

Ο ΠΕΡΙ ΤΗΣ ΣΥΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΝΙΑΙΟΥ ΦΟΡΕΑ  
ΕΞΩΔΙΚΗΣ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΦΥΣΕΩΣ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2010

Οδηγία δυνάμει των άρθρων 8 (2) και 21 (2)(ε)

- 84(I) του 2010. Το Διοικητικό Συμβούλιο του Φορέα Εξώδικης Επίλυσης Διαφορών Χρηματοοικονομικής Φύσης, ασκώντας τις εξουσίες που παρέχονται σε αυτό, από τις διατάξεις των άρθρων 8 (2) και 21 (2)(ε) του περί της Σύστασης και Λειτουργίας Ενιαίου Φορέα Εξώδικης Επίλυσης Διαφορών Χρηματοοικονομικής Φύσεως Νόμου του 2010, εκδίδει την Οδηγία αυτή.
- Συνοπτικός τίτλος. 1. Η Οδηγία αυτή θα αναφέρεται ως η περί του Προσωπικού του Φορέα (Αρμοδιότητες, Καθήκοντα, Προσλήψεις και Πειθαρχικός Έλεγχος) Οδηγία του 2013.
- Ερμηνεία. 2. Στην Οδηγία αυτή, εκτός εάν από το κείμενο προκύπτει διαφορετική έννοια-  
«Ηλικία συνταξιοδότησης» σημαίνει το 65<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας·  
«Νόμος» σημαίνει τον περί της Σύστασης και Λειτουργίας Ενιαίου Φορέα Εξώδικης Επίλυσης Διαφορών Χρηματοοικονομικής Φύσεως Νόμο όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται·  
«προσωπικό» σημαίνει όλα τα πρόσωπα που εργάζονται στον Φορέα δυνάμει σύμβασης εργασίας·  
«σύμβαση εργασίας» σημαίνει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία διέπεται από το ιδιωτικό δίκαιο·  
(2) Οποιοσδήποτε άλλοι όροι, που περιέχονται στην Οδηγία αυτή και δεν ορίζονται διαφορετικά σε αυτήν, έχουν την έννοια που αποδίδεται σε αυτούς από το Νόμο.  
(3) Κάθε αναφορά στον Επίτροπο, περιλαμβάνει και τον Βοηθό Επίτροπο σε περίπτωση απουσίας του Επιτρόπου.
- Σκοπός της Οδηγίας και γενικές αρχές. 3. (1) Σκοπός της Οδηγίας αυτής είναι ο καθορισμός των κανόνων που διέπουν τις προσλήψεις του προσωπικού, τις εργασιακές σχέσεις του προσωπικού με τον Φορέα, περιλαμβανομένων των αρμοδιοτήτων, καθηκόντων και όρων υπηρεσίας του προσωπικού και της άσκησης πειθαρχικού ελέγχου επί του προσωπικού.  
(2) Οι σχέσεις μεταξύ του Φορέα και του προσωπικού του, βασίζονται στις αρχές της αμοιβαίας εμπιστοσύνης, της καλής πίστης και της ειλικρινούς συνεργασίας, της τήρησης των αρχών και κανόνων συμπεριφοράς και της ανάπτυξης υγιούς πλέγματος σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων.  
(3) Προϋπόθεση για την εφαρμογή των αρχών αυτών είναι η αμοιβαία, από τον Φορέα και το προσωπικό του, τήρηση και σεβασμός των διατάξεων του Νόμου και της Οδηγίας αυτής, έτσι ώστε να επιτευχθεί η διαφάνεια των εργασιακών σχέσεων, η εργασιακή ειρήνη, η ανάπτυξη της δημιουργικότητας και της συλλογικής ευθύνης και η ομαλή απρόσκοπτη και αποδοτική λειτουργία του Φορέα.  
(4) Οι διατάξεις της Οδηγίας αυτής, συμπληρώνουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας του προσωπικού του Φορέα και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των όρων των συμβάσεων εργασίας.  
(5) Οποιαδήποτε παράβαση των διατάξεων της Οδηγίας αυτής θα λογίζεται ως παράβαση όρου της σύμβασης εργασίας και θα επιφέρει ανάλογες κυρώσεις.  
(6) Οι διατάξεις της Οδηγίας αυτής εφαρμόζονται στο βαθμό που δεν έρχονται σε αντίθεση με την εργατική νομοθεσία της Δημοκρατίας ή/και οποιεσδήποτε άλλες διατάξεις Νόμου ή Κανονισμών.
- Πεδίο Εφαρμογής. 4. (1) Η Οδηγία αυτή εφαρμόζεται σε σχέση με κάθε μέλος του προσωπικού του Φορέα.  
(2) Οι διατάξεις της παρούσας Οδηγίας δεν εφαρμόζονται στα συμβόλαια αγοράς υπηρεσιών και/ή σε άλλα συμβόλαια του Φορέα, τα οποία δεν συνδέονται με σχέση εργασίας εργοδότη – εργοδοτούμενου.  
(3) Υπό την επιφύλαξη των διατάξεων του Νόμου αναφορικά με την ανεξαρτησία του Επιτρόπου και του Βοηθού Επιτρόπου καθώς επίσης και των όρων που περιλαμβάνονται στο έγγραφο διορισμού τους, η Οδηγία αυτή, εφαρμόζεται αναφορικά με τον Επίτροπο και τον Βοηθό Επίτροπο, μόνο σε σχέση με τις πειθαρχικές διαδικασίες που εφαρμόζονται σε περίπτωση διάπραξης οποιουδήποτε πειθαρχικού αδικήματος, ενώ κατά τα άλλα ισχύουν για τα πρόσωπα αυτά τα όσα καθορίζονται στο έγγραφο διορισμού τους από το Συμβούλιο.
- Εξουσία Συμβουλίου σε σχέση με τις θέσεις εργασίας και κάλυψης των αναγκών του Φορέα. 5. (1) Το Συμβούλιο δύναται να εγκρίνει και να δημοσιεύει προς πλήρωση, οποιεσδήποτε θέσεις εργασίας κρίνει απαραίτητες για την ομαλή και αποτελεσματική λειτουργία του Φορέα στο πλαίσιο του προϋπολογισμού του.  
(2) Ανεξάρτητα από τις διατάξεις της παραγράφου (1), το Συμβούλιο δύναται να αποφασίζει για την κάλυψη οποιωνδήποτε αναγκών του Φορέα μέσω αγοράς υπηρεσιών και να προβαίνει σε συμβάσεις αγοράς υπηρεσιών.

Εργασιακή σχέση  
προσωπικού.

(3) Το Συμβούλιο, με τη συμμετοχή του Επιτρόπου καθορίζει τα απαιτούμενα προσόντα για την πλήρωση των αναφερόμενων στο εδάφιο (1) θέσεων, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσας Οδηγίας.

6. (1) Το προσωπικό του Φορέα εργοδοτείται επί πλήρους απασχολήσεως και δεν επιτρέπεται να ασκεί οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα.

(2) Το Συμβούλιο συνάπτει συμβάσεις εργασίας με το προσωπικό του Φορέα, μέγιστης διάρκειας πέντε ετών.

(3) Η σχέση εργασίας αρχίζει με την υπογραφή της σύμβασης.

(4) Η εργοδότηση υπόκειται σε αρχική δοκιμαστική περίοδο έξι μηνών, κατά τη διάρκεια ή μετά την πάροδο της οποίας το Συμβούλιο δύναται να τερματίσει την σύμβαση εργασίας κατά την κρίση του, χωρίς δικαίωμα αποζημίωσης. Το Συμβούλιο δύναται με απόφασή του να παρατείνει την δοκιμαστική περίοδο για περαιτέρω περίοδο τριών μηνών. Πριν γίνει τέτοιος τερματισμός, δίνεται προειδοποίηση της πρόθεσης για τερματισμό που περιέχει τους λόγους και καλεί το μέλος του προσωπικού να προβεί σε παραστάσεις που θα επιθυμούσε εναντίον του τερματισμού της εργοδότησης. Τυχόν παραστάσεις που έχουν υποβληθεί, εξετάζονται πριν τη λήψη οριστικής απόφασης.

(5) Κάθε μέλος τους προσωπικού αναλαμβάνει συγκεκριμένα καθήκοντα, τα οποία προσδιορίζονται με βάση τη σύμβαση εργασίας, τις δραστηριότητες του Φορέα και των σχετικών οδηγιών που δίδονται από το Συμβούλιο ή/και τον Επίτροπο.

(6) Το Συμβούλιο ή/και ο Επίτροπος δύναται σε οποιοδήποτε χρόνο να προβαίνουν σε διαφοροποίηση και/ή αλλαγή των καθηκόντων οποιοδήποτε μέλους του προσωπικού και να μετακινούν το προσωπικό σε οποιοδήποτε Τμήμα ή Υπηρεσία του Φορέα, ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες του Φορέα και για σκοπούς καλύτερης άσκησης των αρμοδιοτήτων του.

(7) Το προσωπικό του Φορέα, πριν την πρόσληψή του υπόκειται σε ιατρική εξέταση η οποία περιλαμβάνει ακτινολογική εξέταση του θώρακα η οποία καταχωρείται στον προσωπικό του φάκελο.

(8) Το Συμβούλιο δύναται εφόσον κρίνει αυτό σκόπιμο, να καλέσει οποιοδήποτε μέλος του προσωπικού να παρουσιαστεί σε ιατρό ή σε Ιατρικό Συμβούλιο για εξέταση, για να εξακριβωθεί αν ο υπάλληλος είναι σωματικά και πνευματικά ικανός για την εκτέλεση των καθηκόντων της θέσης του.

(9) Το προσωπικό του Φορέα με την πρόσληψή του αποδέχεται την Οδηγία αυτή ως αναπόσπαστο μέρος των όρων της σύμβασης εργασίας του.

(10) Ο Φορέας στις εργασιακές σχέσεις με το προσωπικό του εκπροσωπείται από το Συμβούλιο, το οποίο δύναται να εξουσιοδοτεί οποιοδήποτε από τα μέλη του ή/και να δημιουργεί ειδική Επιτροπή Προσωπικού εκ των μελών του για να χειρίζονται θέματα που αφορούν στο προσωπικό του οργανισμού.

(11) Τηρουμένων των διατάξεων της παραγράφου (8), το Συμβούλιο δύναται να εκχωρεί οποιοδήποτε από τις αρμοδιότητές του σε σχέση με οποιοδήποτε θέμα αφορά στο προσωπικό, στον Επίτροπο.

Πλήρωση κενών  
θέσεων και προσόντα  
προσωπικού

7. (1) Το Συμβούλιο με την συμμετοχή του Επιτρόπου προβαίνει στην πρόσληψη προσωπικού λαμβάνοντας υπόψη τα απαιτούμενα προσόντα, που έχουν καθοριστεί για την εκάστοτε κενή θέση.

(2) Για κάθε κενή θέση που εγκρίνει και δημοσιεύει το Συμβούλιο θα πρέπει να καθορίζει τα προσόντα που απαιτούνται για την πλήρωση της συγκεκριμένης θέσης.

(3) Στη δημοσίευση της κενής θέσης, πρέπει να αναφέρονται τόσο τα γενικά όσο και τα ειδικά προσόντα που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση σύμφωνα με τις διατάξεις των οδηγιών 8 και 9.

Γενικά προσόντα  
πρόσληψης.

8. Για την πρόσληψη οποιοδήποτε προσώπου στο Φορέα, πρέπει να πληρούνται οι πιο κάτω γενικές προϋποθέσεις-

(i) Να έχει την κυπριακή υπηκοότητα ή να είναι πολίτης της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή να έχει δικαίωμα με βάση το δίκαιο της Δημοκρατίας να απασχοληθεί στη συγκεκριμένη θέση, εφόσον δεν έχει την υπηκοότητα κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

(ii) Να έχει εκπληρώσει (προκειμένου για άνδρες) τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις ή να έχει νόμιμα απαλλαγεί από αυτές, κατά το δίκαιο της χώρας από την οποία προέρχεται.

(iii) Να μην έχει στερηθεί των πολιτικών του δικαιωμάτων.

(iv) Να έχει λευκό ποινικό μητρώο.

(v) Να μην έχει συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησεως.

(vi) Να διαθέτει τα ειδικά προσόντα, που απαιτούνται για την πλήρωση της συγκεκριμένης θέσης.

Ειδικά προσόντα πρόσληψης.

9. Για κάθε θέση που εγκρίνεται από το Συμβούλιο θα πρέπει να καθορίζονται τα ακόλουθα-

- (i) Ο βασικός τίτλος σπουδών και η ειδικότητα που απαιτείται·
- (ii) Οι ειδικές γνώσεις και πείρα εφόσον αυτό απαιτείται και όπου αυτό είναι απαραίτητο·
- (iii) Τυχόν πρόσθετα προσόντα που δυνατό να απαιτούνται, πέραν των γενικών και ειδικών προσόντων, εφόσον το Συμβούλιο κρίνει ότι αυτό επιβάλλεται για τις ανάγκες της συγκεκριμένης θέσης.

Διαδικασία πρόσληψης προσωπικού.

10. Για την πρόσληψη προσωπικού στο Φορέα, ακολουθείται η ακόλουθη διαδικασία από το Συμβούλιο-

- (α) Το Συμβούλιο με τη συμμετοχή του Επιτρόπου αποφασίζει -
  - (i) τον αριθμό των κενών θέσεων που θα πληρωθούν·
  - (ii) τα ειδικά προσόντα, που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση·
  - (iii) τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις για τη συγκεκριμένη θέση·
  - (iv) την προθεσμία υποβολής αίτησης για πλήρωση της συγκεκριμένης θέσης και των απαιτούμενων δικαιολογητικών·
  - (v) τη διάρκεια της σύμβασης εργοδότησης για τη συγκεκριμένη θέση·
  - (vi) Τα δικαιολογητικά που θα πρέπει να υποβληθούν από τους υποψηφίους για τη θεμελίωση των γενικών και ειδικών προσόντων.
- (β) Το Συμβούλιο δημοσιεύει τις κενές θέσεις εργασίας και την περιγραφή τους, όπως καθορίζεται στην παράγραφο (α) της παραγράφου αυτής, στην Επίσημη Εφημερίδα της Δημοκρατίας και σε δύο τουλάχιστον καθημερινές εφημερίδες παγκύπριας κυκλοφορίας, καθορίζοντας την προθεσμία υποβολής αιτήσεων και των δικαιολογητικών τους.
- (γ) Η αίτηση θεωρείται ως να μην έγινε και απορρίπτεται από το Συμβούλιο, αν ο υποψήφιος δεν την υποβάλει ή δεν προσκομίσει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, εντός της προθεσμίας που ορίζεται στη δημοσίευση.
- (δ) Τηρουμένων των αρχών της διαφάνειας, της αντικειμενικότητας, της ίσης μεταχείρισης και της δίκαιης μεταχείρισης, το Συμβούλιο με τη συμμετοχή του Επιτρόπου, καθορίζει με απόφασή του τη διαδικασία που θα ακολουθήσει κατά την πρόσληψη προσωπικού για θέσεις που έχουν δημοσιευθεί, στην οποία πρέπει σε κάθε περίπτωση να συμπεριλαμβάνεται αξιολόγηση των γενικών και ειδικών προσόντων του κάθε υποψηφίου, και τουλάχιστον συνέντευξη με τους τρεις επικρατέστερους υποψηφίους για κάθε θέση, και συγκριτική έκθεση μεταξύ των υποψηφίων.
- (ε) Ανεξάρτητα από τις διατάξεις της παραγράφου (β) της οδηγίας αυτής, το Συμβούλιο δύναται να καταρτίζει κατάλογο επιλαχόντων που πληρούν τα προσόντα της θέσης, από διαδικασία που πραγματοποιήθηκε δυνάμει προηγούμενης δημοσίευσης κενής θέσης, διάρκειας ισχύος μέχρι ένα έτος από την ημερομηνία δημοσίευσης κενής θέσης, από τον οποίο μπορεί να επιλέγει προσωπικό σε περίπτωση μεταγενέστερης κενής θέσης, χωρίς να προβεί σε νέα δημοσίευση της θέσης.

Τερματισμός σχέσης εργασίας.

11. (1) Η εργοδότηση του προσωπικού με συμβάσεις εργασίας τερματίζεται αυτομάτως κατά την ημερομηνία λήξης της σύμβασης εργοδότησής τους στο Φορέα, χωρίς την καταβολή οποιασδήποτε αποζημίωσης.
- (2) Η σύμβαση εργασίας δύναται να τερματιστεί αμέσως με απόφαση του Συμβουλίου για τους πιο κάτω ενδεικτικούς και όχι περιοριστικούς λόγους:
- (α) Λόγω παράβασης του Νόμου και/ή της Οδηγίας αυτής και/ή της σύμβασης εργασίας και/ή οποιωνδήποτε άλλων οδηγιών ή κανονισμών εκδίδονται δυνάμει του Νόμου από το μέλος του προσωπικού·
  - (β) Λόγω συμπλήρωσης της ηλικίας συνταξιοδότησης·
  - (γ) Λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας η οποία αποκλείει τον εργαζόμενο από την άσκηση των καθηκόντων του, η οποία διαπιστώνεται από την αρμόδια δημόσια αρχή·
  - (δ) Λόγω επιβολής της ποινής της οριστικής απόλυσης για διάπραξη πειθαρχικού αδικήματος για το οποίο μπορεί να επιβληθεί η ποινή της απόλυσης·
  - (ε) Λόγω παραίτησης του εργαζόμενου.
  - (στ) Λόγω αυθαίρετης απουσίας του εργαζόμενου από την εργασία του χωρίς να του έχει δοθεί προηγουμένως άδεια να απουσιάζει από την εργασία του και/ή χωρίς να προσκομίσει οποιονδήποτε πιστοποιητικό ότι απουσίαζε λόγω ασθένειας και/ή χωρίς να αιτιολογήσει εύλογα την απουσία του.

24 του 1967  
17 του 1968  
67 του 1972  
6 του 1973

(3) Σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης εφαρμόζονται οι διατάξεις του περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου του 1967 όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται.

1 του 1975  
 18 του 1977  
 30 του 1979  
 57 του 1979  
 82 του 1979  
 92 του 1979  
 54 του 1980  
 12 του 1983  
 167 του 1987  
 37 του 1988  
 18 του 1990  
 203 του 1990  
 52(I) του 1994  
 61(I) του 1994  
 26(I) του 2001  
 111(I) του 2001  
 70(I) του 2002  
 79(I) του 2002  
 159(I) του 2002  
 212(I) του 2002  
 110(I) του 2003  
 111(I) του 2003.

Παραίτηση  
 εργαζομένου.

12. (1) Κάθε μέλος του προσωπικού δικαιούται να παραιτηθεί υποβάλλοντας γραπτώς στο Συμβούλιο την παραίτησή του.

(2) Η εργασιακή σχέση λύεται μόνο μετά την έγγραφη κοινοποίηση της αποδοχής της παραίτησης από το Συμβούλιο, η οποία πρέπει να γίνει υποχρεωτικά το αργότερο μέσα σε ένα μήνα από την υποβολή της παραίτησης.

(3) Εντός της προθεσμίας, που προβλέπεται στην παράγραφο (2) της Οδηγίας αυτής, το Συμβούλιο δύναται να δηλώσει εγγράφως προς τον υπάλληλο, που υπέβαλε παραίτηση, ότι αναβάλλει την αποδοχή της μέχρι ένα μήνα για λόγους υπηρεσιακής ανάγκης.

(4) Ο υπάλληλος εργαζόμενος μπορεί να ανακαλέσει την παραίτηση του οποτεδήποτε πριν την αποδοχή της από το Συμβούλιο.

(5) Η παραίτηση θεωρείται ότι δεν υποβλήθηκε, εάν κατά την υποβολή της εκκρεμούσε πειθαρχική δίωξη ή η πειθαρχική δίωξη άρχισε πριν από την αποδοχή της.

Απόλυση προσωπικού.

13. Το προσωπικό του Φορέα απολύεται με απόφαση του Συμβουλίου για τους πιο κάτω αναφερόμενους λόγους:

(α) Λόγω καταδίκης του για οποιοδήποτε ποινικό αδίκημα για το οποίο έχει επιβληθεί η ποινή φυλάκισης ή για οποιοδήποτε ποινικό αδίκημα χρηματοοικονομικής φύσης.

(β) Λόγω αδυναμίας συνέχισης της εργασιακής σχέσης σε περίπτωση διάπραξης σοβαρού πειθαρχικού αδικήματος σύμφωνα με τις διατάξεις της παρούσας Οδηγίας.

(γ) Λόγω επιβολής της ποινής της απόλυσης σε πειθαρχική διαδικασία που πραγματοποιήθηκε εναντίον του.

(δ) Λόγω μείωσης του προσωπικού του Φορέα που επιβάλλεται από οικονομοτεχνικούς ή άλλους σοβαρούς λόγους, και σε τέτοια περίπτωση, το προς απόλυση προσωπικό καθορίζεται με απόφαση του Συμβουλίου, το οποίο πρέπει να λάβει υπόψη κατά σειρά προτεραιότητας τα πιο κάτω στοιχεία:

(i) Τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης κατά τον χρόνο απόλυσης.

(ii) τη μειωμένη απόδοση.

(iii) τις οικογενειακές και άλλες προσωπικές περιστάσεις του μέλους του προσωπικού.

Χρόνος και τόπος  
 εργασίας.

14. (1) Το προσωπικό του Φορέα υποχρεούται να παρέχει τις υπηρεσίες του στην έδρα του Φορέα ή οπουδήποτε υπάρχουν γραφεία του.

(2) Η διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας του προσωπικού καθορίζεται με απόφαση του Συμβουλίου και πρέπει να είναι σύμφωνη με τον περί Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας Νόμου του 2002, όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται.

(3) Ο Φορέας ακολουθεί το σύστημα της πενήντημερης εβδομαδιαίας απασχόλησης όλων των εργαζομένων του.

(4) Με απόφαση του Συμβουλίου, μέλη του προσωπικού δύνανται να απασχολούνται πέραν των συνηθισμένων ωρών εργασίας ή κατά το Σάββατο ή την Κυριακή τηρούμενων πάντοτε των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, εφόσον αυτό επιβάλλεται, λόγω ειδικών και έκτακτων αναγκών.

63(I) του 2002  
 131(I) του 2003  
 15(I) του 2007.

Αποδοχές και  
κρατήσεις από μισθό.

(5) Στους τυχόν απασχολούμενους υπερωριακά ή κατά το Σάββατο ή την Κυριακή, κατά περίπτωση, δύναται να παρέχεται αναπληρωματική ημέρα ανάπαυσης, που ορίζεται μετά από συμφωνία του Φορέα και του εργαζόμενου.

(6) Καμία υπερωριακή αμοιβή δεν καταβάλλεται και σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης ή σε περίπτωση απασχόλησης κατά το Σάββατο ή την Κυριακή.

(7) Ημέρες αργίας ορίζονται όλες οι επίσημες αργίες της Δημοκρατίας.

15. (1) Οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού καταβάλλονται μηνιαίως, την τελευταία εργάσιμη ημέρα του μήνα.

(2) Οι αποδοχές, τις οποίες δικαιούται το προσωπικό, οφείλονται από την ημέρα που αναλαμβάνει εργασία.

(3) Τηρουμένων των διατάξεων περί αδειών με αποδοχές και αδειών ασθενείας, σε περίπτωση μη παροχής εργασίας από μέρος του εργαζόμενου από υπαιτιότητα του, δεν οφείλονται αποδοχές.

(4) Κρατήσεις επί των αποδοχών του προσωπικού επιτρέπονται μόνο[N1]:

(α) Σε σχέση με πρόστιμα, που επιβάλλονται βάσει της παρούσας Οδηγίας ως πειθαρχική ποινή, περίπτωση κατά την οποία ο Φορέας δύναται να αποκόππει αυτομάτως το ποσό που επιβλήθηκε ως πρόστιμο από τον μισθό του μέλους του προσωπικού.

(β) σε σχέση με νόμιμες κρατήσεις δυνάμει νόμου και/ή κανονισμού.

(γ) σε σχέση με οποιοδήποτε άλλο σκοπό ορίζεται σε νόμο ή/και κανονισμό.

(5) Μισθοί και γενικά κάθε είδος καταβολών, που γίνονται στο μέλος του προσωπικού από λάθος, θεωρούνται σαν προκαταβολή και παρακρατούνται από τις καταβολές των επόμενων μισθών.

(6) Ζημιές που προκαλούνται από το μέλος του προσωπικού σε εξοπλισμό, υλικά, εγκαταστάσεις και άλλα περιουσιακά στοιχεία του Φορέα, παρακρατούνται από τις αποδοχές του, αν η ζημία καταλογίζεται στο μέλος του προσωπικού από το Συμβούλιο.

Άδειες με αποδοχές.

16. (1) Το προσωπικό, δικαιούται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία είκοσι εργάσιμες ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε ημερολογιακό έτος.

(2) Η άσκηση του δικαιώματος της κανονικής άδειας, η χορήγηση των αδειών και ιδιαίτερα η σειρά χορήγησης και ο χρόνος έναρξης αυτών, ρυθμίζονται από τον Επίτροπο σύμφωνα με τις ανάγκες του Φορέα.

(3) Η χορήγηση άδειας από το Φορέα και η χρήση της από το μέλος του προσωπικού, είναι υποχρεωτική μέχρι την 31η Δεκεμβρίου του έτους κατά το οποίο δικαιούται να την λάβει, έστω και αν αυτό δεν υπέβαλε σχετικό αίτημα, με εξαίρεση δέκα ημέρες ετησίως οι οποίες μπορούν να μεταφέρονται στο επόμενο έτος. Το Συμβούλιο δύναται να αποφασίζει διαφορετικά σε σχέση με τη χρήση της άδειας κατ'εξαίρεση και σε δεόντως δικαιολογημένες περιπτώσεις.

(4) Η αίτηση για χορήγηση άδειας υποβάλλεται στον Επίτροπο έγκαιρα πριν από την αιτούμενη έναρξή της.

(5) Σε περίπτωση που μέλος του προσωπικού, παρουσιάζει πιστοποιητικό εγγεγραμμένου ιατρού, ότι αναμένει τοκετό σε εβδομάδα που καθορίζεται στο πιστοποιητικό εφαρμόζονται οι διατάξεις του περί Προστασίας της Μητρότητας Νόμου του 1997 όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται ή αντικαθίσταται.

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.

Άδειες χωρίς  
αποδοχές.

17. (1) Σε έκτακτες περιπτώσεις, και εφόσον αυτό δικαιολογείται υπό τις περιστάσεις, το Συμβούλιο δύναται να χορηγεί άδειες χωρίς αποδοχές σε μέλος του προσωπικού για ορισμένο χρονικό διάστημα και μόνο μετά από γραπτή αίτηση του εργαζόμενου.

(2) Για να χορηγηθεί άδεια άνευ αποδοχών στον εργαζόμενο, πρέπει προηγουμένως να έχει επέλθει κοινή συμφωνία μεταξύ αυτού και του Συμβουλίου.

Άδειες λόγω ασθένειας.

18. (1) Τα μέλη του προσωπικού δικαιούνται άδεια ασθενείας σύμφωνα με τα όσα ορίζονται στη σύμβαση εργασίας τους.

(2) Τα μέλη του προσωπικού οφείλουν σε περίπτωση ασθένειάς τους να τηρούν την ακόλουθη διαδικασία:

(α) Να ενημερώνουν αυθημερόν και χωρίς υπαίτια καθυστέρηση τον Επίτροπο.