

**Οι περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας
(Γενικοί) Κανονισμοί του 2017**

ΜΕΡΟΣ Ι - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ, ΕΡΜΗΝΕΙΑ

1. Συνοπτικός Τίτλος
2. Ερμηνεία
3. Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής

ΜΕΡΟΣ ΙΙ - ΘΕΣΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

4. Θέσεις και δομή Οργανισμού
5. Προσόντα και Καθήκοντα
6. Διάρκεια Συμβάσεων
7. Δοκιμαστική Περίοδος
8. Γενικές Προϋποθέσεις διορισμού (Γενικοί Όροι πρόσληψης)

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ – ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ

9. Πλήρωση θέσεων
10. Δημοσίευση κενών θέσεων και υποβολή αιτήσεων
11. Διαδικασία πλήρωσης θέσεων
12. Ασυμβίβαστο
13. Προσλήψεις
14. Μεταχείριση Ατόμων με αναπηρίες
15. Τερματισμός Απασχόλησης
16. Επιμόρφωση
17. Αφυπηρέτηση

**ΜΕΡΟΣ ΙV – ΑΠΟΛΑΒΕΣ, ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ
ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

18. Απολαβές
19. Μισθοί
20. Αυξήσεις
21. Ταμείο Προνοίας
22. Ιατροφαρμακευτική Περίθαλψη
23. Στολές

ΜΕΡΟΣ V – ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΕΣ

24. Κατανομή ωραρίου
25. Άδεια Ανάπαυσης
26. Άδεια Μητρότητας
27. Γονική Άδεια και Άδεια για λόγους Ανωτέρας Βίας
28. Απουσία Χωρίς Άδεια
29. Άδεια Ασθενείας λόγω Ασθένειας ή Ανικανότητας
30. Εκπαιδευτική Άδεια
31. Γιορτές/Αργίες

ΜΕΡΟΣ VI - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

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. Διαδικασία
39. Δυνατότητα επιβολής υποχρεωτικής απουσίας από την εργασία
40. Γενικές πειθαρχικές διατάξεις

ΜΕΡΟΣ VIII – ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

41. Θεμελιώδη Καθήκοντα Υπαλλήλων
42. Ιδιωτική Απασχόληση
43. Ελευθερία Έκφρασης
44. Ενδιαφέρον σε Εταιρείες
45. Απόκτηση Ιδιοκτησίας
46. Επίσημες Πληροφορίες (μαρτυρία και έγγραφα)
47. Δώρα και Δωροδοκίες
48. Υποχρέωση αναφοράς Πράξεων διαφθοράς ή δωροδοκίας
49. Αστική Ευθύνη για Απώλεια ή Ζημιά
50. Πολιτικά Δικαιώματα
51. Πτώχευση

**Οι περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας
(Γενικοί) Κανονισμοί του 2017**

Κανονισμοί δυνάμει του άρθρου 45

Το Υπουργικό Συμβούλιο, ασκώντας τις εξουσίες που χορηγούνται σε αυτό από το άρθρο 45 του περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμου του 2017, εκδίδει τους ακόλουθους Κανονισμούς:

ΜΕΡΟΣ Ι - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ, ΕΡΜΗΝΕΙΑ

Συνοπτικός τίτλος. 1. Οι παρόντες Κανονισμοί θα αναφέρονται ως οι περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας (Γενικοί) Κανονισμοί του 2017.

Ερμηνεία. 2.(1) Στους παρόντες Κανονισμούς, εκτός αν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια-

«άμεσα προϊστάμενος» σημαίνει τον έκαστο υπάλληλο του Οργανισμού ο οποίος βάση των καθηκόντων του, έχει την ευθύνη διοίκησης και εποπτείας του υπαλλήλου

«Επιτροπή Επιλογής» σημαίνει:

(α) το Συμβούλιο ή

(β) το σώμα στο οποίο το Συμβούλιο εκχωρεί την αρμοδιότητα αξιολόγησης και επιλογής κατάλληλου ή κατάλληλων υποψηφίων το οποίο μπορεί να είναι η Διευθυντική Ομάδα του Οργανισμού ή οι Διευθυντικές Ομάδες των Διευθύνσεων ή

(γ) υπάλληλοι του Οργανισμού στους οποίους το Συμβούλιο εκχωρεί την αρμοδιότητα αξιολόγησης και επιλογής κατάλληλου ή κατάλληλων υποψηφίων

«θέση» σημαίνει θέση στην υπηρεσία του Οργανισμού

«Διευθυντική Ομάδα» σημαίνει τη Διευθυντική Ομάδα του Οργανισμού

«Νόμος» σημαίνει τον περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται

«Οργανισμός» σημαίνει τον Οργανισμό που ιδρύεται με βάση τον περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμο

«Συμβόλαιο» σημαίνει το συμβόλαιο εργοδότησης ενός εκάστου υπαλλήλου του Οργανισμού όπως ορίζεται στον Κανονισμό 6.

«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 σοβαρό ακρωτηριασμό των άνω ή κάτω άκρων ή από μυοπάθεια, 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 επαγγελματιών.

«υπάλληλος» σημαίνει πρόσωπο που έχει προσληφθεί με τριετές συμβόλαιο από τον Οργανισμό όπως ορίζεται στην παράγραφο (4) του Κανονισμού 4

(2) Οποιοιδήποτε άλλοι όροι δεν ερμηνεύονται στους παρόντες Κανονισμούς έχουν την έννοια που αποδίδεται σε αυτούς από το Νόμο

Σκοπός και πεδίο εφαρμογής.

3. Με τους παρόντες Κανονισμούς:

(α) κατοχυρώνονται οι όροι εργοδότησης των υπαλλήλων του Οργανισμού καθώς και οι διαδικασίες πρόσληψης, αξιολόγησης και πειθαρχικού ελέγχου αυτών.

(β) ο Οργανισμός εξαιρείται από τους νόμους που ρυθμίζουν νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου σε ότι αφορά στα θέματα που αναφέρονται στην παράγραφο (α) του παρόντος Κανονισμού.

ΜΕΡΟΣ II – ΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Θέσεις και δομή του Οργανισμού.

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

α) τους υπαλλήλους του Οργανισμού και

β) τους δημόσιους υπαλλήλους που θα αποσπαστούν/ μετακινηθούν/ μετατεθούν στον νέο οργανισμό, τους εργοδοτούμενους αορίστου και ορισμένου χρόνου καθώς και το ωρομίσθιο κυβερνητικό προσωπικό που θα επιλέξουν να διατηρήσουν τη εργασιακή σχέση με το κράτος.

Νοείται ότι το προσωπικό που καταγράφεται στην παράγραφο (β) θα συνεχίσει να απασχολείται με βάση τα ισχύοντα στη Δημόσια Υπηρεσία και να διατηρεί το καθεστώς που έχει.

(2) Η διάρθρωση, ο αριθμός, ο τίτλος και ο μισθός των θέσεων, καθορίζονται εκάστοτε μέσω του ετήσιου προϋπολογισμού του Οργανισμού.

Νοείται ότι ο αριθμός των θέσεων ανά επίπεδο στις δομές δύναται να διαφοροποιείται και να αναπροσαρμόζεται λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων και τον αριθμό του προσωπικού που αναφέρεται στην υποπαράγραφο (β), της παραγράφου (1) του Κανονισμού 4.

(3) Οι υπάλληλοι είναι εναλλάξιμοι μεταξύ των νοσηλευτηρίων και δύναται να μετακινείται/μετατίθεται μετά από Πρόταση που θα υποβάλλεται από τα Νοσηλευτήρια στο Συμβούλιο του Οργανισμού.

(4) Το Συμβούλιο προσλαμβάνει και απασχολεί υπαλλήλους στη βάση συμβολαίων εργασίας ορισμένου χρόνου, υπό τους γενικούς και ειδικούς όρους του προτύπου Συμβολαίου όπως καθορίζεται στο Παράρτημα I **το οποίο θα μετατρέπεται σε αορίστου όπως προνοείται στο εκάστοτε νομικό πλαίσιο.**

Νοείται ότι συμβόλαια δίνονται στους μόνιμους ή έκτακτους δημοσίου υπαλλήλους που θα επιλέξουν να παραιτηθούν ή να αφυπηρετήσουν και να εργοδοτηθούν από τον Οργανισμό ή στο νέο προσωπικό.

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

Καθήκοντα.

5. Τα καθήκοντα για κάθε θέση είναι αυτά που καθορίζονται στους ειδικούς όρους του προτύπου Συμβολαίου.

Διάρκεια Συμβολαίων Εργασίας.

6. Οι υπάλληλοι του Οργανισμού προσλαμβάνονται με συμβόλαια ορισμένου χρόνου τριετούς διάρκειας με **αυτόματη** ανανέωση στη βάση υπηρεσιακών αναγκών **νοουμένου ότι έχει ληφθεί υπόψη**

η αξιολόγηση τους και δεν έχουν βρεθεί ένοχοι για πειθαρχικό αδίκημα.

Δοκιμαστική
Περίοδος.

7. (1) Οι πρώτοι δεκαοχτώ μήνες θεωρούνται ως δοκιμαστική περίοδος κατά την οποία ο Οργανισμός επιφυλάσσει πλήρως το δικαίωμα του να τερματίσει τη Συμφωνία κατά την απόλυτη κρίση του, χωρίς προειδοποίηση ή οποιαδήποτε αποζημίωση.

(2) Κατά το διάστημα των πρώτων 18 μηνών ο υπάλληλος υπόκειται σε τρεις εξάμηνες αξιολογήσεις, από τις οποίες πρέπει να πετύχει τουλάχιστο στη μια για να παραμείνει στον Οργανισμό

(3) Στο τέλος της δοκιμαστικής περιόδου ο διορισμός κρίνεται οριστικά με τρόπους που αποφασίζει το Συμβούλιο

Γενικές
προϋποθέσεις
διορισμού.

8. Κανένας δεν προσλαμβάνεται στον Οργανισμό, εκτός εάν-

(α) Είναι πολίτης της Δημοκρατίας ή, 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, πολίτης κράτους μέλους·

(β) συμπλήρωσε την ηλικία των δεκαεπτά χρόνων και, νοουμένου ότι πρόκειται για πολίτη 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 Υγείας 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 το άρθρο 63 του περί Εθνικής Φρουράς Νόμου, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται·

(γ) κατέχει τα προσόντα που καθορίζονται στο σχέδιο υπηρεσίας 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 γι' αυτή τη θέση, ύστερα από ιατρική εξέταση που συμπεριλαμβάνει και ακτινογράφιση του θώρακα:

Νοείται ότι, το Υπουργικό Συμβούλιο μπορεί να επιτρέψει σε ειδική περίπτωση, για εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος, όπως πρόσωπο που δεν είναι πολίτης της Δημοκρατίας ή κράτους

μέλους υποβάλλει αίτηση για διορισμό σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου αυτού και σε περίπτωση επιλογής του, αυτό μπορεί να διοριστεί με σύμβαση για ορισμένο χρονικό διάστημα.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ – ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ

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 εγκεκριμένο προϋπολογισμό του τρέχοντος έτους.

Νοείται ότι, το Συμβούλιο μπορεί να αρχίσει τη διαδικασία πλήρωσης θέσης όταν μπορεί να προβλεφθεί η κένωση της.

(2) Σε περίπτωση που προκύπτει ανάγκη πλήρωσης θέσης που δεν περιλαμβάνεται στον εγκεκριμένο προϋπολογισμό του τρέχοντος έτους ο Γενικός Διευθυντής υποβάλλει προς το Συμβούλιο το αίτημα της Διεύθυνσης ή του Τμήματος υποβάλλοντας τα ακόλουθα:

(α) Πιστοποίηση από τον Οικονομικό Διευθυντή του Οργανισμού ότι υπάρχουν επαρκή διαθέσιμα κεφάλαια για τη χρηματοδότηση της θέσης, με βάση τις καθορισμένες προτεραιότητες εργασίας και τις ανάγκες του Οργανισμού.

(β) τα προσόντα και τα καθήκοντα της θέσης τα οποία θα περιλαμβάνονται στους ειδικούς όρους του Συμβολαίου ώστε να εγκριθούν από αυτό

Δημοσίευση κενών θέσεων.

10. (1) Το Συμβούλιο φροντίζει για τη δημοσίευση της κενής θέσης εντός 15 ημερών από τη έγκριση της πλήρωσης της θέσης στον ημερήσιο τύπο και στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας

(2) Η δημοσίευση των θέσεων παρέχει πλήρη στοιχεία των προσόντων που απαιτούνται, την περιγραφή των θέσεων καθώς επίσης του τρόπου υποβολής των αιτήσεων και την προθεσμία για 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) Εάν οι αιτήσεις γίνονται για περισσότερες από μια θέσεις πρέπει 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 πλήρωση θέσεων.

11. (1) Για κάθε κενή θέση ή σειρά κενών θέσεων, αν μια σειρά από παρόμοιες σχετικές θέσεις έχει προκηρυχθεί ταυτόχρονα η επιτροπή επιλογής φροντίζει 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 καταλόγου δύναται να διενεργείται και από τρίτους με αγορά υπηρεσιών κατόπιν απόφασης του Συμβουλίου.

(2) Η επιτροπή επιλογής τότε, μορφώνει την κρίση της επί της αξίας των υποψηφίων και μπορεί να απαιτήσει από αυτούς να προσέλθουν σε προφορική εξέταση ενώπιον της για να επιλέξει ένα ή περισσότερους από αυτούς

Ασυμβίβαστο.

12. (1) Δεν επιτρέπεται στην Επιτροπή Επιλογής να έχει μέλος που να σχετίζεται εκ φύσεως ή μέσω νομικών οικογενειακών δεσμών μέχρι δεύτερου βαθμού με υποψήφιο ή να έχει άλλη στενή προσωπική σχέση ή πολιτική σχέση ή επιχειρηματική σχέση.

Νοείται ότι, κατά την πρώτη συνεδρίαση της Επιτροπής Επιλογής ή πριν από αυτή, κάθε μέλος της Επιτροπής Επιλογής επιβεβαιώνει κατά πόσο ή

όχι συνδέεται με τέτοιο τρόπο με οποιοδήποτε από τους αιτούντες

(2) Εάν ένα μέλος της Επιτροπής Επιλογής αντιληφθεί ότι σχετίζεται εκ φύσεως ή μέσω νομικών οικογενειακών δεσμών μέχρι δεύτερου βαθμού με υποψήφιο, ή έχει άλλη στενή προσωπική σχέση, ή πολιτική σχέση, ή επιχειρηματική σχέση με κάποιο υποψήφιο, αυτός θα πρέπει να αποσυρθεί από την Επιτροπή Επιλογής

(3) Εάν η Επιτροπή Επιλογής αντιληφθεί οποιαδήποτε στιγμή κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης, ότι έχει ένα μέλος που σχετίζεται εκ φύσεως ή μέσω νομικών οικογενειακών δεσμών μέχρι δεύτερου βαθμού με υποψήφιο, ή έχει άλλη στενή προσωπική σχέση, ή πολιτική σχέση, ή επιχειρηματική σχέση με κάποιο υποψήφιο τότε θα πρέπει να αποκλείσει το μέλος της από τη διαδικασία.

- Προσλήψεις. 13. (1) Οι προσλήψεις γίνονται με Συμβόλαιο που περιέχει την αμοιβή του προσώπου που διορίζεται και τους λοιπούς όρους του διορισμού
- (2) Τηρουμένων των προνοιών του Προϋπολογισμού του Οργανισμού ,η αμοιβή και οι λοιποί όροι του διορισμού αποφασίζονται από το Συμβούλιο με βάση το τι καθορίζεται στον ετήσιο Προϋπολογισμό.
- Μεταχείριση ατόμων με αναπηρίες. 14. (1) Άτομο με αναπηρίες το οποίο είναι υποψήφιο για πρόσληψη σε μια θέση και κατέχει όλα τα απαιτούμενα για κάθε θέση προσόντα που καθορίζονται στους ειδικούς όρους του Συμβολαίου θα προτιμάται, εφόσον η Επιτροπή Επιλογής ικανοποιηθεί ότι:
- (α) διαθέτει τις ικανότητες για να ασκεί τα καθήκοντα της θέσης
- (β) δεν υστερεί, όταν συγκρίνεται με τους υπόλοιπους υποψηφίους σε αξία και προσόντα.
- (2) Η επιτροπή επιλογής όταν μορφώνει τη κρίση της σε σχέση με τον ανάπηρο, μπορεί να ζητά και να λαμβάνει υπόψη τις απόψεις ειδικών.
- Επιμόρφωση 15. Σειρές εκπαιδευτικών μαθημάτων και άλλες διευκολύνσεις δύναται να διευθετηθούν 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 και δύναται να απαιτηθεί από αυτούς να παρακολουθήσουν τα μαθήματα αυτά και δύναται να απαιτηθεί να παρακαθίσουν σε εξετάσεις.
- Τερματισμός Απασχόλησης 16. (1) Η εργοδότηση του Υπαλλήλου μπορεί να τερματιστεί με βάση τις πρόνοιες του περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου.

Αφυπηρέτηση.

17. -(1) Τηρουμένων των διατάξεων του περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου, οι υπάλληλοι του Οργανισμού αφυπηρετούν κατά τη συμπλήρωση του εξηκοστού πέμπτου 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. (1) Οι απολαβές υπαλλήλου περιλαμβάνουν το μισθό που καταβάλλεται σ' αυτόν με βάση τη μισθοδοτική κλίμακα ή τον πάγιο μισθό της θέσης του, όπως προνοούνται στον Προϋπολογισμό, καθώς και οποιαδήποτε γενική αύξηση μισθών και το τιμαριθμικό επίδομα. Στον υπάλληλο παραχωρούνται, επίσης, επιδόματα, αποζημιώσεις και άλλα οικονομικά ωφελήματα, όπως καθορίζεται:

(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.

Μισθοί

19. (1) 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.

(2) Η δέκατη τρίτη δόση αναλογεί στον δέκατο τρίτο μισθό.

(3) Μισθός για περίοδο μικρότερη από ένα μήνα υπολογίζεται κατ' αναλογίαν με βάση τον αριθμό των εργάσιμων ημερών που ήταν στην εργοδότηση του Οργανισμού ο Υπάλληλος σε σχέση με τον ολικό αριθμό των εργάσιμων ημερών του μήνα εκείνου.

(4) Με την επιφύλαξη του Άρθρου 20, η αναθεώρηση του μισθού του Υπαλλήλου εναπόκειται στην απόλυτη διακριτική ευχέρεια του Οργανισμού κατόπιν αξιολόγησης της απόδοσης του και με βάση τους τρόπους που αποφασίζει το Συμβούλιο.

Αυξήσεις.

20. (1) Σε υπάλληλο ο οποίος έχει εκτελέσει ευδόκιμα, με επιμέλεια και πίστη τα καθήκοντα του, χορηγείται αύξηση, κάθε τρία χρόνια με βάση τη μισθοδοτική κλίμακα της θέσης του και όπως αυτό θα προνοείται στο συμβόλαιο

(2) Αύξηση μπορεί να διακοπεί ή να αναβληθεί ένεκα μη ικανοποιητικής υπηρεσίας ή ανάρμοστης συμπεριφοράς και αφού ληφθεί υπόψη η Έκθεση Αξιολόγησης του ή λόγω πειθαρχικής διαδικασίας.

Ταμείο Πρόνοιας

21. Συστήνεται Ταμείο Πρόνοιας για το προσωπικό του Οργανισμού.

Ιατροφαρμακευτική
περίθαλψη

22. Η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη που παρέχεται στους υπαλλήλους του Οργανισμού είναι αυτή η οποία ισχύει για τους δημόσιους υπαλλήλους και ορίζεται στους περί δημόσιας υπηρεσίας (Ιατρικές Εξετάσεις και Ιατρική Περίθαλψη) Κανονισμούς (Κ.Δ.Π. 133/89)

Στολές

23. Τα είδη ρουχισμού παραχωρούνται από τον Οργανισμό.

ΜΕΡΟΣ V – ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΕΣ

Κατανομή ωραρίου

24.(1) Η εργασία των υπαλλήλων είναι πάνω σε εξαήμερη βάση, με σύστημα βάρδιας, ανάλογα με τις ανάγκες του Οργανισμού.

Νοείται ότι, οι ώρες εργασίας περιλαμβανομένων και των υπερωριών δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 48 ώρες την εβδομάδα, κατά τα διαλαμβανόμενα στη σχετική κείμενη νομοθεσία.

Νοείται περαιτέρω ότι το Συμβούλιο δύναται να αποφασίζει την εργασία υπαλλήλων και σε πενθήμερη βάση εκεί και όπου προβλέπεται κατά την πλήρωση της θέσης.

Άδεια Ανάπαυσης.

25. (1) Η ετήσια άδεια ανάπαυσης των υπαλλήλων που υπηρετούν στον Οργανισμό η οποία θα παραχωρείται με πλήρεις απολαβές υπολογίζεται με βάση το ημερολογιακό έτος από 1 Ιανουαρίου – 31 Δεκεμβρίου και καθορίζεται ως ακολούθως:

(2) Για συνεχή υπηρεσία μέχρι 10 χρόνια από την ημερομηνία πρόσληψης 20 εργάσιμες ημέρες σε κάθε έτος σε περίπτωση πενθήμερης εβδομάδας εργασίας και 24 εργάσιμες μέρες σε κάθε έτος σε περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας εργασίας.

(3) Για συνεχή υπηρεσία πάνω από 10 συμπληρωμένα χρόνια από την ημερομηνία πρόσληψης 25 εργάσιμες ημέρες σε κάθε έτος σε περίπτωση πενθήμερης εβδομάδας εργασίας και 30 εργάσιμες ημέρες σε κάθε έτος σε περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας εργασίας.

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

Νοείται ότι αν προκύπτει κλασματική άδεια και αν το κλάσμα είναι μικρότερο του $\frac{1}{2}$ χάνεται ενώ αν είναι μεγαλύτερο πιστώνεται στον υπάλληλο ως 1 ημέρα.

Νοείται περαιτέρω ότι αν το κλάσμα είναι ακριβώς $\frac{1}{2}$, ο υπάλληλος πιστώνεται με αυτό.

(6) Ο υπάλληλος μπορεί να λαμβάνει προκαταβολικά την άδεια που δικαιούται στο συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος

Νοείται ότι, αν 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.

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

(8) Η άδεια ανάπαυσης αρχίζει από την εργάσιμη μέρα από την οποία ο υπάλληλος δεν προσέρχεται στην εργασία του και λήγει την τελευταία εργάσιμη ημέρα πριν από την επάνοδο του σ' αυτή.

Άδεια Μητρότητας.

26. (1) Παρέχεται από τον Οργανισμό άδεια μητρότητας, όπως αυτή καθορίζεται στον περί προστασίας της μητρότητας νόμο.

Γονική Άδεια και
Άδεια για λόγους
Ανωτέρας Βίας.

27. Παρέχεται από τον Οργανισμό γονική άδεια 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 προϊσταμένου του ή που θεληματικά αρνείται ή παραλείπει να εκτελέσει τα καθήκοντα του υπόκειται σε πειθαρχική δίωξη

Άδεια λόγω
ασθενείας ή
ανικανότητας

29. (1) Η Συνολική άδεια ασθενείας που δικαιούται ο Υπάλληλος είναι δώδεκα (12) ημερολογιακές ημέρες τον 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 της συνολικής Άδειας Ασθενείας από τον Υπάλληλο, ο Οργανισμός, για οποιεσδήποτε περαιτέρω ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας, δεν θα καταβάλλει απολαβές στον Υπάλληλο.

Νοείται ότι, σε αυτές τις περιπτώσεις ο Υπάλληλος θα δικαιούται να αποταθεί στο Επαρχιακό Γραφείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων για λήψη επιδόματος ασθενείας από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αν το δικαιούται.

(4) Σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθενείας, ο Υπάλληλος θα πρέπει να ειδοποιεί τον άμεσα προϊστάμενο για τον λόγο ασθενείας, το συντομότερο δυνατόν και όχι αργότερα από τις 10:00 π.μ. της ίδιας ημέρας.

(5) Σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας πέραν των δύο (2) συνεχόμενων ημερών, ο Υπάλληλος θα πρέπει να παρουσιάζει ιατρικό πιστοποιητικό αρμόδιου γιατρού σχετικά με τα αίτια της ανικανότητας του να εργαστεί και την αναμενόμενη περίοδο απουσίας του

(6) Σε περίπτωση που υπάλληλος απουσιάζει από την εργασία του για περίοδο μέχρι 12 (δώδεκα) μήνες, η οποία υπολογίζεται από την πρώτη ημέρα απουσίας, λόγω ιατρικά αποδεδειγμένης ανικανότητας προς εργασία, τότε εφαρμόζονται οι διατάξεις του περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου

Εκπαιδευτική Άδεια. 30. Εκπαιδευτική άδεια μπορεί να παραχωρηθεί από τον Οργανισμό σε υπάλληλο για εκπαιδευτικούς σκοπούς σύμφωνα με όρους που καθορίζει το Συμβούλιο.

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

ΜΕΡΟΣ VI - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Αξιολόγηση. 32. Το Συμβούλιο ετοιμάζει ένα ολοκληρωμένο σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού με εσωτερικούς κανονισμούς αφού προηγουμένως ακουστούν οι θέσεις των Διευθυντών ή προϊσταμένων τμημάτων, ή τα μέλη των διευθυντικών ομάδων των διευθύνσεων του Οργανισμού ή οργανώσεις που εκπροσωπούν εργαζόμενους στον Οργανισμό καθώς και οποιοδήποτε άλλου το Συμβούλιο κρίνει απαραίτητο να ρωτήσει.

ΜΕΡΟΣ VII – ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

Λόγοι πειθαρχικής δίωξης υπαλλήλων. 33. (1) Οι ακόλουθες περιπτώσεις μπορούν να αποτελέσουν λόγο πειθαρχικής δίωξης υπαλλήλων:

(α) παράλειψη εκτέλεσης της εργασίας κατά εύλογα ικανοποιητικό τρόπο, από την οποία εξαιρείται η προσωρινή ανικανότητα για εργασία που οφείλεται σε ασθένεια ή τοκετό

(β) απρεπής ή ανάρμοστη συμπεριφορά κατά το χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων του

(γ) Διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος από τον υπάλληλο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του

(δ) Διάπραξη ποινικού αδικήματος από τον υπάλληλο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, με την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει ρητή ή σιωπηρή συγκατάθεση του εργοδότη του

(ε) Διάπραξη ποινικού αδικήματος εκτός εργασίας που ενέχει ηθική αισχρότητα ή και πιθανόν να επηρεάζει τα καθήκοντα του υπαλλήλου

(στ) Παράβαση οποιουδήποτε από τα καθήκοντα ή τις υποχρεώσεις του υπαλλήλου ή παραγνώριση κανόνων εργασίας ή άλλων κανόνων που σχετίζονται με την απασχόληση 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 θέση

(η) Απόλυση

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

(3) Η Αυστηρή Επίπληξη, γίνεται γραπτώς, καταχωρείται στον προσωπικό φάκελο του υπαλλήλου και του δίδεται ένα αντίγραφο. Διαγράφεται και αποσύρεται από τον φάκελο πέντε (5) χρόνια μετά την επιβολή της.

(4) Η μη παροχή αύξησης σημαίνει την μη πληρωμή της αύξησης η οποία διαφορετικά θα καταβάλλετο μετά τη λήξη του χρονικού διαστήματος των τριών 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 ενός υπαλλήλου σε άλλη διεύθυνση με 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 ύψος τέτοιο που το υπόλοιπο να επιτρέπει τη διαβίωση του ιδίου υπαλλήλου και της οικογένειάς του

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

(9) Οι ποινές (γ) έως (η) που αναφέρονται πιο πάνω σημειώνονται στον προσωπικό φάκελο του υπαλλήλου. Διαγράφονται και αποσύρονται από το φάκελο δέκα (10) χρόνια μετά την επιβολή τους.

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

Υποχρέωση γραπτής ειδοποίησης και κοινοποίησης στις Συντεχνίες.

35. (1) Πριν το Πειθαρχικό Συμβούλιο προχωρήσει σε πειθαρχική μετάθεση υποβιβασμό σε κατώτερη θέση ή απόλυση πρέπει να ειδοποιήσει γραπτώς τον υπάλληλο για την πρόθεση του αυτή με κοινοποίηση στις Συντεχνίες αν υπάρχουν.

Νοείται ότι αν δεν ζητηθεί ο καθορισμός συνεδρίας για το σκοπό αυτό μέσα σε τρεις μέρες από την ημέρα που ειδοποιήθηκαν οι Συντεχνίες για την επιβολή των ποινών αυτών το Πειθαρχικό Συμβούλιο προχωρεί στην επιβολή ποινής.

(2) Σε περίπτωση που ζητηθεί συνάντηση από την Συντεχνία του υπαλλήλου τότε η Συντεχνία θα έχει το δικαίωμα να ακουστεί προτού καταλήξει σε τελική απόφαση.

(3) Για τις ποινές της επίπληξης, αυστηρής επίπληξης, μη παροχής αύξησης και επιβολής χρηματικής ποινής το Πειθαρχικό Συμβούλιο απλώς κοινοποιεί την απόφαση του στις Συντεχνίες αν υπάρχουν.

Δικαίωμα ακρόασης.

36. Πριν τη διαμόρφωση άποψης περί τη διάπραξης πειθαρχικού παραπτώματος καθώς και πριν την επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής, ο επηρεαζόμενος υπάλληλος έχει την ευκαιρία να ακουστεί από το Πειθαρχικό Συμβούλιο που έχει την ευθύνη της πειθαρχικής δίωξης και δύναται να εκπροσωπείται ή να συνδράμεται από οποιοδήποτε πρόσωπο της επιλογής του, περιλαμβανομένου συνδικαλιστικού εκπροσώπου ή δικηγόρου.

Πειθαρχικό Συμβούλιο.

37. (1) Το Συμβούλιο, εκτός εάν με απόφαση 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 την ευθύνη για την όλη διεξαγωγή 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 περιέχει όλα τα σχετικά με το παράπτωμα έγγραφα και να εκδίδει όλα τα απαιτούμενα σημειώματα

Διαδικασία.

38. (1) Το Συμβούλιο ενημερώνεται γραπτώς για όλα τα γεγονότα εναντίον του υπαλλήλου και σε συνεννόηση με τον επικεφαλής του Τμήματος στο οποίο ανήκει ο υπάλληλος, δίνει εντολή για κίνηση 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 δυο μέρη και αν κρίνει ότι υπάρχει παράπτωμα, τότε ανάλογα με τη σοβαρότητα του παραπτώματος, προχωρεί στη λήψη τελικής απόφασης, επιβάλλοντας μια από τις ποινές που αναφέρονται στον Κανονισμό....

(4) Η όλη διαδικασία διεξάγεται το γρηγορότερο δυνατό και συμπληρώνεται το αργότερο μέσα σε 30 μέρες από την ημέρα που δόθηκε η εντολή για κίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας.

Δυνατότητα επιβολής υποχρεωτικής απουσίας από την εργασία.

39. (1) Σε περίπτωση που διαταχθεί έρευνα πειθαρχικού παραπτώματος με βάση τον κανονισμό αυτό, η με την έναρξη αστυνομικής έρευνας με σκοπό την ποινική δίωξη μέλους του προσωπικού, ο Γενικός Διευθυντής του Οργανισμού μετά από τη σύσταση του Συμβουλίου που διεξάγει την έρευνα μπορεί να υποχρεώσει τον υπάλληλο να απουσιάσει υποχρεωτικά από την εργασία του κατά τη διάρκεια της έρευνας.

(2) Η διάρκεια της υποχρεωτικής απουσίας από την εργασία η οποία επιβάλλεται στον υπάλληλο κατά τη διάρκεια της έρευνας, δεν μπορεί να ξεπεράσει τις 30 ημέρες που αναφέρονται στο άρθρο 7(στ) ή τις οκτώ(8) εβδομάδες, σε περίπτωση αστυνομικής έρευνας, μπορεί όμως να παραταθεί στην τελευταία περίπτωση αν υπάρχει σοβαρός λόγος, για άλλες οκτώ (8) εβδομάδες.

(3) Στις περιπτώσεις όπου επιβάλλεται από το γενικό συμφέρον του Οργανισμού ή όπου η παρουσία του διωκόμενου υπαλλήλου αποδεδειγμένα απειλεί την εγκυρότητα της διαδικασίας ή πλήττει σοβαρά το κύρος και την αξιοπρέπεια της εταιρείας, ο Γενικός Διευθυντής του Οργανισμού μπορεί, αν μετά το τέλος της έρευνας αποφασιστεί η ποινική ή πειθαρχική δίωξη του υπαλλήλου, να επιβάλει στον υπάλληλο υποχρεωτικά απουσία από την εργασία μέχρι την τελική συμπλήρωση της υπόθεσης.

(4) Η ειδοποίηση για υποχρεωτική απουσία από τον Οργανισμό δίδεται γραπτώς στον υπάλληλο το γρηγορότερο δυνατό και τα ωφελήματα του αναστέλλονται κατά τη διάρκεια της περιόδου της απουσίας αυτής.

Νοείται ότι ο Γενικός Διευθυντής του Οργανισμού επιτρέπει στον υπάλληλο να παίρνει μέρος των απολαβών του, όχι λιγότερο από το μισό, όπως θα κρίνει κατάλληλο.

(5) Αν ο υπάλληλος απαλλαγεί ή αν από την έρευνα δεν αποδειχθεί πειθαρχική υπόθεση εναντίον του, η υποχρεωτική απουσία από την εργασία τερματίζεται και ο υπάλληλος δικαιούται ολόκληρο το ποσό των απολαβών τις οποίες θα έπαιρνε αν δεν απουσίαζε υποχρεωτικά από την εργασία. Αν βρεθεί ένοχος, ο Γενικός Διευθυντής αποφασίζει κατά πόσο θα καταβληθεί σε αυτόν οποιοδήποτε μέρος των απολαβών που του αποκόπηκαν.

Γενικές πειθαρχικές διατάξεις.

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 διωχτεί 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

Θεμελιώδη καθήκοντα υπαλλήλων.

41.-(1) Κάθε υπάλληλος οφείλει -

- (α) πίστη στο Σύνταγμα και τους νόμους,
- (β) να ασκεί τα καθήκοντα 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 παραλείπει ή συμπεριφέρεται με τρόπο που δυνατόν να δυσφημήσει το κύρος του Οργανισμού γενικά ή τη θέση του, ή που δυνατόν 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 προς τις νομοθετικές διατάξεις και τις σύμφωνα προς αυτές διοικητικές οδηγίες και εγκύκλιες διαταγές όπως επίσης και προς τις οδηγίες των ιεραρχικά ανώτερων του, ενώ ταυτόχρονα είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του και τη νομιμότητα των ενεργειών του στην εργασία,

(στ) να συμμορφώνεται με τις εγκυκλίους, κώδικές 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 συγγενής του εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι και του τέταρτου βαθμού έχει πρόδηλο συμφέρον:

Νοείται ότι, υπάλληλοι που είναι συγγενείς μεταξύ τους μέχρι και τέταρτου βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας δεν επιτρέπεται να μετέχουν στην ίδια συνεδρίαση συλλογικού οργάνου:

Νοείται περαιτέρω ότι, δεν είναι επιτρεπτή η εξαίρεση τόσων μελών από την συνεδρίαση συλλογικού οργάνου, ώστε να μην μπορούν τα εναπομένοντα 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. Οι υπάλληλοι είναι υποχρεωμένοι να προσφέρουν την εργασία τους σε οποιοδήποτε χρόνο, εφόσον αυτό απαιτούν οι ανάγκες του Οργανισμού.

Εκτός αν 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, σ' εξαιρετικές περιπτώσεις και με τη σύσταση του Γενικού Διευθυντή, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να χορηγήσει άδεια σε υπάλληλο για μερική απασχόληση ή πρόσληψη, με τέτοιους όρους όπως θα καθόριζε το Διοικητικό Συμβούλιο κάτω από τις περιστάσεις και εφόσον αυτό δεν επηρεάζει την εκτέλεση των καθηκόντων του ως υπαλλήλου.

Ελευθερία
Έκφρασης.

43. (1) Τηρουμένων των διατάξεων της παραγράφου (2), οι υπάλληλοι είναι ελεύθεροι να εκφράζουν είτε κατ' ιδίαν είτε δημόσια με ομιλίες, διαλέξεις, ανακοινώσεις, μελέτες ή άρθρα τη γνώμη τους πάνω σε ζητήματα που ανάγονται στην επιστήμη, την τέχνη, τη θρησκεία ή πάνω σε ζητήματα γενικού ενδιαφέροντος.

(2) 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.

Κανένας υπάλληλος δεν επιτρέπεται να πληρωθεί για οποιαδήποτε δημοσίευση ή εκπομπή, χωρίς την προηγούμενη άδεια του Γενικού Διευθυντή.

Ενδιαφέρον σε
Εταιρείες.

44. (1) Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο να αποκτήσει ή 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 χορήγηση 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.

Απόκτηση
Ιδιοκτησίας.

45. Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο να αποκτήσει άμεσα ή έμμεσα οποιαδήποτε κινητή ή ακίνητη ιδιοκτησία εκμεταλλευόμενος προς τούτο τη θέση του ή να κατέχει τέτοια ιδιοκτησία, όταν το συμφέρον του σ' αυτή συγκρούεται με τα καθήκοντα του.

Επίσημες
Πληροφορίες.

46. (1) Κάθε γραπτή ή προφορική πληροφορία που περιέρχεται σε γνώση του υπαλλήλου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του είναι εμπιστευτική και απαγορεύεται να κοινοποιείται σε οποιοδήποτε πρόσωπο παρά μόνο για την πρέπουσα εκτέλεση υπηρεσιακού καθήκοντος ή ύστερα από ρητή εντολή του Γενικού Διευθυντή.

(2) Υπάλληλος δύναται να δίδει τεχνικές ή επιστημονικές συμβουλές σε πρόσωπα εκτός Οργανισμού, αφού εξασφαλίσει άδεια από το Συμβούλιο ή άλλο εξουσιοδοτημένο από το Συμβούλιο όργανο.

(3) Τηρούμενων 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 φύλαξη του, ο υπάλληλος αναφέρει το ζήτημα στο Γενικό Διευθυντή για λήψη απόφασης κατά πόσο η μαρτυρία αυτή ή η προσαγωγή του ζητούμενου εγγράφου αντίκειται προς το δημόσιο συμφέρον.

Δώρα και
Δωροδοκίες

47. Αν 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 άλλο 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 την αλόγιστη, απερίσκεπτη ή επικίνδυνη πράξη ή παράλειψη 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 και απερίσκεπτες ή επικίνδυνες πράξεις ή παραλείψεις του υπαλλήλου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

(3) Η αξίωση του Οργανισμού για αποζημίωση απέναντι στους υπαλλήλους στις περιπτώσεις των παραγράφων (1) και (2) παραγράφεται σε τρία (3) έτη:

Νοείται ότι, στις περιπτώσεις της παραγράφου (1), η τριετία αρχίζει αφότου επήλθε η ζημιά και στις περιπτώσεις της παραγράφου (2), αφότου ο Οργανισμός κατέβαλε την αποζημίωση.

Πολιτικά δικαιώματα. 50. (1) Κάθε υπάλληλος δικαιούται να εκφράζει ελεύθερα τα πολιτικά του φρονήματα και τις πολιτικές απόψεις και πεποιθήσεις του, είτε δημόσια είτε κατ' ιδίαν, όχι όμως κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας του.

(2) Επιτρέπεται σε υπάλληλο να είναι απλό μέλος πολιτικού κόμματος της εκλογής του

(3) Επιτρέπεται σε υπάλληλο να εκλέγεται ή να διορίζεται σε κομματικό αξίωμα πολιτικού κόμματος της επιλογής του κατόπιν έγκρισης του Συμβουλίου, ως ακολούθως:

(α) Υπάλληλος, ο οποίος προτίθεται να υποβάλει υποψηφιότητα ή πρόκειται να διοριστεί σε κομματικό αξίωμα υποβάλλει, μέσω του άμεσα προϊσταμένου του, αίτημα στο Συμβούλιο, με το οποίο αιτείται άδεια για την εκλογή ή το διορισμό του στο εν λόγω κομματικό αξίωμα και στο οποίο εκτίθεται ο χαρακτήρας του κομματικού αυτού αξιώματος και τα καθήκοντα που εκτελεί ως υπάλληλος.

(β) Υπάλληλος ο οποίος κατά τη χρονική περίοδο που εξελέγη ή διορίστηκε σε κομματικό αξίωμα έχοντας εξασφαλίσει σχετική άδεια και, ενόσω κατέχει το κομματικό αξίωμα, μετατίθεται, προάγεται, αποσπάται, διορίζεται ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο αποκτά θέση άλλη από αυτή που κατείχε κατά το χρόνο εξασφάλισης της άδειας, υποβάλλει εκ νέου το προβλεπόμενο στην παράγραφο (α) αίτημα στο Συμβούλιο, εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη ανάληψη της εν λόγω θέσης.

(4) Το Συμβούλιο, μετά την υποβολή αιτήματος δυνάμει των υποπαραγράφων (α) και (β) της παραγράφου (3) του Κανονισμού 49

(α) παρέχει τη σχετική άδεια στον αιτούντα υπάλληλο, αν ικανοποιηθεί ότι τα καθήκοντα της θέσης του υπαλλήλου δεν συγκρούονται και δεν επηρεάζονται με οποιοδήποτε τρόπο από την ανάληψη ή τη συνέχιση της κατοχής του κομματικού αξιώματος αυτού, ανάλογα με την περίπτωση, ή

(β) απορρίπτει το αίτημα του υπαλλήλου, αν διαπιστώσει ότι τα καθήκοντα της θέσης του συγκρούονται ή επηρεάζονται με οποιοδήποτε τρόπο από την ανάληψη ή τη συνέχιση της κατοχής του κομματικού αυτού αξιώματος, ανάλογα με την περίπτωση.

(3) Κάθε υπάλληλος δικαιούται να παρευρίσκεται σε πολιτικές συγκεντρώσεις ή άλλες παρόμοιες εκδηλώσεις.

(4) Απαγορεύεται σε υπάλληλο να αναμειγνύεται στην οργάνωση συγκεντρώσεων ή άλλων εκδηλώσεων κομματικού χαρακτήρα ή που αποβλέπουν στην προώθηση των πολιτικών επιδιώξεων οποιουδήποτε προσώπου ή κόμματος ή να εκφωνεί λόγους σ' αυτές.

(5) Απαγορεύεται σε υπάλληλο όπως, χρησιμοποιώντας τη θέση του ή ασκώντας την επιρροή του, προβαίνει σε οποιεσδήποτε ενέργειες που αποσκοπούν στην προσχώρηση οποιουδήποτε προσώπου σε πολιτικό κόμμα ή οργάνωση κομματικού χαρακτήρα ή στον επηρεασμό οποιουδήποτε προσώπου υπέρ πολιτικού κόμματος ή πολιτικού προσώπου.

(6) Σε υπάλληλο που επιθυμεί να υποβάλει υποψηφιότητα για αξίωμα του οποίου η κατοχή είναι ασυμβίβαστη με την ιδιότητα του υπαλλήλου, χορηγείται άδεια για χρονική περίοδο διάρκειας

σαράντα (40) ημερών, πριν από τη διεξαγωγή των εκλογών και, τη αιτήσει του υπαλλήλου, άδεια για χρονική περίοδο διάρκειας ενός μηνός μετά από την ανακοίνωση των αποτελεσμάτων των εκλογών:

Νοείται ότι, η άδεια στην περίοδο πριν από τη διεξαγωγή των εκλογών μπορεί να επεκταθεί μέχρι τις σαράντα πέντε (45) ημέρες, εάν ο υπάλληλος το επιθυμεί:

Νοείται περαιτέρω ότι, η χορηγούμενη άδεια δύναται να είναι είτε χωρίς απολαβές όχι για λόγους δημόσιου συμφέροντος είτε κανονική άδεια από αυτή που ο υπάλληλος έχει σε πίστη του, ανάλογα με το τι θα επιλέξει ο υπάλληλος:

Νοείται έτι περαιτέρω ότι, σε περίπτωση επιτυχίας του στις εκλογές αυτός αφυπηρετεί αυτοδικαίως από τη θέση που κατέχει οπότε εφαρμόζονται οι διατάξεις που αφορούν τα ωφελήματα αφυπηρέτησης για τερματισμό υπηρεσίας προς το δημόσιο συμφέρον, εάν πρόκειται περί εκλογής στο αξίωμα του Προέδρου της Δημοκρατίας ή του Μέλους της Βουλής των Αντιπροσώπων, ή την πρόωρη εθελοντική αφυπηρέτηση, εάν πρόκειται για εκλογή σε άλλο αξίωμα.

(7) Η υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων που επανέρχονται στην υπηρεσία τους δεν επηρεάζεται από τη δραστηριότητα τους και τις γνώμες που έχουν εκφράσει κατά την προεκλογική περίοδο.

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 υπάλληλου και οι λόγοι που τα προκάλεσαν, και το Συμβούλιο αποφασίζει αν συντρέχουν λόγοι δημοσίου συμφέροντος για να θέσει τον υπάλληλο σε διαθεσιμότητα.

(3) Το Συμβούλιο επιλαμβάνεται του θέματος το συντομότερο 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 οπότεν 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 αποκατάσταση του στη θέση του σύμφωνα με την παράγραφο (3), η διαθεσιμότητα του τερματίζεται και ο υπάλληλος δικαιούται ολόκληρο το ποσό των απολαβών τις οποίες θα έπαιρνε αν δεν ετίθετο σε διαθεσιμότητα.

(6) Εάν το Συμβούλιο αποφασίσει την υποχρεωτική αφυπηρέτηση του υπαλλήλου από τον Οργανισμό, τότε εφαρμόζονται οι διατάξεις του εκάστοτε σε ισχύ Καταστατικού του Ταμείου Προνοίας που αφορούν τα ωφελήματα μέλους του Ταμείου Προνοίας που αποχωρεί λόγω απόλυσης του.

