



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη
«Δημόσια Διοίκηση»**



Διπλωματική Εργασία

***ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ:
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ***

Της

ΕΛΕΝΗΣ ΣΑΧΟΥΛΙΔΟΥ

Επιβλέπων καθηγητής: ΙΩΑΝΝΗΣ ΚΑΡΑΒΑΣΙΛΗΣ

Ιανουάριος 2024

Copyright © 2024- Ελένη Σαχουλίδου

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν αποκλειστικά τον συγγραφέα και δεν αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Ως συγγραφέας της παρούσας εργασίας δηλώνω πως η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής και δεν περιέχει υλικό από μη αναφερόμενες πηγές.

Περίληψη

Το πειθαρχικό δίκαιο είναι κλάδος που αφορά τον έλεγχο της συμπεριφοράς των ατόμων που υπόκεινται σε επαγγελματικό καθεστώς. Διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ζωή των δημόσιων υπαλλήλων και ταυτόχρονα έχει ουσιαστική σημασία στη διασφάλιση της αξιοπιστίας, της ηθικής συμπεριφοράς και της αποτελεσματικής λειτουργίας του δημόσιου τομέα. Η διοικητική πειθαρχία αποτελεί έναν σημαντικό τομέα του διοικητικού δικαίου που αφορά τη διαχείριση της συμπεριφοράς των δημοσίων υπαλλήλων. Το διοικητικό δίκαιο διέπουν νομοθετικές διατάξεις που καθορίζουν τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες και τις διαδικασίες που αφορούν τη διαχείριση της πειθαρχικής δικαιοδοσίας στον τομέα της εκπαίδευσης. Στη χώρα μας, η αξιολόγηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και των εκπαιδευτικών δεν έχει ακόμη εφαρμοστεί πρακτικά. Τα στελέχη εκπαίδευσης, όπως οι εκπαιδευτικοί, οι διευθυντές σχολείων και τα υπόλοιπα διοικητικά στελέχη, υπόκεινται σε πειθαρχικές διαδικασίες όταν παραβαίνουν τους πειθαρχικούς κανόνες που διέπουν τον τομέα της εκπαίδευσης. Οι πειθαρχικές διαδικασίες εφαρμόζονται για να εξετάσουν και να αποφασίσουν εάν υπήρξε παραβίαση των πειθαρχικών κανόνων και, εάν ναι, ποιες κυρώσεις θα επιβληθούν. Η παρούσα εργασία σκοπεύει να εστιάσει στο πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων και συγκεκριμένα στην περίπτωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μέσω μιας πρωτογενούς ποσοτικής ερευνητικής διαδικασίας που εστιάζει στους εκπαιδευτικούς της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι μεγάλο τμήμα του δείγματος δεν έχει εμπλακεί σε διαδικασίες της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης (ΕΔΕ). Οι απαντήσεις του δείγματος έδειξαν ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν σε μεγάλο βαθμό άγνοια για τα πειθαρχικά παραπτώματα, τις πειθαρχικές ποινές και τη διαδικασία της ΕΔΕ.

Λέξεις – Κλειδιά: Πειθαρχικό δίκαιο, Ένορκη Διοικητική Εξέταση (ΕΔΕ), Εκπαιδευτικοί, Εκπαίδευση

Abstract

Disciplinary law is a discipline concerned with controlling the conduct of individuals subject to professional status. It plays an important role in the professional life of civil servants and at the same time is of considerable importance in ensuring the credibility, ethical conduct and efficient functioning of the public sector. Administrative discipline is an important area of administrative law which concerns the management of the conduct and performance of public officials. Administrative law is governed by legislative provisions which define the duties, responsibilities and procedures relating to the administration of disciplinary jurisdiction in the field of education. In our country, the evaluation of educational work and teachers has not yet been implemented in practice. Education officials, such as teachers, school principals and other education officials, are subject to disciplinary proceedings when they violate the disciplinary rules governing the education sector. Disciplinary procedures are applied to review and decide whether there has been a violation of disciplinary rules and, if so, what sanctions will be imposed. This paper intends to focus on the disciplinary law of civil servants and specifically on the case of primary and secondary school teachers through a primary quantitative research process focusing on teachers in the Regional Directorate of Primary and Secondary Education of Eastern Macedonia and Thrace. The results show that a large part of the sample has not been involved in the procedures of the Administrative Inquiry (IO). The responses of the sample showed that teachers are largely unaware of disciplinary offences, disciplinary sanctions and the procedure of the Administrative Inquiry.

Keywords: Disciplinary law, Administrative Inquiry, Teachers, Education

Περιεχόμενα

Περίληψη	3
Abstract	4
Πρόλογος	8
1. Εισαγωγή στο Πειθαρχικό Δίκαιο των Δημοσίων Υπαλλήλων	11
1.1. Ορισμός και σκοπός του πειθαρχικού δικαίου.....	11
1.2. Σημασία και ρόλος του πειθαρχικού δικαίου στην επαγγελματική ζωή των δημόσιων υπαλλήλων	13
2. Βασικές Έννοιες του Πειθαρχικού Δικαίου	15
2.1 Διοικητική πειθαρχία και διοικητικό παράπτωμα	16
2.2 Τιμωρία και ποινές στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου.....	18
3. Η Διοίκηση της Εκπαίδευσης και το Πειθαρχικό Δίκαιο	23
3.1 Οργάνωση και λειτουργία της εκπαίδευσης στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου	24
3.2 Ρόλος των διοικητικών αρχών στην εφαρμογή του πειθαρχικού δικαίου στην εκπαίδευση.....	27
4. Το Πειθαρχικό Δίκαιο των Εκπαιδευτικών.....	29
4.1 Νομοθεσία που αφορά τους εκπαιδευτικούς.....	29
4.2 Ορισμός του πειθαρχικού παραπτώματος στον τομέα της εκπαίδευσης	33
5. Πειθαρχικές Διαδικασίες στην Εκπαίδευση	36
5.1 Η διαδικασία της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης (Ε.Δ.Ε.).....	37
5.1.1 Νομικό πλαίσιο	38
5.2 Ο ρόλος του Διευθυντή σχολείου στη διεξαγωγή της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης	39
5.3 Ο ρόλος του νομικού συμβούλου κατά τη διαδικασία της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης	41
5.4 Πειθαρχική δίωξη και τιμωρία των εκπαιδευτικών	44
6. Στελέχη εκπαίδευσης και πειθαρχικές διαδικασίες	47
6.1 Πειθαρχικά παραπτώματα εκπαιδευτικών	47
6.2 Προσεγγίσεις των διευθυντών σχολείων και των εκπαιδευτικών για τα πειθαρχικά παραπτώματα και τις διαδικασίες επιβολής ποινών.....	49

7. Έρευνα Απόψεων Στελεχών Εκπαίδευσης και Εκπαιδευτικών για τα Πειθαρχικά Παραπτώματα	52
7.1 Σχεδιασμός των Ερωτηματολογίων	52
7.2 Διεξαγωγή της Έρευνας	53
7.3 Ανάλυση των Αποτελεσμάτων.....	54
7.3.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος.....	54
7.3.2 Σχετικά με τη διαδικασία της ΕΔΕ.....	59
7.3.3 Διαφορές στις γνώσεις.....	70
7.4 Συζήτηση και Συμπεράσματα.....	74
8. Συνοπτικά Συμπεράσματα και Προτάσεις	78
Βιβλιογραφία.....	81
Παράρτημα – Ερωτηματολόγιο	81

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1 - Βαθμίδα εργασίας.....	54
Διάγραμμα 2 - Φύλο δείγματος	55
Διάγραμμα 3 - Ηλικιακή κατηγορία.....	56
Διάγραμμα 4 - Μορφωτικό επίπεδο.....	57
Διάγραμμα 5 - Εργασιακή εμπειρία	57

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1 - Βαθμίδα εργασίας	54
Πίνακας 2 - Φύλο δείγματος.....	55
Πίνακας 3 - Ηλικιακή κατηγορία	56
Πίνακας 4 - Μορφωτικό επίπεδο.....	56
Πίνακας 5 - Εργασιακή εμπειρία.....	57
Πίνακας 6 - Γνώση του όρου ΕΔΕ	59
Πίνακας 7 - Ανάθεση ΕΔΕ	59
Πίνακας 8 - Φορές ανάθεσης ΕΔΕ.....	59
Πίνακας 9 - Πειθαρχικός Προϊστάμενος εκπαιδευτικών	60
Πίνακας 10 - Ερμηνείες εκφράσεων	61
Πίνακας 11 - Πειθαρχικά παραπτώματα.....	64
Πίνακας 12 - Πειθαρχικές ποινές.....	65
Πίνακας 13 - Ερωτήσεις ΝΑΙ / ΟΧΙ.....	65
Πίνακας 14 - ΕΔΕ ως στάδιο Πειθαρχικής Διαδικασίας.....	66
Πίνακας 15 - Ερωτήσεις Σωστό - Λάθος	66
Πίνακας 16 - Διαδικασία εξέτασης ΕΔΕ.....	67
Πίνακας 17 - Ανάλυση καθηκόντων ΕΔΕ	68
Πίνακας 18 - Δικαιοσύνη ΕΔΕ	69
Πίνακας 19 - Αναγκαιότητα ΕΔΕ	69
Πίνακας 20 - Αναγκαιότητα και Δικαιοσύνη ΕΔΕ - Περιγραφική στατιστική.....	69
Πίνακας 21 - Crosstab για τη Βαθμίδα Εργασίας.....	71
Πίνακας 22 - T-TEST για τη Βαθμίδα Εργασίας.....	72
Πίνακας 23 - Crosstab για την Ανάθεση ΕΔΕ	73
Πίνακας 24 - T-TEST για Ανάθεση ΕΔΕ	73

Πρόλογος

Το πειθαρχικό δίκαιο αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα και πολυπλοκότερα θέματα που αφορούν στη λειτουργία του δημόσιου τομέα και την επαγγελματική συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων. Σε αυτό το πλαίσιο, η παρούσα διπλωματική εργασία επικεντρώνεται στην εφαρμογή του πειθαρχικού δικαίου στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί αποτελούν τον θεμέλιο λίθο του εκπαιδευτικού συστήματος και έχουν την ευθύνη να καλλιεργήσουν και να εκπαιδεύσουν τις νέες γενιές, διαδίδοντας γνώσεις, αξίες και δεξιότητες. Ως δημόσιοι υπάλληλοι, υπόκεινται σε πειθαρχικούς κανόνες και διαδικασίες που έχουν σχεδιαστεί για να διασφαλίσουν την επαγγελματική τους συμπεριφορά και την προστασία των δημοσίων συμφερόντων. Από το παραπάνω πλαίσιο γίνεται κατανοητό ότι το Πειθαρχικό Δίκαιο είναι τμήμα της Δημόσιας Διοίκησης το οποίο είναι ανεξάρτητο του Δικαστικού Δικαίου.

Ένας από τους κύριους στόχους του πειθαρχικού δικαίου είναι η διατήρηση των επαγγελματικών προτύπων στον τομέα της δημόσιας υπηρεσίας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που είναι υπεύθυνοι για την πνευματική και κοινωνική ανάπτυξη των παιδιών. Τα υψηλά πρότυπα είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι τα παιδιά λαμβάνουν ποιοτική εκπαίδευση, ενισχύοντας τη γνωστική και συναισθηματική τους ανάπτυξη (Ingersoll, 2004). Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι υπόλογοι στην κοινότητα που υπηρετούν. Οι πειθαρχικοί νόμοι διασφαλίζουν ότι αυτή η λογοδοσία δεν είναι μόνο θεωρητική αλλά έχει παραμέτρους που μπορούν να εφαρμοστούν. Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αυτοί οι νόμοι διασφαλίζουν ότι οι εμπλεκόμενοι επαγγελματίες είναι υπεύθυνοι για τις πράξεις ή τις παραλείψεις τους που μπορεί να έχουν μόνιμο αντίκτυπο στα εκπαιδευτικά αποτελέσματα και τη γενική ευημερία των παιδιών (Hanushek & Rivkin, 2006).

Τα ηθικά ζητήματα αποτελούν σημαντική πτυχή του δημόσιου τομέα. Για τους εκπαιδευτικούς, το διακύβευμα είναι μεγαλύτερο επειδή επηρεάζουν έναν ευάλωτο πληθυσμό. Οι πειθαρχικοί νόμοι προσφέρουν ένα πλαίσιο που σκιαγραφεί την αποδεκτή ηθική συμπεριφορά, από θέματα διάκρισης έως την κατάλληλη σχέση δασκάλου-μαθητή. Αυτό, με τη σειρά του, διαβεβαιώνει τους γονείς και την κοινωνία ότι το εκπαιδευτικό περιβάλλον είναι ασφαλές και δίκαιο (Strike, 1999).

Οι πειθαρχικές διαδικασίες συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα του οργανισμού παρέχοντας έναν μηχανισμό για την ταχεία αντιμετώπιση παραπόνων, ανάρμοστης συμπεριφοράς ή κατώτερης απόδοσης. Χωρίς τέτοια πρωτόκολλα, μπορεί να είναι δύσκολο να διασφαλιστεί ότι όλοι τηρούν το πρότυπο συμπεριφοράς που είναι απαραίτητο για το εκπαιδευτικό σύστημα ώστε να επιτύχει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα (Grissom & Bartanen, 2019). Οι πειθαρχικοί νόμοι παρέχουν επίσης ένα νομικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση ζητημάτων κοινωνικής ισότητας και δικαιοσύνης εντός της δημόσιας υπηρεσίας. Μπορούν να χρησιμεύσουν ως θεσμικές εγγυήσεις κατά της αυθαιρεσίας και της προκατάληψης, ενισχύοντας έτσι την ακεραιότητα και την ισότητα της εκπαίδευσης (Ladson - Billings, 2006). Συμπερασματικά, με έμφαση στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το πειθαρχικό δίκαιο για τους δημόσιους υπαλλήλους έχει μεγάλη σημασία. Εξυπηρετεί πολλαπλές κρίσιμες λειτουργίες, συμπεριλαμβανομένης της διατήρησης επαγγελματικών προτύπων, της δημιουργίας δημόσιας εμπιστοσύνης και λογοδοσίας, αποσαφήνισης των ηθικών ορίων, ενίσχυσης της οργανωτικής αποτελεσματικότητας και παροχής νομικού πλαισίου για την κοινωνική ισότητα.

Ένα καλά διατυπωμένο πειθαρχικό πλαίσιο είναι απαραίτητο για την επαγγελματική ανάπτυξη, καθώς περιγράφει τόσο τις προσδοκίες των εκπαιδευτικών όσο και τις συνέπειες της αποτυχίας να ανταποκριθούν σε αυτές τις προσδοκίες. Οι πειθαρχικοί κανόνες παρέχουν σαφείς κατευθυντήριες γραμμές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και αποτελούν τη βάση για την αξιολόγηση της απόδοσης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Διευκολύνουν επίσης την επικοινωνιακή ανατροφοδότηση. Αυτό συμβάλλει στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας και στην ενίσχυση των δεξιοτήτων (Stronge et al., 2008). Το πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου μπορεί επίσης να επηρεάσει την ψυχική υγεία και την ευημερία των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η γνώση των κανόνων και του τι αναμένεται μπορεί να μειώσει την αβεβαιότητα και το άγχος. Αντίθετα, η αδικαιολόγητη ή κακώς εφαρμοζόμενη πειθαρχία μπορεί να είναι επιζήμια, γι' αυτό και τα δίκαια και διαφανή συστήματα πειθαρχίας είναι απαραίτητα (Greenberg et al., 2016).

Μέσα από αυτήν την εργασία, θα εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντιλαμβάνονται το πειθαρχικό δίκαιο και πως αυτό επηρεάζει την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Στόχος της εργασίας είναι να διαπραγματευτεί και να αναδείξει τα βασικά θέματα σχετικά με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών γύρω από το πειθαρχικό δίκαιο των εκπαιδευτικών, προσφέροντας παράλληλα προτάσεις για τη βελτίωση του υφιστάμενου συστήματος. Η εργασία θα διεκπεραιωθεί μέσω ποσοτικής και ποιοτικής μελέτης. Η ποιοτική μελέτη θα αφορά στην ανάλυση των πηγών της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, όπου θα προσεγγιστούν τα πιο σημαντικά άρθρα διεθνούς και εγχώριας έρευνας στο σχετικό αντικείμενο και θα σχολιαστούν κριτικά. Η ποσοτική μελέτη θα αφορά στην ανάλυση των απόψεων των εκπαιδευτικών μέσω ερωτηματολογίων για τα πειθαρχικά ζητήματα.

Συνολικά, αναμένεται ότι η εργασία αυτή θα συνεισφέρει στην κατανόηση του πειθαρχικού δικαίου ως εργαλείου για τη διατήρηση της επαγγελματικής δεοντολογίας και της ποιότητας της εκπαίδευσης στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Με αυτό τον τρόπο, αναμένεται να συμβάλει ουσιαστικά στη συζήτηση για τη βελτίωση της διοίκησης και της επαγγελματικής συμπεριφοράς των εκπαιδευτικών στον τομέα της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

1. Εισαγωγή στο Πειθαρχικό Δίκαιο των Δημοσίων Υπαλλήλων

Το πειθαρχικό δίκαιο είναι ένα κομμάτι του νομικού συστήματος που ασχολείται με τον έλεγχο και την ρύθμιση της συμπεριφοράς και των ενεργειών μιας ομάδας ατόμων, συνήθως σε περιβάλλοντα όπου οι άνθρωποι είναι υποχρεωμένοι να υπακούουν σε κανόνες, όπως στρατιωτικοί, αστυνομία, εκπαιδευτικοί, ιατρικοί εργαζόμενοι, δικηγόροι κ.λπ. Σκοπός του πειθαρχικού δικαίου είναι να διασφαλίσει την τήρηση των κανόνων, διατηρώντας την τάξη και την ασφάλεια στο πλαίσιο της εν λόγω ομάδας ή επαγγέλματος (Ναυπλιώτης, 2003).

Οι κανόνες του πειθαρχικού δικαίου μπορεί να ποινικοποιούν συγκεκριμένες πράξεις ή παραλείψεις που αφορούν την επαγγελματική συμπεριφορά ή τη συμπεριφορά μέσα σε μια ομάδα. Οι ποινές συνήθως περιλαμβάνουν απολύσεις, αποκλεισμούς από την εξυπηρέτηση ή την άσκηση ενός επαγγέλματος, πρόστιμα ή άλλες διοικητικές κυρώσεις.

Συνοψίζοντας, ο σκοπός του πειθαρχικού δικαίου είναι να διατηρεί την τάξη, να προστατεύει το κοινό συμφέρον και να εξασφαλίζει τη συμμόρφωση με τους κανόνες εντός μιας συγκεκριμένης ομάδας ή επαγγέλματος (Ναυπλιώτης, 2003).

1.1. Ορισμός και σκοπός του πειθαρχικού δικαίου

Το πειθαρχικό δίκαιο είναι ο κλάδος του δικαίου που ασχολείται με τον έλεγχο της συμπεριφοράς των ατόμων που υπόκεινται σε επαγγελματικό καθεστώς. Αυτός ο τομέας του διοικητικού δικαίου χαρακτηρίζεται ως "*sui generis*," δηλαδή «δικού του είδους ή γένους» διότι κάθε επάγγελμα διέπεται από τους δικούς του νόμους και κανονισμούς. Επιπλέον, η διαδικασία πειθαρχικής διαδικασίας αγγίζει ορισμένες αρχές του αστικού και ποινικού δικαίου, καθιστώντας το ένα υβριδικό νομικό σύστημα (Leskien & Flitner, 1997).

Με αποστολή την προστασία του κοινού, ο σύνδικος εκπληρώνει τα καθήκοντά του μέσω πειθαρχικών μέσων. Μετά από ανεξάρτητη έρευνα, ο σύνδικος μπορεί, αν καταλήξει ότι ο επαγγελματίας διέπραξε παράβαση δεοντολογικού κώδικα, να υποβάλει καταγγελία στο πειθαρχικό συμβούλιο. Ο σύνδικος δρα ως εξεταστικός και καθορίζει την παράβαση για την οποία κατηγορείται ο επαγγελματίας στην αγωγή,

διαδικασία με εκδικαστικές επιπτώσεις παρόμοιες με αυτές του ποινικού δικαίου (Leskien & Flitner, 1997).

Τα μέλη μιας επαγγελματικής τάξης πρέπει να συνεργάζονται με το σύνδικο στην έρευνά τους, με την αποτυχία να το πράττουν να μπορεί ενδεχομένως να αποτελεί παράβαση καθαυτή, δηλαδή τον εμποδισμό της εργασίας του συνδίκου. Στη συνέχεια, σε περίπτωση πειθαρχικής καταγγελίας, το μέλος δεν θα μπορεί να διακηρύξει δικαίωμα σιωπής, καθώς ο Επαγγελματικός Κώδικας καθορίζει το μέλος ως μάρτυρα που υποχρεούται να καταθέσει.

Το βάρος της απόδειξης είναι το ίδιο ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου με αυτό στο αστικό δίκαιο και βαρύνει αποκλειστικά του εξεταστικού. Έτσι, ο σύνδικος πρέπει να αποδείξει, με σαφή και πειστικά στοιχεία και με βάρος της πιθανότητας, τη διάπραξη της παράβασης για την οποία κατηγορείται ο επαγγελματίας. Επιπλέον, το πειθαρχικό δίκαιο αποτελεί μια μορφή «δικαιοσύνης από τους ομοίους», καθώς το πειθαρχικό συμβούλιο αποτελείται εν μέρει από μέλη που ασκούν το επάγγελμα σε εξέταση, αποτελώντας έτσι ένα υψηλά εξειδικευμένο όργανο (Ναυπλιώτης, 2003).

Στην περίπτωση που το εξεταζόμενο μέλος κριθεί ένοχο για τη διάπραξη της δεοντολογικής παραβίασης που του καταλογίστηκε, το συμβούλιο θα επιβάλει μια ποινή.

Δεδομένου ότι κάθε καταγγελία είναι ένα μοναδικό περιστατικό και ότι η ποινή πρέπει να αντιστοιχεί στα γεγονότα της εκάστοτε υπόθεσης, το συμβούλιο πρέπει να επιτύχει τους στόχους προστασίας του κοινού, αποτροπής της επανάληψης, προστασίας του υποδειγματικού χαρακτήρα του επαγγέλματος καθώς και του δικαιώματος να το ασκήσει. Στη συνέχεια, το συμβούλιο λαμβάνει υπόψη αντικειμενικούς παράγοντες, όπως ο αντίκτυπος των ενεργειών στο κοινό, ο σύνδεσμος μεταξύ της παράβασης και της άσκησης του επαγγέλματος, καθώς και εάν πρόκειται για απομονωμένη πράξη. Το συμβούλιο λαμβάνει επίσης υπόψη υποκειμενικούς παράγοντες, όπως η εμπειρία του εξεταζόμενου, η πρότερη τέλεση άλλων πειθαρχικών παραπτώματων, τα χρόνια υπηρεσίας του και η προθυμία του να διορθώσει τη συμπεριφορά του. Άλλες επιδεινούμενες και/ή ανακουφιστικές συνθήκες μπορεί να επηρεάσουν την απόφαση του συμβουλίου σχετικά με την ποινή. Ως ποινή, ο εξεταζόμενος μπορεί να καλείται να πληρώσει πρόστιμο, να απαγορευθεί προσωρινά ή μόνιμα να ασκήσει το επάγγελμα, να λάβει επίσημη

απόφαση, και/ή να καλείται να ολοκληρώσει ειδικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013).

Τέλος, η απόφαση ενός πειθαρχικού συμβουλίου μπορεί να υπόκειται σε αξιολόγηση από το δικαστικό σύστημα ή να ανατεθεί σε εφετείο, σύμφωνα με τις διαδικασίες που προβλέπονται στον συνταγματικό του νόμο ή στις διατάξεις στις οποίες αναφέρεται στο Νόμο 3528/2007. Σπάνια ασχολούνται δικηγόροι με το πειθαρχικό δίκαιο, παραμένει ένα εντελώς ξεχωριστό πεδίο του δικαίου. Η ανεξαρτησία της, ως προϊόν των θεσμικών οργάνων που την εφαρμόζουν, έχει ως αποτέλεσμα ένα πεδίο όπου τα πρότυπα μπορούν να αναπτυχθούν γρήγορα. Επομένως, είναι σημαντικό για έναν επαγγελματία να είναι πλήρως ενήμερος των δεοντολογικών του υποχρεώσεων και να υιοθετεί μια συμπεριφορά που συμμορφώνεται με τα πρότυπα που διέπουν την πρακτική του (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013).

1.2. Σημασία και ρόλος του πειθαρχικού δικαίου στην επαγγελματική ζωή των δημόσιων υπαλλήλων

Το πειθαρχικό δίκαιο παίζει έναν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ζωή των δημόσιων υπαλλήλων και έχει ιδιαίτερη σημασία για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας, της ηθικής συμπεριφοράς και της αποτελεσματικής λειτουργίας του δημόσιου τομέα. Ακολούθως, παραθέτονται ορισμένοι τρόποι με τους οποίους το πειθαρχικό δίκαιο επηρεάζει τους δημόσιους υπαλλήλους (Παναγόπουλος, 2008):

- 1. Τήρηση του ηθικού κώδικα:** Το πειθαρχικό δίκαιο θεσπίζει έναν ηθικό κώδικα συμπεριφοράς για τους δημόσιους υπαλλήλους. Οι υπάλληλοι πρέπει να τηρούν αυτόν τον κώδικα προκειμένου να διατηρούν την επαγγελματική τους θέση και να εξασφαλίζουν την εμπιστοσύνη του κοινού.
- 2. Εξασφάλιση της δημόσιας εξυπηρέτησης:** Το πειθαρχικό δίκαιο βοηθά στη διασφάλιση ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι εκτελούν τα καθήκοντά τους με ειλικρίνεια και δίκαιο τρόπο, με γνώμονα το συμφέρον του κοινού.
- 3. Πρόληψη ατασθαλιών:** Το πειθαρχικό δίκαιο διαδραματίζει ρόλο στην πρόληψη ατασθαλιών και αποκλίσεων από τη συμπεριφορά που αναμένεται

από τους δημόσιους υπαλλήλους. Η δυνατότητα κυρώσεων και διαδικασιών πειθαρχικής διακυβέρνησης μπορεί να αποτρέψει την ατιμωρησία.

4. **Ενίσχυση της επαγγελματικής επάρκειας:** Το πειθαρχικό δίκαιο ενισχύει την επαγγελματική επάρκεια, καθώς προωθεί τη συμμόρφωση με τους κανόνες και την συνεχή εκπαίδευση των δημόσιων υπαλλήλων.
5. **Προστασία των δικαιωμάτων των υπαλλήλων:** Το πειθαρχικό δίκαιο προσφέρει διαδικασίες για την προστασία των δικαιωμάτων των υπαλλήλων. Οι υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα να υπερασπίζονται τον εαυτό τους και να προστατεύονται από αδικαιολόγητες κατηγορίες.
6. **Διαφάνεια και ευθύνη:** Το πειθαρχικό δίκαιο συμβάλλει στη διαφάνεια και την ευθύνη των δημόσιων υπαλλήλων. Η ύπαρξη διαδικασιών πειθαρχικής διακυβέρνησης καθιστά δυνατή την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και την ανάληψη δράσης σε περίπτωση παραβάσεων.

Συνολικά, το πειθαρχικό δίκαιο αποτελεί σημαντικό μέσο για την διασφάλιση της επαγγελματικής ηθικής και της αποτελεσματικής λειτουργίας του δημόσιου τομέα. Βοηθά στην προώθηση της δημόσιας εξυπηρέτησης, την αποφυγή ατασθαλιών και την ενίσχυση της επαγγελματικής επάρκειας, παρέχοντας ένα πλαίσιο για την επαγγελματική ανάπτυξη και την προστασία των δικαιωμάτων των δημόσιων υπαλλήλων (Παναγόπουλος, 2008).

2. Βασικές Έννοιες του Πειθαρχικού Δικαίου

Το πειθαρχικό δίκαιο περιλαμβάνει αρκετές βασικές έννοιες και αρχές που διέπουν τη διαδικασία πειθαρχικής δικαίωσης και τη συμπεριφορά των επαγγελματιών υπό την εποπτεία μιας επαγγελματικής τάξης. Ορισμένες από τις βασικές έννοιες του πειθαρχικού δικαίου περιλαμβάνουν (Στογγάρη, 2013):

1. **Πειθαρχική Δικαίωση:** Αναφέρεται στη διαδικασία κατά την οποία εξετάζεται η συμπεριφορά ενός επαγγελματία που ανήκει σε μια επαγγελματική τάξη, προκειμένου να αξιολογηθεί εάν διέπραξε δεοντολογική παράβαση και να επιβληθεί κατάλληλη ποινή.
2. **Δεοντολογία:** Ο κώδικας δεοντολογίας αναφέρεται στους κανόνες και τις αρχές που διέπουν την επαγγελματική συμπεριφορά των μελών μιας επαγγελματικής τάξης. Αυτοί οι κανόνες καθορίζουν τις απαιτήσεις για την ηθική και νόμιμη συμπεριφορά των επαγγελματιών.
3. **Σύνδικος:** Ο σύνδικος είναι ο επαγγελματίας που έχει την ευθύνη να εξετάσει τη συμπεριφορά των μελών της επαγγελματικής τάξης και να αποφασίσει εάν υπάρχουν παραβάσεις του δεοντολογικού κώδικα.
4. **Πειθαρχικό Συμβούλιο:** Το πειθαρχικό συμβούλιο είναι το όργανο που αποφασίζει για τις ποινές που επιβάλλονται σε επαγγελματίες που έχουν κριθεί ένοχοι παραβάσεων του δεοντολογικού κώδικα.
5. **Ποινές:** Οι ποινές αποτελούν τις κυρώσεις που μπορούν να επιβληθούν σε επαγγελματίες που έχουν διαπράξει παραβάσεις του δεοντολογικού κώδικα. Οι ποινές μπορεί να περιλαμβάνουν πρόστιμα, αποκλεισμό από την άσκηση του επαγγέλματος, επίσημες αποφάσεις και εκπαίδευση.
6. **Προστασία του κοινού:** Ένας από τους βασικούς στόχους του πειθαρχικού δικαίου είναι η προστασία του κοινού από ανάθεμα και επαγγελματίες που δεν τηρούν τους κανόνες.

Αυτές οι έννοιες αποτελούν τη βάση του πειθαρχικού δικαίου και καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο επιβάλλονται ποινές και διατηρείται η διακυβέρνηση της επαγγελματικής συμπεριφοράς (Στογγάρη, 2013).

2.1 Διοικητική πειθαρχία και διοικητικό παράπτωμα

Η διοικητική πειθαρχία αποτελεί έναν σημαντικό τομέα του διοικητικού δικαίου που αφορά τη διαχείριση της συμπεριφοράς και της επίδοσης των δημοσίων υπαλλήλων σε ένα κράτος ή μια δημόσια οργάνωση. Η διοικητική πειθαρχία έχει σκοπό να διασφαλίσει την ηθική, επαγγελματική και νόμιμη συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων και να εξασφαλίσει την αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Ορισμένα βασικά σημεία σχετικά με τη διοικητική πειθαρχία περιλαμβάνουν τα εξής (Στογγάρη, 2013):

- **Πειθαρχικός Κώδικας:** Οι δημόσιοι υπάλληλοι υποχρεούνται να συμμορφώνονται με έναν πειθαρχικό κώδικα, ο οποίος καθορίζει τους κανόνες και τις αρχές που διέπουν τη συμπεριφορά τους και τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.
- **Εποπτεία και Διαχείριση:** Η διοικητική πειθαρχία περιλαμβάνει την παρακολούθηση και τη διαχείριση της συμπεριφοράς των δημοσίων υπαλλήλων. Αυτό συχνά γίνεται από ανώτερους υπαλλήλους, επιτροπές πειθαρχίας ή επιθεωρητές.
- **Διοικητικές Κυρώσεις:** Σε περίπτωση παράβασης του πειθαρχικού κώδικα, μπορούν να επιβληθούν διοικητικές κυρώσεις, όπως προσωρινή απόσυρση των δημοσίων καθκόντων, πρόστιμα, απόλυση ή άλλες κυρώσεις ανάλογα με τη σοβαρότητα της παράβασης.
- **Διαδικασίες Δίκαιης Ακρόασης:** Οι δημόσιοι υπάλληλοι που αντιμετωπίζουν κυρώσεις έχουν συνήθως το δικαίωμα σε δίκαιη ακρόαση, κατά την οποία μπορούν να υπερασπίσουν τον εαυτό τους και να παρουσιάσουν την πλευρά τους.
- **Προστασία του Δημόσιου Συμφέροντος:** Ο σκοπός της διοικητικής πειθαρχίας είναι να διασφαλίσει την προστασία του δημόσιου συμφέροντος και την αποτελεσματική λειτουργία της δημόσιας υπηρεσίας.
- **Επιδίωξη Ηθικής και Νομικής Συμπεριφοράς:** Η διοικητική πειθαρχία προωθεί την ηθική και νόμιμη συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη του κοινού στη δημόσια διοίκηση.

Συνολικά, η διοικητική πειθαρχία αποτελεί κρίσιμη πτυχή της δημόσιας διοίκησης που βοηθά στη διατήρηση της τάξης, της ηθικής και της νομιμότητας στον δημόσιο τομέα. Εξασφαλίζει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι εκτελούν τα καθήκοντά τους με αξιοπρέπεια και σύμφωνα με τους κανόνες, προστατεύοντας έτσι το δημόσιο συμφέρον (Στογγάρη, 2013).

Από την άλλη, το διοικητικό παράπτωμα αναφέρεται σε παραβάσεις του διοικητικού δικαίου και των νόμων που διέπουν τη λειτουργία του δημόσιου τομέα. Είναι μια πράξη ή παράλειψη που αντίκειται στους κανόνες και τους νόμους που διέπουν τη διοίκηση και τη λειτουργία της κρατικής ή δημόσιας υπηρεσίας. Αυτές οι παραβάσεις συνήθως περιλαμβάνουν παραβάσεις του νόμου, κακή διαχείριση, παρανομίες, παραβάσεις διαδικασιών, ή άλλες παραβάσεις που σχετίζονται με τη διοικητική λειτουργία. Οι κυρώσεις για διοικητικά παραπτώματα μπορεί να περιλαμβάνουν πρόστιμα, αναστολή από τα καθήκοντα, απόλυση, ή άλλες διοικητικές κυρώσεις (Στογγάρη, 2013).

Κάποια συνηθισμένα παραδείγματα διοικητικών παραπτωμάτων περιλαμβάνουν (Στογγάρη, 2013):

- **Κακή Διαχείριση:** Παραδείγματα περιλαμβάνουν την κακή διαχείριση των δημόσιων πόρων, όπως αδικαιολόγητη απώλεια χρημάτων ή αντιμετώπιση επιχειρήσεων και πολιτών με αδικαιολόγητο τρόπο.
- **Παραβάσεις της Διαδικασίας:** Αυτό μπορεί να συμπεριλαμβάνει παραβάσεις των διοικητικών διαδικασιών, όπως η μη τήρηση των χρονικών περιόδων ή η παράλειψη στην παροχή απαραίτητων εγγράφων.
- **Σύγκρουση Συμφερόντων:** Παραβάσεις που σχετίζονται με τη σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ δημόσιας θέσης και ιδιωτικού συμφέροντος, όπως παράνομες συμφωνίες ή διακρίσεις προς όφελος συγγενών.
- **Παρανομίες:** Παραβάσεις των νόμων που διέπουν τη λειτουργία του δημόσιου τομέα, όπως παραβάσεις του φορολογικού δικαίου, του διοικητικού δικαίου και των ρυθμίσεων.

Οι κυρώσεις για διοικητικά παραπτώματα μπορεί να περιλαμβάνουν πρόστιμα, αποκλεισμό από την άσκηση της δημόσιας υπηρεσίας, απόλυση, ή άλλες διοικητικές

κυρώσεις που επιβάλλονται από τη δημόσια αρχή (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013).

2.2 Τιμωρία και ποινές στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου

Σύμφωνα με το νόμο 3528/2007, συγκεκριμένα το άρθρο 109 (αντίστοιχο με το άρθρο 113 του ν. 3584/2007), καθώς και σύμφωνα με το άρθρο 4 του νόμου 4325/2015 καθορίζονται οι πειθαρχικές κυρώσεις που εφαρμόζονται στους υπαλλήλους. Αυτές οι κυρώσεις περιλαμβάνουν:

1. Έγγραφο επίπληξη.
2. Πρόστιμο που μπορεί να φτάσει μέχρι το ακαθάριστο εισόδημα των δώδεκα (12) μηνών.
3. Στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή για ένα (1) έως πέντε (5) έτη.
4. Στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής για προϊστάμενο σε οργανική μονάδα οποιουδήποτε επιπέδου για ένα (1) έως πέντε (5) έτη.
5. Αφαίρεση της άσκησης των καθηκόντων προϊστάμενου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της.
6. Υποβιβασμός έως δύο (2) βαθμούς.
7. Προσωρινή παύση από τρεις (3) έως δώδεκα (12) μήνες, με πλήρη στέρηση των αποδοχών.
8. Η ποινή της οριστικής παύσης, που εφαρμόζεται μόνο για συγκεκριμένες πειθαρχικές παραβάσεις.

Σημαντικό είναι να τονιστεί ότι αυτές οι κυρώσεις είναι αποκλειστικές και δεν επιτρέπεται η επιβολή άλλης κυρώσεως ή η επιβολή δύο φορές της ίδιας κυρώσεως για την ίδια πειθαρχική παράβαση. Επιπλέον, η κύρωση πρέπει να είναι ανάλογη με τον βαθμό σοβαρότητας της παράβασης, υπογραμμίζοντας την αρχή της αναλογικότητας.

Με την επαναφορά της διάταξης του άρθρου 4 του νόμου 4325/2015, τέθηκε και πάλι σε ισχύ η προηγούμενη διάταξη του άρθρου 109, η οποία περιορίζει τις περιπτώσεις κατά τις οποίες μπορεί να επιβληθεί η πειθαρχική ποινή της οριστικής

παύσης. Συγκεκριμένα, αυτή η ποινή μπορεί να επιβληθεί μόνο για πειθαρχικές παραβάσεις, όπως η άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην πατρίδα και τη δημοκρατία, η παράβαση του καθήκοντος του Πειθαρχικού Κώδικα, το πειθαρχικό παράπτωμα σχετικά με την απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος από τον ίδιο τον υπάλληλο ή τρίτο πρόσωπο κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών, τα χαρακτηριστικά αναξιοπρεπής ή ανάξια για υπάλληλο διαγωγή εντός ή εκτός της υπηρεσίας, η παράβαση υποχρέωσης εχεμύθειας, η αδικαιολόγητη αποχή για περισσότερες από 22 συνεχόμενες εργάσιμες ημέρες ή περισσότερες από 30 εργάσιμες ημέρες εντός ενός έτους ή περισσότερες από 50 εντός μίας τριετίας από την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, η εξαιρετικά σοβαρή απείθεια, η συμμετοχή σε δημοπρασία, είτε απευθείας είτε μέσω τρίτου προσώπου, όταν η δημοπρασία διενεργείται από επιτροπή στην οποία είναι μέλος ο υπάλληλος καθώς και για την εμμονή σε άρνηση προσέλευσης για εξέταση από υγειονομική επιτροπή (Πανταζής, 2015).

Επίσης, μπορεί να επιβληθεί η ποινή της οριστικής παύσης αν κατά την προηγούμενη διετία είχαν επιβληθεί στον υπάλληλο τουλάχιστον τρεις πειθαρχικές ποινές ανώτερες του προστίμου αποδοχών 1 μήνα ή αν κατά το προηγούμενο έτος είχε τιμωρηθεί για την ίδια παράβαση με ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών 1 μήνα.

Περαιτέρω, όταν εξετάζονται περισσότερα από ένα πειθαρχικά παραπτώματα που διαπράχθηκαν από τον ίδιο υπάλληλο, είναι δυνατή η συρροή ποινών. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 109, καθορίζονται τα κριτήρια που θα ληφθούν υπόψη κατά την επιβολή της πειθαρχικής ποινής και ποινών ελάφρυνσης. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι "κατά την επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής σε υπάλληλο, θα λαμβάνονται υπόψη οι ξεχωριστές συνθήκες κάθε περίπτωσης, η γενική προσωπικότητα του υπαλλήλου, καθώς και η υπηρεσιακή του ιστορία, όπως φαίνεται από το προσωπικό του φάκελο, και πρέπει να τηρείται αρχή αναλογικότητας." Συνεπώς, είναι υποχρεωτικό να συνυπολογίζονται οι ιδιαίτερες συνθήκες κάθε περίπτωσης κατά την επιβολή της πειθαρχικής ποινής, οι οποίες μπορεί να αφορούν είτε τον υπάλληλο που διώκεται από πειθαρχική πλευρά, εφαρμόζοντας αναλογικά τη διάταξη του άρθρου 108 παρ. 2 α-ζ, είτε τις "εξωτερικές" υπηρεσιακές συνθήκες κατά τις οποίες δρα ο υπάλληλος (όπως τον φόρτο εργασίας

ή την ταυτόχρονη άσκηση πολλαπλών καθηκόντων). Επίσης, λαμβάνεται υπόψη η γενική προσωπικότητα του υπαλλήλου, όπως ανακύπτει από τον φάκελό του. Εάν δεν προκύπτουν από αυτόν πληροφορίες, το Πειθαρχικό Συμβούλιο μπορεί να αξιολογήσει υποκειμενικά το θέμα. Όσον αφορά την υπηρεσιακή εικόνα του υπαλλήλου, λαμβάνεται υπόψη το πιστοποιητικό των υπηρεσιακών αλλαγών, το οποίο καταγράφει τον τρόπο πρόσληψης, τον χρόνο πρόσληψης και την υπηρεσιακή εξέλιξή του. Επιπλέον, το πιστοποιητικό αυτό αναφέρει ενδεχόμενα προηγούμενα πειθαρχικά παραπτώματα και ποινές, καθώς και θετικές ή αρνητικές αξιολογήσεις για τον υπάλληλο. Τέλος, πρέπει να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας, όπως κατοχυρώνεται συνταγματικά (άρθρο 25). Πρέπει να σημειωθεί ότι η επίκληση ελαφρυντικών περιστάσεων από τον διωκόμενο δεν επιβάλλει αυτόματα την αποδοχή τους από τον πειθαρχικό δικαστή, και δεν οδηγεί αυτόματα σε μείωση της επιβαλλόμενης πειθαρχικής ποινής. Επιπλέον, η επανόρθωση της οικονομικής ζημίας της υπηρεσίας μετά την αποκάλυψη των πειθαρχικών παραπτωμάτων του υπαλλήλου δεν θεωρείται ως έμπρακτη μετάνοια.

Το κείμενο της παραγράφου 3 ορίζει ότι το πειθαρχικό όργανο ή το πειθαρχικό συμβούλιο μπορεί να λάβει υπόψη επιβαρυντικές περιστάσεις, όπως περιγράφεται στο άρθρο 111, παράγραφος 2, του Ν. 4057/2012. Επιβαρυντικές περιστάσεις αναφέρονται στην επανάληψη του παραπτώματος ή στη συνεχιζόμενη διάπραξη πειθαρχικού αδικήματος. Οι διατάξεις που καθιστούν δυνατή τη συνδρομή επιβαρυντικών περιστάσεων πρέπει να ερμηνεύονται περιοριστικά. Ωστόσο, σε περίπτωση συνεχιζόμενης διάπραξης πειθαρχικού αδικήματος και αλλαγής της πειθαρχικής νομοθεσίας κατά τη διάρκειά της, εφαρμόζεται ο νόμος που ίσχυε κατά την τελευταία διάπραξη, και κατά την επιβολή της ποινής συνυπολογίζονται οι πράξεις που διαπράχθηκαν υπό το καθεστώς του πιο ευνοϊκού νόμου (Πανταζής, 2015).

Σε περίπτωση όπου υπάρχει επιβαρυντική κατάσταση και επιβάλλεται πειθαρχική ποινή για παραβάσεις καθήκοντος, απόκτησης οικονομικού οφέλους είτε για τον ίδιο τον υπάλληλο είτε για τρίτα πρόσωπα κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των καθηκόντων του, αναξιοπρεπούς, ανάρμοστης ή ανεξάρτητης από ηθική συμπεριφοράς εντός ή εκτός της υπηρεσίας, προβλέπεται η δυνατότητα επιβολής και χρηματικών κυρώσεων διοικητικής φύσης ποσού από 3.000 έως 30.000 ευρώ.

Σε περίπτωση όπου επιβάλλεται η πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης και αφορά το παράπτωμα απόκτησης οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ίδιου του υπαλλήλου ή τρίτων προσώπων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή την αναξιοπρεπή συμπεριφορά του υπαλλήλου εντός ή εκτός της υπηρεσίας που σχετίζονται με οικονομικό θέμα, το πειθαρχικό συμβούλιο μπορεί επίσης να επιβάλλει επιπρόσθετη διοικητική κύρωση σε ποσό από 10.000 έως 100.000 ευρώ. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, η αρχή της αναλογικότητας πρέπει να τηρείται όσον αφορά το ύψος των επιβαλλόμενων κυρώσεων.

Το πειθαρχικό συμβούλιο έχει την εξουσία να επιβάλει οποιαδήποτε ποινή για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα. Υπάρχουν, ωστόσο, εξαιρέσεις στη ρύθμιση αυτή, όπως αναφέρονται στην παράγραφο 4 στις υποπαραγράφους α και β. Στις περιπτώσεις αυτές, ο νομοθέτης καθορίζει ένα ελάχιστο όριο για την επιβολή ποινών, διότι ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα προκαλούν σοβαρή κοινωνική ανησυχία. Συγκεκριμένα, αν ένας υπάλληλος διαπράξει πειθαρχικό παράπτωμα, όπως η άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος, παράβαση καθήκοντος σύμφωνα με τον Ποινικό Κώδικα ή ειδικούς ποινικούς νόμους, απόκτηση οικονομικού ή άλλου οφέλους για τον εαυτό του ή για τρίτα πρόσωπα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, ή σοβαρή απείθεια, το πειθαρχικό συμβούλιο πρέπει να επιβάλει ως ελάχιστη ποινή τον υποβιβασμό. Εάν, αντίθετα, διαπράξει πειθαρχικό παράπτωμα όπως η χρησιμοποίηση της δημόσιας ιδιότητας ή πληροφοριών που έχει λόγω της θέσης του για προσωπικό κέρδος ή για τρίτα πρόσωπα, ή η άρνηση ακαταλληλότητας να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση, ή η συμμετοχή σε δημοπρασία που διενεργείται από επιτροπή όπου ο ίδιος υπηρετεί, ή στην περίπτωση αδικαιολόγητης καθυστέρησης ή αποφυγής παραδόσεως υπηρεσιακής αναφοράς ή της κατάρτισης αναφοράς αξιολόγησης με υποκειμενικές κρίσεις ή χαρακτηρισμούς που δεν είναι υποστηριζόμενοι από συγκεκριμένα στοιχεία, ή της άρνησης ή καθυστέρησης εκτέλεσης υπηρεσιακής εργασίας, ή της χρήσης τρίτων προσώπων για την απόκτηση υπηρεσιακών πλεονεκτημάτων ή για την πρόκληση ή ακύρωση εντολής της υπηρεσίας, ή της σύναψης πολύ στενών κοινωνικών σχέσεων με άτομα, προκειμένου να εξυπηρετήσει ιδιωτικά συμφέροντα του ίδιου ή τρίτων ατόμων, ή της παράλειψης από τα πειθαρχικά όργανα της δίωξης και τιμωρίας του πειθαρχικού παραπτώματος, το πειθαρχικό συμβούλιο δεν επιτρέπεται να επιβάλει ποινή

αυστηρότερη από το πρόστιμο (άρθρο 109 παράγραφοι 4α και 4β του Υπηρεσιακού Κανονισμού) (Πανταζής, 2015).

Προς σημείωση, αν ο υπάλληλος δεν υφίσταται άλλη ποινή κατά τη διάρκεια του σχετικού χρονικού διαστήματος, οι πειθαρχικές ποινές διαγράφονται αυτόματα, χωρίς την έκδοση σημαντικής απόφασης. Συγκεκριμένα, η ποινή της επίπληξης διαγράφεται μετά από τρία έτη, το πρόστιμο μετά από οκτώ έτη, και όλες οι άλλες ποινές μετά από δέκα έτη. Ωστόσο, οι ποινές της οριστικής και προσωρινής απόλυσης καθώς και του υποβιβασμού δεν διαγράφονται ποτέ. Σε κάθε περίπτωση, ο χρόνος διαγραφής υπολογίζεται από τη στιγμή της πλήρους εκτέλεσης της πειθαρχικής ποινής και την συμπλήρωση του χρονικού πλαισίου που προκύπτει από την εφαρμογή της πειθαρχικής απόφασης. Ο φάκελος της πειθαρχικής ποινής που διαγράφεται κρατείται από το προσωπικό αρχείο του υπαλλήλου, τίθεται σε αρχείο, και δεν λαμβάνεται υπόψη περαιτέρω (Πανταζής, 2015).

3. Η Διοίκηση της Εκπαίδευσης και το Πειθαρχικό Δίκαιο

Η διοίκηση της εκπαίδευσης συνδέεται στενά με το πειθαρχικό δίκαιο στον τομέα της εκπαίδευσης. Το πειθαρχικό δίκαιο σχετίζεται με τους κανόνες, τις διαδικασίες και τις κυρώσεις που εφαρμόζονται στους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές και το προσωπικό των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Αναφέρονται παραδείγματα των τομέων όπου η διοίκηση της εκπαίδευσης συνδέεται με το πειθαρχικό δίκαιο (Χρονοπούλου, 1998):

1. **Διαχείριση του πειθαρχικού κώδικα των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων:** Τα σχολεία και τα πανεπιστήμια έχουν πειθαρχικούς κανόνες και διαδικασίες που πρέπει να τηρούν οι εκπαιδευτικοί, οι μαθητές και το προσωπικό. Η διοίκηση της εκπαίδευσης είναι υπεύθυνη για την κατάρτιση, την εφαρμογή και την επιβολή αυτών των κανόνων.
2. **Εξετάσεις και αξιολόγηση:** Στον τομέα της εκπαίδευσης, υπάρχουν περίοδοι αξιολόγησης και εξετάσεων για τους μαθητές. Η διοίκηση της εκπαίδευσης είναι υπεύθυνη για τη διενέργεια αυτών των εξετάσεων και την επιβολή των πειθαρχικών μέτρων σε περίπτωση παραβάσεων.
3. **Διαχείριση των πειθαρχικών προβλημάτων:** Οι σχολικές αρχές και οι διευθυντές πρέπει να αντιμετωπίζουν πειθαρχικά προβλήματα στα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Αυτά τα προβλήματα μπορεί να περιλαμβάνουν παραβάσεις από μαθητές, εκπαιδευτικούς ή προσωπικό, και η διοίκηση πρέπει να αποφασίζει για τα κατάλληλα πειθαρχικά μέτρα.
4. **Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εκπαιδευτικών:** Οι εκπαιδευτικοί έχουν δικαιώματα και υποχρεώσεις που πρέπει να τηρούν, και η διοίκηση της εκπαίδευσης παρέχει τις κατάλληλες καθοδηγήσεις και προστασία σε αυτούς τους εκπαιδευτικούς.

Συνοψίζοντας, η διοίκηση της εκπαίδευσης ασχολείται με τη διαχείριση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και την εφαρμογή των πειθαρχικών κανόνων και διατάξεων που αφορούν την εκπαίδευση, ενώ το πειθαρχικό δίκαιο αποτελεί το νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει τις πειθαρχικές υποθέσεις στον τομέα της εκπαίδευσης (Χρονοπούλου, 1998).

3.1 Οργάνωση και λειτουργία της εκπαίδευσης στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου

Η οργάνωση και η λειτουργία του συστήματος εκπαίδευσης στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου διέπεται από νομοθετικές διατάξεις που καθορίζουν τα καθήκοντα, τις αρμοδιότητες και τις διαδικασίες που αφορούν τη διαχείριση της πειθαρχικής δικαιοδοσίας στον τομέα της εκπαίδευσης. Εδώ θα παρουσιάζεται ένα γενικό πλαίσιο για την οργάνωση και τη λειτουργία της εκπαίδευσης στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου (Τσουντα & Χρονοπούλου, 1995).

Ειδικά πειθαρχικά όργανα

Στον τομέα της εκπαίδευσης, υπάρχουν ειδικά πειθαρχικά όργανα, όπως τα πειθαρχικά συμβούλια. Αυτά τα όργανα είναι αρμόδια για την εξέταση και την απόφαση σε πειθαρχικές υποθέσεις που αφορούν το εκπαιδευτικό προσωπικό και τους μαθητές (Στυλιανίδου, 2018).

Σύμφωνα με το άρθρο 21 παράγραφος 1 του νόμου 1566/1985, προβλέπεται ότι για θέματα που αφορούν την υπηρεσιακή κατάσταση του εκπαιδευτικού προσωπικού πρέπει να συσταθούν περιφερειακά υπηρεσιακά και πειθαρχικά συμβούλια ανά νομούς και ξεχωριστά για κάθε εκπαιδευτική βαθμίδα. Επίσης, στο κεντρικό γραφείο του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού, πρέπει να συσταθούν ένα ή περισσότερα κεντρικά υπηρεσιακά και πειθαρχικά συμβούλια για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με την παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου, με προεδρικό διάταγμα καθορίζονται ο αριθμός, η έδρα και η σύνθεση των ανωτέρω συμβουλίων, καθώς και η θητεία των μελών τους, οι αρμοδιότητες, η οργάνωση και η λειτουργία τους και άλλα σχετικά θέματα.

Σημειώνεται ότι το Π.Δ. 1/2003, που έχει την ισχύ για τις αρμοδιότητες των υπηρεσιακών συμβουλίων στον τομέα της εκπαίδευσης, εκδόθηκε σύμφωνα με τον προαναφερόμενο νόμο και αφορά τη σύνθεση και τις αρμοδιότητες των πειθαρχικών συμβουλίων, καθώς και τη διαδικασία διεξαγωγής πειθαρχικής δίωξης και επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων που αφορούν την εκπαίδευση.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το Π.Δ. 1/2003 ισχύει για τις αρμοδιότητες των υπηρεσιακών συμβουλίων, εκτός από αυτές που σχετίζονται με τις πειθαρχικές αρμοδιότητες. Επίσης, οι διατάξεις που αφορούν τους όρους, τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία εκλογής των εκλεγέντων τακτικών και αναπληρωματικών μελών των συμβουλίων εξακολουθούν να ισχύουν. Οι εκλεγέντες βοηθούν στη λειτουργία των πειθαρχικών συμβουλίων (Στυλιανίδου, 2018).

Πειθαρχικώς προϊστάμενοι

Στον τομέα της εκπαίδευσης, υπάρχουν πειθαρχικώς προϊστάμενοι που διαθέτουν την εξουσία να ασκούν πειθαρχική δικαιοδοσία. Αυτοί οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι μπορούν να επιβάλλουν κυρώσεις, να διενεργούν εξετάσεις και να διαχειρίζονται πειθαρχικές υποθέσεις (Στυλιανίδου, 2018).

Για παράδειγμα, ο Περιφερειακός Διευθυντής είναι ο αρμόδιος για θέματα πειθαρχίας για τις εξής ομάδες (Στυλιανίδου, 2018):

1. Διευθυντές και υποδιευθυντές των σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και στους υπεύθυνους τομέων στα σχολικά εργαστηριακά κέντρα (Σ.Ε.Κ.).
2. Προϊστάμενους των τμημάτων εκπαιδευτικών θεμάτων των διευθύνσεων εκπαίδευσης.
3. Εκπαιδευτικούς, είτε αυτοί απασχολούνται στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση είτε στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, είτε εργάζονται στη δημόσια εκπαίδευση με σύμβαση αορίστου χρόνου, είτε είναι προσωρινοί αναπληρωτές εκπαιδευτικοί είτε είναι ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί.
4. Διευθυντές Εκπαίδευσης.

Συμπεριλαμβάνεται και ο Προϊστάμενος Μειονοτικής Εκπαίδευσης σύμφωνα με τον νόμο 4310/2014, αν και δεν προσδιορίζονται αναλυτικά οι αρμοδιότητές του όσον αφορά την πειθαρχική διαδικασία. Το νομοθετικό πλαίσιο αυτό τροποποίησε τις διατάξεις του νόμου 2986/2002.

Ένα δεύτερο παράδειγμα αποτελεί ο Διευθυντής Εκπαίδευσης, ο οποίος έχει αρμοδιότητα στα ακόλουθα (Στυλιανίδου, 2018):

1. Είναι πειθαρχικός προϊστάμενος των Διευθυντών Σχολικών μονάδων.
2. Είναι πειθαρχικός προϊστάμενος των Διευθυντών Νηπιαγωγείων.
3. Είναι πειθαρχικός προϊστάμενος των εκπαιδευτικών και διοικητικών υπαλλήλων που υπηρετούν στο Γραφείο της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης και γενικότερα των υπαλλήλων που είναι υπό την αρμοδιότητά της στο επίπεδο της περιφερειακής ενότητας.
4. Είναι πειθαρχικός προϊστάμενος όλων των άλλων δημοσίων και ιδιωτικών εκπαιδευτικών της περιοχής ευθύνης του.

Πειθαρχικές υποθέσεις

Οι πειθαρχικές υποθέσεις στον τομέα της εκπαίδευσης μπορεί να αφορούν το εκπαιδευτικό προσωπικό, τους μαθητές ή άλλα θέματα που σχετίζονται με το σχολικό περιβάλλον.

Διαδικασίες πειθαρχικής εξέτασης

Οι διαδικασίες πειθαρχικής εξέτασης στον τομέα της εκπαίδευσης συχνά ακολουθούν ορισμένα βήματα. Αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν τη συλλογή στοιχείων, τη διεξαγωγή ακροάσεων, τη λήψη μαρτυριών, και την εκπόνηση αναφορών ή έκθεσης από τον υπεύθυνο πειθαρχικό προϊστάμενο (Στυλιανίδου & Κουκάκης, 2021).

Κυρώσεις

Το πειθαρχικό δίκαιο περιλαμβάνει τις κυρώσεις που μπορούν να επιβληθούν σε περίπτωση παραβάσεων. Αυτές οι κυρώσεις μπορεί να περιλαμβάνουν προειδοποιήσεις, απολύσεις, αναστολές, και άλλα μέτρα που έχουν ως στόχο τη διόρθωση της συμπεριφοράς (Στυλιανίδου, 2018).

Προστασία δικαιωμάτων

Το πειθαρχικό δίκαιο πρέπει να συμβιβάζεται με τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του εκπαιδευτικού προσωπικού και των μαθητών. Πρέπει να υπάρχουν μηχανισμοί για τη διασφάλιση της δίκαιης διαδικασίας και της προστασίας των ατόμων από αυθαίρετες ή καταχρηστικές αποφάσεις.

Οι λεπτομέρειες της οργάνωσης και της λειτουργίας της εκπαίδευσης στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τη νομοθεσία κάθε χώρας. Σε κάθε περίπτωση, είναι σημαντικό να υπάρχει διαφάνεια, δικαιοσύνη και σεβασμός προς τα δικαιώματα όλων των εμπλεκόμενων στην εκπαιδευτική διαδικασία (Στυλιανίδου, 2018).

3.2 Ρόλος των διοικητικών αρχών στην εφαρμογή του πειθαρχικού δικαίου στην εκπαίδευση

Ένα καίριο στοιχείο για την κατανόηση της σημασίας και του περιεχομένου του πειθαρχικού δικαίου και της πειθαρχικής εξουσίας είναι η αναφορά και η σχέση τους με άτομα που διαθέτουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου. Πρόκειται για ανθρώπους που στενά συνδέονται με τη δημόσια υπηρεσία και έχουν την ικανότητα να λειτουργήσουν προς το συμφέρον της διοίκησης, εκδηλώνοντας τον ρόλο τους με διάφορες ονομασίες ως όργανα της (Τσουντα & Χρονοπούλου, 1996).

Η πειθαρχική εξουσία καλύπτει όλες τις κατηγορίες ατόμων που, ανεξάρτητα από την ονομασία, τον τίτλο ή τον τομέα που ανήκουν, φέρουν τα τυπικά χαρακτηριστικά του δημοσίου υπαλλήλου ή του δημόσιου λειτουργού, και αυτή ασκείται από ειδικά νομοθετικά καθορισμένα όργανα.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, όταν υπάρχει ειδική αρμοδιότητα ανατιθέμενη στα πειθαρχικά όργανα για την άσκηση πειθαρχικής δικαιοδοσίας, αυτό αποκλείει τη δυνατότητα εκδοτικών ενεργειών ή ελέγχου κάθε φορά που προκύπτει απλά από γενικές διατάξεις. Η άσκηση πειθαρχικών ή ελεγκτικών μέτρων, εφόσον απαιτείται από γενικές διατάξεις, εξαιρείται από την ειδική αρμοδιότητα που ανατίθεται. Επίσης,

ο κανόνας της συνάφειας δεν μπορεί να επεκταθεί χωρίς περαιτέρω ειδικές διατάξεις (Στυλιανίδου & Κουκάκης, 2021).

Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι ότι η πειθαρχική εξουσία βασίζεται στην ιεραρχική σχέση μεταξύ των ανωτέρων οργάνων και των κατώτερων οργάνων. Οι ιεραρχικά ανώτεροι έχουν την εξουσία να επιβάλλουν πειθαρχία, να επιβάλλουν κυρώσεις στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους και να παραπέμπουν στα πειθαρχικά συμβούλια, όταν οι πειθαρχικές υποθέσεις απαιτούν αυτή την κρίση. Αυτό είναι ένα συστηματικό πλαίσιο με τις πειθαρχικά αρμόδιες αρχές που σχετίζονται ιεραρχικά με το υπαλληλικό προσωπικό (Τσουντα & Χρονοπούλου, 1996).

4. Το Πειθαρχικό Δίκαιο των Εκπαιδευτικών

Το Πειθαρχικό Δίκαιο των Εκπαιδευτικών είναι ένα νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει τα πειθαρχικά θέματα που αφορούν τους εκπαιδευτικούς που δραστηριοποιούνται στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αυτό το δίκαιο ορίζει τους κανόνες, τις διαδικασίες και τις κυρώσεις που εφαρμόζονται σε περιπτώσεις πειθαρχικών παραβάσεων που σχετίζονται με το έργο των εκπαιδευτικών στον τομέα της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Τσουντα & Χρονοπούλου, 1996).

4.1 Νομοθεσία που αφορά τους εκπαιδευτικούς

Στην Ελλάδα, η αξιολόγηση της εκπαιδευτικής εργασίας και των εκπαιδευτικών δεν έχει ακόμη εφαρμοστεί πρακτικά. Στο παρόν τμήμα, παρουσιάζονται οι βασικές νομοθετικές διατάξεις (νόμοι, υπουργικές αποφάσεις και προεδρικά διατάγματα), που αφορούν την αξιολόγηση της εκπαιδευτικής εργασίας και των εκπαιδευτικών, από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 μέχρι και σήμερα.

- **Νόμος 1304/1982:** *«Για την επιστημονική – παιδαγωγική καθοδήγηση και τη διοίκηση στη Γενική και Μέση Τεχνική – Επαγγελματική Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις».* Με το νόμο γίνεται εισαγωγή του θεσμού του Σχολικού Συμβούλου με σκοπό *«την επιστημονική – παιδαγωγική καθοδήγηση, τη συμμετοχή στην αξιολόγηση και επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, καθώς και την ενθάρρυνση κάθε προσπάθειας για επιστημονική έρευνα στο χώρο της εκπαίδευσης».*
- **Νόμος 1566/1985:** *«Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις».* Ο νόμος εστιάζει στην αξιολόγηση της εκπαιδευτικής εργασίας και των εκπαιδευτικών και προβλέπει την έκδοση προεδρικού διατάγματος για τον καθορισμό των κριτηρίων αξιολόγησης, της διαδικασίας, του τύπου, του χρόνου, του περιεχομένου και των αξιολογητικών φορέων. Επιπλέον, προβλέπονται τα δικαιώματα και οι εγγυήσεις προς τους αξιολογούμενους, καθώς και οποιεσδήποτε άλλες λεπτομέρειες που απαιτούνται για την αξιολόγηση αυτή. Επιπλέον, στο κεφάλαιο που αφορά τη διοίκηση των σχολείων, και

συγκεκριμένα στο άρθρο που αναφέρεται στα όργανα, την επιλογή, την τοποθέτηση, την υπηρεσιακή κατάσταση και τα καθήκοντα των διευθυντών, καθορίζεται ότι οι διευθυντές, οι υποδιευθυντές και οι προϊστάμενοι των σχολικών μονάδων συμμετέχουν στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

- **Προεδρικό Διάταγμα 429/1987:** «Όργανα και διαδικασία πειθαρχικής δίωξης εκπαιδευτικού προσωπικού πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης». Το διάταγμα αυτό καταργήθηκε από την έναρξη ισχύος του Π.Δ. 1/2003, όπως αυτό τροποποιήθηκε από το Π.Δ. 47/2006.
- **Νόμος 2043/1992:** «Εποπτεία και διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις». Σύμφωνα με την παράγραφο 6 του άρθρου 6, οι διευθυντές, οι υποδιευθυντές και οι προϊστάμενοι των σχολείων είναι υπεύθυνοι για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.
- **Προεδρικό Διάταγμα 320/1993:** «Αξιολόγηση του έργου των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση». Το προεδρικό διάταγμα καθορίζει την έννοια και τον σκοπό της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου (άρθρο 1). Επιπλέον, περιγράφει τη διαδικασία αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου σε επίπεδο σχολικής μονάδας και εκπαιδευτικής περιφέρειας (άρθρο 2), του έργου του εκπαιδευτικού (άρθρο 3), του διευθυντή του σχολείου (άρθρο 4), καθώς και του προϊσταμένου γραφείου εκπαίδευσης ή γραφείου φυσικής αγωγής (άρθρο 5). Τέλος, ορίζει τη διαδικασία γνωστοποίησης των αξιολογήσεων (άρθρο 6).
- **Νόμος 2525/1997:** «Ενιαίο Λύκειο, Πρόσβαση των αποφοίτων του στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις». Το άρθρο 8 του νόμου καθορίζει την έννοια, τον σκοπό και τους φορείς αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και της σχολικής μονάδας. Επιπλέον, προβλέπει τη σύσταση Σώματος Μονίμων Αξιολογητών και τη διαδικασία πλήρωσης των θέσεων των μονίμων αξιολογητών.
- **Προεδρικό Διάταγμα 140/1998:** «Όροι και διαδικασία της μονιμοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και υπηρεσιακής εξέλιξης αυτών, παρεχόμενες εγγυήσεις στους

αξιολογούμενους και διαδικασία οριστικοποίησης των εκθέσεων αξιολόγησης». Στα άρθρα 1 και 2 καθορίζεται ότι μια αναγκαία προϋπόθεση για την μονιμοποίηση και υπηρεσιακή εξέλιξη των εκπαιδευτικών είναι η σύνταξη εκθέσεων αξιολόγησης της παιδαγωγικής και διδακτικής τους επάρκειας από τους διευθυντές των σχολικών μονάδων, τους σχολικούς συμβούλους και τους μόνιμους αξιολογητές. Επίσης, το άρθρο 3 προβλέπει ότι για την επιλογή των στελεχών της εκπαίδευσης απαιτείται η σύνταξη αξιολογικής έκθεσης του υποψηφίου από τριμελή επιτροπή μόνιμων αξιολογητών. Τέλος, το άρθρο 4 περιγράφει τη διαδικασία που ακολουθείται προκειμένου να διασφαλιστεί όσο το δυνατόν αντικειμενική αξιολογική κρίση των αξιολογούμενων.

- **Υπουργική Απόφαση Δ2/1938/27/2/1998:** «Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών». Η συγκεκριμένη υπουργική απόφαση προσδιορίζει την έννοια και το σκοπό της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών της Α/θμιας και Β/θμιας εκπαίδευσης (άρθρο 1), τα όργανα αξιολόγησης και τα καθήκοντά τους (άρθρο 2), τη διαδικασία αξιολόγησης των σχολικών μονάδων, των στελεχών εκπαίδευσης και των εκπαιδευτικών από το σώμα μόνιμων αξιολογητών (άρθρα 3 και 4), καθώς και τις αρμοδιότητες της Επιτροπής Αξιολόγησης των Σχολικών Μονάδων (άρθρο 5).
- **Νόμος 2986/2002:** «Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις». Τα άρθρα 4 και 5 προσδιορίζουν τον σκοπό, τους στόχους και τον χαρακτήρα της αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, καθώς επίσης ορίζουν τα υπηρεσιακά όργανα που είναι υπεύθυνα για την ανάπτυξη, υποστήριξη και αξιολόγηση ολόκληρης της διαδικασίας.
- **Προεδρικό Διάταγμα 47/2006:** «Όργανα και διαδικασία πειθαρχικής δίωξης εκπαιδευτικού προσωπικού πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.»
- **Νόμος 3467/2006:** «Επιλογή στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ρύθμιση θεμάτων διοίκησης και εκπαίδευσης και άλλες

διατάξεις». Ρυθμίζει θέματα επιλογής στελεχών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

- **Εγκύκλιος Γ1/37100/ 31-03-2010:** «*Αυτοαξιολόγηση της Σχολικής Μονάδας*». Με την υπουργική απόφαση, προετοιμάζεται η εφαρμογή του πιλοτικού προγράμματος της ΑΕΕ σε επιλεγμένες Σχολικές Μονάδες. Αυτό θα επιτρέψει στις επιλεγείσες Σχολικές Μονάδες να αναπτύξουν διαδικασίες προγραμματισμού και αξιολόγησης της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου που παρέχουν. Στη συνέχεια, οι σχολικές μονάδες θα διαμορφώσουν, θα υλοποιήσουν, θα παρακολουθήσουν και θα αξιολογήσουν Σχέδια Δράσης με στόχο την ανάπτυξη και βελτίωση της λειτουργίας τους.
- **Νόμος 3848/2010:** «*Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού – καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση και λοιπές διατάξεις*». Στο άρθρο 32 περιγράφεται η διαδικασία προγραμματισμού και αξιολόγησης της δράσης των σχολικών μονάδων. Επιπλέον, αναφέρονται τα υπηρεσιακά όργανα που είναι υπεύθυνα για την κατάρτιση και τη δημοσίευση των προγραμμάτων δράσης και των εκθέσεων αξιολόγησης των σχολικών μονάδων.
- **Νόμος 3966/2011:** «*Θεσμικό πλαίσιο των Προτύπων Πειραματικών Σχολείων, Ίδρυση Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Οργάνωση του Ινστιτούτου Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων «Διόφαντος» και λοιπές διατάξεις*». Στο άρθρο 50 ορίζεται «*η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου των Πρότυπων Πειραματικών Σχολείων και του προσωπικού τους*».
- **Υπουργική Απόφαση Φ/361.22/116672/Δ1 της 01/10/2012:** «*Ορισμός κριτηρίων αξιολόγησης διευθυντών και εκπαιδευτικών στα Πρότυπα Πειραματικά Σχολεία*». Στην Απόφαση καθορίζονται αναλυτικά τόσο το περιεχόμενο όσο και η μοριοδότηση των κριτηρίων αξιολόγησης για τους διευθυντές και τους εκπαιδευτικούς στα Πρότυπα Πειραματικά Σχολεία.
- **Εγκύκλιος Γ1/14841/ 13-12-2012:** «*Προετοιμασία – Δράσεις Γενίκευσης της Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου – Αυτοαξιολόγηση Σχολικών Συμβούλων*»
- **Υπουργική Απόφαση 15/03/2013:** «*Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Έργου της Σχολικής Μονάδας – Διαδικασία Αυτοαξιολόγησης*». Στην

Υπουργική Απόφαση καθορίζονται λεπτομερώς ο σκοπός, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο, και η διαδικασία αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου (ΑΕΕ) στη σχολική μονάδα. Περιγράφεται επίσης η υποστηρικτική δομή του Παρατηρητηρίου της ΑΕΕ και ποιοι φορείς αναλαμβάνουν τον έλεγχο και την αξιολόγηση σε περιφερειακό και σε κεντρικό επίπεδο.

- **Προεδρικό διάταγμα 152/5-11-2013:** *«Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης».*
- **Νόμος 4142/2013:** *«Αρχή Διασφάλισης της Ποιότητας στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Α.Δι.Π.Π.Δ.Ε.)».*
- **Νόμος 4327/2015:** *«Επείγοντα μέτρα για την Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις».*
- **Νόμος 4386/2016:** *«Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις».*
- **Νόμος 4485/2017:** *«Οργάνωση και λειτουργία της ανώτατης εκπαίδευσης, ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις».*
- **Νόμος 4547/2018:** *«Αναδιοργάνωση των δομών υποστήριξης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις».*
- **Νόμος 4692/2020:** *«Αναβάθμιση του Σχολείου και άλλες διατάξεις.»*
- **Νόμος 4823/2021:** *«Αναβάθμιση του σχολείου, ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις».*

4.2 Ορισμός του πειθαρχικού παραπτώματος στον τομέα της εκπαίδευσης

Πέραν της ποινικής και της αστικής ευθύνης, ο δημόσιος υπάλληλος φέρει επίσης και την πειθαρχική ευθύνη για τις ενέργειες ή παραλείψεις του κατά τη διάρκεια της εκτέλεσης των καθηκόντων του. Οι κανόνες που διέπουν το πειθαρχικό δίκαιο διαφοροποιούνται από τους ποινικούς κανόνες, όπως θα εξηγηθεί αναλυτικά αργότερα. Υπάρχουν τρία βασικά χαρακτηριστικά του πειθαρχικού δικαίου που το καθιστούν ξεχωριστό (Στυλιανίδου, 2018).

Το πρώτο χαρακτηριστικό σχετίζεται με τον σκοπό που επιδιώκει ο δημόσιος υπάλληλος, ενώ το δεύτερο αφορά τον τύπο των κυρώσεων. Το τρίτο χαρακτηριστικό

είναι η διαδικασία της επιβολής των κυρώσεων, που προκύπτει από την "πειθαρχία" που διέπει τις υποχρεώσεις των υπαλλήλων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους (Στυλιανίδου, 2018).

Επίσης, σημαντική είναι η διάκριση του πειθαρχικού δικαίου σε δύο μέρη: το "διαδικαστικό" πειθαρχικό δίκαιο και το "ουσιαστικό" πειθαρχικό δίκαιο. Το πρώτο καθορίζει τους κανόνες για τα όργανα και τις διαδικασίες για την επιβολή των ποινών.

Από την άλλη πλευρά, το ουσιαστικό πειθαρχικό δίκαιο περιλαμβάνει τους κανόνες που καθορίζουν τα πειθαρχικά παραπτώματα και τις πειθαρχικές ποινές. Ένα πειθαρχικό παράπτωμα ορίζεται ως κάθε παράβαση των υπηρετικών καθηκόντων που γίνεται με εύλογη επίγνωση και μπορεί να αποδοθεί στον υπάλληλο. Η νομική κατηγοριοποίηση ως πειθαρχικού παραπτώματος εξαρτάται από την αξιολόγηση του αρμόδιου διοικητικού οργάνου. Το διοικητικό όργανο αποφασίζει, με την επιφύλαξη του δικαστικού ελέγχου, την τελική ποινή που θα επιβληθεί.

Για να καθορισθεί ο όρος «πειθαρχικό παράπτωμα», πρέπει να γίνει αναφορά σε τέσσερα βασικά στοιχεία. Το πρώτο είναι η πράξη ή η παράλειψη που αντανάκλα την "αντικειμενική ουσία" του παραπτώματος. Αφορά την συγκεκριμένη παραβίαση των καθηκόντων των δημοσίων υπαλλήλων, όπως αυτά καθορίζονται στη νομοθεσία ή σε άλλες διατάξεις. Απαιτείται επίσης η κατοχή της δημοσιούπαλληλικής ιδιότητας, με εξαίρεση περιπτώσεις πράξεων ή παραλείψεων κατά την προηγούμενη θητεία του υπαλλήλου στον δημόσιο τομέα, που δεν έχουν παραγραφεί (Στυλιανίδου, 2018).

Το δεύτερο χαρακτηριστικό του πειθαρχικού παραπτώματος είναι η υπαιτιότητα, που απορρέει από τη "υποκειμενική ουσία" του. Η υπαιτιότητα μπορεί να προέρχεται είτε από πρόθεση είτε από αμέλεια. Στην πρώτη περίπτωση, ο κατηγορούμενος γνωρίζει και συνειδητά δρα ως προς την πράξη ή την παράλειψη. Στην περίπτωση της αμέλειας, ο υπάλληλος δεν επιδεικνύει την απαιτούμενη προσοχή κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, χωρίς ωστόσο να είναι ενήμερος ότι θα υποχρεωθεί να αντιμετωπίσει πειθαρχική δίωξη. Η υπαιτιότητα δεν ισχύει όταν ο υπάλληλος δρα υπό εξαιρετικές συνθήκες, όπως βία.

Επίσης, ο καταλογισμός αποτελεί στοιχείο του πειθαρχικού παραπτώματος και εφαρμόζεται όταν η πράξη ή η παράλειψη εξαρτάται από την βούληση του υπαλλήλου. Ο υπάλληλος μπορεί να επηρεάσει την κατάσταση είτε θετικά είτε

αρνητικά. Ο καταλογισμός μπορεί να εξαιρεθεί σε περιπτώσεις όπως ψυχικές διαταραχές, αλκοολισμός και γενικότερα ψυχικές καταστάσεις που επηρεάζουν την ικανότητα λήψης αποφάσεων του υπαλλήλου.

Η δίωξη των πειθαρχικών παραπτώματων ασκείται από τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα, όπως θα εξηγηθεί περαιτέρω. Οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι των υπαλλήλων περιλαμβάνουν τους αρμόδιους υπουργούς, τους γενικούς ή ειδικούς Γραμματείς των υπουργείων και των αυτοτελών δημόσιων υπηρεσιών, τον Ελεγκτή Νομιμότητας, καθώς και τους Γενικούς Διευθυντές και τους Διευθυντές των δημόσιων υπηρεσιών. Επιπλέον, η πειθαρχική εξουσία μπορεί να ασκηθεί γενικότερα από το διοικητικό συμβούλιο ΝΠΔΔ για τους υπαλλήλους που υπάγονται σε αυτό, το δευτεροβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο, τον ΓΕΔΔ, το ΣΤΕ και το διοικητικό εφετείο (Στυλιανίδου, 2018).

5. Πειθαρχικές Διαδικασίες στην Εκπαίδευση

Οι πειθαρχικές διαδικασίες στον τομέα της εκπαίδευσης αφορούν τη διαχείριση πειθαρχικών υποθέσεων και παραβάσεων από μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού, μαθητές ή γονείς σε εκπαιδευτικά ιδρύματα. Οι διαδικασίες αυτές καθορίζονται από τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, και έχουν ως σκοπό να διασφαλίσουν την τήρηση του κανονισμού, την αντιμετώπιση των πειθαρχικών παραβάσεων και την προστασία των δικαιωμάτων όλων των εμπλεκόμενων (Στυλιανίδου & Κουκάκης, 2021).

Οι πειθαρχικές διαδικασίες στην εκπαίδευση μπορεί να περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

1. **Πειθαρχικές Υποθέσεις Εκπαιδευτικού Προσωπικού:** Αφορούν πειθαρχικές παραβάσεις εκπαιδευτικών, όπως ατασθαλία, αμέλεια, παραλείψεις και άλλες κινήσεις που επηρεάζουν την ποιότητα της εκπαιδευτικής διαδικασίας.
2. **Πειθαρχικές Υποθέσεις Μαθητών:** Σχετίζονται με την αντιμετώπιση παραβάσεων μαθητών, όπως εκδηλώσεις βίας, παράνομες δραστηριότητες, αντικοινωνική συμπεριφορά και άλλες αντίθετες με τους κανονισμούς ενέργειες.
3. **Πειθαρχικές Διαδικασίες για Γονείς:** Σε περιπτώσεις που οι γονείς εμπλέκονται σε παραβάσεις ή διαφωνίες με το εκπαιδευτικό ίδρυμα, μπορεί να ακολουθηθούν πειθαρχικές διαδικασίες για να αντιμετωπιστεί το θέμα.

Οι διαδικασίες αυτές ποικίλουν ανάλογα με το νομοθετικό πλαίσιο και τις πολιτικές των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Συνήθως, περιλαμβάνουν τη συγκέντρωση αποδεικτικών στοιχείων, τη διεξαγωγή ακροάσεων, τη σύνταξη αναφορών, τη λήψη αποφάσεων και την εφαρμογή κυρώσεων σε περίπτωση που απαιτείται.

Στόχος των πειθαρχικών διαδικασιών είναι η διατήρηση της τάξης και της ασφάλειας στα εκπαιδευτικά ιδρύματα, καθώς και η διασφάλιση της σωστής λειτουργίας τους. Επίσης, προστατεύουν τα δικαιώματα και τα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων, συμπεριλαμβανομένων των μαθητών και των εκπαιδευτικών (Στυλιανίδου & Κουκάκης, 2021).

5.1 Η διαδικασία της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης (Ε.Δ.Ε.)

Η Ένορκη Διοικητική Εξέταση αποτελεί μια διαδικασία που συνίσταται στη συλλογή και αξιολόγηση στοιχείων με σκοπό τη διαπίστωση της τέλεσης ενός πειθαρχικού παραπτώματος. Αυτή η διαδικασία συμβαίνει όταν υπάρχουν σοβαρές υποψίες ή σαφείς ενδείξεις για τη διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος. Επίσης, μπορεί να διεξαχθεί ακόμα και αν έχει προηγηθεί προκαταρκτική έρευνα και προέκυψαν στοιχεία που απαιτούν περαιτέρω έρευνα (Στυλιανίδου & Κουκάκης, 2021).

Αυτή η εξέταση έχει τρία κύρια στάδια:

1. Συλλογή στοιχείων: Κατά τη διαδικασία αυτή, συλλέγονται όλα τα στοιχεία που σχετίζονται με το πειθαρχικό παράπτωμα, συμπεριλαμβανομένων των πραγματικών περιστατικών, της ταυτότητας των ενεχομένων ατόμων και των συνθηκών κάτω από τις οποίες διαπράχθηκε το παράπτωμα.
2. Αξιολόγηση των στοιχείων: Αφού συλλεχθούν τα στοιχεία, ακολουθεί η αξιολόγηση τους για να διαπιστωθεί αν υπάρχει πειθαρχικό παράπτωμα και ποιος ενδεχομένως ευθύνεται.
3. Έκθεση: Η διαδικασία ολοκληρώνεται με την υποβολή αιτιολογημένης έκθεσης από τον υπάλληλο που διεξήγαγε την ένορκη διοικητική εξέταση. Αυτή η έκθεση περιέχει όλα τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν και αξιολογήθηκαν.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η Ένορκη Διοικητική Εξέταση δεν αποτελεί την έναρξη της πειθαρχικής δίωξης, και δεν είναι υποχρεωτικό στάδιο της διαδικασίας. Η απόφαση για το εάν θα διεξαχθεί είναι στο χέρι του πειθαρχικού προϊστάμενου.

Στη συνέχεια, αν η έκθεση διαπιστώνει τη διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος από συγκεκριμένο υπάλληλο, ο πειθαρχικός προϊστάμενος υποχρεούται να ασκήσει πειθαρχική δίωξη. Τέλος, σε περίπτωση που ορισμένοι νόμοι ή κανονισμοί προβλέπουν τη διενέργεια ένορκων διοικητικών εξετάσεων από ειδικά όργανα, αυτές οι διατάξεις παραμένουν σε ισχύ.

Επίσης, κατά την εξέταση του υπαλλήλου που εμπλέκεται στο πειθαρχικό παράπτωμα, εφαρμόζονται ανάλογα διατάξεις από τον νόμο 3528/2007 (Στυλιανίδου & Κουκάκης, 2021).

5.1.1 Νομικό πλαίσιο

Όπως αναφέρεται από το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) (σελ. 16-17), με τον Ν.4057/2012 «Πειθαρχικό δίκαιο δημοσίων πολιτικών υπαλλήλων και υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.» (ΦΕΚ 54/Α΄/14-3-2012) έγινε αντικατάσταση του Κεφαλαίου ΣΤ του μέρους Δ και του Μέρους Ε΄ του Υπαλληλικού Κώδικα (Ν.3528/2007). Οι σχετικές διατάξεις που κάνουν αναφορά στα θέματα της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης εντοπίζονται στο άρθρο 126 του Ν.3528/2007 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο δεύτερο του Ν.4057/2012.

Ειδικότερα:

«Άρθρο 126

Ένορκη διοικητική εξέταση

1. Ένορκη διοικητική εξέταση (Ε.Δ.Ε.) ενεργείται κάθε φορά που η υπηρεσία έχει σοβαρές υπόνοιες ή σαφείς ενδείξεις για τη διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος. Η εξέταση αυτή αποσκοπεί στη συλλογή στοιχείων για τη διαπίστωση της τέλεσης πειθαρχικού παραπτώματος και τον προσδιορισμό των προσώπων που τυχόν ευθύνονται, καθώς και στη διερεύνηση των συνθηκών κάτω από τις οποίες αυτό έχει τελεστεί. Η ένορκη διοικητική εξέταση δεν συνιστά έναρξη πειθαρχικής δίωξης.

2. Η ένορκη διοικητική εξέταση διατάσσεται από οποιονδήποτε πειθαρχικώς προϊστάμενο και ενεργείται από μόνιμο υπάλληλο με βαθμό τουλάχιστον Γ΄ του ίδιου Υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου και σε καμία περίπτωση κατώτερου βαθμού εκείνου στον οποίο αποδίδεται η πράξη. Η ενέργεια της ένορκης διοικητικής εξέτασης μπορεί να ανατίθεται και σε μόνιμο δημόσιο υπάλληλο τουλάχιστον με βαθμό Γ΄ άλλου Υπουργείου ή, προκειμένου για νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, του Υπουργείου που το εποπτεύει. Η ένορκη διοικητική εξέταση περατώνεται εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία που κοινοποιήθηκε στον υπάλληλο η απόφαση ανάθεσης διεξαγωγής της. Ο υπάλληλος, ο οποίος διεξάγει την ένορκη διοικητική εξέταση, μπορεί να ζητήσει, με πλήρως αιτιολογημένη αίτησή του, παράταση της προθεσμίας αυτής έως ένα μήνα.

Αν ο υπάλληλος, στον οποίο αποδίδεται η διάπραξη του πειθαρχικού παραπτώματος, είναι προϊστάμενος οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου, η

εντολή για διενέργεια ένορκης διοικητικής εξέτασης ανατίθεται σε προϊστάμενο τουλάχιστον ίδιου επιπέδου οργανικής μονάδας.

3. Κατά την εξέταση του υπαλλήλου, στον οποίο αποδίδεται η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος, εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις των άρθρων 130 παράγραφος 3 και 132 του παρόντος.

4. Η ένορκη διοικητική εξέταση ολοκληρώνεται με την υποβολή αιτιολογημένης έκθεσης του υπαλλήλου που την ενεργεί. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται, με όλα τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν, στον πειθαρχικώς προϊστάμενο ο οποίος διέταξε τη διενέργεια της εξέτασης. Εφόσον με την έκθεση διαπιστώνεται η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος από συγκεκριμένο υπάλληλο, ο πειθαρχικώς προϊστάμενος υποχρεούται να ασκήσει πειθαρχική δίωξη.

5. Διατάξεις που προβλέπουν τη διενέργεια ένορκων διοικητικών εξετάσεων οποιασδήποτε μορφής από ειδικά όργανα δεν θίγονται.

6. Οι διατάξεις των παραγράφων 5, 7 και 8 του άρθρου 127, καθώς και οι διατάξεις των άρθρων 129 και 131 του παρόντος, εφαρμόζονται αναλόγως.»

Έχει ιδιαίτερη σημασία να σημειωθεί ότι, με τα άρθρα 5 και 8 του νόμου 4057/2012, οι διατάξεις αυτού του νόμου εφαρμόζονται αντίστοιχα και για το μόνιμο προσωπικό των δήμων και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου που εξαρτώνται από αυτούς.

5.2 Ο ρόλος του Διευθυντή σχολείου στη διεξαγωγή της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης

Ο Διευθυντής σχολείου έχει σημαντικό ρόλο στη διεξαγωγή της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης που θα γίνει στο σχολείο από ένα άλλο άτομο, όπως έναν επόπτη εκπαίδευσης ή έναν εκπρόσωπο της εκπαιδευτικής αρχής. Οι βασικοί ρόλοι και καθήκοντα του Διευθυντή σε αυτήν τη διαδικασία περιλαμβάνουν (Στυλιανίδου & Κουκάκης, 2021):

1. **Προετοιμασία του χώρου:** Ο Διευθυντής πρέπει να διασφαλίσει ότι ο χώρος όπου θα διεξαχθεί η Ένορκη Διοικητική Εξέταση είναι κατάλληλος και έχει όλα τα απαραίτητα μέσα για τη διεξαγωγή της εξέτασης.

2. **Συνεργασία με τον εξεταστή:** Ο Διευθυντής πρέπει να συνεργαστεί στενά με τον εξεταστή ή τον αρμόδιο αξιωματούχο για να εξασφαλίσει τη σωστή διαδικασία εξέτασης.
3. **Παροχή πληροφοριών:** Ο Διευθυντής πρέπει να παράσχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και τον απαραίτητο εξοπλισμό που απαιτείται από τον εξεταστή για τη διεξαγωγή της εξέτασης.
4. **Διασφάλιση της διαφάνειας:** Ο Διευθυντής πρέπει να εξασφαλίσει ότι η διαδικασία εξέτασης διεξάγεται με απόλυτη διαφάνεια και σύμφωνα με τους νόμους και τους κανονισμούς.
5. **Συντονισμός με τους εκπαιδευτικούς:** Ο Διευθυντής πρέπει να συντονίσει τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών που εμπλέκονται στη διεξαγωγή της εξέτασης και να διασφαλίσει ότι οι εκπαιδευτικοί συμμορφώνονται με τις οδηγίες του εξεταστή.
6. **Εκπροσώπηση του σχολείου:** Ο Διευθυντής ενδέχεται να εκπροσωπήει το σχολείο ενώπιον του εξεταστή και να παρέχει απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τη διοικητική διαδικασία.

Συνολικά, ο Διευθυντής έχει τον ρόλο της διευθέτησης και της διεξαγωγής της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης με τη σωστή εφαρμογή των νόμων και των κανονισμών, ενώ πρέπει επίσης να διασφαλίζει τη συμμόρφωση όλων των εμπλεκόμενων προς την διαδικασία (Παναγόπουλος, 2008).

Είναι σημαντικό να εξετάζεται και η περίπτωση όπου ο διενεργών της ΕΔΕ αποφασίζει για τον τόπο και τον χρόνο της διενέργειας. Αυτό μπορεί να συμπεριλαμβάνει επιλογές όπως το σχολείο όπου υπηρετεί ο άμεσα εμπλεκόμενος εκπαιδευτικός, το σχολείο του Διευθυντή που διενεργεί την ΕΔΕ, τα γραφεία της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, ή οποιαδήποτε άλλη τοποθεσία που προτιμά ο διενεργών.

Αυτή η ευελιξία στον καθορισμό του τόπου και του χρόνου της ΕΔΕ μπορεί να ληφθεί υπόψη προκειμένου να διασφαλίσει ότι η διαδικασία διεξάγεται με τρόπο που εξυπηρετεί καλύτερα την ομαλή λειτουργία της και την αντικειμενικότητα. Αυτό διασφαλίζει ότι οι εκπαιδευτικές διαδικασίες πραγματοποιούνται με ακεραιότητα και διαφάνεια, διασφαλίζοντας την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων και την τήρηση των αναγκαίων προτύπων και διαδικασιών (Στυλιανίδου & Κουκάκης, 2021).

Η πρακτική της επιλογής του τόπου και του χρόνου διενέργειας της ΕΔΕ από τον ίδιο τον διενεργών είναι σημαντική καθώς επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία και προσαρμογή στις συγκεκριμένες συνθήκες κάθε περίπτωσης. Ανάλογα με τις ανάγκες και τις συνθήκες της ΕΔΕ, ο διενεργών μπορεί να επιλέξει τον τόπο και τον χρόνο που θεωρεί πιο κατάλληλο για τη διεξαγωγή της διαδικασίας.

Στην Ελλάδα, η διενέργεια της ΕΔΕ ρυθμίζεται από το νομικό πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος. Αν και υπάρχει γενικό πλαίσιο για τη διεξαγωγή της ΕΔΕ, διάφορες λεπτομέρειες, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής του τόπου και του χρόνου, μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τον τύπο της εξέτασης και το επίπεδο εκπαίδευσης (π.χ., δημοτικό, γυμνάσιο, λύκειο) (Στυλιανίδου & Κουκάκης, 2021).

5.3 Ο ρόλος του νομικού συμβούλου κατά τη διαδικασία της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης

Ο ρόλος του νομικού συμβούλου κατά τη διαδικασία της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης που διεξάγεται στο σχολείο από ένα άλλο άτομο είναι κρίσιμος για τη διασφάλιση της νόμιμης και δίκαιης διεξαγωγής της εξέτασης. Ο νομικός σύμβουλος παρέχει νομική συμβουλή και υποστήριξη σε όλες τις νομικές πτυχές της διαδικασίας. Οι κύριοι ρόλοι του νομικού συμβούλου σε αυτό το πλαίσιο περιλαμβάνουν τα εξής (Στυλιανίδου & Κουκάκης, 2021):

1. **Νομική συμβουλή:** Παρέχει νομική συμβουλή στο Διευθυντή του σχολείου και σε άλλα εμπλεκόμενα άτομα σχετικά με την διαδικασία της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης. Αυτή η συμβουλή περιλαμβάνει την ερμηνεία των νομικών διατάξεων που αφορούν τη διοικητική εξέταση.
2. **Προετοιμασία της διαδικασίας:** Βοηθά στην προετοιμασία της διαδικασίας, περιλαμβάνοντας τη σύνταξη των νομικών εγγράφων που απαιτούνται για την εξέταση, όπως επιστολές, αναφορές, και άλλα νομικά έγγραφα.
3. **Παρακολούθηση της διαδικασίας:** Συνοδεύει τη διαδικασία της εξέτασης και επιβλέπει ότι οι διαδικασίες και οι πρακτικές είναι νόμιμες και δίκαιες.

4. **Αντιμετώπιση νομικών ζητημάτων:** Αναλαμβάνει την αντιμετώπιση τυχόν νομικών ζητημάτων που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, όπως αντιρρήσεις ή νομικές αμφιβολίες.
5. **Διασφάλιση συμμόρφωσης προς τους νόμους:** Βοηθά στη διασφάλιση ότι η εξέταση διεξάγεται σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς, προστατεύοντας έτσι τα δικαιώματα και τις νομικές διαδικασίες των εμπλεκόμενων.

Ο νομικός σύμβουλος διαδραματίζει καίριο ρόλο στη διασφάλιση της νομιμότητας και της δικαιοσύνης της διοικητικής εξέτασης και στην προστασία των νομικών δικαιωμάτων όλων των εμπλεκόμενων (Στυλιανίδου & Κουκάκης, 2021).

Πρέπει να διερευνηθεί αν οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης στην Ελλάδα είναι εξοπλισμένες με ένα τμήμα νομικής υπηρεσίας. Η ύπαρξη νομικής υπηρεσίας σε αυτές τις διευθύνσεις θα εξαρτάται από τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται το εκπαιδευτικό σύστημα στη χώρα και από τις νομικές απαιτήσεις που διέπουν τη διαδικασία της ΕΔΕ (Καράκωστα, 2006).

Συνήθως, σε πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης διαθέτουν νομική υπηρεσία ή συνεργάζονται με νομικούς συμβούλους προκειμένου να υποστηρίξουν τις εκπαιδευτικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων των πειθαρχικών διαδικασιών. Οι νομικοί σύμβουλοι αυτοί είναι υπεύθυνοι για να διευκρινίζουν τα νομικά ζητήματα και να διασφαλίζουν ότι οι διαδικασίες διεξάγονται σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο (Καράκωστα, 2006).

Ωστόσο, η πρακτική μπορεί να διαφέρει ανάλογα με την περιφέρεια ή την εκπαιδευτική αρχή.

Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης υποστηρίζουν τις πειθαρχικές διαδικασίες στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος, συμβάλλοντας στη διασφάλιση της τήρησης των κανόνων, των προτύπων και των διαδικασιών σε θέματα πειθαρχίας. Αυτή η υποστήριξη περιλαμβάνει τα εξής (Πανταζής, 2015):

- **Διαμόρφωση Πολιτικής:** Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις είναι υπεύθυνες για τη διαμόρφωση πολιτικής σχετικά με τις πειθαρχικές διαδικασίες στα σχολεία της περιοχής τους. Αυτό συμπεριλαμβάνει τη διαμόρφωση

κανονισμών και κατευθυντηρίων γραμμών για τη διαχείριση των πειθαρχικών περιπτώσεων.

- Ενημέρωση και Εκπαίδευση: Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις παρέχουν ενημέρωση και κατάρτιση σε εκπαιδευτικούς, σχολικούς διευθυντές και εκπαιδευτικό προσωπικό σχετικά με τις πειθαρχικές διαδικασίες. Αυτό συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση των διαδικασιών και των υποχρεώσεων.
- Υποστήριξη στη Διαδικασία: Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις παρέχουν υποστήριξη στη διαδικασία εξέτασης πειθαρχικών υποθέσεων. Αυτό περιλαμβάνει τη συγκέντρωση και αξιολόγηση των στοιχείων, την προετοιμασία της διαδικασίας, και τη διενέργεια των εξετάσεων, αν αυτό είναι απαραίτητο.
- Απόφαση και Κύρωση: Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις είναι υπεύθυνες για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την πειθαρχική διαδικασία και την επιβολή κυρώσεων, εάν αυτό είναι αναγκαίο.

Ο συγκεκριμένος ρόλος των Περιφερειακών Διευθύνσεων εξαρτάται από το νομικό πλαίσιο της χώρας και την τοπική οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος. Σε κάθε περίπτωση, η πειθαρχική διαδικασία πρέπει να τηρεί τον νομικό χαρακτήρα και τις διαδικασίες που ορίζονται από το νομοθετικό πλαίσιο (Χρονοπούλου, 1998).

Στην Ελλάδα, οι νομικοί σύμβουλοι του Δημοσίου, που αποτελούν μέλη της νομικής υπηρεσίας του κράτους, έχουν την αρμοδιότητα να παρέχουν νομική συμβουλή και υποστήριξη σε θέματα πειθαρχίας και πειθαρχικών διαδικασιών που αφορούν στον δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης. Αυτό σημαίνει ότι έχουν την δυνατότητα να ενεργούν ως νομικοί σύμβουλοι επί των πειθαρχικών διαδικασιών που αφορούν τους εκπαιδευτικούς και τους σχολικούς υπαλλήλους που υπάγονται στον δημόσιο τομέα.

Οι νομικοί σύμβουλοι του Δημοσίου έχουν την ειδικευση και τη γνώση του νομικού πλαισίου που διέπει τις πειθαρχικές διαδικασίες στον δημόσιο τομέα, και μπορούν να παρέχουν νομικές συμβουλές στις Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, στα σχολεία και στους εκπαιδευτικούς σχετικά με την ερμηνεία των νόμων, την εφαρμογή των κανόνων πειθαρχίας και τις νομικές διαδικασίες που αφορούν πειθαρχικά θέματα.

Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι η περιφερειακή διοίκηση μπορεί να εξασφαλίζει τη συνεργασία των νομικών συμβούλων του Δημοσίου για να διασφαλίσει τη νομιμότητα και την τήρηση των νομικών διαδικασιών κατά την εξέταση πειθαρχικών υποθέσεων στον τομέα της εκπαίδευσης (Στυλιανίδου, 2018).

5.4 Πειθαρχική δίωξη και τιμωρία των εκπαιδευτικών

Η πειθαρχική δίωξη του υπαλλήλου μπορεί να ξεκινήσει με δύο διαφορετικούς τρόπους: είτε με την κλήση του υπαλλήλου να παραστεί και να παραθέσει απολογία για τα πειθαρχικά του παραπτώματα, είτε με την αποφασιστική παραπομπή του υπαλλήλου στο πειθαρχικό συμβούλιο. Αξίζει να σημειωθεί ότι η παραπομπή στο πειθαρχικό συμβούλιο μπορεί να γίνει και χωρίς την προηγούμενη κλήση του υπαλλήλου να παραστεί σε απολογία, και μάλιστα μετά την κλήση του σε απολογία από το χαμηλότερο μονομελές πειθαρχικό όργανο. Αυτό προκύπτει από τις διατάξεις του άρθρου 122 παράγραφος 1 του Νόμου 4057/2012, σε συνδυασμό με το άρθρο 134 παράγραφος 3 και το άρθρο 118 παράγραφος 6 του ίδιου νόμου. Παράλληλα, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η παραπομπή στο πειθαρχικό συμβούλιο είναι υποχρεωτική σε περιπτώσεις όπου η ποινή που θα επιβληθεί είναι υψηλότερη από την αρμοδιότητα του αρμόδιου οργάνου, ή όταν υπάρχει πρόταση από την υπηρεσία του υπαλλήλου, με επιχειρήματα που υποστηρίζουν την ανάγκη της παραπομπής, όπως προβλέπει το άρθρο 123 παράγραφος 1 του νόμου. Σε άλλες περιπτώσεις, η παραπομπή είναι διακριτική επιλογή του αρμόδιου οργάνου, το οποίο αποφασίζει αν θα προχωρήσει σε αυτήν βάσει των συγκεκριμένων περιστάσεων και των συνθηκών που αφορούν το παράπτωμα (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013).

Το έγγραφο που αναφέρεται ως παραπεμπτήριο είναι ένα σημαντικό και κρίσιμο κομμάτι της διαδικασίας πειθαρχικής εξέτασης. Συνήθως χαρακτηρίζεται ως "πειθαρχική αγωγή", και αποτελεί μια λεπτομερή και εξατομικευμένη περιγραφή των γεγονότων σχετικά με την πειθαρχική παράβαση. Η σημασία του παραπεμπτηρίου είναι τόσο μεγάλη που η νομοθεσία προβλέπει συγκεκριμένες απαιτήσεις γι' αυτό, όπως καθορίζεται στο άρθρο 124 παράγραφος 1 του Νόμου 4057/2012.

Συγκεκριμένα, το παραπεμπτήριο έγγραφο πρέπει να παρουσιάζει με ακρίβεια τα γεγονότα που αφορούν το πειθαρχικό παράπτωμα, συμπεριλαμβανομένων του

τόπου, του χρόνου και του τρόπου διάπραξης, καθώς και τα στοιχεία για την ταυτότητα του υπαλλήλου και τις πιθανές ενδείξεις ενοχής. Αυτή η λεπτομερής περιγραφή αποτελεί αναγκαίο στοιχείο του παραπεμπτηρίου, και η παρουσίαση αυτών των στοιχείων σε ακριβή και εξατομικευμένη μορφή είναι απαραίτητη. Σε περίπτωση που αυτά τα στοιχεία λείπουν ή δεν είναι επαρκή, το παραπεμπτήριο είναι ακυρόμενο, και η πειθαρχική διαδικασία είναι παράνομη (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013).

Η ολοκλήρωση και η γενική εγκυρότητα του παραπεμπτηρίου ελέγχονται αυτομάτως από τα αρμόδια δικαστήρια. Επιπλέον, είναι δυνατόν να γίνει αναφορά σε άλλο έγγραφο ως πηγή για τα γεγονότα, με την προϋπόθεση ότι αυτό το έγγραφο κοινοποιείται στον υπάλληλο μαζί με το παραπεμπτήριο ή πως του διαβιβάζεται έγκαιρα. Αυτό μπορεί να συμβεί όταν ένα άλλο έγγραφο περιέχει τα γεγονότα, το χρόνο, τον τόπο τέλεσης του αδικήματος, καθώς και πληροφορίες για την ενοχή του υπαλλήλου. Συνολικά, η ποιότητα και η πληρότητα του παραπεμπτηρίου εγγράφου είναι αναγκαίες για τη νόμιμη διεξαγωγή της πειθαρχικής διαδικασίας. Εάν κατά τη διάρκεια της ανάκρισης προκύψουν επιπλέον παραπτώματα που πρέπει να διερευνηθούν, μπορεί να ασκηθεί νέα πειθαρχική δίωξη εναντίον του υπαλλήλου με την έκδοση ενός πρόσθετου παραπεμπτηρίου εγγράφου, σύμφωνα με το άρθρο 127 παράγραφος 7 του νόμου. Οι προϋποθέσεις για τη μη έκδοση ή την ακατάλληλη έκδοση του παραπεμπτηρίου ισχύουν επίσης για το συμπληρωματικό παραπεμπτήριο (Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 2013).

Το παραπεμπτήριο έγγραφο κοινοποιείται στον υπάλληλο που καλείται να αντιμετωπίσει κατηγορίες με τη βοήθεια ενός δικαστικού επιμελητή, προκειμένου να έχει επίσημη γνώση των κατηγοριών που αναφέρονται κατά του και να είναι σε θέση να προετοιμαστεί επαρκώς για την υπεράσπισή του. Εάν δε, το παραπεμπτήριο δεν κοινοποιηθεί εγκαίρως στον υπάλληλο, οποιαδήποτε διαδικασία πειθαρχικής δίωξης είναι ακυρωτέα. Ωστόσο, αν είναι δυνατόν να αποδειχθεί ότι ο υπάλληλος ενημερώθηκε για τις κατηγορίες σε μετέπειτα στάδιο, ή ακόμη και μετά την κλήση του να απολογηθεί, τότε η ακυρότητα αυτή μπορεί να αντιμετωπιστεί (Πανταζής, 2015).

Μετά την έκδοση του παραπεμπτηρίου εγγράφου, το πειθαρχικό όργανο απομονώνεται πλήρως από οποιαδήποτε άλλη ενέργεια που σχετίζεται με την πειθαρχική υπόθεση και ακυρώνονται όλες οι εκκρεμείς διαδικασίες ενώπιον άλλων

οργάνων (αποφάσεις ΣτΕ 262/1999, 2714/1994, 1337/1991, 3929/1988) (Πανταζής, 2015). Μετά την έκδοση του παραπεμπτηρίου, το πειθαρχικό συμβούλιο αποκτά αποκλειστική αρμοδιότητα για την εξέταση της υπόθεσης και την έκδοση σχετικής απόφασης, με εξαίρεση την περίπτωση όπου υπάρχουν πλημμέλειες στο παραπεμπτήριο, το οποίο, σε αυτήν την περίπτωση, δεν μπορεί να ανακληθεί (Πανταζής, 2015).

6. Στελέχη εκπαίδευσης και πειθαρχικές διαδικασίες

Τα στελέχη εκπαίδευσης, όπως οι εκπαιδευτικοί, οι διευθυντές σχολείων και άλλοι εκπαιδευτικοί στελέχη, υπόκεινται σε πειθαρχικές διαδικασίες όταν παραβαίνουν τους πειθαρχικούς κανόνες που διέπουν τον τομέα της εκπαίδευσης. Οι πειθαρχικές διαδικασίες εφαρμόζονται για να εξετάσουν και να αποφασίσουν εάν υπήρξε παραβίαση των πειθαρχικών κανόνων και, εάν ναι, ποιες κυρώσεις θα επιβληθούν (Στυλιανίδου, 2018).

Οι πειθαρχικές διαδικασίες μπορεί να περιλαμβάνουν τα εξής βήματα:

1. **Καταγγελία:** Συνήθως, η διαδικασία ξεκινά όταν κάποιος υποβάλλει καταγγελία για πειθαρχική παράβαση από ένα εκπαιδευτικό στέλεχος.
2. **Έρευνα:** Οι αρμόδιες αρχές διερευνούν με σκοπό να εξετάσουν την καταγγελία. Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, συλλέγονται αποδείξεις και γίνεται η κατάθεση μαρτύρων.
3. **Ακρόαση:** Ο εκπαιδευτικός που κατηγορείται έχει το δικαίωμα να ακουστεί και να παρουσιάσει την υπεράσπισή του.
4. **Απόφαση:** Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας και της ακρόασης, λαμβάνεται απόφαση σχετικά με το εάν υπάρχει παράβαση και ποιες κυρώσεις είναι ενδεδειγμένες.
5. **Κυρώσεις:** Εάν επιβάλλονται κυρώσεις, αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν ποινικές κυρώσεις, απολύσεις, αναστολές, ή άλλες κυρώσεις ανάλογα με την ποινική παράβαση και την σοβαρότητά της.

Οι πειθαρχικές διαδικασίες έχουν σκοπό να διατηρήσουν την τάξη και την πειθαρχία στον τομέα της εκπαίδευσης και να διασφαλίσουν ότι τα εκπαιδευτικά στελέχη τηρούν τους πειθαρχικούς κανόνες και πρότυπα (Στυλιανίδου, 2018).

6.1 Πειθαρχικά παραπτώματα εκπαιδευτικών

Παρατίθενται παραδείγματα αποφάσεων του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΣΤΕ) όπου αναφέρονται περιπτώσεις πειθαρχικών παραπτωμάτων εκπαιδευτικών:

1. Η ανάρμοστη συμπεριφορά ενός καθηγητή που χρησιμοποίησε ανάρμοστες ύβρεις και χειρονομίες προς τις μαθήτριες μέσα στην αίθουσα διδασκαλίας, θεωρήθηκε ως πειθαρχικό αδίκημα αναξιοπρεπούς συμπεριφοράς (ΣΤΕ 3463/1975, περ. ιβ΄, παρ.1, άρθρο 107 του ΥΚ).
2. Η αδικαιολόγητη απουσία ενός καθηγητή από το εξεταστικό κέντρο, στο οποίο είχε οριστεί ως επιτηρητής, θεωρήθηκε ως παράπτωμα αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων του (ΣΤΕ 4188/1984, περ. δ΄, παρ.1, άρθρο 107 του ΥΚ).
3. Η διατύπωση μιας γνώμης από δημόσιο υπάλληλο με ύφος οξύ και εριστικό, που αντιδικεί προς την προϊσταμένη αρχή με τρόπο που υπονοεί έλλειψη σεβασμού, αποτελεί ανεπίτρεπτη κριτική και αποτελεί το αδίκημα της αναξιοπρεπούς συμπεριφοράς (ΣΤΕ 31/1986, περ. η΄, παρ.1, άρθρο 107 του ΥΚ).
4. Προσβλητικές και υβριστικές φράσεις που εκφράστηκαν από καθηγήτρια κατά των διευθυντών του λυκείου και της διευθύντριας του γυμνασίου θεωρήθηκαν ως παράπτωμα μη προσήκουσας συμπεριφοράς προς τους προϊσταμένους της (ΣΤΕ 3035/1984, περ. η΄, παρ.1, άρθρο 107 του ΥΚ).
5. Η απόρριψη της απόφασης του ΠΥΣΔΕ από έναν καθηγητή λυκείου να μη διδάξει σε φροντιστήριο αποτελεί παράβαση υπηρεσιακής διαταγής (ΣΤΕ 1559/1985, περ. ε΄, παρ.1, άρθρο 107 του ΥΚ).
6. Η ανάθεση από έναν καθηγητή γυμνασίου στους μαθητές του της διόρθωσης των γραπτών πρόχειρων διαγωνισμάτων συμμαθητών τους θεωρείται ως το παράπτωμα της ατελούς εκπλήρωσης του υπηρεσιακού καθήκοντος (ΣΤΕ 3134/1970, περ. στ΄, παρ.1, άρθρο 107 του ΥΚ).
7. Η μη-έγκαιρη αναφορά των αλλαγών στα οικονομικά στοιχεία του δημόσιου υπαλλήλου αποτελεί παραβίαση των υπηρεσιακών του υποχρεώσεων (με αναφορά στην απόφαση του ΣΤΕ 488/1990, τμήμα β΄, παράγραφος 1, άρθρο 107 του Υπηρεσιακού Κώδικα).
8. Η απουσία ενός εκπαιδευτικού από τη σχολική γιορτή θεωρείται πειθαρχικό αδίκημα (με αναφορά στην απόφαση του ΣΤΕ 2769/1985, τμήμα δ΄, παράγραφος 1, άρθρο 107 του Υπηρεσιακού Κώδικα).
9. Η αποχώρηση ενός εκπαιδευτικού, καθώς και ενός δημόσιου υπαλλήλου, από τη θέση του πριν αποδεχθεί την παραίτησή του, αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα λόγω αναιτιολόγητης απουσίας από τα καθήκοντά του (με

αναφορά στην απόφαση του ΣτΕ 2429/1978, τμήμα δ', παράγραφος 1, άρθρο 107 του Υπηρεσιακού Κώδικα).

10. Η αρνητική στάση εκπαιδευτικών της δημόσιας εκπαίδευσης να εκτελέσουν υπηρεσίες που σχετίζονται άμεσα με το εκπαιδευτικό τους έργο, εκτός από τα κύρια καθήκοντά τους, αποτελεί αυθαίρετη παραβίαση των υπηρεσιακών τους υποχρεώσεων και αδικαιολόγητη αρνητική στάση προς την υπηρεσία (με αναφορά στην απόφαση του ΝΣΚ 907/1985, τμήμα β' και ε', παράγραφος 1, άρθρο 107 του Υπηρεσιακού Κώδικα).
11. Η αδικαιολόγητη αρνητική στάση ενός δασκάλου να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση από την υγειονομική επιτροπή, ακόμη και όταν είχε ενημερωθεί γραπτώς από την αρμόδια υπηρεσία και υπήρχε απόδειξη, αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα (με αναφορά στην απόφαση του ΣτΕ 1028/1981, τμήμα ι', παράγραφος 1, άρθρο 107 του Υπηρεσιακού Κώδικα).
12. Η παρείσφρηση μιας καθηγήτριας στην εξέταση μιας μαθήτριας με σκοπό να την βοηθήσει να αντιγράψει από μια άλλη μαθήτρια προκειμένου να προκαλέσει θόρυβο στο σχολείο και στην τοπική κοινότητα αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα της ανεπιθύμητης παρέμβασης υπέρ ή κατά τρίτου προσώπου (με αναφορά στην απόφαση του ΣτΕ 3146/1970, τμήμα ιστ', παράγραφος 1, άρθρο 107 του Υπηρεσιακού Κώδικα).
13. Ένας καθηγητής παραβαίνει το υπηρεσιακό του καθήκον αν επανειλημμένα απουσιάζει από τον χώρο του σχολείου και συντάσσει εξυβριστικά σημειώματα (με αναφορά στην απόφαση του ΣτΕ 1550/1984, τμήμα β', παράγραφος 1, άρθρο 107 του Υπηρεσιακού Κώδικα).

6.2 Προσεγγίσεις των διευθυντών σχολείων και των εκπαιδευτικών για τα πειθαρχικά παραπτώματα και τις διαδικασίες επιβολής ποινών

Οι διευθυντές σχολείων και οι εκπαιδευτικοί έχουν σημαντικό ρόλο όσον αφορά τα πειθαρχικά παραπτώματα και τις διαδικασίες επιβολής ποινών στο εκπαιδευτικό περιβάλλον. Οι προσεγγίσεις τους προς αυτά τα ζητήματα μπορούν να ποικίλουν

ανάλογα με τη νομοθεσία και τις σχολικές πολιτικές της εκάστοτε χώρας, αλλά υπάρχουν κάποιες γενικές αρχές και προσεγγίσεις που συνηθίζουν να ακολουθούν (Τσουντα & Χρονοπούλου, 1995):

1. **Πρόληψη:** Οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές σχολείων συνήθως προσπαθούν να προωθήσουν την πρόληψη των πειθαρχικών παραπτώματων. Αυτό μπορεί να συμπεριλαμβάνει προγράμματα αγωγής, εποπτείας, ενημέρωσης και εκπαίδευσης των μαθητών σχετικά με τους κανόνες και τις συνέπειες των παραβάσεων.
2. **Ενημέρωση:** Οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές σχολείων πρέπει να είναι καλά ενημερωμένοι για τους υφιστάμενους νόμους, κανονισμούς και πολιτικές που αφορούν τα πειθαρχικά θέματα στην εκπαίδευση.
3. **Διαδικασίες επιβολής ποινών:** Οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές σχολείων πρέπει να γνωρίζουν τις διαδικασίες επιβολής ποινών και τα δικαιώματα των μαθητών. Αυτό περιλαμβάνει τη συγκέντρωση αποδείξεων και την εφαρμογή του δικαιώματος της υπεράσπισης.
4. **Διάλογος:** Σημαντική είναι η επικοινωνία με τους μαθητές και τους γονείς. Ο διάλογος μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων και στην αντιμετώπιση των αιτιών των παραβάσεων.
5. **Δικαιοσύνη:** Οι ποινές πρέπει να είναι δίκαιες και ανάλογες με το παράπτωμα. Η εφαρμογή των ποινών πρέπει να γίνεται με διαφάνεια και αντικειμενικότητα.
6. **Συνεργασία:** Οι διευθυντές και οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται συχνά με τους σχολικούς συμβούλους και άλλους ειδικούς σε θέματα πειθαρχίας για την αντιμετώπιση πολύπλοκων περιπτώσεων.
7. **Διαρκής εκπαίδευση:** Οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές σχολείων πρέπει να ενημερώνονται και να εκπαιδεύονται συνεχώς σε θέματα πειθαρχίας και διοικητικής διαχείρισης.

Οι προσεγγίσεις αυτές βασίζονται στον σεβασμό των δικαιωμάτων των μαθητών, στην προαγωγή ενός υγιούς εκπαιδευτικού περιβάλλοντος και στην ανάπτυξη της πολιτικής της σχολικής κοινότητας για την αντιμετώπιση των πειθαρχικών ζητημάτων (Τσουντα & Χρονοπούλου, 1995).

Ο Διευθυντής είναι υπεύθυνος για τη διατήρηση της τάξης και της πειθαρχίας στο σχολείο. Όταν αντιληφθεί ότι ένας εκπαιδευτικός διαπράττει πειθαρχικό παράπτωμα, πρέπει να αντιμετωπίσει την κατάσταση με τρόπο που να τηρεί τον νόμο και τις διαδικασίες που ισχύουν. Αν υπάρχει καταγγελία, η διαχείριση της κατάστασης πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής βήματα (Στυλιανίδου, 2018):

1. **Επικοινωνία:** Ο Διευθυντής πρέπει να επικοινωνήσει με τον εκπαιδευτικό για να ακούσει την πλευρά του και να συλλέξει πληροφορίες για το τι συνέβη.
2. **Έρευνα:** Πρέπει να διενεργηθεί μια έρευνα για την υπόθεση, συμπεριλαμβανομένης της συλλογής αποδεικτικών στοιχείων και ακρόασης των αντίστοιχων μαρτύρων.
3. **Δημόσιες συνέπειες:** Αν αποδειχθεί ότι ο εκπαιδευτικός διέπραξε πειθαρχικό παράπτωμα, ο Διευθυντής πρέπει να εφαρμόσει τις κατάλληλες διοικητικές κυρώσεις, όπως προβλέπεται από το πειθαρχικό δίκαιο και τους εσωτερικούς κανονισμούς του σχολείου.
4. **Αναφορά σε αρμόδιες αρχές:** Σε περίπτωση σοβαρών παραβάσεων, ο Διευθυντής πρέπει να αναφέρει την υπόθεση στις αρμόδιες διοικητικές ή νομικές αρχές, αναλόγως με τη σοβαρότητα του παραπτώματος.
5. **Διασφάλιση δικαιοσύνης:** Είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί ότι η διαδικασία είναι δίκαιη για όλους τους εμπλεκόμενους και ότι οι αρχές της ακεραιότητας και της διαφάνειας τηρούνται.

Ο Διευθυντής πρέπει να διαχειριστεί την κατάσταση με σοβαρότητα, εξασφαλίζοντας ότι οι διαδικασίες και οι αποφάσεις είναι σύμφωνες με το δίκαιο και τους εσωτερικούς κανονισμούς του σχολείου, προκειμένου να διατηρηθεί η τάξη και η διαφάνεια στην εκπαιδευτική κοινότητα (Στυλιανίδου, 2018).

7. Έρευνα Απόψεων Στελεχών Εκπαίδευσης και Εκπαιδευτικών για τα Πειθαρχικά Παραπτώματα

7.1 Σχεδιασμός των Ερωτηματολογίων

Η έρευνα σκοπεύει να εστιάσει στο πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων και συγκεκριμένα στην περίπτωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Μέσω μιας πρωτογενούς ποσοτικής μεθοδολογικής διαδικασίας σκοπεύει να εκτιμήσει τις γνώσεις των εκπαιδευτικών για το πειθαρχικό δίκαιο και το βαθμό εμπλοκής τους με αυτό στην καθημερινότητά τους. Για τον σκοπό αυτό αποφασίστηκε να διεξαχθεί έρευνα μέσω ερωτηματολογίου, απευθείας στους εκπαιδευτικούς. Συνεπώς, ο πληθυσμός της έρευνας είναι οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Το δείγμα θα ληφθεί από τους εκπαιδευτικούς και τα διοικητικά στελέχη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στην οποία εργάζεται η ερευνήτρια. Συνολικά, το δείγμα αποτελείται από 203 εκπαιδευτικούς και διοικητικά στελέχη.

Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε αποκλειστικά για τις ανάγκες της έρευνας, για την εκτίμηση του πειθαρχικού δικαίου στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αρχικά περιέχει κάποιες ερωτήσεις δημογραφικών χαρακτηριστικών, ερωτήσεις σωστού-λάθους, ερωτήσεις κλίμακας τύπου Likert, ερωτήσεις γνώσεων, ανοιχτού και κλειστού τύπου, κ.α. Το ερωτηματολόγιο παρατίθεται στο τέλος της εργασίας, στο παράρτημα. Ως προς τη διανομή του ερωτηματολογίου, αυτό διαμοιράστηκε ηλεκτρονικά στο δείγμα. Η ερευνήτρια ανέβασε το ερωτηματολόγιο σε μια διαδικτυακή πλατφόρμα (googledocs), στην παρακάτω διεύθυνση:

<https://docs.google.com/forms/d/1qKAf7NLaS6YQk-BT1Dce-FfrpvncS0kbHC-VWt8tqx4>

Στη συνέχεια, το παραπάνω link στάλθηκε στους εκπαιδευτικούς για να το συμπληρώσουν ηλεκτρονικά και στη συνέχεια τα αποτελέσματα της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου θα ήταν διαθέσιμα να συλλεχθούν από την ηλεκτρονική πλατφόρμα. Το δείγμα επιλέχθηκε με κριτήρια ευκολίας, αφού το δείγμα στην

περιοχή που εργάζεται η ερευνήτρια ήταν το πιο εύκολα διαθέσιμο δείγμα ώστε να προσεγγιστεί και να συμμετάσχει στην έρευνα.

7.2 Διεξαγωγή της Έρευνας

Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε στο δείγμα μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, από διευθύνσεις που έλαβε από τις ιστοσελίδες των Διευθύνσεων Εκπαίδευσης της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης. Το δείγμα συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο στο χρόνο της αρεσκείας τους χωρίς να χρειάζεται να το συμπληρώσει σε πιεστικά χρονικά πλαίσια. Το ερωτηματολόγιο έμεινε ενεργό προς συμπλήρωση περίπου για το διάστημα ενός μήνα. Μετά τη συμπλήρωση 203 ερωτηματολογίων, η ηλεκτρονική πλατφόρμα έκλεισε και τα δεδομένα συλλέχθηκαν προς ανάλυση. Η ανάλυση θα επιτρέψει να απαντηθεί ο σκοπός της έρευνας με τους κατάλληλους χειρισμούς των δεδομένων που θα παρουσιαστούν παρακάτω.

Η ερευνητική διαδικασία περιείχε και κάποια δεοντολογικά ζητήματα τα οποία η ερευνήτρια έλαβε υπόψιν της κατά τη διαδικασία της έρευνας. Αρχικά οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν με σαφήνεια για τον σκοπό της έρευνας, για το τι συνεπάγεται και για τον τρόπο με τον οποίο θα χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα. Η συμμετοχή ήταν εθελοντική, χωρίς αδικαιολόγητη πίεση ή εξαναγκασμό και οι συμμετέχοντες μπορούσαν να αποχωρήσουν από τη μελέτη ανά πάσα στιγμή χωρίς αρνητικές συνέπειες. Επίσης, η ανωνυμία της έρευνας ήταν εξασφαλισμένη δηλαδή οι απαντήσεις δεν μπορούν να εντοπιστούν σε συγκεκριμένους συμμετέχοντες. Ακόμη, η ερευνήτρια μερίμνησε για τον ασφαλή χειρισμό των δεδομένων για τη διατήρηση της εμπιστευτικότητας με ασφαλή αποθήκευση και περιορισμένη πρόσβαση στα δεδομένα από τρίτους (Markham and Buchanan, 2012).

Τα δεδομένα διαχειρίστηκαν με ακεραιότητα, διασφαλίζοντας την ακρίβεια και την αξιοπιστία των δεδομένων καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας συλλογής, αποθήκευσης και ανάλυσης δεδομένων. Τέλος, η ερευνήτρια μερίμνησε για την ασφαλή διάθεση των δεδομένων μετά την ολοκλήρωση της έρευνας ή μετά την απαιτούμενη περίοδο διατήρησης τους. Η ερευνητική διαδικασία μέσω του διαδικτύου ήταν τέτοια η οποία δεν επέτρεψε να ασκηθούν πιέσεις οποιασδήποτε μορφής προς τους συμμετέχοντες. Επίσης, κατά τη διάρκεια της έρευνας τηρήθηκαν

όλοι οι σχετικοί με την προστασία των δεδομένων νόμοι στην Ελλάδα και την ΕΕ (Whiteman, 2012).

Η παρουσίαση των δεδομένων είναι ειλικρινής, χωρίς να έχουν παραποιηθεί ή χειραγωγηθεί και η παρουσίαση των δεδομένων δεν έχει συγκρουόμενα συμφέροντα με τρίτες πηγές.

7.3 Ανάλυση των Αποτελεσμάτων

Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας

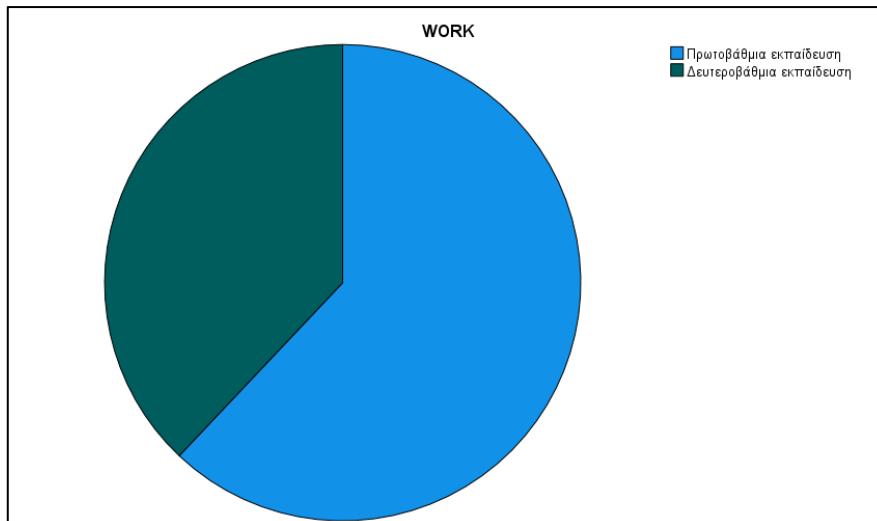
7.3.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά δείγματος

Αρχικά, το δείγμα ερωτήθηκε για το σε ποια βαθμίδα εργασίας εργάζεται. Το 64,5% του δείγματος είναι εκπαιδευτικός στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και το 32% του δείγματος είναι εκπαιδευτικός στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Το 3,4% δεν έχει απαντήσει. Τα αποτελέσματα παρατίθενται στο διάγραμμα και τον πίνακα παρακάτω:

Πίνακας 1 - Βαθμίδα εργασίας

	N	%
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	131	64,5%
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	65	32%
Missing System	7	3,4%

Διάγραμμα 1 - Βαθμίδα εργασίας

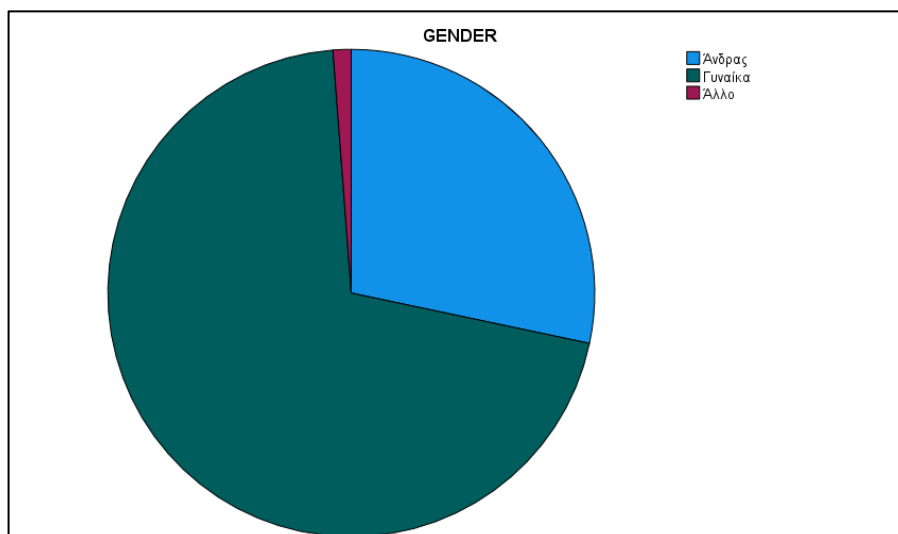


Ως προς το φύλο του δείγματος, το 26,8% είναι άνδρες και το 62,5% είναι γυναίκες εκπαιδευτικοί. Τα αποτελέσματα παρατίθενται στο διάγραμμα και τον πίνακα παρακάτω

Πίνακας 2 - Φύλο δείγματος

	N	%
Άνδρας	60	26,8%
Γυναίκα	125	62,5%
Άλλο	2	1%
Missing System	16	7,8%

Διάγραμμα 2 - Φύλο δείγματος

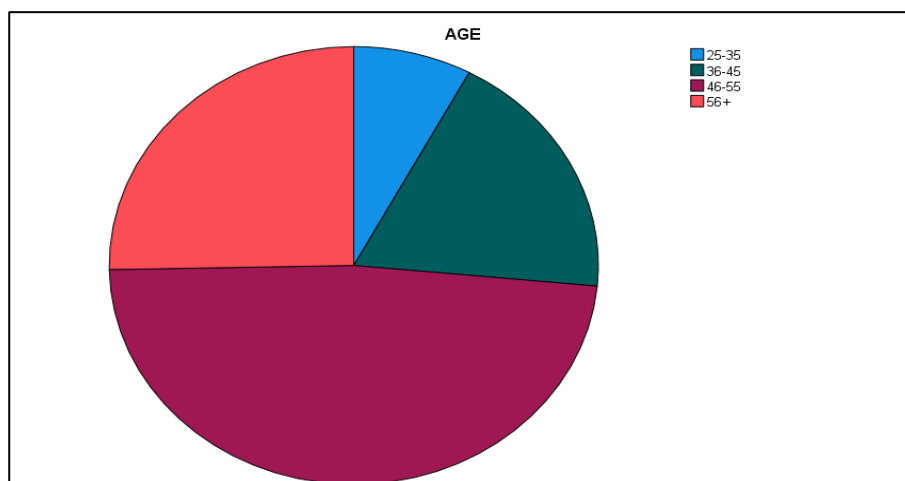


Η επόμενη ερώτηση αφορά την ηλικία του δείγματος. Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος είναι μεταξύ 46-55 ετών (43%) και άνω των 55 ετών (20,6%). Οι εκπαιδευτικοί μικρότερων ηλικιών είναι μικρότερο τμήμα από το δείγμα.

Πίνακας 3 - Ηλικιακή κατηγορία

	N	%
25-35	15	7,4%
36-45	32	15,8%
46-55	87	42,9%
56+	42	20,6%
Missing System	16	7,8%

Διάγραμμα 3 - Ηλικιακή κατηγορία

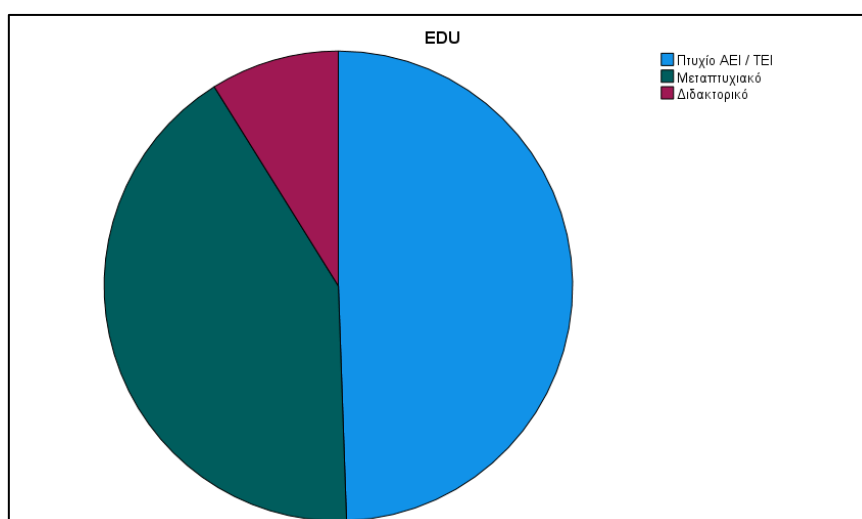


Η επόμενη ερώτηση αφορά το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος. Το μεγαλύτερο τμήμα έχει αποφοιτήσει από ΑΕΙ – ΤΕΙ (50,2%). Όμως, ένα ακόμη υψηλό ποσοστό (39,3%) έχει μεταπτυχιακό και ένα μικρότερο ποσοστό (8,4%) έχει διδακτορικό.

Πίνακας 4 - Μορφωτικό επίπεδο

	N	%
Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ	102	50,2%
Μεταπτυχιακό	80	39,3%
Διδακτορικό	17	8,4%
Missing System	4	1,9%

Διάγραμμα 4 - Μορφωτικό επίπεδο

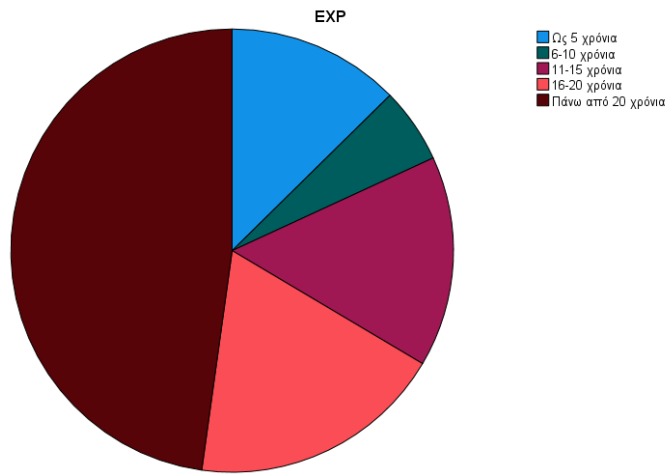


Η τελευταία ερώτηση ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος είναι το πόσα χρόνια έχει εργασιακή εμπειρία. Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος εργάζεται πάνω από 20 χρόνια ως εκπαιδευτικός (44,8%). Τα αποτελέσματα που παρατίθενται στον Πίνακα και το Διάγραμμα που ακολουθούν, δείχνουν ότι υπάρχει αντιπροσώπευση σε όλες τις κατηγορίες εργασιακής εμπειρίας.

Πίνακας 5 - Εργασιακή εμπειρία

	N	%
Ως 5 χρόνια	25	12,3%
6-10 χρόνια	10	4,9%
11-15 χρόνια	36	17,7%
16-20 χρόνια	39	19,2%
Πάνω από 20 χρόνια	91	44,8%
Missing System	2	1%

Διάγραμμα 5 - Εργασιακή εμπειρία



7.3.2 Σχετικά με τη διαδικασία της ΕΔΕ

Στη συνέχεια, το δείγμα ρωτήθηκε σχετικά με τη διαδικασία της ΕΔΕ. Στην πρώτη ερώτηση καταγράφεται η γνώση του όρου της ΕΔΕ. Το 80,4% γνωρίζει ότι ΕΔΕ σημαίνει Ένορκη Διοικητική Εξέταση, όμως το 19,6% απέτυχε να απαντήσει σωστά στο τι σημαίνει ΕΔΕ. Στη συνέχεια το δείγμα ρωτήθηκε αν έχει στο παρελθόν σχέση με τη διαδικασία της ΕΔΕ. Στην ευρεία του πλειοψηφία, το δείγμα απάντησε ότι δεν έχει ποτέ ανατεθεί σε αυτό η διενέργεια ΕΔΕ (81,5%), ενώ το δείγμα που απάντησε ότι στο παρελθόν έχει αναλάβει ΕΔΕ ήταν 16,8%. Από αυτό το ποσοστό, σε κάποιους εκπαιδευτικούς έχει ανατεθεί μια, σε κάποιους δύο και σε κάποιους τρεις φορές η διενέργεια της ΕΔΕ

Πίνακας 6 - Γνώση του όρου ΕΔΕ

Γνωρίζετε τι σημαίνουν τα αρχικά : Ε.Δ.Ε.	%
Ένορκη Δικονομική Εξέταση	4,3%
Ένορκη Δικαστική Εξέταση	11,4%
Ένορκη Διοικητική Εξέταση	80,4%
Επίσημη Δικαστική Έρευνα	1,6%
Missing System	2,2%

Πίνακας 7 - Ανάθεση ΕΔΕ

Σας έχει ανατεθεί η διενέργεια Ε.Δ.Ε.	%
ΝΑΙ	16,8%
ΟΧΙ	81,5%
Missing System	1,7%

Πίνακας 8 - Φορές ανάθεσης ΕΔΕ

Πόσες φορές σας έχει ανατεθεί η διενέργεια Ε.Δ.Ε	N	%
Μία	12	6,5%
Δύο	13	7,1%
Περισσότερες	6	3,3%

Στη συνέχεια το δείγμα ρωτήθηκε για τους πειθαρχικούς προϊστάμενους, σε σχέση με την ΕΔΕ. Το 51,1% απαντάει ότι είναι ο Διευθυντής ή η Διευθύντρια της Εκπαίδευσης, το 20,7% απαντάει ότι είναι ο Περιφερειακός Διευθυντής Εκπαίδευσης, το 12,5% απαντάει ότι είναι ο Διευθυντής του σχολείου, το 11,5% ότι είναι ο Υπουργός και ο Υφυπουργός Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού και το 2,2% ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού. Αναλυτικότερα, τα αποτελέσματα αυτής της ερώτησης παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 9 - Πειθαρχικός Προϊστάμενος εκπαιδευτικών

Ποιοι είναι οι Πειθαρχικοί προϊστάμενοι των εκπαιδευτικών ;	%
Ο/Η Υπουργός και ο/η Υφυπουργός Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού	11,4%
Ο/Η Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού	2,2%
Ο/Η Περιφερειακός/ή Διευθυντής/ντρια Εκπαίδευσης	20,7%
Ο/Η Διευθυντής/ντρια Εκπαίδευσης	51,1%
Ο/Η Διευθυντής/ντρια σχολείου	12,5%
Missing System	2,2%

Στη συνέχεια το δείγμα ρωτήθηκε για τις γνώσεις του σε δύο βασικές έννοιες που υπάρχουν στον ορισμό του πειθαρχικού παραπτώματος. Πρόκειται για ακόμη μια ερώτηση για να εντοπιστούν οι γνώσεις του δείγματος στον πειθαρχικό κώδικα. Στο δείγμα δίνεται η εξής διατύπωση:

Σύμφωνα με το άρθρο 106 του Ν. 3528/ 2007,όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει: «Πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη και μπορεί να καταλογισθεί στον υπάλληλο».

Μετά από αυτό, από το δείγμα ζητείται να ερμηνευθούν οι εξής δύο εκφράσεις: η «υπαίτια πράξη» και το «μπορεί να καταλογιστεί». Στον επόμενο πίνακα φαίνονται οι απαντήσεις του δείγματος σε αυτές τις δύο εκφράσεις. Όπως μπορεί να διαπιστωθεί, μερικές απαντήσεις εμπεριέχουν την ερμηνεία και των δύο εκφράσεων.

Πίνακας 10 - Ερμηνείες εκφράσεων

#	Υπαίτια πράξη	Μπορεί να του καταλογιστεί
1	Πράξη για την οποία κάποιος είναι υπεύθυνος	Μπορούν να του αποδοθούν ευθύνες
2	Ανυπακοή σε αποφάσεις Συλλόγου Διδασκόντων. Συνεχόμενη και αναίτια καθυστέρηση το πρωί στο σχολείο. Έκθεση των μαθητών σε κίνδυνο.	
3	Με πράξη που αιτιολογείται από αιτία	Να του προσαφθεί, δηλαδή να του αποδοθεί
4	Πράξη που συντελείται με ευθύνη του εκπαιδευτικού και του αποδίδεται ως ευθύνη.	
5	Με δική του ευθύνη, υπαισιότητα και εν γνώση του σε αντιδιαστολή με τη παράλειψη.	
6	Ο εκπαιδευτικός δεν είναι συνεπής στην εκτέλεση των καθηκόντων του. Η παραμέληση ή η ελλιπής εκτέλεσή τους προκαλεί προβλήματα στη λειτουργία του σχολείου.	
7	Η πράξη για την οποία είναι υπαίτιος ο εκπαιδευτικός.	Η πράξη η οποία καταλογίζεται στον ελεγχόμενο εκπαιδευτικό.
8	Με γνώση της μη επιτρεπούς ενέργειας	Η ευθύνη βαραίνει αποκλειστικά και μόνο τον υπάλληλο για πράξη την οποία έκανε ή παρέλειψε να κάνει
9	Οποιαδήποτε πράξη που θιγεί το δημόσιο συμφέρον σύμφωνα με την υπάρχουσα νομολογία του κώδικα διοικητικής διαδικασίας όσον αφορά την συμπεριφορά, ενέργειες του υπάλληλου εντός και εκτός	Εφόσον ο δημ. υπάλληλος κατηγορηθεί είτε εντός της υπηρεσίας με τα θέματα που ασχολείται είτε από την κοινωνική του δραστηριότητα εκτός υπηρεσίας
10	Ανάρμοστη συμπεριφορά προς τα παιδιά ή τους γονείς.	
11	Πράξη που αντιβαίνει στη νομοθεσία και τους ισχύοντες κανονισμούς	Εφόσον αποδεικνύεται ότι ο υπάλληλος φέρει μόνος την αποκλειστική ευθύνη για την υπαίτια πράξη
12	η πράξη που αποτελεί την παράβαση και μπορεί να χρεωθεί στον υπάλληλο	Ο εκπαιδευτικός ευθύνεται για την πράξη ή την παράλειψη
13	μη σύννομη πράξη του εκπαιδευτικού,	που φέρει την ευθύνη της πράξης
14	Ευθύνεται για μια ζημιά που έχει προκαλέσει ο υπάλληλος και στον οποίο καταλογίζεται ευθύνη για αυτήν την ζημιά που προκλήθηκε.	
15	Κάθε πράξη που αποτελεί παράβαση υπηρεσιακών καθηκόντων και υποχρεώσεων του προσωπικού και είναι επιζήμια για την υπηρεσία.	
16	Πράξη που έγινε αιτία να συμβεί κάτι κακό, μπορεί να προσαφθεί ευθύνη	Πράξη που η αιτία τέλεσης βαρύνει τον υπάλληλο
17	Παραβίαση καθηκόντων ή ανάρμοστη συμπεριφορά στο εργασιακό περιβάλλον.	
18	Ενδεχόμενο δόλο.	Μπορεί να αποδοθούν ευθύνες
19	Αφορά κατ' αποκλειστικότητα τον	

	υπάλληλο.	
20	Η παράβαση καθήκοντος, η μη εφαρμογή νόμων, εγκυκλίων και διατάξεων που έχουν ψηφιστεί, από καθώς και η οποιαδήποτε αποχή από την εκτέλεση καθηκόντων.	
21	Ανάρμοστη που δεν συνάδει με την εργασία του αλλά και την συμπεριφορά του.	
22	Δε γνωρίζω	Να αποδοθούν ευθύνες
23	με πρόθεση και είναι υπεύθυνος	
24	Παράβαση του ΔΥ κώδικα και δεν υφίσταται ψυχική και νοητική προσωρινή η μόνιμη αιτία που να επικαλείται ως ελαφρυντικό	
25	Έχει την ευθύνη ο υπάλληλος και έχει γίνει εσκεμμένα	Που μπορεί να αποδειχθεί
26	Παράβαση καθήκοντος	
27	Δεν ξέρω	
28	Με ευθύνη για το υπαίτια.	Μπορεί να καταγγελθεί
29	Πράξη που μπορεί να προκαλέσει ζημιά σε άλλον και για την οποία ο υπάλληλος μπορεί να κατηγορηθεί.	
30	Πράξη για την οποία ο εκπαιδευτικός ευθύνεται άμεσα	Μπορεί να αποδοθεί
31	Ανάρμοστη συμπεριφορά	Να ασκηθεί επίπληξη
32	Είναι μία πράξη ή παράλειψη για την οποία είμαι εγώ υπεύθυνος	Να την χρεωθεί ο υπάλληλος αφού ο ίδιος την προκάλεσε, την δημιούργησε με πρόθεση ή χωρίς.
33	Με ευθύνη του υπαλλήλου	
34	Υπαίτια πράξη είναι αυτή για την οποία είναι κάποιος υπεύθυνος.	Μπορεί να καταλογιστεί σημαίνει ότι μπορεί να αποδοθεί.
35	Ο υπεύθυνος δεν ανταποκρίθηκε σε αυτό που έπρεπε να κάνει/κάποιοι αποδίδουν σε άτομο ευθύνες για τις συνέπειες της πράξης του	
36	Χαρακτηρίζεται κάθε αστικό αδίκημα, κάθε ζημιά που προκαλείται από τον φερόμενο ως δράστη.	Να είναι απολύτως υπεύθυνος για την πράξη του, να υπάρχουν τρανταχτες αποδείξεις για την απόλυτη ευθύνη του
37	Πράξη με αρνητικές συνέπειες, που προκαλεί ζημιά.	Μπορεί να αποδοθεί
38	Με ευθύνη του υπάλληλου	Μπορεί να αποδοθεί
39	Ατομική ευθύνη, ακόμη και λόγω θέσης	Δεν καταλογίζεται πάντα
40	Έχει αποδειχθεί ότι δεν έχει εκτελεστεί συγκεκριμένο καθήκον την ευθύνη του οποίου φέρει ο υπάλληλος	
41	Αν γίνεται κάτι εν γνώση του	
42	Απορία εφημερίας	
43	Κάποιος είναι υπεύθυνος για μια αρνητική πράξη που έχει κάνει.	Αποδίδεται η ευθύνη μιας ενέργειας στον υπάλληλο.
44	Πράξη που δικαιολογεί τιμωρία και μπορεί με τεκμήρια να αποδειχθεί ότι την έπραξε ο υπάλληλος	
45	Υπαίτια σημαίνει με ευθύνη του και του αποδίδεται αυτή η ευθύνη	
46	Πράξη που επισύρει ευθύνες, αιτία για κατηγορίες....	Μπορεί να κατηγορηθεί για αυτή

47	Η παράβαση καθήκοντος μπορεί να έχει πειθαρχικές συνέπειες για τον υπάλληλο που την διαπράττει.	
48	Σοβαρό παράπτωμα που πρέπει να τιμωρηθεί	
49	Πράξη για την οποία ευθύνεται	
50	Οδηγεί σε αδίκημα με αποτέλεσμα να διαπράξει πειθαρχικό παράπτωμα.	
51	Με δική μου ευθύνη, συμβάλω ενεργητικά στο να προκληθεί το συμβάν	Μπορεί να του αποδοθεί η ευθύνη
52	Υπαίτια είναι μια πράξη που το αποτέλεσμα της οφείλεται στην επιλογή συγκεκριμένης ενέργειας κάποιου ατόμου.	Έννοούνται οι επιπτώσεις που μπορεί να έχει ένας υπάλληλος ως αποτέλεσμα κάποιας αντιδεοντολογικής δράσης ή συμπεριφοράς .
53	Πράξη αντίθετη με το υπαλληλικό κώδικα και κάποια αντίστοιχη ποινή	
54	Παράληψη ή δόλος	
55	Όταν με την πράξη- ενέργεια ζημιώνει κάποιον	
56	Μία πράξη που είναι κατά του δημοσίου συμφέροντος	
57	Σοβαρό παράπτωμα	
58	Εξαιτίας του έγινε κάτι σοβαρό ήταν δηλαδή υπεύθυνος για κάτι που έγινε.	Μπορεί να του χρεωθεί να κατηγορηθεί για κάτι.
59	Μορφή δόλου ή αμέλειας, ακόμη και ελαφριάς, η οποία κρίνεται βάσει του μέσου συνετού ανθρώπου, δηλαδή ελαφρά αφηρημένη αμέλεια	
60	Αδικαιολόγητη απουσία από την υπηρεσία	
61	Εσκεμμένη ενέργεια με δόλο	
62	Εκούσια συμπεριφορά την οποία παρουσιάζει ο/η υπάλληλος	
63	Πράξη που αποτελεί την βασική αιτία για κάποιο παράπτωμα σε κάποιο νόμο	Ανατίθενται ευθύνες στον υπάλληλο που είναι υπόλογος για την πράξη αυτή, αυτόν που φαίνεται να φέρει την ευθύνη της πράξης
64	Αστικό αδίκημα...	Αποδίδει ευθύνη.
65	Πράξη η οποία προκάλεσε ένα μη επιθυμητό αποτέλεσμα με επιπτώσεις στην υπηρεσία, στους συναδέλφους και σε κάθε εμπλεκόμενο.	Να αποδοθεί η ευθύνη στον υπάλληλο που προκάλεσε το μη επιθυμητό αποτέλεσμα
66	Με ευθύνη	
67	Το πειθαρχικό παράπτωμα τελείται με εκ προθέσεως πράξη του εκπαιδευτικού το οποίο μπορεί να του καταλογιστεί. Το πειθαρχικό παράπτωμα μπορεί να τελεστεί και από αμέλεια, εφόσον αυτό ορίζεται ειδικά.	
68	Με την ευθύνη του εκπαιδευτικού να εκτελεστεί μια μη νόμιμη πράξη	
69	Με δική του ευθύνη, παράβαση καθήκοντος	
70	Η πράξη κατά την οποία δεν τηρείται το υπαλληλικό καθήκον και παραβιάζονται οι κειμενικές διατάξεις - οδηγίες και οι συνέπειες αυτής.	Οι επιπτώσεις αυτής της πράξης, μπορεί να είναι από επίπληξη ως και οριστική απομάκρυνση από την υπηρεσία.

Στη συνέχεια το δείγμα ρωτήθηκε για το ποια από τα παρακάτω αποτελούν πειθαρχικά παραπτώματα . Κατά την απάντηση του ερωτηματολογίου, το δείγμα μπορούσε να επιλέξει παραπάνω από μια πιθανή απάντηση. Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται οι απαντήσεις και το ποσοστό του δείγματος που επέλεξε την κάθε μια ως σωστή. Οι απαντήσεις παρουσιάζονται ανά φθίνουσα σειρά συμφωνίας, με πρώτη την περίπτωση που αναφέρεται πιο συχνά από το δείγμα.

Πίνακας 11 - Πειθαρχικά παραπτώματα

Απάντηση	%
Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων	86,7%
Κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που προσδιορίζεται από τις υποχρεώσεις που επιβάλλουν στον υπάλληλο οι κείμενες διατάξεις, εντολές και οδηγίες	80%
Η άρνηση ή παρέλκυση εκτέλεσης υπηρεσίας	73,5%
Η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας	66,3%
Η σοβαρή απείθεια	66,3%
Η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος	62,2%
Η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του	61,2%
Η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας	60,2%
Η παράλειψη από τα πειθαρχικά όργανα δίωξης και τιμωρίας πειθαρχικού παραπτώματος	47%
Η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία	44%
Η παράβαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 του παρόντος	43%
Η άσκηση κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής που γίνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικώς, με σκόπιμη χρήση εν γνώσει εκδήλων ανακριβών στοιχείων ή με χαρακτηριστικά απρεπείς εκφράσεις	40,8%
Η αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για ιατρική εξέταση	29,6%
Η απλή απείθεια	26,5%

Στη συνέχεια, το δείγμα ρωτήθηκε για τις πειθαρχικές ποινές. Αντίστοιχα με την προηγούμενη ερώτηση, στο δείγμα δόθηκε ένας κατάλογος με απατήσεις και θα έπρεπε να επιλέξει τις σωστές (μία ή περισσότερες) απαντήσεις. Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται το ποσοστό του δείγματος που επέλεξε την κάθε απάντηση ως σωστή. Οι απαντήσεις παρουσιάζονται ανά φθίνουσα σειρά συμφωνίας, με πρώτη την περίπτωση που αναφέρεται πιο συχνά από το δείγμα.

Πίνακας 12 - Πειθαρχικές ποινές

Απάντηση	%
Η έγγραφη επίπληξη	68,3%
Το πρόστιμο έως τις αποδοχές ενός (1) μήνα	26,8%
Ο υποβιβασμός έως δύο (2) βαθμούς	22%
Το πρόστιμο έως τις αποδοχές τριών (3) μηνών	19,5%
Η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου από ένα (1) έως πέντε (5) έτη	17%
Η οριστική παύση	17%
Η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα(1) έως πέντε (5) έτη	16%
Το πρόστιμο έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών	14,6%
Η προσωρινή παύση από τρεις (3) έως δώδεκα (12)μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών	13,4%
Η αφαίρεση της άσκησης των καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της	13,4%

Στις επόμενες ερωτήσεις, στο δείγμα παρέχονται μερικές ερωτήσεις τις οποίες απαντάει με Ναι / Όχι, οι οποίες παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 13 - Ερωτήσεις ΝΑΙ / ΟΧΙ

Ερώτηση	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ο εκπαιδευτικός ή υπάλληλος που υπηρετεί σε σχολείο, σε βάρος του οποίου ασκήθηκε ποινική δίωξη για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή για οποιοδήποτε έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής τίθεται αυτοδίκαια σε αργία	71,7%	19%
Ο εκπαιδευτικός ή υπάλληλος που υπηρετεί σε σχολείο και προσέρχεται καθυστερημένα στην υπηρεσία του υποπίπτει στο παράπτωμα της παράβασης υπαλληλικού καθήκοντος	74,5%	16,3%
Για κάθε πειθαρχικό παράπτωμα επιβάλλεται μία μόνο πειθαρχική ποινή. Σε κάθε υπάλληλο με την ίδια πειθαρχική απόφαση επιβάλλεται μία μόνο ποινή	41,8%	46,7%
Η πειθαρχική δίωξη αρχίζει είτε με την κλήση του υπαλλήλου σε απολογία από το μονομελές πειθαρχικό όργανο είτε με την παραπομπή του στο υπηρεσιακό συμβούλιο	74,5%	16,3%
Ε.Δ.Ε. ενεργείται κάθε φορά που η υπηρεσία έχει σοβαρές υπόνοιες ή σαφείς ενδείξεις για τη διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος	70,1%	19,6%
Η Ε.Δ.Ε. αποσκοπεί στη συλλογή στοιχείων για τη διαπίστωση της τέλεσης πειθαρχικού παραπτώματος και τον προσδιορισμό των προσώπων που τυχόν ευθύνονται, καθώς και στη διερεύνηση των συνθηκών κάτω από τις οποίες αυτό έχει τελεστεί	89,1%	1,6%
Η Ε.Δ.Ε. διατάσσεται από οποιονδήποτε πειθαρχικώς προϊστάμενο και ενεργείται από μόνιμο υπάλληλο με βαθμό τουλάχιστον Α΄ του ίδιου Υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου και σε καμία περίπτωση κατώτερου βαθμού εκείνου στον οποίο αποδίδεται η πράξη	77,2%	13,6%

Στη συνέχεια το δείγμα ρωτήθηκε για ακόμη μια ερώτηση γνώσεως. Συγκεκριμένα, ρωτήθηκε αν η Ε.Δ.Ε. είναι στάδιο της Πειθαρχικής Διαδικασίας (μεταξύ προκαταρκτικής εξέτασης και πειθαρχικής δίωξης) με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά κατά τα οποία μπορούσε να επιλέξει μια ή περισσότερες απαντήσεις. Οι απαντήσεις παρουσιάζονται ανά φθίνουσα σειρά συμφωνίας, με πρώτη την περίπτωση που αναφέρεται πιο συχνά από το δείγμα.

Πίνακας 14 - ΕΔΕ ως στάδιο Πειθαρχικής Διαδικασίας

Απάντηση	%
Ισχύει το τεκμήριο της αθωότητας μέχρι την ολοκλήρωση της υπόθεσης	86,7%
Αποτελεί ανακριτική μέθοδο	69,4%
Διατάσσεται από οποιονδήποτε πειθαρχικό προϊστάμενο	58,2%
Συνιστά αρχή πειθαρχικής δίωξης	34,7%
Δεν αναστέλλεται	20,4%
Διακόπτει την παραγραφή του παραπτώματος	16,3%

Ένα ακόμη στάδιο του ερωτηματολογίου είναι αυτό στο οποίο στο δείγμα παρέχονται ερωτήσεις τις οποίες θα πρέπει να απαντήσει με Σωστό / Λάθος, οι οποίες παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα. Το ποσοστό που απαντάει Σωστό και Λάθος δεν είναι πάντοτε 100% καθώς υπάρχει και τμήμα του δείγματος που δεν απαντάει την ερώτηση.

Πίνακας 15 - Ερωτήσεις Σωστό - Λάθος

Ερώτηση	Σωστό	Λάθος
Η Ε.Δ.Ε. δεν συνιστά έναρξη πειθαρχικής δίωξης	63,6%	27,2%
Ο διωκόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια της πειθαρχικής ανάκρισης και της ένορκης διοικητικής εξέτασης και μέχρι το τέλος της εξέτασης του να ζητήσει εγγράφως την εξέταση μαρτύρων. Ο ανακριτής υποχρεούται να εξετάσει πέντε τουλάχιστον από τους προτεινόμενους μάρτυρες	71,2%	19%
Κατά την πειθαρχική ανάκριση καλείται οπωσδήποτε για εξέταση ο διωκόμενος υπάλληλος. Ο υπάλληλος εξετάζεται ανωμοτί και μπορεί να παρίσταται μετά δικηγόρου. Η μη προσέλευση του διωκόμενου ή η άρνηση του να εξετασθεί, δεν εμποδίζει την πρόοδο της ανάκρισης	67,4%	23,4%
Η Ε.Δ.Ε. ολοκληρώνεται με την υποβολή αιτιολογημένης έκθεσης του υπαλλήλου που την ενεργεί. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται, με όλα τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν, στον πειθαρχικώς προϊστάμενο ο οποίος διέταξε τη διενέργεια της εξέτασης. Εφόσον με την έκθεση διαπιστώνεται η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος από συγκεκριμένο υπάλληλο, ο πειθαρχικώς προϊστάμενος υποχρεούται να ασκήσει πειθαρχική δίωξη	87%	2,7%

Πειθαρχική ποινή δεν επιβάλλεται, εάν ο υπάλληλος δεν κληθεί προηγουμένως σε απολογία. Η εξέταση του διωκόμενου κατά το στάδιο της ένορκης διοικητικής εξέτασης ή της πειθαρχικής ανάκρισης δεν αναπληρώνει την κλήση σε απολογία	83,2%	7,6%
Η μυστικότητα της Ε.Δ.Ε. δεν αίρεται με την υποβολή της πορισματικής έκθεσης από εκείνον που την διενεργεί	76,1%	13,6%
Αν ασκηθεί πειθαρχική δίωξη ο διωκόμενος υπάλληλος έχει το δικαίωμα να αποκτήσει πρόσβαση στα στοιχεία της Ε.Δ.Ε. πριν από την υποβολή της απολογίας του	48,4%	41,3%
Δεν είναι επιτρεπτή η πρόσβαση στα στοιχεία της Ε.Δ.Ε. για όσο χρονικό διάστημα (μεταξύ της υποβολής της Ε.Δ.Ε. και της τυχόν άσκησης της πειθαρχικής δίωξης) τα πειθαρχικά όργανα μελετούν τα στοιχεία της Ε.Δ.Ε.	80%	11%

Στη συνέχεια το δείγμα ρωτήθηκε για τη διαδικασία της ΕΔΕ. Αν και σε μεγάλο τμήμα του δείγματος δεν έχει ανατεθεί ΕΔΕ, το δείγμα ρωτήθηκε ολόκληρο για τη διαδικασία της. Η ερώτηση αφορά τον τρόπο εξέτασης κατά τη διαδικασία της ΕΔΕ. Συγκεκριμένα, το δείγμα ρωτήθηκε ποιο από τα παρακάτω ισχύει κατά τη διενέργεια της Ε.Δ.Ε. Το μεγαλύτερο τμήμα του δείγματος (31,5%) απαντάει ότι «Οι μάρτυρες και ο/η κατηγορούμενος/η εξετάζονται ενόρκως» και άλλο ένα παρόμοιο μεγάλο τμήμα (31%) απάντησε «Οι μάρτυρες εξετάζονται ενόρκως και ο/η κατηγορούμενος/η ανωμοτί». Το 13,6% του δείγματος δεν απάντησε. Αναλυτικά τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 16 - Διαδικασία εξέτασης ΕΔΕ

	N	%
Οι μάρτυρες εξετάζονται ενόρκως και ο/η κατηγορούμενος/η ανωμοτί	57	31,0%
Οι μάρτυρες εξετάζονται ανωμοτί και ο κατηγορούμενος ενόρκως	4	2,2%
Οι μάρτυρες και ο/η κατηγορούμενος/η εξετάζονται ενόρκως	58	31,5%
Οι μάρτυρες και ο/η κατηγορούμενος/η εξετάζονται ανωμοτί	40	21,7%
Missing	System	25
		13,6%

Αμέσως μετά, το δείγμα ρωτήθηκε για την πρόθεσή του να αναλάβει καθήκοντα εκπαίδευσης και τη διενέργεια της Ε.Δ.Ε. Οι απαντήσεις δείχνουν ότι το δείγμα αποφεύγει την ανάληψη καθηκόντων για την ΕΔΕ. Θετικά εκφράζεται μονάχα το 3,3%. Το 12,5% εκφράζεται ελαφρώς θετικά και το 11% εκφράζει αδιαφορία σε σχέση με την ανάληψη καθηκόντων. Το υπόλοιπο 64% εκφράζει δυσαρέσκεια

σχετικά με την ανάληψη καθηκόντων για την ΕΔΕ. Το 9,2% δεν απάντησε σε αυτή την ερώτηση.

Πίνακας 17 - Ανάληψη καθηκόντων ΕΔΕ

	%
Θα το ήθελα	3,3%
Δε θα είχα πρόβλημα να αναλάβω	12,5%
Μου είναι αδιάφορο	10,9%
Θα μου ήταν δυσάρεστο	64,1%
Missing System	9,2%

Οι δύο τελευταίες ερωτήσεις αποτυπώνονται σε κλίμακα τύπου Likert 5 βαθμών στην οποία το δείγμα καταγράφει τη συμφωνία του από 1 – Διαφωνώ απόλυτα ως 5 – Συμφωνώ απόλυτα. Στην πρώτη ερώτηση το δείγμα ρωτήθηκε αν θεωρεί ότι οι ΕΔΕ απονέμουν πραγματική δικαιοσύνη και στη δεύτερη ερώτηση ρωτήθηκε αν θεωρεί οι διαδικασίες των ΕΔΕ είναι αναγκαίες. Αυτές οι δύο ερωτήσεις στο τέλος του ερωτηματολογίου έχουν σκοπό να καταγράψουν τη γενικότερη άποψη του δείγματος για τη διαδικασία της ΕΔΕ. Στον πρώτο πίνακα φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (36%) εκφράζει μέτρια συμφωνία και το 25% εκφράζει πιο θετική άποψη. Στον δεύτερο πίνακα φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (40%) εκφράζει θετική γνώμη για την αναγκαιότητα της ΕΔΕ. Γενικά στην αναγκαιότητα της ΕΔΕ καταγράφονται πιο θετικές απόψεις. Αμέσως μετά τους πίνακες 18 και 19 ακολουθεί ο Πίνακας 20 που παραθέτει τα βασικά στοιχεία περιγραφικής στατιστικής των δυο ερωτήσεων. Το ότι στην αναγκαιότητα της ΕΔΕ καταγράφονται περισσότερο θετικές απόψεις φαίνεται και στον Πίνακα 20 από τους Μέσους Όρους των δύο απαντήσεων. Ο Μ.Ο. της αναγκαιότητας της ΕΔΕ είναι 3,8 ενώ ο Μ.Ο. της δικαιοσύνης είναι 3. Τα ευρήματα αυτά σημαίνουν ότι το δείγμα σε μεγάλο βαθμό πιστεύει ότι η διαδικασία της ΕΔΕ είναι αναγκαία αλλά δεν αποδίδει πραγματική δικαιοσύνη.

Πίνακας 18 – Δικαιοσύνη ΕΔΕ

	%
Διαφωνώ απόλυτα	8,7%
Μάλλον διαφωνώ	16,3%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	35,9%
Μάλλον συμφωνώ	25,0%
Συμφωνώ απόλυτα	4,9%
Missing System	9,2%

Πίνακας 19 - Αναγκαιότητα ΕΔΕ

	%
Διαφωνώ απόλυτα	3,3%
Μάλλον διαφωνώ	6,5%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	16,8%
Μάλλον συμφωνώ	39,7%
Συμφωνώ απόλυτα	24,5%
Missing System	9,2%

Πίνακας 20 - Αναγκαιότητα και Δικαιοσύνη ΕΔΕ - Περιγραφική στατιστική

	N	M.O.	T.A.
Οι ΕΔΕ απονέμουν πραγματική δικαιοσύνη	203	3,0120	1,02961
Οι διαδικασίες των ΕΔΕ είναι αναγκαίες	203	3,8323	1,02177

7.3.3 Διαφορές στις γνώσεις

Το επόμενο στάδιο της ανάλυσης των αποτελεσμάτων, θα διερευνήσουμε αν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις γνώσεις σχετικά με την ΕΔΕ ως διαδικασία, ανάμεσα στο δείγμα. Συγκεκριμένα, θα εξεταστεί αν ο παράγοντας βαθμίδα εργασίας και ο παράγοντας πρότερη ανάθεση ΕΔΕ έχουν σημαντική επίδραση στις γνώσεις του δείγματος. Δηλαδή, θα εξεταστεί αν οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας, όπως και επίσης αν οι εκπαιδευτικοί που τους έχει ανατεθεί ΕΔΕ στο παρελθόν και αυτοί που δεν τους έχει ανατεθεί, έχουν παρόμοιες γνώσεις σχετικά με την ΕΔΕ. Για να διερευνηθεί αυτή η διαδικασία διεξάγονται έλεγχοι Crosstabs(Chi-Square) και T-TEST στο δείγμα σε δύο φάσεις, πρώτα για τη μεταβλητή «βαθμίδα εργασίας» και στη συνέχεια για τη μεταβλητή «ανάθεση ΕΔΕ στο παρελθόν». Οι μεταβλητές που εξετάζονται είναι οι ερωτήσεις που απαντώνται μεταξύ Σωστού-Λάθος, οι ερωτήσεις που απαντώνται με Ναι-Όχι και οι ερωτήσεις που απαντώνται σε κλίμακα τύπου Likert. Το κρίσιμο όριο για την ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφοροποιήσεων μεταξύ των υπό-ομάδων είναι το $p\text{-value} < 0,05$.

Στην πρώτη κατηγορία ελέγχων, στα Crosstab για την βαθμίδα εργασίας, παρατηρείται μονάχα μια περίπτωση, στην οποία η μεταβλητή βαθμίδα εργασίας σχετίζεται σημαντικά με την ορθότητα απάντησης της πρώτης ερώτησης, που έχει επισημανθεί με κίτρινη υπογράμμιση. Οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας απαντούν την ερώτηση σημαντικά σωστότερα σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Για όλες τις υπόλοιπες ερωτήσεις δεν προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά. Το εύρημα αυτό σημαίνει ότι οι γνώσεις του δείγματος δεν εξαρτώνται από τη βαθμίδα εργασίας, με εξαίρεση την πρώτη περίπτωση. Αναλυτικά τα αποτελέσματα παρατίθενται στον πίνακα 21.

Πίνακας 21 - Crosstab για τη Βαθμίδα Εργασίας

		Πρωτο βάθμια	Δευτερο βάθμια	p-value
Ο εκπαιδευτικός ή υπάλληλος που υπηρετεί σε σχολείο, σε βάρος του οποίου ασκήθηκε ποινική δίωξη για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή για οποιοδήποτε έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής τίθεται αυτοδίκαια σε αργία	Ναι	73,4%	89,7%	0,012
	Όχι	26,6%	10,3%	
Ο εκπαιδευτικός ή υπάλληλος που υπηρετεί σε σχολείο και προσέρχεται καθυστερημένα στην υπηρεσία του υποπίπτει στο παράπτωμα της παράβασης υπαλληλικού καθήκοντος	Ναι	83,0%	84,5%	0,498
	Όχι	17,0%	15,5%	
Για κάθε πειθαρχικό παράπτωμα επιβάλλεται μία μόνο πειθαρχική ποινή. Σε κάθε υπάλληλο με την ίδια πειθαρχική απόφαση επιβάλλεται μία μόνο ποινή	Ναι	45,7%	49,1%	0,404
	Όχι	54,3%	50,9%	
Η πειθαρχική δίωξη αρχίζει είτε με την κλήση του υπαλλήλου σε απολογία από το μονομελές πειθαρχικό όργανο είτε με την παραπομπή του στο υπηρεσιακό συμβούλιο	Ναι	81,9%	82,8%	0,539
	Όχι	18,1%	17,2%	
Ε.Δ.Ε. ενεργείται κάθε φορά που η υπηρεσία έχει σοβαρές υπόνοιες ή σαφείς ενδείξεις για τη διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος	Ναι	77,7%	77,2%	0,550
	Όχι	22,3%	22,8%	
Η Ε.Δ.Ε. αποσκοπεί στη συλλογή στοιχείων για τη διαπίστωση της τέλεσης πειθαρχικού παραπτώματος και τον προσδιορισμό των προσώπων που τυχόν ευθύνονται, καθώς και στη διερεύνηση των συνθηκών κάτω από τις οποίες αυτό έχει τελεστεί	Ναι	98,9%	96,6%	0,325
	Όχι	1,1%	3,4%	
Η Ε.Δ.Ε. διατάσσεται από οποιονδήποτε πειθαρχικώς προϊστάμενο και ενεργείται από μόνιμο υπάλληλο με βαθμό τουλάχιστον Α΄ του ίδιου Υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου και σε καμία περίπτωση κατώτερου βαθμού εκείνου στον οποίο αποδίδεται η πράξη	Ναι	86,2%	86,2%	0,598
	Όχι	13,8%	13,8%	

Οι ερωτήσεις του πίνακα 22 αφορούν την υποκειμενική εκτίμηση του δείγματος. Το δείγμα και πάλι χωρίζεται σε εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα p-value των ελέγχων T-ΤΕΣΤ δεν είναι χαμηλότερα από 0,05 άρα δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις υποκειμενικές κρίσεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, για τις διαδικασίες της ΕΔΕ.

Πίνακας 22 - T-TEST για τη Βαθμίδα Εργασίας

	WORK	N	M.O.	T.A.	p-value
Θα ήσασταν διατεθειμένος να αναλάβετε καθήκοντα εκπαίδευσης και τη διενέργεια της Ε.Δ.Ε.	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	94	3,5106	,86441	0,336
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	58	3,4483	,90170	
Οι ΕΔΕ απονέμουν πραγματική δικαιοσύνη:	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	94	2,9468	,99857	0,208
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	58	3,0862	1,06433	
Οι διαδικασίες των ΕΔΕ είναι αναγκαίες	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	94	3,7766	,99628	0,242
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	58	3,8966	1,07098	

Στους επόμενους ελέγχους, διενεργήθηκαν Crosstab για την ανάμειξη του δείγματος με τη διαδικασία της ΕΔΕ, κατά τους οποίους δεν παρατηρείται καμία περίπτωση στην οποία να σχετίζεται σημαντικά με την ορθότητα των απαντήσεων. Οι εκπαιδευτικοί που έχουν στο παρελθόν αναλάβει τη διαδικασία της ΕΔΕ έχουν παρόμοια ποσοστά ορθότητας απαντήσεων με τους εκπαιδευτικούς που δεν έχουν στο παρελθόν αναλάβει τέτοια διαδικασία. Το εύρημα αυτό σημαίνει ότι οι γνώσεις του δείγματος δεν εξαρτώνται από την ανάληψη διαδικασίας ΕΔΕ στο παρελθόν. Αναλυτικά τα αποτελέσματα παρατίθενται στον πίνακα 23. Τέλος, οι ερωτήσεις του πίνακα 24 αφορούν και πάλι την υποκειμενική εκτίμηση του δείγματος. Τα p-value των ελέγχων T-TEST δεν είναι ούτε σε αυτή την περίπτωση χαμηλότερα από 0,05 άρα δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις υποκειμενικές κρίσεις των εκπαιδευτικών που έχουν στο παρελθόν αναλάβει και αυτών που δεν έχουν αναλάβει διαδικασίες της ΕΔΕ.

Πίνακας 23 - Crosstab για την Ανάθεση ΕΔΕ

		Πρωτο βάθμια	Δευτερο βάθμια	p-value
Η Ε.Δ.Ε. δεν συνιστά έναρξη πειθαρχικής δίωξης	Σωστό	69,1%	75,9%	0,241
	Λάθος	30,9%	24,1%	
Ο διωκόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια της πειθαρχικής ανάκρισης και της ένορκης διοικητικής εξέτασης και μέχρι το τέλος της εξέτασης του να ζητήσει εγγράφως την εξέταση μαρτύρων. Ο ανακριτής υποχρεούται να εξετάσει πέντε τουλάχιστον από τους προτεινόμενους μάρτυρες	Σωστό	78,5%	79,3%	0,538
	Λάθος	21,5%	20,7%	
Κατά την πειθαρχική ανάκριση καλείται οπωσδήποτε για εξέταση ο διωκόμενος υπάλληλος. Ο υπάλληλος εξετάζεται ανωμοτί και μπορεί να παρίσταται μετά δικηγόρου. Η μη προσέλευση του διωκόμενου ή η άρνηση του να εξετασθεί, δεν εμποδίζει την πρόοδο της ανάκρισης	Σωστό	72,3%	75,9%	0,389
	Λάθος	27,7%	24,1%	
Η Ε.Δ.Ε. ολοκληρώνεται με την υποβολή αιτιολογημένης έκθεσης του υπαλλήλου που την ενεργεί. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται, με όλα τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν, στον πειθαρχικώς προϊστάμενο ο οποίος διέταξε τη διενέργεια της εξέτασης. Εφόσον με την έκθεση διαπιστώνεται η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος από συγκεκριμένο υπάλληλο, ο πειθαρχικώς προϊστάμενος υποχρεούται να ασκήσει πειθαρχική δίωξη	Σωστό	95,7%	100%	0,138
	Λάθος	4,3%	0%	
Πειθαρχική ποινή δεν επιβάλλεται, εάν ο υπάλληλος δεν κληθεί προηγουμένως σε απολογία. Η εξέταση του διωκόμενου κατά το στάδιο της ένορκης διοικητικής εξέτασης ή της πειθαρχικής ανάκρισης δεν αναπληρώνει την κλήση σε απολογία	Σωστό	89,4%	93,1%	0,320
	Λάθος	10,6%	6,9%	
Η μυστικότητα της Ε.Δ.Ε. δεν αίρεται με την υποβολή της πορισματικής έκθεσης από εκείνον που την διενεργεί	Σωστό	85,9%	81,0%	0,286
	Λάθος	14,1%	19,0%	
Αν ασκηθεί πειθαρχική δίωξη ο διωκόμενος υπάλληλος έχει το δικαίωμα να αποκτήσει πρόσβαση στα στοιχεία της Ε.Δ.Ε. πριν από την υποβολή της απολογίας του	Σωστό	50,0%	56,9%	0,256
	Λάθος	50,0%	43,1%	
Δεν είναι επιτρεπτή η πρόσβαση στα στοιχεία της Ε.Δ.Ε. για όσο χρονικό διάστημα (μεταξύ της υποβολής της Ε.Δ.Ε. και της τυχόν άσκησης της πειθαρχικής δίωξης) τα πειθαρχικά όργανα μελετούν τα στοιχεία της Ε.Δ.Ε.	Σωστό	85,1%	89,7%	0,292
	Λάθος	14,9%	10,3%	

Πίνακας 24 - T-TEST για Ανάθεση ΕΔΕ

	Ανάθεση		M.O.	T.A.	p-value
	ΕΔΕ	N			
Θα ήσασταν διατεθειμένος να αναλάβετε καθήκοντα εκπαίδευσης και τη διενέργεια της Ε.Δ.Ε.	ΝΑΙ	27	3,5926	,74726	0,265
	ΟΧΙ	136	3,4779	,88583	
Οι ΕΔΕ απονέμουν πραγματική δικαιοσύνη:	ΝΑΙ	27	2,9630	1,05544	0,420
	ΟΧΙ	136	3,0074	1,03635	
Οι διαδικασίες των ΕΔΕ είναι αναγκαίες	ΝΑΙ	27	3,8519	1,09908	0,421
	ΟΧΙ	136	3,8088	1,01481	

7.4 Συζήτηση και Συμπεράσματα

Κατά τη διεξαγωγή της συζήτησης, θα συγκριθούν τα αποτελέσματα της έρευνας με την νομοθεσία και την συγγενή πρακτική. Δηλαδή θα εξετάσουμε αν γνωρίζει το δείγμα τις σωστές απαντήσεις στα ερωτήματα που τέθηκαν.

Στην ερώτηση ν.9, το δείγμα ρωτήθηκε για το αν γνωρίζει ποιοι είναι οι Πειθαρχικοί προϊστάμενοι των εκπαιδευτικών. Το 85,3% απάντησε σωστά επιλέγοντας είτε τον Υπουργό και Υφυπουργό Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού, είτε τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού είτε τον Περιφερειακό Διευθυντή Εκπαίδευσης είτε τον Διευθυντή Εκπαίδευσης. Αντιθέτως, το 12,5% απάντησε λανθασμένα επιλέγοντας τον/την Διευθυντή/ντρια σχολείου και το 2,2% δεν απάντησε

Στην ερώτηση ν.11 στην οποία εξετάζονται οι γνώσεις του δείγματος για τα πειθαρχικά παραπτώματα στην οποία το δείγμα επιλέγει ελεύθερα όσες απαντήσεις θεωρεί ότι είναι σωστές. Ο Πίνακας 11 περιέχει 14 δηλώσεις οι οποίες είναι όλες σωστές. Το δείγμα όμως επιλέγει συγκεκριμένες από αυτές ως ορθές. Το εξαιρετικά ενδιαφέρον εύρημα είναι ότι το δείγμα δεν γνωρίζει ότι κάποιες από αυτές συνιστούν πειθαρχικό παράπτωμα. Οι έξι από αυτές δεν επιλέγονται ούτε από το μισό δείγμα (κάτω του 50%) ενώ οι δύο από αυτές (η αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για ιατρική εξέταση και η απλή απείθεια) δεν επιλέγονται ούτε από το 30% του δείγματος.

Οι ερωτήσεις 13 ως 19 που είναι τύπου Ναι – Όχι απαντήθηκαν από το δείγμα με διαφορετικά ποσοστά. Οι ερωτήσεις (παρουσιάζονται στον Πίνακα 13) έπρεπε να

απαντηθούν με ΝΑΙ σε όλες τις περιπτώσεις. Στις περισσότερες ερωτήσεις το δείγμα έδωσε την σωστή απάντηση σε μεγάλο ποσοστό (άνω του 70%). Το ποσοστό που επιλέγει τη λανθασμένη απάντηση κυμαίνεται από 1,6% ως 19,6%. Αυτό δείχνει ότι υπάρχει ένα σημαντικό τμήμα του δείγματος που δεν γνωρίζει ζητήματα σχετικά με τα πειθαρχικά καθήκοντά του. Στην μοναδική περίπτωση που το δείγμα κατά πλειοψηφία δεν βρήκε τη σωστή απάντηση είναι στην ερώτηση

«Για κάθε πειθαρχικό παράπτωμα επιβάλλεται μία μόνο πειθαρχική ποινή. Σε κάθε υπάλληλο με την ίδια πειθαρχική απόφαση επιβάλλεται μία μόνο ποινή»

Όπου η αληθής απάντηση (ΝΑΙ) λαμβάνει 41,8% και η λανθασμένη (ΟΧΙ) λαμβάνει 46,7%

Στην ερώτηση ν.20, το δείγμα καλείται να απαντήσει ακόμη μια ερώτηση γνώσεως. Ρωτήθηκε αν η Ε.Δ.Ε. είναι στάδιο της Πειθαρχικής Διαδικασίας (μεταξύ προκαταρκτικής εξέτασης και πειθαρχικής δίωξης) με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και μπορούσε να επιλέξει μια ή περισσότερες απαντήσεις. Το ποσοστό που επιλέγει τη λανθασμένη απάντηση (1 στις 6 είναι λάθος) είναι το 34,3%. Κάποιες από τις επιλογές που ήταν σωστές επιλέγονται από μικρό ποσοστό του τμήματος γεγονός που δείχνει ότι το δείγμα δεν γνωρίζει επαρκώς τη διαδικασία. Συγκεκριμένα, οι απαντήσεις «Δεν αναστέλλεται» και «Διακόπτει την παραγραφή του παραπτώματος» επιλέγονται από το 20,4% και το 16,3% του δείγματος, αντίστοιχα.

Στην ερώτηση ν.22 που αφορά τη διαδικασία της ΕΔΕ και συγκεκριμένα τον τρόπο εξέτασης, μεταξύ προκαταρκτικής εξέτασης και πειθαρχικής δίωξης. Τη σωστή ερώτηση απάντησε μονάχα το 31% και τις λάθος απαντήσεις επέλεξε το 55,4%, ενώ το 13,6% δεν απάντησε στην ερώτηση. Συνεπώς διαπιστώνεται ότι το δείγμα έχει σημαντικά κενά γνώσεων στην διαδικασία του τρόπου εξέτασης της ΕΔΕ

Τέλος, στις ερωτήσεις 21 ως 29 (εκτός της ν.22 που αναφέρθηκε νωρίτερα), το δείγμα καλείται να απαντήσει κάποιες ερωτήσεις Σωστό – Λάθος. Όλες οι ερωτήσεις έχουν ως ορθή απάντηση το «Σωστό» και λανθασμένη το «Λάθος». Σε όλες τις περιπτώσεις, το δείγμα σε μεγαλύτερο τμήμα απαντάει τη σωστή επιλογή, όμως σε μερικές από αυτές μεγάλο ποσοστό απαντάει λανθασμένα. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η δήλωση «Η Ε.Δ.Ε. δεν συνιστά έναρξη πειθαρχικής δίωξης» που είναι μια πολύ βασική ερώτηση και στην οποία το 27,2% απαντάει λανθασμένα. Επίσης χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η δήλωση «Αν ασκηθεί πειθαρχική δίωξη ο

διωκόμενος υπάλληλος έχει το δικαίωμα να αποκτήσει πρόσβαση στα στοιχεία της Ε.Δ.Ε. πριν από την υποβολή της απολογίας του» κατά την οποία το 41,3% του δείγματος απαντάει λανθασμένα – ενώ ορθά απαντάει το 48,4%.

Η ανάλυση που παρατέθηκε στο κεφ. 7.3.3 έδειξε ότι δεν προκύπτουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στο δείγμα ως προς παράγοντες όπως η βαθμίδα εργασίας και η ανάληψη διαδικασίας ΕΔΕ στο παρελθόν. Συνεπώς, το δείγμα έχει μεγάλο βαθμό ομοιογένειας στις απόψεις του, καθώς αυτές δεν καθορίζονται από τέτοιους παράγοντες. Επομένως, δε θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε ότι κάποια κατηγορία εκπαιδευτικών έχει σχετικά ορθότερη γνώμη και αξιολόγηση για τη διαδικασία της ΕΔΕ. Τα συμπεράσματα της εργασίας αντιμετωπίζουν το δείγμα ως ένα ενιαίο σύνολο απαντήσεων. Το παραπάνω συμπέρασμα υπογραμμίζεται για να τονιστεί ότι οι παράγοντες που οφείλονται για την άγνοια των εκπαιδευτικών σχετικά με τις διαδικασίες της ΕΔΕ δεν είναι παράγοντες που επηρεάζουν διαφορετικά το δείγμα αλλά παράγοντες που διέπουν το δείγμα ως σύνολο.

Η ανεπάρκεια των γνώσεων των εκπαιδευτικών σχετικά με τις διαδικασίες της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης (ΕΔΕ) και τα πειθαρχικά παραπτώματα μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους τέτοιους παράγοντες. Ένας από αυτούς είναι η έλλειψη ειδικευμένης εκπαίδευσης. Πολλοί εκπαιδευτικοί δεν έχουν λάβει ειδικευμένη κατάρτιση ή επαγγελματική εκπαίδευση σχετικά με τις διαδικασίες ΕΔΕ και τις σχετικές νομικές και διοικητικές πτυχές των πειθαρχικών παραπτωμάτων όπως αναφέρουν οι Sullivan et al. (2014). Επίσης μπορεί να θεωρηθεί ότι οι εκπαιδευτικοί έχουν ελλιπή ή περιορισμένη πρόσβαση σε πηγές και υλικά που αφορούν αυτές τις διαδικασίες. Η έλλειψη εύκολης πρόσβασης σε ενημερωτικό υλικό ή σε εκπαιδευτικούς οδηγούς που εξηγούν αυτές τις διαδικασίες μπορεί να περιορίζει την κατανόηση των εκπαιδευτικών (Little & Akin-Little, 2008). Η ανεπάρκεια μπορεί επίσης να οφείλεται σε συχνές αλλαγές στη νομοθεσία. Οι νόμοι και οι κανονισμοί που διέπουν την ΕΔΕ και τα πειθαρχικά παραπτώματα μπορεί να υπόκεινται σε συχνές αλλαγές, κάτι που δυσκολεύει τους εκπαιδευτικούς να παραμείνουν ενημερωμένοι (Osher et al., 2010).

Μια ακόμη αιτία μπορεί να είναι το ότι οι διαδικασίες ΕΔΕ μπορεί να είναι περίπλοκες και να απαιτούν εξειδικευμένη νομική και διοικητική γνώση, η οποία δεν είναι πάντα διαθέσιμη στους εκπαιδευτικούς (Gregory & Weinstein, 2008). Τέλος, δε

μπορεί κανείς να παραβλέψει το γεγονός ότι υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στις πρακτικές και τις πολιτικές σε διάφορες εκπαιδευτικές μονάδες. Δηλαδή, η εφαρμογή και η ερμηνεία των διαδικασιών ΕΔΕ μπορεί να διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στις διάφορες Διευθύνσεις Εκπαίδευσης ή Περιφερειακές Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, γεγονός το οποίο προκαλεί σύγχυση και ασάφεια (Skiba et al., 2002). Σύμφωνα με αυτό, σε κάποιες Διευθύνσεις Εκπαίδευσης ή Περιφερειακές Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης μπορεί αφενός να υπάρχει μεγαλύτερη αυστηρότητα και να χρησιμοποιούν πιο συχνά τη διαδικασία της ΕΔΕ αλλά και να υπάρχει καλύτερου επιπέδου εκπαιδευτική διαδικασία για αυτή.

Συνολικά, για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, είναι σημαντικό να υπάρχει συνεχής επαγγελματική εκπαίδευση και πρόσβαση σε ενημερωτικά υλικά για τους εκπαιδευτικούς. Επίσης, η διασφάλιση της συνέπειας και της σαφήνειας στις εκπαιδευτικές πολιτικές και διαδικασίες ΕΔΕ είναι κρίσιμη για την αποτελεσματική διαχείριση των πειθαρχικών θεμάτων.

8. Συνοπτικά Συμπεράσματα και Προτάσεις

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται συνοπτικά τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας και στο τέλος του κεφαλαίου παρατίθενται προτάσεις για βελτίωση της εφαρμογής του πειθαρχικού δικαίου στον τομέα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η ποσοτική ερευνητική διαδικασία έδειξε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος από τους εκπαιδευτικούς της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, δεν έχει εμπλακεί με τις διαδικασίες της ΕΔΕ στο παρελθόν. Ενδεχομένως αυτό να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για τις γνώσεις τους σχετικά με τη διαδικασία της ΕΔΕ και των πειθαρχικών παραπτώματων.

Οι απαντήσεις έδειξαν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος γνωρίζει τις σωστές απαντήσεις αλλά σημαντικό ποσοστό του δείγματος κάνει και λάθη στις απαντήσεις σχετικά με τα πειθαρχικά παραπτώματα, τις πειθαρχικές ποινές, τη διαδικασία της ΕΔΕ, κ.α.. Στις περισσότερες φορές αυτό το ποσοστό ξεπερνάει το 10% και κυμαίνεται ως και 20%. Υπάρχουν και περιπτώσεις που αυτό φτάνει ως και 40%. Στα αποτελέσματα φαίνεται ότι υπάρχουν περιπτώσεις που το δείγμα απαντάει κατά πλειοψηφία λάθος. Μια από αυτές τις περιπτώσεις είναι η ερώτηση ν.22 που αφορά τη διαδικασία της ΕΔΕ και συγκεκριμένα τον τρόπο εξέτασης, μεταξύ προκαταρκτικής εξέτασης και πειθαρχικής δίωξης. Τη σωστή ερώτηση απάντησε μόνο το 31% και τις λάθος απαντήσεις επέλεξε το 55,4%, γεγονός που δείχνει ότι το δείγμα έχει σημαντικά κενά γνώσεων στην διαδικασία του τρόπου εξέτασης της ΕΔΕ. Ακόμη μια περίπτωση λανθασμένης απάντησης κατά πλειοψηφία είναι στην ερώτηση «Για κάθε πειθαρχικό παράπτωμα επιβάλλεται μία μόνο πειθαρχική ποινή. Σε κάθε υπάλληλο με την ίδια πειθαρχική απόφαση επιβάλλεται μία μόνο ποινή» στην οποία το δείγμα έκανε λάθος κατά 47%.

Σε γενικές γραμμές, τα αποτελέσματα ήταν ομοιογενή και έδειξαν την παραδοχή ότι το δείγμα χρειάζεται περαιτέρω εκπαίδευση στην διαδικασία της ΕΔΕ και των πειθαρχικών παραπτώματων. Για τη βελτίωση της γνώσης των εκπαιδευτικών σχετικά με τη διαδικασία της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης (ΕΔΕ) και τα πειθαρχικά

παραπτώματα, θα μπορούσαν να συμβάλουν με την εφαρμογή τους μία σειρά από μέτρα, όπως τα κάτωθι.

Η ενσωμάτωση μαθημάτων που καλύπτουν νομικές και διοικητικές πτυχές της ΕΔΕ και των πειθαρχικών παραπτωμάτων στα προγράμματα σπουδών των πανεπιστημιακών σχολών αλλά και κατά την εισαγωγική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, θα τους βοηθήσει να αποκτήσουν βασικές γνώσεις πριν αναλάβουν τα καθήκοντά τους.

Η κατάρτιση σαφών και εύκολα κατανοητών εγχειριδίων και οδηγιών που εξηγούν τις διαδικασίες ΕΔΕ και τα πειθαρχικά παραπτώματα θα βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να αντιμετωπίσουν τυχόν αβεβαιότητες ή ερωτήματα.

Η υλοποίηση σεμιναρίων, εργαστηρίων και διαδικτυακών μαθημάτων σε τακτική βάση θα μπορούσε να διασφαλίσει ότι οι εκπαιδευτικοί ενημερώνονται για τις τρέχουσες νομικές και διοικητικές πρακτικές. Δεδομένης της απροθυμίας των εκπαιδευτικών να ασχοληθούν με τις διαδικασίες της ΕΔΕ, η επιμόρφωση μέσω της ανάλυσης πραγματικών ή υποθετικών περιπτώσεων θα μπορούσε να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να κατανοήσουν καλύτερα τις διαδικασίες και να αναπτύξουν πρακτικές δεξιότητες.

Η παροχή πρόσβασης σε νομικούς συμβούλους ή ειδικούς στα σχολεία θα επιτρέψει στους εκπαιδευτικούς να λαμβάνουν άμεση και αποτελεσματική συμβουλευτική στήριξη.

Επιπροσθέτως και ως κίνητρο προκειμένου περισσότερα διευθυντικά στελέχη να επιδιώξουν αυτοβούλως να εμπλακούν στη διενέργεια Ε.Δ.Ε., ίσως θα έπρεπε να εξεταστεί η δυνατότητα μοριοδότησης της συγκεκριμένης και προς όφελος της υπηρεσίας δραστηριότητας, κατά τη διαδικασία επιλογής στελεχών σε θέσεις ευθύνης

Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, είναι σημαντικό να υπάρχει συνεχής επαγγελματική εκπαίδευση και πρόσβαση σε ενημερωτικό υλικό για τους εκπαιδευτικούς. Η διασφάλιση της συνέπειας και της σαφήνειας στις εκπαιδευτικές πολιτικές και διαδικασίες που αφορούν την ΕΔΕ είναι κρίσιμη για την αποτελεσματική διαχείριση των πειθαρχικών θεμάτων.

Εν κατακλείδι, η υλοποίηση αυτών των προτάσεων απαιτεί τη συνεργασία των εκπαιδευτικών οργάνων, των διοικητικών αρχών και των πολιτικών φορέων, ώστε να εξασφαλιστεί η συνεχής ενημέρωση και βελτίωση των εκπαιδευτικών σε αυτόν τον τομέα.

Βιβλιογραφία

Ελληνική Βιβλιογραφία

Ανδρέου, Α., & Μαντζούφας, Π. (1999). *Θέματα οργάνωσης και διοίκησης της εκπαίδευσης και της σχολικής μονάδας*. Νέα Σύνορα, Αθήνα.

Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Ειδικά Επιμορφωτικά Προγράμματα σε Θέματα Καταπολέμησης της Διαφθοράς. Επίπεδο II. «*Αρχές και τεχνικές διενέργειας Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης (Ε.Δ.Ε.) και Προκαταρκτικής Εξέτασης του Υπαλληλικού Κώδικα (Υ.Κ.)*». Σύμβαση έργου μεταξύ ΕΚΔΔΑ και HAUS της Φινλανδίας. Εκπαιδευτικό υλικό σελ. 16-17.

Καραγιαννόπουλου, Α. (1985). *Ποινικό δίκαιο – Γενικό Μέρος*. Αθήνα.

Καράκωστα, Β. (2006). *Δίκαιο της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Κτιστάκη, Σ. (2004). *Δημοσιοϋπαλληλικό Δίκαιο και ΕΣΔΑ*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη : Σάκκουλα.

Ναυπλιώτης, Γ. (2003). *Πειθαρχικό Δίκαιο*. Αθήνα – Κομοτηνή : Αντ. Σάκκουλα.

Παναγόπουλος, Θ. (2008). *Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο*. Αθήνα : Αθ. Σταμούλης.

Πανταζής, Ν. (2015). *Πειθαρχικό δίκαιο δημοσίων υπαλλήλων*. Πρακτικά θέματα πειθαρχικής διαδικασίας. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Σκανδάμης, Χ. & Κουσκούνα. (2003). *Εφαρμογές Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Δικαίου*. Αθήνα-Κομοτηνή : Σάκκουλα.

Σπηλιωτόπουλος, Ε. & Χρυσανθάκης, Χ. (2013). *Βασικοί θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου*. Αθήνα : Νομική Βιβλιοθήκη.

Στογγάρη, Α. Κ. (2013). *Κριτική προσέγγιση στο πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων*.

Στυλιανίδου, Β. Ε. (2018). *Η Διαδικασία των Πειθαρχικών Συμβουλιών στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*. Σπανίδη.

Στυλιανίδου, Μ. &Κουκάκης, Χ. (2021). *Προκαταρκτική Εξέταση - Ένορκη Διοικητική Εξέταση, Κανόνες Διενέργειας και Τεχνικές Διεξαγωγής*. Σάκκουλα.

Τάχος, Α. &Σκουρής, Β. (1996). *Ειδικό Διοικητικό Δίκαιο*. Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο. τ.2. Αθήνα – Θεσσαλονίκη : Σάκκουλα

Τσουντα, Κ. &Χρονοπούλου, Μ. (1995). *Η Δευτεροβάθμια Εκπ/ση και το εκπαιδευτικό προσωπικό της*. Αθήνα : Μεταίχμιο.

Τσουντα, Κ. &Χρονοπούλου, Μ. (1996). *Οργάνωση και Διοίκηση της Π/θμιας Εκπ/σης*. Αθήνα : Μεταίχμιο.

Χρονοπούλου, Μ. (1998). *Η εκπαιδευτική νομοθεσία, Τα εκπαιδευτικά Άνοιξη - Καλοκαίρι*. Αθήνα.

Ξένη Βιβλιογραφία

Greenberg, M. T., Brown, J. L., &Abenavoli, R. M. (2016). Teacher stress and health effects on teachers, students, and schools. Edna Bennett Pierce Prevention Research Center, Pennsylvania State University.

Gregory, A., & Weinstein, R. S. (2008). The discipline gap and African Americans: Defiance or cooperation in the high school classroom. *Journal of School Psychology*, 46(4), 455-475.

Grissom, J. A., & Bartanen, B. (2019). Principal effectiveness and principal turnover. *Education Finance and Policy*, 14(3), 355-382.

Hanushek, E. A., & Rivkin, S. G. (2006). Teacher quality. *Handbook of the Economics of Education*, 2, 1051-1078.

Huber, L. (1990). Disciplinary cultures and social reproduction. *European Journal of Education*, 241-261.

Ingersoll, R. M. (2004). Why do high-poverty schools have difficulty staffing their classrooms with qualified teachers? *Journal of Education for Students Placed at Risk*, 9(1), 45-70.

- Ladson-Billings, G. (2006). From the achievement gap to the education debt: Understanding achievement in US schools. *Educational Researcher*, 35(7), 3-12.
- Leskien, D., & Flitner, M. (1997). *Intellectual property rights and plant genetic resources: options for a sui generis system* (No. 6). Bioversity International.
- Little, S. G., & Akin-Little, A. (2008). Psychology's contributions to classroom management. *Psychology in the Schools*, 45(3), 227-234.
- Lutsenko, O. (2017). Bringing civil servants to liability for disciplinary misconduct in judicial practice of Ukraine, Poland, Bulgaria and Czech Republic. *Journal of Advanced Research in Law and Economics (JARLE)*, 8(23), 103-112.
- Markham, A., & Buchanan, E. (2012). Ethical Decision-Making and Internet Research: Recommendations from the AoIR Ethics Working Committee (Version 2.0).
- Meyer-Sahling, J. H., & Mikkelsen, K. S. (2022). Codes of ethics, disciplinary codes, and the effectiveness of anti-corruption frameworks: Evidence from a survey of civil servants in Poland. *Review of Public Personnel Administration*, 42(1), 142-164.
- Mulugeta, L. (2008). *Problems related to disciplinary measures under the civil servants law* (Doctoral dissertation, St. Mary's University, Ethiopia).
- Osher, D., Bear, G. G., Sprague, J. R., & Doyle, W. (2010). How can we improve school discipline? *Educational Researcher*, 39(1), 48-58.
- Strike, K. A. (1999). Can schools be communities? The tension between shared values and inclusion. *Educational Administration Quarterly*, 35(1), 46-70.
- Stronge, J. H., Ward, T. J., & Grant, L. W. (2011). What makes good teachers good? A cross-case analysis of the connection between teacher effectiveness and student achievement. *Journal of Teacher Education*, 62(4), 339-355.
- Skiba, R. J., Michael, R. S., Nardo, A. C., & Peterson, R. L. (2002). The Color of Discipline: Sources of Racial and Gender Disproportionality in School Punishment. *The Urban Review*, 34(4), 317-342.

Sullivan, A. M., Johnson, B., Owens, L., & Conway, R. (2014). Punish Them or Engage Them? Teachers' Views of Unproductive Student Behaviours in the Classroom. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(6).

Whiteman, N. (2012). *Undoing Ethics: Rethinking Practice in Online Research*. Springer.

Νομοθεσία

Νόμος 1304/1982 : Για την επιστημονική - παιδαγωγική καθοδήγηση και τη διοίκηση στη Γενική και τη Μέση Τεχνική - Επαγγελματική Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις.

Νόμος 1566/1985 : Δομή και λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.

Νόμος 2043/1992 : Εποπτεία και διοίκηση της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.

Νόμος 2525/1997: Ενιαίο Λύκειο, Πρόσβαση των αποφοίτων του στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις.

Νόμος 2986/2002 : Οργάνωση των περιφερειακών υπηρεσιών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών, επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις

Νόμος 3528/2007: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.

Νόμος 3848/2010: Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού – καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση και λοιπές διατάξεις.

Νόμος 3966/2011: Θεσμικό πλαίσιο των Προτύπων Πειραματικών Σχολείων, Ίδρυση Ινστιτούτου Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Οργάνωση του Ινστιτούτου Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων «Διόφαντος» και λοιπές διατάξεις.

Νόμος 4057/2012 : Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.

Νόμος 4142/2013: Αρχή Διασφάλισης της Ποιότητας στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Α.Δι.Π.Π.Δ.Ε.).

Νόμος 4310/2014 : Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις.

Νόμος 4325/2015 : Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης - Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις.

Νόμος 4327/2015: Επείγοντα μέτρα για την Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις.

Νόμος 4386/2016: Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις.

Νόμος 4485/2017: Οργάνωση και λειτουργία της ανώτατης εκπαίδευσης, ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις.

Νόμος 4547/2018:Αναδιοργάνωση των δομών υποστήριξης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.

Νόμος 4692/2020: Αναβάθμιση του Σχολείου και άλλες διατάξεις.

Νόμος 4823/2021:Αναβάθμιση του σχολείου, ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις.

ΝΣΚ 907/1985

Προεδρικό Διάταγμα 140/1998: Όροι και διαδικασία της μονιμοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και υπηρεσιακής εξέλιξης αυτών, παρεχόμενες εγγυήσεις στους αξιολογούμενους και διαδικασία οριστικοποίησης των εκθέσεων αξιολόγησης.

Προεδρικό Διάταγμα 320/1993: Αξιολόγηση του έργου των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Προεδρικό Διάταγμα 420/1987 : Για εγκατάσταση δικτύων αερίων καυσίμων σε νέες οικοδομές.

Προεδρικό Διάταγμα 47/2006: Όργανα και διαδικασία πειθαρχικής δίωξης εκπαιδευτικού προσωπικού πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

ΣΤΕ 1028/1981

ΣΤΕ1337/1991

ΣΤΕ 1550/1984

ΣΤΕ1559/1985

ΣΤΕ 2429/1978

ΣΤΕ 262/1999

ΣΤΕ2714/1994

ΣΤΕ 2769/1985

ΣΤΕ 3035/1984

ΣΤΕ 31/1986

ΣΤΕ 3134/1970

ΣΤΕ 3146/1970

ΣΤΕ 3463/1975

ΣΤΕ3929/1988

ΣΤΕ 4188/1984

ΣΤΕ 488/1990

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

Υπουργική Απόφαση Δ2/1938/27/2/1998: Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και των εκπαιδευτικών.

Προεδρικό Διάταγμα 1/2003 : Σύνθεση, συγκρότηση και λειτουργία των υπηρεσιακών συμβουλίων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και ειδικής αγωγής, αρμοδιότητες αυτών, όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία εκλογής των αιρετών τακτικών και αναπληρωματικών μελών των συμβουλίων αυτών.

Εγκύκλιος Γ1/37100/ 31-03-2010: Αυτοαξιολόγηση της Σχολικής Μονάδας.

Υπουργική Απόφαση Φ/361.22/116672/Δ1 της 01/10/2012: Ορισμός κριτηρίων αξιολόγησης διευθυντών και εκπαιδευτικών στα Πρότυπα Πειραματικά Σχολεία.

Εγκύκλιος Γ1/14841/ 13-12-2012: Προετοιμασία – Δράσεις Γενίκευσης της Αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Έργου – Αυτοαξιολόγηση Σχολικών Συμβούλων.

Υπουργική Απόφαση 15/03/2013: Αξιολόγηση του Εκπαιδευτικού Έργου της Σχολικής Μονάδας – Διαδικασία Αυτοαξιολόγησης.

Προεδρικό διάταγμα 152/5-11-2013: Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Παράρτημα – Ερωτηματολόγιο

1. Ποιος είναι ο φορέας εργασίας σας;

- Πρωτοβάθμια εκπαίδευση
- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

2. Φύλο

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Άλλο

3. Ηλικιακή κατηγορία

- Ως 25 ετών
- 25-35
- 36-45
- 46-55
- Άνω των 55 ετών

4. Μορφωτικό επίπεδο

- Πτυχίο ΑΕΙ / ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό

5. Εργασιακή εμπειρία

- Ως 5 χρόνια
- 6-10 χρόνια
- 11-15 χρόνια
- 16-20 χρόνια
- Πάνω από 20 χρόνια

6. Γνωρίζετε τι σημαίνουν τα αρχικά : Ε.Δ.Ε. (X):

1. Ένορκη Δικονομική Εξέταση
2. Ένορκη Δικαστική Εξέταση
3. Ένορκη Διοικητική Εξέταση
4. Επίσημη Δικαστική Έρευνα

7. Σας έχει ανατεθεί η διενέργεια Ε.Δ.Ε.(X) :

Ναι:

Όχι :

8. Αν στην προηγούμενη ερώτηση απαντήσατε «ναι», πόσες φορές σας έχει ανατεθεί η διενέργεια Ε.Δ.Ε.(βάλτε X):

Μία :

Δύο :

Τρεις ή περισσότερες :

9. Ποιοι από τους παρακάτω είναι οι Πειθαρχικοί προϊστάμενοι των εκπαιδευτικών (βάλτε ένα ή περισσότερα X):

1. Ο/Η Υπουργός και ο/η Υφυπουργός Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού
2. Ο/Η Γενικός/ή Γραμματέας του Υπουργείου Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού
3. Ο/Η Περιφερειακός/ή Διευθυντής/ντρια Εκπαίδευσης
4. Ο/Η Διευθυντής/ντρια Εκπαίδευσης
5. Ο/Η Διευθυντής/ντρια σχολείου

10.Σύμφωνα με το άρθρο 106 του Ν. 3528/ 2007,όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει: «Πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη και μπορεί να καταλογισθεί στον υπάλληλο».

Μπορείτε να δώσετε την ερμηνεία των φράσεων:

«υπαίτια πράξη»:

.....
.....
.....

«μπορεί να καταλογιστεί»:

.....
.....
.....

11.Ποια από τα ακόλουθα αποτελούν πειθαρχικά παραπτώματα(βάλτε ένα ή περισσότερα X):

- Κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που προσδιορίζεται από τις υποχρεώσεις που επιβάλλουν στον υπάλληλο οι κείμενες διατάξεις, εντολές και οδηγίες.....
- Η αναξιοπρεπή ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας.....
- Η παράβαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 του παρόντος.....
- Η σοβαρή απείθεια.....
- Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων.....
- Η αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για ιατρική εξέταση.....

- Η άσκηση κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής που γίνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικώς, με σκόπιμη χρήση εν γνώσει εκδήλως ανακριβών στοιχείων ή με χαρακτηριστικά απρεπείς εκφράσεις.....
- Η άρνηση ή παρέκκλιση εκτέλεσης υπηρεσίας
- Η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία.....
- Η παράλειψη από τα πειθαρχικά όργανα δίωξης και τιμωρίας πειθαρχικού παραπτώματος,
- Η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας.....
- Η απλή απείθεια.....
- Η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του.....
- Η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος.....

12. Ποια από τα ακόλουθα δεν αποτελούν κατά την άποψή σας πειθαρχικές ποινές(βάλτε ένα ή περισσότερα X):

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

13.Ο εκπαιδευτικός ή υπάλληλος που υπηρετεί σε σχολείο, σε βάρος του οποίου ασκήθηκε ποινική δίωξη για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή για οποιοδήποτε έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής τίθεται αυτοδίκαια σε αργία (βάλτε X):

Σωστό

Λάθος

14.Ο εκπαιδευτικός ή υπάλληλος που υπηρετεί σε σχολείο και προσέρχεται καθυστερημένα στην υπηρεσία του υποπίπτει στο παράπτωμα της παράβασης υπαλληλικού καθήκοντος(βάλτε X):

Σωστό

Λάθος

15.Για κάθε πειθαρχικό παράπτωμα επιβάλλεται μία μόνο πειθαρχική ποινή. Σε κάθε υπάλληλο με την ίδια πειθαρχική απόφαση επιβάλλεται μία μόνο ποινή(βάλτε X):

Σωστό

Λάθος

16.Η πειθαρχική δίωξη αρχίζει είτε με την κλήση του υπαλλήλου σε απολογία από το μονομελές πειθαρχικό όργανο είτε με την παραπομπή του στο υπηρεσιακό συμβούλιο (βάλτε X):

Σωστό

Λάθος

17. Γνωρίζεται τί είναι η Ένορκη Διοικητική Εξέταση(X);

Σίγουρα ναι:

Σε μεγάλο βαθμό :

Περίπου :.....

Σίγουρα όχι :

18. Ε.Δ.Ε. ενεργείται κάθε φορά που η υπηρεσία έχει σοβαρές υπόνοιες ή σαφείς ενδείξεις για τη διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος (βάλτε X):

Σωστό

Λάθος

19. Η Ε.Δ.Ε. αποσκοπεί στη συλλογή στοιχείων για τη διαπίστωση της τέλεσης πειθαρχικού παραπτώματος και τον προσδιορισμό των προσώπων που τυχόν ευθύνονται, καθώς και στη διερεύνηση των συνθηκών κάτω από τις οποίες αυτό έχει τελεστεί(βάλτε X):

Σωστό

Λάθος

20. Η Ε.Δ.Ε. διατάσσεται από οποιονδήποτε πειθαρχικώς προϊστάμενο και ενεργείται από μόνιμο υπάλληλο με βαθμό τουλάχιστον Α΄ του ίδιου Υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου και σε καμία περίπτωση κατώτερου βαθμού εκείνου στον οποίο αποδίδεται η πράξη (βάλτε X):

Σωστό

Λάθος

21. Η Ε.Δ.Ε. είναι στάδιο της Πειθαρχικής Διαδικασίας (μεταξύ προκαταρκτικής εξέτασης και πειθαρχικής δίωξης) με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά (βάλτε ένα ή περισσότερα Χ):

- Αποτελεί ανακριτική μέθοδο
- Διατάσσεται από οποιονδήποτε πειθαρχικό προϊστάμενο
- Συνιστά αρχή πειθαρχικής δίωξης
- Ισχύει το τεκμήριο της αθωότητας μέχρι την ολοκλήρωση της υπόθεσης
- Διακόπτει την παραγραφή του παραπτώματος
- Δεν αναστέλλεται

22. Η Ε.Δ.Ε. δεν συνιστά έναρξη πειθαρχικής δίωξης (Χ):

Σωστό

Λάθος

23. Ποιο από τα ακόλουθα ισχύει κατά την άποψή σας, κατά τη διενέργεια της Ε.Δ.Ε. (Χ):

- Οι μάρτυρες εξετάζονται ενόρκως και ο/η κατηγορούμενος/η ανωμοτί
- Οι μάρτυρες εξετάζονται ανωμοτί και ο κατηγορούμενος ενόρκως.....
- Οι μάρτυρες και ο/η κατηγορούμενος/η εξετάζονται ενόρκως.....
- Οι μάρτυρες και ο/η κατηγορούμενος/η εξετάζονται ανωμοτί.....

24. Ο διωκόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια της πειθαρχικής ανάκρισης και της ένορκης διοικητικής εξέτασης και μέχρι το τέλος της εξέτασης του να ζητήσει εγγράφως την εξέταση μαρτύρων. Ο ανακριτής υποχρεούται να εξετάσει πέντε τουλάχιστον από τους προτεινόμενους μάρτυρες(Χ):

Σωστό

Λάθος

25. Κατά την πειθαρχική ανάκριση καλείται οπωσδήποτε για εξέταση ο διωκόμενος υπάλληλος. Ο υπάλληλος εξετάζεται ανωμοτί και μπορεί να παρίσταται μετά δικηγόρου. Η μη προσέλευση του διωκόμενου ή η άρνηση του να εξετασθεί, δεν εμποδίζει την πρόοδο της ανάκρισης(X):

Σωστό

Λάθος

26. Η Ε.Δ.Ε. ολοκληρώνεται με την υποβολή αιτιολογημένης έκθεσης του υπαλλήλου που την ενεργεί. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται, με όλα τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν, στον πειθαρχικώς προϊστάμενο ο οποίος διέταξε τη διενέργεια της εξέτασης. Εφόσον με την έκθεση διαπιστώνεται η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος από συγκεκριμένο υπάλληλο, ο πειθαρχικώς προϊστάμενος υποχρεούται να ασκήσει πειθαρχική δίωξη(X):

Σωστό

Λάθος

27. Πειθαρχική ποινή δεν επιβάλλεται, εάν ο υπάλληλος δεν κληθεί προηγουμένως σε απολογία. Η εξέταση του διωκόμενου κατά το στάδιο της ένορκης διοικητικής εξέτασης ή της πειθαρχικής ανάκρισης δεν αναπληρώνει την κλήση σε απολογία(X):

Σωστό

Λάθος

28. Η μυστικότητα της Ε.Δ.Ε. δεν αίρεται με την υποβολή της πορισματικής έκθεσης από εκείνον που την διενεργεί (X):

Σωστό

Λάθος

29. Αν ασκηθεί πειθαρχική δίωξη ο διωκόμενος υπάλληλος έχει το δικαίωμα να αποκτήσει πρόσβαση στα στοιχεία της Ε.Δ.Ε. πριν από την υποβολή της απολογίας του (X):

Σωστό

Λάθος

30. Δεν είναι επιτρεπτή η πρόσβαση στα στοιχεία της Ε.Δ.Ε. για όσο χρονικό διάστημα (μεταξύ της υποβολής της Ε.Δ.Ε. και της τυχόν άσκησης της πειθαρχικής δίωξης) τα πειθαρχικά όργανα μελετούν τα στοιχεία της Ε.Δ.Ε. (X):

Σωστό

Λάθος

31. Θα ήσασταν διατεθειμένος να αναλάβετε καθήκοντα εκπαίδευσης και τη διενέργεια της Ε.Δ.Ε.(X):

Θα το ήθελα:

Δε θα είχα πρόβλημα να αναλάβω :

Μου είναι αδιάφορο :

Θα μου ήταν δυσάρεστο :

32. Οι ΕΔΕ απονέμουν πραγματική δικαιοσύνη:

- Διαφωνώ απόλυτα
- Μάλλον διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

33. Οι διαδικασίες των ΕΔΕ είναι αναγκαίες

- Διαφωνώ απόλυτα
- Μάλλον διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Συμφωνώ απόλυτα

Ευχαριστούμε για την ώρα που διαθέσατε και για τη συμμετοχή σας.