

Όπως υποβλήθηκε από την Εκτελεστική Εξουσία



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Αρ. Φακ.: Υ.Σ. 05.05.008
Αρ. Τηλ.: 22602945
Αρ. Φαξ.: 22663476
E-mail: lpieris@papd.mof.gov.cy

Τομέας Διοίκησης
Ανθρώπινου Δυναμικού
και Εργασιακών Σχέσεων
(ΤΑΔ&ΕΣ)

30 Σεπτεμβρίου 2022

Γενικό Διευθυντή
Υπουργείου Οικονομικών,



**Θέμα: Προσχέδιο Απόφασης με τίτλο: «Οι περί Ελεγκτών (Όροι Υπηρεσίας)
Κανονισμοί του 2022».**

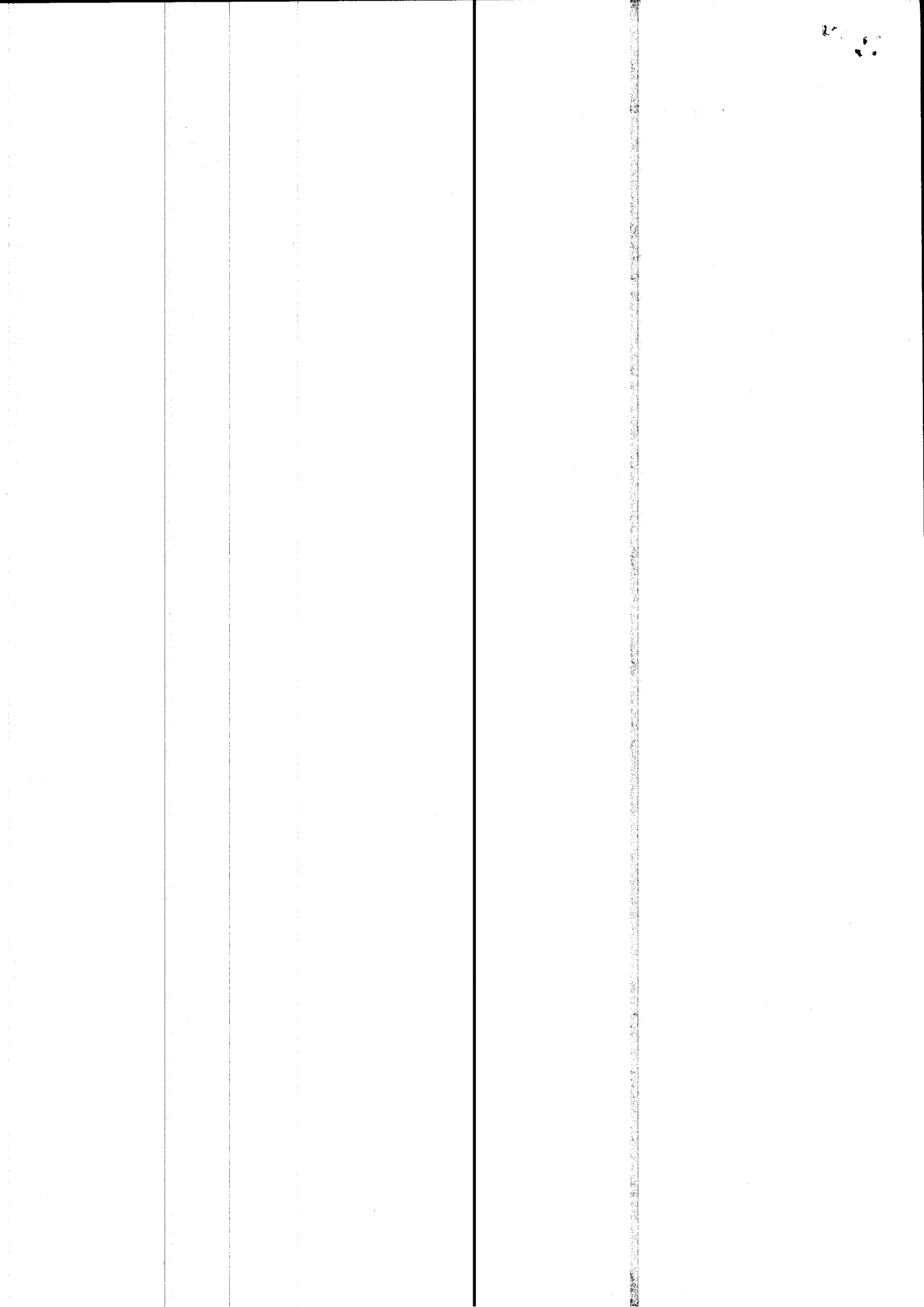
Έχω οδηγίες να αναφερθώ στο πιο πάνω θέμα και να σας διαβιβάσω, συνημμένα, Προσχέδιο της σχετικής Απόφασης του Υπουργικού Συμβουλίου, η οποία λήφθηκε στη Συνεδρία του ημερ. 30.9.2022, για τις δικές σας ενέργειες.

(Λεωνίδα Πιερής)

για Γραμματέα
Υπουργικού Συμβουλίου

Κοιν.: Διευθύντρια Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.

ΑΠ/μκ/επιστολή προς ΓΔ.ΥΟΙΚ





ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ

Απόσπασμα από τα Πρακτικά της Συνεδρίας του Υπουργικού Συμβουλίου Ημερομηνίας 30/9/2022

Οι περί Ελεγκτών (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 2022.

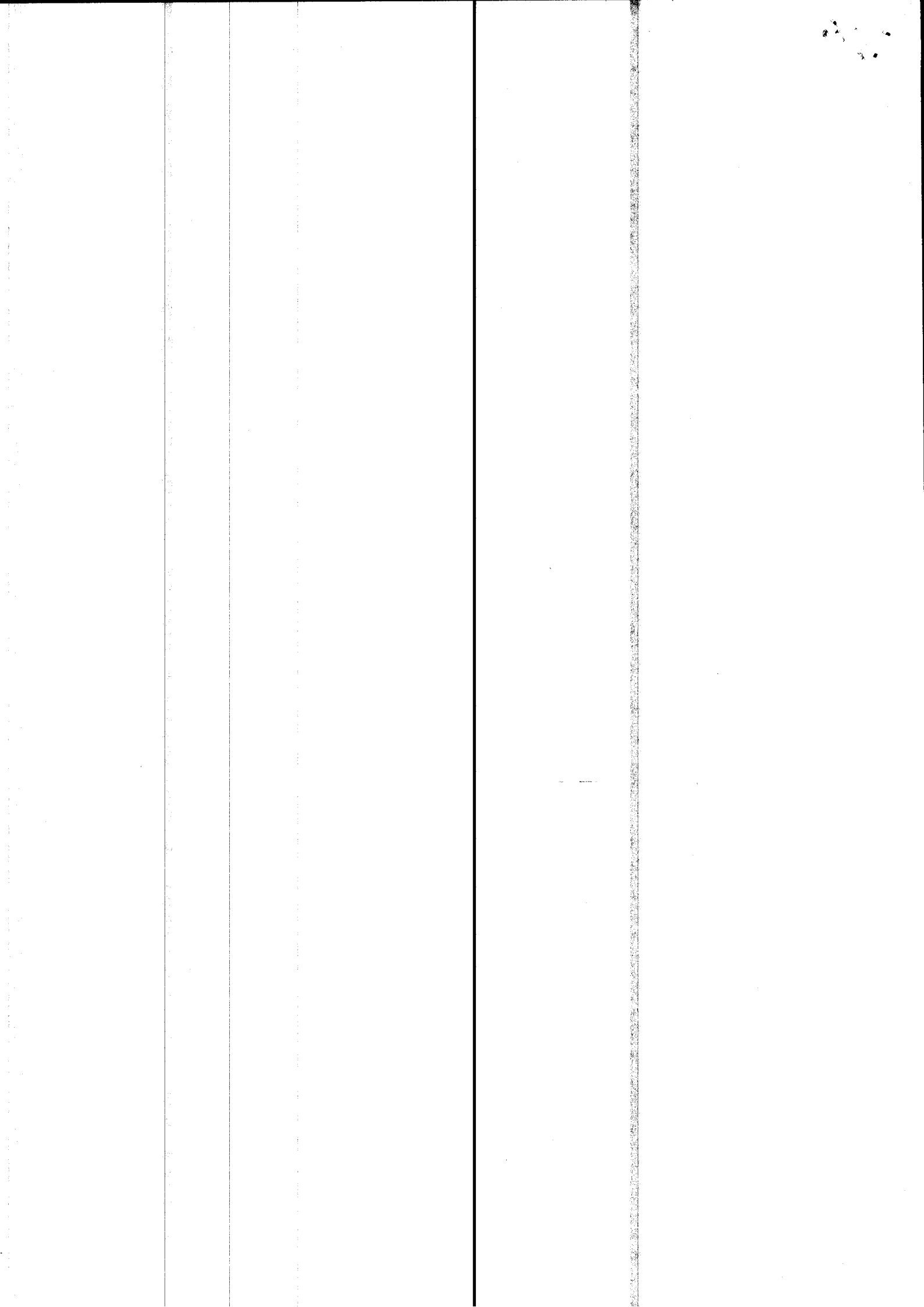
Αρ. Απόφασης

(Αρ. Πρότασης 1235/2022).

1. Αναφορικά με την Απόφαση με αρ. 92.478 και ημερ. 19.1.2022, το Συμβούλιο:
 - α) Ασκώντας τις εξουσίες που παρέχονται σ' αυτό από τα άρθρα 14(2) και (3) και 114 των περί Ελεγκτών Νόμων του 2017 έως 2020, αποφάσισε να εγκρίνει τους περί Ελεγκτών (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμούς του 2022, αντίγραφο των οποίων επισυνάπτεται στην Πρόταση.
 - β) Αποφάσισε, να εξουσιοδοτήσει τον Υπουργό Οικονομικών:
 - i) Να καταθέσει τους πιο πάνω Κανονισμούς στη Βουλή των Αντιπροσώπων, για έγκριση.
 - ii) Να επιφέρει στους εν λόγω Κανονισμούς οποιεσδήποτε τροποποιήσεις κρίνει σκόπιμες κατά το στάδιο της επεξεργασίας και συζήτησής τους στη Βουλή των Αντιπροσώπων, προ της έγκρισής τους, άνευ επαναφοράς τους στο Συμβούλιο.

Θεοδόσης Α. Τσιόλας

ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ
ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ



ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Οι περί Ελεγκτών (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 2022

Η Αρχή Δημόσιας Εποπτείας Ελεγκτικού Επαγγέλματος (ΑΔΕΛΕΠ) σύμφωνα με τον περί Ελεγκτών Νόμο του 2017 (Ν. 53(Ι)/2017), αποτελεί νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, με αρμόδιο Υπουργό τον Υπουργό Οικονομικών και ασκεί δημόσια εποπτεία και πειθαρχικό έλεγχο σε νόμιμους ελεγκτές και νόμιμα ελεγκτικά γραφεία με κράτος καταγωγής τη Δημοκρατία. Σε δημόσια εποπτεία υπόκεινται και όλα τα αναγνωρισμένα σώματα ελεγκτών της Δημοκρατίας. Σύμφωνα με το άρθρο 14 του Νόμου, η ΑΔΕΛΕΠ διατηρεί Γραφείο με επαρκές προσωπικό για την εκτέλεση των εποπτικών και πειθαρχικών λειτουργιών της και το Διοικητικό της Συμβούλιο δύναται να προσλαμβάνει υπάλληλους κατά τα προβλεπόμενα σε Κανονισμούς που εκδίδονται δυνάμει του Νόμου. Βάσει του άρθρου 114 του Νόμου, η ΑΔΕΛΕΠ δύναται να εκδίδει με την έγκριση του Υπουργικού Συμβουλίου, Κανονισμούς για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου και για τον καθορισμό κάθε θέματος το οποίο σύμφωνα με τον Νόμο χρήζει ή είναι επιδεκτικό καθορισμού ή προβλέπεται από τον Νόμο ότι δύναται να καθορίζεται με Κανονισμούς. Κανονισμοί που εκδίδονται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 114 του Νόμου, κατατίθενται στη Βουλή των Αντιπροσώπων για έγκριση.

2. Σημειώνεται ότι, κατόπιν Πρότασης του Υπουργείου Οικονομικών, το Υπουργικό Συμβούλιο ενέκρινε στη συνεδρία του ημερομηνίας 19.01.2022 (Αρ. Απ. 92.478), προσχέδιο των περί Ελεγκτών (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμών, με σκοπό τον καθορισμό της διαδικασίας πλήρωσης των κενών θέσεων στην Αρχή, καθώς και των γενικών όρων υπηρεσίας των υπάλληλων που θα διοριστούν στην Αρχή. Οι εν λόγω Κανονισμοί κατατέθηκαν στη Βουλή των Αντιπροσώπων για έγκριση, ωστόσο, κατά τη συζήτηση τους στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή Οικονομικών και Προϋπολογισμού τον Φεβρουάριο του 2022, λειτουργός της Νομικής Υπηρεσίας της Δημοκρατίας ανέφερε ότι είναι αναγκαίο να προηγηθεί τροποποίηση του περί Ελεγκτών Νόμου, αφού παρατηρήθηκε ότι οι διατάξεις του, καθώς και διατάξεις των προωθούμενων Κανονισμών, που αφορούσαν στον διορισμό Γενικού Διευθυντή της Αρχής, δεν ήταν σύμφωνες με τον περί Νομικών Προσώπων (Διορισμός Γενικών Διευθυντών) Νόμο (Ν. 115(Ι)/90). Ως εκ τούτου, η ΑΔΕΛΕΠ ετοίμασε και διαβίβασε στο Υπουργείο Οικονομικών Νομοσχέδιο με τίτλο ο περί Ελεγκτών (Τροποποιητικός) Νόμος του 2022, με σκοπό, μεταξύ άλλων, την τροποποίηση ορισμένων διατάξεων του βασικού Νόμου, ώστε να μην υπάρχει σύγκρουση μεταξύ αυτού και του Νόμου 115(Ι)/1990. Το Νομοσχέδιο εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο στη συνεδρία του ημερ. 08.06.2022 και αποστάληκε από τον Υπουργό Οικονομικών στη Βουλή των Αντιπροσώπων, για σκοπούς κατάθεσης, με επιστολή του με αρ. φακ. Υ.Ο. 18.06.001.002, ΤΔΔΠ 10.01.061.001 και ημερ. 15.06.2022. Με την ίδια επιστολή, ο Υπουργός Οικονομικών, κατόπιν εξουσιοδότησής του από το Συμβούλιο, ζήτησε και την απόσυρση από τη Βουλή των περί Ελεγκτών (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμών του 2021, με σκοπό την κατάθεση νέων προωθούμενων Κανονισμών.

3. Στη συνέχεια, η ΑΔΕΛΕΠ ετοίμασε και διαβίβασε στο Υπουργείο Οικονομικών, για προώθησή τους στο Υπουργικό Συμβούλιο για έγκριση, προσχέδιο νέων περί Ελεγκτών (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμών, με τον ίδιο σκοπό όπως οι προηγούμενοι, με αναδιατύπωση διατάξεών τους που αφορούν στον διορισμό Γενικού Διευθυντή της Αρχής, ώστε να συνάδουν με τον περί Νομικών Προσώπων (Διορισμός Γενικών Διευθυντών) Νόμο.

4. Οι περί Ελεγκτών (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 2022 έτυχαν του αναγκαίου νομοτεχνικού ελέγχου από τη Νομική Υπηρεσία και εγκρίθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο στη Συνεδρία του ημερ. 30.09.2022.

**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
ΛΕΥΚΩΣΙΑ**

Ο ΠΕΡΙ ΕΛΕΓΚΤΩΝ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2017 ΕΩΣ ΤΟΥ 2020
Κανονισμοί εκδιδόμενοι δυνάμει του άρθρου 14(2) και (3) και 114
του περί Ελεγκτών Νόμου 53(Ι)/2017 έως του 2020

Η Αρχή Δημόσιας Εποπτείας Ελεγκτικού Επαγγέλματος, ασκώντας τις εξουσίες που της παρέχουν τα άρθρα 14(2) και (3) και 114 του περί Ελεγκτών Νόμου 53(Ι)/2017, έως του 2020, εκδίδει με την έγκριση του Υπουργικού Συμβουλίου και της Βουλής των Αντιπροσώπων τους ακόλουθους Κανονισμούς:

53(Ι)/2017
171(Ι)/2017
7(Ι)/2018
69(Ι)/2019
12(Ι)/2020.

ΜΕΡΟΣ Ι

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Συνοπτικός
τίτλος.

1. Οι παρόντες Κανονισμοί θα αναφέρονται ως οι περί Ελεγκτών (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 2022.

Ερμηνεία.

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

«άμεσα προϊστάμενος» σημαίνει τον υπάλληλο που εποπτεύει τον αξιολογούμενο υπάλληλο και κατέχει θέση ψηλότερη από αυτόν και ο οποίος λόγω των καθηκόντων του έχει άμεση γνώση της εργασίας του αξιολογούμενου υπάλληλου και μπορεί να εκφέρει υπεύθυνη και έγκυρη γνώμη για την υπηρεσιακή του απόδοση και τις ικανότητές του, ο δε όρος περιλαμβάνει και τον Γενικό Διευθυντή της Αρχής·

«αναβολή προσαύξησης» σημαίνει την αναβολή της ημερομηνίας κατά την οποία η επόμενη προσαύξηση είναι πληρωτέα και περιλαμβάνει τις αντίστοιχες αναβολές στα επόμενα χρόνια· Ετήσια προσαύξηση δύναται να αναβληθεί για πειθαρχικούς λόγους, όπως προβλέπεται στον Κανονισμό 57. Όταν μία προσαύξηση αναβληθεί δεν αποκαθίσταται. Αναβολή προσαύξησης σημαίνει ότι η ημερομηνία που αυτή οφείλεται, αναβάλλεται για την περίοδο για την

οποία έχει επιβληθεί η πειθαρχική τιμωρία, και η ημερομηνία, από την οποία παραχωρείται τελικά, καθίσταται η νέα ημερομηνία προσαύξησης του υπαλλήλου. Το αποτέλεσμα είναι συσσωρευτικό μέχρις ότου ο υπάλληλος φθάσει στο ανώτατο σημείο της κλίμακας του.

«Αρχή» σημαίνει την Αρχή Δημόσιας Εποπτείας Ελεγκτικού Επαγγέλματος.

«διακοπή προσαύξησης» σημαίνει τη μη πληρωμή της προσαύξησης για ορισμένο χρονικό διάστημα, χωρίς μεταβολή της ημερομηνίας χορήγησης της προσαύξησης. Ετήσια προσαύξηση δύναται να διακοπεί για πειθαρχικούς λόγους, όπως προβλέπεται στον Κανονισμό 57 ή αν ο υπάλληλος έχει αποτύχει σ' οποιαδήποτε καθορισμένη εξέταση ή διαγωνισμό, όπως προβλέπεται στις διατάξεις της κατακράτησης προσαύξησης. Διακοπή προσαύξησης σημαίνει ότι αυτή δεν μπορεί να παραχωρηθεί πριν από το τέλος της περιόδου για την οποία έχει διακοπεί και όταν παραχωρηθεί δεν επανακτάται ο μισθός που χάθηκε. Η ημερομηνία προσαύξησης δεν επηρεάζεται. Η διακοπή της προσαύξησης λειτουργεί ως πρόστιμο αλλά δεν έχει συσσωρευτικό αποτέλεσμα.

«διορισμός» σημαίνει την παραχώρηση θέσης σε πρόσωπο που δεν είναι υπάλληλος της Αρχής ή την παραχώρηση σε υπάλληλο θέσης άλλης από αυτή που κατέχει μόνιμα και που δεν αποτελεί προαγωγή.

«θέση» σημαίνει μόνιμη θέση στην υπηρεσία της Αρχής η οποία πληρούται είτε μόνιμα είτε προσωρινά με σύμβαση για ορισμένο χρονικό διάστημα.

«κατακράτηση προσαύξησης» σημαίνει την καθυστέρηση της χορήγησης μίας προσαύξησης για ορισμένο χρονικό διάστημα.

Κατακράτηση προσαύξησης γίνεται σε περίπτωση που ο υπάλληλος δεν επιτύχει σε οποιαδήποτε καθορισμένη εξέταση ή διαγωνισμό. Αν ο υπάλληλος επιτύχει στην εξέταση ή στον διαγωνισμό μέσα σε ένα χρόνο από την ημερομηνία από την οποία θα έπρεπε να χορηγηθεί η προσαύξηση ή σε δύο εξεταστικές περιόδους, οποιοδήποτε είναι ευνοϊκότερο για τον υπάλληλο, τότε η προσαύξηση χορηγείται αναδρομικά από την ημερομηνία που θα χορηγείτο αρχικά. Σε περίπτωση που ο υπάλληλος δεν επιτύχει στην εξέταση ή στον διαγωνισμό μέσα στις πιο πάνω περιόδους, τότε η προσαύξηση θα διακόπτεται και θα τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις της διακοπής προσαύξησης.

«κράτος μέλος» σημαίνει κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και περιλαμβάνει τα κράτη μέλη που αποτελούν συμβαλλόμενα μέρη στη Συμφωνία για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και την Ελβετία.

53(I) του 2017 «Νόμος» σημαίνει τον περί Ελεγκτών Νόμο του 2017, ή οποιοδήποτε
171(I) του 2017 άλλο Νόμο που τον τροποποιεί ή τον αντικαθιστά.
7(I) του 2018
69(I) του 2019
12(I) του 2020.

«Πρόεδρος» σημαίνει τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Αρχής.

«Συμβούλιο» σημαίνει το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής.

«Γενικός Διευθυντής» σημαίνει τον Γενικό Διευθυντή της Αρχής.

«Πειθαρχικός Κώδικας» σημαίνει τους εκάστοτε εν ισχύι περί Πειθαρχικού Κώδικα της Αρχής Κανονισμούς.

«προαγωγή» σημαίνει αλλαγή στη μόνιμη κατάσταση υπαλλήλου που συνεπάγεται αύξηση στην αμοιβή του ή συνεπάγεται την ένταξη του σε ανώτερο βαθμό της υπηρεσίας ή σε μισθοδοτική κλίμακα που έχει ψηλότερο ανώτατο όριο είτε η αμοιβή του υπαλλήλου αυξάνεται αμέσως με αυτή την αλλαγή είτε όχι.

«προφορική εξέταση» σημαίνει ατομική ή ομαδική προφορική εξέταση και περιλαμβάνει και τη συνέντευξη.

«προϋπολογισμός» σημαίνει τον κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 23 του Νόμου ετήσιο προϋπολογισμό της Αρχής.

«Προϊστάμενος Τμήματος» σημαίνει αυτόν που κατέχει την ιεραρχικά ανώτατη θέση σε Τμήμα ή Υπηρεσία της Αρχής.

«προσαύξηση» σημαίνει το καθορισμένο ποσό αύξησης που χορηγείται σε υπάλληλο, σύμφωνα με τους όρους υπηρεσίας του, μέχρι να φθάσει στο ανώτατο σημείο της κλίμακας της θέσης του και νοουμένου ότι πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις, όπως σχετικά εφαρμόζεται στη δημόσια υπηρεσία.

«υπάλληλος» σημαίνει πρόσωπο που κατέχει θέση στην υπηρεσία της Αρχής.

(2) Οποιοιδήποτε άλλοι όροι στους Κανονισμούς αυτούς δεν ερμηνεύονται διαφορετικά, έχουν την έννοια που αποδίδεται στους όρους αυτούς από τον Νόμο.

Πεδίο Εφαρμογής.

3. Οι κανονισμοί αυτοί ισχύουν και εφαρμόζονται για όλους τους υπάλληλους της Αρχής.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ
ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ
ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ, ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ, ΠΑΡΑΙΤΗΣΕΙΣ
ΚΑΙ ΑΦΥΠΗΡΕΤΗΣΕΙΣ

Υποχρέωση
Συμμόρφωσης.

4. Έκαστος υπάλληλος οφείλει να συμμορφώνεται πλήρως προς τις πρόνοιες του Νόμου και τους παρόντες Κανονισμούς, προς οποιουσδήποτε εσωτερικούς Κανονισμούς ή κανόνες της Αρχής και προς οποιανδήποτε εγκύκλιο ή οδηγία εκδιδόμενη υπό της Αρχής ή του Διευθυντή ή δεόντως εξουσιοδοτημένου υπαλλήλου και αφορά την κανονική λειτουργία της Αρχής.

Οργανική διάρθρωση
της Αρχής.

5. Ο αριθμός των θέσεων, ο τίτλος και ο μισθός ή η μισθοδοτική κλίμακα της κάθε θέσης, καθορίζεται εκάστοτε μέσω του Προϋπολογισμού της Αρχής.

Σχέδια Υπηρεσίας.

6. Τα γενικά καθήκοντα, οι ευθύνες και τα προσόντα που απαιτούνται για διορισμό ή προαγωγή στην κάθε θέση, καθορίζονται σε Σχέδια Υπηρεσίας που καταρτίζονται από την Αρχή, εγκρίνονται από το Υπουργικό Συμβούλιο και κατατίθενται στη Βουλή των Αντιπροσώπων για ψήφιση.

Κατηγορίες Θέσεων.

7. (1) Για σκοπούς διορισμού ή προαγωγής, οι θέσεις ταξινομούνται στις ακόλουθες κατηγορίες:

(α) Θέσεις πρώτου διορισμού, στις οποίες μπορούν να διορίζονται πρόσωπα που δεν είναι στην υπηρεσία της Αρχής ή είναι στην υπηρεσία της Αρχής και των οποίων η πράξη διορισμού δεν αποτελεί προαγωγή.

(β) Θέσεις πρώτου διορισμού και προαγωγής, οι οποίες μπορούν να πληρούνται με διορισμό προσώπου που δεν

υπηρετεί στην Αρχή, ή με τον διορισμό ή προαγωγή υπαλλήλου που υπηρετεί σε αυτή.

(γ) Θέσεις προαγωγής, στις οποίες μπορούν να προάγονται υπάλληλοι που υπηρετούν στην Αρχή στην αμέσως κατώτερη θέση της ίδιας δομής θέσεων ή τμήματος της Αρχής, ανάλογα με την περίπτωση.

(2) Η κατηγορία κάθε θέσης ορίζεται στο οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας.

Πλήρωση θέσεων
στην Αρχή.

8. (1) Το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής προβαίνει στην πλήρωση των κενών θέσεων στην Αρχή, μετά από εισήγηση του Γενικού Διευθυντή.

Νοείται ότι σε περίπτωση παράλειψης υποβολής εισήγησης από τον Γενικό Διευθυντή, το Διοικητικό Συμβούλιο προχωρεί στην πλήρωση των θέσεων.

Νοείται περαιτέρω ότι, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να αρχίσει τη διαδικασία πλήρωσης θέσης όταν μπορεί να προβλεφθεί η κένωση της και συγκεκριμένα:

(α) Θέση Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής μπορεί να δημοσιευτεί σ' οποιοδήποτε χρόνο μέσα στη χρονική περίοδο των έξι μηνών πριν αυτή κενωθεί, όταν αναμένεται η κένωση της εξαιτίας αφυπηρέτησης του κατόχου της.

(β) Θέση Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής μπορεί να δημοσιευτεί, σ' οποιοδήποτε χρόνο μέσα στη χρονική περίοδο των έξι μηνών πριν αυτή κενωθεί, όταν αναμένεται η κένωση της επειδή βρίσκεται σ' εξέλιξη διαδικασία για την πλήρωση ανώτερης θέσης Προαγωγής στο ίδιο τμήμα.

(γ) Κάθε φορά που μια θέση δημοσιεύεται δυνάμει των παραγράφων (α) και (β) του Κανονισμού αυτού, η θέση πληρούται στην περίπτωση της παραγράφου (α), όταν ο κάτοχος της βρίσκεται με άδεια αφυπηρέτησης και στην περίπτωση της παραγράφου (β), όταν αυτή κενωθεί.

(2) Το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίζει με αιτιολογημένη απόφαση κατά την απόλυτη κρίση του, κατά πόσο οι κενές θέσεις θα πληρωθούν.

Συμβουλευτική
Επιτροπή.

9. Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να αποφασίζει τον διορισμό Συμβουλευτικής Επιτροπής η οποία θα απαρτίζεται από τον Γενικό Διευθυντή της Αρχής ως Πρόεδρο και από δύο υπάλληλους οι οποίοι τον ακολουθούν ιεραρχικά και οι οποίοι θα καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, για να το συμβουλεύουν σε σχέση με την πλήρωση κενών θέσεων πρώτου διορισμού ή πρώτου διορισμού και προαγωγής:

Νοείται ότι ο Πρόεδρος και τα μέλη της Συμβουλευτικής Επιτροπής πρέπει να κατέχουν θέση ιεραρχικά ανώτερη από τη θέση που θα πληρωθεί.

Νοείται περαιτέρω ότι για τη θέση του Γενικού Διευθυντή δεν συνιστάται Συμβουλευτική Επιτροπή.

Προσόντα προς
διορισμό.

10. Ουδείς διορίζεται στην Αρχή, εκτός αν –

(1) Κατέχει τα απαιτούμενα προσόντα που καθορίζονται στο σχέδιο υπηρεσίας, για τη συγκεκριμένη θέση.

(2) έχει συμπληρώσει 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·

(3) δεν έχει καταδικαστεί για αδίκημα που ενέχει έλλειψη τιμιότητας ή ηθική αισχύρη·

(4) δεν έχει απολυθεί ή δεν έχουν τερματιστεί οι υπηρεσίες του από τη Δημόσια Υπηρεσία, ή οποιανδήποτε υπηρεσία ή Οργανισμό Δημοσίου Δικαίου της Δημοκρατίας ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή άλλου κράτους μέλους ή την Αρχή εξαιτίας διάπραξης από αυτόν πειθαρχικού παραπτώματος·

(5) είναι πολίτης της Δημοκρατίας ή πολίτης άλλου 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·

(6) παρουσιάσει πιστοποιητικό υγείας από τον Προσωπικό Ιατρό του που να βεβαιώνει ότι είναι κατάλληλος από πλευράς υγείας για τη συγκεκριμένη θέση, ύστερα από γενικές ιατρικές εξετάσεις·

Νοείται ότι το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής μπορεί να προβαίνει σε πρόσληψη με σύμβαση για ορισμένο χρονικό διάστημα ή σε μόνιμη βάση, προσώπου που δεν είναι πολίτης της Δημοκρατίας ή άλλου κράτους μέλους, εφόσον με την πρόσληψη του κρίνεται από την Αρχή ότι εξυπηρετούνται οι σκοποί της, νοουμένου ότι το πρόσωπο αυτό είχε απασχοληθεί

στην Αρχή με σύμβαση για περίοδο όχι μικρότερη από 4 χρόνια.

Τρόπος πλήρωσης
μονίμων θέσεων.

11. Μόνιμη θέση πληρούται είτε μόνιμα, είτε προσωρινά με σύμβαση για ορισμένο χρονικό διάστημα.

Διορισμός και
καθήκοντα Γενικού
Διευθυντή.

12. (1) Των υπηρεσιών της Αρχής προϊστάται ο Γενικός Διευθυντής, ο οποίος είναι το ανώτατο εκτελεστικό όργανο του Οργανισμού και τελεί υπό τον διοικητικό έλεγχο του Συμβουλίου.

115 του 1990

58(I) του 1992

29(I) του 2006

171(I) του 2007.

(2) Ο Γενικός Διευθυντής διορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του περί Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Διορισμός Γενικών Διευθυντών) Νόμου.

(3) Τα γενικά καθήκοντα και οι ευθύνες, καθώς και τα προσόντα που απαιτούνται για τη θέση του Γενικού Διευθυντή της Αρχής, καθορίζονται σε σχέδιο υπηρεσίας που καταρτίζεται υπό τη μορφή Κανονισμών από το Διοικητικό Συμβούλιο και εγκρίνεται από το Υπουργικό Συμβούλιο και τη Βουλή των Αντιπροσώπων.

(4) Για τη διαδικασία πλήρωσης θέσης Γενικού Διευθυντή, ισχύουν οι διατάξεις του Κανονισμού 14.

Τρόπος πλήρωσης
θέσης Γενικού
Διευθυντή.

13. (1) Η θέση πληρούται είτε με σύμβαση στη βάση του σχεδίου υπηρεσίας, είτε αναπληρωματικά και η προσφορά για διορισμό σε θέση γίνεται γραπτώς στο πρόσωπο που έχει επιλεγεί για διορισμό

(2) Η προσφορά αναφέρει την αμοιβή και τους υπόλοιπους όρους υπηρεσίας της θέσης για την πλήρωση της οποίας θα γίνει ο διορισμός.

Διαδικασία για την
πλήρωση θέσης
Γενικού Διευθυντή.

14. (1) Κενή θέση Γενικού Διευθυντή πληρούται κατόπιν προκήρυξης που δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.

(2) Η δημοσίευση της θέσης παρέχει πλήρη στοιχεία του σχεδίου υπηρεσίας και καθορίζει την προθεσμία υποβολής των αιτήσεων.

(3) Μετά τη λήξη της προθεσμίας για υποβολή αιτήσεων, το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής συνέρχεται και φροντίζει όπως οι υποψήφιοι υποβληθούν σε προφορική και/ή γραπτή εξέταση.

(4) Το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής προβαίνει σε αξιολόγηση των αιτήσεων των υποψηφίων και κατοχής των απαιτούμενων υπό του Σχεδίου Υπηρεσίας προσόντων και/ή της διενέργειας προφορικών και/ή γραπτών εξετάσεων.

Νοείται ότι το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται αν το κρίνει αναγκαίο να αναθέσει σε Ιδιωτικό και/ή Κρατικό Οργανισμό την αξιολόγηση των αιτήσεων των υποψηφίων και κατοχής των απαιτούμενων υπό του Σχεδίου Υπηρεσίας προσόντων και/ή τη διενέργεια γραπτών εξετάσεων και να υποβάλει προκαταρκτικό κατάλογο των υποψηφίων στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Νοείται περαιτέρω ότι ο αριθμός των υποψηφίων που θα περιέχεται στον προκαταρκτικό κατάλογο, θα καθορίζεται από

το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής και θα είναι τουλάχιστον τετραπλάσιος.

(5) Το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής, πριν προχωρήσει με την τελική επιλογή, καλεί σε προφορική εξέταση τους υποψήφιους που περιλαμβάνονται στον προκαταρκτικό κατάλογο καθώς και οποιοδήποτε υποψήφιο που, κατά την αιτιολογημένη κρίση του, έπρεπε να ήταν στον κατάλογο.

(6) Στη συνέχεια το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τα αποτελέσματα της απόδοσης των υποψηφίων κατά την προφορική και/ή τη γραπτή εξέταση, ανάλογα τι έχει διεξαχθεί, τα προσόντα των υποψηφίων σε σχέση με τα καθήκοντα της θέσης, όπως επίσης και τα υπόλοιπα στοιχεία των αιτήσεων προβαίνει στην επιλογή του καταλληλότερου υποψηφίου.

(7) Ο διορισμός του Γενικού Διευθυντή της Αρχής υποβάλλεται στο Υπουργικό Συμβούλιο, για έγκριση.

Νοείται ότι το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής μπορεί να μην επιλέξει κανένα από τους υποψηφίους, αν κατά την κρίση του κανένας από αυτούς δεν είναι κατάλληλος για διορισμό.

Διαδικασία για την
πλήρωση θέσεων
Πρώτου Διορισμού
και Πρώτου
Διορισμού και
Προαγωγής.

15. (1) Κενές θέσεις πρώτου διορισμού και πρώτου διορισμού και προαγωγής πληρούνται κατόπιν προκήρυξης που δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.

(2) Η δημοσίευση της θέσης παρέχει πλήρη στοιχεία του σχεδίου υπηρεσίας και καθορίζει την προθεσμία υποβολής των αιτήσεων.

(3) Για την πλήρωση των θέσεων που δεν εμπίπτουν στον περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμο, ισχύουν οι διατάξεις των παρ. (4) έως (12).

6(Ι) του 1998
73(Ι) του 1998
52(Ι) του 1998
97(Ι) του 2006
106(Ι) του 2008
69(Ι) του 2018
137(Ι) του 2020
103(Ι) του 2021.

(4) Μετά τη λήξη της προθεσμίας για υποβολή αιτήσεων, το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής ή η Συμβουλευτική Επιτροπή, ανάλογα με την περίπτωση, συνέρχεται και φροντίζει όπως οι υποψήφιοι υποβληθούν σε γραπτή ή προφορική εξέταση ή και στις δύο. Τα αποτελέσματα της γραπτής εξέτασης, όταν αποφασιστεί να διεξαχθεί τέτοια εξέταση, δημοσιεύονται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας και στην Ιστοσελίδα της Αρχής.

Νοείται ότι οι υποψήφιοι μιας θέσης δύναται να υποβληθούν σε κοινή γραπτή εξέταση με υποψηφίους άλλων θέσεων:

Νοείται περαιτέρω ότι, το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής, ή η Συμβουλευτική Επιτροπή, ανάλογα με την περίπτωση κατά τον χρόνο που λαμβάνει την απόφαση για διεξαγωγή της γραπτής εξέτασης, δύναται να καθορίζει τον βαθμό επιτυχίας της γραπτής εξέτασης, οπότεν σε τέτοια περίπτωση οι αποτυχόντες αποκλείονται από τα επόμενα στάδια της διαδικασίας.

Νοείται έτι περαιτέρω ότι, στην περίπτωση που το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής ή η Συμβουλευτική Επιτροπή, ανάλογα με την περίπτωση, αποφασίσει τη διεξαγωγή τόσο προφορικής όσο και γραπτής εξέτασης, κατά την ίδια ημερομηνία αποφασίζει και τη βαρύτητα την οποία θα αποδώσει στην κάθε εξέταση. Η βαρύτητα που θα αποδοθεί στη γραπτή εξέταση σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μικρότερη του 80%.

(5) Το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής ή η Συμβουλευτική Επιτροπή, ανάλογα με την περίπτωση, δύναται να αναθέσει σε Κρατικό ή Ιδιωτικό Οργανισμό την ετοιμασία των θεμάτων και τη βαθμολόγηση των γραπτών της τυχόν γραπτής εξέτασης.

(6) Η Συμβουλευτική Επιτροπή, στις περιπτώσεις όπου έχει συσταθεί, αφού λάβει υπόψη της τα αποτελέσματα της γραπτής και / ή προφορικής εξέτασης των υποψηφίων, ανάλογα με το τι έχει διεξαχθεί, τα προσόντα των υποψηφίων σε σχέση με τα καθήκοντα της θέσης, το περιεχόμενο των Προσωπικών Φακέλων και των Φακέλων των Ετήσιων Υπηρεσιακών Εκθέσεων των υποψηφίων που είναι υπάλληλοι της Αρχής, όπως επίσης και τα υπόλοιπα στοιχεία των αιτήσεων, καταρτίζει και αποστέλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο αιτιολογημένη έκθεση για όλους τους υποψηφίους, καθώς και προκαταρκτικό κατάλογο που περιέχει με αλφαβητική σειρά τα ονόματα των κατά την κρίση της καταλληλότερων υποψηφίων, που θα αναφέρεται στο εξής ως «ο προκαταρκτικός κατάλογος».

Νοείται ότι ο αριθμός των υποψηφίων ο οποίος περιέχεται στον κατάλογο, θα είναι τετραπλάσιος του αριθμού των θέσεων που έχουν δημοσιευτεί ή δημιουργηθεί ή κενωθεί μέχρι τον χρόνο

ετοιμασίας του προκαταρκτικού καταλόγου, εφόσον υπάρχουν κατάλληλοι υποψήφιοι.

(7) Το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής, πριν προχωρήσει με την τελική επιλογή, καλεί σε προφορική συνέντευξη τους υποψήφιους που περιλαμβάνονται στον κατάλογο της Συμβουλευτικής Επιτροπής, καθώς και οποιοδήποτε υποψήφιο που, κατά την αιτιολογημένη κρίση του, έπρεπε να ήταν στον κατάλογο αυτών που συστήθηκαν από την Συμβουλευτική Επιτροπή.

(8) Εάν δεν έχει διοριστεί Συμβουλευτική Επιτροπή, το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής, δύναται να καλεί σε προφορική εξέταση όλους τους υποψηφίους που κατέχουν τα απαιτούμενα προσόντα, και σε περίπτωση που έχει διεξαχθεί γραπτή εξέταση, καλεί σε προφορική εξέταση μόνο υποψηφίους που έχουν επιτύχει στη γραπτή εξέταση, ο αριθμός των οποίων θα είναι τετραπλάσιος των θέσεων που θα πληρωθούν, με βάση τη σειρά κατάταξης τους στη γραπτή εξέταση.

(9) Στη συνέχεια το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής, αφού λάβει δεόντως υπόψη την έκθεση της Συμβουλευτικής Επιτροπής, εάν έχει διοριστεί, τα αποτελέσματα της γραπτής και/ ή προφορικής εξέτασης των υποψηφίων, ανάλογα με το τι έχει διεξαχθεί, τα προσόντα των υποψηφίων σε σχέση με τα καθήκοντα της θέσης, όπως επίσης και τα υπόλοιπα στοιχεία των αιτήσεων και το περιεχόμενο των προσωπικών φακέλων, των φακέλων των ετήσιων υπηρεσιακών εκθέσεων των υποψηφίων που είναι υπάλληλοι της Αρχής, προβαίνει στην επιλογή των καταλληλότερων υποψηφίων.

(10) Κανένα πρόσωπο δεν διορίζεται σε θέση Πρώτου Διορισμού ή διορίζεται ή προάγεται σε θέση Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής, εκτός αν κατέχει τα προσόντα που προβλέπονται στο σχέδιο υπηρεσίας για τη θέση αυτή κατά τη λήξη της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων και κατά τον χρόνο που λαμβάνεται η απόφαση.

(11) Η γενική εντύπωση του Διοικητικού Συμβουλίου της Αρχής, όσο αφορά την απόδοση των υποψηφίων σε προφορική εξέταση καταγράφεται πάντοτε πλήρως αιτιολογημένη στα πρακτικά τα οποία περιλαμβάνουν σχετικό κατάλογο που περιέχει τα ονόματα των κατά την κρίση της καταλληλότερων υποψηφίων, καθώς και την αναλυτική τους βαθμολογία και κατάταξη.

(12) Μετά τον καταρτισμό του καταλόγου όλες οι θέσεις που έχουν δημοσιευτεί ή οποιοσδήποτε άλλες θέσεις με τον ίδιο τίτλο οι οποίες θα κενωθούν ή θα δημιουργηθούν για περίοδο 12 μηνών θα πληρούνται από αυτόν:

Νοείται ότι, σε περίπτωση κένωσης θέσης για οποιοδήποτε λόγο εντός δώδεκα μηνών από την ημερομηνία πλήρωσής της, η θέση που παραμένει κενή πληρούται από τον τελικό κατάλογο των υποψηφίων.

Νοείται περαιτέρω ότι το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής, μπορεί να μην επιλέξει κανένα από τους υποψηφίους, αν κατά την κρίση τους κανένας από τους υποψηφίους δεν είναι κατάλληλος για διορισμό ή προαγωγή.

Μόνιμοι διορισμοί και
προαγωγές.

16. (1) Μόνιμος διορισμός ή προαγωγή γίνεται με γραπτή προσφορά υπό της Αρχής προς το πρόσωπο το οποίο αυτή

επιλέγει για διορισμό ή προαγωγή, ανάλογα με την περίπτωση, και γραπτή αποδοχή από αυτό.

(2) Η προσφορά αναφέρει την αμοιβή και τους λοιπούς όρους υπηρεσίας της θέσης και καθορίζει την ημερομηνία από την οποία ισχύει ο διορισμός ή η προαγωγή.

(3) Σε περίπτωση που το πρόσωπο που επιλέχθηκε για διορισμό ή προαγωγή δηλώσει ότι δεν αποδέχεται την προσφορά που του έγινε ή η έκθεση του ιατρού που τον εξέτασε δεν είναι ικανοποιητική, το θέμα εξετάζεται εκ νέου από την Αρχή η οποία προβαίνει σε νέα προσφορά διορισμού ή προαγωγής, ανάλογα με την περίπτωση.

Οι μόνιμοι διορισμοί και οι προαγωγές δημοσιεύονται το ταχύτερο στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.

Διορισμοί επί
δοκιμασία.

17. (1) Διορισμοί σε μόνιμες θέσεις γίνονται επί δοκιμασία για διετή χρονική περίοδο.

Νοείται ότι όταν υπάλληλος διοριστεί με δοκιμασία σε μόνιμη θέση ύστερα από ευδόκιμη υπηρεσία με σύμβαση στη θέση αυτή με τον ίδιο τίτλο και η υπηρεσία ήταν διάρκειας δύο ή περισσότερων ετών, η Αρχή μπορεί να μην απαιτήσει χρονική περίοδο δοκιμασίας, εκτός αν για την επικύρωση διορισμού στη θέση απαιτείται από το οικείο Σχέδιο Υπηρεσίας η απόκτηση οποιωνδήποτε προφόντων τα οποία ο υπάλληλος δεν κατέχει.

Νοείται περαιτέρω ότι η Αρχή μπορεί να μειώσει ανάλογα τη χρονική περίοδο δοκιμασίας (α) στην περίπτωση υπαλλήλου που πρόκειται να αρωτηρητησει πριν από την παρέλευση της διετούς περιόδου δοκιμασίας, αν αυτός κρίνεται κατάλληλος και

(β) στην περίπτωση υπαλλήλου που υπηρέτησε πριν από τον διορισμό του μέρος της διετούς περιόδου δοκιμασίας σε άλλη θέση της Αρχής.

(2) Ο διορισμός υπαλλήλου που υπηρετεί επί δοκιμασία μπορεί να τερματιστεί οποιαδήποτε στιγμή κατά τη διάρκεια της χρονικής περιόδου δοκιμασίας, αλλά, πριν γίνει τέτοιος τερματισμός, πρέπει να δοθεί στον υπάλληλο ειδοποίηση της πρόθεσης για τερματισμό που να περιέχει τους λόγους και να τον καλεί να προβεί σε οποιεσδήποτε παραστάσεις, τις οποίες θα επιθυμούσε, εναντίον του τερματισμού του διορισμού. Με βάση τις παραστάσεις που θα εξετάσει η Αρχή μπορεί είτε να τερματίσει τον διορισμό είτε, τηρουμένης της παραγράφου 3, να παρατείνει τη χρονική περίοδο δοκιμασίας για χρονική περίοδο μέχρι ένα ακόμα χρόνο, όπως η Αρχή θα κρίνει σε κάθε περίπτωση. Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής εφαρμόζονται σε κάθε περίοδο δοκιμασίας που παρατάθηκε:

Νοείται ότι ο συνολικός χρόνος παράτασης της περιόδου δοκιμασίας δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να υπερβαίνει τα τρία χρόνια.

(3) Μέσα σ' ένα μήνα από τη λήξη της χρονικής περιόδου δοκιμασίας η Αρχή αποφασίζει κατά πόσο διορισμός υπαλλήλου που υπηρετεί επί δοκιμασία θα επικυρωθεί, παραταθεί ή τερματιστεί. Αν ο διορισμός επικυρωθεί ή τερματιστεί, σχετική ειδοποίηση δημοσιεύεται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.

Διορισμοί επί σύμβαση.

18. (1) Διορισμοί επί σύμβαση γίνονται μόνο σε έκτακτες περιπτώσεις, με γραπτές συμβάσεις οι οποίες περιλαμβάνουν

τη διάρκεια της συμβάσεως, την αμοιβή του διοριζομένου προσώπου, και τους λοιπούς όρους του διορισμού.

(2) Η διάρκεια της συμβάσεως, η αμοιβή και οι λοιποί όροι του διορισμού αποφασίζονται υπό της Αρχής.

Διαδικασία
πλήρωσης θέσεων
Προαγωγής.

19. (1) Ουδείς υπάλληλος προάγεται σε ανώτερη θέση εκτός αν –

(1) Υπάρχει κενή τέτοια θέση:

Νοείται ότι μία θέση προαγωγής μπορεί να πληρωθεί πριν αυτή κενωθεί, όταν ο κάτοχος της βρίσκεται με άδεια αφυπηρέτησης.

(2) Κατέχει τα προσόντα που προβλέπονται στο οικείο σχέδιο υπηρεσίας κατά τον χρόνο που λαμβάνεται απόφαση από την Αρχή για πλήρωση της θέσης και κατά τον χρόνο που λαμβάνεται η απόφαση προαγωγής.

(3) Δεν έχει τιμωρηθεί κατά τη διάρκεια της προηγούμενης διετίας για πειθαρχικό παράπτωμα σοβαρής φύσης.

(4) Στις υπηρεσιακές του εκθέσεις των τελευταίων δύο ετών δεν υπάρχει αναφορά ότι είναι ακατάλληλος για προαγωγή:

Νοείται ότι κανένας υπάλληλος δεν προάγεται σε 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 εκτός εάν είναι πολίτης της Δημοκρατίας.

(2) Οι υπάλληλοι κρίνονται για προαγωγή με βάση την αξία, τα προσόντα και την αρχαιότητα τους.

(3) Η Αρχή κατά τη λήψη απόφασης για προαγωγή λαμβάνει δεόντως υπόψη το περιεχόμενο των προσωπικών φακέλων και των φακέλων των ετήσιων υπηρεσιακών εκθέσεων των υποψηφίων, αιτιολογημένες συστάσεις του Γενικού Διευθυντή και την εντύπωση που αποκόμισε η Αρχή για τους υποψηφίους κατά την προφορική εξέταση, αν έχει διενεργηθεί.

Αναπληρωτικός
διορισμός.

20. (1) Όταν κενούται θέση για οποιαδήποτε λόγο ή ο κάτοχος της απουσιάζει με άδεια ή δεν μπορεί να εκτελέσει τα καθήκοντα της θέσης του, η Αρχή δύναται να διορίσει άλλο πρόσωπο να ενεργεί αναπληρωτικά στη θέση αυτή σύμφωνα με τα ισχύοντα στη δημόσια υπηρεσία. Οι αναπληρωτικοί διορισμοί θα γίνονται κάτω από τους ακόλουθους όρους:

(α) Σε θέσεις με μισθοδοτική κλίμακα Α13 και άνω ή σε θέσεις με πάγιο μισθό που δεν είναι χαμηλότερος της κορυφής της κλίμακας Α13 ή

(β) σε άλλες θέσεις, αν υπάρχουν λόγοι που απορρέουν από διατάξεις νομοθετικής φύσεως και απαιτούν τέτοιο διορισμό,

νοουμένου ότι ο υπάλληλος που συνιστάται για τέτοιο διορισμό κατέχει τα προσόντα της θέσης και

αναμένεται απ' αυτόν να εκτελεί όλα τα καθήκοντα και να αναλάβει όλες τις ευθύνες της θέσης. Στη σύσταση για αναπληρωτικό διορισμό πρέπει να αναφέρεται κατά πόσο ικανοποιούνται οι όροι της παραγράφου αυτής, καθώς και οι λόγοι για τους οποίους ζητείται ο αναπληρωτικός διορισμός.

(2) Υπάλληλος που διορίζεται αναπληρωτής σε κάποια θέση δυνατό να κληθεί να εκτελεί επιπρόσθετα και τα καθήκοντα της θέσης που κατέχει.

(3) Ο αναπληρωτικός διορισμός, καθώς και ο τερματισμός του δημοσιεύονται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.

(4) Υπάλληλος, ο οποίος διορίζεται να εκτελεί αναπληρωτικά τα καθήκοντα άλλης θέσης λαμβάνει επίδομα αναπληρωτικού διορισμού, με βάση τα ισχύοντα στη Δημόσια Υπηρεσία.

Υπηρεσιακές
Εκθέσεις.

21. (1) Οι υπηρεσιακές εκθέσεις των υπαλλήλων, οι οποίες αφορούν την απόδοση των υπαλλήλων για το προηγούμενο έτος, ετοιμάζονται εντός του πρώτου τριμήνου του τρέχοντος έτους, συντάσσονται πάνω σε ειδικό έντυπο, το οποίο καθορίζεται από την Αρχή, από τριμελή ομάδα αξιολόγησης όπου είναι δυνατό να οριστεί τριμελής ομάδα, η οποία αποτελείται από τον άμεσα προϊστάμενο, τον προϊστάμενο τμήματος, αν είναι διαφορετικό πρόσωπο από τον άμεσα προϊστάμενο και τον Γενικό Διευθυντή και προκειμένου για τον προϊστάμενο τμήματος από τον Γενικό Διευθυντή.

(2) Σε περίπτωση που δεν είναι δυνατό να συσταθεί τριμελής ομάδα αξιολόγησης οι εκθέσεις συντάσσονται από τον άμεσα

προϊστάμενο του υπαλλήλου και τον Γενικό Διευθυντή, αν είναι διαφορετικό πρόσωπο από τον άμεσα προϊστάμενο.

(3) Σε περιπτώσεις όπου είναι πρακτικά αδύνατη η εφαρμογή των παραγράφων (1) και (2), η υπηρεσιακή έκθεση συντάσσεται από τον άμεσα προϊστάμενο του υπαλλήλου.

Νοείται ότι σε περίπτωση που δεν υπάρχει άμεσα προϊστάμενος του υπαλλήλου και/ή προϊστάμενος άλλου τμήματος, η υπηρεσιακή έκθεση συντάσσεται από τον Γενικό Διευθυντή.

(4) Ο άμεσα προϊστάμενος του αξιολογούμενου υπαλλήλου ετοιμάζει προσχέδιο αξιολόγησης το οποίο συζητείται από την τριμελή ομάδα αξιολόγησης. Η ομάδα αξιολόγησης προεδρεύεται από το μέλος που είναι ιεραρχικά ανώτερο. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά πλειοψηφία. Σε περίπτωση που δε σχηματίζεται πλειοψηφία υπερισχύει η άποψη του ιεραρχικά ανώτερου. Το μέλος ή τα μέλη τα οποία διαφωνούν με την απόφαση μπορούν να διατυπώσουν τους λόγους διαφωνίας τους σε κατάλληλο μέρος της έκθεσης. Η ίδια διαδικασία ισχύει στην περίπτωση που η ομάδα είναι διμελής.

(5) Σε περίπτωση που ο άμεσα προϊστάμενος του αξιολογούμενου υπαλλήλου αφυπηρητήσει ή μετακινηθεί κατά το δεύτερο εξάμηνο του χρόνου, ετοιμάζει και υποβάλλει προσχέδιο αξιολόγησης σε ειδικό έντυπο για να ληφθεί υπόψη κατά την αξιολόγηση του υπαλλήλου.

(6) Οι υπηρεσιακές εκθέσεις των υπαλλήλων που τελούν επί δοκιμασία συντάσσονται κάθε έξι μήνες σε ειδικό έντυπο με τον ίδιο τρόπο όπως οι υπηρεσιακές εκθέσεις.

(7) Αν υπάρχει πρόθεση να διατυπωθούν στην υπηρεσιακή έκθεση οποιαδήποτε δυσμενή σχόλια, παρέχεται η ευκαιρία στον υπάλληλο να ακουστεί και να υποβάλει παραστάσεις προτού ληφθεί η τελική απόφαση.

(8) Η υπηρεσιακή έκθεση κοινοποιείται προς τον υπάλληλο τον οποίο αφορά μετά τη σύνταξή της από τον άμεσα προϊστάμενο του και ακολούθως υποβάλλεται προς την Αρχή.

(9) Δεν μετέχει στην αξιολόγηση ενός υπαλλήλου πρόσωπο που του είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι και του τέταρτου βαθμού:

Νοείται ότι αν λόγω του κωλύματος της συγγένειας δεν καθίσταται δυνατή η σύνταξη υπηρεσιακής έκθεσης για ένα υπάλληλο οι διατάξεις της παραγράφου αυτής δεν εφαρμόζονται. Σε μια τέτοια περίπτωση σημειώνεται η ύπαρξη της συγγένειας στην υπηρεσιακή έκθεση.

(10) Η Αρχή με απόφαση της μπορεί να καθορίζει οποιοδήποτε θέμα σε σχέση με υπηρεσιακές εκθέσεις και την αξιολόγηση των υπαλλήλων που δεν προβλέπεται στους παρόντες Κανονισμούς.

Αρχαιότητα.

22. (1) Η αρχαιότητα μεταξύ υπαλλήλων που κατέχουν την ίδια μόνιμη θέση, είτε μόνιμα, είτε προσωρινά είτε αναπληρωτικά, κρίνεται με βάση την ημερομηνία της ισχύος του διορισμού, της προαγωγής ή απόσπασής τους στη συγκεκριμένη θέση, ανάλογα με την περίπτωση, ανεξάρτητα από τον τρόπο κατοχής της.

(2) Σε περίπτωση ταυτόχρονου διορισμού ή προαγωγής στη συγκεκριμένη θέση, η αρχαιότητα κρίνεται σύμφωνα με την προηγούμενη αρχαιότητα των υπαλλήλων.

(3) Η αρχαιότητα μεταξύ υπαλλήλων που κατέχουν διαφορετικές θέσεις με τους ίδιους μισθοδοτικούς όρους κρίνεται σύμφωνα με τις ημερομηνίες της ισχύος των διορισμών ή προαγωγών τους στις παρούσες θέσεις τους ανεξάρτητα από τον τρόπο κατοχής τους, ή αν οι ημερομηνίες είναι ίδιες, σύμφωνα με την προηγούμενη αρχαιότητα τους.

(4) Η αρχαιότητα μεταξύ υπαλλήλων που κατέχουν θέσεις με διαφορετικούς μισθοδοτικούς όρους κρίνεται σύμφωνα με τους μισθοδοτικούς όρους των αντίστοιχων θέσεων.

(5) Η αρχαιότητα υπαλλήλων που κατέχουν την ίδια θέση ή διαφορετικές θέσεις με τους ίδιους μισθοδοτικούς όρους, ο μισθός και ο τίτλος της οποίας ή των οποίων άλλαξαν ως συνέπεια αναθεώρησης μισθών ή αναδιοργάνωσης κρίνεται σύμφωνα με την αμέσως πριν από την τέτοια αναθεώρηση ή αναδιοργάνωση αρχαιότητα των υπαλλήλων.

(6) Η αρχαιότητα υπαλλήλου που επαναδιορίστηκε στην ίδια θέση ύστερα από διακοπή υπηρεσίας κρίνεται, τηρουμένων των υπολοίπων διατάξεων του Κανονισμού αυτού και των διατάξεων κάθε άλλου νόμου με βάση την ημερομηνία της ισχύος του επαναδιορισμού του.

(7) Στον Κανονισμό αυτό -

«μισθοδοτικοί όροι» σε σχέση με κάποιες θέσεις σημαίνει τον πάγιο μισθό των θέσεων ή προκειμένου περί μισθοδοτικών

κλιμάκων, το ανώτατο σημείο των κλιμάκων και σε περίπτωση κλιμάκων του ίδιου ανώτατου σημείου, το κατώτατο σημείο των κλιμάκων και προκειμένου περί συνδυασμένων μισθοδοτικών κλιμάκων θέσης το ανώτατο σημείο της ψηλότερης κλίμακας κάθε θέσης και σε περίπτωση κλιμάκων του ίδιου ανωτάτου σημείου, το κατώτατο σημείο της χαμηλότερης κλίμακας κάθε θέσης.

«προηγούμενη αρχαιότητα» σημαίνει αρχαιότητα των υπαλλήλων στη θέση που κατεχόταν από αυτούς αμέσως πριν από τη κατοχή της παρούσας θέσης τους και αν η αρχαιότητα αυτή είναι η ίδια, η προηγούμενη αρχαιότητα κρίνεται με την ίδια μέθοδο, αφού εφαρμοστεί αναδρομικά μέχρι τους πρώτους διορισμούς των υπαλλήλων στην υπηρεσία. Σε περίπτωση που η αρχαιότητα στους πρώτους διορισμούς είναι η ίδια, η προηγούμενη αρχαιότητα κρίνεται με βάση την ηλικία των υπαλλήλων.

Μετακίνηση
υπαλλήλων.

23. (1) Για τους σκοπούς του παρόντος Κανονισμού

«μετακίνηση» σημαίνει την μετατόπιση ενός υπαλλήλου, η οποία δεν συνεπάγεται αλλαγή τόπου διαμονής.

(2) Οι μετακινήσεις των υπαλλήλων διενεργούνται από τον Γενικό Διευθυντή με απόφαση του, δεόντως αιτιολογημένη.

Παραίτηση.

24. (1) Μόνιμος υπάλληλος δεν μπορεί να παραιτηθεί από τη θέση του χωρίς την προηγούμενη άδεια της Αρχής.

(2) Προσωρινός υπάλληλος μπορεί να παραιτηθεί οποτεδήποτε κατόπιν γραπτής προς την Αρχή προειδοποίησης ενός μηνός.

(3) Υπάλληλος παραιτούμενος από τη θέση του χωρίς να πληρούνται οι προϋποθέσεις της παραγράφου (1) ή (2) ανάλογα με την περίπτωση, θεωρείται ότι απουσιάζει από το καθήκον χωρίς άδεια και υπόκειται σε πειθαρχική δίωξη.

(4) Οι αιτήσεις υπαλλήλων για παραίτηση υποβάλλονται στο Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής μέσω του Γενικού Διευθυντή, ο οποίος θέτει ενώπιον του Διοικητικού Συμβουλίου την αίτηση μαζί με συνοδευτική έκθεση στην οποία αναφέρονται λεπτομέρειες της άδειας ανάπαυσης που έχει σε πίστη του ο υπάλληλος, καθώς και οι διευθετήσεις που έχουν γίνει ή θα γίνουν για την παραχώρηση της εν λόγω άδειας στον υπάλληλο, τυχόν οικονομικές υποχρεώσεις του υπαλλήλου προς το Διοικητικό Συμβούλιο και κατά πόσο συστήνεται η αποδοχή της αίτησης για παραίτηση ή όχι.

Αφυπηρέτηση.

25. (1) Η ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης θα είναι αυτή που εκάστοτε ισχύει στη Δημόσια Υπηρεσία.

(2) Τηρουμένων των διατάξεων της παραγράφου (1) και ανεξάρτητα από τις διατάξεις οποιουδήποτε άλλου νόμου, το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής έχει αρμοδιότητα να αποφασίζει μετά από πρόταση του Γενικού Διευθυντή την αφυπηρέτηση υπαλλήλου από την υπηρεσία της Αρχής στις ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) Όταν συμπληρώνεται η ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης του υπαλλήλου.

(β) όταν απαιτηθεί από υπάλληλο που έχει συμπληρώσει την ηλικία των πενήντα πέντε ετών να αφυπηρετήσει·

(γ) μετά από αίτηση υπαλλήλου για οικειοθελή πρόωρη αφυπηρέτηση·

(δ) για λόγους υγείας·

(ε) λόγω πτωχεύσεως του υπαλλήλου·

(στ) όταν η αφυπηρέτηση γίνεται για να αναλάβει ο υπάλληλος δημόσιο λειτούργημα ασυμβίβαστο με τη θέση που κατέχει ή για να διοριστεί σε κρατική υπηρεσία ή σε άλλο οργανισμό δημόσιου δικαίου ή αρχή τοπικής διοίκησης·

(ζ) σε περίπτωση αναίτιας υπηρεσιακής ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας του υπαλλήλου·

(η) ως πειθαρχική ποινή, σύμφωνα με τις διατάξεις των Κανονισμών αυτών.

(3) Στις περιπτώσεις των υποπαραγράφων (γ) (στ) και (ζ), ο Γενικός Διευθυντής ή τη ελλείψει ή απουσία αυτού ο Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής, πριν υποβάλει την πρόταση του προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής βεβαιώνεται ότι:

(1) Ο υπάλληλος δεν έχει οικονομικές υποχρεώσεις έναντι της Αρχής ή, αν έχει, θα τις εξοφλήσει, και

(2) δεν εκκρεμεί πειθαρχική ή ποινική υπόθεση εναντίον του.

(4) Η απόφαση για αφυπηρέτηση υπαλλήλου, σύμφωνα με τις υποπαραγράφους (β), (δ) και (ζ) της παραγράφου (2), λαμβάνεται αφού δοθεί στον υπάλληλο η ευκαιρία να ακουστεί.

- Ηλικία υπαλλήλων. 26. Η ηλικία υπαλλήλου θεωρείται συμπληρωμένη κατά την ημέρα των γενεθλίων του και αποδεικνύεται διά πιστοποιητικού γεννήσεως ή διά τοιούτων αποδεικτικών στοιχείων ως η Αρχή ήθελε εκάστοτε ή εν συγκεκριμένη περίπτωση καθορίσει και ελλείψει τοιούτου καθορισμού αυτή θα αποδεικνύεται ως εις την περίπτωση δημοσίου υπαλλήλου.
- Κατάργηση θέσεων. 27. Τηρουμένων των διατάξεων οποιουδήποτε άλλου νόμου, σε περίπτωση κατάργησης θέσης ο κάτοχος αυτής θεωρείται ότι εξακολουθεί να την κατέχει μαζί με όλα τα προνόμια και ωφελήματα της μέχρις ότου αφυπηρευτεί ή διοριστεί ή προαχθεί, είτε σε θέση που δημιουργήθηκε, είτε σε άλλη θέση.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ, ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ, ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

- Μισθοί. 28. Η μισθοδοσία κάθε θέσης καθορίζεται στον ετήσιο προϋπολογισμό της Αρχής.
- Απολαβές, τιμαριθμικό επίδομα, δέκατος τρίτος μισθός και επίδομα παραστάσεως. 29. (1) Οι απολαβές των υπαλλήλων περιλαμβάνουν τον μισθό της θέσης, καθώς και οποιαδήποτε γενική αύξηση μισθών και τιμαριθμικό επίδομα.

(2) Σε υπάλληλο παραχωρούνται επιδόματα, αποζημιώσεις και 13^{ος} μισθός, με βάση τα ισχύοντα στη Δημόσια Υπηρεσία.

(3) Στον Γενικό Διευθυντή της Αρχής είναι δυνατό να χορηγείται επίδομα φιλοξενίας και τηλεφώνου, όπως καθορίζεται στους όρους υπηρεσίας του Γενικού Διευθυντή.

Καταβολές.

30. Οι απολαβές είναι πληρωτέες στο τέλος κάθε μήνα.

Νοείται ότι ο Γενικός Διευθυντής μπορεί με απόφαση του να εγκρίνει την καταβολή των απολαβών των υπαλλήλων πριν από το τέλος οποιουδήποτε μήνα.

Ιατρική περίθαλψη και άλλα ωφελήματα.

31. Η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και άλλα ωφελήματα παραχωρούνται στους υπαλλήλους με βάση τα ισχύοντα στη Δημόσια Υπηρεσία.

Άδειες απουσίας.

32. Κάθε υπάλληλος δικαιούται άδεια ανάπαυσης, άδεια ασθενείας, άδεια απουσίας χωρίς απολαβές και άδεια μητρότητας και εκπαίδευσης ή οποιασδήποτε άλλης άδειας κάτω από τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις όπως οι υπάλληλοι της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Ωφελήματα αφυπηρέτησης.

33. Τα ωφελήματα αφυπηρέτησης των μόνιμων υπαλλήλων είναι με βάση τα ισχύοντα στην Δημόσια Υπηρεσία.

Θεμελιώδη καθήκοντα υπαλλήλων.

34. (1) Ο υπάλληλος οφείλει –

(1) Να είναι πιστός και να σέβεται το Σύνταγμα, τους Νόμους και τους Κανονισμούς που διέπουν τη λειτουργία της Αρχής και της Κυπριακής Δημοκρατίας.

(2) να εκτελεί πάντα πιστά και ανελλιπώς τα καθήκοντα του και να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την προαγωγή των συμφερόντων της Αρχής·

(3) να μην ενεργεί ή να συμπεριφέρεται με τρόπο που μπορεί να δυσφημίσει την Αρχή γενικά ή τη θέση του ειδικά και να κλονίσει την εμπιστοσύνη του κοινού προς την Αρχή·

(4) να συμμορφώνεται με τις νομοθετικές διατάξεις και τις σύμφωνες προς αυτές διοικητικές οδηγίες και εγκυκλίους και να εκτελεί τις νόμιμες οδηγίες που εκδίδονται από τους προϊστάμενούς του και να είναι υπεύθυνος για τη νομιμότητα των υπηρεσιακών του ενεργειών·

Νοείται ότι οποιαδήποτε εκτέλεση πρόδηλα παράνομης διαταγής, κατόπιν οδηγιών του Γενικού Διευθυντή ή απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου, θα πρέπει να βασίζεται σε γνωμοδότηση του Νομικού Συμβούλου της Αρχής.

(5) να συμπεριφέρεται με ευγένεια, ευπρέπεια και ειλικρίνεια·

(6) να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την εξυπηρέτηση του κοινού με τρόπο αντικειμενικό, δίκαιο, απροσωπώληπτο και αμερόληπτο·

(7) να μην αναλαμβάνει, είτε ατομικά είτε ως μέλος συλλογικού οργάνου, την επίλυση ζητημάτων και να μην συμπράττει στην έκδοση πράξεων αν 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.

(2) Τα καθήκοντα ενός υπαλλήλου είναι τα καθορισμένα καθήκοντα της θέσης του, όπως εκτίθενται στο οικείο σχέδιο υπηρεσίας, ως επίσης και οποιαδήποτε άλλα συναφή καθήκοντα τα οποία είναι δυνατό να ανατίθενται σε αυτόν.

Διαγωγή.

35. (1) Η διαγωγή υπαλλήλου πρέπει να είναι σύμφωνη με τις διατάξεις των Κανονισμών αυτών και σύμφωνα με οποιοσδήποτε εγκυκλίους και οδηγίες που είναι δυνατό να εκδίδονται από καιρό σε καιρό από την Αρχή.

(2) Μη συμμόρφωση προς τους παρόντες Κανονισμούς αποτελεί λόγο για τη λήψη πειθαρχικών μέτρων.

Χρόνος εργασίας υπαλλήλων.

36. (1) Οι υπάλληλοι της Αρχής εργάζονται από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή τον ίδιο αριθμό ωρών εργασίας την εβδομάδα, όπως και οι υπάλληλοι στη Δημόσια Υπηρεσία της Δημοκρατίας.

(2) Το ωράριο καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής, και μπορεί να διαφοροποιείται κατά υπάλληλο ή κατηγορία υπαλλήλων, ανάλογα με τις ανάγκες της υπηρεσίας, χωρίς ωστόσο να υπερβαίνει τον καθορισμένο αριθμό ωρών εργασίας την εβδομάδα.

(3) Όλοι οι υπάλληλοι οφείλουν να προσέρχονται στον χώρο εργασίας τους με ακρίβεια και στις καθοριζόμενες ώρες εργασίας της Αρχής.

(4) Οι υπάλληλοι δεν πρέπει να απουσιάζουν από τον χώρο εργασίας τους με σκοπό να επιλαμβάνονται ιδιωτικών υποθέσεών τους κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας, χωρίς άδεια του άμεσα προϊσταμένου τους.

- | | | |
|---|-----|---|
| Απουσία χωρίς άδεια ή παράλειψη εκτέλεσης καθηκόντων. | 37. | Υπάλληλος ο οποίος απουσιάζει χωρίς άδεια, ή θεληματικά αρνείται ή παραλείπει να εκτελέσει τα καθήκοντα του υπόκειται σε πειθαρχική δίωξη. |
| Δημόσιες Αργίες. | 38. | Η Αρχή τηρεί ως αργίες τις ημέρες που ορίζονται ως αργίες για τη Δημόσια Υπηρεσία. |
| Απόρρητο. | 39. | <p>(1) Κάθε γραπτή ή προφορική πληροφορία που λαμβάνεται ή αποκτάται ή περιέρχεται σε γνώση υπαλλήλου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του είναι εμπιστευτική και δεν αποκαλύπτεται ή κοινοποιείται σε οποιοδήποτε πρόσωπο καθ' οιονδήποτε χρόνο παρά μόνο για τη δέουσα εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων του.</p> <p>(2) Η Αρχή έχει τη δυνατότητα να απαιτήσει από όλους ή από ομάδα υπαλλήλων όταν διορίζονται ή οποτεδήποτε μετά τον διορισμό τους να κληθούν να υπογράψουν δήλωση τήρησης του απορρήτου, όπως η Αρχή ήθελε καθορίσει.</p> <p>(3) Οι υπάλληλοι λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να μην παρέχεται σε κανένα πρόσωπο είτε κατά τη διάρκεια επίσκεψης του στα γραφεία τους είτε με οποιοδήποτε άλλο τρόπο, οποιαδήποτε πληροφορία για υπηρεσιακά έγγραφα ή</p> |

να γίνεται δυνατή η εξασφάλιση από το πρόσωπο αυτό πληροφοριών για θέματα τα οποία θα καθοριστούν από την Αρχή ως εμπιστευτικά.

(4) 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 προσάξει επίσημο έγγραφο που είναι στη φύλαξη του, ο υπάλληλος αναφέρει το ζήτημα στην Αρχή για λήψη απόφασης κατά πόσο η μαρτυρία αυτή ή η προσαγωγή του ζητούμενου εγγράφου αντίκειται προς το δημόσιο συμφέρον, οπότε η Αρχή, αφού συμβουλευθεί τον Νομικό της Σύμβουλο, αποφασίζει ανάλογα πάνω στο ζήτημα.

Παροχή τεχνικών συμβουλών κ.λπ.

40. Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο να παρέχει τεχνική ή επιστημονική συμβουλή σχετικά με τα θέματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της Αρχής σε οποιοδήποτε πρόσωπο κατά την εκτέλεση υπηρεσιακού του καθήκοντος, χωρίς την προηγούμενη άδεια της Αρχής.

Απαγόρευση αποδοχής αμοιβής, προμήθειας κ.λπ.

41. (1) Απαγορεύεται σε υπάλληλο να δεχθεί οποιαδήποτε αμοιβή, προμήθεια, δώρο ή άλλο προσωπικό ωφέλημα για υπηρεσία σχετιζόμενη άμεσα ή έμμεσα με τα καθήκοντα του.

(2) Τηρούμενων των προνοιών της παραγράφου (3), όταν σε υπάλληλο προσφερθεί δώρο και η μη αποδοχή του θεωρείται ανεπιθύμητη ή αντίθετη προς το δημόσιο συμφέρον, ο υπάλληλος δέχεται το δώρο, αλλά πληροφορεί αμέσως γι' αυτό τον Πρόεδρο της Αρχής και του δίνει λεπτομέρειες για τη φύση και την αξία του δώρου.

(3) Οι περιπτώσεις κατά τις οποίες θα ήταν ανεπιθύμητο ή αντίθετο προς το δημόσιο συμφέρον να μη γίνει αποδεκτό δώρο είναι όταν αυτό προσφέρεται σε:

(α) υπάλληλο που αποστέλλεται για εκπροσώπηση της Αρχής ή που συμμετέχει σε οποιαδήποτε επίσημη αποστολή,

(β) οποιοδήποτε υπάλληλο όχι για υπηρεσία που πρόσφερε ή θα προσφέρει και η οποία άπτεται της ιδιότητας του ως υπάλληλου της Αρχής,

(γ) υπάλληλο με την ευκαιρία της αφυπηρέτησης του από την Αρχή, όπως θα ορίζει εκάστοτε σε κάθε περίπτωση η Αρχή.

(4) Όταν ο Πρόεδρος πληροφορείται ή περιέρχεται στην αντίληψη του ότι έχει προσφερθεί δώρο σε υπάλληλο, εκτός από τις περιπτώσεις της παραγράφου (3) πιο πάνω, ενεργεί όπως πιο κάτω:

(α) Αν η αξία του δώρου δεν ξεπερνά το ποσό που καθορίζει εκάστοτε η Αρχή, υποβάλλει θέμα στην Αρχή η οποία αποφασίζει κατά πόσο θα εγκρίνει ή όχι κράτηση και χρησιμοποίηση του δώρου από τον παραλήπτη.

(β) Αν η αξία του δώρου δεν ξεπερνά το ποσό που καθορίζει εκάστοτε η Αρχή και αυτή δεν εγκρίνει την κράτηση του δώρου από τον παραλήπτη ή σε περίπτωση που αυτό έχει χρηματική αξία που υπερβαίνει το ποσό που καθορίζει εκάστοτε η ίδια, η

Αρχή παραλαμβάνει το δώρο έναντι αποδείξεως και αποφασίζει για τον τρόπο διάθεσης αυτού.

Απόκτηση
ιδιοκτησίας.

42. (1) Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο της Αρχής 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.

(2) Αν εγερθεί εύλογη υποψία για υπάλληλο ως προς την πηγή των οικονομικών του πόρων, μπορεί να διεξαχθεί έρευνα κατά τον καθορισμένο τρόπο για εξακρίβωση της προέλευσης των πόρων αυτών. Αν από την έρευνα εξακριβωθεί ότι ο υπάλληλος απέκτησε τους πόρους αυτούς κάτω από συνθήκες που συνιστούν ποινικό ή πειθαρχικό αδίκημα, η Αρχή προβαίνει στη λήψη των κατάλληλων μέτρων.

Ελευθερία έκφρασης
γνώμης.

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 μπορούν να δημοσιεύουν ή να μεταδίδουν από την τηλεόραση, το ραδιόφωνο ή άλλο μέσο οποιαδήποτε ύλη η οποία αναφέρεται στην άσκηση των καθηκόντων τους χωρίς την προηγούμενη άδεια της Αρχής.

(3) Κανένας υπάλληλος δεν επιτρέπεται να πληρωθεί για οποιαδήποτε δημοσίευση ή συμμετοχή σε εκπομπή χωρίς την άδεια της Αρχής.

Υποχρέωση αναφοράς πράξεων διαφθοράς ή δωροδοκίας.

44. Υπάλληλος, ο οποίος, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, διαπιστώνει ή έχει εύλογη αιτία να πιστεύει ότι έχει τελεσθεί πράξη διαφθοράς ή δωροδοκίας από άλλο υπάλληλο, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, οφείλει να το αναφέρει εγγράφως στην Αρχή, δίνοντας όλα τα αναγκαία στοιχεία προς υποστήριξη του ισχυρισμού του.

Σύναψη χρέους σε βάρος της Αρχής.

45. Απαγορεύεται σε υπάλληλο να συνάπτει χρέος σε βάρος της Αρχής για αγορά ειδών ή να δημιουργεί οποιαδήποτε χρηματική υποχρέωση για λογαριασμό της Αρχής, χωρίς την προηγούμενη εξουσιοδότηση του Γενικού Διευθυντή της Αρχής.

Ιδιωτική απασχόληση και ενδιαφέρον σ' εταιρείες.

46. (1) Ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να προσφέρει την εργασία του σ' οποιοδήποτε χρόνο, εφόσον αυτό απαιτούν οι ανάγκες της Αρχής.

(2) Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο της Αρχής να ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα ή επιτήδευμα ή να ασχολείται με οποιαδήποτε εργασία ή επιχείρηση εκτός της εργασίας του στην Αρχή:

Νοείται ότι σε εξαιρετικές περιπτώσεις, το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να χορηγήσει άδεια σε υπάλληλο για μερική ιδιωτική απασχόληση, μετά από αίτηση του, σύμφωνα με όρους και προϋποθέσεις που το ίδιο καθορίζει, εφόσον αυτή κρίνεται ότι δεν επηρεάζει την εκτέλεση των καθηκόντων του αιτητή ως υπαλλήλου.

(3) Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο –

(1) Να συμμετέχει στη διοίκηση οποιασδήποτε μη δημόσιας εταιρείας ή συνεταιρισμού ή άλλης επιχείρησης ιδιωτικής φύσης·

(2) να κατέχει μετοχές ή άλλο συμφέρον σε οποιαδήποτε μη δημόσια εταιρεία ή συνεταιρισμό ή άλλη επιχείρηση ιδιωτικής φύσης,

πέρα μόνο ύστερα από άδεια της Αρχής, η οποία μπορεί να χορηγηθεί με τέτοιους όρους όπως καθορίζει η Αρχή, εφόσον η χορήγηση τέτοιας άδειας δεν είναι ασυμβίβαστη με την εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου.

Νοείται ότι δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο να συμμετέχει στη διοίκηση οποιασδήποτε δημόσιας εταιρείας.

(4) Ο υπάλληλος δικαιούται να αποκτά μετοχές δημόσιων εταιρειών ο αριθμός των οποίων δε θα υπερβαίνει το ποσοστό του μετοχικού κεφαλαίου που θα καθορίζει η Αρχή.

Νοείται ότι υπάλληλος δεν δύναται να κατέχει μετοχές σε δημόσια εταιρεία, οι οποίες να του προσδίδουν δικαίωμα για έλεγχο ή διοίκηση σε αυτή.

(5) Κάθε υπάλληλος οφείλει όπως μετά τον διορισμό του στην Αρχή και στη συνέχεια κάθε έτος δηλώνει στην Αρχή 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.

Αστική ευθύνη.

47. (1) Ο υπάλληλος ευθύνεται έναντι της Αρχής για κάθε απώλεια ή ζημιά που προξενείται στην Αρχή ένεκα αλόγιστης, απερίσκεπτης ή επικίνδυνης πράξης ή παράλειψης του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του και μπορεί να επιβαρυνθεί για ολόκληρο ή μέρος αυτής κατόπιν αιτιολογημένης απόφασης της Αρχής, αφού προηγουμένως η Αρχή λάβει τις απόψεις του Νομικού Συμβούλου και δώσει στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο την ευκαιρία να ακουστεί.

(2) Ο υπάλληλος ευθύνεται επίσης έναντι της Αρχής για τις αποζημιώσεις τις οποίες η Αρχή κατέβαλε σε τρίτους για αλόγιστες, απερίσκεπτες ή επικίνδυνες πράξεις ή παραλείψεις του υπαλλήλου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

(3) Η πιο πάνω αξίωση της Αρχής για αποζημίωση έναντι των υπαλλήλων του παραγράφεται μέσα σε τρία χρόνια αφότου επήλθε η ζημιά ή απώλεια στην Αρχή ή αφότου κατέβαλε την αποζημίωση στους τρίτους η Αρχή, ανάλογα με την περίπτωση.

Πολιτικά δικαιώματα.

48. (1) Τηρουμένων των διατάξεων των Κανονισμών αυτών κάθε υπάλληλος δικαιούται να εκφράσει 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) Αναφορικά με τη συμμετοχή σε πολιτικά κόμματα, την υποβολή υποψηφιότητας για εκλογή σε αξίωμα και άλλα σχετικά θέματα εφαρμόζεται ο περί των Πολιτικών Δικαιωμάτων Δημόσιων Υπαλλήλων, Εκπαιδευτικών Λειτουργών, Δημοτικών Υπαλλήλων, Κοινοτικών Υπαλλήλων

και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημόσιου Δικαίου Νόμος.

Συνδικαλιστικό
δικαίωμα.

49. Κάθε υπάλληλος είναι ελεύθερος να ασκεί συνδικαλιστική δράση και όλα τα συναφή με αυτή δικαιώματα.

ΜΕΡΟΣ V

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

Πειθαρχικά
αδικήματα.

50. (1) Υπάλληλος υπόκειται σε πειθαρχική δίωξη –

(1) Αν έχει διαπράξει αδίκημα που αφορά έλλειψη τιμιότητας ή ηθική αισχροτήτα,

(2) Έχει ενεργήσει ή έχει παραλείψει να ενεργήσει κατά τρόπο ισοδύναμο με παράβαση καθήκοντος ή υποχρέωσής του.

(2) Για τους σκοπούς του Κανονισμού αυτού ο όρος “καθήκον ή υποχρέωση”, περιλαμβάνει οποιοδήποτε καθήκον ή υποχρέωση βάσει των Κανονισμών αυτών, ή δυνάμει οποιασδήποτε απόφασης της Αρχής ή άλλης εντολής ή οδηγίας που εκδίδεται από τα αρμόδια όργανα.

Κανένας υπάλληλος
δεν διώκεται δύο
φορές για το ίδιο
παράπτωμα.

51. Κανένας υπάλληλος της Αρχής δε διώκεται για δεύτερη φορά για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα.

Μια μόνο πειθαρχική
ποινή για ένα
πειθαρχικό αδίκημα.

52. Για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα δεν επιβάλλονται περισσότερες από μία πειθαρχικές ποινές:

Νοείται ότι επίπληξη ή αυστηρή επίπληξη μπορεί να επιβληθεί μαζί με κάθε ποινή που ορίζεται στις υποπαραγράφους (3), (4) ή (5) της παραγράφου (1) του Κανονισμού 57.

Λήξη πειθαρχικής ευθύνης.

53. Ο υπάλληλος ο οποίος απέβαλε την υπαλληλική ιδιότητα με οποιοδήποτε τρόπο δε διώκεται πειθαρχικώς, η πειθαρχική όμως διαδικασία η οποία τυχόν έχει αρχίσει συνεχίζεται και μετά τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, με εξαίρεση την περίπτωση του θανάτου.

Ποινική δίωξη.

54. (1) Στην περίπτωση που ασκήθηκε ποινική δίωξη κατά υπαλλήλου, καμιά πειθαρχική δίωξη δεν επιτρέπεται να ασκηθεί ή να συνεχιστεί για λόγους σχετιζόμενους με την ποινική δίωξη, μέχρις ότου αυτή καταστεί τελική και αμετάκλητη.

(2) Η αμετάκλητη καταδίκη ή αθώωση υπαλλήλου υπό του ποινικού δικαστηρίου συνιστά στην πειθαρχική δίκη αυτού, αμάχητο τεκμήριο περί της ενοχής ή αθωότητας του για το ποινικό αδίκημα που αυτός καταδικάστηκε ή αθωώθηκε.

Πειθαρχική δίωξη κατόπιν ποινικής δίωξης.

55. Υπάλληλος που διώχθηκε για ποινικό αδίκημα και δεν βρέθηκε ένοχος δεν μπορεί να διωχθεί πειθαρχικά για την ίδια κατηγορία. Ο υπάλληλος όμως αυτός μπορεί να διωχθεί για πειθαρχικό 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.

Καταδίκη για
ορισμένα ποινικά
αδικήματα.

56. Όταν υπάλληλος καταδικαστεί από το Δικαστήριο για αδίκημα που ενέχει έλλειψη τιμιότητας ή ηθική αισχροτήτα και είτε η καταδίκη επικυρωθεί κατ' έφεση είτε δεν ασκηθεί έφεση, η Αρχή λαμβάνει το ταχύτερο αντίγραφο των πρακτικών του Δικαστηρίου το οποίο εκδίκασε την υπόθεση ή του Δικαστηρίου στο οποίο ασκήθηκε η έφεση, ανάλογα με την περίπτωση. Η Αρχή, αφού λάβει γνωμάτευση επί του θέματος από τον Γενικό Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, και το αργότερο εντός δύο εβδομάδων από τη λήψη του αντιγράφου του πρακτικού του Δικαστηρίου αφού παράσχει στον υπάλληλο την ευκαιρία να υποβάλει οποιαδήποτε στοιχεία ή παραστάσεις, προβαίνει στην επιβολή πειθαρχικής ποινής, η οποία θα αρμόζει υπό τις περιστάσεις.

Πειθαρχικές ποινές.

57. (1) Πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται με βάση τις διατάξεις του Μέρους αυτού, είναι οι ακόλουθες:

(1) Επίπληξη,

(2) Αυστηρή επίπληξη,

(3) Διακοπή προσαύξησης,

(4) Αναβολή προσαύξησης,

(5) Χρηματική ποινή που δεν θα υπερβαίνει τις απολαβές των τριών μηνών,

(6) Υποβιβασμός στη μισθοδοτική κλίμακα,

(7) Υποβιβασμός σε κατώτερη θέση,

(8) Αναγκαστική αφυπηρέτηση,

(9) Απόλυση.

(2) Η επίπληξη γίνεται προφορικά και σημειώνεται στον φάκελο του υπαλλήλου. Η αυστηρά επίπληξη γίνεται εγγράφως και αντίγραφό της δίνεται στον υπάλληλο και καταχωρείται στον προσωπικό του φάκελο.

(3) Η ποινή της επίπληξης μετά τρία έτη από την επιβολή της, της αυστηρής επίπληξης μετά πέντε έτη και οι λοιπές ποινές, εκτός από τις ποινές της αναγκαστικής αφυπηρέτησης και της απόλυσης, μετά δέκα έτη από την επιβολή τους διαγράφονται.

(4) Οι ποινές που διαγράφονται αποσύρονται από τον Προσωπικό Φάκελο του υπαλλήλου και δεν επιτρέπεται εφεξής να αποτελέσουν στοιχεία κρίσης του.

(5) Το πρόστιμον αποτελεί έσοδο του προϋπολογισμού της Αρχής ή του προϋπολογισμού οικονομείων καθορισμένων υπό της Αρχής Ειδικών Ταμείων.

Αναγκαστική
Αφυπηρέτηση.

58. (1) Σε περίπτωση αναγκαστικής αφυπηρέτησης από θέση, τα ωφελήματα υπολογίζονται με βάση την κατ' αναλογία στα ισχύοντα στη δημόσια υπηρεσία.

(2) Η απόλυση συνεπάγεται απώλεια όλων των ωφελημάτων αφυπηρέτησης:

Νοείται ότι στον σύζυγο και τα εξαρτώμενα τέκνα, αν υπάρχουν, υπαλλήλου που απολύθηκε, καταβάλλεται σύνταξη, σαν αυτός να είχε πεθάνει κατά την ημερομηνία της απόλυσης του, που

θα υπολογίζεται πάνω στη βάση των πραγματικών ετών υπηρεσίας του.

Πειθαρχική
διαδικασία.

59. (1) Στην περίπτωση που καταγγελθεί γραπτώς στο Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής ή υποπέσει στην αντίληψη της ότι υπάλληλος ενδεχομένως να έχει διαπράξει πειθαρχικό παράπτωμα, τότε –

(α) Αν το παράπτωμα εμπίπτει στα οριζόμενα στην παράγραφο (2) του παρόντος Κανονισμού ως συνοπτικά εκδικαζόμενο παράπτωμα, η Αρχή μεριμνά για τη διεξαγωγή ενδοϋπηρεσιακής έρευνας το ταχύτερο δυνατό και μετά από εισήγηση του Γενικού Διευθυντή διορίζει υπάλληλο που είναι ανώτερος σε βαθμό από τον επηρεαζόμενο υπάλληλο ως ερευνώντα λειτουργό, για τη διεξαγωγή της έρευνας:

Νοείται ότι αν ο Γενικός Διευθυντής της Αρχής πιστεύει ότι λόγω της σοβαρότητας του παραπτώματος ή λόγω των περιστάσεων κατά τις οποίες αυτό διαπράχθηκε θα έπρεπε να συνεπάγεται σοβαρότερη ποινή, έχει την εξουσία να παραπέμψει την υπόθεση στην Αρχή, για να ενεργήσει όπως στην πιο κάτω υποπαράγραφο (β) της παρούσας παραγράφου.

Νοείται περαιτέρω ότι σε περίπτωση όπου η καταγγελία αφορά τον Γενικό Διευθυντή, η ενδοϋπηρεσιακή έρευνα διενεργείται χωρίς την ανάμειξη ή εισήγηση του Γενικού Διευθυντή. Ο οριζόμενος ερευνών λειτουργός μπορεί να είναι λειτουργός της Αρχής ή σε περίπτωση που δεν θα είναι δυνατόν να διορισθεί ως ερευνών λειτουργός υπάλληλος της Αρχής, να ζητείται από τον Υπουργό

Οικονομικών να ορίσει δημόσιο υπάλληλο που υπηρετεί στο Υπουργείο ως ερευνώντας λειτουργός για διεξαγωγή της έρευνας, χωρίς να απαιτείται να είναι ανώτερος από τον υπό διερεύνηση υπάλληλο.

(β) Σε κάθε άλλη περίπτωση η Αρχή μεριμνά για να διεξαχθεί έρευνα με βάση την παράγραφο (5) του παρόντος Κανονισμού και του Μέρους Ι του Πίνακα και ενεργεί κατά τον τρόπο που προνοείται στον Κανονισμό 60.

(2) Τα ακόλουθα πειθαρχικά αδικήματα υπαλλήλου εκδικάζονται συνοπτικά, εκτός αν ο υπάλληλος βαρύνεται με τρεις τουλάχιστον προηγούμενες πειθαρχικές καταδίκες:

(1) Εγκατάλειψη του τόπου εργασίας χωρίς άδεια του προϊσταμένου του,

(2) Καθυστέρηση προσέλευσης στον τόπο εργασίας,

(3) Αμέλεια, αδιαφορία ή αδράνεια στην εκτέλεση των καθηκόντων του,

(4) Απρεπής συμπεριφορά προς τους ανωτέρους, τους συναδέλφους του και το κοινό,

(5) Παράλειψη ή άρνηση συμμόρφωσης προς εντολές ή οδηγίες,

(6) Παράλειψη ή άρνηση εκτέλεσης των καθηκόντων του.

(3) Όταν η έρευνα διεξαχθεί σύμφωνα με την υποπαράγραφο (α) της παραγράφου (1) του παρόντος Κανονισμού και η Αρχή κρίνει ότι διαπράχθηκε παράπτωμα το οποίο μπορεί να εκδικαστεί συνοπτικά, ο ενδιαφερόμενος ενημερώνεται ανάλογα αφού του δοθούν, εάν υπάρχουν οιαδήποτε σχετικά έγγραφα, περιλαμβανομένων μαρτυρικών καταθέσεων, και παρέχεται σε αυτόν η ευκαιρία να ακουστεί. Η Αρχή αφού ακούσει τον υπάλληλο μπορεί να επιβάλει σε αυτόν οποιοσδήποτε από τις ποινές της κατωτέρω παραγράφου (4) αφού προηγουμένως τον ακούσει για την επιμέτρηση της ποινής.

(4) Οι πειθαρχικές ποινές, οι οποίες μπορεί να επιβάλλονται σε περιπτώσεις συνοπτικής εκδίκασης υποθέσεων είναι οι ακόλουθες:

(1) Επίπληξη,

(2) Αυστηρά επίπληξη,

(3) Διακοπή προσαύξησης για χρονική περίοδο που δεν υπερβαίνει τους έξι μήνες.

(5) Σε περίπτωση που απαιτείται η διεξαγωγή έρευνας με βάση την υποπαράγραφο (β) της παραγράφου (1) του παρόντος Κανονισμού, η Αρχή μεριμνά όπως αυτή διεξαχθεί με τον τρόπο που αναφέρεται στους Κανονισμούς στο Μέρος Ι του Πίνακα και ενεργεί όπως προνοείται στον κατωτέρω Κανονισμό 60.

Διαδικασία ενώπιον
της Αρχής.

60. (1) Όταν η έρευνα με βάση την παράγραφο (1) (β) του κανονισμού 59 συμπληρωθεί και αποκαλυφθεί, αρχίζει η πειθαρχική διαδικασία.

(2) Πειθαρχική διαδικασία ενώπιον του Διοικητικού Συμβουλίου της Αρχής αρχίζει με τη διατύπωση της κατηγορίας που στάληκε από τον Νομικό Σύμβουλο της Αρχής, όπως προνοείται στο Μέρος I του Πίνακα. Μέσα σε προθεσμία τεσσάρων εβδομάδων από την ημερομηνία της λήψης από αυτή της κατηγορίας, η Αρχή φροντίζει να εκδοθεί και επιδοθεί κλήση στον πειθαρχικά διωκόμενο υπάλληλο, σύμφωνα με τον καθορισμένο τύπο και τον καθορισμένο τρόπο που παρατίθεται στο Μέρος II του Πίνακα.

Νοείται ότι η προθεσμία των τεσσάρων εβδομάδων μπορεί να παραταθεί με απόφαση της Αρχής.

(3) Ο υπάλληλος που διώκεται πειθαρχικά δικαιούται να γνωρίζει την εναντίον του υπόθεση.

(4) Στον υπάλληλο που διώκεται πειθαρχικά παρέχονται αντίγραφα των μαρτυρικών καταθέσεων και οποιωνδήποτε άλλων σχετικών εγγράφων.

(5) Η ακρόαση της υπόθεσης μπροστά στο Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής διεξάγεται και συμπληρώνεται σύμφωνα με τον τρόπο που καθορίζεται στους Κανονισμούς του Μέρους III του Πίνακα.

(6) Στον υπάλληλο που διώκεται πειθαρχικά παρέχεται η ευκαιρία να ακουστεί τόσο πριν από τη διαπίστωση της ενοχής όσο και πριν από την επιβολή της ποινής.

(7) Σε κάθε διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής, σύμφωνα με το Μέρος αυτό, ο υπάλληλος μπορεί να αντιπροσωπευτεί με δικηγόρο της εκλογής του.

Διαθεσιμότητα.

61. (1) Υπάλληλος μπορεί να τεθεί σε διαθεσιμότητα αν διαταχθεί έρευνα πειθαρχικού παραπτώματος ή αν αρχίσει αστυνομική έρευνα με σκοπό την ποινική δίωξή του για προστασία του δημόσιου συμφέροντος.

(2) Αν υπάρχει πρόθεση όπως υπάλληλος τεθεί σε διαθεσιμότητα, πρέπει ο υπάλληλος αυτός να τυγχάνει προηγουμένως ενημέρωσης και να καλείται εντός 4 εργάσιμων ημερών να υποβάλει, αν επιθυμεί, γραπτές παραστάσεις. Αφού μελετηθούν οι παραστάσεις αυτές, η Αρχή αποφασίζει ευθύς αμέσως κατά πόσο θα θέσει ή όχι τον υπάλληλο σε διαθεσιμότητα. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι δεν θα επηρεαστεί με οποιοδήποτε τρόπο η ομαλή διεξαγωγή της έρευνας η Αρχή μπορεί να θέσει αμέσως τον υπάλληλο σε διαθεσιμότητα παρέχοντας του ταυτόχρονα το δικαίωμα να υποβάλει εντός 4 εργάσιμων ημερών από την ημέρα επίδοσης της απόφασης γραπτή ένσταση για την απόφαση. Η Αρχή αφού μελετήσει τους λόγους που περιέχονται σε αυτήν αποφασίζει ευθύς αμέσως κατά πόσο θα διατάξει τη συνέχιση ή τον τερματισμό της διαθεσιμότητας.

(3) Η διάρκεια της διαθεσιμότητας κατά τη διάρκεια της έρευνας δεν μπορεί να υπερβεί τους 3 μήνες, μπορεί όμως να παραταθεί αν συντρέχει σοβαρός λόγος, για άλλους 3 μήνες. Αν μετά το τέλος της έρευνας αποφασιστεί η ποινική ή πειθαρχική δίωξη του υπαλλήλου, η Αρχή μπορεί αν το δημόσιο συμφέρον το απαιτεί, να θέσει σε διαθεσιμότητα τον υπάλληλο

μέχρι την τελική συμπλήρωση της υπόθεσης. Σε περίπτωση που η Αρχή προτίθεται να παρατείνει τη διαθεσιμότητα υπαλλήλου, τέσσερις ημέρες πριν από τη λήξη της ενεργείας εφαρμόζοντας κατ' αναλογία τις διατάξεις της παραγράφου 2.

(4) Οι εξουσίες, τα προνόμια και τα ωφελήματα του υπαλλήλου αναστέλλονται κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας του υπαλλήλου.

Νοείται ότι η Αρχή επιτρέπει στον υπάλληλο να λαμβάνει μέρος των απολαβών της θέσης του, όχι λιγότερο από το μισό, όπως αποφασίζει η Αρχή.

(5) Αν ο υπάλληλος απαλλαγεί ή αν από την έρευνα δεν αποδειχθεί πειθαρχική υπόθεση εναντίον του, η διαθεσιμότητα τερματίζεται και ο υπάλληλος δικαιούται ολόκληρο το ποσό των απολαβών τις οποίες θα έπαιρνε αν δεν τίθετο σε διαθεσιμότητα. Αν βρεθεί ένοχος, η Αρχή αποφασίζει αν θα επιστραφεί στον υπάλληλο οποιοδήποτε μέρος των απολαβών του.

Αδικήματα.

62. Κάθε πρόσωπο, πέραν του διωκόμενου υπαλλήλου, το οποίο, ενώ καλείται να εμφανισθεί ενώπιον της Αρχής, παραλείπει να προσέλθει κατά τον χρόνο και στον τόπο όπως αναφέρεται στην κλήση ή αρνείται να απαντήσει σε οποιαδήποτε ερώτηση που νόμιμα τίθεται σε αυτό στην πειθαρχική δίκη, είναι ένοχο αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τα πεντακόσια ευρώ.

ΜΕΡΟΣ VI
ΠΟΙΚΙΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

- | | |
|---|---|
| Απώλεια περιουσιακών στοιχείων υπαλλήλων. | 63. Η Αρχή καμιά ευθύνη δε φέρει για οποιαδήποτε απώλεια περιουσιακού στοιχείου των υπαλλήλων της, ή για ζημιά που προξενείται από οποιαδήποτε αιτία σχετικά με τα περιουσιακά στοιχεία των υπαλλήλων της, τα οποία βρίσκονται εκτός ή εντός των ακινήτων ή οχημάτων της Αρχής. |
| Πιστοποιητικό υπηρεσίας. | 64. Κάθε υπάλληλος που εγκαταλείπει την υπηρεσία της Αρχής δύναται, αν το επιθυμεί, να λαμβάνει πιστοποιητικό υπηρεσίας. |
| Οδηγίες σε σχέση με τους Κανονισμούς αυτούς. | 65. Η Αρχή μπορεί να εκδίδει οδηγίες ή εγκυκλίους για την καλύτερη εφαρμογή των Κανονισμών αυτών, μετά από συνεννόηση με τους εκπροσώπους των υπαλλήλων. |
| Θέματα που δεν αναφέρονται ως ειδικά.
Γενικές Διατάξεις. | 66. Για οποιαδήποτε ζητήματα στα οποία δε γίνεται ρητή πρόνοια ή αναφορά στον Νόμο ή στους παρόντες Κανονισμούς εφαρμόζονται τηρουμένων των αναλογιών οι εκάστοτε για τους δημόσιους υπαλλήλους εφαρμοζόμενες διατάξεις. |
| Διανομή Κανονισμών. | 67. Αντίγραφο των Κανονισμών αυτών παρέχεται σε όλους τους υπαλλήλους κατά την ημερομηνία πρόσληψης τους στη υπηρεσία της Αρχής και προσυπογραμμένο από τον υπάλληλο αντίγραφο, κρατείται στο αρχείο της Αρχής. |

ΠΙΝΑΚΑΣ**ΜΕΡΟΣ Ι**

[Κανονισμοί 59(1)(β) και 59(5)]

Κανονισμοί που αναφέρονται στην έρευνα πειθαρχικών παραπτώματων

1. Η Αρχή ορίζει το γρηγορότερο έναν ή περισσότερους λειτουργούς (που αναφέρεται στο Μέρος αυτό ως "ο ερευνών λειτουργός"), για να διεξαγάγουν την έρευνα. Ο ερευνών λειτουργός απαιτείται να είναι ανώτερος υπάλληλος και να κατέχει θέση ψηλότερη από τη θέση που κατέχει ο υπάλληλος που καταγγέλθηκε:

Νοείται ότι, αν σε οποιαδήποτε υπόθεση η Αρχή θεωρεί ότι δε θα ήταν δυνατόν, πρακτικό ή εφαρμόσιμο να διορίσει ερευνώντα λειτουργό από την Αρχή, παραπέμπει το ζήτημα στον Υπουργό Οικονομικών, ο οποίος δύναται να ορίσει δημόσιο υπάλληλο που υπηρετεί στο Υπουργείο ως ερευνώντα λειτουργό για διεξαγωγή της έρευνας, χωρίς να απαιτείται να είναι ανώτερος από τον υπο διερεύνηση υπάλληλο.

2. Η έρευνα διεξάγεται το γρηγορότερο και συμπληρώνεται το αργότερο μέσα σε ενενήντα μέρες από την ημερομηνία της εντολής για έρευνα. Σε περίπτωση που για οποιονδήποτε λόγο δεν καταστεί δυνατή η ολοκλήρωση της έρευνας εντός της πιο πάνω προθεσμίας, ο ερευνών λειτουργός αποτείνεται στην Αρχή για εξασφάλιση παράτασης της προθεσμίας ολοκλήρωσης της έρευνας, για όσο χρόνο ήθελε καθορίσει, με αιτιολογημένη απόφασή της, η Αρχή ως τον κατά την κρίση της και σύμφωνα με τα δεδομένα της κάθε υπόθεσης απόλυτα αναγκαίο χρόνο παράτασης.

3. Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, ο ερευνών λειτουργός έχει εξουσία να ακούσει οποιουσδήποτε μάρτυρες ή να πάρει γραπτές καταθέσεις από οποιοδήποτε πρόσωπο που μπορεί να γνωρίζει οτιδήποτε από τα γεγονότα της υπόθεσης και κάθε τέτοιο πρόσωπο οφείλει να δώσει κάθε πληροφορία που περιήλθε σε γνώση του και να υπογράψει οποιαδήποτε κατάθεση που δόθηκε κατ' αυτό τον τρόπο, αφού αυτή διαβαστεί σ' αυτό.

4. Ο υπάλληλος δικαιούται να γνωρίζει την εναντίον του υπόθεση, ενώ του παρέχεται αντίγραφο των μαρτυρικών καταθέσεων και οποιοωνδήποτε σχετικών εγγράφων και η ευκαιρία να ακουστεί.
5. Μετά τη συμπλήρωση της έρευνας, ο ερευνητών λειτουργός εκθέτει αμέσως το πόρισμα του στην Αρχή, πλήρως αιτιολογημένο, αφού συνυποβάλει όλα τα σχετικά έγγραφα.
6. Μόλις πάρει την έκθεση του ερευνητώντος λειτουργού, η Αρχή την παραπέμπει αμέσως μαζί με όλα τα υποβληθέντα έγγραφα, στον Νομικό Σύμβουλο της για γνωμοδότηση.
7. Ο Νομικός Σύμβουλος εξετάζει με όλη τη δυνατή ταχύτητα το ζήτημα και γνωμοδοτεί αν μπορεί να διατυπωθεί κατηγορία εναντίον του υπαλλήλου. Σε περίπτωση καταφατικής γνωμοδότησης προβαίνει στη διατύπωση της κατηγορίας και την αποστέλλει στην Αρχή.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

[Κανονισμός 60(2)]

Τύπος Κλήσης

Καλείστε να εμφανιστείτε ενώπιον της Αρχής Δημόσιας Εποπτείας Ελεγκτικού Επαγγέλματος στις και ώρα π.μ./μ.μ. για την ακρόαση πειθαρχικής κατηγορίας που διατυπώθηκε εναντίον σας για το ότι.....

.....

.....

.....

(εκθέσατε σύντομα το πειθαρχικό παράπτωμα ή τα παραπτώματα).

2. Αν επιθυμείτε να καλέσετε μάρτυρες, για να δώσουν μαρτυρία ή να φέρουν αποδεικτικά στοιχεία ενώπιον της Αρχής, οφείλετε να προβείτε στις αναγκαίες διευθετήσεις, για να εξασφαλίσετε την προσέλευση των μαρτύρων και την προσαγωγή των αποδεικτικών στοιχείων.

3. Αν παραλείψετε να εμφανιστείτε ενώπιον της Αρχής στον προαναφερθέντα τόπο και χρόνο, η Αρχή μπορεί είτε να απαιτήσει την προσωπική προσέλευση σας είτε να προχωρήσει στην ακρόαση της υπόθεσης στην απουσία σας.

.....

Υπογραφή

Γενικός Διευθυντής της Αρχής Δημόσιας Εποπτείας Ελεγκτικού Επαγγέλματος

...../ Επίδοση

Επίδοση Κλήσης

Η κλήση επιδίδεται στον υπάλληλο μέσω του προϊστάμενου του ή μέσω του Γενικού Διευθυντή της Αρχής, ο οποίος μεριμνά όπως η κλήση παραδοθεί ιδιοχείρως σ' αυτό και υπογράφει βεβαίωση της παραλαβής της από τον υπάλληλο πάνω στο αντίγραφο της κλήσης, το οποίο και επιστρέφεται στην Αρχή. Σε περίπτωση αδυναμίας εξεύρεσης του υπαλλήλου, η επίδοση δύναται να διενεργηθεί από τον ιδιώτη επιδότη, ο οποίος επιστρέφει την ένορκη δήλωση επίδοσης στην Αρχή.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

[Κανονισμός 60(5)]

Ακρόαση υπόθεσης

1. Αν ο υπάλληλος εμφανιστεί κατά την ημερομηνία που ορίστηκε από την Αρχή για την ακρόαση της υπόθεσης, η ακρόαση διεξάγεται όπως προνοείται στους παρόντες Κανονισμούς και στο Μέρος αυτό.
2. Αν ο υπάλληλος δεν εμφανιστεί κατά την εν λόγω ημερομηνία, τότε ύστερα από απόδειξη ότι επιδόθηκε η κλήση σ' αυτόν η ακρόαση της υπόθεσης διεξάγεται στην απουσία του:

Νοείται ότι η Αρχή μπορεί να απαιτήσει την προσωπική προσέλευση του υπαλλήλου.
3. Η Αρχή έχει εξουσία:
 - (α) Να καλέσει μάρτυρες και να απαιτήσει την προσέλευση τους, όπως και την προσέλευση του υπαλλήλου, όπως γίνεται σε δίκες που διεξάγονται συνοπτικά
 - (β) να απαιτήσει προσαγωγή κάθε εγγράφου που σχετίζεται με την κατηγορία
 - (γ) να αποδεχτεί οποιαδήποτε μαρτυρία, έγγραφη ή προφορική, έστω και αν αυτή δε θα γινόταν δεκτή σε πολιτική ή ποινική διαδικασία
 - (δ) να αναβάλλει την ακρόαση από καιρό σε καιρό, νοουμένου ότι η ακρόαση προχωρεί το ταχύτερο δυνατόν.
4. Κατά την ακρόαση τηρούνται πρακτικά της διαδικασίας.
5. Η Αρχή μπορεί με την απόφαση της είτε να βρει τον υπάλληλο ένοχο όλων των παραπτώματων ή για οποιοδήποτε από αυτά για τα οποία κατηγορείται και να του επιβάλει οποιαδήποτε από τις πειθαρχικές ποινές την οποία οι περιστάσεις της υπόθεσης θα δικαιολογούσαν, αφού προηγουμένως τον ακούσει ως προς την επιμέτρηση της ποινής, ή να απαλλάξει τον υπάλληλο από την κατηγορία.
6. Κάθε απόφαση της Αρχής πρέπει να είναι αιτιολογημένη και να υπογράφεται από τον Γενικό Διευθυντή της Αρχής. Ένα αντίγραφο της απόφασης δίδεται στον υπάλληλο δωρεάν.



ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ

ΕΝΟΤΗΤΑ Α: ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ		
Τίτλος Προτεινόμενης Νομοθεσίας	Οι περί Ελεγκτών (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 2022.	
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ		
Αρμόδιο Υπουργείο	Υπουργείο Οικονομικών	
Αρμόδιο Τμήμα/ Υπηρεσία/ Γραφείο εφαρμογής της προτεινόμενης νομοθεσίας	Αρχή Δημόσιας Εποπτείας Ελεγκτικού Επαγγέλματος (ΑΔΕΕΛΕπ)	
Στοιχεία επικοινωνίας λειτουργού αρμόδιου για διεξαγωγή ΑΑ	Όνομα: Φρόσω Νικολάου Καπιρή	
	Τίτλος: Αναπληρώτρια Γενική Διευθύντρια ΑΔΕΕΛΕπ	
	e-mail: fkariri@cyraob.gov.cy	
	Τηλέφωνο: 22-284800 / 22284810	
ΤΥΠΟΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ	Επέλεξε (v)	<i>Προσδιορίστε συνοπτικά τις σημαντικότερες διατάξεις¹ της νέας νομοθεσίας ή, κατά περίπτωση, τις κύριες διατάξεις που τροποποιούνται, αντικαθίστανται, καταργούνται ή κωδικοποιούνται.</i>
Νέα νομοθεσία		
Κατάργηση (πλήρης) υφιστάμενης νομοθεσίας		
Τροποποίηση / αντικατάσταση / εκσυγχρονισμός / κατάργηση προνοιών υφιστάμενης νομοθεσίας	v	Πρωθείται η έκδοση Κανονισμών που αποσκοπούν στον καθορισμό της διαδικασίας πλήρωσης των κενών θέσεων στην Αρχή, καθώς και των γενικών όρων υπηρεσίας των υπάλληλων που θα διοριστούν στην Αρχή, περιλαμβανομένων των απολαβών και άλλων ωφελημάτων τους, των καθηκόντων, υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους και την άσκηση πειθαρχικού ελέγχου.
Κωδικοποίηση νομοθεσίας		

¹ Σε περίπτωση νέας νομοθεσίας, να γίνεται αναφορά στις σημαντικότερες διατάξεις του νομοσχεδίου όπου διαφαίνεται το βασικό αντικείμενο, η στόχευση, η ρυθμιζόμενη ομάδα στόχος και οι βασικές ρυθμίσεις που εισάγει το νομοσχέδιο. Σε περίπτωση πλήρους κατάργησης υφιστάμενης νομοθεσίας δεν απαιτείται ο προσδιορισμός των επιμέρους διατάξεων

ΕΝΟΤΗΤΑ Β: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ		
B1	ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΤΟΧΕΥΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ	<i>Σύντομη περιγραφή του προβλήματος, της αναγκαιότητας και των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων από την προτεινόμενη ρυθμιστική παρέμβαση</i>
B1.1	Ποια ανάγκη προτίθεται να καλύψει ή ποιο πρόβλημα επιχειρεί να αντιμετωπίσει η προτεινόμενη νομοθεσία; Γιατί θεωρείται αναγκαία η παρέμβαση της κυβέρνησης;	<p>Επιδιώκεται η έκδοση των Κανονισμών, ώστε να καταστεί δυνατή η προκήρυξη των κενών θέσεων της Αρχής, με σκοπό τη στελέχωση της, καθώς στο παρόν στάδιο η ΑΔΕΕΛΕπ στελεχώνεται με αποσπασμένο προσωπικό και δεν έχει δικό της προσωπικό.</p> <p>Σκοπός επίσης των Κανονισμών είναι ο καθορισμός και των γενικών όρων υπηρεσίας των υπάλληλων που θα διοριστούν στην Αρχή, περιλαμβανομένων των απολαβών και άλλων ωφελημάτων τους, των καθηκόντων, υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους και την άσκηση πειθαρχικού ελέγχου.</p>
B1.2	Ποιος ο σκοπός της προτεινόμενης νομοθεσίας και τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα από την εφαρμογή της;	Οι προτεινόμενοι Κανονισμοί αποσκοπούν στην καλή λειτουργία της ΑΔΕΕΛΕπ όσον αφορά στη στελέχωση, οργανωτική διάρθρωση, καθώς και διοίκηση του προσωπικού της ΑΔΕΕΛΕπ.
B2	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ	<i>Περιγραφή νομοθετικής ή / και άλλης ρύθμισης που έχει εξεταστεί (περιλαμβανομένης της μη ρύθμισης, αν έχει αξιολογηθεί)</i>
B2.1	Πρώτη επιλογή (προτεινόμενη)	
B2.2	Δεύτερη επιλογή	
B2.3	Τρίτη επιλογή	
	...	
B2α	Αιτιολόγηση της προτεινόμενης επιλογής	Δεν υπήρχαν εναλλακτικές επιλογές. Η προτεινόμενη επιλογή για νομοθετική ρύθμιση του θέματος ήταν επιβεβλημένη με βάση τον περί Ελεγκτών Νόμο Ν.53(Ι)/2017 άρθρο 14(2), καθώς αναφέρεται ότι για να δύναται η πρόσληψη προσωπικού επί μόνιμης ή προσωρινής βάσης θα πρέπει να εκδοθούν Κανονισμοί που θα καθορίζουν τη διαδικασία πρόσληψης και άλλα θέματα διοίκησης του προσωπικού.
B3	ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	<i>Περιγραφή της διαδικασίας διαβούλευσης με εμπλεκόμενους φορείς του Δημόσιου Τομέα</i>
B3.1		

	Έχει πραγματοποιηθεί διάλογος κατά την διαμόρφωση της προτεινόμενης νομοθεσίας ή/και διεξαγωγής της σχετικής ΑΑ με άλλα εμπλεκόμενα υπουργεία/ υπηρεσίες/ τμήματα;	Ναι	Για τη διαμόρφωση των Κανονισμών αυτών έχει εμπλακεί το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, το οποίο υπέβαλε τα σχόλια του και τις εισηγήσεις του, τα οποία λήφθηκαν υπόψη.
B3.2	Σε ποιο στάδιο πραγματοποιήθηκε ο διάλογος, με ποιους φορείς και ποια τα κύρια αποτελέσματά του (συνοπτικά); [Παρακαλώ επισυνάψετε τυχόν διαθέσιμα σχετικά έγγραφα]		
B4	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ	<i>Περιγραφή της διαδικασίας και των αποτελεσμάτων διαβούλευσης με άλλους άμεσα εμπλεκόμενους φορείς (Stakeholders)</i>	
B4.1	Έχει πραγματοποιηθεί δημόσια διαβούλευση κατά την διαμόρφωση της προτεινόμενης νομοθεσίας ή/και διεξαγωγής της σχετικής ΑΑ με εκπρόσωπους άλλων εμπλεκόμενων φορέων;	Ναι	Κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης των Κανονισμών, το προσχέδιο στάληκε στον Σύνδεσμο Εγκεκριμένων Λογιστών Κύπρου για τυχόν σχόλια. Ο Πρόεδρος του ΣΕΛΚ με ηλεκτρ. μήνυμα του στις 30/10/2020, ανέφερε ότι δεν υπάρχουν οποιαδήποτε σχόλια για τους Κανονισμούς Προσωπικού και ότι η ΑΔΕΕΛΕπ μπορεί να προχωρήσει με την απαιτούμενη διαδικασία για έκδοση των παρόντων Κανονισμών. Σημειώνεται ότι δεν στάληκε ξανά το προσχέδιο των Κανονισμών στο ΣΕΛΚ μετά και τις τελευταίες τροποποιήσεις, λόγω του ότι δεν υπάρχουν ουσιώδεις αλλαγές στο κείμενο από αυτές που τους είχαν σταλεί στις 22/10/20.
B4.2	Σε ποιο/α στάδιο/α πραγματοποιήθηκε η διαβούλευση;	(π.χ. αξιολόγηση προβλήματος και αναγκαιότητας παρέμβασης, αξιολόγηση εναλλακτικών επιλογών, συλλογή δεδομένων, ανάλυση επιπτώσεων, σύνταξη νομοθεσίας) Όταν είχε ολοκληρωθεί η αξιολόγηση των Κανονισμών Προσωπικού από το ΤΔΔΠ, το προσχέδιο των Κανονισμών στάληκε με επιστολή προς τον ΣΕΛΚ στις 22/10/2020 για διαβούλευση και απάντησαν στις 30/10/2020 ότι συμφωνούν.	

B4.3	<p>Με ποιους φορείς πραγματοποιήθηκε η διαβούλευση;</p> <p>Σε περίπτωση που εκτιμάται ότι η πρόταση αναμένεται να έχει οικονομικές επιπτώσεις για τις επιχειρήσεις, να εξηγηθεί περαιτέρω κατά πόσο και με ποιο τρόπο συμμετείχαν στη διαβούλευση οι εκπρόσωποι της επιχειρηματικής κοινότητας και κυρίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (SME Test)</p>	<p>(π.χ. κοινωνικά σύνολα, εκπροσώπους επιχειρήσεων, περιβαλλοντικές οργανώσεις)</p> <p>Με τον ΣΕΛΚ.</p> <p>Η ΑΔΕΕΛΕπ στο παρόν στάδιο δεν έχει δικό της προσωπικό έτσι δεν υπάρχουν άλλοι εμπλεκόμενοι φορείς, όπως συντεχνίες ή προσωπικό, για διαβούλευση των Κανονισμών αυτών.</p>				
B4.4	<p>Τι μέθοδοι χρησιμοποιήθηκαν για τη διεξαγωγή της διαβούλευσης σε κάθε στάδιο και ποια η χρονική διάρκεια της διαβούλευσης στην κάθε περίπτωση;</p>	<p>(π.χ. συζητήσεις/ συσκέψεις, γραπτή επικοινωνία, δημόσιες ακροάσεις, στοχευμένες ομάδες, εμπλοκή εμπειρογνομώνων, ανάρτηση στο διαδίκτυο)</p> <p>Για τη διεξαγωγή της διαβούλευσης χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ηλεκτρονικής απαστολής των Κανονισμών Προσωπικού στον ΣΕΛΚ, ως πιθανό ενδιαφερόμενο μέρος στη βάση του άρθρου 114 του περί Ελεγκτών Νόμου.</p>				
B4.5	<p>Ποια τα κύρια αποτελέσματα της διαβούλευσης;</p> <p>[Παρακαλώ επισυνάψετε τυχόν διαθέσιμα σχετικά έγγραφα]</p>					
B5	<p>ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ</p>	<p>Εκτίμηση των πιθανών επιπτώσεων οικονομικής φύσης στις διάφορες ομάδες επηρεαζόμενων</p>				
	<p>Έχει εκπονηθεί ειδική οικονομική μελέτη για το αντικείμενο / σκοπό της προτεινόμενης νομοθεσίας;</p> <p>[Αν Ναι, να επισυναφθεί]</p>	<p style="text-align: center;">v</p>				
<p>1. Εκτίμηση Οικονομικών Επιπτώσεων στους πολίτες/νοικοκυριά από την προτεινόμενη νομοθεσία</p>						
B5.1	<p>Αφορά ή/και επηρεάζει τους πολίτες/νοικοκυριά;</p> <p>[Αν Ναι συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B5.4]</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="746 1787 943 1816">Ναι/Όχι</td> <td data-bbox="943 1787 1406 1816"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="746 1816 943 1973">Όχι</td> <td data-bbox="943 1816 1406 1973"></td> </tr> </table>	Ναι/Όχι		Όχι	
Ναι/Όχι						
Όχι						

B5.2	Επηρεάζει την οικονομική κατάσταση ή/και την καταναλωτική συμπεριφορά των νοικοκυριών ή των διαφόρων ομάδων πληθυσμού?	Όχι	
B5.3	Αναμένεται να έχει επίδραση από πλευράς διοικητικού φόρτου και κόστους για συμμόρφωση των πολιτών με αυτήν?	Όχι	
B5.3α	Εκτίμηση ΔΦ για τους πολίτες (αν Ναι στη Β5.3).	(Απάντηση σε €)	
		Δ/Ε	
B5.3β	Να αιτιολογηθεί σε περίπτωση που προκύπτει αλλά δεν μπορεί να ποσοτικοποιηθεί ο ΔΦ για τους πολίτες και να αναλυθούν εν συντομία οι σχετικές αναμενόμενες επιπτώσεις, λαμβανομένου υπόψη των διαφόρων ομάδων πληθυσμού, βάση ποιοτικής προσέγγισης.	Δ/Ε	
II. Εκτίμηση Οικονομικών Επιπτώσεων στις επιχειρήσεις² από την προτεινόμενη νομοθεσία [Να επισημαίνεται όπου οι επιπτώσεις αναμένεται να είναι σημαντικές και δυσανάλογα βαρύτερες για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και κυρίως για τις πολύ μικρές ή/και μικρές επιχειρήσεις - {SME Test}]			
B5.4	Αφορά ή/και επηρεάζει τις επιχειρήσεις; Αν ναι, σε ποιους τομείς δραστηριότητας ³ επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα οι επιχειρήσεις;	Όχι	

² Οι απαντήσεις πιο κάτω θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις απόψεις που έχουν εκφράσει οι εμπλεκόμενοι φορείς στα πλαίσια των διαδικασιών διαβούλευσης που έχουν πραγματοποιηθεί.

³ Να επισημανθεί ο τομέας βάση του Συστήματος Ταξινόμησης Οικονομικών Δραστηριοτήτων NACE Αναθ. 2 της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας

	[Αν Ναι εξηγήστε συνοπτικά και συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B5.13]			
B5.5	Παρακαλώ καταγράψετε (κατά προσέγγιση), τον αριθμό και το αντίστοιχο ποσοστό (%) των επιχειρήσεων στην κάθε κατηγορία βάση μεγέθους που επηρεάζεται από την εν λόγω προτεινόμενη νομοθεσία;	Μέγεθος	Αρ. Επιχ.	
			Αρ. Επιχ./Εισ.	Επιχ./Εισ.
			Αρ. Επιχ./Εισ.	Επιχ./Εισ.
			Αρ. Επιχ./Εισ.	Επιχ./Εισ.
B5.6	Οδηγεί σε αύξηση του ΔΦ και του κόστους συμμόρφωσης για τις επιχειρήσεις μέσω πρόσθετων νομικών υποχρεώσεων συμμόρφωσης;	ΟΧ		Ανγέλιν (π.χ. διαδικασίες εγγραφής, αδειοδότησης, γνωστοποίησης, υποβολής εκθέσεων κλπ)
B5.6α	Εκτίμηση ΔΦ ανά κατηγορία επιχειρήσεων και συνολικά (αν Ναι στη B5.6).			(Απάντηση σε €)

B5. 6β	Να αιτιολογηθεί σε περίπτωση που προκύπτει αλλά δεν μπορεί να ποσοτικοποιηθεί ο ΔΦ για τις επιχειρήσεις και να αναλυθούν εν συντομία οι σχετικές αναμενόμενες επιπτώσεις, λαμβανομένου υπόψη του μεγέθους των επιχειρήσεων, βάση ποιοτικής προσέγγισης	Δ/Ε	
B5. 7	Έχει επιπτώσεις στα έσοδα ή τις δαπάνες μίας επιχείρησης;		
B5. 8	Έχει επιπτώσεις στις διαδικασίες, το κόστος ή/και τις δυνατότητες για δημιουργία νέας επιχείρησης (start-up) ή για επέκταση των δραστηριοτήτων υφιστάμενης;	ΟΧΙ	(π.χ. διαδικασίες εγγραφής εταιρείας, πρόσβαση στη χρηματοδότηση)
B5. 9	Έχει επιπτώσεις στις εγχώριες συνθήκες ανταγωνισμού, στην εξωστρέφεια των κυπριακών επιχειρήσεων και γενικότερα στην ανταγωνιστικότητά τους τόσο στην εγχώρια αγορά όσο και στην ενιαία ευρωπαϊκή ή στην παγκόσμια αγορά;	ΟΧΙ	(π.χ. όρια τιμών, ποσοτώσεις παραγωγής ή πώλησης, περιορισμοί στην προώθηση, απαιτήσεις προσαρμογής, πιστοποίησης κοκ)
B5. 10	Έχει επιπτώσεις στις δυνατότητες / ικανότητες των επιχειρήσεων να καινοτομούν ή και να συμμετέχουν σε	ΟΧΙ	(π.χ. νομοθεσίες βασισμένες στην επίδοση, τεχνολογικά ουδέτερες κοκ)

⁴ Μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) θεωρούνται αυτές που εργοδοτούν λιγότερους από 250 υπαλλήλους και των οποίων ο ετήσιος κύκλος εργασιών δεν υπερβαίνει τα €50 εκ. ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού τους δεν υπερβαίνει τα €43 εκ..

	δραστηριότητες έρευνας και τεχνολογικής ανάπτυξης; Αναμένεται η ανάπτυξη ή η προώθηση της ανάπτυξης νέων καινοτόμων μεθόδων, προϊόντων ή και υπηρεσιών από την εφαρμογή της προτεινόμενης νομοθεσίας;		
B5.11	Έχει επιπτώσεις ως προς την ενίσχυση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης και της χρήσης των ΤΠΕ γενικότερα, περιλαμβανομένου για σκοπούς συμμόρφωσης προς τη νομοθεσία (digital compliance);	ΟΧΙ	(π.χ. νομοθεσίες για ανάπτυξη ή προώθηση η-υπηρεσιών, νέων πληροφοριακών συστημάτων κοκ)
ΜΕΤΡΙΑΣΜΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ (SME Test)			
<i>[Να απαντηθεί αν Μικρές και Πολύ Μικρές επιχειρήσεις δεν εξαιρούνται της εφαρμογής της νομοθεσίας και προκύπτει σημαντικός και δυσανάλογος, τόσο ως προς τις άλλες κατηγορίες επιχειρήσεων όσο και ως προς το σκοπό που εξυπηρετεί η νομοθεσία, ΔΦ βάση εκτιμήσεων στη Β5.6 ή άλλες δυσανάλογες επιβαρύνσεις βάσει απαντήσεων στις Β5.7-Β5.11 (να διευκρινιστεί πιο κάτω)]</i>			
B5.12	Έχουν αξιολογηθεί/προωθούνται μέτρα μετριασμού του αντίκτυπου ή αντισταθμιστικά μέτρα για τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις; Αν Ναι, ποια είναι αυτά και γιατί (π.χ. αν κρίνεται δυσανάλογος ο σχετικός αντίκτυπος); Αν Όχι, να αιτιολογηθεί.	Ναι/Όχι Δ/Ε	(βλέπε παραδείγματα μέτρων μετριασμού στον Οδηγό ΑΑ – SME Test)
III. Εκτίμηση Οικονομικών Επιπτώσεων στα Δημόσια Οικονομικά και την Οικονομία από την προτεινόμενη νομοθεσία			
B5.13	Αφορά ή/και επιφέρει οποιεσδήποτε αλλαγές στο μακροοικονομικό περιβάλλον της χώρας; <i>[Αν Ναι συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση Β6.1]</i>	Όχι	
B5.14	Συνεπάγεται αντίκτυπος στον κρατικό προϋπολογισμό τόσο μεσοπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα;	Όχι	(π.χ. μείωση / αύξηση δημοσίων δαπανών / εσόδων, ανάγκες χρηματοδότησης, βιωσιμότητα δημόσιου τομέα)

B5.1 5	Προκύπτει μακροοικονομικός ή/και άλλος αντίκτυπος στην οικονομία και τις προοπτικές οικονομικής ανάπτυξης της χώρας;	Όχι	(π.χ. πληθωρισμός, ανεργία, χρηματοοικονομική σταθερότητα, επενδύσεις κλπ)
B6	ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ	Εκτίμηση των πιθανών επιπτώσεων από την προτεινόμενη νομοθεσία στη Δημόσια Υπηρεσία και Διοίκηση	
B6.1	Αφορά ή/και επηρεάζει τη δημόσια υπηρεσία; [Αν Ναι συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B7.1]	Ναι/Όχι	Επιπτώσεις
B6.2	Θα επιφέρει οποιαδήποτε αναδιοργάνωση στη Δημόσια Υπηρεσία;	Όχι	(π.χ. σύσταση νέου φορέα, αλλαγή στο εργασιακό καθεστώς, αλλαγή/μεταφορά αρμοδιοτήτων, δημιουργία μηχανισμού εφαρμογής και ελέγχου της νομοθεσίας κλπ)
B6.3	Θα επιφέρει αλλαγές στις υποχρεώσεις, διαδικασίες, διοικητικά καθήκοντα και γενικότερα στο φόρτο εργασίας των επηρεαζόμενων φορέων;	Όχι	(π.χ. στη φύση των εργασιών, στις επιχειρησιακές διαδικασίες, στις λογιστικές υποχρεώσεις, στις υποχρεώσεις πληροφόρησης κοκ)
B6.3 α	Εκτίμηση ΔΦ για τη Δημόσια Υπηρεσία (αν Ναι στη B6.3).	(Απάντηση σε € + εξηγήσεις) Δεν υπάρχει.	
B6.3 β	Να αιτιολογηθεί σε περίπτωση που προκύπτει αλλά δεν μπορεί να ποσοτικοποιηθεί ο ΔΦ για τη ΔΥ και να αναλυθούν εν συντομία οι σχετικές αναμενόμενες επιπτώσεις, βάση ποιοτικής προσέγγισης		

B7	ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ	Εκτίμηση των πιθανών επιπτώσεων κοινωνικής ιπυχής από την προτεινόμενη νομοθεσία	
B7.1	<p>Η προτεινόμενη νομοθεσία εμπεριέχει οποιασδήποτε μορφής κοινωνικό αντίκτυπο;</p> <p><i>[Αν Ναι εξηγήστε συνοπτικά και συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B8.1]</i></p>	Όχι	
B7.2	<p>Προκύπτει αντίκτυπος στην απασχόληση και στη δομή και λειτουργία της αγοράς εργασίας;</p>	Όχι	<p>(π.χ. ζήτηση / προσφορά, κινητικότητα, δημόσιος / ιδιωτικός τομέας, ηλικιακή κατανομή, ειδικές ομάδες εργαζομένων, ρόλος συντεχνιών, εργοδότες)</p>
B7.3	<p>Επηρεάζει τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας;</p>	Ναι	<p>(π.χ. ωράριο, μισθοί, εργασιακή ασφάλεια και ικανοποίηση, υγεία και ασφάλεια, ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, κατάρτισης / επιμόρφωσης κοκ)</p>
B7.4	<p>Προκύπτει αντίκτυπος στις αρχές και αξίες της δημοκρατίας ή στο ρόλο, τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις και γενικά τη συμμετοχή των πολιτών στο πλαίσιο λειτουργίας μίας δημοκρατικής κοινωνίας;</p>	Όχι	<p>(π.χ. συνάφεια με το Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, το Σύνταγμα της ΚΔ κοκ) Ενισχύεται κατά κάποιο τρόπο το δικαίωμα των δημοσίων υπαλλήλων να τοποθετούνται δημόσια για θέματα που σχετίζονται με τη δημόσια υπηρεσία.</p>
B7.5	<p>Προκύπτει αντίκτυπος στη δημόσια υγεία, στις συνθήκες διαβίωσης, στη φυσική ή πνευματική υγεία των ατόμων, στις δυνατότητες πρόσβασης τους σε υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας;</p>	Όχι	<p>(π.χ. πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας)</p>
B7.6	<p>Προκύπτει αντίκτυπος σε θέματα ισότητας (μεταξύ φύλων, εθνικοτήτων, θρησκευτικών ομάδων, ατόμων με αναπηρία, ηλικιακών ομάδων κλπ) και μη διάκρισης;</p>	Όχι	<p>(π.χ. στους τομείς της εκπαίδευσης, της εργασίας, της πρόσβασης στη χρηματοδότηση)</p>

B7.7	Προκύπτει άμεσα ή έμμεσα (π.χ. μέσω οικογένειας, κοινότητας κλπ) αντίκτυπος ως προς τα συμφέροντα, δικαιώματα και συνθήκες ζωής των παιδιών;	Όχι	(π.χ. σε συνάφεια με Σύμβαση ΟΗΕ για τα Δικαιώματα του Παιδιού)
B7.8	Προκύπτει αντίκτυπος σε θέματα εγκληματικότητας και δημόσιας ασφάλειας;	Όχι	(π.χ. τάση πολιτών, επίπεδα ελέγχου, ποινές, συστήματα ασφάλειας, υπηρεσίες / μηχανισμοί εκτάκτου ανάγκης κοκ)
B7.9	Προκύπτει αντίκτυπος σε θέματα εδαφικής συνοχής μεταξύ των διαφόρων τύπων περιοχών, όπως αστικά κέντρα, ύπαιθρος, ορεινές, παράκτιες, και προοπτικών ανάπτυξης;	Όχι	(π.χ. διαθεσιμότητα και πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες όπως εκπαίδευσης, υγείας, φροντίδας κλπ, ευκαιρίες απασχόλησης, προώθηση επενδύσεων, χρηματοδότηση της ανάπτυξης κοκ)
B7.1 0	Προκύπτει αντίκτυπος σε θέματα διαχείρισης, προστασίας και ασφάλειας προσωπικών δεδομένων (για πολίτες ή/και επιχειρήσεις);	Όχι	(π.χ. νομοθεσία για εισαγωγή και χρήση η-υπογραφής, η-αυθεντικοποίησης κοκ) Για προστασία των επίσημων πληροφοριών ρυθμίζεται ξεκάθαρα ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν μπορούν να κοινοποιούν, δημοσιεύουν ή μεταδίδουν από την τηλεόραση, το ραδιόφωνο ή άλλο μέσο οποιαδήποτε οποιαδήποτε γραπτή ή προφορική πληροφορία που περιέχεται σε γνώση τους κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους χωρίς την προηγούμενη άδεια της αρμόδιας αρχής.
B7.1 1	Προκύπτει αντίκτυπος σε ότι αφορά το επίπεδο και την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος, στην ανάπτυξη πολιτιστικής κουλτούρας ή και στην κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση των νέων;	Όχι	(π.χ. ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων, επαγγελματικού προσανατολισμού κοκ)
B8	ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ	Εκτίμηση των πιθανών επιπτώσεων από την προτεινόμενη νομοθεσία στο περιβάλλον και στην περιβαλλοντική συμπεριφορά	
B8.1	Η προτεινόμενη νομοθεσία εμπεριέχει οποιασδήποτε μορφής περιβαλλοντικό αντίκτυπο;	Ναι/Όχι	Εξηγήστε
		Όχι	

	<i>[Αν Ναι εξηγήστε συνοπτικά και συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην Ενότητα Γ]</i>		
B8.2	Θα επιφέρει αλλαγές στη χρήση των φυσικών πόρων;	Όχι	(π.χ. υδάτινων πόρων, εδάφους, χλωρίδας και πανίδας κοκ)
B8.3	Θα επιφέρει αλλαγές στην άμεση χρήση οποιασδήποτε μορφής ενέργειας ή στην παραγωγική / καταναλωτική συμπεριφορά με επακόλουθες μεταβολές στην κατανάλωση ενέργειας;	Όχι	(π.χ. προώθηση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας)
B8.4	Θα επιφέρει αλλαγές στο σύστημα μεταφορών ή/και στις ανάγκες μετακίνησης των πολιτών, με επακόλουθες περιβαλλοντικές επιπτώσεις;	Όχι	(π.χ. προώθηση χρήσης μέσων μαζικής μεταφοράς, αλλαγές στο οδικό δίκτυο, αλλαγή χρήσεων γης κοκ)
B8.5	Θα επιφέρει αλλαγές ή/και επιδράσεις στην ανθρώπινη υγεία και στην ποιότητα ζωής;	Όχι	(π.χ. μέσω νέων ρυθμίσεων για τη χρήση γης που ενδεχομένως να επιφέρουν μεταβολές στις εκπομπές ρύπων, στο θόρυβο κοκ)
B8.6	Θα επιφέρει αλλαγές στη διαχείριση των αποβλήτων εκ μέρους των αρμόδιων αρχών, περιλαμβανομένης της παραγωγής ενέργειας από αυτά;	Όχι	(π.χ. ανακύκλωση, πολιτική τιμολόγησης βάση ρύπανσης κλπ)
B8.7	Θα επιφέρει αλλαγές στο δομημένο περιβάλλον, στο αστικό τοπίο, σε περιοχές ή σημεία σημαντικής πολιτιστικής κληρονομιάς κλπ;	Όχι	(π.χ. αλλαγή σε πολεοδομικούς συντελεστές, χρήση γης κοκ)
B8.8	Θα έχει επιπτώσεις στην κλιματική αλλαγή ή στις δυνατότητες για μετριασμό ή προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή;	Όχι	(π.χ. προώθηση προγραμμάτων προσαρμογής στην κλιματική αλλαγή)

Γ. ΣΥΝΟΨΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ

[Το παρόν Τμήμα μπορεί να αξιοποιηθεί για σκοπούς δημοσίευσης των αποτελεσμάτων της ΑΑ]

Συμπληρώστε βάση των απαντήσεων που έχουν δοθεί στις σχετικές ερωτήσεις πιο πάνω



ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ

ΕΝΟΤΗΤΕΣ	Επίπεδο ερωτήσεις	Συνοπτικά τεκμήρια αποτελεσμάτων της ανάλυσης (μέγιστο 10 γραμμές ανά ενότητα)	Δ/Ε
1. Αναγκαιότητα πρότασης και αξιολόγηση εναλλακτικών επιλογών		<p>Επιδιώκεται η έκδοση των Κανονισμών, ώστε να καταστεί δυνατή η προκήρυξη των κενών θέσεων της Αρχής, με σκοπό τη στελέχωση της, καθώς στο παρόν στάδιο η ΑΔΕΕΛΕπ στελεχώνεται με αποσπασμένο προσωπικό και δεν έχει δικό της προσωπικό.</p> <p>Σκοπός επίσης των Κανονισμών είναι ο καθορισμός και των γενικών όρων υπηρεσίας των υπάλληλων που θα διοριστούν στην Αρχή, περιλαμβανομένων των απολαβών και άλλων ωφελημάτων τους, των καθηκόντων, υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων τους και την άσκηση πειθαρχικού ελέγχου.</p>	
2. Διαδικασίες Διαβούλευσης		Έγινε διαβούλευση με τον ΣΕΛΚ ως το μόνο ενδιαφερόμενο μέρος. Δεν υπάρχουν άλλοι ενδιαφερόμενοι φορείς για διαβούλευση λόγω του ότι στο παρόν στάδιο η ΑΔΕΕΛΕπ δεν έχει δικό της προσωπικό έτσι δεν υπάρχουν άλλοι εμπλεκόμενοι φορείς όπως Συντεχνίες ή προσωπικό για διαβούλευση των Κανονισμών αυτών.	
3. Εκτίμηση οικονομικών επιπτώσεων		Δεν υπάρχουν	
4. Εκτίμηση επιπτώσεων στη δημόσια υπηρεσία		Δεν υπάρχουν	
5. Εκτίμηση κοινωνικών επιπτώσεων		Δεν υπάρχουν	

6. Εκτίμηση περιβαλλοντικών επιπτώσεων	BB	Δεν υπάρχουν	
7. Εκτίμηση ΔΦ		Δεν υπάρχει.	
8. Ειδική ανάλυση επιπτώσεων για Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις {Σύνοψη SME Test}		Δεν υπάρχουν	

ΕΛΕΓΧΟΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΜΟΔΙΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ

Επιβεβαιώνεται ότι το περιεχόμενο της πιο πάνω ΑΑ έχει ελεγχθεί και τα αποτελέσματα αυτής επικυρώνονται από τον/η Γενικό/ή Διευθυντή/ρια του Υπουργείου

Υπογραφή		
Όνοματεπώνυμο	Γιώργος Παντελή	
Τίτλος/Υπουργείο	Γενικός Διευθυντής Υπουργείου Οικονομικών	
Ημερομηνία Ιουνίου, 2022.	