



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΤΡΙΤΟ
ΤΗΣ ΕΠΙΣΗΜΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΑΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ
Αρ. 2860 της 25ης ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 1994
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ

ΜΕΡΟΣ Ι

Κανονιστικές Διοικητικές Πράξεις

Αριθμός 33

Οι περί Κυπριακού Οργανισμού Σήμανσης Αντικειμένων από Πολύτιμα Μέταλλα (Όροι Υπηρεσίας Υπαλλήλων), Κανονισμοί του 1994, οι οποίοι εκδόθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο δυνάμει του άρθρου 35 του περί Κυπριακού Οργανισμού Σήμανσης Αντικειμένων από Πολύτιμα Μέταλλα Νόμου του 1991 και κατατεθέντες στη Βουλή των Αντιπροσώπων δυνάμει του εδαφίου (2) του πιο πάνω άρθρου και Νόμου και εγκριθέντες από αυτή δημοσιεύονται στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας.

Ο ΠΕΡΙ ΚΥΠΡΙΑΚΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΣΗΜΑΝΣΗΣ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ
ΑΠΟ ΠΟΛΥΤΙΜΑ ΜΕΤΑΛΛΑ ΝΟΜΟΣ

Κανονισμοί δυνάμει του άρθρου 35

Το Υπουργικό Συμβούλιο, ασκώντας τις εξουσίες που χορηγούνται σ' αυτό σύμφωνα με το άρθρο 35 του περί Κυπριακού Οργανισμού Σήμανσης Αντικειμένων από Πολύτιμα Μέταλλα Νόμου, εκδίδει τους πιο κάτω Κανονισμούς.

179 του 1991.

ΜΕΡΟΣ Ι
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Οι παρόντες Κανονισμοί θα αναφέρονται ως οι περί Κυπριακού Οργανισμού Σήμανσης Αντικειμένων από Πολύτιμα Μέταλλα (Όροι Υπηρεσίας Υπαλλήλων) Κανονισμοί του 1994.

Συνοπτικός
τίτλος.

2.—(1) Για τους σκοπούς των παρόντων Κανονισμών, εκτός εάν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια—

Ερμηνεία.

«Διευθυντής» σημαίνει το Διευθυντή του Οργανισμού.

«Εργαστήριο» σημαίνει αναλόγως της περίπτωσης είτε το Διευθυντή, Προϊστάμενο ή μέλος του προσωπικού, είτε τον τόπο όπου διεξάγονται εργασίες του Οργανισμού·

«Οργανισμός» σημαίνει τον Κυπριακό Οργανισμό Σήμανσης Αντικειμένων από Πολύτιμα Μέταλλα που ιδρύθηκε και λειτουργεί δυνάμει του Νόμου·

«θέση» σημαίνει θέση στην υπηρεσία του Οργανισμού·

«καθορισμένος» με τις γραμματικές του παραλλαγές σημαίνει καθορισμένος με απόφαση, οδηγίες ή εγκυκλίους που εκδίδονται από το Διοικητικό Συμβούλιο·

«Νόμος» σημαίνει τον περί Κυπριακού Οργανισμού Σήμανσης Αντικειμένων από Πολύτιμα Μέταλλα Νόμου του 1991 και περιλαμβάνει οποιοδήποτε νόμο που τροποποιεί ή αντικαθιστά αυτόν·

«Προϊστάμενος» σημαίνει τον Προϊστάμενο του Εργαστηρίου που διαρίζεται με βάση την παράγραφο (δ) του εδαφίου (1) του άρθρου 7 του Νόμου·

«Συμβούλιο» σημαίνει το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού·

«υπαλλήλος» σημαίνει τον κατέχοντα θέση στην υπηρεσία του Οργανισμού είτε μόνιμα είτε προσωρινά είτε ανακληρωτικά, αλλά δεν περιλαμβάνει τον εκτάκτως απασχολούμενο·

«Υπουργός» σημαίνει τον Υπουργό Εμπορίου και Βιομηχανίας·

(2) Όροι οι οποίοι δεν ορίζονται ειδικά στους παρόντες Κανονισμούς έχουν, εκτός εάν προκύπτει διαφορετικό από το κείμενο, την έννοια που αποδίδεται σ' αυτούς από το Νόμο·

Εφαρμογή
αυτ. παρόντων
Κανονισμών.

3. Τηρουμένων των διατάξεων του Νόμου και των παρόντων Κανονισμών, οι παρόντες Κανονισμοί εφαρμόζονται σε όλους τους υπαλλήλους του Οργανισμού περιλαμβανομένου και του Διευθυντή·

Αρμοδιότητες του
Συμβουλίου.

4. Εξαρτουμένων των περιπτώσεων για τις οποίες γίνεται ειδική πρόνοια στο Νόμο ή σε οποιοδήποτε άλλο νόμο ή κανονισμό αναφορικά με οποιοδήποτε θέμα που εκτίθεται στον παρόντα Κανονισμό και τηρουμένων των διατάξεων του Νόμου και των παρόντων ή οποιασδήποτε άλλων κανονισμών που εκδόθηκαν δυνάμει του Νόμου, αποτελεί καθήκον του Συμβουλίου ο διορισμός, η επικύρωση διορισμού, η τοποθέτηση, η ένταξη στο μόνιμο προσωπικό, η προαγωγή, η απόσπαση και η αφυπηρέτηση υπαλλήλων του Οργανισμού, καθώς και η άσκηση πειθαρχικού ελέγχου σ' αυτούς περιλαμβανομένης και της απόλυσης ή της αναγκαστικής αφυπηρέτησης ή της απαλλαγής από τα καθήκοντά τους·

Προστασία
των μελών του
Συμβουλίου.

5. Τηρουμένων των διατάξεων του Νόμου και των παρόντων Κανονισμών, ουδεμία ευθύνη φέρει ο Πρόεδρος ή οποιοδήποτε μέλος του Συμβουλίου για οτιδήποτε λέχθηκε, έγινε, ή παραλείφθηκε να γίνει κατά την καλόπιστη εκτέλεση των καθηκόντων τους·

ΜΕΡΟΣ II

ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Θέσεις.

6.—(1) Μια θέση μπορεί να είναι μόνιμη ή προσωρινή·

(2) Μόνιμη ή προσωρινή θέση δημιουργείται με απόφαση του Συμβουλίου με βάση τις εκάστοτε ανάγκες του Οργανισμού και προβλέπεται στον ετήσιο προϋπολογισμό του Οργανισμού, όπου καθορίζεται ο τίτλος και ο μισθός ή η μισθοδοτική κλίμακα της θέσης·

(3) Το Συμβούλιο μπορεί, όταν το απαιτούν οι ανάγκες, να απασχολεί προσωπικό σε έκτακτη βάση με όρους που καθορίζει το Συμβούλιο.

7. Εναλλάξιμες θέσεις είναι οι θέσεις που κηρύσσονται από το Συμβούλιο και καθορίζονται ως εναλλάξιμες στα σχέδια υπηρεσίας.

Εναλλάξιμες θέσεις.

8. Οι θέσεις διαιρούνται σε κατηγορίες και τάξεις που καθορίζονται στον ετήσιο προϋπολογισμό του Οργανισμού και στα σχέδια υπηρεσίας.

Κατηγορίες και τάξεις θέσεων.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

ΔΙΟΡΙΣΜΟΙ, ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ, ΠΑΡΑΙΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΦΥΠΗΡΕΤΗΣΕΙΣ

9. Για τους σκοπούς του παρόντος Μέρους, εκτός εάν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια—

Ερμηνεία.

«διορισμός» με τις γραμματικές του παραλλαγές σημαίνει την απονομή θέσης σε πρόσωπο το οποίο δεν υπηρετεί στην υπηρεσία του Οργανισμού ή την απονομή σε υπάλληλο θέσης άλλης από εκείνη που μόνιμα κατέχει και που δεν αποτελεί προαγωγή·

«προαγωγή» με τις γραμματικές της παραλλαγές σημαίνει αλλαγή στη μόνιμη κατάσταση υπαλλήλου η οποία συνεπάγεται αύξηση της αμοιβής του ή συνεπάγεται την ένταξή του σε ανώτερη θέση της υπηρεσίας του Οργανισμού ή σε μισθοδοτική κλίμακα που έχει ψηλότερο ανώτατο όριο είτε η αμοιβή του υπαλλήλου αυξάνεται αμέσως με την αλλαγή αυτή είτε όχι.

10.—(1) Τα γενικά καθήκοντα και οι ευθύνες κάθε θέσης καθώς και τα απαιτούμενα για διορισμό ή προαγωγή σ' αυτή προσόντα, καθορίζονται στα σχέδια υπηρεσίας τα οποία καταρτίζονται από το Συμβούλιο και εγκρίνονται από το Υπουργικό Συμβούλιο.

Σχέδια υπηρεσίας.

(2) Σχέδιο υπηρεσίας δυνατό να προνοεί ως επιπρόσθετη προϋπόθεση διορισμού ή προαγωγής την επιτυχία των υποψηφίων σε εξετάσεις.

11.—(1) Για σκοπούς διορισμού ή προαγωγής οι θέσεις διαιρούνται στις ακόλουθες κατηγορίες:

Κατηγορίες θέσεων για σκοπούς διορισμού ή προαγωγής.

(α) Θέσεις Πρώτου Διορισμού, οι οποίες μπορούν να πληρωθούν με το διορισμό προσώπων που τελούν ή όχι στην υπηρεσία του Οργανισμού.

(β) Θέσεις Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής οι οποίες μπορούν να πληρωθούν είτε με το διορισμό προσώπων που δεν τελούν στην υπηρεσία του Οργανισμού, είτε με το διορισμό ή προαγωγή υπαλλήλων του Οργανισμού.

(γ) Θέσεις Προαγωγής, οι οποίες μπορούν να πληρωθούν με την προαγωγή υπαλλήλων του Οργανισμού οι οποίοι υπηρετούν στην αμέσως κατώτερη τάξη ή θέση του συγκεκριμένου κλάδου ή της υποδιαίρεσης της υπηρεσίας του Οργανισμού, ανάλογα με την περίπτωση.

(2) Η κατηγορία κάθε θέσης καθορίζεται στο οικείο σχέδιο υπηρεσίας.

(3) Για τους σκοπούς του παρόντος Κανονισμού—

«κλάδος ή υποδιαίρεση της υπηρεσίας του Οργανισμού» σημαίνει κλάδο ή υποδιαίρεση της υπηρεσίας του Οργανισμού που αποτελείται από δύο ή περισσότερες τάξεις της ίδιας θέσης ή από διαφορετικές θέσεις παρόμοιας φύσης που συνεπάγονται διαφορετικούς μισθούς ή μισθοδοτικές κλίμακες.

12.—(1) Κενή θέση Πρώτου Διορισμού ή κενή θέση Πρώτου Διορισμού και Προαγωγής δημοσιεύεται σε δύο τουλάχιστον ημερήσιες εφημερίδες.

Μέθοδος ενέργειας για την πλήρωση κενών θέσεων.

(2) Κενή θέση Προαγωγής πληρούται χωρίς δημοσίευση με την προαγωγή υπαλλήλου ο οποίος υπηρετεί στην αμέσως κατώτερη τάξη ή θέση.

(3) Η δημοσίευση κενής θέσης παρέχει πλήρη στοιχεία του σχεδίου υπηρεσίας και καθορίζει την προθεσμία υποβολής αιτήσεων.

Τρόπος
πλήρωσης
θέσης.

13.—(1) Μόνιμη θέση πληρούται είτε μόνιμα είτε προσωρινά με απόσπαση ή με σύμβαση για ορισμένη χρονική διάρκεια ή από μήνα σε μήνα, όπως το Συμβούλιο θα αποφασίσει.

(2) Προσωρινή θέση πληρούται είτε με απόσπαση μόνιμου υπαλλήλου είτε με διορισμό προσώπου με σύμβαση για ορισμένη χρονική διάρκεια ή από μήνα σε μήνα, όπως το Συμβούλιο θα αποφασίσει.

Προσόντα
για διορισμό.

14.—(1) Κανένα πρόσωπο δε διορίζεται στον Οργανισμό, εκτός εάν—

- (α) Είναι πολίτης της Δημοκρατίας;
- (β) συμπλήρωσε την ηλικία των δεκαεπτά ετών και έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις ή έχει νόμιμα απαλλαγεί από αυτές;
- (γ) κατέχει τα προσόντα τα οποία καθορίζονται στο σχέδιο υπηρεσίας για τη θέση στην οποία πρόκειται να γίνει ο διορισμός;
- (δ) δεν καταδικάστηκε για αδίκημα σοβαρής μορφής το οποίο ενέχει έλλειψη τιμότητας ή ηθική αισχρότητα;
- (ε) δεν έχει απολυθεί ή δεν έχουν τερματισθεί στα παρελθόν οι υπηρεσίες του στον Οργανισμό ή σε οποιοδήποτε υπηρεσίες της Δημοκρατίας ή σε οργανισμό δημόσιου δικαίου για πειθαρχικό αδίκημα.
- (στ) πιστοποιείται από ιατρό εγκεκριμένο από το Συμβούλιο ότι είναι κατάλληλος για την εν λόγω θέση ύστερα από ιατρική εξέταση που περιλαμβάνει και ακτινογράφιση του θώρακα.

(2) Τηρουμένων των διατάξεων οποιουδήποτε νόμου, το Συμβούλιο μπορεί σε ειδική περίπτωση να προβεί στο διορισμό με σύμβαση για ορισμένη χρονική διάρκεια προσώπου το οποίο δεν είναι πολίτης της Δημοκρατίας και εφόσον η ειδική αυτή περίπτωση δεν μπορεί να αντιμετωπισθεί από το υπάρχον προσωπικό.

Μόνιμος
διορισμός.

15.—(1) Μόνιμος διορισμός γίνεται με έγγραφη προσφορά από το Συμβούλιο προς το πρόσωπο το οποίο επιλέχθηκε για διορισμό και με έγγραφη αποδοχή από αυτό.

(2) Η προσφορά αναφέρει την αμοιβή και τους λοιπούς όρους υπηρεσίας της θέσης για την οποία προσφέρεται ο διορισμός.

(3) Εάν το πρόσωπο που επιλέχθηκε δηλώσει εγγράφως την αποδοχή της προσφοράς που του έγινε και η έκθεση του εγκεκριμένου από το Συμβούλιο ιατρού, ο οποίος τον εξέτασε, είναι ικανοποιητική, το Συμβούλιο πληροφορεί εγγράφως το πρόσωπο που επιλέχθηκε ότι διορίζεται και καθορίζει την ημερομηνία από την οποία ισχύει ο διορισμός του.

Δοκιμασία.

16.—(1) Μόνιμος διορισμός προσώπου το οποίο δεν είναι μόνιμος υπάλληλος, γίνεται επί δοκιμασία για χρονική περίοδο δύο ετών.

(2) Το Συμβούλιο μπορεί σε ειδική περίπτωση να μην απαιτήσει περίοδο δοκιμασίας ή να τη μειώσει ή να την παρατείνει.

(3) Ο διορισμός υπαλλήλου ο οποίος υπηρετεί επί δοκιμασία μπορεί να τερματιστεί από το Συμβούλιο οποιαδήποτε στιγμή κατά τη διάρκεια της περιόδου δοκιμασίας. Προτού όμως γίνει ο τερματισμός αυτός, πρέπει να δοθεί στον υπάλληλο ειδοποίηση σχετικά με την πρόθεση τερματισμού που να περιέχει τους λόγους του τερματισμού και να τον καλεί να προβεί σε οποιοδήποτε παραστάσεις τις οποίες θα επιθυμούσε να υποβάλει εναντίον του τερματισμού αυτού. Μετά τη λήψη και εξέταση των τυχόν παραστάσεων που υποβλήθηκαν, το Συμβούλιο μπορεί είτε να τερματίσει το διορισμό είτε

να παρατείνει την περίοδο δοκιμασίας για περίοδο που να μην υπερβαίνει τους έξι μήνες, όπως το Συμβούλιο θα κρίνει σε κάθε περίπτωση. Οι διατάξεις της παρούσας παραγράφου εφαρμόζονται σε κάθε περίοδο δοκιμασίας που παρατάθηκε.

(4) Ο συνολικός χρόνος παράτασης της περιόδου δοκιμασίας δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να υπερβαίνει τα δύο χρόνια.

(5) Μέσα σε ένα μήνα από τη λήξη της περιόδου δοκιμασίας το Συμβούλιο αποφασίζει κατά πόσο ο διορισμός υπαλλήλου ο οποίος υπηρετεί επί δοκιμασία θα επικυρωθεί, παραταθεί ή τερματισθεί, και ειδοποιεί σχετικά τον υπάλληλο.

17.—(1) Διορισμοί με σύμβαση γίνονται εγγράφως. Η σύμβαση πρέπει να περιέχει τη χρονική της διάρκεια, την αμοιβή του προσώπου που διορίζεται και τους λοιπούς όρους του διορισμού.

Διορισμοί
με σύμβαση.

(2) Η διάρκεια της σύμβασης, η αμοιβή και οι λοιποί όροι του διορισμού αποφασίζονται από το Συμβούλιο.

18.—(1) Διορισμός από μήνα σε μήνα γίνεται με έγγραφη προσφορά από το Συμβούλιο προς το πρόσωπο που επιλέχθηκε για διορισμό και με έγγραφη αποδοχή από αυτό.

Διορισμοί
από μήνα
σε μήνα.

(2) Η προσφορά περιέχει την αμοιβή και τους λοιπούς όρους υπηρεσίας.

(3) Διορισμός από μήνα σε μήνα μπορεί να τερματιστεί με έγγραφη ειδοποίηση ενός μήνα ή με πληρωμή μισθού ενός μήνα αντί άλλης ειδοποίησης.

19. Όταν κενούται θέση για οποιοδήποτε λόγο ή ο κάτοχός της απουσιάζει με άδεια ή τελεί σε ανικανότητα, μπορεί να διοριστεί άλλο πρόσωπο για να υπηρετεί αναπληρωτικά στη θέση αυτή με τους λοιπούς όρους που θα καθοριστούν από το Συμβούλιο.

Αναπληρω-
τικός
διορισμός.

20.—(1) Κανένας υπάλληλος δεν προάγεται σε άλλη θέση, εκτός εάν—

Προαγωγές.

(α) Υπάρχει κενή τέτοια θέση—

(i) Στην περίπτωση όμως συνδυασμένων θέσεων είναι δυνατό να γίνει προαγωγή από την κατώτερη στην ανώτερη θέση ή τάξη της ίδιας θέσης, ανεξαρτήτως του εάν υπάρχει κενή θέση στην ανώτερη θέση ή τάξη·

(ii) θέση Προαγωγής μπορεί να πληρωθεί πριν αυτή κενωθεί, όταν ο κάτοχός της βρίσκεται με άδεια αφυπηρέτησης·

(β) κατέχει τα προσόντα τα οποία προβλέπονται στο σχέδιο υπηρεσίας για τη θέση αυτή·

(γ) στις αναφορές των τελευταίων δύο ετών του Διευθυντή γι' αυτόν προς το Συμβούλιο δεν αναφέρεται ως ακατάλληλος για προαγωγή·

(δ) δεν τιμωρήθηκε κατά τη διάρκεια της προηγούμενης διετίας για πειθαρχικό αδίκημα σοβαρής φύσης.

(2) Οι αποφάσεις ως προς τις διεκδικήσεις των υπαλλήλων για προαγωγή λαμβάνονται με βάση την αξία, τα προσόντα και την αρχαιότητά τους.

(3) Κατά την προαγωγή, το Συμβούλιο λαμβάνει δεόντως υπόψη τις συστάσεις του Διευθυντή προς το Συμβούλιο σε σχέση με τους υποψηφίους.

(4) Η προαγωγή γίνεται με έγγραφη προσφορά από το Συμβούλιο προς τον υπάλληλο που θα προαχθεί και με έγγραφη αποδοχή από αυτόν. Η προσφορά καθορίζει μεταξύ άλλων την ημερομηνία προαγωγής, τον πληρωτέο μισθό και την ημερομηνία τυχόν προσαύξησης.

Υπεράριθμοι
διορισμοί και
προαγωγές.

21.—(1) Το Συμβούλιο μπορεί να προβεί σε υπεράριθμο διορισμό ή προαγωγή σε θέση κατώτερου επιπέδου και μισθού στον ίδιο κλάδο σε μια από τις ακόλουθες περιπτώσεις:

- (α) Όταν κενή θέση ανώτερου επιπέδου και μισθού στον ίδιο κλάδο δεν μπορεί να πληρωθεί λόγω μη ύπαρξης κατάλληλου υποψηφίου·
- (β) έναντι κενής θέσης Προαγωγής ανώτερου επιπέδου και μισθού στον ίδιο κλάδο η οποία υφίσταται κατά την ημερομηνία πλήρωσης της κενής θέσης κατώτερου επιπέδου και μισθού στον ίδιο κλάδο.

(2) Κάθε υπεράριθμος διορισμός ή προαγωγή γίνεται πάνω σε προσωρινή βάση και τερματίζεται το συντομότερο μετά την πλήρωση της θέσης, έναντι της οποίας έγινε.

(3) Εάν υπάρξει κενή θέση στην οποία έγινε ο υπεράριθμος διορισμός ή η προαγωγή, ο διορισμός ή η προαγωγή μπορεί να συνεχιστεί, μέχρις ότου η κενή αυτή θέση πληρωθεί.

Μεταχείριση
αναπήρων.

22.—(1) Τηρουμένων των διατάξεων οποιουδήποτε άλλου νόμου, ανάπηρος ο οποίος είναι υποψήφιος για διορισμό σε μια θέση και κατέχει όλα τα απαιτούμενα από το σχέδιο υπηρεσίας προσόντα, θα προτιμάται, εφόσο το Συμβούλιο ικανοποιηθεί ότι—

- (α) Διαθέτει τις ικανότητες για να ασκεί τα καθήκοντα της θέσης·
- (β) δεν υστερεί, σε σύγκριση με τους υπόλοιπους υποψηφίους, σε αξία και προσόντα.

(2) Το Συμβούλιο, κατά τη διαμόρφωση της κρίσης του σχετικά με ανάπηρο, μπορεί να ζητά και να λαμβάνει υπόψη τις απόψεις ειδικών.

(3) Για τους σκοπούς του παρόντος Κανονισμού—

«ανάπηρος» σημαίνει άτομο που πάσχει εκ γενετής ή λόγω μεταγενέστερου συμβάντος από μερική ή πλήρη σωματική αναπηρία, η οποία προέρχεται από σοβαρή παραμόρφωση ή σοβαρό ακρωτηριασμό των άνω ή κάτω άκρων ή από μυοπάθεια, παραπληγία ή τετραπληγία ή από απώλεια της όρασης και στα δύο μάτια ή από απώλεια της ακοής και στα δύο αυτιά ή από άλλη σοβαρή αιτία που προκαλεί ουσιαστική μείωση της σωματικής ικανότητας και επιτρέπει σ' αυτόν να ασκεί μόνο περιορισμένο κύκλο βιοποριστικών επαγγελματιών.

Αποκατάσταση
υπαλλήλων
των οποίων
η προαγωγή
ακυρώθηκε.

23.—(1) Σε περίπτωση κατά την οποία η προαγωγή ενός υπαλλήλου σε μια θέση ακυρώνεται ύστερα από απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου, το Συμβούλιο μπορεί, εάν κατά την επανεξέταση δεν αποφασίσει την εκ νέου προαγωγή του στη θέση αυτή και εφόσο πληρούνται οι προϋποθέσεις οι οποίες ορίζονται στην παράγραφο (2), να αποφασίσει την προαγωγή ή την υπεράριθμη προαγωγή του, ανάλογα με το κατά πόσο υπάρχει ή όχι κενή θέση, σε θέση στην οποία κατά πάσα λογική πιθανότητα θα προαγόταν, εάν δε γινόταν η προαγωγή που ακυρώθηκε.

(2) Η εξουσία του Συμβουλίου με βάση την παράγραφο (1) ασκείται μόνο όταν αυτό πεισθεί ότι, ενόψει της αξίας, των προσόντων και της αρχαιότητας του υπαλλήλου και του αριθμού των κενών θέσεων οι οποίες πληρώθηκαν κατά το χρονικό διάστημα που μεσολάβησε μεταξύ της απόφασής του και της ακύρωσης αυτής, επηρεάστηκε πράγματι η σταδιοδρομία του υπαλλήλου.

(3) Ανεξάρτητα από οποιαδήποτε άλλη διάταξη των παρόντων Κανονισμών, όταν αποφασίζεται η υπεράριθμη προαγωγή ενός υπαλλήλου σε μια θέση με βάση την παράγραφο (1), ο υπάλληλος υπηρετεί σ' αυτή έχοντας όλα τα

δικαιώματα και ωφελήματα της θέσης, μέχρις ότου υπάρξει κενή θέση με τον ίδιο τίτλο, οπότε την καταλαμβάνει με προαγωγή σ' αυτή.

(4) Όταν αποφασίζεται η προαγωγή ενός υπαλλήλου με βάση τις παραγράφους (1) ή (3), η ισχύς της θα αρχίζει από την ημέρα από την οποία, κατά την κρίση του Συμβουλίου, αυτός θα προαγόταν, εάν δε γινόταν η προαγωγή του που ακυρώθηκε.

24. Τηρουμένων των διατάξεων οποιουδήποτε άλλου νόμου, σε περίπτωση κατάργησης θέσης ο κάτοχός της θεωρείται ότι εξακολουθεί να την κατέχει μαζί με όλα τα προνόμια και τα ωφελήματά της, μέχρις ότου ο κάτοχος της θέσης που καταργήθηκε με αυτό τον τρόπο αφυπηρετήσει ή διοριστεί ή προαχθεί είτε σε θέση που δημιουργήθηκε είτε σε άλλη θέση.

Κατάργηση
θέσης.

25.—(1) Η απόσπαση υπαλλήλου μπορεί να αποφασιστεί σε οποιαδήποτε από τις ακόλουθες περιπτώσεις:

Απόσπαση.

- (α) Για την κατάληψη κενής θέσης ύστερα από επιλογή με βάση τον Κανονισμό 13·
- (β) όταν αποφασίζεται η υπεράριθμη προαγωγή ενός υπαλλήλου με βάση τον Κανονισμό 21·
- (γ) όταν υπάρχει κενή θέση και εφόσον υπάρχει κατά το χρόνο της απόφασης ή αναμένεται να υπάρξει διαθέσιμο προσωπικό σε ομοειδείς θέσεις οι οποίες υπάγονται στον ίδιο ή σε διαφορετικό κλάδο ή υπηρεσία του Οργανισμού·
- (δ) όταν απαιτείται η εκτέλεση καθηκόντων για ικανοποίηση υπηρεσιακών αναγκών σε κλάδο ή υπηρεσία του Οργανισμού·
- (ε) σε ειδικές περιπτώσεις, όταν απαιτείται η εκτέλεση ειδικών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων σε κλάδο ή υπηρεσία του Οργανισμού.

(2) Με εξαίρεση την περίπτωση της υποπαραγράφου (α) της παραγράφου (1), υπάλληλος που αποσπάται εξακολουθεί να κατέχει οργανικά τη θέση από την οποία αποσπάται, υπάγεται όμως στον ιεραρχικό διοικητικό έλεγχο του προϊσταμένου του κλάδου ή της υπηρεσίας όπου αποσπάται.

(3) Ο χρόνος της απόσπασης υπαλλήλου σε κενή θέση με βάση την υποπαραγράφο (α) της παραγράφου (1) λογίζεται ως υπηρεσία στη θέση αυτή για όλους τους σκοπούς των παρόντων Κανονισμών.

(4) Η απόσπαση αποφασίζεται από το Συμβούλιο.

(5) Οι υποπαραγράφοι (γ) και (δ) της παραγράφου (1) εφαρμόζονται μόνο στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι θέσεις τις οποίες κατέχουν οι υπάλληλοι οι οποίοι πρόκειται να αποσπαστούν, ανήκουν στους βαθμούς εισδοχής προσωπικού του Οργανισμού.

(6) Οι αποσπάσεις δυνάμει των υποπαραγράφων (γ) και (δ) της παραγράφου (1) γίνονται για χρονική περίοδο μέχρι δύο χρόνια και δεν ανανεώνονται. Οι αποσπάσεις με βάση την υποπαραγράφο (ε) της παραγράφου (1) γίνονται για χρονική περίοδο μέχρι δύο χρόνια και δεν ανανεώνονται χωρίς τη συναίνεση του ενδιαφερόμενου υπαλλήλου.

(7) Για τους σκοπούς του παρόντος Κανονισμού—

«βαθμός εισδοχής προσωπικού στον Οργανισμό» σημαίνει την κατώτερη θέση σε ένα κλάδο ή σε υποδιαίρεση του Οργανισμού και ο όρος «κλάδος ή υποδιαίρεση του Οργανισμού» έχει την ίδια έννοια την οποία έχει στον Κανονισμό 11.

Αρχαιότητα
υπαλλήλων.

26.—(1) Η αρχαιότητα μεταξύ υπαλλήλων που κατέχουν την ίδια μόνιμη θέση ή τάξη της ίδιας θέσης, είτε μόνιμα είτε προσωρινά είτε από μήνα σε μήνα, είτε με απόσπαση, είτε με σύμβαση, κρίνεται με βάση την ημερομηνία της ισχύος του διορισμού, της προαγωγής ή της απόσπασής τους στη συγκεκριμένη θέση ή τάξη, ανάλογα με την περίπτωση, ανεξάρτητα από τον τρόπο κατοχής της.

(2) Σε περίπτωση ταυτόχρονου διορισμού, προαγωγής ή απόσπασής στη συγκεκριμένη θέση ή τάξη της ίδιας θέσης, η αρχαιότητα κρίνεται με βάση την προηγούμενη αρχαιότητα των υπαλλήλων.

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

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

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

(6) Η αρχαιότητα υπαλλήλου που επαναδιορίστηκε στην ίδια θέση ή τάξη της ίδιας θέσης ύστερα από διακοπή υπηρεσίας κρίνεται, τηρουμένων των υπόλοιπων διατάξεων του παρόντος Κανονισμού και των διατάξεων οποιουδήποτε άλλου νόμου, με βάση την ημερομηνία της ισχύος του επαναδιορισμού του.

(7) Στον παρόντα Κανονισμό—

«μισθοδοτικοί όροι» σε σχέση με συγκεκριμένες 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 ή τάξης κάποιας θέσης, το ανώτατο σημείο της ψηλότερης κλίμακας κάθε θέσης ή τάξης και, σε περίπτωση κλιμάκων του ίδιου ανώτατου σημείου, το κατώτατο σημείο της χαμηλότερης κλίμακας κάθε θέσης ή τάξης.

«προηγούμενη αρχαιότητα» σημαίνει αρχαιότητα των υπαλλήλων στη θέση ή τάξη που κατείχεται από αυτούς αμέσως πριν από την κατοχή της παρούσας θέσης ή τάξης και, εάν η αρχαιότητα αυτή είναι η ίδια, η προηγούμενη αρχαιότητα κρίνεται με την ίδια μέθοδο, αφού εφαρμοστεί αναδρομικά μέχρι τους πρώτους διορισμούς των υπαλλήλων στον Οργανισμό. Σε περίπτωση που η αρχαιότητα στους πρώτους διορισμούς είναι η ίδια, η προηγούμενη αρχαιότητα κρίνεται με βάση την ηλικία των υπαλλήλων.

«τάξη της ίδιας θέσης» σημαίνει τάξη κάποιας θέσης η οποία είναι συνδυασμένη με άλλη τάξη στην ίδια θέση και οι οποίες τάξεις έχουν ενιαίο τον ανώτατο αριθμό θέσεων.

Υπηρεσιακές
εκθέσεις.

27.—(1) Τηρουμένων των διατάξεων της παραγράφου (2) ετοιμάζονται και υποβάλλονται στο Συμβούλιο ετήσιες υπηρεσιακές εκθέσεις για όλους τους υπαλλήλους.

(2) Μέσα στον Ιανουάριο κάθε χρόνου ο Προϊστάμενος συντάσσει και υποβάλλει στο Διευθυντή υπηρεσιακή έκθεση σε σχέση με κάθε υπάλληλο. Ο Διευθυντής συντάσσει την υπηρεσιακή έκθεση του Προϊσταμένου και στη συνέχεια υποβάλλει όλες τις υπηρεσιακές εκθέσεις στο Συμβούλιο όχι αργότερα από το τέλος Μαρτίου.

(3) Σε σχέση με κάθε υπάλληλο ο οποίος υπηρετεί επί δοκιμασία, ο Διευθυντής επιπρόσθετα από τις υπηρεσιακές εκθέσεις υποβάλλει ένα μήνα πριν από τη λήξη της περιόδου δοκιμασίας τελική έγγραφη αναφορά στο Συμβούλιο, η οποία περιλαμβάνει εισήγηση κατά πόσο ο διορισμός του υπαλλήλου πρέπει να επικυρωθεί ή η περίοδος δοκιμασίας του πρέπει να παραταθεί ή ο διορισμός του πρέπει να τερματιστεί.

(4) Σε περίπτωση που υπάλληλος σε αναφορά του Διευθυντή προς το Συμβούλιο επικρίνεται για ολιγωρία, παραλείψεις ή ανάρμοστη συμπεριφορά κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, το σχετικό μέρος της αναφοράς του Διευθυντή ανακοινώνεται το ταχύτερο στον επηρεαζόμενο υπάλληλο και μέσα σε δεκαπέντε ημέρες από την ανακοίνωση αυτή, ο επηρεαζόμενος υπάλληλος δικαιούται να τύχει σκρόασης από το Συμβούλιο και να ζητήσει τη διαγραφή ή την τροποποίηση του μέρους αυτού της αναφοράς. Το Συμβούλιο εξετάζει τη ζήτηση και αποφασίζει γι' αυτή.

(5) Σε περίπτωση που ο Διευθυντής ή ο Προϊστάμενος είναι σύζυγος ή συγγενής εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι και του τέταρτου βαθμού με οποιοδήποτε υπάλληλο, η ύπαρξη της συγγένειας θα πρέπει να σημειώνεται στην υπηρεσιακή έκθεση.

(6) Ο τύπος και το περιεχόμενο των υπηρεσιακών εκθέσεων καθορίζονται από το Συμβούλιο.

28. Η παροχή εκπαιδευτικών μαθημάτων και άλλων διευκολύνσεων μπορεί να διευθετηθεί με σκοπό τη βελτίωση της ικανότητας των υπαλλήλων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την απόκτηση από αυτούς των προσόντων που απαιτούνται για να προοδεύσουν στον Οργανισμό. Μπορεί να απαιτηθεί από τους υπαλλήλους να παρακολουθήσουν τα μαθήματα αυτά και να πρακαθήσουν σε εξετάσεις.

Επιμόρφωση.

29.—(1) Τηρουμένων των διατάξεων οποιουδήποτε άλλου νόμου ή οποιασδήποτε άλλης διάταξης που έχει νομοθετική ισχύ, κανένας υπάλληλος δεν μπορεί να παραιτηθεί από τη θέση του χωρίς την προηγούμενη άδεια του Συμβουλίου.

Παράτηση.

(2) Υπάλληλος που παραιτείται από τη θέση του χωρίς την προηγούμενη άδεια του Συμβουλίου, θεωρείται ότι απουσιάζει από την εργασία του χωρίς άδεια και υπόκειται σε πειθαρχική δίωξη.

30.—(1) Το Συμβούλιο έχει αρμοδιότητα να αποφασίζει την αφυπηρέτηση μόνιμου υπαλλήλου από τον Οργανισμό στις ακόλουθες περιπτώσεις:

Αφυπηρέτηση.

- (α) Όταν συμπληρώνεται η ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης του υπαλλήλου·
- (β) όταν απαιτηθεί από υπάλληλο που έχει συμπληρώσει την ηλικία των πενήντα πέντε ετών να αφυπηρευτεί·
- (γ) μετά από αίτηση υπαλλήλου για οικειοθελή πρόωρη αφυπηρέτηση·
- (δ) για λόγους υγείας·
- (ε) λόγω πάχυνσης του υπαλλήλου, όπως προβλέπεται στον Κανονισμό 53·

(στ) όταν η αφυπηρέτηση γίνεται για να αναλάβει ο υπάλληλος δημόσιο λειτουργήμα ασυμβίβαστο με τη θέση που κατέχει ή για να διοριστεί 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 παρόντων Κανονισμών.

(2) Η απόφαση για αφυπηρέτηση υπαλλήλου, σύμφωνα με τις υποπαραγράφους (β) και (ζ) της παραγράφου (1), λαμβάνεται αφού δοθεί στον υπάλληλο η ευκαιρία να ακουστεί.

(3) Η ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης των μόνιμων υπαλλήλων είναι η ηλικία των εξήντα ετών.

(4) Προσωρινοί υπάλληλοι που πληρώνονται μηνιαίως αφυπηρετούν με τη συμπλήρωση της ηλικίας των εξήντα ετών.

(5) Η αφυπηρέτηση υπαλλήλων λόγω συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας υποχρεωτικής αφυπηρέτησης ισχύει από την πρώτη ημέρα του μήνα που ακολουθεί την ημερομηνία κατά την οποία ο υπάλληλος συμπληρώνει την ηλικία υποχρεωτικής αφυπηρέτησης.

(6) Ο Προϊστάμενος κάνει διευθετήσεις ώστε ο υπάλληλος που πρόκειται να αφυπηρετήσει να πάρει πριν από την ημερομηνία αφυπηρέτησής του οποιαδήποτε άδεια ανάπαυσης που έχει σε πίστη του.

Ηλικία υπαλλήλων.

31. Η ηλικία υπαλλήλου αποδεικνύεται με επίσημο πιστοποιητικό γέννησης που εκδόθηκε από τον Έπαρχο της Επαρχίας στην οποία γεννήθηκε και που προσκομίστηκε από τον υπάλληλο κατά την πρόσληψή του στην υπηρεσία του Οργανισμού.

ΜΕΡΟΣ IV

ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Απολαβές.

32.—(1) Ο βασικός μισθός του υπαλλήλου καθορίζεται στην προσφορά του διορισμού ή της προαγωγής του.

(2) Κατά το διορισμό υπαλλήλου το Συμβούλιο μπορεί να τοποθετεί αυτόν σε οποιοδήποτε σημείο της μισθοδοτικής κλίμακας, αναλόγως των προσόντων και της πείρας του.

(3) Επιπρόσθετα με το βασικό μισθό ο υπάλληλος δικαιούται τμηματικό επίδομα και δέκατο τρίτο μισθό, όπως θα καθοριστεί από το Συμβούλιο.

(4) Οι πιο πάνω απολαβές του υπαλλήλου καταβάλλονται στο τέλος κάθε μήνα.

Ωφελήματα αφυπηρέτησης.

33. Τα ωφελήματα αφυπηρέτησης των μόνιμων υπαλλήλων θα καθοριστούν με σχετικούς Κανονισμούς.

Επίδομα.

34. Σε υπαλλήλους που υπηρετούν στον Οργανισμό μπορεί να χορηγείται με απόφαση του Συμβουλίου, επίδομα για κάλυψη εξόδων παραστάσεως, μετακίνησης, μετάθεσης, ταξιδίου στο εξωτερικό ή άλλες χορηγίες, ανάλογα με την εκάστοτε απόφαση του Συμβουλίου.

Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.

35. Οι υπάλληλοι δικαιούνται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη όπως θα καθοριστεί με εσωτερικούς κανονισμούς. Οι υπάλληλοι θα είναι υπόχρεοι να συμμορφώνονται με τους Κανονισμούς αυτούς.

ΜΕΡΟΣ V

ΑΔΕΙΕΣ

36.—(1) Οι υπάλληλοι δικαιούνται άδεια ανάπαυσης ως ακολούθως:

- (α) Για συνεχή υπηρεσία μέχρι έξι χρόνια από την ημερομηνία διορισμού τους, δεκαοκτώ εργάσιμες ημέρες το χρόνο·
- (β) για συνεχή υπηρεσία πάνω από έξι χρόνια και μέχρι δεκατέσσερα συμπληρωμένα χρόνια από την ημερομηνία διορισμού τους, είκοσι τρεις εργάσιμες ημέρες το χρόνο·
- (γ) για συνεχή υπηρεσία πάνω από δεκατέσσερα συμπληρωμένα χρόνια από την ημερομηνία διορισμού τους, είκοσι οκτώ εργάσιμες ημέρες το χρόνο.

Άδεια
ανάπαυσης.

(2) Άδεια ανάπαυσης παραχωρείται σε υπάλληλο, εφόσον αυτός έχει συμπληρώσει υπηρεσία έξι τουλάχιστο μηνών.

(3) Άδεια ανάπαυσης παραχωρείται σε περιόδους που δεν παραβλάπτεται η λειτουργικότητα του Οργανισμού.

(4) Ο τρόπος υπολογισμού, παραχώρησης, συσσώρευσης, μεταφοράς κλπ. άδειας ανάπαυσης περιλαμβανομένων και των περιπτώσεων αφυπηρέτησης, θανάτου και τερματισμού απασχόλησης θα καθοριστούν με εσωτερικούς κανονισμούς.

(5) Σε έκτακτες περιπτώσεις ο Διευθυντής μπορεί κατόπιν εισήγησης του Προϊσταμένου να παραχωρήσει άδεια απουσίας χωρίς απολαβές μέχρι τριάντα ημέρες και το Συμβούλιο μέχρι ένα χρόνο.

37.—(1) Οι γυναίκες υπάλληλοι οι οποίες αναμένουν τοκετό, δικαιούνται άδεια μητρότητας όπως προβλέπεται στον περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμο ή οποιοδήποτε άλλο νόμο που τροποποιεί ή αντικαθιστά αυτόν.

Άδεια
μητρότητας.
54 του 1987
66 του 1988.

(2)(α) Η περίοδος υποχρεωτικής αποχής εγκύων υπαλλήλων από τα καθήκοντά τους λογίζεται ως ειδική άδεια με πλήρεις απολαβές.

(β) Για την περίοδο που η υπάλληλος θα παίρνει πλήρεις απολαβές, θα καταβάλλεται σ' αυτήν, μετά από αίτησή της, το επίδομα μητρότητας που προνοεί ο περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμος ή οποιοσδήποτε άλλος νόμος που τροποποιεί ή αντικαθιστά αυτόν, ενώ το ποσό που υπολείπεται για να συμπληρωθούν οι τρέχουσες απολαβές της θα καταβάλλεται από τον Οργανισμό. Για τις δύο προαιρετικές εβδομάδες που η υπάλληλος μπορεί να πάρει πριν από τον τοκετό, θα καταβάλλεται σ' αυτήν μόνο το επίδομα μητρότητας, με βάση τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο.

(γ) Οποιαδήποτε απουσία πάνω από έξι εβδομάδες, πριν ή μετά τον τοκετό, που δε θα καλύπτεται από τον περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμο, θα είναι χωρίς απολαβές, εκτός εάν η υπάλληλος θέλει να κάμει χρήση της κανονικής άδειας ανάπαυσης που έχει σε πίστη της.

(δ) Χωρίς επηρεασμό των γενικών διατάξεων που ισχύουν για παραχώρηση άδειας χωρίς απολαβές, οι γυναίκες υπάλληλοι δικαιούνται, εάν το επιθυμούν, πρόσθετη άδεια χωρίς απολαβές μέχρι δώδεκα εβδομάδες, μετά την εξάντληση της άδειας μητρότητας που δικαιούνται μετά τον τοκετό.

(3) Για τους σκοπούς του παρόντος Κανονισμού—

ο όρος «εβδομάδα» θεωρείται περίοδος επτά ημερών και υπολογίζεται από οποιαδήποτε ημέρα της ημερολογιακής εβδομάδας.

38. Εκπαιδευτική άδεια μπορεί να παραχωρηθεί από τον Οργανισμό σε υπάλληλο για να μεταβεί στο εξωτερικό για σπουδές σύμφωνα με όρους που θα καθορίσει το Συμβούλιο.

Εκπαιδευτική
άδεια.

Άδεια
ασθένειας

39.—(1) Ο υπάλληλος δικαιούται άδεια ασθένειας με πλήρεις απολαβές μέχρι τριάντα εργάσιμες ημέρες το χρόνο κατόπιν ιατρικής πιστοποίησης.

(2) Μετά τη λήξη της άδειας ασθένειας, εάν ο υπάλληλος εξακολουθεί να αδυνατεί να εκτελέσει τα καθήκοντά του, μπορεί να παραχωρηθεί σ' αυτόν παράταση άδειας μέχρι έξι μήνες με πλήρεις απολαβές με βάση πιστοποιητικό αρμόδιου ιατρού που να πιστοποιεί ότι ο υπάλληλος δυνατό να θεραπευτεί και να αναλάβει τα καθήκοντά του.

(3) Μετά τη λήξη της παράτασης των έξι μηνών που αναφέρεται στην παράγραφο (2) πιο πάνω, ο υπάλληλος μπορεί, εάν το επιθυμεί ο ίδιος να χρησιμοποιήσει την άδεια ανάπαυσης που πιθανόν έχει σε πίστη του.

(4) Περαιτέρω παράταση δύναται να παραχωρηθεί για άλλους έξι μήνες με το ήμισυ των απολαβών με τους ίδιους όρους όπως την παράγραφο (2) πιο πάνω.

(5) Μετά τη λήξη οποιασδήποτε άδειας ασθένειας που παραχωρείται με βάση την παράγραφο (2) ή (4) πιο πάνω, αναλόγως της περίπτωσης, ο υπάλληλος δεν μπορεί να αναλάβει τα καθήκοντά του, εκτός εάν προσκομίσει πιστοποιητικό αρμόδιου ιατρού ότι είναι σε θέση να εκτελεί τα καθήκοντα της θέσης του.

(6) Η άδεια ασθένειας δεν είναι συσσωρευσίμη και κάτω από κανονικές συνθήκες δεν παραχωρείται εκτός της Δημοκρατίας.

(7) Υπάλληλος ο οποίος απουσιάζει λόγω ασθένειας οφείλει να διευθετήσει όπως ο προϊστάμενός του ειδοποιηθεί το συντομότερο δυνατό και εν πάση περιπτώσει όχι αργότερα από είκοσι τέσσερις ώρες.

ΜΕΡΟΣ VI

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ, ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Θεωρούνται
καθήκοντα
υπαλλήλων.

40.—(1) Κάθε υπάλληλος οφείλει—

(α) Πίστη στο Σύνταγμα και τους νόμους του κράτους.

(β) να ασκεί πάντοτε τα καθήκοντά του αμερόληπτα, απροσωπώληπα, δίκαια και μόνο με βάση αντικειμενικά κριτήριά και να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την προαγωγή της εύρυθμης λειτουργίας του Οργανισμού.

(γ) να μην αναλαμβάνει είτε ατομικά είτε ως μέλος συλλογικού οργάνου την επίλυση ζητημάτων και να μη συμπράττει στην έκδοση πράξεων, εάν ο ίδιος ή πρόσωπο με το οποίο έχει ιδιαίτερη σχέση ή συγγενής του εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι και του τέταρτου βαθμού έχει πρόδηλο συμφέρον.

(δ) να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την εξυπηρέτηση του κοινού με τρόπο αντικειμενικό, δίκαιο, αμερόληπτο και απροσωπώληπα.

(ε) τηρουμένων των διατάξεων της παραγράφου (στ) πιο κάτω, να συμμορφώνεται προς τις νομοθετικές διατάξεις και τις σύμφωνες προς αυτές διοικητικές οδηγίες και εγκύκλιες διαταγές οι οποίες αφορούν τον Οργανισμό όπως επίσης και προς τις οδηγίες των ιεραρχικά ανωτέρων του. Ταυτόχρονα είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του και τη νομιμότητα των υπηρεσιακών του ενεργειών.

(στ) να μην εκτελέσει διαταγή σε περίπτωση κατά την οποία αυτή είναι πρόδηλα παράνομη και να το αναφέρει άμεσα στον προϊστάμενό του.

του. Εάν ο προϊστάμενος, βασιζόμενος σε γνωμοδότηση του νομικού συμβούλου του Οργανισμού, επιμένει στην εκτέλεση της διαταγής, ο υπάλληλος οφείλει να συμμορφωθεί·

- (ζ) να μην ενεργεί ή να παραλείπει ή να συμπεριφέρεται με τρόπο που δυνατό να δυσφημήσει το κύρος του Οργανισμού ή του Κλάδου της Αργυροχρυσοχορίας γενικά ή τη θέση του ειδικά ή που δυνατό να τείνει να κλονίσει την εμπιστοσύνη του κοινού προς τον Οργανισμό·
- (η) να συμπεριφέρεται με ευπρέπεια, ευγένεια και ειλικρίνεια.

(2) Τα καθήκοντα του υπαλλήλου είναι τα συνηθισμένα καθήκοντα της θέσης, όπως εκτίθενται στο οικείο σχέδιο υπηρεσίας, καθώς και οποιαδήποτε άλλα συναφή καθήκοντα που δυνατό να ανατεθούν σ' αυτόν.

41.—(1) Ο χρόνος εργασίας των υπαλλήλων για κάθε εβδομάδα κατανέμεται σε πέντε εργάσιμες ημέρες από τη Δευτέρα μέχρι και την Παρασκευή.

Χρόνος
εργασίας
υπαλλήλων.

(2) Ο αριθμός των εργάσιμων ωρών των υπαλλήλων κάθε εβδομάδας είναι σαράντα ώρες, ενώ το ωράριο εργασίας καθορίζεται εκάστοτε από το Συμβούλιο.

42.—(1) Κάθε υπάλληλος οφείλει να προσέρχεται στον τόπο εργασίας του με ακρίβεια στην καθορισμένη ώρα.

Απουσία
χωρίς
άδεια.

(2) Υπάλληλος που απουσιάζει από την εργασία του χωρίς την άδεια του Προϊσταμένου του ή που θεληματικά αρνείται ή παραλείπει να εκτελέσει τα καθήκοντά του υπόκειται σε πειθαρχική δίωξη.

43. Ο υπάλληλος υποχρεούται εάν του ζητηθεί, να εργαστεί υπερωριακά, εφόσον αυτό απαιτούν οι ανάγκες του Οργανισμού για τέτοια διάρκεια που να είναι μέσα στα πλαίσια της κεκμημένης νομοθεσίας.

Υπερωρίες.

44.—(1) Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο να ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα ή επιτήδευμα ή να ασχολείται με οποιαδήποτε εργασία ή επιχείρηση εκτός από την εργασία του στον Οργανισμό.

Ιδιωτική
απασχόληση
και ενδιαφέρον
σε εταιρείες.

(2) Το Συμβούλιο μπορεί, σε εξαιρετικές περιπτώσεις και κατόπιν σύστασης του Διευθυντή, να χορηγήσει άδεια σε υπάλληλο για μερική απασχόληση ή πρόσληψη με τους όρους που θα καθορίσει το Συμβούλιο, ανάλογα με τις περιστάσεις και εφόσον αυτό δεν επηρεάζει την εκτέλεση των καθηκόντων του ως υπαλλήλου.

(3) Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο—

- (α) Να συμμετέχει στη διοίκηση οποιασδήποτε εταιρείας η συνεταιρισμού ή άλλης επιχείρησης ιδιωτικής φύσης·
- (β) να κατέχει μετοχές ή άλλο συμφέρον σε οποιαδήποτε μη δημόσια εταιρεία ή συνεταιρισμό ή άλλη επιχείρηση ιδιωτικής φύσης,

παρά μόνο ύστερα από άδεια του Συμβουλίου, η οποία μπορεί να χορηγηθεί με εκείνους τους όρους που θα καθορίσει το Συμβούλιο, εφόσον η χορήγηση τέτοιας άδειας δεν είναι ασυμβίβαστη με την εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου.

(4) Ανεξάρτητα από τις διατάξεις της παραγράφου (3), το Συμβούλιο χορηγεί σε υπάλληλο την άδεια που προβλέπεται στην παράγραφο (3) στις ακόλουθες περιπτώσεις—

- (α) Όταν η χορήγηση της άδειας εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον·
- (β) όταν το συμφέρον του υπαλλήλου στην εταιρεία, το συνεταιρισμό ή την επιχείρηση ιδιωτικής φύσης προήλθε από κληρονομική διαδοχή και η κατοχή των μετοχών δε θα τον επηρεάσει στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

(5) Ο υπάλληλος δικαιούται να αποκτή μετοχές δημόσιων εταιρειών.

(6) Κάθε υπάλληλος οφείλει μετά το διορισμό του στον Οργανισμό και στη συνέχεια κάθε χρόνο να δηλώνει στο Συμβούλιο στοιχεία οποιασδήποτε επένδυσης ή συμφέροντος που τυχόν έχει σε οποιαδήποτε εταιρεία ή συνεταιρισμό ή επιχείρηση ιδιωτικής φύσης, οι εργασίες των οποίων σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τα καθήκοντά του.

Αποκτήση
ιδιοκτησίας
κτλ.

45.—(1) Δεν επιτρέπεται σε υπάλληλο να αποκτήσει άμεσα ή έμμεσα οποιαδήποτε κινητή ή ακίνητη ιδιοκτησία εκμεταλλευόμενος για το σκοπό αυτό τη θέση του ή να κατέχει τέτοια ιδιοκτησία, όταν το συμφέρον του σ' αυτή συγκρούεται με τα καθήκοντά του.

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

Δώρα και
δωροδοκίες.

46.—(1) Κανένας υπάλληλος δεν επιτρέπεται άμεσα ή έμμεσα να παίρνει οποιαδήποτε δώρα που συνίστανται σε χρήματα, άλλα αγαθά, δωρεάν ταξίδια ή άλλα προσωπικά ωφελήματα, εκτός από συνήθη δώρα από προσωπικούς φίλους.

(2) Οι διατάξεις της παραγράφου (1) πιο πάνω μπορούν να μην εφαρμοστούν από το Συμβούλιο σε καθορισμένες περιπτώσεις ή σε οποιαδήποτε ειδική περίπτωση κατά την οποία το Συμβούλιο θεωρεί ότι θα ήταν ανεπιθύμητο ή αντίθετο προς το δημόσιο συμφέρον να απορριφθεί το δώρο.

(3) Σε περίπτωση που θα ήταν ανεπιθύμητο για το δημόσιο συμφέρον να απορριφθεί δώρο, υπάλληλος μπορεί να το αποδεχθεί, αλλά αναφέρει αμέσως το γεγονός στο Συμβούλιο και το δώρο διατίθεται σύμφωνα με τον καθορισμένο τρόπο.

(4) Ο υπάλληλος αναφέρει στο Συμβούλιο την κατά παράβαση των διατάξεων του παρόντος Κανονισμού προσφορά δώρου σ' αυτόν και το δώρο διατίθεται σύμφωνα με τον καθορισμένο τρόπο.

(5) Εάν δώρο, χρηματικό ή άλλο, προσφερθεί ή δοθεί σε υπάλληλο έναντι υπηρεσίας που παρασχέθηκε ή που θα παρασχεθεί από αυτόν με βάση την επίσημή του ιδιότητα, ο υπάλληλος οφείλει να πληροφορηθεί αμέσως το Συμβούλιο.

(6) Με την αφυπηρέτησή του από τον Οργανισμό ο υπάλληλος μπορεί να δεχθεί δώρο σύμφωνα με τον καθορισμένο τρόπο.

Αστική
ευθύνη
για απώλεια
ή ζημιά.

47.—(1) Ο υπάλληλος ευθύνεται έναντι του Οργανισμού για κάθε απώλεια ή ζημιά που προξενείται από δική του αλόγιστη, απερίσκεπτη ή επικίνδυνη πράξη ή παράλειψη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του και μπορεί να επιβαρυνθεί για ολόκληρο ή μέρος της απώλειας ή της ζημιάς που προξενήθηκε με αυτό τον τρόπο, εάν το αποφασίσει το Συμβούλιο, αφού λάβει τις απόψεις του νομικού συμβούλου και των ελεγκτών του Οργανισμού.

(2) Ο υπάλληλος ευθύνεται επίσης έναντι του Οργανισμού για τις αποζημιώσεις τις οποίες ο Οργανισμός κατέβαλε σε τρίτους για αλόγιστες, απερίσκεπτες ή επικίνδυνες πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

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

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

48.—(1) Κάθε γραπτή ή προφορική πληροφορία που περιέχεται σε γνώση υπαλλήλου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του είναι εμπιστευτική και απαγορεύεται να κοινοποιηθεί σε οποιοδήποτε πρόσωπο, παρά μόνο για την πρέπουσα εκτέλεση υπηρεσιακού καθήκοντος ή ύστερα από ρητή εντολή του Συμβουλίου.

Επίσημες πληροφορίες, μαρτυρίες και έγγραφα.

(2) 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 φύλαξή του, ο υπάλληλος αναφέρει το ζήτημα στο Συμβούλιο, για να αποφασίσει κατά πόσο η μαρτυρία αυτή ή η προσαγωγή του ζητούμενου εγγράφου αντίκειται προς το δημόσιο συμφέρον, οπότε το Συμβούλιο, αφού συμβουλευθεί το νομικό σύμβουλο του Οργανισμού, αποφασίζει ανάλογα για το ζήτημα.

(3) Κανένας υπάλληλος δεν επιτρέπεται να δώσει τεχνική ή επιστημονική συμβουλή σε οποιοδήποτε πρόσωπο χωρίς την άδεια του Συμβουλίου, παρά μόνο για την εκτέλεση υπηρεσιακού καθήκοντος.

49. Σε περίπτωση που υπάλληλος υποχρεούται δυνάμει των παρόντων Κανονισμών να αναφέρει ή να πληροφορήσει το Διευθυντή για οτιδήποτε ο Διευθυντής ενημερώνει, κατά την κρίση του, το Συμβούλιο.

Πληροφόρηση Συμβουλίου.

50. Το Συμβούλιο μπορεί να απαιτήσει μέσω του Διευθυντή από οποιοδήποτε υπάλληλο να προσέλθει και δώσει μαρτυρία ενώπιόν του ή να παράσχει οποιαδήποτε πληροφορία ή να βοηθήσει το Συμβούλιο ως προς οποιοδήποτε ζήτημα το οποίο το Συμβούλιο έχει να εξετάσει κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων του και μπορεί να απαιτήσει την προσαγωγή οποιωνδήποτε επίσημων εγγράφων που αφορούν κάθε τέτοιο ζήτημα.

Υποχρέωση υπαλλήλων για παροχή πληροφοριών.

51. Κάθε υπάλληλος, ο οποίος υποβάλλει οποιοδήποτε ζήτημα στο Διευθυντή μέσω του Προϊσταμένου για να κριθεί από το Συμβούλιο, φροντίζει ώστε να τίθενται στη διάθεση του Συμβουλίου όλα τα σχετικά έγγραφα και τεκμήρια.

Διάθεση εγγράφων.

52. Κάθε υπάλληλος ο οποίος χωρίς επαρκή δικαιολογία παραλείπει να εμφανιστεί ενώπιον του Συμβουλίου όταν νομίμως κληθεί ή παραλείπει να συμμορφωθεί προς οποιαδήποτε οδηγία που νομίμως και δεόντως δίδεται από το Συμβούλιο, το Διευθυντή ή τον Προϊστάμενό του, είναι ένοχος πειθαρχικού αδικήματος και το Συμβούλιο μπορεί να ασκήσει πειθαρχική δίωξη εναντίον του.

Παράλειψη προς συμμόρφωση σε παράκληση του Συμβουλίου.

53.—(1) Υπάλληλος εναντίον του οποίου άρχισε διαδικασία πτώχευσης πληροφορεί αμέσως για αυτή το Συμβούλιο.

Πτώχευση.

(2) Μόλις αυτός κηρυχθεί σε πτώχευση ή μόλις εκδοθεί το διάταγμα παραλαβής εναντίον του ή μόλις επιτευχθεί συμβιβασμός με τους πιστωτές του, ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα σύμφωνα με τις διατάξεις των παρόντων Κανονισμών και δεν αποκαθίσταται στη θέση του, εκτός εάν το Συμβούλιο το αργότερο εντός ενός μηνός κρίνει με βάση την ενώπιον του δικαστηρίου διαδικασία ή ύστερα από εξέταση των γεγονότων και αφού ακούσει τον υπάλληλο, ότι οι οικονομικές του δυσχέρειες προκλήθηκαν από αναπόφευκτη ατυχία και δεν οφείλονταν σε σπατάλη ή σε ασύγγνωστη απρονοησία ή ότι συντρέχουν ελαφρυντικά για τον υπάλληλο.

(3) Κατά τη διάρκεια της περιόδου της διαθεσιμότητας του υπαλλήλου, όλες οι εξουσίες, τα προνόμια και τα ωφελήματά του αναστέλλονται. Το Συμβούλιο όμως επιτρέπει στον υπάλληλο να λαμβάνει μέρος των απολαβών της θέσης του όχι λιγότερο από το μισό, όπως θα κρίνει το Συμβούλιο.

Συνδικα-
λιστικό
δικαίωμα
Ελευθερία
έκφρασης
γνώμης

54. Η συνδικαλιστική ελευθερία και η ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτή δικαιωμάτων διασφαλίζονται στους υπαλλήλους.

55.—(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 ή 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 του Συμβουλίου.

(3) Κανένας υπάλληλος δεν επιτρέπεται να πληρωθεί για οποιαδήποτε δημοσίευση ή εκπομπή χωρίς την άδεια του Συμβουλίου.

Πολιτικά
δικαιώματα

56.—(1) Τηρουμένων των διατάξεων των παρόντων Κανονισμών, κάθε υπάλληλος δικαιούται να εκφράζει ελεύθερα τα πολιτικά του φρονήματα και τις πολιτικές απόψεις και πεποιθήσεις του είτε δημόσια είτε κατ' ιδίαν, όχι όμως κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας του.

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

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

(4) Σε υπάλληλο που επιθυμεί να υποβάλει υποψηφιότητα για αξίωμα του οποίου η κατοχή είναι ασυμβίβαστη με την ιδιότητα του υπαλλήλου, χορηγείται άδεια για χρονική περίοδο διάρκειας σαράντα ημερών πριν από τη διεξαγωγή των εκλογών και τη αιτήσει του υπαλλήλου, άδεια για χρονική περίοδο διάρκειας ενός μηνός μετά από την ανακοίνωση των αποτελεσμάτων των εκλογών. Η άδεια στην περίοδο πριν από τη διεξαγωγή των εκλογών μπορεί να επεκταθεί μέχρι τις σαράντα πέντε ημέρες, εάν ο υπάλληλος το επιθυμεί. Η χορηγούμενη άδεια μπορεί να είναι είτε χωρίς απολαβές, είτε κανονική άδεια από αυτή που ο υπάλληλος έχει σε πίστη του, ανάλογα με το τι θα επιλέξει ο υπάλληλος. Σε περίπτωση επιτυχίας του στις εκλογές, αυτός αφυπηρετεί αυτοδικαίως από τη θέση που κατέχει. Η υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων που επανέρχονται στην υπηρεσία τους δεν επηρεάζεται από τη δραστηριότητά τους και τις γνώμες που έχουν εκφράσει κατά την προεκλογική περίοδο.

Περιβάλλον
εργασίας

57. Οι υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα να τους εξασφαλίζονται στο χώρο της εργασίας τους συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας.

ΜΕΡΟΣ VII

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

Πειθαρχικά
αδικήματα

58.—(1) Υπάλληλος υπόκειται σε πειθαρχική δίωξη—

- (α) Εάν διαπράξει αδίκημα το οποίο ενέχει έλλειψη τιμότητας ή ηθική αισχρότητα
- (β) εάν ενεργήσει ή παραλείψει να ενεργήσει κατά τρόπο που ισοδυναμεί με παράβαση οποιουδήποτε από τα καθήκοντα ή τις υποχρεώσεις του.

(2) Για τους σκοπούς του παρόντος Κανονισμού...

Ο όρος «κάθηκόντα ή υποχρεώσεις» περιλαμβάνει κάθε καθήκον ή υποχρέωση ή οποία επιβάλλεται σε υπάλληλο δυνάμει του Συντάγματος ή του Νόμου ή οποιούδήποτε άλλου νόμου ή δυνάμει των παρόντων Κανονισμών ή οποιασδήποτε διοικητικής πράξης ή οποία έγινε με βάση αυτούς ή δυνάμει οποιασδήποτε διατάξης ή οδηγίας που εκδόθηκε.

59. Πειθαρχική δίωξη δεν μπορεί να ασκηθεί εναντίον υπαλλήλου για το ίδιο πειθαρχικό αδίκημα για το οποίο αυτός ήδη βρέθηκε ένοχος ή για το οποίο αθώωθηκε.

Κανένας υπάλληλος δε διώκεται δύο φορές για το ίδιο αδίκημα.

60. Υπάλληλος ο οποίος απέβαλε την υπαλληλική ιδιότητα με οποιοδήποτε τρόπο, δε διώκεται πειθαρχικώς. Πειθαρχική όμως διαδικασία η οποία τυχόν έχει αρχίσει, συνεχίζεται και μετά τη λήξη της υπαλληλικής ιδιότητας με εξαίρεση την περίπτωση του θανάτου.

Λήξη πειθαρχικής ευθύνης.

61. Εάν ασκηθεί ποινική δίωξη εναντίον υπαλλήλου, καμιά πειθαρχική δίωξη δεν επιτρέπεται να ασκηθεί ή να συνεχισθεί εναντίον του για λόγους που σχετίζονται με την ποινική δίωξη, μέχρις ότου αυτή λάβει οριστικό τέλος.

Ποινική δίωξη.

62. Υπάλληλος ο οποίος διώχθηκε για ποινικό αδίκημα και δε βρέθηκε ένοχος, δεν μπορεί να διωχθεί πειθαρχικά με την ίδια κατηγορία, μπορεί όμως να διωχθεί για πειθαρχικό αδίκημα το οποίο προκύπτει από τη διαγωγή του που σχετίζεται με την ποινική υπόθεση, αλλά δεν εγείρει το ίδιο επίδικο θέμα όπως εκείνο της κατηγορίας κατά την ποινική δίωξη.

Πειθαρχική δίωξη ύστερα από ποινική δίωξη.

63.—(1) Εάν καταγγελλθεί στο Συμβούλιο ή υποπέσει στην αντίληψή του ότι υπάλληλος δυνατό να έχει διαπράξει πειθαρχικό αδίκημα, τότε το Συμβούλιο μεριμνά αμέσως ώστε να διεξαχθεί έρευνα κατά τον καθορισμένο τρόπο και ενεργεί όπως προνοείται στον Κανονισμό 65.

Έρευνα ως προς τη διάπραξη πειθαρχικών αδικημάτων και εκδίκασή τους.

(2) Μέχρις ότου το Συμβούλιο εκδώσει εσωτερικούς κανονισμούς οι οποίοι να καθορίζουν τον τρόπο της έρευνας, εφαρμόζονται οι Κανονισμοί του Μέρους I του Πίνακα.

Πίνακας Μέρους I.

64.—(1) Εάν διαταχθεί έρευνα για πιθανή διάπραξη πειθαρχικού αδικήματος δυνάμει των διατάξεων του Κανονισμού 63 εναντίον κάποιου υπαλλήλου ή με την έναρξη αστυνομικής έρευνας με σκοπό την ποινική δίωξή του, το Συμβούλιο μπορεί, εάν το δημόσιο συμφέρον το απαιτεί, να θέσει σε διαθεσιμότητα τον υπάλληλο ενόσω διαρκεί η έρευνα και μέχρι την έκδοση τελικής απόφασης ως προς την υπόθεση.

Διαθεσιμότητα.

(2) Η διάρκεια της διαθεσιμότητας στην οποία τίθεται ο υπάλληλος κατά τη διάρκεια της έρευνας δεν μπορεί να υπερβεί τους τρεις μήνες, μπορεί όμως να παραταθεί, εάν συντρέχει σοβαρός λόγος, για άλλους τρεις μήνες.

(3) Εάν μετά το τέλος της έρευνας αποφασιστεί η ποινική ή η πειθαρχική δίωξη του υπαλλήλου, το Συμβούλιο μπορεί, εάν το δημόσιο συμφέρον το απαιτεί, να θέσει σε διαθεσιμότητα τον υπάλληλο μέχρι την τελική συμπλήρωση της υπόθεσης.

(4) Ειδοποίηση ότι τέθηκε σε διαθεσιμότητα δίδεται εγγράφως στον υπάλληλο το συντομότερο δυνατό. Οι εξουσίες, τα προνόμια και τα ωφελήματα του υπαλλήλου αναστέλλονται κατά τη διάρκεια της περιόδου της διαθεσιμότητας.

(5) Το Συμβούλιο κατά την κρίση του επιτρέπει στον υπάλληλο ο οποίος τέθηκε σε διαθεσιμότητα να λαμβάνει μέρος των απολαβών της θέσης του όχι λιγότερο του μισού.

(6) Εάν ο υπάλληλος απολαγεί ή από την έρευνα δεν αποδειχθεί υπόθεση εναντίον του, η διαθεσιμότητα τερματίζεται και ο υπάλληλος δικαιούται το πλήρες ποσό των απολαβών το οποίο θα έπαιρνε αν δεν ετίθετο σε διαθεσιμότητα. Εάν βρεθεί ένοχος, το Συμβούλιο αποφασίζει εάν θα επιστραφεί στον υπάλληλο οποιοδήποτε μέρος των απολαβών του.

Έναρξη
πειθαρχική
δεν τερματίζεται
και ακρόαση

65.—(1) Η πειθαρχική διαδικασία ενώπιον του Συμβουλίου αρχίζει με την υποβολή από τον Πρόεδρο του Οργανισμού προς το Συμβούλιο κατηγορίας υπογραμμμένης από αυτόν μαζί με την έκθεση που αναφέρεται στην έρευνα και τα αποδεικτικά στοιχεία που στηρίζουν την κατηγορία. Μέσα στην προθεσμία που δίνεται να καθοριστεί και, μέχρις ότου η προθεσμία αυτή καθοριστεί, μέσα σε δύο εβδομάδες από την ημερομηνία της λήψης από αυτό της κατηγορίας, το Συμβούλιο μεριμνά ώστε να εκδοθεί κλήση κατά τον καθορισμένο τόπο και να επιδοθεί στον επηρεαζόμενο υπάλληλο κατά τον καθορισμένο τρόπο.

Πέντακτο
Μέρος Η

(2) Μέχρις ότου ο τόπος και ο τρόπος επίδοσης της κλήσης καθοριστούν, ο εκπαιδευμένος στο Μέρος Η του Πέντακτο τόπος κλήσης μπορεί να χρησιμοποιηθεί και ο προνοούμενος σ' αυτός τρόπος επίδοσης μπορεί να ακολουθηθεί.

(3) Η ακρόαση της υπόθεσης ενώπιον του Συμβουλίου διεξάγεται και συμπληρώνεται κατά τον καθορισμένο τρόπο.

(4) Ο υπάλληλος ο οποίος διώκεται πειθαρχικά δικαιούται να γνωρίζει την εναντίον του υπόθεση.

(5) Στον υπάλληλο που διώκεται πειθαρχικά δίδονται αντίγραφα των μαρτυρικών καταθέσεων και οποιοδήποτε άλλων σχετικών εγγράφων.

Πέντακτο
Μέρος ΗΕ

(6) Μέχρις ότου η διαδικασία της ακρόασης καθοριστεί με εσωτερικούς κανονισμούς, εφαρμόζονται οι Κανονισμοί που εκτίθενται στα Μέρος ΗΕ του Πέντακτο.

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

(8) Σε κάθε διαδικασία ενώπιον του Συμβουλίου δύναμι του παρόντος Μέρους, ο υπάλληλος μπορεί να αντιπροσωπευθεί από δικηγόρο της εκλογής του.

Αδικήματα

66. Κάθε πρόσωπο το οποίο, ενώ καλείται να εμφανιστεί ενώπιον του Συμβουλίου, παραλείπει να προσέλθει κατά το χρόνο και τον τόπο που αναφέρονται στην κλήση ή αρνείται να απαντήσει σε οποιαδήποτε ερώτηση που νόμιμα τίθεται σ' αυτό σε πειθαρχική δίκη, είναι ένοχο αδικήματος και σε περίπτωση καταδίκης υπόκειται σε χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις τριακόσιες λίρες.

Κατάδικη
για ορισμένα
αδικήματα

67.—(1) Όταν υπάλληλος καταδικασθεί για αδικήμα το οποίο ενέχει έλλειψη τιμιότητας ή ηθική ασυχρότητα, είτε η κατάδικη επικυρώθηκε κατ' έφεση είτε δεν ασκήθηκε έφεση, το Συμβούλιο λαμβάνει το ταχύτερο αντίγραφο των πρακτικών της δίκης ή, εάν ασκήθηκε έφεση, της έφεσης αναλόγως της περίπτωσης.

(2) Μέσα σε δύο εβδομάδες από τη λήψη του αντίγραφου των πρακτικών της δίκης ή αναλόγως της περίπτωσης της έφεσης, όπως αναφέρεται στην παράγραφο (1) πιο πάνω, το Συμβούλιο ζητά τις απόψεις του νομικού του

συμβούλου κατά πόσο το αδίκημα ενέχει έλλειψη τιμιότητας ή ηθική αισχροτήτα. Ο νομικός σύμβουλος αποφαινεται γι' αυτό το ταχύτερο και σε περίπτωση που γνωμοδοτεί ότι το αδίκημα ενέχει έλλειψη τιμιότητας ή ηθική αισχροτήτα, το Συμβούλιο, χωρίς περαιτέρω έρευνα της υπόθεσης και αφού παράσχει στον επηρεαζόμενο υπάλληλο την ευκαιρία να υποβάλει οποιεσδήποτε παραστάσεις τις οποίες αυτός επιθυμεί, προβαίνει στην επιβολή της πειθαρχικής ποινής την οποία θα δικαιολογούσαν οι περιστάσεις.

(3) Υπάλληλος ο οποίος καταδικάσθηκε για τέτοιο ποινικό αδίκημα δε λαμβάνει οποιοδήποτε μέρος των απολαβών του από την ημερομηνία της καταδίκης αυτής μέχρι τη συμπλήρωση της εξέτασης της υπόθεσής του από το Συμβούλιο.

68.—(1) Το Συμβούλιο μπορεί να επιβάλει τις ακόλουθες πειθαρχικές ποινές με βάση τις διατάξεις των παρόντων Κανονισμών:

Πειθαρχικές
ποινές.

- (α) Επίπληξη·
- (β) πειθαρχική μετάθεση·
- (γ) διακοπή ετήσιας προσαύξεσης·
- (δ) αναβολή ετήσιας προσαύξεσης·
- (ε) χρηματική ποινή η οποία να μην υπερβαίνει τις απολαβές τριών μηνών·
- (στ) υποβιβασμό στη μισθοδοτική κλίμακα·
- (ζ) υποβιβασμό σε κατώτερη θέση·
- (η) αναγκαστική αφυπηρέτηση·
- (θ) απόλυση.

(2) Δεν επιβάλλονται περισσότερες από μια πειθαρχικές ποινές σε σχέση με το ίδιο πειθαρχικό αδίκημα, εκτός από την επίπληξη η οποία μπορεί να επιβληθεί μαζί με οποιαδήποτε από τις ποινές που αναφέρονται στην παράγραφο (1) πιο πάνω.

(3) Για την επιβολή της ποινής της αναγκαστικής αφυπηρέτησης και της απόλυσης απαιτείται απόφαση του Συμβουλίου η οποία λαμβάνεται με πλειοψηφία των δύο τρίτων του συνολικού αριθμού των μελών του Συμβουλίου σε συνεδρίαση η οποία συγκλήθηκε για το σκοπό αυτό μετά από ειδοποίηση όχι μικρότερη των επτά και όχι μεγαλύτερη των δεκατεσσάρων ημερών πριν από τη συνεδρίαση αυτή.

(4) Η επίπληξη γίνεται προφορικά και σημειώνεται στον προσωπικό φάκελο του υπαλλήλου.

(5) Διακοπή προσαύξεσης σημαίνει τη για ορισμένο χρονικό διάστημα μη πληρωμή προσαύξεσης που διαφορετικά θα καταβαλλόταν χωρίς αλλαγή της ημερομηνίας προσαύξεσης.

(6) Αναβολή προσαύξεσης σημαίνει αναβολή της ημερομηνίας κατά την οποία η επόμενη προσαύξηση είναι πληρωτέα, με αντίστοιχες αναβολές σ' επόμενα έτη.

(7) Η απόλυση συνεπάγεται απώλεια όλων των ωφελημάτων αφυπηρέτησης.

69.—(1) Η ποινή της επίπληξης διαγράφεται τρία χρόνια μετά την επιβολή της και οι λοιπές ποινές, εκτός από τις ποινές της αναγκαστικής αφυπηρέτησης και της απόλυσης, διαγράφονται δέκα χρόνια μετά την επιβολή τους.

Διαγραφή
πειθαρχικών
ποινών.

(2) Οι ποινές που διαγράφονται αποσύρονται από τον προσωπικό φάκελο του υπαλλήλου και δεν επιτρέπεται εφεξής να αποτελέσουν στοιχεία κρίσης του.

ΜΕΡΟΣ VIII

ΠΟΙΚΙΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Εγκύκλιος
κτλ.

70.—(1) Το Συμβούλιο μπορεί να εκδίδει οδηγίες, εγκυκλίους, κτλ και να τις κοινοποιεί μέσω του Διευθυντή στους υπαλλήλους για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου και των παρόντων Κανονισμών και για τη ρύθμιση γενικά κάθε θέματος το οποίο αφορά το Συμβούλιο, την υπηρεσία και τους υπαλλήλους.

(2) Χωρίς να επηρεάζεται η γενικότητα της παραγράφου (1), οποιοδήποτε τέτοιες οδηγίες ή εγκυκλίιοι μπορούν να καθορίζουν όλα ή μερικά από τα ακόλουθα θέματα:

- (α) Οποιοδήποτε θέμα εκτός εκείνου που αναφέρεται σε δικαστική διαδικασία το οποίο δυνάμει των διατάξεων των παρόντων Κανονισμών χρήζει ή είναι επιδεικτικό καθορισμού·
- (β) τους τύπους και τα δικαιώματα για οποιοδήποτε θέμα που απαιτείται ή επιτρέπεται από τους παρόντες Κανονισμούς ή το οποίο προκύπτει από τις διατάξεις τους·
- (γ) τις εργάσιμες ώρες.

Απόλυση
παρουσιακών
στοιχείων
υπαλλήλων.

71. Ο Οργανισμός δε φέρει ευθύνη για οποιαδήποτε απόλυση περιουσιακών στοιχείων των υπαλλήλων του ή ζημιά από οποιαδήποτε αιτία η οποία προξενείται σ' αυτά κατά το χρόνο που τα στοιχεία αυτά βρίσκονται σε οποιοδήποτε από τα ακίνητα ή τα οχήματα του Οργανισμού.

Ιατρική
εξέταση.

72. Το Συμβούλιο μπορεί οποτεδήποτε να καλέσει οποιοδήποτε υπάλληλο να παρουσιασθεί ενώπιον ιατρού ή ιατροσυμβουλίου, για να εξακριβωθεί κατά πόσο ο υπάλληλος είναι ικανός να εκτελεί τα καθήκοντα της θέσης του.

Δημόσιες
αργίες.

73. Ο Οργανισμός τηρεί ως δημόσιες αργίες τις ημέρες τις οποίες καθορίζει το Συμβούλιο.

Προσωπικό
υπηρεσίας.

74. Κάθε υπάλληλος ο οποίος εγκαταλείπει την υπηρεσία του Οργανισμού μπορεί, εάν το επιθυμεί, να εφοδιαστεί με πιστοποιητικό υπηρεσίας.

Χρόνος
καταβολής
απολαβών.

75. Οι μηνιαίες απολαβές των υπαλλήλων καταβάλλονται κατά την τελευταία εργάσιμη ημέρα κάθε μήνα.

ΠΙΝΑΚΑΣ
(Κανονισμός 63)

ΜΕΡΟΣ I

ΚΑΝΟΝΕΣ ΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΩΝ ΑΔΙΚΗΜΑΤΩΝ

1. Εάν καταγγελθεί στο Συμβούλιο ή υποπέσει στην αντίληψή του ότι υπάλληλος δυνατό να έχει διαπράξει πειθαρχικό αδίκημα, το Συμβούλιο ορίζει ένα ή περισσότερα πρόσωπα για διεξαγωγή έρευνας, που στο εξής θα αναφέρεται ως «ερευνών λειτουργός». Ερευνών λειτουργός μπορεί να είναι ο Πρόεδρος ή οποιοδήποτε μέλος του Συμβουλίου ή, σε περίπτωση κατά την οποία η καταγγελία δεν αφορά το Διευθυντή, ο Διευθυντής.

2. Η έρευνα διεξάγεται το ταχύτερο και εν πάση περιπτώσει συμπληρώνεται το αργότερο μέσα σε τριάντα ημέρες από την ημερομηνία της εντολής για έρευνα.

3. Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, ο ερευνών λειτουργός έχει εξουσία να ακούσει οποιοσδήποτε μάρτυρες ή να λάβει γραπτή κατάθεση 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 η οποία δόθηκε με τον τρόπο αυτό αφού αυτή διαβαστεί σ' αυτό.

4. Ο υπάλληλος δικαιούται να γνωρίζει την εναντίον του υπόθεση αφού του παρασχεθεί αντίγραφο των μαρτυρικών καταθέσεων και οποιωνδήποτε σχετικών εγγράφων. Στον υπάλληλο δίδεται η ευκαιρία να ακουστεί.

5. Μετά τη συμπλήρωση της έρευνας ο ερευνών λειτουργός υποβάλλει αμέσως στον Πρόεδρο το πόρισμά του πλήρως αιτιολογημένο, μαζί με όλα τα σχετικά έγγραφα. Εάν ερευνών λειτουργός είναι ο ίδιος ο Πρόεδρος, αυτός αιτιολογεί το πόρισμά του και επισυνάπτει όλα τα σχετικά έγγραφα.

6. Μόλις ο Πρόεδρος πάρει το πόρισμα του ερευνώντος λειτουργού ή στην περίπτωση που το έχει ετοιμάσει ο ίδιος ο Πρόεδρος, το παραπέμπει αμέσως στο Συμβούλιο με όλα τα έγγραφα που υποβλήθηκαν. Το Συμβούλιο στη συνέχεια μέσω του Προέδρου παραπέμπει το πόρισμα και τα έγγραφα στο νομικό σύμβουλο του Οργανισμού για γνωμοδότηση, μαζί με τις απόψεις του για το πόρισμα. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που έχουν ετοιμασθεί από περισσότερους του ενός ερευνώντες λειτουργούς περισσότερα από ένα πόρισμα.

7. Ο νομικός σύμβουλος εξετάζει το συντομότερο δυνατό το ζήτημα και συμβουλεύει το Συμβούλιο κατά πόσο μπορεί να διατυπωθεί κατηγορία εναντίον του υπαλλήλου. Σε περίπτωση καταφατικής γνωμοδότησης, αυτός προβαίνει στη διατύπωση της κατηγορίας, την οποία υπογράφει ο Πρόεδρος, και στη συνέχεια την υποβάλλει αμέσως στο Συμβούλιο.

ΜΕΡΟΣ II

(Κανονισμός 65(2))

ΤΥΠΟΣ ΚΛΗΣΗΣ

Καλείσθε να εμφανισθείτε ενώπιον του Διοικητικού Συμβουλίου του Κυπριακού Οργανισμού Σήμανσης Αντικειμένων από Πολύτιμα Μέταλλα στα Γραφεία του Οργανισμού στη την 19.... και ώρα π.μ./μ.μ. για την ακρόαση πειθαρχικής κατηγορίας η οποία διατυπώθηκε εναντίον σας, για το ότι

(Εκθέσετε σε συντομία το πειθαρχικό αδίκημα ή αδικήματα)

2. Εάν επιθυμείτε να καλέσετε μάρτυρες για να δώσουν μαρτυρία ή να προσαγάγουν αποδεικτικά στοιχεία ενώπιον του Συμβουλίου, πρέπει να προβείτε στις αναγκαίες διευθετήσεις για να εξασφαλίσετε την προσέλευση των μαρτύρων ή την προσαγωγή των αποδεικτικών στοιχείων.

3. Εάν παραλείψετε να εμφανισθείτε ενώπιον του Συμβουλίου στον τόπο και το χρόνο που προαναφέρθηκαν, το Συμβούλιο μπορεί είτε να απαιτήσει την προσωπική προσέλευσή σας είτε να προχωρήσει στην ακρόαση της υπόθεσης στην απουσία σας.

..... 19....
Υπογραφή

Πρόεδρος
Κυπριακού Οργανισμού Σήμανσης
Αντικειμένων από Πολύτιμα Μέταλλα
..... Επίδοση.

ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΛΗΣΗΣ

Η κλήση επιδίδεται στον υπάλληλο μέσω του Διευθυντή και, προκειμένου περί του Διευθυντή, από τον Πρόεδρο, ο οποίος μεριμνά ώστε η κλήση να παραδοθεί ιδιοχείρως σ' αυτόν και η βεβαίωση της λήψης της κλήσης να υπογραφεί από τον υπάλληλο στο αντίγραφο της κλήσης, το οποίο επιστρέφεται στο Συμβούλιο.

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

(Κανονισμός 65(6))

ΑΚΡΟΑΣΗ ΥΠΟΘΕΣΗΣ

1. Εάν ο υπάλληλος εμφανιστεί κατά την ημερομηνία που ορίστηκε από το Συμβούλιο για την ακρόαση της υπόθεσης, η ακρόαση διεξάγεται όπως προνοείται στους παρόντες Κανονισμούς.

2. Εάν ο υπάλληλος δεν εμφανιστεί κατά την εν λόγω ημερομηνία, τότε κατόπιν αποδείξεως της επίδοσης της κλήσης σ' αυτόν, η ακρόαση της υπόθεσης διεξάγεται στην απουσία του. Μπορεί όμως το Συμβούλιο να απαιτήσει την προσωπική προσέλευση του υπαλλήλου.

3. Η ακρόαση της υπόθεσης διεξάγεται, κατά το δυνατό, όπως η ακρόαση ποινικής υπόθεσης που εκδικάζεται συνολτικά.

4. Το Συμβούλιο έχει εξουσία—

- (α) να καλέσει μάρτυρες και να απαιτήσει την προσέλευσή τους, όπως και την προσέλευση του υπαλλήλου, όπως σε δίκες που διεξάγονται συνολτικά
- (β) να απαιτήσει την προσηγωγή κάθε εγγράφου που σχετίζεται με την κατηγορία
- (γ) να αποδεχθεί οποιαδήποτε μαρτυρία, έγγραφη ή προφορική, εφόσον εάν 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 δυνατό.

5. Κατά την ακρόαση τηρούνται πρακτικά της διαδικασίας.

6. Το Συμβούλιο με την απόφασή του μπορεί είτε να βρει τον υπάλληλο ένοχο για όλα ή για οποιαδήποτε από τα αδικήματα για τα οποία κατηγορείται και να επιβάλει σ' αυτόν οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή την οποία οι περιστάσεις της υπόθεσης θα δικαιολογούσαν, είτε να απαλλάξει τον υπάλληλο από την κατηγορία.

7. Κάθε απόφαση του Συμβουλίου πρέπει να είναι αιτιολογημένη και να υπογράφεται από τον Πρόεδρο. Ένα αντίγραφο της απόφασης αυτής αποστέλλεται στο Διευθυντή και ένα αντίγραφο δίδεται στον υπάλληλο.