξαγωγή συμπερασμάτων, τα οποία αποτελούν ουσιαστικά τις προτάσεις των εργαζομένων του Δήμου Κομοτηνής για τον τρόπο ανασυγκρότησης της δημόσιας διοίκησης για να επιτευχτεί η αποτελεσματικότητά της.

Βασικό συμπέρασμα της παρούσης μεταπτυχιακής διατριβής αποτελεί ότι τα προβλήματα της δημόσιας διοίκησης έχουν εντοπίσει από τους υπαλλήλους των δημοσίων φορέων και οι ίδιοι αποζητούν τις μεταρρυθμίσεις ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εργασία τους και στην παροχή των υπηρεσιών προς τους πολίτες. Εντύπωση προκαλεί η πρόθεση τους για συνεχή εκπαίδευση, επιμόρφωση και αξιολόγηση, καθώς έχουν κατανοήσει την θετική συμβολή στην ανάπτυξη των ικανοτήτων τους και στην απόδοσή τους, στοιχεία που θα βοηθήσουν στην αλλαγή της διοικητικής κουλτούρας και του ακολουθούμενου προτύπου οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης.

Summary

The administrative system implemented by the Greek public sector is a centralized, bureaucratic, rigid and inefficient system that needs radical changes in order to survive in today's competitive environment. The demands of the new era require the reorganization and the rationalization of the functions of the public sector, the adoption of modern management standards, the training of the public servants and the fight against corruption and the bureaucracy. Therefore, the basic premise is the modernization of public administration, which can be achieved through the administrative reform.

The research, for this dissertation, consists of four phases. The first phase attempted a review of administrative reform in Greece, through a historical presentation of the Greek public sector's consolidation and modernization efforts. Afterwards, the present situation, the administration methods of the Municipality of Komotini and the problems that the employees of the Municipality faced due to the administrative system were presented. In the third phase, the research strategy, the research target group, and the research tool were selected. The fourth phase was the analysis of the data, their interpretation as well as the drawing of conclusions, which are essentially the suggestions of the employees of the Municipality Komotini on how to reconstruct the public administration in order to achieve its effectiveness.

A key finding of the present dissertation is that public administration problems have been identified by the civil servants and they seek which reforms will make them more effective in their work and in providing services to citizens. Impressive is their commitment to continuing education, training and evaluation as they have understood the positive contribution to their capacity building and performance, elements that will help to change the administrative culture and the model of organization and functioning of public administration.

Ευχαριστίες

Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Ξεφτέρη Δημήτρη για την κατανόηση που έδειξε στις δυσκολίες που αντιμετώπισα κατά την εκπόνηση της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής και την δυνατότητα που μου έδωσε να διερευνήσω το διαπραγματευόμενο θέμα.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους υπαλλήλους του Δήμου Κομοτηνής που με βοήθησαν με την συμμετοχή τους στην έρευνα για την παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου, τους φίλους μου και τους συναδέλφους μου για τη στήριξη, την ενθάρρυνση και τις χρήσιμες συμβουλές τους.

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1	1
Εισαγωγή.....	1
Κεφάλαιο 2	4
Διοικητική Μεταρρύθμιση και δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα	4
2.1 Οι έννοιες	4
2.2 Οι προσπάθειες εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης	4
2.3 Αδυναμίες στη λειτουργία του ελληνικού διοικητικού συστήματος.....	9
Κεφάλαιο 3	11
Η διοικητική μεταρρύθμιση στις χώρες –μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	11
3.1 Τα διοικητικά πρότυπα.....	11
3.2 Η Αγγλοσαξονική διοικητική παράδοση	12
3.2.1 Ηνωμένο Βασίλειο	13
3.3 Ηπειρωτική Ευρώπη: Το Γερμανικό πρότυπο	13
3.4 Ηπειρωτική Ευρώπη: Το γαλλικό πρότυπο διοίκησης.....	14
3.4.1 Η Γαλλία	14
3.5 Σκανδιναβικό πρότυπο	15
Κεφάλαιο 4	16
Διοικητικές Μεταρρυθμίσεις Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	16
4.1 Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης	16
4.2 Ιστορική εξέλιξη του θεσμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ελλάδα	17
4.3 Πρόγραμμα ανασυγκρότησης της Αυτοδιοίκησης «Ιωάννης Καποδίστριας».....	18
4.3.1 Διοικητική Διάρθρωση του Δήμου Κομοτηνής σύμφωνα με το σχέδιο «Ι. Καποδίστριας».....	19
4.4 Πρόγραμμα Ανασυγκρότησης της Αυτοδιοίκησης «Πρόγραμμα Καλλικράτης».....	20
4.4.1 Διοικητική Διάρθρωση του Δήμου Κομοτηνής σύμφωνα με το Πρόγραμμα «Καλλικράτης».....	22
4.5 Πρόγραμμα Ανασυγκρότησης της Αυτοδιοίκησης «Κλεισθένης Ι».....	24
Κοινότητες	27
4.5.1 Βασικές τροποποιήσεις του Προγράμματος «Κλεισθένης Ι».....	27
4.5.2 Τροποποίηση του Προγράμματος «Κλεισθένης Ι»	31

Κεφάλαιο 5	32
Σύστημα διοίκησης.....	32
Δήμου Κομοτηνής	32
5.1 Το Εσωτερικό Περιβάλλον του Δήμου Κομοτηνής.....	32
5.1.1 Οργανικές μονάδες Δήμου Κομοτηνής	32
5.1.2 Διάρθρωση Κεντρικών Υπηρεσιών.....	35
5.1.3 Διάρθρωση Αποκεντρωμένων Υπηρεσιών	38
5.1.4 Τα Νομικά Πρόσωπα του Δήμου Κομοτηνής	39
5.2 Το οργανόγραμμα του Δήμου Κομοτηνής.....	41
5.3 Το Ανθρώπινο Δυναμικό του Δήμου Κομοτηνής.....	42
5.4 Διοίκηση – Εποπτεία – Συντονισμός στον Δήμο Κομοτηνής	43
5.4.1 Συστήματα Διοίκησης Δήμου Κομοτηνής.....	45
5.5 Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Δήμου Κομοτηνής	46
5.5.1 Ηλεκτρονική Πύλη Δήμου Κομοτηνής	46
5.5.2 Γραμμή του Δημότη.....	47
5.6 Η στρατηγική του Δήμου Κομοτηνής για την περίοδο 2015-2019 σύμφωνα με το εγκεκριμένο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα.....	48
5.6.1 Οι αναπτυξιακές προτεραιότητες του Δήμου Κομοτηνής - Α' Άξονας: Εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών του Καλλικρατικού Δήμου Κομοτηνής.....	49
5.7 Αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης της εσωτερικής οργάνωσης και διοίκησης του Δήμου Κομοτηνής	50
Κεφάλαιο 6	54
Έρευνα στον Δήμο Κομοτηνής-Συμπεράσματα.....	54
6.1 Ο σχεδιασμός και η μεθοδολογία της έρευνας.....	54
6.2 Αποτελέσματα Έρευνας	57
6.3 Συμπεράσματα-Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	80
Παράρτημα Α	82
Κατάλογοι	82
A.1 Κατάλογος Πινάκων	82
A.2 Κατάλογος Χαρτών	83
A.3 Κατάλογος Εικόνων	83
A.4 Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	83
Παράρτημα Β	86
Κατάλογος Συντμήσεων	86
Παράρτημα Γ	89
Το Εσωτερικό Περιβάλλον του Δήμου Κομοτηνής.....	89
Παράρτημα Δ	107

Το Ανθρώπινο Δυναμικό του Δήμου Κομοτηνής.....	107
Παράρτημα Ε	112
Μέτρα και Στόχοι του Άξονα Α' του Επιχειρησιακού Προγράμματος 2015-2019 του Δήμου Κομοτηνής.....	112
Παράρτημα ΣΤ.....	121
Ερωτηματολόγιο Έρευνας.....	121
Παράρτημα Ζ	136
Βιβλιογραφία-Πηγές.....	136
Παράρτημα Η.....	138
Ελληνική Νομολογία.....	138

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Η ελληνική δημόσια διοίκηση είναι ένα πολύπλοκο σύστημα το οποίο αποτελείται από πλήθος διαφορετικού μεγέθους οργανισμών οι οποίοι παρέχουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών. Το διοικητικό σύστημα που εφαρμόζει ο ελληνικός δημόσιος τομέας είναι ένα συγκεντρωτικό, γραφειοκρατικό, δύσκαμπτο και αναποτελεσματικό σύστημα, το οποίο χρειάζεται ριζικές αλλαγές για την επιβίωσή του στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Οι απαιτήσεις της νέας εποχής επιβάλλουν την αναδιοργάνωση, τον ορθολογισμό της λειτουργίας τους δημοσίου τομέα, την υιοθέτηση σύγχρονων προτύπων διοίκησης, την επιμόρφωση των υπαλλήλων, την καταπολέμηση της διαφθοράς και την πάταξη της γραφειοκρατίας. Σε αυτά τα πλαίσια απαιτείται η ανάληψη ριζοσπαστικών πρωτοβουλιών για ένα κράτος που σέβεται, στηρίζει προστατεύει τον πολίτη και υπηρετεί το δημόσιο συμφέρον. Συνεπώς, το βασικό πρόσταγμα δεν είναι άλλο από τον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης, ο οποίος μπορεί να επέλθει μέσω της διοικητικής μεταρρύθμισης.

Η μεταρρύθμιση στην δημόσια διοίκηση αποτελεί ένα παγκόσμιο φαινόμενο, καθώς οι κυβερνήσεις των χωρών αντιμετωπίζουν ραγδαίες κοινωνικές, οικονομικές και τεχνολογικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένου των επιδράσεων της παγκοσμιοποίησης. Μάλιστα, πολλές χώρες σε εθνικό επίπεδο έχουν εφαρμόσει εκτενείς και ριζοσπαστικές μεταρρυθμίσεις στο δημόσιο τομέα ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1980. Αυτές οι μεταρρυθμίσεις έθεσαν στόχους και κίνητρα για αύξηση της παραγωγικότητας, βελτιστοποίηση και μέτρηση της απόδοσης, διασφάλιση της διαφάνειας και εξασφάλιση συνθηκών υγιούς ανταγωνισμού.

Στην παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή επιχειρείται μια προσπάθεια συστηματικής

μελέτης και ανάλυσης των εγχειρημάτων διοικητικής μεταρρύθμισης που προωθήθηκαν στην Ελλάδα τις τελευταίες δεκαετίες. Εξετάζοντας και αναλύοντας το σύστημα διοίκησης που ακολουθεί ένας ΟΤΑ Α΄ Βαθμού και συγκεκριμένα ο Δήμος Κομοτηνής, θα εντοπισθούν τα προβλήματα που έχουν παρατηρήσει οι υπάλληλοι του Δήμου Κομοτηνής στην δημόσια διοίκηση που εφαρμόζεται στους ΟΤΑ Α΄ βαθμού και θα προκύψουν οι αναγκαίες εκείνες μεταρρυθμιστικές διοικητικές δράσεις που είναι απαραίτητο να προωθηθούν, προκειμένου ένας δημόσιος φορέας να ακολουθεί ένα νέο πρότυπο διακυβέρνησης.

Βασικό συμπέρασμα της παρούσης αποτελεί ότι οι υπάλληλοι των δημοσίων φορέων έχουν εντοπίσει τα προβλήματα της δημόσιας διοίκησης και αποζητούν τις μεταρρυθμίσεις ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εργασία τους και στην παροχή των υπηρεσιών προς τους πολίτες. Εντύπωση προκαλεί η πρόθεση τους για συνεχή εκπαίδευση, επιμόρφωση και αξιολόγηση, καθώς έχουν κατανοήσει την θετική συμβολή στην ανάπτυξη των ικανοτήτων τους και στην απόδοση τους, στοιχεία που θα βοηθήσουν στην αλλαγή της διοικητικής κουλτούρας και εν κατακλείδι την αλλαγή του ακολουθούμενου προτύπου οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης.

Η παρούσα έρευνα αποτελούνταν από τέσσερις φάσεις. Στην πρώτη φάση στα κεφάλαια 2 έως 5 της παρούσης επιχειρήθηκε η ανασκόπηση αναφορικά με τη διοικητική μεταρρύθμιση στην Ελλάδα, μέσα από την ιστορική παρουσίαση των προσπαθειών εξυγίανσης και εκσυγχρονισμού του ελληνικού δημοσίου τομέα των τελευταίων δεκαετιών. Παρουσιάζονται επίσης τα διοικητικά πρότυπα του δημοσίου τομέα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στην συνέχεια έγινε η παρουσίαση της παρούσας κατάστασης, η παρουσίαση του συστήματος διοίκησης του Δήμου Κομοτηνής και ο εντοπισμός των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι υπάλληλοι του Δήμου λόγω του συστήματος που ακολουθείτε.

Στη τρίτη φάση επιλέχθηκε η ερευνητική στρατηγική, η ομάδα-στόχος της έρευνας, και το ερευνητικό εργαλείο και στην τέταρτη και τελευταία φάση πραγματοποιήθηκε η ανάλυση των δεδομένων, η ερμηνεία τους καθώς και η εξαγωγή συμπερασμάτων, τα οποία αποτελούν ουσιαστικά τις προτάσεις των εργαζομένων του Δήμου για τον τρόπο ανασυγκρότησης της δημόσιας διοίκησης ώστε να επιτευχτεί η αποτελεσματικότητά της.

Συγκεκριμένα στο 2ο Κεφάλαιο επιχειρείται η ανάδειξη της έννοιας και της σημασίας

της διοικητικής μεταρρύθμισης του δημοσίου τομέα ως εργαλείου προσαρμογής του κράτους και η εστίαση στην ελληνική δημόσια διοίκηση, στις στρατηγικές που χαράχτηκαν, στις προσπάθειες εκσυγχρονισμού και στις αδυναμίες που έχουν εντοπιστεί.

Στο 3^ο Κεφάλαιο παρουσιάζονται οι διοικητικές μεταρρυθμίσεις του δημοσίου τομέα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επιχειρείται η παρουσίαση της γεωγραφικής κατανομής των πολιτικο-διοικητικών παραδόσεων σε παγκόσμιο επίπεδο, με εστίαση στα ζητήματα της διοικητικής μεταρρύθμισης του δημοσίου τομέα.

Στο 4^ο Κεφάλαιο μελετούνται τα μεταρρυθμιστικά εγχειρήματα που έγιναν σε βάθος χρόνου στους ΟΤΑ μέσω της ιστορικής παρουσίασης των προσπαθειών εξυγίανσης και εκσυγχρονισμού του ελληνικού δημοσίου τομέα των τελευταίων δεκαετιών, φτάνοντας έως σήμερα και στην παρουσίαση του παρόντος διοικητικού συστήματος.

Στο 5^ο Κεφάλαιο παρουσιάζεται το διοικητικό σύστημα που ακολουθεί ο Δήμος Κομοτηνής ως ΟΤΑ Α΄ Βαθμού, αναλύεται η στρατηγική που έχει χαράξει σχετικά με το διοικητικό του σύστημα, των υπηρεσιών του και αξιολογείται η υφιστάμενη κατάσταση της εσωτερικής του οργάνωσης και διοίκησης εντοπίζοντας μέσω της ανάλυσης SWOT τα δυνατά σημεία, τις Αδυναμίες, τις Ευκαιρίες και τις Απειλές.

Στο 6^ο Κεφάλαιο αναπτύσσεται ο τρόπος σχεδιασμού και η μεθοδολογία της έρευνας, η ομάδα-στόχος της έρευνας, και το ερευνητικό εργαλείο και στην συνέχεια παρατίθεται η ανάλυση των δεδομένων, η ερμηνεία τους καθώς και η εξαγωγή συμπερασμάτων καθώς και οι προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Κεφάλαιο 2

Διοικητική Μεταρρύθμιση και δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα

2.1 Οι έννοιες

Η Δημόσια Διοίκηση αφορά τον σύνολο ενός κρατικού μηχανισμού που εξασφαλίζει την χρηματοδότηση του από το προϋπολογισμό του κράτους και εφαρμόζει τους νόμους και τις αποφάσεις του κρατικού μηχανισμού μέσω της παροχής δημόσιων υπηρεσιών.

Η Διοικητική μεταρρύθμιση αφορά σε αλλαγές που εφαρμόζονται στις κρατικές δομές, στις δαπάνες του δημοσίου τομέα, στην διοίκηση και εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού και σε μεταρρυθμίσεις νόμων και κανονισμών. Περιλαμβάνει διαδικασίες αλλαγών σε περιοχές όπως οργανωτικές δομές, αποκέντρωση, διοίκηση προσωπικού, δημόσιες δαπάνες, διοίκηση βάση στόχων/αποτελεσμάτων, κανονιστικές μεταρρυθμίσεις.

2.2 Οι προσπάθειες εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης

Το υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης κατά το έτος 2015, μέσω διαβουλεύσεων, έθεσε τα θεμέλια για την χάραξη μιας νέας στρατηγικής, της «Εθνικής Στρατηγικής για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2017-2019», η οποία θα επιτευχθεί

αναμορφώνοντας την δημόσια διοίκηση, αναβαθμίζοντας και εκσυγχρονίζοντας τις παρεχόμενες υπηρεσίες προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις και μέσω τεσσάρων πυλώνων. Ο πρώτος πυλώνας αφορά τις διοικητικές δομές και τα εργαλεία, ο δεύτερος πυλώνας τις διοικητικές λειτουργίες και διαδικασίες, ο τρίτος πυλώνας το ανθρώπινο δυναμικό και ο τέταρτος και τελευταίος πυλώνας την ενίσχυση της Διαφάνειας, της λογοδοσίας και της Ανοικτής Διακυβέρνησης.

Οι προσπάθειες εκσυγχρονισμού που έχουν γίνει τα τελευταία έτη στον τομέα της δημόσιας διοίκησης ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της Εθνικής Στρατηγικής αναλύονται παρακάτω, για τους τομείς που αφορούν την παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή.

Τοπική Αυτοδιοίκηση:

Για την τοπική αυτοδιοίκηση έγιναν ορισμένες ρυθμίσεις με σκοπό την διευκόλυνση της λειτουργίας τους. Ένα μέρος των ρυθμίσεων αφορούσαν την απευθείας χρηματοδότηση από το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων των ΟΤΑ ή/και την επιχορήγηση τους για την εκπόνηση μελετών για την ωρίμανση και εκτέλεση έργων ή/και την επιμήκυνση αποπληρωμής των δανείων τους από το Ταμείο με σκοπό την εξυγίανση τους. Επιπροσθέτως μέσω του Προγράμματος ΑΚΣΙΑ διοχετεύτηκαν πόροι στους ΟΤΑ με σκοπό την εξόφληση οφειλών από δικαστικές αποφάσεις που είχαν τελεσιδικήσει.

Προσπάθειες ρυθμίσεων κοινωνικού χαρακτήρα προς όφελος των πολιτών έγιναν από τους ΟΤΑ, οι οποίες επικεντρώθηκαν στην εύρυθμη λειτουργία των δημοτικών συγκοινωνιών για την εξυπηρέτηση του κοινού, στην βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας και πρόνοιας, στην θέσπιση της δυνατότητας ρυθμίσεων των οφειλών των πολιτών προς τους ΟΤΑ και στην επανασύσταση της Δημοτικής Αστυνομίας.

Οι ρυθμίσεις κοινωνικού χαρακτήρα αφορούσαν όμως και τους εργαζόμενους των ΟΤΑ για τους οποίους έγιναν προσπάθειες αποκατάστασης των εργασιακών τους δικαιωμάτων (καταβολή υπερωριών, επιδόματα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας) καθώς και ρυθμίσεις οι οποίες εξασφάλιζαν ότι οι Δήμοι θα συμμορφωνόταν σε δικαστικές αποφάσεις που αφορούν σε εργαζόμενους.

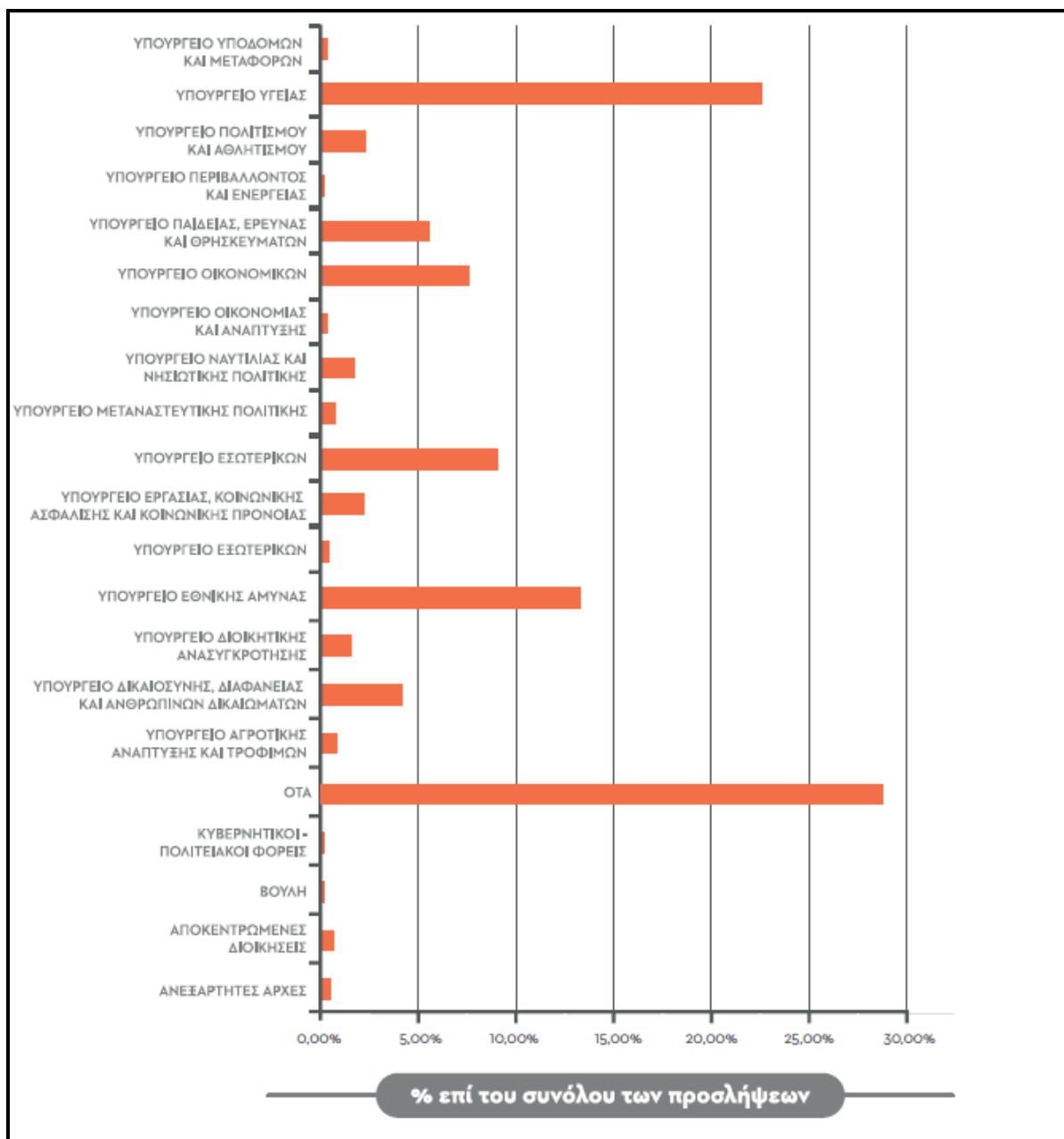
Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού:

Σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού επικεντρώθηκαν επίσης οι μεταρρυθμίσεις και πραγματοποιήθηκαν προσλήψεις. Το 2016 πραγματοποιήθηκαν συνολικά 8.211 προσλήψεις και η κατανομή τους ανά κατηγορία εκπαίδευσης καθώς και η αύξηση των προσλήψεων από το έτος 2013 έως το 2016 εμφανίζεται στον παρακάτω πίνακα.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	2013		2014		2015		2016	
	Αριθμός Προσλήψεων	Ποσοστό επί του συνόλου	Αριθμός Προσλήψεων	Ποσοστό επί του συνόλου	Αριθμός Προσλήψεων	Ποσοστό επί του συνόλου	Αριθμός Προσλήψεων	Ποσοστό επί του συνόλου
ΥΕ	182	8,4%	374	7,0%	515	11,6%	1.587	19,3%
ΔΕ	489	22,5%	1.515	28,3%	695	15,7%	1.833	22,3%
ΤΕ	89	4,1%	328	6,1%	235	5,3%	627	7,6%
ΠΕ	738	34,0%	1.877	35,1%	1.156	26,1%	2.042	24,9%
ΕΔ-ΑΝΕΥ-Ε.Ε.Π	672	31,0%	1.255	23,5%	1.830	43,1%	2.122	25,8%
Συνολικά	2.170		5.349		4.431		8.211	

Πίνακας 1: Προσλήψεις στον Δημόσιο Τομέα κατά τα έτη 2013-2016 (Πηγή: Εθνική Στρατηγική για την Διοικητική Μεταρρύθμιση 2017-2019)

Από το παρακάτω πίνακα αποδεικνύεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του νεοπροσληφθέντος ανθρώπινου δυναμικού τοποθετήθηκε στους ΟΤΑ και στα Υπουργεία Υγείας και Εθνικής Άμυνας.



Πίνακας 2: Φορείς διοχέτευσης νεοπροσλαμβανομένων (Πηγή: Εθνική Στρατηγική για την Διοικητική Μεταρρύθμιση 2017-2019)

Πέραν το προσλήψεων σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό ψηφίστηκε και νέο θεσμικό πλαίσιο που αφορούσε στην κινητικότητα των υπαλλήλων και στην υπηρεσιακή τους κατάσταση.

Συγκεκριμένα ψηφίστηκαν ο Ν. 4354/2015 και ο Ν. 4369/2016 που αφορούσαν στην αποσύνδεση βαθμολογίου-μισθολογίου μέσω των οποίων η στάσιμη κατάσταση του συστήματος μισθολογικών και βαθμολογικών προαγωγών που επικρατούσε να επανέλθει σε κανονική και να δοθούν αξιοκρατικά κίνητρα στους δημοσίους υπαλλήλους για αύξηση της απόδοσης τους.

Με την ψήφιση του Ν. 4440/2016 ξεκίνησε το νέο σύστημα κινητικότητας στον δημόσιο τομέα με σκοπό την αξιοποίηση και την κατανομή των υπαλλήλων στις δημόσιες υπηρεσίες αλλά και την ενίσχυση των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων αποκτώντας εμπειρία σε διαφορετικές θέσεις των υπηρεσιών αλλά και προωθώντας την επαγγελματική τους πορεία. Ο Νόμος προβλέπει και την δημιουργία Ψηφιακού Οργανογράμματος το οποίο θα είναι διαδικτυακό και ελεύθερα προσβάσιμο από τους υπαλλήλους, ώστε να έχουν την δυνατότητα ενημέρωσης σχετικά με τις κενές θέσεις. Μέσω του Ψηφιακού Οργανογράμματος θα επιτυγχάνεται ο ενιαίος συντονισμός αλλά και η αξιολόγηση των αναγκών στελέχωσης υπηρεσιών του Δημόσιου.

Σημαντικές νομοθετικές ρυθμίσεις τέθηκαν επίσης σε ισχύ αναφορικά με τον τομέα της διαχείρισης των υψηλόβαθμων στελεχών της διοίκησης με το Ν.4369/2016. Η μία θεσμική αλλαγή αφορούσε στην σύσταση μητρώου επιτελικών στελεχών για τις θέσεις επιπέδου Τομεακού Γραμματέα, Διοικητικού Γραμματέα, Αναπληρωτή Διοικητικού Γραμματέα και μελών διοικήσεων Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. του δημόσιου τομέα. Η στελέχωση του μητρώου γίνεται με αξιοκρατικές διαδικασίες και με απόλυτη διαφάνεια. Η δεύτερη θεσμική αλλαγή αφορά στο νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων, με το οποίο ορίστηκαν νέες διαδικασίες και κριτήρια για την επιλογή στελεχών σε θέσεις ευθύνης.

Με τον ίδιο νόμο (Ν.4369/2016) θεσμοθετήθηκε και το νέο σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων της δημόσιας διοίκησης. Το σύστημα αποσκοπεί στην βελτίωση της λειτουργίας της διοίκησης μέσω της βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων. Τα κριτήρια αξιολόγησης είναι συγκεκριμένα και αφορούν την γνώση του αντικειμένου, την δημιουργικότητα, την αποτελεσματικότητα, το ενδιαφέρον που δείχνουν αλλά και σχέσεις και την συμπεριφορά τους προς τους πολίτες και τους ανωτέρους τους. Η διαδικασία αυτή τηρείται και για τους προϊσταμένους με την διαφορά ότι αυτοί αξιολογούνται και από τους άμεσα υφιστάμενους τους και τα κριτήρια διαφοροποιούνται σε σχέση με την ικανότητα διοίκησης, διαχείρισης κρίσεων και ανάληψης ευθυνών. Η αξιολόγηση ολοκληρώνεται με συνέντευξη η οποία έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα καθώς έχει σκοπό της συζήτησης σχετικά με τους τρόπους αξιοποίησης των ικανοτήτων αλλά και βελτίωσης απόδοσης του αξιολογούμενου υπαλλήλου προς όφελος τόσο του ίδιου όσο και της λειτουργίας της υπηρεσιακής μονάδας. Το σύστημα προβλέπει και την δυνατότητα υποβολής ένστασης από τον αξιολογούμενο για την τήρηση των όρων της δίκαιης και ισότιμης μεταχείρισης.

Διαφάνεια, λογοδοσία και ανοιχτή διακυβέρνηση

Οι πολίτες ενός κράτους πρέπει να έχουν πρόσβαση στην δημόσια πληροφορία και μια χώρα να ακολουθεί και να εφαρμόζει την πολιτική ανοικτών δεδομένων. Σύμφωνα με έκθεση του 2017 για την ψηφιακή πρόοδο της Ευρώπης, η Ελλάδα έχει σημειώσει αξιοσημείωτη πρόοδο και έχει ξεπεράσει το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το ίδιο έτος το Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης εκπόνησε έκθεση σχετικά με την διάθεση και την χρήση των ανοικτών δεδομένων και ένα από τα συμπεράσματα ήταν ότι σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, παρατηρήθηκε ενεργοποίηση στους τομείς της παιδείας, των μεταφορών, της εργασίας στην πλειοψηφία των περιφερειών και αποκεντρωμένων διοικήσεων αλλά και σε αρκετούς δήμους.

2.3 Αδυναμίες στη λειτουργία του ελληνικού διοικητικού συστήματος

Οι αδυναμίες του ελληνικού διοικητικού συστήματος αναδείχθηκαν λόγω της οικονομικής κρίσης και επιβάλλεται να αντιμετωπισθούν. Παρατηρήθηκε αδυναμία σχεδιασμού και εφαρμογής πολιτικών, καθώς η έλλειψη στρατηγικών είχε ως αποτέλεσμα τις αποσπασματικές ή/και αλληλοαναιρούμενες ενέργειες και παρεμβάσεις. Αποτέλεσμα της απουσίας στρατηγικής ήταν και η έλλειψη συντονισμού για την υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων αλλά και η ανεπαρκής αξιοποίηση και κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού. Η ανορθολογική κατανομή των υπαλλήλων επέφερε την άνιση στελέχωση των υπηρεσιών και την μη αξιοποίηση σημαντικών ανθρώπινων πόρων.

Το νομοθετικό ρυθμιστικό πλαίσιο προκάλεσε σε αρκετές περιπτώσεις εμπόδια στην υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων στην δημόσια διοίκηση λόγω της πολυνομίας αλλά και της πολυπλοκότητας των κανονιστικών κειμένων, που δεν βοηθούν στην κατανόηση και στην συμμόρφωση από τους πολίτες, τις επιχειρήσεις αλλά και την δημόσια διοίκηση.

Η παροχή ηλεκτρονικών υπηρεσιών και η ηλεκτρονική διακυβέρνηση βρίσκεται σε αρκετά αρχικό στάδιο, ενώ οι περισσότεροι εκ των πολιτών και των δημόσιων λειτουργών γνωρίζουν την αποτελεσματικότητα της αξιοποίησης των εργαλείων

αυτών. Σύγχρονοι μέθοδοι, εργαλεία και τεχνικές διοίκησης επίσης απουσιάζουν από την Ελληνική δημόσια πολιτική. Η χάραξη πολιτικής βάσει τεκμηρίωσης προϋποθέτει την ύπαρξη και την επεξεργασία κατάλληλων δεδομένων. Καθώς στην Ελλάδα η συλλογή των δεδομένων είναι ελλιπής και η επεξεργασία τους είναι ανεπαρκής περιορίζονται οι δυνατότητες εντοπισμού και αποτελεσματικής επίλυσης των προβλημάτων.

Κεφάλαιο 3

Η διοικητική μεταρρύθμιση στις χώρες –μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

3.1 Τα διοικητικά πρότυπα

Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιαστούν τα ζητήματα της διοικητικής μεταρρύθμισης του δημοσίου τομέα σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.). Συγκεκριμένα, θα αναπτυχθούν:

1. Η αγγλοσαξονική διοικητική παράδοση (το ελάχιστο κράτος) στην οποία έχει βασιστεί η οργάνωση του δημοσίου τομέα του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ιρλανδίας και της Μάλτας,
2. Ηπειρωτική Ευρώπη: το γερμανικό διοικητικό πρότυπο (οργανική θεώρηση) στο οποίο έχει βασιστεί η οργάνωση του δημοσίου τομέα της Γερμανίας, της Αυστρίας, της Ολλανδίας, της Ισπανίας (μετά το 1978) και του Βελγίου,
3. Ηπειρωτική Ευρώπη: το γαλλικό πρότυπο διοίκησης (ναπολεόντειο διοικητικό σύστημα), στο οποίο έχει βασιστεί η οργάνωση του δημοσίου τομέα στην Γαλλία, την Ιταλία, την Πορτογαλία, την Ισπανία (μέχρι το 1978) και την Ελλάδα,
4. Το σκανδιναβικό πρότυπο οργάνωσης και διοίκησης δημοσίου τομέα

Το γεγονός ότι υπάρχουν διαφορετικά διοικητικά πρότυπα ανά τον κόσμο αποδεικνύει ότι η διαδικασία της διοικητικής οργάνωσης και μεταρρύθμισης των κρατών δεν πραγματοποιήθηκε την ίδια περίοδο και με τον ίδιο τρόπο σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η μεταρρυθμιστική διαδικασία σε ορισμένες από τις χώρες αυτές είναι αποτέλεσμα μόνο εθνικών και τοπικών πρωτοβουλιών ενώ άλλες φαίνεται ότι επηρεάστηκαν από διαδικασίες που ακολουθήθηκαν από άλλες χώρες. Ακόμη και αυτές όμως, όταν τις υιοθέτησαν μπορεί να έδωσαν άλλες προοπτικές, καθώς αφομοιώθηκαν από τις εθνικές διοικητικές τους παραδόσεις.

Ο όρος διοικητική παράδοση αφορά στο σύνολο των βασισμένων ιστορικά αξιών, δομών και σχέσεων με άλλους θεσμούς που προσδιορίζουν τη φύση εφαρμογής μιας συγκεκριμένης διοικητικής πολιτικής του δημοσίου τομέα στα πλαίσια μιας κοινωνίας.

Η κάθε διοικητική παράδοση έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα σχετικά με:

- τη σχέση του κράτους με την κοινωνία,
- το ρόλο που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί φορείς κατά την λήψη κρατικών αποφάσεων,
- την εφαρμογή δημοσίων πολιτικών,
- τις σχέσεις ανάμεσα των πολιτικών με την διοίκηση (υπαλλήλους),
- την έννοια των δημοσίων υπηρεσιών και
- την ίση μεταχείριση των πολιτών

3.2 Η Αγγλοσαξονική διοικητική παράδοση

Στην Αγγλοσαξονική διοικητική παράδοση έχει βασιστεί η οργάνωση του δημοσίου τομέα του Ηνωμένου Βασιλείου, της Ιρλανδίας και της Μάλτας.

Το Αγγλοσαξονικό Μοντέλο χαρακτηρίζεται από μία οργανική έννοια περί κρατικής υπόστασης, στο κέντρο της οποίας βρίσκεται η κυβέρνηση η οποία ενεργεί για το δημόσιο συμφέρον, χωρίς διάκριση μεταξύ δημόσιας και ιδιωτικής σφαίρας με αποτέλεσμα να γίνεται με ομαλότερο τρόπο η μεταφορά εννοιών και ιδεών μεταξύ της

δημόσιας σφαίρας και της οικονομίας της αγοράς.

Η αγγλοσαξονική παράδοση στηρίζεται σε αρχές ανοιχτής διακυβέρνησης, διαφάνειας και πρόσβασης στη διοίκηση και σε λογικές προσανατολισμού προς την αγορά.

3.2.1 Ηνωμένο Βασίλειο

Στο σύστημα διοίκησης της Μ. Βρετανίας το δημόσιο συμφέρον υπερισχύει του κράτους δικαίου όμως ορισμένες φορές η επίδραση του κράτους είναι εμφανής και στην πραγματικότητα δεν διαφέρει και πολύ με ότι επικρατεί σε άλλες χώρες της Ευρώπης.

Το νομικό σύστημα της Μ. Βρετανίας δεν βασίζεται στο πολιτικό δίκαιο αλλά στο εθιμικό δίκαιο. Τα περιορισμένα νομικά εμπόδια βοηθούν στην εξασφάλιση ενός αυτορυθμιζόμενου κοινωνικοοικονομικού συστήματος το οποίο θεωρεί ότι σύμφωνα με το πλαίσιο που έχει ορίσει το ίδιο, το κράτος μπορεί να ελέγχει σε κάποιο βαθμό την κοινωνική και οικονομική πολιτική.

Το μέγεθος του δημοσίου τομέα κατά τον 21^ο αιώνα μειώνεται κατά πολύ, με τις κεντρικές υπηρεσίες να είναι μικρότερες, με την δημιουργία τμημάτων που δεν ανήκαν στα υπουργεία και με μια σημαντική μείωση του αριθμού του ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου, το οποίο όμως διατηρεί το δικαίωμα της μονιμότητας.

Οι προσλήψεις στον δημόσιο τομέα στην Μ. Βρετανία γίνεται μέσω γραπτών εξετάσεων και συνεντεύξεων το οποίο αποτελεί ένα αξιοκρατικό με συνθήκες ανταγωνισμού σύστημα.

3.3 Ηπειρωτική Ευρώπη: Το Γερμανικό πρότυπο

Το Γερμανικό Μοντέλο ακολουθείται από την Αυστρία, το Βέλγιο (μετά το 1988), τη Γερμανία, την Ισπανία (μετά το 1978), το Λουξεμβούργο, την Ολλανδία (Κάτω Χώρες), την Ουγγαρία, τη Σλοβακία και την Τσεχική Δημοκρατία.

Το γερμανικό πρότυπο αποδίδει στην αποκέντρωση, η κεντρική κυβέρνηση είναι πιο αδύναμη και περιορισμένη, με αυτόν τον τρόπο η τοπική αυτοδιοίκηση έχει εξέχων

ρόλο. Οι δημόσιοι υπάλληλοι αντιμετωπίζονται ως «υπάλληλοι του κράτους» και είναι ανώτεροι στην κοινωνική ιεραρχία. Τέλος, υπάρχει σημαντική ανταγωνιστικότητα σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης η οποία διαφοροποιείται λόγω της τοπικής αυτονομίας.

3.4 Ηπειρωτική Ευρώπη: Το γαλλικό πρότυπο διοίκησης

Το Γαλλικό Μοντέλο ακολουθείται από τη Βουλγαρία, τη Γαλλία, την Ελλάδα, την Ιταλία, την Κύπρο, την Πολωνία, την Πορτογαλία, τη Ρουμανία και τη Σλοβενία, ενώ ακολουθήθηκε παλαιότερα από την Ισπανία (μέχρι το 1978) και το Βέλγιο (μέχρι το 1988).

Η παράδοση αυτή χαρακτηρίζεται από μία ισχυρή συγκεντρωτική κυβέρνηση την οποία αποδέχονται ως ρυθμιστή της εξουσίας και μια ιδιαίτερα συγκεντρωτική γραφειοκρατία. Το κράτος και η διοίκηση του εφαρμόζουν την αρχή της νομιμότητας η οποία εκφράζεται με κωδικοποίηση νομικών κανόνων και με διοικητική δικαστική ισχύ.

3.4.1 Η Γαλλία

Η Γαλλία διαθέτει ένα σχετικά μεγάλο δημόσιο τομέα και η δημόσια διοίκησή της βασίζεται στην άποψη ότι το κράτος είναι η κεντρική δύναμη που διατηρεί τη συνοχή της κοινωνίας. Ο διοικητικός μηχανισμός διακρίνεται σε τρεις δημόσιες υπηρεσίες: α) την κεντρική κρατική διοίκηση (που συμπεριλαμβάνει και το εκπαιδευτικό προσωπικό), β) τις υπηρεσίες δημόσιας υγείας και γ) την τοπική αυτοδιοίκηση.

Η πρόσληψη των δημοσίων υπαλλήλων γίνεται μέσω ανταγωνιστικών διαδικασιών (εξετάσεων και αξιολόγησης προσόντων) και η επιλογή τους και τοποθέτηση τους έχει ως στόχο την συνοχή και την κοινή ταυτότητα σε κάθε υπηρεσία.

3.5 Σκανδιναβικό πρότυπο

Το Σκανδιναβικό Μοντέλο ακολουθείται από τη Δανία, την Εσθονία, τη Λετονία, τη Λιθουανία, τη Σουηδία και τη Φινλανδία.

Ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας του δημοσίου τομέα βασίζεται στην κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ κεντρικών και τοπικών φορέων και στοχεύουν στην αποκέντρωση. Η τοπική αυτοδιοίκηση είναι ισχυρή, πολιτικά και λειτουργικά, και διαθέτει υψηλό βαθμό αυτονομίας δράσεων. Επίσης, οι δημόσιες διοικήσεις δίνουν μεγάλη προσοχή στις ανάγκες των πολιτών τους, εφαρμόζουν πολιτικές διαβούλευσης μεταξύ του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα και έχουν στόχο την προαγωγή της ευημερίας των πολιτών τους.

Κεφάλαιο 4

Διοικητικές Μεταρρυθμίσεις Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης

4.1 Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) αποτελούν τα Νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου που έχουν συσταθεί σε συγκεκριμένη εδαφική περιφέρεια έχουν καθορισμένη έκταση, έδρα και συγκεκριμένο πληθυσμό. Οι ΟΤΑ έχουν ως σκοπό τη διοίκηση τοπικών ζητημάτων και τα όργανα διοίκησης εκλέγονται με καθολική ψηφοφορία από τους δημότες.

Η διοικητική αυτή οργάνωση μειώνει το χάσμα ανάμεσα στην εξουσία και τους πολίτες εφόσον δίνονται ευκαιρίες συμμετοχής των πολιτών στην πραγματοποίηση κοινών στόχων και σκοπών για υποθέσεις και ζητήματα του τόπου τους. Προωθείται η λύση τοπικών προβλημάτων απασχόλησης, πολιτισμού, εκπαίδευσης, χωροταξίας και περιβάλλοντος,

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση ως θεσμός εξυπηρετεί τα συμφέροντα της κοινωνίας και συμβάλλει στην κοινωνική ισορροπία, τις οικονομικές συνθήκες μιας χώρας.

4.2 Ιστορική εξέλιξη του θεσμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ελλάδα

Η συγκρότηση κράτους με θεμέλια τις αρχές της λαϊκής συμμετοχής και της αποκέντρωσης ήταν μέρος της διακηρυκτικής αρχής της Επανάστασης του 1821. Ο ελληνισμός είχε αυτοδιοικητική παράδοση ακόμη και την περίοδο της Τουρκοκρατίας καθώς τα τοπικά συμβούλια κι οι δημογέροντες είχαν την ευθύνη διαχείρισης μεγάλο μέρος ζητημάτων της καθημερινότητας.

Μετά την απελευθέρωση όμως κατά την πρώτη διοικητική διαίρεση της ελεύθερης Ελλάδας που πραγματοποιήθηκε με το Ι΄ Ψήφισμα του Καποδίστρια (1828) δεν προβλέφθηκαν οι θεσμοί της αυτοδιοίκησης αλλά ο Κυβερνήτης ήθελε να επιτύχει την ισχυροποίηση της κεντρικής εξουσίας.

Οι πρώτοι ΟΤΑ στην Ελλάδα δημιουργήθηκαν κατά τις περιόδους της μοναρχίας. Επί βασιλείας του Όθωνα η νομοθεσία που διέπει τους ΟΤΑ είχε αυτοδιοικητική προσέγγιση αλλά ο έλεγχος τους γινόταν από την κυβέρνηση η οποία διόριζε τους επικεφαλής που είχαν εκτελεστικές αρμοδιότητες και τα συμβούλια, μέσω των οποίων εξασφαλιζόταν η λαϊκή συμμετοχή είχαν εισηγητικό χαρακτήρα.

Με το Νόμο ΔΝΖ΄ του 1912 ο Ελευθέριος Βενιζέλος παραχώρησε πλήρη αυτοδιοίκηση στους δήμους και τις κοινότητες, ενώ διατήρησε υπό τον έλεγχο της κυβέρνησης της νομαρχίες.

Οι ΟΤΑ κατοχυρώνονται ως Νομικά Πρόσωπα και αποκτούν διοικητική αυτοτέλεια με το Σύνταγμα του 1975.

Με τον Νόμο 2218/1994 καθιερώνεται η αιρετή νομαρχιακή αυτοδιοίκηση και τα νομικά τους πρόσωπα μετατρέπονται σε δευτεροβάθμιους ΟΤΑ.

Το πρόγραμμα «Ιωάννης Καποδίστριας» με το Ν. 2539/1997 μετέβαλε τα διοικητικά όρια των πρωτοβάθμιων ΟΤΑ μειώνοντας σε μεγάλο βαθμό τους Δήμους-Κοινότητες, χωρίς να αλλάξει το θεσμικό τους χαρακτήρα, ενώ τα αποφασιστικά όργανα είναι αιρετά με τοπικές και αποφασιστικές αρμοδιότητες. Στην συνέχεια, με τις αναθεωρήσεις τού Συντάγματος οι ΟΤΑ αποκτούν δημοσιονομική αυτοτέλεια.

Η σημερινή μορφή των ΟΤΑ είναι απόρροια της εφαρμογής του Προγράμματος του Καλλικράτη (Ν. 3852/2010) βάσει του οποίου συνενώθηκαν πρωτοβάθμιοι ΟΤΑ, καταργήθηκαν οι νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις και αντικαταστάθηκαν από τους δευτεροβάθμιους Ο.Τ.Α. δηλαδή τις περιφέρειες. Οι περιφέρειες πριν την εφαρμογή του Καλλικράτη δεν αποτελούσαν ΟΤΑ αλλά ήταν μέρος της περιφερειακής διοίκησης του κράτους.

Το πρόγραμμα «Καλλικράτης», ακολούθησε την φιλοσοφία του σχεδίου «Ι. Καποδίστριας», συνένωσε δηλαδή μικρούς Δήμους ώστε να δημιουργηθούν λιγότεροι, μεγαλύτεροι και ισχυρότεροι Δήμοι οι οποίοι θα αντιμετωπίζουν αποτελεσματικότερα τις τοπικές υποθέσεις. Η μείωση αυτή έχει ως αποτέλεσμα και την μείωση του κόστους λειτουργίας των ΟΤΑ.

Το Πρόγραμμα «Κλεισθένης Ι» (Νόμος 4555/2018) το οποίο τέθηκε σε ισχύ από την 1 Σεπτεμβρίου του 2019 ρυθμίζει θέματα όπως ο τρόπος εκλογής των οργάνων, οι αρμοδιότητές τους και η εποπτεία των ΟΤΑ. Το Πρόγραμμα «Κλεισθένης Ι» τροποποιήθηκε με το Νόμο 4623/2019.

4.3 Πρόγραμμα ανασυγκρότησης της Αυτοδιοίκησης «Ιωάννης Καποδίστριας»

Το κρίσιμο δομικό του τοπικού διοικητικού συστήματος που εμπόδιζε τους ΟΤΑ να λειτουργούν σύμφωνα με τα ευρωπαϊκά πρότυπα της αυτοδιοίκησης ήταν η πολυδιάσπαση της πρωτοβάθμιας τοπικής αυτοδιοίκησης. Το Πρόγραμμα «Ι. Καποδίστριας» (Ν. 2539/97) ανασυγκρότησε τους ΟΤΑ Α' βαθμού και αποτέλεσε την μεγαλύτερη αυτοδιοικητική μεταρρύθμιση από την εποχή του Ελευθερίου Βενιζέλου.

Με την συνένωση των δήμων και κοινωνικοτήτων σε μεγαλύτερους δήμους η χώρα διαιρέθηκε σε 13 περιφέρειες, 51 νομούς, 910 δήμους και 124 κοινότητες.

Σκοπός της ενέργειας αυτής ήταν η βελτιστοποίηση και ο εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης με την ανάθεση σημαντικών αρμοδιοτήτων στους ΟΤΑ οι οποίοι θα παρέχουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών τόσο σε κατοίκους των αστικών κέντρων όσο και της υπαίθρου με στόχο την βελτίωση της ποιότητας ζωής τους. Μέσω της ανασυγκρότησης

τους οι ΟΤΑ θα αποκτήσουν οικονομική αυτοδυναμία και διοικητική αυτοτέλεια ενώ θα δημιουργηθούν οικονομίες κλίμακας στις λειτουργικές δαπάνες.

Παρόλο τις αλλαγές αυτές, η περιφερειακή πολιτική εξακολούθησε να σχεδιάζεται από την κεντρική κυβέρνηση καθώς δεν θεσπίστηκε η μεταβίβαση διοικητικών αρμοδιοτήτων προς τους ΟΤΑ, γεγονός που αποτέλεσε μειονέκτημα της μεταρρύθμισης.

Μέσω την εκλογικής διαδικασίας προέκυπταν οι Δήμαρχοι, οι κοινοτάρχες και οι Νομάρχες, ενώ οι Περιφερειάρχες διοριζόταν από την κυβέρνηση. Για την ανάδειξη των Τοπικών Συμβουλίων υιοθετήθηκε η απλή αναλογική για την εκλογή των μελών τους με βάση το τοπικό εκλογικό αποτέλεσμα. Συνεπώς, υπήρχε η πιθανότητα αναντιστοιχίας πλειοψηφίας-μειοψηφίας ανάμεσα στα κεντρικά όργανα του δήμου και του Τοπικού Συμβουλίου.

Η ευθύνη για την λήψη αποφάσεων συγκεντρώθηκε στα όργανα του Δήμου και κυρίως στα Δημοτικά Συμβούλια, ενώ ο ρόλος των τοπικών συμβουλίων περιορίστηκε σε γνωμοδοτικός και ελεγκτικός. Η εξισορρόπηση της αποφασιστικής εξουσίας των κεντρικών οργάνων εισήλθε με την συμμετοχή εκπροσώπων των τοπικών συμβουλίων στο δημοτικό συμβούλιο και συγκεκριμένα των τοπικών συμβουλίων. Οι δημαρχιακοί Πάρεδροι δεν είναι μέλη του δημοτικού συμβουλίου αλλά καλούνται υποχρεωτικά στις συνεδριάσεις και έχουν το δικαίωμα έκφρασης της άποψης τους σε όλα τα θέματα όμως έχουν και δικαίωμα ψήφου στα θέματα που αφορούν το δημοτικό διαμέρισμα στο οποίο εκλέχτηκαν.

4.3.1 Διοικητική Διάρθρωση του Δήμου Κομοτηνής σύμφωνα με το σχέδιο «Ι. Καποδίστριας»

Ο Δήμος Κομοτηνής μετά την εφαρμογή του Σχεδίου «Ι. Καποδίστριας» αποτελούνταν από 12 Διαμερίσματα με έδρα το αστικό κέντρο της Κομοτηνής και 28 οικισμούς. Πιο συγκεκριμένα ο Δήμος Κομοτηνής περιελάμβανε τις εξής περιοχές:

- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΓΡΑΤΙΝΗΣ
- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΘΡΥΛΟΡΙΟΥ
- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΚΟΣΜΙΟΥ
- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΚΑΛΧΑΝΤΑ

- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΑΝΘΟΧΩΡΙΟΥ
- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΙΤΕΑΣ
- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΚΑΡΥΔΙΑΣ:
- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΣΙΔΗΡΑΔΩΝ
- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΚΗΚΙΔΙΟΥ
- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΣΤΥΛΑΡΙΟΥ
- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΠΑΝΔΡΟΣΟΥ
- ΤΟΠΙΚΟ ΔΙΑΜΕΡΙΣΜΑ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ

Εκτός των παραπάνω τοπικών διαμερισμάτων στον Δήμο Κομοτηνής άνηκαν και οι παρακάτω οικισμοί.

- ΗΦΑΙΣΤΟΥ
- ΥΦΑΝΤΩΝ
- ΜΕΣΟΧΩΡΙΟΥ
- ΠΑΡΑΔΗΜΗΣ
- ΜΕΓΑΛΟΥ ΚΡΑΝΟΒΟΥΝΙΟΥ
- ΜΙΚΡΟΥ ΚΡΑΝΟΒΟΥΝΙΟΥ

4.4 Πρόγραμμα Ανασυγκρότησης της Αυτοδιοίκησης «Πρόγραμμα Καλλικράτης»

Το «Πρόγραμμα Καλλικράτης» (Ν. 3852/2010) ψηφίστηκε από την Ελληνική Βουλή το Μάιο του 2010 και ορισμένες διατάξεις που αφορούσαν στις αυτοδιοικητικές εκλογές του ίδιου έτους ίσχυσαν από τη δημοσίευσή τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως στις 7 Ιουνίου 2010 (ΦΕΚ 87/τ.Α'/2010). Από την 1η Ιανουαρίου του 2011 τέθηκαν σε ισχύ όλα τα άρθρα του.

Με το «Πρόγραμμα Καλλικράτης» επανακαθορίστηκαν τα όρια των ΟΤΑ, ο τρόπος εκλογής των οργάνων και οι αρμοδιότητές τους.

Ο «Καλλικράτης» θεωρήθηκε συνέχεια του «Καποδίστρια» καθώς προέβει σε συνένωση των μικρών δήμων και κοινοτήτων σε μεγαλύτερους με αποτέλεσμα την μείωση του αριθμού των δήμων και των νομικών τους προσώπων σχεδόν κατά 2/3. Οι βασικές

αλλαγές των δύο σχεδίων διοικητικής μεταρρύθμισης παρατίθενται στον παρακάτω πίνακα.

	Καθεστώς πριν τον Καλλικράτη	Καθεστώς Καλλικράτη
Δήμοι	Πρωτοβάθμιοι ΟΤΑ. Συνολικά 910 δήμοι και 124 κοινότητες. Οι περισσότεροι είχαν προκύψει από συνενώσεις το 1997 με τον «Καποδίστρια».	Πρωτοβάθμιοι ΟΤΑ. Περιορισμός σε 325 δήμους μέσω εθελοντικών ή αναγκαστικών συνενώσεων. Ανάλυση μέρους των αρμοδιοτήτων των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων.
	Διαιρούνταν σε δημοτικά διαμερίσματα.	Διαιρούνται σε δημοτικές ενότητες, οι οποίες αποτελούν τους δήμους που συνενώθηκαν. Αυτές με τη σειρά τους διαιρούνται σε κοινότητες, οι οποίες ταυτίζονται με τα παλαιά δημοτικά διαμερίσματα.
Νομοί	Δευτεροβάθμιοι ΟΤΑ. Συνολικά 51 νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις και 19 επαρχίες (οι τελευταίες στο πλαίσιο της αποκέντρωσης εντός ορισμένων, κυρίως απομακρυσμένων νησιωτικών, νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων). Ακολουθούσαν τη διαίρεση της χώρας σε νομούς και νομαρχίες (Αττική), με εξαιρέσεις στην Αττική (Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Αθηνών-Πειραιώς) και την Ανατολική Μακεδονία & Θράκη (Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις Έβρου-Ροδόπης & Δράμας-Καβάλας-Ξάνθης).	Περιφερειακές ενότητες. Συνολικά 74 (με τις περισσότερες περιφερειακές ενότητες να ταυτίζονται με τους πρώην νομούς). Μολονότι διοικητικά δεν αποτελούν αυτοδιοικούμενο θεσμό, ορίζεται ότι σε καθεμία από αυτές (ή ομάδα τους σε ορισμένες περιπτώσεις) θα αντιστοιχεί ένας άμεσα εκλεγμένος αντιπεριφερειάρχης, ο οποίος θα προέρχεται υποχρεωτικά από το συνδυασμό του περιφερειάρχη, θα έχει δηλωθεί ως τέτοιος στο ψηφοδέλτιο και θα έχει αυξημένες κατά τόπον αρμοδιότητες.
Περιφέρειες	Συνολικά 13. Υπεύθυνες για το συντονισμό των ΟΤΑ, τον έλεγχο νομιμότητας των πράξεών τους και την εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής σε περιφερειακό επίπεδο. Ο περιφερειάρχης διοριζόταν από την κυβέρνηση.	Παρέμειναν στα ίδια γεωγραφικά όρια, αλλά πλέον αποτελούν δευτεροβάθμιους ΟΤΑ με αιρετό περιφερειάρχη και συμβούλιο. Ανάλυση μέρους των αρμοδιοτήτων των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων.

Αποκεντρωμένες Διοικήσεις	Δεν υπήρχαν	Συνολικά 7. Ο επικεφαλής τους (γενικός γραμματέας) διορίζεται από την κυβέρνηση. Ανέλαβαν σε γενικές γραμμές τις αρμοδιότητες των παλαιών κρατικών περιφερειών.
Χρηματοδότηση ΟΤΑ	Κρατικός προϋπολογισμός, ευρωπαϊκά προγράμματα, δημοτικά τέλη, ίδιοι πόροι (π.χ. δημοτικές επιχειρήσεις, εκμίσθωση παραλιών και λατομείων κ.ά.)	Παραμένουν τα προηγούμενα. Προστίθεται μερίδιο από κρατικούς φόρους (ΦΠΑ, φορολογία εισοδήματος, φόρο ακίνητης περιουσίας)
Αυτοδιοικητικές εκλογές	Κάθε 4 χρόνια, μήνα <u>Οκτώβριο</u> . Εάν ο πρώτος συνδυασμός δεν συγκέντρωσε 42%, η διαδικασία επαναλαμβάνονταν την επόμενη Κυριακή μεταξύ των δύο πρωτευσάντων.	Κάθε 5 χρόνια, μήνα Ιούνιο, μαζί με τις Ευρωεκλογές (εξαιρούνται οι εκλογές του 2010). Απαιτείται απόλυτη πλειοψηφία για την ανακήρυξη συνδυασμού ως νικητή. Εάν δεν επιτευχθεί, η διαδικασία επαναλαμβάνεται την επόμενη Κυριακή μεταξύ των δύο πρωτευσάντων.

Πίνακας 3: Σύγκριση καθεστώτων πριν και μετά τον Καλλικράτη (Πηγή: www.dimosnet.gr)

4.4.1 Διοικητική Διάρθρωση του Δήμου Κομοτηνής σύμφωνα με το Πρόγραμμα «Καλλικράτης»

Ο Καλλικρατικός Δήμος Κομοτηνής έχει ως έδρα την πόλη της Κομοτηνής, προέκυψε από την συνένωση των πρώην Δήμων Κομοτηνής, Αιγείρου και Νέου Σιδηροχωρίου, έχει έκταση 644,9 τ.χλμ. και πληθυσμός 66.919 κατοίκους, σύμφωνα με την απογραφή του 2011 και ανήκει στην Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης.

Οι τρεις δήμοι από τους οποίους προήλθε μετατράπηκαν σε «δημοτικές ενότητες» οι οποίες διαιρούνται σε «τοπικές κοινότητες», δηλαδή τα πρώην δημοτικά διαμερίσματα των καταργηθέντων ΟΤΑ.]



Χάρτης 1: Καλλικρατικός Δήμος Κομοτηνής (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)

Α) Η Δημοτική Ενότητα Κομοτηνής αποτελείται από τις παρακάτω 12 κοινότητες οι οποίες ήταν τα 12 δημοτικά διαμερίσματα του πρώην Δήμου Κομοτηνής:

- Κοινότητα Κομοτηνής
- Κοινότητα Ανθοχωρίου
- Κοινότητα Γρατινής
- Κοινότητα Θρυλορίου
- Κοινότητα Ιτέας
- Κοινότητα Κάλχαντος
- Κοινότητα Καρυδιάς
- Κοινότητα Κηκιδίου
- Κοινότητα Κοσμίου
- Κοινότητα Πανδρόσου
- Κοινότητα Σιδηράδων
- Κοινότητα Στυλαρίου

Β) Η Δημοτική ενότητα Αιγείου (πρώην Δήμος Αιγείου) αποτελείται από τις παρακάτω κοινότητες:

- Κοινότητα Αιγείου

- Κοινότητα Αρωγής
- Κοινότητα Γλυφάδος
- Κοινότητα Καλλίστης
- Κοινότητα Μελέτης
- Κοινότητα Μέσης
- Κοινότητα Νέας Καλλίστης
- Κοινότητα Παραλίας Μέσης
- Κοινότητα Πόρπης
- Κοινότητα Φαναρίου

Γ) Η Δημοτική ενότητα Νέου Σιδηροχωρίου (πρώην Δήμος Νέου Σιδηροχωρίου) αποτελείται από τις παρακάτω κοινότητες:

- Κοινότητα Νέου Σιδηροχωρίου
- Κοινότητα Αγίων Θεοδώρων
- Κοινότητα Μεγάλου Δουκάτου
- Κοινότητα Παγουριών

4.5 Πρόγραμμα Ανασυγκρότησης της Αυτοδιοίκησης «Κλεισθένης Ι»

Το Πρόγραμμα Κλεισθένης Ι (Ν.4555/2018) ψηφίστηκε τον Ιούλιο του 2018 και τέθηκε σε πλήρη ισχύ από την 1 Σεπτεμβρίου 2019.

Με το Πρόγραμμα Κλεισθένης Ι θεσπίστηκαν βασικές τροποποιήσεις στον Πρόγραμμα Καλλικράτης, οι οποίες παρουσιάζονται στο παρακάτω πίνακα:

	Καθεστώς Καλλικράτη	Καθεστώς Κλεισθένη Ι
Δήμοι	325: Διαίρουνται σε δημοτικές ενότητες, οι οποίες αποτελούν τους πρώην δήμους του Προγράμματος Καποδίστρια που συνενώθηκαν. Αυτές με τη σειρά τους διαίρουνται σε δημοτικές και τοπικές κοινότητες οι οποίες ταυτίζονται με τα παλαιά δημοτικά διαμερίσματα.	332: Διαίρουνται σε Κοινότητες με αυξημένα δικαιώματα.
Αυτοδιοικητικές εκλογές	Διεξάγονται κάθε 5 χρόνια, μήνα Ιούνιο, μαζί με τις Ευρωεκλογές (εξαιρούνται οι εκλογές του 2010). Απαιτείται απόλυτη πλειοψηφία για την ανακήρυξη συνδυασμού ως νικήτη. Εάν δεν επιτευχθεί, η διαδικασία επαναλαμβάνεται την επόμενη Κυριακή μεταξύ των δύο πρωτευσάντων (Περιφερειάρχη, Αντιπεριφερειάρχη και Δήμαρχο).	Επαναφέρεται στα 4 χρόνια, μήνα Οκτώβριο, όπως ίσχυε παλαιότερα και με το Σχέδιο «Καποδίστριας». Ισχύει η Απλή αναλογική. Αν κανένας συνδυασμός δεν συγκεντρώσει την απόλυτη πλειοψηφία του συνολικού αριθμού των έγκυρων ψηφοδελτίων, η ψηφοφορία επαναλαμβάνεται την επόμενη Κυριακή (Β' γύρος), ανάμεσα μόνο στους υποψήφιους δημάρχους των δύο συνδυασμών που έλαβαν τις περισσότερες ψήφους. Επιτυχών θεωρείται ο υποψήφιος δήμαρχος και ο συνδυασμός του που συγκέντρωσε στην επαναληπτική ψηφοφορία την απόλυτη πλειοψηφία ολόκληρου του αριθμού των έγκυρων ψηφοδελτίων. Αν στην επαναληπτική ψηφοφορία οι δύο συνδυασμοί ισοψηφήσουν, το αρμόδιο πρωτοδικείο διενεργεί κλήρωση για την ανάδειξη του επιτυχόντος συνδυασμού. Νέα ποσόστωση 40% από 30% για κάθε φύλο πρέπει να ανέρχεται ο αριθμός των υποψηφίων δημοτικών συμβούλων κάθε εκλογικού συνδυασμού.
Δημοψήφισμα	Δεν υφίσταται νομοθετικό πλαίσιο	Δημοτικό ή περιφερειακό δημοψήφισμα μπορεί να προκηρύσσεται για κάθε θέμα, εκτός από ζητήματα σχετικά με την εθνική ασφάλεια, την εξωτερική πολιτική, τη μεταναστευτική πολιτική, την ερμηνεία και εφαρμογή διεθνών συνθηκών, ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα, την ελευθερία της θρησκευτικής συνείδησης και λατρείας ή τη θεσμική οργάνωση όλων των γνωστών θρησκειών.
Εποπτεία των ΟΤΑ	Αποκεντρωμένες Διοικήσεις	Διάρθρωση Αυτοτελούς Υπηρεσίας Εποπτείας ΟΤΑ
Έτος κτήσης του δικαιώματος του εκλέγειν	18	17
Ημερομηνία διεξαγωγής εκλογών και έναρξης καθηκόντων	Τελευταία Κυριακή του Μαΐου, 1 Σεπτεμβρίου	Δεύτερη Κυριακή του Οκτωβρίου, 1 Ιανουαρίου

Πίνακας 4: Σύγκριση καθεστώτων Καλλικράτης-Κλεισθένης (Πηγή: www.dimosnet.gr)

Σύμφωνα με τον Κλεισθένη οι δήμοι διακρίνονται σε έξι κατηγορίες, οι οποίες είναι οι εξής:

	Κατηγορία δήμων	Πληροφορίες
α)	Μητροπολιτικών κέντρων	Δήμοι Αθήνας και Θεσσαλονίκης.
β)	Μεγάλοι ηπειρωτικοί	Δήμοι με πληθυσμό άνω των 25.000 κατοίκων
γ)	Μεσαίοι ηπειρωτικοί	Δήμοι με πληθυσμό άνω των 10.000 και έως 25.000 κατοίκων
δ)	Μικροί ηπειρωτικοί και μικροί ορεινοί	Δήμοι με πληθυσμό κάτω των 10.000 κατοίκων
ε)	Μεγάλοι και μεσαίοι νησιωτικοί	Νησιωτικοί δήμοι με πληθυσμό άνω των 3.500 κατοίκων
στ)	Μικροί νησιωτικοί	Νησιωτικοί δήμοι, με πληθυσμό έως 3.500 κατοίκους

Πίνακας 5: Κατηγορίες Δήμων σύμφωνα με τον Κλεισθένη (Πηγή: www.dimosnet.gr)

Ορισμένοι εκ των Δήμων διασπάστηκαν καθώς η μεγάλη τους έκταση, μετά την εφαρμογή του Προγράμματος Καλλικράτη, δημιούργησε πολυάριθμα προβλήματα στην διαχείριση τους. Οι Δήμοι αυτοί παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Διασπώμενος δήμος	Καινούργιοι δήμοι
Δήμος Κέρκυρας	Δήμος Βόρειας Κέρκυρας, Δήμος Κεντρικής Κέρκυρας και <u>Διαποντίων</u> Νήσων, Δήμος Νότιας Κέρκυρας
Δήμος Κεφαλονιάς	Δήμος Αργοστολίου, Δήμος Ληξουρίου, Δήμος Σάμης
Δήμος Σάμου	Δήμος Ανατολικής Σάμου, Δήμος Δυτικής Σάμου
Δήμος <u>Σερβίων - Βελβεντού</u>	Δήμος <u>Σερβίων</u> , Δήμος <u>Βελβεντού</u>
Δήμος Λέσβου	Δήμος Μυτιλήνης, Δήμος Δυτικής Λέσβου

Πίνακας 6: Δήμοι που διασπώνται με τον Κλεισθένη (Πηγή: www.dimosnet.gr)

Κοινότητες

Με το Πρόγραμμα Κλεισθένης Ι, ανασυστάθηκαν οι κοινότητες οι οποίες έχουν συμβούλιο, συνδυασμούς αλλά και δικό τους προϋπολογισμό σύμφωνα με τον πληθυσμό της και τις ανάγκες της.

4.5.1 Βασικές τροποποιήσεις του Προγράμματος «Κλεισθένης Ι»

Σύστημα Διοίκησης Δήμων

Το νέο σύστημα Διοίκησης των Δήμων:

- Προβλέπει ότι αντιδήμαρχοι ορίζονται και δημοτικοί σύμβουλοι και από άλλες δημοτικές παρατάξεις και όχι μόνο του Δημάρχου. Επίσης, ο αριθμός των αντιδημάρχων διαμορφώνεται ανάλογα με τον πληθυσμό του δήμου, ενώ ο αριθμός των αντιδημάρχων αυξάνεται σε σε δήμους που προήλθαν μετά από συνένωση (άρθρο 68, Ν.4555/2018).
- Καθορίζει την διαδικασία εκλογής νέου Δημάρχου όταν μείνει κενή η θέση για οποιονδήποτε λόγο (άρθρο 69, Ν.4555/2018).

- Περιγράφει την διαδικασία ανάδειξης των μελών του προεδρείου του δημοτικού συμβουλίου (άρθρο 71, Ν.4555/2018)
- Προβλέπει την μεταβίβαση αρμοδιοτήτων του Δημοτικού Συμβουλίου εκτός από την Επιτροπή Ποιότητας Ζωής και στην Οικονομική Επιτροπή (άρθρο 72, Ν.4555/2018)
- Προβλέπει ότι μέλος που ανεξαρτητοποιείται ή διαγράφεται από την παράταξη με την οποία εκλέχθηκε έχει την δυνατότητα να προσχωρήσει σε άλλη παράταξη (άρθρο 73, Ν.4555/2018)
- Προβλέπει ότι οι υπάρχουσες παρατάξεις μπορούν να συνενώνονται και να δημιουργήσουν νέα παράταξη (άρθρο 73, Ν.4555/2018)
- Ρυθμίζει τα θέματα που αφορούν στην διαδικασία σύγκλησης του δημοτικού συμβουλίου και τον τρόπο γνωστοποίησης τους στα μέλη του (άρθρο 74, Ν.4555/2018)
- Αναμορφώνει την σύνθεση και την διαδικασία εκλογής των μελών της Επιτροπής Ποιότητας Ζωής και της Οικονομικής Επιτροπής (άρθρο 76, Ν.4555/2018)
- Καθορίζει την θητεία των επιτροπών (Ποιότητας Ζωής και Οικονομικής) σε διετή και προβλέπει την συμμετοχή δύο αντιδημάρχων ως μέλη των επιτροπών (άρθρο 76) ενώ περιγράφει και τον τρόπο λειτουργίας τους (άρθρο 77, Ν.4555/2018)
- Προβλέπει την συγκρότηση Δημοτικής Επιτροπής Διαβούλευσης σε δήμους άνω των 5.000 κατοίκων. Τροποποιεί διατάξεις που καθορίζουν την σύνθεσή της, τις αρμοδιότητες της και ορίζει ότι υποχρεωτικά οι αποφάσεις της εισάγονται προς συζήτηση στο δημοτικό συμβούλιο εντός μηνός από τη λήψη τους (άρθρο 78, Ν.4555/2018)
- Επεκτείνει τις αρμοδιότητες του Συμβουλίου Ένταξης Μεταναστών και στα ζητήματα των προσφύγων, ενώ περιλαμβάνει ρυθμίσεις για την εκπροσώπηση των μεταναστών και των προσφύγων (άρθρο 79, Ν.4555/2018)
- Ορίζει τις διαδικασίες εκλογής του προέδρου συμβουλίου κοινότητας και τις σχετικές αρμοδιότητες του (άρθρα 80, 81, 82 και 84, Ν.4555/2018)
- Προβλέπει ότι οι αποφάσεις των κοινοτήτων, εφόσον είναι εκτελεστές, μπορούν να προσβληθούν με διοικητική προσφυγή στον Επόπτη ΟΤΑ (άρθρο 85, Ν.4555/2018)

- Παρέχει την δυνατότητα στον δήμαρχο και στο δημοτικό συμβούλιο να μεταβιβάσουν αρμοδιότητες στα συμβούλια και στους προέδρους των κοινοτήτων (άρθρο 86, Ν.4555/2018)

Εποπτεία ΟΤΑ

Σχετικά με την εποπτεία των Δήμων στο νέο Πρόγραμμα του Κλεισθένη Ι:

- Προβλέπει ότι η άσκηση της κρατικής εποπτείας των Ο.Τ.Α. γίνεται από τις αρμόδιες Αυτοτελείς Υπηρεσίες Εποπτείας Ο.Τ.Α. Οι υπηρεσίες αυτές είναι 7 και υπάγονται στον Υπουργό (άρθρο 109, Ν.4555/2018)
- Ρυθμίζει θέματα σχετικά με τη διάρθρωση (άρθρο 112, Ν.4555/2018) και την στελέχωση των Αυτοτελών Υπηρεσιών Εποπτείας Ο.Τ.Α. (άρθρο 111, Ν.4555/2018)
- Αντικαθιστά την έννοια του Ελεγκτή Νομιμότητας με τον Επόπτη ΟΤΑ (άρθρο 110) και ρυθμίζει θέματα σχετικά με τον πειθαρχικό έλεγχο αυτού και τις υπηρεσιακές μεταβολές (άρθρο 113, Ν.4555/2018)
- Προβλέπει την σύσταση Συμβούλιο Εποπτών Ο.Τ.Α. μέλη του οποίου είναι οι 7 Επόπτες ΟΤΑ και έχει ως σκοπό το συντονισμό της άσκησης της κρατικής εποπτείας (άρθρο 114, Ν.4555/2018)
- Προβλέπει την συγκρότηση Επιτροπής Συντονισμού και Ελέγχου Εποπτείας Ο.Τ.Α στο Υπουργείο Εσωτερικών η οποία θα ελέγχει περιοδικά το επίπεδο συμμόρφωσης των Ο.Τ.Α., θα αξιολογεί την αποτελεσματικότητα του μηχανισμού εποπτείας, και θα μεριμνά για τη διαρκή αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας της κρατικής εποπτείας επί των Ο.Τ.Α.. (άρθρο 115, Ν.4555/2018)

Δημοτικό Δημοψήφισμα

Με τον Πρόγραμμα Κλεισθένη Ι εισάγεται η δυνατότητα διενέργειας δημοψηφίσματος, αντικείμενο των οποίων αποτελεί οποιοδήποτε θέμα και ας μην είναι είναι στις αρμοδιότητες των Ο.Τ.Α εκτός από ζητήματα όπως η εθνική ασφάλεια, η διοικητική διαίρεση της χώρας, η επιβολή τελών, η δημοσιονομική διαχείριση των Ο.Τ.Α., και θέματα θρησκευτικά, ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων (άρθρα 133 έως 150, Ν.4555/2018).

Δημοτικός Διαμεσολαβητής

Σκοπός της θέσπισης του δημοτικού διαμεσολαβητή είναι η αντιμετώπιση φαινομένων κακής, αναποτελεσματικής ή ελλιπούς διοίκησης στους Ο.Τ.Α και στα νομικά τους πρόσωπα.

Με τον Κλεισθένη εισήχθησαν ρυθμίσεις για τους Δημοτικούς Διαμεσολαβητές, οι οποίοι επιλέγονται για 5ετή (με δυνατότητα ανανέωσης για 1 φορά) μετά από προκήρυξη του Δημάρχου και αντικαθιστούν τους Συμπαραστάτες του Δήμου και της Επιχείρησης.

Οικονομική λειτουργία των Ο.Τ.Α

Σχετικά με την οικονομική λειτουργία των Δήμων με το νέο Πρόγραμμα του Κλεισθένη δίδεται στον δήμαρχο η αρμοδιότητα να αποφασίζει για την έγκριση των δαπανών και τη διάθεση όλων των εγγεγραμμένων στον προϋπολογισμό πιστώσεων. Για να ασκήσει ο Δήμαρχος την συγκεκριμένη αρμοδιότητα δεν χρειάζεται την προηγούμενη απόφαση κάποιου συλλογικού οργάνου, εκτός αν είναι απαραίτητο για να επιτευχθεί η απαιτούμενη εξειδίκευση της πίστωσης.

Θέματα προσωπικού

Σχετικά με το προσωπικό των Δήμων στο νέο Πρόγραμμα του Κλεισθένη:

- Επικαιροποιήθηκαν και εντάχθηκαν σε ένα άρθρο οι διατάξεις για τις θέσεις ειδικών συμβούλων - επιστημονικών συνεργατών -ειδικών συνεργατών στους δήμους (άρθρο 213, Ν.4555/2018)
- Δόθηκε η δυνατότητα στο προσωπικό με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ των Α.Ε. των Ο.Τ.Α., περιλαμβανομένων των ανωνύμων αναπτυξιακών εταιρειών πρώην Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, που λύνονται, να μεταφέρεται με την ίδια σχέση εργασίας σε μέτοχο φορέα ΟΤΑ α' ή β' βαθμού, θέτοντας όμως ορισμένες προϋποθέσεις (άρθρο 220, Ν.4555/2018)
- Τροποποιεί διατάξεις που καθορίζουν ποιοι μπορούν να τοποθετηθούν σε θέση Προϊσταμένου σε οργανικές μονάδες υπηρεσιών Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (άρθρο 260, Ν.4555/2018)
- Ρυθμίζει ειδικά θέματα μετατάξεων ή απόσπασης υπαλλήλων (άρθρο 223,262,273 και 278, Ν.4555/2018)

4.5.2 Τροποποίηση του Προγράμματος «Κλεισθένης Ι»

Με το Νόμο 4623/2019 τροποποιήθηκαν ορισμένα άρθρα του «Κλεισθένης». Οι βασικοί άξονες του νόμου είναι οι εξής:

- Δυνατότητα σύμπραξης δημοτικών παρατάξεων (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται υποχρεωτικά η παράταξη του Δημάρχου ή Περιφερειάρχη), Η παράταξη λογίζεται ως ενιαία για τη λειτουργία των οργάνων των ΟΤΑ., ενώ οι παρατάξεις από την οποία προήλθε διατηρούν την αυτοτέλεια τους.
- Εξασφαλίζεται η πλειοψηφία του Δημάρχου και του Περιφερειάρχη στις επιτροπές. Ο Δήμαρχος και ο Περιφερειάρχης έχουν έτσι την δυνατότητα εφαρμογής του προγράμματος για το οποίο εκλέχθηκαν και διατηρείται ο σημαντικός ρόλος του Δημοτικού ή Περιφερειακού Συμβουλίου. Αρμοδιότητες του Δημοτικού Συμβουλίου μεταφέρονται στις επιτροπές.
- Εξασφαλίζεται η πλειοψηφία του Δημάρχου και του Περιφερειάρχη στα νομικά πρόσωπα που έχει ο ΟΤΑ με σκοπό τη προσαρμογή της πολιτικής του Δημάρχου με τα Νομικά Πρόσωπα των ΟΤΑ.
- Εισαγωγή νέας διαδικασίας ψήφισης του Προϋπολογισμού των ΟΤΑ, του Επιχειρησιακού Προγράμματος, του Τεχνικού Προγράμματος και της ψήφισης τελών, η οποία δίνει και στις άλλες παρατάξεις (εκτός Δημάρχου / Περιφερειάρχη) τη δυνατότητα παράθεσης αντιπρότασης σε περίπτωση διαφωνίας. Στην περίπτωση που η αντιπρόταση δεν γίνει αποδεκτή με την απόλυτη πλειοψηφία των μελών του Συμβουλίου ισχύει η πρόταση της Οικονομικής Επιτροπής.
- Η θητεία των αντιπεριφερειάρχων και των αντιδημάρχων μειώνεται σε 1 έτος, ενώ μετά από αιτιολόγηση μπορούν να αντικατασταθούν μετά τη πάροδο 6 μηνών.
- Επανέρχεται σε ισχύ ο Συμπαραστάτης του Δημότη και της Επιχείρησης και ο Περιφερειακός Συμπαραστάτης του Πολίτη και της Επιχείρησης που είχαν θεσμοθετηθεί με τον «Καλλικράτη» και καταργείται ο θεσμός του Δημοτικού και Περιφερειακού Διαμεσολαβητή, που προέβλεπε ο «Κλεισθένης»

Κεφάλαιο 5

Σύστημα διοίκησης

Δήμου Κομοτηνής

5.1 Το Εσωτερικό Περιβάλλον του Δήμου Κομοτηνής

Το εσωτερικό περιβάλλον του Δήμου Κομοτηνής αποτελείται από τις Οργανικές μονάδες του τις Κεντρικές Υπηρεσίες της Αποκεντρωμένες υπηρεσίες και τα νομικά του πρόσωπα.

5.1.1 Οργανικές μονάδες Δήμου Κομοτηνής

Παρακάτω περιγράφονται εν συντομία τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες των οργανικών μονάδων των Δήμων, σύμφωνα με το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα 2015-2019 του Δήμου Κομοτηνής, το οποίο αναλυτικά παρουσιάζονται στο **Παράρτημα Γ** της παρούσης.

Γενικός Γραμματέας

Ο Γενικός Γραμματέας με απόφαση Δημάρχου που του εκχωρεί αρμοδιότητες υποστηρίζει τον Δήμαρχο στα διοικητικά του καθήκοντα. Ο συντονισμός των δημοτικών υπηρεσιών για την επίτευξη των στόχων και προγραμμάτων του Δήμου αποτελεί συνήθως μια από τις κύριες αρμοδιότητες του Γενικού Γραμματέα.

Ιδιαίτερο Γραφείο Δημάρχου.

Το Ιδιαίτερο Γραφείο Δημάρχου υποστηρίζει τον Δήμαρχο αλλά και τους κατέχοντες θέσεις Ειδικών Συμβούλων ή Ειδικών Συνεργατών ή Επιστημονικών Συνεργατών παρέχοντας τους διοικητική και γραμματειακή υποστήριξη. Το γραφείο είναι υπεύθυνο για την οργάνωση και τον προγραμματισμό των συναντήσεων του Δημάρχου αλλά και την τήρηση αρχείου που αφορά στον Δήμαρχο, όπως αποφάσεις, αλληλογραφία κλπ.

Αυτοτελές Γραφείο Διοικητικής Βοήθειας

Το Γραφείο Διοικητικής Βοήθειας παρέχει διοικητική βοήθεια στα άτομα που με αντικειμενικά κριτήρια δεν έχουν την δυνατότητα πρόσβασης των δημοτικών υπηρεσιών και των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ).

Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων

Το γραφείο είναι υπεύθυνο για τον σχεδιασμό της επικοινωνιακής πολιτικής για την προβολή και προώθηση της στρατηγικής και των σκοπών του Δήμου αλλά και των υπηρεσιών αυτού, τον οποίο εισηγείται και στην συνέχεια είναι υπεύθυνο και για την εφαρμογή και υλοποίηση των ενεργειών αυτών. Επιπλέον, είναι υπεύθυνο για την οργάνωση και υλοποίηση των εκδηλώσεων του Δήμου όπως συνέδρια, εορτές κ.λ.π.

Νομική Υπηρεσία

Η Νομική Υπηρεσία είναι υπεύθυνη για την παροχή υπηρεσιών νομικής υποστήριξης προς τα αιρετά όργανα του Δήμου και τις δημοτικές υπηρεσίες του.

Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης και Πληροφορικής

Το Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης και Πληροφορικής, είναι υπεύθυνο για την παρακολούθηση της απόδοσης και της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών για την επίτευξη των στόχων, της εφαρμογής των εσωτερικών συστημάτων αλλά και τον σχεδιασμό αυτών. Τέλος, είναι υπεύθυνο για την ανάπτυξη αλλά και για την συντήρηση και λειτουργία συστημάτων ΤΠΕ στον Δήμο.

Γραφείο Συντονισμού & Υποστήριξης Νομικών Προσώπων του Δήμου

Το Γραφείο Συντονισμού & Υποστήριξης Νομικών Προσώπων του Δήμου, είναι αρμόδιο για την υποστήριξη στην μεταξύ τους επικοινωνία αλλά στον συντονισμό της λειτουργίας των ΝΠΔΔ & ΝΠΙΔ του Δήμου.

Διεύθυνση Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης

Η Διεύθυνση Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης είναι αρμόδια την ανάπτυξη παραγωγής του πρωτογενή τομέα στην περιοχή της Κομοτηνής και την υποστήριξη των ατόμων που ασχολούνται με αυτόν. Επίσης, είναι αρμόδια για τη αδειοδότηση και την εποπτεία των εμπορικών δραστηριοτήτων, την προστασία του καταναλωτή και την εφαρμογή ενεργειών τουριστικής ανάπτυξης.

Διεύθυνση Πολεοδομίας

Η Διεύθυνση Πολεοδομίας είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή του πολεοδομικού σχεδιασμού, εκδίδει οικοδομικές άδειες, ελέγχει την εφαρμογή τους και τις αυθαίρετες κατασκευές.

Διεύθυνση Περιβάλλοντος, Καθαριότητας και Ανακύκλωσης

Η Διεύθυνση Περιβάλλοντος, Καθαριότητας και Ανακύκλωσης είναι αρμόδια για την αποκομιδή και την μεταφορά των απορριμμάτων, διαχωρίζοντας τα ανακυκλώσιμα και μη υλικά, την καθαριότητα των κοινοχρήστων χώρων, την συντήρηση και αναβάθμιση του περιβάλλοντος και τη λειτουργία των Κοιμητηρίων. Η Πολιτική Προστασία σε επίπεδο Δήμου είναι επίσης στις αρμοδιότητες της Διεύθυνσης. Τα αποκεντρωμένα Γραφεία Καθαριότητας και Ανακύκλωσης των δημοτικών ενοτήτων Αιγείρου & Νέου Σιδηροχωρίου υπάγονται στην Διεύθυνση.

Διεύθυνση Κοινωνικών Πολιτικών

Η Διεύθυνση Κοινωνικών Πολιτικών είναι υπεύθυνη για την σχεδίαση και την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής του Δήμου των πολιτικών ισότητας, της ρύθμισης θεμάτων εκπαίδευσης, Δια Βίου Μάθησης, πολιτισμού και Αθλητισμού.

Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού

Η Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού είναι αρμόδια για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή διαδικασιών για την ορθολογική διοίκηση και διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του Δήμου, για την καταγραφή των ληξιαρχικών γεγονότων

του Δήμου, την λειτουργία του πρωτοκόλλου, την διαχείριση της εισερχόμενης αλληλογραφίας και την εμπιστευτική αλληλογραφία. Τα αποκεντρωμένα Γραφεία Διοικητικών Θεμάτων & Εξυπηρέτησης του Πολίτη των δημοτικών ενοτήτων Αιγείρου & Ν. Σιδηροχωρίου υπάγονται στην Διεύθυνση.

Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών

Η Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών είναι υπεύθυνη για την διαχείριση των εσόδων και δαπανών του Δήμου, της δημοτικής περιουσίας και γενικότερα των οικονομικών προγραμμάτων του. Η διενέργεια των διαδικασιών για την προμήθεια υλικών και υπηρεσιών για τον Δήμο γίνεται από τον Δήμο. Τα αποκεντρωμένα Γραφεία Οικονομικών Θεμάτων των δημοτικών ενοτήτων Αιγείρου και Ν. Σιδηροχωρίου υπάγονται στην Διεύθυνση.

Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών

Η Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών είναι αρμόδια για την μελέτη, εκτέλεση και συντήρηση των τεχνικών έργων του Δήμου, περιλαμβανομένων και των έργων για την ασφαλή μετακίνηση και κυκλοφορία των δημοτών καθώς και για τον έλεγχο εγκαταστάσεων, την έκδοση αδειών εγκαταστάσεων και εγκαταστατών κυρίως στον τομέα των μεταφορών. Τα αποκεντρωμένα Γραφεία Συντήρησης & Υποδομών των δημοτικών ενοτήτων Αιγείρου και Νέου Σιδηροχωρίου

Διεύθυνση ΚΕΠ

Η Διεύθυνση Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.) είναι υπεύθυνα για την διεκπεραίωση υποθέσεων των πολιτών και την παροχή διοικητικών πληροφοριών Στη Διεύθυνση υπάγονται διοικητικά και τα Αυτοτελή Γραφεία Κ.Ε.Π. των δημοτικών ενοτήτων Αιγείρου και Ν. Σιδηροχωρίου.

5.1.2 Διάρθρωση Κεντρικών Υπηρεσιών

Οι Κεντρικές Υπηρεσίες του Δήμου Κομοτηνής είναι εγκατεστημένες στην έδρα του Δήμου, στην πόλη της Κομοτηνής και περιλαμβάνουν τις παρακάτω οργανικές μονάδες ομαδοποιημένες σε ενότητες συναφούς σκοπού και αντικειμένου.

Αναλυτικά οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των υπηρεσιών του Δήμου Κομοτηνής ανάλογα με την θέση που κατέχει ορίζονται με τον ΟΕΥ του Δήμου, όπως εγκρίθηκε και

ισχύει (Απόφαση Γ.Γ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Μακεδονίας- Θράκη υπ' αριθμ. 119506/25.10.2011 (ΦΕΚ 3022/Β'/2011) απόφαση περί έγκρισης του ΟΕΥ Υπηρεσίας Δήμου Κομοτηνής Ν. Ροδόπης.

Α : ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΑΓΟΜΕΝΕΣ ΑΠΕΥΘΕΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΑΡΧΟ

1. Γενικός Γραμματέας
2. Ιδιαίτερο Γραφείο Δημάρχου.
3. Αυτοτελές Γραφείο Διοικητικής Βοήθειας
4. Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων
5. Νομική Υπηρεσία.
6. Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης και Πληροφορικής
7. Γραφείο Συντονισμού & Υποστήριξης Νομικών Προσώπων του Δήμου

Β : ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

1. Διεύθυνση Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες :
 - α) Τμήμα Αγροτικής και Κτηνοτροφικής Ανάπτυξης
 - β) Τμήμα Αλιευτικών & Υδρογεωλογικών δραστηριοτήτων
 - γ) Τμήμα Αδειοδοτήσεων και Ρύθμισης Εμπορικών Δραστηριοτήτων
 - δ) Τμήμα Τουριστικής Ανάπτυξης και Απασχόλησης.

Γ : ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΖΩΗΣ

1. Διεύθυνση Πολεοδομίας που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες
 - α) Τμήμα Έκδοσης Οικοδομικών Αδειών
 - β) Τμήμα Πολεοδομικών Εφαρμογών και Χωροταξίας
 - γ) Τμήμα Ελέγχου Κατασκευών

2. Διεύθυνση Περιβάλλοντος, Καθαριότητας και Ανακύκλωσης που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες :

- α) Τμήμα Καθαριότητας, Αποκομιδής και Ανακύκλωσης
- β) Τμήμα Περιβάλλοντος και Πολιτικής προστασίας
- γ) Τμήμα Πρασίνου
- δ) Τμήμα Διαχείρισης και Συντήρησης Οχημάτων

Δ : ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

1. Διεύθυνση Κοινωνικών Πολιτικών που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες :

- α) Τμήμα Κοινωνικής Αρωγής και Υγείας
- β) Τμήμα Εφαρμογής Προγραμμάτων Κοινωνικής Προστασίας
- γ) Τμήμα Κοινωνικής Μέριμνας και Ισότητας των Φύλων
- δ) Τμήμα Παιδείας και Δια Βίου Μάθησης

Ε : ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

1. Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες :

- α) Τμήμα Υποστήριξης Πολιτικών Οργάνων του Δήμου
- β) Τμήμα Δημοτολογίου, Ληξιαρχείου, Αλλοδαπών και Μετανάστευσης
- γ) Τμήμα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
- δ) Τμήμα Διοικητικής Μέριμνας

2. Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες :

- α) Τμήμα Λογιστηρίου, Προϋπολογισμού, Οικονομικής Πληροφόρησης και Αποθηκών
- β) Τμήμα Προμηθειών Υλικών/Εξοπλισμού/Υπηρεσιών

γ) Τμήμα Ταμείου

δ) Τμήμα. Εσόδων και Περιουσίας

3. Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες :

α) Τμήμα Συγκοινωνιακών Έργων, Συγκοινωνιών, Κυκλοφορίας και Σηματοδότησης

β) Τμήμα Κτιριακών Έργων, Υπαιθρίων Χώρων και Εξοικονόμησης Ενέργειας

γ) Τμήμα Υδραυλικών & Εγγειοβελτιωτικών Έργων και εν γένει συντηρήσεων

δ) Τμήμα Αδειών Μεταφορών και Εγκαταστάσεων

4. Διεύθυνση ΚΕΠ που περιλαμβάνει ειδικότερα τις παρακάτω διοικητικές ενότητες :

α) Τμήμα Εξυπηρέτησης Πολιτών

β) Τμήμα Εσωτερικής Ανταπόκρισης

γ) Τμήμα ΚΕΠ/Παράρτημα

5.1.3 Διάρθρωση Αποκεντρωμένων Υπηρεσιών

Οι Αποκεντρωμένες Υπηρεσίες του Δήμου Κομοτηνής είναι εγκατεστημένες στην έδρα των δημοτικών ενοτήτων Αιγείρου και Νέου Σιδηροχωρίου και εξυπηρετούν τις δημοτικές/τοπικές κοινότητες της ενότητας και περιλαμβάνουν υπηρεσίες οι οποίες υπάγονται διοικητικά σε αντίστοιχες μονάδες των Κεντρικών Υπηρεσιών του Δήμου.

Αναλυτικά οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των υπηρεσιών του Δήμου Κομοτηνής ανάλογα με την θέση που κατέχει ορίζονται με τον ΟΕΥ του Δήμου, όπως εγκρίθηκε και ισχύει (Απόφαση Γ.Γ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Μακεδονίας- Θράκης υπ'αριθμ. 119506/25.10.2011 (ΦΕΚ 3022/Β'/2011) απόφαση περί έγκρισης του ΟΕΥ Δήμου Κομοτηνής Ν. Ροδόπης.

Α : Αποκεντρωμένες Υπηρεσίες με έδρα την Αίγειρο

1. Αυτοτελές Γραφείο Κ.Ε.Π.

2. Γραφείο Καθαριότητας και Ανακύκλωσης

3. Γραφείο Οικονομικών Θεμάτων

B : Αποκεντρωμένες Υπηρεσίες με έδρα το Νέο Σιδηροχώρι

1. Αυτοτελές Γραφείο Κ.Ε.Π.

2. Γραφείο Καθαριότητας και Ανακύκλωσης

3. Γραφείο Οικονομικών Θεμάτων

5.1.4 Τα Νομικά Πρόσωπα του Δήμου Κομοτηνής

Νομικά Πρόσωπα του Δήμου αποτελούν τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, οι αστικές εταιρείες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, οι κοινωφελείς επιχειρήσεις, οι ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ, καθώς και δημοτικές επιχειρήσεις ειδικού σκοπού.

Παρακάτω περιγράφονται εν συντομία τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες των νοικών προσώπων των Δήμων, αναλυτικά παρουσιάζονται στο **Παράρτημα Γ** της παρούσης το οποίο αποτελεί απόσπασμα του Επιχειρησιακού Προγράμματος 2015-2019 του Δήμου Κομοτηνής.

Τα νομικά πρόσωπα του Δήμου Κομοτηνής είναι τα εξής:

ΤΣΑΝΑΚΛΗΣ Α.Ε.

Η Δημοτική Επιχείρηση Αξιοποίησης & Διαχείρισης Δημοτικής Περιουσίας & Κοινόχρηστων Χώρων «Νέστωρας Τσανακλής» Α.Ε. (Μονομετοχική) είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση, αξιοποίηση, και ανάπτυξη ακινήτων τα οποία ανήκουν στο Δήμο Κομοτηνής και τους Οργανισμούς αυτού.

Κ.ΚΑΡΑΘΕΟΔΩΡΗ Α.Ε

Η Κ. Καραθεοδωρή Α.Ε. είναι η αναπτυξιακή εταιρεία του Δήμου Κομοτηνής, στην οποία ο Δήμος διαθέτει το μεγαλύτερο ποσοστό των μετοχών (97%) και ένα μικρό ποσοστό διαθέτει η ΤΣΑΝΑΚΛΗΣ Α.Ε.(1%), ο Δήμος Ιάσμου (1%) και ο Δήμος Μαρωνείας- Σαπών(1%). Η εταιρεία σχεδιάζει, υποβάλει και υλοποιεί προγράμματα σε

όλο το εύρος δραστηριοτήτων του Δήμου, τον υποστηρίζει τεχνικά και συμβουλευτικά και αποτελεί το μέσον για την επίτευξη των αναπτυξιακών του στόχων.

ΓΕΥΣΙΓΝΩΣΙΑ Α.Ε.

Η ΓΕΥΣΙΓΝΩΣΙΑ Α.Ε. αποτελεί μια Ανώνυμη Εμπορική Εταιρεία Ο.Τ.Α., στην οποία ο Δήμος Κομοτηνής διαθέτει το μεγαλύτερο ποσοστό των μετοχών της (99%) και η Τσανακλής Α.Ε. το ποσοστό του 1%. Σκοπός της εταιρείας είναι η παροχή προϊόντων και υπηρεσιών παραγωγής, τυποποίησης, εμπορίας και πιστοποίησης τροφίμων και επισιτισμού – η παραγωγή και εμπορία αγροτικών προϊόντων – η λειτουργία των Δημοτικών Σφαγείων – η ενίσχυση των εμπόρων και των μικρό παραγωγών του Δήμου Κομοτηνής αλλά και του Νομού Ροδόπης – η αξιοποίηση του Τουριστικού Περιπτέρου και η διαχείριση και εκμετάλλευση εν γένει τουριστικών και πολιτιστικών πόρων.

ΚΕΜΕΑ (Κέντρο Μέριμνας και Αλληλεγγύης)

Το Κέντρο Μέριμνας και Αλληλεγγύης Δήμου Κομοτηνής» και υπό το διακριτικό τίτλο «ΚΕ.ΜΕ.Α. ΔΗΜΟΥ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ» αποτελεί τη συγχώνευση των ΝΠΔΔ των πρώην Δήμων Κομοτηνής, Αιγείρου και Νέου Σιδηροχωρίου. Στόχοι και σκοποί του ΚΕΜΕΑ είναι η εφαρμογή πολιτικών και δράσεων για την υποστήριξη και φροντίδα της βρεφικής και παιδικής ηλικίας και της τρίτης ηλικίας.

ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ. (Δημοτικό Περιφερειακό Θέατρο Κομοτηνής)

Το ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ Κομοτηνής ιδρύθηκε τον Νοέμβριο του 1984 και λειτουργεί ως Νομικό πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, βάση προγραμματικής σύμβασης που έχει συναφθεί μεταξύ του ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ , του Δήμου Κομοτηνής και του Υπουργείου Πολιτισμού. Πρωταρχικός στόχος του ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ Κομοτηνής είναι η οργάνωση και η παρουσίαση Επαγγελματικών Θεατρικών παραστάσεων.

ΔΚΕΠΠΑΚ

Η Δημοτική Κοινωφελής Επιχείρηση Πολιτισμού – Παιδείας – Αθλητισμού Κομοτηνής είναι αποτέλεσμα Συγχώνευσης των Κοινωφελών Επιχειρήσεων των πρώην Δήμων Κομοτηνής, Αιγείρου, Νέου Σιδηροχωρίου σε νέα Κοινωφελή Επιχείρηση του Δήμου Κομοτηνής, οι δραστηριότητες της οποίας διακρίνονται σε τρεις τομείς, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Παιδείας.

ΔΕΥΑΚ (Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης Κομοτηνής)

Η ΔΕΥΑ Κομοτηνής είναι αμιγής Δημοτική Επιχείρηση που συστάθηκε από τον Δήμο Κομοτηνής το 1987 με σκοπό τον σχεδιασμό, την μελέτη και την κατασκευή όλων των αναγκαίων έργων υποδομής του τομέα ύδρευσης – αποχέτευσης καθώς και την λειτουργία και συντήρηση των συστημάτων.

Σχολική Επιτροπή Μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Δήμου Κομοτηνής &

Σχολική Επιτροπή Μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δήμου Κομοτηνής

Πρόκειται για τη συγχώνευση των υφισταμένων σχολικών επιτροπών, σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των πρώην Δήμων Κομοτηνής, Αιγείρου, Νέου Σιδηροχωρίου σε νέο Νομικό πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, σκοπός του οποίου είναι η λήψη κάθε μέτρου που κρίνεται αναγκαίο για τη στήριξη της διοικητικής λειτουργίας των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

5.2 Το οργανόγραμμα του Δήμου Κομοτηνής

Όλες οι διευθύνσεις, τα γραφεία και τα νομικά πρόσωπα που παρουσιάστηκαν στο Κεφάλαιο 5.1 συνθέτουν το Δήμο Κομοτηνής, η εύρυθμη λειτουργία του οποίου εξασφαλίζεται από την ορθή αλληλεπίδραση μεταξύ τους και του ανθρώπινου δυναμικού.

Παρακάτω δίνονται σε μορφή πίνακα οι κάθετες και οι οριζόντιες υπηρεσίες εντός του Δήμου. Οι οριζόντιες υπηρεσίες σχεδιάζουν και υλοποιούν δράσεις που αφορούν το σύνολο των υπηρεσιών και λειτουργιών του Δήμου. Οι κάθετες υπηρεσίες σχεδιάζουν και υλοποιούν δράσεις από τα αντίστοιχα τμήματα.

ΚΑΘΕΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ			ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ & ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ
ΘΕΜΑΤΙΚΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ			ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ
Περιβάλλον & Ποιότητα Ζωής	Κοινωνική Πολιτική, Υγεία, Παιδεία,	Τοπική Οικονομία & Απασχόληση	
Διεύθυνση Πολεοδομίας	Διεύθυνση Κοινωνικών Πολιτικών	Διεύθυνση Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης	Ιδιαίτερο Γραφείο Δημάρχου
Διεύθυνση Περιβάλλοντος, Καθαριότητας και Ανακύκλωσης	Ν.Π.Δ.Δ. Κέντρο Μέριμνας και Αλληλεγγύης Δήμου Κομοτηνής	Δημοτική Επιχείρηση Αξιοποίησης και Διαχείρισης Δημοτικής Περιουσίας και Κοινόχρηστων Χώρων "Νέστωρας Τσανακλής" Α.Ε.	Αυτοτελές Γραφείο Διοικητικής Βοήθειας
Γραφείο Καθαριότητας και Ανακύκλωσης με έδρα την Αίγειρο	Δημοτική Κοινωφελής Επιχείρηση Πολιτισμού	Γευσιγνωσία Α.Ε.	Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων
Γραφείο Καθαριότητας και Ανακύκλωσης με έδρα το Νέο	Δημοτικό Περιφερειακό Θέατρο Κομοτηνής		Νομική Υπηρεσία
Δημοτική Επιχείρηση Ίδρευσης Κομοτηνής (ΔΕΥΑΚ)	Ν.Π.Δ.Δ. Σχολική Επιτροπή Μονάδων Πρωτοβάθμιας		Διεύθυνση Δημοτικής Αστυνομίας
	Ν.Π.Δ.Δ. Σχολική Επιτροπή Μονάδων Δευτεροβάθμιας		Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης και
			Γραφείο Συντονισμού & Υποστήριξης Νομικών Προσώπων
			Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού
			Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών
			Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών
			Διεύθυνση ΚΕΠ
			Αυτοτελές Γραφείο Κ.Ε.Π με έδρα την Αίγειρο
			Αυτοτελές Γραφείο Κ.Ε.Π με έδρα το Νέο Σιδηροχώρι
			Γραφείο Οικονομικών Θεμάτων με έδρα την Αίγειρο
			Γραφείο Οικονομικών Θεμάτων με έδρα το Νέο Σιδηροχώρι
			Αναπτυξιακή Εταιρεία "Κ. Καραθεοδωρή" Α.Ε.

Πίνακας 7: Οριζόντιες και κάθετες υπηρεσίες του Δήμου Κομοτηνής (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)

5.3 Το Ανθρώπινο Δυναμικό του Δήμου Κομοτηνής

Το Ανθρώπινο Δυναμικό του Δήμου Κομοτηνής αποτελούν οι 318 υπάλληλοι του. Από αυτούς στην κατηγορία Υποχρεωτική Εκπαίδευσης (ΥΕ) ανήκουν 81 υπάλληλοι από τους οποίους 47 είναι μόνιμοι υπάλληλοι ενώ οι 34 ΙΔΑΧ. Στην κατηγορία Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ), ανήκουν 143 υπάλληλοι από τους οποίους 115 είναι μόνιμοι ενώ οι 28 ΙΔΑΧ. Στην κατηγορία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης ανήκουν 33 υπάλληλοι ενώ στην κατηγορία Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ) 53 υπάλληλοι.

Τέλος, στις ειδικές θέσεις (ειδικοί σύμβουλοι, δικηγόροι, γραμματέας Δημάρχου) ανήκουν 8 υπάλληλοι.

Αναλυτικά οι υπάλληλοι του Δήμου Κομοτηνής ανά επίπεδο εκπαίδευσης, κλάδο και σχέση εργασίας παρουσιάζονται στον Πίνακα 12, στο Παράρτημα Δ της παρούσης μεταπτυχιακής διατριβής.

5.4 Διοίκηση – Εποπτεία – Συντονισμός στον Δήμο Κομοτηνής

Ο Δήμος διοικείται από:

Α) το Δημοτικό Συμβούλιο: Το Δημοτικό Συμβούλιο αποτελείται από 41 δημοτικούς Συμβούλους και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν το δήμο, εκτός από εκείνα που ανήκουν εκ του νόμου στην αρμοδιότητα του δημάρχου ή άλλου οργάνου του δήμου ή το ίδιο το δημοτικό συμβούλιο μεταβίβασε σε επιτροπή του (παρ.1 άρθρο 65 Ν.3852/10), εκφράζει τις θέσεις του σε θέματα τοπικού ενδιαφέροντος και γνωμοδοτεί όποτε δημόσιες αρχές ή αρμόδια όργανα ζητούν τη γνώμη του (παρ.2 άρθρο 65 Ν.3852/10) και ορίζει τους φόρους, τα τέλη, τα δικαιώματα και τις εισφορές,

Β) την Οικονομική Επιτροπή: Η οικονομική επιτροπή αποτελείται από τον δήμαρχο ή τον οριζόμενο από αυτόν αντιδήμαρχο ως πρόεδρο, και οκτώ (8) μέλη, και αποτελεί όργανο παρακολούθησης και ελέγχου της οικονομικής λειτουργίας του Δήμου, με αποφασιστικές, γνωμοδοτικές και ελεγκτικές αρμοδιότητες. (παρ. 1 άρθρο 72 ν.3852/2010, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.1 του άρθρου 3 του ν. 4623/2019).

Γ) την Επιτροπή Ποιότητας Ζωής: Η επιτροπή ποιότητας ζωής αποτελείται από τον δήμαρχο ή τον οριζόμενο από αυτόν αντιδήμαρχο ως πρόεδρο, και οκτώ (8) μέλη και είναι αποφασιστικό και εισηγητικό όργανο άσκησης των σχετικών με την ποιότητα ζωής, τη χωροταξία, την πολεοδομία και την προστασία του περιβάλλοντος αρμοδιοτήτων του δήμου. Κατά την άσκηση των σχετικών αρμοδιοτήτων της λαμβάνει ειδική μέριμνα για το σχεδιασμό δράσεων που αποβλέπουν στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής και εν γένει την εξυπηρέτηση των ατόμων με αναπηρίες.

Δ) την Εκτελεστική Επιτροπή : Στην Εκτελεστική επιτροπή μετέχουν ο δήμαρχος και οι έξι (6) αντιδήμαρχοι. Η εκτελεστική επιτροπή είναι συλλογικό συντονιστικό και εκτελεστικό όργανο του δήμου και παρακολουθεί την εφαρμογή της δημοτικής πολιτικής σε όλους τους τομείς καθώς και την εφαρμογή του επιχειρησιακού σχεδίου του δήμου, του μεσοχρόνιου, ετήσιου και πενταετούς προγράμματος δράσης. Πρόεδρος της εκτελεστικής επιτροπής είναι ο δήμαρχος.

Ε) τον Δήμαρχο. Οι αρμοδιότητες του Δημάρχου ορίζονται με τις παραγράφους 1, 2 και 3 του άρθρου 58 του Ν.3852/2010 όπως τροποποιήθηκε με την παράγραφο 3 του άρθρου 44 του Ν.3979/2011 και την παράγραφο 1 του άρθρου 203 του Ν.4555/18 και την παράγραφο 1 του άρθρου 14 του Ν.4625/19.

Όργανα διοίκησης, των Δημοτικών Κοινοτήτων και των Τοπικών Κοινοτήτων του Δήμου είναι το Συμβούλιο και ο Πρόεδρος του συμβουλίου της Δημοτικής ή της Τοπικής Κοινότητας.

Ο Δήμαρχος υποστηρίζεται στα διοικητικά του καθήκοντά του από τον Γενικό Γραμματέα, σύμφωνα με τις αρμοδιότητες που του έχει εκχωρήσει. Το Δήμαρχο υποστηρίζουν και οι Αντιδήμαρχοι τους οποίους ο ίδιος ορίζει με απόφαση του και στους οποίους μεταβιβάζει την άσκηση αρμοδιοτήτων καθ' ύλην και κατά τόπο. Οι αποκεντρωμένες υπηρεσίες των Δημοτικών ενοτήτων εποπτεύονται συνολικά από τον αντίστοιχο Αντιδήμαρχο.

Ο Δήμαρχος ή ο Γενικός Γραμματέας ή ο Γενικός Διευθυντής μπορεί να συγκαλεί περιοδικά ή κατά περίπτωση Συντονιστικά Συμβούλια στα οποία μετέχουν με εκπροσώπους τους το σύνολο ή μέρος (ανάλογα με τα θεματικά αντικείμενα) των υπηρεσιών του Δήμου.

Παράλληλα, και για την βελτίωση της απόδοσης και αποτελεσματικότητας του Δήμου, με απόφαση του Δημάρχου μπορούν να οριστούν διατμηματικές επιτροπές ή ομάδες εργασίας για ζητήματα που αφορούν περισσότερες διοικητικές ενότητες του Δήμου και ομάδες διοίκησης έργου ή προγράμματος και να ορίσει συντονιστές για την εκτέλεση έργων αξιοποιώντας προσωπικό από διάφορες διοικητικές ενότητες.

Σύμφωνα με τον ισχύον ΟΕΥ του Δήμου Κομοτηνής ο Προϊστάμενος των διοικητικών ενοτήτων (Διεύθυνση, Τμήμα, Αυτοτελές Τμήμα ή Αυτοτελές Γραφείο) ευθύνεται έναντι του αμέσως υπερκείμενου διοικητικού επιπέδου για την αποτελεσματική και

αποδοτική εκτέλεση των λειτουργιών της ενότητας, προγραμματίζοντας, οργανώνοντας, συντονίζοντας και ελέγχοντας τις επί μέρους δραστηριότητες, έτσι ώστε να εκπληρώνονται οι περιοδικοί στόχοι του Δήμου με βάση τα αντίστοιχα προγράμματα δράσης.

5.4.1 Συστήματα Διοίκησης Δήμου Κομοτηνής

Ο Δήμος Κομοτηνής εφαρμόζει σύστημα τεκμηρίωσης διαδικασιών για τις λειτουργίες του προγραμματισμού, της διαχείρισης συμβάσεων, της παρακολούθησης και πιστοποίησης φυσικού αντικείμενου και της οικονομικής διαχείρισης, το οποίο έχει πιστοποιηθεί με το σύστημα ποιότητας ISO 9001.

Επιπλέον έχει Επιβεβαίωση Διαχειριστικής Επάρκειας για την υλοποίηση και διαχείριση έργων που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΣΠΑ για την προγραμματική περίοδο 2014-2020. Η διαχειριστική επάρκεια του Δήμου Κομοτηνής επιβεβαιώθηκε από την αρμόδια Ενδιάμεση Διαχειριστική Αρχή της Περιφέρειας Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης για τις κατηγορίες:

I) Επιβεβαίωση τύπου Α, για πράξεις με τεχνικό αντικείμενο και πιο συγκεκριμένα δημόσια έργα υποδομής και τεχνικές μελέτες.

II) Επιβεβαίωση τύπου Β, για πράξεις δημοσίων συμβάσεων προμηθειών ή υπηρεσιών. ‘

Αναλυτικά τα συστήματα διοίκησης που εφαρμόζει και τα συστήματα που δεν εφαρμόζει και θα έπρεπε, παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ		
Πρότυπα - Συστήματα - Εργαλεία	ΝΑΙ/ ΌΧΙ	Σχόλιο - Παρατηρήσεις
Διαχειριστική Επάρκεια	ΝΑΙ	Παρέχεται ανά έργο που υποβάλλεται στα πλαίσια του ΕΣΠΑ
Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης	ΌΧΙ	
ISO 9001:2015	ΝΑΙ	ΠΕΔΙΟ: Σχεδιασμός, διοίκησης και υλοποίηση κοινοτικών, εθνικών και συγχρηματοδοτούμενων έργων
Επιμορφώσεις - Κατάρτιση	ΝΑΙ	Περιφερειακό Ινστιτούτο Επιμόρφωσης
Σύστημα Διαχείρισης Επιχειρησιακών Πόρων	ΟΧΙ	
Σύστημα Διαχείρισης Γνώσης	ΟΧΙ	
Σύστημα Προγραμματισμού & Παρακολούθησης Έργων	ΟΧΙ	
Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού	ΟΧΙ	

Πίνακας 8: Συστήματα Διοίκησης Δήμου Κομοτηνής (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)

5.5 Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Δήμου Κομοτηνής

Η εύρυθμη λειτουργία του Δήμου Κομοτηνής εξασφαλίζεται από την ορθή αλληλεπίδραση μεταξύ των υπηρεσιών του Δήμου και του ανθρώπινου δυναμικού. Το προσωπικό του Δήμου Κομοτηνής, καθώς και η πολιτική ηγεσία του Δήμου κάνουν προσπάθειες αξιοποίησης κάθε μέσου για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών, ανάλογα με τις δυνατότητες που διαθέτουν.

5.5.1 Ηλεκτρονική Πύλη Δήμου Κομοτηνής

Η Ηλεκτρονική κυβέρνηση για την εξυπηρέτηση του πολίτη (<http://egon-komotini.gr>), δημιουργήθηκε για την αναβάθμιση των υπηρεσιών εξυπηρέτησης του πολίτη μέσω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών επικοινωνίας του πολίτη με τους δημόσιους φορείς.

Οι βασικοί στόχοι του έργου αυτού ήταν η ταχύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών, η αύξηση παραγωγικότητας, η αξιοποίηση των ΤΠΕ με σκοπό την βελτίωση της

ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών από τη Δημόσια Διοίκηση μέσω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών επικοινωνίας του πολίτη με τους δημόσιους φορείς με στόχο τη δυνατότητα δημιουργίας one stop shop (έκδοση πιστοποιητικών, αδειών, υποβολή αιτήσεων, κλπ), ανάπτυξης συστημάτων ηλεκτρονικής εξυπηρέτησης κοινού. Ο Δήμος θα πετύχαινε το πέρασμα από την κλασικού τύπου δημόσια διοίκηση στην e-Διοίκηση και θα βελτιωνόταν η λειτουργία του Δήμου, θα εξοικονομούσε χρόνο και πόρους όσον αφορά σε θέματα διοίκησης και διαχείρισης αλλά κυρίως θα βελτιωνόταν η ποιότητας ζωής των πολιτών.

Η ηλεκτρονική πύλη όταν δημιουργήθηκε λειτούργησε με επιτυχία αλλά για ένα μικρό χρονικό διάστημα καθώς μετέπειτα έγιναν ορισμένες αλλαγές σε λειτουργίες και διαδικασίες του Δήμου και η πύλη δεν εναρμονίστηκε /παραμετροποιήθηκε με τις αλλαγές με αποτέλεσμα να είναι μη λειτουργική.

5.5.2 Γραμμή του Δημότη

Η Γραμμή του Δημότη του Δήμου Κομοτηνής με τον τηλεφωνικό αριθμό 15424 λειτουργεί καθημερινά από Δευτέρα έως Παρασκευή κατά τις εργάσιμες (08.00πμ.-15:00μ.μ.).

Η ανοιχτή αυτής γραμμή επικοινωνίας μεταξύ των δημοτών και του Δήμου δημιουργήθηκε ώστε να διευκολύνει τους δημότες να γνωστοποιούν τα αιτήματα τους που μπορούν να επιλυθούν από τις υπηρεσίες του Δήμου και αφορούν προβλήματα τις καθημερινότητας όπως ο ηλεκτροφωτισμός, η καθαριότητα, το πράσινο, το περιβάλλον κλπ.

Ο Δήμος Κομοτηνής διαθέτει ένα ειδικό ηλεκτρονικό σύστημα για την «Γραμμή του Δημότη» μέσω του οποίου τα αιτήματα διαβιβάζονται αυτόματα στις αρμόδιες υπηρεσίες προς επίλυση, ενημερώνοντας ταυτόχρονα όλους τους αρμόδιους εμπλεκόμενους για το σχετικό αίτημα (Δήμαρχος, Αντιδήμαρχος, Προϊστάμενος κλπ.)

Τα αιτήματα μπορούν να κατατίθενται και στο Γραφείο του Δημότη, καθώς και να καταχωρούνται ηλεκτρονικά σε ειδική ενότητα της ιστοσελίδας του Δήμου Κομοτηνής (<https://www.komotini.gr/content/grammi-toy-dimoti>).

Εικόνα 1: Απόσπασμα οθόνης της ιστοσελίδας του Δήμου Κομοτηνής στην οποία καταχωρούνται τα αιτήματα για την "Γραμμή του Δημότη" (Πηγή: <https://www.komotini.gr/content/grammi-toy-dimoti>)

5.6 Η στρατηγική του Δήμου Κομοτηνής για την περίοδο 2015-2019 σύμφωνα με το εγκεκριμένο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα

Οι κύριοι άξονες της στρατηγικής του Δήμου Κομοτηνής για την περίοδο 2015-2019, όπως αποτυπώνονται και στην ανάλυση του επιχειρησιακού προγράμματος και αφορούν στην δημόσια διοίκηση συνίστανται στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, στην χρησιμοποίηση σύγχρονων τεχνολογιών με σκοπό την βελτιστοποίηση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες, στην δημιουργία σταθερού οικονομικού περιβάλλοντος για τον ίδιο τον Δήμο Κομοτηνής, ως οργανισμό και τις επιχειρήσεις του, στην εγκαθίδρυση ενιαίου συστήματος κοινωνικών παροχών και υπηρεσιών προς τους πολίτες, στην αξιοποίηση όλων των δυνατών χρηματοδοτικών εργαλείων και στην ανάπτυξη τοπικών και περιφερειακών συνεργειών.

5.6.1 Οι αναπτυξιακές προτεραιότητες του Δήμου Κομοτηνής - Α' Άξονας: Εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών του Καλλικρατικού Δήμου Κομοτηνής

Οι αναπτυξιακές προτεραιότητες του Δήμου Κομοτηνής εκφράζονται στο επιχειρησιακό πρόγραμμα 2015-2019 με τη μορφή αξόνων. Οι άξονες αυτοί είναι:

1. Εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών του Καλλικρατικού Δήμου Κομοτηνής
2. Πόλη της Ισότητας
3. Βιώσιμη Ανάπτυξη και Οικολογία
4. Τοπική Οικονομική Ανάπτυξη

Στο πλαίσιο της παρούσας θα παρουσιασθεί ο Α' Άξονας που αφορά το σύστημα διοίκησης του Δήμου Κομοτηνής, αντικείμενο το οποίο μελετάται.

Α' Άξονας: Εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών του Καλλικρατικού Δήμου Κομοτηνής

Ο Άξονας Α' του Επιχειρησιακού Προγράμματος αποσκοπεί στην βελτίωση της οργάνωσης του Δήμου Κομοτηνής και των νομικών του προσώπων ώστε να παρέχονται αρτιότερες και σύγχρονες υπηρεσίες στους πολίτες. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού θα αξιοποιηθεί και θα καταρτιστεί το ανθρώπινο δυναμικό του Δήμου και των νομικών του προσώπων, αλλά θα αξιοποιηθεί και θα βελτιωθεί η υλικοτεχνική υποδομή.

Τα μέτρα του άξονα αντιστοιχούν σε έναν ή περισσότερους ειδικότερους στόχους, που πρέπει να επιτευχθούν κατά προτεραιότητα από τον Δήμο Κομοτηνής. Για την επίτευξη των στόχων του κάθε μέτρου σχεδιάζεται ένα ολοκληρωμένο υποπρόγραμμα δράσεων και ορίζονται οι υπηρεσίες που είναι υπεύθυνες για την υλοποίησή τους. Παρακάτω παρουσιάζονται τα Μέτρα του Άξονα Α' καθώς και οι Στόχοι του. Αναλυτικά οι κατηγορίες δράσεων ανά στόχο και μέτρο καθώς και οι εμπλεκόμενες υπηρεσίες παρουσιάζονται στον Πίνακα 13 στο Παράρτημα Ε της παρούσης.

5.7 Αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης της εσωτερικής οργάνωσης και διοίκησης του Δήμου Κομοτηνής

Η αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης του Δήμου έχει ως στόχο να εντοπίσει τα κρίσιμα ζητήματα σε θέματα καθημερινής διαχείρισης, για την αντιμετώπιση των οποίων απαιτείται η βελτίωση του συστήματος διοίκησης και παροχής υπηρεσιών στους πολίτες του. Η μέθοδος που χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης του Δήμου Κομοτηνής είναι η SWOT Analysis.

Η SWOT Analysis αποτελεί ένα εργαλείο το οποίο χρησιμοποιείται από ένα οργανισμό ώστε να αξιολογηθεί η κατάσταση που βρίσκεται σήμερα για να πάρει τις σωστές αποφάσεις για την διαμόρφωση της στρατηγικής του. Στην Ανάλυση SWOT συσχετίζονται, αφού κατανοηθούν και αναλυθούν, οι Δυνάμεις (Strengths) και οι Αδυναμίες (Weaknesses) του οργανισμού, που αφορούν το εσωτερικό του περιβάλλον, με τις Ευκαιρίες (Opportunities) και τις Απειλές (Threats) γι' αυτήν, που προκύπτουν από το εξωτερικό του Περιβάλλον (Σιώμκος, 2004).

Μετάπειτα ο οργανισμός προσπαθεί να εκμεταλλευτεί τις δυνάμεις (πλεονεκτήματα) του, να ξεπεράσει τις αδυναμίες του, να εκμεταλλευτεί τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται και να προστατευθεί από τις απειλές (κινδύνους) του εξωτερικού του περιβάλλοντος (Σιώμκος, 2004).

Με την ανάλυση SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats/ Δυνατά σημεία, Αδυναμίες, Ευκαιρίες, Απειλές) που ακολουθεί, στον παρακάτω πίνακα, θα εντοπιστούν όλοι εκείνοι οι σημαντικοί παράγοντες που καθορίζουν το περιβάλλον δράσης του δήμου (εσωτερικό και εξωτερικό). Θα εξασφαλιστεί έτσι η σύνδεση όλων των παραγόντων, που επηρεάζουν τον Δήμο Κομοτηνής και συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο στον καθορισμό και υλοποίηση των πολιτικών/ στρατηγικών του.

Παρακάτω παρουσιάζεται η SWOT Analysis για τον τομέα «Οργανωτική Δομή και Συστήματα Λειτουργίας» του Δήμου Κομοτηνής.

TOMEAS	ΔΥΝΑΜΕΙΣ	ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	-Οι υπηρεσίες διαχείρισης και τα ηλεκτρονικά εργαλεία του Δήμου μπορούν να επεκταθούν και να ενσωματωθούν με την ίδια υποδομή και οργανωτικό σύστημα	- Το υπάρχον σύστημα διαχείρισης υπηρεσιών ISO καλύπτει μόνον το Δημοτικό Διαμέρισμα της Κομοτηνής και χρειάζεται επικαιροποίηση
	-Μοντέλο από πόρτα σε πόρτα: Εύκολη και γρήγορη ενημέρωση των πολιτών στα δημοτικά διαμερίσματα	- Ελλιπής εφαρμογή των νέων αρμοδιοτήτων του Δήμου. Το ευρύ κοινό δεν έχει γνώση αυτών.
	-Προώθηση της κοινωνικής διαβούλευσης με εφαρμογή πολιτικής στους χώρους συνάθροισης: «στρατηγική των συναθροίσεων» αλλά και «επιλεκτική ευαισθητοποίηση πόρτα – πόρτα» με την έννοια της ενημέρωσής στα δημοτικά διαμερίσματα εκεί ακριβώς όπου μπορούν να εκφραστούν και να συλλάβουν τα μηνύματα ευκολότερα οι κάτοικοι	- Οι πολίτες δε γνωρίζουν για τους θεσμούς που ενημερώνουν και υποστηρίζουν τον πολίτη σχετικά με τα δικαιώματά του
		- Ελλιπής πρόσβαση των υπηρεσιών του Δήμου σε ΑμεΑ
		-Η νοοτροπία της διαβούλευσης, της αξιοποίησης των τοπικών συμβουλίων και των ομάδων πολιτών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων δεν έχει καλλιεργηθεί
	ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ	ΑΠΕΙΛΕΣ
	-Ως έδρα της περιφέρειας, ο Δήμος Κομοτηνής έχει τη δυνατότητα να καταστεί το διοικητικό κέντρο αυτής και να έχει ρόλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε περιφερειακό αλλά και εθνικό επίπεδο.	-Έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού που θα προωθήσει τις διαδικασίες αναδιοργάνωσης
		-Καθυστερήσεις στην έγκριση αποφάσεων από την κεντρική διοίκηση

Πίνακας 9: SWOT Analysis για τον Δήμο Κομοτηνής -Τομέας «Οργανωτική Δομή και Συστήματα Λειτουργίας» (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)

Συνεχίζεται η εφαρμογή της SWOT Analysis για τον τομέα «Ανθρώπινο Δυναμικό» του Δήμου Κομοτηνής.

TOMEAS	ΔΥΝΑΜΕΙΣ	ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	-Δια βίου εκπαίδευση του προσωπικού του Δήμου Κομοτηνής	-Τα εγκατεστημένα εργαλεία διαχείρισης χειρίζονται από ελάχιστους γνώστες υπαλλήλους και οι δυνατότητες τους δεν αξιοποιούνται στο έπακρο
	ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ	ΑΠΕΙΛΕΣ
	-Αναβάθμιση του επιπέδου των πολιτών σε επίπεδο ενημέρωσης, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων-ενίσχυση του αποκαλούμενου 'ενεργού πολίτη'. -Ενίσχυση του επιπέδου εκπαίδευσης και της κοινωνικής παιδείας.	Οι παρούσες οικονομικές συνθήκες δεν επιτρέπουν την πρόσληψη νέου εξειδικευμένου προσωπικού, που θα μπορέσει να εξυπηρετήσει πλήρως τον Δήμο, ως προς τις νέες αρμοδιότητες που του ανατέθηκαν με τον Καλλικράτη

Πίνακας 10: SWOT Analysis για τον Δήμο Κομοτηνής -Τομέας «Ανθρώπινο Δυναμικό» (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)

Τέλος, πραγματοποιείται SWOT Analysis για τον τομέα «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση» του Δήμου Κομοτηνής.

TOMEAS	ΔΥΝΑΜΕΙΣ	ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ	-Χρησιμοποίηση ηλεκτρονικών εργαλείων για την αύξηση της αποτελεσματικότητας, την βελτίωση της επικοινωνίας και την μείωση του κόστους	- Οι μικρότεροι καποδιστριακοί Δήμοι που συνενώθηκαν δεν έχουν συστήματα ηλεκτρονικής διαχείρισης και πλήρη καταγραφή των υπηρεσιών και των δομών τους
	-Ανάπτυξη ηλεκτρονικών υπηρεσιών προς τους πολίτες	
	ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ	ΑΠΕΙΛΕΣ
	-Δικτύωση του Δήμου Κομοτηνής με άλλους Δήμους και περιφέρειες της Ελλάδας και του εξωτερικού	- Πολλά στελέχη του Δήμου και των νομικών του προσώπων δεν είναι απολύτως εξοικειωμένα με τα νέα τεχνολογικά μέσα
	- Αξιοποίηση κονδυλίων μέσω Ευρωπαϊκών προγραμμάτων για την αναβάθμιση των ηλεκτρικών εργαλείων και υπηρεσιών	- Οι οικονομικές συνθήκες εμποδίζουν την χρηματοδότηση για την ανάπτυξη

	-Συνεργασία με την ΕΕΤΑΑ και την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης για την ανάπτυξη και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων ηλεκτρονικής διακυβέρνησης	ηλεκτρονικών εργαλείων και υπηρεσιών
--	---	--------------------------------------

Πίνακας 11: SWOT Analysis για τον Δήμο Κομοτηνής -Τομέας «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση»

(Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)

Μέσω της SWOT Analysis που προηγήθηκε προέκυψε ότι τα κρίσιμα ζητήματα που έχει να αντιμετωπίσει και να αναπτύξει ο Δήμος Κομοτηνής για να μπορέσει να πετύχει την στρατηγική του και για να μετατρέψει τα προβλήματα και τις αδυναμίες σε ευκαιρίες και σε δυνατά σημεία είναι:

- Πλήρης εφαρμογή των αρμοδιοτήτων του Καλλικρατικού Δήμου.
- Συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού του Δήμου με σκοπό την αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών
- Αναβάθμιση και εφαρμογή του συστήματος ποιότητας ISO 9001 σε περισσότερα πεδία και υπηρεσίες
- Αναβάθμιση υλικοτεχνικής υποδομής και νέων υποδομών των υπηρεσιών του Δήμου.
- Ενέργειες ενίσχυσης της Ηλεκτρονικής διακυβέρνησης του Δήμου.
- Διευκόλυνση της προσβασιμότητας των υπηρεσιών στους πολίτες.
- Ενίσχυση της αποκέντρωσης και συμμετοχή των δημοτικών διαμερισμάτων στις διαδικασίες.
- Αναβάθμιση και υποστήριξη των διαδικασιών διαβούλευσης και διαλόγου με τους πολίτες.
- Επέκταση της τηλεφωνικής Γραμμής του Δημότη προκειμένου αυτή να αποτελέσει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο καταγραφής και πληροφόρησης.

Κεφάλαιο 6

Έρευνα στον Δήμο Κομοτηνής- Συμπεράσματα

6.1 Ο σχεδιασμός και η μεθοδολογία της έρευνας

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι η παρουσίαση της ερευνητικής διαδικασίας, των ερευνητικών εργαλείων αλλά και των ερευνητικών ευρημάτων και αποτελεσμάτων της παρούσης.

Συγκριμένα η παρούσα έρευνα αποτελούνταν από τέσσερις φάσεις. Στην πρώτη φάση στα κεφάλαια 2 έως 4 της παρούσης επιχειρήθηκε η ανασκόπηση αναφορικά με τη διοικητική μεταρρύθμιση στην Ελλάδα η παρουσίαση της παρούσας κατάστασης, η παρουσίαση της διοίκησης του Δήμου Κομοτηνής και ο εντοπισμός των προβλημάτων.

Τα πεδία της έρευνας θα επικεντρωθεί στον τρόπο διοίκησης του Δήμου Κομοτηνής που είναι αποτέλεσμα των διοικητικών μεταρρυθμίσεων και των προτύπων δημόσιας διοίκησης. Στόχος της έρευνας είναι να εντοπιστούν τα προβλήματα που έχουν παρατηρήσει οι υπάλληλοι του Δήμου Κομοτηνής στην δημόσια διοίκηση που εφαρμόζεται στου ΟΤΑ Α' βαθμού και να προκύψουν προτάσεις διοικητικής μεταρρύθμισης.

Στη δεύτερη φάση επιλέχθηκε η ερευνητική στρατηγική, η ομάδα-στόχος της έρευνας, και το ερευνητικό εργαλείο και στην τρίτη φάση η ανάλυση των δεδομένων, η ερμηνεία

τους καθώς και η εξαγωγή συμπερασμάτων.

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, για την υλοποίηση της παρούσας χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της επισκόπησης και το ερωτηματολόγιο, ως εργαλείο για τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων.

Για την ικανοποίηση των ερευνητικών στόχων, ομάδα-στόχος της έρευνας αποτέλεσαν οι υπάλληλοι του Δήμου Κομοτηνής από τους οποίους κατά την διεξαγωγή της έρευνας δεν ζητήθηκε να συμπληρώσουν το ονοματεπώνυμό τους, ώστε να διασφαλιστεί η ανωνυμία με απώτερο στόχο την επίτευξη της ειλικρινούς απάντησης.

Το ερωτηματολόγιο διακρίνεται σε δύο μέρη, το πρώτο αφορά σε ατομικά-δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων και το δεύτερο εμπεριέχει ερωτήσεις που αφορούν στους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας και δομήθηκε με τέτοιο τρόπο ώστε να περιορίζονται οι τυχόν ασάφειες και τα προβλήματα στην κατανόηση των ερωτήσεων.

Οι ερωτήσεις ήταν τριών τύπων α) κλειστές ερωτήσεις ή ερωτήσεις με καθορισμένες απαντήσεις, β) ερωτήσεις με διαβαθμισμένες σε κλίμακα απαντήσεις και γ) ανοικτές ερωτήσεις.

Η διαβάθμιση των απαντήσεων έγινε με τη χρήση της πενταβάθμιας κλίμακας, όπου ζητήθηκε από τους ερωτηθέντες να δηλώσουν το βαθμό της συμφωνίας τους ή όχι με τις σχετικές διατυπώσεις-ερωτήσεις.

Η τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου ήταν μια «ανοικτή» ερώτηση στην οποία οι ερωτώμενοι είχαν την δυνατότητα να καταγράψουν τις διοικητικές μεταρρυθμίσεις που προτείνουν να γίνουν στην δημόσια διοίκηση ώστε να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότερη παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες αλλά και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους για την αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση των εργασιών τους. Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο Παράρτημα Δ της παρούσης.

Από τους 318 υπαλλήλους του Δήμου οι 96 υπάλληλοι (ποσοστό 30,19%) έλαβαν το ερωτηματολόγιο είτε σε έντυπη μορφή είτε σε ηλεκτρονική μορφή μέσω μηνύματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, το οποίο τους οδηγούσε στην διαδικτυακή μορφή του ερωτηματολογίου (Google doc) μέσω του συνδέσμου <https://forms.gle/fC9fqDiTSrEtvaBK8>.

Ερωτηματολόγια σε έντυπη μοιράστηκαν κυρίως στην Διεύθυνση Καθαριότητας όπου εντοπίζονται οι περισσότεροι υπάλληλοι που δεν κάνουν χρήση των ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας στον χώρο εργασίας τους. Τα ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν σε έντυπη μορφή παραλήφθηκαν από ένα άτομο που ορίστηκε υπεύθυνο, με στόχο τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας των απαντήσεων και της ανωνυμίας των ερωτώμενων.

Ωστόσο, το ερωτηματολόγιο συνοδευόταν από κείμενο σχετικά με την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών, παρά το γεγονός ότι δεν ζητήθηκαν προσωπικά δεδομένα.

Από τους 96 υπαλλήλους του Δήμου Κομοτηνής (ποσοστό 30,19% του συνόλου των υπαλλήλων) που έλαβαν το ερωτηματολόγιο, επιστράφηκαν συμπληρωμένα πενήντα τρία (53) ερωτηματολόγια τα οποία πληρούσαν τις προϋποθέσεις εγκυρότητας. Το ποσοστό ανταπόκρισης δηλαδή ήταν 55,21%. Το τελικό πλήθος του δείγματος της ομάδας-στόχου επί του συνόλου των υπαλλήλων του Δήμου Κομοτηνής ανέρχονταν σε τριακοσίους δεκαοκτώ (318) δημοσίους υπαλλήλους και το τελικό δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν οι 53 δημόσιοι υπάλληλοι που τελικά απάντησαν στο ερωτηματολόγιο.

Το σημαντικότερο μεθοδολογικό πρόβλημα αφορά στον ίδιο των ερωτώμενο πληθυσμό καθώς αποδείχθηκε δύσκολη η προσέγγιση του. Το 54,7% (174 υπάλληλοι) του προσωπικού του Δήμου αποτελείται από οδηγούς, τεχνίτες, εργάτες, χειριστές μηχανημάτων, προσωπικό καθαριότητας, σχολικοί φύλακες, κηπουρούς και κλητήρες οι οποίοι κατά την εργασία τους δεν κάνουν χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Επίσης, μεγάλο ποσοστό του Δήμου είναι άνω των 55 ετών και δυσκολεύεται κατά πολύ με την χρήση των ηλεκτρονικών μέσων. Συνεπώς, εκ των συνθηκών το δείγμα μειώθηκε σχεδόν στο ήμισυ (45,3%).

Η αποστολή των ερωτηματολογίων έγινε μέσω των διευθύνσεων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που διέθετε το Τμήμα Προσωπικού του Δήμου και ο Σύλλογος δημοτικών υπαλλήλων, οι οποίες αντιστοιχούσαν σε 81 υπαλλήλους του Δήμου. Οι υπόλοιποι 15 υπάλληλοι του δείγματος έλαβαν το ερωτηματολόγιο σε έντυπη μορφή. Τα ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν μέσω της διαδικτυακής μορφής του ερωτηματολογίου (Google doc) ήταν 49 ενώ τα ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν σε έντυπη μορφή ήταν μόλις τέσσερα (04). Συνεπώς, το 60,49% του δείγματος που έλαβε το ερωτηματολόγιο σε ηλεκτρονική μορφή, απάντησε, ενώ σε έντυπη μορφή

απάντησε μόλις το 26,67%.

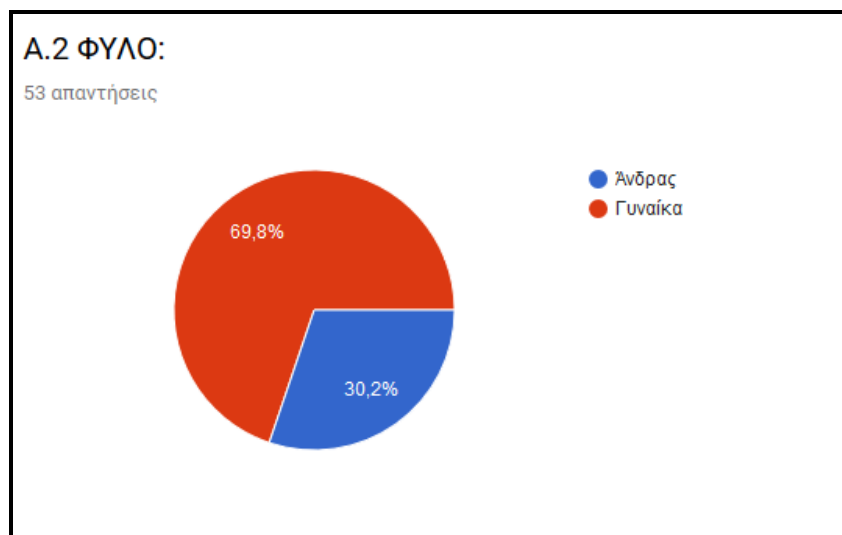
Κατά την έρευνα δηλαδή αποδείχθηκε εξαιρετικά δυσχερής ο εντοπισμός των ερωτώμενων ενώ η πιθανότητα μη συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου εμφανίστηκε αυξημένη. Σε αυτό συντέλεσαν τόσο ο αυξημένος φόρτος εργασίας για πολλούς υπαλλήλους του Δήμου, όσο και η απροθυμία πολλών από αυτούς να συμμετάσχουν στην έρευνα.

Χωρίς να αναλύσουμε τα αποτελέσματα της έρευνας, μόνο παρατηρώντας την διαδικασία της έρευνας έχουμε τα πρώτα αποτελέσματα. Οι διοικητικές μεταρρυθμίσεις που έχουν γίνει κατά καιρούς έχουν δημιουργήσει έναν Δήμο με έναν τεράστιο αριθμό υπαλλήλων που αποτελούν θα λέγαμε με έναν γενικό χαρακτηρισμό το εργατικό προσωπικό του Δήμου, οι οποίοι δεν υπάρχει τρόπος να ειδοποιηθούν για ένα θέμα που τους αφορά, εφόσον δεν είναι εξοικειωμένοι με την χρήση των ΤΠΕ, και έναν αριθμό υπαλλήλων που έχουν επωμιστεί έναν μεγάλο αριθμό καθηκόντων και αρμοδιοτήτων και λόγω των διαδικασιών που πρέπει να διεκπεραιώσουν, αιτία της αυξημένης γραφειοκρατίας και της έλλειψης κατάλληλης υλικοτεχνικής υποδομής, έχουν μεγάλο φόρτο εργασίας και δεν έχουν τον απαιτούμενο χρόνο να διαθέσουν σε ένα θέμα που αφορά την εργασία του αλλά είναι εκτός των εργασιακών τους καθηκόντων.

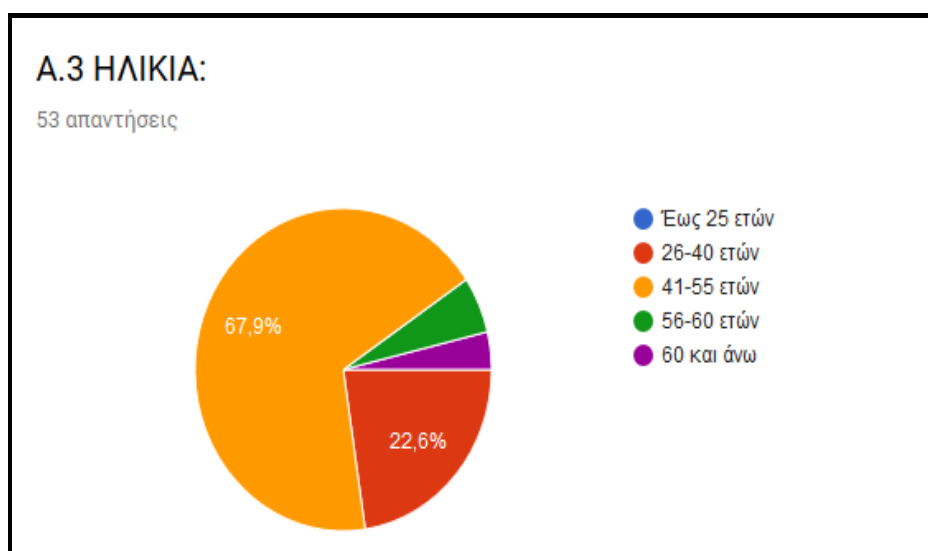
6.2 Αποτελέσματα Έρευνας

Το ερωτηματολόγιο διακρίνεται σε δύο μέρη, το πρώτο (Ενότητα Α) αφορά ατομικά-δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων και το δεύτερο μέρος (Ενότητες Β, Γ και Δ) αφορά στα θέματα τα οποία πραγματεύεται η έρευνα.

Οι ερωτήσεις της **Ενότητας Α'** αφορούν στα ατομικά-δημογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων

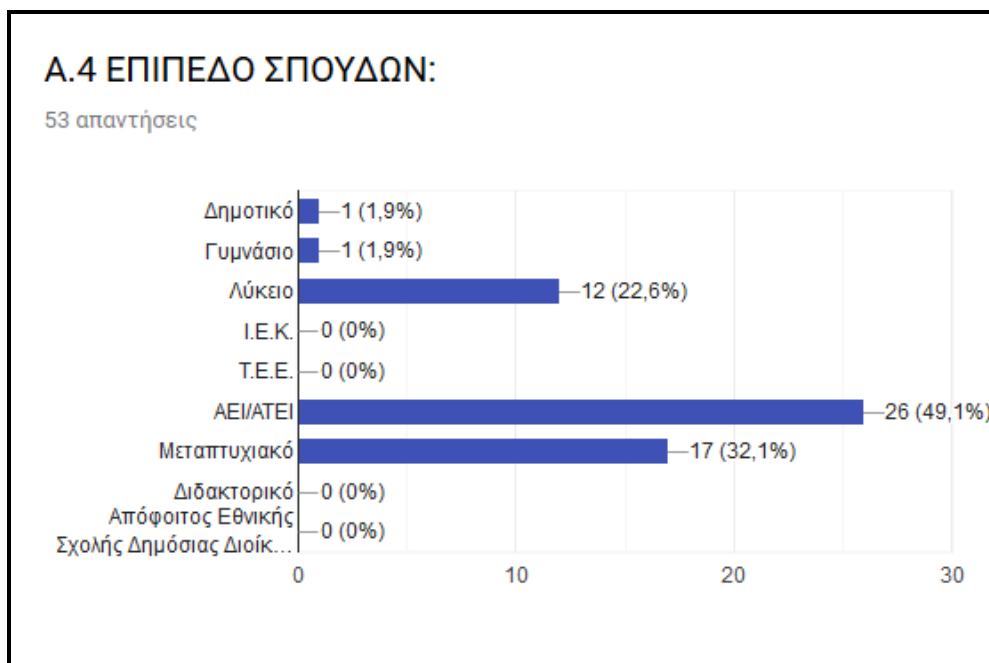


Διάγραμμα 1: Απαντήσεις Ερωτήματος A.2



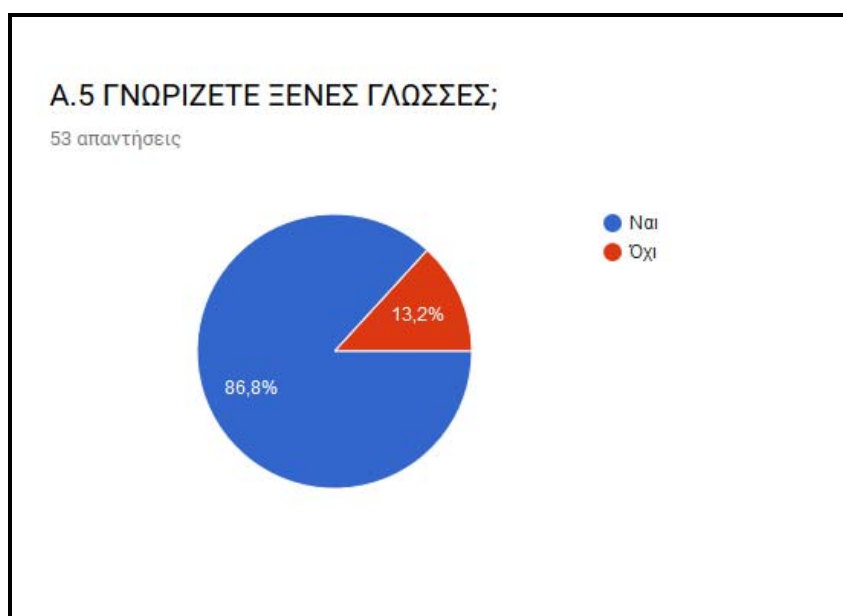
Διάγραμμα 2: Απαντήσεις Ερωτήματος A.3

Από τους 53 υπαλλήλους που αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας το 69,8% (37) ήταν γυναίκες ενώ το 30,2% (16) ήταν άνδρες, από αυτούς το 67,9% (66) ήταν μεταξύ 41-55 ετών και το 22,6% (12) 26-40 ετών. Μόλις 5 άτομα άνω των 56 ετών απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ποσοστό 9,5%, γεγονός που αποδεικνύει ότι οι υπάλληλοι άνω των 55 ετών ή δεν ανταποκρίθηκαν ή δεν κάνουν χρήση των ΤΠΕ. Η ηλικιακή κατηγορία «26-40 ετών» που θεωρείται και η πιο παραγωγική κατηγορία εμφανίζει μικρό ποσοστό συμμετοχής όχι λόγω άρνησης ή μη εντοπισμού αλλά λόγω έλλειψης προσωπικού στον Δήμο που να ανήκει σε αυτήν την κατηγορία.

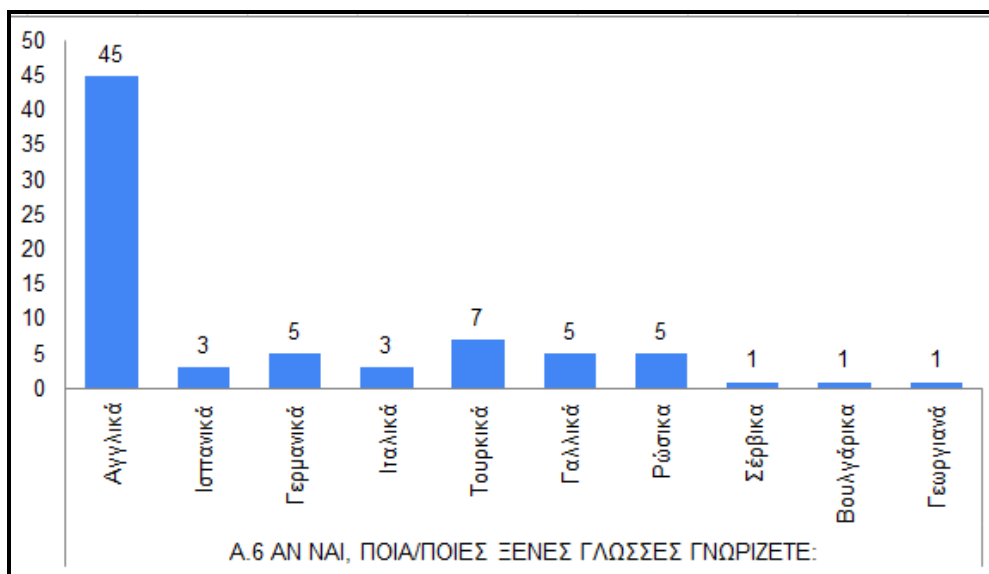


Διάγραμμα 3: Απαντήσεις Ερωτήματος Α.4

Οι υπάλληλοι που ανταποκρίθηκαν στην απάντηση του ερωτηματολογίου αποδεικνύεται ότι στο μεγαλύτερο τους ποσοστό είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (49,1%-26) αλλά και μεταπτυχιακού (32,1%-17) και λιγότερο οι απόφοιτοι λυκείου, που ανήκουν στην κατηγορία ΔΕ και αποτελούν σχεδόν το 50% των υπαλλήλων του Δήμου. Οι υπάλληλοι που έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν το 30% του Δήμου.

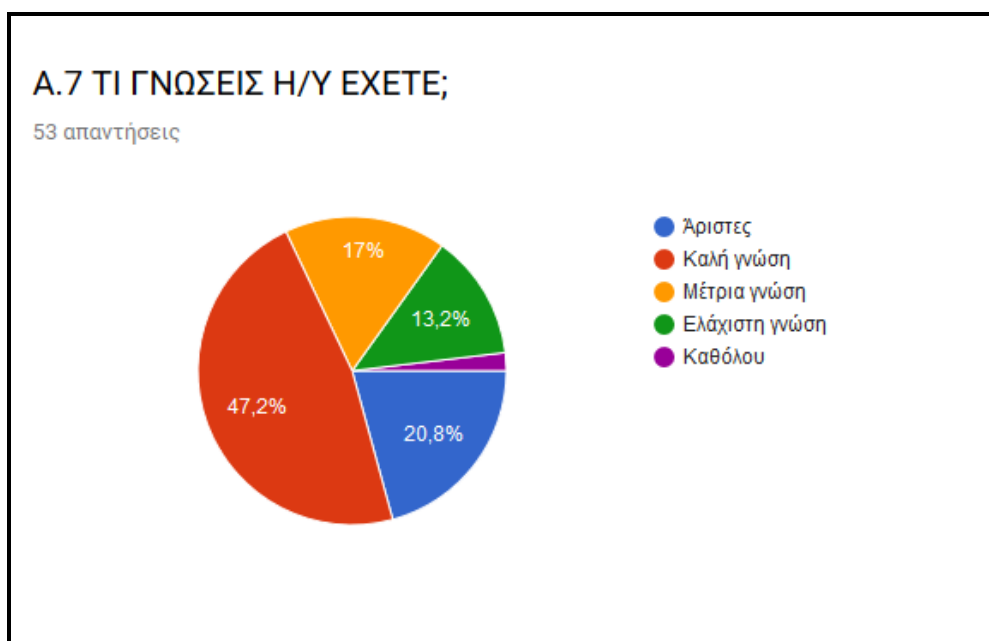


Διάγραμμα 4: Απαντήσεις Ερωτήματος Α.5

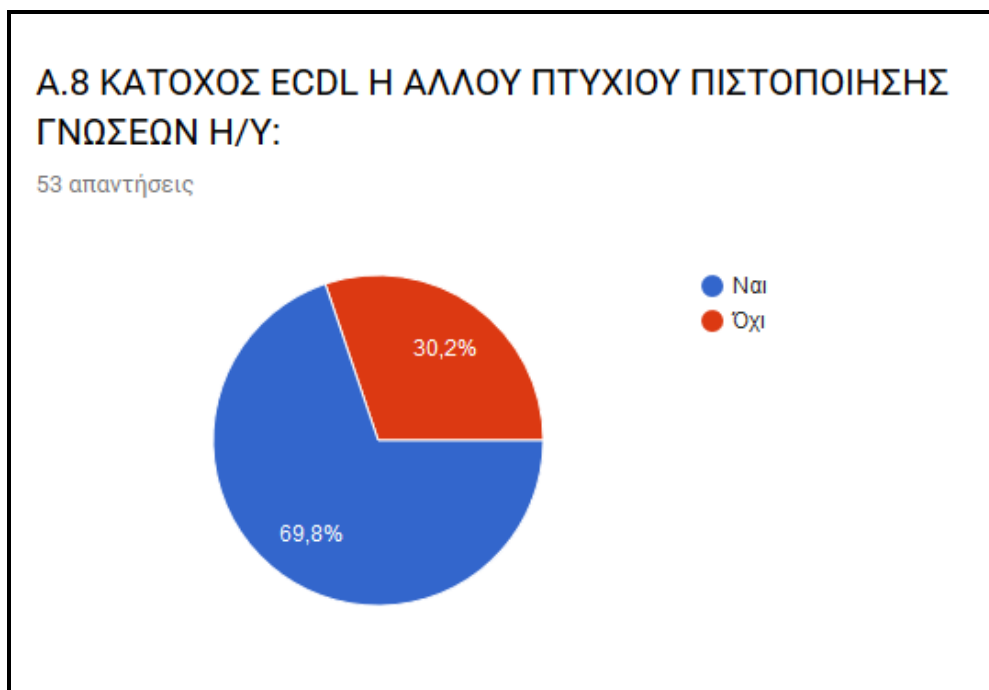


Διάγραμμα 5: Απαντήσεις Ερωτήματος Α.6

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (88% -46) δήλωσαν ότι γνωρίζουν έστω και μία ξένη γλώσσα ενώ 45 από τους 46 γνωρίζουν την Αγγλική γλώσσα. Μεγάλο ποσοστό αυτών γνωρίζουν και μια δεύτερη ξένη γλώσσα με επικρατέστερη την Τουρκική.



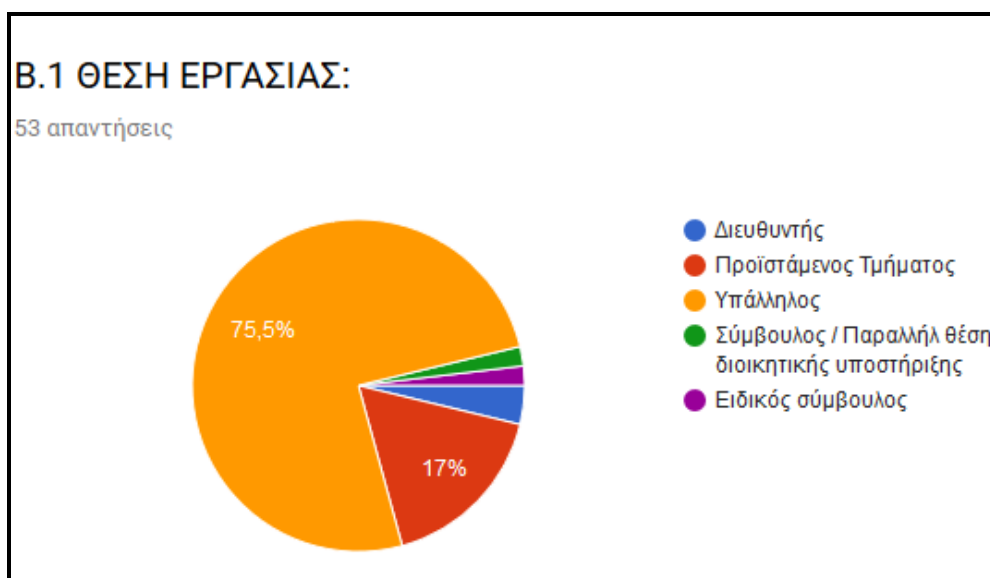
Διάγραμμα 6: Απαντήσεις Ερωτήματος Α.7



Διάγραμμα 7: Απαντήσεις Ερωτήματος A.8

Το 68% (36) των ερωτηθέντων γνωρίζουν Η/Υ (Άριστη και καλή γνώση) ενώ το 13,2% (7) αυτών έχουν ελάχιστη γνώση και ένας εξ' αυτών καθόλου γνώση. Το 69,8% (37) αυτών που δήλωσαν ότι γνωρίζουν Η/Υ είναι κάτοχοι πτυχίου πιστοποίησης.

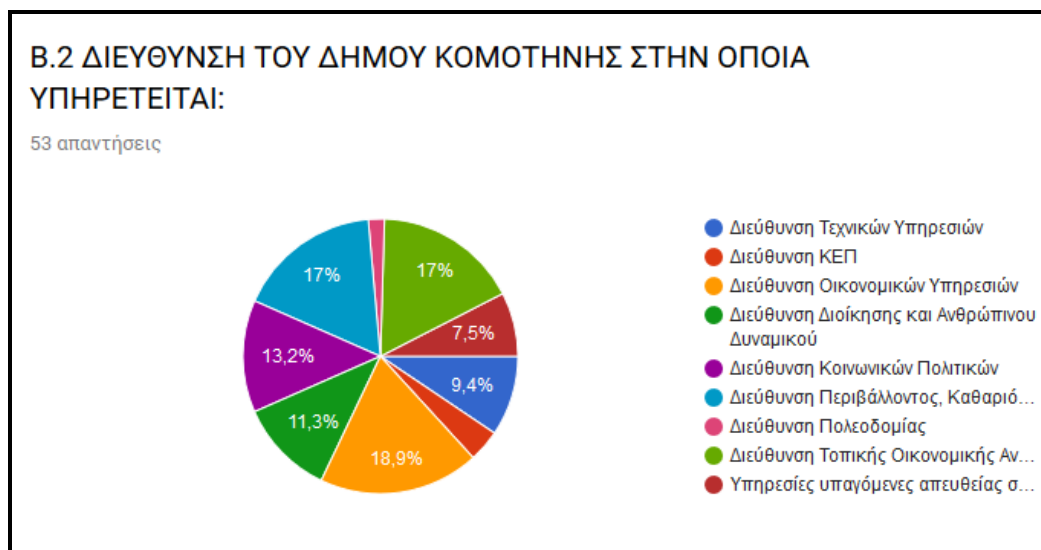
Οι ερωτήσεις της **Ενότητας Β** αφορούν στην θέση εργασίας των εργαζομένων.



Διάγραμμα 8: Απαντήσεις Ερωτήματος B.1

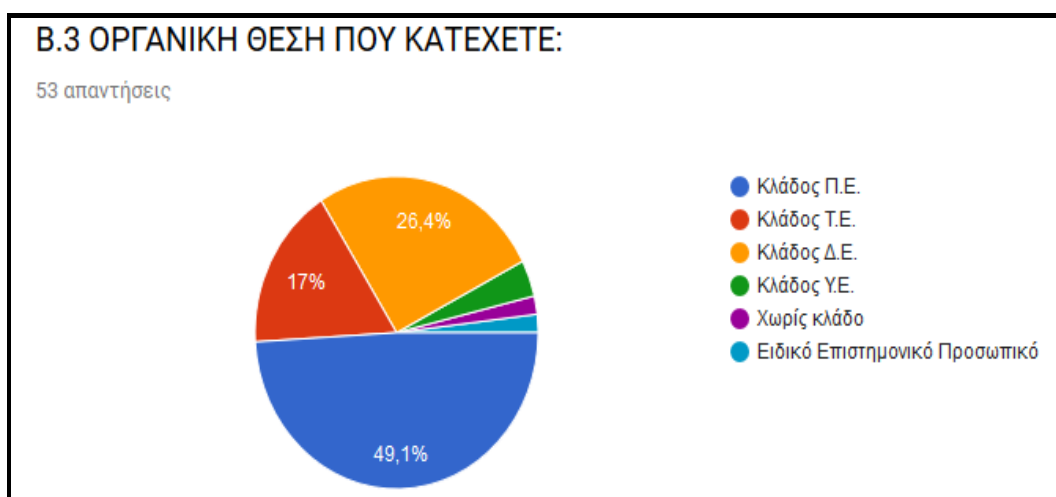
Από τους ερωτηθέντες το 75,5% (40) αυτών αποτελούνταν από απλούς υπαλλήλους ενώ το 17% (9) αυτών από Προϊσταμένους Τμήματος και 2 (3,8%) ειδικοί σύμβουλοι

του Δημάρχου. Αναλογικά με τον αριθμό των υπαλλήλων και των προϊσταμένων/διευθυντών που υπάρχουν στον Δήμο ήταν μεγάλη η ανταπόκριση των υψηλόβαθμων στελεχών.



Διάγραμμα 9: Απαντήσεις Ερωτήματος B.2

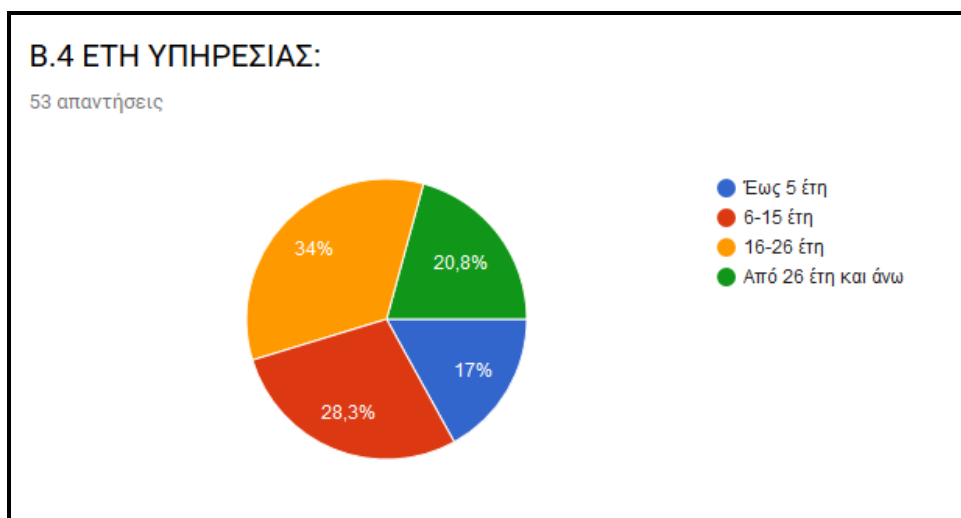
Απαντήσεις δόθηκαν από όλες τις Διευθύνσεις του Δήμου και αυτό είναι πολύ σημαντικό καθώς οι απαντήσεις αντιπροσωπεύουν τον σύνολο των υπηρεσιών του Δήμου συνεπώς και τα συμπεράσματα που θα προκύψουν θα αφορούν τον Δήμο στον σύνολο του και όχι σε κάποια συγκεκριμένη Διεύθυνση.



Διάγραμμα 10: Απαντήσεις Ερωτήματος B.3

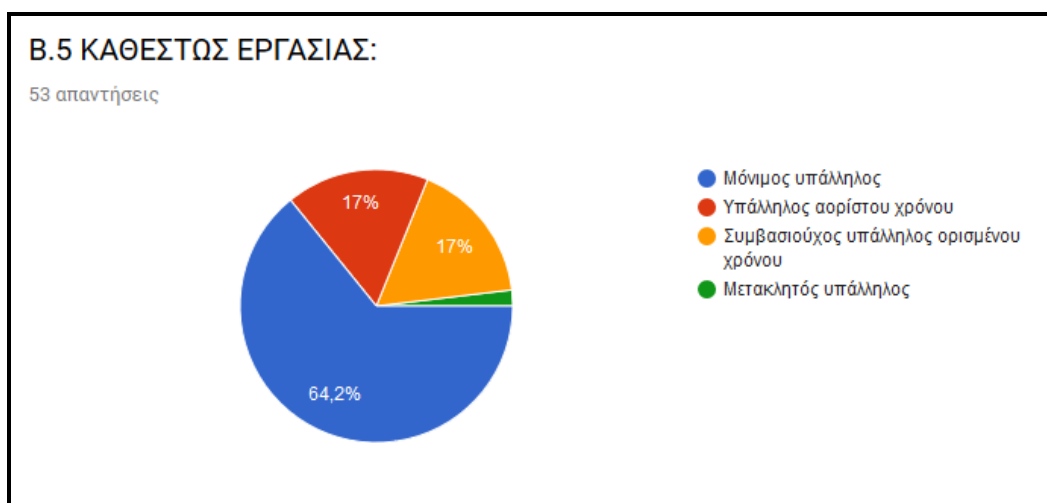
Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα των οργανικών θέσεων που κατέχουν οι ερωτηθέντες και το επίπεδο σπουδών που έχουν δηλώσει στην ερώτηση A4 συμπεραίνουμε ότι οι

οργανικές του θέσεις συμπίπτουν με το επίπεδο σπουδών που έχουν σήμερα οι ερωτηθέντες.



Διάγραμμα 11: Απαντήσεις Ερωτήματος B.4

Οι ερωτηθέντες έχουν καλύψει όλες τις κατηγορίες ηλικιών, σχεδόν ισομερώς, με μεγαλύτερη συμμετοχή των υπαλλήλων που εργάζονται «16-26 έτη» (34%-26). Επομένως, οι απαντήσεις στα ερωτήματα θα αντιπροσωπεύουν το σύνολο των ηλικιακών κατηγοριών.

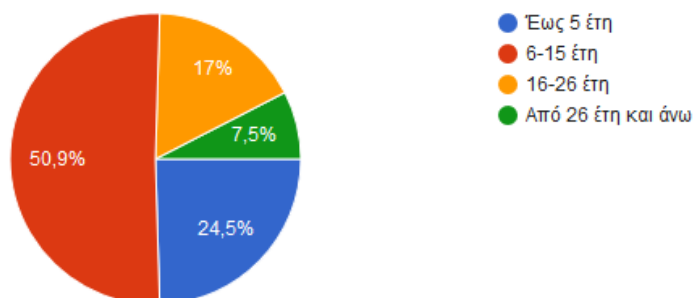


Διάγραμμα 12: Απαντήσεις Ερωτήματος B.5

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος είναι με καθεστώς μονίμου υπαλλήλου (64,2%-34). Αν προστεθούν και αυτοί που είναι με καθεστώς αορίστου χρόνου, το 81,2%(43) των ερωτηθέντων εργάζονται σε καθεστώς μονιμότητας.

B.6 ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΘΕΣΗ:

53 απαντήσεις

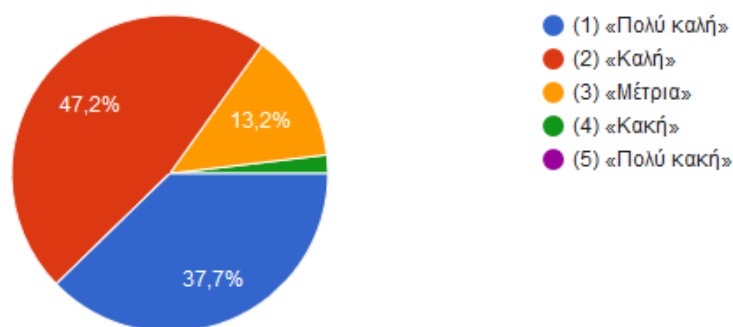


Διάγραμμα 13: Απαντήσεις Ερωτήματος B.6

Το 75,4% (40) των ερωτηθέντων κατέχουν την θέση αυτήν στο δημόσιο τομέα πάνω από 6 έτη συνεπώς έχουν την ανάλογη εμπειρία και την γνώση σχετικά με την δημόσια διοίκηση.

B.7 Πως θα χαρακτηρίζατε τη θέση εργασίας σας με βάση το βαθμό αλληλεπίδρασης με τους διοικητικά ανωτέρους σας;

53 απαντήσεις



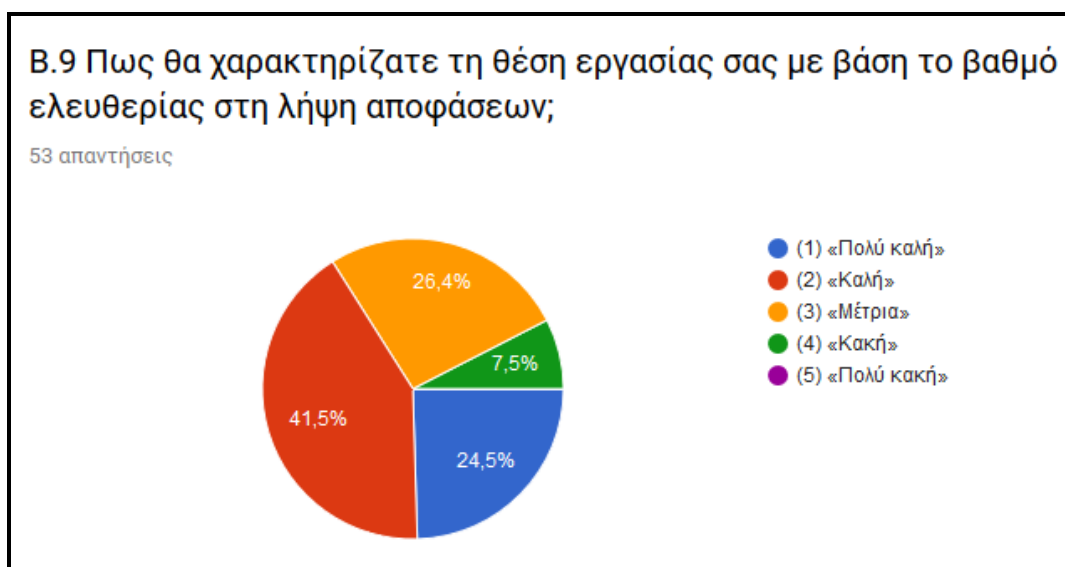
Διάγραμμα 14: Απαντήσεις Ερωτήματος B.7

Το 84,9% των ερωτηθέντων βρίσκουν καλή έως και πολύ καλή την αλληλεπίδραση τους με τους διοικητικά ανωτέρους τους και αυτό μας δείχνει ότι η επικοινωνία και η συνεργασία στον Δήμο είναι σε εξαιρετικά επίπεδα.



Διάγραμμα 15: Απαντήσεις Ερωτήματος B.8

Ακριβώς το ίδιο ποσοστό 84,9% των ερωτηθέντων απάντησε ότι βρίσκουν καλή έως και πολύ καλή την αλληλεπίδραση τους με τους συναδέλφους τους και αυτό μας δείχνει ότι οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και των ανωτέρων με τους εργαζομένους είναι ακριβώς στο ίδιο επίπεδο.



Διάγραμμα 16: Απαντήσεις Ερωτήματος B.9

Το 66% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι έχουν την ελευθερία να λάβουν αποφάσεις ενώ το 33,9% δεν έχει την ίδια άποψη, αφού επέλεξε την απάντηση «μέτρια» ή «κακή». Το ποσοστό του 66% είναι θετικό καθώς η αίσθηση που έχουν ότι τους δίνεται η ελευθερία να λαμβάνουν αποφάσεις σημαίνει ότι διοικητικά οι αρμοδιότητες έχουν μοιραστεί με

τέτοιο τρόπο και στους υπαλλήλους (εφόσον το 75,5% των ερωτηθέντων είναι υπάλληλοι) ώστε η λήψη αποφάσεων δεν αποτελεί προνόμιο λίγων.



Διάγραμμα 17: Απαντήσεις Ερωτήματος B.10

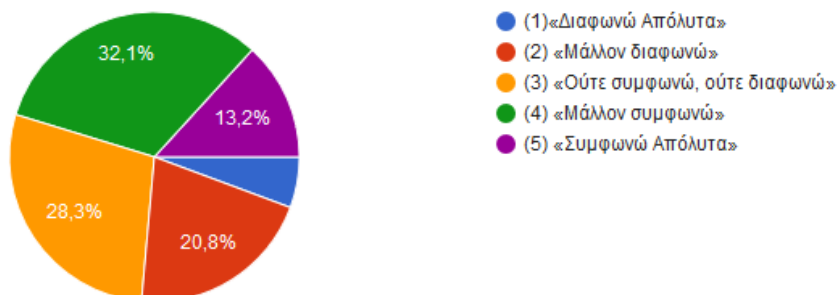
Το 58,5% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι με βάση την πολυπλοκότητα των εργασιών που εκτελούν η θέση εργασίας τους είναι καλή, δηλαδή δεν θεωρούν ότι η πολυπλοκότητα είναι στοιχείο που τους δυσκολεύει.



Διάγραμμα 18: Απαντήσεις Ερωτήματος B.11

B.12 Συχνά διαπραγματεύομαι με τους συναδέλφους μου – προϊστάμενο μου τις αλλαγές που επιθυμώ να γίνουν για τη θέση εργασίας μου.

53 απαντήσεις

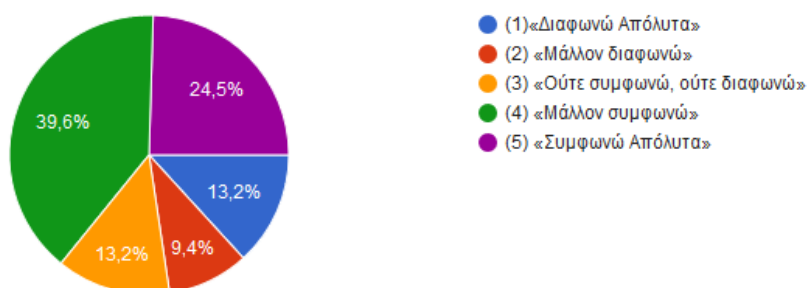


Διάγραμμα 19: Απαντήσεις Ερωτήματος B.12

Οι παραπάνω δύο ερωτήσεις (B.11 & B.12) είχαν ως σκοπό να αξιολογήσουν την αντίληψη του εργαζομένου σχετικά με τις ικανότητες του και την διάθεση του να προσαρμόσει την εργασία του ώστε να ταυτίζονται με αυτές. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν βλέπουμε ότι μεγάλο ποσοστό διαπραγματεύεται και τα καθήκοντα του και τις αλλαγές που θέλει να γίνουν αλλά ΤΟ μεγαλύτερο ποσοστό δεν το κάνει. Αυτό αποδεικνύει ότι οι υπάλληλοι δεν μπαίνουν στην διαδικασία αυτοαξιολόγησης και στην διαπραγμάτευση των προτάσεων-ιδεών τους για τροποποιήσεις στην εργασία τους.

B.13 Ο προϊστάμενός μου με ενημερώνει για αλλαγές που θα γίνουν αναφορικά με τις απαιτήσεις και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας μου.

53 απαντήσεις



Διάγραμμα 20: Απαντήσεις Ερωτήματος B.13

Η ερώτηση αυτή είχε ως σκοπό την διερεύνηση του βαθμού επικοινωνίας των εργαζομένων με τους διοικητικά ανωτέρους τους. Αποδεικνύεται ότι το 64,1% έχει πολύ καλή επικοινωνία, το 22,6% όχι και πάρα πολύ καλή και το 13,2% καθόλου επικοινωνία. Συνεπώς για ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων (35,9%) αντιμετωπίζει προβλήματα κατά την επικοινωνία του με τους διοικητικά ανωτέρους του.

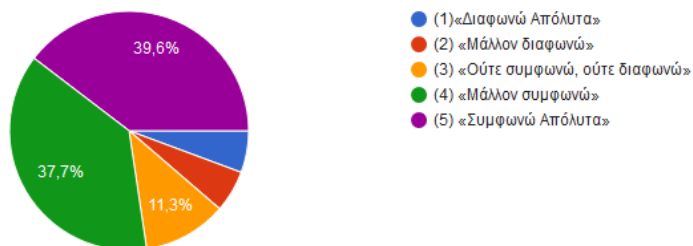


Διάγραμμα 21: Απαντήσεις Ερωτήματος B.14

Σκοπός της ερώτησης ήταν να αξιολογηθεί κατά πόσο ο Δήμος θεωρεί ότι η συχνή αξιολόγηση των ικανοτήτων των εργαζομένων επιδρά θετικά στην απόδοση τους. Από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων αποδεικνύεται ότι επικρατεί μια μέση κατάσταση αφού το 47,2% απάντησε ότι συμφωνεί και το 52,9% ότι δεν συμφωνεί. Συνεπώς ο Δήμος δεν έχει ξεκάθαρη στάση απέναντι στην μέθοδο της αξιολόγησης των εργαζομένων και στα οφέλη που μπορεί να προσφέρει στην απόδοση τους, άρα και στις υπηρεσίες που προσφέρει ο Δήμος.

B.15 Δεδομένου του αποτελεσματικού σχεδιασμού της εργασίας γνωρίζω με ακρίβεια τα καθήκοντά μου.

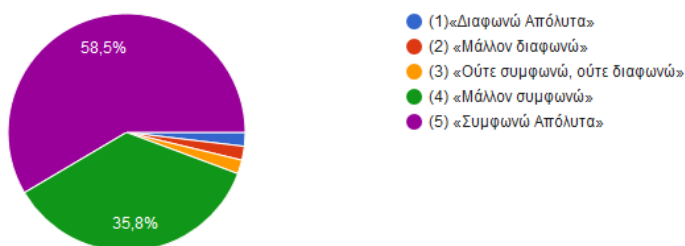
53 απαντήσεις



Διάγραμμα 22: Απαντήσεις Ερωτήματος B.15

B.16 Διαθέτω τις απαραίτητες ικανότητες-δεξιότητες ώστε να ανταποκριθώ στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας μου.

53 απαντήσεις

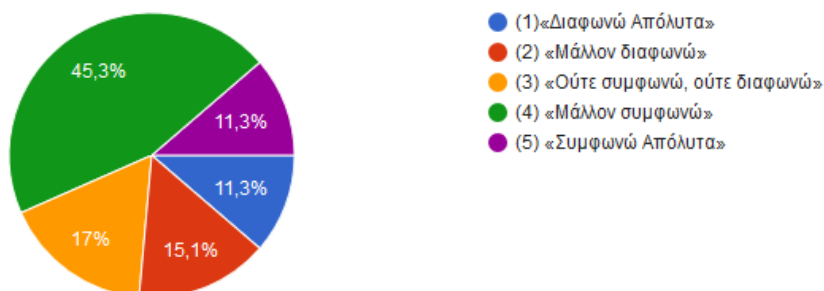


Διάγραμμα 23: Απαντήσεις Ερωτήματος B.16

Σκοπός των δύο παραπάνω ερωτήσεων ήταν να αξιολογηθεί κατά πόσο ο ανθρώπινος πόρος αποτελεί μέρος της στρατηγικής του Δήμου και κατά πόσο οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες. Το 77,3% των ερωτηθέντων απάντησε ότι γνωρίζει τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας του συνεπώς ο Δήμος έχει «επενδύσει» στους ανθρώπινους πόρους και έχει κάνει ξεκάθαρη την διαδικασία κατά την οποία ορίζεται ο τρόπος εκτέλεσης μιας εργασίας και τους έχει γίνει η απαιτούμενη εκπαίδευση, εφόσον το 94,3% θεωρεί ότι διαθέτει τις ικανότητες – δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση της εργασίας τους, συνεπώς αναγνωρίζουν ότι δεν έχουν εκπαιδευτικές ανάγκες.

B.17 Η υπηρεσία μου παρέχει τον απαραίτητο εξοπλισμό για την αποτελεσματική διεκπεραίωση των καθηκόντων μου.

53 απαντήσεις



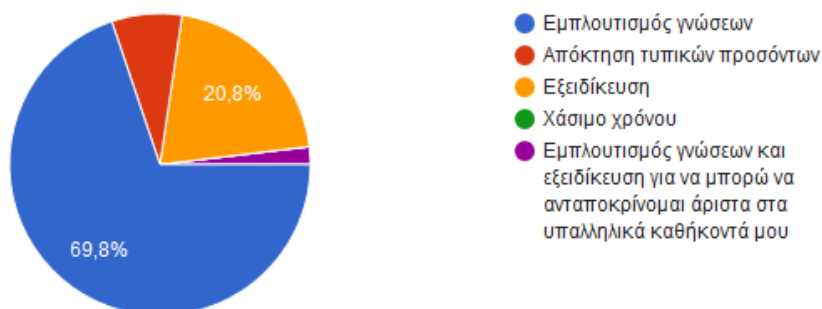
Διάγραμμα 24: Απαντήσεις Ερωτήματος B.17

Σκοπός της ερώτησης ήταν να αξιολογηθεί κατά πόσο ο εξοπλισμός που κάθε εργαζόμενος έχει στη διάθεσή του για την εκτέλεση της εργασίας του επαρκεί συνεπώς να συμπεραίνουμε αν οι άνθρωποι πόροι αποτελούν στρατηγική λειτουργία του Δήμου. Το 56,6% θεωρεί ότι του παρέχεται ο απαραίτητος εξοπλισμός, το 17% δεν είναι και πολύ σίγουρο, άρα προφανώς δεν του παρέχεται όλος ο απαραίτητος εξοπλισμός αλλά μέρος αυτού και το 22,6% θεωρεί ότι δεν του παρέχεται. Συνεπώς, ο Δήμος δεν έχει θέσει υψηλά στην στρατηγική του το συγκεκριμένο θέμα.

Οι ερωτήσεις της **Ενότητας Γ** εστιάζουν στα θέματα της εκπαίδευσης των υπαλλήλων σε σχέση με την λειτουργία του Δήμου.

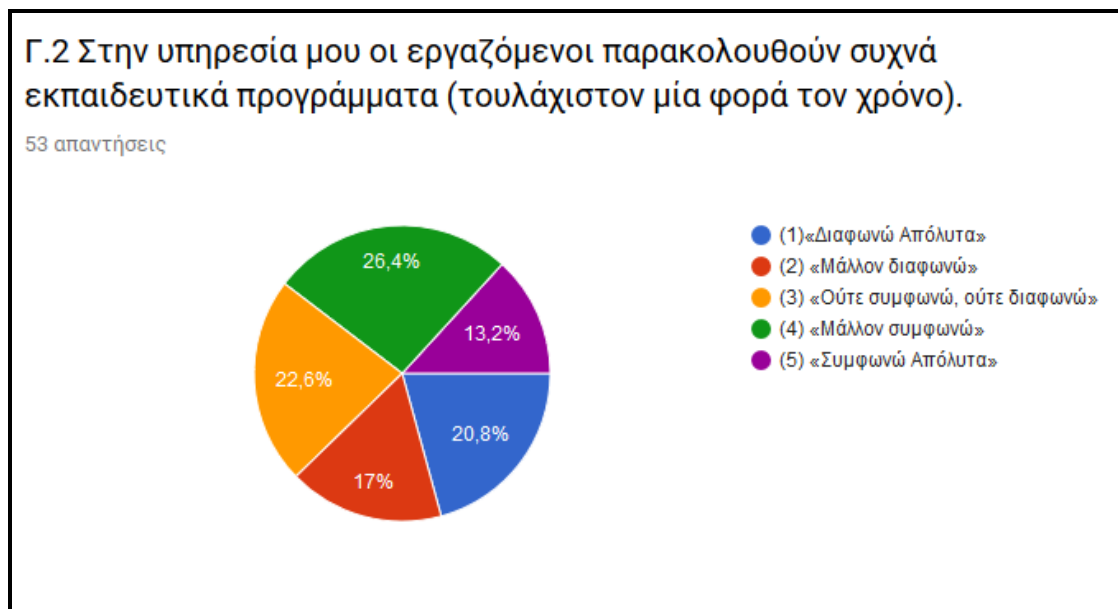
Γ.1 Τι σημαίνει για σας επιμόρφωση/Εκπαίδευση:

53 απαντήσεις



Διάγραμμα 25: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.1

Από τις απαντήσεις στην συγκεκριμένη ερώτηση συμπεραίνεται ότι οι υπάλληλοι βλέπουν την εκπαίδευση ως μέσο για το γενικό εμπλουτισμό των γνώσεων τους και την εξειδίκευση τους και μόλις ένα άτομο έχει συνδέσει απόλυτα την εκπαίδευση με την εργασία του και την διεκπεραίωση των υπαλληλικών του καθηκόντων. Ενώ το 7,5% (4) θεωρεί ότι η εκπαίδευση βοηθάει μόνο στην απόκτηση τυπικών προσόντων.



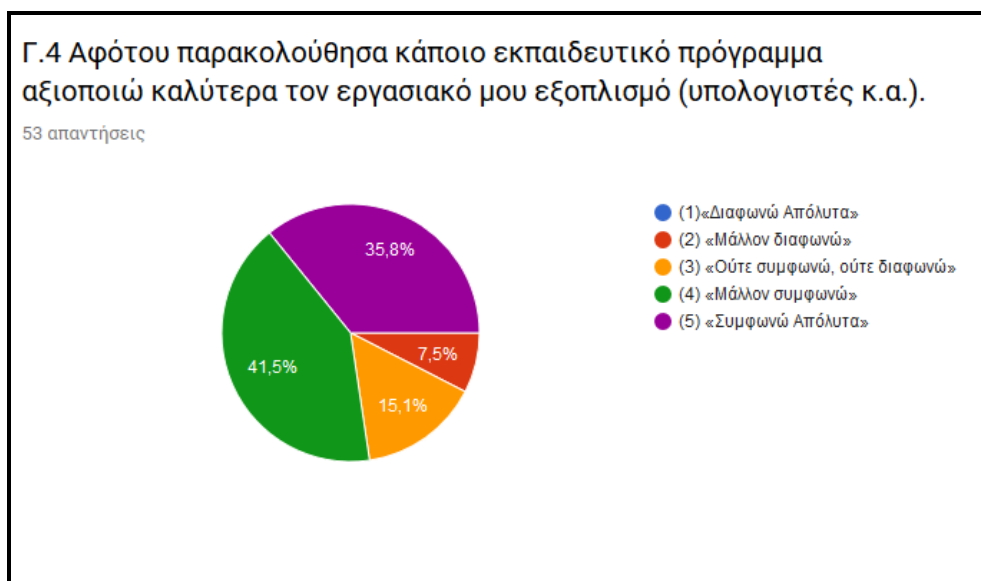
Διάγραμμα 26: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.2

Το ποσοστό των ερωτηθέντων που συμφωνούν (39,6%(21 άτομα)) ότι οι εργαζόμενοι του Δήμου εκπαιδεύονται συχνά είναι σχεδόν ίδιο με το ποσοστό των ερωτηθέντων που διαφωνούν (34%(20 άτομα)). Και αυτοί που ούτε διαφωνούν ούτε συμφωνούν είναι το 22,6% (12 άτομα). Η ερώτηση αυτή αποσκοπούσε στο να προκύψει ο βαθμός που ο Δήμος θεωρεί την εκπαίδευση των εργαζομένων παράγοντα που επιδρά θετικά στην απόδοση τους. Από τα ερωτήματα προκύπτει ότι ο Δήμος δεν «επενδύει» στην εκπαίδευση των εργαζομένων.



Διάγραμμα 27: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.3

Σκοπός της ερώτησης ήταν να αξιολογηθεί κατά πόσο γίνονται αντιληπτά από τους εργαζομένους τα αποτελέσματα της συμμετοχής τους σε εκπαιδευτικά σεμινάρια. Σχεδόν το σύνολο των ερωτηθέντων θεωρούν απαραίτητη την εκπαίδευση τους, συνεπώς αναγνωρίζουν ότι η εκπαίδευση βοηθάει στην βελτίωση των γνώσεων και ικανοτήτων τους.

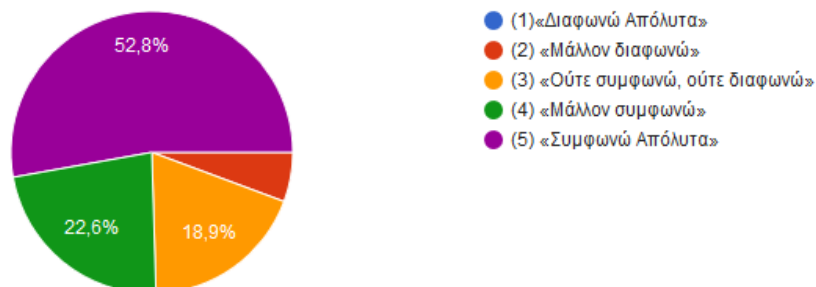


Διάγραμμα 28: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.4

Σκοπός της ερώτησης ήταν να αξιολογηθεί κατά πόσο θεωρεί ο εργαζόμενος ότι έχει μεταβληθεί η συμπεριφορά του στην εργασία του, εξαιτίας της συμμετοχής του σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων 77,3% θεωρεί ότι η συμμετοχή του σε εκπαιδευτικά προγράμματα κατάφερε να αλλάξει την εργασιακή του συμπεριφορά.

Γ.5 Γνωρίζοντας ότι θα υπάρξουν αλλαγές στις απαιτήσεις της δουλειάς μου, επιδιώκω να συμμετέχω σε εκπαιδευτικά προγράμματα προκειμένου να προετοιμαστώ για αυτές τις αλλαγές.

53 απαντήσεις

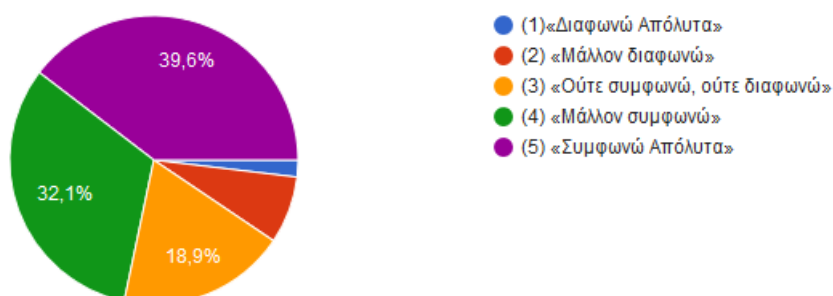


Διάγραμμα 29: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.5

Σκοπός της ερώτησης ήταν να διερευνηθεί ο βαθμός κατά τον οποίο ο εργαζόμενος προβλέπει ποιες νέες ικανότητες/δεξιότητες θα χρειαστούν να έχει στο μέλλον για την αποτελεσματικότερη εκτέλεση της εργασίας του και κάνει προσπάθειες για την εκμάθησή τους. Το 77,8 % των ερωτηθέντων δηλώνει ότι θα είναι διαθέσιμος να εκπαιδευτεί ώστε να αποκτήσει νέες δεξιότητες και να είναι πιο αποτελεσματικός στις απαιτήσεις της εργασίας του.

Γ.6 Αφότου παρακολούθησα κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα έχω τη δυνατότητα να αντιμετωπίζω πιο αποτελεσματικά τα προβλήματα στην εργασία μου και τις απαιτήσεις της θέσης μου.

53 απαντήσεις



Διάγραμμα 30: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.6

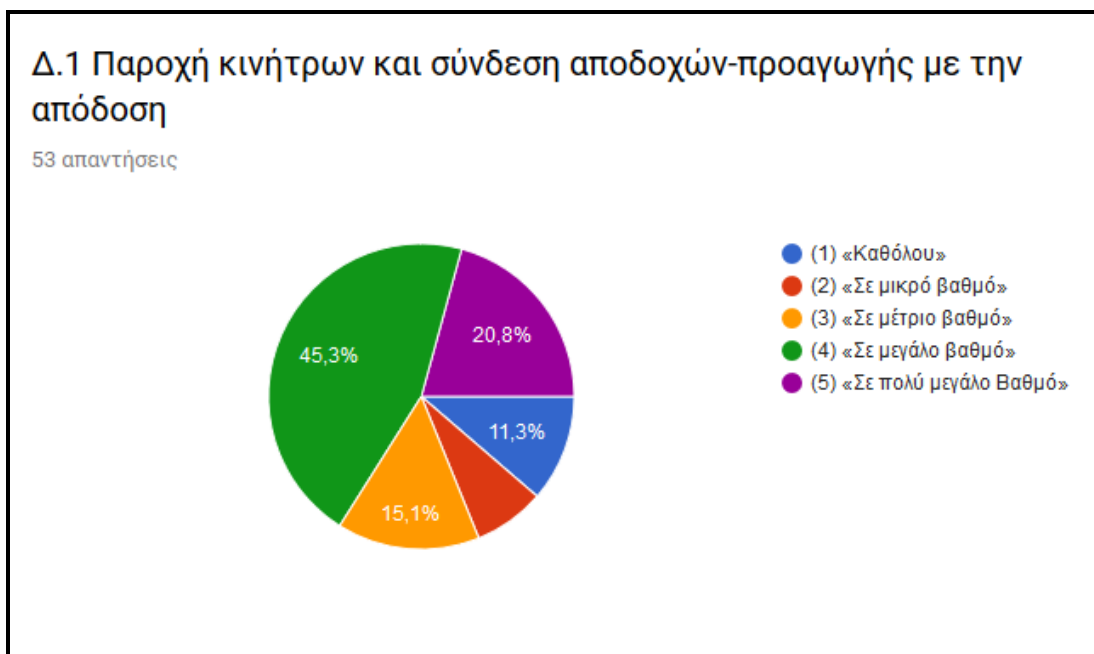
Ο σκοπός της ερώτησης Γ.6 ήταν ίδιος με αυτόν της Γ.4 και παρατηρείται ότι τα αποτελέσματα ταυτίζονται. Το 71,7% (77,3% στην ερώτηση Γ4) θεωρεί ότι η συμμετοχή του σε εκπαιδευτικά προγράμματα κατάφερε να αλλάξει την εργασιακή του συμπεριφορά.



Διάγραμμα 31: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.7

Σκοπός της ερώτησης ήταν να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι διαθέτουν τις απαραίτητες ικανότητες να εκτελούν την εργασία τους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, ώστε να υποστηρίζονται οι στόχοι του Δήμου. Το 71,6% θεωρεί ότι χρειάζεται περαιτέρω εκπαίδευση για να εκτελεί με καλύτερο τρόπο την εργασία του. Επομένως, η απόδοση των εργαζομένων δεν είναι η καλύτερη δυνατή, συνεπώς οι στόχοι του Δήμου δεν εκπληρώνονται με αποτέλεσμα και οι υπηρεσίες που λαμβάνουν οι πολίτες να μην είναι στο ιδανικό επίπεδο ποιότητας.

Οι παρακάτω ερωτήσεις της **Ενότητας Δ** αποσκοπούσαν στην διερεύνηση των πρακτικών που θα συνέβαλαν θετικά στην αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση της εργασίας των υπαλλήλων του Δήμου και την αποτελεσματική παροχή αγαθών-υπηρεσιών στους πολίτες. Αυτές οι πρακτικές θα αποτελούν και τις προτεινόμενες διοικητικές μεταρρυθμίσεις των υπαλλήλων του Δήμου Κομοτηνής.



Διάγραμμα 32: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.1

Οι περισσότεροι υπάλληλοι (66,1%) του Δήμου Κομοτηνής αποδεικνύεται ότι θεωρούν ότι η σύνδεση της απόδοσης με την παροχή κινήτρων, την αύξηση των αποδοχών ή την προαγωγής τους θα βελτίωνε κατά πολύ την αποτελεσματικότητα των εργασιών τους .

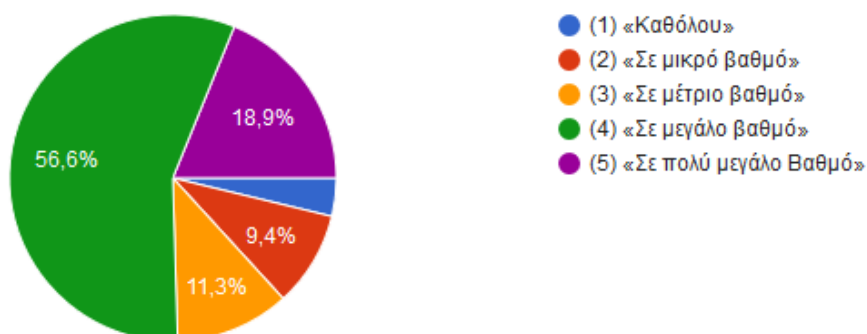


Διάγραμμα 33: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.2

Σχεδόν οι μισοί υπάλληλοι (52,8%) του Δήμου Κομοτηνής θεωρούν ότι σε μεγάλο βαθμό θα βοηθούσε η ομαδική εργασία παρά ο καταμερισμός, που ισχύει σήμερα ως πρακτική.

Δ.3 Μέτρηση-αξιολόγηση της απόδοσης

53 απαντήσεις

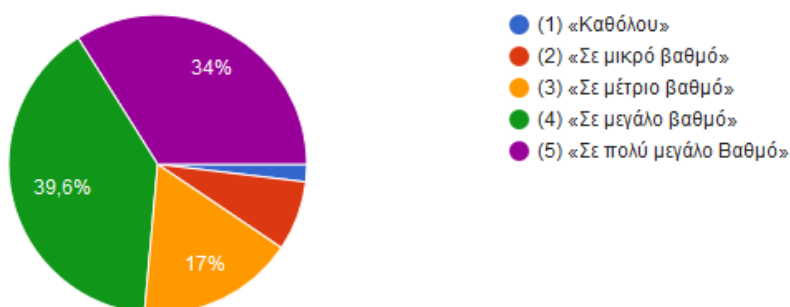


Διάγραμμα 34: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.3

Τα αποτελέσματα αυτής της ερώτησης ήταν αναμενόμενα μετά και τα αποτελέσματα της ερώτησης Δ.1. Εφόσον οι υπάλληλοι θεωρούν ότι πρέπει να συνδέεται η απόδοση με τις αποδοχές και με την θέση εργασίας, θα έπρεπε να θεωρούν πολύ σημαντική την αξιολόγηση της απόδοσης. Βήμα που πρέπει να προηγηθεί. Συνεπώς, το σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων θα πρέπει να προσαρμοστεί στις απαιτήσεις των υπαλλήλων.

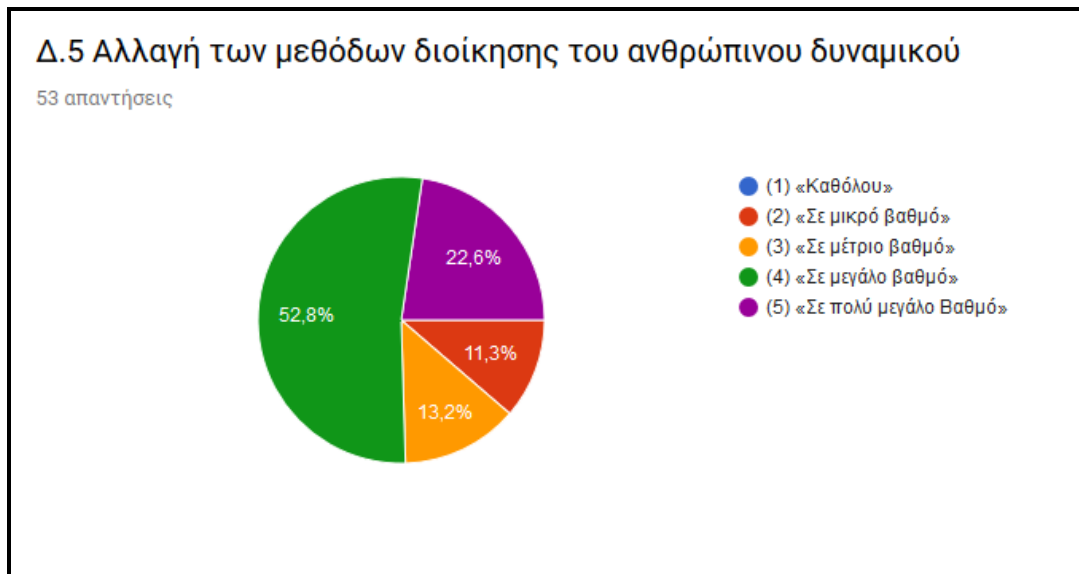
Δ.4 Λεπτομερής περιγραφή των αρμοδιοτήτων/υποχρεώσεων της κάθε θέσης εργασίας

53 απαντήσεις



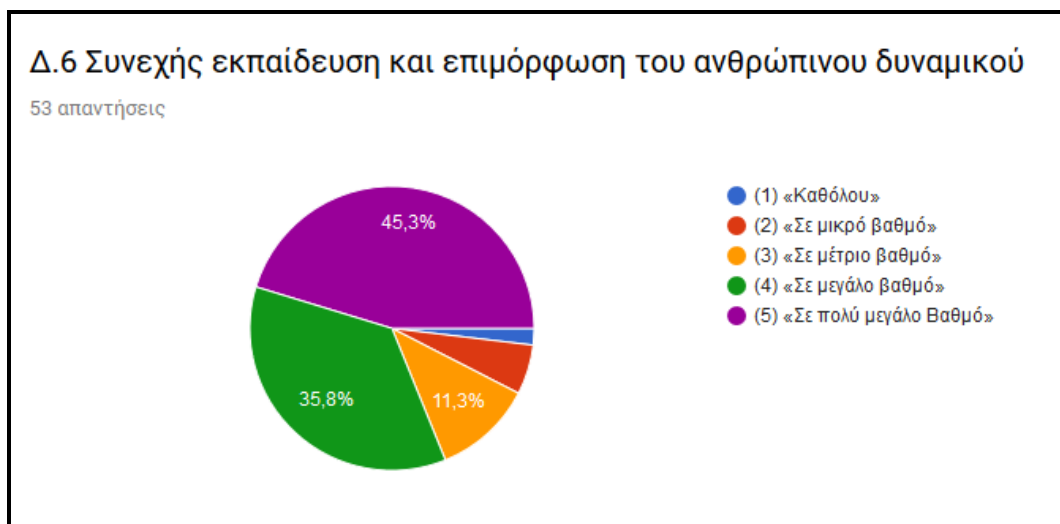
Διάγραμμα 35: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.4

Το 73,6% των ερωτηθέντων θεωρούν πολύ σημαντικό να υπάρχει για κάθε θέση εργασίας μια περιγραφή των αρμοδιοτήτων και υποχρεώσεων, συνεπώς πρέπει να είναι ξεκάθαρο το «ποιος κάνει τί» το οποίο επιτυγχάνεται μόνο αν υπάρχει ένα ξεκάθαρο σύστημα διοίκησης.



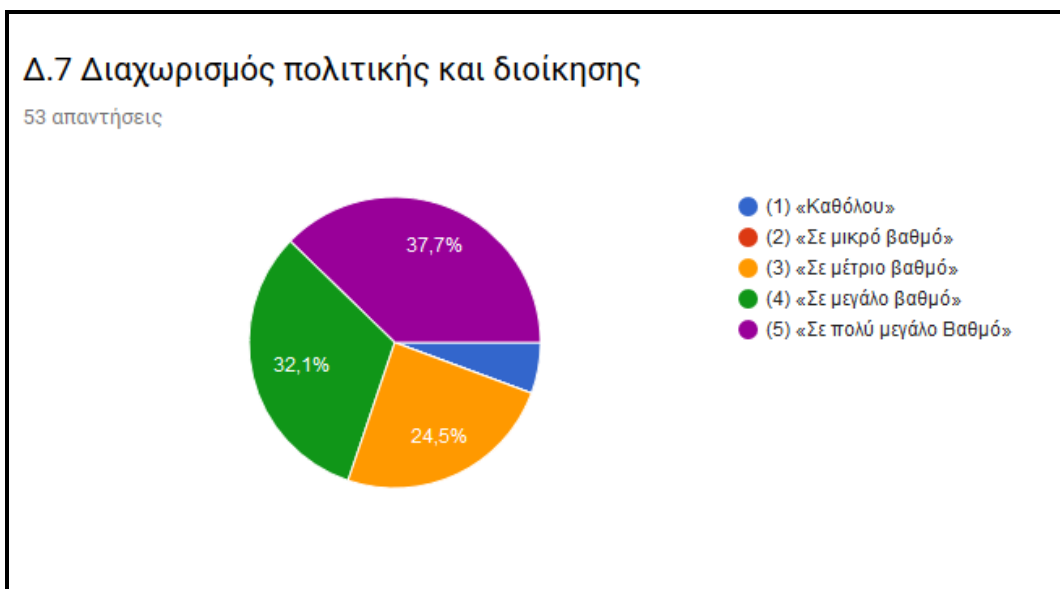
Διάγραμμα 36: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.5

Το 75,4% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι το ισχύον σύστημα διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού δεν είναι αποτελεσματικό και θα ήθελε να αλλάξει.



Διάγραμμα 37: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.6

Το 81,1% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού συμβάλει στην θετικά στον βαθμό αποτελεσματικότητας των υπαλλήλων και κατά συνέπεια του ίδιου του οργανισμού.



Διάγραμμα 38: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.7

Το 69,8 % των ερωτηθέντων θεωρούν ότι η διοίκηση δεν θα έπρεπε να έχει άμεση σχέση με την πολιτική, ώστε να είναι αποτελεσματικός ένας Δήμος, και θα έπρεπε να διαχωρίζεται. Το αποτέλεσμα αυτό ανατρέπει όλα το σύστημα της δημόσιας διοίκησης που στηρίζεται στους αιρετούς και στην προώθηση της πολιτικής που αντιπροσωπεύουν.



Διάγραμμα 39: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.8

Το 84,9% θεωρούν ότι χρήση σύγχρονων τεχνολογιών και πληροφοριακών συστημάτων από τους ίδιους θα τους βοηθούσε στην αποτελεσματικότητα των

εργασιών τους. Συνεπώς, ο εκσυγχρονισμός του εξοπλισμού και η συνεχής εκπαίδευση τους στις συνεχόμενες αλλαγές των ΤΠΕ θα έπρεπε να είναι στόχος του Δήμου.



Διάγραμμα 40: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.9

Η χρήση των ΤΠΕ όμως και από τους πολίτες θεωρούν ότι θα βοηθούσε στην αποτελεσματικότητα της διεκπεραίωσης των εργασιών τους αλλά και στην καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών.

Η **ερώτηση Δ.10** ήταν ανοικτή ώστε οι ερωτηθέντες να προτείνουν οι ίδιοι ότι θεωρούσαν ότι θα συνέβαλε θετικά στην αποτελεσματικότητα διεκπεραίωσης των εργασιών τους αλλά και στην αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών ώστε η δημόσια διοίκηση να βελτιωθεί.

Από τους 53 ερωτηθέντες οι 15 (28,3%) απάντησαν ότι καλύφθηκαν από τις προτάσεις που έγιναν μέσω των ερωτημάτων Δ.1- Δ.9.

Οι υπόλοιποι ερωτηθέντες 38 (71,7%) έκαναν προτάσεις από τις οποίες πολλές ήταν κοινές και συνοψίζονται παρακάτω:

- Ορθή διαχείριση υφιστάμενου ανθρωπίνου δυναμικού και ορθή κατανομή προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες των υπηρεσιών.
- Οι εργασίες σε πρώτη φάση να προσεγγίζονται ομαδικά, με συνεργασία των υπαλλήλων και των διαφόρων ειδικοτήτων. Σε δεύτερο στάδιο να γίνεται ο

καταμερισμός των εργασιών βάσει του πεδίου εξειδίκευσης του κάθε υπαλλήλου.

- Σαφείς αρμοδιότητες ανά θέση εργασίας.
- Αξιολόγηση των εργαζομένων/υπηρεσιών από τους πολίτες.
- Αντικειμενικότητα στα κριτήρια αξιολόγησης και μετρήσιμα κριτήρια.
- Η τοποθέτηση των διοικητικά ανωτέρων να γίνεται βάσει των γνώσεων τους.
- Αξιοκρατική αξιολόγηση των υποψηφίων για θέσεις διευθυντών-προϊσταμένων.
- Παροχή κινήτρων.
- Σύνδεση απόδοσης με τις απολαβές.
- Συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού.
- Συνεχής επιμόρφωση πολιτικών προϊσταμένων (αιρετών οργάνων).
- Εκσυγχρονισμός υποδομών και εξοπλισμού.
- Ανάπτυξη ηλεκτρονικών υπηρεσιών για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών.
- Απλούστευση των διαδικασιών με σκοπό την μείωση της γραφειοκρατίας.
- Δικτύωση και συνεργασία με άλλους φορείς και υπηρεσίες της περιοχής.

6.3 Συμπεράσματα-Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της έρευνας όπως αναλύθηκαν στο παρόν κεφάλαιο, βασικό συμπέρασμα της παρούσης μεταπτυχιακής διατριβής αποτελεί ότι τα προβλήματα της δημόσιας διοίκησης έχουν εντοπίσει από τους υπαλλήλους των δημοσίων φορέων και οι ίδιοι αποζητούν τις μεταρρυθμίσεις ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εργασία τους και στην παροχή των υπηρεσιών προς τους πολίτες. Θετική εντύπωση προκαλεί η πρόθεση τους για συνεχή εκπαίδευση, επιμόρφωση και αξιολόγηση, καθώς έχουν κατανοήσει την σημαντική συμβολή στην ανάπτυξη των ικανοτήτων τους και στην απόδοση τους, στοιχεία που θα βοηθήσουν στην αλλαγή της διοικητικής κουλτούρας και του ακολουθούμενου προτύπου οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης.

Σύμφωνα με τις προτάσεις των υπαλλήλων του Δήμου Κομοτηνής στόχος της διοικητικής μεταρρύθμισης θα πρέπει να είναι η οργάνωση της καθημερινότητας των εργαζομένων, ενός φορέα δημόσιας διοίκησης, με στόχο την εξυπηρέτηση και διευκόλυνση της καθημερινής ζωής των πολιτών και την κοινωνική ευμάρεια.

Συνεπώς, οι διοικητικές μεταρρυθμίσεις που έχουν εφαρμοστεί και οι στρατηγικές διοικητικής μεταρρύθμισης που έχουν χαραχθεί, ενώ συγκλίνουν προς την ίδια κατεύθυνση και γίνεται προσπάθεια υιοθέτησης τους από τους δημόσιους φορείς, εναρμονίζοντας τα συστήματα διοίκησης τους, ο στόχος δεν επιτυγχάνεται.

Σε αυτά τα πλαίσια, οι δημόσιες υπηρεσίες θα πρέπει να ανασυνταχθούν και να λειτουργήσουν βάσει ενός νέου προτύπου δημόσιας διοίκησης, το οποίο θα εστιάσει:

- Στην ορθή διαχείριση υφιστάμενου ανθρωπίνου δυναμικού και στην ορθή κατανομή προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες των υπηρεσιών.
- Στην αλλαγή τρόπου διαχείρισης έργων, δημιουργώντας αρχικά ομάδες εργασίας και στην συνέχεια καταμερισμός των εργασιών.
- Στην λεπτομερή περιγραφή των αρμοδιοτήτων της κάθε θέσης εργασίας
- Στην συνεχή αξιολόγηση των εργαζομένων ακόμη και από τους πολίτες, με αντικειμενικά και μετρήσιμα κριτήρια.
- Σε αξιοκρατικά κριτήρια ορισμού των διοικητικά ανωτέρων.
- Στην παροχή κινήτρων.
- Στην συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού και πολιτικών προϊσταμένων (αιρετών οργάνων).
- Στον εκσυγχρονισμό των υποδομών και του εξοπλισμού των δημόσιων φορέων.
- Στην ανάπτυξη ηλεκτρονικών υπηρεσιών για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών.
- Στην απλούστευση των διαδικασιών με σκοπό την μείωση της γραφειοκρατίας.
- Στην δικτύωση και συνεργασία με άλλους φορείς (δημόσιους και ιδιωτικούς) και υπηρεσίες της περιοχής.

Οι παραπάνω προτάσεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για μελλοντική έρευνα και να συμβάλλουν στη χάραξη πολιτικών για την επίτευξη μιας αποτελεσματικής και ουσιαστικής διοικητικής μεταρρύθμισης προς όφελος των δημοσίων υπαλλήλων, των πολιτών και της κοινωνικής ευημερίας. Η μελλοντική έρευνα θα μπορούσε επίσης να εστιάσει στους παράγοντες που δυσχεραίνουν το εγχείρημα της εφαρμογής των διοικητικών μεταρρυθμίσεων, από την δημόσια διοίκηση, έτσι ώστε αν εντοπιστούν θα δοθεί η δυνατότητα εξάλειψής τους με σκοπό την επιτυχημένη εφαρμογή του νέου εγχειρήματος μεταρρύθμισης.

Παράρτημα Α

Κατάλογοι

Α.1 Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Προσλήψεις στον Δημόσιο Τομέα κατά τα έτη 2013-2016 (Πηγή: Εθνική Στρατηγική για την Διοικητική Μεταρρύθμιση 2017-2019	6
Πίνακας 2: Φορείς διοχέτευσης νεοπροσλαμβανομένων (Πηγή: Εθνική Στρατηγική για την Διοικητική Μεταρρύθμιση 2017-2019	7
Πίνακας 3: Σύγκριση καθεστώτων πριν και μετά τον Καλλικράτη (Πηγή: www.dimosnet.gr).....	22
Πίνακας 4: Σύγκριση καθεστώτων Καλλικράτης-Κλεισθένης (Πηγή: www.dimosnet.gr)	25
Πίνακας 5: Κατηγορίες Δήμων σύμφωνα με τον Κλεισθένη (Πηγή: www.dimosnet.gr).26	
Πίνακας 6: Δήμοι που διασπώνται με τον Κλεισθένη (Πηγή: www.dimosnet.gr).....	27
Πίνακας 7: Οριζόντιες και κάθετες υπηρεσίες του Δήμου Κομοτηνής (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)	42
Πίνακας 8: Συστήματα Διοίκησης Δήμου Κομοτηνής (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)	46

Πίνακας 9: SWOT Analysis για τον Δήμο Κομοτηνής -Τομέας «Οργανωτική Δομή και Συστήματα Λειτουργίας» (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)	51
Πίνακας 10: SWOT Analysis για τον Δήμο Κομοτηνής -Τομέας «Ανθρώπινο Δυναμικό» (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019).....	52
Πίνακας 11: SWOT Analysis για τον Δήμο Κομοτηνής -Τομέας «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση» (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)	53
Πίνακας 12: Καταγραφή Ανθρώπινου Δυναμικού Δήμου Κομοτηνής (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)	111
Πίνακας 13: Μέτρα και στόχοι του Επιχειρησιακού Προγράμματος 2015-2019 του Δήμου Κομοτηνής (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)	120

A.2 Κατάλογος Χαρτών

Χάρτης 1: Καλλικρατικός Δήμος Κομοτηνής (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019).....	23
--	----

A.3 Κατάλογος Εικόνων

Εικόνα 1: Απόσπασμα οθόνης της ιστοσελίδας του Δήμου Κομοτηνής στην οποία καταχωρούνται τα αιτήματα για την "Γραμμή του Δημότη" (Πηγή: https://www.komotini.gr/content/grammi-toy-dimoti)	48
--	----

A.4 Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1: Απαντήσεις Ερωτήματος Α.2.....	58
Διάγραμμα 2: Απαντήσεις Ερωτήματος Α.3.....	58

Διάγραμμα 3: Απαντήσεις Ερωτήματος Α.4.....	59
Διάγραμμα 4: Απαντήσεις Ερωτήματος Α.5.....	59
Διάγραμμα 5: Απαντήσεις Ερωτήματος Α.6.....	60
Διάγραμμα 6: Απαντήσεις Ερωτήματος Α.7.....	60
Διάγραμμα 7: Απαντήσεις Ερωτήματος Α.8.....	61
Διάγραμμα 8: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.1.....	61
Διάγραμμα 9: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.2.....	62
Διάγραμμα 10: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.3	62
Διάγραμμα 11: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.4	63
Διάγραμμα 12: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.5	63
Διάγραμμα 13: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.6	64
Διάγραμμα 14: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.7	64
Διάγραμμα 15: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.8	65
Διάγραμμα 16: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.9	65
Διάγραμμα 17: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.10	66
Διάγραμμα 18: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.11	66
Διάγραμμα 19: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.12	67
Διάγραμμα 20: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.13	67
Διάγραμμα 21: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.14	68
Διάγραμμα 22: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.15	69
Διάγραμμα 23: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.16	69
Διάγραμμα 24: Απαντήσεις Ερωτήματος Β.17	70

Διάγραμμα 25: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.1	70
Διάγραμμα 26: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.2	71
Διάγραμμα 27: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.3	72
Διάγραμμα 28: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.4	72
Διάγραμμα 29: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.5	73
Διάγραμμα 30: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.6	73
Διάγραμμα 31: Απαντήσεις Ερωτήματος Γ.7	74
Διάγραμμα 32: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.1	75
Διάγραμμα 33: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.2	75
Διάγραμμα 34: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.3	76
Διάγραμμα 35: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.4	76
Διάγραμμα 36: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.5	77
Διάγραμμα 37: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.6	77
Διάγραμμα 38: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.7	78
Διάγραμμα 39: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.8	78
Διάγραμμα 40: Απαντήσεις Ερωτήματος Δ.9	79

Παράρτημα Β

Κατάλογος Συντμήσεων

Α.Ε./ΑΕ	Ανώνυμες Εταιρείες
ΑΕΙ	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΑΚΣΙΑ	Αυτοδιοίκηση- Κοινωνική Συνοχή- Ισόρροπη Ανάπτυξη
ΑμεΑ	Άτομα με Αναπηρίες
ΑΤΕΙ	Ανώτατο Τεχνολογικό Ίδρυμα
Γ.Γ.	Γενικός Γραμματεάς
ΔΕ	Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
ΔΕΥΑΚ	Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης
ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ.	Δημοτικό Περιφερειακό Θέατρο Κομοτηνής
Ε.Ε./ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΤΑΑ	Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης
ΕΣΠΑ	Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης

Ι. Καποδίστριας	Ιωάννης Καποδίστριας
Ι.Ε.Κ	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΙΔΑΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΙΔΟΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου
ΙΝΕΠ	Ινστιτούτο Επιμόρφωσης
Κ.ΚΑΡΑΘΕΟΔΩΡΗ	Κωνσταντίνο ΚΑΡΑΘΕΟΔΩΡΗ
ΚΕΜΕΑ	Κέντρο Μέριμνας και Αλληλεγγύης
ΚΕΠ/Κ.Ε.Π.	Κέντρο Εξυπηρέτησης Πολιτών
ΚΟΣΕ	Κομβικών Σημείων Εφαρμογής
Μ. Βρετανίας	Μεγάλης Βρετανίας
ΜΜΕ	Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης
Ν.	Νόμος
Ν. Σιδηροχώρι	Νέο Σιδηροχώρι
Ν. ΤΣΑΝΑΚΛΗ	Νέστορος ΤΣΑΝΑΚΛΗ
Ν.Π.Δ.Δ./ΝΠΔΔ	Νομικό πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ν.Π.Ι.Δ./ΝΠΙΔ	Νομικό πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΟΕΥ	Οργανισμός Εσωτερικών Υπηρεσιών
ΟΣΚ	Οργανισμός Σχολικών Κτιρίων
Ο.Τ.Α/ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
Π.Δ	Προεδρικό Διάταγμα
Παρ.	Παράγραφος
ΠΕ	Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης

ΣΔΙΤ	Συμπράξεις Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα
T.E.E.	Τεχνικό Επαγγελματικό Εκπαιδευτήριο
ΤΕ	Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
ΤΠΕ	Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνίας
ΥΕ	Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης
ΥΠΕΣ	Υπουργείο Εσωτερικών
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
ΦΠΑ	Φόρος Προστιθέμενης Αξίας
ISO	International Organization for Standardization/Διεθνής Οργανισμός Προτυποποίησης
SWOT	Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats/ Δυνατά σημεία, Αδυναμίες, Ευκαιρίες, Απειλές

Παράρτημα Γ

Το Εσωτερικό Περιβάλλον του Δήμου Κομοτηνής

Το εσωτερικό περιβάλλον του Δήμου Κομοτηνής αποτελείτε από τις Οργανικές μονάδες του τις Κεντρικές Υπηρεσίες της Αποκεντρωμένες υπηρεσίες και τα νομικά του πρόσωπα.

Αναλυτικά οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των υπηρεσιών του Δήμου Κομοτηνής ανάλογα με την θέση που κατέχει ορίζονται με τον ΟΕΥ του Δήμου, όπως εγκρίθηκε και ισχύει (Απόφαση Γ.Γ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Μακεδονίας- Θράκη υπ'αριθμ. 119506/25.10.2011 (ΦΕΚ 3022/Β'/2011) απόφαση περί έγκρισης του ΟΕΥ Δήμου Κομοτηνής Ν. Ροδόπης

Ο Δήμος Κομοτηνής

Ο Δήμος Κομοτηνής αποτελείται από τρία δημοτικά διαμερίσματα: Κομοτηνής, Αιγείρου και Ν.Σιδηροχωρίου. Οι Κεντρικές Υπηρεσίες είναι εγκατεστημένες στην έδρα του Δήμου, την Κομοτηνή, και περιλαμβάνουν τις παρακάτω οργανικές μονάδες:

Γενικό Γραμματέα

Ο Γενικός Γραμματέας υποστηρίζει το Δήμαρχο στα διοικητικά του καθήκοντα υλοποιώντας τις αρμοδιότητες που του εκχωρεί ο Δήμαρχος με απόφασή του. Οι

αρμοδιότητες αυτές αφορούν κυρίως στο συντονισμό των δημοτικών υπηρεσιών, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται με αποδοτικό τρόπο η αποτελεσματικότητα στην επίτευξη των περιοδικών στόχων και προγραμμάτων που αποφασίζονται από τα πολιτικά όργανα του Δήμου.

Ιδιαίτερο Γραφείο Δημάρχου.

Το Ιδιαίτερο Γραφείο Δημάρχου παρέχει κάθε είδους διοικητική και γραμματειακή υποστήριξη προς τον Δήμαρχο και ιδίως προγραμματίζει, οργανώνει και ρυθμίζει τις συναντήσεις του Δημάρχου, διεξάγει και διεκπεραιώνει την προσωπική αλληλογραφία του Δημάρχου και τηρεί το πρωτόκολλο και το αρχείο αυτής, τηρεί αρχείο των κάθε είδους αποφάσεων του Δήμου προς χρήση του Δημάρχου, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του Δημάρχου, παρέχει κάθε είδους διοικητική και γραμματειακή υποστήριξη προς τους κατέχοντες θέσεις Ειδικών Συμβούλων ή Ειδικών Συνεργατών ή Επιστημονικών Συνεργατών.

Αυτοτελές Γραφείο Διοικητικής Βοήθειας

Το Γραφείο Διοικητικής Βοήθειας είναι αρμόδιο για την παροχή διοικητικής βοήθειας σε άτομα που έχουν αντικειμενική αδυναμία προσπέλασης στις δημοτικές υπηρεσίες ή στα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ).

Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων

Σχεδιάζει και εισηγείται τη επικοινωνιακή πολιτική για την προώθηση της αποστολής και των στόχων του Δήμου και αντίστοιχα σχεδιάζει και εισηγείται και προωθεί την εφαρμογή των προγραμμάτων των ενεργειών που είναι απαραίτητες για την υλοποίηση της επικοινωνιακής αυτής πολιτικής, οργανώνει και υλοποιεί κάθε είδους εκδηλώσεις του Δήμου (συνέδρια, συνελεύσεις, εορτές κ.λ.π.), καθώς και προγράμματα προβολής του έργου και των υπηρεσιών που παρέχει ο Δήμος. Επιπλέον σχεδιάζει, εισηγείται και εφαρμόζει προγράμματα ενημέρωσης των πολιτών για τις επιδιώξεις, στόχους και υπηρεσίες του Δήμου με γενικό στόχο τη δραστηριοποίηση των πολιτών για την προώθηση των τοπικών συμφερόντων, παρακολουθεί συστηματικά τα δημοσιεύματα (έντυπα και ηλεκτρονικά) σχετικά με τις δραστηριότητες του Δήμου και ενημερώνει σχετικά τα όργανα διοίκησης και τις υπηρεσίες του Δήμου. Τηρεί αρχείο των δημοσιεύσεων καθώς και των σχετικών απαντήσεων του Δήμου, διαχειρίζεται τις σχέσεις του Δήμου με τον ηλεκτρονικό και έντυπο τύπο και τα μέσα μαζικής

ενημέρωσης και επιμελείται των δημοσιευμάτων και των δελτίων τύπου του Δήμου. Τέλος, επιμελείται των ενημερωτικών εκδόσεων ή εκπομπών του Δήμου στα ΜΜΕ.

Νομική Υπηρεσία.

Η Νομική Υπηρεσία παρέχει νομική υποστήριξη προς τα αιρετά όργανα του Δήμου και τις δημοτικές υπηρεσίες για την προώθηση των επιδιώξεων/στόχων/συμφερόντων του Δήμου.

Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης και Πληροφορικής

Το Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης και Πληροφορικής, είναι αρμόδιο για την υποστήριξη των οργάνων διοίκησης, των υπηρεσιών και των νομικών προσώπων του Δήμου κατά τις διαδικασίες σύνταξης, παρακολούθησης και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων των περιοδικών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων και των Ετησίων Προγραμμάτων Δράσης, την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας και απόδοσης των υπηρεσιών του Δήμου κατά την επίτευξη των περιοδικών στόχων του, και τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση της εφαρμογής των εσωτερικών οργανωτικών συστημάτων του Δήμου υπό συνθήκες διασφάλισης του επιθυμητού επιπέδου ποιότητας των παρεχομένων κάθε είδους υπηρεσιών. Επίσης είναι αρμόδιο για τη διασφάλιση της ένταξης των πολιτικών ισότητας των φύλων στις τοπικές πολιτικές. Επιπρόσθετα, το Αυτοτελές Γραφείο είναι αρμόδιο για την ανάπτυξη, εγκατάσταση, λειτουργία και συντήρηση των συστημάτων ΤΠΕ του Δήμου, περιλαμβανομένης της ευθύνης εκπλήρωσης του έργου του ΚΟ.Σ.Ε. (Κομβικό Σημείο Επαφής) του Δήμου, όπως προβλέπεται στο άρθρο 19 του Ν. 3882 / 2010 (ΦΕΚ Α'166).

Επίσης είναι αρμόδιο για το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων και διαδικασιών που επιδιώκουν την διασφάλιση της διαφάνειας στις κάθε είδους σχέσεις του Δήμου προς τρίτους.

Γραφείο Συντονισμού & Υποστήριξης Νομικών Προσώπων του Δήμου

Το Γραφείο Συντονισμού & Υποστήριξης Νομικών Προσώπων του Δήμου, είναι αρμόδιο για τον συντονισμό της λειτουργίας και του έργου των ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου νομικών προσώπων του Δήμου και τη μεταξύ τους διασύνδεση, προκειμένου να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα των ενεργειών και των δράσεών τους και να μειωθεί, μέσω του συντονισμού, το κόστος λειτουργίας τους καθώς και να τηρείται ενιαία πολιτική και

παροχή υπηρεσιών από το Δήμο. Επίσης έχει την ευθύνη της επικοινωνίας με τα Νομικά Πρόσωπα του Δήμου.

Διεύθυνση Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης

Η Διεύθυνση Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης είναι αρμόδια για την προστασία και ανάπτυξη της φυτικής παραγωγής, της ζωικής παραγωγής και της αλιείας στην περιοχή του Δήμου, την υποστήριξη του αγροτικού κόσμου για την βελτίωση των μεθόδων εργασίας και την καλύτερη οργάνωση των αγροτικών εκμεταλλεύσεων, την παρακολούθηση, αδειοδότηση και εποπτεία των εμπορικών δραστηριοτήτων στην περιοχή του Δήμου, την προστασία του καταναλωτή, την προώθηση της απασχόλησης και την εφαρμογή ενεργειών τουριστικής ανάπτυξης. Οι συγκεκριμένες αρμοδιότητες της Διεύθυνσης στο πλαίσιο της αποστολής της, καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις Νόμων, Διαταγμάτων και Υπουργικών Αποφάσεων.

Διεύθυνση Πολεοδομίας

Η Διεύθυνση Πολεοδομίας είναι αρμόδια για την εφαρμογή του πολεοδομικού σχεδιασμού, την έκδοση και έλεγχο εφαρμογής των οικοδομικών αδειών και τον έλεγχο των αυθαίρετων κατασκευών. Οι συγκεκριμένες αρμοδιότητες της Διεύθυνσης στο πλαίσιο της αποστολής της, καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις Νόμων, Διαταγμάτων και Υπουργικών Αποφάσεων.

Διεύθυνση Περιβάλλοντος, Καθαριότητας και Ανακύκλωσης

Η Διεύθυνση Περιβάλλοντος, Καθαριότητας και Ανακύκλωσης είναι αρμόδια για την εξασφάλιση της αποκομιδής και της μεταφοράς των απορριμμάτων, της χωριστής αποκομιδής και μεταφοράς των ανακυκλώσιμων υλικών, την εξασφάλιση της καθαριότητας των κοινοχρήστων χώρων, τη συντήρηση των οχημάτων του Δήμου, την προστασία και αναβάθμιση του τοπικού φυσικού, αρχιτεκτονικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος, με τη λήψη των καταλλήλων μέτρων και τη ρύθμιση των σχετικών δραστηριοτήτων, καθώς και για τη συντήρηση των χώρων πρασίνου και τη λειτουργία των Κοιμητηρίων. Η Διεύθυνση έχει και την αρμοδιότητα της Πολιτικής Προστασίας στο επίπεδο του Δήμου. Οι συγκεκριμένες αρμοδιότητες της Διεύθυνσης στο πλαίσιο της αποστολής της, καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις Νόμων, Διαταγμάτων και Υπουργικών Αποφάσεων. Στη Διεύθυνση υπάγονται διοικητικά και τα αποκεντρωμένα

Γραφεία Καθαριότητας και Ανακύκλωσης των επιμέρους δημοτικών ενοτήτων Αιγείρου & Νέου Σιδηροχωρίου.

Διεύθυνση Κοινωνικών Πολιτικών

Η Διεύθυνση Κοινωνικών Πολιτικών είναι αρμόδια για το σχεδιασμό και την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής, των πολιτικών ισότητας των φύλων καθώς και για την προστασία και προαγωγή της δημόσιας υγείας στην περιοχή του Δήμου, με τη λήψη των καταλλήλων μέτρων και τη ρύθμιση των σχετικών δραστηριοτήτων. Συγχρόνως η Διεύθυνση είναι αρμόδια για την προώθηση και ρύθμιση ζητημάτων της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, την προώθηση της Δια Βίου Μάθησης, καθώς και για το σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νέας Γενιάς. Οι συγκεκριμένες αρμοδιότητες της Διεύθυνσης στο πλαίσιο της αποστολής της, καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις Νόμων, Διαταγμάτων και Υπουργικών Αποφάσεων.

Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού

Η Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού είναι αρμόδια για την τήρηση των διαδικασιών και αρχείων που αφορούν την δημοτική κατάσταση και την καταγραφή των ληξιαρχικών γεγονότων στην περιοχή του Δήμου και για τον σχεδιασμό και τον συντονισμό εφαρμογής των πολιτικών, συστημάτων και διαδικασιών που αποσκοπούν στην ορθολογική διοίκηση/διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του Δήμου. Παράλληλα η Διεύθυνση είναι αρμόδια για την γραμματειακή υποστήριξη των πολιτικών οργάνων του Δήμου, τη λειτουργία του κεντρικού πρωτοκόλλου, τον χαρακτηρισμό της εισερχόμενης αλληλογραφίας του Δήμου, την οποία προωθεί στις αρμόδιες υπηρεσίες δια του πρωτοκόλλου. Επίσης, παραλαμβάνει, πρωτοκολλεί και προωθεί την εμπιστευτική αλληλογραφία. Είναι επίσης αρμόδια για την παροχή γενικών υπηρεσιών διοικητικής υποστήριξης προς τις δημοτικές υπηρεσίες. Οι συγκεκριμένες αρμοδιότητες της Διεύθυνσης στο πλαίσιο της αποστολής της, καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις Νόμων, Διαταγμάτων και Υπουργικών Αποφάσεων. Στη Διεύθυνση υπάγονται διοικητικά και τα αποκεντρωμένα Γραφεία Διοικητικών Θεμάτων & Εξυπηρέτησης του Πολίτη των επιμέρους δημοτικών ενοτήτων Αιγείρου & Ν. Σιδηροχωρίου.

Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών

Η Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών είναι αρμόδια για την αποτελεσματική τήρηση των οικονομικών προγραμμάτων λειτουργίας του Δήμου, τη σωστή απεικόνιση των οικονομικών πράξεων και τη διαχείριση των εσόδων και δαπανών του, καθώς και τη διασφάλιση και αξιοποίηση της δημοτικής περιουσίας. Συγχρόνως, η Διεύθυνση μεριμνά για την αποτελεσματική διενέργεια όλων των νόμιμων διαδικασιών που απαιτούνται για την προμήθεια υλικών, εξοπλισμού και υπηρεσιών του Δήμου.

Στη Διεύθυνση υπάγονται διοικητικά, και ειδικότερα στο Τμήμα Ταμείου, και τα αποκεντρωμένα Γραφεία Οικονομικών Θεμάτων των επιμέρους δημοτικών ενοτήτων Αιγείρου & Ν. Σιδηροχωρίου.

Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών

Η Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών είναι αρμόδια για τη μελέτη, εκτέλεση και συντήρηση των κάθε είδους τεχνικών έργων του Δήμου, με στόχο την έγκαιρη, οικονομική και άριστη από επιστημονικής απόψεως πραγματοποίησή τους. Συγχρόνως, η Διεύθυνση είναι αρμόδια για την εξασφάλιση βελτιωμένων συνθηκών ασφαλούς μετακίνησης και κυκλοφορίας των δημοτών και των οχημάτων τους, καθώς και για τον έλεγχο εγκαταστάσεων, την έκδοση αδειών εγκαταστάσεων και εγκαταστατών κυρίως στον τομέα των μεταφορών. Οι συγκεκριμένες αρμοδιότητες της Διεύθυνσης στο πλαίσιο της αποστολής της, καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις Νόμων, Διαταγμάτων και Υπουργικών Αποφάσεων. Στη Διεύθυνση υπάγονται διοικητικά και τα αποκεντρωμένα Γραφεία Συντήρησης & Υποδομών των επιμέρους δημοτικών ενοτήτων Αιγείρου & Νέου Σιδηροχωρίου.

Διεύθυνση ΚΕΠ

Η Διεύθυνση Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.) είναι αρμόδια για την παροχή διοικητικών πληροφοριών και τη διεκπεραίωση των υποθέσεων των πολιτών από την υποβολή της αίτησης μέχρι την έκδοση της τελικής πράξης, σε συνεργασία με τις καθ' ύλην αρμόδιες υπηρεσίες και σύμφωνα με τον κεντρικό σχεδιασμό του Υπουργείου Εσωτερικών. Στη Διεύθυνση υπάγονται διοικητικά και τα Αυτοτελή Γραφεία Κ.Ε.Π. των δημοτικών ενοτήτων Αιγείρου και Ν. Σιδηροχωρίου.

Πέραν των κεντρικών υπηρεσιών, λειτουργούν στα δημοτικά διαμερίσματα, ήτοι στις έδρες των παλαιών δήμων Αιγείρου και Ν. Σιδηροχωρίου, γραφεία ΚΕΠ, γραφεία καθαριότητας και ανακύκλωσης και γραφεία οικονομικών θεμάτων που υπάγονται διοικητικά σε αντίστοιχες μονάδες των Κεντρικών Υπηρεσιών του Δήμου.

Τα Νομικά Πρόσωπα του Δήμου

Ως «Νομικά Πρόσωπα του Δήμου» νοούνται τα ιδρύματα και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου των Δήμων, οι αστικές εταιρείες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και οι κάθε λογής επιχειρήσεις των ΟΤΑ Α' βαθμού (επιχειρήσεις του Π.Δ 410/95, κοινωφελείς επιχειρήσεις, ανώνυμες εταιρείες ΟΤΑ, καθώς και δημοτικές επιχειρήσεις ειδικού σκοπού).

Τα νομικά πρόσωπα του Δήμου Κομοτηνής είναι τα εξής:

ΤΣΑΝΑΚΛΗΣ Α.Ε.

Σκοπός της Δημοτικής Επιχείρησης Αξιοποίησης & Διαχείρισης Δημοτικής Περιουσίας & Κοινόχρηστων Χώρων «Νέστωρας Τσανακλής» Α.Ε. (Μονομετοχική) είναι η παροχή υπηρεσιών για τη διαχείριση, αξιοποίηση, και ανάπτυξη ακινήτων τα οποία ανήκουν στο Δήμο Κομοτηνής και τους Οργανισμούς αυτού ή σε τρίτους και εν γένει τη βέλτιστη εκμετάλλευσή τους. Στο πλαίσιο αυτό, αντικείμενο της Δημοτικής Επιχείρησης είναι:

- Η παροχή τεχνικής βοήθειας στο Δήμο και σε Τρίτους με σκοπό τη βελτίωση της διαχείρισης της δημοτικής ακίνητης περιουσίας.
- Η παροχή τεχνικής βοήθειας στο σχεδιασμό και την υλοποίηση χρηματοδοτικών εργαλείων αξιοποίησης της δημοτικής περιουσίας προς το Δήμο και σε Τρίτους καθώς και Συμπράξεων του Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέας (ΣΔΙΤ).
- Η διαχείριση της Δημοτικής Ακίνητης Περιουσίας με την εφαρμογή λογιστικών και απογραφικών προτύπων και η εν γένει διαχείριση του Δημοτικού Χαρτοφυλακίου με σκοπό τη χάραξη στρατηγικής καθώς και καλύτερης απόδοσης συντήρησης και αξιοποίησης.
- Η πραγματοποίηση κτηματικών εργασιών και δραστηριοτήτων.
- Η αγορά και πώληση ακινήτων.

- Η εκπόνηση κάθε φύσεως μελετών για ίδιο λογαριασμό ή για λογαριασμό τρίτων, ως και η εκμετάλλευση ή συνεκμετάλλευση με τρίτους των έργων, η κτήση, η διάθεση και η ανταλλαγή ακινήτων και η παροχή συμβουλών για θέματα οργάνωσης και εκμετάλλευσης των παραπάνω επενδύσεων.
- Η διενέργεια εκτιμήσεων για λογαριασμό του Δήμου ή τρίτων.
- Η εξασφάλιση των απαιτούμενων χρηματοδοτήσεων για την απόκτηση γης και την πραγματοποίηση επενδύσεων.
- Η υποβοήθηση του Δήμου για την είσπραξη απαιτήσεών του, που προέρχεται από την ένταξη περιοχών στο σχέδιο πόλης.
- Η παροχή με απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου Ν. 2190/1920, όπως ισχύει, εγγυήσεων υπέρ τρίτων, ιδία υπέρ συνδεδεμένων επιχειρήσεων ή και πιστώσεις προς συνδεδεμένες επιχειρήσεις.
- Η αποτελεσματική διαχείριση μισθωτικών συμβάσεων, καθώς και η γενικότερη εκμετάλλευση της χρήσης δημοτικών ακινήτων.
- Η αγορά και εκμετάλλευση-μίσθωση εμπορικά αξιοποιήσιμων δημοτικών ακινήτων, διατηρώντας την προβλεπόμενη χρήση τους με οικολογική και κοινωνική ευαισθησία και με απώτερο στόχο την αύξηση των εσόδων.
- Η εκμετάλλευση κοινόχρηστων χώρων.
- Η καταγραφή των νομικών, πολεοδομικών και εμπορικών χαρακτηριστικών των ακινήτων και αποτύπωση αυτών σε Γεωγραφικό Σύστημα Πληροφοριών που θα παρέχει άμεση και ολοκληρωμένη εικόνα της γεωγραφικής θέσης των δημοτικών ακινήτων στην περιοχή αναφοράς, καθώς και οποιαδήποτε άλλη διαθέσιμη πληροφορία που συνδέεται με το εκάστοτε ακίνητο.
- Η ανάπτυξη προγραμμάτων αστικής διαχείρισης και αστικού σχεδιασμού καθώς και η εκπόνηση μελετών, έρευνας και ανάλυσης κτηματαγοράς.
- Οι επισκευές, ανακαινίσεις καθώς και συντηρήσεις, συμπεριλαμβανομένης της καθαριότητας ακινήτων και περιουσίας του Δήμου.

- Η οργάνωση, πραγματοποίηση και εκμετάλλευση πολιτιστικών, αθλητικών, τουριστικών, ψυχαγωγικών, ξενοδοχειακών και άλλων επενδύσεων απευθείας, ή και σε συνεργασία, με άλλους φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Κ.ΚΑΡΑΘΕΟΔΩΡΗ Α.Ε

Η Κ. Καραθεοδωρή Α.Ε. είναι η αναπτυξιακή εταιρεία του Δήμου Κομοτηνής, η εταιρεία η οποία σχεδιάζει, υποβάλει και υλοποιεί προγράμματα σε όλο το εύρος δραστηριοτήτων του Δήμου, τον υποστηρίζει τεχνικά και συμβουλευτικά και αποτελεί το μέσον για την επίτευξη των αναπτυξιακών του στόχων. Σκοποί της Κ. Καραθεοδωρή Α.Ε. ενδεικτικά είναι οι παρακάτω:

- Εκπόνηση και εφαρμογή προγραμμάτων έρευνας και τεχνολογίας για την ανάπτυξη της περιοχής του Δ. Κομοτηνής.
- Σχεδιασμός και υλοποίηση των προγραμμάτων κοινωνικής πολιτικής του Δήμου και παροχή κοινωνικής μέριμνας για τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες (παιδιά, νέοι, Τρίτη ηλικία, γυναίκες, παλιννοστούντες, μειονοτικές ομάδες κ.α.).
- Εκπόνηση μελετών και ολοκληρωμένων παρεμβάσεων, καθώς και προσέλκυση Ευρωπαϊκών και Εθνικών Πόρων για επενδύσεις και έργα ενίσχυσης της τοπικής οικονομίας.
- Ανάπτυξη δραστηριοτήτων προστασίας του φυσικού περιβάλλοντος, διαχείριση απορριμμάτων και ανακύκλωσης, καθώς και την συμμετοχή σε αντίστοιχα προγράμματα.
- Υλοποίηση προγραμμάτων που έχουν σχέση με την τοπική ανάπτυξη και την αξιοποίηση πρωτοβουλιών που εκπορεύονται και συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και άλλους εθνικούς ή Διεθνείς Οργανισμούς, σε συνεργασία με το Δημόσιο ή Ιδιωτικό Τομέα, τους κοινωνικούς φορείς και τις παραγωγικές τάξεις.
- Συμβουλευτική, επιστημονική και τεχνική υποστήριξη σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, συμπεριλαμβανομένου και των Νομικών Προσώπων των ΟΤΑ, μικρομεσαίες επιχειρήσεις και άλλους φορείς, για την συμμετοχή τους σε Εθνικά και Κοινοτικά αναπτυξιακά προγράμματα, καθώς και για την προώθηση της αειφόρου ανάπτυξης της ευρύτερης περιοχής του Ν. Ροδόπης.

- Παροχή υπηρεσιών στους τομείς της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών, της τηλεματικής, της διαφήμισης και προβολή με την χρήση οπτικοακουστικών μέσων και τεχνολογιών αιχμής.
- Επέκταση εργαστηρίων πληροφορικής και τεχνολογιών σε κάθε σχολική μονάδα του Δήμου Κομοτηνής.
- Δημιουργία κέντρων παροχής ηλεκτρονικού εμπορίου, πρόσβαση σε δίκτυα και διευκόλυνση της επικοινωνίας και συνεργασία ανάμεσα σε απομακρυσμένους χρήστες που ανήκουν στον επιχειρηματικό κόσμο καθώς και σε άλλες πολιτικές, πολιτιστικές, θρησκευτικές, αθλητικές και άλλες ομάδες.

ΓΕΥΣΙΓΝΩΣΙΑ Α.Ε.

Η ΓΕΥΣΙΓΝΩΣΙΑ Α.Ε. ιδρύθηκε το 2009 και εδρεύει στην πόλη της Κομοτηνής. Αποτελεί μια Ανώνυμη Εμπορική Εταιρεία Ο.Τ.Α. η οποία διέπεται από το νομικό καθεστώς των ν. 3604/2007, 3852/2010 και Κ.Ν. 2190/1920. Μέτοχοι της εταιρείας είναι ο Δήμος Κομοτηνής σε ποσοστό 99% και η Ν. Τσανακλής Α.Ε. σε ποσοστό 1%. Διοικείται από εννεαμελές Δ.Σ. και σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στο καταστατικό της σε συνδυασμό με τον Εσωτερικό Κανονισμό Υπηρεσιών, τον Κανονισμό Προμηθειών, τον Κανονισμό Οικονομικής Διαχείρισης και Διοίκησης, τους Ν.3852/2010, Ν. 3604/2007 και Ν. 2190/1920 λειτουργεί και διοικείται με απώτερο σκοπό την επίτευξη των σκοπών ιδρύσεως της.

Σκοπός της εταιρείας είναι η παροχή προϊόντων και υπηρεσιών παραγωγής, τυποποίησης, εμπορίας και πιστοποίησης τροφίμων και επισιτισμού – η παραγωγή και εμπορία αγροτικών (φυτικών και κτηνοτροφικών) προϊόντων – η λειτουργία των Δημοτικών Σφαγείων – η ενίσχυση των εμπόρων και των μικρό παραγωγών του Δήμου Κομοτηνής αλλά και του Νομού Ροδόπης – η αξιοποίηση του Τουριστικού Περιπτέρου και η διαχείριση και εκμετάλλευση εν γένει τουριστικών και πολιτιστικών πόρων.

Αναλυτικότερα ο σκοπός της εταιρείας επιτυγχάνεται διαμέσου:

- της λειτουργίας, εκμετάλλευσης και διαχείρισης των Δημοτικών Σφαγείων του Δήμου Κομοτηνής καθώς και της συμμετοχής σε αναπτυξιακά και επενδυτικά προγράμματα και πρωτοβουλίες, που στοχεύουν στην καλύτερη αξιοποίηση, βελτίωση, εκμετάλλευση και λειτουργία των Σφαγείων και συναφών

δραστηριοτήτων, όπως αλλαντοποιείο, κονσερβοποιείο και εργαστήριο κρεατοσκευασμάτων.

- της λειτουργίας εκμετάλλευσης και διαχείρισης του Τουριστικού Περιπτέρου Νυμφαίας καθώς και της συμμετοχής σε αναπτυξιακά και επενδυτικά προγράμματα και πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην καλύτερη αξιοποίηση, βελτίωση εκμετάλλευση και λειτουργία της επιχείρησης και την αξιοποίηση μέσω συναφών δραστηριοτήτων της γύρω περιοχής.
- της παραγωγής εμπορίας και διάθεσης ζωικών και αγροτικών προϊόντων και παραγώγων τους.
- της ίδρυσης και λειτουργίας μονάδων παροχής υπηρεσιών σίτισης και εμπορίας προτυποποιημένων προϊόντων σίτισης.
- της εκμετάλλευσης πάσης φύσεως δραστηριοτήτων που σχετίζονται με τον πρωτογενή τομέα.
- της καθιέρωσης σήματος τοπικών Αγροτικών και Κτηνοτροφικών Προϊόντων και της δημιουργίας συστήματος πιστοποίησης σήματος για τα τοπικά προϊόντα.
- της προβολής και προώθησης των αγροτικών προϊόντων της περιοχής.
- της διαχείρισης εγκαταστάσεων επισιτισμού και ψυχαγωγίας που παραχωρούνται από τον Δήμο Κομοτηνής και άλλους φορείς.

ΚΕΜΕΑ (Κέντρο Μέρμινας και Αλληλεγγύης)

Το Κέντρο Μέρμινας και Αλληλεγγύης Δήμου Κομοτηνής» και υπό το διακριτικό τίτλο «ΚΕ.ΜΕ.Α. ΔΗΜΟΥ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ» αποτελεί τη συγχώνευση των Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου των πρώην Δήμων Κομοτηνής, Αιγείρου, Ν. Σιδηροχωρίου και συγκεκριμένα των παιδικών σταθμών, των Κέντρων Φροντίδας Οικογένειας, τη Φιλαρμονική Ν. Σιδηροχωρίου και το ΝΠΔΔ Αλέξανδρος Συμεωνίδης του πρώην Δήμου Κομοτηνής. Στόχοι και σκοποί του νομικού προσώπου είναι:

1. Η εφαρμογή πολιτικών ή η συμμετοχή σε δράσεις που αποσκοπούν στην υποστήριξη και κοινωνική φροντίδα της βρεφικής και παιδικής ηλικίας και της τρίτης ηλικίας, με την ίδρυση και λειτουργία νομικών προσώπων και ιδρυμάτων όπως παιδικών και

βρεφονηπιακών σταθμών, βρεφοκομείων, ορφανοτροφείων, κέντρων ανοικτής περίθαλψης και ημερήσιας φροντίδας, ψυχαγωγίας και αναψυχής ηλικιωμένων, γηροκομείων και λοιπών ιδρυμάτων προαγωγής της κοινωνικής προστασίας και αλληλεγγύης. Ειδικότερα:

A. Η παροχή υπηρεσιών Αγωγής, Φροντίδας, Προστασίας και Αλληλεγγύης στον βρεφονηπιακό και παιδικό πληθυσμό του Δήμου Κομοτηνής,

B. Οι Υπηρεσίες Φροντίδας, Προστασίας και Αλληλεγγύης στην Τρίτη και Τέταρτη ηλικία του Δήμου Κομοτηνής, ήτοι: Ειδικότερα:

2. Η εκπόνηση και εφαρμογή σχετικών μελετών, κοινωνικών προγραμμάτων και οι ενέργειες για τη χρηματοδότησή τους από εθνικούς, ευρωπαϊκούς ή ιδιωτικούς πόρους, μελέτη και εφαρμογή σχετικών κοινωνικών προγραμμάτων.

3. Η εφαρμογή πολιτικών ή η συμμετοχή σε δράσεις και προγράμματα, που στοχεύουν στη μέριμνα, υποστήριξη και φροντίδα ευπαθών κοινωνικών ομάδων, με την παροχή συναφών υπηρεσιών.

4. Η σχεδίαση, η οργάνωση, ο συντονισμός και η εφαρμογή προγραμμάτων και πρωτοβουλιών για την πρόληψη της παραβατικότητας στην περιφέρειά τους, με τη δημιουργία Τοπικών Συμβουλίων Πρόληψης Παραβατικότητας.

5. Ο σχεδιασμός και εφαρμογή προγραμμάτων ή συμμετοχή σε προγράμματα και δράσεις για την ένταξη αθίγγανων, παλιννοστούντων ομογενών, μεταναστών και προσφύγων στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ζωή της τοπικής κοινωνίας.

6. Η προώθηση και ανάπτυξη του εθελοντισμού και της κοινωνικής αλληλεγγύης με τη δημιουργία τοπικών δικτύων κοινωνικής αλληλεγγύης, εθελοντικών οργανώσεων και ομάδων εθελοντών που θα δραστηριοποιούνται για την επίτευξη των στόχων και την υποβοήθηση του έργου της κοινωνικής προστασίας και αλληλεγγύης του Δήμου Κομοτηνής.

ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ. (Δημοτικό Περιφερειακό Θέατρο Κομοτηνής)

Το ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ Κομοτηνής ιδρύθηκε τον Νοέμβριο του 1984 και λειτουργεί ως Ν.Π.Ι.Δ, βάση προγραμματικής σύμβασης μεταξύ ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ - Δήμου Κομοτηνής και Υπουργείου Πολιτισμού. Οι στόχοι του ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ Κομοτηνής είναι οι εξής:

- Η οργάνωση και παρουσίαση Επαγγελματικών Θεατρικών παραστάσεων.
- Η αξιοποίηση και ανάδειξη ντόπιου στελεχιακού καλλιτεχνικού δυναμικού.
- Η παρουσίαση παράλληλων θεατρικών και πολιτιστικών εκδηλώσεων.
- Η λειτουργία ερασιτεχνικού σχήματος στα πλαίσια του ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ. σε συνεργασία με την πανεπιστημιακή κοινότητα.
- Η συμμετοχή στις καλλιτεχνικές και πολιτιστικές εκδηλώσεις του Δήμου Κομοτηνής.
- Η ανάδειξη του ΔΗ.ΠΕ.ΘΕ. σε ζωτικό φορέα καλλιτεχνικής ανάπτυξης και πνευματικής καλλιέργειας, που μπορεί να συνδιαλέγεται γόνιμα σε θέματα πολιτισμού τόσο με τους όμορους Βαλκανικούς λαούς, όσο και με τους απόδημους Θρακιώτες.

ΔΚΕΠΠΑΚ

Η Δημοτική Κοινωφελής Επιχείρηση Πολιτισμού – Παιδείας – Αθλητισμού Κομοτηνής είναι αποτέλεσμα Συγχώνευσης των Κοινωφελών Επιχειρήσεων των πρώην Δήμων Κομοτηνής, Αιγείρου, Ν. Σιδηροχωρίου σε νέα Κοινωφελή Επιχείρηση του Δήμου Κομοτηνής, οι δραστηριότητες της οποίας διακρίνονται σε τρεις τομείς:

Ι) Τομέας Πολιτισμού:

- 1) Η εφαρμογή πολιτικών για την ανάδειξη και προστασία του τοπικού πολιτισμού, η προβολή των πολιτιστικών αγαθών και των σύγχρονων πολιτιστικών έργων που παράγονται σε τοπικό επίπεδο, με την ίδρυση και λειτουργία πολιτιστικών και πνευματικών κέντρων, μουσείων, πινακοθηκών, κινηματογράφων και θεάτρων, φιλαρμονικών και σχολών διδασκαλίας μουσικής, σχολών χορού, ζωγραφικής, γλυπτικής κ.λπ., καθώς και η μελέτη και εφαρμογή πολιτιστικών προγραμμάτων.
- 2) Η διοργάνωση πολιτιστικών τοπικών δρώμενων και εκδηλώσεων προβολής της τοπικής κοινωνίας και των πολιτιστικών της αγαθών και πόρων,
- 3) Η ίδρυση και λειτουργία βιβλιοθήκης.

4) Η προστασία μουσείων, μνημείων, σπηλαίων, καθώς και αρχαιολογικών και ιστορικών χώρων της περιοχής και των εγκαταστάσεων αυτών.

5) Η επισκευή, συντήρηση και αξιοποίηση παραδοσιακών και ιστορικών σχολικών κτιρίων και κτιρίων που παραχωρούνται από δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς.

6) Η διοργάνωση συναυλιών, θεατρικών παραστάσεων και άλλων πολιτιστικών εκδηλώσεων ή η συμμετοχή τους σε αυτά.

7) Η προώθηση πολιτιστικών ανταλλαγών, σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, καθώς και η εφαρμογή πολιτικών που θα αποσκοπούν στην ανάδειξη, προώθηση και προβολή του πολιτιστικού πλούτου του Δήμου Κομοτηνής στον Ελλαδικό χώρο και στο εξωτερικό.

8) Η ανάπτυξη του πολιτιστικού τουρισμού, χωρίς εμπορικό χαρακτήρα.

9) Η ίδρυση και λειτουργία Φιλαρμονικής.

II) Τομέας Αθλητισμού:

1) Η λειτουργία αθλητικού κέντρου και γυμναστηρίου.

2) Η προώθηση και εφαρμογή προγραμμάτων ενίσχυσης μαζικού αθλητισμού και διοργάνωση αθλητικών εκδηλώσεων και αθλοπαιδιών.

3) Η λειτουργία τμημάτων αθλητισμού και άθλησης.

4) Η συντήρηση και διαχείριση αθλητικών εγκαταστάσεων στα όρια του Δήμου Κομοτηνής όπως δημοτικών γυμναστηρίων, αθλητικών κέντρων και δημοτικών χώρων άθλησης.

III) Τομέας Παιδείας:

1) Η ίδρυση και λειτουργία κέντρων δημιουργικής απασχόλησης παιδιών (ΚΔΑΠ).

2) Η λειτουργία πάρκου κυκλοφοριακής αγωγής.

3) Η λειτουργία ωδείου.

ΔΕΥΑΚ (Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης Κομοτηνής)

Η ΔΕΥΑ Κομοτηνής είναι αμιγής Δημοτική Επιχείρηση που συστάθηκε από τον Δήμο Κομοτηνής το 1987 με σκοπό τον σχεδιασμό, την μελέτη και την κατασκευή όλων των αναγκαίων έργων υποδομής του τομέα ύδρευσης – αποχέτευσης καθώς και την λειτουργία και συντήρηση των συστημάτων.

Όλη η λειτουργία της επιχείρησης κατατείνει στην εξυπηρέτηση των δημοτών της Κομοτηνής, που σήμερα ανέρχονται σε 65.000 περίπου, ως προς την κάλυψη των αναγκών σε πόσιμο νερό, στην απορροή των όμβριων υδάτων, στην συλλογή και καθαρισμό των ακαθάρτων.

Ο συστατικός νόμος της ΔΕΥΑΚ (ν.1069/80), παρέχει την δυνατότητα επέκτασης των δραστηριοτήτων της επιχείρησης και σε άλλους τομείς όπως αυτός της τηλεθέρμανσης, της παραγωγής εμφιαλωμένου νερού κ.λ.π.

Η ΔΕΥΑΚ στην έναρξη λειτουργίας της το 1989 συνάντησε ένα ανεπαρκές σύστημα εξωτερικού υδραγωγείου, πεπαλαιωμένο δίκτυο διανομής νερού, ελλιπέστατο δίκτυο ομβρίων και ανυπαρξία συστήματος αποχέτευσης λυμάτων.

Το πόσιμο νερό προέρχεται από συνδυασμό επιφανειακής υδροληψίας και υδρογεωτρήσεων και διατίθεται στην κατανάλωση αφού υποστεί μηχανική και χημική επεξεργασία ώστε να εξασφαλίζεται η απόλυτη συμμόρφωση με τους κανόνες υγιεινής που επιβάλλουν η εθνική και κοινοτική νομοθεσία.

Η ΔΕΥΑΚ υλοποίησε ένα ευρύτατο επενδυτικό πρόγραμμα από πόρους που εξασφάλισε από την Ευρωπαϊκή Ένωση, το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων και την ίδια συμμετοχή της στα έργα.

Οι επενδύσεις της ΔΕΥΑΚ περιλαμβάνουν έργα βελτίωσης τη επιφανειακής υδροληψίας και αγωγό μεταφοράς νερού, υδρογεωτρήσεις, αναβάθμισης και επέκτασης των αντλιοστασίων μεταφοράς νερού, εγκαταστάσεις επεξεργασίας, δεξαμενές καθίζησης, ταχυδυλιστήριο, δεξαμενές αποθήκευσης, αντικατάστασης του δικτύου διανομής πόσιμου νερού, κατασκευή Βιολογικού Καθαρισμού των λυμάτων.

Οι στόχοι της Δ.Ε.Υ.Α.Κ. υλοποιούνται με την εργασία 100 περίπου υπαλλήλων. Επιστημονικό, εργατοτεχνικό και διοικητικό προσωπικό διαρθρώνονται και συνεργάζονται αποτελεσματικά σύμφωνα με το οργανόγραμμα της επιχείρησης.

Σχολική Επιτροπή Μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Δήμου Κομοτηνής

Πρόκειται για τη συγχώνευση των υφισταμένων σχολικών επιτροπών, σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης των πρώην Δήμων Κομοτηνής, Αιγείρου, Ν. Σιδηροχωρίου σε νέο Ν.Π.Δ.Δ. Σκοπός του είναι:

- Η διαχείριση και κατανομή των πιστώσεων που της διατίθενται για την κάλυψη των δαπανών λειτουργίας των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (θέρμανσης, φωτισμού, ύδρευσης, τηλεφώνου, αποχέτευσης, αγοράς αναλώσιμων υλικών κ.λπ.).
- Οι συντηρήσεις και μικροεπισκευές πάγιου εξοπλισμού εκτός κτιρίων.
- Οι προμήθειες εποπτικών μέσων, επίπλων και σκευών, μηχανών γραφείου, βιβλίων για τον εμπλουτισμό των σχολικών βιβλιοθηκών, γραφικής ύλης και φαρμακευτικού υλικού, όπως και τα έξοδα καθαριότητας (αμοιβές και κοινωνική ασφάλιση καθαριστριών, υλικά καθαρισμού).
- Η εκτέλεση μικρών έργων για την επισκευή και συντήρηση των σχολικών μονάδων και του κάθε είδους εξοπλισμού τους.
- Η εισήγηση προς τη Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης για τον ανεφοδιασμό από τον ΟΣΚ των αντίστοιχων σχολείων με έπιπλα και εξοπλιστικά είδη και από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων με βιβλία για τις αντίστοιχες σχολικές βιβλιοθήκες.
- Η αποκατάσταση φθορών και ζημιών των επίπλων, εξοπλισμού και γενικά των εγκαταστάσεων των διδακτηρίων.
- Η φροντίδα για την εξεύρεση άλλων πόρων και ο εφοδιασμός της σχολικής μονάδας με όλα τα μέσα που είναι απαραίτητα για την λειτουργία της και εν γένει η λήψη όλων των μέτρων που κρίνονται αναγκαία για την στήριξη της διοικητικής λειτουργίας της σχολικής μονάδας.
- Η διαχείριση των εσόδων από την ενδεχόμενη εκμετάλλευση των σχολικών κυλικείων.
- Η αμοιβή καθαριστριών και η αποζημίωση των σχολικών τροχονόμων.

- Η λήψη κάθε άλλου μέτρου που κρίνεται αναγκαίο για τη στήριξη της διοικητικής λειτουργίας των σχολικών μονάδων.

Σχολική Επιτροπή Μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δήμου Κομοτηνής

Πρόκειται για τη συγχώνευση των υφισταμένων σχολικών επιτροπών, σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης των πρώην Δήμων Κομοτηνής, Αιγείρου, Ν. Σιδηροχωρίου σε νέο Ν.Π.Δ.Δ.

Σκοπός της «Σχολικής Επιτροπής Μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δήμου Κομοτηνής» είναι:

- Η διαχείριση και κατανομή των πιστώσεων που της διατίθενται για την κάλυψη των δαπανών λειτουργίας των σχολικών μονάδων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (θέρμανσης, φωτισμού, ύδρευσης, τηλεφώνου, αποχέτευσης, αγοράς αναλώσιμων υλικών κ.λπ.).
- Οι συντηρήσεις και μικροεπισκευές πάγιου εξοπλισμού εκτός κτιρίων.
- Οι προμήθειες εποπτικών μέσων, επίπλων και σκευών, μηχανών γραφείου, βιβλίων για τον εμπλουτισμό των σχολικών βιβλιοθηκών, γραφικής ύλης και φαρμακευτικού υλικού τα έξοδα καθαριότητας (αμοιβές και κοινωνική ασφάλιση καθαριστριών, υλικά καθαρισμού).
- Η εκτέλεση μικρών έργων για την επισκευή και συντήρηση των σχολικών μονάδων και του κάθε είδους εξοπλισμού τους.
- Η εισήγηση προς τη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για τον ανεφοδιασμό από τον ΟΣΚ των αντίστοιχων σχολείων με έπιπλα και εξοπλιστικά είδη και από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων με βιβλία για τις αντίστοιχες σχολικές βιβλιοθήκες.
- Η αποκατάσταση φθορών και ζημιών των επίπλων, εξοπλισμού και γενικά των εγκαταστάσεων των διδακτηρίων.
- Η φροντίδα για την εξεύρεση άλλων πόρων και ο εφοδιασμός της σχολικής μονάδας με όλα τα μέσα που είναι απαραίτητα για την λειτουργία της, και εν

γίνει η λήψη όλων των μέτρων που κρίνονται αναγκαία για την στήριξη της διοικητικής λειτουργίας της σχολικής.

- Η διαχείριση των εσόδων από την ενδεχόμενη εκμετάλλευση των σχολικών κυλικείων.
- Η αμοιβή καθαριστριών και η αποζημίωση των σχολικών τροχονόμων.
- Η λήψη κάθε άλλου μέτρου που κρίνεται αναγκαίο για τη στήριξη της διοικητικής λειτουργίας των σχολικών μονάδων.

Παράρτημα Δ

Το Ανθρώπινο Δυναμικό του Δήμου Κομοτηνής

Αναλυτικά οι υπάλληλοι του Δήμου Κομοτηνής ανά επίπεδο εκπαίδευσης, κλάδο και σχέση εργασίας σύμφωνα με το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα 2015-2019 του Δήμου Κομοτηνής παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πλήθος	Επίπεδο Εκπαίδευσης (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ) Κλάδος & Ειδικότητα	Σχέση Εργασίας(Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού, Προσωποπαγείς θέσεις μόνιμου προσωπικού, Ειδικές Θέσεις, ΙΔΑΧ, ΙΔΟΧ)
6	ΠΕ Διοικητικού	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
3	ΠΕ Διοικητικού - Οικονομικού	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΠΕ Βιβλιοθηκονόμων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
2	ΠΕ Καθηγητών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
5	ΠΕ Πολιτικών Μηχανικών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
5	ΠΕ Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού

3	ΠΕ Μηχανολόγων Μηχανικών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΠΕ Ηλεκτρολόγων Μηχανικών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
4	ΠΕ Αγρονόμων Τοπογράφων Μηχανικών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΠΕ Χημικών Μηχανικών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΠΕ Μηχανικών Περιβάλλοντος	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
3	ΠΕ Γεωπόνων (ζωικής ή φυτικής παραγωγής)	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
2	ΠΕ Πληροφορικής	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
16	ΠΕ Διεκπεραίωσης υποθέσεων πολιτών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΤΕ Μηχανικών Πολιτικών Έργων Υποδομής	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΤΕ Τεχνολόγων Μηχανολόγων Μηχανικών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
4	ΤΕ Τεχνολόγων Ηλεκτρολόγων Μηχανικών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
2	ΤΕ Τεχνολόγων Τοπογράφων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
7	ΤΕ Μηχανικών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΤΕ Επαγγελματιών Υγείας	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
2	ΤΕ Τεχνολόγων Γεωπονίας (ζωικής ή φυτικής παραγωγής)	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού

3	ΤΕ Διοικητικού - Λογιστικού	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
7	ΤΕ Διεκπεραίωσης υποθέσεων πολιτών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
47	ΔΕ Διοικητικού	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΔΕ Εποπτών Καθαριότητας	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
3	ΔΕ Δομικών Έργων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΔΕ Νοσοκόμων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
2	ΔΕ Μηχανοτεχνιτών Αυτοκινήτων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
5	ΔΕ Χειριστών Μηχανημάτων Έργων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
15	ΔΕ Οδηγών Αυτοκινήτων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
8	ΔΕ Οδηγών Απορριμματοφόρων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
9	ΔΕ Ηλεκτρολόγων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
7	ΔΕ Τεχνιτών Γενικά	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
2	ΔΕ Τεχνιτών υδραυλικοί	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΔΕ Τεχνιτών ξυλουργοί	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΔΕ Τεχνιτών – Συντήρησης Εγκαταστάσεων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΔΕ Τεχνιτών Σιδηροκατασκευών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού

1	ΔΕ Τεχνιτών Θερμαστών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΔΕ Τεχνιτών τεχνικοί οδοποιίας	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
6	ΔΕ Κηπουρών-Δενδροκόμων-Ανθοκόμων-Δενδροκηπουρών)	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
3	ΔΕ Διοικητικών Γραμματέων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΔΕ Διεκπεραίωσης υποθέσεων πολιτών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
4	ΥΕ Κλητήρων - Θυρωρών-Γενικών Καθηκόντων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΥΕ Επιμελητών	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΥΕ Επιστατών Καθαριότητας	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	ΥΕ Εργατών Γενικών Καθηκόντων	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
40	ΥΕ Προσωπικού Καθαριότητας	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
5	ΤΕ Εργοδηγών χωρίς πτυχίο ή Δίπλωμα ΤΕΙ	Οργανικές θέσεις μόνιμου προσωπικού
1	Ιδιαίτερος Γραμματέας Δημάρχου	Ειδικές θέσεις
4	Ειδικοί Σύμβουλων ή Ειδικοί Συνεργάτες ή Επιστημονικοί Συνεργάτες	Ειδικές θέσεις
3	Δικηγόροι με έμμισθη εντολή	Ειδικές θέσεις
4	ΔΕ Διοικητικού	ΙΔΑΧ

23	ΔΕ Σχολικών Φυλάκων	ΙΔΑΧ
1	ΔΕ Οδηγών	ΙΔΑΧ
2	ΥΕ Εργατών Γενικών Καθηκόντων	ΙΔΑΧ
1	ΥΕ Εργατών Καθαριότητας Γενικών Καθηκόντων	ΙΔΑΧ
18	ΥΕ Καθαριστριών Σχολικών Μονάδων πλήρους απασχόλησης	ΙΔΑΧ
13	ΥΕ Καθαριστριών Σχολικών Μονάδων μερικής απασχόλησης	ΙΔΑΧ
318	ΣΥΝΟΛΟ	

Πίνακας 12: Καταγραφή Ανθρώπινου Δυναμικού Δήμου Κομοτηνής (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)

Παράρτημα Ε

Μέτρα και Στόχοι του Άξονα Α’ του Επιχειρησιακού Προγράμματος 2015-2019 του Δήμου Κομοτηνής

Α’ Άξονας: Εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών του Καλλικρατικού Δήμου Κομοτηνής

Ο Άξονας Α’ του Επιχειρησιακού Προγράμματος αποσκοπεί στην βελτίωση της οργάνωσης του Δήμου Κομοτηνής και των νομικών του προσώπων ώστε να παρέχονται αρτιότερες και σύγχρονες υπηρεσίες στους πολίτες. Για την επίτευξη του σκοπού αυτού θα αξιοποιηθεί και θα καταρτιστεί το ανθρώπινο δυναμικό του Δήμου και των νομικών του προσώπων, αλλά θα αξιοποιηθεί και θα βελτιωθεί η υλικοτεχνική υποδομή.

Τα μέτρα του άξονα αντιστοιχούν σε έναν ή περισσότερους ειδικότερους στόχους, που πρέπει να επιτευχθούν κατά προτεραιότητα από τον Δήμο Κομοτηνής. Για την επίτευξη των στόχων του κάθε μέτρου σχεδιάζεται ένα ολοκληρωμένο υποπρόγραμμα δράσεων και ορίζονται οι υπηρεσίες που είναι υπεύθυνες για την υλοποίησή τους. Παρακάτω παρουσιάζονται τα Μέτρα του Άξονα Α’ καθώς και οι Στόχοι του. Αναλυτικά οι κατηγορίες δράσεων ανά στόχο καθώς και οι εμπλεκόμενες υπηρεσίες παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Μέτρο 1.1.: Οργάνωση του Δήμου Κομοτηνής – διάρθρωση των υπηρεσιών

Κωδ.	Στόχος	Αρμόδια Υπηρεσία	Ενδεικτικές Κατηγορίες Δράσεων
1.1.1	Εύρυθμη λειτουργία του Δήμου Κομοτηνής, παροχή ικανοποιητικών και ολοκληρωμένων υπηρεσιών στους δημότες και προσαρμογή στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες	Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού	Κατάρτιση και εφαρμογή του νέου ΟΕΥ του Δήμου Κομοτηνής με βάση τις νέες συνθήκες που έχουν προκύψει
1.1.2	Συστηματοποίηση των διοικητικών εργασιών των υπηρεσιών του Δήμου Κομοτηνής	Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού	Πλήρης εφαρμογή του ΣΥΖΕΥΞΙΣ σε όλες τις υπηρεσίες του Καλλικρατικού Δήμου Κομοτηνής μέσα από την ολοκληρωμένη λειτουργία του μητροπολιτικού δικτύου οπτικών ινών
1.1.3	Αξιοποίηση των ΤΠΕ για την αρτιότερη και γρηγορότερη εξυπηρέτηση των δημοτών και βελτιστοποίηση του συστήματος παρακολούθησης των εργασιών	Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης & Πληροφορικής	Διεύρυνση του συστήματος ηλεκτρονικής διαχείρισης και ενημέρωσης ανάμεσα στις υπηρεσίες του Δήμου Κομοτηνής
1.1.4	Αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας του Δήμου, με σκοπό την βελτίωση των οικονομικών του, αλλά και την συντήρηση της περιουσίας του	Γραφείο Συντονισμού & Υποστήριξης Νομικών Προσώπων	Καταγραφή και αξιοποίηση της κινητής και ακίνητης περιουσίας του Καλλικρατικού Δήμου Κομοτηνής

1.1.5	Καλύτερη λειτουργία των Δήμων Μαρωνείας - Σαπών, Αρριανών και Ιάσμου αναφορικά με τις υπηρεσίες Πολεοδομίας και Πρόνοιας	Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών	Διοικητική και τεχνική κάλυψη των Δήμων Μαρωνείας - Σαπών, Αρριανών και Ιάσμου στις υπηρεσίες Πολεοδομίας και Πρόνοιας
--------------	--	------------------------------	--

Μέτρο 1.2.: Αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών από το στελεχιακό δυναμικό του Δήμου μέσω εκπαιδεύσεων και καταρτίσεων - αναβάθμιση και εφαρμογή του ISO και της διαχειριστικής επάρκειας

Κωδ.	Στόχος	Αρμόδια Υπηρεσία	Ενδεικτικές Κατηγορίες Δράσεων
1.2.1	Συνεχής βελτίωση των δεξιοτήτων του στελεχιακού δυναμικού του Δήμου Κομοτηνής και επέκταση των γνωστικών αντικειμένων του	Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού	Αναβάθμιση του συστήματος ποιότητας ISO με βάση τη διάρθρωση, καθώς και τις αρμοδιότητες του Δήμου Κομοτηνής, όπως συνεχώς προκύπτουν
1.2.2	Αρτιότερη και αμεσότερη αντιμετώπιση των προβλημάτων της καθημερινότητας	Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού	Κατάρτιση εκπαιδευτικού και ενημερωτικού προγράμματος για την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών από το στελεχιακό δυναμικό του Δήμου Κομοτηνής, σε συνεργασία και τους αρμόδιους φορείς (Περιφέρεια, ΥΠΕΣ, ΙΝΕΠ, ΕΕΤΑΑ, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης,

			κλπ)
1.2.3	Βελτιστοποίηση των υπηρεσιών του Δήμου που εμπλέκονται στην προετοιμασία, υποβολή, υλοποίηση και παρακολούθηση συγχρηματοδοτούμενων έργων και ετοιμότητα ως προς τον σχεδιασμό και υποβολή τους	Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού	Επέκταση της δομής ενημέρωσης και εξυπηρέτησης πολιτών εντός του Δήμου Κομοτηνής - επέκταση γραμμής δημότη
1.2.4	Βελτιστοποίηση των υπηρεσιών του Δήμου που εμπλέκονται στην προετοιμασία, υποβολή, υλοποίηση και παρακολούθηση συγχρηματοδοτούμενων έργων και ετοιμότητα ως προς τον σχεδιασμό και υποβολή τους	Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών	Επικαιροποίηση διαχειριστικής επάρκειας των υπηρεσιών του Δήμου Κομοτηνής σύμφωνα με τους κανονισμούς του Νέου ΕΣΠΑ
Μέτρο 1.3.: Αναβάθμιση υλικοτεχνικής υποδομής και νέων υποδομών των υπηρεσιών του Δήμου			
Κωδ.	Στόχος	Αρμόδια Υπηρεσία	Ενδεικτικές Κατηγορίες Δράσεων
1.3.1	Αξιοποίηση της υφιστάμενης υποδομής	Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών	Πλήρης καταγραφή και αξιοποίηση της υλικοτεχνικής υποδομής του Δήμου

			Κομοτηνής και των επιχειρήσεών του
1.3.2	Εξοικονόμηση πόρων για τον Δήμο Κομοτηνής και εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών του με απώτερο σκοπό την καλύτερη εξυπηρέτηση των δημοτών	Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης & Πληροφορικής	Βέλτιστη αξιοποίηση δημοτικών κτηριακών υποδομών
Μέτρο 1.4.:Ηλεκτρονική διακυβέρνηση			
Κωδ.	Στόχος	Αρμόδια Υπηρεσία	Ενδεικτικές Κατηγορίες Δράσεων
1.4.1	Εκσυγχρονισμός των παρεχόμενων υπηρεσιών του Δήμου Κομοτηνής προς τους δημότες του	Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης & Πληροφορικής	Βελτιστοποίηση της χρήσης των ηλεκτρονικών υπηρεσιών του Δήμου Κομοτηνής
1.4.2	Αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών για την καλύτερη εξυπηρέτηση των δημοτών και την ενδυνάμωση της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στους δημότες και τις υπηρεσίες του Δήμου	Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης & Πληροφορικής	Επέκταση των ηλεκτρονικών υπηρεσιών του Δήμου Κομοτηνής και ενημέρωση των πολιτών για τις δυνατότητες τους
1.4.3	Βελτιστοποίηση της ποιότητας και του χρόνου των παρεχόμενων υπηρεσιών	Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης & Πληροφορικής	Αξιοποίηση των εγκατεστημένων δικτύων (ευρυζωνικά, οπτικές ίνες, κλπ) που υπάρχουν στον αστικό ιστό και στους οικισμούς του Δήμου Κομοτηνής

1.4.4	Αρτιότερη ενημέρωση των δημοτών και των επισκεπτών του Δήμου Κομοτηνής	Διεύθυνση Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.)	Αναβάθμιση, αξιοποίηση και ανάδειξη της ιστοσελίδας του Δήμου Κομοτηνής ως κόμβο ενημέρωσης και πληροφόρησης - Διασύνδεση της με ιστοσελίδες και πλατφόρμες άλλων φορέων ή έργων
1.4.5	Δημιουργία εργαλείων ενημέρωσης. Δικτύωσης και εξυπηρέτησης των δημοτών και των επισκεπτών του Δήμου Κομοτηνής	Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης & Πληροφορικής	Δημιουργία ηλεκτρονικών εργαλείων (ψηφιοποίηση αρχείων, καταγραφή δικτύων, κλπ)
1.4.6	Η καταγραφή και επικαιροποίηση όλων των γεωχωρικών δεδομένων των υφισταμένων δικτύων υποδομών	Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών	Ανάπτυξη και αξιοποίηση Κομβικών Σημείων Εφαρμογής (ΚΟΣΕ) Δήμου Κομοτηνής
Μέτρο 1.5. Διευκόλυνση της προσβασιμότητας των υπηρεσιών στους πολίτες			
Κωδ.	Στόχος	Αρμόδια Υπηρεσία	Ενδεικτικές Κατηγορίες Δράσεων
1.5.1	Άρτια και ολοκληρωμένη εξυπηρέτηση των πολιτών με προβλήματα προσβασιμότητας	Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού	Λειτουργία γραφείου εξυπηρέτησης των πολιτών με προβλήματα προσβασιμότητας
Μέτρο 1.6.: Συμπαραστάτης του Δημότη			
Κωδ.	Στόχος	Αρμόδια Υπηρεσία	Ενδεικτικές

			Κατηγορίες Δράσεων
1.6.1	Απρόσκοπτη και ολοκληρωμένη λειτουργία του θεσμού	Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού	Υλικοτεχνική και στελεχιακή στήριξη του θεσμού του «Συμπαραστάτη του Δημότη»
1.6.2	Διευκόλυνση των δημοτών στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν με φορείς της δημόσιας, περιφερειακής και δημοτικής διοίκησης	Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού	Ενημέρωση των δημοτών για τη λειτουργία του θεσμού και των δικαιωμάτων που απορρέουν από αυτόν
Μέτρο 1.7.: Ενίσχυση της αποκέντρωσης και συμμετοχή των δημοτικών διαμερισμάτων στις διαδικασίες			
Κωδ.	Στόχος	Αρμόδια Υπηρεσία	Ενδεικτικές Κατηγορίες Δράσεων
1.7.1	Εύρυθμη λειτουργία των τοπικών συλλογικών οργάνων και καλύτερη ενημέρωση των δημοτών των τοπικών κοινοτήτων	Τμήμα Υποστήριξης Πολιτικών Οργάνων του Δήμου	Τακτική σύγκλιση και ενημέρωση των τοπικών συμβουλίων
1.7.2	Πληρέστερη αντιμετώπιση των προβλημάτων των δημοτικών ενοτήτων	Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού	Λειτουργία αποκεντρωμένων γραφείων στις έδρες των παλιών Καποδιστριακών δήμων
Μέτρο 1.8.: Ενίσχυση των οικονομικών πολιτικών και διαδικασιών του Δήμου με σκοπό την διαφάνεια, εξυγίανση και αυτοτέλειά του			
Κωδ.	Στόχος	Αρμόδια Υπηρεσία	Ενδεικτικές Κατηγορίες Δράσεων

1.8.1	Αύξηση των εσόδων του Δήμου	Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών	Ενίσχυση και δημιουργία ανταποδοτικών υπηρεσιών του Δήμου Κομοτηνής και των επιχειρήσεών του
1.8.2	Αύξηση των δημοτικών εσόδων και αναβάθμιση της περιουσίας του Δήμου με αναπτυξιακά χαρακτηριστικά σε κάποιες περιπτώσεις	"Ν. ΤΣΑΝΑΚΛΗΣ" Α.Ε.	Κατάρτιση σχεδίου αξιοποίησης της δημοτικής περιουσίας

Μέτρο 1.9.: Αναβάθμιση και υποστήριξη των διαδικασιών διαβούλευσης και διαλόγου με τους πολίτες

Κωδ.	Στόχος	Αρμόδια Υπηρεσία	Ενδεικτικές Κατηγορίες Δράσεων
1.9.1	Ενίσχυσης της ενημέρωσης των δημοτών και ενθάρρυνση της συμμετοχικότητας	Τμήμα Υποστήριξης Πολιτικών Οργάνων του Δήμου	Στήριξη και ενίσχυση του θεσμού της επιτροπής διαβούλευσης
1.9.2	Οι κρίσιμες και σημαντικές αποφάσεις που επηρεάζουν το μέλλον του Δήμου Κομοτηνής να λαμβάνονται με προσέγγιση από «κάτω προς τα πάνω», ώστε να αντικατοπτρίζονται οι πραγματικές ανάγκες και απαιτήσεις των δημοτών	Τμήμα Υποστήριξης Πολιτικών Οργάνων του Δήμου	Ενίσχυση των θεσμών τοπικής διαβούλευσης σε θέματα μείζονος ενδιαφέροντος των πολιτών
1.9.3	Χρήση των ΤΠΕ για τη ενθάρρυνση της συμμετοχικότητας	Αυτοτελές Γραφείο Προγραμματισμού, Οργάνωσης &	Ενίσχυση των διαδικασιών συνεχούς ηλεκτρονικής διαβούλευσης σε

		Πληροφορικής	κρίσιμα ζητήματα κοινού ενδιαφέροντος
--	--	--------------	--

Πίνακας 13: Μέτρα και στόχοι του Επιχειρησιακού Προγράμματος 2015-2019 του Δήμου Κομοτηνής (Πηγή: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019)

Παράρτημα ΣΤ

Ερωτηματολόγιο Έρευνας

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου



Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Διοίκηση
Επιχειρήσεων (MBA)»**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**«Διοικητικές Μεταρρυθμίσεις ΟΤΑ Α' Βαθμού στην Ελλάδα.
Μελέτη Περίπτωσης: Δήμος Κομοτηνής»**

Το παρόν ερωτηματολόγιο θα εξυπηρετήσει αποκλειστικά και μόνο το σκοπό αυτής της έρευνας, η οποία δεν μπορεί να διεξαχθεί χωρίς τη δική σας συμβολή. Όπως θα διαπιστώσετε και από το ίδιο το ερωτηματολόγιο δε ζητούνται στοιχεία που να αποκαλύπτουν την ταυτότητα του ερωτώμενου. Αυτό σημαίνει ότι θα διατηρηθεί ανωνυμία κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και τα στοιχεία που θα συλλεγχθούν θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για τις ανάγκες και την ολοκλήρωση της διατριβής.

Ευχαριστώ θερμά εκ των προτέρων για την πολύτιμη συμβολή σας!

Με εκτίμηση

Καζάκου Αθανασία

Για τυχόν διευκρινήσεις:

Τηλ. Επικοινωνίας: 6972835505

E-mail: athanasia.kazakou@gmail.com

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

A. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ

A.1 ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ: ΔΕΝ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ

A.2 ΦΥΛΟ:

- Άνδρας
- Γυναίκα

A.3 ΗΛΙΚΙΑ:

- Έως 25 ετών
- 26-40 ετών
- 41-55 ετών
- 56-60 ετών

- 60 και άνω

A.4 ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ:

- Δημοτικό
- Γυμνάσιο
- Λύκειο
- Ι.Ε.Κ.
- Τ.Ε.Ε.
- ΑΕΙ/ΑΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Απόφοιτος Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης
- Άλλο....

A.5 ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ;

- Ναι
- Όχι

A.6 ΑΝ ΝΑΙ, ΠΟΙΑ/ΠΟΙΕΣ ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ:

- Αγγλικά
- Γαλλικά
- Γερμανικά
- Ιταλικά
- Ισπανικά
- Άλλη. Ποιά;.....

A.7 ΤΙ ΓΝΩΣΕΙΣ Η/Υ ΕΧΕΤΕ;

- Άριστες
- Καλή γνώση
- Μέτρια γνώση
- Ελάχιστη γνώση

- Καθόλου

A.8 ΚΑΤΟΧΟΣ ECDL Η ΑΛΛΟΥ ΠΤΥΧΙΟΥ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ Η/Υ:

- Ναι
- Όχι

B. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ:

B.1 ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

- Διευθυντής
- Προϊστάμενος Τμήματος
- Υπάλληλος
- Άλλο. Προσδιορίστε τι:

B.2 ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΚΟΜΟΤΗΝΗΣ ΣΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΥΠΗΡΕΤΕΙΤΑΙ:

- Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών
- Διεύθυνση ΚΕΠ
- Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών
- Διεύθυνση Διοίκησης και Ανθρώπινου Δυναμικού
- Διεύθυνση Κοινωνικών Πολιτικών
- Διεύθυνση Περιβάλλοντος, Καθαριότητας και Ανακύκλωσης
- Διεύθυνση Πολεοδομίας
- Διεύθυνση Τοπικής Οικονομικής Ανάπτυξης
- Υπηρεσίες υπαγόμενες απευθείας στον Δήμαρχο

B.3 ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ:

- Κλάδος Π.Ε.
- Κλάδος Τ.Ε.
- Κλάδος Δ.Ε.
- Κλάδος Υ.Ε.
- Χωρίς κλάδο
- Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό

B.4 ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ:

- Έως 5 έτη
- 6-15 έτη
- 16-26 έτη
- Από 26 έτη και άνω

B.5 ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

- Μόνιμος υπάλληλος
- Υπάλληλος αορίστου χρόνου
- Συμβασιούχος υπάλληλος ορισμένου χρόνου
- Άλλο Προσδιορίστε τι:

B.6 ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΕΤΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΘΕΣΗ:

- Έως 5 έτη
- 6-15 έτη
- 16-26 έτη
- Από 26 έτη και άνω

Για τις παρακάτω ερωτήσεις επιλέξτε την καταλληλότερη απάντηση για κάθε μία από τις παραπάνω ερωτήσεις, σε μια κλίμακα από το (1) έως το (5), που υποδηλώνουν: (1) «Πολύ καλή», (2) «Καλή», (3) «Μέτρια», (4) «Κακή», (5) «Πολύ κακή»

B.7 Πως θα χαρακτηρίζατε τη θέση εργασίας σας με βάση το βαθμό αλληλεπίδρασης με τους διοικητικά ανωτέρους σας;

(1) «Πολύ καλή»

(2) «Καλή»

(3) «Μέτρια»

(4) «Κακή»

(5) «Πολύ κακή»

B.8 Πως θα χαρακτηρίζατε τη θέση εργασίας σας με βάση το βαθμό αλληλεπίδρασης με άλλους συναδέλφους ;

(1) «Πολύ καλή»

(2) «Καλή»

(3) «Μέτρια»

(4) «Κακή»

(5) «Πολύ κακή»

B.9 Πως θα χαρακτηρίζατε τη θέση εργασίας σας με βάση το βαθμό ελευθερίας στη λήψη αποφάσεων;

(1) «Πολύ καλή»

(2) «Καλή»

(3) «Μέτρια»

(4) «Κακή»

(5) «Πολύ κακή»

B.10 Πως θα χαρακτηρίζατε τη θέση εργασίας σας με βάση την πολυπλοκότητα των εργασιών που εκτελείτε;

(1) «Πολύ καλή»

(2) «Καλή»

(3) «Μέτρια»

(4) «Κακή»

(5) «Πολύ κακή»

Επιλέξτε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε για κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις σε μια κλίμακα από το ένα (1) έως το πέντε (5), όπου υποδηλώνουν:

(1)«Διαφωνώ Απόλυτα», (2) «Μάλλον διαφωνώ», (3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ», (4) «Μάλλον συμφωνώ» και (5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

B.11 Συχνά διαπραγματεύομαι με τους συναδέλφους μου – προϊστάμενο μου τα εργασιακά μου καθήκοντα και ευθύνες.

(1)«Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

B.12 Συχνά διαπραγματεύομαι με τους συναδέλφους μου – προϊστάμενο μου τις αλλαγές που επιθυμώ να γίνουν για τη θέση εργασίας μου.

(1)«Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

B.13 Ο προϊστάμενός μου με ενημερώνει για αλλαγές που θα γίνουν αναφορικά με τις απαιτήσεις και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας μου.

(1)«Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

B.14 Η υπηρεσία μου συχνά αξιολογεί τις εργασιακές ικανότητες και γνώσεις μου.

(1)«Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

B.15 Δεδομένου του αποτελεσματικού σχεδιασμού της εργασίας γνωρίζω με ακρίβεια τα καθήκοντά μου.

(1)«Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

B.16 Διαθέτω τις απαραίτητες ικανότητες-δεξιότητες ώστε να ανταποκριθώ στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας μου.

(1)«Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

B.17 Η υπηρεσία μου παρέχει τον απαραίτητο εξοπλισμό για την αποτελεσματική διεκπεραίωση των καθηκόντων μου.

(1)«Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

Γ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ:

Γ.1 Τι σημαίνει για σας επιμόρφωση/Εκπαίδευση:

- Εμπλουτισμός γνώσεων
- Απόκτηση τυπικών προσόντων
- Εξειδίκευση
- Χάσιμο χρόνου
- Άλλο.Διευκρινίστε

Επιλέξτε κατά πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε για κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις σε μια κλίμακα από το ένα (1) έως το πέντε (5), όπου υποδηλώνουν: (1)«Διαφωνώ Απόλυτα», (2) «Μάλλον διαφωνώ», (3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ», (4) «Μάλλον συμφωνώ» και (5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

Γ.2 Στην υπηρεσία μου οι εργαζόμενοι παρακολουθούν συχνά εκπαιδευτικά προγράμματα (τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο).

(1) «Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

Γ.3 Θεωρώ απαραίτητη την εκπαίδευση σε νέες τεχνολογίες και ψηφιακά συστήματα.

(1) «Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

Γ.4 Αφότου παρακολούθησα κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα αξιοποιώ καλύτερα τον εργασιακό μου εξοπλισμό (υπολογιστές κ.α.).

(1) «Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

Γ.5 Γνωρίζοντας ότι θα υπάρξουν αλλαγές στις απαιτήσεις της δουλειάς μου, επιδιώκω να συμμετέχω σε εκπαιδευτικά προγράμματα προκειμένου να προετοιμαστώ για αυτές τις αλλαγές.

(1) «Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

Γ.6 Αφότου παρακολούθησα κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα έχω τη δυνατότητα να αντιμετωπίζω πιο αποτελεσματικά τα προβλήματα στην εργασία μου και τις απαιτήσεις της θέσης μου.

(1) «Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

Γ.7 Δεν χρειάζομαι περαιτέρω εκπαίδευση για να εκτελέσω την εργασία μου με τον καλύτερο τρόπο.

(1) «Διαφωνώ Απόλυτα»

(2) «Μάλλον διαφωνώ»

(3) «Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ»

(4) «Μάλλον συμφωνώ»

(5) «Συμφωνώ Απόλυτα»

Δ.ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Αναφέρετε σε ποιο βαθμό κατά τη γνώμη σας οι ακόλουθες πρακτικές θα συμβάλουν θετικά για την αποτελεσματικότερη διεκπεραίωση της εργασίας σας και την αποτελεσματική παροχή αγαθών-υπηρεσιών στους πολίτες. Επιλέξτε το βαθμό θετικής συμβολής για κάθε μία από τις παρακάτω προτάσεις, σε μια κλίμακα από το ένα (1) έως το πέντε (5), όπου το (1) θα υποδηλώνει «Καθόλου», (2) «Σε μικρό βαθμό», (3) «Σε μέτριο βαθμό» (4) «Σε μεγάλο βαθμό» και το (5) «Σε πολύ μεγάλο Βαθμό»

Δ.1 Παροχή κινήτρων και σύνδεση αποδοχών-προαγωγής με την απόδοση

(1) «Καθόλου»

(2) «Σε μικρό βαθμό»

(3) «Σε μέτριο βαθμό»

(4) «Σε μεγάλο βαθμό»

(5) «Σε πολύ μεγάλο Βαθμό»

Δ.2 Ομαδική εργασία, αντί του καταμερισμού εργασίας

(1) «Καθόλου»

(2) «Σε μικρό βαθμό»

(3) «Σε μέτριο βαθμό»

(4) «Σε μεγάλο βαθμό»

(5) «Σε πολύ μεγάλο Βαθμό»

Δ.3 Μέτρηση-αξιολόγηση της απόδοσης

(1) «Καθόλου»

(2) «Σε μικρό βαθμό»

(3) «Σε μέτριο βαθμό»

(4) «Σε μεγάλο βαθμό»

(5) «Σε πολύ μεγάλο Βαθμό»

Δ.4 Λεπτομερής περιγραφή των αρμοδιοτήτων/υποχρεώσεων της κάθε θέσης εργασίας

(1) «Καθόλου»

(2) «Σε μικρό βαθμό»

(3) «Σε μέτριο βαθμό»

(4) «Σε μεγάλο βαθμό»

(5) «Σε πολύ μεγάλο Βαθμό»

Δ.5 Αλλαγή των μεθόδων διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού

(1) «Καθόλου»

(2) «Σε μικρό βαθμό»

(3) «Σε μέτριο βαθμό»

(4) «Σε μεγάλο βαθμό»

(5) «Σε πολύ μεγάλο Βαθμό»

Δ.6 Συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού

(1) «Καθόλου»

(2) «Σε μικρό βαθμό»

(3) «Σε μέτριο βαθμό»

(4) «Σε μεγάλο βαθμό»

(5) «Σε πολύ μεγάλο Βαθμό»

Δ.7 Διαχωρισμός πολιτικής και διοίκησης

(1) «Καθόλου»

(2) «Σε μικρό βαθμό»

(3) «Σε μέτριο βαθμό»

(4) «Σε μεγάλο βαθμό»

(5) «Σε πολύ μεγάλο Βαθμό»

Δ.8 Χρήση σύγχρονων τεχνολογιών και πληροφοριακών συστημάτων για χρήση από τους υπαλλήλους του Δήμου Κομοτηνής

(1) «Καθόλου»

(2) «Σε μικρό βαθμό»

(3) «Σε μέτριο βαθμό»

(4) «Σε μεγάλο βαθμό»

(5) «Σε πολύ μεγάλο Βαθμό»

Δ.9 Ανάπτυξη ηλεκτρονικών υπηρεσιών προς τους πολίτες

(1) «Καθόλου»

(2) «Σε μικρό βαθμό»

(3) «Σε μέτριο βαθμό»

(4) «Σε μεγάλο βαθμό»

(5) «Σε πολύ μεγάλο Βαθμό»

Δ.10 Παρακαλώ παραθέστε παρακάτω τις δικές σας προτάσεις

*Σας ευχαριστώ θερμά για την πολύτιμη
συμμετοχή σας στην έρευνα και για τον
χρόνο που διαθέσατε.*

Με εκτίμηση,

Καζάκου Αθανασία

Παράρτημα Ζ

Βιβλιογραφία-Πηγές

Διαβαλκανικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (2011). *Μελέτη Συγκριτικής Αξιολόγησης Δημόσιας Διοίκησης στην Ελλάδα και στο Εξωτερικό*, Θεσσαλονίκη: Διαβαλκανικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης

Διεπιστημονική Ομάδα έργου Δήμου Κομοτηνής (2015). *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δήμου Κομοτηνής 2015-2019*. Κομοτηνή: Δήμος Κομοτηνής

Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α. Α.Ε.)(2018). *Πρόγραμμα Αναδιοργάνωσης και Λειτουργικού Εκσυγχρονισμού των 325 Δήμων και των 13 Περιφερειών ΔΡΑΣΗ 1^η: Αναδιοργάνωση και διοικητική μεταρρύθμιση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ και Β΄ Βαθμού – Απλούστευση και Προτυποποίηση διαδικασιών λειτουργίας ΟΤΑ Α΄ και Β΄ βαθμού – πιλοτική λειτουργία*. Αθήνα: Ε.Ε.Τ.Α.Α. Α.Ε.

Ινστιτούτο Τοπικής Αυτοδιοίκησης (2006). *Οι αναγκαίες προϋποθέσεις για τη ψηφιακή σύγκλιση των Ο.Τ.Α. και τη μετάβαση της Τ.Α. στην Τοπική Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση*. Αθήνα: Ε.Ε.Τ.Α.Α. Α.Ε.

Κοκκίνου Ε.Θ. (2017). *Διδακτορική Διατριβή: Διοικητική Μεταρρύθμιση και η συμβολή της επιμόρφωσης των δημοσίων υπαλλήλων στην εφαρμογή των αρχών του Νέου Δημοσίου Μάνατζμεντ*. Αθήνα : Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Σχολή Επιστημών Οικονομίας και Δημόσιας Διοίκησης

Μαΐστρος, Π. (2009). *Τα τρία κύματα μεταρρυθμίσεων της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα [1975-2015+]. Δημόσια Πολιτική και Θεσμοί*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση ΑΕΒΕ.

Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης (2017). *Εθνική Στρατηγική για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση 2017-2019*. Αθήνα: Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης

Σιώμκος, Γ. Ι. (2004). *Στρατηγικό Μάρκετινγκ* (Β' Έκδοση). Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη Α.Ε.

Παράρτημα Η

Ελληνική Νομολογία

Απόφαση Γ.Γ. Αποκεντρωμένης Διοίκησης Μακεδονίας- Θράκη 119506/25.10.2011 (ΦΕΚ Β' 3022/30.12.2011) «Έγκριση Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας Δήμου Κομοτηνής Ν. Ροδόπης.»

Γ' Ψήφισμα του Καποδίστρια (1828)

Νόμος ΔΝΖ' 4057 (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως του Βασιλείου της Ελλάδος/ Α'/14.02.1912)

Ν.1069/1980 (ΦΕΚ Α' 191/23.8.1980) «Περί κινήτρων δια την ίδρυσιν Επιχειρήσεων Υδρεύσεως και Αποχετεύσεων»

Ν.2190/1920 (ΦΕΚ Α' 37/30.3.1963) «Περί Ανωνύμων Εταιρειών»

Ν.2218/1994 (ΦΕΚ Α'90/13.6.1994 «Ίδρυση νομαρχιακής αυτοδιοίκησης, τροποποίηση διατάξεων για την πρωτοβάθμια αυτοδιοίκηση και την περιφέρεια και άλλες διατάξεις»

Ν.2539/1997 (ΦΕΚ Α' 244/4.12.1997) «Συγκρότηση της Πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης»

Ν.3604/2007 (ΦΕΚ Α'189/8.8.2007) «Αναμόρφωση και τροποποίηση του κωδικοποιημένου νόμου 2190/1920 «Περί ανωνύμων εταιρειών» και άλλες διατάξεις.»

Ν.3852/2010 (ΦΕΚ Α' 87/7.6.2010) «Νέα Αρχιτεκτονική της ΑυτοΔιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης»

Ν.3882/2010 (ΦΕΚ Α' 166/22.09.2010) «Εθνική Υποδομή Γεωχωρικών Πληροφοριών -

Εναρμόνιση με την Οδηγία 2007/2/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Μαρτίου 2007 και άλλες διατάξεις. Τροποποίηση του ν. 1647/1986 "Οργανισμός Κτηματολογίου και Χαρτογραφήσεων Ελλάδας (ΟΚΧΕ) και άλλες σχετικές διατάξεις" (ΦΕΚ 141 Α').»

Ν.3979/2011 (ΦΕΚ Α' 138/16.6.2011) «Για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση και λοιπές διατάξεις»

Ν.4354/2015 (ΦΕΚ Α' 176/16.12.2015) «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων»

Ν.4369/2016 (ΦΕΚ Α' 33/27.2.2016) «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις.»

Ν.4440/2016 (ΦΕΚ Α' 224/2.12.2016) «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις.»

Ν.4555/2018 (ΦΕΚ Α' 133/19.07.2018) «Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Εμβάθυνση της Δημοκρατίας Ενίσχυση της Συμμετοχής Βελτίωση της οικονομικής και αναπτυξιακής λειτουργίας των Ο.Τ.Α. [Πρόγραμμα «ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ Ι»] Ρυθμίσεις για τον εκσυγχρονισμό του πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας των ΦΟΔΣΑ Ρυθμίσεις για την αποτελεσματικότερη, ταχύτερη και ενιαία άσκηση των αρμοδιοτήτων σχετικά με την απονομή ιθαγένειας και την πολιτογράφηση Λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις.»

Ν.4623/2019 (ΦΕΚ 4623 Α' 134/09.08.2019) «Ρυθμίσεις του Υπουργείου Εσωτερικών, διατάξεις για την ψηφιακή διακυβέρνηση, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις και άλλα επείγοντα ζητήματα»

Ν.4625/2019 (ΦΕΚ Α 139/31.08.2019) «Ρυθμίσεις του Υπουργείου Υποδομών και Μεταφορών και άλλες επείγουσες διατάξεις.»

Π.Δ. 410/95 (ΦΕΚ Α' 231/14.11.1995) «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο νόμου, με

τίτλο, Δημοτικός και Κοινοτικός Κώδικας των ισχυουσών διατάξεων του δημοτικού και κοινοτικού κώδικα όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν»

Σύνταγμα της Ελλάδος (ΦΕΚ Α' 111/09.06.1975)