

ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ
2010
ANNUAL REPORT



Αρχή Ανάπτυξης
Ανθρώπινου
Δυναμικού
Κύπρου

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ | CONTENTS

- 2 Η ΑνΑΔ και η Αποστολή της | The HRDA and its Mission
- 4 Διάρθρωση | Organisation Chart
- 5 Αρμοδιότητες Διευθύνσεων | Directorates' Responsibilities
- 6 Διοικητικό Συμβούλιο | Board of Governors
- 8 Μήνυμα της Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου | Message from the Chairperson of the Board of Governors
- 10 Λίγα λόγια από τον Γενικό Διευθυντή | A few words from the Director General
- 12 Κατάρτιση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού | Training and Development of Human Recourses
- 16 Συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την ΑνΑΔ Έργα |
Schemes, co-funded by the European Social Fund and the HRDA
- 19 Υποδομές και Συστήματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού | Human Recourses Development Infrastructure and Systems
- 21 Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων | System of Vocational Qualifications
- 23 Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης - Σχέδιο Δράσης ΑνΑΔ | HRDA's Special Prevention Scheme - Action Plan
- 28 Προώθηση των Πράσινων Δεξιότητων στην Κυπριακή Οικονομία - Ειδικό Σχέδιο Δράσης ΑνΑΔ |
Promotion of Green Skills in the Economy of Cyprus - HRDA's Special Action Plan
- 36 Έρευνα και Ανάπτυξη | Research and Development
- 44 Αποτελεσματική Διακυβέρνηση | Effective Governance
- 49 Κατάλογος Προσωπικού 2010 | Staff list in 2010
- 52 Οικονομική Έκθεση και Οικονομικές Καταστάσεις | Financial Report and Financial Statements



Σωτηρούλα Χαραλάμπους
Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Αρμόδια για την Αρχή

Sotiroula Charalambous
Minister of Labour and Social Insurance
Competent Minister for the Authority

Η ΑνΑΔ ΚΑΙ Η ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΗΣ

THE HRDA AND ITS MISSION

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) είναι οργανισμός δημοσίου δικαίου που ξεκίνησε το έργο της το 1979. Την 1η Νοεμβρίου 1999 τέθηκε σε ισχύ ο περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμος αρ.125(Ι) του 1999.

Η ΑνΑΔ αναφέρεται στην Κυβέρνηση μέσω του αρμόδιου Υπουργού που, με βάση τον πιο πάνω νόμο, είναι ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Διοικείται από 13μελές Διοικητικό Συμβούλιο με τριμερή χαρακτήρα, στο οποίο συμμετέχουν εκπρόσωποι της Κυβέρνησης, των Εργοδοτών και των Συντεχνιών.

Αποστολή της ΑνΑΔ είναι η δημιουργία των προϋποθέσεων για προγραμματισμένη και συστηματική κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου, σε όλα τα επίπεδα και σε όλους τους τομείς, για την ικανοποίηση των αναγκών της οικονομίας μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής του κράτους.

Για την εκπλήρωση της αποστολής και την άσκηση των αρμοδιοτήτων και εξουσιών της ΑνΑΔ, λειτουργεί το Ταμείο Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού. Κάθε εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει στο Ταμείο Τέλος που δεν θα υπερβαίνει το ένα τοις εκατό των καταβλητέων απολαβών σε κάθε έναν από τους εργοδοτούμενούς του, όπως κάθε φορά θα καθορίζεται. Από την υποχρέωση αυτή εξαιρείται η Κυβέρνηση υπό την ιδιότητά της ως εργοδότης.

The Human Resource Development Authority of Cyprus (HRDA) is a semi-government organisation which has commenced its operations in 1979. On 1st November 1999 the Human Resource Development Law (Law 125(I)/1999) came into force.

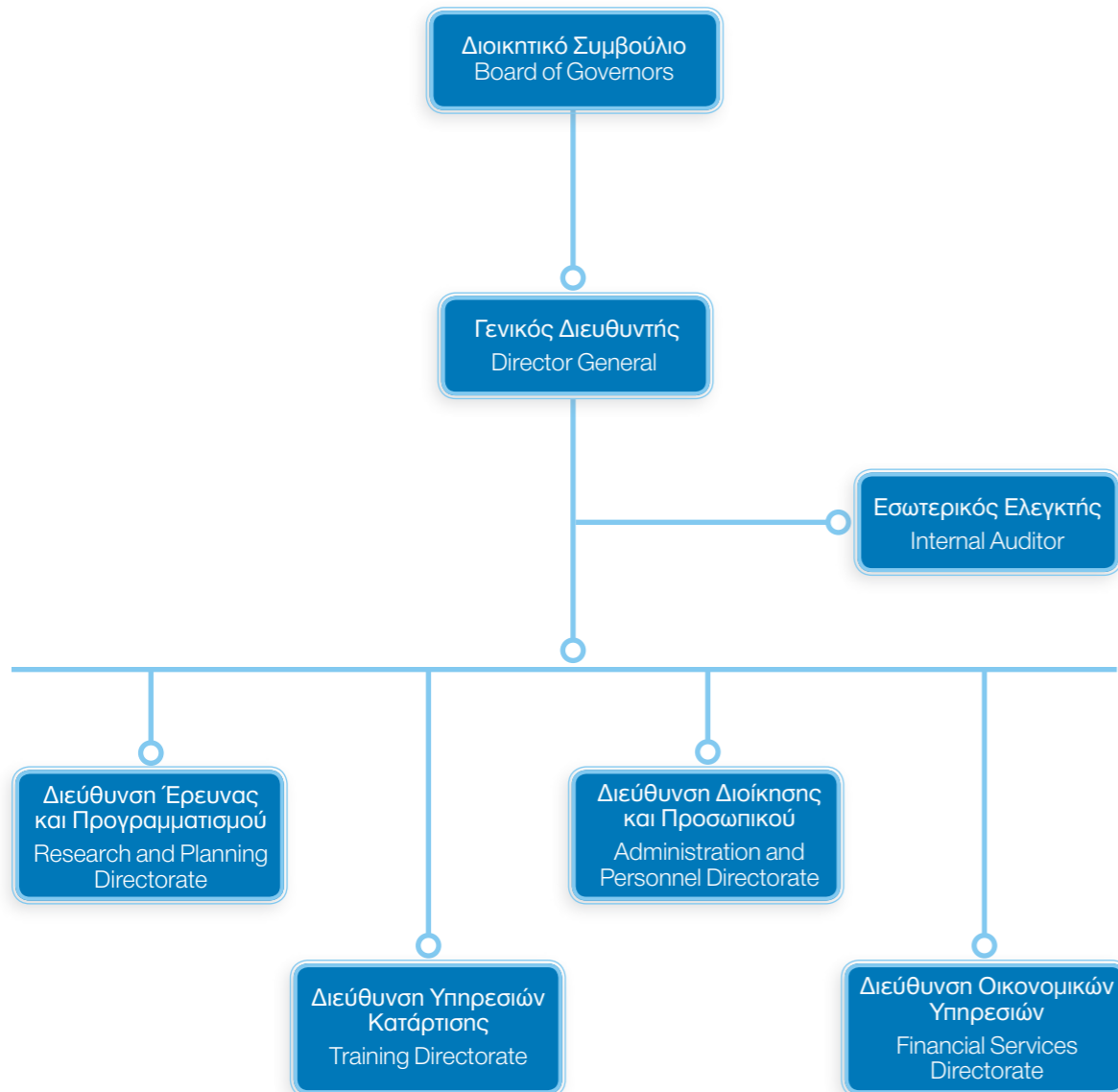
The HRDA reports to the Government through the competent Minister who, according to the aforementioned Law is the Minister of Labour and Social Insurance. It is governed by a 13-strong tripartite Board of Governors comprising of Government, employer and trade union representatives.

The HRDA's mission is to create the necessary prerequisites for the planned and systematic training and development of Cyprus's human resources, at all levels and in all sectors, for meeting the economy's needs, within the overall socio-economic policies.

For the accomplishment of its mission and in order to be able to exercise its competences and powers, the HRDA is funded by the Human Resource Development Fund. Every employer is obliged to pay to the Fund a Levy not exceeding 1% of the emoluments of each of his/her employees as may be specified from time to time. The Government is exempted from this obligation.



ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ORGANISATION CHART



ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ DIRECTORATES' RESPONSIBILITIES

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

- Εκτίμηση και πρόβλεψη αναγκών κατάρτισης
- Καθορισμός προτεραιοτήτων κατάρτισης
- Αξιολόγηση αποτελεσματικότητας δραστηριοτήτων της Αρχής
- Αξιολόγηση υποδομής κατάρτισης
- Ανάλυση εργασιών και περιεχομένων επαγγελμάτων
- Στρατηγικός προγραμματισμός
- Άλλες ειδικές μελέτες εργατικού δυναμικού
- Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

- Προδιαγραφές κατάρτισης
- Σχεδιασμός και Υλοποίηση δραστηριοτήτων κατάρτισης
- Σχεδιασμός αναλυτικών προγραμμάτων
- Αξιολόγηση κατάρτισης
- Ενίσχυση υποδομής κατάρτισης
- Συμβουλευτικές υπηρεσίες στις επιχειρήσεις
- Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων
- Σύστημα Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

- Διοίκηση προσωπικού
- Εργασιακές σχέσεις
- Δημόσιες σχέσεις/Δημοσιότητα
- Διεθνείς σχέσεις
- Νομικά θέματα
- Γραμματεία Διοικητικού Συμβουλίου
- Διοικητική υποστήριξη
- Σύστημα ηλεκτρονικού υπολογιστή
- Βιβλιοθήκη/Αρχείο
- Σύναψη Δημοσίων Συμβάσεων

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

- Οικονομικά και λογιστικά θέματα
- Τήρηση λογιστικού συστήματος
- Κοστολογήσεις, ταμειακή κίνηση, επενδύσεις
- Εισπράξεις και Πληρωμές
- Ετήσιος Προϋπολογισμός
- Χρηματοοικονομικός έλεγχος
- Λογιστικές αναλύσεις και οικονομικές καταστάσεις

RESEARCH AND PLANNING DIRECTORATE

- Assessment and forecasting of training needs
- Setting of training priorities
- Evaluation of the effectiveness of HRDA's activities
- Assessment of training infrastructure
- Job analysis and job contents
- Strategic planning
- Other specialised human resource research studies
- System of vocational qualifications

TRAINING DIRECTORATE

- Training specifications
- Planning and implementation of training activities
- Design of programme contents
- Evaluation of training
- Strengthening training infrastructure
- Advisory services to enterprises
- System of vocational qualifications
- System of Assessment and Certification of Training Providers

ADMINISTRATION AND PERSONNEL DIRECTORATE

- Personnel administration
- Industrial relations
- Public relations and publicity
- International relations
- Legal issues
- Secretariat to the Board of Governors
- Administrative support
- Computer system
- Library/Registry
- Public Procurements

FINANCIAL SERVICES DIRECTORATE

- Financial and accounting matters
- Accounts
- Costing, cash flow, investments
- Receipts and payments
- Annual budget
- Financial control
- Accounting and financial analyses and reports

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ BOARD OF GOVERNORS

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Νίκη Ματθαίου
Πρόεδρος

Ελένη Καλαβά
Αντιπρόεδρος, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ιωάννης Κοντός
Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού

Ηλίας Μαρκατζής
Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού

Ιωσήφ Αναστασίου
Εκπρόσωπος Κυβέρνησης

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Μιχάλης Πήλικος
Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου

Φρύνη Μιχαήλ
Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου

Τώνης Αντωνίου
Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

Αφροδίτη Ψαρά
Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Πέτρος Θεοφάνους
Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου

Νίκος Νικολάου
Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου

Σωτήρης Φελλάς
Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία

Χρίστος Τομπάζος
Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία

Γενικός Διευθυντής
Δρ Γιώργος Όξινος

Νομικοί Σύμβουλοι
Μάρκος Π. Σπανός και Σία Δικηγόροι

Ελεγκτές
Γενικός Ελεγκτής της Δημοκρατίας

GOVERNMENT REPRESENTATIVES

Niki Mattheou
Chairperson

Eleni Kalava
Vice-Chairperson, Ministry of Labour and Social Insurance

Ioannis Kontos
Ministry of Commerce, Industry and Tourism

Elias Markatzis
Ministry of Education and Culture

Iosif Anastasiou
Government Representative

EMPLOYERS' REPRESENTATIVES

Michalis Piliikos
Cyprus Employers and Industrialists Federation

Fryni Michael
Cyprus Employers and Industrialists Federation

Tonys Antoniou
Cyprus Chamber of Commerce and Industry

Afroditi Psara
Federation of Pancyprian Building Contractors Associations

TRADE UNION REPRESENTATIVES

Petros Theofanous
Cyprus Workers Confederation

Nicos Nicolaou
Cyprus Workers Confederation

Sotiris Fellas
Pancyprian Federation of Labour

Christos Tombazos
Pancyprian Federation of Labour

Director General
Dr George Oxinos

Legal Adviser
Markos Spanos & Co Advocates

Auditor
Auditor-General of the Republic of Cyprus





Κα Νίκη Ματθαίου
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου
Mrs Niki Mattheou
Chairperson of the Board of Governors

ΜΗΝΥΜΑ ΤΗΣ ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ κας ΝΙΚΗΣ ΜΑΤΘΑΙΟΥ

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE BOARD OF GOVERNORS Mrs NIKI MATTHEOU

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ) συνέχισε και κατά το 2010 να προσανατολίζει την πλειονότητα των δραστηριοτήτων της στη γενικότερη προσπάθεια που καταβάλλεται για αντιμετώπιση των δυσμενών επιπτώσεων της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στην απασχόληση και την ανεργία.

Μέσα από τη λειτουργία του Ειδικού Σχεδίου Πρόληψης – Σχεδίου Δράσης, η ΑνΑΔ κατάφερε να ανταποκριθεί με επιτυχία στις προσπάθειες πρόληψης και καταστολής της ανεργίας. Το Ειδικό αυτό Σχέδιο, που συνεχίζει τη λειτουργία του για τρίτη συνεχόμενη χρονιά, περιλαμβάνει στοχευμένες δράσεις που απευθύνονται σε ανέργους, οικονομικά αδρανείς, εργοδοτούμενους επιχειρήσεων και εργοδότες, αξιοποιώντας τις δυνατότητες και ευκαιρίες που προσφέρονται στον τομέα της κατάρτισης και επανακατάρτισης.

Πρόσθετα, στη βάση των πορισμάτων της μελέτης της με τίτλο «Εντοπισμός Αναγκών σε Πράσινες Δεξιότητες στην Κυπριακή Οικονομία 2010-2013» η ΑνΑΔ, σε στενή συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έχει εκπονήσει Ειδικό Σχέδιο Δράσης με στόχο την προώθηση των πράσινων δεξιοτήτων στην κυπριακή οικονομία. Αυτό περιλαμβάνει δράσεις σχετικές με την απόκτηση πράσινων δεξιοτήτων από

The Human Resource Development Authority continued in 2010 to direct most of its activities towards the general effort of confronting the adverse effects of the world economic crisis on employment and unemployment.

Through the operation of the Special Prevention Scheme – Action Plan, the HRDA has managed to successfully contribute to the efforts for the prevention and combating of unemployment. The Scheme, which continues its operation for the third year includes targeted actions aimed at the unemployed, the economically inactive, the employees of enterprises and employers, and exploits the potential and the opportunities offered in the field of training and retraining.

In addition, based on the findings of the study entitled “Identification of Green Skill Needs in the Cyprus Economy 2010-2013”, the HRDA in close cooperation with the Ministry of Labour and Social Insurance, has formulated a Special Action Plan for Promoting Green Skills in the Cyprus economy. The Plan includes actions related to the acquisition of green skills by the human resources of Cyprus and is especially directed to the enterprises, the employed and the unemployed. This new effort of the HRDA is in line with the European Union Strategy «Europe 2020», as one of the three priority

το ανθρώπινο δυναμικό του τόπου και απευθύνεται ειδικότερα σε επιχειρήσεις, εργαζόμενους και ανέργους. Η νέα αυτή προσπάθεια της ΑνΑΔ συμπορεύεται και με τη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Ευρώπη 2020» η οποία έχει καθορίσει ως ένα από τους τρεις κύριους τομείς προτεραιότητας τη διατηρήσιμη ανάπτυξη μέσα από την οικοδόμηση μιας πιο αποδοτικής στη χρήση πόρων, πιο πράσινης και πιο ανταγωνιστικής οικονομίας.

Παράλληλα, η ΑνΑΔ συνέχισε να δραστηριοποιείται και στους υπόλοιπους τομείς των αρμοδιοτήτων της, με την έναρξη νέων σημαντικών αναπτυξιακών έργων ή/και την προώθηση και ολοκλήρωση υφισταμένων.

Ανάμεσα σε άλλα, ξεκίνησε η υλοποίηση των πέντε νέων Έργων με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, από τα οποία ήδη επωφελούνται άνεργοι και αδρανείς γυναικείο δυναμικό καθώς και σημαντικός αριθμός μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων του τόπου. Επίσης, στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας της ΑνΑΔ για βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης, ολοκληρώθηκε η ανάπτυξη του προγράμματος ηλεκτρονικής διαχείρισης του Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης ενώ διαμορφώθηκε και το νέο Σχέδιο Προώθησης της Καινοτομίας στην Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Οι σελίδες που ακολουθούν αναφέρονται επιγραμματικά στο έργο και στη συνεισφορά της ΑνΑΔ για το 2010, για την επίτευξη των οποίων πρωταρχικό ρόλο διαδραμάτισε το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού, οι συνεργάτες της ΑνΑΔ, οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι κυβερνητικές υπηρεσίες, η Γενική Διεύθυνση και το προσωπικό της ΑνΑΔ στους οποίους εκφράζω τις ευχαριστίες και την εκτίμησή μου.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες απευθύνω επίσης στην Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, κυρία Σωτηρούλα Χαραλάμπους και στο Υπουργείο της για την αμέριστη και σταθερή συμπαράστασή τους προς την Αρχή.

areas defined in the Strategy is sustainable growth through the promotion of a more resource efficient, greener and more competitive economy.

At the same time, the Authority continued to operate in its other areas of competence, with the introduction of new development projects and/or the promotion and integration of existing ones.

Amongst others, the operation of five new Schemes co-funded by the European Union and the HRDA have begun, from which the unemployed, the economically inactive women and a large number of micro and medium sized enterprises have already benefited. In addition, in the context of the HRDA’s effort to improve the quality of the provided training, the development of the computerisation of the System of Assessment and Certification of Training Providers has been completed. Also the new Scheme of Promoting Innovation in Training and Development of Human Resources has been formulated.

The following pages demonstrate in brief the HRDA’s results and overall contribution for 2010. In achieving these results, an important role was played by the HRDA’s Board of Governors, the HRDA’s partners, the employers’ organisations and the Trade Unions, the governmental departments, the Director General and all the members of staff, to whom I would like to express my sincere appreciation and gratitude.

I would also like to express my appreciation to the Minister of Labour and Social Insurance, Ms Sotiroula Charalambous, and to the Ministry in general, for their constant support to the HRDA.



Δρ Γιώργος Ώξινοσ
Γενικός Διευθυντής
Dr George Oxinos
Director General

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ... ΑΠΟ ΤΟΝ ΓΕΝΙΚΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ, ΔΡΑ ΓΙΩΡΓΟ ΟΞΙΝΟ

A FEW WORDS... FROM THE DIRECTOR GENERAL, Dr GEORGE OXINOS

Το έτος που επισκοπείται έχει να επιδείξει πολύμορφα και σημαντικά αποτελέσματα για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, των οποίων το όφελος αντανακλάται στην οικονομία του τόπου γενικότερα. Τα σημαντικότερα αποτελέσματα κατά τη διάρκεια του 2010 συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- 53.724 συμμετοχές ατόμων σε 5.737 προγράμματα κατάρτισης. Το συνολικό ποσό που δαπανήθηκε κατά το 2010 για δραστηριότητες κατάρτισης, ανήλθε στα €18.138.923.
- Συνέχιση της επιτυχούς λειτουργίας του Ειδικού Σχεδίου Πρόληψης - Σχεδίου Δράσης της ΑνΑΔ. Στόχος του, η πρόληψη και καταστολή της ανεργίας και γενικότερα η μείωση των επιπτώσεων της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στην απασχόληση μέσω της εφαρμογής διαφόρων προγραμμάτων κατάρτισης και της πολιτικής χορηγιών σε εργοδότες, και καταρτιζόμενους. Το συνολικό ποσό που δαπανήθηκε για το Ειδικό Σχέδιο κατά το 2010 είναι €9.355.422.
- Στήριξη των επιχειρήσεων για αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού τους με την έναρξη της υλοποίησης 2 Συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό

The year under review demonstrates diverse and significant results for the development of the human resources, the benefits of which are reflected on the country's economy in general. The most important results during 2010 are briefly outlined below:

- 53.724 participants in 5.737 training programmes. Total expenditure on training activities in 2010 amounted to €18.138.923.
- Continuation of the successful operation of the HRDA's Special Prevention Scheme-Action Plan. The Objective of the Plan is the prevention and combating of unemployment and generally the mitigation of the impact of the world economic crisis on employment through the implementation of various training programs and the policy of subsidies' provision to employers and trainees. The total amount spent during 2010 for the Special Plan, amounted to € 9.355.422.
- Support to businesses for upgrading their human resources with the operation of 2 Schemes to be co-funded by the European Union and the HRDA, namely: "Enhancement of the Competitiveness of Micro - Enterprises with 1-4 Employees" and "Improvement of

Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και την ΑνΑΔ Έργων που αφορούν: την «Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των Μικροεπιχειρήσεων με απασχόληση 1-4 άτομα» και τη «Βελτίωση της παραγωγικότητας Μικρομεσαίων επιχειρήσεων με απασχόληση 5-249 άτομα». Για το σκοπό αυτό ποσό ύψους €4,5εκ., θα διατεθεί για παροχή υπηρεσιών σε 1.200 Μικροεπιχειρήσεις και ποσό ύψους €1,55εκ., θα διατεθεί για παροχή υπηρεσιών σε 250 Μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

- Οριστικοποίηση και έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΑνΑΔ 54 νέων Πρότυπων Επαγγελματικών Προσόντων στο πλαίσιο της υλοποίησης της 2ης Φάσης του Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων.
- Επιτυχής προώθηση του στρατηγικής σημασίας στόχου της Αρχής για εισαγωγή Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης. Η ανάπτυξη του προγράμματος ηλεκτρονικής διαχείρισης του συστήματος ολοκληρώθηκε μέσα στο 2010, και το Σύστημα αναμένεται να τεθεί σταδιακά σε λειτουργία.
- Ολοκλήρωση 3 μελετών που αφορούσαν την παροχή προβλέψεων για τις ανάγκες απασχόλησης σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας και σε επαγγέλματα της Κυπριακής οικονομίας για την περίοδο 2010-2020.
- Ολοκλήρωση της μελέτης με τίτλο «Εντοπισμός Αναγκών σε Πράσινες Δεξιότητες στην Κυπριακή Οικονομία 2010-2013», και εκπόνηση από την ΑνΑΔ Ειδικού Σχεδίου Προώθησης Πράσινων Δεξιοτήτων στην Κυπριακή Οικονομία, που περιλαμβάνει δράσεις σχετικές με απόκτηση πράσινων δεξιοτήτων από το ανθρώπινο δυναμικό του τόπου και το οποίο απευθύνεται ειδικότερα σε επιχειρήσεις, εργαζόμενους και ανέργους.
- Προώθηση δύο σημαντικών έργων: Το πρώτο έργο αφορά την εκπόνηση μελέτης με θέμα «Δημιουργία Αποτελεσματικού Μηχανισμού Κατάρτισης των Αυτοαπασχολούμενων – Ο Πιθανός Ρόλος της ΑνΑΔ». Το δεύτερο έργο αφορά την εκπόνηση 5 ερευνών/ μελετών αξιολόγησης στα πλαίσια του «Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης των Επιδράσεων της ΑνΑΔ στην Κυπριακή Οικονομία».

the Productivity of Small and Medium-Sized Enterprises with 5-249 employees". To this end an amount of €4,5m will be spend on the provision of services to 1.200 Micro – Enterprises and an amount of €1,55m will be spend on the provision of services to 250 Medium-Sized Enterprises.

- Finalization and approval by the Board of Governors of 54 new Standards of Vocational Qualifications within the framework of the 2nd Phase of the System of Vocational Qualifications.
- Successful promotion of the HRDA's important strategic objective, the introduction of a System of Assessment and Certification of Training Providers. The development of the computerisation of the System was completed in 2010 and the System is expected to gradually come into force.
- Completion of 3 research studies concerning the provision of forecasts for employment needs in economic activity areas and occupations of the economy of Cyprus for the period 2010-2020.
- Completion of the study: "Identification of Green Skill needs in the Cyprus Economy 2010-2013". The HRDA has also formulated a Special Scheme which promotes Green Skills in the Economy of Cyprus. This Scheme includes actions related to the acquisition of green skills by the human resources of Cyprus and is especially directed to the enterprises, the employed and the unemployed.
- Promotion of 2 major projects: The first project involves a study on the issue of "Creation of an effective mechanism for the training of self-employed – The possible role of the HRDA". The second project involves the conduct of 5 evaluation studies within the framework of the "Comprehensive system evaluating the impact of HRDA on the economy of Cyprus".

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ TRAINING AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

Ο άξονας προτεραιότητας της ΑνΑΔ για Κατάρτιση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού κατά το 2010 αφορούσε στην προώθηση με πολλαπλές δράσεις της Δια Βίου Μάθησης των Απασχολούμενων και της Ένταξης/Επανένταξης στην Αγορά Εργασίας επιλεγμένων ομάδων - στόχων ανθρώπινου δυναμικού με κυρίαρχη επιδίωξη την απασχολησιμότητα και προσαρμοστικότητα του ανθρώπινου δυναμικού μέσα στο νέο κοινωνικοοικονομικό γίγνεσθαι που δημιουργεί η κοινωνία της γνώσης.

Η αναβάθμιση, επέκταση και εμπλουτισμός των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού αναγνωρίζεται ως δραστηριότητα υψίστης προτεραιότητας, η οποία συμβάλλει καθοριστικά στην οικονομική μεγέθυνση και στην αύξηση της απασχόλησης.

Συνοπτική περίληψη των δράσεων που εντάσσονται στον άξονα προώθησης της Δια Βίου Μάθησης και της Ένταξης/Επανένταξης στην Αγορά Εργασίας επιλεγμένων ομάδων – στόχων ανθρώπινου δυναμικού, φαίνονται στη συνέχεια:

ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ

Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στην Κύπρο

Σκοπός: Σχεδιασμός, οργάνωση και εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης από τις ίδιες τις επιχειρήσεις για κάλυψη των αναγκών του προσωπικού τους σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.
Αποτελέσματα: Μέσα στο 2010 επιχορηγήθηκαν 35.272 συμμετοχές εργοδοτούμενων σε σύγκριση με 36.149 το 2009. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €4.115.455 σε σύγκριση με €4.160.570 το 2009.

Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό

Σκοπός: Μετάβαση για κατάρτιση στο εξωτερικό εργοδοτούμενων με στόχο την κάλυψη αναγκών επιχειρήσεων σε τομείς που έχουν σχέση με την εισαγωγή νέας τεχνολογίας και τεχνονογίας, καθώς και με καινοτομίες στη διεύθυνση επιχειρήσεων.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70%

The main priority of HRDA for the Training and Development of Human Resources in 2010 was the promotion, with multiple actions, of Lifelong Learning of Employees and the integration / reintegration of selected human resources target groups to the labour market. Paramount pursuance is the employability and adaptability of human resources in the new socio-economic environment which is created by the emerging Knowledge Society.

The upgrading, broadening and enriching of human resources skills is recognised as an activity of highest priority, which decisively contributes to the economic growth and increase of employment.

Brief summary of the actions included in the task of promoting Lifelong Learning and integration / reintegration of selected human resources target groups to the labour market, is given below:

PROMOTION OF EMPLOYEE LIFELONG LEARNING

Single-Company Continuing Training Programmes in Cyprus

Aim: Design, organisation and implementation of training programmes by enterprises themselves to meet the needs of their own staff at all hierarchy levels.

Subsidisation: A subsidy which may reach 60%, 70% or 80% of training and personnel costs, depending on enterprise size, are granted to the employer.

Results: During 2010, subsidised participations of employees were 35.272 compared to 36.149 in 2009. The total expenditure amounted to €4.115.455 compared to €4.160.570 in 2009.

Single-Company Continuing Training Programmes Abroad

Aim: Training of employees abroad aiming to meet enterprises' training needs in sectors related to the introduction and utilisation of new technology and technical know-how as well as business management innovations.

Subsidisation: A subsidy which may reach 60%, 70% or 80% of the transportation abroad costs as well as of the training costs, and according to the size of enterprise, are granted to the employer.

Results: During 2010, 473 participations of employees in training programmes abroad were subsidised compared to 565 in 2009. The total expenditure amounted to €1.050.258 compared to €1.033.876 in 2009.

ή 80% του κόστους μετάβασης στο εξωτερικό και κατάρτισης, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2010 επιχορηγήθηκαν 473 συμμετοχές εργοδοτούμενων σε προγράμματα κατάρτισης στο εξωτερικό σε σύγκριση με 565 το 2009. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στο €1.050.258 σε σύγκριση με €1.033.876 το 2009.

Έκτακτο Σχέδιο Στήριξης της Απασχόλησης με Εξατομικευμένη Κατάρτιση Ανέργων σε Επιχειρήσεις

Σκοπός: Στοχευμένη παροχή κινήτρων σε εργοδότες, με τη μορφή χορηγιών και καθοδήγησης, για εργοδότηση και εξατομικευμένη κατάρτιση ανέργων ατόμων, σύμφωνα με διαπιστωμένες ανάγκες συγκεκριμένων θέσεων εργασίας.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται μηνιαίο χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού του ατόμου, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, με ανώτατο μηνιαίο χορήγηση €1.600.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2010 επιχορηγήθηκαν 400 συμμετοχές ανέργων με συνολική δαπάνη €2.115.228.

Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης (Συνήθη και Ζωτικής Σημασίας)

Σκοπός: Συμμετοχή εργοδοτούμενων επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης που εφαρμόζονται από κρατικά ή ιδιωτικά ιδρύματα και οργανισμούς κατάρτισης.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους συμμετοχής στο πρόγραμμα, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Το χορήγηση καταβάλλεται μέσω του οργανωτή του προγράμματος.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2010 επιχορηγήθηκαν 8.706 συμμετοχές εργοδοτούμενων σε σύγκριση με 10.980 το 2009. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €3.237.819 σε σύγκριση με €3.065.583 το 2009.

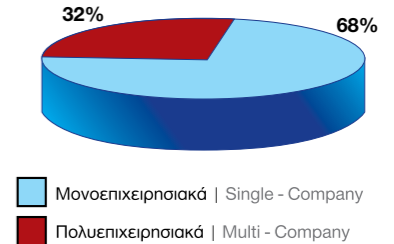
Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης Συνδικαλιστικών Στελεχών

Σκοπός: Συμμετοχή συνδικαλιστικών στελεχών σε προγράμματα κατάρτισης που εφαρμόζονται από Κέντρα Συνδικαλιστικής Κατάρτισης σε θέματα που σχετίζονται με τα συνδικαλιστικά τους καθήκοντα.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται επιχορήγηση στα Κέντρα Συνδικαλιστικής Κατάρτισης έναντι των δαπανών για οργάνωση και εφαρμογή των προγραμμάτων ανάλογα με το επίπεδο του περιεχομένου και τον αριθμό των συμμετεχόντων.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2010 επιχορηγήθηκαν 5.501 συμμετοχές συνδικαλιστικών στελεχών σε σύγκριση με 4.109 το 2009. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €735.787 σε σύγκριση με €522.515 το 2009.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2010 TRAINING PROGRAMMES 2010



Emergency Scheme for the Support of Employment through the individualised training of the Unemployed in Enterprises

Aim: Targeted incentives to employers in the form of subsidy and guidance, for the employment and individualised training of unemployed persons, according to ascertained needs of specific employment positions.

Subsidisation: A subsidy which may reach 60%, 70% or 80% of training and personnel costs, depending on enterprise size, are granted to the employer. The maximum monthly subsidy is €1.600.

Results: During 2010, 400 participations of unemployed were subsidised with total expenditure of €2.115.228.

Multi-Company Continuing Training Programmes (Standard and High-Priority Training Programmes)

Aim: Participation of employees in training programmes implemented by public or private institutions and training organisations.

Subsidisation: A subsidy which may reach 60%, 70% or 80% of the cost of participation to the programme, depending on the enterprise's size, is granted to the employer. Subsidy is paid to the programme organiser.

Results: During 2010, 8.706 employee participations were subsidised compared to 10.980 in 2009. The total expenditure amounted to €3.237.819 compared to €3.065.583 in 2009.

Trade Union Officials Continuing Training Programmes

Aim: Participation of trade union officials in training programmes implemented by Trade Union Training Centers in subjects related to their trade-union tasks.

Subsidisation: A subsidy is granted to Trade Union Training Centers for the costs of organisation and implementation of the training programmes, according to the level of the content and the number of participants.

Results: During 2010, 5.501 participations of trade union officials were subsidised compared to 4.109 in 2009. The total expenditure amounted to €735.787 compared to €522.515 in 2009.

Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό

Σκοπός: Μετάβαση για κατάρτιση στο εξωτερικό ομάδων ιδιοκτητών/διευθυντών και ανώτερων στελεχών επιχειρήσεων/οργανισμών σε θέματα αναβάθμισης και εκσυγχρονισμού των κυπριακών επιχειρηματικών μονάδων μέσω μεταφοράς τεχνολογίας και απόκτησης πρακτικών γνώσεων και εμπειριών από αντίστοιχες επιτυχημένες μονάδες σε χώρες του εξωτερικού.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους μετάβασης στο εξωτερικό και κατάρτισης, καθώς και του κόστους προσωπικού, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2010 επιχορηγήθηκαν 31 συμμετοχές στελεχών επιχειρήσεων σε πολυεπιχειρησιακά προγράμματα κατάρτισης στο εξωτερικό σε σύγκριση με 43 το 2009. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €90.448 σε σύγκριση με €54.135 το 2009.

ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ/ΕΠΑΝΕΝΤΑΞΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κατάρτιση Αποφοίτων Σχολών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Ταχύρρυθμα Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης)

Σκοπός: Κατάρτιση και απόκτηση εργασιακής πείρας κυρίως νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας με σκοπό την κάλυψη αναγκών σε τεχνικά και άλλα επαγγέλματα στα οποία παρουσιάζονται σημαντικές ελλείψεις.

Οικονομική Κάλυψη: Καλύπτονται όλες οι δαπάνες για το ιδρυματικό μέρος και επιπλέον καταβάλλεται στους συμμετέχοντες εβδομαδιαίο επίδομα.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2010 επιχορηγήθηκε η κατάρτιση 466 ατόμων σε σύγκριση με 347 άτομα το 2009. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €1.822.904 σε σύγκριση με €1.147.384 το 2009.

Κατάρτιση Αποφοίτων Σχολών Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Σκοπός: Ικανοποίηση αναγκών στελέξεως επιχειρήσεων μέσα από την πρόσληψη και κατάρτιση ανέργων αποφοίτων πανεπιστημίων και άλλων σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται μηνιαίο χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού του πτυχιούχου, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Από 1η Οκτωβρίου 2009 το ανώτατο μηνιαίο χορήγηση αυξήθηκε από €900 σε €1.600.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2010 επιχορηγήθηκε η κατάρτιση 198 πτυχιούχων σε σύγκριση με 82 κατά το 2009. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €1.363.433 σε σύγκριση με €287.324 κατά το 2009. Σημειώνεται ότι μέσα στο 2010 υποβλήθηκαν αιτήσεις για ένταξη συνολικά 1.009 πτυχιούχων στο Σχέδιο.

Multi-Company Continuing Training Programmes Abroad

Aim: Training of groups of owners, directors and senior management of companies/organisations abroad in subjects concerning the upgrading and modernisation of Cypriot businesses through the transferring of know-how and by obtaining practical knowledge and experience from equivalent, successful units abroad.

Subsidisation: A subsidy is granted to the employer which may reach 60%, 70% or 80% of the cost of training abroad as well as the cost of personnel, depending on the size of enterprise.

Results: During 2010, 31 participations of business executives in Multi-Company Continuing Training Programmes Abroad were subsidised compared to 43 in 2009. The total expenditure amounted to €90.448 compared to €54.135 in 2009.



PROMOTION OF INTEGRATION / REINTEGRATION OF HUMAN RESOURCE TO LABOUR MARKET

Training of Secondary Education Graduates (Accelerated Initial Training Programmes)

Aim: Training and obtaining of work experience, mainly of newcomers in the labour market, seeking on meeting the needs, in technical and other occupations in which major shortcomings arise.

Subsidisation: All expenditures for the training part are covered and in addition to this, a weekly allowance is paid to participants.

Results: During 2010, the training of 466 individuals was subsidised compared to 347 individuals in 2009. The total expenditure amounted to €1.822.904 compared to €1.147.384 in 2009.

Training of Tertiary Education Graduates

Aim: Meeting the employment needs of businesses through the recruitment and training of unemployed graduates of universities and other higher education schools.

Subsidisation: A monthly subsidy which may reach 60%, 70% or 80% of training cost as well as personnel cost of the graduate, depending on the enterprise's size, is granted to the employer. From 1st October 2009 the maximum

Πρακτική Κατάρτιση Φοιτητών/Μαθητών

Σκοπός: Απόκτηση πρακτικών γνώσεων και δεξιοτήτων από φοιτητές και μαθητές με στόχο την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Οικονομική Κάλυψη: Παρέχεται οικονομική βοήθεια στον εργοδότη έναντι του κόστους παροχής κατάρτισης, που καθορίζεται ανάλογα με το πρόγραμμα και κλάδο στον οποίο φοιτά ο φοιτητής ή μαθητής.

Αποτελέσματα: Κατά το χρόνο που πέρασε επιχορηγήθηκε η πρακτική κατάρτιση 243 φοιτητών/μαθητών σε σύγκριση με 273 κατά το 2009. Από τα 243 άτομα, 16 ήταν φοιτητές του ΑΠΙ, 72 ήταν φοιτητές του ΑΞΙΚ και 155 ήταν μαθητές του ξενοδοχειακού κλάδου των Τεχνικών Σχολών. Η συνολική δαπάνη για την πρακτική κατάρτιση ανήλθε σε €182.583 σε σύγκριση με €203.858 κατά το 2009.

Έκτακτο Σχέδιο Επιμόρφωσης Ανέργων

Σκοπός: Επιμορφωτική κατάρτιση ανέργων τόσο σε οριζόντιες δεξιότητες, όσο σε εξειδικευμένα τεχνικά και άλλα θέματα έτσι που να εμπλουτίσουν τις γνώσεις και δεξιότητές τους για να μπορούν να απασχοληθούν σε τομείς και επαγγέλματα με ανάλογες ανάγκες.

Οικονομική Κάλυψη: Καλύπτονται οι δαπάνες για το ιδρυματικό μέρος και επιπλέον καταβάλλεται στους συμμετέχοντες επίδομα €8 ανά ώρα.

Αποτελέσματα: Μέσα στο 2010 επιχορηγήθηκε η κατάρτιση 1.488 ατόμων σε σύγκριση με 1.060 άτομα το 2009. Η συνολική δαπάνη ανήλθε στα €1.776.644 σε σύγκριση με €1.257.346 το 2009.

Κατάρτιση στο Σύστημα Μαθητείας

Σκοπός: Πρόσληψη και κατάρτιση νέων μέσω του Συστήματος Μαθητείας.

Οικονομική Κάλυψη: Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη σε σχέση με το μισθό του μαθητευομένου για τις μέρες που ο τελευταίος φοιτά στην Τεχνική Σχολή της επαρχίας του. Για το 2010, δόθηκε έκτακτο πρόσθετο χορήγηση σε εργοδότες για την περίοδο Φεβρουαρίου – Μαΐου για τις τρεις ημέρες της εβδομάδας που οι μαθητευόμενοι απασχολούνταν στην επιχείρηση.

Αποτελέσματα: Στο πλαίσιο του πιο πάνω Σχεδίου, καταβλήθηκε χορήγηση σε εργοδότες για 134 μαθητευόμενους σε σύγκριση με 128 κατά το 2009. Η δαπάνη για το 2010 ήταν €313.207 σε σύγκριση με €172.568 για το 2009.

Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Στο πλαίσιο της συμβολής της ΑνΑΔ στην ενημέρωση σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού και της αγοράς εργασίας, πραγματοποιήθηκαν διαλέξεις σε ημερίδες καθώς και σε εκδηλώσεις που οργάνωσαν σχολεία και σύνδεσμοι γονέων.

monthly grant has increased from €900 to €1600.

Results: During 2010, the training of 198 graduates was subsidised compared to 82 in 2009. The total expenditure amounted to €1.363.433 compared to €287.324 during 2009. In 2010, a total of 1.009 graduates applied for membership in the plan.

Practical Training of Students and School-Students

Aim: Acquisition of practical knowledge and skills by students and school-students with seeking their smooth entry into the labour market.

Subsidisation: The financial assistance provided to employers, vis-à-vis costs incurred for the provision of practical training, is calculated according to the programme and the branch/sector attended by the students/school-students.

Results: During the past year, the practical training of 243 students/school-students was subsidised compared to 273 in 2009. Out of the 243 individuals who took part in the training, 16 were HTI students, 72 were HHIC students and 155 were school-students of the Hotel Section of Technical Schools. Total expenditure on the practical training amounted to €182.583 compared to €203.858 during 2009.

Emergency Scheme for Training the Unemployed

Aim: Training the unemployed both on horizontal skills and on specialised technical and other subjects which will enrich their knowledge and skills so they can be employed in sectors and occupations with similar needs.

Subsidisation: All expenditures for the training part are covered and in addition to this, an hourly allowance of €8 is paid to participants.

Results: In 2010 the training of 1.488 persons was subsidised compared to 1.060 persons in 2009. The total expenditure amounted to €1.776.644 compared to €1.257.346 during 2009.

Training on the apprenticeship system

Aim: Employment and training of young people through the apprenticeship system.

Subsidisation: Subsidies are paid to employers in relation to the wages of apprentices for the days the latter attend technical schools. In 2010, an additional emergency subsidy was paid to employers for the period February - May for the three days per week the apprentices were employed in the business.

Results: Under the above scheme, subsidies were paid to companies employing 134 apprentices compared to 128 in 2009. The expenditure for 2010 was €313.207 compared to €172.568 for 2009.

Vocational Guidance

In the context of HRDA's contribution to vocational guidance and the labour market, lectures in conferences as well as in events, organised by schools and parents' associations, were carried out.

ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΔ ΕΡΓΑ

SCHEMES CO-FUNDED BY THE EUROPEAN SOCIAL FUND AND THE HRDA



Οι επιχειρήσεις όλων των μεγεθών πρέπει να είναι πιο ευέλικτες όσον αφορά την ανταπόκριση στις ταχείες αλλαγές της ζήτησης, να προσαρμόζονται στις νέες τεχνολογίες, όπως οι Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) και το ηλεκτρονικό επιχειρείν, και να είναι σε θέση να καινοτομούν συνεχώς προκειμένου να παραμείνουν ανταγωνιστικές. Για το σκοπό αυτό, πρέπει να προωθούνται και να διαδίδονται καινοτόμες πρακτικές εργασίας για διευκόλυνση της διαρθρωτικής και κοινωνικής αλλαγής. Η καινοτομία απαιτεί επενδύσεις σε ανθρώπους και δεξιότητες.

Στο πλαίσιο του 2ου άξονα προτεραιότητας της ΑνΑΔ για προώθηση ποικίλων μορφών υποστηρικτικών υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις, ιδιαίτερα στις ΜΜΕ, που να αποσκοπούν επικεντρωμένα σε δραστηριότητα αύξησης των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο αλλά και σε σημαντική βελτίωση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων, η ΑνΑΔ επικεντρώθηκε στις ακόλουθες 2 κατηγορίες δράσεων:

ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 1 - 4 ΑΤΟΜΑ

Το Έργο “Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των Μικροεπιχειρήσεων με απασχόληση 1 - 4 άτομα”, μέσα από τη συμμετοχή του ιδιοκτήτη/ διευθυντή σε πρόγραμμα κατάρτισης και τη στενή συνεργασία της επιχείρησης με τον Σύμβουλο, προσφέρει τη δυνατότητα στην κάθε συμμετέχουσα επιχείρηση να αποκτήσει την ικανότητα να προσδιορίζει και να επιλέγει τους κατάλληλους στόχους και δράσεις για ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της.

Αναλυτικότερα, οι δράσεις του Έργου περιλαμβάνουν, για κάθε Μικροεπιχείρηση που εντάσσεται στο Έργο, τον εντοπισμό αναγκών και διάγνωση αδυναμιών που

Enterprises of all sizes should be more flexible regarding the response to rapid changes in demand, to adapt to new technologies, such as Information and Communication Technologies (ICT) and the e-business, and be able to constantly innovate in order to remain competitive. For this, innovative working practices for facilitating the structural and social changes should be promoted and disseminated. Innovation requires investment in human resources and skills.

In the context of HRDA’s second priority pillar for promoting diverse forms of human resource supporting services in enterprises, especially to small and medium-sized ones, which focally aim at a major increase of the investment in human capital but also on the significant improvement of the productivity of enterprises, the HRDA focused on the following 2 categories of actions:

ENHANCEMENT OF THE COMPETITIVENESS OF MICRO-ENTERPRISES WITH 1 - 4 EMPLOYEES

The Scheme “Enhancement of the competitiveness of Micro-enterprises with 1 - 4 employees”, through the participation of the owner/director in training programmes and the close cooperation of the enterprise with the Consultant, offers the opportunity to the participant enterprises to gain the ability to identify and set the right targets and actions to reinforce their competitiveness.

In more detail, the Schemes’ actions include, for each of the participant enterprises, the identification of needs and the diagnosis of weaknesses which may affect the enterprises’ competitiveness, the participation of the owner/director in a group programme for the development of managing skills, and the preparation of a medium-term operational plan for the development of the enterprise. The identification of needs, the diagnosis

επηρεάζουν την ανταγωνιστικότητά της, τη συμμετοχή του ιδιοκτήτη/ διευθυντή της σε ομαδικό πρόγραμμα ανάπτυξης διευθυντικών ικανοτήτων και την ετοιμασία επιχειρησιακού μεσοπρόθεσμου πλάνου ανάπτυξης της επιχείρησης. Ο εντοπισμός αναγκών/ η διάγνωση αδυναμιών και η ετοιμασία επιχειρησιακού πλάνου ανάπτυξης γίνονται υπό την καθοδήγηση και στενή παρακολούθηση ειδικού Συμβούλου.

Μέσα στο 2010 υπογράφηκαν 4 συμβάσεις με Αναδόχους, συνολικού ύψους €2.155.200, για παροχή υπηρεσιών σε 1200 Μικροεπιχειρήσεις και άρχισε η υλοποίηση του Έργου.

ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 5 - 249 ΑΤΟΜΑ

Το Έργο “Βελτίωση της παραγωγικότητας Μικρομεσαίων επιχειρήσεων με απασχόληση 5-249 άτομα”, μέσα από τη συμμετοχή του ιδιοκτήτη/ διευθυντή ή άλλου αρμοδίου στελέχους της επιχείρησης σε πρόγραμμα κατάρτισης και τη στενή συνεργασία της επιχείρησης με το Σύμβουλο, προσφέρει τη δυνατότητα στην κάθε συμμετέχουσα επιχείρηση να αποκτήσει ουσιαστική αντίληψη της υφιστάμενης θέσης της στο ανταγωνιστικό περιβάλλον και να αποκτήσει ένα πρακτικό εργαλείο για βελτίωση της παραγωγικότητας και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της. Πρόσθετα, παρέχεται η ευκαιρία στην επιχείρηση να αντικρίσει εφεξής το θέμα βελτίωσης παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικής της θέσης, πάνω σε πιο ολοκληρωμένη και ορθολογική βάση.

Αναλυτικότερα, οι δράσεις του Έργου περιλαμβάνουν, για κάθε Μικρομεσαία επιχείρηση που εντάσσεται στο Έργο, τον εντοπισμό αναγκών και διάγνωση αδυναμιών της που συνδέονται άμεσα με την παραγωγικότητα, τη συμμετοχή του ιδιοκτήτη/διευθυντή ή άλλου αρμοδίου στελέχους σε ομαδικό πρόγραμμα ανάπτυξης διευθυντικών ικανοτήτων σε θέματα παραγωγικότητας και την ετοιμασία μεσοπρόθεσμου επιχειρησιακού πλάνου ανάπτυξης και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού και βελτίωσης της παραγωγικότητας της επιχείρησης. Ο εντοπισμός αναγκών, η διάγνωση αδυναμιών και η ετοιμασία επιχειρησιακού πλάνου ανάπτυξης γίνονται υπό την καθοδήγηση και στενή παρακολούθηση ειδικού Συμβούλου.

Μέσα στο 2010 υπογράφηκαν 4 Συμβάσεις με Αναδόχους, συνολικού ύψους €634.400, για παροχή υπηρεσιών σε 250 Μικρομεσαίες επιχειρήσεις και άρχισε η υλοποίηση του Έργου.

of weaknesses and the preparation of an operational development plan are carried out with the guidance and close monitoring of a special Consultant.

In 2010, 4 contracts of €2.155.200 were signed with Contractors for the provision of services to 1.200 micro-enterprises and the implementation of the Scheme has begun.

IMPROVEMENT OF THE PRODUCTIVITY OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES WITH 5 - 249 EMPLOYEES

The Scheme “Improvement of the productivity of small and medium-sized enterprises with 5 - 249 employees”, through the participation of the owner/director or any other company official in a training programme and the close cooperation of the enterprise with the Advisor, offers the opportunity to participant enterprises to gain a substantial conception of their current position in the competitive environment and to acquire a practical tool for the improvement of their productivity and utilisation of their human resources. In addition, the enterprise has the opportunity to view the issue of the improvement of its productivity and its competitiveness, on a more comprehensive and rational basis.

In more detail, the Schemes’ actions include, for each of the small and medium-sized enterprises, the identification of needs and the diagnosis of weaknesses which are directly related to the enterprises’ productivity, the participation of the owner/director or any other company official in a group programme for the development of managing skills on productivity issues, and the preparation of a medium-term operational plan for the development of the enterprise, the utilisation of its human resources and the improvement of its productivity. The identification of needs, the diagnosis of weaknesses and the preparation of an operational development plan are made under the guidance and close observation of a special Consultant.

In 2010, 4 contracts of €634.400 were signed with Contractors for the provision of services to 250 small and medium-sized enterprises and the implementation of the Scheme has begun.

ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΑΔΡΑΝΟΥΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Παράλληλα με τις πιο πάνω Δράσεις, η ΑνΑΔ εφαρμόζει ακόμη δύο Συγχρηματοδοτούμενα από το ΕΚΤ και την ΑνΑΔ Έργα της Προγραμματικής Περιόδου 2007 - 2013. Ειδικότερα, τα Έργα για Βελτίωση της Απασχολησιμότητας των Ανέργων και του Οικονομικά Αδρανούς Γυναικείου Δυναμικού, αναμένεται να έχουν σημαντική συμβολή στην προσπάθεια αντιμετώπισης των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση και την ανεργία.

Και τα δύο αυτά Έργα προσφέρουν ευκαιρίες συμμετοχής τόσο σε προγράμματα κατάρτισης στα θέματα Εκμάθηση/χρήση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Εκμάθηση Αγγλικής Γλώσσας και Γραμματειακές Δεξιότητες όσο και σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής πείρας σε επιχειρήσεις διάρκειας 8 - 10 εβδομάδων. Τα προγράμματα προσφέρονται δωρεάν και στους συμμετέχοντες καταβάλλεται επίδομα ύψους €8 την ώρα για τα προγράμματα κατάρτισης και €200 την εβδομάδα για τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής πείρας, πέραν του ανεργιακού επιδόματος που δυνατόν να λαμβάνουν.

Μέσα στο 2010 υλοποιήθηκαν 31 προγράμματα κατάρτισης με συμμετοχή 608 ανέργων και 30 προγράμματα με συμμετοχή 530 οικονομικά αδρανών γυναικών. Επίσης, 81 άνεργοι και 69 γυναίκες είχαν συμμετοχή σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής πείρας. Η συνολική υπολογιζόμενη δαπάνη ανέρχεται σε €2.281.901.

IMPROVEMENT OF THE EMPLOYABILITY OF THE UNEMPLOYED AND THE ECONOMICALLY INACTIVE WOMEN

In parallel to the above actions, the HRDA implements Co-funded by the European Social Fund and the HRDA Projects of the 2007 - 2013 Programming Period. In particular, Schemes for the Improvement of the Employability of the Unemployed and the Economically Inactive women are expected to have a significant contribution towards the efforts of reducing the impact of the economic crisis in employment and unemployment.

Both these Schemes offer opportunities for participation in training programmes in the subjects of Information Technology, English language and Secretarial Skills as well as work experience programmes in enterprises with duration of 8 - 10 weeks. The programmes are offered free of charge and an allowance of €8 per hour is granted to participants to the Training Programmes. For the work experience programmes an allowance of €200 per week is granted beyond the unemployment benefit which they may already be receiving.

In 2010, 31 training programmes were completed in which 608 unemployed persons participated, and 30 programmes were completed in which 530 economically inactive women participated. In addition, 81 unemployed persons and 69 women participated in work experience programmes. Total estimated expenditure for the Scheme amounts to €2.281.901.

ΥΠΟΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT INFRASTRUCTURE AND SYSTEMS

Ο άξονας προτεραιότητας της ΑνΑΔ για Υποδομές και Συστήματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού κατά το 2010 αφορούσε στην προώθηση της ποιοτικής διάστασης της κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από πολλαπλές δράσεις Ενίσχυσης των Υποδομών Κατάρτισης αλλά και με την εγκαθίδρυση και λειτουργία Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων.

Η ποιοτική διάσταση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις υπάρχουσες υποδομές και συστήματα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Η τροποποίηση των εθνικών συστημάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού με βάση τις ποικίλες τοπικές συνθήκες και εθνικές ιδιαιτερότητες είναι επιβεβλημένη και η βελτίωση της αποτελεσματικότητας τους απαιτεί συστηματικότερη συνεργασία και την ανάπτυξη συνεκτικών συνεργιών για μεγαλύτερη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας.

Συνοπτική αναφορά στις δράσεις που στοχεύουν στη βελτίωση των υποδομών και συστημάτων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού γίνεται πιο κάτω:

ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Εισαγωγή Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης

Συνεχίστηκε η προώθηση του στρατηγικής σημασίας στόχου της ΑνΑΔ για εισαγωγή Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης. Μέσα στο 2010, μετά από σχετικό διαγωνισμό, έγινε σύναψη σύμβασης για την ανάπτυξη του προγράμματος ηλεκτρονικής διαχείρισης του συστήματος. Η ανάπτυξη του προγράμματος ηλεκτρονικής διαχείρισης ολοκληρώθηκε και αναμένεται το Σύστημα να τεθεί σταδιακά σε λειτουργία.

Το έργο θεωρείται ζωτικής σημασίας για την προσαρμογή του συστήματος κατάρτισης στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας και της αγοράς κατάρτισης και αναμένεται να συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων στην Κύπρο υπηρεσιών Κατάρτισης.

Ενίσχυση της Υποδομής Κατάρτισης Ιδρυμάτων και Επιχειρήσεων

Συνεχίστηκε η ενίσχυση της υποδομής κατάρτισης των επιχειρήσεων και των ιδρυμάτων και οργανισμών κατάρτισης για ικανοποιητική κάλυψη των αναγκών κατάρτισης σε τομείς/ επαγγέλματα/θέματα προτεραιότητας για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Η ενίσχυση της

The HRDA's main priority pillar concerning Human Resource Development Infrastructure and Systems during 2010 was the promotion of the quality dimension of training and development of human resources through multiple actions for the Support of Training Infrastructure but also through the establishment and operation of a System of Vocational Qualifications.

The quality dimension of the development of human resources is inextricably linked with the existing infrastructure and development systems of human resources. The amendment of national systems of human resource development in accordance with the various local conditions and national peculiarities is imperative and the improvement of their efficiency requires a more systematic cooperation and development of coherent synergies for greater economic growth with more and better jobs.

A brief reference to the actions aimed at improving infrastructure and systems of human resources development is shown below:

TRAINING INFRASTRUCTURE SUPPORT SCHEME

Introduction of the system of Assessment and Certification of Training Providers

The promotion of the HRDA's important strategic objective for the introduction of a System of Assessment and Certification of Training Providers continued in 2010. In 2010, after a relevant Invitation to Tender, a tender was awarded to a Contractor for the development of the computerisation of the System. The development of the program of computerisation was completed and the System is expected to come into force.

The Project is considered of vital importance for the adaptation of the training system to the current needs of the labour and training markets and it is expected to contribute to the improvement of quality and effectiveness of the training provision in Cyprus.

Training Infrastructure Support to Training Institutions and Enterprises

The strengthening of training infrastructure of enterprises, training institutions and training providers for the satisfactory coverage of training needs in areas/ occupations/priority issues for the development of human resources, continued through 2010. The strengthening of the training infrastructure is expected to allow fuller



υποδομής κατάρτισης αναμένεται να δώσει τη δυνατότητα πληρέστερης αξιοποίησης των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας με τη δημιουργία ενός ανοικτού, ελκυστικού και προσβάσιμου μαθησιακού περιβάλλοντος.

Μέσα στο 2010 καταβλήθηκε ποσό €73.546 για ενίσχυση της υποδομής 3 επιχειρήσεων και 3 ιδρυμάτων κατάρτισης σε σύγκριση με €61.893 μέσα στο 2009 για ενίσχυση της υποδομής 4 επιχειρήσεων και 3 ιδρυμάτων κατάρτισης.

Το υφιστάμενο Σχέδιο Ενίσχυσης Υποδομής Κατάρτισης θα αντικατασταθεί από το νέο Σχέδιο Ενίσχυσης των Υποδομών και Συστημάτων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού που έχει σχεδιαστεί λαμβάνοντας υπόψη τις πρόνοιες του Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης.

Το νέο Σχέδιο αποσκοπεί στην κάλυψη των κενών που παρατηρούνται στον τομέα της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού από την έλλειψη κατάλληλων, ποιοτικά αναβαθμισμένων και καινοτόμων υποδομών και συστημάτων που να καλύπτουν στοχευμένα τις ανάγκες των επιχειρήσεων, να στηρίζουν τη συνεχή ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα τους και να προωθούν τη δια βίου μάθηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Πρωώθηση Καινοτομίας στην Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού

Μέσα στο 2010 διαμορφώθηκε το νέο Σχέδιο Πρωώθησης της Καινοτομίας στην Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού με στόχο την ενθάρρυνση του σχεδιασμού, της ανάπτυξης και της εφαρμογής νέων προσεγγίσεων, μορφών και μεθόδων κατάρτισης, που θα αξιοποιούν τα πλεονεκτήματα των νέων τεχνολογιών και θα δίδουν έμφαση, μεταξύ άλλων, στα στοιχεία της ευελιξίας, προσβασιμότητας και εξατομικευμένης προσέγγισης των αναγκών κατάρτισης.

Το Σχέδιο καλύπτει προτάσεις από ενδιαφερόμενους φορείς για μελέτη/διερεύνηση ιδεών και ανάπτυξη καινοτομικών εφαρμογών σε σχέση με τεχνολογίες, μεθοδολογίες, δεξιότητες και θέματα κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Ευρωπαϊκό Δίκτυο TTnet στην Κύπρο

Συνεχίστηκε ο συντονισμός και διαχείριση στην Κύπρο του Ευρωπαϊκού Δικτύου Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών (TTnet), το οποίο έχει ως σκοπό την ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ παραγόντων και Οργανισμών από όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον τομέα της ανάπτυξης των Εκπαιδευτών και των Εκπαιδευτικών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Τον Νοέμβριο του 2010 φιλοξενήθηκε στη Λεμεσό κοινή συνδιάσκεψη των τριών θεματικών ομάδων του Δικτύου (Mentoring, In - Company Trainers and Leadership in VET), που συνδιοργανώθηκε από το Cedefop και το TTnet Cyprus, με συμμετοχή του TTnet/Cedefop, του TTnet Cyprus και εκπροσώπων των υπόλοιπων Εθνικών Δικτύων.

utilisation of information and communication technologies through the creation of an open, attractive and accessible learning environment.

During 2010 an amount of €73.546 was granted for strengthening the infrastructure of 3 enterprises and 3 training institutions compared to €61.893 in 2009 for strengthening the infrastructure of 4 enterprises and 3 training institutions.

The current Training infrastructure Support Scheme will be replaced by the New Scheme of Reinforcing the Infrastructures and Systems of Development of Human Resource which was designed taking into account the provisions of the Assessment and Certification of Training Providers System.

The new Scheme is intended to fulfill the gaps which are created in the field of human resource development by the lack of proper, qualitative upgraded and innovative infrastructure and systems which fulfill the needs of enterprises, support their continuous development and competitiveness and promote lifelong learning of the human resource.

Promoting Innovation in Training and Development of Human Resources

During 2010 the Scheme for the Promotion of Innovation in Training and Development of Human Resources was formulated, aiming at encouraging the design, development and application of new approaches, forms and methods of training, which will make use of the advantages of new technologies and will give emphasis, among others, to the elements of flexibility, accessibility and individualisation in the approach of training needs.

The scheme covers proposals from stakeholders to study/explore ideas and develop innovative applications in relation to technologies, methodologies, skills and issues of human resource training and development.



TTnet European Network in Cyprus

The coordination and management of the European Network of Trainers' Training (TTnet) in Cyprus continued during 2010. The network's objective is the exchange of experiences between leading figures and organisations from all around the European Union, which play an important role in the field of the development of Instructors and Teachers of Vocational Education and Training. In November 2010, a joint conference of the three TTnet thematic groups (Mentoring, In-company Trainers and Leadership in VET), co-organised by CEDEFOP and TTnet Cyprus was hosted in Limassol, with the participation of TTnet/Cedefop, TTnet Cyprus and representatives from the other National Networks.

ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

SYSTEM OF VOCATIONAL QUALIFICATIONS

Το Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ) βασίζεται σε Πρότυπα Επαγγελματικά Προσόντα (ΠΕΠ) που αναπτύσσονται από την Αρχή στο πλαίσιο εργασιών τομεακών Τεχνικών Επιτροπών Επαγγελματικών Προσόντων (ΤΕΕΠ). Διαλαμβάνει κυρίως την εξέταση και την πιστοποίηση της ικανότητας ενός ατόμου να φέρει σε πέρας συγκεκριμένη εργασία στη βάση ενός ΠΕΠ, σε πραγματικές συνθήκες εργασίας ή/ και σε αποδεκτές συνθήκες προσομοίωσης. Παράλληλα, το Σύστημα ορίζει το πλαίσιο για κατάρτιση και ανάπτυξη του ατόμου, δίνοντάς του έτσι τη δυνατότητα να φθάσει στο επίπεδο ικανότητας που ορίζει το ΠΕΠ.

1η Φάση Εφαρμογής του Συστήματος (2006 - 2010)

Κατά την 1η Φάση εφαρμογής του Συστήματος, αρχικά έγινε ο ορισμός πέντε ΠΕΠ στο πλαίσιο εργασιών των αρμοδίων ΤΕΕΠ και άρχισε η Απονομή των Επαγγελματικών Προσόντων. Από τα πέντε επαγγελματικά προσόντα, τα τρία αφορούν επαγγέλματα της Ξενοδοχειακής και Επισιτιστικής Βιομηχανίας (Προετοιμασία και Μαγείρεμα Τροφίμων, Παράθεση Φαγητών και Ποτών και Υποδοχή), ένα αφορά την Οικοδομική Βιομηχανία (Οικοδομικά) και ένα το Λιανικό Εμπόριο (Λειτουργίες Λιανικών Πωλήσεων). Τα πρώτα αυτά Επαγγελματικά Προσόντα ορίστηκαν στο επίπεδο 2 (επίπεδο ειδικευμένου τεχνίτη).

Συνολικά, κατά την περίοδο 2006 - 2010, έχουν επιδοθεί 232 Πιστοποιητικά και Βεβαιώσεις Επαγγελματικών Προσόντων σε εργοδοτούμενους σε συναφή επαγγέλματα.

2η Φάση Εφαρμογής του Συστήματος (2007 - 2013)

Η 2η Φάση εφαρμογής του Έργου "Εγκαθίδρυση και Λειτουργία Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ) στην Κύπρο" εγκρίθηκε από τον αρμόδιο Ενδιάμεσο Φορέα και εντάχθηκε στα συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) Έργα της Προγραμματικής Περιόδου 2007 - 2013.

Στο πλαίσιο του Έργου, προκηρύχθηκε διαγωνισμός για εξασφάλιση υπηρεσιών για τον ορισμό 72 νέων Πρότυπων Επαγγελματικών Προσόντων (ΠΕΠ) που αφορούν τους τομείς του Λιανικού και Χονδρικού Εμπορίου, Επιδιόρθωσης Αυτοκινήτων, Ξενοδοχειακής και Επισιτιστικής Βιομηχανίας, Οικοδομικής Βιομηχανίας, Μεταποίησης, Συστημάτων και Δικτύων Επικοινωνίας/ Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Κομμωτικής Τέχνης καθώς και του Εκπαιδευτή Επαγγελματικής Κατάρτισης. Τελικά έχουν ανατεθεί συμβάσεις για τον ορισμό 66 νέων ΠΕΠ από Αναδόχους/Συγγραφείς. Η διαδικασία ορισμού των ΠΕΠ περιλάμβανε δύο στάδια: Το πρώτο στάδιο αφορά την ετοιμασία του Παραδοτέου 1 με την καταγραφή και

The System is based on Standards of Vocational Qualifications which are defined by the HRDA in the framework of sectoral committees. The System includes the examination and certification of an individual's ability to carry out a specific activity on the basis of a Standard of Vocational Qualifications, under real and/or accepted simulated working conditions. In parallel, the System determines the framework for the training and development of the individual, offering him or her the opportunity to reach the ability level that the SVQ defines.

1st Phase of the Implementation of the System (2006 - 2010)

During the 1st Phase of the Implementation of the System, five Standards of Vocational Qualifications have been developed, within the framework of the competent sectoral committees and the Award of Vocational Qualifications has begun. Out of these five Vocational Qualifications, three concern occupations of the Hotel and Restaurants (Food Preparation and Cooking, Apposition of Dishes and Drinks, and Reception), one concerns the Construction Industry and one the Retail Trade. These first Standards of Vocational Qualifications were determined at level 2 (level of specialized worker).

In total, for the period 2006 - 2010, 232 Certificates and Verifications for Vocational Qualifications were awarded to employees of relevant occupations.

2nd Phase of the Implementation of the System (2007 - 2013)

The second phase of the Project "Establishment and Operation of a Vocational Qualifications System (SVQ) in Cyprus" has been approved by the competent Intermediate Body and incorporated to the co-funded by the European Social Fund (ESF) projects of the Programming Period 2007 - 2013.

Under the framework of the above Project, an invitation for tender was proclaimed in order to acquire services for determining the 72 new Standards of Vocational Qualifications relating to the sectors of Retail and Wholesale Trade, Repairs of Motor Vehicles, Hotel and Restaurants, Construction, Manufacturing, Systems and Networks of Communication and Computers, Hairdressing and the Occupation of Trainer of Vocational Training. Finally, tenders have been awarded to Contractors for the setting of 66 new Standards of Vocational Qualifications. The procedure for the setting of Standards of Vocational Qualifications consisted of two stages: The first stage

περιγραφή των τομέων εργασίας και των επιμέρους εργασιών και το δεύτερο στάδιο, την ετοιμασία του Παραδοτέου 2 με τη λεπτομερή ανάλυση των εργασιών σε κριτήρια απόδοσης, πεδία εφαρμογής και απαραίτητες γνώσεις.

Τα δύο Παραδοτέα, αφού ετοιμάστηκαν από τους Συγγραφείς, υποβλήθηκαν στην ΑνΑΔ και συζητήθηκαν σε συνεδρίες των τομεακών Τεχνικών Επιτροπών. Μέχρι σήμερα οριστικοποιήθηκαν και εγκρίθηκαν από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΑνΑΔ 54 ΠΕΠ.

Τα Πρότυπα Επαγγελματικά Προσόντα που εγκρίνονται και υιοθετούνται προβάλλονται και αξιοποιούνται κατάλληλα στη βάση ειδικού σχεδίου δράσης. Αναφορικά με την Απονομή των Επαγγελματικών Προσόντων, δηλαδή την εξέταση και πιστοποίηση υποψηφίων, αυτή προγραμματίζεται να ξεκινήσει μέσα στο δεύτερο εξάμηνο του 2011.

Για την προβολή του ΣΕΠ, έγινε προκήρυξη διαγωνισμού και εξασφαλίστηκαν οι υπηρεσίες διαφημιστικού οίκου για την προγραμματική περίοδο 2007 - 2013. Στόχος της διαφημιστικής εκστρατείας είναι η ενημέρωση των υποψηφίων καθώς και των οργανώσεων, φορέων, επιχειρήσεων, συμβούλων επιχειρήσεων και ιδρυμάτων/οργανισμών κατάρτισης αλλά και του κοινού γενικότερα, για τις πρόνοιες του ΣΕΠ και τα οφέλη που αναμένεται να προκύψουν από τη συμμετοχή σε αυτό.

considers the preparation of Deliverable 1 with the identification and description of units and elements and the second stage considers the preparation of Deliverable 2 with the detail analysis of performance criteria, range and essential knowledge.

The two Deliverables after their preparation by the Contractors were submitted to the HRDA and were discussed in meetings of the sectoral technical committees. Up to today, 54 Standards of Vocational Qualifications were finalized and approved by the Board of Governors.

The Standards of Vocational Qualifications which are approved and adopted are being promoted and utilised properly on the basis of a special action plan. Regarding the award of VQs, i.e. the assessment and certification of candidates, it is expected to commence in the second half of 2011.

For the Systems' promotion, an invitation to tenders was proclaimed and the services of an advertising firm for the Programming Period 2007 - 2013 were obtained. The objective of the campaign is the awareness of candidates and organisations, bodies, enterprises, business consultants and institutions/training bodies and the general public for the provisions of the System of Vocational Qualifications and the benefits expected to arise from participating in it.

ΕΙΔΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΠΡΟΛΗΨΗΣ - ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΑνΑΔ HRDA'S SPECIAL PREVENTION SCHEME - ACTION PLAN

Ενόψει της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης και με στόχο τη συμβολή στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της στην απασχόληση και την ανεργία στην Κύπρο, η ΑνΑΔ, μετά από σχετικές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και σε στενή συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΚΑ), ετοίμασε και έθεσε σε εφαρμογή από τον Φεβρουάριο του 2009 Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης - Σχέδιο Δράσης.

Το Ειδικό Σχέδιο περιλαμβάνει ποικίλες αλληλοσυμπληρούμενες δράσεις που στοχεύουν τόσο στην πρόληψη όσο και στην καταστολή της ανεργίας και απευθύνονται σε ανέργους, οικονομικά αδρανείς και εργοδοτούμενους επιχειρήσεων. Σε κάθε περίπτωση, η εφαρμογή προγραμμάτων υποστηρίζεται με πολιτική χορηγιών που προνοεί την καταβολή χορηγημάτων σε εργοδότες ή/και επιδομάτων σε καταρτιζόμενους. Το Ειδικό Σχέδιο περιελάμβανε τις ακόλουθες δράσεις κάτω από τους τρεις άξονες της Πρόληψης της Ανεργίας, της Βελτίωσης της Απασχολησιμότητας και της Απασχόλησης και Κατάρτισης:

Πρόληψη της Ανεργίας

Μονοεπιχειρησιακά προγράμματα κατάρτισης για συμμετοχή εργοδοτούμενων επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο απολύσεων, με στόχο την πρόληψη της ανεργίας με παράλληλη προώθηση της απόκτησης επαγγελματικών προσόντων.

Βελτίωση της Απασχολησιμότητας

- Έκτακτο Σχέδιο Επιμόρφωσης Ανέργων για αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων των ανέργων σύμφωνα με τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας και βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους.

- Ταχύρρυθμα προγράμματα αρχικής κατάρτισης ανέργων και νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας σε επαγγέλματα στα οποία υπάρχει ζήτηση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού.

- Συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και τη ΑνΑΔ Έργα, τα οποία αποσκοπούν στη βελτίωση της απασχολησιμότητας ανέργων και οικονομικά αδρανούς γυναικείου δυναμικού.

Απασχόληση και Κατάρτιση

- Τοποθέτηση σε επιχειρήσεις και κατάρτιση ανέργων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.



In view of the world economic crisis and with the aim of minimising its effects on employment and unemployment in Cyprus, the HRDA, prepared and implemented in February 2009 the Special Prevention Scheme - Action Plan following decisions of the Board of Governors and in close cooperation with the Ministry of Labour and Social Insurance.

The Special Plan contains diverse and complementary actions aiming both in the prevention and repression of unemployment and targets the unemployed, economically inactive and businesses' employees. In any case, the implementation of programmes is supported by a subsidisation policy which provides the granting of subsidies to employers and/or allowances to trainees. The Special Plan included the following actions under the three pillars of Prevention of Unemployment, Improvement of Employability and Employment and Training:

Prevention of Unemployment

Single-Company Training Programs for participation of businesses employees who face risks of redundancy, aiming in preventing unemployment while promoting the attainment of professional qualifications.

Improvement of Employability

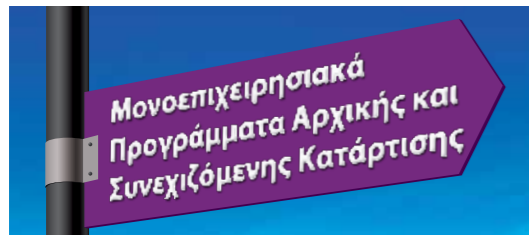
- Emergency Scheme for Training the Unemployed for upgrading the knowledge and skills of the unemployed according to the needs observed in the labour market and improving their employability.



- Νέο Έκτακτο Σχέδιο Στήριξης της Απασχόλησης με Εξατομικευμένη Κατάρτιση Ανέργων στις Επιχειρήσεις.
- Έκτακτη καταβολή πρόσθετου χορηγήματος σε εργοδότες που συμμετέχουν στο Σύστημα Μαθητείας.

Οι δράσεις αυτές υποστηρίχθηκαν και θα υποστηριχθούν και στο μέλλον με στοχευμένες ενέργειες προβολής και δημοσιότητας με αξιοποίηση όλων των μέσων μαζικής ενημέρωσης.

Συνοπτική αναφορά στα αποτελέσματα κατά Δράση και στον προγραμματισμό μελλοντικών ενεργειών γίνεται στη συνέχεια.



ΜΟΝΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΜΕ ΣΤΟΧΟ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Με τη δράση αυτή η ΑνΑΔ βοηθά εργοδότες να διατηρήσουν το προσωπικό τους αντί να προβούν σε απολύσεις, με την αξιοποίηση χρόνου αδράνειας του προσωπικού για την κατάρτισή του, πετυχαίνοντας παράλληλα την αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων, την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων και την αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων. Επίσης, συμβάλλει στην ικανοποίηση εξειδικευμένων αναγκών επιχειρήσεων σε ειδικότητες στις οποίες δεν υπάρχουν άνεργοι, μέσω της κατάρτισης νεοπροσληφθέντων ανειδίκευτων ή άλλων ατόμων. Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70%, ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού των συμμετεχόντων (μισθοί και εισφορές στα διάφορα Ταμεία), για μεγάλες, μεσαίες ή μικρές επιχειρήσεις, αντίστοιχα.

Στη βάση στοιχείων που διοχετεύονται στην ΑνΑΔ από γραφεία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ) και άλλων επικοινωνιών με ενδιαφερόμενους, πραγματοποιούνται πάνω σε συνεχή βάση επαφές με επιχειρήσεις στις οποίες επεξηγούνται οι δυνατότητες και οι τρόποι εφαρμογής Μονοεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Κατάρτισης.

Μέσα στο 2010, συνολικά 71 επιχειρήσεις υπέβαλαν στην ΑνΑΔ 1.294 προγράμματα με 8.395 συμμετοχές εργοδοτούμενων τους και με συνολική υπολογιζόμενη επιχορήγηση ύψους €1.263.415.

- Accelerated Initial Training Programs for the unemployed and new entrants to the labour market in occupations for which there is demand for skilled workforce.

- Projects Co-funded by the European Social Fund and the HRDA which aim at improving the employability of the unemployed and the economically inactive women.

Employment and Training

- Unemployed graduates of higher education are placed and trained in businesses.
- New Emergency Scheme for the Support of Employment through the individualised training of the Unemployed in Enterprises.
- Contingent payment of an additional subsidy to employers who participate in Apprenticeship System.

These actions have been supported and will be supported in the future with targeted actions of promotion and publicity by taking advantage of all media.

A brief reference to the results and future actions for each Action follows.

SINGLE-COMPANY TRAINING PROGRAMMES AIMING AT THE PREVENTION OF UNEMPLOYMENT

Through this action, the HRDA, helps employers retain their employees instead of laying them off, by utilising their idle time through training, achieving at the same time the upgrading of its knowledge and skills, the obtainment of professional qualifications and the increase in productivity of enterprises. It also contributes in meeting specialised enterprises' needs in occupations where there are no unemployed, through the training of newly recruited unskilled or other individuals. A subsidy is granted to the employer which may reach 60%, 70%, or 80% of training and personnel cost of the participants (salaries and contributions to the various Funds), for large, medium or small-sized businesses, respectively.

Based on the data channeled into the HRDA, by the offices of the Public Employment Service and other communication with interested parties, contacts with enterprises are implemented, on a continuous basis, in which the potentiality and the application methods of Single-Company Training Programmes are explained.

For 2010, 71 enterprises in total submitted 1.294 Training Programmes with 8.395 participations and a total subsidy of €1.263.415 was given.

ΕΚΤΑΚΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ

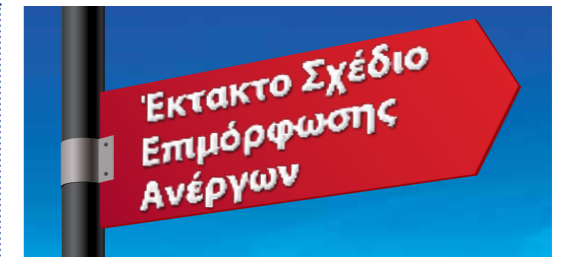
Η Σύμπραξη που συστάθηκε για εφαρμογή του Σχεδίου [ΑνΑΔ (συντονιστής), Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, Κέντρο Παραγωγικότητας (ΚΕΠΑ) και Ανώτερο Ξενοδοχειακό Ινστιτούτο], προχώρησε σε μελέτη των στοιχείων για την ανεργία και ακολούθως στη διοργάνωση επιμορφωτικών προγραμμάτων για άνεργους. Τα προγράμματα καλύπτουν σημαντικές οριζόντιες δεξιότητες που βοηθούν τα άνεργα άτομα να επανενταχθούν στην απασχόληση όπως η επιχειρηματικότητα και διευθυντικές δεξιότητες για πτυχιούχους, η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, βασικές γνώσεις ελληνικής γλώσσας (για Κοινοτικούς), επαγγελματική συμπεριφορά, επικοινωνία, κυπρογνωσία και προπαρασκευή νεοεισερχομένων ανέργων αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Πρόσθετα, προσφέρονται προγράμματα για εξειδικευμένα τεχνικά και άλλα θέματα που θα εμπλουτίσουν τις γνώσεις και δεξιότητες των ανέργων για να μπορούν να απασχοληθούν σε τομείς και επαγγέλματα με ανάλογες ανάγκες. Τέτοια παραδείγματα είναι η διαχείριση ενέργειας και ανανεώσιμων πηγών ενέργειας για μηχανικούς, η εγκατάσταση φωτοβολταϊκών συστημάτων, η ψύξη/κλιματισμός και η συντήρηση ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων ξενοδοχείων. Τα προγράμματα προσφέρονται δωρεάν και στους συμμετέχοντες άνεργους καταβάλλεται επίδομα ύψους €8 ανά ώρα, πέραν του ανεργιακού επιδόματος που δυνατόν να λαμβάνουν.

Μέσα στο 2010 άρχισε η υλοποίηση 80 προγραμμάτων επιμόρφωσης ανέργων με συμμετοχή 1.394 ατόμων και υπολογιζόμενη δαπάνη ύψους €2.096.931.



ΤΑΧΥΡΡΥΘΜΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Η ΑνΑΔ, με τη συνεργασία του ΚΕΠΑ και του ΑΞΙΚ, προωθεί την εφαρμογή των Ταχύρρυθμων Προγραμμάτων Αρχικής Κατάρτισης με στόχο την ολοκληρωμένη θεωρητική και πρακτική κατάρτιση νεοεισερχομένων και ανέργων σε επαγγέλματα για τα οποία παρατηρούνται ανάγκες στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα,



EMERGENCY SCHEME FOR TRAINING THE UNEMPLOYED

The Co-operation for the implementation of the Plan [HRDA (Coordinator), Public Employment Service, Cyprus Productivity Centre and Higher Hotel Institute], proceeded to an examination of the data on unemployment and then to the organisation of Training Programmes for the unemployed. The programmes cover significant horizontal skills assisting unemployed individuals to return to employment, such as entrepreneurship and management skills, information technology skills, basic knowledge of the Greek language (for EU citizens), professional behavior, communication, knowledge of Cyprus and preparation of unemployed newcomers who are secondary education graduates. Additionally, programmes are offered for specialised technical and other subjects which will enrich the knowledge and skills of the unemployed so they can be employed in sectors and occupations with similar needs. Such examples are the energy management and renewable energy sources for engineers, photovoltaic system installation, freezing/air-conditioning and maintenance of hotel electromechanical equipment. All programs are offered free of charge and the unemployed participants are paid an allowance of €8 per hour, beyond the unemployment benefit which they may already be receiving.

For 2010, the utilisation of 80 training programmes of unemployed persons started, with 1.394 participants and an estimated expenditure of €2.096.931.

ACCELERATED INITIAL TRAINING PROGRAMMES

HRDA, with the cooperation of the Cyprus Productivity Centre and the Higher Hotel Institute, forwards the implementation of the Accelerated Initial Training Programmes which aim at providing comprehensive theoretical and practical training of the new entrants and unemployed in occupations for which needs in the labour market are observed. The programmes with

διάρκειας 14-25 εβδομάδων, προσφέρονται δωρεάν και στους συμμετέχοντες ανέργους καταβάλλεται επίδομα ύψους €200 την εβδομάδα, πέραν του ανεργιακού επιδόματος που δυνατόν να λαμβάνουν.

Τα προγράμματα καλύπτουν αρχική κατάρτιση για ειδικότητες όπως: Υδραυλικοί, Συγκολλητές, Οικοδόμοι, Τεχνικοί Ψύξης/Κλιματισμού, Ηλεκτρολόγοι Κτηρίων, Τεχνικοί Κινητών Τηλεφώνων, Κατασκευαστές Αλουμινίων, Μάγειρες και Τραπεζοκόμοι.

Μέσα στο 2010, υλοποιήθηκαν 17 ταχύρρυθμα προγράμματα κατάρτισης με 220 συμμετέχοντες και με συνολική υπολογιζόμενη δαπάνη υλοποίησης ύψους €1.709.288.

ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Μέσω του Σχεδίου Στελέχωσης Επιχειρήσεων με απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, παρέχονται κίνητρα σε επιχειρήσεις για να προσφέρουν θέσεις απασχόλησης, πρακτική κατάρτιση και εργασιακή πείρα σε απόφοιτους.

Η πρακτική κατάρτιση συμπληρώνεται με τη συμμετοχή σε πρόσθετα εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης ανάλογα με τις συγκεκριμένες ανάγκες κάθε απόφοιτου και επιχείρησης. Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70% ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού των συμμετεχόντων (μισθοί και εισφορές στα διάφορα Ταμεία), για μεγάλες, μεσαίες ή μικρές επιχειρήσεις, αντίστοιχα, με ανώτατο μηνιαίο χορήγηση τα €1.600.

Πέραν της προώθησης του Σχεδίου προς τις επιχειρήσεις, δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενημέρωση και προσέλκυση ανέργων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Εκτιμάται ότι το Σχέδιο συμβάλλει καθοριστικά στην προσπάθεια ένταξης στην εργασία των νεοεισερχομένων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

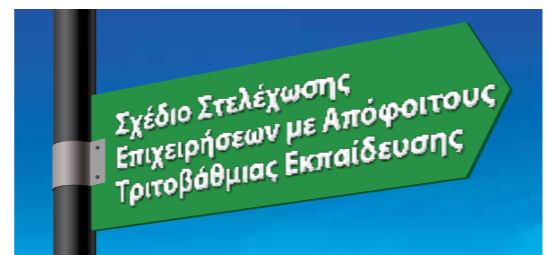
Με σκοπό την προώθηση ενεργειών για πρόληψη και περιορισμό της ανεργίας των νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η ΑνΑΔ προωθεί τη μαζικότερη αξιοποίηση του Σχεδίου σε συνεργασία με τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. Προς τούτο, η ΑνΑΔ προχώρησε στην πρόσληψη 4 Συνεργατών, οι οποίοι τοποθετήθηκαν σε επαρχιακά και τοπικά Γραφεία της ΔΥΑ.

Μέσα στο 2010, υποβλήθηκαν 1.009 αιτήσεις από 669 επιχειρήσεις για ένταξη 1.009 πτυχιούχων στο Σχέδιο με υπολογιζόμενη επιχορήγηση της ΑνΑΔ ύψους €8.273.800.

14-25 weeks duration, are offered free of charge and to the unemployed participants an allowance of €200 per week is granted beyond the unemployment benefit which they may already be receiving.

The programmes cover initial training for plumbers, welders, builders, freezing/air-conditioning technicians, building electricians, mobile phone technicians, aluminum manufacturers, cooks and waiters.

In 2010, 17 accelerated training programmes were implemented with 220 participants and with an estimated expenditure of €1.709.288.



JOB PLACEMENT AND TRAINING OF UNEMPLOYED TERTIARY EDUCATION GRADUATES

Through the Scheme for Strengthening the Management Capacity of Tertiary-education Graduates, incentives are provided to enterprises so they offer employment positions, practical training and work experience to graduates.

The practical training is completed with the participation to additional specialised training programmes according to the specific needs of each graduate and enterprise. A subsidy is granted to the employer which may reach 60%, 70% or 80% of training and personnel costs of the participants (salaries and contributions to various Funds), for large-sized, medium or small businesses, respectively. The maximum monthly grant is set at €1,600.

In addition to the Scheme's promotion to enterprises, a special emphasis is given to the information and recruitment of unemployed graduates of tertiary education. It is assessed that the Scheme significantly helps the entry to work effort of new entrants, graduates of tertiary education.

Aiming at promoting actions for prevention and confinement of unemployment of new graduates of tertiary education, HRDA promotes the more widespread use of the Scheme in cooperation with the Public Employment Service. To this end, the employment



ΕΚΤΑΚΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Το Σχέδιο αποσκοπεί στη στοχευμένη παροχή κινήτρων σε εργοδότες, με τη μορφή χορηγίας και καθοδήγησης, για εξατομικευμένη κατάρτιση ανέργων ατόμων, σύμφωνα με τις διαπιστωμένες ανάγκες συγκεκριμένων θέσεων εργασίας. Ειδικά, οι ανάγκες που εξυπηρετεί το Σχέδιο αναφέρονται στην πλήρωση δηλωμένων κενών θέσεων εργασίας με ανέργους ή στην αντικατάσταση με Κύπριους και κοινοτικούς ανέργους προσωρινά απασχολούμενων αλλοδαπών από τρίτες χώρες, με τη λήξη της έγκρισης προς τους εργοδότες της προσωρινής απασχόλησής τους. Παράλληλα, το Σχέδιο προωθεί την απασχόληση ατόμων που έτυχαν προηγούμενης κατάρτισης μέσω άλλων προγραμμάτων. Για κάθε νεοπροσλαμβανόμενο άνεργο σχεδιάζεται εξατομικευμένο πρόγραμμα πρακτικής ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης διάρκειας 3 ή 6 μηνών. Καταβάλλεται χορήγηση στον εργοδότη το οποίο μπορεί να ανέλθει στο 60%, 70%, ή 80% του κόστους κατάρτισης και του κόστους προσωπικού του συμμετέχοντα (μισθό και εισφορές στα διάφορα Ταμεία), για μεγάλες, μεσαίες ή μικρές επιχειρήσεις, αντίστοιχα, με ανώτατο μηνιαίο χορήγηση €1.600.

Μέσα στο 2010 υποβλήθηκαν 1.323 αιτήσεις από 767 επιχειρήσεις για ένταξη 1.323 ανέργων στο Σχέδιο με υπολογιζόμενη δαπάνη ύψους €8.070.300.

Η ΑνΑΔ θα εξακολουθήσει να συνεργάζεται στενά τόσο με τις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων όσο και με τους κοινωνικούς εταίρους, για συνεχή παρακολούθηση των εξελίξεων στην αγορά εργασίας και για ευέλικτη και άμεση ανταπόκριση στις παρουσιαζόμενες ανάγκες, με ιδιαίτερη έμφαση στην πρόληψη της ανεργίας όπου αυτό είναι δυνατόν.

Οι στοχευμένες δράσεις που περιέχονται στο Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης - Σχέδιο Δράσης τυγχάνουν εμπλουτισμού/αναπροσαρμογής/αναθεώρησης ανάλογα με τις εκάστοτε επικρατούσες συνθήκες στην αγορά εργασίας, αποτελούν προϊόν παραγωγικής διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, ευθυγραμμίζονται με αποφάσεις πολιτικής της Κυβέρνησης της Δημοκρατίας και συνεργούν στην επίτευξη των στρατηγικών στοχεύσεων του Κράτους.

of 4 associates was promoted, and they were placed in district and local offices of the Public Employment Service.

For 2010, 1.009 applications were submitted by 669 enterprises for the participation of 1.009 individuals in the Scheme with an estimate HRDA subsidy of €8.273.800.

NEW EMERGENCY SCHEME FOR THE SUPPORT OF EMPLOYMENT THROUGH INDIVIDUALISED TRAINING IN ENTERPRISES

This Scheme aims at targeted incentives to employers, in the form of subsidy and guidance for individualized training of unemployed individuals, in accordance to the determined needs of specific job positions. Specifically, the needs served by the Scheme focus in filling declared job vacancies with unemployed or the replacing of temporary foreign workers from third countries with unemployed Cypriot or E.U. nationals, with the expiry of their temporary employment. At the same time, the Scheme promotes the employment of individuals who have received training through other programs before. For each newly recruited unemployed a customised programme of practical in-house training is designed, with duration of 3 or 6 months. A subsidy is granted to the employer which may reach 60%, 70%, or 80% of training and personnel costs of the participant (salary and levies in the various Funds), for large-sized, medium or small businesses, respectively. The maximum monthly grant is set to be at €1,600.

In 2010 1.323 applications were submitted by 767 enterprises for the participation of 1.323 unemployed persons to the Scheme with an estimated expenditure of €8.070.300.

The HRDA will continue its close cooperation both with the Ministry of Labour and Social Insurance and with the social partners, the continuous monitoring of the developments in the labour market and for the prompt and flexible response to the emerging needs of the labour market with special emphasis on the prevention of unemployment where this is possible.

The targeted actions which are included in the Special Prevention Scheme-Action Plan enjoy enrichment/adjustment/revision according to the prevailing employment market conditions. These actions which arise from the productive discussions with the social partners are in line with policy decisions of the Government of the Republic and contribute to the achievement of the governments strategic objectives.

ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΑΣΙΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ - ΕΙΔΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΑνΑΔ

PROMOTION OF GREEN SKILLS IN THE ECONOMY OF CYPRUS - HRDA's SPECIAL ACTION PLAN

Η μετάβαση προς την πράσινη οικονομία επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την αγορά εργασίας της Κύπρου και έχει επιπτώσεις στους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και τα επαγγέλματα, καθιστώντας απαραίτητη την απόκτηση πράσινων δεξιοτήτων από το ανθρώπινο δυναμικό του τόπου. Προς την κατεύθυνση αυτή η ΑνΑΔ, σε στενή συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εκπόνησε μέσα στο 2010 Ειδικό Σχέδιο Δράσης με στόχο την προώθηση των πράσινων δεξιοτήτων στην κυπριακή οικονομία.

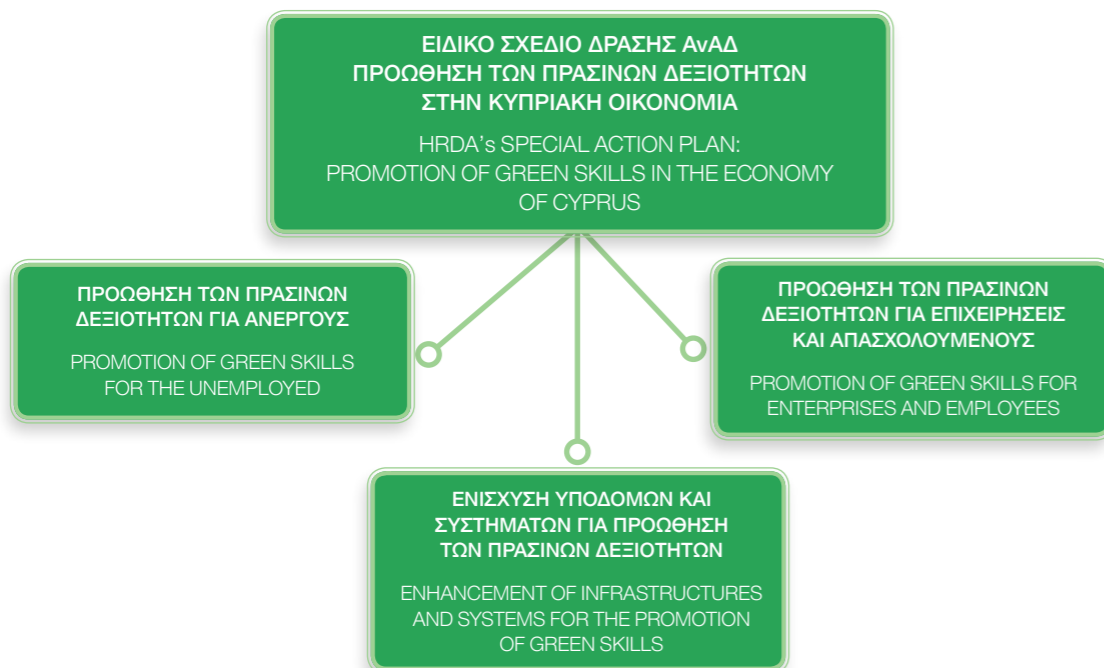
Απώτερος στόχος του Σχεδίου είναι η προώθηση των πράσινων δεξιοτήτων μέσα από την αξιοποίηση των δυνατοτήτων και ευκαιριών που προσφέρονται στον τομέα της κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού από τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και τους ανέργους. Το Σχέδιο περιλαμβάνει ποικίλες, αλληλοσυμπληρούμενες και επικεντρωμένες δράσεις που απευθύνονται σε επιχειρήσεις, εργαζόμενους και ανέργους σε 3 πυλώνες δράσεων:

- Προώθηση Πράσινων Δεξιοτήτων για Ανέργους
- Προώθηση Πράσινων Δεξιοτήτων για Επιχειρήσεις και Απασχολούμενους
- Ενίσχυση Υποδομών και Συστημάτων για Προώθηση των Πράσινων Δεξιοτήτων

The transition towards the green economy affects the labour market of Cyprus at a considerable degree, has effects on the sectors of economic activity and occupations and thus instigates necessary the acquisition of green skills by the country's human resources. Towards this direction, the HRDA, in close co-operation with the Ministry of Labour and Social Insurance, has formulated during 2010 a Special Action Plan which aims at the promotion of green skills in the economy of Cyprus.

The ultimate aim of the Action Plan is the promotion of green skills through the exploitation of the potential and opportunities which are offered in the field of training and development of human resources, by the enterprises, the employees and the unemployed. The Action Plan consists of various, interrelated and targeted actions which are addressed to the enterprises, the employed and the unemployed under three action pillars:

- Promotion of Green Skills for the Unemployed
- Promotion of Green Skills for Enterprises and Employees
- Enhancement of Infrastructures and Systems for the Promotion of Green Skills

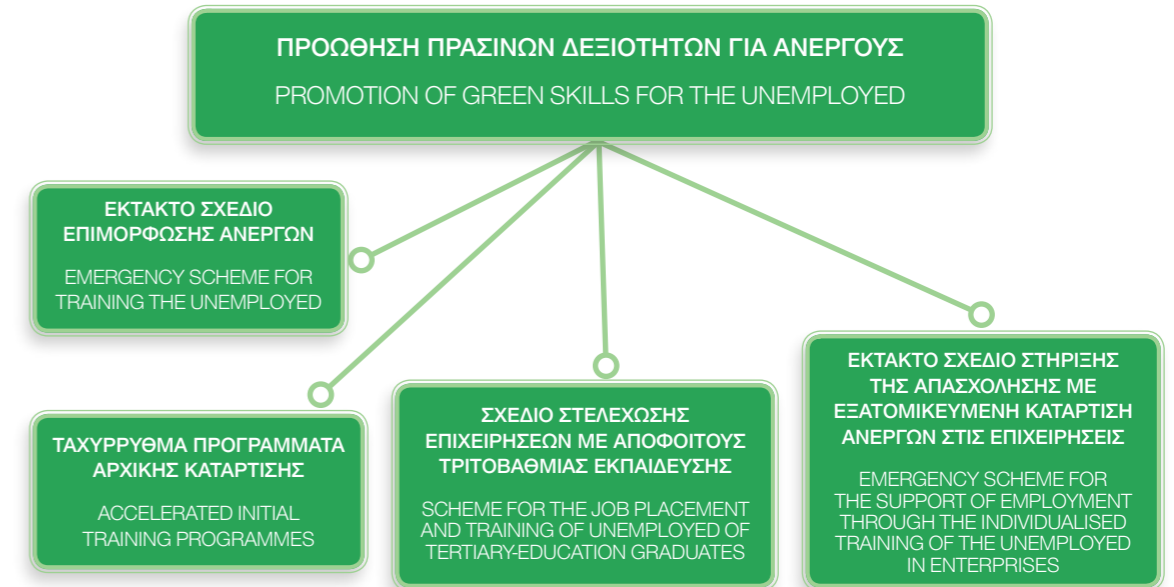


ΠΡΩΘΗΣΗ ΠΡΑΣΙΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ

Η απόκτηση πράσινων δεξιοτήτων από τους ανέργους η οποία συμβάλλει στη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους και στην καταστολή της ανεργίας προωθείται μέσω από 4 επικεντρωμένες δράσεις:

PROMOTION OF GREEN SKILLS FOR THE UNEMPLOYED

The acquisition of green skills by the unemployed contributes to the improvement of their employability and the combating of unemployment and is promoted through 4 targeted actions:



(α) Έκτακτο Σχέδιο Επιμόρφωσης Ανέργων: Μέσα από τη δράση αυτή παρέχονται ευκαιρίες κατάρτισης σε άνεργα άτομα με βασική επιδίωξη την ουσιαστική βελτίωση των πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων τους ώστε να καταστεί δυνατή η παραγωγική ένταξη τους στην απασχόληση. Τα προγράμματα κατάρτισης συμβάλλουν ώστε άτομα που απώλεσαν την εργασία τους ως συνέπεια της οικονομικής κρίσης να βρουν απασχόληση σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας και επαγγέλματα της πράσινης οικονομίας. Παραδείγματα των θεμάτων που καλύπτονται είναι οι νέες πράσινες τεχνολογίες, η περιβαλλοντική νομοθεσία, ο οικολογικός σχεδιασμός, η διαχείριση ενέργειας και ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, ο υπολογισμός της ενεργειακής απόδοσης κτηρίων, η εγκατάσταση και συντήρηση αντιρρυπαντικών συστημάτων, φωτοβολταϊκών και ηλιακών συστημάτων και ανεμογεννητριών, η διαχείριση αποβλήτων και απορριμμάτων, η ανακύκλωση υλικών και η συναρμολόγηση φωτοβολταϊκών πλαισίων.

(β) Ταχύρρυθμα Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης: Μέσα από τη δράση αυτή παρέχεται βασική αρχική

(a) Emergency Scheme for Training the Unemployed: Through this action training opportunities are provided to the unemployed for the substantial improvement of green knowledge and skills in order for them to be productively integrated to employment. The training programmes contribute to the employment of persons who lost their jobs as a result of the economic crisis, in sectors of economic activity and occupations of the green economy. Amongst the topics covered by the training programmes are the new green technologies, environmental legislation, eco-design, energy and renewable energy sources management, assessment of the energy efficiency of buildings, installation and maintenance of anti-pollution systems, photovoltaic and solar panels and wind turbines, waste and refuse management, recycling and assembly of photovoltaic panels.

(b) Accelerated Initial Training Programmes: This action provides basic initial training which aims at the comprehensive theoretical and practical training of new entrants and unemployed so as to be able to work

κατάρτιση με στόχο την ολοκληρωμένη θεωρητική και πρακτική κατάρτιση νεοεισερχομένων και ανέργων στα πράσινα, νέα ή υφιστάμενα, επαγγέλματα για τα οποία παρατηρούνται ανάγκες στην αγορά εργασίας ώστε να καταστούν ικανοί να εργαστούν αποδοτικά στα επαγγέλματα αυτά. Παραδείγματα τέτοιων πράσινων επαγγελμάτων είναι οι οικοδόμοι, οι υδραυλικοί και εγκαταστάτες σωλήνων, οι συγκολλητές και κόπτες μετάλλου, οι τεχνικοί εγκατάστασης και συντήρησης αντιρρυπαντικών συστημάτων, φωτοβολταϊκών και ηλιακών συστημάτων και ανεμογεννητριών, οι χειριστές εγκαταστάσεων διαχείρισης αποβλήτων και απορριμμάτων και ανακύκλωσης υλικών και οι τεχνικοί συσκευών ψύξης και κλιματισμού.

(γ) Σχέδιο Στελέωσης Επιχειρήσεων με Απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Μέσα από τη δράση αυτή παρέχονται κίνητρα σε εργοδότες για να προσφέρουν θέσεις απασχόλησης, πρακτική κατάρτιση και εργασιακή πείρα σε νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε νέα ή υφιστάμενα πράσινα επαγγέλματα. Παραδείγματα τέτοιων επαγγελμάτων είναι οι Διευθυντές Εργοστασίων και παραγωγής, οι Χημικοί, οι Αρχιτέκτονες, οι Μηχανικοί (Ενεργειακοί, Περιβάλλοντος, Πολιτικοί, Ηλεκτρολόγοι, Μηχανολόγοι, Χημικοί, Παραγωγής και Τηλεπικοινωνιών), οι Περιβαλλοντικοί ειδικοί, σύμβουλοι και ελεγκτές, οι Αναλυτές και προγραμματιστές ηλεκτρονικών υπολογιστών, οι Βιολόγοι και οι Γεωπόνοι. Η πρακτική κατάρτιση συμπληρώνεται με τη συμμετοχή σε πρόσθετα εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης ανάλογα με τις ανάγκες κάθε απόφοιτου και επιχείρησης για την απόκτηση / συμπλήρωση πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων.

(δ) Έκτακτο Σχέδιο Στήριξης της Απασχόλησης με Εξατομικευμένη Κατάρτιση Ανέργων στις Επιχειρήσεις: Μέσα από τη δράση αυτή παρέχονται κίνητρα σε εργοδότες, με τη μορφή χορηγίας και καθοδήγησης, για εργοδότηση και εξατομικευμένη κατάρτιση ανέργων, σύμφωνα με τις διαπιστωμένες ανάγκες συγκεκριμένων θέσεων εργασίας οι οποίες δυνατό να αφορούν είτε υφιστάμενα πράσινα επαγγέλματα ή νέα πράσινα επαγγέλματα. Οι ανάγκες που εξυπηρετεί το Σχέδιο αναφέρονται στην πλήρωση δηλωμένων κενών θέσεων εργασίας με ανέργους ή στην αντικατάσταση των προσωρινά απασχολούμενων αλλοδαπών από τρίτες χώρες με Κύπριους και κοινοτικούς ανέργους. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται σε τομείς της πράσινης οικονομίας όπως η Μεταποίηση, η Παροχή ηλεκτρισμού και φυσικού αερίου, η Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων και διαχείριση αποβλήτων, οι Κατασκευές, η Ενημέρωση και επικοινωνία και οι Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες.

efficiently in green, new or current occupations for which needs in the labour market are observed. Amongst these green occupations are construction workers, plumbers and pipe fitters, welders and flame cutters, installation and maintenance of anti-pollution systems, photovoltaic and solar panels and wind turbines workers, waste and refuse management and recycling plant operators and ventilation and air conditioning technicians.

(c) Scheme for the job placement and training of Unemployed Tertiary-education graduates: Incentives are provided to employers, so they offer employment positions, practical training and work experience to new entrants in the labour market tertiary- education graduates, in new or current green occupations. Amongst these occupations are factory and production managers, chemists, architects, engineers (energy, environmental, civil, electrical, mechanical, chemical, production and telecommunications), environmental experts, consultants and auditors, computer systems analysts and computer programmers, biologists and agronomists. The practical training is completed with the participation in additional specialized training programmes according to the specific needs of each graduate and enterprise for the acquisition / addition of green knowledge and skills.

(d) Emergency Scheme for the Support of Employment through the Individualised Training of the unemployed in Enterprises: Incentives are provided to employers in the form of subsidies and guidance in order to offer employment and individualised training to the unemployed, in accordance with ascertained needs of specific job positions which relate to either current green occupations or new green occupations. The needs served by the Scheme focus in filling declared job vacancies with unemployed or the replacing of temporary foreign workers from third countries with unemployed Cypriot or E.U. nationals. Special emphasis is placed on sectors of the green economy such as manufacturing, electricity and gas supply, water supply, sewerage and waste management, construction, information and communication and professional, scientific and technical activities.

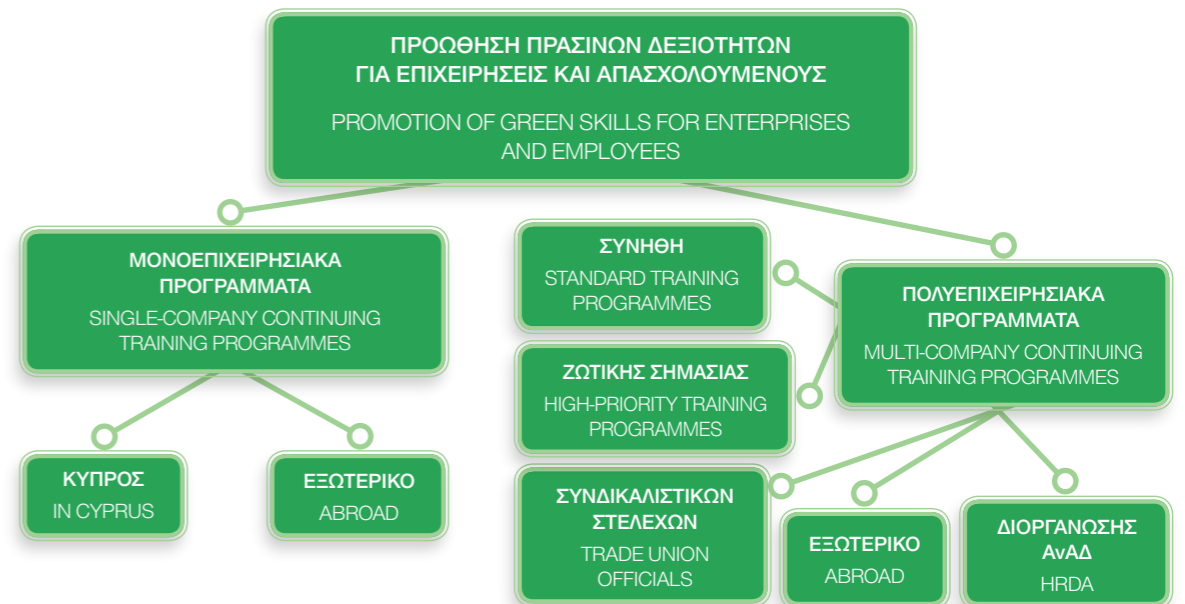


ΠΡΩΘΗΣΗ ΠΡΑΣΙΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΥΣ

Η απόκτηση πράσινων δεξιοτήτων από τους απασχολούμενους συμβάλλει στη διατήρησή τους στην εργασία και παράλληλα συνεισφέρει στη μείωση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων από τη δραστηριοποίηση των επιχειρήσεων καθώς και στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, στην αύξηση της παραγωγικότητας και στη βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών. Αυτή προωθείται μέσα από 7 επικεντρωμένες δράσεις οι οποίες αφορούν τόσο Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης (2 δράσεις) όσο και Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Κατάρτισης (5 δράσεις).

PROMOTION OF GREEN SKILLS FOR ENTERPRISES AND EMPLOYEES

The acquisition of green skills by the employees contributes to their retainment at work and to the reduction of the enterprises' environment and consequently to the enhancement of their competitiveness, the increase of productivity and the improvement of the quality of the provided goods and services. The acquisition of green skills is promoted through 7 targeted actions which include both Single-Company Training Programmes (2 actions) as well as Multi-Company Training Programmes (5 actions).



(α) Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στην Κύπρο: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η αναβάθμιση των πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων εργοδοτούμενων επιχειρήσεων και παράλληλα προωθείται η απόκτηση επαγγελματικών προσόντων. Προτεραιότητα δίνεται σε τομείς της πράσινης οικονομίας όπως η Μεταποίηση, η Παροχή ηλεκτρισμού και φυσικού αερίου, η Παροχή νερού, Επεξεργασία λυμάτων και διαχείριση αποβλήτων, οι Κατασκευές, η Ενημέρωση και επικοινωνία και οι Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες.

(a) Single-Company Continuing Training Programmes in Cyprus: This action promotes the upgrading of employees' green knowledge and skills, and the acquisition of vocational qualifications. Priority is given to sectors of the green economy such as manufacturing, electricity and gas supply, water supply, sewerage and waste management, construction, information and communication and professional, scientific and technical activities.

(β) Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η επιμόρφωση στελεχών επιχειρήσεων για την απόκτηση πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων, ιδιαίτερα σε εξειδικευμένα θέματα μεταφοράς πράσινης τεχνολογίας και τεχνολογίας στην Κύπρο.

(b) Single-Company Continuing Training Programmes Abroad: This action promotes the training of enterprises' executives in green knowledge and skills, particularly in specific topics of transferring green knowhow and technology in Cyprus. Priority is given to sectors of the green economy such as manufacturing, electricity and gas supply, water supply, sewerage and waste management, construction, information and communication and professional, scientific and technical activities.

Προτεραιότητα δίνεται σε τομείς της πράσινης οικονομίας όπως η Μεταποίηση, η Παροχή ηλεκτρισμού και φυσικού αερίου, η Παροχή νερού, Επεξεργασία λυμάτων και διαχείριση αποβλήτων, οι Κατασκευές, η Ενημέρωση και επικοινωνία και οι Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες.

(γ) Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης - Συνθήκη: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η συνεχής επιμόρφωση εργαζομένων επιχειρήσεων σε θέματα που σχετίζονται με τη μετάβαση στην πράσινη οικονομία με παράλληλη απόκτηση επαγγελματικών προσόντων, μέσα από τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης που οργανώνονται από κρατικά ή ιδιωτικά ιδρύματα και οργανισμούς κατάρτισης. Προτεραιότητα δίνεται σε θέματα όπως ο οικολογικός σχεδιασμός, η πιστοποίηση περιβαλλοντικών προτύπων, η εκτίμηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων έργων, η γνώση των περιβαλλοντικά αειφόρων υλικών, ο υπολογισμός της ενεργειακής απόδοσης κτηρίων, η γνώση και εφαρμογή μεθόδων περιβαλλοντικής αποκατάστασης, ο υπολογισμός εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα, η εγκατάσταση και συντήρηση αντλησιοπηκτικών συστημάτων, φωτοβολταϊκών και ηλιακών συστημάτων και ανεμογεννητριών, η διαχείριση αποβλήτων και απορριμμάτων και η ανακύκλωση υλικών.

(δ) Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης - Ζωτικής Σημσίας: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η συνεχής επιμόρφωση εργαζομένων επιχειρήσεων σε εξειδικευμένα / καινοτομικά θέματα που σχετίζονται με τη μετάβαση στην πράσινη οικονομία και τα οποία περιλαμβάνουν απαραίτητα και ενδοεπιχειρησιακό μέρος για να δίνεται η δυνατότητα μεταφοράς της θεωρίας σε πράξη. Προτεραιότητα δίνεται σε θέματα όπως οι προσεγγίσεις και μέθοδοι διαχείρισης περιβάλλοντος και αειφόρου ανάπτυξης με εξειδίκευση σε τομείς της πράσινης οικονομίας (όπως η Μεταποίηση, η Παροχή ηλεκτρισμού και φυσικού αερίου, η Παροχή νερού, Επεξεργασία λυμάτων και διαχείριση αποβλήτων, οι Κατασκευές, η Ενημέρωση και επικοινωνία και οι Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες), οι καινοτομίες στον οικολογικό τομέα, ο σχεδιασμός, ανάπτυξη και αξιοποίηση ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, η αξιοποίηση μεθόδων και τεχνολογιών για αποτελεσματική διαχείριση των διαφόρων πηγών ενέργειας, ο περιορισμός των περιβαλλοντικών επιπτώσεων των έργων, η βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης κτηρίων και η αξιοποίηση μεθόδων και τεχνολογιών για περιβαλλοντική αποκατάσταση.

(ε) Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης - Συνδικαλιστικών Στελεχών: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η οργάνωση και εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης για τα συνδικαλιστικά στελέχη σε θέματα τα οποία σχετίζονται με τα συνδικαλιστικά καθήκοντα τους και αφορούν ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε σχετικά με την πράσινη οικονομία

(c) Multi-Company Continuing Training Programmes- Standard Training Programmes: This action promotes the continuing training of employees in topics related to the transition towards the green economy and at the same time the acquisition of vocational qualifications, through the employees' participation in training programmes which are organized by public or private training institutions and organisations. Priority is given to subjects such as eco-design, environmental auditing, environmental assessment, knowledge of eco-materials, the assessment of the energy efficiency of buildings, knowledge and application of environmental remediation techniques, the measurement of carbon emissions, the installation and maintenance of anti-pollution systems, photovoltaic and solar panels and wind turbines, waste and refuse management and recycling.

(d) Multi-Company Continuing Training Programmes- High-Priority Training Programmes: This action promotes the continuing training of employees in specific/ innovative topics related to the transition towards the green economy. The training programmes must include in-company training in order to put theory into practice. Priority is given to subjects such as approaches and methods of environmental management and sustainable growth with emphasis on sectors of the green economy (such as manufacturing, electricity and gas supply, water supply, sewerage and waste management, construction, information and communication and professional, scientific and technical activities), innovations in the ecological sector, the design, development and utilisation of renewable energy sources, the utilisation of methods and technologies for the effective management of various energy sources, the reduction of the environmental impacts of projects, the improvement of the energy efficiency of buildings and the utilisation of environmental remediation methods and technologies.

(e) Multi-Company Continuing Training Programmes - Trade Union Officials: This action promotes the organization and implementation of training programmes for trade union officials in subjects related to trade union tasks and concern providing information and raising awareness on green economy issues, as well as the necessity for acquiring green knowledge and skills by the employees.

(f) Multi-Company Continuing Training Programmes Abroad: This action promotes the satisfaction of training needs in specific sectors of the green economy, such as renewable energy sources and construction through the group participation of owners / managers and other business executives in training programmes abroad for the acquisition of practical knowledge and experience, from similar successful units.

θέματα, καθώς και την αναγκαιότητα απόκτησης πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους.

(στ) Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης στο Εξωτερικό: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης συγκεκριμένων τομέων/κλάδων της πράσινης οικονομίας όπως για παράδειγμα οι Ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και οι Κατασκευές μέσω της ομαδικής συμμετοχής ιδιοκτητών/διευθυντών και ανώτερων στελεχών επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης στο εξωτερικό για την απόκτηση πρακτικών γνώσεων και εμπειριών από αντίστοιχες επιτυχημένες μονάδες.

(ζ) Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης Διοργάνωσης ΑνΑΔ: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η ικανοποίηση των αναγκών κατάρτισης στελεχών – εργαζομένων επιχειρήσεων/οργανισμών και στελεχών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού με στόχο την ανάπτυξη καινοτόμων δραστηριοτήτων κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου σε σχετικά με την πράσινη οικονομία θέματα.

ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΑΣΙΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

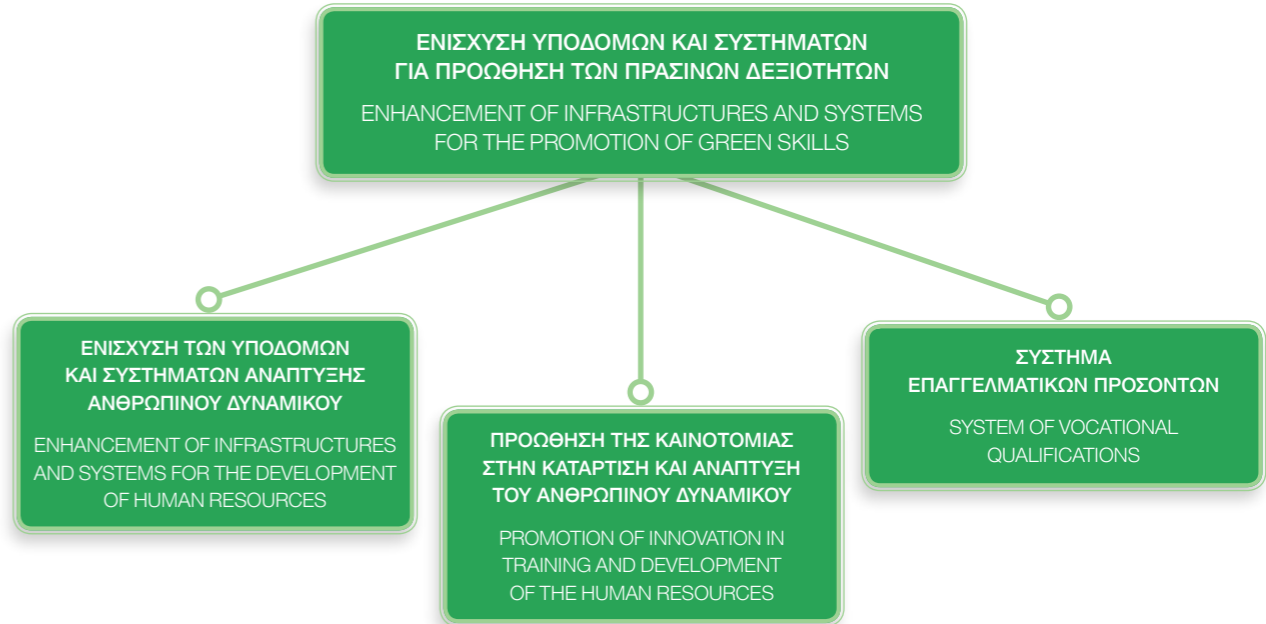
Βασική προϋπόθεση για την προώθηση της απόκτησης πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων από το ανθρώπινο δυναμικό του τόπου είναι η ύπαρξη των αναγκαίων υποδομών και συστημάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού. Η ενίσχυση των υποδομών και συστημάτων για προώθηση των πράσινων δεξιοτήτων προωθείται μέσα από 3 επικεντρωμένες δράσεις:

(g) Multi-Company Continuing Training Programmes -HRDA: Through this action, the training needs of executives - employees of enterprises / organisations and human resource development officials are satisfied. The aim is to develop innovative training activities for the human resources of Cyprus in topics that are related to the green economy.



ENHANCEMENT OF INFRASTRUCTURES AND SYSTEMS FOR THE PROMOTION OF GREEN SKILLS

A basic prerequisite for the acquisition of green knowledge and skills by the country's human resources is the existence of the necessary infrastructures and systems for the development of human resources. The enhancement of infrastructures and systems for the promotion of green skills is promoted through three targeted actions:



(α) Σχέδιο Ενίσχυσης των Υποδομών και Συστημάτων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού: Μέσα από τη δράση αυτή προωθείται η ανάπτυξη των απαραίτητων υποδομών και συστημάτων για την παροχή των αναγκαίων πράσινων γνώσεων, δεξιοτήτων και νοοτροπίας στο ανθρώπινο δυναμικό του τόπου.

(β) Σχέδιο Προώθησης της Καινοτομίας στην Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού: Μέσα από τη δράση αυτή ενθαρρύνονται διάφοροι φορείς (επιχειρήσεις / οργανισμοί και άτομα) για την ετοιμασία και εφαρμογή προτάσεων που να διαλαμβάνουν τη μελέτη και ανάπτυξη αξιοποιήσιμων καινοτομικών ιδεών στο θέμα της απόκτησης πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων.

(γ) Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων: Μέσα από τη δράση αυτή εξετάζονται οι πράσινες γνώσεις και δεξιότητες των ατόμων και πιστοποιούνται τα επαγγελματικά προσόντα τους στη βάση Πρότυπων Επαγγελματικών Προσόντων. Τα Πρότυπα Επαγγελματικά Προσόντα συμπεριλαμβάνουν τις πράσινες γνώσεις και δεξιότητες ειδικά προσαρμοσμένες στο περιεχόμενο και τις ανάγκες του κάθε επαγγέλματος.

ΤΟ 2011 ΚΗΡΥΣΣΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΔ ΩΣ ΕΤΟΣ ΠΡΑΣΙΝΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Η ΑΝΑΔ, με στόχο την προώθηση των πράσινων δεξιοτήτων στην κυπριακή οικονομία, έχει κηρύξει το 2011 ως Έτος Πράσινων Δεξιοτήτων. Σκοπός είναι η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση μέσω ειδικής διαφημιστικής εκστρατείας όλων των εμπλεκόμενων φορέων, των Ομάδων-Στόχων του Ειδικού Σχεδίου Δράσης αλλά και του κοινού γενικότερα για την αναγκαιότητα απόκτησης πράσινων γνώσεων και δεξιοτήτων οι οποίες είναι καθοριστικές στην στήριξη των πράσινων επαγγελμάτων και στην ενίσχυση της πράσινης ανάπτυξης.

(a) Scheme for the Enhancement of Infrastructures and Systems for the Development of Human Resources: This action promotes the development of necessary infrastructures and systems for the provision of the necessary green knowledge, skills and attitudes of the country's human resources.

(b) Scheme for the Promotion of Innovation in Training and Development of the Human Resources: Through this action various stakeholders (enterprises/ organisations and persons) are encouraged to prepare and implement proposals that include research and development of innovative ideas on the issue of acquiring green knowledge and skills.

(c) System of Vocational Qualifications: Through this action people's green knowledge and skills are assessed and their vocational qualifications are accredited on the basis of Standards of Vocational Qualifications. The Standards of Vocational Qualifications include green knowledge and skills specially adapted to the profile and needs of each occupation.

HRDA DECLARES 2011 AS THE YEAR OF GREEN SKILLS

The HRDA, aiming at the promotion of green skills in the economy of Cyprus, has declared the year 2011 as the Year of Green Skills. The aim is to inform and raise awareness, through a special campaign, to all the relevant bodies and Target-Groups of the Special Action Plan and the public in general, on the significance of the acquisition of green knowledge and skills that are necessary for the support of green occupations and for the enhancement of green development.



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2010

TABLE OF TRAINING ACTIVITIES IN 2010

Δραστηριότητες Κατάρτισης Training Activities	Προγράμματα* Programmes*	Καταρτισθέντες / Trainees		
		Άνδρες/Male**	Γυναίκες/Female**	Σύνολο/Total
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ INITIAL TRAINING	426	1.710	1.631	3.341
Μονοεπιχειρησιακά Single-Company Programmes	214	119	144	263
• Συνήθη Standard training	16	25	40	65
• Στελέωση Επιχειρήσεων Management training of tertiary-education graduates	198	94	104	198
Πολυεπιχειρησιακά Multi-Company Programmes	212	1.591	1.487	3.078
• Σύστημα Μαθητείας Apprenticeship System	24	131	3	134
• Πρακτική κατάρτιση μαθητών Ξενοδοχειακών Σχολών Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού Practical training of Secondary School Hotel-Section students	7	111	44	155
• Πρακτική κατάρτιση φοιτητών ΑΕΙΚ Practical training of HHIC students	3	47	25	72
• Πρακτική κατάρτιση φοιτητών ΑΤΙ Practical training of HTI students	4	14	2	16
• Ταχύρρυθμα Accelerated Training Programmes	36	434	32	466
• Συγχρηματοδοτούμενα Έργα - Άνεργοι Schemes Co-Funded by the ESF-Unemployed	22	331	67	398
• Συγχρηματοδοτούμενα Έργα - Αδρανές Γυναικείο Δυναμικό Schemes Co-Funded by the ESF-Economically Inactive Women	23	-	349	349
• Έκτακτο Σχέδιο Επιμόρφωσης Ανέργων Emergency Scheme for Training the Unemployed	93	523	965	1.488
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ CONTINUING TRAINING	5.311	28.185	22.198	50.383
Μονοεπιχειρησιακά Single-Company Programmes	4.401	19.146	16.999	36.145
• Στην Κύπρο Standard training programmes in Cyprus	3.528	18.605	16.667	35.272
• Στο εξωτερικό Training abroad	473	361	112	473
• Εξομικευμένη Κατάρτιση Ανέργων Job Placement and Training of the Unemployed	400	180	220	400
Πολυεπιχειρησιακά Multi-Company Programmes	910	9.039	5.199	14.238
• Συνήθη Standard training programmes	684	4.623	3.264	7.887
• Ζωτικής Σημασίας High-priority training programmes	41	599	220	819
• Συνδικαλιστικών Στελεχών Trade Unions programmes	183	3.793	1.708	5.501
• Στο εξωτερικό Training abroad	2	24	7	31
ΣΥΝΟΛΟ TOTAL	5.737	29.895	23.829	53.724

* Τα στοιχεία για το 2010 αναφέρονται σε προγράμματα για τα οποία καταβλήθηκε χορηγία κατά το 2010. Figures for 2010 refer to programmes for which subsidies were paid during the year.

** Οι αριθμοί για άνδρες και γυναίκες αποτελούν εκτιμήσεις κατά προσέγγιση. Figures for male and female trainees are estimates.

ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ RESEARCH AND DEVELOPMENT

Η διεξαγωγή ερευνών και μελετών και η ανάλυση συναφών αναπτυξιακών δράσεων σε στρατηγικής σημασίας θέματα, σύμφωνα και με σχετικές κατευθύνσεις πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποσκοπεί στην υποβολή διαμόρφωσης της κατάλληλης στρατηγικής κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου.

Οι μελέτες που ολοκληρώθηκαν μέσα στο 2010 αφορούσαν τον εντοπισμό αναγκών σε πράσινες δεξιότητες στην Κυπριακή οικονομία την περίοδο 2010-2013, την παροχή προβλέψεων για τις ανάγκες απασχόλησης σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας και σε επαγγέλματα της Κυπριακής οικονομίας για την περίοδο 2010-2020, τη διερεύνηση των αναγκών για εφαρμογή πολυεπιχειρησιακών προγραμμάτων αρχικής κατάρτισης, την ανάλυση της προσφοράς των προγραμμάτων της ΑνΑΔ καθώς και την ετοιμασία εκθέσεων τόσο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση όσο και για τις πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Κύπρο.

Τέλος, μέσα στο 2010 έγινε ανάθεση κατόπιν προκήρυξης προσφορών για τρία σημαντικά έργα. Το πρώτο έργο αφορά την εκπόνηση μελέτης με θέμα «Δημιουργία Αποτελεσματικού Μηχανισμού Κατάρτισης των Αυτοαπασχολούμενων - Ο Πιθανός Ρόλος της ΑνΑΔ». Το δεύτερο έργο αφορά την εκπόνηση 5 ερευνών/μελετών αξιολόγησης στα πλαίσια του «Ολοκληρωμένου Συστήματος Αξιολόγησης των Επιδράσεων της ΑνΑΔ στην Κυπριακή Οικονομία». Το τρίτο έργο αφορά την εκπόνηση μελέτης με θέμα τη «Δημιουργία Αποτελεσματικού Μηχανισμού Εξυπηρέτησης των Κοινών-Στόχων της ΑνΑΔ».

ΕΡΕΥΝΕΣ ΚΑΙ ΜΕΛΕΤΕΣ

Οι έρευνες και μελέτες που έχουν ολοκληρωθεί μέσα στο 2010 είναι οι ακόλουθες:

• Εντοπισμός Αναγκών σε Πράσινες Δεξιότητες στην Κυπριακή Οικονομία 2010 - 2013

Στη μελέτη προσδιορίζεται αναλυτικά η πράσινη οικονομία της Κύπρου και παρέχονται προβλέψεις των αναγκών απασχόλησης τόσο για τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας όσο και για τα επαγγέλματα της πράσινης οικονομίας για την περίοδο 2010-2013. Επιπλέον, εντοπίζονται οι ανάγκες σε πράσινες δεξιότητες για 34 νέα πράσινα επαγγέλματα και 52 υφιστάμενα πράσινα επαγγέλματα ενώ παράλληλα εντοπίζονται σημαντικές βασικές και γενικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες στο πλαίσιο της πράσινης οικονομίας.

Conducting research studies and undertaking appropriate development actions in issues of strategic importance, in accordance with relevant European Union policy guidelines, aims at facilitating the formulation of an appropriate training and development strategy for Cyprus' human resources.

The studies completed in 2010 concerned the identification of green skill needs in the Cyprus economy 2010 - 2013, the forecasts of employment needs in sectors of economic activity and occupations in the economy of Cyprus 2010 - 2020, the identification of the needs for the implementation of Multi-Company Initial Training Programmes, analysis of the contribution of HRDA's training programmes, as well as the preparation of reports for vocational education and training and for vocational education and training policies in Cyprus.

Finally, in 2010 HRDA has assigned to external consultants, following an invitation to tender, three significant Projects. The first Project involves the conduct of the study "Creation of an effective mechanism for the training of the self-employed - The possible role of the HRDA". The second Project involves the conduct of 5 evaluation studies in the framework of the "Comprehensive System Evaluating the Impact of HRDA on the Economy of Cyprus". The third Project involves the conduct of the study "Creation of an effective mechanism to serve HRDA's publics".

RESEARCH AND STUDIES

The surveys and studies which have been completed in 2010 are the following:

• Identification of Green Skill Needs in the Cyprus Economy 2010 - 2013:

The study outlines the green economy of Cyprus and provides employment needs forecasts for sectors of economic activity and occupations of the green economy for the period 2010-2013. In addition, the green skill needs for 34 new green occupations and 52 current green occupations are identified, and in parallel, important basic and general skills needed in the green economy are identified.

ΠΡΑΣΙΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ GREEN ECONOMY

ΠΕΡΙΒΑΛΜΟΝΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ENVIRONMENTAL PROTECTION

- Προστασία του ατμοσφαιρικού αέρα και κλίματος
• Protection of ambient air and climate
- Διαχείριση υγρών αποβλήτων
• Wastewater management
- Διαχείριση στερεών αποβλήτων
• Waste management
- Προστασία και αποκατάσταση του εδάφους και των υδάτων
• Protection and remediation of soil, groundwater and surface water
- Μείωση του θορύβου και κραδασμών
• Noise and vibration abatement
- Προστασία της βιοποικιλότητας και του τοπίου
• Protection of biodiversity and landscape
- Προστασία από την ακτινοβολία
• Protection against radiation
- Έρευνα και ανάπτυξη για την περιβαλλοντική προστασία
• Research and development for environmental protection activities
- Άλλες δραστηριότητες περιβαλλοντικής προστασίας
• Other environmental protection activities

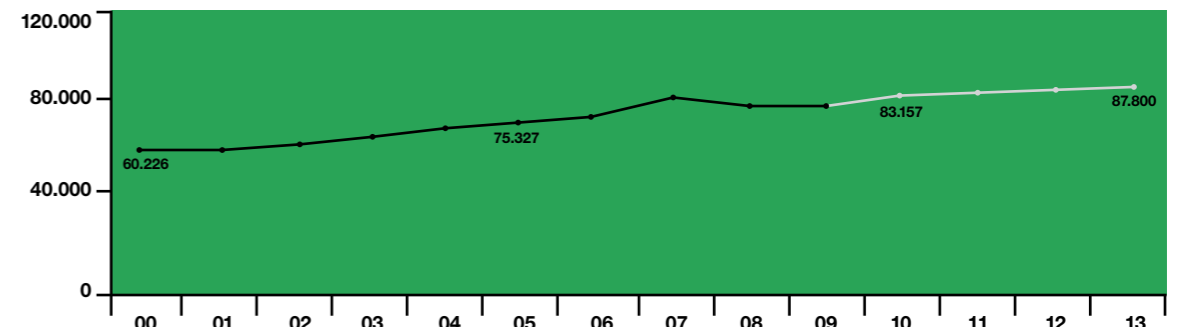
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΡΩΝ RESOURCE MANAGEMENT

- Διαχείριση υδάτινων πόρων
• Management of waters
- Διαχείριση δασικών πόρων
• Management of forest resources
- Διαχείριση άγριας χλωρίδας και πανίδας
• Management of wild flora and fauna
- Διαχείριση ενεργειακών πόρων
• Management of energy resources
- Διαχείριση ορυκτών πόρων
• Management of minerals
- Έρευνα και ανάπτυξη για τη διαχείριση φυσικών πόρων
• Research and development for resource management activities
- Άλλες δραστηριότητες διαχείρισης φυσικών πόρων
• Other natural resource management activities

Με βάση τα αποτελέσματα της μελέτης, η συνολική απασχόληση στην πράσινη οικονομία της Κύπρου αναμένεται να ανέλθει από 83.157 άτομα το 2010 σε 87.800 άτομα το 2013 παρουσιάζοντας αύξηση κατά 4.643 άτομα.

Based on the findings of the study, total employment in the green economy of Cyprus is expected to rise from 83.157 persons in 2010 to 87.800 in 2013, an increase of 4.643 persons.

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΣΙΝΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2000 - 2013
TOTAL EMPLOYMENT IN THE GREEN ECONOMY OF CYPRUS DURING THE PERIOD 2000 - 2013



• **Προβλέψεις Αναγκών Απασχόλησης στην Κυπριακή Οικονομία 2010 - 2020**

Η περιοδική παροχή μακροχρόνιων προβλέψεων για την απασχόληση σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας και σε επαγγέλματα για δεκαετή περίοδο αποτελεί καθιερωμένη δραστηριότητα της ΑνΑΔ. Στο πλαίσιο αυτό η ΑνΑΔ προχώρησε μέσα στο 2010 στη διενέργεια προβλέψεων για τις ανάγκες απασχόλησης σε 46 τομείς οικονομικής δραστηριότητας και 200 περίπου επαγγέλματα της κυπριακής οικονομίας, οι οποίες καλύπτουν τη δεκαετία 2010-2020 και περιέχονται σε τρεις ξεχωριστές αλλά αλληλοσυμπληρούμενες εκδόσεις.

Οι μελέτες αξιοποιούνται από πολλές δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες και φορείς, από τα άτομα που ασχολούνται με το ευρύ θέμα του προγραμματισμού του ανθρώπινου δυναμικού και την επαγγελματική καθοδήγηση των νέων και από το κοινό γενικότερα. Ιδιαίτερα σημαντική εκτιμάται ότι θα είναι η αξιοποίηση των μελετών από τους μαθητές και τους γονείς σε σχέση με τη διαδικασία επιλογής επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

• **Forecasts of Employment needs in the Economy of Cyprus 2010 - 2020**

The periodic provision of long term forecasts of employment needs in economic activity sectors and occupations for a ten year period is an established activity of the HRDA. Within this framework, the HRDA has conducted, in 2010, forecasts of employment needs in 46 sectors of economic activity and 200 occupations of the economy of Cyprus. The forecasts cover the period 2010-2020 and can be found in three separate but interrelated publications.

The studies are utilised by many public and private services and bodies, by persons involved in the broad subject of human resource planning and vocational guidance of young persons and by the public in general. It is expected that the study will be particularly utilised by students and parents in relation to the procedure of choosing a professional career.

ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΡΟΒΛΕΨΕΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ 2010 - 2020
STUDIES FORECASTING THE EMPLOYMENT NEEDS OF THE CYPRUS ECONOMY 2010 - 2020

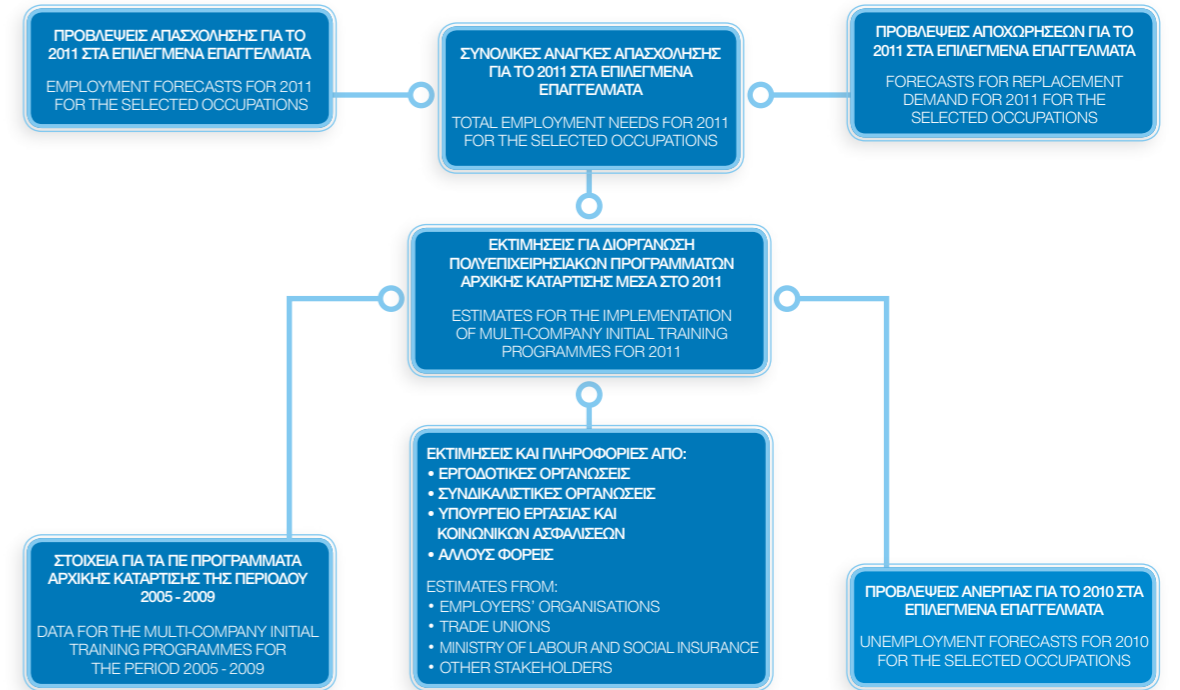


• **Διερεύνηση Αναγκών για Εφαρμογή Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Αρχικής Κατάρτισης κατά το 2011**

Η μελέτη παρέχει εκτιμήσεις αναφορικά με τις ανάγκες σε άτομα κατά ειδικότητα και επαρχία για εφαρμογή Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Αρχικής Κατάρτισης κατά το 2011. Η μελέτη περιλαμβάνει και διερεύνηση των απόψεων και εκτιμήσεων των Κοινωνικών Εταίρων. Τα πορίσματα της μελέτης αξιοποιούνται για τον καθορισμό της πολιτικής της ΑνΑΔ αναφορικά με τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης.

• **Identification of the Needs for the Implementation of Multi-Company Initial Training Programmes in 2011**

The study provides estimates for the number of persons required for specific occupations by district, for the implementation of Multi-Company Initial Training Programmes in 2011. The study also includes an analysis of the views and estimates of the social partners. The study's results are utilised for formulating the HRDA's policy regarding the Multi-Company Initial Training Programmes.



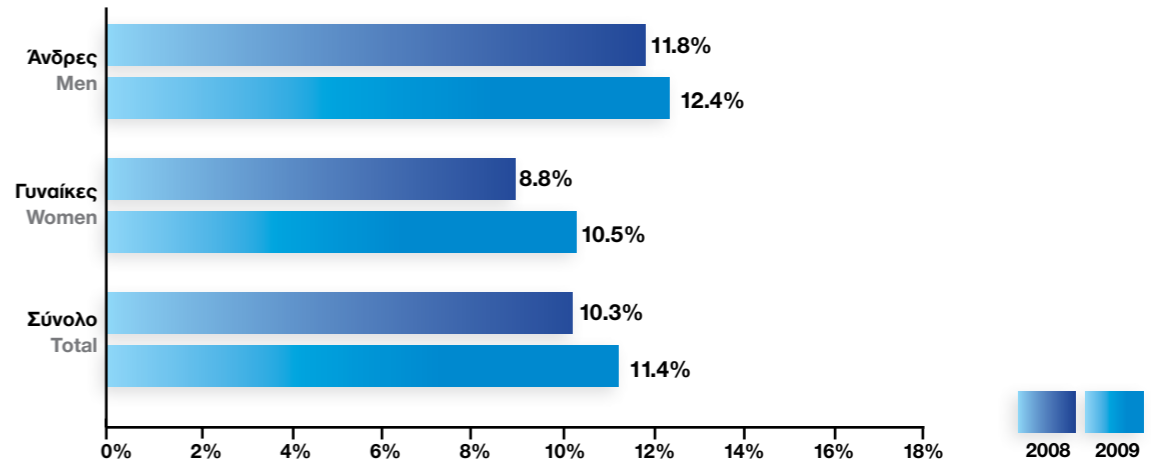
• **Πανόραμα Προσφοράς των Προγραμμάτων της ΑνΑΔ κατά το 2009**

Η μελέτη αναλύει την προσφορά των προγραμμάτων κατάρτισης της ΑνΑΔ κατά το 2009. Μέσα στο 2009 υλοποιήθηκαν 5.393 προγράμματα κατάρτισης στα οποία οι μοναδιαίες συμμετοχές ήταν 37.010 άτομα και 3.910 επιχειρήσεις.

• **Panorama of the Contribution of HRDA's Training Programs in 2009**

The study analyses the contribution of HRDA's training programs in 2009. During 2009 5.393 training programmes were implemented in which 37.010 individuals and 3.910 enterprises participated.

ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΠΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΤΟ 2008 - 2009
COVERAGE OF HUMAN RESOURCES WITH TRAINING PROGRAMMES BY SEX IN 2008 - 2009



• Έκθεση για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη - Κύπρος 2010

Η έκθεση αυτή παρέχει βασικές πληροφορίες και στατιστικά στοιχεία για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Κύπρο. Τοποθετεί το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Κύπρο μέσα στο ευρύτερο πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και εργασιακό πλαίσιο.

• Έκθεση για τις Πολιτικές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης - Κύπρος 2010

Η έκθεση αυτή παρέχει πληροφορίες για την πρόοδο σε εθνικό επίπεδο στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε σχέση με τους στόχους της ΕΕ στο πλαίσιο της διαδικασίας της Κοπεγχάγης και σύμφωνα με τις καθορισμένες στα Ανακοινωθέντα του Μάαστριχτ / Ελσίνκι/Μπορντό προτεραιότητες πολιτικής καθώς και σε σχετικές αποφάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης.

Δημιουργία Αποτελεσματικού Μηχανισμού Κατάρτισης των Αυτοαπασχολουμένων - Ο Πιθανός Ρόλος της ΑνΑΔ

Μέσα στο 2010 ετοιμάστηκαν οι όροι διαγωνισμού για εκπόνηση μελέτης με θέμα «Δημιουργία Αποτελεσματικού Μηχανισμού Κατάρτισης των Αυτοαπασχολουμένων - Ο Πιθανός Ρόλος της ΑνΑΔ», έγινε προκήρυξη του διαγωνισμού και ανάθεση του έργου με καταληκτική ημερομηνία ολοκλήρωσης το Φεβρουάριο 2012.

Το Δεκέμβριο 2010 ολοκληρώθηκε το Στάδιο Α' «Χαρτογράφηση υφιστάμενης κατάστασης, εξέταση πολιτικών και πρακτικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς και συναντήσεις με αρμόδιους φορείς, κοινωνικούς εταίρους και συνδέσμους και οργανώσεις αυτοαπασχολουμένων» και άρχισαν οι εργασίες για το Στάδιο Β' «Ετοιμασία μεθοδολογίας και ερωτηματολογίων για δύο έρευνες πεδίου».

Δημιουργία Αποτελεσματικού Μηχανισμού Εξυπηρέτησης των Κοινών-Στόχων της ΑνΑΔ

Άρχισε μέσα στο 2010 η προώθηση όλων των ενδεδειγμένων ενεργειών για ανάπτυξη νέων μηχανισμών εξυπηρέτησης του κοινού και διάχυσης των υπηρεσιών της ΑνΑΔ. Στο πλαίσιο αυτό ετοιμάστηκαν οι όροι διαγωνισμού για εκπόνηση μελέτης με θέμα «Δημιουργία Αποτελεσματικού Μηχανισμού Εξυπηρέτησης των Κοινών-Στόχων της ΑνΑΔ», έγινε προκήρυξη του διαγωνισμού και ανάθεση του έργου, με καταληκτική ημερομηνία ολοκλήρωσης τον Μάρτιο 2011.

Το Δεκέμβριο 2010 ολοκληρώθηκε το Στάδιο Α' «Χαρτογράφηση υφιστάμενης κατάστασης, εξέταση πετυχημένων πρακτικών τόσο στην Κύπρο όσο και στην

• Report on Vocational Education and Training in Europe - Cyprus 2010

This report provides background information and statistical data on vocational education and training in Cyprus. It situates the Cyprus vocational education and training system within a broad political, social, economic and labour market framework.

• Vocational Education and Training Policy Report - Cyprus 2010

This report provides information on national progress in Vocational Education Training towards European Union policy goals within the framework of the Copenhagen process and according to the policy priorities defined in the Maastricht / Helsinki / Bordeaux Communiqués and related Council conclusions.

Creation of an effective mechanism for the training of self-employed - The possible role of the HRDA

During 2010 the provisions of a tender for the elaboration of the study "Creation of an effective mechanism for the training of self-employed - The possible role of the HRDA" were prepared. Following an invitation to tender the tender was awarded and is expected to be completed in February 2012.

In December 2010 the first phase "Mapping the current situation, analysis of policies and practices in the European Union as well as meetings with stakeholders, social partners and associations and organisations of the self-employed" was completed, and procedures for the second phase "Preparation of the methodology and questionnaires for two field studies" began.

Creation of an Effective Mechanism to serve HRDA's publics

During 2010 the promotion of procedures for the development of new mechanisms to serve the publics and disseminate HRDA's services has begun. Within this framework the provisions of a tender for the conduct of the study "Creation of an Effective Mechanism to serve HRDA's publics" were prepared. Following a procedure for the Public Procurements Awards, the tender was awarded and is expected to be completed in March 2011.

In December 2010 the first phase "Mapping the current situation, analysis of policies and practices in the European Union as well as meetings with stakeholders, social partners and associations and organisations of the self-employed" was completed, and procedures for the second phase "Preparation of the methodology and questionnaires for two field studies" began.

Ευρωπαϊκή Ένωση και συναντήσεις με αρμόδιους φορείς, κοινωνικούς εταίρους και οργανώσεις/συνδέσμους/οργανωμένα σύνολα που σχετίζονται με τα κοινά-στόχους της ΑνΑΔ» και άρχισαν οι εργασίες για το Στάδιο Β' «Διαμόρφωση και ετοιμασία περιγράμματος ολοκληρωμένου σχεδίου δράσης για δημιουργία αποτελεσματικού μηχανισμού εξυπηρέτησης των κοινών-στόχων της ΑνΑΔ».

Ολοκληρωμένο Σύστημα Αξιολόγησης των Επιδράσεων της ΑνΑΔ στην Κυπριακή Οικονομία

Επίκεντρο του συστήματος είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων της Αρχής στην απασχολησιμότητα και προσαρμοστικότητα του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου, στην αναβάθμιση των κυπριακών επιχειρήσεων, στην ενίσχυση των υποδομών και συστημάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και στην αύξηση της παραγωγικότητας της κυπριακής οικονομίας.

Μέσα στο 2010 ανατέθηκαν, μέσω διαδικασίας προκήρυξης διαγωνισμών, οι ακόλουθες πέντε έρευνες/μελέτες αξιολόγησης σε ανεξάρτητους εξωτερικούς συμβούλους:

1. Πανόραμα Επιδράσεων της ΑνΑΔ στο Ανθρώπινο Δυναμικό της Κύπρου 2007 - 2009, με καταληκτική ημερομηνία ολοκλήρωσης τον Ιούνιο 2011.
2. Πανόραμα Επιδράσεων της ΑνΑΔ στις Επιχειρήσεις της Κύπρου 2007 - 2009, με καταληκτική ημερομηνία ολοκλήρωσης τον Ιούνιο 2011.
3. Αξιολόγηση των Επιδράσεων του Ειδικού Σχεδίου Πρόληψης - Σχεδίου Δράσης της ΑνΑΔ στο Ανθρώπινο Δυναμικό και στις Επιχειρήσεις της Κύπρου 2009 - 2010, με καταληκτική ημερομηνία ολοκλήρωσης τον Μάρτιο 2011.
4. Πανόραμα Επιδράσεων των Συγχρηματοδοτούμενων Έργων ΑνΑΔ/ΕΚΤ στο Ανθρώπινο Δυναμικό και στις Επιχειρήσεις της Κύπρου 2006 - 2009, με καταληκτική ημερομηνία ολοκλήρωσης τον Μάρτιο 2011.
5. Πανόραμα Επιδράσεων του Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων στο Ανθρώπινο Δυναμικό και στις Επιχειρήσεις της Κύπρου 2006 - 2009, με καταληκτική ημερομηνία ολοκλήρωσης τον Μάρτιο 2011.

Comprehensive System Evaluating the Impact of HRDA on the Economy of Cyprus

The focus of the system is the evaluation of the impact of HRDA on the employability and adaptability of the human resources of Cyprus, the upgrading of Cypriot enterprises, the enhancement of infrastructure and development systems of human resources, as well as the increase of the Cypriot economy's productivity.

During 2010, through the procedure of Public Procurements Awards, the following 5 evaluation studies were awarded to independent external consultants:

1. Panorama of the Impact of the HRDA on the Human Resources of Cyprus 2007 - 2009. The study is expected to be completed in June 2011.
2. Panorama of the Impact of the HRDA on the Enterprises of Cyprus 2007 - 2009. The study is expected to be completed in June 2011.
3. Evaluation of the Impact of the Special Prevention Scheme-Action Plan on the Human Resources and Enterprises of Cyprus 2009 - 2010. The study is expected to be completed in March 2011.
4. Panorama of the Impact of the Schemes co-funded by the HRDA and the ESF on the Human Resources and the Enterprises of Cyprus 2006 - 2009. The study is expected to be completed in March 2011.
5. Panorama of the Impact of the System of Vocational Qualifications on the Human Resources and the Enterprises of Cyprus 2006 - 2009. The study is expected to be completed in March 2011.

Comprehensive System of Electronic Documentation and Dissemination of the results of HRDA's research studies

The utilisation and enrichment with new data and information of the comprehensive system of electronic documentation and dissemination of the results of

Ολοκληρωμένο Σύστημα Ηλεκτρονικής Τεκμηρίωσης και Διάχυσης των Αποτελεσμάτων Ερευνών και Μελετών της ΑνΑΔ

Συνεχίστηκε μέσα στο 2010 η αξιοποίηση και εμπλουτισμός με νέα στοιχεία και πληροφορίες του σύγχρονου ολοκληρωμένου συστήματος ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης των αποτελεσμάτων έρευνας και ανάπτυξης της ΑνΑΔ. Το σύστημα, το οποίο αναπτύχθηκε από εταιρεία η οποία επιλέχθηκε μέσω της διαδικασίας σύναψης Δημοσίων Συμβάσεων τέθηκε σε λειτουργία και αξιοποιείται από τον Νοέμβριο 2009.

Η απεικόνιση του συστήματος ηλεκτρονικής τεκμηρίωσης και διάχυσης των αποτελεσμάτων έρευνας και ανάπτυξης της ΑνΑΔ γίνεται μέσα από το Παρατηρητήριο Ανθρώπινου Δυναμικού της ΑνΑΔ. Στο Παρατηρητήριο αυτό παρουσιάζονται αναλυτικά στοιχεία και πληροφορίες τόσο για το ανθρώπινο δυναμικό όσο και για τις επιχειρήσεις της Κύπρου.

Ευρωπαϊκό Δίκτυο SkillsNet

Η ΑνΑΔ συνέχισε την ενεργό συμμετοχή της στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο για τον έγκαιρο εντοπισμό των αναγκών σε δεξιότητες (Skillsnet) και ειδικότερα σε πρωτοβουλίες και δράσεις που προωθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο το Skillsnet για την παροχή προβλέψεων για την προσφορά και τη ζήτηση ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας. Οι δράσεις που προωθεί το Skillsnet αποτελούν μια ερευνητική/ακαδημαϊκή προσπάθεια για την παροχή πανευρωπαϊκών προβλέψεων με την αξιοποίηση στοιχείων του Eurostat η οποία δεν θα υποκαταστήσει το έργο της παροχής προβλέψεων που γίνεται σε εθνικό επίπεδο. Στο πλαίσιο της συνεισφοράς εμπειρογνομόνων από όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην προώθηση των δράσεων αυτών υπήρξε σημαντική εμπλοκή της ΑνΑΔ. Η εμπλοκή αυτή αφορούσε τη διατύπωση απόψεων και εισηγήσεων τόσο πάνω στη μεθοδολογία όσο και στα αποτελέσματα των διενεργούμενων προβλέψεων.

Θεματολόγιο Προτεραιοτήτων 2011-2013 για τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης

Το Θεματολόγιο Προτεραιοτήτων για την περίοδο 2011-2013 έχει ηγηθεί και προσδιοριστεί μέσα από το γενικότερο πλαίσιο των Στόχων της ΑνΑΔ. Το έγγραφο του Θεματολογίου Προτεραιοτήτων για την περίοδο 2011-2013 περιλαμβάνει θεματικούς τομείς προτεραιότητας για τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης – Συνήθη και Ζωτικής Σημασίας. Το έγγραφο αυτό θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικό γιατί θέτει τις βασικές κατευθύνσεις για την εφαρμογή δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων της Κύπρου και γι' αυτό αποτελεί χρήσιμο καθοδηγητικό έγγραφο για τα ιδρύματα κατάρτισης στο σχεδιασμό και την οργάνωση των κατάλληλων προγραμμάτων.

HRDA's research studies continued in 2010. The System, which was developed by a company chosen through the procedure of Public Procurements Awards, came into force in November 2009.

The depiction of the system of electronic documentation and dissemination of the results of HRDA's research studies is carried out by the Human Resource Observatory of HRDA. At this Observatory, data and information are provided for the human resources and enterprises of Cyprus.



European Network Skillsnet

The HRDA continued its active participation in the European Network for the early identification of employment skill needs (Skillsnet), and especially in Skillsnet's activities and actions for the provision of forecasts for the supply and demand of human resources to the labour market on a European level. The activities that the Skillsnet promotes are an academic attempt to provide paneuropean forecasts by utilising data and statistics from Eurostat which will not replace the task of providing forecasts made at national level. Within the framework of the contribution of experts from all EU countries to the promotion of the project, the HRDA was actively involved by presenting its views and proposals on both the methodology and the results of the forecasts.

Thematic Priorities for 2011-2013 for Multi-Company Continuing Training Programmes

The Thematic Priorities for the period 2011-2013 originated and were determined according to the general framework of the HRDA strategic objectives. The document of the Thematic Priorities for the period 2011-2013 contains the thematic priorities for Standard and High-priority Multi-Company Continuing Training Programmes. This document is considered of vital importance because it sets the basic guidelines for the implementation of training and development activities for the human resources of Cypriot enterprises. For this reason it is a useful guidance document for training institutions for the design and organisation of appropriate programmes.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

EFFECTIVE GOVERNANCE

Η αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς κατάρτισης στην Κύπρο είναι στενά συνυφασμένη με τα συστήματα και μηχανισμούς διακυβέρνησης που υπάρχουν και λειτουργούν τόσο από την ίδια την ΑνΑΔ όσο και από τους κυριότερους εταίρους της, ιδρύματα/οργανισμούς κατάρτισης, συμβουλευτικούς οίκους καθώς και τις επιχειρήσεις.

Ο άξονας προτεραιότητας της ΑνΑΔ για Αποτελεσματική Διακυβέρνηση κατά το 2010 αφορούσε στην ενίσχυση με ποικιλόμορφους τρόπους και δράσεις των Συστημάτων και Μηχανισμών Διακυβέρνησης τόσο της ίδιας της ΑνΑΔ όσο και των κυριότερων Εταίρων της, με κυρίαρχη επιδίωξη την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Αγοράς Κατάρτισης στην Κύπρο. Οι δράσεις που αναλήφθηκαν είναι οι ακόλουθες:

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΑΝΑΔ

Αξιοποίηση Κριτικής Αξιολόγησης Λειτουργίας ΑνΑΔ και Τροχοδρόμηση Νέων Σχεδίων.

Κατά τη διάρκεια του 2010, έγινε επανεξέταση προνοιών της πολιτικής και διαδικασιών των Σχεδίων της Αρχής με στόχο την απλοποίηση της λειτουργίας τους με όφελι την αύξηση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών της Αρχής και τη βελτίωση της εξυπηρέτησης του κοινού.

Επίσης, σχεδιάστηκαν τα νέα Σχέδια Προώθησης της Καινοτομίας στην Κατάρτιση και Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού και Ενίσχυσης των Υποδομών και Συστημάτων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Μηχανοργάνωση

Κατά το 2010, συνεχίστηκε η εφαρμογή της νέας Στρατηγικής Πληροφορικής για ουσιαστική αναβάθμιση της μηχανοργάνωσης της ΑνΑΔ. Στόχος της νέας Στρατηγικής είναι η απλοποίηση των διαδικασιών, η αύξηση της παραγωγικότητας και η εισαγωγή ηλεκτρονικών τρόπων επικοινωνίας και εξυπηρέτησης των συνεργατών στη βάση Ειδικού Σχεδίου Δράσης για Αποτελεσματική Διαχείριση των Διαφόρων Έργων Μηχανοργάνωσης της Αρχής. Πρόσθετα έγινε εγκατάσταση αλλαγών/προσθηκών στο υφιστάμενο μηχανογραφημένο Σύστημα Προγραμμάτων (ΣΥΠΡΟ) ενόψει της αναθεώρησης/επανασχεδιασμού των Σχεδίων της Αρχής, ενώ ο Οργανισμός προχώρησε και στην αγορά νέου εξοπλισμού πληροφορικής.

The effective operation of the training market in Cyprus is closely interwoven to the existing systems and mechanisms of governance which operate both by HRDA itself and by its major associates, training institutions/organisations, consultancy firms as well as enterprises.

HRDA's priority pillar for Effective Governance during 2010 concerned the enhancement of the Systems and Mechanisms of Governance of both HRDA itself and its major associates, through a variety of ways and actions, its strategic objective being the more effective functioning of the Training Market in Cyprus. The actions that were undertaken are the following:

EFFECTIVE GOVERNANCE OF HRDA

Utilisation of the Critical Assessment of HRDA's Operation and Planning of Revised Schemes.

During 2010, the policies and procedures of HRDA's Schemes were revised, so as to simplify their operation with the benefit of the increase of the productivity and efficiency of HRDA's services and the improvement of the service to the public.

In addition, the new schemes for the Promotion of Innovation in Training and Development of the Human Resources and the Support of Infrastructure and Systems for the Development of Human Resources have been designed.

Computerisation

During 2010, the implementation of a new Information Technology Strategy continued, aiming at the substantial upgrading of the computerisation of HRDA. The Objective of the new strategy is the simplification of procedures, the increase in productivity and the introduction of electronic means of communication and service to associates on the basis of a Special Action Plan for the Effective Management of the various HRDA's Computerisation Projects. Additionally, the installation of changes/additions to the existing computerised Programmes' System (SYPRO) took place prior to the revision/redesign of HRDA's Programmes, while the Organisation has progressed also to the purchase of new computer equipment.

Στελέχωση ΑνΑΔ και Κατάρτιση Προσωπικού

Στελέχωση

Κατά το 2010 πληρώθηκαν οι ακόλουθες κενές θέσεις: 2 θέσεις Λειτουργού Διοίκησης & Προσωπικού, 1 θέση Πρώτης Στενογράφου, 1 θέση Λογιστικού Λειτουργού 1ης Τάξης και 3 θέσεις Βοηθού Γραμματειακού Λειτουργού. Πρόσθετα, άρχισαν οι διαδικασίες για πλήρωση της θέσης Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού στη Διεύθυνση Έρευνας και Προγραμματισμού, 1 θέσης Ανώτερου Λειτουργού Πληροφορικής και 1 θέσης Λογιστή.

Κατάρτιση προσωπικού

Κατά το 2010, διατέθηκαν από τον Οργανισμό συνολικά 864 ανθρωπόωρες για συμμετοχή του προσωπικού της Αρχής σε επιμορφωτικά προγράμματα/σεμινάρια στην Κύπρο.

Κατά το 2010, συνεχίστηκε η υλοποίηση μίας χορηγίας για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου επιπέδου Μάστερ στον τομέα: «MBA in Information Technology».

Δημοσιότητα

Για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη προβολή - ενημέρωση και εξυπηρέτηση των «κοινών - στόχων» της Αρχής, ετοιμάστηκε σε συνεργασία με το Σύμβουλο Δημοσίων Σχέσεων της και εγκρίθηκε από το Διοικητικό της Συμβούλιο, η νέα Επικοινωνιακή Στρατηγική του Οργανισμού για την περίοδο 2010 - 2013. Η βασική στρατηγική επιδίωξη της εστιάζεται στο τρίπτυχο Προβολή - Ενημέρωση - Εξυπηρέτηση και εκφράζει τη νέα προσέγγιση του οργανισμού η οποία διαλαμβάνει το «περιπάτημα» της ΑνΑΔ μέσα στον κόσμο των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και του κοινού γενικότερα.

Προς επίτευξη του στόχων της νέας αυτής Στρατηγικής, η Αρχή, κατά το 2010, ανέπτυξε ποικιλόμορφες δράσεις προβολής και δημοσίων σχέσεων όπως δημοσιογραφικές διασκέψεις, συμμετοχές σε εκθέσεις, χορηγίες εκδηλώσεων, συνεντεύξεις σε ραδιοσταθμούς, παρουσιάσεις σε τηλεοπτικούς σταθμούς, διαλέξεις, δημοσιεύσεις άρθρων, ανακοινώσεων και δελτίων τύπου σε περιοδικά και εφημερίδες. Συγκεκριμένα:

- Σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε εκστρατεία προβολής και ενημέρωσης για τις δραστηριότητες της ΑνΑΔ με έμφαση στο Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης - Σχέδιο Δράσης για συμβολή στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων από την παγκόσμια οικονομική κρίση στην απασχόληση και την ανεργία. Η εκστρατεία αξιοποίησε τα ΜΜΕ και περιλάμβανε την προβολή τηλεοπτικών διαφημιστικών ταινιών, τη μετάδοση ραδιοφωνικών μηνυμάτων και την τοποθέτηση εξειδικευμένων διαφημιστικών καταχωρήσεων σε έντυπα ΜΜΕ (εφημερίδες - περιοδικά). Παράλληλα, αριθμός συνεντεύξεων της Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Γενικού Διευθυντή και Λειτουργών της Αρχής φιλοξενήθηκαν σε διάφορα ΜΜΕ.

Recruitment and Training of HRDA's Personnel

Personnel Recruitment

During 2010 the following vacant posts were fulfilled: 2 positions of Administration & Personnel Officers, 1 position of First Stenographer, 1 position of Accounting Officer 1st Grade and 3 positions of Assistant Clerical Officers. Additionally, the procedures have started for the filling of 1 position for a Human Resource Director in the Research and Planning Directorate, 1 position for a Senior IT Officer and 1 position for an Accountant.

Personnel Training and Development

During 2010, the Organisation allocated a total of 864 man-hours for the participation of its staff in training programs/seminars in Cyprus.

During 2010, the implementation of a sponsorship for the acquisition of a Master's level, post-graduate degree in the field: "MBA in Information Technology" was continued.

Publicity

For the better and more efficient promotion - information and servicing to HRDA's publics, the new HRDA's Communication Strategy for 2010 - 2013 was prepared in cooperation with the Organisation's Public Relations Consultant and approved by the Board of Governors. The basic strategic aim of the Communication Strategy is focused on Promotion-Information-Servicing and it expresses the new approach of the Organisation which considers HRDA's existence in the world of enterprises, employees and public in general.

In order to achieve the goals of this new Strategy, during 2010, HRDA developed diverse promotion and public relation actions, like press conferences, participation to fairs, sponsoring events, interviews to radio stations, presentations to television channels, lectures, publication of articles, announcements and press releases in magazines and newspapers. Specifically:

- The Publicity Campaign of the HRDA was designed and implemented, with special emphasis on the Special Prevention Scheme-Action Plan that contributes to confronting the effects of the world economic crisis on employability and unemployment. The campaign utilised mass media and included the broadcasting of advertising spots, radio advertising and specialised insertions in press media (newspapers-magazines). In parallel, the Chairperson of the Board of Governors, the Director General and other officials of HRDA gave interviews to the Mass Media.

- Για τις συγκεκριμένες δράσεις που προωθούνται στο πλαίσιο του Ειδικού Σχεδίου, η Αρχή προχώρησε, κατά τη διάρκεια του έτους που επισκοπείται, στην εκτύπωση και διάθεση αναθεωρημένου ενημερωτικού και διαφημιστικού υλικού.

- Το Γραφείο Εξυπηρέτησης του Κοινού στο ισόγειο του κτηρίου της ΑνΑΔ συνέχισε τη λειτουργία του για ενημέρωση των ανέργων και του κοινού γενικότερα. Για ακόμη καλύτερη εξυπηρέτηση δημιουργήθηκε πρόσθετος χώρος υποδοχής που στελεκώνεται από δύο υπαλλήλους της ΑνΑΔ, οι οποίοι παραλαμβάνουν αιτήσεις για συμμετοχή στα σχέδια της Αρχής και παρέχουν επιπλέον τηλεφωνική εξυπηρέτηση. Μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2010, εξυπηρετήθηκαν 7.149 ενδιαφερόμενοι, 3.740 από επιχειρήσεις και 3.409 ως άτομα.

- Αναγνωρίζοντας τη σημασία και συμβολή του θεσμού του Χορηγού (sponsor) στην προσπάθεια επέκτασης και βελτίωσης της αναγνωρισιμότητας της εικόνας της καθώς και στην περαιτέρω προβολή του ρόλου και του έργου της, η Αρχή ενέργησε, στη βάση του εγκεκριμένου από το Διοικητικό της Συμβούλιο Πλαισίου Πολιτικής Επιχορήγησης, ως χορηγός σε δύο εκδηλώσεις Οργανισμών που σχετίζονται με δραστηριότητες ανθρώπινου δυναμικού. Η πρώτη αφορούσε στο 1ο Συνέδριο «Εισαγωγή στην Εργασία, ένας οδηγός για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας» και η δεύτερη το Συνέδριο «Work Based Learning» που διοργανώθηκε από το Institute for Work Based Learning (Cyprus) του Middlesex University.

- Τον Σεπτέμβριο του 2010 η Αρχή πραγματοποίησε 4 Επαρειακές, εργαστηριακού τύπου, συναντήσεις με Ιδρύματα, Οργανισμούς Κατάρτισης και Συμβούλους Επιχειρήσεων σε Λευκωσία, Λεμεσό, Λάρνακα και Πάφο. Η θεματολογία των συναντήσεων αυτών αφορούσε στις διάφορες Δράσεις, Σχέδια και Προγράμματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού της Αρχής.

- Πρόσθετα, προβολή και προώθηση συγκεκριμένων Σχεδίων και δραστηριοτήτων της Αρχής έγινε μέσω της παρουσίας της σε εξειδικευμένες εκθέσεις. Κατά τη διάρκεια του 2010 η Αρχή συμμετέσχε, με δικό της περίπτερο, σε 4 εκθέσεις και συγκεκριμένα στη 17η Διεθνή Εκπαιδευτική Έκθεση, στην «Έκθεση Προϊόντων και Υπηρεσιών» του ΠΑΣΥΞΕ, στην «Έκθεση Σταδιοδρομίας 2010» του Πανεπιστημίου Κύπρου και στην «10η Ετήσια Έκθεση Καριέρας» του Πανεπιστημίου Λευκωσίας.

- Επίσης η Αρχή πραγματοποίησε την καθιερωμένη βράβευση ομάδας φοιτητών του Πανεπιστημίου Κύπρου με την καλύτερη μελέτη σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού. Το βραβείο, ύψους 2.500 Ευρώ, απονεμήθηκε από την Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της ΑνΑΔ σε ειδική τελετή που οργάνωσε το Πανεπιστήμιο Κύπρου τον Ιούνιο του 2010.

- For the specific actions which are promoted by the Special Scheme, the HRDA has carried out, during the year under review, the printing and disposal of revised information and promotional material.

- The Public Service Office on HRDA's ground floor continued its operation for providing information to the unemployed and the general public. For better service an additional space was created which is recruited by 2 officers who receive applications for participation in HRDA's Schemes and provide additional telephone service. Until 31 December 2010, the Office served 7.149 interested parties, 3.740 from business and 3.409 individuals.

- Recognising the importance and contribution of sponsoring, the HRDA, within the framework of its effort for the improvement of its recognisability and the promotion of its role and work, sponsored two human resource related events, on the basis of the approved by its Board of Governors Framework of Sponsorship Policy. The first event concerned the 1st Conference "Introduction to Employment, a guide for newcomers in the labour market" and the second event concerned the Conference "Work Based Learning" organised by the Institute for Work Based Learning (Cyprus) of Middlesex University.

- In September 2010, the HRDA carried out 4 District workshop meetings with training Institutions and Organisations and Business Consultants in Nicosia, Limassol, Larnaca and Pafos. The subject-matter of the meetings concerned HRDA's Projects, Schemes and Programmes of Human Resource Development.

- In addition, promotion of specific Schemes and activities of the HRDA was achieved through its presence in specialised exhibitions. During 2010 the HRDA participated with its own stand in 4 Exhibitions: 17th International education Fair, "Products and Services" of the Pancyprian Hotel Association, "Career Exhibition 2010" of the University of Cyprus and in the "10th Annual Career Fair" of the University of Nicosia.

- The HRDA carried out the established awarding of a group of University of Cyprus students with the better study in human resources. The prize of €2.500 was awarded by the Chairperson of the Board of Governors of the HRDA in a special ceremony organized by the University of Cyprus in June 2010.

The targeted actions of the New Communication Strategy of the Organisation for the period 2010-2013 include the establishment of the Human Resource Development Award institution and the creation of specialized promotion of a Historic Database/HRDA museum. For the establishment of the Institution, the HRDA has studied successful policies of the EU and



Ανάμεσα στις στοχευμένες δράσεις που περιλαμβάνονται στη νέα Επικοινωνιακή Στρατηγική του Οργανισμού για την περίοδο 2010-2013 είναι η καθιέρωση θεσμού Βραβείων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και η δημιουργία και εξειδικευμένη προβολή Ιστορικού Αρχείου/Μουσειακού Χώρου ΑνΑΔ. Για την εγκαθίδρυση του θεσμού των Βραβείων, οι υπηρεσίες της ΑνΑΔ προχώρησαν στη μελέτη πετυχημένων πρακτικών τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην Κύπρο καθώς και σε επαφές με άλλους φορείς που λειτουργούν παρόμοιους θεσμούς στην Κύπρο. Στη συνέχεια ετοιμάστηκε πλαίσιο λειτουργίας του θεσμού, το οποίο μετά την οριστικοποίησή του θα υποβληθεί στο Διοικητικό Συμβούλιο για έγκριση.

Επιπλέον, σε συνεργασία με τον Σύμβουλο Δημοσίων Σχέσεων της Αρχής, άρχισε η μελέτη του θέματος της δημιουργίας και εξειδικευμένης προβολής Ιστορικού Αρχείου/ Μουσειακού Χώρου ΑνΑΔ.

Με σκοπό την διευρυμένη προβολή και ενημέρωση για τις έρευνες και μελέτες που διεξάγει η Αρχή ετοιμάστηκε για κάθε μελέτη ενημερωτικό έντυπο, καθώς και ειδικό σχέδιο δράσης για την αξιοποίησή της. Ειδικότερα για τις 3 Μελέτες Προβλέψεων Αναγκών Απασχόλησης ετοιμάστηκε και δημοσιεύτηκε στον τύπο εκτενές ενημερωτικό δελτίο, πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις σε διάφορα ΜΜΕ της Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου, του Γενικού Διευθυντή και Λειτουργών της Αρχής, ενώ έγινε και παρουσίαση των πορισμάτων τους σε διάφορα οργανωμένα σύνολα.

Επίσης περί τα τέλη Δεκεμβρίου 2010, με την ευκαιρία της ολοκλήρωσης της μελέτης με τίτλο «Εντοπισμός Αναγκών σε Πράσινες Δεξιότητες στην Κυπριακή Οικονομία 2010-2013», πραγματοποιήθηκε στην παρουσία της Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Δημοσιογραφική Διάσκεψη. Κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης η Πρόεδρος

of Cyprus and has carried out meetings with bodies who operate similar practices in Cyprus. Furthermore, a framework of the operation of this practice was prepared, which following its finalisation, will be submitted to the Board of Governors for approval.

In addition, in cooperation with its Public relation Consultant the examination of the issue for the creation and promotion of a Historic Database/HRDA museum has begun.

For the broad promotion and provision of information on HRDA's research studies, an informative prospectus for each research study was prepared as well as a special action plan for the study's utilisation. Specifically, for the three studies on forecasts of employment needs, an extensive press release was prepared and published in the press media, interviews of the Chairperson of the Board of Governors, the Director General and Human Resource Development Officers were given to various Mass Media and studies' findings were presented to groups of people.

In addition, by the end of December 2010, following the completion of the study "Identification of Green Skill Needs in the Cyprus Economy 2010-2013" a press conference was held in the presence of the Minister of Labour and Social Insurance. During the Conference the Chairperson of the Board of Governors declared 2011 as the year of Green Skills and in parallel she announced the creation of the special Scheme for the promotion of Green Skills in the economy of Cyprus. The Scheme consists of actions relevant to the acquisition of green skills by the country's human resources and is addressed to the enterprises, employees and the unemployed.

του Διοικητικού Συμβουλίου της Αρχής κήρυξε το 2011 ως έτος «Πράσινων Δεξιοτήτων» και παράλληλα ανακοίνωσε την εκπόνηση από την ΑνΑΔ του Ειδικού Σχεδίου Προώθησης Πράσινων Δεξιοτήτων στην Κυπριακή Οικονομία, το οποίο περιλαμβάνει δράσεις σχετικές με απόκτηση πράσινων δεξιοτήτων από το ανθρώπινο δυναμικό του τόπου και απευθύνεται ειδικότερα σε επιχειρήσεις, εργαζόμενους και ανέργους.

Διεθνείς Σχέσεις

Συνολικά, κατά το 2010, η Αρχή συμμετέσχε σε 18 συνέδρια, σεμινάρια, εργαστήρια, συναντήσεις, φόρουμ και σε δύο εκπαιδευτικές επισκέψεις στο εξωτερικό, οι περισσότερες από τις οποίες είχαν ως άμεσο διοργανωτή την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή φορείς της, όπως η Ισπανική και η Βελγική Προεδρία, το CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης) και το ILO (Διεθνής Οργανισμός Εργασίας). Όλες οι διοργανώσεις, στις οποίες εκπροσωπήθηκε η Αρχή, πραγματοποιήθηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Σημειώνεται ιδιαίτερα η εκπροσώπηση της Αρχής σε συνεδρίες και συναντήσεις επιτροπών, δικτύων και άλλων φορέων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε θέματα των αρμοδιοτήτων της. Σε πολλές περιπτώσεις η εκπροσώπηση της Αρχής αποτελεί και την επίσημη εκπροσώπηση της Κύπρου, όπως στο DGVT Group (Ομάδα Γενικών Διευθυντών οργανισμών υπεύθυνων για την επαγγελματική κατάρτιση), στο οποίο ο Γενικός Διευθυντής της Αρχής είναι ένας από τους δύο επίσημους εκπροσώπους της Κύπρου.

Διεθνείς Συνεργασίες ΑνΑΔ

Ευρωπαϊκό Δίκτυο ReferNet

Μέσα στο 2010 συνεχίστηκε η συνεισφορά της ΑνΑΔ, ως του Εθνικού Συντονιστή της Κοινοπραξίας του ReferNet στην Κύπρο. Το ReferNet είναι Ευρωπαϊκό Δίκτυο που δημιουργήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop). Μέσω του δικτύου παρέχεται συνεχής ενημέρωση αναφορικά με τις πολιτικές και τις εξελίξεις στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Κοινοπραξία ReferNet Κύπρου, μέσα στο 2010, ετοίμασε εκθέσεις, τόσο στα ελληνικά όσο και στα αγγλικά, για το Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Κύπρο και για τις Πολιτικές Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Οι υπόλοιπες εργασίες της Κοινοπραξίας αφορούν τη συλλογή και καταχώριση στοιχείων και πληροφοριών σε ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων και τη διάχυση και προώθηση πληροφοριών για τις δραστηριότητες του ReferNet. Όλες οι πληροφορίες για το ReferNet και τις δραστηριότητες της Κοινοπραξίας στην Κύπρο περιέχονται στην ειδικά σχεδιασμένη ιστοσελίδα του ReferNet Κύπρου (www.refernet.org.cy).

International Relations

During 2010, HRDA participated overall in 18 conferences, seminars, workshops, meetings, forums and to two educational visits abroad, most of which had the European Commission or its bodies as direct organisers, such as the Spanish and the Belgian Presidency of the EU and the CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) and the ILO (International Labour Organisation). Almost all events, in which HRDA was represented, took part in the European Union.

The HRDA's representation in sessions and committees' meetings, networks and other bodies of the European Union in its field, is particularly noted. In many cases, the representation of HRDA is also the official representation of Cyprus, as in DGTV Group (Group of General Directors of bodies responsible for the vocational training), in which HRDA's Director General is one of the two official representatives of Cyprus.

International HRDA's Collaborations



ReferNet European network

During 2010, HRDA's contribution as the National Coordinator of the ReferNet Consortium in Cyprus was continued. ReferNet is a European Network established by the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). Through the Network, a constant updating is provided, regarding the policies and developments in the field of vocational education and training in all the nations of the European Union. The Cyprus ReferNet Consortium, during 2010, prepared reports, both in Greek and in English, for the Vocational Education and Training System in Cyprus. Other activities of the consortium concern the collection and documentation of data and information in electronic databases and the dissemination and promotion of information for the activities of ReferNet. Information about ReferNet and the activities of the Consortium in Cyprus is contained in the specially designed website of ReferNet Cyprus (www.refernet.org.cy).

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ 2010

STAFF LIST IN 2010

Γενική Διεύθυνση

Γενικός Διευθυντής
Δρ Γιώργος Όξινος

Εσωτερικός Ελεγκτής
Κυριάκος Ιορδάνου

Πρώτη Στενογράφος
Νίκη Καρτσιούλη

Διεύθυνση Έρευνας και Προγραμματισμού
Αν. Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού
Δρ Γιώργος Όξινος

Ανώτεροι Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού
Γιώργος Σιεκκερής
Γιάννης Μουρουζίδης

Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού 1ης Τάξης
Ζήνα Γαβριλίδη
Κυριάκος Κυριάκου
Κωνσταντίνα Κυριάκου - Λιβέρη

Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού
Ελισάβετ Βούλγαρη - Ιωάννου
Γιάννα Κορέλλη
Στέλιος Μυτίδης
Μαρία Πετρίδου
Κωνσταντίνος Παναγιώτου
Αλέξης Ιωάννου
Ελένη Θεμιστοκλέους
Χριστάκης Χριστοφή
Σάββας Καρναβέλιας

Στενογράφος
Αγάθη Τουμπούρη

Διεύθυνση Υπηρεσιών Κατάρτισης
Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού
Γιώργος Παναγίδης

Ανώτεροι Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού
Ξενοφών Μιχαηλίδης
Πανίκος Λασέπας
Γεώργιος Σταυρίδης
Σάββας Προκοπίδης

Directorate General

Director General
Dr George Oxinos

Internal Auditor
Kyriacos Iordanou

First Stenographer
Niki Kartsiouli

Research and Planning Directorate
Acting Director
Dr George Oxinos

Senior Human Resource Officers
George Siekkeris
Yiannis Mourouzides

Human Resource Officers 1st grade
Zena Gavrielides
Kyriacos Kyriacou
Constantina Kyriacou - Liveri

Human Resource Officers
Elisavet Voulgari - Ioannou
Yianna Korelli
Stelios Mytides
Maria Petridou
Constantinos Panayiotou
Alexis Ioannou
Eleni Themistokleous
Christakis Christofi
Savvas Karnavelias

Stenographer
Agathi Toumbouri

Training Directorate
Director
George Panayides

Senior Human Resource Officers
Xenophon Michaelides
Panicos Lasettas
George Stavrides
Savvas Procopides

Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού 1ης Τάξης

Πάμπος Γιωργάκης
Γρηγόρης Δημητρίου
Ιωάννης Ζένιος
Ελευθερία Χριστοδούλου
Κυριάκος Παπαγιάννης
Πανίκος Δρουσιώτης
Δάφνη Συμεωνίδου
Αικατερίνη Μουρουζίδη
Παρασκευή Τοφίδου

Λειτουργοί Ανθρώπινου Δυναμικού

Γρηγόρης Τσαγγαρίδης
Άβιβος Παπαγεωργίου
Χρίστος Τζάμας
Πάολα Παπαφιλιππού-Πιπτάλη
Ειρήνη Χαράκη
Μαρία Χριστοφόρου
Ξένια Παπαδήμα
Στέλλα Φιλίππου
Νάντια Τοφαρίδου
Γεωργία Κλεοβούλου
Λένα Ιωάννου
Πηνελόπη Χριστοφόρου
Χαράλαμπος Χαραλάμπους
Μαρίνος Αριστοτέλους
Έρμος Στεφανή
Μαρίνος Μούσκος
Θεόδωρος Αντωνιάδης
Αντρέας Ζινιέρης
Άριστος Θεοχάρους
Βασίλης Όξινος
Μάριος Παναγίδης
Κλεάνθης Γαβριλίδης

Πρώτος Λειτουργός
Μόνικα Ιωάννου-Ανδρέου

Λειτουργός Α΄
Μαρία Τσιελεπή

Στενογράφος
Ροδούλα Κατσελλή

Γραμματειακός Λειτουργός
Δημήτρης Τριμιθιώτης

Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί

Ελένη Χαρή
Μαρούλα Μιλτιάδους
Γιόλα Κάρουλα
Κλαίρη Ευθυμίου
Χαρά Κώστα
Έμμα Μιλτιάδους

Human Resource Officers 1st grade

Pambos Georghakis
Gregoris Demetriou
Ioannis Zenios
Eleftheria Christodoulou
Kyriakos Papayiannis
Panicos Droushiotis
Daphne Symeonidou
Aikaterini Mourouzidi
Paraskevi Tofidou

Human Resource Officers

Gregoris Tsangarides
Avivos Papageorgiou
Christos Tzamas
Paola Papaphilippou-Pittali
Ireni Haraki
Maria Christoforou
Xenia Papadema
Stella Philippou
Nadia Tofaridou
Georgia Kleovoulou
Lena Ioannou
Penelope Christoforou
Charalambos Charalambous
Marinos Aristotelous
Ermos Stefani
Marinos Mouskos
Theodoros Antoniadis
Andreas Zinieris
Aristos Theocharous
Vasilis Oxinos
Marios Panayides
Kleanthis Gavrielides

Principal Officer
Monica Ioannou - Andreou

Officer A΄
Maria Tsielepi

Stenographer
Rodoula Katselli

Clerical Officer
Demetris Trimithiotis

Assistant Clerical Officers

Eleni Hari
Maroula Miltiadous
Yiola Karoula
Cleri Efthimiou
Chara Costa
Emma Miltiadou

Διεύθυνση Διοίκησης και Προσωπικού
Διευθυντής Διοίκησης και Προσωπικού
Νίκος Κωνσταντίνου

Ανώτερος Λειτουργός Διοίκησης και Προσωπικού
Δρ Γιώργος Κυθραιώτης

Λειτουργοί Διοίκησης και Προσωπικού 1ης Τάξης
Γιώργος Κυριακίδης
Λεωνίδας Λεωνίδου

Λειτουργοί Διοίκησης και Προσωπικού
Λιάνα Χριστοδουλίδου
Ελένη-Χριστιάνα Πρωτοπαπά
Μαρία Καίλη

Γραμματειακοί Λειτουργοί
Μαρία Χρίστου
Αγγέλα Γιωρκάτζη

Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί
Ουρανία Αντωνίου
Χριστίνα Σμυρίλλη
Γεωργία Γιάνναρου
Μυράντα Νικολοπούλου

Βοηθοί Γραφείου
Ρένος Γεωργίου
Πάνος Παναγί

Τηλεφωνητής
Παναγιώτης Παναγιδής

Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών
Διευθυντής Οικονομικών Υπηρεσιών
Σπύρος Σπύρου

Λογιστής
-

Λειτουργοί Οικονομικών Υπηρεσιών
Χρυστάλλα Ηλία
Ηλιάνα Γιώρκαλλου
Γιώργος Γιωργαλλής
Αντρέας Μαυριδής
Νατάσα Χατζημικαήλ

Επιθεωρητής Λογαριασμών
Μαρία Αγρότου

Λογιστικοί Λειτουργοί 1ης Τάξης
Δέσποινα Αριστοτέλους
Μαρία Χαραλάμπους

Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί
Άννα Ιωάννου
Ελένη Κάσινου
Πέτρος Πέτρου
Παρασκευή Χρίστου

Administration & Personnel Directorate
Director
Nicos Constantinou

Senior Administration & Personnel Officer
Dr George Kythreotis

Administration & Personnel Officers 1st grade
George Kyriakides
Leonidas Leonidou

Administration & Personnel Officers
Liana Christodoulides
Eleni-Christiana Protopapa
Maria Kaili

Clerical Officers
Maria Christou
Angela Giorkadji

Assistant Clerical Officers
Ourania Antoniou
Christina Smyrilli
Georgia Yiannarou
Miranda Nikolopoulou

Office Assistants
Renos Georghiou
Panos Panayi

Telephonist
Panayiotis Panayides

Financial Services Directorate
Director
Spyros Spyrou

Accountant
-

Financial Services Officers
Chrystalla Elia
Eliana Giorkallou
George Giorgallis
Andreas Mavrides
Natasa Hadjimichael

Accounts Supervisor
Maria Agrotou

Accounting Officers 1st grade
Despina Aristotelous
Maria Charalambous

Assistant Clerical Officers
Anna Ioannou
Eleni Kasinou
Petros Petrou
Paraskevi Christou



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

FINANCIAL REPORT AND FINANCIAL STATEMENTS

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Τα αποτελέσματα του έτους παρουσιάζουν πλεόνασμα από εργασίες ύψους €0,33εκ. έναντι πλεονάσματος €4,24εκ. του προηγούμενου έτους. Τα έσοδα από εργασίες παρουσίασαν αύξηση 9,1% και έφθασαν τα €28,03εκ., ενώ τα έξοδα από εργασίες ανήλθαν στα €27,70εκ. παρουσιάζοντας αύξηση €6,25εκ. ή 29,2%. Τα καθαρά χρηματοδοτικά έσοδα μειώθηκαν κατά 17,4% και έφθασαν τα €1,20εκ. Το πλεόνασμα για το έτος ανήλθε στα €1,53εκ. σημειώνοντας μείωση €4,16εκ. ή 73,1%.

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ

	2010	2009	2008
Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Σύνολο Εσόδων από εργασίες Human Resource Development Levy to Total Income from operations	94,5%	99,1%	93,4%
Άλλα Έσοδα προς Σύνολο Εσόδων από εργασίες Other Income to Total Income from operations	5,5%	0,9%	6,6%
Δαπάνες Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες Human Resource Development Expenses to Total Expenses from operations	68,1%	58,9%	66,1%
Έξοδα Προσωπικού προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες Personnel Expenses to Total Expenses from operations	25,7%	31,8%	27,0%
Άλλα Έξοδα προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες Other Expenses to Total Expenses from operations	6,2%	9,3%	6,9%
Δαπάνες Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Human Resource Development Expenses to Human Resource Development Levy	71,3%	49,6%	62,1%

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Το συσσωρευθέν αποθεματικό αυξήθηκε από €35,91εκ. σε €37,44εκ., ενώ τα περιουσιακά στοιχεία αυξήθηκαν από €56,99εκ. σε €59,93εκ.

FINANCIAL REPORT

RESULTS

The results for the year exhibit a surplus from operations of €0,33m. compared to a surplus of €4,24m. of the previous year. Income from operations increased by 9,1% and reached €28,03m., whereas operating expenses surged to €27,70m. showing an increase of €6,25m. or 29,2%. Net finance income decreased by 17,4% reaching €1,20m. Surplus for the year surged to €1,53m. having thus a decrease of €4,16m. or 73,1%.

FINANCIAL INDICATORS

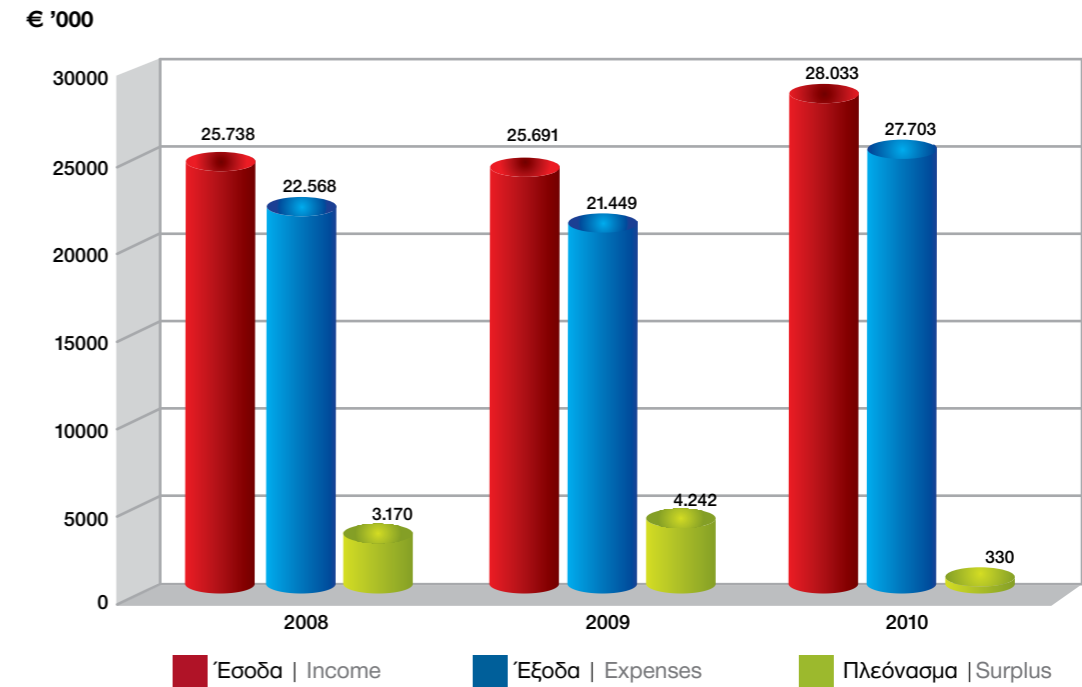
	2010	2009	2008
Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Σύνολο Εσόδων από εργασίες Human Resource Development Levy to Total Income from operations	94,5%	99,1%	93,4%
Άλλα Έσοδα προς Σύνολο Εσόδων από εργασίες Other Income to Total Income from operations	5,5%	0,9%	6,6%
Δαπάνες Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες Human Resource Development Expenses to Total Expenses from operations	68,1%	58,9%	66,1%
Έξοδα Προσωπικού προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες Personnel Expenses to Total Expenses from operations	25,7%	31,8%	27,0%
Άλλα Έξοδα προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες Other Expenses to Total Expenses from operations	6,2%	9,3%	6,9%
Δαπάνες Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Human Resource Development Expenses to Human Resource Development Levy	71,3%	49,6%	62,1%

FINANCIAL POSITION

The accumulated reserve increased from €35,91m. to €37,44m., whereas the total assets increased from €56,99m. to €59,93m.

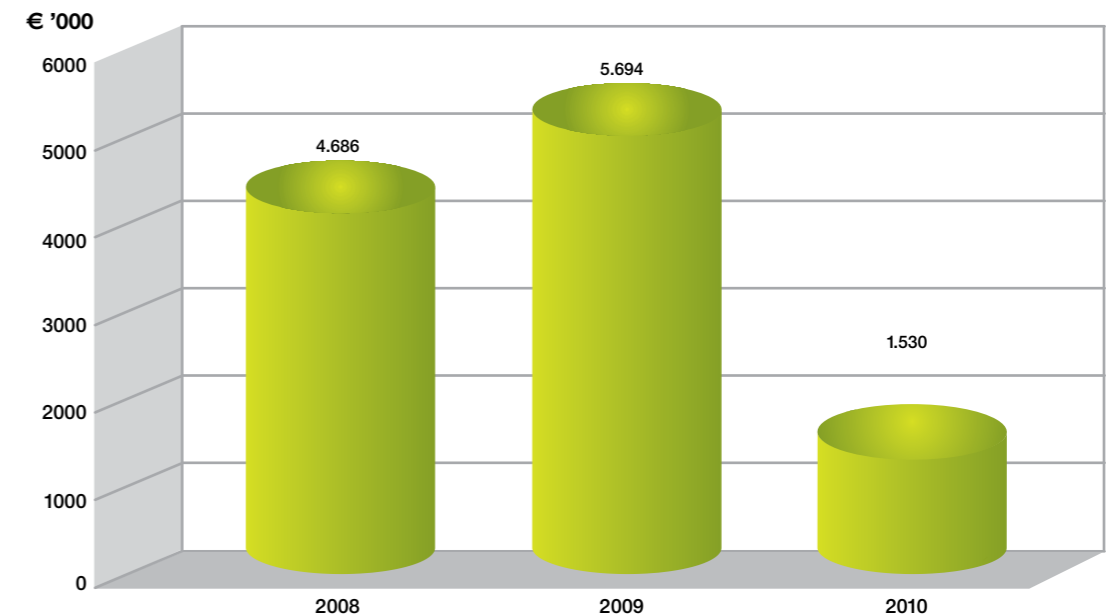
ΕΣΟΔΑ, ΕΞΟΔΑ ΚΑΙ ΠΛΕΟΝΑΣΜΑ ΑΠΟ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

INCOME, EXPENSES AND SURPLUS FROM OPERATIONS



ΠΛΕΟΝΑΣΜΑ ΕΤΟΥΣ

SURPLUS FOR THE YEAR



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ
ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2010

FINANCIAL STATEMENTS
FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER 2010

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ | CONTENTS

56 Έκθεση Γενικού Ελεγκτή της Δημοκρατίας	56 Report of the Auditor General of the Republic
58 Κατάσταση Συνολικών Εισοδημάτων	59 Statement of Comprehensive Income
60 Κατάσταση Οικονομικής Θέσης	61 Statement of Financial Position
62 Κατάσταση Μεταβολών στα Αποθεματικά	63 Statement of Changes in Reserves
64 Καταστάσεις Ταμειακών Ροών	65 Statements of Cash Flow
66 Σημειώσεις στις Οικονομικές Καταστάσεις	66 Notes to Financial Statements



ΕΚΘΕΣΗ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

REPORT OF THE AUDITOR GENERAL OF THE REPUBLIC

Έχω ελέγξει τις συνημμένες οικονομικές καταστάσεις της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, οι οποίες αποτελούνται από την κατάσταση οικονομικής θέσης στις 31 Δεκεμβρίου 2010, τις καταστάσεις συνολικών εισοδημάτων, μεταβολών στα αποθεματικά και ταμειακών ροών του έτους που έληξε την ημερομηνία αυτή, καθώς και περίληψη σημαντικών λογιστικών πολιτικών και λοιπές επεξηγηματικές πληροφορίες.

Ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις Οικονομικές Καταστάσεις

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την κατάρτιση οικονομικών καταστάσεων που δίνουν αληθινή και δίκαιη εικόνα σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς όπως αυτά υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τις απαιτήσεις του περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμου και για εκείνες τις εσωτερικές δικλίδες που το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει ως απαραίτητες, ώστε να καθίσταται δυνατή η κατάρτιση οικονομικών καταστάσεων απαλλαγμένων από ουσιώδες σφάλμα, οφειλομένου είτε σε απάτη είτε σε λάθος.

Ευθύνη Γενικού Ελεγκτή

Η δική μου ευθύνη είναι να εκφράσω γνώμη επί αυτών των οικονομικών καταστάσεων με βάση τον έλεγχό μου. Έχω διενεργήσει τον έλεγχό μου σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου. Τα Πρότυπα αυτά απαιτούν να συμμορφώνομαι με κανόνες δεοντολογίας, καθώς και να σχεδιάζω και διενεργώ τον έλεγχο με σκοπό την απόκτηση λελογισμένης διασφάλισης για το εάν οι οικονομικές καταστάσεις είναι απαλλαγμένες από ουσιώδες σφάλμα.

Ο έλεγχος περιλαμβάνει τη διενέργεια διαδικασιών για την απόκτηση ελεγκτικών τεκμηρίων σχετικά με τα ποσά και τις γνωστοποιήσεις στις οικονομικές καταστάσεις. Οι επιλεγόμενες διαδικασίες βασίζονται στην κρίση του ελεγκτή, περιλαμβανομένης της εκτίμησης των κινδύνων ουσιώδους σφάλματος των οικονομικών καταστάσεων, οφειλομένου είτε σε απάτη είτε σε λάθος. Κατά τη διενέργεια αυτών των εκτιμήσεων κινδύνων, ο ελεγκτής εξετάζει τις εσωτερικές δικλίδες που σχετίζονται με την κατάρτιση οικονομικών καταστάσεων της οντότητας

I have audited the accompanying financial statements of the Human Resource Development Authority of Cyprus which comprise the statement of financial position as at 31 December 2010 and the statements of comprehensive income, changes in reserves and cash flows for the year then ended, and a summary of significant accounting policies and other explanatory information.

Board of Governors' Responsibility for the Financial Statements

The Board of Governors is responsible for the preparation of financial statements that give a true and fair view in accordance with International Financial Reporting Standards as adopted by the European Union and the requirements of the Human Resource Development Law, and for such internal controls as the Board of Governors' determines is necessary to enable the preparation of financial statements that are free from material misstatement, whether due to fraud or error.

Auditor General's Responsibility

My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit. I conducted the audit in accordance with International Standards on Auditing. Those Standards require that I comply with ethical requirements and plan and perform the audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free from material misstatement.

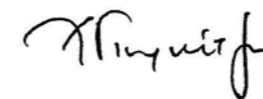
An audit involves performing procedures to obtain audit evidence about the amounts and disclosures in the financial statements. The procedures selected depend on the auditor's judgment, including the assessment of the risks of material misstatement of the financial statements, whether due to fraud or error. In making those risk assessments, the auditor considers internal control relevant to the entity's preparation of financial statements that give a true and fair view in order to design audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the entity's internal control. An audit also includes evaluating the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of

που δίνουν αληθινή και δίκαιη εικόνα, με σκοπό τον σχεδιασμό ελεγκτικών διαδικασιών κατάλληλων για τις περιστάσεις αλλά όχι με σκοπό την έκφραση γνώμης επί της αποτελεσματικότητας του εσωτερικών δικλίδων της οντότητας. Ο έλεγχος περιλαμβάνει επίσης την αξιολόγηση της καταλληλότητας των λογιστικών πολιτικών που χρησιμοποιήθηκαν και του λελογισμένου των λογιστικών εκτιμήσεων που έγιναν από το Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς και την αξιολόγηση της συνολικής παρουσίασης των οικονομικών καταστάσεων.

Πιστεύω ότι τα ελεγκτικά τεκμήρια που έχω αποκτήσει είναι επαρκή και κατάλληλα για να παράσχουν βάση για την ελεγκτική μου γνώμη.

Γνώμη

Κατά τη γνώμη μου, οι οικονομικές καταστάσεις δίνουν αληθινή και δίκαιη εικόνα της χρηματοοικονομικής θέσης της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις 31 Δεκεμβρίου 2010, και της χρηματοοικονομικής της επίδοσής και των ταμειακών ροών της για το έτος που έληξε την ημερομηνία αυτή σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς όπως αυτά υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τις απαιτήσεις του περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμου.



Χρυστάλλα Γιωρκάτζη
Γενικός Ελεγκτής
της Δημοκρατίας

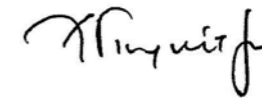
Λευκωσία, 14 Ιουλίου 2011

accounting estimates made by the Board of Governors, as well as evaluating the overall presentation of the financial statements.

I believe that the audit evidence I have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for my audit opinion.

Opinion

In my opinion, the financial statements give a true and fair view of the financial position of Human Resource Development Authority as at 31 December 2010 and of its financial performance and its cash flows for the year then ended in accordance with International Financial Reporting Standards as adopted by the European Union and the requirements of the Human Resource Development Law.



Chrystalla Georghadji
Auditor General
of the Republic

Lefkosa, 14 July 2011

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2010

	σημ.	2010 €	2009 €
Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	3	26.491.949	25.463.015
Έσοδα από Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης		1.333.207	199.187
Άλλα Έσοδα	4	207.467	28.732
Σύνολο εσόδων		28.032.623	25.690.934
Αμοιβή Διοικητικού Συμβουλίου	5	12.096	13.471
Έξοδα Προσωπικού	6	7.106.784	6.814.327
Οδοιπορικά		14.837	14.235
Έξοδα Λειτουργίας Γραφείου	7	374.912	414.996
Διάφορα Έξοδα	8	819.907	1.032.256
Εγκαταστάσεις, Επιδιορθώσεις, Συντήρηση και Λειτουργία	9	130.766	145.606
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	10	18.875.785	12.642.261
Αποσβέσεις περιουσιακών στοιχείων	11, 12	367.632	371.578
Σύνολο εξόδων		27.702.719	21.448.730
Πλεόνασμα από εργασίες		329.904	4.242.204
Χρηματοδοτικά έσοδα - καθαρά	13	1.199.882	1.451.967
Πλεόνασμα έτους		1.529.786	5.694.171
Λοιπά συνολικά εισοδήματα		-	-
Συγκεντρωτικά συνολικά εισοδήματα έτους		1.529.786	5.694.171

Οι σημειώσεις στις σελίδες 66 μέχρι 76 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

STATEMENT OF COMPREHENSIVE INCOME FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER 2010

	note	2010 €	2009 €
Human Resource Development Levy	3	26.491.949	25.463.015
Income from European Union Funds		1.333.207	199.187
Other Income	4	207.467	28.732
Total income		28.032.623	25.690.934
Board of Governors Remuneration	5	12.096	13.471
Personnel Expenses	6	7.106.784	6.814.327
Travelling Expenses		14.837	14.235
Office Expenses	7	374.912	414.996
Sundry Expenses	8	819.907	1.032.256
Installations, Repairs, Maintenance and Operation	9	130.766	145.606
Human Resource Development	10	18.875.785	12.642.261
Depreciation of assets	11, 12	367.632	371.578
Total expenses		27.702.719	21.448.730
Surplus from operations		329.904	4.242.204
Finance income – net	13	1.199.882	1.451.967
Surplus for the year		1.529.786	5.694.171
Other items of comprehensive income		-	-
Total comprehensive income for the year		1.529.786	5.694.171

The notes on pages 66 to 76 form part of these financial statements.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΘΕΣΗΣ

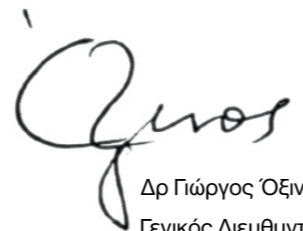
ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2010

σημ.	2010 €	2009 €
Περιουσιακά στοιχεία		
Ακίνητα, εγκαταστάσεις και εξοπλισμός	11 3.930.745	4.108.196
Άυλα περιουσιακά στοιχεία	12 429.618	463.784
Επενδύσεις - κατοχή μέχρι τη λήξη	15 3.666.209	4.433.489
Καταθέσεις σε τράπεζες	16 20.469.977	17.099.315
Χρεώστες και προπληρωμές	17 5.258.762	3.760.515
Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών	18 26.171.465	27.123.418
Σύνολο περιουσιακών στοιχείων	59.926.776	56.988.717
Υποχρεώσεις		
Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους	19 22.172.210	20.643.115
Πιστωτές και οφειλόμενα έξοδα	20 318.921	439.743
Σύνολο υποχρεώσεων	22.491.131	21.082.858
Αποθεματικά		
Συσσωρευθέν αποθεματικό	37.435.645	35.905.859
Σύνολο αποθεματικών	37.435.645	35.905.859
Σύνολο υποχρεώσεων και αποθεματικών	59.926.776	56.988.717

Οι σημειώσεις στις σελίδες 66 μέχρι 76 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.



Νίκη Ματθαίου
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου



Δρ Γιώργος Όξινο
Γενικός Διευθυντής

Ημερομηνία: 24 Ιουνίου 2011

STATEMENT OF FINANCIAL POSITION

AT 31 DECEMBER 2010

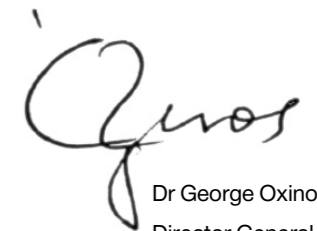
note	2010 €	2009 €
Assets		
Property, plant and equipment	11 3.930.745	4.108.196
Intangible assets	12 429.618	463.784
Investments – held to maturity	15 3.666.209	4.433.489
Bank deposits	16 20.469.977	17.099.315
Debtors and prepayments	17 5.258.762	3.760.515
Cash and cash equivalents	18 26.171.465	27.123.418
Total assets	59.926.776	56.988.717
Liabilities		
Employees Pension and Gratuities Scheme	19 22.172.210	20.643.115
Creditors and accrued expenses	20 318.921	439.743
Total liabilities	22.491.131	21.082.858
Reserves		
Accumulated reserve	37.435.645	35.905.859
Total reserves	37.435.645	35.905.859
Total liabilities and reserves	59.926.776	56.988.717

The notes on pages 66 to 76 form part of these financial statements.



Niki Mattheou
Chairperson Board of Governors

Date: 24 June 2011



Dr George Oxinos
Director General

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ ΣΤΑ ΑΠΟΘΕΜΑΤΙΚΑ

ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2010

	Συσσωρευθέν Αποθεματικό €
Υπόλοιπο 1 Ιανουαρίου 2009	30.211.688
Συγκεντρωτικά συνολικά εισοδήματα έτους 2009	5.694.171
Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου 2009	35.905.859
Συγκεντρωτικά συνολικά εισοδήματα έτους 2010	1.529.786
Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου 2010	37.435.645

STATEMENT OF CHANGES IN RESERVES

FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER 2010

	Accumulated Reserve €
Balance 1 January 2009	30.211.688
Total comprehensive income for the year 2009	5.694.171
Balance 31 December 2009	35.905.859
Total comprehensive income for the year 2010	1.529.786
Balance 31 December 2010	37.435.645

ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΑΜΕΙΑΚΩΝ ΡΟΩΝ

ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2010

	σημ.	2010 €	2009 €
Ροή μετρητών από εργασίες			
Πλεόνασμα έτους		1.529.786	5.694.171
Αναπροσαρμογή για:			
Αποσβέσεις περιουσιακών στοιχείων	11, 12	367.632	371.578
Απόσβεση έκπτωσης επενδύσεων (Πλεόνασμα) / Έλλειμμα από εκποίηση περιουσιακών στοιχείων	4	(2)	(6.191)
Εισπρακτέους τόκους	13	(1.200.242)	(1.453.721)
		692.353	4.606.172
Εισφορές μελών για μεταβίβαση της σύνταξης		28.798	29.010
Επιβάρυνση για ωφελήματα αφυπηρέτησης	19	1.893.894	1.861.219
Συντάξεις και φιλοδώρηματα		(399.573)	(683.274)
Αποζημίωση για μεταφορά συνταξιοδοτικών ωφελημάτων (Αύξηση)/Μείωση στους Χρεώστες και Προπληρωμές	17	(1.776.999)	1.486.798
(Μείωση)/Αύξηση στους Πιστωτές και Οφειλόμενα Έξοδα	20	(92.676)	95.145
Καθαρή ροή μετρητών από εργασίες		351.773	7.395.070
Ροή μετρητών από επενδυτικές δραστηριότητες			
Αγορά περιουσιακών στοιχείων	11, 12	(156.015)	(533.607)
Εισπράξεις από πώληση περιουσιακών στοιχείων	11, 12	4.821	100
Αποπληρωμή Κρατικών Ονομαστικών Χρεογράφων Αναπτύξεως		854.301	2.050.323
Αγορά Χρεογράφων Ελληνικής Τράπεζας Δ.Ε. Λτδ	15	(87.019)	(2.082.474)
Αύξηση καταθέσεων σε τράπεζες	16	(3.370.662)	(3.470.451)
Τόκοι που εισπράχθηκαν		1.450.848	897.480
Καθαρή ροή μετρητών για επενδυτικές δραστηριότητες		(1.303.726)	(3.138.629)
Καθαρή (μείωση)/αύξηση μετρητών και αντίστοιχων μετρητών		(951.953)	4.256.441
Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών στην αρχή της περιόδου	18	27.123.418	22.866.977
Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών στο τέλος της περιόδου	18	26.171.465	27.123.418

Οι σημειώσεις στις σελίδες 66 μέχρι 76 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

STATEMENT OF CASH FLOW

FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER 2010

	note	2009 €	2008 €
Cash flow from operating activities			
Surplus for the year		1.529.786	5.694.171
Adjustments for:			
Depreciation of assets	11, 12	367.632	371.578
Amortisation of investments differences (Surplus) / Deficit from disposal of fixed assets	4	(2)	(6.191)
Interest receivable	13	(1.200.242)	(1.453.721)
		692.353	4.606.172
Members contributions for transfer of pension		28.798	29.010
Charge for pension benefits	19	1.893.894	1.861.219
Pensions and gratuities paid		(399.573)	(683.274)
Compensation for transfer of pension benefits (Increase)/Decrease in Debtors and Prepayments	17	5.976	-
(Decrease)/Increase in Creditors and Accruals	20	(1.776.999)	1.486.798
		(92.676)	95.145
Net cash flow from operating activities		351.773	7.395.070
Cash flow from investing activities			
Purchase of assets	11, 12	(156.015)	(533.607)
Proceeds from disposal of assets	11, 12	4.821	100
Repayment of Government Registered Development Stock		854.301	2.050.323
Purchase of Hellenic Bank Public Company Ltd Bonds	15	(87.019)	(2.082.474)
Increase in bank deposits	16	(3.370.662)	(3.470.451)
Interest received		1.450.848	897.480
Net cash flow for investing activities		(1.303.726)	(3.138.629)
Net (decrease) / increase in cash and cash equivalents		(951.953)	4.256.441
Cash and cash equivalents at the beginning of the period	18	27.123.418	22.866.977
Cash and cash equivalents at the end of the period	18	26.171.465	27.123.418

The notes on pages 66 to 76 form part of these financial statements.

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2010

1. ΙΔΡΥΣΗ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (η "Αρχή") είναι οργανισμός δημοσίου δικαίου που ιδρύθηκε το 1974 με την επωνυμία "Αρχή Βιομηχανικής Κατάρτισης Κύπρου". Το 1999 η επωνυμία της άλλαξε σε "Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου". Η λειτουργία της Αρχής διέπεται από τους περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμους του 1999 έως 2007. Τα γραφεία της Αρχής βρίσκονται στην Οδό Αναβύσσου 2, 2025 Στρόβολος, Τ.Θ. 25431, 1392 Λευκωσία.

Σκοπός της Αρχής είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού σε όλες τις βαθμίδες και τομείς απασχόλησης μέσα στα πλαίσια και προτεραιότητες της εκάστοτε οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής της Δημοκρατίας.

2. ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Οι κυριότερες λογιστικές αρχές που εφαρμόστηκαν στην ετοιμασία αυτών των οικονομικών καταστάσεων είναι οι εξής:

Δήλωση συμμόρφωσης

Οι οικονομικές καταστάσεις ετοιμάστηκαν σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Αναφοράς (ΔΠΧΑ) όπως αυτά υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και τις πρόνοιες των περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμων του 1999 έως 2007.

Βάση ετοιμασίας

Οι οικονομικές καταστάσεις ετοιμάστηκαν με βάση την αρχή του ιστορικού κόστους.

Νόμισμα λειτουργίας και παρουσίασης

Οι οικονομικές καταστάσεις παρουσιάζονται σε ευρώ (€), το οποίο είναι το επίσημο νόμισμα της Κυπριακής Δημοκρατίας από την 1η Ιανουαρίου 2008.

Υιοθέτηση νέων και αναθεωρημένων Διεθνών Προτύπων Χρηματοοικονομικής Αναφοράς

Κατά τη χρήση 2010, η Αρχή υιοθέτησε όλα τα νέα και αναθεωρημένα ΔΠΧΑ τα οποία σχετίζονται με τις εργασίες της και είναι εφαρμόσιμα για λογιστικές χρήσεις που αρχίζουν την 1η Ιανουαρίου 2010. Η υιοθέτηση αυτή δεν έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στις λογιστικές πολιτικές της Αρχής.

Κατά την ημερομηνία έγκρισης αυτών των οικονομικών καταστάσεων, είχαν εκδοθεί από το Συμβούλιο Διεθνών Λογιστικών Προτύπων, πρότυπα και διερμηνείες που δεν είχαν τεθεί ακόμη σε εφαρμογή. Μερικά από αυτά υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση και άλλα ακόμη. Το Διοικητικό Συμβούλιο αναμένει ότι η υιοθέτηση αυτών των προτύπων χρηματοοικονομικής αναφοράς σε μελλοντικές χρήσεις δεν θα έχει σημαντική επίδραση στις οικονομικές καταστάσεις της Αρχής.

Χρήση λογιστικών εκτιμήσεων και κρίσεων

Η ετοιμασία των οικονομικών καταστάσεων απαιτεί από τη Διεύθυνση την άσκηση κρίσης, να κάνει εκτιμήσεις και παραδοχές οι οποίες επηρεάζουν την εφαρμογή των λογιστικών αρχών και τα υπό αναφορά ποσά των περιουσιακών στοιχείων, υποχρεώσεων, εσόδων και εξόδων. Οι εκτιμήσεις και οι υποστηρίζουσες παραδοχές βασίζονται στην ιστορική εμπειρία και σε διάφορους άλλους παράγοντες, οι οποίοι πιστεύεται ότι είναι λογικοί υπό τις περιστάσεις. Τα πραγματικά αποτελέσματα μπορεί να διαφέρουν από αυτές τις εκτιμήσεις.

Οι εκτιμήσεις και υποστηρίζουσες παραδοχές θεωρούνται σε συνεχή βάση. Αναθεωρήσεις σε λογιστικές εκτιμήσεις αναγνωρίζονται στην περίοδο κατά την οποία η εκτίμηση αναθεωρείται αν η αναθεώρηση επηρεάζει μόνο αυτή την περίοδο, ή την περίοδο της αναθεώρησης και μελλοντικές περιόδους αν η αναθεώρηση επηρεάζει τόσο την τρέχουσα όσο και μελλοντικές περιόδους.

Αναγνώριση εισοδημάτων

Τα εισοδήματα της Αρχής αναγνωρίζονται με βάση την αρχή των δεδουλευμένων εσόδων εκτός από τις πιο κάτω περιπτώσεις που αφορούν στην επιβολή και είσπραξη του Τέλους Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού:

(i) Δεν γίνεται πρόνοια για τις εισφορές εργοδοτών για το μισθολόγιο του Δεκεμβρίου που είναι καταβλητέο μέχρι 31 Ιανουαρίου του επόμενου χρόνου.

(ii) Δεν γίνεται πρόνοια για καθυστερημένες υποχρεώσεις εργοδοτών για καταβολή του Τέλους. Οι σχετικές εισπράξεις πιστώνονται τον χρόνο που πραγματοποιούνται.

Ακίνητα, εγκαταστάσεις και εξοπλισμός

Τα ακίνητα, εγκαταστάσεις και εξοπλισμός παρουσιάζονται στην τιμή κόστους μείον συσσωρευμένες αποσβέσεις. Στις προσθήκες περιουσιακών στοιχείων υπολογίζονται

αποσβέσεις για ολόκληρο τον χρόνο ανεξάρτητα από την ημερομηνία αγοράς, ενώ για τις εκποιήσεις δεν υπολογίζονται αποσβέσεις για το σχετικό έτος.

Οι επίσιες επιβαρύνσεις υπολογίζονται με βάση τη μέθοδο σταθερής απόσβεσης ώστε το κόστος να διαγράφεται κατά τη διάρκεια της υπολογιζόμενης ωφέλιμης ζωής των διαφόρων περιουσιακών στοιχείων.

Τα ποσοστά αποσβέσεων είναι τα εξής:

Κτήρια	3%
Εξοπλισμός Γραφείου, Έπιπλα και Σκεύη	15%
Εξοπλισμός Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	20%
Μηχανοκίνητα Οχήματα	20%
Εργαστηριακός και Εκπαιδευτικός Εξοπλισμός	15%

Για τη γη, καθώς και για τα έργα τέχνης για τα οποία δεν μπορεί να προσδιορισθεί ωφέλιμη ζωή, δεν γίνεται πρόβλεψη για αποσβέσεις.

Άυλα περιουσιακά στοιχεία

Τα άυλα περιουσιακά στοιχεία αποτελούνται από λογισμικά προγράμματα, τα οποία παρουσιάζονται στην τιμή κόστους μείον συσσωρευμένες αποσβέσεις. Η απόσβεση των λογισμικών προγραμμάτων υπολογίζεται με βάση τη μέθοδο σταθερής απόσβεσης ώστε το κόστος να διαγράφεται κατά τη διάρκεια της υπολογιζόμενης ωφέλιμης ζωής τους, που υπολογίζεται σε 5 χρόνια.

Στις προσθήκες λογισμικών προγραμμάτων υπολογίζονται αποσβέσεις για ολόκληρο τον χρόνο ανεξάρτητα από την ημερομηνία αγοράς, ενώ για τις εκποιήσεις δεν υπολογίζονται αποσβέσεις για το σχετικό έτος.

Χρεώστες και πιστωτές

Χρεώστες και πιστωτές λαμβάνονται υπόψη όταν υπάρχουν πραγματικά και αποδειγμένα στοιχεία της επιβάρυνσης.

Ωφελήματα αφυπηρέτησης προσωπικού

Η Αρχή λειτουργεί Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων για τους μόνιμους υπαλλήλους της βασιζόμενο πάνω στις συντάξιμες απολαβές και τα χρόνια υπηρεσίας (σχέδιο καθορισμένων παροχών). Οι εισφορές της Αρχής γίνονται με συγκεκριμένο ποσοστό πάνω στις συντάξιμες απολαβές των υπαλλήλων με βάση αναλογιστική μελέτη που διεξάγεται από ανεξάρτητο αναλογιστή κάθε τρία χρόνια.

Για μεταβίβαση της σύνταξης σε περίπτωση θανάτου, γίνονται εισφορές από τους υπαλλήλους με ποσοστό 0,75% πάνω στις ασφαλιστέες αποδοχές και 1,75% πάνω σε οποιοδήποτε ποσό πέραν των ασφαλιστέων αποδοχών.

Το κόστος των ωφελημάτων αφυπηρέτησης επιβαρύνει αποκλειστικά την Αρχή και υπολογίζεται ετήσια βάσει της αναλογιστικής μεθόδου προβλεπόμενης πιστωτικής μονάδας (projected unit credit method). Τυχόν πλεονάσματα ή ελλείμματα που προκύπτουν από διαφορές μεταξύ των αναμενόμενων και πραγματικών αποδόσεων των αναλογιστικών υποθέσεων κατανομονται στα έτη της εναπομένουσας υπηρεσίας του προσωπικού.

Στο βαθμό που τα συσσωρευμένα μη αναγνωρισθέντα πλεονάσματα ή ελλείμματα υπερβαίνουν το 10% του μεγαλύτερου ποσού μεταξύ των υποχρεώσεων και της αγοραίας αξίας των περιουσιακών στοιχείων του Σχεδίου, τότε το ποσό αυτό αναγνωρίζεται στην κατάσταση συνολικών εισοδημάτων κατά τη διάρκεια του αναμενόμενου μέσου όρου της εναπομένουσας υπηρεσίας του προσωπικού.

Σχέδιο Ωφελημάτων Εργατικού Προσωπικού

Για το εργατικό προσωπικό της Αρχής, που αριθμούσε μόνο ένα άτομο (καθαρίστρια), λειτουργούσε Σχέδιο Ωφελημάτων το οποίο διείπετο από ειδικούς όρους (σχέδιο καθορισμένων εισφορών). Στο Σχέδιο κατετίθετο ποσοστό 16% που υπολογιζόταν πάνω στους μισθούς της καθαρίστριας με αναλογία 11% από την Αρχή και 5% από την ίδια. Το άτομο αυτό αφυπηρέτησε από τις 2 Ιουνίου 2009, οπότε και η λειτουργία του συγκεκριμένου Σχεδίου τερματίστηκε (Σημ. 14).

Επενδύσεις που κρατούνται μέχρι τη λήξη τους

Οι επενδύσεις αυτές έχουν προκαθορισμένη ημερομηνία λήξης και η Αρχή έχει τόσο την πρόθεση όσο και τη δυνατότητα να τις κρατήσει μέχρι τη λήξη τους. Αυτές οι επενδύσεις παρουσιάζονται στην κατάσταση οικονομικής θέσης στην ονομαστική τους αξία πλέον τη διαφορά υπέρ το άρτιο ή μείον την έκπτωση που δεν έχει αποσβεστεί. Οποιαδήποτε διαφορά υπέρ το άρτιο ή έκπτωση που προκύπτει από την αγορά τέτοιων επενδύσεων αποσβένεται με σταθερή βάση στο διάστημα από την ημερομηνία απόκτησης μέχρι την ημερομηνία λήξης.

Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών

Τα μετρητά και αντίστοιχα μετρητών αποτελούνται από μετρητά στο ταμείο και καταθέσεις στις τράπεζες (τρεχούμενοι λογαριασμοί και λογαριασμοί προειδοποίησης 3 μηνών).

Συγκριτικά ποσά

Όπου χρειαζόταν, τα συγκριτικά ποσά έχουν αναπροσαρμοστεί για να συνάδουν με την ταξινόμηση του τρέχοντος έτους.

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2010

3. ΤΕΛΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Τα έσοδα από το Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι σύμφωνα με το άρθρο 20 των περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμων του 1999 έως 2007 και τους εκάστοτε ισχύοντες σχετικούς Κανονισμούς.

4. ΆΛΛΑ ΕΞΟΔΑ

	2010 €	2009 €
Διάφορα έσοδα	202.644	22.541
Απόσβεση διαφορών επενδύσεων	2	6.191
Πλεόνασμα από εκποίηση περιουσιακών στοιχείων	4.821	-
	207.467	28.732

5. ΑΜΟΙΒΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Στον Πρόεδρο και τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλεται αμοιβή σύμφωνα με τη νομοθεσία. Το ύψος της καθορίζεται από το Υπουργικό Συμβούλιο.

6. ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

	2010 €	2009 €
Μισθοί	3.829.992	3.740.237
Αναδρομική καταβολή μισθοδοσίας	-	102.848
Έκτακτες υπηρεσίες	316.533	110.828
Διάφορα επιδόματα και υπερωρίες	22.859	21.721
Εισφορές στα διάφορα Ταμεία και Σχέδια	1.043.506	977.474
Επιβάρυνση για ωφελήματα αφυπηρέτησης	1.893.894	1.861.219
	7.106.784	6.814.327

Ο συνολικός αριθμός εργοδοτούμενων στην Αρχή στις 31 Δεκεμβρίου 2010 ήταν 104 (93 στις 31 Δεκεμβρίου 2009).

7. ΕΞΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ

	2010 €	2009 €
Ταχυδρομικά τέλη	7.601	13.493
Τηλέφωνα	33.250	25.149
Φωτισμός, θέρμανση και καύσιμα	105.195	86.999
Καθαριότητα γραφείου	57.534	63.121
Ενοίκια και Κοινόχρηστα	7.040	-
Τέλη και τέλη Υδατοπρομήθειας	7.974	9.997
Εφημερίδες και περιοδικά	1.897	2.158
Εκδόσεις και δημοσιεύσεις	78.330	119.825
Γραφική ύλη	17.373	30.322
Υλικά ηλεκτρονικού υπολογιστή	27.836	28.722
Μικροεξοπλισμός γραφείου	523	585
Βιβλιοθήκη	9.249	13.095
Ασφάλεια Γραφείων	18.490	18.424
Άλλα	2.620	3.106
	374.912	414.996

8. ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ

	2010 €	2009 €
Προμήθεια για είσπραξη του Τέλους Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	160.774	158.806
Αμοιβή συμβούλων και δικαιώματα για προσφερόμενες υπηρεσίες	142.895	65.853
Τέλη και έξοδα μηχανογράφησης	22.410	18.896
Δημοσιότητα	84.541	288.565
Ασφάλιστρα	40.255	40.609
Διεθνής συνεργασία και υπηρεσιακές επισκέψεις στο εξωτερικό	13.573	27.398
Εκπαίδευση προσωπικού	22.847	44.093
Στολές Βοηθών Γραφείου	850	850
Συνδρομές σε οργανισμούς του εξωτερικού	1.607	12.324
Φιλοξενία	22.497	18.589
Συνέδρια, σεμινάρια και άλλα γεγονότα στην Κύπρο	1.370	-
Μελέτες και έρευνες	-	163.259
Αγορά υπηρεσιών	304.974	190.375
Έλλειμμα από εκποίηση/διαγραφή περιουσιακών στοιχείων	-	335
Άλλα	1.314	2.304
	819.907	1.032.256

9. ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ, ΕΠΙΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

	2010 €	2009 €
Συντήρηση κτηρίων	33.786	52.228
Επιδιορθώσεις και συντήρηση εξοπλισμού γραφείων, επίπλων και σκευών	20.121	20.677
Επιδιορθώσεις και συντήρηση εξοπλισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή	8.150	7.516
Συντήρηση προγραμμάτων ηλεκτρονικού υπολογιστή	58.278	54.881
Συντήρηση και λειτουργία μηχανοκίνητων οχημάτων	2.779	3.064
Συντήρηση κήπων	7.652	7.240
	130.766	145.606

10. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

	2010 €	2009 €
Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης	5.499.905	3.099.688
Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης	11.344.995	9.127.500
Πρότυπα Επαγγελματικών Προσόντων	3.730	7.753
Ενίσχυση της Υποδομής Κατάρτισης	73.546	61.893
Αξιολόγηση και Πιστοποίηση των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης	4.779	-
Σχέδια Συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Αρχή	1.788.371	345.427
Έρευνες και Μελέτες	160.459	-
	18.875.785	12.642.261

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2010

11. ΑΚΙΝΗΤΑ, ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ

	Γη	Κτήρια	Εξοπλισμός Γραφείου, Έπιπλα και Σκεύη	Εξοπλισμός Ηλεκτρ. Υπολογιστή	Μηχανοκίνητα Οχήματα	Εκπαιδευτικός και Εργαστηριακός Εξοπλισμός	Έργα Τέχνης	Σύνολο
	€	€	€	€	€	€	€	€
ΚΟΣΤΟΣ								
1 Ιανουαρίου 2010	654.394	5.070.446	529.320	321.902	93.518	91.516	16.955	6.778.051
Προσθήκες	-	14.680	19.488	19.645	-	-	-	53.813
Εκποιήσεις/Διαγραφές	-	-	(3.564)	-	(33.668)	-	-	(37.232)
31 Δεκεμβρίου 2010	654.394	5.085.126	545.244	341.547	59.850	91.516	16.955	6.794.632
ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ								
1 Ιανουαρίου 2010	-	1.840.336	477.467	213.267	48.178	90.607	-	2.669.855
Αποσβέσεις	-	152.373	23.118	43.188	11.970	615	-	231.264
Εκποιήσεις/Διαγραφές	-	-	(3.564)	-	(33.668)	-	-	(37.232)
31 Δεκεμβρίου 2010	-	1.992.709	497.021	256.455	26.480	91.222	-	2.863.887
ΚΑΘΑΡΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΑΞΙΑ								
31 Δεκεμβρίου 2010	654.394	3.092.417	48.223	85.092	33.370	294	16.955	3.930.745
31 Δεκεμβρίου 2009	654.394	3.230.110	51.853	108.635	45.340	909	16.955	4.108.196

12. ΑΥΛΑ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

	Προγράμματα Ηλεκτρονικού Υπολογιστή
	€
ΚΟΣΤΟΣ	
1 Ιανουαρίου 2010	1.290.244
Προσθήκες	102.202
Εκποιήσεις/Διαγραφές	-
31 Δεκεμβρίου 2010	1.392.446
ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ	
1 Ιανουαρίου 2010	826.460
Αποσβέσεις	136.368
Εκποιήσεις/Διαγραφές	-
31 Δεκεμβρίου 2010	962.828
ΚΑΘΑΡΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΑΞΙΑ	
31 Δεκεμβρίου 2010	429.618
31 Δεκεμβρίου 2009	463.784

13. ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΑ ΕΞΟΔΑ - ΚΑΘΑΡΑ

	2009 €	2009 €
Τόκοι από Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως	269	105.485
Τόκοι από Χρεόγραφα της Ελληνικής Τράπεζας Δ.Ε. Λτδ	211.871	216.569
Τόκοι από καταθέσεις στην Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου	65.647	161.926
Τόκοι από καταθέσεις στο Υπουργείο Οικονομικών	65.614	-
Τόκοι από καταθέσεις προθεσμίας	402.111	539.978
Τόκοι από τρεχούμενους λογαριασμούς και λογαριασμούς προειδοποίησης	581.802	582.679
Τόκοι από εκπαιδευτικά δάνεια σε υπαλλήλους	1.426	1.750
Τόκοι από στεγαστικά δάνεια σε υπαλλήλους	3.635	6.011
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	(132.133)	(160.677)
	1.200.242	1.453.721
Τραπεζικά έξοδα	(360)	(1.754)
	1.199.882	1.451.967

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2010

14. ΣΧΕΔΙΟ ΩΦΕΛΗΜΑΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

	2010 €	2009 €
Υπόλοιπο 1 Ιανουαρίου	-	36.578
Πλέον Εισπράξεις:		
Εισφορές της Αρχής	-	571
Εισφορές της υπαλλήλου	-	260
Τόκοι	-	446
	-	37.855
Μείον Πληρωμές:		
Ωφελήματα που καταβλήθηκαν	-	(37.811)
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	-	(44)
	-	(37.855)
Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου	-	-
Αποτελούμενο από:		
Καταθέσεις στη Marfin Popular Bank Public Co Ltd	-	-

15. ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ - ΚΑΤΟΧΗ ΜΕΧΡΙ ΤΗ ΛΗΞΗ

	2010 €	2009 €
5,75% Κρατικά Ονομαστ. Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2010	-	854.299
Χρεόγραφα Ελληνικής Τράπεζας Δ.Ε. Λτδ 2011	1.666.209	1.579.190
Χρεόγραφα Ελληνικής Τράπεζας Δ.Ε. Λτδ 2019	2.000.000	2.000.000
	3.666.209	4.433.489

Το ποσό έκπτωσης που δεν έχει αποσβεστεί στις 31 Δεκεμβρίου 2010 ανέρχεται σε €0 (€2 στις 31 Δεκεμβρίου 2009).

16. ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ ΣΕ ΤΡΑΠΕΖΕΣ

	2010 €	2009 €
Καταθέσεις στην Κυπριακή Τράπεζα Αναπτύξεως Δ.Ε. Λτδ	6.000.000	8.098.315
Καταθέσεις στη Marfin Popular Bank Public Co Ltd	2.000.000	567.000
Καταθέσεις στην Alpha Bank Cyprus Ltd	6.000.000	4.000.000
Καταθέσεις στη USB Bank Plc	4.569.977	-
Καταθέσεις στη ΣΠΕ Στροβόλου	-	2.217.000
Καταθέσεις στο Συνεργατικό Ταμιευτήριο Λεμεσού Λτδ	1.900.000	2.217.000
	20.469.977	17.099.315

17. ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΠΛΗΡΩΜΕΣ

	2010 €	2009 €
Προκαταβολές σε υπαλλήλους της Αρχής για αγορά οχήματος	334.873	272.891
Εκπαιδευτικά δάνεια σε υπαλλήλους της Αρχής	374.263	284.358
Δάνεια σε υπαλλήλους της Αρχής για αγορά ηλεκτρονικού υπολογιστή	1.172	4.642
Στεγαστικά δάνεια σε υπαλλήλους της Αρχής	89.955	126.776
Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	2.363.984	1.911.075
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο - Συγχρηματοδοτούμενα Σχέδια	230.437	189.903
Άλλα	197.111	59.468
Προκαταβολές σε Αναδόχους για Συγχρηματοδοτούμενα Σχέδια από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο	1.034.317	-
Τόκοι από καταθέσεις σε τραπεζικά/συνεργατικά ιδρύματα	4.626.112	2.849.113
Τόκοι από Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως	632.650	887.110
	-	24.292
	5.258.762	3.760.515

18. ΜΕΤΡΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ ΜΕΤΡΗΤΩΝ

	2010 €	2009 €
Καταθέσεις στην Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου	-	26.095.415
Καταθέσεις στο Υπουργείο Οικονομικών	24.085.655	-
Καταθέσεις σε εμπορικές τράπεζες (*)	2.085.210	1.027.403
Μετρητά στο Ταμείο	600	600
	26.171.465	27.123.418

(*) Για αντιμετώπιση των τρεχουσών αναγκών της Αρχής διατηρούνται τρεχούμενοι λογαριασμοί και λογαριασμοί προειδοποίησης στις ακόλουθες Τράπεζες: Τράπεζα Κύπρου Δ.Ε. Λτδ, Marfin Popular Bank Public Co Ltd, Ελληνική Τράπεζα Δ.Ε. Λτδ και Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος (Κύπρου) Λτδ.

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2010

19. ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ ΓΙΑ ΩΦΕΛΗΜΑΤΑ ΑΦΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ

Σύμφωνα με την τελευταία αναλογιστική μελέτη που διεξήχθη τον Μάρτιο του 2011 από ανεξάρτητο αναλογιστή, το ύψος της αναλογιστικής υποχρέωσης για ωφελήματα αφυπηρέτησης κατά την 31η Δεκεμβρίου 2010, ανέρχεται σε €20.105.392 (€19.750.004 στις 31 Δεκεμβρίου 2009).

Τα ποσά που έχουν αναγνωριστεί στην κατάσταση οικονομικής θέσης σχετικά με το Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους της Αρχής (σχέδιο καθορισμένων παροχών) παρουσιάζονται πιο κάτω:

	2010 €	2009 €
Παρούσα αξία των υποχρεώσεων του Σχεδίου	20.105.392	19.750.004
Μη αναγνωρισμένο αναλογιστικό κέρδος	2.066.818	893.111
Μη αναγνωρισμένο κόστος προηγούμενης υπηρεσίας	-	-
Υποχρέωση για ωφελήματα αφυπηρέτησης που φαίνεται στην κατάσταση οικονομικής θέσης	22.172.210	20.643.115

Τα ποσά που παρουσιάζονται στην κατάσταση συνολικών εισοδημάτων σχετικά με το Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους της Αρχής (σχέδιο καθορισμένων παροχών) έχουν ως εξής:

	2010 €	2009 €
Κόστος τρέχουσας υπηρεσίας	879.699	788.154
Τόκος επί των υποχρεώσεων του Σχεδίου	983.748	1.073.065
Κόστος προϋπηρεσίας που αναγνωρίστηκε στο έτος	30.447	-
Αναλογιστικό (κέρδος)/ζημιά που αναγνωρίστηκε στο έτος	-	-
	1.893.894	1.861.219

Η κίνηση στην παρούσα αξία των υποχρεώσεων του Σχεδίου έχει ως εξής:

	2010 €	2009 €
Υπόλοιπο 1 Ιανουαρίου	19.750.004	18.661.772
Κόστος τρέχουσας υπηρεσίας	879.699	788.154
Τόκος επί των υποχρεώσεων του Σχεδίου	983.748	1.073.065
Κόστος προϋπηρεσίας που αναγνωρίστηκε στο έτος	30.447	-
Συντάξεις και φιλοδώρηματα που πληρώθηκαν	(399.573)	(683.274)
Εισφορές μελών	28.798	29.010
Αποζημίωση για μεταφορά συνταξιοδοτικών ωφελημάτων	5.976	-
Μη αναγνωρισμένο αναλογιστικό κέρδος	(1.173.707)	(118.723)
Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου	20.105.392	19.750.004

Οι κυριότερες υποθέσεις που χρησιμοποιήθηκαν για τις αναλογιστικές εκτιμήσεις είναι οι εξής:

	2010	2009
Προεξοφλητικό επιτόκιο	5,36%	5,02%
Μέση ετήσια αύξηση μισθών	5,75%	5,75%
Μέση ετήσια αύξηση βασικών ασφαλιστέων αποδοχών	3,00%	3,00%
Αύξηση συντάξεων	2,75%	2,75%
Αύξηση συντάξεων Κοινωνικών Ασφαλίσεων	2,00%	2,00%
Πληθωρισμός	2,00%	2,00%

20. ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΚΑΙ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΑ ΕΞΟΔΑ

	2010 €	2009 €
Αποζημίωση για μεταφορά συνταξιοδοτικών ωφελημάτων	149.415	149.415
Οφειλόμενα έξοδα για αγορά Προγραμμάτων Η.Υ.	-	29.669
Προμηθευτές	73.125	40.838
ΦΠΑ – Εκροές	9.711	7.082
Άλλοι	22.899	120.822
	255.150	347.826
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	63.771	91.917
	318.921	439.743

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2010

21. ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΜΕΣΑ

Τα κύρια χρηματοοικονομικά περιουσιακά στοιχεία της Αρχής είναι τα μετρητά στις τράπεζες, τα χρεόγραφα και οι χρεώστες. Οι κύριες χρηματοοικονομικές υποχρεώσεις της Αρχής είναι οι πιστωτές και οι υποχρεώσεις για συντάξεις.

Δίκαιες αξίες

Οι δίκαιες αξίες των χρηματοοικονομικών στοιχείων ενεργητικού και παθητικού είναι περίπου οι ίδιες όπως και τα ποσά που παρουσιάζονται στην κατάσταση οικονομικής θέσης.

22. ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΚΑΙ ΑΝΕΙΛΗΜΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

(α) Κεφαλαιουχικές υποχρεώσεις

Στις 31 Δεκεμβρίου 2010, οι ανειλημμένες υποχρεώσεις για κεφαλαιουχικές δαπάνες της Αρχής για τις οποίες δεν έγινε πρόβλεψη στις οικονομικές καταστάσεις ανέρχονταν σε €163.017 (€20.901 στις 31 Δεκεμβρίου 2009).

(β) Υποχρεώσεις για επιχορηγήσεις προγραμμάτων κατάρτισης

Κατά την 31η Δεκεμβρίου 2010, είχαν υποβληθεί και βρίσκονταν ακόμη υπό εξέταση αιτήσεις για καταβολή χορηγήματος υπολογιζόμενου ύψους €4.307.000 (€1.632.000 στις 31 Δεκεμβρίου 2009), για τις οποίες δεν έγινε πρόβλεψη στις οικονομικές καταστάσεις.

(γ) Νομικές διαδικασίες

Στις 31 Δεκεμβρίου 2010, υπήρχαν εκκρεμείς αγωγές και προσφυγές εναντίον της Αρχής. Η Αρχή πιστεύει ότι υπάρχει επαρκής υπεράσπιση έναντι οποιασδήποτε επιδιωκόμενης απαίτησης και δεν αναμένεται ότι η Αρχή θα υποστεί οποιοδήποτε σημαντικό κόστος. Ως εκ τούτου, δεν έγινε πρόβλεψη στις οικονομικές καταστάσεις γι' αυτές τις υποθέσεις.

23. ΓΕΓΟΝΟΤΑ ΜΕΤΑΓΕΝΕΣΤΕΡΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΘΕΣΗΣ

Δεν υπήρξαν σημαντικά γεγονότα μεταγενέστερα της κατάστασης οικονομικής θέσης που να έχουν σχέση με την κατανόηση των οικονομικών καταστάσεων.

Γενική Επιμέλεια / Συντονισμός

Διεύθυνση Διοίκησης και Προσωπικού,
Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου

Αναβύσσου 2, Στρόβολος, Τ.θ. 25431, 1392 Λευκωσία
Τηλέφωνο: 22515000, Τηλεομοιότυπο: 22496949

Ιστοσελίδα

www.hrdauth.org.cy

Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο

hrda@hrdauth.org.cy

Σχεδιασμός και Τεχνική Επιμέλεια

Marketway Strategy, P.R. & Advertising
Associated with PUBLICIS

Εκτύπωση

σε ανακυκλωμένο χαρτί

Edited by

Administration and Personnel Directorate
Human Resource Development Authority of Cyprus

Human Resource Development Authority of Cyprus

2 Anavissou Street, Strovolos, P.O.Box 25431, 1392
Nicosia. Telephone: 22515000, Fax: 22496949

Website

www.hrdauth.org.cy

E-mail

hrda@hrdauth.org.cy

Designed by

Marketway Strategy, P.R. & Advertising
Associated with PUBLICIS

Printing

on recycled paper