

Ε.Ε. Παρ. III(I)  
Αρ. 5025, 30.6.2017

Κ.Δ.Π. 218/2017

Αριθμός 218

Οι περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας (Γενικοί) Κανονισμοί του 2017, οι οποίοι εκδόθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο, δυνάμει του άρθρου 46 του περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμου του 2017, αφού κατατέθηκαν στη Βουλή των Αντιπροσώπων και εγκρίθηκαν από αυτή, δημοσιεύονται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας σύμφωνα με το εδάφιο (3) του άρθρου 3 του περί της Καταθέσεως στη Βουλή των Αντιπροσώπων των Κανονισμών που Εκδίδονται με Εξουσιοδότηση Νόμου, Νόμου (Ν. 99 του 1989 όπως τροποποιήθηκε με τους Νόμους 227 του 1990 μέχρι 3(I) του 2010).

Ο ΠΕΡΙ ΙΔΡΥΣΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΡΑΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2017

ΟΙ ΠΕΡΙ ΙΔΡΥΣΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΡΑΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ  
(ΓΕΝΙΚΟΙ) ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΤΟΥ 2017

ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ

Κανονισμός

1. Συνοπτικός τίτλος.

ΜΕΡΟΣ I  
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

2. Ερμηνεία.  
3. Σκοπός των παρόντων Κανονισμών.

ΜΕΡΟΣ II  
ΘΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

4. Θέσεις και δομή του Οργανισμού.  
5. Καθήκοντα.  
6. Διάρκεια συμβολαίων εργασίας.  
7. Δοκιμαστική περίοδος.  
8. Προσόντα για διορισμό.

ΜΕΡΟΣ III  
ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

9. Πλήρωση θέσεων στον Οργανισμό.  
10. Δημοσίευση κενών θέσεων.  
11. Διαδικασία για την πλήρωση θέσεων.  
12. Ασυμβίβαστο.  
13. Προσλήψεις.  
14. Μεταχείριση ατόμων με αναπηρίες.  
15. Επιμόρφωση.  
16. Τερματισμός Απασχόλησης.  
17. Αφυπηρέτηση.

ΜΕΡΟΣ IV  
ΑΠΟΛΑΒΕΣ, ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ  
ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

18. Απολαβές.  
19. Μισθός υπαλλήλου.  
20. Αυξήσεις.  
21. Ταμείο Πρόνοιας.  
22. Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.  
23. Στολές.

ΜΕΡΟΣ V  
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

24. Κατανομή ωραρίου.  
25. Άδεια ανάπαυσης.  
26. Άδεια μητρότητας.  
27. Γονική άδεια και άδεια για λόγους ανωτέρας βίας.  
28. Απουσία χωρίς άδεια.  
29. Άδεια ασθένειας ή ανικανότητας.  
30. Εκπαιδευτική άδεια.  
31. Επίσημες αργίες του Οργανισμού.

ΜΕΡΟΣ VI  
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

32. Αξιολόγηση.

ΜΕΡΟΣ VII  
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

- 33. Λόγοι πειθαρχικής δίωξης υπαλλήλων.
- 34. Ποινές.
- 35. Υποχρέωση γραπτής ειδοποίησης και κοινοποίησης στις συντεχνίες.
- 36. Δικαίωμα ακρόασης.
- 37. Πειθαρχικό Συμβούλιο.
- 38. Πειθαρχική διαδικασία.
- 39. Διαθεσιμότητα.
- 40. Γενικές πειθαρχικές πρόνοιες.

ΜΕΡΟΣ VIII  
ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

- 41. Θεμελιώδη καθήκοντα υπαλλήλων.
- 42. Ιδιωτική απασχόληση.
- 43. Ενδιαφέρον σε εταιρείες.
- 44. Ελευθερία έκφρασης.
- 45. Απόκτηση ιδιοκτησίας.
- 46. Επίσημες πληροφορίες.
- 47. Δώρα και δωροδοκίες.
- 48. Υποχρέωση αναφοράς πράξεων διαφθοράς ή δωροδοκίας.
- 49. Αστική ευθύνη για απώλεια ή ζημιά.
- 50. Πολιτικά δικαιώματα.
- 51. Πτώχευση.

## Ο ΠΕΡΙ ΙΔΡΥΣΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΡΑΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2017

## Κανονισμοί δυνάμει του άρθρου 46

73(I) του 2017.	Το Υπουργικό Συμβούλιο, ασκώντας τις εξουσίες που χορηγούνται σε αυτό από το άρθρο 46 του περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμου του 2017, εκδίδει τους ακόλουθους Κανονισμούς:
Συνοπτικός τίτλος.	1. Οι παρόντες Κανονισμοί θα αναφέρονται ως οι περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας (Γενικοί) Κανονισμοί του 2017.
ΜΕΡΟΣ Ι ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	
Ερμηνεία.	2.-(1) Στους παρόντες Κανονισμούς, εκτός εάν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια-
	«άμεσα προϊστάμενος» σημαίνει τον υπάλληλο του Οργανισμού, ο οποίος έχει την ευθύνη διοίκησης και εποπτείας υπαλλήλων του Οργανισμού·
	«άτομο με αναπηρίες» σημαίνει άτομο που πάσχει εκ γενετής ή λόγω μεταγενέστερου συμβάντος από μερική ή πλήρη σωματική αναπηρία και η αναπηρία του προέρχεται από σοβαρή παραμόρφωση ή από σοβαρό ακρωτηριασμό των άνω ή κάτω άκρων ή από μυστιάθεια, παραπληγία, τετραπληγία ή από απώλεια της όρασης και στα δύο μάτια ή από απώλεια της ακοής και στα δύο αυτιά ή από άλλη σοβαρή αιτία που προκαλεί ουσιώδη μείωση της σωματικής ικανότητας και επιτρέπει σ' αυτό να ασκεί μόνο περιορισμένο κύκλο βιοποριστικών επαγγελματίων·
	«Διευθυντική Ομάδα» σημαίνει τη Διευθυντική Ομάδα του Οργανισμού·
	«Επιτροπή Επιλογής» σημαίνει την Επιτροπή που αναφέρεται στον Κανονισμό 11·
	«θέση» σημαίνει θέση στην υπηρεσία του Οργανισμού·
	«κράτος μέλος» σημαίνει κράτος μέλος της Ευρωπαϊκή Ένωσης και περιλαμβάνει τα κράτη που αποτελούν συμβαλλόμενα μέρη στη Συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και την Ελβετία·
	«Νόμος» σημαίνει τον περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμο·
	«Οργανισμός» σημαίνει τον Οργανισμό που ιδρύεται με βάση τις διατάξεις του περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμου·
	«συμβόλαιο» σημαίνει το συμβόλαιο εργοδότησης ενός εκάστου υπαλλήλου του Οργανισμού, όπως ορίζεται στον Κανονισμό 6·
17(III) του 2004.	«Συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο» σημαίνει τη Συμφωνία που κυρώθηκε με τον περί της Συμφωνίας Συμμετοχής της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Δημοκρατίας της Εσθονίας, της Κυπριακής Δημοκρατίας, της Δημοκρατίας της Λετονίας, της Δημοκρατίας της Λιθουανίας, της Δημοκρατίας της Μάλτας, της Δημοκρατίας της Ουγγαρίας, της Δημοκρατίας της Πολωνίας, της Δημοκρατίας της Σλοβενίας και της Σλοβακικής Δημοκρατίας στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο του 2004 και της Τελικής Πράξης (Κυρωτικό) Νόμο του 2004·
	«υπάλληλος» σημαίνει πρόσωπο που έχει προσληφθεί με συμβόλαιο από τον Οργανισμό, όπως ορίζεται στην παράγραφο (4) του Κανονισμού 4, εξαιρουμένου του ωρομίσθιου προσωπικού το οποίο μεταφέρεται στον Οργανισμό με βάση τις πρόνοιες του Νόμου·
	(2) Οποιοδήποτε άλλοι όροι δεν ερμηνεύονται στους παρόντες Κανονισμούς έχουν την έννοια που αποδίδεται σε αυτούς από το Νόμο.
Σκοπός των παρόντων Κανονισμών.	3. Με τους παρόντες Κανονισμούς καθορίζονται οι όροι εργοδότησης των υπαλλήλων του Οργανισμού, καθώς και οι διαδικασίες πρόσληψης, αξιολόγησης και πειθαρχικού ελέγχου επ' αυτών.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ  
ΘΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Θέσεις και  
δομή του Οργανισμού.

4.-(1) Το προσωπικό του Οργανισμού αποτελείται από:

- (α) Τους υπαλλήλους του Οργανισμού
- (β) τους δημόσιους υπαλλήλους που θα αποσπαστούν στον Οργανισμό, καθώς και τους εργοδοτούμενους αορίστου και ορισμένου χρόνου που θα επιλέξουν να διατηρήσουν την εργασιακή σχέση με το κράτος:  
  
 Νοείται ότι, το προσωπικό που αναφέρεται στην παρούσα παράγραφο θα συνεχίσει να απασχολείται με βάση τα ισχύοντα στη δημόσια υπηρεσία και να διατηρεί το καθεστώς που έχει
- (γ) το ωρομίσθιο προσωπικό, το οποίο μεταφέρεται στον Οργανισμό με βάση τις διατάξεις του Νόμου, το οποίο θα προσληφθεί από τον Οργανισμό για να ασκεί καθήκοντα παρόμοια με αυτά του ωρομίσθιου κυβερνητικού προσωπικού.

(2) Η διάρθρωση, ο αριθμός, ο τίτλος και ο μισθός των θέσεων, καθορίζονται εκάστοτε στον ετήσιο προϋπολογισμό του Οργανισμού:

Νοείται ότι, ο αριθμός των θέσεων ανά επίπεδο στις δομές δύναται να διαφοροποιείται και να αναπροσαρμόζεται λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων τις σημερινές αναλογίες και τον αριθμό του προσωπικού που αναφέρεται στην υποπαράγραφο (β) της παραγράφου (1).

(3) Οι υπάλληλοι είναι εναλλάξιμοι μεταξύ των νοσηλευτηρίων και δύναται να μετακινούνται μεταξύ των Διευθύνσεων του Οργανισμού, έπειτα από πρόταση που υποβάλλεται από τις Διευθυντικές Ομάδες των Διευθύνσεων στο Συμβούλιο του Οργανισμού.

(4)(α) Με την επιφύλαξη των προνοιών της υποπαραγράφου (β) της παρούσας παραγράφου, το Συμβούλιο προσλαμβάνει και απασχολεί υπαλλήλους στη βάση συμβολαίων εργασίας ορισμένου χρόνου, υπό τους γενικούς και ειδικούς όρους προτύπου συμβολαίου, το οποίο θα μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου σύμφωνα με τις διατάξεις του περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμου.

(β) Ο Οργανισμός δύναται να προβαίνει στην αγορά υπηρεσιών για την κάλυψη αναγκών του Οργανισμού.

(5) Για σκοπούς πλήρωσης, όλες οι θέσεις είναι πρώτου διορισμού.

Καθήκοντα.

5. Τα καθήκοντα κάθε θέσης είναι αυτά που καθορίζονται στους ειδικούς όρους του πρότυπου συμβολαίου.

Διάρκεια συμβολαίων  
εργασίας.

6. Χωρίς επηρεασμό των προνοιών της υποπαραγράφου (α) της παραγράφου (4) του Κανονισμού (4), οι υπάλληλοι του Οργανισμού προσλαμβάνονται με συμβόλαια ορισμένου χρόνου με αυτόματη ανανέωση στη βάση υπηρεσιακών αναγκών, νοουμένου ότι έχει ληφθεί υπόψη η αξιολόγησή τους και δεν έχουν βρεθεί ένοχοι για πειθαρχικό αδίκημα.

Δοκιμαστική περίοδος.

7.-(1) Οι πρώτοι δεκαοκτώ (18) μήνες υπηρεσίας υπαλλήλου θεωρούνται ως δοκιμαστική περίοδος κατά την οποία ο Οργανισμός επιφυλάσσει πλήρως το δικαίωμά του να τερματίσει το συμβόλαιο κατά την απόλυτη κρίση του, χωρίς προειδοποίηση ή χωρίς οποιαδήποτε αποζημίωση.

(2) Κατά το διάστημα των πρώτων δεκαοκτώ (18) μηνών, ο υπάλληλος υπόκειται σε τρεις (3) εξαμηνιαίες αξιολογήσεις και κατά την τελευταία αξιολόγηση κρίνεται η καταλληλότητά του για διορισμό.

Προσόντα για διορισμό.

8.-(1) Κανένα πρόσωπο δεν προσλαμβάνεται στον Οργανισμό, εκτός εάν-

- (α) είναι πολίτης της Δημοκρατίας ή πολίτης κράτους μέλους, νοουμένου ότι δεν πρόκειται για θέση που συνεπάγεται άμεση ή έμμεση συμμετοχή στην άσκηση δημόσιας εξουσίας και στη διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του κράτους, όπως καθορίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο.

98(1) του 2003  
13(1) του 2007.

- (β) συμπλήρωσε την ηλικία των δεκαεπτά (17) ετών και, σε περίπτωση που είναι πολίτης της Δημοκρατίας, έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις ή έχει απαλλαγεί νομίμως από αυτές:  
 Νοείται ότι, εφόσον πρόκειται για πολίτη της Δημοκρατίας που έχει απαλλαγεί νομίμως από τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις για λόγους υγείας, το πρόσωπο αυτό παραπέμπεται από το Συμβούλιο σε ιατροσυμβούλιο, το οποίο αποφαινεται κατά πόσο είναι κατάλληλο από πλευράς υγείας για τη θέση στην οποία θα διοριστεί το εν λόγω ιατροσυμβούλιο διορίζεται από τον Υπουργό και συγκροτείται από τρία μέλη, η ειδικότητα των οποίων καθορίζεται από αυτόν:

Νοείται περαιτέρω ότι, πολίτης της Δημοκρατίας που έχει απαλλαγεί νομίμως από τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις υποβάλλει στο Συμβούλιο πιστοποιητικό στρατολογικής κατάστασης στο οποίο εμφανίζονται όλες οι στρατολογικές μεταβολές του, ο τύπος και το περιεχόμενο του οποίου καθορίζονται από τον Υπουργό Άμυνας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 63 του περί Εθνικής Φρουράς Νόμου

19(Ι) του 2011  
 128(Ι) του 2013  
 94(Ι) του 2014  
 2(Ι) του 2015  
 98(Ι) του 2015  
 110(Ι) του 2015  
 82(Ι) του 2016.

- (γ) κατέχει τα προσόντα που καθορίζονται από το συμβόλαιο για τη θέση στην οποία πρόκειται να γίνει ο διορισμός·
- (δ) δεν καταδικάστηκε για αδίκημα σοβαρής μορφής που ενέχει έλλειψη τιμιότητας ή ηθική αισχρότητα·
- (ε) δεν έχει απολυθεί ή δεν έχουν τερματιστεί οι υπηρεσίες του στο παρελθόν από τη δημόσια υπηρεσία ή οποιαδήποτε υπηρεσία ή οργανισμό δημόσιου δικαίου της Δημοκρατίας ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή οποιουδήποτε κράτους μέλους για πειθαρχικό παράπτωμα·
- (στ) πιστοποιείται από κυβερνητικό ιατρικό λειτουργό ως κατάλληλος από πλευράς υγείας για τη θέση στην οποία πρόκειται να γίνει ο διορισμός, ύστερα από ιατρική γνωμάτευση.

(2) Το Υπουργικό Συμβούλιο δύναται να επιτρέψει, σε ειδική περίπτωση για εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος, όπως πρόσωπο που δεν είναι πολίτης της Δημοκρατίας ή κράτους μέλους υποβάλει αίτηση για διορισμό σύμφωνα με τις πρόνοιες των παρόντων Κανονισμών και σε περίπτωση επιλογής του, το πρόσωπο αυτό μπορεί να διοριστεί με σύμβαση εργασίας για ορισμένο χρονικό διάστημα.

### ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ

Πλήρωση  
 θέσεων στον Οργανισμό.

9.-(1) Το Συμβούλιο εγκρίνει την πλήρωση των κενών θέσεων στον Οργανισμό, μετά από εισήγηση της Διευθυντικής Ομάδας, ανάλογα με τις ανάγκες του Οργανισμού και σύμφωνα με τον εγκριμένο προϋπολογισμό του τρέχοντος έτους, αφού λάβει υπόψη τις θέσεις των εκπροσώπων των υπαλλήλων:

Νοείται ότι, το Συμβούλιο δύναται να αρχίσει τη διαδικασία πλήρωσης θέσης όταν μπορεί να προβλεφθεί η κένωσή της, αλλά δεν μπορεί να γίνει πρόσληψη νέου υπαλλήλου πριν από την οριστική κένωσή της.

(2) Σε περίπτωση που προκύπτει ανάγκη έκτακτης απασχόλησης, ο Γενικός Διευθυντής υποβάλλει στο Συμβούλιο το αίτημα της Διεύθυνσης ή του Τμήματος μαζί με τα ακόλουθα:

- (α) Πιστοποίηση από τον Οικονομικό Διευθυντή του Οργανισμού ότι υπάρχουν επαρκή διαθέσιμα κονδύλια για τη χρηματοδότηση της απασχόλησης, με βάση τις καθορισμένες προτεραιότητες εργασίας και τις ανάγκες του Οργανισμού και
- (β) τα προσόντα και τα καθήκοντα της θέσης τα οποία θα περιλαμβάνονται στους ειδικούς όρους του συμβολαίου, ώστε να εγκριθούν από το Συμβούλιο.

- (3) Οι πρόνοιες των Κανονισμών 10 και 11 ισχύουν κατά αναλογία για την κάλυψη εκτάκτων αναγκών του Οργανισμού.
- Δημοσίευση  
κενών θέσεων.
- 10.-(1) Το Συμβούλιο μεριμνά για τη δημοσίευση της κενής θέσης εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την έγκριση της πλήρωσής της στον ημερήσιο τύπο και στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.
- (2) Η δημοσίευση της θέσης περιλαμβάνει τα πλήρη στοιχεία των προσόντων που απαιτούνται, την περιγραφή της θέσης, τον τρόπο υποβολής των αιτήσεων και την προθεσμία για την υποβολή των αιτήσεων, όπως αυτά καθορίζονται από το Συμβούλιο.
- (3) Οι αιτήσεις υποβάλλονται προς τον Οργανισμό, στο έντυπο που καθορίζεται από το Συμβούλιο και σφραγίζονται με σφραγίδα του Οργανισμού που φέρει την ημερομηνία λήψης τους.
- (4) Σε περίπτωση που οι αιτήσεις υποβάλλονται για περισσότερες από μία θέσεις, απαιτείται να συμπληρώνεται ξεχωριστό έντυπο για κάθε θέση.
- (5) Οι αιτήσεις παραδίδονται στον Οργανισμό έναντι απόδειξης παραλαβής ή αποστέλλονται μέσω του ταχυδρομείου, με συστημένη επιστολή:
- Νοείται ότι, για την πλήρωση κενών θέσεων λαμβάνονται υπόψη μόνο οι αιτήσεις που παραδίδονται στον Οργανισμό ή ταχυδρομούνται συστημένες μέσα στην προθεσμία που καθορίζεται στη σχετική δημοσίευση.
- Διαδικασία για  
την πλήρωση  
θέσεων.
- 11.-(1)(α) Η πλήρωση διευθυντικών θέσεων γίνεται από το Συμβούλιο του Οργανισμού.
- (β) Ο καθορισμός των διευθυντικών θέσεων γίνεται με απόφαση του Συμβουλίου.
- (2) Για τις υπόλοιπες θέσεις του Οργανισμού, το Συμβούλιο διορίζει επιτροπές επιλογής, οι οποίες είναι αρμόδιες για την πλήρωση των θέσεων αυτών.
- (3) Για κάθε κενή θέση ή σειρά κενών θέσεων, εάν μια σειρά από παρόμοιες σχετικές θέσεις έχει προκηρυχθεί ταυτόχρονα, το Συμβούλιο ή η Επιτροπή Επιλογής, ανάλογα με την περίπτωση, μεριμνά ώστε να εξεταστούν όλες οι αιτήσεις για τη δημοσιευμένη θέση και κατόπιν αυτού ετοιμάζει κατάλογο όλων όσων κατέχουν τα απαιτούμενα προσόντα σύμφωνα με τους ειδικούς όρους του συμβολαίου:
- Νοείται ότι, η εξέταση των αιτήσεων και η ετοιμασία του πιο πάνω αναφερόμενου καταλόγου δύναται να διενεργείται και με αγορά υπηρεσιών κατόπιν απόφασης του Συμβουλίου.
- (4) Το Συμβούλιο ή η Επιτροπή Επιλογής, ανάλογα με την περίπτωση, μορφώνει την κρίση του/της επί της αξίας των υποψηφίων και μπορεί να απαιτήσει από αυτούς να προσέλθουν σε προφορική ή/και γραπτή εξέταση ενώπιόν του/της για να επιλέξει έναν ή περισσότερους από αυτούς.
- Ασυμβίβαστο.
- 12.-(1) Το Συμβούλιο ή η Επιτροπή Επιλογής παρέχουν τα εχέγγυα της αμερόληπτης κρίσης.
- (2) Δεν μετέχει στη διαδικασία λήψης οποιασδήποτε απόφασης από το Συμβούλιο ή την Επιτροπή Επιλογής πρόσωπο που έχει ιδιάζουσα σχέση ή συγγενικό δεσμό εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι και τον τέταρτο βαθμό συγγένειας ή πρόσωπο που βρίσκεται σε οξεία έχθρα με το άτομο που αφορά η εξεταζόμενη υπόθεση ή πρόσωπο που έχει συμφέρον για την έκβασή της.
- (3) Η αναφερόμενη στην παράγραφο (2) πιο πάνω συμμετοχή στο Συμβούλιο ή στην Επιτροπή Επιλογής επιτρέπεται όταν η λήψη της συγκεκριμένης απόφασης δεν μπορεί να εκδοθεί από άλλο κατά νόμο αρμόδιο όργανο ή όταν το αρμόδιο συλλογικό όργανο δεν μπορεί να συνέλθει επειδή δεν θα υπάρχει απαρτία.
- Προσλήψεις.
- 13.-(1) Οι προσλήψεις προσώπων στον Οργανισμό γίνονται με συμβόλαιο που περιέχει την αμοιβή του προσώπου που διορίζεται και τους λοιπούς όρους του διορισμού του.

(2) Τηρουμένων των προνοιών του Προϋπολογισμού του Οργανισμού, η αμοιβή και οι λοιποί όροι του διορισμού προσώπου αποφασίζονται από το Συμβούλιο με βάση τα καθοριζόμενα στον ετήσιο Προϋπολογισμό τηρουμένων τυχόν διατάξεων των εκάστοτε σε ισχύ συλλογικών συμβάσεων που συνάπτει ο Οργανισμός με τις συντεχνίες των υπαλλήλων του.

Μεταχείριση ατόμων με αναπηρίες.

14.-(1) Τηρουμένων των διατάξεων οποιουδήποτε άλλου νόμου, άτομο με αναπηρίες, το οποίο είναι υποψήφιο για πρόσληψη σε θέση και κατέχει όλα τα απαιτούμενα για τη θέση προσόντα που καθορίζονται στους ειδικούς όρους του συμβολαίου, προτιμάται, εφόσον η Επιτροπή Επιλογής ικανοποιηθεί ότι το άτομο αυτό-

(α) διαθέτει τις ικανότητες για να ασκεί τα καθήκοντα της θέσης·

(β) δεν υστερεί έναντι των υπολοίπων υποψηφίων σε αξία και προσόντα.

(2) Η Επιτροπή Επιλογής όταν μορφώνει την κρίση της σε σχέση με άτομο με αναπηρίες, δύναται να ζητά και να λαμβάνει υπόψη τις απόψεις ειδικών.

Επιμόρφωση.

15. Με σκοπό τη βελτίωση της ικανότητας των υπαλλήλων στην εκτέλεση των καθηκόντων τους και στην απόκτηση από αυτούς των προσόντων που απαιτούνται για να προοδεύσουν στον Οργανισμό, δύναται να διευθετούνται σειρές εκπαιδευτικών μαθημάτων και άλλες διευκολύνσεις και δύναται να απαιτηθεί από αυτούς να παρακολουθήσουν τα μαθήματα αυτά και να παρακαθίσουν σε εξετάσεις.

Τερματισμός απασχόλησης.

16. Η εργοδότηση υπαλλήλου δύναται να τερματιστεί με βάση τις διατάξεις του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου.

24 του 1967  
17 του 1968  
67 του 1972  
6 του 1973  
1 του 1975  
18 του 1977  
30 του 1979  
57 του 1979  
82 του 1979  
92 του 1979  
54 του 1980  
12 του 1983  
167 του 1987  
37 του 1988  
18 του 1990  
203 του 1990  
52(Ι) του 1994  
61(Ι) του 1994  
26(Ι) του 2001  
111(Ι) του 2001  
70(Ι) του 2002  
79(Ι) του 2002  
159(Ι) του 2002  
212(Ι) του 2002  
110(Ι) του 2003  
111(Ι) του 2003  
89(Ι) του 2016.

Αφυπηρέτηση.

17. Τηρουμένων των διατάξεων του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου, οι υπάλληλοι του Οργανισμού αφυπηρετούν με τη συμπλήρωση του εξηκοστού πέμπτου (65<sup>ου</sup>) έτους της ηλικίας τους:

Νοείται ότι, η αφυπηρέτηση υπαλλήλων λόγω συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας υποχρεωτικής αφυπηρέτησης, ισχύει από την πρώτη ημέρα του μήνα που ακολουθεί την ημερομηνία κατά την οποία ο υπάλληλος συμπληρώνει την ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης.

ΜΕΡΟΣ IV  
ΑΠΟΛΑΒΕΣ, ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΚΑΙ ΆΛΛΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

- Απολαβές. 18. Οι απολαβές υπαλλήλου περιλαμβάνουν το μισθό που καταβάλλεται σε αυτόν σύμφωνα με τη θέση που κατέχει, όπως προνοείται στον προϋπολογισμό του Οργανισμού, καθώς και την παραχώρηση επιδομάτων, αποζημιώσεων, τιμαριθμικού επιδόματος και άλλων οικονομικών ωφελημάτων, όπως καθορίζονται-
- (α) στο συμβόλαιο, ή/και
- (β) στις συλλογικές συμβάσεις που συνάπτει ο Οργανισμός με τις συντεχνίες των υπαλλήλων του στα θέματα που καθορίζονται με απόφαση Υπουργικού Συμβουλίου:

Νοείται ότι, τα διαλαμβανόμενα σε συλλογική σύμβαση ως ελάχιστες απολαβές θα είναι απόλυτα δεσμευτικά και θα υπερισχύουν έναντι αντίθετων προνοιών του συμβολαίου.

- Μισθός υπαλλήλου. 19. Ο μισθός υπαλλήλου καταβάλλεται σε αυτόν σε δεκατρείς (13) ισόποσες δόσεις, δώδεκα (12) από αυτές μηνιαίως στο τέλος κάθε μήνα κατά ή περί την τελευταία ημέρα του μήνα και η δέκατη τρίτη δόση αναλογεί στο δέκατο τρίτο μισθό.

- Αυξήσεις. 20.-(1) Παραχωρείται μισθοδοτική αύξηση σε υπάλληλο κάθε τρία (3) χρόνια, όπως αυτό προβλέπεται στο συμβόλαιο.

(2) Η αναφερόμενη στην παράγραφο (1) αύξηση που δικαιούται ο υπάλληλος ανά τριετία μπορεί να αποκλειστεί μόνο στην περίπτωση δύο αρνητικών αξιολογήσεων της απόδοσής του, κατά την περίοδο αυτή.

- Ταμείο Πρόνοιας. 21. Συστήνεται Ταμείο Πρόνοιας για τους υπαλλήλους του Οργανισμού.

- Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Επίσημη Εφημερίδα, Παράρτημα Τρίτο (I): 23.6.1989 8.11.2002. 22. Η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη που παρέχεται στους υπαλλήλους του Οργανισμού είναι η ισχύουσα για τους δημόσιους υπαλλήλους με βάση τις πρόνοιες των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Ιατρικές Εξετάσεις και Ιατρική Περίθαλψη) Κανονισμών.

- Στολές. 23. Τα είδη ρουχισμού των υπαλλήλων παραχωρούνται δωρεάν από τον Οργανισμό.

ΜΕΡΟΣ V  
ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

- Κατανομή ωραρίου. 24.-(1) Οι υπάλληλοι εργάζονται έξι (6) ημέρες την εβδομάδα, με σύστημα βάρδιας, ανάλογα με τις ανάγκες του Οργανισμού:

Νοείται ότι, οι ώρες εργασίας των υπαλλήλων, περιλαμβανομένων και των υπερωριών, δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα, κατά τα διαλαμβανόμενα στη σχετική νομοθεσία:

Νοείται περαιτέρω ότι, το Συμβούλιο δύναται να αποφασίζει για την εργασία υπαλλήλων και σε πενήνθημερη βάση.

- Άδεια ανάπαυσης. 25.-(1) Η ετήσια άδεια ανάπαυσης των υπαλλήλων που υπηρετούν στον Οργανισμό, παραχωρείται με πλήρεις απολαβές και υπολογίζεται με βάση το ημερολογιακό έτος από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου έως την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου και καθορίζεται ως ακολούθως:

- (α) Για συνεχή υπηρεσία μέχρι δέκα (10) χρόνια από την ημερομηνία πρόσληψης, είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος, σε περίπτωση πενήνθημερης εβδομάδας εργασίας, και είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος, σε περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας εργασίας·
- (β) για συνεχή υπηρεσία πάνω από δέκα (10) συμπληρωμένα χρόνια από την ημερομηνία πρόσληψης, είκοσι πέντε (25) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος, σε περίπτωση πενήνθημερης εβδομάδας εργασίας, και τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος, σε περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας εργασίας.



(2) Άδεια για υπηρεσία λιγότερη από ένα έτος υπολογίζεται προς 1/12 για κάθε συμπληρωμένο μήνα υπηρεσίας:

Νοείται ότι, εάν προκύπτει κλασματική άδεια και εάν το κλάσμα είναι μικρότερο του ενός δευτέρου ( $\frac{1}{2}$ ), δεν πιστώνεται στον υπάλληλο, εάν είναι μεγαλύτερο πιστώνεται σε αυτόν ως μία (1) ημέρα, ενώ εάν το κλάσμα είναι ένα δεύτερο ( $\frac{1}{2}$ ), ο υπάλληλος πιστώνεται με αυτό.

(3) Ο υπάλληλος δύναται να λαμβάνει προκαταβολικά την άδεια που δικαιούται στο συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος:

Νοείται ότι, εάν ο υπάλληλος αποχωρήσει από τον Οργανισμό πριν από το τέλος του έτους, θα αποκόπτεται από το μισθό του το αντίτιμο της επιπλέον άδειας που παραχωρήθηκε σ' αυτόν ή θα καλείται να το καταβάλει στον Οργανισμό.

(4) Η άδεια ανάπαυσης εγκρίνεται από τον άμεσα προϊστάμενο, μετά από αίτηση του υπαλλήλου, λαμβανομένων υπόψη και των αναγκών της υπηρεσίας.

(5) Η άδεια ανάπαυσης αρχίζει από την εργάσιμη ημέρα από την οποία ο υπάλληλος δεν προσέρχεται στην εργασία του και λήγει την τελευταία εργάσιμη ημέρα πριν από την επάνοδό του σ' αυτήν.

Άδεια  
μητρότητας.

100(Ι) του 1997  
45(Ι) του 2000  
64(Ι) του 2002  
109(Ι) του 2007  
8(Ι) του 2008  
43(Ι) του 2008  
70(Ι) του 2011  
175(Ι) του 2015  
118(Ι) του 2016.

26. Παρέχεται από τον Οργανισμό άδεια μητρότητας σε υπαλλήλους, όπως αυτή καθορίζεται στον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο.

Γονική άδεια και άδεια  
για λόγους ανωτέρας  
βίας.

47(Ι) του 2012.

27. Παρέχεται από τον Οργανισμό γονική άδεια και άδεια για λόγους ανωτέρας βίας, όπως αυτή καθορίζεται στον περί Γονικής Άδειας και Άδειας για Λόγους Ανωτέρας Βίας Νόμο.

Απουσία χωρίς άδεια.

28. Υπάλληλος που απουσιάζει από την εργασία του χωρίς την άδεια του άμεσα προϊστάμενου του ή που θεληματικά αρνείται ή παραλείπει να εκτελέσει τα καθήκοντά του υπόκειται σε πειθαρχική δίωξη.

Άδεια ασθενείας  
ή ανικανότητας.

29.(1) Η συνολική άδεια ασθενείας που δικαιούται ο υπάλληλος είναι δώδεκα (12) ημερολογιακές ημέρες το χρόνο.

(2) Για κάθε ημέρα άδειας ασθενείας, η οποία αποτελεί μέρος της συνολικής άδειας ασθενείας, ο Οργανισμός καταβάλλει στον υπάλληλο πλήρεις απολαβές.

(3) Σε περίπτωση εξάντλησης από τον υπάλληλο της συνολικής άδειας ασθενείας, ο Οργανισμός, για οποιοσδήποτε περαιτέρω ημέρες απουσίας του λόγω ασθενείας, δεν θα του καταβάλλει απολαβές:

Νοείται ότι, στην αναφερόμενη στην παρούσα παράγραφο περίπτωση ο υπάλληλος δύναται να αιτηθεί στο Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τη λήψη επιδόματος ασθενείας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων οπότε και ο Οργανισμός καταβάλλει τέτοιο συμπληρωματικό επίδομα ως εάν ο υπάλληλος να ήταν με πλήρεις απολαβές έως έξι (6) μήνες.

(4) Σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθενείας, ο υπάλληλος ειδοποιεί τον άμεσα προϊστάμενό του για το λόγο ασθενείας το συντομότερο δυνατόν και όχι αργότερα από τις 10:00 π.μ. της ίδιας ημέρας ή σε περίπτωση βάρδιας, το αργότερο μία ώρα πριν από την καθορισμένη ώρα έναρξης της βάρδιας.

(5) Σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθενείας πέραν των δύο (2) συνεχόμενων ημερών, ο υπάλληλος παρουσιάζει ιατρικό πιστοποιητικό αρμόδιου γιατρού σχετικά με τα αίτια της ανικανότητάς του να εργαστεί και την αναμενόμενη περίοδο απουσίας του.

(6) Σε περίπτωση που υπάλληλος απουσιάζει από την εργασία του για περίοδο μέχρι δώδεκα (12) μήνες, η οποία υπολογίζεται από την πρώτη ημέρα της απουσίας του, λόγω ιατρικά αποδεδειγμένης ανικανότητας προς εργασία, τυγχάνουν εφαρμογής οι σχετικές διατάξεις του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου.

Εκπαιδευτική άδεια.

30. Μπορεί να παραχωρηθεί εκπαιδευτική άδεια από τον Οργανισμό σε υπάλληλο για εκπαιδευτικούς σκοπούς, σύμφωνα με όρους που καθορίζει το Συμβούλιο.

Επίσημες  
αργίες του Οργανισμού.

31. Οι επίσημες αργίες του Οργανισμού είναι αυτές που ισχύουν στη δημόσια υπηρεσία.

#### ΜΕΡΟΣ VI ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Αξιολόγηση.

32. Το Συμβούλιο ετοιμάζει ένα ολοκληρωμένο σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων με εσωτερικούς κανονισμούς, αφού προηγουμένως ακουστούν οι θέσεις των Διευθυντών ή προϊσταμένων τμημάτων ή των μελών των Διευθυντικών Ομάδων των διευθύνσεων του Οργανισμού ή των οργανώσεων που εκπροσωπούν εργαζόμενους στον Οργανισμό, καθώς και οποιωνδήποτε άλλων το Συμβούλιο κρίνει απαραίτητο να ακούσει.

#### ΜΕΡΟΣ VII ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

Λόγοι  
πειθαρχικής δίωξης  
υπαλλήλων.

33. Υπάλληλος υπόκειται σε πειθαρχική δίωξη, εάν-

- (α) διαπράξει παράπτωμα που ενέχει έλλειψη τιμιότητας ή ηθική αισχρότητα,
- (β) ενεργήσει ή παραλείψει να ενεργήσει κατά τρόπο που ισοδυναμεί με παράβαση οποιουδήποτε από τα καθήκοντα ή τις υποχρεώσεις του,
- (γ) επιδεικνύει απρεπή ή ανάρμοστη συμπεριφορά κατά το χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων του,
- (δ) επιδεικνύει αμέλεια, αδιαφορία, νωθρότητα ή αδράνεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ποινές.

34.-(1) Σε περίπτωση που υπάλληλος βρεθεί ένοχος πειθαρχικού παραπτώματος, δύναται να υποβληθεί σε αυτόν μια από τις πιο κάτω ποινές:

- (α) Επίπληξη·
- (β) αυστηρή επίπληξη·
- (γ) μη παροχή αύξησης·
- (δ) αναβολή παροχής αύξησης·
- (ε) πειθαρχική μετάθεση·
- (στ) χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις απολαβές ενός μηνός·
- (ζ) υποβιβασμός σε κατώτερη κλίμακα·
- (η) απόλυση.

(2) Η επίπληξη γίνεται προφορικά και σημειώνεται στον προσωπικό φάκελο του υπαλλήλου και διαγράφεται και αποσύρεται από το φάκελό του τρία (3) χρόνια μετά την επιβολή της.

(3) Η αυστηρή επίπληξη γίνεται γραπτώς, καταχωρείται στον προσωπικό φάκελο του υπαλλήλου, του δίδεται ένα αντίγραφο και διαγράφεται και αποσύρεται από το φάκελό του πέντε (5) χρόνια μετά την επιβολή της.

(4) Η μη παροχή αύξησης σημαίνει την μη πληρωμή της αύξησης η οποία διαφορετικά θα καταβάλλετο με τη λήξη του χρονικού διαστήματος των τριών (3) χρόνων.

(5) Αναβολή παροχής αύξησης σημαίνει την αναβολή της ημερομηνίας κατά την οποία η επόμενη αύξηση είναι πληρωτέα με αντίστοιχες αναβολές στα επόμενα έτη.

(6) Πειθαρχική μετάθεση σημαίνει τη μετακίνηση υπαλλήλου σε άλλη διεύθυνση, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει ανάλογη θέση.

(7) Σε περίπτωση επιβολής χρηματικής ποινής όπου η είσπραξη της θα συμφωνηθεί να γίνει με αποκοπή από τις απολαβές του υπαλλήλου, οι αποκοπές θα πρέπει να είναι σε τέτοιο ύψος που το υπόλοιπο να επιτρέπει τη διαβίωση του ιδίου του υπαλλήλου και της οικογένειάς του.

(8) Υποβιβασμός σε κατώτερη κλίμακα γίνεται υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει δυνατότητα για τέτοια ενέργεια και στην περίπτωση αυτή ο υπάλληλος τοποθετείται από την ημερομηνία υποβιβασμού του στην αρχική μισθολογική του θέση.

(9) Οι ποινές που προβλέπονται στις υποπαραγράφους (γ) έως (η) της παραγράφου (1), σημειώνονται στον προσωπικό φάκελο του υπαλλήλου και διαγράφονται και αποσύρονται από το φάκελό του δέκα (10) χρόνια μετά την επιβολή τους, εξαιρουμένης της ποινής της απόλυσης.

(10) Δεν επιβάλλονται περισσότερες από μια πειθαρχικές ποινές για το ίδιο παράπτωμα.

(11) Σε περίπτωση επιβολής της ποινής της απόλυσης, τότε εφαρμόζονται οι διατάξεις του εκάστοτε σε ισχύ καταστατικού του Ταμείου Προνοίας που αφορούν τα ωφελήματα μέλους του Ταμείου Προνοίας που αποχωρεί.

Υποχρέωση γραπτής ειδοποίησης και κοινοποίησης στις συντεχνίες.

35.-(1) Το Πειθαρχικό Συμβούλιο πριν προχωρήσει σε πειθαρχική μετάθεση, υποβιβασμό σε κατώτερη κλίμακα ή απόλυση ειδοποιεί γραπτώς τον υπάλληλο για την πρόθεσή του αυτή με κοινοποίηση στις συντεχνίες, εάν υπάρχουν.

(2) Σε περίπτωση που ζητηθεί συνάντηση από τη συντεχνία του υπαλλήλου τότε η συντεχνία έχει δικαίωμα να ακουστεί προτού το Πειθαρχικό Συμβούλιο καταλήξει σε τελική απόφαση.

(3) Για τις ποινές της επίπληξης, αυστηρής επίπληξης, μη παροχής αύξησης και επιβολής χρηματικής ποινής, το Πειθαρχικό Συμβούλιο κοινοποιεί την απόφασή του στις συντεχνίες, εάν υπάρχουν.

Δικαίωμα ακρόασης.

36. Πριν τη διαμόρφωση άποψης από το Πειθαρχικό Συμβούλιο περί της διάπραξης πειθαρχικού παραπτώματος από υπάλληλο και πριν την επιβολή σε αυτόν οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής, ο επηρεαζόμενος υπάλληλος έχει την ευκαιρία να ακουστεί από το εν λόγω Συμβούλιο το οποίο έχει την ευθύνη της πειθαρχικής δίωξης και δύναται να εκπροσωπείται ή να λάβει τη συνδρομή οποιουδήποτε προσώπου της επιλογής του, περιλαμβανομένου συνδικαλιστικού εκπροσώπου ή δικηγόρου.

Πειθαρχικό Συμβούλιο.

37.-(1) Το Συμβούλιο, εκτός εάν με απόφασή του δημιουργήσει μόνιμο πειθαρχικό όργανο με καθορισμένη θητεία που θα ασκεί τον πειθαρχικό έλεγχο και στο οποίο δεν θα δύνανται να υπηρετούν κατά πλειοψηφία πρόσωπα που δεν είναι μέλη του Συμβουλίου, είναι αρμόδιο για την άσκηση πειθαρχικού ελέγχου στους υπαλλήλους του Οργανισμού και έχει ευθύνη για τη διεξαγωγή όλης της έρευνας.

(2) Υπάλληλος που υπηρετεί στον Οργανισμό ορίζεται από το Συμβούλιο για να ενεργεί ως γραμματέας του Πειθαρχικού Συμβουλίου, να ετοιμάζει το φάκελο για κάθε πειθαρχική υπόθεση που να περιέχει όλα τα σχετικά με το παράπτωμα έγγραφα και να εκδίδει όλα τα απαιτούμενα σημειώματα.

Πειθαρχική διαδικασία.

38.-(1) Το Συμβούλιο ενημερώνεται γραπτώς για όλα τα γεγονότα εναντίον του διωκόμενου υπαλλήλου και σε συνεννόηση με τον επικεφαλής του Τμήματος στο οποίο ανήκει ο υπάλληλος, δίνει εντολή για τη διεξαγωγή πειθαρχικής διαδικασίας εντός τριών (3) ημερών από την ημέρα που τα γεγονότα περιήλθαν σε γνώση του.

(2) Ο υπάλληλος που διώκεται πειθαρχικά έχει δικαίωμα να λαμβάνει αντίγραφα όλων των σχετικών με την υπόθεση του εγγράφων.

(3) Το Συμβούλιο ακούει και τα δύο μέρη και εάν κρίνει ότι υπάρχει παράπτωμα, ανάλογα με τη σοβαρότητα του παραπτώματος, προχωρεί στη λήψη τελικής απόφασης, επιβάλλοντας μία από τις ποινές που προβλέπονται στον Κανονισμό 34.

(4) Η πειθαρχική διαδικασία διεξάγεται το ταχύτερο δυνατό και συμπληρώνεται το αργότερο μέσα σε εξήντα (60) ημέρες από την ημέρα που δόθηκε η εντολή για διεξαγωγή της πειθαρχικής διαδικασίας.

(5) Λεπτομέρειες για την πειθαρχική διαδικασία και την πειθαρχική έρευνα καθορίζονται σε εσωτερικούς κανονισμούς που εκδίδονται από το Συμβούλιο.

#### Διαθεσιμότητα.

39.-(1) Σε περίπτωση που διαταχθεί έρευνα πειθαρχικού παραπτώματος εναντίον υπαλλήλου ή με την έναρξη αστυνομικής έρευνας με σκοπό την ποινική δίωξη εναντίον του, το Συμβούλιο δύναται, εάν το δημόσιο συμφέρον το απαιτεί, να θέσει σε διαθεσιμότητα τον υπάλληλο κατά τη διάρκεια της έρευνας και σε τέτοια περίπτωση ενεργεί δυνάμει των προνοιών της παραγράφου (2), εκτός σε εξαιρετικές περιπτώσεις που ενεργεί δυνάμει της παραγράφου (3):

Νοείται ότι η διάρκεια της διαθεσιμότητας στην οποία τίθεται ο υπάλληλος κατά τη διάρκεια της έρευνας δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις (3) μήνες, μπορεί όμως να παραταθεί για άλλους τρεις μήνες, αν συντρέχει σοβαρός λόγος.

(2) Σε περίπτωση που το Συμβούλιο προτίθεται να θέσει υπάλληλο σε διαθεσιμότητα, τον ενημερώνει για την πρόθεσή του αυτή και ταυτόχρονα τον καλεί, εάν επιθυμεί, να υποβάλει εντός τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών γραπτές παραστάσεις και αφού τις μελετήσει, εάν υποβληθούν, αποφασίζει ευθύς αμέσως κατά πόσο θα θέσει ή μη τον υπάλληλο σε διαθεσιμότητα.

158(Ι) του 1999  
99(Ι) του 2014.

(3)(α) Ανεξάρτητα από τις διατάξεις του άρθρου 43 του περί των Γενικών Αρχών του Διοικητικού Δικαίου Νόμου, το Συμβούλιο δύναται, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι δεν θα επηρεαστεί με οποιοδήποτε τρόπο η ομαλή διεξαγωγή της έρευνας, να θέσει αμέσως τον υπάλληλο σε διαθεσιμότητα δυνάμει των προνοιών της παραγράφου (1), χωρίς να προβεί στις ενέργειες που αναφέρονται στην παράγραφο (2), παρέχοντας ταυτόχρονα στον υπάλληλο αυτό το δικαίωμα να υποβάλει, εάν το επιθυμεί, το αργότερο εντός τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών από την ημέρα της επίδοσης της απόφασής του, γραπτή ένσταση για την απόφασή του να τον θέσει σε διαθεσιμότητα.

(β) Σε περίπτωση που υποβληθεί ένσταση δυνάμει των προνοιών της υποπαραγράφου (α), το Συμβούλιο, αφού μελετήσει τους λόγους που περιέχονται σ' αυτήν, αποφασίζει ευθύς αμέσως κατά πόσο θα διατάξει τη συνέχιση ή τον τερματισμό της διαθεσιμότητας και εάν το Συμβούλιο τερματίσει τη διαθεσιμότητα του υπαλλήλου αυτός επανακτά, από την ημέρα έναρξης της διαθεσιμότητας, όλες τις εξουσίες και τα ωφελήματα που αναστάληκαν δυνάμει των προνοιών της παραγράφου (6).

(4) Εάν μετά το πέρας της έρευνας αποφασιστεί η ποινική ή η πειθαρχική δίωξη του υπαλλήλου, το Συμβούλιο δύναται, εάν το δημόσιο συμφέρον το απαιτεί, να θέσει σε διαθεσιμότητα τον υπάλληλο μέχρι την ολοκλήρωση της ποινικής ή πειθαρχικής υπόθεσης, εφαρμόζοντας τις πρόνοιες της παραγράφου (2) .

(5) Σε περίπτωση που το Συμβούλιο προτίθεται να παρατείνει τη διαθεσιμότητα υπαλλήλου, τέσσερις (4) ημέρες πριν τη λήξη της, ενεργεί εφαρμόζοντας κατ' αναλογίαν τις πρόνοιες της παραγράφου (2).

(6) Δίδεται γραπτώς στον υπάλληλο ειδοποίηση ότι τέθηκε σε διαθεσιμότητα το ταχύτερο δυνατό και οι εξουσίες, τα προνόμια και τα ωφελήματα του υπαλλήλου αναστέλλονται κατά τη διάρκεια της περιόδου της διαθεσιμότητας:

Νοείται ότι το Συμβούλιο, κατά την κρίση του, επιτρέπει στον υπάλληλο να λαμβάνει μέρος των απολαβών της θέσης του, όχι λιγότερο από το μισό.

(7) Σε περίπτωση που ο υπάλληλος απαλλαγεί ή εάν από την έρευνα δεν αποδειχθεί πειθαρχική υπόθεση εναντίον του, η διαθεσιμότητα στην οποία είχε τεθεί τερματίζεται και δικαιούται ολόκληρο το ποσό των απολαβών τις οποίες θα λάμβανε εάν δεν ετίθετο σε διαθεσιμότητα, ενώ εάν βρεθεί ένοχος, το Συμβούλιο αποφασίζει εάν θα επιστραφεί στον υπάλληλο οποιοδήποτε μέρος των απολαβών του.

#### Γενικές πειθαρχικές πρόνοιες.

40.-(1) Σε περίπτωση που η διαγωγή υπαλλήλου αποτελεί ταυτόχρονα ποινικό αδίκημα και πειθαρχικό παράπτωμα, δεν παρεμποδίζεται η έναρξη πειθαρχικής διαδικασίας πριν ασκηθεί ποινική δίωξη και όταν ασκηθεί ποινική δίωξη τότε η πειθαρχική δίωξη αναστέλλεται μέχρι να τερματιστεί η ποινική δίωξη.

(2) Υπάλληλος που διώκεται για ποινικό αδίκημα, μπορεί να διωχθεί πειθαρχικά για παράπτωμα που προκύπτει από τη διαγωγή του, η οποία σχετίζεται με την ποινική υπόθεση, αλλά δεν εγείρει το ίδιο επίδικο θέμα όπως εκείνο της κατηγορίας κατά την ποινική δίωξη.

(3) Πειθαρχική δίωξη δεν μπορεί να ασκηθεί εναντίον υπαλλήλου για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο αυτός ήδη βρέθηκε ένοχος ή για το οποίο αθωώθηκε.

ΜΕΡΟΣ VIII  
ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Θεμελιώδη καθήκοντα υπαλλήλων.

41.-(1) Κάθε υπάλληλος οφείλει-

- (α) πίστη στο Σύνταγμα και τους νόμους,
- (β) να ασκεί τα καθήκοντά του αμερόληπτα, απροσωπώληπτα και δίκαια και μόνο βάσει αντικειμενικών κριτηρίων και να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την προαγωγή της σωστής λειτουργίας του Οργανισμού,
- (γ) να μην ενεργεί ή να μην παραλείπει ή να μην συμπεριφέρεται με τρόπο που δυνατό να δυσφημίζει το κύρος του Οργανισμού γενικά ή τη θέση του ή που δυνατό να κλονίσει την εμπιστοσύνη του κοινού στον Οργανισμό,
- (δ) να συμπεριφέρεται με ευπρέπεια, ευγένεια και ειλικρίνεια, σε όλα τα θέματα, με όλους τους συναδέλφους, υφιστάμενους, προϊστάμενους, συνεργάτες, πελάτες ή πολίτες με τους οποίους έρχεται κατά καιρούς σε επαφή,
- (ε) να συμμορφώνεται με τις νομοθετικές διατάξεις και τις σύμφωνα με αυτές διοικητικές οδηγίες και εγκύκλιες διαταγές, όπως επίσης και με τις οδηγίες των ιεραρχικά ανώτερων του, ενώ ταυτόχρονα να είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του και τη νομιμότητα των ενεργειών του στην εργασία,
- (στ) να συμμορφώνεται με τους κώδικες και εσωτερικούς κανονισμούς, που εκδίδει το Συμβούλιο,
- (ζ) να μην αναλαμβάνει είτε ατομικώς είτε ως μέλος συλλογικού οργάνου την επίλυση ζητήματος και να μην συμπράττει στην έκδοση πράξεων, εάν ο ίδιος ή πρόσωπο με το οποίο έχει ιδιάζουσα σχέση ή είναι συγγενής του εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι και τον τέταρτο βαθμό συγγένειας έχει πρόδηλο συμφέρον:  
  
Νοείται ότι, υπάλληλοι που είναι συγγενείς μεταξύ τους μέχρι και τον τέταρτο βαθμό συγγένειας εξ αίματος ή εξ αγχιστείας δεν επιτρέπεται να μετέχουν στην ίδια συνεδρίαση συλλογικού οργάνου:  
  
Νοείται περαιτέρω ότι, δεν είναι επιτρεπτή η εξαίρεση τέτοιου αριθμού μελών από τη συνεδρίαση συλλογικού οργάνου, ώστε να μην μπορούν τα εναπομείναντα μέλη να αποτελέσουν απαρτία,
- (η) να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την εξυπηρέτηση του κοινού με τρόπο αντικειμενικό, δίκαιο, απροσωπώληπτο και αμερόληπτο.

Ιδιωτική απασχόληση.

42.-(1) Οι υπάλληλοι είναι υποχρεωμένοι να προσφέρουν την εργασία τους σε οποιοδήποτε χρόνο, εφόσον αυτό απαιτούν οι ανάγκες του Οργανισμού.

(2) Εκτός εάν άλλως ορίζεται στο συμβόλαιο εργασίας του υπαλλήλου, δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο να ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα ή επιτήδευμα ή να ασχολείται με οποιαδήποτε εργασία ή επιχείρηση, εκτός από την εργασία του στον Οργανισμό:

Νοείται ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις και με τη σύσταση του Γενικού Διευθυντή, το Συμβούλιο δύναται να χορηγεί άδεια σε υπάλληλο για μερική απασχόληση ή πρόσληψη με τέτοιους όρους που θα καθόριζε το Συμβούλιο κάτω από τις περιστάσεις και εφόσον αυτό δεν θα επηρεάζει την εκτέλεση των καθηκόντων του ως υπαλλήλου.

- Ενδιαφέρον σε εταιρείες. 43.-(1) Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο να αποκτήσει ή να κατέχει άμεσα ή έμμεσα μετοχές ή άλλο συμφέρον σε οποιαδήποτε εταιρεία ή συνεταιρισμό ή επιχείρηση η οποία συγκρούεται με τα συμφέροντα του Οργανισμού ή με την εκτέλεση των καθηκόντων του στον Οργανισμό ή να συμμετέχει στη διοίκηση οποιασδήποτε εταιρείας ή συνεταιρισμού ή άλλης κερδοσκοπικής επιχείρησης ιδιωτικής φύσεως, χωρίς την προηγούμενη έγκριση του Συμβουλίου, η οποία μπορεί να παραχωρηθεί υπό όρους, εφόσον η χορήγησή της δεν είναι ασυμβίβαστη με την εκτέλεση των καθηκόντων του στον Οργανισμό.
- (2) Οι υπάλληλοι μπορούν να αποκτούν μετοχές ή χρεόγραφα δημοσίων εταιρειών ή χρεόγραφα της Δημοκρατίας.
- (3) Κάθε υπάλληλος οφείλει όπως μετά την υπογραφή συμβολαίου με τον Οργανισμό και στη συνέχεια κάθε έτος να δηλώνει στο συμβόλαιο τα στοιχεία οποιασδήποτε επένδυσης ή συμφέροντος που τυχόν έχει σε οποιαδήποτε εταιρεία ή συνεταιρισμό ή επιχείρηση ιδιωτικής φύσης, οι εργασίες της οποίας σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τα καθήκοντά του.
- Ελευθερία έκφρασης. 44.-(1) Τηρουμένων των προνοιών της παραγράφου (2), οι υπάλληλοι είναι ελεύθεροι να εκφράζουν είτε κατ' ιδίαν είτε δημόσια με ομιλίες, διαλέξεις, ανακοινώσεις, μελέτες ή άρθρα τη γνώμη τους σε ζητήματα που ανάγονται στην επιστήμη, την τέχνη, τη θρησκεία ή σε ζητήματα γενικού ενδιαφέροντος.
- (2)(α) Οι υπάλληλοι δεν δύναται να δημοσιεύουν ή να μεταδίδουν από την τηλεόραση, το ραδιόφωνο ή άλλα μέσα οτιδήποτε που να αναφέρεται στην άσκηση των καθηκόντων τους, χωρίς την προηγούμενη άδεια του Γενικού Διευθυντή.
- (β) Κανένας υπάλληλος δεν επιτρέπεται να πληρωθεί για οποιαδήποτε δημοσίευση ή εκπομπή, χωρίς την προηγούμενη άδεια του Γενικού Διευθυντή.
- Απόκτηση ιδιοκτησίας. 45. Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο να αποκτήσει άμεσα ή έμμεσα οποιαδήποτε κινητή ή ακίνητη ιδιοκτησία εκμεταλλεζόμενος προς τούτο τη θέση του ή να κατέχει τέτοια ιδιοκτησία, όταν το συμφέρον του σ' αυτήν συγκρούεται με τα καθήκοντά του.
- Επίσημες πληροφορίες. 46.-(1) Κάθε γραπτή ή προφορική πληροφορία που περιέρχεται σε γνώση υπαλλήλου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του είναι εμπιστευτική και απαγορεύεται να κοινοποιείται σε οποιοδήποτε πρόσωπο παρά μόνο για την τρέπουσα εκτέλεση υπηρεσιακού καθήκοντος ή ύστερα από ρητή εντολή του Γενικού Διευθυντή.
- (2) Υπάλληλος δύναται να παρέχει τεχνικές ή επιστημονικές συμβουλές σε πρόσωπα εκτός του Οργανισμού, αφού εξασφαλίσει προηγούμενη άδεια από το Συμβούλιο ή άλλο εξουσιοδοτημένο από το Συμβούλιο όργανο.
- (3) Τηρουμένων των διατάξεων οποιουδήποτε άλλου νόμου, όταν επιδοθεί σε υπάλληλο κλήση για να δώσει μαρτυρία πάνω σε θέμα που αναφέρεται στην εκτέλεση των καθηκόντων του ή για να προσαγάγει επίσημο έγγραφο που είναι στη φύλαξή του, ο υπάλληλος αναφέρει το ζήτημα στο Γενικό Διευθυντή για τη λήψη απόφασης κατά πόσο η μαρτυρία αυτή ή η προσαγωγή του ζητούμενου εγγράφου αντίκειται προς το δημόσιο συμφέρον.
- Δώρα και δωροδοκίες. 47. Εάν δώρο, χρηματικό ή άλλο, προσφερθεί ή δοθεί σε υπάλληλο έναντι υπηρεσίας που παρασχέθηκε ή που θα παρασχεθεί απ' αυτόν με βάση την επίσημη του ιδιότητα, ο υπάλληλος οφείλει να πληροφορήσει αμέσως το Γενικό Διευθυντή, ο οποίος ενημερώνει σχετικά το Συμβούλιο, το οποίο αποφασίζει για τον τρόπο διάθεσης του δώρου.
- Υποχρέωση αναφοράς πράξεων διαφθοράς ή δωροδοκίας. 48. Υπάλληλος ο οποίος, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, διαπιστώνει ή έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι έχει τελεστεί πράξη διαφθοράς ή δωροδοκίας από άλλον υπάλληλο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, οφείλει να το αναφέρει εγγράφως στο Γενικό Διευθυντή, δίδοντας όλα τα αναγκαία στοιχεία προς υποστήριξη του ισχυρισμού του.
- Αστική ευθύνη για απώλεια ή ζημιά. 49.-(1) Ο υπάλληλος ευθύνεται έναντι του Οργανισμού για κάθε απώλεια ή ζημιά που προξενείται από αλόγιστη, απερίσκεπτη ή επικίνδυνη πράξη ή παράλειψή του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του και δύναται να επιβαρυνθεί για ολόκληρη ή μέρος της απώλειας ή ζημιάς που προξενήθηκε κατ' αυτόν τον τρόπο, εάν το αποφασίσει το Συμβούλιο.
- (2) Ο υπάλληλος του Οργανισμού ευθύνεται επίσης έναντι του Οργανισμού για τις αποζημιώσεις τις οποίες ο Οργανισμός κατέβαλε σε τρίτους για αλόγιστες, απερίσκεπτες ή επικίνδυνες πράξεις ή παραλείψεις του υπαλλήλου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

(3)(α) Η αξίωση του Οργανισμού για αποζημίωση έναντι των υπαλλήλων στις περιπτώσεις των παραγράφων (1) και (2) παραγράφεται σε τρία (3) έτη.

(β) Στις περιπτώσεις της παραγράφου (1), η τριετία αρχίζει από του επήλθε η ζημιά και στις περιπτώσεις της παραγράφου (2), από του ο Οργανισμός κατέβαλε την αποζημίωση.

(4) Η επαγγελματική ευθύνη από πράξεις ή παραλείψεις του υπαλλήλου αναλαμβάνεται από τον Οργανισμό, αλλά δεν θα καλύπτονται πράξεις ή παραλείψεις που δεν εμπίπτουν στην κοινά αποδεκτή πρακτική του συγκεκριμένου επαγγέλματος.

Πολιτικά δικαιώματα.  
102(Ι) του 2015.

50. Κάθε υπάλληλος δικαιούται να ασκεί τα πολιτικά του δικαιώματα κατά τον τρόπο που καθορίζεται στον περί των Πολιτικών Δικαιωμάτων Δημοσίων Υπαλλήλων, Εκπαιδευτικών Λειτουργών, Δημοτικών Υπαλλήλων, Κοινοτικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου Νόμο.

Πτώχευση.

51.-(1) Υπάλληλος, εναντίον του οποίου άρχισε διαδικασία πτώχευσης, πληροφορεί αμέσως γι' αυτήν το Γενικό Διευθυντή.

(2) Ο Γενικός Διευθυντής, μόλις ο υπάλληλος κηρυχθεί σε πτώχευση ή μόλις εκδοθεί το διάταγμα παραλαβής εναντίον του ή μόλις επιτευχθεί συμβιβασμός με τους πιστωτές του, πληροφορεί περί τούτου το Συμβούλιο και αποστέλλει ταυτόχρονα έκθεση όπου αναφέρονται η έκταση των χρεών του υπαλλήλου και οι λόγοι που τα προκάλεσαν και το Συμβούλιο αποφασίζει εάν συντρέχουν λόγοι δημοσίου συμφέροντος για να θέσει τον υπάλληλο σε διαθεσιμότητα.

(3) Το Συμβούλιο επιλαμβάνεται του θέματος το συντομότερο δυνατό και με βάση την ενώπιον του δικαστηρίου διαδικασία ή ύστερα από εξέταση των γεγονότων και, αφού ακούσει τον υπάλληλο, αποφασίζει την υποχρεωτική αφυπηρέτηση αυτού, εκτός εάν πεισθεί ότι οι οικονομικές του δυσχέρειες προκλήθηκαν από αναπόφευκτη ατυχία και δεν οφείλονταν σε σπατάλη ή ασύγγνωστη απρονοησία ή συντρέχουν ελαφρυντικά για τον υπάλληλο, οπότε, σε περίπτωση που ο υπάλληλος έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα, αυτός αποκαθίσταται στη θέση του.

(4) Κατά τη διάρκεια της περιόδου της διαθεσιμότητας του υπαλλήλου όλες οι εξουσίες, τα προνόμια και τα ωφελήματά του αναστέλλονται:

Νοείται ότι το Συμβούλιο επιτρέπει στον υπάλληλο να λαμβάνει μέρος των απολαβών της θέσης του, όχι λιγότερο από το μισό, όπως θα κρίνει το Συμβούλιο.

(5) Σε περίπτωση που το Συμβούλιο έχει θέσει τον υπάλληλο σε διαθεσιμότητα και αποφασίσει την αποκατάστασή του στη θέση του σύμφωνα με την παράγραφο (3), η διαθεσιμότητά του τερματίζεται και ο υπάλληλος δικαιούται ολόκληρο το ποσό των απολαβών τις οποίες θα ελάμβανε εάν δεν ετίθετο σε διαθεσιμότητα.

(6) Σε περίπτωση που το Συμβούλιο αποφασίσει την απόλυση του υπαλλήλου από τον Οργανισμό, εφαρμόζονται οι πρόνοιες της παραγράφου (11) του Κανονισμού 34.