



# ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

22 Νοεμβρίου 2018

ΤΕΥΧΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Αρ. Φύλλου 5238

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

- 1 Καθορισμός διαδικασίας αξιολόγησης Οργανικών μονάδων της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) για την εφαρμογή της παρ. 4 του αρ. 23 του ν. 4389/2016.
- 2 Έγκριση υπερωριακής εργασίας υπαλλήλου του Σπηλαίου Περάματος Ιωαννίνων, για την τήρηση των πρακτικών συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2019.

### ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Αριθμ. Δ.Σ.Σ. Α 1169466 ΕΞ 2018 (1)

**Καθορισμός διαδικασίας αξιολόγησης Οργανικών μονάδων της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) για την εφαρμογή της παρ. 4 του αρ. 23 του ν. 4389/2016.**

Ο ΔΙΟΙΚΗΤΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗΣ  
ΑΡΧΗΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΣΟΔΩΝ

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις του Κεφαλαίου Α' «Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων» του ν.4389/2016 (Α' 94) και ειδικότερα της παραγράφου 4 του άρθρου 23, την παράγραφο 1 του άρθρου 2, των περιπτώσεων ε', ζ' και ια' της παραγράφου 2 του άρθρου 2, του άρθρου 7, της περίπτωσης β' της παραγράφου 2, της περίπτωσης ββ' της υποπαραγράφου θ' της παραγράφου 4 και των παραγράφων 1 και 5 του άρθρου 14, των άρθρων 21 και 22, και του άρθρου 41 αυτού.

2. Την υπ' αριθ. Δ.ΟΡΓ.Α 1036960 ΕΞ 2017/10.03.2017 (Β' 968 και 1238) απόφαση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων «Οργανισμός Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων», όπως συμπληρώθηκε, τροποποιήθηκε και ισχύει.

3. Την αριθ. Δ6Α 1015213 ΕΞ 2013/28-1-2013 (Β' 130 και Β' 372) απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του Υφυπουργού Οικονομικών «Μεταβίβαση αρμοδιοτήτων στον Γενικό Γραμματέα της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Εσόδων του Υπουργείου Οικονομικών» και την αριθ. Δ6Α 1145867 ΕΞ 2013/25-9-2013 (Β' 2417) απόφαση του

Υπουργού Οικονομικών «Μεταβίβαση αρμοδιοτήτων στον Γενικό Γραμματέα της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Εσόδων του Υπουργείου Οικονομικών», όπως τροποποιήθηκαν, συμπληρώθηκαν και ισχύουν, σε συνδυασμό με τις διατάξεις της υποπαραγράφου α' της παρ. 3 του άρθρου 41 του ν. 4389/2016.

4. Την αριθμ. 1 της 20-1-2016 (Υ.Ο.Δ.Δ. 18) πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου «Επιλογή και διορισμός Γενικού Γραμματέα της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Εσόδων του Υπουργείου Οικονομικών», σε συνδυασμό με τις διατάξεις του πρώτου εδαφίου της παρ. 10 του άρθρου 41 του ν. 4389/2016 και την αριθ. 39/3 της 30-11-2017 (Υ.Ο.Δ.Δ. 689) απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης της Α.Α.Δ.Ε. «Ανανέωση της θητείας του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων».

5. Την αριθ. Δ.Σ.Σ. 159238 ΕΞ 2017 ΕΜΠ/6-12-2017 (Β' 4284) απόφαση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.).

6. Την αριθ. Δ.Σ.Σ. 159256 ΕΞ 2017 ΕΜΠ/6-12-2017 (Β' 4284) απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε.

7. Το επιχειρησιακό σχέδιο της Α.Α.Δ.Ε, όπως αυτό διαμορφώνεται κατ' έτος.

8. Την ανάγκη έκδοσης της παρούσας, η οποία συμβάλλει στην αντικειμενική αξιολόγηση των υπηρεσιών της Α.Α.Δ.Ε. με την εφαρμογή κριτηρίων μέτρησης της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητάς τους, με σκοπό τη βράβευση αυτών, λαμβάνοντας υπόψη την αναγνώριση της συνεισφοράς τους στο συνολικό έργο της Αρχής, όπως αυτό αποτυπώνεται στον επιχειρησιακό σχεδιασμό και στους εκάστοτε στρατηγικούς της στόχους.

9. Το γεγονός ότι, από τις διατάξεις της παρούσας απόφασης δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του Προϋπολογισμού της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), αποφασίζουμε:

Τον καθορισμό της διαδικασίας Αξιολόγησης των Οργανικών μονάδων της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) για την εφαρμογή της παρ. 4 του αρ. 23 του ν. 4389/2016, βάσει κριτηρίων μέτρησης της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας αυτών, με σκοπό τη βράβευση αυτών.

Άρθρο 1  
Ορισμοί

α) Οργανικές μονάδες, για την εφαρμογή της παρούσας απόφασης, είναι οι μονάδες επιπέδου Γενικής Διεύ-

θυνας, Διεύθυνσης, Τμήματος, Αυτοτελούς τμήματος, Γραφείου ή Αυτοτελούς Γραφείου της Α.Α.Δ.Ε.

β) Αποτελεσματικότητα είναι ο βαθμός στον οποίο κάθε Οργανική Μονάδα επιτυγχάνει τους στόχους της, βάσει του επιχειρησιακού σχεδίου της Αρχής.

γ) Αποδοτικότητα είναι ο βαθμός επίτευξης του αποτελέσματος της Οργανικής Μονάδας σε συνάρτηση με τους πόρους αυτής και ιδίως το ανθρώπινο δυναμικό της.

δ) Στόχοι είναι οι ποσοτικοί, οι μη ποσοτικοί και οι υποχρεώσεις κάθε Οργανικής Μονάδας (που λογίζονται ως στόχοι) όπως αυτοί αναγράφονται στο εκάστοτε επιχειρησιακό σχέδιο. Οι μη ποσοτικοί στόχοι και υποχρεώσεις, για την εφαρμογή της παρούσας, αξιολογούνται με βάση το ποσοστό υλοποίησης τους κατά την 31/12.

ε) Επιχειρησιακό Σχέδιο είναι η διαδικασία επιμερισμού των στρατηγικών στόχων της Αρχής σε ετήσιους στόχους, δράσεις και έργα.

στ) Στόχοι Εσόδων είναι οι ποσοτικοί στόχοι, όπως προσδιορίζονται από τον κρατικό προϋπολογισμό (φορολογικά και τελωνειακά έσοδα) και αναγράφονται στο εκάστοτε επιχειρησιακό σχέδιο.

## Άρθρο 2

### Σκοπός της Αξιολόγησης

Η αξιολόγηση των Οργανικών μονάδων της Αρχής, με σκοπό τη βράβευση αυτών, αποβλέπει στη μέτρηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας αυτών βάσει της συνεισφοράς τους στον επιχειρησιακό σχεδιασμό και στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων, καθώς και στην επιτυχεστέρα υλοποίηση του έργου της Αρχής. Επίσης, συμβάλλει στην καλλιέργεια πνεύματος ευγενούς άμιλλας, στην ενίσχυση της υπευθυνότητας και στην βελτίωση των επιδόσεων και της αποτελεσματικότητας όλων των Οργανικών μονάδων.

## Άρθρο 3

### Κριτήρια Αξιολόγησης γενικού βραβείου αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας Οργανικών Μονάδων της Αρχής

Τα κριτήρια, όπως αναφέρονται στο άρθρο 3 της αριθ. Δ.Σ.Σ. 159256 ΕΜΠ/6-12-2017 απόφασης του Διοικητή της ΑΑΔΕ (Β' 4284), με βάση τα οποία αξιολογούνται οι Οργανικές μονάδες αντιστοιχούν σε βαθμούς αξιολόγησης -μόρια.

Σε περίπτωση που η οργανική μονάδα μπορεί να αξιολογηθεί με περισσότερα του ενός κριτήρια, τα συνολικά μόρια της προκύπτουν από το άθροισμα των μορίων των επί μέρους κριτηρίων αξιολόγησης.

Ειδικότερα, για την αξιολόγηση λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια:

Ι. Α. ΚΡΙΤΗΡΙΟ 1: Αποδοτικότητα στην επίτευξη των τεθέντων στόχων του επιχειρησιακού σχεδίου της Αρχής

1. Ο βαθμός αποτελεσματικότητας των Οργανικών Μονάδων της Αρχής προσδιορίζεται ως ακολούθως:

α) Για τις Οργανικές μονάδες με ποσοτικούς στόχους, ως ο ισοσταθμισμένος μέσος όρος των επιμέρους ποσοστών επίτευξης των ποσοτικών στόχων.

β) Για τις Οργανικές μονάδες με μη ποσοτικούς στόχους ή/και υποχρεώσεις, ως ο ισοσταθμισμένος μέσος

όρος των επιμέρους ποσοστών επίτευξης των μη ποσοτικών στόχων ή/και υποχρεώσεων.

γ) Για τις Οργανικές μονάδες με ποσοτικούς και μη ποσοτικούς στόχους ή/και υποχρεώσεις, ως ο ισοσταθμισμένος μέσος όρος των επιμέρους ποσοστών επίτευξης των ποσοτικών στόχων και του μέσου όρου των ποσοστών επίτευξης των μη ποσοτικών στόχων ή/και υποχρεώσεων.

Ποσοτικοί στόχοι που περιλαμβάνουν δύο ή περισσότερους επιμέρους στόχους, αξιολογούνται ως διακριτοί στόχοι.

Στόχοι (ποσοτικοί, μη ποσοτικοί ή υποχρεώσεις) των οποίων η αποτίμηση δεν είναι εφικτή, δύναται να εξαιρούνται από τη διαδικασία αξιολόγησης των Οργανικών Μονάδων, κατόπιν σχετικής αιτιολόγησης. Ενδεικτικά, λόγοι εξαιρέσεως αποτελούν η μη υλοποίηση στόχου λόγω εξωγενών παραγόντων και η αδυναμία περαιτέρω κατανομής στόχου σε Οργανικές Μονάδες.

2. Η επίτευξη των ετήσιων ποσοτικών στόχων εσόδων για είσπραξη από την Αρχή όπως αυτοί καθορίζονται με την προβλεπόμενη στις διατάξεις του άρθρου 18 παρ.1 ν. 4389/2016 απόφαση του Υπουργού Οικονομικών αποτελεί κριτήριο αξιολόγησης της αποδοτικότητας για το Γραφείο του Διοικητή.

3. Τα ποσοστά επίτευξης των ποσοτικών στόχων, στις περιπτώσεις υπέρβασης τους, περιορίζονται στο 100%.

### Β. Διαδικασία αξιολόγησης του 1ου Κριτηρίου

1. Ο βαθμός αποδοτικότητας του 1ου κριτηρίου των Οργανικών Μονάδων της Αρχής προσδιορίζεται από το γινόμενο του συνολικού βαθμού της αποτελεσματικότητας τους με τον συντελεστή στελέχωσης τους.

2. Ειδικότερα, ο συντελεστής στελέχωσης προκύπτει από το γινόμενο δύο επιμέρους συντελεστών υποστελέχωσης:

α) Συντελεστής υποστελέχωσης 1: αφορά στο ποσοστό στελέχωσης της Οργανικής μονάδας στο τέλος του έτους (το πηλίκο του πλήθους των πραγματικά υπηρετούντων στο τέλος έτους προς το πλήθος των οργανικών θέσεων) και διαβαθμίζεται ως εξής:

Μικρότερο ή ίσο του 50%	1,4
Άνω του 50% και έως και 60%	1,3
Μεγαλύτερο του 60% και έως και 70%	1,2
Μεγαλύτερο του 70% και έως και 80%	1,1

β) Συντελεστής υποστελέχωσης 2: αφορά στο ποσοστό μεταβολής του προσωπικού της Οργανικής μονάδας (μείωση) εντός του υπό αξιολόγηση έτους, σε σχέση με το συνολικό προσωπικό της στην αρχή του έτους (το πηλίκο της απόλυτης τιμής της διαφοράς «προσωπικό στο τέλος έτους μείον προσωπικό στην αρχή έτους» προς το συνολικό προσωπικό στην αρχή του έτους) και διαβαθμίζεται ως εξής:

Μεγαλύτερο ή ίσο του 20%	1,2
Μικρότερο του 20% και έως και 10%	1,1

3. Τα επιτευχθέντα ποσοστά αποδοτικότητας των Οργανικών Μονάδων της Αρχής στρογγυλοποιούνται στον πλησιέστερο ακέραιο αριθμό.

4. Βάσει των ανωτέρω διαμορφώνονται κλίμακες αξιολόγησης του κριτηρίου 1, ως εξής:

α) των Κεντρικών και των Ειδικών Αποκεντρωμένων Οργανικών Μονάδων της Α.Α.Δ.Ε. καθώς και των υπαγό-

μενων απευθείας στον Διοικητή Περιφερειακών Οργανικών Μονάδων και των Δ.Ο.Υ. Φορολογίας Ανωνύμων Εταιριών.

ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΝΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	ΜΟΡΙΑ
A	Μεγαλύτερο ή ίσο του 100%	14
B	Μεγαλύτερο ή ίσο του 95% και μικρότερο του 100%	13
Γ	Μεγαλύτερο ή ίσο του 80% και μικρότερο του 95%	12

β) των Περιφερειακών Υπηρεσιών ι) της Γενικής Διεύθυνσης Φορολογικής Διοίκησης (Γ.Δ.Φ.Δ.), πλην των Δ.Ο.Υ. Φορολογίας Ανωνύμων Εταιριών και ü) της Γενικής Διεύθυνσης Τελωνείων και Ειδικών Φόρων Κατανάλωσης (Γ.Δ.Τ. και Ε.Φ.Κ.) της Α.Α.Δ.Ε.

ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΝΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	ΜΟΡΙΑ
A	Μεγαλύτερο ή ίσο του 100%	8
B	Μεγαλύτερο ή ίσο του 95% και μικρότερο του 100%	7
Γ	Μεγαλύτερο ή ίσο του 80% και μικρότερο του 95%	6

γ) των Χημικών Υπηρεσιών της Γενικής Διεύθυνσης του Γενικού Χημείου του Κράτους (Γ.Δ.Γ.Χ.Κ.) της Α.Α.Δ.Ε.

ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΝΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	ΜΟΡΙΑ
A	Μεγαλύτερο ή ίσο του 100%	10
B	Μεγαλύτερο ή ίσο του 95% και μικρότερο του 100%	9
Γ	Μεγαλύτερο ή ίσο του 80% και μικρότερο του 95%	8

II. ΚΡΙΤΗΡΙΟ 2: Αποτελεσματικότητα στην επίτευξη των στόχων Εσόδων του επιχειρησιακού σχεδίου της Αρχής

1. Ο συνολικός βαθμός αποτελεσματικότητας κάθε Οργανικής μονάδας προσδιορίζεται από το ποσοστό επίτευξης του ετησίου στόχου εσόδων που είχε κατανεμηθεί σε έκαστη εξ αυτών.

2. Οργανικές μονάδες, στις οποίες δεν έχει κατανεμηθεί στόχος εσόδων και έχουν επιτύχει έσοδα, αντιμετωπίζονται όπως οι οργανικές μονάδες με επιτευχθέν ποσοστό επί του στόχου εσόδων 100%.

3. ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΡΙΤΗΡΙΟΥ 2

ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΝ ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΤΟΧΟΥ ΕΣΟΔΩΝ	ΜΟΡΙΑ
A	Μεγαλύτερο ή ίσο του 100%	9
B	Μεγαλύτερο ή ίσο του 95% και μικρότερο του 100%	8

Γ	Μεγαλύτερο ή ίσο του 80% και μικρότερο του 95%	7
---	--	---

Το επιτευχθέν ποσοστό επί του στόχου εσόδων στρουγυλοποιείται στον πλησιέστερο ακέραιο.

III. ΚΡΙΤΗΡΙΟ 3: Αποδοτικότητα στη διενέργεια μερικών επιτόπιων ελέγχων και ελέγχων δίωξης.

1. Ο συνολικός βαθμός αποδοτικότητας κάθε Οργανικής μονάδας προσδιορίζεται:

A) Για τις Δ.Ο.Υ., ως προς τη διενέργεια μερικών επιτόπιων ελέγχων, από την επίτευξη του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις, βάσει του ετήσιου επιχειρησιακού σχεδίου κατά τη διενέργεια των μερικών επιτόπιων ελέγχων, κατόπιν συγκρίσεως του πλήθους των μερικών επιτόπιων ελέγχων που διενεργήθηκαν ανά ελεγκτή της Οργανικής μονάδας με το μέσο όρο πλήθους μερικών επιτόπιων ελέγχων ανά ελεγκτή στην επικράτεια.

1. Για τον υπολογισμό του κριτηρίου, ελεγκτές είναι όλοι οι υπάλληλοι της Οργανικής μονάδας που συμμετείχαν ενεργά στη διενέργεια μερικών επιτόπιων ελέγχων.

Ως μέσος όρος λαμβάνεται το ημίγειο του συνολικού αριθμού διενεργηθέντων μερικών επιτόπιων ελέγχων στην επικράτεια προς το συνολικό αριθμό ελεγκτών που συμμετείχαν στη διενέργεια αυτών στην επικράτεια.

2. Αποδοτικότητα διενέργειας μερικών επιτόπιων ελέγχων

α) Κλίμακα A: Επίτευξη του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις, και πραγματοποίηση μέσου όρου μερικών επιτόπιων ελέγχων ανά ελεγκτή της Οργανικής μονάδας μεγαλύτερη ή ίση του μέσου όρου ελέγχων ανά ελεγκτή στο σύνολο των Υπηρεσιών, βάσει ετησίου αποτελέσματος.

β) Κλίμακα B: Επίτευξη του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις, και πραγματοποίηση μέσου όρου μερικών επιτόπιων ελέγχων ανά ελεγκτή της Οργανικής μονάδας μικρότερη του μέσου όρου και μεγαλύτερη ή ίση του 70% του μέσου όρου ελέγχων ανά ελεγκτή στο σύνολο των Υπηρεσιών, βάσει ετησίου αποτελέσματος.

γ) Κλίμακα Γ: Επίτευξη του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις και πραγματοποίηση μέσου όρου μερικών επιτόπιων ελέγχων ανά ελεγκτή της Οργανικής μονάδας μικρότερη του 70% του μέσου όρου, βάσει ετησίου αποτελέσματος.

B) Για τα Τελωνεία, ως προς τη διενέργεια ελέγχων δίωξης, από την επίτευξη του στόχου πλήθους ελέγχων δίωξης ανά Οργανική μονάδα και την επίτευξη του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις, βάσει του ετήσιου επιχειρησιακού σχεδίου κατά τη διενέργεια των ελέγχων δίωξης, κατόπιν συγκρίσεως του πλήθους των ελέγχων δίωξης που διενεργήθηκαν ανά ελεγκτή της οργανικής μονάδας με το μέσο όρο πλήθους ελέγχων δίωξης ανά ελεγκτή στην επικράτεια.

1. Για τον υπολογισμό του κριτηρίου, ελεγκτές είναι όλοι οι υπάλληλοι της Οργανικής μονάδας με στόχο διενέργειας ελέγχων δίωξης, κατά το τέλος του υπό αξιολόγηση έτους.

Ως μέσος όρος λαμβάνεται το πηλίκο του συνολικού αριθμού διενεργηθέντων ελέγχων δίωξης στην επικράτεια προς το συνολικό αριθμό υπαλλήλων των Οργανικών μονάδων με στόχο ελέγχων δίωξης στην επικράτεια.

## 2. Αποδοτικότητα διενέργειας ελέγχων δίωξης

α) Κλίμακα Α: Επίτευξη του στόχου πλήθους ελέγχων δίωξης ανά οργανική μονάδα και του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις και πραγματοποίηση μέσου όρου ελέγχων δίωξης ανά ελεγκτή της οργανικής μονάδας μεγαλύτερη ή ίση του μέσου όρου ελέγχων ανά ελεγκτή στο σύνολο των Υπηρεσιών, βάσει ετησίου αποτελέσματος.

β) Κλίμακα Β: Επίτευξη του στόχου πλήθους ελέγχων δίωξης ανά Οργανική μονάδα και του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις και πραγματοποίηση μέσου όρου ελέγχων ανά ελεγκτή της Οργανικής μονάδας μικρότερη του μέσου όρου και μεγαλύτερη ή ίση του 70% του μέσου όρου ελέγχων δίωξης ανά ελεγκτή στο σύνολο των Υπηρεσιών, βάσει ετησίου αποτελέσματος.

γ) Κλίμακα Γ: Επίτευξη του στόχου πλήθους ελέγχων δίωξης ανά Οργανική μονάδα και του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις και πραγματοποίηση μέσου όρου ελέγχων ανά ελεγκτή της Οργανικής μονάδας μικρότερη του 70% του μέσου όρου, βάσει ετησίου αποτελέσματος.

Γ) Για τις Υ.Ε.Δ.Δ.Ε. ως προς τη διενέργεια μερικών επιτόπιων ελέγχων, από την επίτευξη του στόχου πλήθους μερικών επιτόπιων ελέγχων ανά Οργανική μονάδα και την επίτευξη του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις, βάσει του ετήσιου επιχειρησιακού σχεδίου κατά τη διενέργεια των μερικών επιτόπιων ελέγχων, κατόπιν συγκρίσεως του πλήθους των μερικών επιτόπιων ελέγχων που διενεργήθηκαν ανά ελεγκτή της Οργανικής μονάδας με το μέσο όρο πλήθους ελέγχων ανά ελεγκτή στην επικράτεια.

1. Για τον υπολογισμό του κριτηρίου ελεγκτές είναι όλοι οι υπάλληλοι της Οργανικής μονάδας που συμμετείχαν ενεργά στη διενέργεια μερικών επιτόπιων ελέγχων, κατά το τέλος του υπο αξιολόγηση έτους.

Ως μέσος όρος λαμβάνεται το πηλίκο του συνολικού αριθμού διενεργηθέντων μερικών επιτόπιων ελέγχων στην επικράτεια προς το συνολικό αριθμό υπαλλήλων των Οργανικών μονάδων με στόχο μερικών επιτόπιων ελέγχων στην επικράτεια.

## 2. Αποδοτικότητα διενέργειας μερικών επιτόπιων ελέγχων/ελέγχων δίωξης

α) Κλίμακα Α: Επίτευξη του στόχου πλήθους μερικών επιτόπιων ελέγχων/ελέγχων δίωξης ανά Οργανική μονάδα και του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις και πραγματοποίηση μέσου όρου μερικών επιτόπιων ελέγχων/ελέγχων δίωξης ανά ελεγκτή της Οργανικής μονάδας μεγαλύτερη ή ίση του μέσου όρου ελέγχων ανά ελεγκτή στο σύνολο των Υπηρεσιών, βάσει ετησίου αποτελέσματος.

β) Κλίμακα Β: Επίτευξη του στόχου πλήθους μερικών επιτόπιων ελέγχων/ελέγχων δίωξης ανά Οργανική μονάδα και του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις και πραγματοποίηση

μέσου όρου ελέγχων ανά ελεγκτή της Οργανικής μονάδας μικρότερη του μέσου όρου και μεγαλύτερη ή ίση του 70% του μέσου όρου μερικών επιτόπιων ελέγχων/ελέγχων δίωξης ανά ελεγκτή στο σύνολο των Υπηρεσιών, βάσει ετησίου αποτελέσματος.

γ) Κλίμακα Γ: Επίτευξη του στόχου πλήθους μερικών επιτόπιων ελέγχων/ελέγχων δίωξης ανά Οργανική μονάδα και του στόχου εντοπισμού παραβατικότητας ή/και πλήθους ελέγχων με παραβάσεις και πραγματοποίηση μέσου όρου μερικών επιτόπιων ελέγχων/ελέγχων δίωξης ανά ελεγκτή της Οργανικής μονάδας μικρότερη του 70% του μέσου όρου, βάσει ετησίου αποτελέσματος.

## 2. ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΡΙΤΗΡΙΟΥ 3

ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΡΙΤΗΡΙΟΥ 3	ΜΟΡΙΑ
ΚΛΙΜΑΚΑ Α	4
ΚΛΙΜΑΚΑ Β	3
ΚΛΙΜΑΚΑ Γ	2

Το επιτευχθέν ποσοστό αποδοτικότητας, δηλαδή το ποσοστό του επιτευχθέντος μέσου όρου ελέγχων ανά ελεγκτή για κάθε Υπηρεσία, ως προς τον αντίστοιχο μέσο όρο στο σύνολο των Υπηρεσιών, στρογγυλοποιείται στον πλησιέστερο ακέραιο.

III. ΚΡΙΤΗΡΙΟ 4: Αποτελεσματικότητα ως προς το πλήθος των διενεργηθέντων υποθέσεων ερευνών των Υ.Ε.Δ.Δ.Ε.

1. Ο συνολικός βαθμός αποτελεσματικότητας κάθε Οργανικής μονάδας προσδιορίζεται από το ποσοστό επίτευξης του ετησίου στόχου πλήθους διενεργηθέντων ερευνών που είχε κατανεμηθεί σε καθεμία εξ αυτών.

## 2. ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΡΙΤΗΡΙΟΥ 4

ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΡΙΤΗΡΙΟΥ 4	ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΝ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	ΜΟΡΙΑ
Α	Μεγαλύτερο ή ίσο του 100%	3
Β	Μεγαλύτερο ή ίσο του 95% και μικρότερο του 100%	2
Γ	Μεγαλύτερο ή ίσο του 80% και μικρότερο του 95%	1

Το επιτευχθέν ποσοστό αποτελεσματικότητας στρογγυλοποιείται στον πλησιέστερο ακέραιο.

## Άρθρο 4

### Προσαύξηση μορίων υψηλής απόδοσης

Τα συνολικά μόρια του γενικού βραβείου του άρθρου 3 της παρούσας απόφασης δύναται να προσαυξάνονται έως και τρία (3) μόρια για τις Οργανικές Μονάδες με την υψηλότερη απόδοση. Με την κατ' έτος απόφαση Βράβευσης Οργανικών Μονάδων του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. καθορίζεται το όριο υψηλότερης απόδοσης και η αντίστοιχη προσαύξηση σε μόρια, σύμφωνα με το παρόν άρθρο.

## Άρθρο 5

### Κριτήρια Αξιολόγησης ειδικών βραβείων Οργανικών Μονάδων της Αρχής

Τα κριτήρια για την απονομή των ειδικών βραβείων, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 2 της αριθ. Δ.Σ.Σ.

159256 ΕΞ 2017 ΕΜΠ/6-12-2017 (Β' 4284) απόφασης του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε. είναι, ανά κατηγορία βραβείου, τα ακόλουθα:

Α) Ειδικά βραβεία για την υψηλή απόδοση και την ιδιαίτερη συνεισφορά των Οργανικών Μονάδων στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Αρχής και στην εκπλήρωση της αποστολής της ή για την αποκάλυψη σημαντικών περιπτώσεων φοροδιαφυγής και λαθρεμπορίου.

1. Το ειδικό αυτό βραβείο αξιολογείται με: 25 Μόρια

2. Ως κριτήρια για την απονομή του συγκεκριμένου ειδικού βραβείου, λαμβάνονται ενδεικτικά:

α) Η υψηλή απόδοση έναντι στόχων και η ιδιαίτερη συνεισφορά των Οργανικών Μονάδων στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Αρχής.

β) Ο χειρισμός υποθέσεων ιδιαίτερης πολυπλοκότητας εντός ασφυκτικών χρονικών πλαισίων-προθεσμιών, με παράλληλη εκπλήρωση κρίσιμων δεικτών απόδοσης της φορολογικής και τελωνειακής διοίκησης σε ποσοστό άνω του 100%.

γ) Ο επιτυχής συντονισμός Οργανικών Μονάδων στην υλοποίηση στόχων, επιχειρησιακών σχεδίων ή προγραμμάτων, με σημαντικά και μετρήσιμα αποτελέσματα στο έργο της Αρχής.

δ) Η αποκάλυψη σημαντικών περιπτώσεων φοροδιαφυγής και λαθρεμπορίου, κάτω από ιδιαίτερα επικίνδυνες συνθήκες, με ουσιαστική βαρύτητα στο έργο της Αρχής.

Β) Ειδικά βραβεία για τη συμμετοχή των Οργανικών Μονάδων στην υλοποίηση σημαντικών έργων, ή στην ανταπόκριση τους σε έκτακτα γεγονότα, εντός και εκτός Επιχειρησιακού Σχεδίου της Αρχής.

1. Το ειδικό αυτό βραβείο αξιολογείται με: 25 Μόρια

2. Ως κριτήρια για την απονομή του συγκεκριμένου ειδικού βραβείου, λαμβάνονται ενδεικτικά:

α) Η επιτυχής υλοποίηση έργων Επιχειρησιακού Σχεδίου, ιδιαίτερης σημαντικότητας και πολυπλοκότητας, σε αυστηρά χρονικά πλαίσια προθεσμίες, είτε η εκπλήρωση έκτακτων και επείγοντων ή κατ' ανάθεση έργων εκτός Επιχειρησιακού Σχεδίου, σε αυστηρά χρονικά πλαίσια-προθεσμίες και με επιτυχή ανταπόκριση των εμπλεκόμενων Οργανικών Μονάδων.

Γ) Ειδικά βραβεία για την ανάληψη πρωτοβουλιών οργανικών μονάδων, με αποτέλεσμα που προάγει το έργο της Αρχής.

1. Το ειδικό αυτό βραβείο αξιολογείται με: 20 Μόρια

2. Οι πρωτοβουλίες αξιολογούνται σύμφωνα με την πρωτοτυπία της ιδέας και την αποτελεσματικότητα της σε συνδυασμό με το πολλαπλασιαστικό όφελος που επιφέρουν.

3. Ως πρωτοβουλίες μπορεί να εκλαμβάνονται:

α) Η υλοποίηση ή βελτίωση ηλεκτρονικής εφαρμογής (εκτός Επιχειρησιακού Σχεδίου), η οποία μειώνει σημαντικά το διοικητικό κόστος για τον φορολογούμενο και την Αρχή

β) Οι καινοτόμες πρακτικές οργανικής μονάδας που οδηγούν σε σημαντική βελτίωση της εξυπηρέτησης των συναλλασσόμενων με αυτή

γ) Η υποβολή τεκμηριωμένης πρότασης κατόπιν μελέτης, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση των δημοσίων εσόδων

δ) Η υποβολή πρότασης - μελέτης, η οποία θα εισηγείται νέο πλαίσιο λειτουργίας σε συγκεκριμένους τομείς, ή μεθόδους προς βελτίωση υφιστάμενων διαδικασιών (ελεγκτικών ή μη) και θα προάγει το έργο της Αρχής

Δ) Ειδικά βραβεία για τη διαχείριση υποθέσεων ιδιαίτερης βαρύτητας ή υπό ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας.

1 Το ειδικό αυτό βραβείο αξιολογείται με: 20 Μόρια

2. Ως κριτήρια για την απονομή του συγκεκριμένου ειδικού βραβείου, λαμβάνονται ενδεικτικά:

α) Ο χειρισμός υποθέσεων ιδιαίτερης βαρύτητας (ως προς το αποτέλεσμα αυτών σε εισπραχθέντα ανά ελεγκτή Οργανικής Μονάδας έσοδα από καταλογισμό φόρων, δασμών ή τελών, κατόπιν ελέγχων).

β) Η επιτυχής λειτουργία κάτω από ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας, όπως ενδεικτικά σε συνοριακά (χερσαία) ή απομακρυσμένα σημεία, εκτός ωραρίου λειτουργίας ή εκτός έδρας και με παράλληλη εμπλοκή σε υποθέσεις που ενέχουν κινδύνους για τους υπαλλήλους της οργανικής μονάδας.

Ε) Ειδικά βραβεία κοινωνικής προσφοράς και περιβαλλοντικής ευαισθησίας.

1. Το ειδικό αυτό βραβείο αξιολογείται με: 15 Μόρια

2. Ως κριτήρια για την απονομή του συγκεκριμένου ειδικού βραβείου, λαμβάνονται ενδεικτικά:

α) Η αποδεδειγμένη συμμετοχή Οργανικών Μονάδων σε δράσεις κοινωνικής προσφοράς ή αλληλεγγύης ή σε δράσεις περιβαλλοντικής ευαισθησίας, κατόπιν πρωτοβουλίας, και οι οποίες έχουν ιδιαίτερο κοινωνικό αντίκτυπο και ενισχύουν το κοινωνικό πρόσωπο της Αρχής.

β) Η αποδεδειγμένη συνεισφορά Οργανικών Μονάδων σε έκτακτες και επείγουσες δράσεις και ενέργειες, εκτός επιχειρησιακού σχεδιασμού, που συμβάλλουν ιδιαίτερω στην προστασία της δημόσιας υγείας, του περιβάλλοντος και του κοινωνικού συνόλου εν γένει.

## Άρθρο 6

### Διαδικασία Αξιολόγησης

1. Τα κριτήρια του άρθρου 3 της παρούσας, με βάση τα οποία αξιολογούνται οι Οργανικές μονάδες, εφαρμόζονται επί των ετησίων απολογιστικών αποτελεσμάτων κάθε Οργανικής μονάδας και συγκρίνονται με τα συνολικά αποτελέσματα της Αρχής, όπως αυτά καταγράφονται στην αναλυτική ετήσια έκθεση απολογισμού και προγραμματισμού δραστηριοτήτων, η οποία υποβάλλεται στον Πρωθυπουργό, στον Πρόεδρο της Βουλής και στον Υπουργό Οικονομικών, αναρτάται στην ιστοσελίδα της Αρχής και συζητείται δημοσιοποιείται και υποβάλλεται και συζητείται στην Επιτροπή Οικονομικών Υποθέσεων της Βουλής, κατά τα οριζόμενα στον κανονισμό της.

2. Κατόπιν αυτών, συντάσσεται από τη Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού έγγραφο που περιλαμβάνει πίνακα στόχων (ποσοτικών, μη ποσοτικών και υποχρεώσεων) που έχουν ληφθεί υπόψη στην αξιολόγηση των Οργανικών Μονάδων και πίνακα αξιολόγησης με τα αποτελέσματα ανά κριτήριο για κάθε Οργανική Μονάδα.

3. Το ανωτέρω υποβάλλεται από την αρμόδια Υπηρεσία προς τον Διοικητή της Αρχής και τους Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων προς οριστικοποίηση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης.

4. Μετά την οριστικοποίηση υποβάλλονται από τη Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού οι πίνακες και το τεκμηριωτικό υλικό στο Διοικητή και ακολουθεί η έγκριση και η διαδικασία βράβευσης.

5. Σε περίπτωση απονομής χρηματικού βραβείου, σε κάθε μόριο αντιστοιχεί ένα χρηματικό ποσό σε ευρώ, το οποίο καθορίζεται στην κατ' έτος Απόφαση Βράβευσης των Οργανικών Μονάδων.

#### Άρθρο 7

##### Διαδικασία απονομής μη χρηματικών βραβείων

Μετά την ολοκλήρωση της αξιολόγησης και τον ορισμό των προς βράβευση Υπηρεσιών, δύναται να απονέμονται στις διακριθείσες Οργανικές Μονάδες πιστοποιητικά βράβευσης σε ειδική τελετή.

#### Άρθρο 8

##### Διαδικασία απονομής χρηματικών βραβείων

1. Το γενικό και τα ειδικά βραβεία λειτουργούν διαζευκτικά για την κάθε Οργανική Μονάδα και σε κάθε περίπτωση η Οργανική Μονάδα λαμβάνει το μεγαλύτερο εκ των δύο (γενικό ή ειδικό).

2. Σε Οργανικές μονάδες που αξιολογούνται βάσει των άρθρων 3, 4 και 5 της παρούσας και διακρίνονται για τα αποτελέσματα τους δύνανται να απονέμονται χρηματικά βραβεία.

3. Το συνολικό ποσό κατανέμεται εντός της Οργανικής Μονάδας στο σύνολο των υπηρετούντων και ανάλογα με το κύριο και βοηθητικό προσωπικό αυτής.

4. Ως κύριο προσωπικό ορίζεται το προσωπικό όλων των υπόλοιπων κλάδων πλην του βοηθητικού προσωπικού.

5. Ως βοηθητικό προσωπικό ορίζεται το προσωπικό που ανήκει στους κλάδους: επιμελητών, εργατών, προσωπικό καθαριότητας/καθαριστριών, οδηγών, τεχνικών, τυπογράφων, φυλάκων-νυχτοφυλάκων.

6. Το χρηματικό βραβείο κάθε Οργανικής Μονάδας (συνολικό ποσό) προκύπτει από το γινόμενο του πλήθους των υπαλλήλων της επί του αριθμού των μορίων της επί του χρηματικού ποσού ανά μόριο, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη και τους παρακάτω κανόνες κατανομής του χρηματικού βραβείου εντός της Οργανικής Μονάδας.

Α) Κανόνας απόδοσης του χρηματικού ποσού βάσει της ιδιότητας του προσωπικού και της διάκρισης του ως κύριου (100%) ή βοηθητικού (40%).

Β) Κανόνας απόδοσης του χρηματικού ποσού με βάση την ενεργό άσκηση καθηκόντων μέσα στο έτος. Ως χρόνος ενεργού άσκησης καθορίζονται και οι ημέρες απουσίας του υπαλλήλου λόγω κανονικής άδειας (άρθ. 48 και 49 ΥΚ), ειδικών αδειών (άρθ. 50 ΥΚ), άδειας διευκόλυνσης οικογενειακών υποχρεώσεων (άρθ. 53 παρ. 6 και 8 ΥΚ), βραχυχρόνιας αναρρωτικής άδειας έως 8 ημέρες (άρθ. 55 παρ. 2 ΥΚ), άδειας για συμμετοχή στην εισαγωγική εκπαίδευση και σε προγράμματα υπη-

ρεσιακής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης (άρθ. 47, 58 και 59 ΥΚ) και άδειας λόγω συνδικαλιστικής ιδιότητας.

Γ) Για την εφαρμογή του κανόνα απόδοσης του χρηματικού ποσού με βάση την ενεργό άσκηση καθηκόντων μέσα στο έτος δεν υπολογίζονται τα διαστήματα κατά τα οποία ο υπάλληλος τελεί σε οποιαδήποτε άδεια άνευ αποδοχών, υπηρετεί σε υπηρεσίες εκτός Α.Α.Δ.Ε. ή στο εξωτερικό, ή τελεί σε αργία ή σε αναστολή άσκησης καθηκόντων.

Δ) Το ως άνω χρηματικό ποσό αποδίδεται και στους υπαλλήλους που τελούν σε άδειες που προβλέπονται από τις διατάξεις των άρθρων 52, 53 παρ. 2, 54, 56 ΥΚ ή τελούν σε διαθεσιμότητα λόγω νόσου (άρθ. 100 ΥΚ). Για τις ανωτέρω περιπτώσεις ως χρόνος υπηρεσίας μέσα στο έτος λογίζεται το διπλάσιο της διαφοράς μεταξύ του χρόνου ενεργού άσκησης καθηκόντων στην Α.Α.Δ.Ε. και του διαστήματος απουσίας του υπαλλήλου για λόγους που ανάγονται στις περιπτώσεις αυτές, περιοριζόμενο στο χρόνο ενεργού άσκησης καθηκόντων στην Α.Α.Δ.Ε., (όπως αυτός υπολογίζεται βάσει των ανωτέρω Β και Γ).

Ε) Ειδικά, για τους υπαλλήλους της Α.Α.Δ.Ε. που υπηρετούν στο Ειδικό Νομικό Γραφείο Δημοσίων Εσόδων (ΕΝ-ΓΔΕ), δεδομένου ότι το γραφείο αυτό συμβάλλει στην εν γένει επίτευξη των στόχων της Α.Α.Δ.Ε., μέσω της νομικής συνδρομής των υπηρεσιών της Α.Α.Δ.Ε., καθώς σύμφωνα με τις παρ. 2α και 2β του άρθρου 36 του ν. 4389/2016, χειρίζεται τις υποθέσεις της Α.Α.Δ.Ε., λαμβάνεται υπόψη η μοριοδότηση της οργανικής μονάδας από την οποία αποσπάσθηκαν.

ΣΤ) Ειδικά, για τους υπαλλήλους της Α.Α.Δ.Ε. που υπηρετούν στο Συντονιστικό Κέντρο για την Καταπολέμηση του λαθρεμπορίου (Σ.Ε.Κ.), το οποίο συστάθηκε στην Α.Α.Δ.Ε. (πρώην Γ.Γ.Δ.Ε.) με το άρθρο 6 του ν. 4410/2016, δεδομένου ότι το όργανο αυτό συμβάλλει στην εν γένει επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Α.Α.Δ.Ε., λαμβάνεται υπόψη η μοριοδότηση της οργανικής μονάδας από την οποία αποσπάσθηκαν.

Ζ) Στην περίπτωση που υπάλληλος υπηρέτησε εντός του έτους που αφορά η βράβευση σε περισσότερες από μία Οργανικές Μονάδες, για τον υπολογισμό του χρηματικού βραβείου της Οργανικής Μονάδας και την απόδοση του χρηματικού ποσού στους υπαλλήλους της, λαμβάνεται υπόψη η Οργανική Μονάδα στην οποία ο υπάλληλος διάνυσε τον περισσότερο χρόνο ενεργού υπηρεσίας εντός τους έτους.

#### Άρθρο 9

##### Αρμόδιες Υπηρεσίες για την εφαρμογή της διαδικασίας Αξιολόγησης

Αρμόδια Υπηρεσία για την εφαρμογή των άρθρων 3, 4 και 5 της παρούσας, ορίζεται η Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού της Α.Α.Δ.Ε.

Στην περίπτωση απονομής χρηματικών βραβείων αρμόδιες για την υλοποίηση είναι η Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών και η Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της Γενικής Διεύθυνσης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Ανθρώπινου Δυναμικού της Α.Α.Δ.Ε.

## Άρθρο 10

Η παρούσα ισχύει από τη δημοσίευσή της. Η με αριθ. Δ.Σ.Σ. 159238 ΕΞ2017 ΕΜΠ/6-12-2017 (Β' 4284) απόφαση του Διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων καταργείται από την έναρξη ισχύος της παρούσας.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 15 Νοεμβρίου 2018

Ο Διοικητής

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΠΙΤΣΙΛΗΣ

Αριθμ. απόφ. 78/2018

(2)

**Έγκριση υπερωριακής εργασίας υπαλλήλου του Σπηλαίου Περάματος Ιωαννίνων, για την τήρηση των πρακτικών συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2019.**

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΟΥ ΣΠΗΛΑΙΟΥ ΠΕΡΑΜΑΤΟΣ  
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ (Ν.Π.Δ.Δ.)

Έχοντας υπόψη:

1. Τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 58 του ν.3852/2010.π.
2. Τις διατάξεις των παρ.2 και 3 του άρθρου 48 του ν.3584/2007.
3. Τις διατάξεις του αρθ. 20 του ν. 4354/2015.
4. Τις διατάξεις της παρ. 10 του άρθρου 12 του ν. 2503/1997.
5. Τις διατάξεις του αρθ. 49 του ν. 3584/2007.

6. Την αριθ. οικ. 2/2015/05-01-2016 εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών.

8. Τις έκτακτες υπηρεσιακές ανάγκες που δημιουργούνται με τις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου του Νομικού Προσώπου για το έτος 2019 οι οποίες επιβάλλουν την απασχόληση προσωπικού πέραν του κανονικού ωραρίου εργασίας.

9. Το προϋπολογισμό οικ. έτους 2019 όπου έχει προβλεφθεί η πίστωση αμοιβής πρακτικογράφου για το έτος 2019.

10. Η ανωτέρω δαπάνη θα καλυφθεί από την πίστωση του ΚΑ 10-6012.002 του Προϋπολογισμού οικ. έτους 2019 του Σπηλαίου Περάματος Ιωαννίνων και η δαπάνη που θα προκύψει από την ως άνω απασχόληση θα ανέλθει στο ποσό των 2.000,00 €, αποφασίζει:

Εγκρίνουμε υπερωριακή εργασία για τον υπάλληλο Γεώργιο Κάκο του Σπυρίδωνος ΔΕ/Διοικητικού, υπάλληλο του Σπηλαίου Περάματος Ιωαννίνων, για την τήρηση των πρακτικών συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου για το έτος 2019, για είκοσι (20) ώρες μηνιαίως, με την προβλεπόμενη από το νόμο αποζημίωση, για την κάλυψη των προμνημονευόμενων υπηρεσιακών αναγκών του σπηλαίου.

Η ωριαία αμοιβή είναι ίση με εκείνη που καταβάλλεται κάθε φορά στους δημοσίους υπαλλήλους, όπως ορίζεται στο ν. 4354/2015.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Πέραμα, 14 Νοεμβρίου 2018

Ο Πρόεδρος

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΣΑΡΑΚΑΤΣΑΝΟΣ



## ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ

Το Εθνικό Τυπογραφείο αποτελεί δημόσια υπηρεσία υπαγόμενη στο Υπουργείο Διοικητικής Ανασυγκρότησης και έχει την ευθύνη τόσο για τη σύνταξη, διαχείριση, εκτύπωση και κυκλοφορία των Φύλλων της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ), όσο και για την κάλυψη των εκτυπωτικών - εκδοτικών αναγκών του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (ν. 3469/2006/Α' 131 και π.δ. 29/2018/Α' 58).

### 1. ΦΥΛΛΟ ΤΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ (ΦΕΚ)

- Τα **ΦΕΚ σε ηλεκτρονική μορφή** διατίθενται δωρεάν στο **www.et.gr**, την επίσημη ιστοσελίδα του Εθνικού Τυπογραφείου. Όσα ΦΕΚ δεν έχουν ψηφιοποιηθεί και καταχωριστεί στην ανωτέρω ιστοσελίδα, ψηφιοποιούνται και αποστέλλονται επίσης δωρεάν με την υποβολή αίτησης, για την οποία αρκεί η συμπλήρωση των αναγκαίων στοιχείων σε ειδική φόρμα στον ιστότοπο **www.et.gr**.

- Τα **ΦΕΚ σε έντυπη μορφή** διατίθενται σε μεμονωμένα φύλλα είτε απευθείας από το Τμήμα Πωλήσεων και Συνδρομητών, είτε ταχυδρομικά με την αποστολή αιτήματος παραγγελίας μέσω των ΚΕΠ, είτε με ετήσια συνδρομή μέσω του Τμήματος Πωλήσεων και Συνδρομητών. Το κόστος ενός ασπρόμαυρου ΦΕΚ από 1 έως 16 σελίδες είναι 1,00 €, αλλά για κάθε επιπλέον οκτασέλιδο (ή μέρος αυτού) προσαυξάνεται κατά 0,20 €. Το κόστος ενός έγχρωμου ΦΕΚ από 1 έως 16 σελίδες είναι 1,50 €, αλλά για κάθε επιπλέον οκτασέλιδο (ή μέρος αυτού) προσαυξάνεται κατά 0,30 €. Το τεύχος Α.Σ.Ε.Π. διατίθεται δωρεάν.

#### • Τρόποι αποστολής κειμένων προς δημοσίευση:

A. Τα κείμενα προς δημοσίευση στο ΦΕΚ, από τις υπηρεσίες και τους φορείς του δημοσίου, αποστέλλονται ηλεκτρονικά στη διεύθυνση **webmaster.et@et.gr** με χρήση προηγμένης ψηφιακής υπογραφής και χρονοσήμανσης.

B. Κατ' εξαίρεση, όσοι πολίτες δεν διαθέτουν προηγμένη ψηφιακή υπογραφή μπορούν είτε να αποστέλλουν ταχυδρομικά, είτε να καταθέτουν με εκπρόσωπό τους κείμενα προς δημοσίευση εκτυπωμένα σε χαρτί στο Τμήμα Παραλαβής και Καταχώρισης Δημοσιευμάτων.

- Πληροφορίες, σχετικά με την αποστολή/κατάθεση εγγράφων προς δημοσίευση, την ημερήσια κυκλοφορία των Φ.Ε.Κ., με την πώληση των τευχών και με τους ισχύοντες τιμοκαταλόγους για όλες τις υπηρεσίες μας, περιλαμβάνονται στον ιστότοπο (**www.et.gr**). Επίσης μέσω του ιστότοπου δίδονται πληροφορίες σχετικά με την πορεία δημοσίευσης των εγγράφων, με βάση τον Κωδικό Αριθμό Δημοσίευματος (ΚΑΔ). Πρόκειται για τον αριθμό που εκδίδει το Εθνικό Τυπογραφείο για όλα τα κείμενα που πληρούν τις προϋποθέσεις δημοσίευσης.

### 2. ΕΚΤΥΠΩΤΙΚΕΣ - ΕΚΔΟΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ

Το Εθνικό Τυπογραφείο ανταποκρινόμενο σε αιτήματα υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου αναλαμβάνει να σχεδιάσει και να εκτυπώσει έντυπα, φυλλάδια, βιβλία, αφίσες, μπλοκ, μηχανογραφικά έντυπα, φακέλους για κάθε χρήση, κ.ά.

Επίσης σχεδιάζει ψηφιακές εκδόσεις, λογότυπα και παράγει οπτικοακουστικό υλικό.

**Ταχυδρομική Διεύθυνση:** Καποδιστρίου 34, τ.κ. 10432, Αθήνα

**ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ:** 210 5279000 - fax: 210 5279054

#### ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΚΟΙΝΟΥ

**Πωλήσεις - Συνδρομές:** (Ισόγειο, τηλ. 210 5279178 - 180)

**Πληροφορίες:** (Ισόγειο, Γρ. 3 και τηλεφ. κέντρο 210 5279000)

**Παραλαβή Δημ. Ύλης:** (Ισόγειο, τηλ. 210 5279167, 210 5279139)

**Ωράριο για το κοινό:** Δευτέρα ως Παρασκευή: 8:00 - 13:30

Ιστότοπος: **www.et.gr**

Πληροφορίες σχετικά με την λειτουργία του ιστότοπου: **helpdesk.et@et.gr**

Αποστολή ψηφιακά υπογεγραμμένων εγγράφων προς δημοσίευση στο ΦΕΚ: **webmaster.et@et.gr**

Πληροφορίες για γενικό πρωτόκολλο και αλληλογραφία: **grammateia@et.gr**

**Πείτε μας τη γνώμη σας,**

για να βελτιώσουμε τις υπηρεσίες μας, συμπληρώνοντας την ειδική φόρμα στον ιστότοπό μας.

