

**ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΡΑΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΤΗΣ ΚΥΠΡΙΑΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ
ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ, ΑΠΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΙ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΠΟΡΩΝ ΤΟΥ
ΚΡΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ**



ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ: ΛΥΩΝΑΣ ΜΑΡΙΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΣΟΦΙΑΝΟΠΟΥΛΟΥ ΣΤΥΛΙΑΝΗ

ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΟ ΕΤΟΣ: 2010 – 2011

ΙΟΥΝΙΟΣ 2011

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελίδα
Περίληψη (στην Ελληνική)	7
Περίληψη (στην Αγγλική)	8
Ευχαριστίες	9
Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή	10
1.1: Προσδιορισμός του προβλήματος	10
1.2: Σχετική Διεθνής εμπειρία στη προσέγγιση και λύση του προβλήματος	10
1.3: Σκοπός	10
1.4: Θέση	11
1.5: Περιορισμοί	11
1.6: Γενική μεθοδολογία, προσέγγιση	11
1.7: Συνοπτική παρουσίαση των Κεφαλαίων	12
Κεφάλαιο 2: Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου	13
2.1: Προηγούμενο Καθεστώς	13
2.2: Ίδρυση Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου	13
2.3: Οργάνωση Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου	13
2.4: Μεθοδολογία και Στρατηγική	14
2.5: Στελέχωση και Επιμόρφωση	14
2.6: Στόχοι που έχουν τεθεί	15
2.7: Νομοθεσία	15
Κεφάλαιο 3: Η υπόσταση του Εσωτερικού Ελέγχου	18
3.1: Έννοια της Ελεγκτικής	18
3.2: Διακρίσεις Ελεγκτικής	18
3.3: Στόχοι της εσωτερικής ελεγκτικής	19

3.4: Κατηγοριοποίηση Ελέγχων	19
3.5: Σημσιολογία & Σύστημα εσωτερικού ελέγχου	20
3.6: Αρχές Κώδικα Δεοντολογίας	21
3.7: Πρότυπα	21
3.8: Άξονας Αξιολόγησης	22
3.9: Είδη Εσωτερικών Ελέγχων	23
3.10: Συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου	24
3.11: Αρχές συστήματος εσωτερικού ελέγχου	25
3.12: Μέθοδοι μελέτης εσωτερικού ελέγχου	27
3.13: Αποτελεσματικά μέτρα τήρησης επαρκούς Συστήματος εσωτερικού ελέγχου	28
Κεφάλαιο 4: Δημόσια Υπηρεσία & ετήσιος Προϋπολογισμός του Κράτους	29
4.1: Διάρθρωση και Αποστολή	29
4.2: Εξουσίες Υπουργικού Συμβουλίου	29
4.3: Οργάνωση και Ιστορικό	30
4.4: Θέσεις στη Δημόσια Υπηρεσία	31
4.5: Ανθρώπινος παράγοντας	31
4.6: Διοικητικό Δίκαιο	31
4.7: Προϋπολογισμός	33
4.8: Δημοσιονομική Έκθεση	33
4.9: Προβλήματα που αντιμετωπίζει η Δημόσια Υπηρεσία	34
4.10: Μέτρα για εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Υπηρεσίας	35

Κεφάλαιο 5: Προγράμματα Εσωτερικού Ελέγχου	36
5.1: Βασικές Περιοχές Ελέγχου	36
5.2: Έλεγχος της Λειτουργίας Διαχείρισης Διαθεσίμων	36
5.3: Έλεγχος Εσόδων, Τιμολόγησης, Εισπρακτέων Λογ/μών	38
5.4: Έλεγχος των Υπηρεσιών Μισθοδοσίας και Διοίκησης Προσωπικού	38
5.5: Έλεγχος Πάγιων Στοιχείων	40
5.6: Διοικητικά Θέματα	42
Κεφάλαιο 6: Διαχρονικά προβλήματα διαχείρισης των οικονομικών πόρων και τρόποι επίλυσης τους	43
6.1: Οι προβληματικοί Ημικρατικοί Οργανισμοί	43
6.2: Μισθοί – Συνταξιοδοτικά Ωφελήματα	47
6.3: Υπηρεσιακά Ταξίδια Αξιωματούχων	50
6.4: Δημόσιο Χρέος	51
6.5: Γραφειοκρατία	52
6.6: Πάταξη της Φοροδιαφυγής	54
6.7: Υπάλληλοι 4 Ταχυτήτων και Υπερπρονόμια	56
Κεφάλαιο 7: Η σημασία της γνώσης και της εφαρμογής των Διεθνών Ελεγκτικών Προτύπων	58
7.1: Σημασία και Επεξήγηση	58
7.2: Ποιότητα Ελεγκτικής Εργασίας	58
7.3: Προσαρμογή βάσει εξελίξεων	59
7.4: Σύνοψη	59

Κεφάλαιο 8: Μελέτη Περίπτωσης (Αρχή Ραδιοτηλεόρασης Κύπρου)	61
8.1: Ιδιότητα	61
8.2: Αρμοδιότητες	61
8.3: Νομοθεσία	62
8.4: Τέλη Εσόδων	63
8.5: Εποπτεία Ελέγχου και Προϋπολογισμός	63
8.6: Διαμόρφωση Εσωτερικού Ελέγχου	64
8.7: Σημεία για Προβληματισμό	66
Κεφάλαιο 9: Η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του	67
Ανθρώπινου Δυναμικού	
9.1: Αποστολή	67
9.2: Στρατηγικοί Στόχοι	67
9.3: Κύριες Αρμοδιότητες του Τμήματος	68
9.4: Βελτίωση της Λειτουργικότητας των Υπουργείων/ Τμημάτων / Υπηρεσιών	69
9.5: Βελτίωση της Διαδικασίας Επιλογής, Πρόσληψης, Αξιοποίησης και Ανέλιξης Προσωπικού	70
9.6: Δημιουργία Υπόλογης και Διάφανης Δημόσιας Υπηρεσίας καθώς και ποιοτική αναβάθμιση των Προσφερόμενων Υπηρεσιών	71
9.7: Ενίσχυση της Οργανωτικής Ανάπτυξης και της Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού μέσω της Συστηματικής Λειτουργίας της μάθησης στη Δ.Υ.	72

Κεφάλαιο 10: Αναφορά Εσωτερικού Ελέγχου	74
10.1: Είδη Αναφορών	74
10.2: Τύπος και Μορφές	74
10.3: Βασικά Τμήματα Αναφοράς	74
10.4: Ανεπίσημη Αναφορά	76
10.5: Προφορικές Αναφορές	76
Κεφάλαιο 11: Συμπεράσματα	77
Βιβλιογραφία	78
Παραρτήματα	79
Πίνακας 1: Κατάλογος Υπουργείων	79
Πίνακας 2: Ανεξάρτητοι Αξιωματούχοι	82
Πίνακας 3: Οργανισμοί Δημοσίου Δικαίου	85
Πίνακας 4: Σταθμοί της νεότερης ιστορίας της Κύπρου	86
Πίνακας 5: Συγκεφαλαιωτικά Έσοδα και Δαπάνες για το 2011	88
Πίνακας 6: Ερωτηματολόγιο Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου	89
Πίνακας 7: Κόμματα και Συντεχνίες στη Κύπρο	91
Πίνακας 8: Έσοδα – Έξοδα ΑΡΚ για το 2011	92
Πίνακας 9: Μισθολόγιο Υπουργείων για το 2011	94
Πίνακας 10: Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα	95
Πίνακας 11: Ερωτηματολόγιο για τη τήρηση επαρκούς Εσωτερικού Ελέγχου	97
Πίνακας 12: Μισθολογικές Κλίμακες Δημοσίων Υπαλλήλων	98
Πίνακας 13: Δημοσιονομική Έκθεση 2010	99

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Εσωτερικός Έλεγχος Κρατικών Υπηρεσιών της Κυπριακής Δημοκρατίας σε σχέση με την οικονομική, αποδοτική και αποτελεσματική διαχείριση των πόρων του Κρατικού Προϋπολογισμού

Ένα από τα πλέον επίκαιρα θέματα της χρηματοοικονομικής διάστασης της Δημόσιας Υπηρεσίας είναι η απόδειξη της αξιοπιστίας των κρατικών φορέων αναφορικά με την διαφάνεια που πρέπει να τους διέπει στην άσκηση ενός αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου με σκοπό την αποτελεσματικότερη διαχείριση των κονδυλίων του εκάστοτε Προϋπολογισμού.

Το όλο ζήτημα δεν είναι τοπικό αλλά παγκόσμιο. Η αξιοπιστία των δημόσιων οικονομικών κρίνεται σε καθημερινή βάση και οι δικλείδες ασφαλείας του εσωτερικού ελέγχου θεωρούνται ως αναγκαίο συστατικό της ομαλής λειτουργίας των Κρατικών Φορέων.

Η παρούσα εργασία σκοπό έχει να παραθέσει στον αναγνώστη μια εμπειριστατωμένη άποψη για το φάσμα του εσωτερικού ελέγχου, τις ιδιομορφίες διαχείρισης των οικονομικών πόρων, τα χαρακτηριστικά της Δημόσιας Υπηρεσίας και τη παράθεση συμπερασμάτων και απόψεων για τη καλύτερη αξιοποίηση του εσωτερικού ελέγχου στις Κρατικές Υπηρεσίες.

Η σύνταξη της εργασίας βασίστηκε πάνω σε βιβλία, δημοσιεύματα, Νόμους, καθώς και εμπειρική προσέγγιση. Ζητήθηκαν επίσης απαντήσεις σε ερωτήματα που άπτονται των διαφόρων κατηγοριών εσωτερικού ελέγχου, από Υπουργεία και Οργανισμούς Δημοσίου Δικαίου. Επιπρόσθετα, μέσω της συνάντησης με υψηλόβαθμα στελέχη της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου εξάχθηκαν χρήσιμες πληροφορίες επί ουσιωδών ερωτημάτων.

Η πιστή εφαρμογή των νόμιμων διαδικασιών εκ μέρους των κρατικών φορέων, θωρακίζει το σύστημα εσωτερικού ελέγχου, ενισχύει την αξιοπιστία και αμεροληψία προς τον πολίτη, ενώ τονίζει έμπρακτα τη δέσμευση προς τις αξίες των θεσμών και τις οδηγίες / Νόμο που ψηφίζονται από τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σε αυτό το πλαίσιο η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού έχει καθοριστική σημασία, με εκδήλωση υπευθυνότητας, ευθυκρισίας, εύστοχων πρωτοβουλιών και αγαστών συνεργασιών.

SUMMARY

Internal Audit of Public Services of the Republic of Cyprus regarding the financial, efficient and effective management of the resources in relation to the State budget

One of the most topical issues of the financial dimension of the public service is a hallmark of the reliability of State actors with regard to the transparency that should govern the exercise of an effective internal control system with a view to more effective management of funds from the budget.

The whole issue is not local but worldwide. The credibility of the public finances is judged on a daily basis and safeguards the internal audit function shall be considered as a necessary component of the smooth functioning of State institutions.

This work is intended to give the reader an in-depth view of the range of the internal audit, the specific nature of economic resources, the characteristics of public service and the listing of conclusions and opinions for the better utilization of internal control in public services.

The syntax of work based on books, publications, Laws and empirical approach. It also requested answers to questions relating to the various categories of internal control by ministries and bodies governed by public law. In addition, through a meeting with senior representatives of the internal audit service, useful information was gathered on essential questions.

The faithful implementation of the legitimate processes of public bodies, guarantees the internal control system, enhances the credibility and impartiality to the people, and stresses practical commitment to the values of the institutions and the instructions/laws adopted by the competent bodies of the European Union. In this context, the best possible use of human resources is of crucial importance, with manifestation of responsibility, good sense, good initiatives and well-maintained collaborations.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου σε κάποιους ανθρώπους, που χωρίς αυτούς η πραγματοποίηση αυτής της διατριβής θα ήταν ανέφικτη.

Ευχαριστώ τους καθηγητές μου στο ΑΠΚΥ, τον κ. Χριστόφορο Χριστοδουλίδη, τον κ. Χρήστο Βασιλείου, τον κ. Ιωάννη Δημητρίου, τον κ. Σπύρο Γούναρη και τον κ. Νικόλαο Ηρειώτη που μοιράστηκαν μαζί μου τις γνώσεις και τις εμπειρίες τους μέσω των Θεματικών Ενοτήτων που παρακολούθησα.

Ευχαριστώ την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κα Στυλιανή Σοφianoπούλου, η οποία με καθοδήγησε να πραγματοποιήσω τη συγκεκριμένη διατριβή όσο αξιόπιστα και αντικειμενικά γίνεται.

Επίσης ευχαριστώ όσους διέθεσαν λίγο από το χρόνο τους για να απαντήσουν σε ερωτήματα που τους έθεσα αναφορικά με την εκπόνηση της εν λόγω διατριβής και ιδιαίτερα τον κ. Άνθιμο Παπανδρέου (Λειτουργό Λογιστηρίου της Αρχής Ραδιοτηλεόρασης Κύπρου), τον κ. Νίκο Χασάπη (Λογιστή Υπ. Δικαιοσύνης & Δημοσίας Τάξεως), τον κ. Μιχάλη Τσαγκάρη (Ανώτερο Λειτουργό Υπ. Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων), τον κ. Κυριάκο Ιορδάνου (Εσωτερικό Ελεγκτή Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού), την κα Ανδρούλλα Θεοφάνους (Προϊστάμενη Οικονομικών Υπηρεσιών Πανεπιστημίου Κύπρου), την κα Μαρία Χαραλάμπους (Λειτουργό του Κυπριακού Οργανισμού Αγροτικών Πληρωμών), τη κα Νάντια Μακρή (Λειτουργό Α' του Κεντρικού Φορέα Ισότιμης Κατανομής Βαρών) και τον κ. Στέλιο Ιωαννίδη (Λειτουργό Εσωτερικού Ελέγχου Α').

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω τη σύζυγο μου Κωνσταντία και τα παιδιά μου Άντρια και Γιώργο για την υπομονή που επέδειξαν προς το πρόσωπο μου, έχοντας παραμελήσει κάπως τα οικογενειακά μου καθήκοντα έτσι ώστε να ολοκληρώσω με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την διατριβή την οποία σας παρουσιάζω.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Προσδιορισμός του προβλήματος

Οι ραγδαίες εξελίξεις σε τοπικό και σε παγκόσμιο επίπεδο, οι νέες κουλτούρες που αναπτύσσονται, οι ασταθείς οικονομικές συνθήκες, η αύξηση των οικονομικών εγκλημάτων, οι περίπλοκες νομικές διαδικασίες, η έλλειψη οργανωτικής υποδομής των οργανισμών είναι μια πολύπλοκη πραγματικότητα, πράγμα που προβληματίζει τις διοικήσεις και τις φέρουν αντιμέτωπες στο παγκόσμιο σκηνικό αναζητώντας λύσεις, μέσω νέων τρόπων άσκησης διοίκησης. Στην πολύπλοκη αυτή πραγματικότητα, ουσιαστικό ρόλο στην αποτροπή δυσάρεστων φαινομένων και στον βαθμό που οι συνθήκες το επιτρέπουν, έρχεται η ελεγκτική με διακριτικό τρόπο να προσφέρει τις κατάλληλες υπηρεσίες, μέσω μιας ανεξάρτητης ελεγκτικής λειτουργίας. Η λειτουργία αυτή ονομάζεται Εσωτερικός Έλεγχος (Internal Audit) ο οποίος ενεργεί συμπληρωματικά ως σύμβουλος, και αποτελεί απαραίτητο εργαλείο αποτελεσματικής διοίκησης συμβάλλοντας με το δικό του τρόπο στην αποτροπή των προκλήσεων και στην ανάπτυξη.

1.2 Σχετική Διεθνής Εμπειρία στη προσέγγιση και λύση του προβλήματος

Η βελτίωση των διαδικασιών και η εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών, μέσω της λειτουργίας του Εσωτερικού Ελέγχου, βρίσκεται στο προσκήνιο της διεθνούς επικαιρότητας. Οι οικονομικές ατασθαλίες, η αναξιοκρατία, η έλλειψη αποτελεσματικής οργανωτικής δομής και η απροθυμία ορθής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού είναι φαινόμενο που συναντάται σε παγκόσμιο επίπεδο. Σε χώρες όπου υπάρχουν νομοθετικές ρυθμίσεις, μέσω σύστασης αρμόδιου φορέα εσωτερικού ελέγχου, οι κατευθυντήριες γραμμές που υπάρχουν για αντιμετώπιση οποιονδήποτε προβλημάτων συντείνουν στην καλύτερη αντιμετώπιση δυσάρεστων φαινομένων.

1.3 Σκοπός

Ο εσωτερικός έλεγχος μιας Υπηρεσίας και μάλιστα Κρατικής εμπερικλείει ενδιαφέροντα στοιχεία για την αξιοπιστία της Υπηρεσίας, ώστε να ανταποκριθεί στην αποστολή της και να εξυπηρετήσει (εκεί που χρειάζεται) τον πολίτη του Κράτους, υπό το πρίσμα της χρηστής διοίκησης και της ορθολογικής εκμετάλλευσης των

διαθέσιμων κονδυλίων. Απαντήσεις σε ερωτήματα που σχετίζονται με τις διαστάσεις του εσωτερικού ελέγχου, τις Κρατικές Υπηρεσίες που μπορεί να ασκηθεί ο εσωτερικός έλεγχος, τις αρμοδιότητες που μπορεί να ασκήσει η Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου, τους βασικούς άξονες γύρω από τους οποίους περιστρέφεται ο εσωτερικός έλεγχος, τα περιθώρια βελτίωσης στην αποδοτικότητα των Κρατικών Υπηρεσιών και τις μεθόδους με τους οποίους εφαρμόζεται καλύτερα ο εσωτερικός έλεγχος βοηθούν στο να γίνει κατανοητή η σημασία εμπέδωσης ορθολογιστικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου.

1.4 Θέση

Υπάρχουν τρεις κοινοί παράγοντες σε όλες τις Κρατικές Υπηρεσίες. Η απασχόληση ανθρώπινου δυναμικού με βάση τις ανάγκες της κάθε Υπηρεσίας, η ύπαρξη νομοθετικού πλαισίου μέσω τήρησης Νόμων Κανονισμών/ Εγκυκλίων και η εκτέλεση της αποστολής μέσω της άσκησης των αρμοδιοτήτων και της διαχείρισης του Προϋπολογισμού. Οι συγκεκριμένοι παράγοντες θα πρέπει να αλληλοσχετίζονται μεταξύ τους με τρόπο αρμονικό και αποδοτικό. Γι αυτό η σύσταση και διατήρηση ενός επαρκούς συστήματος εσωτερικού ελέγχου, προσδίδει κύρος και αξιοπιστία στον κρατικό μηχανισμό, συμβάλλοντας στην ορθή τήρηση των νενομισμένων διαδικασιών.

1.5 Περιορισμοί

Δεν υπήρξε ανταπόκριση από όλους του κρατικούς φορείς, στους οποίους στάληκε το ερωτηματολόγιο που αφορούσε τη τήρηση των διαδικασιών σε καίριους τομείς οικονομικής λειτουργικότητας των Υπηρεσιών. Επίσης, δεν μπορούσαν να αναπτυχθούν εκ μέρους της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου, θέματα τα οποία θεωρήθηκε ότι τυγχάνουν εμπιστευτικότητας και απόλυτης εχεμύθειας.

1.6 Γενική Μεθοδολογία, προσέγγιση

Η δομή της παρούσας διατριβής συστάθηκε μέσα από εμπειρική προσέγγιση, ενότητες από έγκριτα βιβλία, δημοσίευση έγκυρων άρθρων από εφημερίδες και καθιερωμένων ιστοχώρων, απαντήσεις σε υποβολή σχετικού ερωτηματολογίου, εξαγωγή στοιχείων από Νόμους και ετήσια έκθεση καθώς και συνεντεύξεις από κρατικούς λειτουργούς.

Τα πιο πάνω εργαλεία μεθοδολογίας, συντέειναν στην ομαλή συνδεσιμότητα των Κεφαλαίων που παρουσιάζονται στην εν λόγω διατριβή, με γνώμονα την αντικειμενική θεώρηση τόσο των στερεότυπων αρχών και συστημάτων, όσο και τη κατάθεση εμπειρικών προσεγγίσεων στα διάφορα ζητήματα.

1.7 Συνοπτική παρουσίαση των Κεφαλαίων

Το Κεφάλαιο 2 εστιάζει στο ρόλο, τις αρμοδιότητες και τους στόχους της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου. Το Κεφάλαιο 3 ασχολείται με τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα, τις αρχές και τα πρότυπα του εσωτερικού ελέγχου. Στο Κεφάλαιο 4 παρουσιάζονται ο τρόπος λειτουργίας, η διάρθρωση και οι ιδιαιτερότητες της Δημόσιας Υπηρεσίας σε συνάρτηση με τον κρατικό Προϋπολογισμό. Το Κεφάλαιο 5 αναφέρεται στις σημαντικές περιοχές ελέγχου και εναποθέτει συμπεράσματα από το επισυνημμένο ερωτηματολόγιο. Στο Κεφάλαιο 6 γίνονται αναφορές για προβλήματα δημοσιονομικής φύσης που έχουν αντίκτυπο στον εσωτερικό έλεγχο του Κράτους. Το Κεφάλαιο 7 τονίζει τη σπουδαιότητα εφαρμογής των Διεθνών Ελεγκτικών Προτύπων. Στο Κεφάλαιο 8 υποβάλλεται μελέτη περίπτωσης Οργανισμού Δημοσίου Δικαίου σε σχέση με τις ιδιομορφίες τήρησης εσωτερικού ελέγχου. Το Κεφάλαιο 9 ενσκήπτει στο ρόλο του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού και τους άξονες αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού στη Δημόσια Υπηρεσία. Το Κεφάλαιο 10 παρουσιάζει τη δομή μιας αποτελεσματικής αναφοράς ελέγχου. Τέλος, το Κεφάλαιο 11 παραθέτει χρήσιμα συμπεράσματα αναφορικά με τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

2.1 Προηγούμενο καθεστώς

Στα πλαίσια του εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Υπηρεσίας και των νέων απαιτήσεων που επιβάλλονται από τις αρχές της καλής διακυβέρνησης, διαπιστώθηκε η αναγκαιότητα για μια ανεξάρτητη υπηρεσία εσωτερικού ελέγχου. Η Κυπριακή Δημοκρατία, κατά τη διάρκεια των ενταξιακών διαπραγματεύσεων με την Ευρωπαϊκή Ένωση για το Κεφάλαιο που αφορούσε στο Δημοσιονομικό Έλεγχο, προώθησε μια σειρά από θεσμικές αλλαγές με σκοπό την εναρμόνιση με το κοινοτικό κεκτημένο.

2.2 Ίδρυση Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου

Τον Ιούλιο του 2003 η Κυπριακή Δημοκρατία θέσπισε νομοθεσία με βάση την οποία ιδρύθηκε η ανεξάρτητη Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου (ΥΕΕ). Ο περί Εσωτερικού Ελέγχου Νόμος του 2003 [N.114 (I) / 2003] ψηφίστηκε από τη Βουλή των Αντιπροσώπων τον Ιούλιο του 2003 και τέθηκε σε ισχύ με τη δημοσίευση του στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας στις 25 Ιουλίου του 2003. Ο Νόμος προνοεί μεταξύ άλλων για το διορισμό Εφόρου Εσωτερικού Ελέγχου, την ίδρυση της ανεξάρτητης Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου και τη δημιουργία Συμβουλίου Εσωτερικού Ελέγχου.

2.3 Οργάνωση Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου

Η ΥΕΕ για να μπορέσει να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στο σημαντικό της ρόλο, έχει οργανωθεί σε δύο τομείς: (α) στον τομέα Εσωτερικού Ελέγχου των Κρατικών Υπηρεσιών όπου είναι ο Σύμβουλος του Κράτους και (β) στον τομέα Ελέγχου Συγχρηματοδοτούμενων Προγραμμάτων από την Ευρωπαϊκή Ένωση για τη Κύπρο όπου είναι ο Συνεργάτης της.

Η ΥΕΕ στα 3 πρώτα χρόνια λειτουργίας της, λόγω περιορισμένου ανθρώπινου δυναμικού, επικεντρώθηκε στον έλεγχο των προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), έτσι ώστε να εκπληρωθούν οι υποχρεώσεις της Κυπριακής Δημοκρατίας που απορρέουν από τους σχετικούς Κοινοτικούς Κανονισμούς. Με την ολοκλήρωση της πρόσληψης προσωπικού από το 2007 έχει τροχοδρομηθεί η διεξαγωγή ελέγχων συστημάτων και διαδικασιών διαχείρισης και ελέγχου των Κρατικών Υπηρεσιών πάνω σε συστηματική βάση. (Ιστοσελίδα Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου)

2.4 Μεθοδολογία και Στρατηγική

Η ΥΕΕ εφαρμόζει συγκεκριμένη στρατηγική και λαμβάνει μέτρα που αφορούν τη συνεχή κατάρτιση και επιμόρφωση του προσωπικού της με κύριο στόχο τη βελτίωση των ατομικών δεξιοτήτων και την επαγγελματική ανάπτυξη των ικανοτήτων των λειτουργών της. Επιπρόσθετα, στο επίκεντρο της πάγιας πολιτικής της για συνεχή βελτίωση της αποδοτικότητας, τη καταπολέμηση της γραφειοκρατίας και την εξοικονόμηση πόρων, βρίσκεται η συνεχής αναβάθμιση της μηχανογράφησης της. Η διενέργεια ελέγχων για παράδειγμα είναι πλέον πλήρως μηχανογραφημένη μέσω ειδικά προσαρμοσμένου λογισμικού.

Όλες οι εργασίες της Υπηρεσίας και του προσωπικού της διέπονται από τον Κώδικα Επαγγελματικής Δεοντολογίας, ο οποίος συστηματοποιεί και αναλύει τις αρχές με τις οποίες ο Εσωτερικός Ελεγκτής θα πρέπει να συμμορφώνεται, δηλαδή ανεξαρτησία, ακεραιότητα, αντικειμενικότητα, αμεροληψία, εμπιστευτικότητα και εργασιακή ικανότητα.

2.5 Στελέχωση και Επιμόρφωση

Η Υπηρεσία έχει 34 οργανικές θέσεις διαφόρων βαθμίδων ιεραρχίας του Λειτουργού Εσωτερικού Ελέγχου, αλλά στο παρών στάδιο εργοδοτούνται 14 Λειτουργοί οι οποίοι κατέχουν το σχετικό επαγγελματικό προσόν του Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) και παράλληλα είναι μέλη του Συνδέσμου Εγκεκριμένων Λογιστών Κύπρου (ΣΕΛΚ).

Σύμφωνα με τους κανονισμούς του ΣΕΛΚ, όλα τα μέλη του έχουν υποχρέωση να αναλαμβάνουν δραστηριότητες Συνεχούς Επαγγελματικής Ανάπτυξης για να εξασφαλίζουν τη διατήρηση και ανάπτυξη των γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για να επιτύχουν στο σημερινό δυναμικό και απαιτητικό επιχειρησιακό περιβάλλον.

Με την επιτυχή ολοκλήρωση της αξιολόγησης από το ACCA, η ΥΕΕ έλαβε επίσημα την πιστοποίηση από το εν λόγω Επαγγελματικό Σώμα και τον ΣΕΛΚ του Εγκεκριμένου Εργοδότη Συνεχούς Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Η εξασφάλιση αυτού του τίτλου από το ACCA θεωρείται σημαντικό επίτευγμα για την Υπηρεσία, διότι παρόλο που δημιουργήθηκε το 2003, σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα κατέστη μια από τις λιγιστές Υπηρεσίες του Δημόσιου Τομέα στη Κύπρο που κατέχουν αυτή τη

πιστοποίηση. Τα κριτήρια που έχουν τεθεί από το ACCA είναι αυστηρά αναφορικά με την εργασιακή εμπειρία, επίβλεψη, αξιολόγηση και ανάπτυξη μιας Υπηρεσίας, τα οποία ικανοποιούν τα πρότυπα της Διεθνούς Ομοσπονδίας Λογιστών. (Εφημερ. Δημόσιος Υπάλληλος, Σελ. 6, 26.1.2011)

2.6 Στόχοι που έχουν τεθεί

Οι υφιστάμενοι στόχοι που έχει θέσει η ΥΕΕ σε σχέση με τον έλεγχο των συστημάτων και διαδικασιών διαχείρισης και ελέγχου των Κρατικών Υπηρεσιών είναι:

1. Αξιολόγηση της συμμόρφωσης του ελεγχόμενου οργανισμού με τους Νόμους, Κανονισμούς, εσωτερικές διαδικασίες και εγκυκλίους.
2. Εντοπισμός αδυναμιών και διατύπωση εισηγήσεων για βελτίωση των συστημάτων διαχείρισης και ελέγχου.
3. Βελτίωση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των εργασιών των ελεγχόμενων οργανισμών μέσω της αξιολόγησης και βελτίωσης της ποιότητας των διαδικασιών που ακολουθούνται.

Στα πλαίσια της καταγραφής του πεδίου ελέγχου και των ελέγχων που θα διενεργηθούν στα διάφορα Τμήματα των Υπουργείων, θα γίνεται και προσπάθεια εντοπισμού / αναγνώρισης, των πιθανών ελέγχων που σχετίζονται με οριζόντια θέματα (Πίνακας 6). Τα θέματα αυτά έχουν μεγάλη σημασία για την εύρυθμη λειτουργία των Κρατικών Υπηρεσιών και η βελτίωση τους θα επιφέρει θετικά αποτελέσματα στη λειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας στο σύνολο της. Αυτά τα θέματα άπτονται της λειτουργίας είτε ολόκληρης της κρατικής μηχανής, είτε αριθμού υπουργείων / τμημάτων, όπως π.χ. η διαδικασία των προσφορών, τα μηχανογραφημένα συστήματα, οι υπερωρίες κλπ.

2.7 Νομοθεσία

Περιληπτικά, ο περί Εσωτερικού Ελέγχου Νόμος του 2003, Ν114(Ι)/2003 περιέχει τις ακόλουθες πρόνοιες:

Άρθρο 5 (Αρμοδιότητες Εφόρου): Ο έφορος έχει εξουσία να:

- i. Εξετάζει και να αξιολογεί την επάρκεια και αποτελεσματικότητα των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου,

- ii. Εξετάζει και να αξιολογεί τα συστήματα που έχουν καθοριστεί για να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με πολιτικές, σχεδιασμούς και διαδικασίες, νομικές υποχρεώσεις και κανονισμούς,
- iii. Εξετάζει και να αξιολογεί τον τρόπο διαχείρισης των υποχρεώσεων, τον τρόπο διασφάλισης των στοιχείων ενεργητικού και επαλήθευσης της ύπαρξης τέτοιων στοιχείων,
- iv. Εξετάζει και να αξιολογεί την οικονομικότητα, αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των διαφόρων δραστηριοτήτων και διαδικασιών,
- v. Εξετάζει τη λειτουργία των προγραμμάτων, σχεδίων, δραστηριοτήτων για να εξακριβωθεί εάν τα αποτελέσματα τους είναι συμβατά με τους καθορισμένους στόχους και σκοπούς και εάν οι εργασίες ή τα προγράμματα εκτελούνται όπως είχαν προγραμματιστεί,
- vi. Αξιολογεί την επάρκεια των καθορισμένων συστημάτων διαχείρισης και ελέγχου,
- vii. Παρέχει συμβουλές για τα κατάλληλα συστήματα ελέγχου και για άλλα λογιστικά και λειτουργικά θέματα,
- viii. Αξιολογεί την αξιοπιστία, σχετικότητα και ακεραιότητα της οικονομικής και λειτουργικής πληροφόρησης,
- ix. Διεξάγει ειδικές μελέτες και ελέγχους για οποιοδήποτε θέμα που επηρεάζει την ακεραιότητα, τα συμφέροντα, την απώλεια εσόδων και τη λειτουργική αποδοτικότητα του ελεγχόμενου οργανισμού,
- x. Αξιολογεί την ποιότητα της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και του περιβάλλοντος πληροφοριών,
- xi. Οποιαδήποτε άλλη εργασία εμπίπτει στα πλαίσια του εσωτερικού ελέγχου.

Άρθρο 11: Εξουσιοδότηση

Η Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου εξουσιοδοτείται όπως:

- a. Έχει πρόσβαση σε εύλογο χρόνο σε όλα τα βιβλία, έγγραφα, λογαριασμούς, περιουσία, εντάλματα πληρωμής, αποδείξεις είσπραξης, αρχεία, αλληλογραφία και άλλα δεδομένα τα οποία είναι αναγκαία για τη κατάλληλη εκτέλεση της εργασίας του εσωτερικού ελέγχου,
- b. Έχει το δικαίωμα να εισέρχεται σε οποιαδήποτε κτίρια ή άλλες εγκαταστάσεις και να ζητεί από οποιοδήποτε Λειτουργό να παρέχει όλη τη πληροφόρηση και όλες τις επεξηγήσεις που κρίνονται απαραίτητες για τη διαμόρφωση γνώμης

και ο κάθε Λειτουργός θα πρέπει να ανταποκρίνεται έγκαιρα στη παροχή τέτοιων εξηγήσεων.

Άρθρο 16: Αρμοδιότητες Συμβουλίου Εσωτερικού Ελέγχου

1. Να διασφαλίζει την ανεξαρτησία της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου,
2. Να παρακολουθεί τα αποτελέσματα της εργασίας της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου και να ενημερώνει σχετικά το Υπουργικό Συμβούλιο,
3. Να εισηγείται στο Υπουργικό Συμβούλιο τα κατάλληλα μέτρα για την ενδυνάμωση του εσωτερικού ελέγχου στο Δημόσιο Τομέα.
4. Να παρακολουθεί τη ποιότητα της εργασίας της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου και να εισηγείται τρόπους βελτίωσης της,
5. Να ενημερώνεται για την ανταπόκριση των Διευθύνσεων των ελεγχόμενων οργανισμών στα θέματα που εγείρονται από την Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου,
6. Να καλεί τις Διευθύνσεις των ελεγχόμενων οργανισμών να δώσουν εξηγήσεις στις περιπτώσεις που δεν ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις προς την Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου,
7. Να ενημερώνεται για το ετήσιο πρόγραμμα εσωτερικού ελέγχου και το στρατηγικό σχέδιο της Υπηρεσίας εσωτερικού ελέγχου,
8. Να αποφασίζει για τη κυκλοφορία της ετήσιας Έκθεσης με τις δραστηριότητες της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου.

Άρθρο 18: Προϋπολογισμός

Τα λειτουργικά έξοδα της Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου καλύπτονται από το Κρατικό Προϋπολογισμό. (Κυβερνητικό Τυπογραφείο Ν. 114(Ι)/2003)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΥΠΟΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

3.1 Έννοια της Ελεγκτικής

Ελεγκτική εκφράζεται ως ένας ξεχωριστός επαγγελματικός κλάδος των διοικητικών – οικονομικών επιστημών που πραγματεύεται τους γενικούς κανόνες, όρους και προϋποθέσεις για τη διενέργεια ελέγχου σε κάθε οικονομική μονάδα – φορέα που στοχεύει στη διαφύλαξη και τη σωστή διαχείριση των οικονομικών πόρων, καθώς την ανάπτυξη και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Η ελεγκτική εξελίσσεται συνεχώς και προσπαθεί να αποκτήσει τη δική της οντότητα – ταυτότητα, προσεγγίζοντας κάθε φορά τις αδυναμίες των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου, με επιστημονικές μεθόδους υποδεικνύοντας ρεαλιστικές λύσεις προκειμένου να εξασφαλισθεί χρηστή διοίκηση, ώστε να επιτύχουν οι φορείς και οι διοικήσεις τις επιδιώξεις και τους σκοπούς τους. Το αντικείμενο του ελέγχου στα πλαίσια της χρηματοοικονομικής ελεγκτικής είναι κατά κύριο λόγο ο τρόπος και η αξιοπιστία της μέτρησης και παρουσίασης των χρηματοοικονομικών μεγεθών που συνιστούν την εικόνα μιας οικονομικής μονάδας / φορέα. Ουσιαστικά, επαληθεύεται ο απολογισμός των υπευθύνων να δώσουν αναφορά στους έχοντες έννομο συμφέρον γι' αυτό. Στα πλαίσια αυτά ελέγχεται το λογιστικό σύστημα, βάσει του οποίου γίνεται η αρχική λειτουργία της και η επάρκεια εμπλεκόμενων και παραπλήσιων του λογιστικού συστήματος συστημάτων.

3.2 Διακρίσεις Ελεγκτικής

Η Ελεγκτική, ως λειτουργία στην ευρύτερη διοίκηση (ιδιωτική και κρατική) μιας κοινωνίας διακρίνεται σε:

1. Εξωτερική
2. Εσωτερική

Τα διακριτικά χαρακτηριστικά του εξωτερικού ελέγχου είναι ότι τούτος έχει κύριο σκοπό να στηρίξει την εκ μέρους του ελεγκτή διαμόρφωση γνώμης αναφορικά με την ορθή ή μη παρουσίαση των χρηματοοικονομικών μεγεθών της ελεγχόμενης υπηρεσίας στις ελεγχόμενες απ'αυτόν χρηματοοικονομικές καταστάσεις και επίσης ότι ο εξωτερικός ελεγκτής ουσιαστικά φέρει ευθύνη προς τους εκτός της ελεγχόμενης

υπηρεσίας ενδιαφερομένους για τη χρηματοοικονομική κατάσταση και αποτελεσματικότητα αυτής.

Ο εσωτερικός έλεγχος μπορεί να οριστεί ως μια ξεχωριστή και ανεξάρτητη εσωτερική της Υπηρεσίας λειτουργία, η οποία είναι επιφορτισμένη με τον συνεχή έλεγχο και αξιολόγηση όλων των συστημάτων οργάνωσης και λειτουργίας της υπηρεσίας.

3.3 Στόχοι της εσωτερικής ελεγκτικής

Οι βασικοί στόχοι της εσωτερικής ελεγκτικής είναι:

- ❖ Η διαπίστωση της αποτελεσματικότητας της εσωτερικής οργάνωσης (internal control).
- ❖ Η λειτουργία των επιμέρους τμημάτων της υπηρεσίας (συμπεριλαμβανομένου και του Λογιστηρίου) σύμφωνα με τη καθορισμένη πολιτική, όπως αυτή διαμορφώνεται από το Νόμο, Κανονισμούς, Εγκυκλίους και Γενικές παραδεκτές Αρχές.
- ❖ Η διαπίστωση απάτης, ατασθαλιών και αδυναμιών στην οργάνωση και λειτουργία συστημάτων, που μπορούν ή έχουν ως αποτέλεσμα την κακή διαχείριση των περιουσιακών στοιχείων της υπηρεσίας.
- ❖ Η εκτίμηση της αποτελεσματικότητας και της επάρκειας των συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης της υπηρεσίας.
- ❖ Η αναφορά των διαπιστώσεων του ελέγχου στη διοίκηση της υπηρεσίας και η εισήγηση μέτρων διόρθωσης ή βελτίωσης, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο.

3.4 Κατηγοριοποίηση ελέγχων

Η κατηγοριοποίηση των ελέγχων γίνεται εντονότερη με βάση το στοιχείο στο οποίο επιλέγει να δώσει έμφαση ο κάθε έλεγχος, έτσι έχουμε:

- ✚ Χρηματοοικονομικό έλεγχο
- ✚ Λειτουργικό έλεγχο
- ✚ Έλεγχο αποδοτικότητας
- ✚ Έλεγχο συμμόρφωσης
- ✚ Ειδικοί έλεγχοι

Ο χρηματοοικονομικός έλεγχος είναι ο έλεγχος για τη διαπίστωση της ορθής παρουσίας στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις των οικονομικών μεγεθών που

αφορούν στη χρηματοοικονομική θέση και στα αποτελέσματα της δράσεως των οικονομικών μονάδων.

Κατά το λειτουργικό έλεγχο επιδιώκεται να αξιολογηθεί κατά πόσο μια λειτουργία, συνολική ή αποσπασματική εκτελείται σύμφωνα με κάποια δεοντολογικά ή επιστημονικά κριτήρια και αρχές αλλά και σύμφωνα με τις γενικότερες διοικητικές αρχές (νόμο, κανονισμούς κλπ.).

Ο έλεγχος αποδοτικότητας ενδιαφέρεται για το αν μια διαδικασία ή λειτουργία σε ένα οργανισμό φέρει τα αποτελέσματα για τα οποία έχει εγκαθιδρυθεί ή συμβάλλει θετικά στη λειτουργία του συνολικού συστήματος στο οποίο είναι και αυτή ενταγμένη.

Ο έλεγχος συμμόρφωσης σκοπό έχει τη διαπίστωση της συμμόρφωσης με κάποιους προσυμφωνημένους όρους ή προδιαγεγραμμένες διαδικασίες των εμπλεκομένων μερών (π.χ. συμμόρφωση προς τους όρους προδιαγραφών έργου).

Ειδικός έλεγχος μπορεί να είναι κάθε έλεγχος ο οποίος δεν εμπίπτει σε μια από τις παραπάνω συγκεκριμένες κατηγορίες, αρκεί να έχει την ικανότητα ο ελεγκτής να τον διεκπεραιώσει.

3.5 Σημαιολογία και Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου

Με τον όρο «σύστημα εσωτερικού ελέγχου» εννοούμε:

- Κατάλληλη οργάνωση των οικονομικών, λογιστικών και λοιπών υπηρεσιών της Υπηρεσίας.
- Κατάλληλη κατανομή αρμοδιοτήτων και ευθυνών του προσωπικού.
- Την εφαρμογή κανόνων και διαδικασιών, μέτρων και ελέγχων, ώστε (α) να περιορίζονται οι κίνδυνοι λαθών και άλλων ανωμαλιών κατά την εκτέλεση των συναλλαγών, (β) να αποκτούν μεγαλύτερη ακρίβεια και αξιοπιστία τα περιουσιακά στοιχεία της Υπηρεσίας και (γ) να φυλάσσονται αποτελεσματικά τα περιουσιακά στοιχεία της Υπηρεσίας.

Ο Εσωτερικός Έλεγχος (Internal Audit) σύμφωνα με το Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, είναι μια ανεξάρτητη, αντικειμενική διαβεβαίωση και συμβουλευτική δραστηριότητα, καλά σχεδιασμένη και οργανωμένη, που μέσω των τεχνικών και επιστημονικών προσεγγίσεων, αξιολογεί την επάρκεια λειτουργίας του συστήματος εσωτερικού ελέγχου. Να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες της Υπηρεσίας με σκοπό την αποτελεσματική αποτίμηση και διαχείριση του λειτουργικού

κινδύνου, τον περιορισμό ή την εξάλειψη αυτού, που αναλαμβάνει η διοίκηση να διαχειριστεί για την επίτευξη των στρατηγικών της στόχων.

3.6 Αρχές Κώδικα Δεοντολογίας

Στόχος του Κώδικα Δεοντολογίας (Code of Ethics) είναι να προάγει την ηθική κουλτούρα στο επάγγελμα του εσωτερικού ελέγχου. Οι Αρχές που τον θεσπίζουν είναι:

- i. Ακεραιότητα: Η ακεραιότητα των εσωτερικών ελεγκτών εδραιώνει την εμπιστοσύνη.
- ii. Αντικειμενικότητα: Οι εσωτερικοί ελεγκτές προβαίνουν σε μια ισορροπημένη εκτίμηση όλων των σχετικών περιπτώσεων και δεν επηρεάζονται αδικαιολόγητα από τα δικά τους συμφέροντα ή τα συμφέροντα άλλων, κατά τον σχηματισμό των κρίσεων τους.
- iii. Εμπιστευτικότητα: Οι εσωτερικοί ελεγκτές σέβονται την αξία και την κυριότητα της πληροφόρησης που λαμβάνουν και δεν κοινοποιούν πληροφορίες χωρίς κατάλληλη εξουσιοδότηση.
- iv. Επάρκεια: Οι εσωτερικοί ελεγκτές χρησιμοποιούν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις εμπειρίες που χρειάζονται για την παροχή των υπηρεσιών τους.
(Παπά Α., 1999, Εισαγωγή στην Ελεγκτική)

3.7 Πρότυπα (Σκοποί και κατηγορίες)

Σκοπός των Προτύπων είναι:

1. Να περιγράψουν τις βασικές αρχές που θα πρέπει να διέπουν την πρακτική του εσωτερικού ελέγχου.
2. Να αποτελέσουν το γενικό πλαίσιο βάσει του οποίου παρέχονται και προάγονται οι προστιθέμενης αξίας δραστηριότητες του εσωτερικού ελέγχου.
3. Να αποτελέσουν μέτρο αξιολόγησης της απόδοσης του εσωτερικού ελέγχου.
4. Να προωθήσουν τη βελτίωση σε οργανωτικές διαδικασίες και λειτουργίες.

Τα Πρότυπα (Standards) κατηγοριοποιούνται ως εξής:

- 1) Χαρακτηριστικών Ιδιοτήτων (Attribute Standards), τα οποία περιγράφουν τα χαρακτηριστικά των οργανισμών και των προσώπων που ασκούν εσωτερικό έλεγχο.

- 2) Απόδοσης (Performance Standards), τα οποία περιγράφουν τη φύση των δραστηριοτήτων του εσωτερικού ελέγχου και παρέχουν κριτήρια βάση των οποίων μπορεί να αξιολογηθεί η απόδοση του εσωτερικού ελέγχου.
- 3) Εφαρμογής (Implementation Standards), τα οποία εξειδικεύουν τις πιο πάνω κατηγορίες Προτύπων σε συγκεκριμένους τομείς δραστηριότητας (π.χ. έλεγχος απάτης).

3.8 Άξονες Αξιολόγησης

Ο Εσωτερικός Έλεγχος εξετάζει και αξιολογεί:

- ❖ Την ακρίβεια, την εξασφάλιση της πληρότητας και την αξιοπιστία των οικονομικών καταστάσεων.
- ❖ Την αποφυγή ατασθαλιών, καταχρήσεων, κλοπών, φθορών και απόκρυψη στοιχείων.
- ❖ Το συνολικό και επί μέρους των τμημάτων κόστος και τη σύγκριση αυτού με το προϋπολογισθέν, ως επίσης και με τη σχέση κόστους οφέλους.
- ❖ Την αξιολόγηση απόδοσης των επενδύσεων σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό αυτών.
- ❖ Την τήρηση της πολιτικής προσωπικού, πολιτικής προαγωγών, αξιολογήσεων και αξιοποιήσεων των στελεχών. Την τήρηση των κανόνων επαγγελματικής συμπεριφοράς, νομοθεσίας και διαδικασιών, καθώς και την απονομή ευθυνών και επιβραβεύσεων.
- ❖ Το βαθμό συμμόρφωσης των εργαζομένων στις αποφάσεις της διοίκησης και των κανόνων λειτουργίας.
- ❖ Την ύπαρξη συστήματος οργάνωσης και επάρκεια αυτού σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα.
- ❖ Τα αποτελέσματα του Φορέα σε σχέση με τα πρότυπα που θέτει κάθε φορά η διοίκηση και ταυτόχρονα την εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των προτύπων αυτών.
- ❖ Την ύπαρξη κλίματος αποδοχής και διάθεση συνεργασίας των ελεγχόμενων με τον εσωτερικό έλεγχο.
- ❖ Την εικόνα που έχει η Υπηρεσία στο κοινό καθώς και την άποψη που έχει ο πολίτης προς τον Οργανισμό και τις υπηρεσίες που προσφέρει.

- ❖ Το περιβάλλον που δρα ο οργανισμός καθώς και τη δυναμική του περιβάλλοντος και τα μέτρα που καλείται να πάρει, προκειμένου να ταυτιστεί με τις προσδοκίες του πολίτη.
- ❖ Η εξέταση και η αξιολόγηση των δραστηριοτήτων, η διαμόρφωση γνώμης για τη ποιότητα της εργασιακής απόδοσης και η εισήγηση προς τη διοίκηση της βελτίωσης των αδυναμιών.

Ο εσωτερικός Έλεγχος, στη προσπάθεια του να καλύψει ελεγκτικά όλους τους χώρους, συναντάει μια σειρά δυσκολιών, όπως έλλειψη ανάλογης υποστήριξης από τους διοικούντες, αδυναμία των ιδίων των ελεγκτών να υποστηρίξουν το έργο τους, καθώς και τη μη αποδοχή του από τους ελεγχόμενους με το αιτιολογικό ότι δεν είναι αντικείμενα του εσωτερικού ελέγχου, έχοντας κατά νου τον παραδοσιακό οικονομικό έλεγχο.

3.9 Είδη Εσωτερικών Ελέγχων

Τα είδη των εσωτερικών ελέγχων μπορούν να διακριθούν στις εξής κατηγορίες:

- Έλεγχοι Παραγωγής: Στοχεύουν στο κατά πόσο τηρούνται οι διαδικασίες σε όλο το εύρος της παραγωγικής διαδικασίας, το κατά πόσο οι παραγόμενες ποσότητες είναι σύμφωνα με το εγκεκριμένο από τη διοίκηση πρόγραμμα, σε ετήσια βάση και ανά περιόδους, στο κατά πόσο γίνεται σωστή διαχείριση και χρήση του μηχανολογικού εξοπλισμού, αν τα τμήματα είναι σωστά και κατάλληλα στελεχωμένα, αν γίνεται σωστά ο εφοδιασμός της παραγωγής από υλικά, καθώς επίσης τα κατά πόσο τα προϊόντα είναι σύμφωνα με τις προδιαγραφές του ποιοτικού ελέγχου (ISO, HACCP κλπ.).
- Οικονομικοί Έλεγχοι: Στοχεύουν στην επαλήθευση της ακρίβειας και της αξιοπιστίας των Οικονομικών Καταστάσεων και στοιχείων, στην εξασφάλιση της σωστής απεικόνισης των συναλλαγών, την εξακρίβωση της νομιμότητας, της αποδοτικότητας των οικονομικών πόρων, της σωστής διαχείρισης αυτών, μέσω διαδικασιών για συγκεκριμένη χρονική περίοδο.
- Διοικητικοί Έλεγχοι: Εξετάζουν τον βαθμό διοικητικής αποτελεσματικότητας, οργάνωσης, συνεργασίας και επικοινωνίας όλων των διοικητικών ιεραρχικών επιπέδων του οργανισμού, καθώς επίσης τις ιδιαιτερότητες και τις αδυναμίες του τρόπου λειτουργίας τους. Εξετάζουν το κατά πόσο διαχειρίζονται κατά τον άρτιο τρόπο τα διαθέσιμα μέσα και

πόροι. Ενσκήπτουν στους λόγους και τα αίτια αποχώρησης του εξειδικευμένου προσωπικού και τις επιπτώσεις των αποχωρήσεων αυτών.

- ο Λειτουργικοί Έλεγχοι: Σκοπός είναι η διερεύνηση λειτουργίας των διαδικασιών, η αξιολόγηση και εκτίμηση της δομής του υπάρχοντος συστήματος και η πρόταση ανάπτυξης νέων και βελτίωσης υπαρχόντων σε περιοχές που έχουν απαξιωθεί. Εάν λειτουργεί το οργανόγραμμα, εφαρμόζονται οι νόμοι, οι αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, ελέγχεται εάν οι συναλλαγές γίνονται σύμφωνα με τις θεσπισμένες εξουσιοδοτήσεις και αν τα επιμέρους τμήματα, καθώς και μεταξύ τους λειτουργούν αρμονικά και αποδοτικά.

Ως σύστημα εσωτερικού ελέγχου (internal control system) νοείται ένα οργανωμένο και σωστά δομημένο πλέγμα λειτουργιών και διαδικασιών που καθιερώνει ο οργανισμός, με σκοπό την εφαρμογή και τη τήρηση αρχείων και πολιτικών προκειμένου να διασφαλιστούν τα συμφέροντα του. Είναι ένα οργανωτικό σχέδιο, με όλες του τις προεκτάσεις. Κατά τον Cook – Wincle, το Σ.Ε.Ε. είναι κάτι σαν το νευρικό σύστημα του ανθρώπινου οργανισμού, που διακλαδώνεται μέσα στον οργανισμό μεταφέροντας εντολές και αντιδράσεις από και προς τη διοίκηση. Συνδέεται άμεσα με την οργανωτική δομή και τους γενικούς κανόνες λειτουργίας του οργανισμού. (Μπαλής Θ., 1998, Σύγχρονη Ελεγκτική – Εσωτερικός Έλεγχος)

Η αναγκαιότητα ύπαρξης ενός συστήματος εσωτερικού ελέγχου, η πληρότητα, το μέγεθος και η έκταση αυτού σε μια Υπηρεσία, καθορίζεται από τις δραστηριότητες, την πολυπλοκότητα του αντικειμένου εκμετάλλευσης και των συναλλαγών, την εκπαίδευση και την εξειδίκευση του προσωπικού, καθώς και μια σειρά άλλων παραγόντων.

3.10 Συστήματα Εσωτερικού Ελέγχου

Ένα Σ.Ε.Ε. περιλαμβάνει ένα σύνολο συστημάτων και υποσυστημάτων που είναι απαραίτητα για να λειτουργήσει αποτελεσματικά ένας οργανισμός. Ενδεικτικά αναφέρονται τα πιο κάτω συστήματα:

- Εγκεκριμένο οργανόγραμμα σε πλήρη ανάπτυξη, σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας καθώς και τη διάκριση των λειτουργιών σε κύριες και δευτερεύουσες.

- Αποτύπωση των στρατηγικών σχεδιασμών και στόχων και τη πολιτική υλοποίησης αυτών, βάσει συγκεκριμένου χρονοδιαγράμματος και τρόπου δράσης, ώστε να επιτυγχάνεται το ποθητό αποτέλεσμα.
- Μακροχρόνιο και βραχυχρόνιο προγραμματισμό δράσης σε πλήρη ανάπτυξη, ανά δραστηριότητα, με αντίστοιχο απολογισμό και επισήμανση των αποκλίσεων, καθώς και την αιτιολόγηση αυτών.
- Διαδικασίες εισπράξεων και διαχείρισης αυτών. Επίσης, διαχείριση των Ιδίων και Ξένων Κεφαλαίων.
- Συστήματα πληροφόρησης. Αξιόπιστο σύστημα MIS (Management Information System) με ευρύτητα επιχειρησιακού πνεύματος που συμβάλλει στην αναβάθμιση των επιδιωκόμενων στόχων.
- Διαδικασίες καθορισμού εξουσιοδοτήσεων ορίων εγκρίσεως δαπανών.
- Πολιτική λήψης δανείων για επενδύσεις και κεφαλαίου κινήσεως, ως επίσης και αποπληρωμή αυτών.
- Πολιτική πρόσληψης προσωπικού, μισθοδοσίας, κοινωνικών παροχών, αξιολόγησης, εκπαίδευσης και ανάπτυξης, αξιοποίηση και γενικότερα σωστή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.
- Ασφάλεια προσωπικού και περιουσιακών στοιχείων, όπου προσδιορίζονται με σαφήνεια τα μέσα και οι τρόποι προστασίας αυτών.
- Διαχείριση πάγιων περιουσιακών στοιχείων (π.χ. οχήματα, μηχανογραφικός εξοπλισμός, ηλεκτρομηχανολογικός εξοπλισμός κλπ.), λειτουργία και αποδοτικότητα αυτών.

3.11 Αρχές Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου

Ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες βασικές αρχές ενός Σ.Ε.Ε.:

- a. Κατάλληλη στελέχωση: Η σωστή στελέχωση από εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό και ο ανάλογος αριθμός αυτού πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα σε μια Υπηρεσία και ειδικά σε μια περίοδο παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης, που δεν επιδέχεται πειραματισμούς για κακή επιλογή στελεχιακού δυναμικού. Επίσης, ανάλογη προσοχή πρέπει να δοθεί στη σωστή αξιολόγηση και αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού.
- b. Αποκέντρωση της διοίκησης: Λαμβάνοντας υπόψη το βαθμό της οργάνωσης και της σχετικής στελέχωσης, η διοίκηση θα πρέπει ανάλογα να μεριμνά ώστε, (α) να λαμβάνονται μέτρα για την εκχώρηση όσο το δυνατόν

περισσότερων αρμοδιοτήτων σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα, (β) το κάθε τμήμα να ασκεί όσο το δυνατόν περισσότερες εξουσίες και να έχει και περισσότερες ευθύνες και (γ) να γίνεται αξιολόγηση των ενεργειών και μέτρηση του αποτελέσματος τόσο των διοικητικών οργάνων όσο και των αρμοδίων τμημάτων και αναλόγως να λαμβάνονται μέτρα.

- c. Διαχωρισμό καθηκόντων και ευθυνών: Ειδικά σε θέματα που άπτονται της ζωτικότητας του οργανισμού, όπως τα περιουσιακά στοιχεία, τα διαθέσιμα, το χαρτοφυλάκιο, τα καθήκοντα και οι ευθύνες πρέπει να είναι αυστηρά προσδιορισμένα. Επίσης, κανένα τμήμα, παραγωγική μονάδα και άτομο δεν πρέπει να έχει την αποκλειστική γνώση και εξουσία για οποιαδήποτε σημαντική λειτουργία ή συναλλαγή.
- d. Παροχή εξουσιοδοτήσεων: Για συναλλαγές και εκπροσώπηση της Υπηρεσίας έναντι τρίτων, απαιτείται εξουσιοδότηση από τη Διοίκηση.
- e. Διασφάλιση των συναλλαγών: Να καθορίζονται σαφώς οι ευθύνες για εγκρίσεις, να καθορίζονται οι διαδικασίες για τον προληπτικό έλεγχο πριν από κάθε συναλλαγή, να υποβοηθείται η σωστή καταχώρηση και λογιστική απεικόνιση κάθε λογιστικού γεγονότος, να ελαχιστοποιείται σε κάθε συναλλακτική δραστηριότητα η πιθανότητα λάθους.
- f. Επιτήρηση και Επιθεώρηση της εργασίας: Δίνει τη δυνατότητα για άμεση διαρθρωτική παρέμβαση, όπου απαιτείται για τη τήρηση και κατανόηση των διαδικασιών, για την εξασφάλιση και διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών και προϊόντων.
- g. Έγκαιρη και τακτική ενημέρωση: Πληροφοριακό υλικό, στοιχεία εκθέσεων, πορίσματα μελετών, συμπεράσματα συσκέψεων και συνεδριών και που αποτελούν μέρος βελτίωσης και αξιολόγησης της απόδοσης των δραστηριοτήτων, πρέπει να ετοιμάζονται οργανωμένα και να διανέμονται έγκαιρα και προγραμματισμένα σε όλα τα επίπεδα διοίκησης.
- h. Έκταση ελέγχων ανάλογα με το κίνδυνο: Ο σχεδιασμός του ελέγχου από τα ίδια τμήματα, καθώς και η έκταση αυτού πρέπει να ανταποκρίνεται στο μέγεθος, στη φύση των δραστηριοτήτων της Υπηρεσίας, στην οργάνωση της και ανάλογα με το κίνδυνο που είναι εκτεθειμένη η κάθε Υπηρεσία.
- i. Θέσπιση τμήματος εσωτερικού ελέγχου: Για άμεση, σωστή και αντικειμενική πληροφόρηση της διοίκησης σε ένα οργανωμένο φορέα, προϋποθέτει τη θέσπιση ενός ανεξάρτητου τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου.

Η ανεξαρτησία του, ως κύριο χαρακτηριστικό, καθώς και η εποπτεία του από τη διοίκηση, του δίνει τη δυνατότητα να αξιολογεί και να εκτιμά τις διαδικασίες σε όλο το εύρος, καθώς επίσης και το βαθμό υλοποίησης των αποφάσεων, ανεπηρέαστα και αμερόληπτα.

(Κάντζος Κ., 1995, Ελεγκτική Θεωρία και Πρακτική)

3.12 Μέθοδοι μελέτης Εσωτερικού Ελέγχου

- Διαγράμματα Ροής: Μπορούν να απεικονίσουν γραφικά επιμέρους στάδια και διαδικασίες μιας λειτουργίας του οργανισμού και μέσα από τη παράσταση αυτή να εντοπιστούν σημεία αδυναμίας στην άσκηση εσωτερικού ελέγχου επί της συγκεκριμένης λειτουργίας. Η χρήση διαγραμμάτων ροής στη μελέτη των υποσυστημάτων εσωτερικού ελέγχου είναι ευρέως διαδεδομένη, επειδή παρέχει το πλεονέκτημα της άμεσης οπτικής άποψης της διαδικασίας υπό μελέτη αφενός και αφετέρου της ευκολότερης σε σύγκριση με τη γραπτή, παρουσίασης της συγκεκριμένης διαδικασίας.
- Ερωτηματολόγιο: Συνιστά μια μεθοδική αναφορά μέσω ερωτήσεων σε όλες τις πτυχές του συγκεκριμένου συστήματος και υποσυστήματος συγκεκριμένης εσωτερικής λειτουργίας ή διαδικασίας, με έμφαση σε στοιχεία που αφορούν και μπορούν να αποκαλύψουν την ύπαρξη και αποτελεσματική λειτουργία εσωτερικού ελέγχου ή προβλημάτων. Η μορφή του ερωτηματολογίου είναι τέτοια που οι αρνητικές απαντήσεις σε κρίσιμες ερωτήσεις σημαίνουν πρόβλημα εσωτερικού ελέγχου στην ελεγχόμενη διαδικασία ή λειτουργία και παραπέμπουν σε ανάληψη μέτρων προς αντιμετώπιση της ενδεικτικής αδυναμίας από μέρους του ελεγκτή με κατάλληλη διαμόρφωση του προγράμματος ελέγχου, αλλά και σε παράλληλη επισήμανση των εν λόγω αδυναμιών στο γράμμα των ελεγκτών προς τη διοίκηση στο τέλος του ελέγχου.
- Γραπτή περιγραφή: Αποτελεί μια γραπτή παρουσίαση των φάσεων μιας λειτουργίας, καθώς και των ανθρώπων που υπεισέρχονται σε κάθε φάση με τα αντίστοιχα καθήκοντα τους. Η γραπτή περιγραφή, ως μέθοδος μελέτης του συστήματος εσωτερικού ελέγχου μιας λειτουργίας, έχει το πλεονέκτημα ότι καλύπτει περισσότερες λεπτομέρειες της υπό μελέτη λειτουργίας.
- Τεστ: Αποτελεί επιβεβαίωση της λειτουργίας των διαφόρων διαδικασιών της Υπηρεσίας και στη περαιτέρω αξιολόγηση των πτυχών του εσωτερικού

ελέγχου. Το τεστ μπορεί να γίνει με (α) φυσική παρακολούθηση (όπου είναι δυνατόν) και (β) αναδρομή όλων των παραστατικών μιας πράξης.

(Παπαστάθης Π.,2003, Ο σύγχρονος εσωτερικός έλεγχος στις επιχειρήσεις και η πρακτική εφαρμογή του)

3.13 Αποτελεσματικά μέτρα τήρησης επαρκούς συστήματος εσωτερικού ελέγχου

Η θέσπιση αποτελεσματικών μέτρων για τήρηση επαρκούς συστήματος εσωτερικού ελέγχου:

- Αυξάνει τη διαθέσιμη ικανότητα αξιολόγησης και ενίσχυσης των πολιτικών και διαδικασιών του εσωτερικού ελέγχου.
- Βελτιώνει την αξιοπιστία των δεδομένων που αφορούν την λειτουργία των Υπηρεσιών.
- Προσδίδει μεγαλύτερη εγκυρότητα στις οικονομικές αναφορές και εκθέσεις των Τμημάτων / Οργανισμών.
- Εξασφαλίζει την ακρίβεια της πληροφόρησης από τις επιμέρους επιχειρησιακές μονάδες και τη δυνατότητα επαλήθευσης της.
- Βελτιώνει την ικανότητα λήψης αποφάσεων μέσω του σωστού προσδιορισμού των προβλημάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΚΑΙ ΕΤΗΣΙΟΣ ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

4.1 Διάρθρωση και Αποστολή

Η Δημόσια Υπηρεσία εκτελεί την πολιτική θέληση της Κυβέρνησης και εφαρμόζει τους Νόμους που ψηφίζει η νομοθετική εξουσία. Αποστολή της Δημόσιας Υπηρεσίας είναι η οργάνωση και λειτουργία του Κράτους, ώστε να εξυπηρετείται με το καλύτερο δυνατό τρόπο ο πολίτης. Ενώ η Βουλή των Αντιπροσώπων και η Κυβέρνηση αλλάζουν (οι βουλευτικές εκλογές διεξάγονται κάθε 5 χρόνια για ανάδειξη 56 βουλευτών και οι Προεδρικές εκλογές επίσης κάθε 5 έτη για ανάδειξη του Προέδρου της Δημοκρατίας), η δημόσια υπηρεσία παραμένει σταθερή, αποτελώντας το σταθερό φορέα της οργάνωσης και της λειτουργίας του κράτους, εξασφαλίζοντας έτσι τη συνέχεια στη διοίκηση. Στόχος της Δημόσιας Υπηρεσίας είναι η κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη / ευημερία του κοινωνικού συνόλου και οι δημόσιοι υπάλληλοι, που αποτελούν τον μηχανισμό ενεργοποίησης και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, είναι σύμφωνα με το άρθρο 60 του Περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμου, οι εκτελεστές της θέλησης του Κράτους. Η ΕΔΥ (Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας) είναι η υπεύθυνη υπηρεσία για το διορισμό, μονιμοποίηση, προαγωγή, μεταθέσεις, συνταξιοδότηση και παύση των δημοσίων υπαλλήλων (άρθρο 124).

Στη Δημόσια Υπηρεσία υπάρχουν διακεκριμένα σύνολα οργανικών θέσεων με καθορισμένα καθήκοντα και αρμοδιότητες και με καθορισμένη ιεραρχία. Η ιεραρχική δομή της δημόσιας υπηρεσίας είναι θεμελιωμένη σε κανόνες δικαίου. Η επάλληλη – υπάλληλη διάταξη των διοικητικών οργάνων αντιστοιχεί σε αρμοδιότητες που ασκούν, και κατά συνέπεια ιεραρχία σημαίνει ιεραρχία αρμοδιότητας, δηλαδή εξουσίας.

4.2 Εξουσίες Υπουργικού Συμβουλίου

Σύμφωνα με το Κυπριακό Σύνταγμα την εκτελεστική εξουσία ασκεί ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας, ο οποίος για τη διασφάλιση της εξουσίας αυτής έχει Υπουργικό Συμβούλιο το οποίο αποτελείται από 11 Υπουργεία (Πίνακας 1). Οι εξουσίες του Υπουργικού Συμβουλίου καθορίζονται από το άρθρο 54 του Συντάγματος. Αυτές που σχετίζονται με τη δημόσια υπηρεσία είναι:

- 1) Η γενική διεύθυνση και έλεγχος της διακυβέρνησης της Δημοκρατίας και διεύθυνση γενικής πολιτικής.
- 2) Οι εξωτερικές υποθέσεις.
- 3) Ο συντονισμός και εποπτεία όλων των δημόσιων υπηρεσιών.
- 4) Η επεξεργασία νομοσχεδίων πριν από τη κατάθεση τους στη Βουλή των Αντιπροσώπων από τον αρμόδιο Υπουργό.
- 5) Η έκδοση κανονιστικών και εκτελεστικών διαταγμάτων όπως οι νόμοι ορίζουν.
- 6) Η επεξεργασία του Προϋπολογισμού της Δημοκρατίας πριν από τη κατάθεση του στη Βουλή.

4.3 Οργάνωση και Ιστορικό

Κάθε Υπουργείο έχει δική του δομή και οργάνωση και σε αυτό υπάγονται Τμήματα, Υπηρεσίες, Γραφεία όπως καθορίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο. Εκτός από τα Υπουργεία, λειτουργούν επίσης Ανεξάρτητες Υπηρεσίες στις οποίες προΐστανται ανεξάρτητοι αξιωματούχοι (Πίνακας 2). Οι υπηρεσίες αυτές έχουν επίσης δική τους δομή και οργάνωση και επανδρώνονται με δημόσιους υπαλλήλους.

Μια προσπάθεια αναδιοργάνωσης της δημόσιας υπηρεσίας που ξεκίνησε πριν το 1974 (χρονιά που έγινε η τουρκική εισβολή, Πίνακας 4) και ολοκληρώθηκε αρχές της δεκαετίας του 1980, είχε ως αποτέλεσμα και τον εκσυγχρονισμό της δομής της δημόσιας υπηρεσίας. Καθιερώθηκε η οργανωτική διάρθρωση, η κάθετη δηλαδή κατανομή των δραστηριοτήτων της δημόσιας υπηρεσίας σε διάφορους τομείς, με την ένταξη στο κάθε τομέα ομοιογενών λειτουργιών έτσι που να εξασφαλίζεται η πραγμάτωση των στόχων της υπηρεσίας, λαμβάνοντας υπόψη τις βασικές αρχές της οργανωτικής θεωρίας, όπως το όριο εποπτείας, η ενότητα της διοίκησης, η αλυσίδα εξουσίας κλπ.

Επίσης, η βαθμολογική διάρθρωση της δημόσιας υπηρεσίας, εγκαθίδρυσε κοινά και ομοιόμορφα επίπεδα ευθύνης. Κατανεμήθηκαν σε ιεραρχικές βαθμίδες οι αρμοδιότητες των διαφόρων τομέων με τρόπο που στο κάθε επίπεδο να αντικατοπτρίζεται καθορισμένος βαθμός ή και καθήκοντα. Η μισθοδοτική διάρθρωση καλύπτει τον καθορισμό του αριθμού των Κλιμάκων, τη δομή της Κλίμακας και τις εσωτερικές σχέσεις μεταξύ των κλιμάκων, καθώς επίσης τη μισθοδοτική επένδυση των διαφόρων βαθμίδων της βαθμολογικής διάρθρωσης (Πίνακας 12).

4.4 Θέσεις στη Δημόσια Υπηρεσία

Οι θέσεις στη Δημόσια Υπηρεσία μπορεί να είναι μόνιμες ή έκτακτες. Οι μόνιμες θέσεις είναι συντάξιμες. Οι θέσεις επίσης διακρίνονται σε εναλλάξιμες και μη εναλλάξιμες. Οι εναλλάξιμες θέσεις ανήκουν σε μια από τις πιο κάτω κατηγορίες:

- ✚ Γενικό Διοικητικό Προσωπικό
- ✚ Γενικό Γραμματειακό Προσωπικό
- ✚ Γενικό Βοηθητικό Προσωπικό

Για σκοπούς διορισμού ή προαγωγής, οι θέσεις διαιρούνται στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Πρώτου διορισμού
- Πρώτου διορισμού και προαγωγής
- Προαγωγής

4.5 Ανθρώπινος Παράγοντας

Σημαντικό ρόλο στη λειτουργία οποιουδήποτε οργανισμού και ιδιαίτερα στη δημόσια υπηρεσία, διαδραματίζουν και οι ανθρώπινες σχέσεις οι οποίες συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα των εργασιών που εκτελούνται. Ενώ υπάρχουν οι κατάλληλοι μηχανισμοί για τη λειτουργία της δημόσιας υπηρεσίας, εντούτοις μια ομαλή λειτουργία πάντα βασίζεται στις σχέσεις και μεταξύ του υπαλληλικού προσωπικού αλλά και μεταξύ των αξιωματούχων και προσωπικού. Επίσης η προθυμία και η μεθοδικότητα όλων όσοι αποτελούν τη δημόσια υπηρεσία είναι ακόμη ένας παράγοντας που συνεισφέρει στη σωστή λειτουργία. (ΚΤΕΕ Σελ. 21 – 25)

4.6 Διοικητικό Δίκαιο

Το διοικητικό δίκαιο είναι το δίκαιο που ρυθμίζει την οργάνωση και τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, καθώς και τις σχέσεις της προς τους ιδιώτες και τις άλλες κρατικές λειτουργίες.

«Κράτος Δικαίου» ονομάζεται κάθε κράτος του οποίου οι αποφάσεις κάθε εξουσίας είναι σύμφωνες με το Σύνταγμα και τους Νόμους. Κατά συνέπεια, ο πολίτης απολαμβάνει το δικαίωμα να προσβάλλει κάθε πράξη του κράτους που είναι αντίθετη προς το Σύνταγμα.

Γενικές Αρχές Διοικητικού Δικαίου

- Η Αρχή της Νομιμότητας: Είναι το πιο ουσιαστικό στοιχείο της έννοιας του κράτους δικαίου. Οι δραστηριότητες και οι πράξεις της διοίκησης πρέπει να είναι επαρκώς και δεόντως αιτιολογημένες ώστε να υπάρχει αξιοκρατία και διαφάνεια. Η τήρηση της νομικής αυτής επιταγής που πηγάζει από την Αρχή της Νομιμότητας είναι επιβεβλημένη, για να διαπιστώνεται σε κάθε περίπτωση η ορθή εφαρμογή του νόμου και να καθίσταται εφικτός ο δικαστικός έλεγχος των πράξεων της διοίκησης.
- Η Αρχή της Ισότητας: Το Σύνταγμα, που καθιερώνει την αρχή της ισότητας των πολιτών, επιβάλλει στη διοίκηση κατά την άσκηση της διακριτικής της εξουσίας ίση ή ομοιόμορφη μεταχείριση όλων των πολιτών που τελούν κάτω από τις ίδιες ή παρόμοιες συνθήκες.
- Ορθή άσκηση της Διακριτικής Εξουσίας: Διακριτική Εξουσία είναι η δυνατότητα που παρέχεται σε κάποιον να επιλέγει και να κρίνει ανάμεσα σε προσφερόμενες εναλλακτικές λύσεις. Ο διορισμός και η προαγωγή δημόσιου υπαλλήλου, η χορήγηση άδειας εισόδου σε ένα αλλοδαπό, η κατακύρωση μιας προσφοράς είναι μερικά παραδείγματα πράξεων που εκδίδονται μετά από άσκηση διακριτικής εξουσίας από μέρους του αρμόδιου οργάνου.
- Αρχή της Φυσικής Δικαιοσύνης: Κάθε διοικητικό όργανο που μετέχει στη παραγωγή μιας διοικητικής πράξης πρέπει να παρέχει τα εχέγγυα αμερόληπτης κρίσης. Επίσης, το δικαίωμα ακρόασης πρέπει να παρέχεται πριν από τη λήψη ενός πειθαρχικής φύσεως μέτρου ή ενός άλλου δυσμενούς για τον πολίτη διοικητικού μέτρου που έχει το χαρακτήρα της κύρωσης.
- Αρχή της Χρηστής Διοίκησης: Δεν επιτρέπεται η διοίκηση να ενεργεί κατά τρόπο αντιφατικό και κακόπιστο, ώστε να εξαπατά ή να ταλαιπωρεί χωρίς λόγο τον ιδιώτη και έτσι να προσβάλλεται η δικαιολογημένη εμπιστοσύνη του προς αυτή. Θεωρείται παράβαση των αρχών της χρηστής διοίκησης όταν η διοίκηση ανακαλεί μετά από πάροδο εύλογου χρόνου μια απόφαση της, έστω και παράνομη, που στο μεταξύ δημιούργησε δικαιώματα και γενικά ευνοϊκές για ένα διοικούμενο καταστάσεις.

(ΚΤΕΕ Σελ. 31 – 46)

4.7 Προϋπολογισμός

Ο Κρατικός Προϋπολογισμός είναι ένας Πίνακας που περιλαμβάνει τις προβλεπόμενες Δαπάνες και τα προβλεπόμενα Έσοδα του Κράτους για ένα έτος και εκφράζει την οικονομική πολιτική της Κυβέρνησης. Ουσιαστικά αποτελεί ένα λεπτομερή κατάλογο που καταρτίζεται με βάση την οικονομική πολιτική της Κυβέρνησης και περιλαμβάνει αναλυτικά όλα τα Έσοδα που αναμένει να έχει το Κράτος από διάφορες πηγές και όλες τις Δαπάνες που προγραμματίζει να έχει το Κράτος μέσα στο επόμενο έτος.

Ο Κρατικός Προϋπολογισμός καταρτίζεται από το Υπουργείο Οικονομικών με τη βοήθεια των άλλων Υπουργείων, από το προηγούμενο έτος, και κατατίθεται στη Βουλή για έγκριση από τον Υπουργό Οικονομικών, συνοδευόμενος από μια Εισηγητική Έκθεση και ομιλία του Υπουργού Οικονομικών, με την οποία αναλύεται η οικονομική και δημοσιονομική πολιτική της Κυβέρνησης. Η Βουλή δικαιούται, μετά από διεξοδική συζήτηση, να τον ψηφίσει ή ακόμη, σε ακραία περίπτωση, να τον απορρίψει. Μετά τη ψήφιση του από τη Βουλή γίνεται Νόμος και η Κυβέρνηση υποχρεούται να τον εφαρμόσει.

Ο Κρατικός Προϋπολογισμός μπορεί να είναι:

- Πλεονασματικός (Τα Έσοδα είναι περισσότερα από τις Δαπάνες)
- Ελλειμματικός (Οι Δαπάνες ξεπερνούν τα Έσοδα)
- Ισοσκελισμένος (Δεν υπάρχει ούτε έλλειμμα ούτε πλεόνασμα)

(ΚΤΕΕ Σελ. 158 – 159)

4.8 Δημοσιονομική Έκθεση

Η κατάρτιση της Δημοσιονομικής Έκθεσης κυρίως αποσκοπεί στην ανάλυση του Προϋπολογισμού του προηγούμενου έτους, σε ποιο βαθμό υλοποιήθηκαν τα προϋπολογιζόμενα έσοδα και δαπάνες, ενώ παράλληλα παρατίθεται σύγκριση με τον Προϋπολογισμό του υφιστάμενου έτους.

Η Δημοσιονομική Έκθεση του Κράτους για το οικονομικό έτος 2010 εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο και κατατέθηκε στη Βουλή των Αντιπροσώπων στις 21.3.2011, εντός του χρονικού ορίου των τριών μηνών μετά τη λήξη του οικονομικού έτους όπως καθορίζεται από το Άρθρο 81(2) του Συντάγματος. Αποτελείται από δύο

μέρη, το Μέρος Α που αφορά τις Οικονομικές Καταστάσεις και το Μέρος Β που αφορά την υλοποίηση του Προϋπολογισμού (Πίνακας 13).

Τα πιο σημαντικά στοιχεία που περιέχονται σε αυτή είναι τα ακόλουθα:

- Το ταμειακό έλλειμμα στο Προϋπολογισμό (Κυβέρνηση εξαιρουμένου του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων) ανήλθε στα € 1.911,5 εκ. (2009: € 2.037,4 εκ.).
- Η μείωση του ταμειακού ελλείμματος για το έτος σε σχέση με το έτος 2009 προκύπτει κυρίως λόγω, (α) μειωμένων αποπληρωμών δανείων Εσωτερικού (2010: € 520,4 εκ., 2009: € 680,0 εκ.), (β) αυξημένων ενοικίων, δικαιωμάτων και άλλων Προσόδων (2010: € 178,2 εκ., 2009: € 72,3 εκ.) και (γ) αυξημένων μεταβιβάσεων (2010: € 226,7 εκ., 2009: € 134,6 εκ.). Επηρεάζεται αντίστροφα από: (α) μειωμένες αναλήψεις δανείων εσωτερικού (2010: € 116,4 εκ., 2009: € 315,2 εκ.) και (β) αυξημένες δαπάνες προσωπικού (2010: € 2.500,4 εκ., 2009: € 2.395,3 εκ.).
- Τα έσοδα ανήλθαν στα € 5.806,7 εκ. (2009: € 5.709,5 εκ.) σε σύγκριση με τα Προϋπολογισθέντα που ήταν € 6.877,7 εκ. (2009: € 6.875,2 εκ.), δηλαδή σημειώθηκε ποσοστό υλοποίησης 84% (2009: 83%). (Πίνακας 5)
- Οι Δαπάνες ανήλθαν στα € 7.718,2 εκ. (2009: € 7.747,0 εκ.) σε σύγκριση με τις προϋπολογισθείσες που ήταν € 8.830,2 εκ. (2009: € 8.833,9 εκ.), δηλαδή σημειώθηκε ποσοστό υλοποίησης 87% (2009: 88%). (Πίνακας 5)
- Ο Προϋπολογισμός για το έτος 2010 προνοούσε για δαπάνες ύψους € 8.626,8 εκ. Κατά τη διάρκεια του έτους εγκρίθηκαν συμπληρωματικές πιστώσεις ύψους € 203,4 εκ. και κατά συνέπεια οι συνολικά εγκριθείσες δαπάνες ανήλθαν σε € 8.830,2 εκ.

(Ιστοσελίδα Γενικού Λογιστηρίου)

4.9 Προβλήματα που αντιμετωπίζει η Δημόσια Υπηρεσία

Τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζει η Δημόσια Υπηρεσία είναι τα εξής:

- i. Ψηλό κόστος λειτουργίας και περιορισμένη αποδοτικότητα.
- ii. Βραδύτητα λειτουργίας και μη έγκαιρη εκτέλεση του κυβερνητικού Έργου.
- iii. Έντονος συγκεντρωτισμός.
- iv. Γραφειοκρατικές διαδικασίες

- v. Οι Υπηρεσίες έχουν αποκεντρωθεί ελάχιστα προς τη περιφέρεια και στο επίπεδο των κεντρικών Υπηρεσιών εξακολουθεί να υπάρχει σύγχυση μεταξύ των δραστηριοτήτων εκτελεστικού και επιτελικού χαρακτήρα.
- vi. Εξωγενείς ή αλλότριες παρεμβάσεις, ευθυνοφοβία, κομματικές σκοπιμότητες και αστάθμητες ενέργειες.
- vii. Περιορισμός, έλλειψη ή κατάχρηση εξουσιών.

4.10 Μέτρα για εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Υπηρεσίας

Έχοντας υπόψη τα πιο πάνω, τίθεται το ερώτημα: ποιες μπορεί να είναι οι προοπτικές για τη Δημόσια Υπηρεσία, μπορεί να επιτευχθεί ο αναγκαίος και συνεχής εκσυγχρονισμός, ώστε να ανταποκρίνεται επάξια στο δύσκολο ρόλο της Κάποια μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν προς αυτή τη κατεύθυνση είναι:

- a. Βελτίωση των συστημάτων και των διαδικασιών διορισμού, προαγωγών και αξιολόγησης της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων κατά τρόπο που να εγγυώνται την ταχεία, δίκαιη, αντικειμενική και αξιοκρατική επιλογή υποψηφίων.
- b. Εντατικοποίηση, αναβάθμιση και επαύξηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και κατάρτισης των διευθυντικών στελεχών και του υπόλοιπου προσωπικού της δημόσιας υπηρεσίας.
- c. Βελτίωση του συστήματος διεύθυνσης μέσω κυρίως της εισαγωγής Συστημάτων Διευθυντικής Πληροφόρησης (Management Information Systems) και μέσω του καθορισμού συγκεκριμένων στόχων και δεικτών απόδοσης και της υιοθέτησης του θεσμού του Χάρτη των Δικαιωμάτων του Πολίτη.
- d. Επικέντρωση του Κράτους στο ρυθμιστικό και στρατηγικό του ρόλο.
- e. Αποκέντρωση και απλοποίηση διαδικασιών και επέκταση της μηχανοργάνωσης.
- f. Εξοικονόμηση Δαπανών σε μισθούς και άλλα ωφελήματα, μέσω της μείωσης της απασχόλησης στη Δημόσια Υπηρεσία και της πλήρους αξιοποίησης του χρόνου εργασίας.

(Sigma, Oct. 2006, Public Internal Financial Control in Cyprus / KTEE, 2010)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ

ΕΛΕΓΧΟΥ

5.1 Βασικές Περιοχές Ελέγχου

Οι βασικές περιοχές ελέγχου στη Δημόσια Υπηρεσία κατατάσσονται ως εξής:

- Διαχείριση και Έλεγχος Διαθεσίμων
- Έσοδα, Τιμολόγηση και Εισπρακτέοι Λογαριασμοί
- Μισθοδοσία και Προσωπικό
- Πάγια Στοιχεία
- Διοικητικά Θέματα

5.2 Έλεγχος της λειτουργίας Διαχείρισης Διαθεσίμων

Η υπηρεσία διαθεσίμων είναι σημαντική εξ αιτίας της επίπτωσης που μπορεί να έχει στη λειτουργία του οργανισμού. Δύο είναι οι κύριοι στόχοι αυτού του ελέγχου. Ο πρώτος είναι η μελέτη, η αξιολόγηση και η εξαγωγή συμπερασμάτων που αφορούν στη διενέργεια συναλλαγών σε μετρητά διαθέσιμα. Ο δεύτερος στόχος είναι η διασφάλιση της σωστής και αντικειμενικής παρουσίασης τους στις χρηματοοικονομικές καταστάσεις του οργανισμού.

Για να καθοριστεί το εύρος και να εξασφαλιστεί η ευστοχία του υφιστάμενου εσωτερικού ελέγχου σε ότι αφορά τα διαθέσιμα, θα πρέπει να απαντηθούν τα ακόλουθα ερωτήματα κατά τη διάρκεια της προκαταρκτικής έρευνας:

- 1) Γίνονται οι πληρωμές με προ-αριθμημένες επιταγές;
- 2) Γίνεται σωστός χειρισμός των ακυρωμένων επιταγών;
- 3) Ελέγχεται με αποτελεσματικό τρόπο η διαδικασία υπογραφής επιταγών, χειρόγραφων ή μη;
- 4) Οι εξουσιοδοτημένοι να εγκρίνουν τις επιταγές υπάλληλοι, είναι σίγουρο ότι δεν έχουν πρόσβαση στις λογιστικές εγγραφές;
- 5) Παρουσιάζονται οι εγκεκριμένες διατακτικές ή τα άλλα συνοδευτικά έγγραφα μαζί με τις προς έγκριση επιταγές;
- 6) Ταχυδρομούνται οι επιταγές αμέσως μετά την υπογραφή τους ή έχουν σε αυτές πρόσβαση υπάλληλοι προηγούμενων σταδίων έκδοσης τους;

(Alexander Hamilton Institute p. 74)

Συμπεράσματα από Ερωτηματολόγιο (Πίνακας 11)

- Μόνο το Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων απάντησε αρνητικά στο ερώτημα «Ανοίγεται η αλληλογραφία από κάποιο άλλο άτομο πέραν του Βοηθού Λογιστικού Λειτουργού ή του αρμόδιου για τη τήρηση των βιβλίων εισπρακτέων λογαριασμών».
- Αν και τέσσερις οργανισμοί απάντησαν καταφατικά στο ερώτημα «Εάν οι καταθέσεις και οι καταγραφές δεν γίνονται σε ημερήσια βάση, δείχνει να είναι λογική η συχνότητα των καταθέσεων», μόνο το Πανεπιστήμιο Κύπρου ανέφερε ξεκάθαρα το πόσο συχνά γίνεται.
- Στο ερώτημα «αν χρησιμοποιούνται περισσότεροι από δύο τραπεζικοί λογαριασμοί (τρεχούμενος και μισθοδοσίας), ποιος είναι ο σκοπός των άλλων λογαριασμών», οι απαντήσεις ποικίλουν. Αναφέρονται Λογαριασμοί Προειδοποίησης, εμπρόθεσμης κατάθεσης, σύνταξης, γεωργικών επιδοτήσεων κ.α.
- Στο ερώτημα «απαιτείται διπλή υπογραφή για τις επιταγές, εάν ναι καταγράψτε με ποιας μορφής συνδυασμό γίνονται και τα μέγιστα ποσά της δικαιοδοσίας τους», σε όσους απαιτείται η υπογραφή επιταγών, τηρείται η διπλή υπογραφή με τον Διευθυντή να είναι ένας εκ των εξουσιοδοτημένων προσώπων.
- Μόνο το Πανεπιστήμιο Κύπρου απάντησε καταφατικά στο ερώτημα «Έχει καμία σχέση το άτομο που ετοιμάζει τα ποσά για κατάθεση στη τράπεζα με τη τήρηση των καθολικών των χρεωστών».
- Όλοι οι οργανισμοί απάντησαν καταφατικά (εκεί όπου εφαρμόζεται) στο ερώτημα « Αποτελεί πολιτική να παρουσιάζονται τα διατακτικά και τα σχετικά συνοδευτικά έγγραφα κατά την υπογραφή των επιταγών».
- Επίσης καθολική ήταν η καταφατική απάντηση στο ερώτημα « Οι επιταγές πληρωμής ελέγχονται ως προς την ημερομηνία, την επωνυμία, το ποσό και τις οπισθογραφήσεις από τους υπαλλήλους που ασχολούνται με τη συμφιλίωση επιταγών – τραπεζικών καταστάσεων».

5.3 Έλεγχος Εσόδων, Τιμολόγησης, Εισπρακτέων Λογαριασμών

Το εύρος και το περιεχόμενο των ελέγχων των εσόδων, της τιμολόγησης και των εισπρακτέων λογαριασμών βασίζονται κυρίως στα ευρήματα των υφιστάμενων εσωτερικών ελέγχων, τα οποία συγκεντρώνονται κατά τη προκαταρκτική έρευνα.

- 1) Η αποτελεσματικότητα της προετοιμασίας και παρακολούθησης της λειτουργίας εντολών εσόδων.
- 2) Η συνέπεια της πιστοληπτικής πολιτικής του οργανισμού.
- 3) Η ορθότητα της τιμολόγησης.
- 4) Η διαδικασία επαλήθευσης και έκδοσης των τιμολογίων.
- 5) Η τήρηση των εγγραφών του καθολικού και των λογαριασμών ελέγχου των χρεωστών.
- 6) Ένα σύστημα εξουσιοδότησης για τις διαγραφές απαιτήσεων.
- 7) Μια συνεπής πολιτική πίστωσης και είσπραξης απαιτήσεων.

(Alexander Hamilton Institute, p. 93)

Συμπεράσματα από ερωτηματολόγιο (Πίνακας 11)

- ο Μόνο το Πανεπιστήμιο Κύπρου απάντησε καταφατικά στο ερώτημα « Αποτελεί πολιτική να στέλνονται σε όλους τους χρεώστες μηνιαίες καταστάσεις λογαριασμού».
- ο Καθολικά αρνητική ήταν η απάντηση στο ερώτημα « Οι επισφαλείς απαιτήσεις ελέγχονται και μετά τη διαγραφή τους».

5.4 Έλεγχος των υπηρεσιών μισθοδοσίας και διοίκησης προσωπικού

Κατά τον έλεγχο της μισθοδοσίας, ο ελεγκτής θα πρέπει να διαπιστώσει:

- 1) Αν η Υπηρεσία έχει σχεδιάσει βάσει εγκεκριμένων αρχείων και διαδικασιών και διενεργεί τον κατάλληλο εσωτερικό έλεγχο.
- 2) Αν η Υπηρεσία συμμορφώνεται με τις νόμιμες απαιτήσεις υποβολής αναφορών σχετικά με θέματα όπως οι εισφορές κοινωνικών ασφαλίσεων, οι αμοιβές των υπαλλήλων, οι μισθοί και οι ώρες εργασίας, η παρακράτηση φόρου εισοδήματος και άλλες κρατικού χαρακτήρα απαιτήσεις.
- 3) Αν η Υπηρεσία συμμορφώνεται με τις συλλογικές συμβάσεις ως προς τα επίπεδα των μισθών, την πληρωμή άδειας, και ούτω καθεξής. Ένας λόγος για τη καθιέρωση ενός ισχυρού και επαρκούς ελέγχου στη περιοχή της

μισθοδοσίας είναι η πιθανότητα της διενέργειας απάτης. Άλλος λόγος είναι η ανάγκη παρακολούθησης του όγκου των πληροφοριών που πρέπει να τυγχάνουν επεξεργασίας για τη μισθοδοσία, συμπεριλαμβανομένων των δεδουλευμένων ωρών, των ωρομισθίων κλπ. Ένας τρίτος λόγος είναι η ύπαρξη διαφόρων Νόμων και Κανονισμών περί μισθοδοσίας (π.χ. οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Απολαβές, Επιδόματα και άλλα Οικονομικά Ωφελήματα Κανονισμοί του 1995) και φορολογίας (π.χ. ο περί Φορολογίας του Εισοδήματος Νόμος του 2002), οι οποίοι απαιτούν να τηρούνται και να καταγράφονται ορισμένα στοιχεία. (Alexander Hamilton Institute p. 110)

Το σύστημα εσωτερικού ελέγχου μισθοδοσίας ξεκινάει ουσιαστικά από το τμήμα προσωπικού με τις διαδικασίες για την ένταξη ενός νεοεισερχόμενου υπαλλήλου στο δυναμικό της Δημόσιας Υπηρεσίας μετά από τις ολοκληρωθείς διαδικασίες πρόσληψης (έγκριση νέας θέσης από το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, προκήρυξη κενής θέσης στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, αξιολόγηση αιτήσεων, πρόσκληση σε γραπτή εξέταση, δημοσίευση καταλόγου επιτυχόντων υποψηφίων, πρόσκληση σε προφορική εξέταση, προσφορά διορισμού στον επιτυχών υποψήφιο, διενέργεια ιατρικών εξετάσεων, ανάληψη καθηκόντων). Το σύστημα καλύπτει επίσης τη διαδικασία τήρησης του ωραρίου, τα αρχεία και τη προετοιμασία της μισθοδοσίας, τη διανομή της μισθοδοσίας στους υπαλλήλους και τις διαδικασίες διαγραφής από τη μισθοδοσία ενός υπαλλήλου ο οποίος έχει αποχωρήσει.

Συμπεράσματα από ερωτηματολόγιο (Πίνακας 11)

- Απάντησαν καταφατικά όλοι στο ερώτημα « Εγκρίνεται η μισθοδοσία από κάποιον που έχει τη σχετική εξουσιοδότηση».
- Απάντησαν καταφατικά όλοι στο ερώτημα « Ελέγχονται διπλά πριν από τη πληρωμή οι διοικητικές εργασίες της προετοιμασίας της μισθοδοσίας».
- Μόνο το Πανεπιστήμιο Κύπρου απάντησε καταφατικά στο ερώτημα « Αποτελεί πολιτική η διανομή περιστασιακά των αποκομμάτων μισθοδοσίας και από κάποιο άλλο πρόσωπο πέραν του προσωπικού που κάνει συνήθως αυτή την εργασία».
- Όλοι απάντησαν καταφατικά στο ερώτημα « Εγκρίνονται γραπτώς από εξουσιοδοτημένο άτομο όλες οι αλλαγές στα επίπεδα αμοιβής, οι αυξήσεις και τυχόν μειώσεις».

- Όλοι απάντησαν αρνητικά στο ερώτημα « Πληρώνονται οι υπάλληλοι με επιταγές».
- Όλοι έχουν απαντήσει καταφατικά στο ερώτημα « Έχει ελεγχθεί η ορθότητα και πληρότητα των αριθμών των τραπεζικών λογαριασμών των υπαλλήλων».
- Μόνο στην Αρχή Ραδιοτηλεόρασης Κύπρου ένα άτομο είναι εξουσιοδοτημένο από τη διοίκηση να γνωρίζει τους κωδικούς πρόσβασης στο web banking. Στους υπόλοιπους πέντε οργανισμούς τους κωδικούς τους γνωρίζουν δύο ή τρία άτομα.
- Μόνο το Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων απάντησε αρνητικά στο ερώτημα « Ελέγχεται η έγκαιρη πίστωση των λογαριασμών των υπαλλήλων».
- Μόνο η Αρχή Κρατικών Εκθέσεων απάντησε αρνητικά στο ερώτημα « Ελέγχεται περιοδικά το μαγνητικό μέσο ή γενικότερα ο τρόπος με τον οποίο παραδίδονται στη τράπεζα τα στοιχεία της μισθοδοσίας».

5.5 Έλεγχος Παγίων Στοιχείων

Τα στοιχεία του πάγιου κεφαλαίου, όπως η ακίνητη περιουσία και ο εξοπλισμός περιλαμβάνουν όλη την υλική περιουσία η οποία χρησιμοποιείται στη λειτουργία του Οργανισμού και έχει οικονομική ζωή που ξεπερνά το ένα έτος. Τέτοιου είδους περιουσιακά στοιχεία κατηγοριοποιούνται συνήθως ως γη, κτίρια, μηχανογραφικός εξοπλισμός, ηλεκτρομηχανολογικός εξοπλισμός, λογισμικά, έπιπλα και οχήματα.

Στην περίπτωση της γης, δεν καταγράφεται απόσβεση αφού θεωρείται ότι η αξία διατηρείται. Κατά γενική ομολογία τα ποσοστά των αποσβέσεων είναι 20% για το μηχανογραφικό εξοπλισμό και τα λογισμικά, 5% για τα κτίρια, 10% για τον ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό, τα έπιπλα και τα οχήματα.

Κατά τον έλεγχο του συστήματος κεφαλαιουχικών δαπανών, ο ελεγκτής θα πρέπει να αξιολογεί με προσοχή τον εσωτερικό έλεγχο για την αγορά των κύριων περιουσιακών στοιχείων. Μπορεί να επιλέξει κάποια από τα ακόλουθα εργαλεία εσωτερικού ελέγχου για τη παρακολούθηση των αγορών, της καταγραφής και της διάθεσης των βασικών κεφαλαιουχικών δαπανών:

- Ένα αναλυτικό καθολικό το οποίο θα αποτελείται από ένα χωριστό αρχείο για όλες τις αγορές γης, περιουσίας, εξοπλισμού συμπεριλαμβανομένων τις ημερομηνίες αγοράς, του χρήσιμου χρόνου ζωής, της μεθόδου απόσβεσης και της λογιστικής αξίας κατά τη διάθεση του αντίστοιχου πόρου.

- Ένα «σύστημα εξουσιοδοτήσεων» στο οποίο να εμπερικλείονται όλες οι σχετικές διαδικασίες αγοράς του πάγιου στοιχείου μέσω της ορθής τήρησης των διαφόρων Κανονισμών.
- Ένα σύστημα καταγραφής των αποκλίσεων μεταξύ των εκτιμώμενων δαπανών και του πραγματικού κόστους.
- Μια δήλωση πολιτικής της Υπηρεσίας, που να υπαγορεύει το τι αποτελεί κεφαλαιουχικό αγαθό και επομένως υπόκειται σε απόσβεση κατά τη διάρκεια του χρήσιμου χρόνου της ζωής του και τι θα πρέπει να θεωρηθεί ως έξοδο.
- Μια διαδικασία ελέγχου σχετικά με την απόσυρση και / ή τη διάθεση των κεφαλαιουχικών αγαθών της Υπηρεσίας.

Κατά την επιλογή μιας μεθόδου απόσβεσης, λαμβάνεται υπόψη το είδος του εξεταζόμενου περιουσιακού στοιχείου και η αναμενόμενη χρήση του κατά τη διάρκεια του χρήσιμου χρόνου ζωής. Ο ελεγκτής μπορεί να επιβεβαιώσει την ύπαρξη του περιουσιακού στοιχείου με την επί τόπου επιθεώρηση. Μπορεί να εξακριβώσει την εγκυρότητα της ιδιοκτησίας του περιουσιακού στοιχείου από την Υπηρεσία, εξετάζοντας τα συνοδευτικά τιμολόγια του προμηθευτή και τη πληρωμή του. (Alexander Hamilton Institute p. 111 & 119)

Συμπεράσματα από το ερωτηματολόγιο (Πίνακας 11)

- ο Όλοι απάντησαν καταφατικά στο ερώτημα « Είναι απαραίτητη η έγκριση για να χαρακτηριστούν κάποια αντικείμενα ως απορριπτέα υλικά».
- ο Όλοι απάντησαν καταφατικά στο ερώτημα « Καταγράφονται οι αποσύρσεις με ένα σταθερό και συγκεκριμένο τρόπο που να διασφαλίζει ότι αυτές θα αντιμετωπιστούν σωστά μέσα στους Λογαριασμούς».
- ο Μόνο το Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων απάντησε αρνητικά στο ερώτημα « Υπάρχει σαφής κατηγοριοποίηση του πάγιου ενεργητικού στο μηχανογραφικό σύστημα, στις Σημειώσεις στους Λογαριασμούς και στο μητρώο αποσβέσεων».
- ο Όλοι απάντησαν καταφατικά στο ερώτημα « Σε περίπτωση απόσυρσης των εν λόγω στοιχείων λόγω φυσικής φθοράς / παλιού λογισμικού / άλλου δικαιολογημένου λόγου, φυλάσσονται σε ασφαλές σημείο».
- ο Μόνο η Αρχή Κρατικών Εκθέσεων απάντησε αρνητικά στο ερώτημα « Σε περίπτωση που δεν υπάρχει αρκετός χώρος για φύλαξη του απαρχαιωμένου υλικού , υπάρχει καταγεγραμμένη διαδικασία που ακολουθείται».

5.6 Διοικητικά Θέματα

Είναι σημαντικό για την Υπηρεσία να εκπέμπει προς τον πολίτη την αίσθηση της διαφάνειας και της νομότυπης προσέγγισης. Γι αυτό, στοιχεία όπως η αξιοκρατική πρόσληψη προσωπικού, η σωστή διαχείριση των κονδυλίων και η ορθολογιστική λήψη αποφάσεων αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της σωστής διοικητικής διαχείρισης της Υπηρεσίας. Ειδικά με τα σημερινά δεδομένα, όπου τα σκάνδαλα και οι ατασθαλίες δεν μπορούν να συγκαλυφθούν, οι δημόσιοι λειτουργοί θα πρέπει να είναι διπλά προσεκτικοί στις όποιες αποφάσεις λαμβάνουν και τον τρόπο με τον οποίο τις εκτελούν.

Συμπεράσματα από ερωτηματολόγιο (Πίνακας 11)

- Όλοι απάντησαν καταφατικά στο ερώτημα « Διασφαλίζεται το γεγονός ότι οι υπάλληλοι τηρούν τα καθήκοντα τους και συμμορφώνονται προς τις πρόνοιες των σχεδίων υπηρεσίας τους».
- Μόνο η Αρχή Ραδιοτηλεόρασης Κύπρου απάντησε αρνητικά στο ερώτημα « Η αποζημίωση των Μελών του Δ.Σ είναι σύμφωνα με τη σχετική απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου».
- Όλοι απάντησαν καταφατικά στο ερώτημα « Τηρούνται όλες οι σχετικές αποδείξεις σχετικά με τα έξοδα παραστάσεων και φιλοξενίας».
- Όλοι απάντησαν καταφατικά στο ερώτημα « Αποτελεί πολιτική η συνεχής επιμόρφωση του προσωπικού».
- Μόνο η Αρχή Κρατικών Εκθέσεων απάντησε αρνητικά στο ερώτημα « Ο Προϋπολογισμός κατατίθεται έγκαιρα στο αρμόδιο Υπουργείο και εν συνεχεία στη Βουλή των Αντιπροσώπων».
- Όλοι έδωσαν καταφατική απάντηση στο ερώτημα « Υπάρχει σαφής τεκμηρίωση των κονδυλίων του Προϋπολογισμού στο επεξηγηματικό υπόμνημα».
- Όλοι έδωσαν καταφατική απάντηση στο ερώτημα « Τηρούνται πρακτικά αναφορικά με τις αποφάσεις που λαμβάνονται».
- Όλοι απάντησαν καταφατικά στο ερώτημα « Η ετοιμασία των προδιαγραφών, η αξιολόγηση των προσφορών καθώς και η μεθοδολογία κατακύρωσης στον επιτυχών προσφοροδότη είναι σύμφωνα με τις πρόνοιες του περί Δημοσίων Συμβάσεων Νόμου».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΤΟΥΣ

6.1 Οι προβληματικοί Ημικρατικοί Οργανισμοί

Οι Ημικρατικοί Οργανισμοί καλούνται να αντιμετωπίσουν τις νέες συνθήκες που επιβάλλουν οι φιλελευθεροποιήσεις στους τομείς της αγοράς στους οποίους δραστηριοποιούνται. Μέσα στο νέο περιβάλλον ενός διαρκούς αυξανόμενου ανταγωνισμού, ο ρόλος των Ημικρατικών Οργανισμών θα πρέπει απαραίτητα να μεταβληθεί. Όσο λανθασμένη είναι η θέση ότι θα πρέπει να καταργηθεί ο ρόλος των Οργανισμών αυτών, άλλο τόσο λανθασμένη είναι η εμμονή στη διατήρηση του σημερινού χαρακτήρα τους. Το πρώτο θα οδηγούσε σε φαινόμενα ασυδοσίας και αντικοινωνικής συμπεριφοράς της αγοράς, το δε δεύτερο θα συνέτεινε στη σταδιακή αποδυνάμωση και τελική αχρήστευση των Οργανισμών αυτών, με αποτέλεσμα τη παράδοση τους στον ιδιωτικό τομέα σε υποτιμημένη αξία.

Κεντρικός στόχος θα πρέπει να είναι να καταστούν οι Ημικρατικοί Οργανισμοί ικανοί να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις νέες προκλήσεις, γιατί μόνο έτσι θα μπορέσουν να διατηρήσουν το Δημόσιο χαρακτήρα τους, ώστε να συνεχίσουν να εκπληρώνουν και το σημαντικότερο μέρος της αποστολής τους, δηλαδή την εξυπηρέτηση του ευρύτερου εθνικού και κοινωνικού συμφέροντος. Αυτό μπορεί μόνο να διασφαλιστεί με την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της ανταγωνιστικότητας τους, είτε μέσα από τη λειτουργική αναδιάρθρωση και προσαρμογή της οργανωτικής δομής τους, είτε μέσα από τη τροποποίηση του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας τους, ανάλογα με τη κάθε περίπτωση.

Στους Οργανισμούς που θα επιλεγούν να παραμείνουν Ημικρατικοί, θα πρέπει να προωθηθούν άμεσα οι απαραίτητες αλλαγές της νομοθεσίας και των κανονισμών λειτουργίας τους, ώστε να λειτουργήσουν αποτελεσματικά ως σύγχρονες επιχειρήσεις. Θα πρέπει να θεσμοθετηθεί η συμμετοχή στα Διοικητικά τους Συμβούλια εκπροσώπων των εργαζομένων, των οργανώσεων εργοδοτών, των οργανώσεων καταναλωτών, καθώς και τεχνοκρατών και ειδικών στο αντικείμενο δραστηριότητας του Οργανισμού. Ο διορισμός των Προέδρων και Γενικών

Διευθυντών θα πρέπει να γίνεται αξιοκρατικά μέσα από διαφανείς διαδικασίες και να επικυρώνεται με δημόσιες ακροάσεις από τη Βουλή.

Στους Οργανισμούς που θα επιλεγούν να μετατραπούν σε Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου, θα πρέπει για κάθε περίπτωση να μελετάται και να προδιαγράφεται το καταλληλότερο πλαίσιο συνεργασίας με τον ιδιωτικό τομέα. Το ιδιοκτησιακό καθεστώς των δημόσιων οργανισμών δεν πρέπει να αποτελεί δόγμα ή αυτοσκοπό, ιδιαίτερα σε τομείς της οικονομίας που δεν είναι στρατηγικού χαρακτήρα.

Οι οποιεσδήποτε αλλαγές του ιδιοκτησιακού καθεστώτος θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα στρατηγικών επιλογών, με μοναδικό στόχο την αύξηση της οικονομικής αποτελεσματικότητας του Οργανισμού, στοιχείο που αποτελεί και τη βάση στην οποία μπορεί να διασφαλιστεί και η συνέχιση του ρόλου του Οργανισμού σε υπηρεσίες κοινής ωφελείας.

Προτάσεις για αποκρατικοποίηση θα πρέπει να αξιολογούνται με βάση το κριτήριο της εξυπηρέτησης του ευρύτερου κοινωνικού συμφέροντος, λαμβάνοντας υπόψη το κατά πόσον οι Οργανισμοί αυτοί λειτουργούν αποτελεσματικά ή ζημιογόνα. Οι αποκρατικοποιήσεις μπορούν να αποβούν ωφέλιμες, μόνο αν ικανοποιούνται οι παρακάτω προϋποθέσεις:

- ✓ Διασφαλίζονται συνθήκες ανταγωνισμού για να αποτρέπεται η εκμετάλλευση της κομβικής θέσης αποκρατικοποιημένων οργανισμών από ιδιωτικά συμφέροντα.
- ✓ Επιχειρήσεις ή στοιχεία επιχειρήσεων που αποτελούν φυσικά μονοπώλια (π.χ. το τηλεπικοινωνιακό δίκτυο ή το δίκτυο μεταφοράς και διανομής ηλεκτρισμού) πρέπει να παραμένουν υπό κρατικό έλεγχο. Μπορεί όμως να επιδιωχθεί και να εξασφαλιστεί η συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα.
- ✓ Θεσμοθετούνται ανεξάρτητες Ρυθμιστικές Αρχές, σε τομείς όπου ο πλήρης ανταγωνισμός δεν είναι εφικτός.
- ✓ Προστατεύονται αποτελεσματικά τα δικαιώματα των ήδη εργαζομένων στους οργανισμούς που επηρεάζονται.
- ✓ Ακολουθούνται κατάλληλες και πλήρως διαφανείς διαδικασίες, ώστε το Κράτος να εισπράττει την πραγματική αξία της δημόσιας περιουσίας που αποκρατικοποιείται.

- ✓ Οι οποιοσδήποτε αποκρατικοποιήσεις να προωθούνται μέσα από διαδικασίες διαλόγου μεταξύ όλων των εμπλεκομένων, ώστε να εξασφαλίζεται η μέγιστη δυνατή πολιτική και κοινωνική συναίνεση.
 - ✓ Στις περιπτώσεις μετοχοποιήσεων, είναι επιθυμητό να παρέχεται ουσιαστικό μερίδιο των μετοχών στους εργαζομένους στον οργανισμό και γενικά να επιδιώκεται η πλατύτερη δυνατή μετοχική βάση.
- (Εφημερ. Σημερινή 19.1.2011, Άρθρο κ. Γιαννάκη Ομήρου – Προέδρου της ΕΔΕΚ και νυν Προέδρου της Βουλής των Αντιπροσώπων)

Ταμείο Δημοσίων Δαπανών

Ο Πρόεδρος της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Οικονομικών Νικόλας Παπαδόπουλος είχε καλέσει τη Κυβέρνηση να εξετάσει κατά πόσον έχει ολοκληρώσει το κύκλο του το Ταμείο Δημοσίων Δαπανών και τα χρέη του Ταμείου να τεθούν υπό την εποπτεία του Γενικού Λογιστηρίου της Δημοκρατίας.

Σε δηλώσεις, ύστερα από συνεδρία της Επιτροπής (14.2.2011), η οποία εξέτασε το Προϋπολογισμό του εν λόγω Ταμείου για το 2011, ο οποίος προβλέπει εισπράξεις € 7,06 εκ. και δαπάνες € 481.800, με τις κυριότερες πηγές εισπράξης του Ταμείου να είναι οι αποπληρωμές τόσο του Κεφαλαίου όσο και των Τόκων δανείων, ο κ. Παπαδόπουλος είπε ότι το Ταμείο Δημοσίων Δαπανών έχει ολοκληρώσει το κύκλο του.

«Είναι καιρός να δούμε τέτοιους οργανισμούς που ίσως έχουν προσφέρει όσα έχουν προσφέρει, έχουν ολοκληρώσει το κύκλο τους και να βρούμε πιο αποτελεσματικούς και αποδοτικούς τρόπους ως Κράτος για να αντιμετωπίσουμε τα προβλήματα για τα οποία τέτοιοι οργανισμοί είχαν συσταθεί», είπε ο κ. Παπαδόπουλος, προσθέτοντας ότι «άλλα χρέη μερικών εκατοντάδων εκατομμυρίων είναι αυτή τη στιγμή κάτω από την εποπτεία του Γενικού Λογιστηρίου και από την εποπτεία της Γενικής Ελέγκτριας».

Η βουλευτής του ΔΗΣΥ (Πίνακας 7) Μαρία Κυριακού είπε ότι «για ακόμη μια χρονιά η Επιτροπή Οικονομικών εξέτασε το Προϋπολογισμό του Ταμείου», προσθέτοντας ότι «το Ταμείο αυτό θα έπρεπε να είχε καταργηθεί από το 2006». Ανάφερε ότι συνεχίζει η Επιτροπή για 5 χρόνια να εξετάζει τον Προϋπολογισμό αυτό γιατί εκκρεμούν δάνεια περίπου € 90 εκ., τα οποία είχαν δοθεί στη γεωργία, σε κοινοτικά συμβούλια ή στους Δήμους».

Η κ. Κυριακού είπε, ότι αυτό που γίνεται σήμερα «δεν συνάδει με τα Ευρωπαϊκά πρότυπα», προσθέτοντας ότι « δεν μπορεί το κράτος να διατηρεί ένα Ταμείο δανειοδοτήσεων, ενώ δεν μπορεί να είναι χρηματοπιστωτικός οργανισμός μέσα στο Ευρωπαϊκό κεκτημένο». (ΚΥΠΕ 14.2.2011)

Ημικρατικοί χωρίς λόγο ύπαρξης (είτε λόγω εναρμόνισης με τα πρότυπα της Ευρωπαϊκής Ένωσης είτε λόγω αναδιάρθρωσης της οικονομίας) είναι επίσης ο Οργανισμός Γαλακτοκομικής Βιομηχανίας (ετήσιο κόστος € 3.5 εκ.), το Συμβούλιο Ελαιοκομικών Προϊόντων (ετήσιο κόστος € 1.5 εκ.), το Συμβούλιο Αμπελοοινικών Προϊόντων (ετήσιο κόστος € 3.8 εκ.) και το Συμβούλιο Εμπορίας Πατατών (ετήσιο κόστος € 400.000).

Αίσθηση προκαλεί το γεγονός ότι για το Συμβούλιο Ελαιοκομικών Προϊόντων, είχε ληφθεί πολιτική απόφαση για κατάργηση του από το 2007, χωρίς ωστόσο να υλοποιηθεί μέχρι σήμερα. Σε ότι αφορά τον Οργανισμό Γάλακτος, ο οποίος λειτουργεί εξολοκλήρου με κρατική χορηγία, με σκοπό να ελέγχεται η παραγωγή, δραστηριότητα η οποία θα μπορούσε να αναληφθεί από το Κρατικό Χημείο. (Sigma Live 21.9.2010)

Σε πολύ δυσμενή οικονομική θέση βρίσκονται επίσης οι Κυπριακές Αερογραμμές (Δημόσια εταιρεία με το πλειοψηφικό πακέτο μετοχών να διατηρεί το Κράτος), η Αρχή Κρατικών Εκθέσεων (με χρέη που ξεπερνούν το € 1.5 εκ. και με υπεράριθμο προσωπικό), το Κεντρικό Σφαγείο Κοφίνου (εκκρεμεί εξέταση του σχεδίου αναδιάρθρωσης από την ΕΕ) και ο Κεντρικός Φορέας Ισότιμης Κατανομής Βαρών (κεντρικός ρόλος είναι η παροχή δανείων προς τους πρόσφυγες). Τέλη του περασμένου έτους η Δημόσια εταιρεία Eurocypria (θυγατρική των Κυπριακών Αερογραμμών) τερμάτισε τις δραστηριότητες της, παρόλο που η Κυβέρνηση 3 μήνες πριν της είχε χορηγήσει € 35 εκ.

Η Κυβέρνηση επίσης καλείτε να καλύπτει κάθε έτος ελλείμματα εκατομμυρίων Ευρώ προς το Ραδιοφωνικό Ίδρυμα Κύπρου (ΡΙΚ), την Αρχή Λιμένων και τον Κυπριακό Οργανισμό Τουρισμού (ΚΟΤ), ενώ ο Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας που είναι υπεύθυνος για την εφαρμογή του Γενικού Σχεδίου Υγείας (ΓΕΣΥ) παραμένει αδρανής εδώ και μια επταετία. Χαρακτηριστικό των διαρθρωτικών προβλημάτων του συγκεκριμένου οργανισμού η υποβολή (φέτος) της παραίτησης του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου προς τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας.

6.2 Μισθοί – Συνταξιοδοτικά Ωφελήματα

Σύμφωνα με τον Υπ. Οικονομικών κ. Χαρίλαο Σταυράκη το συνταξιοδοτικό αποτελεί βόμβα στα θεμέλια της Κυπριακής Δημοκρατίας. Οι συντάξεις του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αλλά και οι κρατικές συντάξεις, αποτελούν το επίμαχο σημείο της δημοσιονομικής κατάστασης της χώρας. Χαρακτηριστικά, Έκθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης που δημοσιοποιήθηκε τον Οκτώβριο του 2009 και που αφορά τα συνταξιοδοτικά Ταμεία και τις συνταξιοδοτικές προβολές στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 27 κρατών – μελών, τη χρονική περίοδο 2008 – 2060, επιβεβαιώνει ότι η Κύπρος κατατάσσεται ανάμεσα στις τρεις χώρες με το μεγαλύτερο πρόβλημα στην εξασφάλιση των συνταξιοδοτικών δαπανών κατά τις επόμενες δεκαετίες. Εξάλλου, η βασική συνταγή του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (IMF) για επιστροφή στη δημοσιονομική σταθερότητα στην ετήσια Έκθεση για τη κατάσταση της Κυπριακής οικονομίας ήταν, εκτός του περιορισμού του κρατικού μισθολογίου, η αναδιάρθρωση του συνταξιοδοτικού συστήματος. Όπως επισημαίνεται στην Έκθεση, οι μεταρρυθμίσεις στο συνταξιοδοτικό τομέα θα περιορίσουν την επιβάρυνση των δημόσιων οικονομικών, μέσω μείωσης των συντάξεων και αύξησης του ορίου αφυπηρέτησης.

Ο κ. Γλαύκος Χ'Πέτρου, Γενικός Γραμματέας της ΠΑΣΥΔΥ (Πίνακας 7), τόνισε ότι η σύνταξη είναι μέρος του μισθού που φυλάσσεται για το τέλος της καριέρας, είναι κατοχυρωμένη και δεν είναι θέμα προς συζήτηση. Ο κ. Χ'Πέτρου επίσης είπε ότι η ΠΑΣΥΔΥ δέχεται να μην πάρουν οι υπάλληλοι τις δικαιούμενες αυξήσεις της τάξης του 2% για δύο χρόνια, υπό τη προϋπόθεση να συνεισφέρουν και άλλα μέρη. Παράλληλα, ανέφερε ότι είναι επιθυμία όπως υπάρξουν δίκαια μέτρα για έξοδο από τη κρίση, κρούοντας τον κώδωνα του κινδύνου για τη φοροδιαφυγή, τις επιπτώσεις της οποίας κάποιος υποβαθμίζουν. (Εφημερ. Σημερινή 29.12.2010)

Την αδήριτη ανάγκη για λήψη γενναίων μέτρων υπέδειξε ο επικεφαλής του κλιμακίου του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ) Γουές Μαγκκρόου, σε συνέντευξη τύπου που πραγματοποιήθηκε στις 15.2.2011 στη Κεντρική Τράπεζα, τονίζοντας ότι τα συνετά δημόσια οικονομικά είναι απαραίτητα για ένα πετυχημένο χρηματοοικονομικό κέντρο και για ένα διεθνές επιχειρηματικό κέντρο. Σύμφωνα με τα προκαταρκτικά αποτελέσματα του κλιμακίου του ΔΝΤ, το οποίο ολοκλήρωσε σειρά επαφών στη Κύπρο, η χώρα μας πρέπει να επαναπροσδιορίσει την οικονομική πολιτική, καθώς η πρώτιστη πρόκληση είναι η μείωση των ψηλών δημοσιονομικών

ελλειμμάτων των τελευταίων δύο ετών και η επανατοποθέτηση της σχέσης του δημόσιου χρέους (ως προς το ΑΕΠ) σε πτωτική τάση.

Όπως υπογράμμισε ο αξιωματούχος του ΔΝΤ, μεσοπρόθεσμα η Κύπρος αντιμετωπίζει πιέσεις στο τομέα των εξόδων λόγω αυξανόμενων πληρωμών του συνταξιοδοτικού, τόσο σε σχέση με το δημόσιο τομέα όσο και σε σχέση με το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Οι μεταρρυθμίσεις μάλιστα επείγουν, δεδομένης της αβεβαιότητας που επικρατεί στην ΕΕ, η επίδραση της οποίας θα μπορούσε να είναι αποτρεπτική για την οικονομική ανάπτυξη, τα έσοδα αλλά και να δημιουργήσει πιέσεις για αύξηση των εξόδων. Ο εν λόγω αξιωματούχος τόνισε ότι είναι πολύ σημαντικό η Κυβέρνηση να είναι δυναμική στο περιορισμό των εξόδων, να προχωρήσει στη μείωση του μισθολογίου του δημόσιου τομέα (Πίνακας 9), στη συγκράτηση των μισθών στο δημόσιο τομέα, μέτρα που προοδευτικά θα περιορίζαν και θα μείωναν το κρατικό μισθολόγιο, θα στόχευαν τις κοινωνικές παροχές για να βεβαιωθεί ότι πηγαίνουν σε αυτούς που έχουν τη περισσότερη ανάγκη. (Εφημερ. Σημερινή 16.2.2011)

Ο Αναπληρωτής Πρόεδρος του ΔΗΣΥ κ. Αβέρωφ Νεοφύτου, δήλωσε ότι η CYTA εργοδοτεί 2.500 εργαζομένους και έχει ήδη € 700 εκ. σε πραγματικό αποθεματικό. Τα τελευταία 10 χρόνια χρειάζεται να πληρώνει στο Ταμείο Συντάξεων περίπου 40% του συνόλου των ετήσιων δαπανών για το μισθολόγιο. Πρόσθεσε ότι αυτά τα στοιχεία σκιαγραφούν το πραγματικό πρόβλημα με το συνταξιοδοτικό στον δημόσιο τομέα, ο οποίος απασχολεί 20πλάσιο προσωπικό, καθώς το σύστημα συντάξεων είναι πανομοιότυπο. Σύμφωνα με τον κ. Νεοφύτου, αν η Cyta χρειάζεται να πληρώνει κάθε χρόνο δεκάδες εκατομμύρια από τα κέρδη της για να καλύψει τα ελλείμματα του Ταμείου, γίνεται κατανοητό το πρόβλημα του δημοσίου στο συνταξιοδοτικό, που δεν έχει σεντ αποθεματικό, αλλά παρουσιάζει κάθε χρόνο ελλείμματα με συσσώρευση δημοσίου χρέους που ξεπερνά το 60% και εσωτερικό δανεισμό από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων που ξεπερνά το 40% του ΑΕΠ. Καταλήγοντας ο κ. Νεοφύτου είπε ότι το Κράτος, για να μπορέσει να αντιμετωπίσει ανάγκες του συνταξιοδοτικού για τις 50.000 των εργαζομένων, σε αντιστοιχία με την Cyta, έπρεπε να έχει αποθεματικό € 40 δις. (Εφημερ. Σημερινή 15.2.2011)

Ο αναλογιστικός οίκος Muhanna πρόσφατα παρέδωσε στο Υπουργείο Οικονομικών Έκθεση για τις συντάξεις του δημοσίου και ευρύτερου δημόσιου τομέα. Καταδεικνύονται χρέη της τάξεως των € 15.2 δις. Η Έκθεση καλύπτει

συνταξιοδοτικά Σχέδια των κρατικών υπαλλήλων, των υπαλλήλων οργανισμών δημοσίου δικαίου και κοινής ωφελείας (ημικρατικοί) και των αρχών τοπικής αυτοδιοίκησης. Τα υφιστάμενα συνταξιοδοτικά σχέδια καλύπτουν 43,146 εν ενεργεία υπαλλήλους, 18,133 συνταξιούχους, 3,565 χήρες και τέκνα που λαμβάνουν σύνταξη χηρείας και ορφανών και 1,020 άτομα που υπολογίζεται ότι θα λάβουν φέτος εφάπαξ φιλοδώρημα. Σύμφωνα με τους Muhanna, οι συνολικές υποχρεώσεις του κράτους ή των οργανισμών αυτών έναντι των ατόμων αυτών ανέρχονται στο προαναφερθέν ποσό. Η πλειοψηφία των υποχρεώσεων έχει συσσωρευτεί στο σχέδιο σύνταξης των κρατικών υπαλλήλων και φθάνει τα € 13,8 δις. Στη περίπτωση των ημικρατικών οργανισμών, το σύνολο των υποχρεώσεων φθάνει τα € 2,6 δις, αλλά το αναλογιστικό έλλειμμα περιορίζεται στα € 1,1 δις γιατί ορισμένοι από τους ημικρατικούς έχουν κάποιο ενεργητικό (π.χ. ταμείο συντάξεως Cyta). Οι υποχρεώσεις των τοπικών αυτοδιοικήσεων φθάνουν τα € 349 εκ. αλλά επίσης έχουν κάποιο ενεργητικό και επομένως το έλλειμμα περιορίζεται στα € 187 εκ. Τα στοιχεία που παραθέτουν οι Muhanna υποδηλώνουν ότι εάν το κράτος συνεχίσει τη πολιτική της τελευταίας δεκαετίας, θα καταλήξει με ετήσιες δαπάνες που θα αντιστοιχούν με το 6,1% του Κυπριακού ΑΕΠ.

Στην έκθεση τους οι Muhanna αναφέρουν πως σε περίπτωση που το κράτος παραχωρήσει γενικές αυξήσεις 0,5% αντί 1,5% που είναι ο μέσος όρος της τελευταίας δεκαετίας και σε περίπτωση που παγιωποιηθούν οι προσλήψεις, αντί να αυξάνονται οι υπάλληλοι με ρυθμό 2% ετησίως, τότε οι υποχρεώσεις των συνταξιοδοτικών σχεδίων γίνονται πιο διαχειρίσιμες. Το αναλογιστικό έλλειμμα των διαφόρων συνταξιοδοτικών σχεδίων θα μειωθεί σε € 10,7 δις.

Η Έκθεση επίσης αναφέρεται και στη στρέβλωση που δημιουργείται από τις πολύ χαμηλές εισφορές στα διάφορα σχέδια. Η μόνη εισφορά των υπαλλήλων στο κρατικό σχέδιο, για παράδειγμα, είναι για κάλυψη της σύνταξης χηρείας και τέκνων και περιορίζεται στο 0,75% - 1,75% των αποδοχών των υπαλλήλων. Αυτό δεν αρκεί για να καλύψει το πραγματικό κόστος των συντάξεων χηρείας και τέκνων, που είναι ένα μικρό μόνο κομμάτι του συνολικού κόστους για συντάξεις.

Άλλες στρεβλώσεις στο σύστημα είναι:

- ❖ Υπάρχουν κατηγορίες κρατικών υπαλλήλων με χαμηλότερη ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης σε σχέση με αυτή που ισχύει για τους

περισσότερους υπαλλήλους, δηλ. το 63^ο έτος. Για παράδειγμα, στη περίπτωση του στρατού, κυμαίνεται από 52 μέχρι 60 έτη.

- ❖ Σε όλες τις κατηγορίες υπαλλήλων επιτρέπεται η πρόωρη αφυπηρέτηση στα 58 έτη με τους ίδιους όρους που ισχύουν και στην αφυπηρέτηση στα 63.
- ❖ Η σύνταξη υπολογίζεται στο τελευταίο μισθό και επομένως δίνονται προαγωγές λίγο πριν τη συνταξιοδότηση.
- ❖ Ορισμένοι υψηλόβαθμοι υπάλληλοι λαμβάνουν επίδομα παραστάσεως ως μέρος της μισθοδοσίας τους, το οποίο θεωρείται συντάξιμο.

(Stock Watch 6.6.2011)

6.3 Υπηρεσιακά Ταξίδια Αξιωματούχων

Σύμφωνα με τον Πρόεδρο της Επιτροπής Ελέγχου της Βουλής, βουλευτή του ΔΗΣΥ κ. Γιώργο Γεωργίου, οι λειτουργικές δαπάνες των Υπουργείων και των διαφόρων κρατικών αξιωματούχων αναφορικά με τα υπηρεσιακά τους ταξίδια στο εξωτερικό, τη διαμονή και τα έξοδα παραστάσεως τους είναι εκτός ελέγχου και χωρίς λελογισμένη χρήση. Τόνισε ότι όλοι είναι πεντάστεροι και στη διαμονή τους στα ξενοδοχεία και στα υπηρεσιακά τους ταξίδια και πρέπει να τεθεί ένας φραγμός με τη λήψη εκείνων ακριβώς των μέτρων, όπως είναι η ρύθμιση και η θέσπιση κανονισμών, ούτως ώστε να υπάρχει ένας συντονιστικός φορέας, ο οποίος θα παρακολουθεί, θα ελέγχει όλα αυτά τα ταξίδια και τις κρατικές δαπάνες, οι οποίες πρέπει να γίνονται σε λελογισμένα πλαίσια και με λελογισμένη χρήση.

Η εισήγηση του Υπ. Οικονομικών, κ. Χαρίλαου Σταυράκη αναφέρεται σε καθορισμό ορίου ύψους 250 ευρώ για κάθε διαμονή σε ξενοδοχείο. Στη περίπτωση που τα έξοδα ξεπερνούν αυτό το ποσό, τότε θα καλούνται να τα καλύψουν από τη τσέπη τους Υπουργοί και αξιωματούχοι. Κατατέθηκε επίσης πρόταση στο Υπουργικό Συμβούλιο για τη δημιουργία φορέα που να ελέγχει τις δαπάνες των ταξιδιών κρατικών αξιωματούχων στο εξωτερικό.

Σε σχέση με τη χρήση των αιθουσών VIP στα αεροδρόμια από κρατικούς αξιωματούχους, ο βουλευτής του ΔΗΚΟ κ. Άγγελος Βότσης δήλωσε ότι σε περίοδο οικονομικής κρίσης δεν υπάρχουν περιθώρια για πολυτέλειες και αυτό το φαινόμενο πρέπει να σταματήσει ή εν πάση περιπτώσει πρέπει να υπάρχουν κανονισμοί που να διέπουν όλα τα Υπουργεία. Σημείωσε επίσης ότι στο Υπ. Παιδείας και Πολιτισμού γίνεται ιδιαίτερη χρήση αυτού του μέτρου και σίγουρα τα ποσά που έχουν

σπαταληθεί από συγκεκριμένο Υπουργό είναι πολύ ψηλά. (Εφημερ. Σημερινή 30.3.2011)

6.4 Δημόσιο Χρέος

Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το δημόσιο χρέος θα αυξηθεί από το 2008 μέχρι το 2012 κατά € 3.5 δις. Ενώ ήδη από πέρσι μέχρι και φέτος αυξήθηκε κατά € 800 εκ. Σύμφωνα με το Διοικητή της Κεντρικής Τράπεζας κ. Αθανάσιο Ορφανίδη, είναι επιτελική ανάγκη η ανατροπή της μεγάλης αύξησης του δημόσιου χρέους. Κατά τη γνώμη του, μεγαλύτερη σημασία έχει να ληφθούν μέτρα που θα θέσουν τα δημόσια οικονομικά σε σωστή πορεία σε βάθος χρόνου και όχι αν θα μειωθεί το έλλειμμα το 2011 κατά € 200 εκ. Σύμφωνα με τη Κυβέρνηση, το 2011 θα χρειαστούν € 150 εκ. για να μειωθεί το έλλειμμα, ενώ το συγκυβερνούν κόμμα ΔΗΚΟ (Πίνακας 7) αλλά και η αντιπολίτευση επιμένουν ότι θα χρειαστούν € 400 εκ. Το ζητούμενο, σύμφωνα με το Διοικητή της Κεντρικής Τράπεζας, είναι πως ανατρέπεται η κακή πορεία των δημόσιων οικονομικών σε βάθος χρόνου και υπενθύμισε τη δέσμευση της χώρας έναντι της ΕΕ για μείωση του ελλείμματος στο 4.5% το 2011 και στο 3% το 2012.

Μιλώντας σε συνέντευξη τύπου ο κ. Ορφανίδης αναφέρθηκε και στην υποβάθμιση της οικονομίας της Κύπρου από το διεθνή Οίκο Standard & Poor's. Δεν αποτέλεσε έκπληξη, όπως είπε, η υποβάθμιση η ίδια, αλλά οι λόγοι τους οποίους επικαλέσθη ο διεθνής Οίκος, δηλαδή το μέγεθος του τραπεζικού τομέα στη Κύπρο και η έκθεση του στην Ελλάδα.

Ο Διοικητής χαρακτήρισε θετικό ότι όλοι πλέον στη Κύπρο αντιλαμβάνονται και αναγνωρίζουν ότι πρέπει να ληφθούν μέτρα όσο το δυνατόν γρηγορότερα. Επισημάνε ότι, σύμφωνα με την Έκθεση της Κομισιόν, το δημόσιο χρέος θα αυξηθεί κατά 20% μέχρι το 2012, παρά την αυξημένη οικονομική ανάκαμψη. Το πρόβλημα ανέφερε, έγκειται στη κατάσταση των δημόσιων οικονομικών στο νησί και έφερε ως παράδειγμα το Λουξεμβούργο, το οποίο διαθέτει μια οικονομία περίπου στα επίπεδα της Κύπρου, αλλά ένα τραπεζικό τομέα τρεις φορές μεγαλύτερο από το δικό μας. Η ευρωστία όμως του Λουξεμβούργου δεν αμφισβητείται, διότι η αξιολόγηση της χώρας αυτής είναι AAA, η υψηλότερη που μπορεί να έχει μια χώρα, ενώ της Κύπρου είναι χαμηλότερη. Απέδωσε τη διαφορά στο ότι το Λουξεμβούργο έχει καλύτερα δημόσια οικονομικά, με το δημόσιο χρέος να εκτιμάται ότι θα φτάσει στο 20% του

ΑΕΠ το 2012, το χαμηλότερο της Ευρωζώνης, σε αντίθεση με το χρέος της Κύπρου που θα είναι το τέταρτο χειρότερο στην Ευρωζώνη.

Ο Διοικητής επιθυμεί, μετά από συνεννόηση και με τους εκτελεστικούς Διευθυντές των εμπορικών τραπεζών, τη σύσταση ταμείου χρηματοπιστωτικής σταθερότητας στο πρότυπο των συζητήσεων που γίνονται σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Ανέφερε, ότι η δημιουργία ενός τέτοιου Ταμείου ουσιαστικά θα αποτελέσει ένα περαιτέρω μαξιλάρι, το οποίο θα ενισχύσει την αξιοπιστία του τραπεζικού μας συστήματος, ιδίως τώρα που δημιουργούνται ερωτηματικά για τα δημόσια οικονομικά. Το Ταμείο σταθερότητας μπορεί να συσταθεί με χρέωση των ίδιων των τραπεζών και είπε πως οτιδήποτε κάνουμε το οποίο ενισχύει το τραπεζικό μας σύστημα, μπορεί σαν αποτέλεσμα να έχει μειώσεις στα δανειστικά επιτόκια και να ενισχύει περαιτέρω την οικονομία μας. (Εφημερ. Σημερινή 7.12.2010)

Για τη διαχείριση του Δημόσιου Χρέους το 2011, ο Υπ. Οικονομικών κ. Χαρίλαος Σταυράκης, είπε ότι βασικός σχεδιασμός αυτή τη στιγμή είναι το πρώτο εννιάμηνο του 2011, να καλυφθούν οι διάφορες χρηματοδοτικές ανάγκες του Δημοσίου με ντόπιο βραχυπρόθεσμο δανεισμό και πιθανόν θα πάμε στις ξένες αγορές τέλος του 2011 με ένα πιο μακροπρόθεσμο δανεισμό, προσθέτοντας ότι οι χρηματοδοτικές ανάγκες για το 2011 ανέρχονται στο € 1.3 δις. Το μεγαλύτερο μέρος των οποίων αφορά αποπληρωμή παλαιών δανείων και ένα μέρος το έλλειμμα για το 2011 και πιθανές άλλες ανάγκες του Δημοσίου. (Εφημερ. Σημερινή 23.12.2010)

6.5 Γραφειοκρατία

Αποτελεί αναμφισβήτητα ένα διαχρονικό και ενοχλητικό βραχνά τόσο στην εξυπηρέτηση του πολίτη όσο και στη λειτουργικότητα των Κρατικών Υπηρεσιών. Από τη μια προκαλεί δυσφορία και αγανάκτηση στο κοινό η καθυστέρηση εξυπηρέτησης και απάβλυνση των προ βλημάτων, και από την άλλη μειώνει τη παραγωγικότητα των δημόσιων λειτουργών με το να απασχολούνται συνεχώς με θέματα ρουτίνας, παρά να εμπλουτίζουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους σε εξειδικευμένα ζητήματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων τους.

Σύμφωνα με έρευνα του ελεγκτικού οίκου KPMG, που πραγματοποιήθηκε μετά από ανάθεση από τη Κυβέρνηση, μεγάλα είναι τα περιθώρια εξοικονόμησης διοικητικού φόρτου για τις Κυπριακές Επιχειρήσεις, που μεταφράζεται σε € 155 εκ. περίπου το

χρόνο, από την απλοποίηση των διαδικασιών του κράτους σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας.

Η έρευνα επικεντρώθηκε σε 8 διοικητικούς τομείς, από τους 50 συνολικά, όπως το Τμήμα Εσωτερικών Προσόδων, τον Έφορο Εταιρειών, την Υπηρεσία ΦΠΑ, το Τμήμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Σύμφωνα με την έρευνα, τα περιθώρια για εξοικονόμηση κόστους για τις Κυπριακές επιχειρήσεις, μέσα από την απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών της Δημόσιας Υπηρεσίας, όπως Νόμοι, Κανονισμοί, Διατάγματα, Εγκύκλιοι, ανέρχονται σε € 155 εκ. ή στο 22% της σημερινής συνολικής δαπάνης.

Η έρευνα της KPMG περιλαμβάνει εισηγήσεις που καλύπτουν όλες τις υπηρεσίες, αλλά και πιο ειδικές επισημάνσεις, ανάλογα με το διοικητικό τομέα, όπου μπορεί να γίνει εξοικονόμηση διοικητικού φόρτου άμεσα. Στις γενικές εισηγήσεις περιλαμβάνεται η προβολή ή βελτίωση υφιστάμενων διαδικτυακών υπηρεσιών που προσφέρει η Κυβέρνηση προς τις επιχειρήσεις, συνοδευόμενη από τη παροχή κινήτρων για όσους τις χρησιμοποιούν.

Επίσης προτείνεται να μεγαλώσει το εύρος των πληροφοριών που υποβάλλονται προς τη Κυβέρνηση σε ηλεκτρονική μορφή, αντί να απαιτείται η φυσική παρουσία εκπροσώπων των επιχειρήσεων, να δημιουργηθεί μια κοινή διαδικτυακή πύλη για τη διεκπεραίωση όλων των πληρωμών προς τη Κυβέρνηση και να αντιμετωπιστεί η επανάληψη της παροχής πληροφοριών προς διάφορες κυβερνητικές υπηρεσίες, με τη δημιουργία ενός ηλεκτρονικού χώρου φύλαξης πληροφοριών.

Η πρωτοβουλία για βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου επί της επιχειρηματικής δραστηριότητας στοχεύει στη μείωση της γραφειοκρατίας μέσω της απλοποίησης της νομοθεσίας και των περίπλοκων κρατικών διαδικασιών. Ως εθνικός στόχος της μείωσης του διοικητικού φόρτου στην εθνική νομοθεσία έχει οριστεί το 20%, μέχρι το 2012. (Εφημερ. Σημερινή 22.3.2011)

6.6 Πάταξη της Φοροδιαφυγής

Η φοροδιαφυγή αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα της Κυπριακής οικονομίας. Ο κάθε εργαζόμενος προκαταβάλλει το φόρο εισοδήματος (PAYE) και επιπλέον καταβάλλει ΦΠΑ για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών. Στην ουσία, οι εργαζόμενοι επιστρέφουν σχεδόν το μισό μισθό τους στο Κράτος. Αντίθετα, ιδιοκτήτες υπερπολυτελών επαύλεων και αυτοκινήτων, με τεράστιες περιουσίες και αποταμιεύσεις δεν έχουν καν φορολογικό φάκελο.

Αποδεικνύεται τούτο στη καθημερινότητα, αλλά και περίτρανα το 2002 με τη φορολογική αμνηστία, όταν εν μια νυκτί παρουσιάστηκαν € 6.8 δις. Από αυτά το Κράτος έπρεπε να πάρει € 2.7 δις. σε φόρο εισοδήματος. Αντ' αυτού το Κράτος πήρε μόνο ένα ασήμαντο ποσό της τάξεως του 5%. Πρόσθετα, σκανδαλωδώς δεν αξιοποιούνται τα στοιχεία αυτά, με συνέπεια όσοι έτυχαν των ευεργεσιών της φοροαμνηστίας να συνεχίζουν να φοροκλέπτουν.

Απλή σύγκριση των ποσών που πληρώνουν οι μισθωτοί και οι αυτοεργοδοτούμενοι, καταδεικνύει και αποτυπώνει την τεράστια φοροδιαφυγή και φοροκλοπή. Ο επικεφαλής της αντιπροσωπείας του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου στην Ελλάδα, είπε ότι δεν μπορούμε να κυνηγούμε τον εργαζόμενο και να αφήνουμε το φοροφυγά. Επίσης ο Πρωθυπουργός της Ελλάδας κ. Γιώργος Παπανδρέου δήλωσε ότι η χώρα δεν θα χρειαστεί δάνεια αν πατάξει τη φοροδιαφυγή. Παράλληλα η κυβέρνηση των Η.Π.Α. έδωσε τελεσίγραφο σε Εμπορική Τράπεζα για να δώσει στοιχεία για 4500 Αμερικανούς μεγαλοφοροφυγάδες. Επίσης, η καγκελάρια της Γερμανίας Άνγκελα Μέρκελ, πέρασε από το Κοινοβούλιο πρόταση για εξαγορά στοιχείων για φοροφυγάδες.

Αντίθετα, στη Κύπρο δεν γίνονται παρόμοιες κινήσεις. Ουσιαστικά, εμπεδώνεται η άποψη ότι στο τόπο μας υπάρχουν μόνο οι δημόσιοι και ιδιωτικοί υπάλληλοι και δεν υπάρχουν τα μεγάλα κεφάλαια. Αναντίλεκτα, ο κάθε εργαζόμενος δυσκολεύεται να τα βγάλει πέρα με το πολύ ψηλό κόστος ζωής που υπάρχει στη χώρα και είναι έγκλημα να του ζητείται να επωμίζεται συνεχώς τα οικονομικά βάρη της κρίσης.

Η πάταξη της φοροδιαφυγής είναι κορυφαία ανάγκη και προς τούτο μπορούν να υιοθετηθούν από τη κυβέρνηση κάποιες προτάσεις. Για παράδειγμα, από μόνο του το Τμήμα Εσωτερικών Προσόδων με τα στοιχεία που έχει δεν μπορεί να πλήξει τη φοροδιαφυγή. Μπορεί να υπάρξει ελεύθερη ροή πληροφοριών μεταξύ των διαφόρων κυβερνητικών τμημάτων και υπηρεσιών. Η Υπηρεσία ΦΠΑ για παράδειγμα, έχει στοιχεία για κάθε επαγγελματική ομάδα. Αυτά τα στοιχεία, θα μπορούσαν να δοθούν νόμιμα στο ΤΕΠ, εφόσον ο Γενικός Εισαγγελέας γνωμάτευσε υπέρ της νομιμότητας της συγκεκριμένης πράξης. Παρόμοιες κινητοποιήσεις μπορούν να γίνουν για το Κτηματολόγιο, το Τμήμα Οδικών Μεταφορών και το Τμήμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων. (Εφημερ. Δημόσιος Υπάλληλος 22.9.2010)

Ο Γενικός Γραμματέας της ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ. κ. Γλαύκος Χ'Πέτρου αποκάλυψε ότι κατέχει λίστα με τα ονόματα 30 περίπου ατόμων που οφείλουν € 26 εκ. στο Φόρο Εισοδήματος και είπε ότι θα τη δώσει σε όλα τα αρμόδια πρόσωπα. Ο κ. Χ'Πέτρου είπε ότι δεν έχει λεπτομέρειες για το πόσα χρόνια οφείλουν φόρους τα συγκεκριμένα άτομα αλλά τα ποσά είναι συνολικά. « Υπάρχουν οφειλές των € 2 εκ., των € 3 εκ. είναι περίπου 30 άτομα που χρωστούν € 26 εκ. και οι πλείστοι έχουν τη δυνατότητα να πληρώσουν τους φόρους τους. Εξάλλου, η Γενικός Ελεγκτής έκανε παρόμοιες διαπιστώσεις», δήλωσε. Ο κ. Χ'Πέτρου είπε ότι η λίστα είναι αυθεντικότερη και ανέφερε ότι όταν μιλά για οφειλές από φοροφυγάδες « να μην το συγχύζουμε ότι κάποιος καμμένος χρωστά δίδακτρα στο σχολείο ή χρωστά κοινωνικές ασφαλίσεις. Ένας που χρωστάει € 1 εκ. στο Φόρο Εισοδήματος σημαίνει ότι πραγματοποίησε κέρδη της τάξεως των € 1 0 εκ. Σε ερώτηση αν έχει δώσει τη λίστα στο Υπ. Οικονομικών και αν τη ζήτησε ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας, ο κ. Χ'Πέτρου είπε ότι θα τη δώσει στα αρμόδια πρόσωπα. Σημείωσε ότι τα άτομα στη λίστα, που είναι γνωστά στο Φόρο Εισοδήματος, οφείλουν € 26 εκ. στο κράτος, γεγονός που σημαίνει ότι έχουν αποκομίσει κέρδη πέραν των € 260 εκ. Ο κ. Χ'Πέτρου κατέληξε στο ότι γενικά παρατηρείται μια απάθεια στο θέμα της φοροδιαφυγής, που είναι εθνικό έγκλημα. Τη στιγμή που ζητείται από τον εργαζόμενο να κάνει θυσίες, να υποβιβάσει το βιοτικό του επίπεδο, κάποιιοι φανερά να κατακλέβουν το τόπο, είπε. (Εφημερ. Σημερινή 8.4.2011)

6.7 Υπάλληλοι 4 Ταχυτήτων και Υπερπρονόμια

Υπάρχει αυτή τη στιγμή ένα κράμα εργοδοτικού καθεστώτος στη Δημόσια Υπηρεσία το οποίο δεν βοηθά στην ομαλή λειτουργικότητα και στην εύρυθμη αποδοτικότητα του προσωπικού, με αποτέλεσμα να υπάρχει χαμηλό ηθικό και δυσαρέσκεια μερίδας των δημοσίων υπαλλήλων. Αυτό αντανακλάται και στη παραγωγικότητα του προσωπικού με αλυσιδωτές αντιδράσεις τόσο στις διαπροσωπικές σχέσεις όσο και στην εκτέλεση των καθηκόντων.

Συγκεκριμένα, οι δημόσιοι υπάλληλοι (με βάση το καθεστώς εργοδότησης) χωρίζονται στις εξής κατηγορίες:

1. Μόνιμο προσωπικό
2. Εργοδοτούμενοι Αορίστου Χρόνου (με τη συμπλήρωση 30 μηνών υπηρεσίας)
3. Εργοδοτούμενοι Ορισμένου Χρόνου (λιγότερο από 30 μήνες υπηρεσία)
4. Εργοδοτούμενοι με δεκαπενθήμερα συμβόλαια

Αυτή η ανομοιομορφία παρέχει υπερπρονόμια στην πρώτη κατηγορία, ενώ στις υπόλοιπες κατηγορίες οι μόνες κοινές συνιστώσες με τη πρώτη κατηγορία είναι το ωράριο και η παροχή δωρεάν ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης στα κρατικά νοσηλευτήρια.

Οι διαφορές είναι πολύ σημαντικές και αναλύονται ως εξής:

- a) Οι μόνιμοι υπάλληλοι εισφέρουν στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων 3.45% του ακαθάριστου μηνιαίου μισθού τους, ενώ οι υπόλοιποι υπάλληλοι ποσοστό 6.8%.
- b) Οι μόνιμοι υπάλληλοι είναι δικαιούχοι εφάπαξ (αφορολόγητο) σύνταξης βασισμένης στο τελευταίο μισθό του αποχωρήσαντος υπαλλήλου και ετήσιας καταβολής σύνταξης, ενώ οι εργοδοτούμενοι αορίστου χρόνου δικαιούνται φιλοδώρημα το οποίο δεν υπερβαίνει το 25% του εφάπαξ ενός μόνιμου υπαλλήλου.
- c) Οι μόνιμοι υπάλληλοι δικαιούνται να διεκδικήσουν προαγωγή, ενώ οι υπόλοιποι υπάλληλοι όχι.
- d) Οι μόνιμοι υπάλληλοι δικαιούνται 8 μέρες άδεια ασθένειας τον χρόνο, άνευ πιστοποιητικού γιατρού, ενώ οι υπόλοιποι υπάλληλοι όχι.

- e) Οι μόνιμοι υπάλληλοι δικαιούνται να συσσωρεύσουν μέχρι και 70 μέρες άδεια ανάπαυσης, ενώ οι υπόλοιποι υπάλληλοι (εκτός οι δεκαπενθήμεροι) μέχρι 20 μέρες.

Η έννοια του έκτακτου υπαλλήλου στη Δημόσια Υπηρεσία έχει καταστρατηγηθεί, εφόσον άτομα με πολύχρονη πείρα στο δημόσιο εργοδοτούνται κάτω από το συγκεκριμένο καθεστώς. Μόλις το περασμένο Μάρτιο ψηφίστηκε νόμος στη Βουλή των Αντιπροσώπων που κατοχυρώνει τη μονιμότητα των εκτάκτων υπαλλήλων που είτε συμπλήρωσαν είτε συμπληρώνουν μέχρι τις 31.12.2012, 30 μήνες υπηρεσία (ο νόμος δεν καλύπτει τους δεκαπενθήμερους).

Αυτό που επιβάλλεται να γίνει, είναι να μετριαστούν τα ωφελήματα που λαμβάνουν οι μόνιμοι υπάλληλοι και παράλληλα να ελαχιστοποιηθεί το χάσμα που υπάρχει μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών των υπαλλήλων. Επίσης, η πείρα και οι γνώσεις του υφιστάμενου προσωπικού (μόνιμου και έκτακτου) θα πρέπει να αξιοποιηθούν στο μέγιστο βαθμό, έχοντας ως μεσοπρόθεσμη πολιτική τη παγοποίηση νέων θέσεων στο δημόσιο. Εν κατακλείδι θα πρέπει να ληφθούν δραστικές και άμεσες αποφάσεις που θα βελτιώσουν την δημοσιονομική εικόνα του Κράτους, όπως η επέκταση του ορίου αφυπηρέτησης στα 65 έτη, την πρακτική εισφορά (όχι μόνο 0.75% του ακαθάριστου μισθού για το Ταμείο Χήρων και Ορφανών) του προσωπικού στα Σχέδια Σύνταξης και τον τερματισμό του παράλογου άγραφου νόμου παροχής προαγωγής σε υπάλληλο 3 μήνες ή 6 μήνες πριν τη συνταξιοδότηση του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΙΕΘΝΩΝ ΕΛΕΓΚΤΙΚΩΝ ΠΡΟΤΥΠΩΝ

7.1 Σημασία και Επεξήγηση

Ένας Οργανισμός για να είναι σε θέση να διενεργεί υψηλού επιπέδου ελεγκτικές δραστηριότητες, είναι απαραίτητο όπως μεριμνά κατάλληλα ώστε να διασφαλίζει πρώτα τη ποιότητα των δικών του ελεγκτικών εργασιών. Πρόθεση και επιδίωξη του κάθε επαγγελματία ελεγκτή πρέπει επομένως να είναι η διενέργεια ελέγχων που να ανταποκρίνονται σε υψηλές προδιαγραφές διεθνούς παραδοχής. Για να καταστεί αυτό εφικτό, χρειάζεται πρώτα η ύπαρξη μιας από κοινού αποδεκτής συναντίληψης ως προς τι συνθέτει μια επαρκή και ολοκληρωμένη ελεγκτική δραστηριότητα καθώς επίσης και η άσκηση ποιοτικού ελέγχου επί των ελεγκτικών δραστηριοτήτων των ελεγκτών κατά τρόπο δίκαιο, αμερόληπτο και αντικειμενικό.

Τα Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα συνθέτουν ένα ενιαίο και ολοκληρωμένο Σώμα Κανόνων και Αρχών, που πρέπει να διέπουν την ελεγκτική εργασία του κάθε επαγγελματία ελεγκτή τόσο στον Ιδιωτικό αλλά και στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα και έχουν ως σκοπό τη καθοδήγηση και στήριξη των ελεγκτών κατά τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η επιλεκτική επίκληση ή εφαρμογή των κανόνων αυτών από ένα ελεγκτή δεν είναι καθόλου επιτρεπτή.

7.2 Ποιότητα Ελεγκτικής Εργασίας

Τα Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα εκδίδονται μετά από σχετική διαβούλευση από τη Διεθνή Ομοσπονδία Λογιστών (International Federation of Accountants – International Auditing and Assurance Standards Board). Αναγνωρίζοντας τη σημασία της συνολικής ποιότητας της επιτελούμενης ελεγκτικής εργασίας, επιπρόσθετα του υφιστάμενου Διεθνούς Ελεγκτικού Προτύπου ΔΕΠ 220 – Ποιοτικός Έλεγχος για ελέγχους Οικονομικών Καταστάσεων, έχει εκδοθεί και το Διεθνές Πρότυπο σε σχέση με την ποιότητα των ελεγκτικών δραστηριοτήτων, το International Standard on Quality Control 1 με θέμα: «Ποιοτικός Έλεγχος για εταιρείες που ασκούν ελέγχους και επισκοπήσεις οικονομικών καταστάσεων και άλλες σχετικές εργασίες».

Μέχρι σήμερα η Διεθνής Ομοσπονδία Λογιστών έχει εκδώσει 36 Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα που καλύπτουν όλο το φάσμα και την έκταση του ελεγκτικού έργου (Πίνακας 10). Τα ελεγκτικά πρότυπα αναπροσαρμόζονται και αναθεωρούνται διαρκώς έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στο μεταβαλλόμενο επιχειρησιακό περιβάλλον καθώς επίσης και να διασφαλίζεται ότι συνθέτουν, ανά πάσα στιγμή, ένα ενιαίο και ολοκληρωμένο Σώμα κανόνων και αρχών που διέπει την επαγγελματική ελεγκτική εργασία.

7.3 Προσαρμογή βάσει εξελίξεων

Η καθολική αναγνώριση και παραδοχή των Διεθνών Ελεγκτικών Προτύπων προϋποθέτει και τη συνεχή παρακολούθηση από τους ελεγκτές των εξελίξεων στο διεθνή χώρο και τη προσαρμογή των προτύπων βάσει των εξελίξεων αυτών. Τα Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα επιδέχονται κατά καιρούς βελτιωτικές αναθεωρήσεις, τόσο από την άποψη του ουσιαστικού τους περιεχομένου όσο και από την άποψη φραστικών αναδιατυπώσεων και παρουσίασης μόλις κάτι τέτοιο κριθεί σκόπιμο και αναγκαίο. Οι αναθεωρήσεις είναι χρήσιμες, κυρίως όταν αυτές διενεργούνται στα πλαίσια της σύγκλισης των Ελεγκτικών Προτύπων ανά το παγκόσμιο, ώστε να μειώνεται και ο κίνδυνος ελεγκτικών σφαλμάτων και παραλείψεων, αφού οι ελεγκτικές διαδικασίες θα καταστούν πιο συγκρίσιμες μεταξύ των διαφόρων χωρών στη βάση των προτύπων που ακολουθούνται.

Σύμφωνα με τον Έφορο Εσωτερικού Ελέγχου, κ. Ανδρέα Λαμπριανού, η Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου έχει αναγνωρίσει τη σημασία, τη σπουδαιότητα της επαρκούς γνώσης αλλά και την αναγκαιότητα για μια συνεχή ενημέρωση όσο αφορά τις αναθεωρήσεις και αναπροσαρμογές που διενεργούνται στα Διεθνή Ελεγκτικά Πρότυπα, γι αυτό αναμένει την περαιτέρω αναβάθμιση και βελτίωση των ελεγκτικών δραστηριοτήτων της κυρίως στο ρόλο της ως Αρχή Ελέγχου για τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα της ΕΕ για τη Κύπρο.

7.4 Σύνοψη

Η χρησιμοποίηση των Διεθνών Ελεγκτικών Προτύπων θεωρείται ως απαραίτητο αλλά και αναπόσπαστο μέρος της άσκησης του ελεγκτικού επαγγέλματος. Το ελεγκτικό έργο μπορεί να επιμετρηθεί και να αξιολογηθεί μόνο με την ύπαρξη ενός κοινός αποδεκτού «μέτρου» σύγκρισης. Η καθιέρωση των Διεθνών Ελεγκτικών Προτύπων στοχεύει ακριβώς στο να βοηθήσει τους ελεγκτές να επιτελέσουν το έργο

τους κατά τρόπο ικανοποιητικό και στο να επιτρέψουν την αξιολόγηση του επιτελούμενου έργου τους, εάν και εφόσον χρειαστεί, κατά τρόπο ακριβοδίκαιο, αμερόληπτο και αντικειμενικό. (Εφημερ. Δημόσιος Υπάλληλος 11.5.2011)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ (ΑΡΧΗ ΡΑΔΙΟΤΗΛΕΟΡΑΣΗΣ ΚΥΠΡΟΥ)

8.1 Ιδιότητα

Η Αρχή Ραδιοτηλεόρασης Κύπρου είναι ρυθμιστικό όργανο που συστάθηκε με τον περί Ραδιοφωνικών και Τηλεοπτικών Σταθμών Νόμο 7 (Ι) του 1998 με συγκεκριμένες αρμοδιότητες στον τομέα του ελέγχου της ιδιωτικής και κρατικής ραδιοτηλεόρασης. Συγκροτείται από τον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο και πέντε Μέλη, πολίτες της Δημοκρατίας, οι οποίοι διορίζονται από το Υπουργικό Συμβούλιο για περίοδο έξι ετών.

Η Αρχή Ραδιοτηλεόρασης Κύπρου είναι ανεξάρτητη Αρχή και δεν υπάγεται στην εξουσιοδότηση οποιουδήποτε κρατικού ή άλλου φορέα. Διαθέτει τις δικές τις υπηρεσίες που στελεχώνουν οι λειτουργοί και άλλοι υπάλληλοι, με επικεφαλής το Διευθυντή της Αρχής. Υπάγεται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα υπό την ιδιότητα του Οργανισμού Δημοσίου Δικαίου (Πίνακας 3).

8.2 Αρμοδιότητες

Οι αρμοδιότητες της Αρχής καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων ως ακολούθως:

- Χορηγεί, ανανεώνει, τροποποιεί, ανακαλεί άδειες για την ίδρυση, εγκατάσταση και λειτουργία ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών σταθμών, με κριτήριο την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος μέσα από τη προσφορά πληροφόρησης, μόρφωσης και ψυχαγωγίας καθώς και τη προαγωγή του πολιτισμού.
- Ρυθμίζει τη παροχή ραδιοτηλεοπτικών υπηρεσιών και ελέγχει τη συμμόρφωση των σταθμών με το δίκαιο που ισχύει στην Ευρωπαϊκή Ένωση και με τις πρόνοιες του Νόμου, των Κανονισμών και των όρων της άδειας τους.
- Ελέγχει το πραγματικό ιδιοκτησιακό καθεστώς των σταθμών με σκοπό τη διασφάλιση της ανεξαρτησίας και της διαφάνειας τους, καθώς επίσης τον αποκλεισμό τάσεων για συγκέντρωση ιδιοκτησίας ή δημιουργία ολιγοπωλίων ή μονοπωλίων.

- Μεριμνά ώστε να υπάρχει πολιτική και πολιτιστική πολυφωνία και ο καθένας να έχει τη δυνατότητα πρόσβασης και επιλογής των πηγών πληροφόρησης και των προγραμμάτων επιμόρφωσης και ψυχαγωγίας.
- Εξασφαλίζει τη δημοσιογραφική και δημιουργική ανεξαρτησία των εργαζομένων στους ραδιοφωνικούς και τηλεοπτικούς σταθμούς.
- Εξετάζει αυτεπάγγελτα ή έπειτα από παράπονα πολιτών ή φορέων πιθανές παραβάσεις της νομοθεσίας από τους σταθμούς και επιβάλλει κυρώσεις που προβλέπονται από το Νόμο, αφού ακούσει τα ενδιαφερόμενα μέρη. Οι κυρώσεις μπορεί να είναι συστάσεις, προειδοποιήσεις, διοικητικά πρόστιμα, προσωρινή αναστολή λειτουργίας σταθμού, μέχρι και ανάκληση της άδειας σε εξαιρετικές περιπτώσεις.
- Παρακολουθεί τις διεθνείς εξελίξεις στο τομέα της ραδιοτηλεόρασης και υποβάλλει εισηγήσεις στο Υπουργικό Συμβούλιο για βελτίωση, εκσυγχρονισμό και αναβάθμιση της ισχύουσας νομοθεσίας, καθώς και για εναρμόνιση με τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

8.3 Νομοθεσία

Για σκοπούς εναρμόνισης με τη πράξη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με τίτλο «Οδηγία 2007/65/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου, της 11^{ης} Δεκεμβρίου 2007, για τη τροποποίηση της Οδηγίας 89/552/ΕΟΚ για το συντονισμό ορισμένων νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των κρατών μελών σχετικά με την άσκηση τηλεοπτικών δραστηριοτήτων», έχει συσταθεί ο περί Ραδιοφωνικών και Τηλεοπτικών Σταθμών (Τροποποιητικός) Νόμος του 2010, Ν 118(Ι)/2010.

Οι περί Ραδιοφωνικών και Τηλεοπτικών Σταθμών Κανονισμοί του 2000 (Κ.Δ.Π. 10/2000), οι οποίοι εκδόθηκαν κατ'εξουσιοδότηση του άρθρου 51 του προαναφερθέντος Νόμου για τη καλύτερη εφαρμογή του, αποτελούν το δεύτερο σημαντικό νομοθετικό πλαίσιο για τη ρύθμιση της ίδρυσης, εγκατάστασης και λειτουργίας ιδιωτικών και κρατικών ραδιοτηλεοπτικών σταθμών. Σε αυτούς περιλαμβάνονται αναλυτικές πρόνοιες για ρύθμιση θεμάτων αναφορικά με τη διαδικασία χορήγησης άδειας, τους όρους στους οποίους υπόκειται η άδεια και το σχεδιασμό της αναγκαίας τεχνικής υποδομής για παροχή ραδιοτηλεοπτικής υπηρεσίας. Η συμπερίληψη εκτενών προνοιών για τις αρχές και τους κανόνες με τους οποίους πρέπει να συνάδει το περιεχόμενο όλων των εκπομπών των σταθμών, η διαδικασία εξέτασης παραβάσεων, όπως επίσης η ένταξη στους Κανονισμούς του

«Κώδικα Δημοσιογραφικής Δεοντολογίας για τα ηλεκτρονικά ΜΜΕ» και του «Κώδικα Διαφημίσεων, Τηλεμπορικών Μηνυμάτων και Προγραμμάτων Χορηγίας» αποτελούν τα πιο σημαντικά στοιχεία των Κανονισμών. (Ιστοσελίδα Αρχής Ραδιοτηλεόρασης Κύπρου / Ν.118(Ι)/2010)

8.4 Τέλη Εσόδων

Για τη παραχώρηση άδειας παρόχου υπηρεσιών οπτικοακουστικών μέσων, καταβάλλονται ετησίως προς την Αρχή τα πιο κάτω τέλη:

- i. Για παγκύπριο τηλεοπτικό οργανισμό € 51.400.
- ii. Για παγκύπριο ραδιοφωνικό οργανισμό € 5.100.
- iii. Για τοπικό και μικρό τοπικό ραδιοφωνικό οργανισμό € 850,00.

Καταβάλλονται επίσης ως ετήσιο τέλος προς την Αρχή, το 0,5% επί των εσόδων των παρόχων υπηρεσιών οπτικοακουστικών μέσων από διαφημίσεις ή οπτικοακουστικές εμπορικές ανακοινώσεις που προβάλλουν στο πρόγραμμα τους.

Η Αρχή επίσης έχει τη δυνατότητα να επιβάλει διοικητικά πρόστιμα στους παρόχους υπηρεσιών οπτικοακουστικών μέσων, εάν διαπιστωθεί παράβαση οποιονδήποτε άρθρων του Νόμου ή των Κανονισμών. Οι εν λόγω πάροχοι μπορούν να προσφύγουν στο Ανώτατο Δικαστήριο εντός 75 ημερών από την ημέρα κοινοποίησης σε αυτούς της επιβολής του προστίμου, χωρίς αυτό όμως να τους απαλλάσσει από την υποχρέωση τους να καταβάλουν τα οφειλόμενα.

8.5 Εποπτεία Ελέγχου και Προϋπολογισμός

Η Αρχή διέπεται από έλεγχο από την Ελεγκτική Υπηρεσία της Δημοκρατίας, της οποίας επικεφαλής είναι η Γενικός Ελεγκτής. Ο Προϋπολογισμός υποβάλλεται στο Υπουργικό Συμβούλιο μέσω του Υπουργείου Εσωτερικών. Η Αρχή διαθέτει ξεχωριστό Ταμείο στο οποίο κατατίθενται τα έσοδα και καταβάλλονται τα έξοδα, ενώ είναι απαλλαγμένη καταβολής φόρου εισοδήματος και χαρτοσήμων.

Ο Προϋπολογισμός της Αρχής Ραδιοτηλεόρασης Κύπρου για το έτος 2011, που κατατέθηκε στη Βουλή με βάση το άρθρο 36 του περί Ραδιοφωνικών και Τηλεοπτικών Σταθμών Νόμου, προβλέπει έσοδα ύψους € 1.375.447 και δαπάνες ύψους € 1.891.624. Τα έσοδα προέρχονται κυρίως από τέλη που εισπράττει η Αρχή από εξέταση αιτήσεων για παραχώρηση άδειας ίδρυσης, εγκατάστασης και λειτουργίας ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών σταθμών, από τέλη για παραχώρηση

άδειας ίδρυσης, εγκατάστασης και λειτουργίας ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών σταθμών, από τέλη επί των εσόδων των σταθμών από τις διαφημίσεις και από διοικητικά πρόστιμα που επιβάλλονται στους τηλεοπτικούς και ραδιοφωνικούς σταθμούς για παραβιάσεις της ισχύουσας νομοθεσίας περί Ραδιοφωνικών και Τηλεοπτικών Σταθμών. Οι δαπάνες της Αρχής αφορούν κυρίως αποδοχές προσωπικού, λειτουργικά έξοδα, αποζημίωση του εκτελεστικού Προέδρου και των Μελών της Αρχής, αγορά νέου εξοπλισμού, διεξαγωγή συνεδρίων και απρόβλεπτα & αποθεματικό (Πίνακας 8).

Ο Προϋπολογισμός είναι ελλειμματικός, δεδομένου ότι οι δαπάνες που υπερβαίνουν τα έσοδα του κατά € 516.177. Το γεγονός αυτό οφείλεται στο ότι οι λειτουργικές δαπάνες της Αρχής αυξάνονται χρόνο με το χρόνο, τόσο σε σχέση με το μισθολόγιο του προσωπικού της όσο και με το τεχνικό εξοπλισμό της, ενώ τα έσοδα της παραμένουν σταθερά χωρίς να υπάρχει ανάλογη αύξηση. Σημειώνεται ότι, αν και με βάση το Νόμο που την διέπει η Αρχή δικαιούται σε κρατική χορηγία, δεν τη λαμβάνει, αλλά αυτοσυντηρείται χωρίς έτσι να επηρεάζει τον εκάστοτε Κρατικό Προϋπολογισμό.

Σε νομοσχέδιο, στο οποίο προβλέπεται τροποποίηση της ισχύουσας νομοθεσίας που διέπει τη Ραδιοτηλεόραση, περιλαμβάνονται εισηγήσεις για επιβολή νέων επιπρόσθετων τελών στους ραδιοτηλεοπτικούς σταθμούς για τη κάλυψη του ανάλογου διοικητικού κόστους που η Αρχή επωμίζεται σε σχέση με διάφορα αιτήματα που υποβάλλουν οι σταθμοί. Τέτοια αιτήματα είναι, μεταξύ άλλων, η αλλαγή της μετοχικής τους δομής, η αλλαγή της δομής του προγράμματός τους, η μεταστέγαση των εγκαταστάσεών τους σε νέα κτίρια κ.α. για το διοικητικό κόστος των οποίων δεν επιβάλλεται, με βάση τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας, οποιοδήποτε τέλος, όπως επιβάλλεται σε ανάλογες περιπτώσεις από διάφορες δημόσιες υπηρεσίες. (Ιστοσελίδα Βουλής των Αντιπροσώπων)

8.6 Διαμόρφωση Εσωτερικού Ελέγχου

Η Αρχή έχει διπλό ρόλο να επιτελέσει στη διαμόρφωση του εσωτερικού ελέγχου των υπηρεσιών της. Από τη μια, θα πρέπει να επιτηρεί και να βελτιώνει εκεί όπου χρειάζεται τις εσωτερικές της λειτουργίες και από την άλλη να δρα ως ελεγκτής των παροχών οπτικοακουστικών μέσων, δηλ. των ιδιωτικών αλλά και κρατικών ραδιοτηλεοπτικών σταθμών.

Όσο αφορά τον πρώτο άξονα ελέγχου αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι έχει συνειδητά επιλέξει ως Οργανισμός Δημοσίου Δικαίου, να μην λαμβάνει κρατική χορηγία. Αυτό το γεγονός επιδεικνύει συνέπεια και καλό νοικοκύρεμα των οικονομικών της, αφού διαχρονικός στόχος είναι η εκμετάλλευση στο έπακρον της ροής των εσόδων της αλλά παράλληλα και η διενέργεια των απαραίτητων δαπανών, χωρίς ασύστολες σπατάλες. Επίσης, δεν προβαίνει στη καταβολή αχρείαστων εξόδων, όπως επίδομα οδοιπορικών, επίδομα υπερωριών εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας, ταμείου ευημερίας, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη στα κρατικά νοσηλευτήρια κοκ., κάτι που σε άλλους παρόμοιας φύσης οργανισμούς αποτελεί «κεκτημένο δικαίωμα». Επιπρόσθετα, σε περίπτωση μη έγκαιρης καταβολής των νενομισμένων τελών από τους χρεώστες, η Αρχή έγκαιρα προβαίνει στη λήψη νομικών μέτρων εναντίον τους για πλήρη διαφύλαξη των δικαιωμάτων της. Ο Οργανισμός στα πλαίσια μείωσης του χρηματοοικονομικού κινδύνου, διατηρεί λογαριασμούς εμπρόθεσμων καταθέσεων σε δύο χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, επιπρόσθετα από τον Λογαριασμό Όψεως και Λογαριασμό Προειδοποίησης που τηρεί σε τρίτο χρηματοπιστωτικό ίδρυμα. Ξεχωριστός λογαριασμός υπάρχει και για τη μισθοδοσία του προσωπικού της Αρχής (μόνιμο και με αγορά υπηρεσιών). Η Αρχή φροντίζει και για την επιμόρφωση του προσωπικού της, για το σκοπό αυτό υπάρχει ειδικό κονδύλι στο Προϋπολογισμό. Με αυτό το τρόπο η αύξηση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων διατηρείται σε ψηλά επίπεδα. Σύμφωνα και με τις διαπιστώσεις της Ελεγκτικής Υπηρεσίας η Αρχή βρίσκεται σε ένα πολύ καλό επίπεδο λειτουργικής συνοχής των υπηρεσιών της σε τομείς όπως η επαρκή τήρηση των Λογαριασμών, η διεξαγωγή φυσικής καταμέτρησης των περιουσιακών στοιχείων, η κατακύρωση προσφορών σύμφωνα με το Νόμο και τους Κανονισμούς Δημοσίων Συμβάσεων, η φύλαξη αποδεικτικών στοιχείων αναφορικά με τις χρεωπιστωτικές συναλλαγές κλπ.

Αναφορικά με τον δεύτερο άξονα ελέγχου, η Αρχή κυρίως ελέγχει τη φύση το υ ιδιοκτησιακού καθεστώτος των ραδιοτηλεοπτικών σταθμών, τις οικονομικές τους υποχρεώσεις προς αυτήν, τη τήρηση του περιεχομένου των εκπομπών τους όπως αυτό δηλώθηκε με την αίτηση για άδεια ίδρυσης και λειτουργίας τους και την επαρκή τήρηση του Κώδικα δημοσιογραφικής δεοντολογίας. Είναι σημαντικό το γεγονός ότι, για τη διαφύλαξη της διαφάνειας και αντικειμενικότητας στην έγκριση αδειών προς σταθμούς, η Αρχή είναι συμβεβλημένη με εμπειρογνώμονες στους τομείς της

νομικής, των οικονομικών, και της τεχνικής κατάρτισης. Ενόψει και της ακύρωσης του διορισμού από το Ανώτατο Δικαστήριο του τέως Προέδρου της Επιτροπής Προστασίας Ανταγωνισμού, όπου ποσό της τάξεως των € 43 εκ. που επιβλήθηκε ως πρόστιμο δεν θεωρείται πλέον ως εισπράξιμο, είναι επίκαιρο να αναφερθεί ότι η Αρχή είναι πολύ προσεκτική στη σύνθεση του Διοικητικού της Συμβουλίου όσο αφορά τις συνεδρίες στις οποίες λαμβάνει καίριες αποφάσεις είτε για επιβολή διοικητικών προστίμων ή άλλως πως. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι η Αρχή δεν δίστασε να αναβάλει επ' αόριστον τις συνεδρίες της, όταν υπέπεσε στην αντίληψη της, ότι Μέλος του Δ.Σ. της είχε έμμεσο οικονομικό συμφέρον με μεγάλο τηλεοπτικό σταθμό. Τελικά, το Υπουργικό Συμβούλιο, κρίνοντας (και μετά από σχετική νομική γνωμάτευση) ότι η Αρχή σωστά έλαβε την εν λόγω απόφαση, διόρισε άλλο πρόσωπο ως Μέλος του Δ.Σ.

8.7 Σημεία για προβληματισμό

Ως σημεία προς προβληματισμό μπορούν να αναφερθούν τα εξής:

(α) Η αποζημίωση των Μελών δεν καταβάλλεται στη βάση απόφασης του Υπουργικού Συμβουλίου στην οποία ρητά αναφέρεται ότι καθορίζεται στα € 60,00 ανά συνεδρία. Τα Μέλη της Αρχής λαμβάνουν € 85,00 ανά συνεδρία.

(β) Με εξαίρεση δύο υπαλλήλους, κανένας άλλος υπάλληλος δεν παρακάθισε σε ενδουπηρεσιακές εξετάσεις για εξασφάλιση της μονιμότητάς τους, όπως προβλέπεται από το Σχέδιο Υπηρεσίας τους. Το ίδιο ισχύει και για ειδικές κυβερνητικές εξετάσεις για σκοπούς μεταπήδησης από τη μια Κλίμακα στην άλλη.

(γ) Η Αρχή ενώ έχει προβεί δύο φορές σε εκπόνηση αναλογιστικής μελέτης και σύσταση Κανονισμών Σχεδίου Σύνταξης για το προσωπικό της, δεν έχει λάβει έγκριση από το Υπ. Οικονομικών για το εν λόγω Σχέδιο. Αυτός είναι και ο κύριος λόγος που σημειώνεται ασυνήθιστα ψηλό turnover του προσωπικού της (από το 1999 μέχρι σήμερα έχουν αποχωρήσει 11 υπάλληλοι).

(δ) Η οργανωτική δομή είναι ανεπτυγμένη με οριζόντιο τρόπο παρά με κάθετο. Με εξαίρεση τον Διευθυντή (Κλίμ. Α15), μόνο ένα άτομο ξεχωρίζει διοικητικά από το υπόλοιπο προσωπικό, ήτοι η Λειτουργός Α' (Κλίμ. Α11).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9: Η ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΔΥΝΑΤΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Το καθύλην αρμόδιο Τμήμα της Δημόσιας Υπηρεσίας που είναι υπεύθυνο για την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού, είναι το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.

9.1 Αποστολή

Το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (ΤΔΔΠ), μέσα από τη διαμόρφωση και εφαρμογή κρατικών προγραμμάτων και πολιτικών, έχει ως **αποστολή** την ανάπτυξη, ορθολογική διαχείριση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και τον εξορθολογισμό των οργανωτικών δομών και διαδικασιών, σε συνάρτηση με τους διαθέσιμους πόρους και μέσα, με στόχο τη μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τον πολίτη και την καθιέρωση διαφάνειας σε ότι αφορά τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

9.2 Στρατηγικοί Στόχοι

Οι **στρατηγικοί στόχοι** στον τομέα της Δημόσιας Διοίκησης είναι:

- η βελτίωση της λειτουργίας του δημόσιου τομέα, μέσω του περιορισμού της γραφειοκρατίας που θα επέλθει από την απλοποίηση των διαδικασιών, την αξιοποίηση της τεχνολογίας, τον εξορθολογισμό των οργανωτικών δομών και γενικά την ενίσχυση της διοικητικής δυνατότητας των οργανισμών της δημόσιας υπηρεσίας.
- η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η αποτελεσματική αξιοποίησή του.
- η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών στον πολίτη, και στην κοινωνία ως σύνολο, έγκαιρα και αποτελεσματικά, και παράλληλα, η επίτευξη μεγαλύτερης διαφάνειας.
- η συμβολή στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ανάπτυξη του τόπου.

9.3 Κύριες Αρμοδιότητες του Τμήματος

- Διαμόρφωση πολιτικής, διενέργεια μελετών και παροχή συμβουλών σε σχέση με πρόσληψη προσωπικού, στελέχωση Υπηρεσιών, όρους απασχόλησης / καθήκοντα / υποχρεώσεις / δικαιώματα, μισθούς, επιδόματα, αφυπηρετήσεις / Συντάξεις / Ταμεία Προνοίας και αξιολόγηση απόδοσης προσωπικού.
- Άμεση ευθύνη για το εναλλάξιμο προσωπικό (μόνιμο, έκτακτο).
- Άμεση ευθύνη για συγκεκριμένα επαγγέλματα Ωρομίσθιου Κυβερνητικού Προσωπικού (ΩΚΠ) (Αχθοφόροι/ Κλητήρες, Γενικοί Βοηθοί, Καθαρίστριες Επαρχίας Λευκωσίας).
- Διεξαγωγή επισκοπήσεων προσωπικού, καθώς και μελετών.
- Διαμόρφωση και εφαρμογή πολιτικής μάθησης για το δημόσιο τομέα (μέσω της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης).
- Προώθηση μέτρων με σκοπό την αποτελεσματική παροχή ποιοτικών υπηρεσιών στον πολίτη.
- Διαμόρφωση μηχανισμών διαβούλευσης με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.
- Ευθύνη εφαρμογής της νομοθεσίας που διέπει τη διαδικασία πρόσληψης έκτακτων υπαλλήλων στη Δημόσια Υπηρεσία.
- Ενεργός συμμετοχή στην εφαρμογή της νομοθεσίας περί αξιολόγησης υποψηφίων για διορισμό σε ορισμένες θέσεις στη δημόσια υπηρεσία.
- Ενεργός συμμετοχή στην εφαρμογή της νομοθεσίας για το Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό.

Η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού συμβάλλει τα μέγιστα στη συνοχή ενός αποτελεσματικού συστήματος εσωτερικού ελέγχου στη Δημόσια Υπηρεσία. Για το σκοπό αυτό, το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού έχει καταγράψει δράσεις / μέτρα εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης στα πλαίσια του στρατηγικού του Σχεδίου (2007-2013) και τα οποία αναλύονται σε τέσσερις κύριους άξονες:

9.4 Άξονας 1: Βελτίωση της λειτουργικότητας των Υπουργείων / Τμημάτων / Υπηρεσιών

1.1 Εκπόνηση μελετών οργάνωσης, στελέχωσης και λειτουργίας Υπουργείων / Τμημάτων / Υπηρεσιών

Απώτερος στόχος είναι η βελτίωση της διοικητικής ικανότητας των Υπουργείων / Τμημάτων / Υπηρεσιών. Διεξάγονται σε συνεχή βάση μελέτες οργάνωσης / μέθοδοι και οργάνωσης με στόχο την επίτευξη αποτελεσματικών ορθολογικών οργανωτικών δομών και την απλοποίηση των διαδικασιών και μεθόδων εργασίας.

1.2 Βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου

Προωθείται για την απάμβλυνση των δυσμενών επιπτώσεων από τις κρατικές παρεμβάσεις και εστιάζεται στην απλοποίηση των διαδικασιών. Η βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου αποτελείται από τρεις διαστάσεις: (α) απλοποίηση της διαδικασίας, (β) μείωση του διοικητικού φόρτου και (γ) ανάλυση του αντίκτυπου.

1.3 Ανάπτυξη πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Το εν λόγω σύστημα αναμένεται να προσφέρει ουσιαστικά οφέλη, κυρίως σε σχέση με: (α) την εξοικονόμηση χρόνου στις διαδικασίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, λόγω της έγκαιρης διαθεσιμότητας των σχετικών πληροφοριών, (β) την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού, (γ) τον έγκαιρο εντοπισμό αναγκών / αδυναμιών για στελέχωση και γενικά βελτίωση της διοικητικής δυνατότητας των δημόσιων οργανισμών, (δ) τη καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη.

1.4 Επέκταση του συστήματος αυτοματοποίησης Γραφείου

Ο απώτερος σκοπός είναι η ηλεκτρονική αρχειοθέτηση και διαχείριση όλων των εγγράφων που αποτελούν την εξωτερική και εσωτερική αλληλογραφία των εν λόγω Υπηρεσιών, καθώς επίσης και την αυτοματοποίηση της ροής εργασίας και γενικά της διακίνησης των εγγράφων μέσα στην ίδια Υπηρεσία και μεταξύ Υπηρεσιών.

1.5 Αναδιοργάνωση και βελτίωση της διοικητικής ικανότητας των ΤΔΔΠ (Υπ. Οικονομικών και Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων)

Το ΤΔΔΠ υλοποιεί Έργο με τίτλο «Αναδιοργάνωση και βελτίωση της διοικητικής ικανότητας των ΤΔΔΠ των προαναφερόμενων Υπουργείων», το οποίο συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Οι βασικοί στόχοι του Έργου είναι: (α) επανεξέταση / επανακαθορισμός του οράματος και της αποστολής των Τμημάτων, μέσα από μια διαδικασία κριτικής αξιολόγησης, (β) ανάπτυξη ενός πλαισίου στρατηγικού σχεδιασμού στη κατεύθυνση του εκσυγχρονισμού βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα, (γ) σταδιακή μετάβαση από το γραφειοκρατικό μοντέλο της διοίκησης σε διοίκηση στόχων και αποτελεσμάτων μέσω δεικτών απόδοσης και (δ) ενίσχυση του επιτελικού ρόλου των εν λόγω Τμημάτων, με ταυτόχρονη ενδυνάμωση του θεσμού της αποκέντρωσης.

9.5 Άξονας 2: Βελτίωση της Διαδικασίας Επιλογής, Πρόσληψης, Αξιοποίησης και Ανέλιξης Προσωπικού καθώς και βελτίωση της απόδοσης του

2.1 Επιτάχυνση της διαδικασίας των προσλήψεων

Τροποποίηση της περί Δημόσιας Υπηρεσίας νομοθεσίας με σκοπό την επιτάχυνση της διαδικασίας πλήρωσης των μόνιμων θέσεων στη δημόσια υπηρεσία και την επιλογή των καταλληλότερων / ικανότερων υποψηφίων, οι οποίοι θα είναι σε θέση να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και προσδοκίες του πολίτη.

2.2 Εφαρμογή του Συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης των δημοσίων υπαλλήλων

Στοχεύει: (α) στη παροχή της δυνατότητας εκτίμησης των δυνατοτήτων του προσωπικού για προαγωγή / επαγγελματική ανέλιξη, με βάση έγκυρα, αποτελεσματικά και αξιοκρατικά κριτήρια και διαδικασίες, (β) στον εντοπισμό των ελλείψεων και αδυναμιών του υπαλλήλου με σκοπό τη βελτίωση της απόδοσης του και (γ) στη στήριξη και βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων.

2.3 Περαιτέρω εκσυγχρονισμός των Σχεδίων Υπηρεσίας

Ωστε τα απαιτούμενα προσόντα και καθήκοντα να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις και το επίπεδο ευθύνης της κάθε θέσης.

9.6 Άξονας 3: Δημιουργία μιας πιο υπόλογης και διάφανης Δημόσιας Υπηρεσίας καθώς και ποιοτική αναβάθμιση των προσφερόμενων Υπηρεσιών

3.1 Επέκταση του θεσμού των Κέντρων Εξυπηρέτησης του Πολίτη

Με στόχο τη προσφορά στο πολίτη των υπηρεσιών που χρειάζεται κατά το καλύτερο, αποτελεσματικότερο και ταχύτερο τρόπο. Το σχέδιο δράσης για την επέκταση του θεσμού των ΚΕΠ περιλαμβάνει τη σύσταση ομάδας εργασίας με σκοπό τη συζήτηση / λήψη αποφάσεων σε σχέση με: (α) υπηρεσίες που θα προσφέρονται, (β) εξεύρεση και διαμόρφωση του κατάλληλου χώρου, (γ) εγκατάσταση του απαραίτητου μηχανογραφικού εξοπλισμού, (δ) θέματα ασφάλειας και (ε) καθορισμός ωραρίου λειτουργίας / εξυπηρέτησης.

3.2 Δημιουργία κέντρου τηλεξυπηρέτησης

Με στόχο τη παροχή πληροφόρησης και εξυπηρέτησης του πολίτη. Το σχέδιο δράσης περιλαμβάνει τη σύσταση ομάδας εργασίας στο ΤΔΔΠ με σκοπό τη συζήτηση / λήψη αποφάσεων αναφορικά με: (α) υπηρεσίες που θα προσφέρονται / καταγραφή των διαδικασιών σε σχέση με τις εν λόγω υπηρεσίες, (β) εξεύρεση και διαμόρφωση του κατάλληλου χώρου, (γ) εγκατάσταση του απαραίτητου εξοπλισμού και (δ) καθορισμός μηχανισμού επικοινωνίας / συντονισμού με τα τμήματα / υπηρεσίες – προβολή / διαφήμιση.

3.3 Αποτελεσματική υλοποίηση της Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

Λήψη όλων των απαραίτητων διοικητικών και οργανωτικών μέτρων για αποτελεσματική υλοποίηση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, όπως μέτρα που αφορούν τον ανασχεδιασμό / απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών, τις αναγκαίες αλλαγές / μεταβολές στο back office, την ανάπτυξη επικοινωνιακής πολιτικής για αποτελεσματική διαχείριση της αλλαγής, συμπεριλαμβανομένης και της εκπαίδευσης / επιμόρφωσης του προσωπικού.

3.4 Χάρτης δικαιωμάτων του πολίτη

Με στόχο την ενημέρωση του πολίτη σε σχέση με το πλήρες φάσμα των υπηρεσιών που προσφέρουν οι δημόσιες υπηρεσίες, τη στήριξη του πολίτη στην άσκηση των δικαιωμάτων του και γενικά τη βελτίωση της απόδοσης των οργανισμών της

δημόσιας υπηρεσίας μέσω του καθορισμού και δημοσιοποίησης συγκεκριμένων προτύπων εξυπηρέτησης / χρονικών ορίων ανταπόκρισης στα αιτήματα των πολιτών.

3.5 Κώδικας δεοντολογίας / συμπεριφοράς

Με στόχο το προσδιορισμό των υποχρεώσεων καθώς και του αναμενόμενου επιπέδου συμπεριφοράς των δημοσίων υπαλλήλων, κάτι που αναμένεται να βελτιώσει τη σχέση του Κράτους με τον πολίτη.

9.7 Άξονας 4: Ενίσχυση της οργανωτικής ανάπτυξης και της ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού μέσω της συστηματικής λειτουργίας της μάθησης στη Δημόσια Υπηρεσία

4.1 Διευθυντική και Ηγετική Ανάπτυξη

Σταδιακή εισαγωγή και προσφορά, σε συνεχή και συστηματική βάση, προγραμμάτων διευθυντικής και ηγετικής ανάπτυξης, τα οποία θα απευθύνονται σε Λειτουργούς βάσης (επιστημονικές θέσεις), μέσω διευθυντικά στελέχη (Κλ. Α11 – Α13) και ανώτερα διευθυντικά στελέχη (Κλ. Α14 και άνω). Θα επιδιωχθεί όπως στα προγράμματα αυτά αξιοποιηθεί η σύγχρονη τεχνολογία, με συνδυασμό της μάθησης στη τάξη και της μάθησης μέσα από την εργασία με την ηλεκτρονική μάθηση.

4.2 Ισότιμη και αποτελεσματική συμμετοχή της Κύπρου στα όργανα της ΕΕ

Σχεδιασμός και υλοποίηση δραστηριοτήτων μάθησης για την ανάπτυξη των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτείται να έχουν σήμερα οι δημόσιοι λειτουργοί για να μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα και να δρουν αποτελεσματικά στο νέο ενωτικό περιβάλλον.

4.3 Αποκεντρωμένη διαχείριση της μάθησης στους οργανισμούς της Δημόσιας Υπηρεσίας και ηλεκτρονική υποστήριξη των πυρήνων μάθησης

Μέχρι στιγμής λειτουργούν πυρήνες μάθησης στα μισά περίπου τμήματα της δημόσιας υπηρεσίας. Εμπεικλείουν (α) τη συμπλήρωση της πρωτοβουλίας για αποκεντρωμένη διαχείριση της μάθησης, (β) την εμβάθυνση της πρωτοβουλίας της μάθησης, (γ) την ηλεκτρονική υποστήριξη της διαχείρισης της μάθησης από τους πυρήνες μάθησης και (δ) σύνδεση των πυρήνων μάθησης με άλλες δραστηριότητες.

4.4 Νέα πολιτική μάθησης

Η Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης ετοίμασε πρόταση προς το Γενικό Διευθυντή του Υπ. Οικονομικών στην οποία εισηγείται τον καθορισμό των ετήσιων συνολικών πόρων (υπό μορφή κονδυλίων και εκπαιδεύσεων εκ μέρους της ΚΑΔΔ) που θα διαθέτει η δημόσια υπηρεσία για την εκπαίδευση του προσωπικού όλων των οργανισμών και το καθορισμό του τρόπου κατανομής των πιο πάνω πόρων στους οργανισμούς της δημόσιας υπηρεσίας.

4.5 Ενίσχυση της διεθνούς διάστασης της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης

Η ΚΑΔΔ από την ίδρυση της αναπτύσσει διεθνείς δραστηριότητες προσφέροντας προγράμματα στη Κύπρο και το εξωτερικό για στελέχη δημοσίων υπηρεσιών άλλων χωρών. Οι δράσεις αυτές θα συστηματοποιηθούν και ο διεθνής ρόλος της Ακαδημίας θα διευρυνθεί, αξιοποιώντας ιδιαίτερα τις ευκαιρίες που προσφέρονται στο πλαίσιο της Ευρομεσογειακής Πολιτικής. (Ιστοσελίδα Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10: ΑΝΑΦΟΡΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

10.1 Είδη Αναφορών

Οι αναφορές διακρίνονται σε επίσημες και ανεπίσημες, σε τελικές ή προοδευτικές, σε γραπτές ή προφορικές, σε περιληπτικές παρουσιάσεις απόψεων έναντι αρνητικών ευρημάτων, σε χρηματοοικονομικές ή επιχειρησιακές.

10.2 Τύπος και Μορφές

Η φύση του σχεδίου ελέγχου η οσία των ευρημάτων του και ο βαθμός ενδιαφέροντος της ανώτερης διοίκησης θα επηρεάσουν τον τύπο της αναφοράς ελέγχου που θα δημιουργηθεί. Η μορφή της αναφοράς εξαρτάται επίσης από τους δυνητικούς αποδέκτες και τις προσμονές τους, ενώ σε περίπτωση που απευθύνεται στην ανώτερη διοίκηση, από το χρόνο που μπορεί να αφιερώσει ο αναγνώστης στην αναφορά.

Η προϊστορία του κάθε οργανισμού επίσης, επηρεάζει τον τύπο και την μορφή των αναφορών. Σε περιπτώσεις που προϋπήρξε εσωτερικός έλεγχος και είχε γίνει αποδεκτός, οι αναφορές μπορεί να περιέχουν λιγότερες καταθέσεις, γεγονότα και στατιστικά στοιχεία που να υποστηρίζουν συγκεκριμένα ευρήματα. Στις Υπηρεσίες όπου η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου καθιερώνεται για πρώτη φορά, η αναφορά ελέγχου θα πρέπει να περιέχει αδιάσειστα αποδεικτικά στοιχεία που να θεμελιώνουν πλήρως τις απόψεις των ελεγκτών. Αυτή η προσέγγιση βοηθάει στην επίτευξη της αποδοχής του εσωτερικού ελέγχου από τα εμπλεκόμενα τμήματα και του προσδίδει περαιτέρω αξιοπιστία έναντι της ανώτερης διοίκησης.

10.3 Βασικά Τμήματα Αναφοράς

Η επίσημη αναφορά θα πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα βασικά τμήματα:

- 1) Σύνοψη
- 2) Εισαγωγή
- 3) Εύρος Ελέγχου
- 4) Παρουσίαση Απόψεων
- 5) Ευρήματα

Η σύννοψη μιας επίσημης αναφοράς θα πρέπει να αποτελείται από μια απλή δήλωση που αποστέλλεται στον Πρόεδρο του Δ.Σ. / Γενικό Διευθυντή Υπουργείου. Θα πρέπει να περιλαμβάνει μια σύντομη και αντικειμενική περίληψη της συνολικής αναφοράς.

Η εισαγωγή της αναφοράς είναι το πρώτο τμήμα που διαβάζει ο αναγνώστης. Θα πρέπει να γραφτεί για να ενισχύσει το ενδιαφέρον του αναγνώστη. Θα πρέπει σαφέστατα να επιτυγχάνει τα ακόλουθα:

- a) Να επισημαίνει αν ο έλεγχος αποτελούσε μια τακτική επιθεώρηση ή μια επιθεώρηση που ζητήθηκε από τη Διοίκηση.
- b) Να προσδιορίζει τον οργανισμό, τη μονάδα και τη συγκεκριμένη υπηρεσία που επιθεωρήθηκε.
- c) Να παρέχει οποιαδήποτε περιγραφή ή δεδομένα που είναι αναγκαία στον αναγνώστη για τη κατανόηση του περιεχομένου.
- d) Να γίνεται αναφορά σε κάθε προηγούμενο έλεγχο της υπηρεσίας, συμπεριλαμβάνοντας και προηγούμενα σημαντικά ευρήματα.

Το τμήμα του εύρους ελέγχου της επίσημης αναφοράς θα πρέπει να περιγράφει οποιουδήποτε ειδικούς περιορισμούς που υπήρξαν κατά τη διάρκεια του ελέγχου. Το τμήμα αυτό είναι ιδιαίτερος σημαντικό στη περίπτωση που οι γενικώς αποδεκτές αρχές ελέγχου είτε συρρικνώνονται, είτε διευρύνονται λόγω της φύσης των ευρημάτων του ελέγχου.

Το τμήμα της παρουσίασης απόψεων αντιστακλά την επαγγελματική κρίση του ελεγκτή όσον αφορά τη δραστηριότητα που ανασκοπείται. Η παρουσίαση των απόψεων του ελεγκτή πρέπει να είναι σύντομη και σχεδιασμένη έτσι ώστε, υιοθετώντας μια γενική οπτική γωνία, να απαντά οποιαδήποτε πιθανή ερώτηση της ανώτερης διεύθυνσης σχετικά με τα αποτελέσματα του ελέγχου. Παρόλο που το τμήμα της παρουσίασης απόψεων είναι σύντομο και αντικειμενικό, πρέπει να είναι επαρκώς θεμελιωμένο και να αντιστοιχεί, όσο είναι εφικτό, στους αντικειμενικούς σκοπούς. Αυτοί, θα πρέπει να περιγραφτούν με αρκετή λεπτομέρεια, ούτως ώστε ο αναγνώστης να καταλαβαίνει τη φύση του σχεδίου ελέγχου, καθώς και τα αναμενόμενα από την αναφορά έλεγχου.

Τα ευρήματα του εσωτερικού ελέγχου συνδέουν τους αντικειμενικούς σκοπούς, το εύρος και τη συνολική άποψη του ελέγχου. Εάν το ύφος του ελέγχου είναι θετικό, τότε και τα ευρήματα θα είναι θετικά. Αν τα ευρήματα είναι αρνητικά, τότε και η

αναφορά τους θα είναι οπωσδήποτε εκτενέστερη. Ο τρόπος παρουσίασης των ευρημάτων του εσωτερικού ελέγχου εξαρτάται από τη συνολική άποψη και από την έκταση των ιδίων των ευρημάτων.

10.4 Ανεπίσημη Αναφορά

Μια ανεπίσημη αναφορά ίσως να είναι απαραίτητη όταν οι περιστάσεις απαιτούν έγκαιρη ειδοποίηση της Διεύθυνσης για ζητήματα που προκύπτουν κατά τη διάρκεια του ελέγχου. Εάν, για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια ενός ελέγχου προκύψει ένα συμβάν που απαιτεί την άμεση προσοχή της διεύθυνσης, τότε καλό είναι να ετοιμαστεί μια ανεπίσημη αναφορά. Επίσης, εάν ο ελεγκτής εκτιμήσει ότι υπάρχει ένα συγκεκριμένο πρόβλημα σε μια περιοχή, μπορεί να ζητήσει από αυτό το τμήμα να ερευνήσει τη κατάσταση και να του προσκομίσει περισσότερα στοιχεία. Οι ανεπίσημες αναφορές μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν και ως αναφορές προόδου κατά τη πορεία ενός ελέγχου μεγάλης διάρκειας.

10.5 Προφορικές Αναφορές

Οι προφορικές αναφορές ελέγχου χρησιμοποιούνται πιο συχνά κατά τη διάρκεια ενός ελέγχου ως αναφορές προόδου προς τους επικεφαλής των τμημάτων και προς την ανώτερη διεύθυνση. Χρησιμοποιούνται επίσης κατά τη τελική συνέντευξη που γίνεται με τον επικεφαλής του τμήματος αμέσως μετά την ολοκλήρωση του ελέγχου και προτού γραφεί η επίσημη αναφορά.

Οι προφορικές αναφορές έχουν τα εξής πλεονεκτήματα:

- Παρέχουν στον ελεγκτή την ευκαιρία να μεταφέρει οποιοδήποτε υπάρχουσα σημαντική ανησυχία.
- Δίνουν τη δυνατότητα στους υπαλλήλους των τμημάτων να ενημερώσουν σχετικά με τις τρέχουσες συνθήκες ώστε ο έλεγχος να είναι περισσότερο εύστοχος.
- Επιτρέπουν και στις δύο πλευρές να διορθώσουν οποιαδήποτε ανακριβή γεγονότα ή υποθέσεις πριν συμπεριληφθούν στις τελικές γραπτές αναφορές.

(Alexander Hamilton Institute p. 173 – 180)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η Υπηρεσία Εσωτερικού Ελέγχου είναι το αρμόδιο όργανο στη Κυπριακή Δημοκρατία για την εποπτεία, σε εσωτερική ελεγκτική βάση, των Κρατικών Υπηρεσιών στον Δημόσιο και ευρύτερο Δημόσιο τομέα. Ο ρόλος της είναι πολύ σημαντικός, γιατί καλείται να προσδιορίζει το μέγεθος οποιουδήποτε προβλήματος, αλλά και να προτείνει λύσεις στα πλαίσια της σωστής εφαρμογής των Διεθνών Ελεγκτικών Προτύπων.

Ο Εσωτερικός Έλεγχος είναι το εργαλείο εκείνο που βοηθά στην οριοθέτηση της τήρησης των σωστών διαδικασιών και της παροχής ενδεδειγμένων λύσεων. Για να γίνει όμως αυτό, θα πρέπει το σύστημα εσωτερικού ελέγχου να βασίζεται σε αδιαμφισβήτητες αξίες, σωστό προγραμματισμό, δίκαιη κατανομή καθηκόντων και τήρηση του ανάλογου κώδικα δεοντολογίας.

Οι Κρατικοί Φορείς (Υπουργεία / Οργανισμοί Δημοσίου Δικαίου), αντικατοπτρίζουν τόσο στο εσωτερικό μέτωπο όσο και στο εξωτερικό (ειδικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση), την ποιότητα παροχής υπηρεσιών για την βέλτιστη εξυπηρέτηση του πολίτη αλλά και την κατοχύρωση μέτρων για την αποτελεσματική διαχείριση των πόρων του Προϋπολογισμού και την ομαλή διεκπεραίωση των καθηκόντων του προσωπικού. Θα πρέπει να ενισχύονται τα χαρακτηριστικά της διαφάνειας, αξιοκρατίας και υπευθυνότητας.

Οι Κρατικές Υπηρεσίες θα πρέπει, μέσα σε ένα πλαίσιο όσο το δυνατόν περισσότερης ομοιογένειας, να εφαρμόζουν ευλαβικά τους κανόνες ορθής τήρησης του εσωτερικού ελέγχου, ειδικά στους τομείς είσπραξης εσόδων, διενέργειας δαπανών, χειρισμού πάγιων στοιχείων, διοίκησης προσωπικού και νομότυπης παρακολούθησης των διαφόρων διαδικασιών.

Η αξιοποίηση του προσωπικού με βάση τα προσόντα και τη πείρα του, με δεδομένη την ύπαρξη σύγχρονου εξοπλισμού και εγκαταστάσεων, συντείνει στην διατήρηση και ενδυνάμωση αποτελεσματικής συνοχής στη διεκπεραίωση των καθημερινών αναγκών και διαμορφώνει ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Μια μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να εστιάσει στους τρόπους με τους οποίους το Κράτος θα μπορούσε να εμβαθύνει στον έλεγχο των εσωτερικών διαδικασιών, μέσω ενός απλουστευμένου αλλά σαφώς εξειδικευμένου πληροφοριακού συστήματος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Κ.Τ.Ε.Ε., (2010), Θέματα Γενικού Ενδιαφέροντος
- Κυβερνητικό Τυπογραφείο, Ν. 12(Ι)/2006, Σελ. 501 – 505, Ν. 17(ΙΙ)/2011, Σελ. 285 – 294, Ν. 114(Ι)/2003, Σελ. 634 – 638, Ν. 58(ΙΙ)/2010, Σελ. 1, 29, 31
- Εφημερίδα Δημόσιος Υπάλληλος (26/1/2011), Σελ. 6, 22/9/2010, Σελ. 6 – 7, 11/5/2011, Σελ. 6
- Εφημερίδα Σημερινή, 19/1/2011, Σελ. 11, 28/12/2010, Σελ. 33, 16/2/2011, Σελ. 34, 8/4/2011 Σελ. 33, 22/3/2011, Σελ. 35, 7/12/2010, Σελ. 33, 30/3/2011, Σελ. 35, 15/2/2011, Σελ. 14, 23/12/2010, Σελ. 33
- Stock Watch, 6/6/2011
- Κυπριακό Πρακτορείο Ειδήσεων, (14/2/2011)
- Sigma live 21/9/2010, 12/5/2011
- Ιστοσελίδα Γενικού Λογιστηρίου
- Ιστοσελίδα Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού
- Ιστοσελίδα Βουλής των Αντιπροσώπων
- Ιστοσελίδα Αρχής Ραδιοτηλεόρασης Κύπρου
- Ιστοσελίδα Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου
- Παπαστάθης Π., (2003), Ο σύγχρονος εσωτερικός έλεγχος στις επιχειρήσεις-οργανισμούς και η πρακτική εφαρμογή του.
- Κάντζος Κ., (1995), Ελεγκτική Θεωρία και Πρακτική, Εκδόσεις Σταμούλη
- Παπά Α., (1999), Εισαγωγή στην Ελεγκτική, Εκδόσεις Μπέλου
- Μπαλής Θ., (1998), Σύγχρονη Ελεγκτική-Εσωτερικός έλεγχος.

ΞΕΝΗ

- Alexander Hamilton Institute (2005), Internal Auditing: Key to Financial and Operations Improvement (Μετάφραση Νομικού Ο., Σουφλής Γ.)
- Sigma (2006), Public Internal Financial Control in Cyprus, Peer Assistance Report

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΩΝ

1. Εσωτερικών (κ. Νεοκλής Συλικιώτης)
 - (α) Επαρχιακές Διοικήσεις
 - (β) Τμήμα Πολεοδομίας και Οικήσεως
 - (γ) Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης
 - (δ) Τμήμα Κτηματολογίου και Χωρομετρίας
 - (ε) Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών
 - (στ) Πολιτική Άμυνα
 - (ζ) Υπηρεσία Ασύλου
 - (η) Υπηρεσία Μέριμνας και Αποκατάστασης Εκτοπισθέντων
2. Εξωτερικών (κ. Μάρκος Κυπριανού)
3. Άμυνας (κ. Κώστας Παπακώστας)
4. Υγείας (κ. Χρίστος Πατσαλίδης)
 - (α) Φαρμακευτικές Υπηρεσίες
 - (β) Γενικό Χημείο
 - (γ) Ιατρικές Υπηρεσίες & Υπηρεσίες Δημόσιας Υγείας
 - (δ) Οδοντιατρικές Υπηρεσίες
 - (ε) Υπηρεσίες Ψυχικής Υγείας
5. Παιδείας και Πολιτισμού (κ. Ανδρέας Δημητρίου)
6. Γεωργίας, Φυσικών Πόρων και Περιβάλλοντος (κ. Δημήτρης Ηλιάδης)
 - (α) Τμήμα Γεωργίας
 - (β) Κτηνιατρικές Υπηρεσίες
 - (γ) Τμήμα Δασών
 - (δ) Τμήμα Αναπτύξεως Υδάτων

(ε) Τμήμα Γεωλογικής Επισκόπησης

(στ) Μετεωρολογική Υπηρεσία

(ζ) Τμήμα Αναδασμού

(η) Υπηρεσία Μεταλλείων

(θ) Ινστιτούτο Γεωργικών Ερευνών

(ι) Τμήμα Αλιείας & Θαλάσσιων Ερευνών

7. Οικονομικών (κ. Χαρίλαος Σταυράκης)

(α) Τελωνεία

(β) Τμήμα Εσωτερικών Προσόδων

(γ) Στατιστική Υπηρεσία

(δ) Τμήμα Κρατικών Αγορών και Προμηθειών

(ε) Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού

(στ) Κυβερνητικό Τυπογραφείο

(ζ) Τμήμα Υπηρεσιών Πληροφορικής

8. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (κα Σωτηρούλλα Χαραλάμπους)

(α) Τμήμα Εργασίας

(β) Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων

(γ) Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας

(δ) Κέντρο Παραγωγικότητας

(ε) Ανώτερο Ξενοδοχειακό Ινστιτούτο Κύπρου

(στ) Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας

(ζ) Υπηρεσία Βιομηχανικών Σχέσεων

9. Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού (κ. Αντώνης Πασχαλίδης)

(α) Τμήμα Εφόρου Εταιρειών και Επίσημου Παραλήπτη

(β) Υπηρεσία Ενέργειας

10. Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως (κ. Λουκάς Λουκά)

(α) Αστυνομία

(β) Πυροσβεστική Υπηρεσία Κύπρου

(γ) Τμήμα Φυλακών

11. Συγκοινωνιών και Έργων (κα Ερατώ Κοζάκου Μαρκουλλή)

(α) Τμήμα Δημοσίων Έργων

(β) Τμήμα Αρχαιοτήτων

(γ) Τμήμα Πολιτικής Αεροπορίας

(δ) Τμήμα Εμπορικής Ναυτιλίας

(ε) Τμήμα Ταχυδρομικών Υπηρεσιών

(στ) Τμήμα Οδικών Μεταφορών

(ζ) Τμήμα Ηλεκτρομηχανολογικών Υπηρεσιών

(Ν. 12(Ι)/2006 Παράρτημα ΙV)

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΙ ΑΞΙΩΜΑΤΟΥΧΟΙ

(Διορίζονται από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας)

- Επίτροπος Προεδρίας
- Υπουργοί
- Δ/ντής Διπλωματικού Γραφείου του Προέδρου
- Δ/ντής Γραφείου Τύπου του Προέδρου
- Γενικός Εισαγγελέας & Βοηθός Γενικός Εισαγγελέας
- Γενικός Ελεγκτής & Βοηθός Γενικός Ελεγκτής
- Διοικητής Κεντρικής Τράπεζας & Βοηθός Διοικητής Κεντρικής Τράπεζας
- Γενικός Λογιστής & Βοηθός Γενικός Λογιστής
- Αρχηγός Αστυνομίας και Βοηθός Αρχηγός Αστυνομίας
- Αρχηγός Εθνικής Φρουράς και Υπαρχηγός Εθνικής Φρουράς
- Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας
- Γενικός Δ/ντής Γραφείου Προγραμματισμού
- Επίτροπος Διοικήσεως
- Δικαστές Ανωτάτου Δικαστηρίου
- Επίτροπος Περιβάλλοντος
- Γενικός Γραμματέας Οργανισμού Νεολαίας Κύπρου

(Διορίζονται από το Υπουργικό Συμβούλιο)

- Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς
- Εφοριακό Συμβούλιο
- Επιτροπή Προστασίας Ανταγωνισμού
- Επίτροπος Ρυθμίσεως Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών και Ταχυδρομείων
- Ρυθμιστική Αρχή Ενέργειας Κύπρου
- Επίτροπος Κυπριακού Οργανισμού Αγροτικών Πληρωμών
- Επίτροπος Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
- Επίτροπος Προστασίας Δικαιωμάτων του Παιδιού
- Έφορος Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου
- Έφορος Ελέγχου Κρατικών Ενισχύσεων
- Αναθεωρητική Αρχή Προσφορών

- Αναθεωρητική Αρχή Προσφύγων
- Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας
- Αρχή Ραδιοτηλεόρασης Κύπρου

(ΚΤΕΕ Σελ. 18 – 19)

Οι πρώτοι διορισμοί Ανώτατων Αξιωματούχων του Κράτους από τον Πρόεδρο και Αντιπρόεδρο της Κυπριακής Δημοκρατίας ημερομηνίας 16 / 8 / 1960

- ✓ Υπουργικό Συμβούλιο

Ανδρέας Αραούζου: Υπουργός Εμπορίου και Βιομηχανίας

Πολύκαρπος Γιωρκάτζη: Υπουργός Εσωτερικών

Ρηγίνος Θεοχάρης: Υπουργός Οικονομικών

Σπύρος Κυπριανού: Υπουργός Δικαιοσύνης

Νιαζί Μανιέρα: Υπουργός Υγείας

Οσμάν Ορέκ: Υπουργός Άμυνας

Ανδρέας Παπαδόπουλος: Υπουργός Συγκοινωνιών & Έργων

Τάσος Παπαδόπουλος: Υπουργός Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Φαζίλ Πλουμέρ: Υπουργός Γεωργίας και Φυσικών Πόρων

- ✓ Γενικό Λογιστήριο

Χριστάκης Στεφανή, Γενικός Λογιστής

Μουσταφά Γκιουβέν, Βοηθός Γενικός Λογιστής

- ✓ Ελεγκτική Υπηρεσία

Ρουστέμ Τατάρ, Γενικός Ελεγκτής

Ιωάννης Στάθης, Βοηθός Γενικός Ελεγκτής

- ✓ Νομική Υπηρεσία

Κρίτωνας Τορναρίτης, Γενικός Εισαγγελέας

Οκτάι Φεριτούν, Βοηθός Γενικός Εισαγγελέας

- ✓ Αστυνομία

Χαράλαμπος Χασάπης, Αρχηγός Αστυνομίας

Μεχμέτ Ρεφήκ, Υπαρχηγός Αστυνομίας

✓ Ανώτατο Συνταγματικό Δικαστήριο

Μιχαλάκης Τριανταφυλλίδης, Έλληνας Δικαστής

Μεχμέτ Μουνήρ, Τούρκος Δικαστής

(Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας, 1^ο Τεύχος 16.8.1960)

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

- Ραδιοφωνικό Ίδρυμα Κύπρου
- Κυπριακός Οργανισμός Ανάπτυξης Γης
- Αρχή Κρατικών Εκθέσεων
- Κυπριακός Οργανισμός Αθλητισμού
- Θεατρικός Οργανισμός Κύπρου
- Οργανισμός Χρηματοδοτήσεως Στέγης
- Κυπριακός Οργανισμός Τουρισμού
- Αρχή Λιμένων Κύπρου
- Κυπριακό Πρακτορείο Ειδήσεων
- Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
- Αρχή Αδειών
- Συμβούλιο Αμπελοοινικών Προϊόντων
- Συμβούλιο Εγγραφής & Ελέγχου Εργοληπτών Οικοδ.και Τεχνικών Έργων
- Συμβούλιο Ελαιοκομικών Προϊόντων
- Συμβούλιο Εμπορίας Κυπριακών Πατατών
- Οργανισμός Κυπριακής Γαλακτοκομικής Βιομηχανίας
- Κεντρικό Σφαγείο Κοφίνου
- Χρηματιστήριο Αξιών Κύπρου
- Συμβούλια Αποχετεύσεων

(Λευκωσίας, Λεμεσού, Λάρνακας, Πάφου, Παραλιμνίου, Αγίας Νάπας)

- Πανεπιστήμιο Κύπρου
- Οργανισμός Γεωργικής Ασφάλισης
- Οργανισμός Ασφάλισης Υγείας
- Κεντρικός Φορέας Ισότιμης Κατανομής Βαρών
- Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών Κύπρου

Δημόσιες Εταιρείες στις οποίες το πλειοψηφικό πακέτο μετοχών κατέχει το Κράτος.

- Κυπριακές Αερογραμμές
- Αρχή Ηλεκτρισμού Κύπρου
- Cyta (Cyprus Telecommunications Authority) (N. 12(I)/2006, Παράρτημα III)

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΕΣ – ΣΤΑΘΜΟΙ ΤΗΣ ΝΕΟΤΕΡΗΣ ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΤΗΣ ΚΥΠΡΙΑΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

21.10.1931: Ο Αρχιμανδρίτης Διονύσιος Κυκκώτης με πλήθη λαού μαζεύτηκαν στο Κυβερνείο της Λευκωσίας με σκοπό να επιδώσουν ενωτικό ψήφισμα στον Κυβερνήτη σερ Ρόναλντ Στορς. Ο Κυβερνήτης αρνήθηκε να δεκτεί την αντιπροσωπεία με αποτέλεσμα να προκληθούν άγριες συμπλοκές.

15.1.1950: Με δημοψήφισμα, το οποίο αποφάσισε η Εθναρχία, το 95,7% των Ελληνοκυπρίων τάσσεται υπέρ της Ένωσης με την Ελλάδα.

1.4.1955: Ξεκινά ο αγώνας της ΕΟΚΑ (Εθνική Οργάνωση Κυπρίων Αγωνιστών) που σκοπό είχε την αποτίναξη της Αγγλικής αποικιοκρατίας και της Ένωσης της Κύπρου με την Ελλάδα.

19.2.1959: Ως αποτέλεσμα της πενταμερής διάσκεψης στο Lancaster House στο Λονδίνο (Ελλάδα, Τουρκία, Αγγλία, Ε/Κ Κοινότητα, Τ/Κ Κοινότητα), υπογράφηκαν οι Συμφωνίες Ζυρίχης – Λονδίνου για την ίδρυση της Κυπριακής Δημοκρατίας.

13.12.1959: Πραγματοποιήθηκαν οι πρώτες Προεδρικές Εκλογές.

16.8.1960: Ανακήρυξη της Κυπριακής Δημοκρατίας στη Βουλή των Αντιπροσώπων.

30.11.1963: Ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας Αρχιεπίσκοπος Μακάριος παρέδωσε μνημόνιο από δεκατρία σημεία για τη τροποποίηση του συντάγματος στον Αντιπρόεδρο Φαζίλ Κουτσιούκ, ενώ παράλληλα ενημέρωνε τις Κυβερνήσεις των τριών εγγυητριών χωρών (Ελλάδα, Τουρκία, Αγγλία) για το διάβημα του.

21.12.1963: Οι συγκρούσεις μεταξύ των δύο κοινοτήτων (ελληνοκυπριακή και τουρκοκυπριακή) έμειναν γνωστές στην ιστορία ως «δικοινοτικές ταραχές του 1963».

4.3.1964: Σύμφωνα με το ψήφισμα 186 αποφασίστηκε η εγκαθίδρυση της ΟΥΝΦΙΚΥΠ στη Κύπρο.

Αύγουστος 1964: Ο Αμερικανικός παράγοντας δραστηριοποιείται και προτείνει το Σχέδιο Άτσεσον, το οποίο παρέπεμπε σε διπλή ένωση (Η Καρπασία παραχωρείτο στη Τουρκία ως στρατιωτική βάση).

8.3.1970: Απόπειρα δολοφονίας του Αρχιεπισκόπου Μακαρίου κατά την απογείωση του ελικοπτέρου του από την Αρχιεπισκοπή.

15.7.1974: Πραξικόπημα στη Κύπρο από τη Χούντα του Ιωαννίδη.

20.7.1974: Η Τουρκία, με πρόφαση το προδοτικό πραξικόπημα και τη Συνθήκη Εγγυήσεως, εισβάλλει στη Κύπρο.

14.8.1974: Η δεύτερη φάση της τουρκικής εισβολής, η οποία ολοκληρώθηκε στις 16 Αυγούστου.

15.11.1983: Παράνομη ανακήρυξη της «Τουρκικής Δημοκρατίας της Βόρειας Κύπρου» (ψευδοκράτος).

23.4.2003: Άνοιξε το οδόφραγμα του Λήδρα Πάλας.

24.4.2004: Δημοψήφισμα για το Σχέδιο Ανάν. Στην ελεύθερη Κύπρο η συντριπτική πλειοψηφία ψήφισε εναντίον, ενώ στη κατεχόμενη Κύπρο υπερίσχυσε το «ναι».

1.5.2004: Πλήρης ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

1.1.2008: Εισαγωγή του Ευρώ στη Κύπρο.

(ΚΤΕΕ Σελ. 39 – 43)

Διατέλεσαν Πρόεδροι της Κυπριακής Δημοκρατίας:

1. Αρχιεπίσκοπος Μακάριος Γ' (1960 – 1977)
2. Σπύρος Κυπριανού (1978 – 1988)
3. Γιώργος Βασιλείου (1988 – 1993)
4. Γλαύκος Κληρίδης (1993 – 2003)
5. Τάσος Παπαδόπουλος (2003 – 2008)
6. Δημήτρης Χριστόφιας (2008 – Σήμερα)

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

Ο περί Προϋπολογισμού του 2011, Νόμος του 2010 εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας σύμφωνα με το άρθρο 52 του Συντάγματος.

Αριθμός 58 (II) του 2010

Συγκεφαλαιωτικός Πίνακας Εσόδων (Μέρος)

Πηγές Εσόδων	2009 Πραγματικά Έσοδα (€)	2011 Προϋπολογισμός (€)
Άμεσοι Φόροι	1.892.917.756	2.021.660.010
Έμμεσοι Φόροι	2.709.478.571	2.992.133.974
Έσοδα από προσφορά Υπηρεσιών και Αγαθών	214.669.194	271.317.820
Ενοίκια, Δικαιώματα και άλλοι Πρόσοδοι	72.316.675	79.140.003
Μεταβιβάσεις	134.617.703	231.962.033
Έσοδα μη άλλως Κατατάξιμα	117.670.092	23.212.976
Χορηγίες	85.834.174	167.568.463
Άλλα Λειτουργικά Έσοδα	57.339.306	71.604.424
Πρόσοδοι από τόκους	49.857.321	13.144.960
Πωλήσεις Παγίων	4.197.736	5.020.010
Έσοδα εκδοθέντων δανείων	22.648.094	22.391.000
Αναλήψεις δανείων Εξωτερικού	32.799.367	110.000.000
Αναλήψεις δανείων Εσωτερικού	315.183.300	600.000.000
Πωλήσεις Μετοχών	0	10
Σύνολο Εσόδων	5.709.529.289	6.609.155.683

Συγκεφαλαίωση Οφειλών και Δαπανών (Μέρος)

Κατηγορία	2009 Πραγματική Δαπάνη (€)	2011 Εγκριμένος Προϋπολογισμός (€)
Πάγιο Ταμείο	1.882.944.122	1.980.629.023
Τακτικές Δαπάνες	4.970.160.171	5.652.314.824
Αναπτυξιακές Δαπάνες	893.856.784	1.200.308.334
Σύνολο	7.746.961.077	8.833.252.181

(Κυβερνητικό Τυπογραφείο Ν. 58(II)/2010, Πρώτο Παράρτημα)

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Υπουργείο / Τμήμα / Υπηρεσία:

Υπάρχει εξειδικευμένος κλάδος / μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου στο Υπουργείο / Τμήμα / Υπηρεσία σας;	ΝΑΙ / ΟΧΙ
Εάν ΝΑΙ παρακαλώ όπως απαντηθούν τα πιο κάτω ερωτήματα	

A. Οργάνωση Εσωτερικού Ελέγχου

A1. Ποια είναι η στελέχωση του συγκεκριμένου κλάδου;	
A2. Ποια είναι τα προσόντα / ειδικότητες του προσωπικού του κλάδου;	
A3. Το προσωπικό του κλάδου έχει οποιαδήποτε άλλη αρμοδιότητα εντός του Υπουργείου / Τμήματος / Υπηρεσίας; Αν ναι, ποια;	

B. Όροι Εντολής

B1. Ποιοι είναι οι όροι εντολής του Κλάδου, (δηλ. ποιες δραστηριότητες ελέγχει); (π.χ. έλεγχος αποθηκών, έλεγχος υπολογισμού επιδομάτων, έλεγχος φορολογικών υποθέσεων, εξειδικευμένες μελέτες)	
B2. Πως έχουν καθοριστεί οι όροι εντολής και από ποιον; (π.χ. γραπτώς από τον Διευθυντή)	
B3. Παρακαλώ όπως διευκρινιστεί κατά πόσο οι έλεγχοι διενεργούνται εκ των προτέρων (δηλ. προτού το Υπουργείο / Τμήμα ενεργήσει π.χ. πριν τη καταβολή ενός επιδόματος) ή εκ των υστέρων αξιολογώντας τον τρόπο με τον οποίο ενεργήσε το Υπουργείο / Τμήμα.	
B4. Παρακαλώ όπως διευκρινιστεί κατά πόσο ο κλάδος έχει την ευχέρεια να καθορίζει από μόνος του το πρόγραμμα εργασιών του ή κατά πόσο οι δραστηριότητες του είναι ουσιαστικά καθορισμένες από τους όρους εντολής του και σε μεγάλο βαθμό επαναλαμβανόμενης φύσης.	

Γ. Αποτελέσματα

Γ.1 Ποια μορφή παίρνουν τα αποτελέσματα της εργασίας του κλάδου; (π.χ. εκθέσεις με συστάσεις προς τη διεύθυνση, υπογραφές επικύρωσης / έγκρισης, συμπλήρωση προκαθορισμένων εντύπων)	
Γ.2 Σε ποιον υποβάλλονται τα αποτελέσματα της εργασίας του κλάδου;	
Γ.3 Ποια είναι η διαδικασία η οποία διασφαλίζει τη λήψη μέτρων για προβλήματα που εντοπίζονται από τον κλάδο;	

(Ιστοσελίδα Υπηρεσίας Εσωτερικού Ελέγχου)

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

Κόμματα στη Κυπριακή Δημοκρατία

1. ΔΗ.ΣΥ. (Δημοκρατικός Συναγεραμός)
2. Α.Κ.Ε.Λ. (Ανορθωτικό Κόμμα Εργαζόμενου Λαού)
3. ΔΗ.ΚΟ. (Δημοκρατικό Κόμμα)
4. Ε.Δ.Ε.Κ. (Ενιαία Δημοκρατική Ένωση Κέντρου)
5. ΕΥΡΩ.ΚΟ. (Ευρωπαϊκό Κόμμα)
6. Κίνημα Οικολόγων Περιβαλλοντιστών
7. Ε.ΔΗ. (Ενωμένοι Δημοκράτες)
8. Έπαλξη Ανασυγκρότησης Κέντρου
9. ΚΥ.ΠΡΟ.Σ. (Κυπριακή Προοδευτική Συνεργασία)
10. ΛΑΣΟΚ (Γραφείο Δικαιωμάτων Πολίτη)
11. Ε.ΛΑ.Μ. (Εθνικό Λαϊκό Μέτωπο)

Συντεχνίες στη Κυπριακή Δημοκρατία

- 1) ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ. (Παγκύπρια Συντεχνία Δημοσίων Υπαλλήλων)
- 2) Σ.Ε.Κ. (Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου)
- 3) Π.Ε.Ο. (Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία)
- 4) Δ.Ε.Ο.Κ. (Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου)
- 5) ΠΟΕΔ (Παγκύπρια Οργάνωση Ελλήνων Δασκάλων)
- 6) ΟΕΛΜΕΚ (Οργάνωση Ελλήνων Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης Κύπρου)
- 7) ΟΛΤΕΚ (Οργάνωση Λειτουργών Τεχνικής Εκπαίδευσης Κύπρου)
- 8) Σύνδεσμος Αξιωματικών και Υπαξιωματικών του Κυπριακού Στρατού
- ❖ Πρόεδρος Κυπριακής Δημοκρατίας: Δημήτρης Χριστόφιας
- ❖ Πρόεδρος Βουλής των Αντιπροσώπων: Μάριος Κάρογιαν
- ❖ Διοικητής Κεντρικής Τράπεζας: Αθανάσιος Ορφανίδης
- ❖ Γενικός Ελεγκτής: Χρυστάλλα Γιωρκάτζη
- ❖ Γενική Λογίστρια: Ρέα Γεωργίου
- ❖ Αρχηγός Αστυνομίας: Μιχάλης Παπαγεωργίου
- ❖ Γενικός Εισαγγελέας: Πέτρος Κληρίδης
- ❖ Πρόεδρος Ανωτάτου Δικαστηρίου: Πέτρος Αρτέμης
- ❖ Πρόεδρος Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας: Παύλος Παπαγεωργίου

(Ιστοσελίδα Γραφείου Τύπου και Πληροφοριών)

ΠΙΝΑΚΑΣ 8

Έσοδα – Έξοδα Αρχής Ραδιοτηλεόρασης Κύπρου για το έτος 2011

Ο περί Προϋπολογισμού της ΑΡΚ του 2011 Νόμος, Ν.17(ΙΙ)/2011 εκδίδεται με δημοσίευση στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυπριακής Δημοκρατίας (25.2.2011) σύμφωνα με το Άρθρο 52 του Συντάγματος.

Συγκεφαλαιωτική Κατάσταση Εσόδων

Λεπτομέρειες	Πραγματικά Έσοδα 2009 (€)	Προϋπολογισμός 2011 (€)
Τέλη Αδειών και Εξετάσεις Αιτήσεων	393.303	595.447
Τέλη από Διαφημίσεις	274.252	300.000
Διοικητικά Πρόστιμα	670.600	400.000
Άλλα Έσοδα	146.961	80.000
Σύνολο	1.485.116	1.375.447

Συγκεφαλαιωτική Κατάσταση Δαπανών

Λεπτομέρειες	Πραγματική Δαπάνη 2009 (€)	Προϋπολογισμός 2011 (€)
Αποδοχές Προσωπικού	815.066	1.084.164
Αποζημιώσεις, Αμοιβές και άλλα Ωφελήματα	37.916	60.000
Οδοιπορικά	7.902	12.000
Έξοδα Λειτουργίας Γραφείου	171.978	216.350
Άλλες Δαπάνες	332.438	494.110
Απρόβλεπτα & Αποθεματικό	26.872	25.000
Σύνολο	1.392.172	1.891.624

Τα τέλη άδειας προέρχονται από τη λειτουργία παγκύπριων και τοπικών ραδιοτηλεοπτικών σταθμών. Τα έσοδα από τις διαφημίσεις υπολογίζονται σε ποσοστό 0.5% επί των εσόδων των διαφημίσεων των σταθμών.

Οι αποδοχές προσωπικού (βασικοί μισθοί, διάφορες συνεισφορές, ημερομίσθιο προσωπικό) αποτελούν το 58.7% του συνόλου δαπανών του Οργανισμού. Αυτή τη στιγμή στον Οργανισμό υπηρετούν 1 Διευθυντής, 1 Λειτουργός Ραδ/σης Α', 16 Λειτουργοί Ραδ/σης, 6 Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί και 1 ωρομίσθιος υπάλληλος. Υπάρχουν 3 κενές θέσεις οι οποίες δεν αναμένεται να πληρωθούν εντός

του τρέχοντος έτους, ένεκα της ευρύτερης πολιτικής της Κυβέρνησης για παγοποίηση πλήρωσης μόνιμων θέσεων στη Δημόσια Υπηρεσία. Η αποζημίωση του Δ.Σ. της Αρχής έχει καθοριστεί στα € 85,00 ανά συνεδρία με χορήγηση επιπλέον επιδόματος παραστάσεως στον Πρόεδρο της τάξεως των € 1.300 σε ετήσια βάση.

Ο Διευθυντής της Αρχής είναι υπεύθυνος για την είσπραξη των εσόδων και τον έλεγχο στα κονδύλια, με βάση τον εκάστοτε Προϋπολογισμό.

(Κυβερνητικό Τυπογραφείο Ν. 17(ΙΙ)/2011, Σελ. 285 – 294)

ΠΙΝΑΚΑΣ 9

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ ΥΠΟΥΡΓΕΙΩΝ

Υπουργείο	Προϋπολογισμός 2011(€)	Αρ. Υπαλλήλων	Δαπάνες Προσωπικού (€)
Άμυνας	367.151.163	4.162	145.791.056
Γεωργίας, Φυσικών Πόρων & Περιβάλλοντος	402.549.852	1.567	131.780.902
Δικαιοσύνης & Δημοσίας Τάξεως	335.737.866	6.501	259.812.456
Εμπορίου, Βιομηχανίας & Τουρισμού	53.744.688	366	18.428.254
Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων	884.033.494	1.160	62.078.779
Εσωτερικών	800.836.326	1.446	102.873.413
Εξωτερικών	84.069.524	221	37.593.184
Οικονομικών	3.463.403.431	5.539	238.014.857
Παιδείας & Πολιτισμού	1.125.962.897	13.152	683.592.532
Συγκοινωνιών & Έργων	416.069.339	1.562	142.170.650
Υγείας	643.350.842	5.082	318.045.544
Σύνολο	8.576.909.422	40.758	2.140.181.627

Οι υψηλότερες δαπάνες προσωπικού εμφανίζονται στο Υπ. Παιδείας και Πολιτισμού που απασχολεί και το μεγαλύτερο αριθμό υπαλλήλων. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι υπάρχουν 4.814 εγκεκριμένες θέσεις στα Υπουργεία της χώρας, οι οποίες παραμένουν κενές.

(Sigma Live 12.5.2011)

ΠΙΝΑΚΑΣ 10

ΔΙΕΘΝΗ ΕΛΕΓΚΤΙΚΑ ΠΡΟΤΥΠΑ

A/A	Κωδικός	Περιγραφή
1	ΔΕΠ 200	Γενικοί Στόχοι του Ελεγκτή και ο τρόπος διενέργειας ελέγχων σύμφωνα με τα ΔΕΠ.
2	ΔΕΠ 210	Συμφωνία των Όρων Εργασιών Ελέγχου.
3	ΔΕΠ 220	Ποιοτικός Έλεγχος για ελέγχους ιστορικών οικονομικών καταστάσεων.
4	ΔΕΠ 230	Τεκμηρίωση του Ελέγχου.
5	ΔΕΠ 240	Η ευθύνη του Ελεγκτή για τον εντοπισμό απατών για έλεγχο των οικονομικών καταστάσεων.
6	ΔΕΠ 250	Εφαρμογή Νόμων και νομικών ρυθμίσεων σε ένα έλεγχο οικονομικών καταστάσεων.
7	ΔΕΠ 260	Επικοινωνία για τα ευρήματα του Ελέγχου με τους αρμόδιους για την εταιρική διακυβέρνηση.
8	ΔΕΠ 265	Επικοινωνία για τις αδυναμίες του εσωτερικού ελέγχου με την εταιρική διακυβέρνηση.
9	ΔΕΠ 300	Σχεδιασμός ελέγχου οικονομικών καταστάσεων.
10	ΔΕΠ 315	Κατανόηση της ελεγχόμενης μονάδας και του περιβάλλοντος της και εκτίμηση των κινδύνων για σημαντικά λάθη.
11	ΔΕΠ 320	Σημαντικότητα, σχεδιασμός και εκτέλεση του ελέγχου.
12	ΔΕΠ 330	Ελεγκτικές διαδικασίες και εκτιμημένοι κίνδυνοι.
13	ΔΕΠ 402	Προσέγγιση του ελέγχου για ελεγχόμενες μονάδες που χρησιμοποιούν εταιρείες παροχής υπηρεσιών.
14	ΔΕΠ 450	Αξιολόγηση των λαθών στις οικονομικές καταστάσεις που εντοπίστηκαν από τον έλεγχο.
15	ΔΕΠ 500	Ελεγκτικές Αποδείξεις.
16	ΔΕΠ 501	Ελεγκτικές Αποδείξεις για Ειδικά Θέματα.
17	ΔΕΠ 505	Εξωτερικές Επιβεβαιώσεις.
18	ΔΕΠ 510	Πρώτος έλεγχος και Ισολογισμός Ανοίγματος.
19	ΔΕΠ 520	Αναλυτικές Διαδικασίες.
20	ΔΕΠ 530	Δειγματοληπτικός Έλεγχος.
21	ΔΕΠ 540	Έλεγχοι λογιστικών εκτιμήσεων, περιλαμβανομένων των εκτιμήσεων για εύλογες αξίες και των σχετικών γνωστοποιήσεων.
22	ΔΕΠ 550	Συνδεδεμένα Μέρη.
23	ΔΕΠ 560	Μεταγενέστερα Γεγονότα.
24	ΔΕΠ 570	Συνέχιση της δραστηριότητας της Επιχείρησης.
25	ΔΕΠ 580	Γραπτές διαβεβαιώσεις από τη Διοίκηση.
26	ΔΕΠ 600	Ειδικά θέματα: Έλεγχοι ενοποιημένων καταστάσεων (περιλαμβ. της εργασίας συνεργαζομ. Ελεγκτών).
27	ΔΕΠ 610	Χρησιμοποίηση του έργου του τμήματος εσωτερικού ελέγχου της εταιρείας.
28	ΔΕΠ 620	Χρησιμοποίηση από τον ελεγκτή, εμπειρογνώμονα.
29	ΔΕΠ 700	Διαμόρφωση γνώμης και Έκθεση επί των οικονομικών καταστάσεων.
30	ΔΕΠ 705	Διαφοροποιημένη γνώμη στις Εκθέσεις Ελέγχου.

31	ΔΕΠ 706	Ζητήματα έμφασης και άλλα ζητήματα στις εκθέσεις ελέγχου.
32	ΔΕΠ 710	Συγκρίσιμη πληροφόρηση: Αντίστοιχα ποσά και συγκρίσιμες οικονομικές καταστάσεις.
33	ΔΕΠ 720	Η ευθύνη του ελεγκτή σε σχέση με άλλα έγγραφα στα οποία περιλαμβάνονται και οι οικονομικές καταστάσεις.
34	ΔΕΠ 800	Ειδικά θέματα: Έλεγχοι οικονομικών καταστάσεων που έχουν συνταχθεί με λογιστικά πλαίσια ειδικού σκοπού.
35	ΔΕΠ 805	Ειδικά θέματα: Έλεγχοι ξεχωριστών καταστάσεων και ειδικών στοιχείων, λογαριασμών ή αντικειμένων οικονομικών καταστάσεων.
36	ΔΕΠ 810	Έλεγχοι συνοπτικών οικονομικών καταστάσεων.

(Ιστοσελίδα Συνδέσμου Εσωτερικών Ελεγκτών)

ΠΙΝΑΚΑΣ 11

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΤΗΡΗΣΗ ΕΠΑΡΚΟΥΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

(Παρατίθεται σε μορφή Excel, Σελ. 1 - 10)

(Απαντήσεις που δόθηκαν εκ μέρους Υπουργείων / Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου)

ΠΙΝΑΚΑΣ 12

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

(Παρατίθεται σε μορφή Excel, Σελ. 1 - 5)

(Ιστοσελίδα Γενικού Λογιστηρίου)

ΠΙΝΑΚΑΣ 13

ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ 2010 (ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ)

(Παρατίθεται σε μορφή Acrobat Reader, Σελ. 6 - 33)

(Ιστοσελίδα Γενικού Λογιστηρίου)