

Όπως υποβλήθηκε από την Εκτελεστική Εξουσία

**ΚΥΠΡΙΑΚΗ**



**ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**

**ΟΙ ΠΕΡΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ  
(ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ)  
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΤΟΥ 2024**

**ΛΕΥΚΩΣΙΑ**

ΟΙ ΠΕΡΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ (ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΩΝ)  
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΤΟΥ 2024

ΜΕΡΟΣ I - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ, ΕΡΜΗΝΕΙΑ

1. Συνοπτικός τίτλος.
2. Ερμηνεία.

ΜΕΡΟΣ II - ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ

3. Άδεια ανάπαυσης.
4. Γενικοί κανόνες που αφορούν την άδεια ανάπαυσης.
5. Συσσώρευση και μεταφορά άδειας ανάπαυσης.
6. Θερινή άδεια ανάπαυσης.
7. Άδεια ανάπαυσης σε περιπτώσεις αφυπηρέτησης.
8. Άδεια ανάπαυσης σε περιπτώσεις παραίτησης, αναγκαστικής αφυπηρέτησης, θανάτου κλπ.
9. Άδεια ανάπαυσης σε περιπτώσεις τερματισμού απασχόλησης.
10. Απουσία υπαλλήλου στο εξωτερικό έπειτα από πρόσκληση.
11. Απουσία υπαλλήλου για σκοπούς συμμετοχής σε αθλητική συνάντηση ή πρωτάθλημα.

ΜΕΡΟΣ III - ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

12. Άδεια ασθένειας.
13. Άδεια ασθένειας υπαλλήλου που τραυματίζεται κατά την εκτέλεση καθήκοντος.
14. Άδεια ασθένειας τραυματιών πολέμου.
15. Άδεια ασθένειας υπαλλήλου που βρίσκεται εκτός Κύπρου.
16. Ειδική άδεια σε ορισμένες περιπτώσεις αφυπηρέτησης λόγω ασθένειας.

ΜΕΡΟΣ IV - ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

17. Άδεια μητρότητας.

ΜΕΡΟΣ V - ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΝΕΟΓΕΝΝΗΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ

18. Άδεια φροντίδας νεογέννητου παιδιού.

ΜΕΡΟΣ VI – ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

19. Άδεια πατρότητας.

ΜΕΡΟΣ VII - ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

20. Γονική άδεια.

ΜΕΡΟΣ VIII – ΠΟΙΚΙΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

21. Άδειες υπαλλήλων που υπηρετούν εκτός Κύπρου

22. Άδεια φροντίδας

23. Άδεια για λόγους ανωτέρας βίας.

24. Εκπαιδευτική άδεια.

25. Άδεια απουσίας χωρίς απολαβές.

26. Έναρξη ισχύος των Κανονισμών

27. Κατάργηση.

**ΟΙ ΠΕΡΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΝΟΜΟΙ ΤΟΥ 2023****Κανονισμοί δυνάμει του άρθρου 87**

Το Υπουργικό Συμβούλιο, ασκώντας τις εξουσίες που χορηγούνται σ' αυτό, σύμφωνα με το άρθρο 87 του περί Δημοσίας Υπηρεσίας Νόμου όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται, εκδίδει τους πιο κάτω Κανονισμούς.

1 του 1990  
71 του 1991  
211 του 1991  
27(I) του 1994  
83(I) του 1995  
60(I) του 1996  
109(I) του 1996  
69(I) του 2000  
156(I) του 2000  
4(I) του 2001  
94(I) του 2003  
128(I) του 2003  
183(I) του 2003  
31(I) του 2004  
218(I) του 2004  
68(I) του 2005  
79(I) του 2005  
105(I) του 2005  
96(I) του 2006  
107(I) του 2008  
137(I) του 2009  
194(I) του 2011  
78(I) του 2013  
7(I) του 2014  
21(I) του 2014  
100(I) του 2015  
148(I) του 2017  
151(I) του 2017  
152(I) του 2017  
98(I) του 2020  
136(I) του 2020  
1(I) του 2022  
113(I) του 2022  
120(I) του 2022

59(I) του 2023  
64(I) του 2023  
78(I) του 2023.

## ΜΕΡΟΣ Ι - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ, ΕΡΜΗΝΕΙΑ

Συνοπτικός τίτλος. 1. Οι Κανονισμοί αυτοί θα αναφέρονται ως οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμοί του 2024.

Ερμηνεία. 2.-(1) Για τους σκοπούς των παρόντων Κανονισμών, εκτός αν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια-

«άδεια ανάπαυσης» σημαίνει την άδεια απουσίας με πλήρεις απολαβές, την οποία δικαιούται ο υπάλληλος για σκοπούς ανάπαυσης·

«άδεια ασθένειας» σημαίνει την άδεια απουσίας που μπορεί να παραχωρηθεί σε υπάλληλο για λόγους ασθένειας ή ανικανότητας για εργασία·

ΚΕΦ. 250  
30(I) του 1961  
53(I) του 1961  
79(I) του 1968  
114(I) του 1968  
14(I) του 1974  
18(I) του 1979  
72(I) του 1991  
66(I) του 1995  
112(I) του 1996  
102(I) του 2004  
24(I) του 2009  
162(I) του 2011  
73(I) του 2013  
171(I) του 2013

«αρμόδιος ιατρικός λειτουργός» σημαίνει αρμόδιο για τη φύση της ασθένειας ιατρό που είναι εγγεγραμμένος στην Κυπριακή Δημοκρατία, σύμφωνα με τον περί Εγγραφής Ιατρών Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται και περιλαμβάνει οδοντίατρο εγγεγραμμένο σύμφωνα με τον περί Εγγραφής Οδοντιάτρων Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται·

125(I) του 2017.

ΚΕΦ. 249

76(I) του 1962

33(I) του 1983

59(I) του 1988

6(I) του 1992

64(I) του 1995

18(I) του 1998

82(I) του 2004

279(I) του 2004

25(I) του 2009

81(I) του 2015

126(I) του 2017

88(I) του 2019

168(I) του 2019.

«αρμόδιος ιατρός» σημαίνει τον αρμόδιο για τη φύση της ασθένειας ιατρό ή οδοντίατρο που κατέχει νόμιμη άδεια ασκήσεως του επαγγέλματος της ιατρικής ή της οδοντιατρικής, αντίστοιχα, σύμφωνα με τη νομοθεσία της χώρας στην οποία δραστηριοποιείται.

70(I) του 2016.

«Εργοδοτούμενος Αορίστου Χρόνου» σημαίνει πρόσωπο όπως ορίζεται στον περί της Ρύθμισης της Απασχόλησης Εργοδοτούμενων Αορίστου και Εργοδοτούμενων Ορισμένου Χρόνου στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμο του 2016, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται.

«Εργοδοτούμενος Ορισμένου Χρόνου» σημαίνει πρόσωπο όπως ορίζεται στον περί της Ρύθμισης της Απασχόλησης Εργοδοτούμενων Αορίστου και Εργοδοτούμενων Ορισμένου Χρόνου στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμο του 2016, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται.

«έτος» σημαίνει ημερολογιακό έτος υπηρεσίας και καλύπτει την περίοδο από 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου μέχρι 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου.

«ιατρικό πιστοποιητικό» σημαίνει το πιστοποιητικό που εκδίδεται από αρμόδιο Ιατρικό Λειτουργό ή αρμόδιο ιατρό, προκειμένου για ιατρικό πιστοποιητικό που εκδίδεται στο εξωτερικό, και καθορίζει τη φύση της ασθένειας και την περίοδο για την οποία η ασθένεια είναι πιθανόν να καταστήσει τον υπάλληλο ανίκανο να εκτελεί τα καθήκοντά του.

«μήνας» σημαίνει ημερολογιακό μήνα, δηλαδή από την πρώτη μέχρι την τελευταία ημέρα του ίδιου μήνα, ή σε περίπτωση ημερών, άθροισμα τριάντα τέτοιων ημερών, νοουμένου ότι υπηρεσία μέχρι δεκαπέντε ημερών αγνοείται, ενώ υπηρεσία μεγαλύτερη των δεκαπέντε ημερών θα λογίζεται ως συμπληρωμένος μήνας.

«Προϊστάμενος Τμήματος» έχει την έννοια που αποδίδεται στον όρο από τον περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται, εκτός από τον κάτοχο εναλλάξιμης θέσης και υπάλληλο που υπηρετεί με απόσπαση, για τον οποίο Προϊστάμενος Τμήματος σημαίνει τον Προϊστάμενο Υπουργείου / Τμήματος / Υπηρεσίας όπου υπηρετεί.

«υπάλληλος» σημαίνει δημόσιο υπάλληλο όπως ορίζεται στον περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

«υπηρεσία» σημαίνει πραγματική υπηρεσία με πλήρεις απολαβές και περιλαμβάνει:

(i) την άδεια ανάπαυσης,

- (ii) την άδεια ασθένειας,
- 100(I) του 1997  
45(I) του 2000  
64(I) του 2002  
109(I) του 2007  
8(I) του 2008  
43(I) του 2008  
70(I) του 2011  
175(I) του 2015  
118(I) του 2016  
116(I) του 2017  
20(I) του 2018  
11(I) του 2019  
167(I) του 2021.
- (iii) την άδεια μητρότητας, σύμφωνα με τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται,
- 216(I) του 2022.
- (iv) την άδεια πατρότητας, γονική άδεια, άδεια φροντίδας και απουσία για λόγους ανωτέρας βίας, σύμφωνα με τον περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται,
- (v) την εκπλήρωση ή συμπλήρωση της υποχρεωτικής θητείας του στην Εθνική Φρουρά.

αλλά δεν περιλαμβάνει:

- (i) την εκπαιδευτική άδεια,
- (ii) τις παρατάσεις της άδειας ασθένειας με το 60% και το 50% των απολαβών,
- (iii) την απουσία λόγω διαθεσιμότητας, και
- (iv) οποιαδήποτε άλλη άδεια χωρίς απολαβές.



(2) Όροι που δεν έχουν ορισθεί διαφορετικά στους παρόντες Κανονισμούς έχουν, εκτός αν προκύπτει διαφορετικά από το κείμενο, τις έννοιες που αποδίδονται σ' αυτούς από τον περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

## ΜΕΡΟΣ II - ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ

Άδεια ανάπαυσης. 3.-(1) Οι υπάλληλοι που διορίζονται στη δημόσια υπηρεσία δικαιούνται άδεια ανάπαυσης ως ακολούθως:

- (α) Για συνεχή υπηρεσία μέχρι 6 χρόνια από την ημερομηνία διορισμού τους -
  - (i) 20 εργάσιμες ημέρες σε κάθε έτος, σε περίπτωση πενθήμερης εβδομάδας εργασίας.
  - (ii) 25 εργάσιμες ημέρες σε κάθε έτος, σε περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας εργασίας.
- (β) Για συνεχή υπηρεσία πάνω από 6 χρόνια και μέχρι 14 συμπληρωμένα χρόνια από την ημερομηνία διορισμού τους -
  - (i) 24 εργάσιμες ημέρες σε κάθε έτος, σε περίπτωση πενθήμερης εβδομάδας εργασίας.
  - (ii) 30 εργάσιμες ημέρες σε κάθε έτος, σε περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας εργασίας.
- (γ) Για συνεχή υπηρεσία πάνω από 14 συμπληρωμένα χρόνια από την ημερομηνία διορισμού τους -

- (i) 29 εργάσιμες ημέρες σε κάθε έτος σε περίπτωση πενθήμερης εβδομάδας εργασίας.
- (ii) 36 εργάσιμες ημέρες σε κάθε έτος, σε περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας εργασίας.

Νοείται ότι, πρόσωπο που υπηρετούσε σε μόνιμη θέση στις Δυνάμεις Ασφαλείας της Δημοκρατίας ή στις Ένοπλες Δυνάμεις της Δημοκρατίας ή στη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία ή σε Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και διορίζεται σε δημόσια θέση, δικαιούται τον αριθμό ημερών άδειας ανάπαυσης που εδικοιούτο με το προηγούμενο καθεστώς απασχόλησής του και τα χρόνια υπηρεσίας του στη προηγούμενη θέση θα λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς κλιμάκωσης των αδειών ανάπαυσής του.

Νοείται, περαιτέρω ότι, Εργοδοτούμενος Αορίστου Χρόνου που υπηρετούσε στη Δημόσια Υπηρεσία ή με αντίστοιχο καθεστώς στις Δυνάμεις Ασφαλείας της Δημοκρατίας ή στις Ένοπλες Δυνάμεις της Δημοκρατίας ή στη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία ή σε Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και διορίζεται σε δημόσια θέση, δικαιούται τον αριθμό ημερών άδειας ανάπαυσης που εδικοιούτο με το προηγούμενο καθεστώς απασχόλησής του και τα χρόνια υπηρεσίας του ως Εργοδοτούμενος Αορίστου Χρόνου θα λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς κλιμάκωσης των αδειών ανάπαυσής του.

Νοείται έτι περαιτέρω ότι, ωρομίσθιο κυβερνητικό προσωπικό που διορίζεται σε δημόσια θέση και πριν από

το διορισμό του δικαιούτο μεγαλύτερο αριθμό ημερών άδειας ανάπαυσης, θα διατηρεί το δικαίωμα αυτό μέχρις ότου με τα χρόνια υπηρεσίας του σε δημόσια θέση δικαιούται άδειας ανάπαυσης με βάση την επόμενη κατηγορία.

(2) Σε περίπτωση που οι υπάλληλοι εργάζονται με βάση μικτό σύστημα πενθήμερης και εξαήμερης εβδομάδας εργασίας ή με το σύστημα βάρδιας ή με ειδικά ωράρια με βάση εξαήμερη εβδομάδα εργασίας που δεν συμπίπτουν με τις ώρες και ημέρες των υπαλλήλων που εργάζονται με βάση εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αυτοί θα δικαιούνται άδεια ανάπαυσης όπως οι υπάλληλοι που εργάζονται με βάση εξαήμερη εβδομάδα εργασίας. Σε περίπτωση που θα εγείρονται προβλήματα, θα αποφασίζει ο Διευθυντής Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.

(3) Σε περίπτωση μεταπήδησης από μια κατηγορία σε άλλη, όταν η συμπλήρωση των πραγματικών ετών υπηρεσίας του υπαλλήλου δεν συμπίπτει με τη συμπλήρωση του ημερολογιακού έτους, για τον υπολογισμό της άδειας ανάπαυσης αναφορικά με το έτος που γίνεται η μεταπήδηση, θα λαμβάνεται υπόψη η αναλογία άδειας ανάπαυσης σε εργάσιμες ημέρες που δικαιούται ο υπάλληλος για κάθε κατηγορία.

Γενικοί κανόνες που αφορούν την άδεια ανάπαυσης.

4.-(1) Η άδεια ανάπαυσης υπολογίζεται με βάση το ημερολογιακό έτος από 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου - 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου. Άδεια για υπηρεσία λιγότερη από ένα έτος υπολογίζεται προς  $\frac{1}{12}$  για κάθε συμπληρωμένο μήνα υπηρεσίας. Αν προκύπτει κλασματική άδεια και το κλάσμα είναι μικρότερο του  $\frac{1}{2}$  χάνεται, ενώ αν είναι μεγαλύτερο πιστώνεται στον υπάλληλο ως 1 ημέρα άδεια ανάπαυσης. Αν το κλάσμα είναι ακριβώς  $\frac{1}{2}$ , ο υπάλληλος πιστώνεται με  $\frac{1}{2}$  ημέρα άδεια ανάπαυσης.

(2) Ο υπάλληλος μπορεί να λαμβάνει προκαταβολικά στο

συγκεκριμένο ημερολογιακό έτος την άδεια ανάπαυσης που δικαιούται για το έτος:

Νοείται ότι, αν κατά τη διάρκεια του έτους ο υπάλληλος απουσιάσει με άδεια χωρίς απολαβές ή για οποιoδήποτε λόγο που δεν μπορεί να λογιστεί ως υπηρεσία, θα αποκόπτεται από το μισθό του το αντίτιμο της επιπλέον άδειας που παραχωρήθηκε σ' αυτόν:

Νοείται περαιτέρω ότι, αν ο υπάλληλος αποχωρήσει από την Υπηρεσία πριν από το τέλος του έτους, θα γίνεται ανάλογος διακανονισμός όπως προβλέπεται στην παράγραφο (6) του Κανονισμού 8.

(3) Η άδεια ανάπαυσης εγκρίνεται από τον Προϊστάμενο Τμήματος ή από δεόντως εξουσιοδοτημένο από αυτόν Λειτουργό, μετά από αίτηση του υπαλλήλου, λαμβανομένων υπόψη των αναγκών της Υπηρεσίας.

(4) Η άδεια ανάπαυσης αρχίζει από την εργάσιμη ημέρα από την οποία ο υπάλληλος δεν προσέρχεται στην εργασία του και λήγει την τελευταία εργάσιμη ημέρα πριν από την επάνοδό του σ' αυτήν. Κυριακές, δημόσιες, θρησκευτικές ή ειδικές αργίες δεν υπολογίζονται ως μέρος της άδειας ανάπαυσης.

(5) Υπάλληλος που βρίσκεται με άδεια ανάπαυσης δεν επιτρέπεται να προσέρχεται στην εργασία του και να εκτελεί τα καθήκοντά του, εκτός και αν αρμοδίως του επιτραπεί να τη διακόψει με έγγραφη δήλωσή του.

(6) Για απουσία υπαλλήλου κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας, μέχρι 3 ώρες και 45 λεπτών θα αφαιρείται ½ ημέρα άδεια ανάπαυσης, ενώ για απουσία πέραν των 3 ωρών και 45 λεπτών θα

αφαιρείται μία ημέρα άδεια ανάπαυσης:

Νοείται ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνο κατόπιν άδειας του Προϊσταμένου Τμήματος, δύναται να επιτραπεί σε υπάλληλο να απουσιάζει από τα καθήκοντά του μέχρι 2 ώρες κατ' ανώτατο όριο, εκτός και αν πρόκειται για αποδεδειγμένους ιατρικούς λόγους.

(7) Σε περίπτωση που ο υπάλληλος είναι διάδικος σε υπόθεση ενώπιον δικαστηρίου, η απουσία του θα υπολογίζεται έναντι της άδειας ανάπαυσής του. Σε περίπτωση, όμως, που ο υπάλληλος καλείται να δώσει μαρτυρία, η απουσία του δεν λογίζεται έναντι της άδειας ανάπαυσής του, αλλά η αμοιβή για την ημέρα εκείνη θα πρέπει να κατατεθεί στο Δικαστήριο από το ενδιαφερόμενο μέρος που τον καλεί να δώσει μαρτυρία.

(8) Σε περίπτωση που υπάλληλος ασθενήσει, ενώ βρίσκεται με άδεια ανάπαυσης, η άδεια ανάπαυσης διακόπτεται μετά από αίτημα του υπαλλήλου και η περίοδος απουσίας του λόγω ασθένειας δεν θα λογίζεται έναντι της άδειας ανάπαυσής του, αλλά θα θεωρείται ως άδεια ασθένειας μετά από πιστοποίηση αρμόδιου Ιατρικού Λειτουργού.

(9) Με εξαίρεση επείγουσες περιστάσεις, που δεν μπορούν να προβλεφθούν, αιτήσεις για άδεια ανάπαυσης μέχρι 8 ημέρες πρέπει να υποβάλλονται 3 τουλάχιστον εργάσιμες ημέρες πριν την έναρξη αυτής. Για άδεια ανάπαυσης πάνω από 8 ημέρες οι αιτήσεις πρέπει να υποβάλλονται μια τουλάχιστον εβδομάδα προηγουμένως.

(10) Υπάλληλος, ο οποίος απουσιάζει με εκπαιδευτική άδεια για λόγους δημοσίου συμφέροντος με βάση τον Κανονισμό 24, δύναται, αν το επιθυμεί, μετά τη λήξη της περιόδου κατά την οποία δικαιούται να λάβει πλήρεις απολαβές, να λάβει τυχόν άδεια ανάπαυσης που έχει σε πίστη του.

(11) Τηρουμένων των διατάξεων των παραγράφων (3), (4) και (5) του Κανονισμού 8, υπάλληλος δεν δικαιούται να διεκδικήσει πληρωμή αντί της άδειας ανάπαυσης που έχει σε πίστη του.

Συσσώρευση και μεταφορά άδειας ανάπαυσης.

5.-(1) Κάθε υπάλληλος δικαιούται να μεταφέρει ημέρες της ετήσιας άδειας ανάπαυσής του από το ένα έτος στο άλλο με ανώτατο όριο συσσώρευσης, στο σύνολο της υπηρεσίας του, 72 ημερών, σε περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας εργασίας, και 58 ημερών, σε περίπτωση πενθήμερης εβδομάδας εργασίας:

Νοείται ότι υπάλληλος που έχει ήδη συσσωρεύσει μεγαλύτερο αριθμό ημερών άδειας ανάπαυσης από το ανώτατο όριο που καθορίζεται στην παράγραφο αυτή κατά την ημερομηνία έναρξης της ισχύος των παρόντων Κανονισμών, διατηρεί το όριο αυτό ως ανώτατο όριο:

Νοείται, περαιτέρω, ότι ο υπάλληλος που στερήθηκε το δικαίωμα λήψης της άδειας ανάπαυσης που κέρδισε εντός του έτους λόγω απουσίας του με άδεια ασθένειας, δύναται να ξεπεράσει τα όρια μεταφοράς και συσσώρευσης που καθορίζονται στην παράγραφο αυτή.

(2) Τηρουμένων των διατάξεων που ρυθμίζουν την παραχώρηση ετήσιας άδειας ανάπαυσης, ο υπάλληλος δικαιούται σε κάθε έτος την άδεια ανάπαυσης του έτους αυτού, έστω και αν έχει ήδη συσσωρεύσει το ανώτατο όριο άδειας ανάπαυσης. Σε τέτοια περίπτωση, ο υπάλληλος μπορεί να πάρει την άδεια ανάπαυσης του έτους εκείνου συν μέρος ή/και ολόκληρη την άδεια ανάπαυσης που έχει συσσωρεύσει.

(3) Δημόσιος υπάλληλος που υπηρετούσε ως Εργοδοτούμενος

Ορισμένου Χρόνου στη δημόσια υπηρεσία, αμέσως πριν από το διορισμό του σε δημόσια θέση, μπορεί να μεταφέρει την άδεια ανάπαυσης που είχε κερδίσει για την υπηρεσία του ως Εργοδοτούμενος Ορισμένου Χρόνου.

Θερινή άδεια  
ανάπαυσης.

6.-(1) Η περίοδος θερινών διακοπών καθορίζεται για τη χρονική περίοδο από 1<sup>η</sup> Ιουνίου – 30<sup>η</sup> Σεπτεμβρίου. Κατά την περίοδο αυτή οι υπάλληλοι δικαιούνται να πάρουν τρεις συνεχείς εβδομάδες άδεια ανάπαυσης. Σε εξαιρετικές όμως περιπτώσεις που οι ανάγκες της υπηρεσίας καθιστούν πρακτικά αδύνατη την παραχώρηση τριών συνεχών εβδομάδων, τότε παραχωρούνται δύο συνεχείς εβδομάδες και επιπλέον μια εβδομάδα σε άλλο στάδιο μέσα στην πιο πάνω περίοδο:

Νοείται ότι, όπου για ιδιαίτερους λόγους ο υπάλληλος επιθυμεί να πάρει την άδειά του αυτή εκτός της πιο πάνω περιόδου, και οι υπηρεσιακές ανάγκες το επιτρέπουν, τότε μπορεί να γίνεται ανάλογη διευθέτηση.

(2) Οι Προϊστάμενοι Τμημάτων δέον όπως φροντίζουν για την έγκαιρη ετοιμασία του προγράμματος της θερινής άδειας ανάπαυσης και προβαίνουν σε διευθετήσεις, ώστε να μην επηρεάζεται η ομαλή λειτουργία των Υπηρεσιών.

Άδεια ανάπαυσης  
σε περιπτώσεις  
αφυπηρέτησης.

7.-(1) Υπάλληλος που αφυπηρετεί λόγω ορίου ηλικίας ή μετά από αίτησή του, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμου, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται, οφείλει να λάβει πριν από την αφυπηρέτησή του την άδεια ανάπαυσης που έχει σε πίστη του και δεν δικαιούται να την αποποιηθεί ή να υπηρετήσει έναντι αυτής ή να διεκδικήσει πληρωμή αντί αυτής.

(2) Ο Προϊστάμενος Τμήματος προβαίνει σε διευθετήσεις που

διασφαλίζουν ώστε η άδεια ανάπαυσης του υπαλλήλου που αφυπηρετεί να αρχίζει κατά τέτοια ημερομηνία, ώστε να λήγει την προτεραία της ημερομηνίας αφυπηρέτησης του υπαλλήλου:

Νοείται ότι, για περίοδο 12 μηνών πριν από την ημερομηνία αφυπηρέτησης, η συσσωρευμένη από προηγούμενα χρόνια άδεια ανάπαυσης του υπαλλήλου, δεν μπορεί να λαμβάνεται τμηματικά, αλλά συνολικά, πριν από την ημερομηνία αφυπηρέτησής του:

Νοείται περαιτέρω ότι, σε πολύ εξαιρετικές περιπτώσεις είναι δυνατό να γίνεται τμηματική χρήση μέσους της συσσωρευμένης άδειας ανάπαυσης, μέχρι δέκα ημέρες κατ' ανώτατο όριο, με έγκριση του Προϊστάμενου Τμήματος.

(3) Σε περίπτωση που υπάλληλος που αφυπηρετεί βρίσκεται με άδεια ασθένειας και η άδεια αυτή επεκτείνεται πέραν από την ημερομηνία από την οποία θα αρχίσει η άδεια ανάπαυσής του πριν από την αφυπηρέτησή του, η περίσος της άδειας ασθένειας που εμπίπτει μέσα στην περίοδο της άδειας ανάπαυσής του λογίζεται ως μέρος της άδειας ανάπαυσης.

Άδεια ανάπαυσης σε περιπτώσεις παραίτησης, αναγκαστικής αφυπηρέτησης, θανάτου, κλπ.

8.-(1) Τηρουμένων των διατάξεων της παραγράφου (5) του παρόντος Κανονισμού, υπάλληλος που παραιτείται από τη θέση του, μετά από άδεια της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας, οφείλει να λάβει πριν από την ημερομηνία παραίτησής του την άδεια ανάπαυσης την οποία έχει σε πίστη του.

(2) Υπάλληλος που αποχωρεί από την υπηρεσία, χωρίς άδεια της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας ή απελύεται από την υπηρεσία, χάνει την άδεια ανάπαυσης που έχει σε πίστη του.

(3) Σε περίπτωση αναγκαστικής αφυπηρέτησης ή αφυπηρέτησης



για λόγους δημόσιου συμφέροντος ή τερματισμού της απασχόλησης λόγω ακύρωσης από το Δικαστήριο μόνιμου διορισμού, ο οποίος δεν αποκαταστάθηκε μετά την επανεξέταση, καταβάλλεται στον υπάλληλο το αντίτιμο της άδειας ανάπαυσης που έχει σε πίστη του και που δεν μπορεί να παραχωρηθεί σ' αυτόν πριν από την ημερομηνία της αφυπηρέτησής του ή του τερματισμού της απασχόλησής του, ανάλογα με την περίπτωση.

(4) Σε περίπτωση θανάτου του υπαλλήλου, το αντίτιμο της άδειας ανάπαυσης που είχε σε πίστη του κατά την ημέρα του θανάτου του καταβάλλεται στους νόμιμους κληρονόμους του.

(5) Σε περίπτωση που υπάλληλος αφυπηρετεί ή παραιτείται λόγω διορισμού του στη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία ή σε άλλη κρατική υπηρεσία ή σε νομικό πρόσωπο δημόσιου δικαίου ή σε οργανισμό κοινής ωφέλειας και δεν μπορεί να πάρει την άδεια που δικαιούται πριν από την ανάληψη των νέων καθηκόντων του, καταβάλλεται σ' αυτόν το αντίτιμο της άδειας ανάπαυσης που έχει σε πίστη του και που δεν μπορεί να παραχωρηθεί σ' αυτόν.

(6) Σε περίπτωση που ο υπάλληλος αφυπηρετεί, παραιτείται ή απολύεται, δεν μπορεί να πάρει περισσότερη άδεια ανάπαυσης από όση θα έχει κερδίσει μέχρι την ημερομηνία αποχώρησής του από την Υπηρεσία. Αν έχει πάρει περισσότερη, τότε το ανάλογο αντίτιμο της άδειας αυτής αφαιρείται από τη σύνταξη ή το φιλοδώρημά του ή, αν δεν δικαιούται σύνταξη ή φιλοδώρημα, καταβάλλει τούτο ο ίδιος στην Κυβέρνηση.

Άδεια ανάπαυσης  
σε περιπτώσεις  
τερματισμού  
απασχόλησης.

9. Σε περίπτωση που υπάλληλος υπηρετεί με σύμβαση ή από μήνα σε μήνα και οι όροι υπηρεσίας του διαλαμβάνουν ότι η απασχόλησή του δύναται να τερματιστεί μετά από ορισμένη προειδοποίηση, κανένα μέρος της περιόδου προειδοποίησης δεν δύναται να λογιστεί έναντι της

άδειας ανάπαυσης την οποία δικαιούται ο υπάλληλος. Αν καταβληθεί πληρωμή αντί προειδοποίησης, ο υπάλληλος δικαιούται να λάβει επίσης την άδεια ανάπαυσης την οποία έχει σε πίστη του.

Απουσία υπαλλήλου στο εξωτερικό έπειτα από πρόσκληση.

10. Σε περίπτωση που παραχωρείται έγκριση σε υπάλληλο για αποδοχή πρόσκλησης για δωρεάν μετάβαση ή φιλοξενία στο εξωτερικό, η περίοδος απουσίας του λογίζεται έναντι της άδειας ανάπαυσής του, εκτός αν η αρμόδια αρχή αποφασίσει διαφορετικά, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της επίσκεψης και του οφέλους που θα προκύψει από αυτή.

Απουσία υπαλλήλου για συμμετοχή σε αθλητική συνάντηση ή πρωτάθλημα.

11. Σε περίπτωση επιλογής υπαλλήλου από κατάλληλα εξουσιοδοτημένο Σώμα για σκοπούς συμμετοχής του σε διεθνή αθλητική συνάντηση ή πρωτάθλημα στην Κύπρο ή το εξωτερικό, η περίοδος απουσίας του και η περιόδος απουσίας του προπονητή ή άλλου υπαλλήλου που συνοδεύει σιγάπηρο αθλητή, εφόσον δεν υπερβαίνει τις επτά συνολικά εργάσιμες ημέρες μέσα στο ίδιο έτος, θεωρείται ως απουσία για υπηρεσιακούς σκοπούς και δεν αφαιρείται από την άδεια ανάπαυσης που ο υπάλληλος αυτός έχει σε πίστη του.

### ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ - ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Άδεια ασθένειας.

12.-(1) Ο Προϊστάμενος Τμήματος δύναται να εγκρίνει σε υπάλληλο την παραχώρηση άδειας ασθένειας με πλήρεις απολαβές μέχρι 28 ημερολογιακές ημέρες σε κάθε έτος.

Νοείται ότι η άδεια ασθένειας που θα παραχωρηθεί στον υπάλληλο θα πρέπει να καλύπτει ημερολογιακά ολόκληρη την περίοδο κατά την οποία ο υπάλληλος απουσίαζε από τα καθήκοντά του, συμπεριλαμβανομένων των Σαββατοκύριακων, ή/και των δημόσιων ή θρησκευτικών αργιών που τυχόν παρεμβάλλονται μεταξύ των εργάσιμων ημερών κατά τη χρονική περίοδο απουσίας του

υπαλλήλου:

Νοείται περαιτέρω ότι 6 από τις 28 ημερολογιακές ημέρες μπορούν να εγκριθούν από τον Προϊστάμενο Τμήματος χωρίς την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού, νοουμένου ότι η απουσία λόγω ασθένειας δεν υπερβαίνει τις δύο (2) διαδοχικές ημέρες, δεν προηγείται Σαββάτου, στην περίπτωση πενθήμερης εβδομάδας εργασίας, ή Κυριακής, στην περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας εργασίας, ούτε προηγείται ή έπεται Κυριακής, δημόσιας ή θρησκευτικής αργίας, άδειας ανάπαυσης ή άδειας ασθένειας με ιατρικό πιστοποιητικό ή οποιασδήποτε άλλης άδειας με ή χωρίς απολαβές, με την υποβολή αίτησης από τον υπάλληλο, μόλις επανέλθει στα καθήκοντά του, η οποία μπορεί να εγκριθεί εφόσον ο Προϊστάμενος Τμήματος ικανοποιηθεί ότι η απουσία του υπαλλήλου οφείλεται πράγματι σε λόγους υγείας.

(2) Σε περίπτωση ανάγκης απουσίας υπαλλήλου για λόγους υγείας πέραν των 28 ημερολογιακών ημερών, είναι δυνατή, εντός μιας περιόδου τριών συνεχόμενων ετών, η έγκριση από τον Προϊστάμενο Τμήματος άδειας ασθένειας με πλήρεις απολαβές μέχρι 6 μήνες, πρόσθετης άδειας ασθένειας με καταβολή του 60% των απολαβών του για άλλους 6 μήνες, καθώς και πρόσθετης άδειας ασθένειας με καταβολή του 50% των απολαβών του για άλλους 6 μήνες, με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού από αρμόδιο ιατρικό λειτουργό, σε κάθε περίπτωση:

Νοείται ότι, η περίοδος των τριών ετών υπολογίζεται από την επομένη της ημερομηνίας κατά την οποία ο υπάλληλος εξαντλεί τις 28 ημέρες της ετήσιας άδειας ασθένειας που προβλέπονται στην παράγραφο (1) του παρόντος Κανονισμού:

Νοείται περαιτέρω ότι, όταν η ασθένεια του υπαλλήλου που άρχισε

μέσα σε ένα ημερολογιακό έτος παραταθεί το επόμενο έτος και ο υπάλληλος κατά την πρώτη ημέρα του νέου έτους βρίσκεται με ετήσια άδεια ασθένειας, η απουσία του λόγω ασθένειας για το νέο έτος θα λογίζεται έναντι της ετήσιας άδειας ασθένειας του νέου έτους.

Νοείται έτι περαιτέρω ότι, όταν η ασθένεια του υπαλλήλου που άρχισε μέσα σε ένα ημερολογιακό έτος παραταθεί το επόμενο έτος και ο υπάλληλος κατά την πρώτη ημέρα του νέου έτους βρίσκεται με παράταση της άδειας ασθένειας με πλήρεις απολαβές ή με το 60% των απολαβών του ή με το 50% των απολαβών του, η απουσία του λόγω ασθένειας για το νέο έτος θα λογίζεται έναντι της ετήσιας άδειας ασθένειας του νέου έτους, συνέχιση όμως της απουσίας και μετά τη λήξη της ετήσιας άδειας ασθένειας θα αποτελεί συνέχιση της παράτασης της άδειας ασθένειας με πλήρεις ή με το 60% των απολαβών του ή με το 50% των απολαβών του, ανάλογα με την περίπτωση, εντός της περιόδου των τριών συνεχόμενων ετών.

Νοείται έτι περαιτέρω ότι, πριν από την παράταση άδειας ασθένειας με το 60% ή το 50% των απολαβών του, ο υπάλληλος είναι δυνατό να κάνει χρήση της άδειας ανάπαυσης που πιθανόν να έχει σε πίστη του.

(3) Οποιαδήποτε πρόσθετη περίοδος απουσίας για λόγους ασθένειας, εντός της περιόδου των τριών συνεχόμενων ετών, θα λογίζεται ως απουσία χωρίς απολαβές, τηρουμένων των διατάξεων του περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται, νοούμενου ότι δεν αμφισβητείται η καταλληλότητα του υπαλλήλου από πλευράς υγείας για συνέχιση της υπηρεσίας του και δεν προκύπτει ζήτημα αφυπηρέτησής του για λόγους υγείας.

59(Ι) του 2010  
114(Ι) του 2010  
126(Ι) του 2010  
2(Ι) του 2012  
37(Ι) του 2012  
170(Ι) του 2012  
193(Ι) του 2012  
106(Ι) του 2014

194(Ι) του 2014  
176(Ι) του 2015  
1(Ι) του 2017  
52(Ι) του 2017  
115(Ι) του 2017  
132(Ι) του 2018  
126(Ι) του 2019  
194(Ι) του 2020  
88(Ι) του 2021  
101(Ι) του 2021  
168(Ι) του 2021  
44(Ι) του 2022  
81(Ι) του 2022  
150(Ι) του 2022  
214(Ι) του 2022  
215(Ι) του 2022  
22(Ι) του 2023  
23(Ι) του 2023  
35(Ι) του 2023.

(4) Σε περίπτωση που ο Προϊστάμενος Τμήματος έχει αμφιβολία ως προς τη διάρκεια της απουσίας του υπαλλήλου για λόγους υγείας ή την αντικειμενικότητα ή γνησιότητα του ιατρικού πιστοποιητικού που προσκομίζεται από τον υπάλληλο ή αμφισβητείται η καταλληλότητα του υπαλλήλου από πλευράς υγείας για συνέχιση της υπηρεσίας του, παραπέμπει το θέμα στο Υπουργείο Υγείας, το οποίο μεριμνά για τη σύσταση Ιατροσυμβουλίου για εξέταση του υπαλλήλου και έκδοση γνωμοδότησης:

Νοείται ότι ο υπάλληλος υποχρεούται να παρουσιαστεί ενώπιον του Ιατροσυμβουλίου, εφόσον κληθεί από αυτό για εξέταση, εκτός εάν αποδεδειγμένα για λόγους υγείας δεν είναι σε θέση να το πράξει, διαφορετικά η περίοδος της απουσίας του θα αποκοπεί από την άδεια ανάπαυσης που έχει σε πίστη του ή από το μισθό του, όπως θα επιλέξει ο ίδιος.

(5) Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο να επανέλθει στα καθήκοντά του πριν λήξει η άδεια ασθένειάς του ή οποιαδήποτε παράταση της άδειας ασθένειάς του, εκτός αν πιστοποιηθεί από αρμόδιο ιατρικό λειτουργό ότι μπορεί να αναλάβει και πάλι τα καθήκοντα της θέσης του.

(6) Η άδεια ασθένειας δεν είναι συσσωρεύσιμη.

Παράταση άδειας ασθένειας υπαλλήλου που τραυματίζεται κατά την εκτέλεση καθήκοντος.

89(I) του 1996  
158(I) του 2001  
25(I) του 2002  
41(I) του 2003  
33(I) του 2011  
170(I) του 2015  
178(I) του 2015  
215(I) του 2020.

13.-(1) Ανεξάρτητα από τις πρόνοιες του Κανονισμού 12, σε υπάλληλο ο οποίος τραυματίζεται σωματικά κατά την εκτέλεση καθήκοντος ή κατά τη μετάβαση στον τόπο εργασίας του ή κατά την επιστροφή από τον τόπο εργασίας στον τόπο διαμονής του ή προσβάλλεται από επαγγελματική ασθένεια όπως αυτή καθορίζεται στους σχετικούς Κανονισμούς που εκδίδονται δυνάμει του περί Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Νόμου, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται, χωρίς δική του υπατιότητα ή αμέλεια, δύναται να χορηγηθεί παράταση άδειας ασθένειας με πλήρεις απολαβές για περίοδο 6 μηνών μετά τη λήξη της ετήσιας άδειας ασθένειας την οποία δικαιούται. Αν μετά τη λήξη της παράτασης αυτής ο υπάλληλος αδυνατεί να επαναλάβει τα καθήκοντά του, δύναται να χορηγηθεί σ' αυτόν περαιτέρω άδεια ασθένειας με πλήρεις απολαβές μέχρι 6 μήνες, καθώς και περαιτέρω άδεια ασθένειας μέχρι 6 μήνες με το 50% των απολαβών του.

(2) Η άδεια ασθένειας και παράταση άδειας ασθένειας με πλήρεις απολαβές που προβλέπεται στην παράγραφο (1) παραχωρείται με τον όρο ότι θα αφαιρείται οποιοδήποτε πλεόνασμα που δικαιούται ο υπάλληλος δυνάμει του περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

(3) Για τους σκοπούς του Κανονισμού αυτού, ο όρος «κατά την εκτέλεση καθήκοντος» σημαίνει την περίοδο κατά την οποία ο

υπάλληλος ασχολείται με την εκτέλεση των συνήθων καθηκόντων της θέσης του ή άλλου ειδικού καθήκοντος που του έχει ανατεθεί αρμοδίως.

(4) Οι διατάξεις του παρόντος Κανονισμού ισχύουν και στην περίπτωση που ο υπάλληλος τραυματίζεται κατά την εκτέλεση καθήκοντος στο εξωτερικό και η άδεια παραχωρείται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κανονισμού 15.

Άδεια ασθένειας  
τραυματιών  
πολέμου.

14. Σε υπαλλήλους τραυματίες πολέμου παραχωρείται άδεια ασθένειας 2 ετών, ένα χρόνο με πλήρεις απολαβές και ένα χρόνο με το 60% των απολαβών του.

Άδεια ασθένειας  
υπαλλήλου που  
βρίσκεται εκτός  
Κύπρου.

15.-(1) Υπάλληλος που βρίσκεται εκτός Κύπρου για εκτέλεση καθήκοντος ή με άδεια ανάπαυσης ασθενήσει και δεν δύναται να επιστρέψει στην Κύπρο και να επαναλάβει έγκαιρα τα καθήκοντά του, οφείλει -

- (α) Αν βρίσκεται σε πόλη όπου υπάρχει Πρεσβεία ή Προξενείο της Δημοκρατίας, να ζητήσει από την Πρεσβεία ή το Προξενείο να υποδείξει αρμόδιο ιατρό για εξέτασή του και έκδοση ιατρικού πιστοποιητικού, που να περιγράφει την ασθένεια και να καθορίζει το χρόνο κατά τον οποίο προβλέπεται ότι ο υπάλληλος θα δύναται να επιστρέψει στην Κύπρο. Το πιστοποιητικό αποστέλλεται από την Πρεσβεία ή το Προξενείο στον Προϊστάμενο Τμήματος, ο οποίος και εγκρίνει τη χορήγηση στον υπάλληλο άδειας ασθένειας για την περίοδο για την οποία η απουσία τούτου υπερβαίνει το χρόνο της υπηρεσίας που ανατέθηκε σ' αυτόν ή ανάλογα με την περίπτωση, την άδεια που χορηγήθηκε σ' αυτόν.

(β) Αν βρίσκεται σε τόπο που δεν υπάρχει Πρεσβεία ή Προξενείο της Δημοκρατίας, να υποβληθεί σε εξέταση από αρμόδιο ιατρό και να πάρει ιατρικό πιστοποιητικό που να περιγράφει την ασθένεια και να καθορίζει το χρόνο κατά τον οποίο προβλέπεται ότι θα δύναται να επιστρέψει στην Κύπρο. Το πιστοποιητικό αποστέλλεται από τον υπάλληλο στον Προϊστάμενο Τμήματος, ο οποίος διαβιβάζει τούτο μέσω της αρμόδιας αρχής, στην περίπτωση που αυτή είναι άλλη από τον Προϊστάμενο Τμήματος, στον Διευθυντή Τμήματος Ιατρικών Υπηρεσιών και Υπηρεσιών Δημόσιας Υγείας για τις απόψεις του. Αν ο Διευθυντής Ιατρικών Υπηρεσιών και Υπηρεσιών Δημόσιας Υγείας συστήσει την αποδοχή του πιστοποιητικού, τότε ο Προϊστάμενος Τμήματος εγκρίνει τη χορήγηση άδειας ασθένειας όπως στην υποπαράγραφο (α) πιο πάνω. Διαφορετικά, η απουσία του υπαλλήλου θα λογίζεται έναντι της άδειας ανάπαυσής του ή αν δεν έχει τέτοια άδεια, θα λογίζεται ως άδεια απουσίας χωρίς απολαβές.

(2) Η περίοδος απουσίας υπαλλήλου στο εξωτερικό για λόγους ασθένειας υπολογίζεται με βάση τις ίδιες πρόνοιες που εφαρμόζονται για άδεια ασθένειας στην Κύπρο.

Ειδική άδεια σε ορισμένες περιπτώσεις αφυπηρέτησης λόγω ασθένειας.

16. Σε υπάλληλο του οποίου αποφασίζεται η αφυπηρέτηση για λόγους υγείας και έχει άδεια ανάπαυσης σε πίστη του λιγότερη από 2 μήνες, χορηγείται ειδική άδεια με πλήρεις απολαβές για περίοδο 2 μηνών, περιλαμβανομένης και της άδειας ανάπαυσης που έχει σε πίστη του, από την ημερομηνία από την οποία το Ιατροσυμβούλιο αποφαινεται ότι ο υπάλληλος είναι ανίκανος να εκτελεί τα καθήκοντα της θέσης του, ώστε να αφυπηρετηθεί την ημέρα που ακολουθεί την εκπνοή της ειδικής αυτής άδειας. Αν όμως η άδεια ανάπαυσης την



οποία δικαιούται ο υπάλληλος κατά την ημερομηνία αυτή είναι μεγαλύτερη από 2 μήνες, τότε χορηγείται σ' αυτόν η άδεια ανάπαυσης του αντί της ειδικής άδειας, και η ημερομηνία αφυπηρέτησης θα είναι η ημέρα που ακολουθεί την εκπνοή της άδειας ανάπαυσης του.

#### **ΜΕΡΟΣ IV - ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

Άδεια μητρότητας. 17.-(1) Οι έγκυες υπάλληλοι υποχρεούνται όπως -

- (α) μετά τη συμπλήρωση του 5<sup>ου</sup> μήνα της εγκυμοσύνης τους προσκομίσουν βεβαίωση από αρμόδιο ιατρικό λειτουργό, που να αναφέρει την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού·
- (β) απουσιάσουν από τα καθήκοντά τους σύμφωνα με τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

(2) (α) Οι δώδεκα (12) πρώτες εβδομάδες της περιόδου αποχής εγκύων υπαλλήλων από τα καθήκοντά τους λογίζονται ως άδεια μητρότητας με πλήρεις απολαβές.

(β) Για την ως άνω περίοδο άδειας μητρότητας με πλήρεις απολαβές, θα καταβάλλεται στον υπάλληλο, μετά από αίτησή της, το επίδομα μητρότητας που προνοεί ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται, ενώ το ποσό που υπολείπεται για να συμπληρωθούν οι τρέχουσες απολαβές της θα καταβάλλεται από το Κράτος. Για τις υπόλοιπες εβδομάδες θα καταβάλλεται σ' αυτήν μόνο το επίδομα μητρότητας, σύμφωνα με τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

(3) Σε γυναίκα δημόσιο υπάλληλο που αποκτά τρίδυμα και άνω, παραχωρείται άδεια με πλήρεις απολαβές 12 μηνών και επίδομα σύμφωνα με τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

(4)(α) Γυναίκα δημόσιος υπάλληλος που αναλαμβάνει τη φροντίδα παιδιού κάτω των δώδεκα χρόνων λόγω υιοθεσίας, δικαιούται να απουσιάσει από τα καθήκοντά της σύμφωνα με τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

(β) Οι οκτώ πρώτες εβδομάδες της περιόδου απουσίας θετής μητέρας από τα καθήκοντά της λογίζονται ως άδεια μητρότητας με πλήρεις απολαβές, στην οποία συνυπολογίζεται το επίδομα μητρότητας που καταβάλλεται σ' αυτήν, μετά από αίτησή της, σύμφωνα με τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται, κατ' αναλογία των προνοιών της υποπαραγράφου (β) της παραγράφου (2).

(5) Γυναίκα δημόσιος υπάλληλος, που είναι παρένθετη μητέρα ή αποκτά παιδί μέσω παρένθετης μητέρας, δικαιούται να απουσιάσει από τα καθήκοντά της σύμφωνα με τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται:

Νοείται ότι οι δώδεκα (12) πρώτες εβδομάδες της περιόδου απουσίας των υπαλλήλων από τα καθήκοντά τους λογίζονται ως άδεια μητρότητας με πλήρεις απολαβές:

Νοείται, περαιτέρω, ότι για την ως άνω περίοδο άδειας μητρότητας με πλήρεις απολαβές, θα καταβάλλεται στην υπάλληλο, μετά από αίτησή της, το επίδομα μητρότητας σύμφωνα με τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται, ενώ το ποσό που υπολείπεται για να συμπληρωθούν οι τρέχουσες απολαβές της

θα καταβάλλεται από το Κράτος. Για τις υπόλοιπες εβδομάδες θα καταβάλλεται σ' αυτήν μόνο το επίδομα μητρότητας, σύμφωνα με τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

(6) Οτιδήποτε δεν προβλέπεται στις διατάξεις αυτές, σχετικά με τη μητρότητα, θα διέπεται από τον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

#### **ΜΕΡΟΣ V –ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΝΕΟΓΕΝΝΗΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ**

Άδεια  
φροντίδας  
νεογέννητου  
παιδιού.

18.(α) Χωρίς επηρεασμό των γενικών διατάξεων που ισχύουν για παραχώρηση άδειας απουσίας χωρίς απολαβές, οι γυναίκες υπάλληλοι δικαιούνται, αν το επιθυμούν, πρόσθετη άδεια απουσίας χωρίς απολαβές μέχρι 12 εβδομάδες, μετά την εξάντληση της άδειας μητρότητας που δικαιούνται μετά τον τοκετό, για σκοπούς φροντίδας του νεογέννητου παιδιού, η οποία λογίζεται ως άδεια απουσίας για λόγους δημοσίου συμφέροντος. Σε περίπτωση που η υπάλληλος έχει άδεια ανάπαυσης σε πίστη της, μπορεί να κάνει χρήση τέτοιας άδειας πριν ή μετά το δικαίωμα για 12 εβδομάδες χωρίς απολαβές:

Νοείται ότι, χωρίς επηρεασμό των γενικών διατάξεων που ισχύουν για παραχώρηση άδειας απουσίας χωρίς απολαβές, θετή μητέρα ή γυναίκα υπάλληλος που αποκτά παιδί μέσω παρένθετης μητέρας δικαιούται, αν το επιθυμεί, πρόσθετη άδεια απουσίας χωρίς απολαβές μέχρι 12 εβδομάδες, μετά την εξάντληση της άδειας μητρότητας, με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν στις περιπτώσεις παραχώρησης άδειας απουσίας χωρίς απολαβές σε φυσική μητέρα δημόσιο υπάλληλο για σκοπούς φροντίδας νεογέννητου παιδιού, η οποία λογίζεται ως άδεια απουσίας για λόγους δημοσίου συμφέροντος.

**ΜΕΡΟΣ VI – ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ**

Άδεια Πατρότητας 19. Ανεξάρτητα από τις διατάξεις του Κανονισμού 20, σε πατέρα υπάλληλο δύναται να παραχωρείται άδεια πατρότητας σύμφωνα με τους όρους και προϋποθέσεις που διαλαμβάνει ο περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμος, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

216(I) του 2022.

**ΜΕΡΟΣ VII – ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ**

Γονική άδεια. 20. Ανεξάρτητα από τις διατάξεις του Κανονισμού 19, σε κάθε γονέα υπάλληλο – πατέρα και μητέρα – περιλαμβανομένων και θετών γονέων, μπορεί να παραχωρείται γονική άδεια, στο ύψος και με τους όρους και προϋποθέσεις που διαλαμβάνει ο περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμος, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται, για σκοπούς φροντίδας και ανατροφής του παιδιού.

216(I) του 2022.

**ΜΕΡΟΣ VIII - ΠΟΙΚΙΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Άδειες υπαλλήλων που υπηρετούν εκτός Κύπρου. 21. Οι παρόντες Κανονισμοί ισχύουν και για τους υπαλλήλους που ανήκουν στην Εξωτερική Υπηρεσία της Δημοκρατίας καθώς και υπαλλήλους που δεν ανήκουν σ' αυτήν, αλλά τοποθετούνται για υπηρεσία εκτός Κύπρου, τηρουμένων των αναλογιών και των περί Εξωτερικής Υπηρεσίας της Δημοκρατίας (Ειδικοί Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμών, όπως αυτοί εκάστοτε τροποποιούνται, οι οποίοι εκδίδονται δυνάμει του περί Εξωτερικής Υπηρεσίας της Δημοκρατίας Νόμου, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

10 του 1960  
35 του 1966  
49 του 1969  
41 του 1975  
19 του 1980  
25(I) του 2006.

Άδεια για λόγους φροντίδας. 22.-(1) Κάθε υπάλληλος δικαιούται να λαμβάνει με αίτησή του άδεια φροντίδας χωρίς απολαβές μέχρι πέντε εργάσιμες ημέρες το χρόνο, για σκοπούς φροντίδας ή υποστήριξης σε συγγενή ή πρόσωπο που κατοικεί στο ίδιο νοικοκυριό με τον υπάλληλο, ο οποίος έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, σύμφωνα με τους όρους και προϋποθέσεις διαλαμβάνει ο περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμος, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

216(Ι) του 2022.

(2) Η άδεια για λόγους φροντίδας που προβλέπεται στην παράγραφο (1) λογίζεται ως άδεια απουσίας χωρίς απολαβές για λόγους δημοσίου συμφέροντος.

Άδεια για λόγους ανωτέρας βίας. 23.-(1) Κάθε υπάλληλος δικαιούται να λαμβάνει με αίτησή του άδεια χωρίς απολαβές, μέχρι επτά συνολικά εργάσιμες ημέρες το χρόνο, για λόγους ανωτέρας βίας, που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους, οι οποίοι αφορούν ασθένεια ή ατύχημα που καθιστούν απαραίτητη την άμεση παρουσία του, σύμφωνα με τους όρους και προϋποθέσεις που διαλαμβάνει ο περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμος, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται.

216(Ι) του 2022.

(2) Η άδεια για λόγους ανωτέρας βίας που προβλέπεται στην παράγραφο (1) λογίζεται ως άδεια απουσίας χωρίς απολαβές για λόγους δημοσίου συμφέροντος.

Εκπαιδευτική άδεια. 24. Εκπαιδευτική άδεια για λόγους δημοσίου συμφέροντος χορηγείται σε υπάλληλο στον οποίο χορηγείται υποτροφία που απευθύνεται αποκλειστικά σε δημόσιους υπαλλήλους για εκπαίδευση ή

154(I) του 2006  
47(I) του 2007  
33(I) του 2009  
48(I) του 2013.

μετεκπαίδευση σύμφωνα με τις διατάξεις του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών Κύπρου (Ίδρυση και Λειτουργία) Νόμου και τους δυνάμει αυτού εκδιδόμενους Κανονισμούς.

Άδεια απουσίας χωρίς απολαβές.

25. Ανεξαρτήτως των προνοιών των παρόντων Κανονισμών, άδεια απουσίας χωρίς απολαβές δύναται να παραχωρείται σε υπάλληλο σύμφωνα με Διατάξεις που εγκρίνονται από το Υπουργικό Συμβούλιο, οι οποίες ρυθμίζουν, μεταξύ άλλων, και την περίπτωση υπαλλήλου που επιθυμεί να απουσιάσει από τα καθήκοντα του για σκοπούς εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης του με δική του πρωτοβουλία.

Έναρξη ισχύος των Κανονισμών.

26.-(1) Τηρουμένων των παραγράφων (2), (3) και (4) του παρόντος Κανονισμού, οι Κανονισμοί τίθενται σε ισχύ από την ημερομηνία δημοσίευσής τους στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.

(2) Η πρώτη και η δεύτερη επιφύλαξη του Κανονισμού 3(1) τίθενται σε ισχύ από 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2018.

(3) Ο Κανονισμός 12 τίθεται σε ισχύ από την 1.1.2024.

Νοείται ότι η περίοδος απουσίας υπαλλήλου για λόγους ασθένειας από την 1.1.2024 θα λογίζεται με βάση τους νέους Κανονισμούς ανεξάρτητα από την κατάσταση της άδειας απουσίας του με βάσει τους περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμούς του 1995 έως 2017.

(4) Η περίοδος των τριών ετών που καθορίζεται στην παράγραφο (2) του Κανονισμού 12 αρχίζει να μετρά μετά την εξάντληση της ετήσιας άδειας ασθένειας των 28 ημερολογιακών ημερών του έτους 2024.

Κατάργηση. 27. Οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμοί του 1995 έως 2017 καταργούνται με την έναρξη ισχύος των παρόντων Κανονισμών.

Κ.Δ.Π. 101/95  
Κ.Δ.Π. 307/98  
Κ.Δ.Π. 276/99  
Κ.Δ.Π. 610/2003  
Κ.Δ.Π. 909/2003  
Κ.Δ.Π. 295/2005  
Κ.Δ.Π. 366/2009  
Κ.Δ.Π. 327/2017.





## ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

### Οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμοί του 2024

Οι άδειες απουσίας των δημοσίων υπαλλήλων διέπονται από τους περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμούς του 1995 (Κ.Δ.Π. 101/95), όπως τροποποιήθηκαν μέχρι το 2017. Το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού (ΤΔΔΠ), στο πλαίσιο της εκσυγχρονιστικής του προσπάθειας, επεξεργάστηκε τους εν λόγω Κανονισμούς με σκοπό-

- (α) την ενοποίηση, σε ενιαίο κείμενο, των βασικών Κανονισμών και των τροποποιήσεων που έχουν προκύψει ως σήμερα, ώστε να καταστούν πιο εύχρηστοι,
- (β) την τροποποίηση υφιστάμενων Κανονισμών που χρήζουν αναπροσαρμογής, διόρθωσης ή αναδιατύπωσης για σκοπούς σαφήνειας, ώστε να αντιμετωπιστούν ερμηνευτικά προβλήματα και περιοριστεί ο όγκος ερωτημάτων που υποβάλλονται στο ΤΔΔΠ για διευκρινίσεις,
- (γ) την ενσωμάτωση σ' αυτούς διατάξεων που περιλαμβάνονται σε οριζόντιες νομοθεσίες,
- (δ) τη συμμόρφωση με επισημάνσεις του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, της Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, της Επιτρόπου Νομοθεσίας, καθώς και με τη νομολογία.

2. Για εκσυγχρονισμό των πιο πάνω Κανονισμών, έχει καταρτιστεί προσχέδιο νέων Κανονισμών, με το οποίο προωθούνται οι ακόλουθες βασικές τροποποιήσεις:

- (α) Συμπεριλήφθηκαν πρόνοιες σύμφωνα με τις οποίες πρόσωπα που υπηρετούσαν είτε ως Εργοδοτούμενοι Αορίστου Χρόνου (ΕΑΧ) είτε κατείχαν μόνιμη θέση σε άλλη κρατική υπηρεσία όπως οι Δυνάμεις Ασφαλείας της Δημοκρατίας ή στις Ένοπλες Δυνάμεις της Δημοκρατίας ή στη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία ή σε Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και διορίζονται σε δημόσια θέση, να δικαιούνται τον αριθμό ημερών άδειας ανάπαυσης που δικαιούνταν με το προηγούμενο καθεστώς απασχόλησής τους και τα χρόνια υπηρεσίας τους στην προηγούμενη θέση να λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς κλιμάκωσης των αδειών ανάπαυσής τους. Οι εν λόγω ρυθμίσεις λήφθηκε πρόνοια όπως ισχύσουν αναδρομικά από 1.1.2018, για σκοπούς συμμόρφωσης με την Απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου με αρ. 84.363 και ημερ. 20.2.2018, με την οποία εγκρίθηκε η εξομοίωση των αδειών ανάπαυσης και αδειών ασθένειας των Εργοδοτούμενων Αορίστου Χρόνου με αυτές των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων.
- (β) Προστίθεται διάταξη που προβλέπει ότι οι υπάλληλοι που απουσιάζουν με άδεια ανάπαυσης δεν επιτρέπεται να προσέρχονται στην εργασία τους και να εκτελούν

τα καθήκοντά τους, παρά μόνο αν αρμοδίως τους επιτραπεί να τη διακόψουν με έγγραφη δήλωσή τους.

- (γ) Τροποποιείται υφιστάμενη πρόνοια ώστε στην περίπτωση που υπάλληλος νοσήσει κατά την περίοδο που τελεί με άδεια ανάπαυσης, να μπορεί να διακόπτει την άδεια ανάπαυσης με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού.
- (δ) Διαγράφεται το ετήσιο όριο συσσώρευσης των 13 ημερών ανά έτος, για την περίπτωση πενήθημερης εβδομάδας εργασίας, κα των 16 ημερών ανά έτος, για την περίπτωση εξαήμερης εβδομάδας εργασίας, ενώ μειώνεται το συνολικό όριο των συσσωρευσίμων ημερών από 70 και 84 ημέρες σε 58 και 72, αντίστοιχα.
- (ε) Τροποποιείται ο υφιστάμενος Κανονισμός 11 που προβλέπει για την παραχώρηση άδειας ασθένειας με σκοπό την απλοποίηση στον χειρισμό των αδειών ασθένειας, την απάλειψη των ασαφειών που υπάρχουν στις διατάξεις των υφιστάμενων Κανονισμών, οι οποίες δημιουργούν ερμηνευτικά προβλήματα, αλλά και την αποτροπή φαινομένων εκμετάλλευσης του θεσμού της άδειας ασθένειας / παράτασης άδειας ασθένειας. Οι τροποποιήσεις αφορούν τα ακόλουθα:
  - i. Μείωση των ημερών ετήσιας άδειας ασθένειας από 42 σε 28 και αντίστοιχη μείωση των αδειών ασθένειας χωρίς ιατρικό πιστοποιητικό από 8 ημέρες σε 6 ημέρες, οι οποίες περιλαμβάνονται στις 28 ετήσιες άδειες ασθένειας.
  - ii. Προωθούνται τρεις περίοδοι εξάμηνων παρατάσεων άδειας ασθένειας, αντί για δύο που προέβλεπαν οι υφιστάμενοι Κανονισμοί, μία με πλήρεις απολαβές, μία με το 60% των απολαβών του υπαλλήλου και μία με το 50% των απολαβών του. Το δικαίωμα σε τρεις εξάμηνες περιόδους παράτασης άδειας ασθένειας ισχύει για μία φορά εντός περιόδου τριών συνεχόμενων ετών και αρχίζει μετά τη λήξη των 28 ετήσιων ημερών άδειας ασθένειας.
  - iii. Διαγράφεται η απαίτηση για έγκριση των παρατάσεων της άδειας ασθένειας από το Ιατροσυμβούλιο και θα παραχωρείται με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού, με έγκριση του οικείου Προϊστάμενου. Με την εν λόγω ρύθμιση κρίνεται ότι αντιμετωπίζεται το πρόβλημα που δημιουργείται με την υπερφόρτωση των Ιατροσυμβουλίων, τα οποία λόγω του μεγάλου όγκου εργασίας, δίνουν τυπικές εγκρίσεις με καθυστέρηση μηνών από την ημερομηνία παραπομπής των περιπτώσεων σ' αυτά. Εννοείται ότι διατηρείται το δικαίωμα του οικείου Προϊστάμενου για αμφισβήτηση του ιατρικού πιστοποιητικού και παραπομπή του στο Ιατροσυμβούλιο.
  - iv. Για σκοπούς ομαλής μετάβασης στη νέα πολιτική χορήγησης αδειών ασθένειας, συμπεριλήφθηκε πρόνοια όπως ο σχετικός Κανονισμός τεθεί σε ισχύ από 1.1.2024 για να καλύψει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος.
- (στ) Προστέθηκε πρόνοια που προβλέπει ότι η παρουσία στο Ιατροσυμβούλιο για υπάλληλο που θα κληθεί είναι υποχρεωτική, διαφορετικά η απουσία του θα αποκτοεί από την άδεια ανάπαυσης που έχει σε πίστη του.

(ζ) Προσαρμόστηκαν οι αντίστοιχες πρόνοιες των υφιστάμενων Κανονισμών σύμφωνα με τον περί Αδειών (Πατρότητας, Γονική, Φροντίδας, Ανωτέρας Βίας) και Ευέλικτων Ρυθμίσεων Εργασίας για την Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής και Ιδιωτικής Ζωής Νόμο του 2022 (Ν. 216(Ι)/2022).

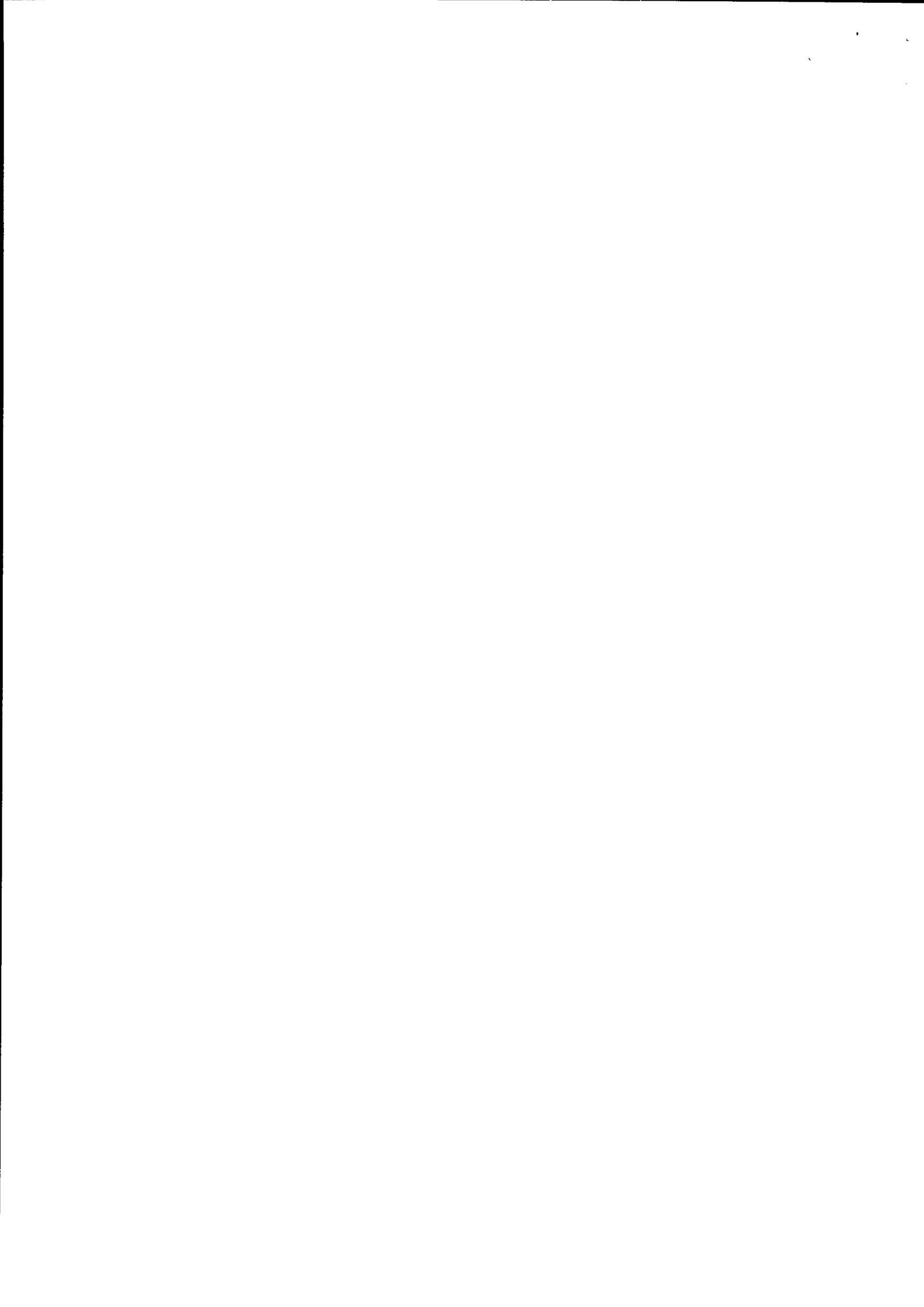
3. Για τις προωθούμενες τροποποιήσεις έγιναν διαβουλεύσεις και εξασφαλίστηκε η σύμφωνη γνώμη τόσο του Υπουργείου Υγείας όσο και της ΠΑ.ΣΥ.Δ.Υ. Οι νέοι Κανονισμοί, οι οποίοι συνοδεύονται από το σχετικό Ερωτηματολόγιο Ανάλυσης Αντικτύπου, έχουν τύχει του αναγκαίου νομοτεχνικού ελέγχου από τη Νομική Υπηρεσία της Δημοκρατίας.

4. Οι εν λόγω Κανονισμοί και εγκρίθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο στη συνεδρία του στις 25 Ιανουαρίου 2024.

**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ  
ΛΕΥΚΩΣΙΑ**

1 Φεβρουαρίου 2024

ΕΠ





## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ

### I. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ

#### Γενικές Οδηγίες

- ❖ Συμβουλευτείτε τον **Οδηγό Ανάλυσης Αντίκτυπου (AA)** για σκοπούς διεξαγωγής της ανάλυσης και συμπλήρωσης του παρόντος ερωτηματολογίου ([www.reform.gov.cy](http://www.reform.gov.cy))
- ❖ Επιβεβαιώστε ότι το θέμα δεν εμπίπτει στις περιπτώσεις που εξαιρούνται της διαδικασίας AA βάσει του πιο πάνω Οδηγού AA
- ❖ Για σχετική βοήθεια / καθοδήγηση απευθυνθείτε στον αρμόδιο για θέματα Έξυπνης Ρύθμισης, Λειτουργό Σύνδεσμο του Υπουργείου σας
- ❖ Για περαιτέρω βοήθεια μπορείτε να απευθύνεστε στο αρμόδιο Γραφείο Υποστήριξης (Help Desk) υπό την Ομάδα Έξυπνης Ρύθμισης – email: [impactassessment@presidency.gov.cy](mailto:impactassessment@presidency.gov.cy)
- ❖ Συμπληρώστε το έντυπο στην ηλεκτρονική του μορφή και αποστείλετε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην Ομάδα Έξυπνης Ρύθμισης – email: [impactassessment@presidency.gov.cy](mailto:impactassessment@presidency.gov.cy)
- ❖ Το συμπληρωμένο και κατάλληλα υπογεγραμμένο ερωτηματολόγιο AA θα πρέπει να συνοδεύει τη νομοθετική πρόταση η οποία υποβάλλεται στη Νομική Υπηρεσία για νομοτεχνικό έλεγχο και παράλληλα να κοινοποιείται στην Ομάδα Έξυπνης Ρύθμισης. Σε περίπτωση εφαρμογής του SME Test, το συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο θα προωθείται στη Μονάδα Αξιολόγησης για το SME Test για ποιοτική αξιολόγηση της ανάλυσης των επιπτώσεων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.
- ❖ Κατά την υποβολή του προτεινόμενου νομοθετικού μέτρου στο Υπουργικό Συμβούλιο (ΥΣ) για έγκριση, αυτό θα πρέπει να συνοδεύεται από το συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο AA και τη σχετική γνωμάτευση της Μονάδας Αξιολόγησης για το SME Test, όπου εφαρμόζεται.

<b>ΕΝΟΤΗΤΑ Α: ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ</b>		
Τίτλος Προτεινόμενης Νομοθεσίας	Οι περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμοί του 2024	
<b>ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ</b>		
Αρμόδιο Υπουργείο	Υπουργείο Οικονομικών	
Αρμόδιο Τμήμα/ Υπηρεσία/ Γραφείο εφαρμογής της προτεινόμενης νομοθεσίας	Όλες οι δημόσιες υπηρεσίες (Υπουργεία, Υφυπουργεία, Τμήματα, Υπηρεσίες, Ανεξάρτητες Υπηρεσίες).	
Στοιχεία επικοινωνίας λειτουργού αρμόδιου για διεξαγωγή ΑΑ	Όνομα: Ευαγγελία Παλαζίδου	
	Τίτλος: Ανώτερη Λειτουργός Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού	
	e-mail: <a href="mailto:epalazidou@papd.mof.gov.cy">epalazidou@papd.mof.gov.cy</a>	
	Τηλέφωνο: 22 601574	
<b>ΤΥΠΟΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ</b>	<b>Επέλεξε (v)</b>	<i>Προσδιορίστε συνοπτικά, τις σημαντικότερες διατάξεις<sup>1</sup> της νέας νομοθεσίας ή, κατά περίπτωση, τις κύριες διατάξεις που τροποποιούνται, αντικαθίστανται, καταργούνται ή κωδικοποιούνται</i>
Νέα νομοθεσία	v	Νέοι Κανονισμοί που προωθούνται στο πλαίσιο εκσυγχρονισμού και ενοποίησης των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών του 1995 έως 2017 (Κ.Δ.Π. 101/1995), οι οποίοι θα καταργηθούν με τους νέους Κανονισμούς
Κατάργηση (πλήρης) υφιστάμενης νομοθεσίας	v	Ναι
Τροποποίηση / αντικατάσταση / εκσυγχρονισμός / κατάργηση προνοιών υφιστάμενης νομοθεσίας		Δ/Ε

<sup>1</sup> 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

Κωδικοποίηση νομοθεσίας		
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ Β: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ</b>		
B1	<b>ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΤΟΧΕΥΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ</b>	<i>Σύντομη περιγραφή του προβλήματος, της αναγκαιότητας και των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων από την προτεινόμενη ρυθμιστική παρέμβαση</i>
B1.1	Ποιά ανάγκη προτίθεται να καλύψει ή ποιο πρόβλημα επιχειρεί να αντιμετωπίσει η προτεινόμενη νομοθεσία; Γιατί θεωρείται αναγκαία η παρέμβαση της κυβέρνησης;	Ανάγκη εκσυγχρονισμού και ενοποίησης των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών του 1995 έως 2017 (Κ.Δ.Π. 101/1995).
B1.2	Ποιος ο σκοπός της προτεινόμενης νομοθεσίας και τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα από την εφαρμογή της;	<p>Με τους νέους Κανονισμούς σκοπείται:</p> <p>(α) η ενοποίηση, σε ενιαίο κείμενο, των βασικών Κανονισμών και των τροποποιήσεων που έχουν προκύψει ως σήμερα, ώστε να καταστούν πιο εύχρηστοι,</p> <p>(β) η τροποποίηση υφιστάμενων Κανονισμών που χρήζουν αναπροσαρμογής, διόρθωσης ή αναδιατύπωσης για σκοπούς σαφήνειας, ώστε να απαμβλυνθούν τυχόν ερμηνευτικά προβλήματα,</p> <p>(γ) η ενσωμάτωση σ' αυτούς διατάξεων που περιλαμβάνονται σε οριζόντιες νομοθεσίες,</p> <p>(δ) η συμμόρφωση με επισημάνσεις του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, της Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, της Επιτρόπου Νομοθεσίας, καθώς και με τη νομολογία.</p> <p>Συγκεκριμένα,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Συμπεριλήφθηκαν πρόνοιες σύμφωνα με τις οποίες πρόσωπα που υπηρετούσαν είτε ως Εργοδοτούμενοι Αορίστου Χρόνου (ΕΑΧ) είτε κατείχαν μόνιμη θέση σε άλλη κρατική υπηρεσία όπως οι Δυνάμεις Ασφαλείας της Δημοκρατίας ή στις Ένοπλες Δυνάμεις της Δημοκρατίας ή στη Δημόσια Εκπαιδευτική Υπηρεσία ή σε Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και διορίζονται σε δημόσια θέση, να δικαιούνται τον αριθμό ημερών άδειας ανάπαυσης που δικαιούνταν με το προηγούμενο καθεστώς απασχόλησής τους και τα χρόνια υπηρεσίας τους στην</li> </ul>

		<p>προηγούμενη θέση να λαμβάνονται υπόψη για σκοπούς κλιμάκωσης των αδειών ανάπαυσής τους. Οι εν λόγω ρυθμίσεις λήφθηκε πρόνοια όπως ισχύσουν αναδρομικά από 1.1.2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Τροποποιείται υφιστάμενη πρόνοια ώστε ο υπάλληλος που νοσήσει κατά την περίοδο που τελεί με άδεια ανάπαυσης να μπορεί να διακόπτει την άδεια ανάπαυσης με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού.</li> <li>• Μειώνονται οι ημέρες άδειας ασθένειας από 42 σε 28 και των αδειών ασθένειας χωρίς ιατρικό πιστοποιητικό από 8 ημέρες σε 6 ημέρες, οι οποίες περιλαμβάνονται στις 28 ετήσιες αδειες ανάπαυσης.</li> <li>• Προωθούνται τρεις περίοδοι εξάμηνων παρατάσεων άδειας ασθένειας, αντί για δύο που προέβλεπαν οι υφιστάμενοι Κανονισμοί, μία με πλήρεις απολαβές, μία με το 60% των απολαβών του υπαλλήλου και μία με το 50% των απολαβών του. Το δικαίωμα σε τρεις εξάμηνες περιόδους παράτασης άδειας ασθένειας ισχύει για μία φορά εντός περιόδου τριών συνεχόμενων ετών και αρχίζει μετά τη λήξη των 28 ετήσιων ημερών άδειας ασθένειας.</li> <li>• Διαγράφεται η απαίτηση για έγκριση των παρατάσεων της άδειας ασθένειας από το Ιατροσυμβούλιο και θα παραχωρείται με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού, με έγκριση του οικείου Προϊστάμενου.</li> </ul>
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)	Η νομοθετική ρύθμιση του θέματος είναι επιβεβλημένη.
B2.2	Δεύτερη επιλογή	
B2.3	Τρίτη επιλογή	
	...	
B2α	Αιτιολόγηση της προτεινόμενης επιλογής	Δεν υπάρχουν εναλλακτικές επιλογές.



B3	ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΕΝΤΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Περιγραφή της διαδικασίας διαβούλευσης με εμπλεκόμενους φορείς του Δημόσιου Τομέα	
B3.1	Έχει πραγματοποιηθεί διάλογος κατά την διαμόρφωση της προτεινόμενης νομοθεσίας ή/και διεξαγωγής της σχετικής ΑΑ με άλλα εμπλεκόμενα υπουργεία/ υπηρεσίες/ τμήματα;	<b>Ναι/Όχι</b>	<b>Εξηγήστε</b>
		ΝΑΙ	Πραγματοποιήθηκε διάλογος και σχετική αλληλογραφία με το Υπουργείο Υγείας και την ΠΑΣΥΔΥ
B3.2	Σε ποιο στάδιο πραγματοποιήθηκε ο διάλογος, με ποιους φορείς και ποια τα κύρια αποτελέσματά του (συνοπτικά);  [Παρακαλώ επισυνάψτε τυχόν διαθέσιμα σχετικά έγγραφα]	Ο διάλογος πραγματοποιήθηκε πριν τη διαμόρφωση του προσχεδίου των νέων Κανονισμών και οι απόψεις των πιο πάνω φορέων λήφθηκαν, στην πλειοψηφία τους, υπόψη στη διαμόρφωση των Κανονισμών.	
B4	ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ	Περιγραφή της διαδικασίας και των αποτελεσμάτων διαβούλευσης με άλλους άμεσα εμπλεκόμενους φορείς (Stakeholders)	
B4.1	Έχει πραγματοποιηθεί δημόσια διαβούλευση κατά την διαμόρφωση της προτεινόμενης νομοθεσίας ή/και διεξαγωγής της σχετικής ΑΑ με εκπρόσωπους άλλων εμπλεκόμενων φορέων;	<b>Ναι/Όχι</b>	<b>Εξηγήστε</b>
		Όχι	Το θέμα αφορά τη Δημόσια Υπηρεσία και τους δημοσίους υπαλλήλους.
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)	
B4.3	Με ποιους φορείς πραγματοποιήθηκε η διαβούλευση;  Σε περίπτωση που εκτιμάται ότι	(π.χ. κοινωνικά σύνολα, εκπροσώπους επιχειρήσεων, περιβαλλοντικές οργανώσεις)	

	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}					
B4.4	Τι μέθοδοι χρησιμοποιήθηκαν για τη διεξαγωγή της διαβούλευσης σε κάθε στάδιο και ποια η χρονική διάρκεια της διαβούλευσης στην κάθε περίπτωση;	(π.χ. συζητήσεις/ συσκέψεις, γραπτή επικοινωνία, δημόσιες ακροάσεις, στοχευμένες ομάδες, εμπλοκή εμπειρογνομωνων, ανάρτηση στο διαδίκτυο)				
B4.5	Ποια τα κύρια αποτελέσματα της διαβούλευσης;  [Παρακαλώ επισυνάψετε τυχόν διαθέσιμα σχετικά έγγραφα]					
B5	<b>ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ</b>	<b>Εκτίμηση των πιθανών επιπτώσεων οικονομικής φύσης στις διάφορες ομάδες επηρεαζόμενων</b>				
	Έχει εκπονηθεί ειδική οικονομική μελέτη για το αντικείμενο / σκοπό της προτεινόμενης νομοθεσίας;  [Αν Ναι, να επισυναφθεί]	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ναι</th> <th>Όχι</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>√</td> </tr> </tbody> </table>	Ναι	Όχι		√
Ναι	Όχι					
	√					
<b>I. Εκτίμηση Οικονομικών Επιπτώσεων στους πολίτες/νοικοκυριά από την προτεινόμενη νομοθεσία</b>						
B5.1	Αφορά ή/και επηρεάζει τους πολίτες/νοικοκυριά;  [Αν Ναι συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B5.4]	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ναι/Όχι</th> <th>Εξηγήστε</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Όχι</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Ναι/Όχι	Εξηγήστε	Όχι	
Ναι/Όχι	Εξηγήστε					
Όχι						
B5.2	Επηρεάζει την οικονομική κατάσταση ή/και την καταναλωτική συμπεριφορά των νοικοκυριών ή των	Όχι				

	διαφόρων ομάδων πληθυσμού?			
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 B5.3).	(Απάντηση σε €)		
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			
<b>II. Εκτίμηση Οικονομικών Επιπτώσεων στις επιχειρήσεις<sup>2</sup> από την προτεινόμενη νομοθεσία</b> [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 <sup>3</sup> επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα οι επιχειρήσεις;  [Αν Ναι εξηγήστε συνοπτικά και συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B5.13]	Ναι/Όχι	Εξηγήστε	
		Όχι		
B5.5	Παρακαλώ καταγράψτε (κατά προσέγγιση), τον αριθμό και το αντίστοιχο ποσοστό (%) των επιχειρήσεων στην κάθε κατηγορία βάση μεγέθους που επηρεάζεται από την εν λόγω	Μεγάλος	Αρ. Επιχ/σεων	% Επιχ/σεων
		Μεσαίο		
		Μικρός	Αρ. Επιχ/σεων	% Επιχ/σεων

<sup>2</sup> 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.

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

	προτεινόμενη νομοθεσία;	Μικρές (<50)		
		Μεσαίες (<250)	Αρ. Επιχειρήσεων	% Επιχειρήσεων
		Μεγάλες (>249)	Αρ. Επιχειρήσεων	% Επιχειρήσεων
		Σύνολο	Αρ. Επιχειρήσεων	% Επιχειρήσεων
B5.6	Οδηγεί σε αύξηση του ΔΦ και του κόστους συμμόρφωσης για τις επιχειρήσεις μέσω πρόσθετων νομικών υποχρεώσεων συμμόρφωσης;	Ναι/Όχι	Εμπνεύστε (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 €)		
		Μικρές (1-9)		
		Μικρές (10-49)		
		Μεσαίες (50-249)		
		Σύνολο για ΜΜΕ (1-249)		
		Μεγάλες (250+)		
		Σύνολο		

<sup>4</sup> 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..

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		
B5.7	Έχει επιπτώσεις στα έσοδα ή τις δαπάνες μίας επιχείρησης;	Ναι/Όχι	Εξηγήστε (π.χ. πρόσθετες φορολογικές επιβαρύνσεις, τέλη, επιχορηγήσεις)
B5.8	Έχει επιπτώσεις στις διαδικασίες, το κόστος ή/και τις δυνατότητες για δημιουργία νέας επιχείρησης (start-up) ή για επέκταση των δραστηριοτήτων υφιστάμενης;		(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;		(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 δραστηριότητες έρευνας και τεχνολογικής ανάπτυξης; Αναμένεται η ανάπτυξη ή η προώθηση της ανάπτυξης νέων καινοτόμων μεθόδων, προϊόντων ή και υπηρεσιών από την εφαρμογή της		(π.χ. νομοθεσίες βασισμένες στην επίδοση, τεχνολογικά ουδέτερες κοκ)

	προτεινόμενης νομοθεσίας;		
B5.11	Έχει επιπτώσεις ως προς την ενίσχυση της <b>ηλεκτρονικής διακυβέρνησης</b> και της <b>χρήσης των ΤΠΕ</b> γενικότερα, περιλαμβανομένου για σκοπούς συμμόρφωσης προς τη νομοθεσία (digital compliance);		(π.χ. νομοθεσίες για ανάπτυξη ή προώθηση η-υπηρεσιών, νέων πληροφοριακών συστημάτων κοκ)
<b>ΜΕΤΡΙΑΣΜΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ {SME Test}</b>			
<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 B5.6 ή άλλες δυσανάλογες επιβαρύνσεις βάση απαντήσεων στις B5.7-B5.11 (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.	<b>Ναι/Όχι</b>	<b>Εξηγήστε</b>  (βλέπε παραδείγματα μέτρων μετριασμού στον Οδηγό ΑΑ – SME Test)
<b>III. Εκτίμηση Οικονομικών Επιπτώσεων στα Δημόσια Οικονομικά και την Οικονομία από την προτεινόμενη νομοθεσία</b>			
B5.13	Αφορά ή/και επιφέρει οποιοσδήποτε αλλαγές στο μακροοικονομικό περιβάλλον της χώρας;  <i>[Αν Ναι συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B6.1]</i>	<b>Ναι/Όχι</b>	<b>Εξηγήστε</b>
		Όχι	
B5.14	Συνεπάγεται <b>αντίκτυπος στον κρατικό προϋπολογισμό</b> τόσο μεσοπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα;		(π.χ. μείωση / αύξηση δημοσίων δαπανών / εσόδων, ανάγκες χρηματοδότησης, βιωσιμότητα δημόσιου τομέα)
B5.15	Προκύπτει <b>μακροοικονομικός</b> ή/και άλλος αντίκτυπος στην οικονομία και τις προοπτικές		(π.χ. πληθωρισμός, ανεργία, χρηματοοικονομική σταθερότητα, επενδύσεις κλπ)

	οικονομικής ανάπτυξης της χώρας;		
B6	<b>ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ</b>	<i>Εκτίμηση των πιθανών επιπτώσεων από την προτεινόμενη νομοθεσία στη Δημόσια Υπηρεσία και Διοίκηση</i>	
B6.1	Αφορά ή/και επηρεάζει τη δημόσια υπηρεσία;  [Αν Ναι συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B7.1]	<i>Ναι/Όχι</i>	<i>Επιπτώσεις</i>
		Ναι	Πρωθείται η ενοποίηση και εκσυγχρονισμός των ισχύουσων διατάξεων για τη χορήγηση αδειών στους δημοσίους υπαλλήλους.
B6.2	Θα επιφέρει οποιαδήποτε <b>αναδιοργάνωση στη Δημόσια Υπηρεσία;</b>	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;	Ναι	Με την απλοποίηση στον χειρισμό των αδειών ασθένειας και την απάλειψη των ασαφειών που υπάρχουν στις διατάξεις των υφιστάμενων Κανονισμών, οι οποίες δημιουργούν ερμηνευτικά προβλήματα, αναμένεται να περιοριστεί ο φόρτος εργασίας των υπαλλήλων που χειρίζονται τις άδειες των υπαλλήλων και να περιοριστούν τα ερωτήματα για διευκρινίσεις που υποβάλλονται στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.  Επίσης, με τις νέες πρόνοιες, αντιμετωπίζεται το πρόβλημα που δημιουργείται με την υπερφόρτωση των Ιατροσυμβουλίων, τα οποία λόγω του μεγάλου όγκου, δίνουν τυπικές εγκρίσεις με καθυστέρηση μηνών από την ημερομηνία παραπομπής των περιπτώσεων σ' αυτά.
B6.3α	Εκτίμηση ΔΦ για τη <b>Δημόσια Υπηρεσία</b> (αν Ναι στη B6.3).	(Απάντηση σε € + εξηγήσεις)	
B6.3β	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	<b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ</b>	<i>Εκτίμηση των πιθανών επιπτώσεων κοινωνικής πτυχής από την προτεινόμενη νομοθεσία</i>	
B7.1	Η προτεινόμενη νομοθεσία εμπεριέχει οποιασδήποτε μορφής κοινωνικό αντίκτυπο;  <i>[Αν Ναι εξηγήστε συνοπτικά και συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην ερώτηση B8.1]</i>	<b>Ναι/Όχι</b>	<b>Εξηγείστε</b>
		Όχι	
B7.2	Προκύπτει αντίκτυπος στην απασχόληση και στη δομή και λειτουργία της αγοράς εργασίας;	Όχι	<i>(π.χ. ζήτηση / προσφορά, κινητικότητα, δημόσιος / ιδιωτικός τομέας, ηλικιακή κατανομή, ειδικές ομάδες εργαζομένων, ρόλος συντεχνιών, εργοδότες)</i>
B7.3	Επηρεάζει τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας;	Όχι	<i>(π.χ. ωράριο, μισθοί, εργασιακή ασφάλεια και ικανοποίηση, υγεία και ασφάλεια, ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, κατάρτισης / επιμόρφωσης κοκ)</i>
B7.4	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;	Όχι	<i>(π.χ. συνάφεια με το Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, το Σύνταγμα της ΚΔ κοκ)</i>
B7.5	Προκύπτει αντίκτυπος στη δημόσια υγεία, στις συνθήκες διαβίωσης, στη φυσική ή πνευματική υγεία των ατόμων, στις δυνατότητες πρόσβασης τους σε υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας;	Όχι	<i>(π.χ. πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας)</i>
B7.6	Προκύπτει αντίκτυπος σε θέματα ισότητας (μεταξύ φύλων, εθνικοτήτων, θρησκευτικών ομάδων, ατόμων με αναπηρία, ηλικιακών ομάδων κλπ) και μη διάκρισης;	Όχι	<i>(π.χ. στους τομείς της εκπαίδευσης, της εργασίας, της πρόσβασης στη χρηματοδότηση)</i>



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)
B7.10	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)
B7.11	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	<i>Εκτίμηση των πιθανών επιπτώσεων από την προτεινόμενη νομοθεσία στο περιβάλλον και στην περιβαλλοντική συμπεριφορά</i>	
B8.1	Η προτεινόμενη νομοθεσία εμπεριέχει οποιασδήποτε μορφής περιβαλλοντικό αντίκτυπο;  [Αν Ναι εξηγήστε συνοπτικά και συνεχίστε, αν Όχι προχωρήστε στην Ενότητα Γ]	Ναι/Όχι	Εξηγήσεις
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 βάσει 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

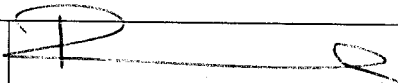
Ενότητες ΑΑ	Σχετικές ερωτήσεις	Συνοπτικά τα κύρια αποτελέσματα της ανάλυσης	Δ/Ε
-------------	--------------------	--	-----

		(μέγιστο 10 γραμμές ανά ενότητα)	
1. Αναγκαιότητα πρότασης και αξιολόγηση εναλλακτικών επιλογών	B1-B2	Ανάγκη εκσυγχρονισμού και ενοποίησης των περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Χορήγηση Αδειών) Κανονισμών του 1995 έως 2017 (Κ.Δ.Π. 101/1995), με τους οποίους ενοποιούνται σε ενιαίο κείμενο οι βασικοί Κανονισμοί και οι τροποποιήσεις αυτών, ώστε να καταστούν πιο εύχρηστοι. Αναπροσαρμόζονται και διορθώνονται υφιστάμενες πρόνοιες για σκοπούς σαφήνειας, ώστε να απαμβλυνθούν τυχόν ερμηνευτικά προβλήματα και ενσωματώνονται διατάξεις που περιλαμβάνονται σε οριζόντιες νομοθεσίες καθώς και επισημάνσεις του Γενικού Εισαγγελέα της Δημοκρατίας, της Επιτόπου Νομοθεσίας και της Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.	
2. Διαδικασίες Διαβούλευσης	B3-B4	Πραγματοποιήθηκε διάλογος και σχετική αλληλογραφία με το Υπουργείο Υγείας και την ΠΑΣΥΔΥ και οι απόψεις τους, στην πλειοψηφία τους, λήφθηκαν υπόψη στη διαμόρφωση των Κανονισμών.	
3. Εκτίμηση οικονομικών επιπτώσεων	B5	Δεν υπάρχουν.	ΔΕ
4. Εκτίμηση επιπτώσεων στη δημόσια υπηρεσία	B6	Με την απλοποίηση στον χειρισμό των αδειών ασθένειας και την απόλειψη των ασαφειών που υπάρχουν στις διατάξεις των υφιστάμενων Κανονισμών, οι οποίες δημιουργούν ερμηνευτικά προβλήματα, αναμένεται να περιοριστεί ο φόρτος εργασίας των υπαλλήλων που χειρίζονται τις άδειες των υπαλλήλων και να	ΔΕ

		<p>περιοριστούν τα ερωτήματα για διευκρινίσεις που υποβάλλονται στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού.</p> <p>Επίσης, με τις νέες πρόνοιες, αντιμετωπίζεται το πρόβλημα που δημιουργείται με την υπερφόρτωση των Ιατροσυμβουλιών, τα οποία λόγω του μεγάλου όγκου, δίνουν τυπικές εγκρίσεις με καθυστέρηση μηνών από την ημερομηνία παραπεμπής των περιπτώσεων σ' αυτά.</p>	
5. Εκτίμηση κοινωνικών επιπτώσεων	B7	Δεν υπάρχουν.	ΔΕ
6. Εκτίμηση περιβαλλοντικών επιπτώσεων	B3	Δεν υπάρχουν.	
7. Εκτίμηση ΔΦ	B5,3 B5,6, B6,3		ΔΕ
8. Ειδική ανάλυση επιπτώσεων για Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις {Σύνοψη SME Test}	B4,5 B5,6 B5,11 B5,12		ΔΕ

**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/ριχ του Υπουργείου

Υπογραφή	
Όνοματεπώνυμο	Γιώργος Παντελής
Τίτλος/Υπουργείο	Γενικός Διευθυντής Υπουργείου Οικονομικών
Ημερομηνία	11/1/2024

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ SME TEST (όπου εφαρμόζεται)**

[Το παρόν Τμήμα συμπληρώνεται από εκπρόσωπο της Μονάδας Αξιολόγησης για το SME Test]

Συμπληρώστε βάση σχετικής αξιολόγησης για το επίπεδο/ποιότητα ανάλυσης στην κάθε υπο-ενότητα και συνολικά

[Επιλέξτε με V το καταλληλότερο μεταξύ ME – Μη Επαρκής, Ι- Ικανοποιητική, Π – Πλήρης και επεξηγήστε αν κρίνεται αναγκαίο]

Ενότητα	ME	Ι	Π	Δ/Ε	Σχόλιο / Επεξήγηση
1. Αναγκαιότητα πρότασης και αξιολόγηση εναλλακτικών επιλογών ρύθμισης					
2. Διαδικασίες Διαβούλευσης – εμπλοκή επιχειρηματικής κοινότητας					
3. Ανάλυση Αντίκτυπου στο σύνολο και στις επιμέρους κατηγορίες επιχειρήσεων					
4. Προώθηση ή αιτιολόγηση της μη προώθησης μέτρων μετριασμού (όπου εφαρμόζεται)					
<b>Συνολική Αξιολόγηση του SME Test</b>					

**ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ SME TEST**

Ημερομηνία παραλαβής του συμπληρωμένου ερωτηματολογίου

Ημερομηνία ολοκλήρωσης ελέγχου SME Test

**ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ / ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ**

Συστάσεις προς το αρμόδιο Υπουργείο:

Επισημάνσεις προς το Υπουργικό Συμβούλιο:

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	
Στοιχεία επικοινωνίας εκπροσώπου Μονάδας Αξιολόγησης για το SME Test	Όνομα:
	Email:
	Τηλέφωνο:
Υπογραφή	