

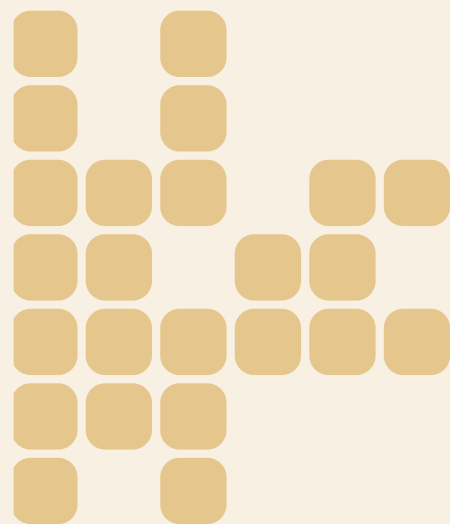
Ετήσια Έκθεση 2006

Annual Report



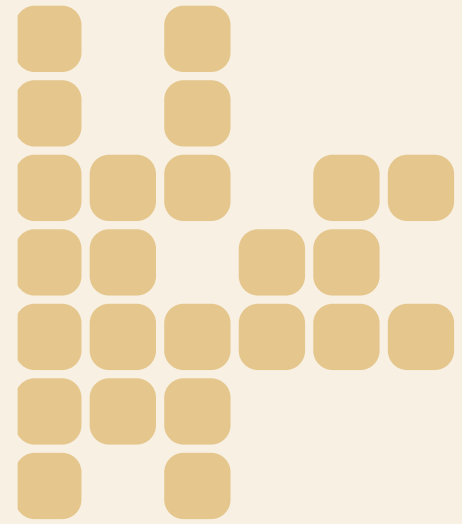
(inside of front cover)

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ



.01	Αποστολή	.06
.02	Ταυτότητα του Οργανισμού	.08
.03	Διάρθρωση	.10
.04	Διοικητικό Συμβούλιο	.12
.05	Αναγνώριση Υπηρεσιών	.14
.06	Μήνυμα του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου	.16
.07	Λίγα Λόγια...	.22
.08	Αναπτυξιακές Δραστηριότητες	.26
.09	Τακτικές Δραστηριότητες	.36
.10	Κατάλογος Προσωπικού 2006	.54
.11	Οικονομική Έκθεση και Οικονομικές Καταστάσεις	.60

CONTENTS



.01 Mission	.07
.02 Profile	.09
.03 Organizational Chart	.11
.04 Board of Directors	.13
.05 Our Appreciation to those who left	.15
.06 Message from the Chairman of the Board of Directors	.17
.07 A Few Words...	.23
.08 Developmental Activities	.27
.09 Training and Research Activities	.37
.10 Personnel List in 2006	.55
.11 Financial Report and Financial Statements	.61

.01

Αποστολή

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 στο πλαίσιο της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής του Κράτους.



Δρ. Αντώνης Βασιλείου
Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Αρμόδιος για την Αρχή



.01

Mission

Our aim 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 national socio-economic policies.

Ταυτότητα του Οργανισμού

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) είναι οργανισμός δημοσίου δικαίου και ξεκίνησε το έργο της το 1979.

Διοικείται από 13μελές Διοικητικό Συμβούλιο. Πέντε μέλη εκπροσωπούν την Κυβέρνηση και τα άλλα οκτώ εκπροσωπούν εξίσου τις πλέον αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις.

Τα έσοδά της Αρχής προέρχονται από το Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού που καταβάλλουν, σύμφωνα με Κανονισμούς, όλοι οι εργοδότες/επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και οι ημικρατικοί οργανισμοί. Από την υποχρέωση αυτή εξαιρείται η Κυβέρνηση υπό την ιδιότητά της ως εργοδότη.

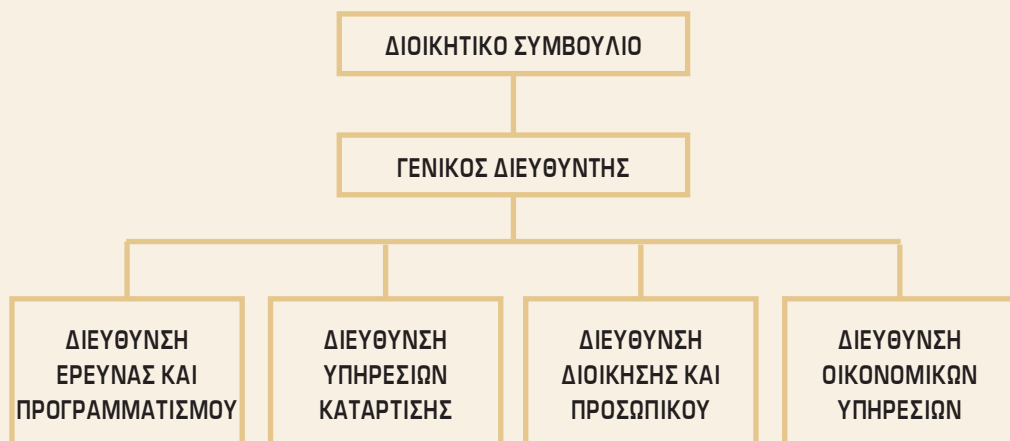
Profile

The Human Resource Development Authority of Cyprus (HRDA) is a semi-government organisation and commenced its operations in 1979.

The HRDA is governed by a 13-strong Board of Directors. Five members are Government representatives and the other eight members are Employer and Trade Unions representatives on an equal basis.

The HRDA is funded by the Human Resource Development Levy, paid by all employers/companies in the private sector and semi-government organisations. As an employer, the Government is exempted from this obligation.

Διάρθρωση



ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

- Εκτίμηση και πρόβλεψη αναγκών κατάρτισης
- Καθορισμός προτεραιοτήτων κατάρτισης
- Αξιολόγηση αποτελεσματικότητας δραστηριοτήτων της Αρχής
- Αξιολόγηση υποδομής κατάρτισης
- Ανάλυση εργασιών και περιεχομένων επαγγελματών
- 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

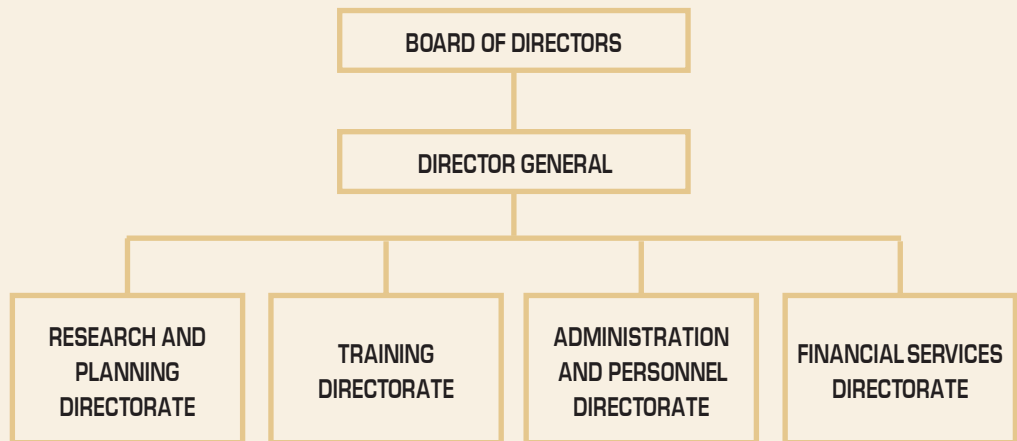
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

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

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

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

Organizational Chart



DIRECTORATES RESPONSIBILITIES

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 the implementation of training activities
- Design of programme contents
- Evaluation of training
- Strengthening the training infrastructure
- Advisory services to enterprises
- System of vocational qualifications

ADMINISTRATION AND PERSONNEL DIRECTORATE

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

FINANCIAL SERVICES DIRECTORATE

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

Διοικητικό Συμβούλιο

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

Δρ Ιωάννης Μοδίτης	Πρόεδρος
Χαράλαμπος Κολοκοτρώνης (μέχρι 2/3/2006)	Αντιπρόεδρος, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Χρίστος Λοιζίδης (από 3/3/2006)	Αντιπρόεδρος, Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού
Χρίστος Λοιζίδης (μέχρι 2/3/2006)	Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού - Μέλος
Ελένη Καλαβά (από 3/3/2006)	Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
Ερωτόκριτος Ερωτοκρίτου (μέχρι 31/7/2006)	Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού
Χαράλαμπος Λ. Κωνσταντίνου (από 1/8/2006)	Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού
Αλέξανδρος Αλεξάνδρου (μέχρι 31/7/2006)	Γραφείο Προγραμματισμού
Γιώργος Γεωργίου (από 1/8/2006)	Γραφείο Προγραμματισμού

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΛΕΥΡΑΣ

Μιχάλης Πήλικος	Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου
Φρόνη Μιχαήλ	Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου
Χριστόδουλος Αγκαστινιώτης (μέχρι 31/7/2006)	Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο
Τώνης Αντωνίου (από 1/8/2006)	Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο
Σώτος Λοής	Ομοσπονδία Συνδέσμων Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΠΛΕΥΡΑΣ

Νίκος Μωσάεως (μέχρι 31/7/2006)	Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου
Πέτρος Θεοφάνους (από 1/8/2006)	Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου
Ερωτόκριτος Κουμίδης (μέχρι 31/7/2006)	Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου
Νίκος Νικολάου (από 1/8/2006)	Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου
Σωτήρης Φελλάς	Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία
Χρίστος Αλέκου (μέχρι 2/3/2006)	Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία
Χρίστος Τομπάζος (από 3/3/2006)	Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία

Γενικός Διευθυντής	Μιχαήλ Λ. Φουσεντζίδης
Νομικοί Σύμβουλοι	Μάρκος Π. Σπανός και Σία Δικηγόροι
Ελεγκτές	Γενικός Ελεγκτής της Δημοκρατίας



Board of Directors

GOVERNMENT REPRESENTATIVES

Dr Ioannis Muditis	Chairman
Charalambos Kolokotronis (up to 2/3/2006)	Vice-Chairman, Ministry of Labour and Social Insurance
Christos Loizides (from 3/3/2006)	Vice-Chairman, Ministry of Commerce, Industry and Tourism
Christos Loizides (up to 2/3/2006)	Ministry of Commerce, Industry and Tourism - Member
Eleni Kalava (from 3/3/2006)	Ministry of Labour and Social Insurance
Erotokritos Erotokritou (up to 31/7/2006)	Ministry of Education and Culture
Charalambos L. Constantinou (from 1/8/2006)	Ministry of Education and Culture
Alexandros Alexandrou (up to 31/7/2006)	Planning Bureau
Giorgos Georgiou (from 1/8/2006)	Planning Bureau

EMPLOYERS' REPRESENTATIVES

Michalis Pilikos	Cyprus Employers and Industrialists Federation
Fryni Michael	Cyprus Employers and Industrialists Federation
Christodoulos Angastiniotis (up to 31/7/2006)	Cyprus Chamber of Commerce and Industry
Tonys Antoniou (from 1/8/2006)	Cyprus Chamber of Commerce and Industry
Sotos Lois	Federation of Pancyprian Building Contractors Association

TRADE UNION REPRESENTATIVES

Nicos Moiseos (up to 31/7/2006)	Cyprus Workers Confederation
Petros Theofanous (from 1/8/2006)	Cyprus Workers Confederation
Erotocritos Koumides (up to 31/7/2006)	Cyprus Workers Confederation
Nicos Nicolaou (from 1/8/2006)	Cyprus Workers Confederation
Sotiris Fellas	Pancyprian Federation of Labour
Christos Alecou (up to 2/3/2006)	Pancyprian Federation of Labour
Christos Tombazos (from 3/3/2006)	Pancyprian Federation of Labour

Director General	Michael L. Physentzides
Legal Adviser	Markos Spanos & Co Advocates
Auditor	Auditor General of the Republic

.05

Αναγνώριση Υπηρεσιών

Από την 3η Μαρτίου 2006 οι κύριοι Χαράλαμπος Κολοκοτρώνης και Χρίστος Αλέκου έπαυσαν να είναι μέλη του Συμβουλίου της Αρχής. Επίσης, έπαυσαν να είναι μέλη του Συμβουλίου από την 1η Αυγούστου 2006, οι κύριοι Ερωτόκριτος Ερωτοκρίτου, Αλέξανδρος Αλεξάνδρου, Χριστόδουλος Αγκαστινιώτης, Νίκος Μωυσέως και Ερωτόκριτος Κουμίδης.

Η Αρχή εκφράζει δημόσια την εκτίμηση και τις θερμές ευχαριστίες της προς όλους τους πιο πάνω για τις πολύτιμες υπηρεσίες που αυτοί προσέφεραν κατά τη θητεία τους στο Συμβούλιό της.

Our appreciation to those who left

On 3 March 2006, Messrs Charalambos Kolokotronis and Christos Alecou ceased to be on HRDA's Board of Directors. In addition, on 1st August 2006, Messrs Erotokritos Erotokritou, Alexandros Alexandrou, Christodoulos Angastiniotis, Nikos Moiseos and Erotokritos Koumides ceased to be on HRDA's Board of Directors.

The HRDA wishes to publicly express its gratitude and appreciation to all the above for their invaluable services to the organisation.

Μήνυμα του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου Δρα Ιωάννη Μοδίτη

Το 2006 υπήρξε για την Αρχή κομβικό έτος αφού σήμανε τη λήξη του πρώτου μετά την ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση στρατηγικού πλάνου που αφορούσε την τριετία 2004-2006. Την ίδια χρονιά, μετά από ενδελεχή αξιολόγηση του έργου της Αρχής, ετοιμάστηκε το νέο στρατηγικό πλάνο για την περίοδο 2007-2013, το οποίο με στρατηγική στόχευση, λαμβάνοντας υπόψη το κυπριακό αλλά και το ευρύτερο ευρωπαϊκό περιβάλλον, συγκεκριμενοποιεί το όραμά μας για τη μελλοντική πορεία του οργανισμού.

Αξιολογώντας τα αποτελέσματα από την υλοποίηση του στρατηγικού πλάνου που έληξε το 2006, είμαστε σε θέση να πούμε ότι οι στρατηγικοί στόχοι που είχαμε θέσει έχουν επιτευχθεί. Η Αρχή συνέχισε τη δραστηριότητά της, επιδιώκοντας αφ' ενός την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της κατάλληλης κατάρτισης και ανάπτυξης, ώστε να έχει δυνατότητα απασχόλησης σε όλα τον ευρωπαϊκό χώρο, και αφ' ετέρου την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσα από την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού τους και τη βελτίωση της προσαρμοστικότητάς του.

Παράλληλα η Αρχή συνέχισε και κατά το 2006 να εμβαθύνει περαιτέρω το ρόλο της όπως αυτός διαμορφώθηκε υπό το φως των νέων δεδομένων που προέκυψαν με την ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Συνέχισε τη λειτουργία και τον εμπλουτισμό των υφισταμένων σχεδίων της, ενώ παράλληλα έδωσε έμφαση στην προώθηση δραστηριοτήτων αιχμής οι οποίες περιλαμβάνονταν στο στρατηγικό πλάνο.

Στο πλαίσιο μιας ευέλικτης αναπροσαρμογής των δραστηριοτήτων που παρέχει η Αρχή, το Διοικητικό Συμβούλιο αποφάσισε μέσα στο 2006 την αναθεώρηση ή/και περιορισμό ορισμένων δραστηριοτήτων και τη δρομολόγηση νέων που να απαντούν στις ανάγκες της οικονομίας τις οποίες αξιολογούμε ως σημαντικές. Μεταξύ αυτών, είναι και η ουσιαστική βελτίωση του επιπέδου παραγωγικότητας, η προώθηση καινοτομίας στην κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, και κατάρτιση σε θέματα ασφάλειας και υγείας. Σ' αυτές τις ανάγκες η Αρχή αποφάσισε να ανταποκριθεί με την ίδρυση τριών νέων σχεδίων, η προώθηση των οποίων ήδη δρομολογείται.

Μεταξύ αυτών, το σχέδιο για προώθηση της καινοτομίας, στοχεύει στην ενθάρρυνση του σχεδιασμού, της ανάπτυξης και της εφαρμογής νέων προσεγγίσεων, μορφών και μεθόδων κατάρτισης, που θα αξιοποιούν τα



Message from the Chairman of the Board of Directors Dr Ioannis Moditis

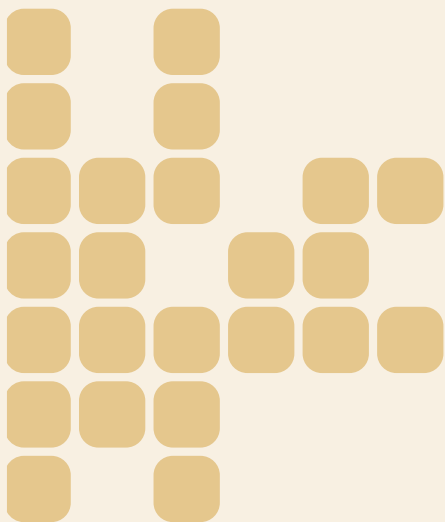
The year 2006 was a landmark for the Authority as its first 3-year strategic plan (2004 - 2006), following Cyprus accession to the European Union (EU), was completed. During this year, following a thorough evaluation of the Authority's operation, the new strategic plan for the 2007-2013 period was prepared taking into consideration the Cypriot and European environment. Through its strategic targeting, the plan expresses our vision for the Organisation's future course.

By evaluating the results of the strategic plan that ended in 2006, we may state that our strategic objectives have been achieved. The Authority pursued its activities, aiming, on the one hand, at upgrading of human resources through the appropriate training and development in order to enhance their employability potential throughout the whole European area, and, on the other hand, at strengthening the competitiveness of Cypriot enterprises through the better utilisation of their human resources and the improvement of their adaptability potential.

In parallel, the Authority continued to enhance its role to the developments created by Cyprus's accession to the European Union. The Authority pursued its operation and enriched its current Schemes, whereas in parallel, placed attention on promoting peak activities that are included in the strategic plan.

Within the framework of a flexible adjustment of the Authority's activities, the Board of Directors decided in 2006, to revise and/or limit certain activities and to develop new ones in order to respond to the economy's important needs. Among these activities are included the essential improvement of the productivity level, the promotion of innovation in the training and development of human resources, and the training in health and safety issues. The Authority decided to respond to these needs by developing three new Schemes, which have already started to be promoted.

The Scheme for the promotion of innovation aims at the encouragement of designing, developing and implementing new approaches, forms and methods of training. These new approaches will utilise the advantages of new technologies and will satisfy the training needs in a flexible, accessible and personalised way. Furthermore, in response to the aims of the Productivity Council, it was decided to develop a new Scheme. This Scheme will offer small and medium sized



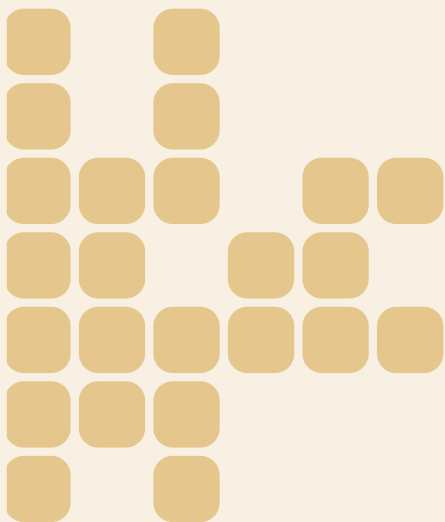
πλεονεκτήματα των νέων τεχνολογιών και θα δίνουν έμφαση, μεταξύ άλλων, στα στοιχεία της ευελιξίας, της προσαρμοσιμότητας και εξατομικευμένης προσέγγισης των αναγκών κατάρτισης. Εξάλλου, σε συνέργεια και με τις επιδιώξεις του Συμβουλίου Παραγωγικότητας, αποφασίστηκε να εισαχθεί νέο σχέδιο που θα παρέχει σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις εξειδικευμένες υπηρεσίες ανθρώπινου δυναμικού, με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας και την ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητάς τους, μέσα από τη βελτίωση των συστημάτων και πρακτικών που εφαρμόζουν και την πληρέστερη αξιοποίηση των πόρων τους, με έμφαση στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Επίσης, με στόχο τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων αποφασίστηκε η εισαγωγή νέου σχεδίου για ταχύρυθμη κατάρτιση των νεοεισερχομένων στην απασχόληση σε θέματα ασφάλειας και υγείας, στο πλαίσιο σύμπραξης Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου, Κέντρου Παραγωγικότητας και Τμήματος Επιθεώρησης Εργασίας.

Επιδιώκοντας τη συνεχή βελτίωση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών που παρέχει, η Αρχή συνέχισε το έργο που είχε αρχίσει κατά το προηγούμενο έτος και αποσκοπεί στη λεπτομερή εξέταση του τρόπου λειτουργίας, της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της. Το έργο που ανατέθηκε σε εξωτερικούς συμβούλους, συνίσταται στη μελέτη και κριτική αξιολόγηση της μέχρι τώρα λειτουργίας του οργανισμού και στην υποβολή εισηγήσεων για αποτελεσματικότερη επιτέλεση της αποστολής του, με βελτίωση των δομών και των μεθόδων οργάνωσης, των διαδικασιών και των συστημάτων διαχείρισης.

Στις σελίδες που ακολουθούν, παρουσιάζεται συνοπτικά το πολύμορφο αυτό έργο. Σημειώνω την αποφασιστική πρόοδο που επιτελέσθηκε στην προώθηση του Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων και τη λειτουργία πέντε νέων σχεδίων που συγχρηματοδοτούνται από την Αρχή και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Επίσης, η συμμετοχή της Αρχής σε ευρωπαϊκές δράσεις και δίκτυα ήταν και αυτή τη χρονιά συνεχής και ουσιαστική.

Με το κλείσιμο αυτής της πρώτης “ευρωπαϊκής” τριετίας, το Διοικητικό Συμβούλιο έπρεπε να προβεί σε μια συνολική αξιολόγηση της δραστηριότητας του Οργανισμού για την περίοδο αυτή, και να χαράξει τους στρατηγικούς άξονες πάνω στους οποίους θα πρέπει να κινηθεί στη νέα προγραμματική περίοδο. Πάγιος στόχος μας παραμένει η Αρχή να είναι ένας σύγχρονος οργανισμός που να ανταποκρίνεται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες, εύκολα προσβάσιμος, που να ξέρει να εξελίσσεται, να αναπροσαρμόζει τη στρατηγική και τις μεθόδους του και να απαντά στις προκλήσεις της εποχής.

Αποτέλεσμα του προβληματισμού του Συμβουλίου ήταν η ετοιμασία του στρατηγικού πλάνου της Αρχής για την περίοδο 2007-2013. Το στρατηγικό αυτό πλάνο αποτελεί την προγραμματική απόκριση του Οργανισμού στις



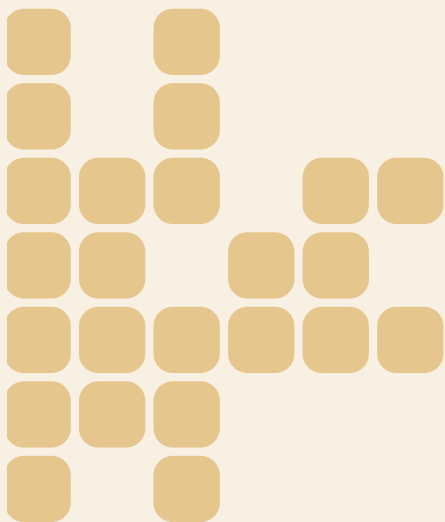
enterprises specialised human resources services, aiming at increasing their productivity and enhancing their competitiveness through the improvement of their systems and practices, and through the better utilisation of their resources with special emphasis given on human resources. In addition, aiming at the reduction of labour accidents, it was decided that a new Scheme will be introduced in order to provide newcomers in the labour market accelerated training in health and safety issues. This Scheme will be implemented through the synergy of the Human Resource Development Authority, the Cyprus Productivity Centre and the Department of Labour Inspection.

For the constant improvement of the effectiveness of its services, the Authority continued to implement the project that had started during the previous year and aims at the thorough examination (scrutiny exercise) of the Authority's operation, organisation and activities. The scrutiny exercise implies the study and critical evaluation of the organisation's mode of operation and the submission of proposals in order to fulfil in a more effective manner the Organisation's mission. The task which has been assigned to external consultants aims at improving the Organisation's structure, organisation methods and procedures and governance systems.

In the following pages, the diverse work of the Organisation is briefly presented. I particularly note the progress that has been achieved in the promotion of the System of Vocational Qualifications and in the operation of the five new Schemes which are co-financed by the HRDA and the European Social Fund. In addition, the participation of the Authority in European actions and networks has been continuous and significant.

By the end of this first "European" three-year period, the Authority's Board of Directors had to evaluate the Organisation's activity for this period, and to form the new strategic axes which the Authority has to pursue in the new programming period. Our firm objective is for the HRDA to continue to be a progressive Organisation, which responds to the ever-changing needs, an easily accessible and ever-developing Organisation, that is able to adjust its strategy and methods in order to respond to new challenges.

The result of the Board of Directors analysis was the preparation of the strategic plan of the Authority for the 2007-2013 period. This plan is the programming response of the Organisation to the challenges which emerge from the new socioeconomic environment created by the society of knowledge and by the accession of Cyprus to the European Union. The guidelines of the Authority's strategic plan were the Renewed Lisbon Strategy, the European



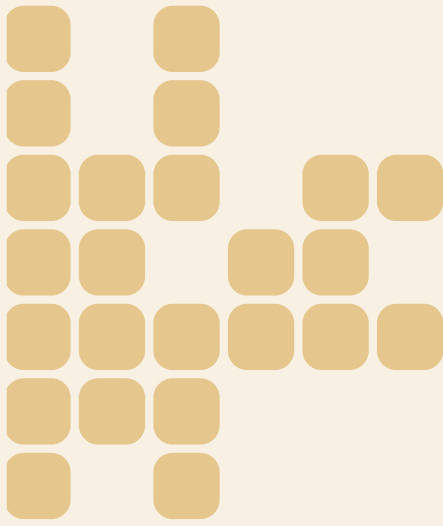
προκλήσεις που αναδύονται μέσα στο νέο κοινωνικοοικονομικό γίγνεσθαι που δημιουργεί η κοινωνία της γνώσης και η ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Κατευθυντήριες γραμμές για τη στρατηγική της Αρχής αποτέλεσαν η Ανανεωμένη Στρατηγική της Λισσαβόνας, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα “Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010” και η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Κεφαλαίου. Σημαντική παράμετρο αποτέλεσε επίσης η ανάγκη για ανάπτυξη των κυπριακών επιχειρήσεων μέσα από τη συνεχή και δια βίου κατάρτιση του προσωπικού τους.

Ο Στρατηγικός Προγραμματισμός της Αρχής για την επταετία 2007-2013 προσδιορίζει τις στρατηγικές επιδιώξεις, διαμορφώνει τους στρατηγικούς στόχους που προκύπτουν από αυτές και καθορίζει άξονες προτεραιότητας πάνω στους οποίους θα κινηθεί η Αρχή για να επιτελέσει το ρόλο και την αποστολή της. Οι πέντε βασικοί άξονες που προσανατολίζουν τη δράση της Αρχής για την περίοδο αυτή είναι: η Κατάρτιση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, η Στήριξη Επιχειρήσεων για Αναβάθμιση του Ανθρώπινου Δυναμικού τους, η Ενίσχυση των Υποδομών και Συστημάτων Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, η Έρευνα και Ανάπτυξη και η Αποτελεσματική Διακυβέρνηση.

Η χάραξη αυτών των κατευθύνσεων, δεν είναι μόνο αποτέλεσμα μελέτης και ανάλυσης αλλά αντανακλά και ορισμένες πάγιες αξίες που ως Διοικητικό Συμβούλιο πιστεύουμε ότι πρέπει να διέπουν τον Οργανισμό. Η Αρχή θα πρέπει να είναι ευαίσθητος δέκτης των μηνυμάτων που εκπέμπει η εποχή και η οικονομική συγκυρία· θα πρέπει να αναπροσαρμόζει συνεχώς τις στρατηγικές, τις μεθόδους, τα τελικά “προϊόντα” της, ώστε να επιτυγχάνονται οι βέλτιστες λύσεις· θα πρέπει να επιδιώκει τη μέγιστη διάχυση στην κοινωνία του οφέλους από τη δραστηριότητά της· θα πρέπει να δίνει ιδιαίτερη προσοχή στις πλέον ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού και τις μικρές επιχειρήσεις.

Τις αξίες αυτές μοιράζονται και το Διοικητικό Συμβούλιο και η Διεύθυνση και το προσωπικό της Αρχής, που δίνουν μαζί μια καθημερινή μάχη για την εφαρμογή τους, έτσι ώστε να επιτύχουμε τη θεμελιική στρατηγική μας επιδίωξη: να μετατρέψουμε το ανθρώπινο δυναμικό της Κύπρου σε συγκριτικό πλεονέκτημα, μειώνοντας έτσι το έλλειμμα ανταγωνιστικότητας που η απουσία άλλων πόρων προκαλεί.

Ευχαριστίες απευθύνω στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Υπουργείο του για τη σταθερή συμπαράσταση προς την Αρχή. Ευχαριστώ επίσης όλους τους στενούς συνεργάτες της Αρχής, εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, κυβερνητικές υπηρεσίες καθώς και τους συνεργάτες μου στο Διοικητικό Συμβούλιο, για την άριστη και παραγωγική συνεργασία. Ευχαριστώ τέλος τη Γενική Διεύθυνση και το προσωπικό της Αρχής γιατί κατέστησαν δυνατές τις επιδόσεις που φαίνονται στις σελίδες που ακολουθούν.



Employment Strategy, the European Programme “Education and Training 20 10” and the European Strategy for the Development of Human Capital. An important parameter to the strategic plan was the need to develop the Cypriot enterprises through the continuous and life-long training of their personnel.

The strategic plan of the HRDA for the 2007-20 13 period sets the strategic objectives, forms the strategic aims that derive from these objectives and defines the priority pillars which the Authority has to pursue in order to fulfil its role and mission. The five basic priority pillars that define the Authority’s activities for this period are: training and development of human resources, support to enterprises for upgrading their human resources, human resource development infrastructure and systems, research and development and effective governance.

These priority pillars are not only a result of study and analysis, but they also mirror some firm values that the Board of Directors believes that the Organisation must have. The Authority must be a sensitive receptor to the messages that our era and economy transmit; It must constantly adjust its strategies, methods, and final “products”, so as to achieve the optimum results; The Authority must strive to offer the maximum dissemination of the benefits of its activity to society; It should also attach special attention to the more vulnerable groups of people and to small enterprises.

The HRDA’s Board of Directors, the management and staff share the aforementioned values and strive on a daily basis to implement them, in order to achieve the HRDA’s fundamental objective: to make Cyprus’s human resources a comparable advantage for the country, thus decreasing the deficit in competitiveness caused by the lack of other resources.

I would like to express my appreciation to the Minister of Labour and Social Insurance and to the Ministry for their constant support to the Authority. I would also like to express my appreciation to all the Authority’s close partners, the employers’ organisations and trade unions, the government departments, as well as to my colleagues on the Board of Directors for their excellent and fruitful cooperation. Finally, I would like to express my appreciation to the Director General and to all members of staff of the Authority for the achievements described in the following pages.

Λίγα Λόγια...

από το Γενικό Διευθυντή της Αρχής,
κ. Μιχαήλ Λ. Φυσεντζίδα

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. Από τα αποτελέσματα της δραστηριότητάς μας κατά τη διάρκεια του 2006 παραθέτω πιο κάτω, συνοπτικά, τα σημαντικότερα:

- Ολοκλήρωση μέσα στο Α' εξάμηνο του 2006 του ορισμού 5 Προτύπων Επαγγελματικών Προσόντων και έναρξη της υλοποίησης του προγραμματισμένου στόχου της Αρχής για εγκαθίδρυση και λειτουργία Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων στην Κύπρο.
- Ολοκλήρωση των προπαρασκευαστικών εργασιών για τα πέντε νέα Σχέδια, τα οποία συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και την Αρχή. Για τρία από τα πέντε Σχέδια υπογράφηκαν συμβάσεις μέσα στο 2006, για έναρξη εφαρμογής τους κατά το 2007.
- Έναρξη υλοποίησης του έργου λεπτομερούς εξέτασης του τρόπου λειτουργίας, της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της Αρχής.
- Επανασχεδιασμός των προγραμμάτων κατάρτισης που εφαρμόζονται σε συνεργασία με το Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού, στο πλαίσιο των Σχεδίων Ενίσχυσης της Γυναίκας και Νεανικής Επιχειρηματικότητας που προωθεί το Υπουργείο αυτό.
- Έναρξη υλοποίησης του έργου για εισαγωγή Συστήματος Αξιολόγησης και Πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης.
- Οργάνωση της Ιδρυτικής Συνδιάσκεψης του Δικτύου Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών στην Κύπρο (TTnet), σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP).
- 58.360 συμμετοχές ατόμων σε 5.173 προγράμματα κατάρτισης.
- Ολοκλήρωση 8 μελετών που αφορούν σημαντικά θέματα για την ίδια την Αρχή και την οικονομία του τόπου.

Τα αποτελέσματα αυτά επιτεύχθηκαν με την πολύτιμη συνέργεια αρκετών συντελεστών που λειτουργούν και προσφέρουν, είτε μέσα στον Οργανισμό είτε εκτός αυτού.



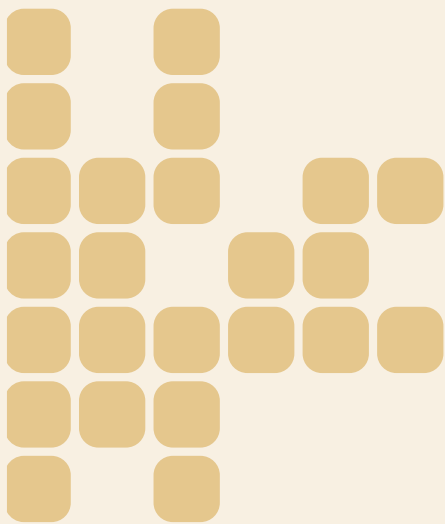
A Few Words...

from the Director General of the Authority,
Mr Michael L. Physentzides

The year under review demonstrates diverse and significant results for the development of the human resources, whose benefits are reflected on country's economy in general. The most important results of our activities during 2006 are briefly outlined below:

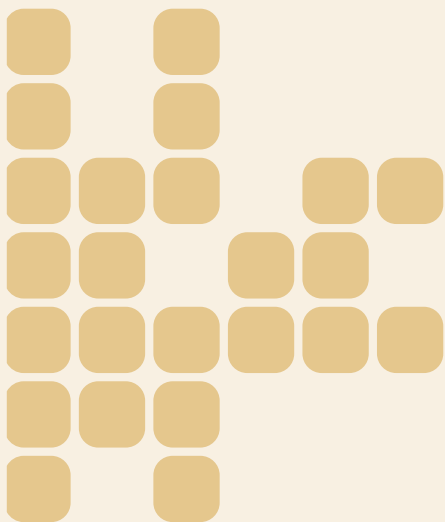
- In the first half of the year, 5 Standards of Vocational Qualifications were defined. The establishment and implementation of the System of Vocational Qualifications, which is a strategic objective for HRDA, has started.
- Completion of the preparatory work for the implementation of HRDA's five new Schemes, to be co-financed by the European Social Fund and the HRDA. For three of these Schemes contracts were signed during 2006 in order to begin their implementation in 2007.
- Commencement of the project aiming at the thorough examination (scrutiny exercise) of HRDA's operation, organisation and activities.
- Re-designing of the training programmes which are implemented in co-operation with the Ministry of Commerce, Industry and Tourism, within the framework of the Schemes for the Reinforcement of Youth and Female Entrepreneurship promoted by this Ministry.
- Commencement of the project for the introduction of a System of Assessment and Certification of Training Providers.
- Organisation of the Launching Conference of the Training of Trainers Network in Cyprus (TTnet) in cooperation with the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP).
- 58.360 participants in 5.173 training programmes.
- Completion of 8 research studies on important areas for HRDA and for the economy.

These results have been accomplished with the invaluable synergy of many people and agencies, working and contributing either within the organisation or from the outside.



Για την εργασία, συνεργασία ή την υποστήριξή τους προς την Αρχή και το έργο της, αισθάνομαι ότι οφείλω να εκφράσω τις ιδιαίτερες ευχαριστίες μου:

- στο Δρα Ιωάννη Μοδίτη, Πρόεδρο, και στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Αρχής που εκπροσωπούν την Κυβέρνηση, τις εργοδοτικές και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, για την αρμονική συνεργασία τους και τη σταθερή καθοδήγηση που ευκολύνει σε μεγάλο βαθμό το έργο που πρέπει να επιτελεστεί,
- στα στελέχη των μέσων ενημέρωσης, για το ρόλο που διαδραματίζουν στην ευαισθητοποίηση του κοινού για τα θέματα κατάρτισης και τη σπουδαιότητά τους,
- σε όλα τα μέλη του προσωπικού της Αρχής, για τις άοκνες προσπάθειές τους και την προσήλωσή τους στο λειτούργημα που ασκούν,
- στις συντεχνίες του προσωπικού της Αρχής, για την εποικοδομητική προσέγγιση και για τη θετική συνεργασία που προσφέρουν προς τη Διεύθυνση, και
- σε όλους τους συνεργάτες της Αρχής, στους επιχειρηματίες, στους καταρτιζόμενους, στα στελέχη των ιδρυμάτων κατάρτισης, στις κυβερνητικές υπηρεσίες και ιδιαίτερα στα Υπουργεία Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Παιδείας και Πολιτισμού, όπως και στο Γραφείο Προγραμματισμού, χωρίς τη συνεργασία των οποίων θα ήταν αδύνατη η αποτελεσματική υλοποίηση του έργου της Αρχής.



For their work, cooperation or support to the HRDA and its task, I feel I must express my special thanks to:

- Dr. Ioannis Moditis, Chairman, and all the members of the Board of Directors, who represent the government, employers' organisations and trade unions, for their harmonious cooperation and steady guidance that greatly facilitates the task that has to be accomplished;
- the mass media for their role in raising public awareness on training issues and their importance;
- all and each member of HRDA's staff for their tireless efforts and devotion to their tasks;
- the trade unions of HRDA's staff for their constructive approach and positive cooperation with management; and
- all of HRDA's partners, businesspeople, trainees, training institutions, government agencies and particularly the Ministries of Labour & Social Insurance, Education & Culture and the Planning Bureau, without whose cooperation it would have been impossible to effectively carry out the work of the Authority.

Αναπτυξιακές Δραστηριότητες

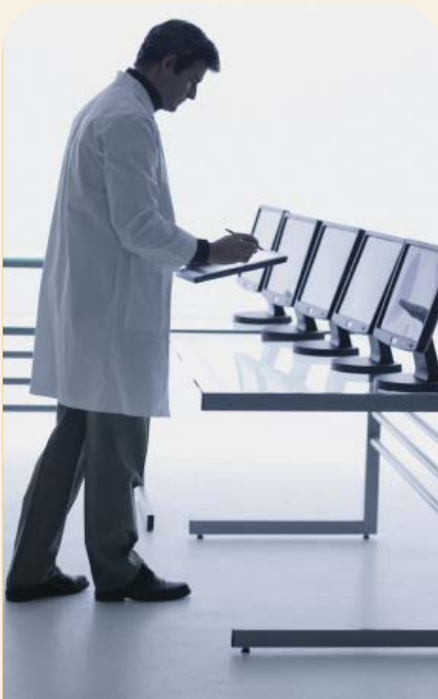
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

Συνεχίστηκαν και κατά το επισκοπούμενο έτος οι εργασίες για την εισαγωγή Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ). Το Σύστημα βασίζεται σε Πρότυπα Επαγγελματικά Προσόντα (ΠΕΠ) που αναπτύσσονται από την Αρχή στο πλαίσιο τεχνικών τομεακών επιτροπών. 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 σε συνθήκες προσομοίωσης. Παράλληλα, το Σύστημα ορίζει το πλαίσιο για κατάρτιση και ανάπτυξη του ατόμου, δίνοντας του έτσι τη δυνατότητα να φθάσει στο επίπεδο ικανότητας που ορίζει το ΠΕΠ.

Μέσα στο 2006 έγιναν οι απαραίτητες εσωτερικές οργανωτικές διευθετήσεις για τη σταδιακή εφαρμογή του ΣΕΠ, ενώ πραγματοποιήθηκε και εκπαιδευτική επίσκεψη Λειτουργών της Αρχής στην Αγγλία. Παράλληλα, συστάθηκαν και λειτούργησαν τρεις τεχνικές Τομεακές Επιτροπές Επαγγελματικών Προσόντων (ΤΕΕΠ) για τον ορισμό 5 ΠΕΠ. Από τα πέντε αυτά ΠΕΠ, τα τρία αφορούν επαγγέλματα της Ξενοδοχειακής και Επισιτιστικής Βιομηχανίας (Προετοιμασία και Μαγείρεμα Τροφίμων (Μάγειρας), Παράθεση Φαγητών και Ποτών (Τραπεζοκόμος), και Υποδοχή (Υπάλληλος Υποδοχής), ένα ΠΕΠ αφορά την Οικοδομική Βιομηχανία (Οικοδόμος) και ένα το Λιανικό Εμπόριο (Λειτουργίες Λιανικών Πωλήσεων - Πωλητής).

Το έργο του ορισμού των 5 ΠΕΠ ολοκληρώθηκε στο πλαίσιο των εργασιών των ΤΕΕΠ μέσα στο Α' εξάμηνο του 2006 και τα τελικά προσχέδια των ΠΕΠ υποβλήθηκαν, υιοθετήθηκαν και εγκρίθηκαν από το Διοικητικό Συμβούλιο της Αρχής. Στη βάση σχετικής απόφασης του Υπουργικού Συμβουλίου, που λήφθηκε το Νοέμβριο 2005, έγιναν οι απαραίτητες συνεννοήσεις και άρχισε η συνεργασία της Αρχής με το Κέντρο Παραγωγικότητας και το Ανώτερο Ξενοδοχειακό Ινστιτούτο για την εφαρμογή της 1ης Φάσης του ΣΕΠ.

Για σκοπούς πρόωθησης και προβολής του ΣΕΠ, η Αρχή οργάνωσε κατά επαρχία, ενημερωτικές συναντήσεις με επιχειρήσεις των τριών οικονομικών τομέων και πραγματοποίησε κατ' ιδίαν συναντήσεις με ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις. Πρόσθετα, πραγματοποιήθηκαν επαφές με οργανώσεις και φορείς με τους οποίους συζητήθηκαν συγκεκριμένες ενέργειες που θα μπορούσαν να αναληφθούν από μέρους τους για καλύτερη πρόωθηση και προβολή του Συστήματος με στόχο την ενεργοποίηση του ενδιαφέροντος των επιχειρήσεων.



Developmental Activities

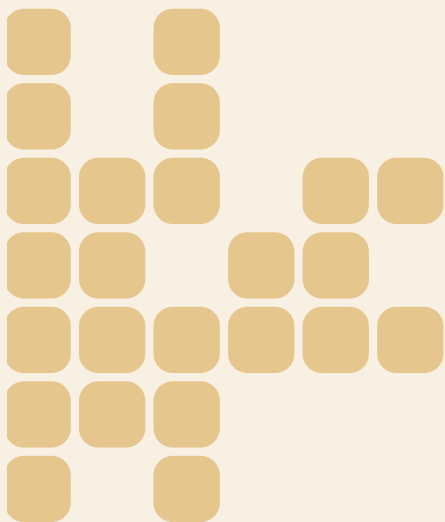
INTRODUCTION OF A SYSTEM OF VOCATIONAL QUALIFICATIONS IN CYPRUS

During the year under review, the work for the introduction of the System of Vocational Qualifications (SVQ) continued. The System is based on Standards of Vocational Qualifications which are defined by the Authority in the framework of sectoral technical committees. The System includes the examination and certification of a person's ability to carry out a specific activity on the basis of a Standard of Vocational Qualification, under real or simulated working conditions. In parallel, the system determines the framework for the training and development of the person, offering him or her the opportunity to reach the ability level that the SVQ defines.

During 2006, the necessary internal organisational arrangements were made for the gradual establishment of the SVQ. At the same time officers of the HRDA participated in a study visit in England. Three sectoral technical committees were formed in order to define 5 Standards of Vocational Qualifications. Out of these 5 Standards, three refer to occupations in the Hotel and Catering Industry [Preparation and Cooking of Food (Cook)], Serving of Food and Drinks (Waiter) and Reception (Receptionist). One Standard concerns the Construction Industry (Construction Mason) and one concerns the Retail Trade (Retail Trade Operations - Sales person).

The definition of the 5 Standards of Vocational Qualifications was completed by the sectoral technical committees in the first half of 2006. The final drafts of the 5 Standards of Vocational Qualifications were submitted and approved by HRDA's Board of Directors. Based on a decision of the Council of Ministers in November 2005, the necessary consultations were made and the co-operation of the HRDA with the Productivity Centre and the Higher Hotel Institute begun in order to implement the 1st Phase of the SVQ.

For raising awareness and promoting the SVQ, the Authority organised regional meetings with enterprises from the three economic sectors and conducted specific meetings with interested enterprises. Additionally, meetings with organisations and other stakeholders were carried out to discuss specific actions that could be undertaken by them in order to better raise awareness and promote the System and create interest from enterprises.



Συνολικά, μέσα στο 2006, υποβλήθηκαν 101 αιτήσεις υποψηφίων από επιχειρήσεις της Ξενοδοχειακής και Επισιτιστικής Βιομηχανίας (20 αιτήσεις), της Οικοδομικής Βιομηχανίας (51 αιτήσεις) και του Λιανικού Εμπορίου (30 αιτήσεις).

Η 2η Φάση εφαρμογής του Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων, συμπεριλήφθηκε στα νέα έργα που προτάθηκαν για συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, κατά την προγραμματική περίοδο 2007-2013.

ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Συνεχίστηκε η προώθηση του στρατηγικής σημασίας στόχου της Αρχής για εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης και πιστοποίησης των Συντελεστών Παροχής Κατάρτισης. Μέσα στο 2006, έγινε προκήρυξη διεθνούς ανοικτού διαγωνισμού για εξασφάλιση συμβουλευτικών υπηρεσιών για σχεδιασμό και εφαρμογή του συστήματος. Η προσφορά κατακυρώθηκε στην Κοινοπραξία Ε.ΚΕ.ΠΙΣ (Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης) και ICAP (Ανώνυμου Εταιρείας Ερευνών και Επενδύσεων, Συμβούλων Επιχειρήσεων), που εδρεύουν στην Αθήνα. Η υλοποίηση του έργου άρχισε μέσα στον Οκτώβριο του 2006.

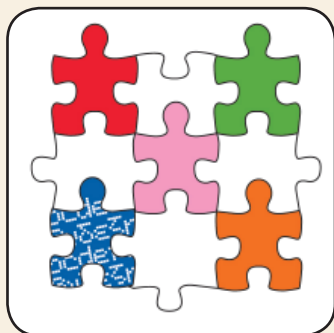
Το έργο, που σύμφωνα με τον προγραμματισμό θα ολοκληρωθεί μέσα σε τριάντα έξι μήνες από την κατακύρωση της προσφοράς, θεωρείται ζωτικής σημασίας για την προσαρμογή του συστήματος κατάρτισης στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς εργασίας και της αγοράς κατάρτισης και αναμένεται ότι θα συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας της παρεχόμενης κατάρτισης.

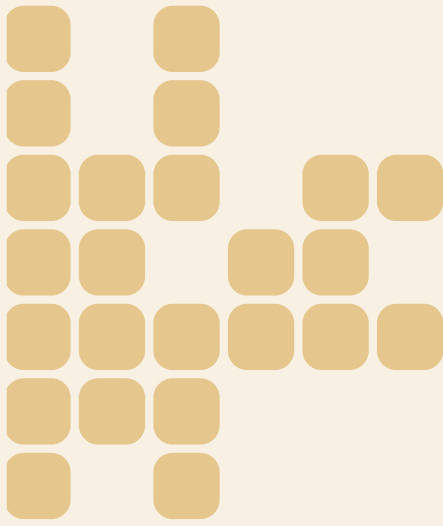
ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ

Με στόχο τη συνεχή βελτίωση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών που παρέχει, η Αρχή προκήρυξε τον Ιούνιο του 2006 διαγωνισμό για επιλογή Αναδόχου για μελέτη και κριτική αξιολόγηση της μέχρι τώρα λειτουργίας της και την υποβολή συγκεκριμένων εισηγήσεων. Η Σύμβαση για το Έργο αυτό μεταξύ της Αρχής και του Αναδόχου υπογράφηκε στις 21/12/2006 και άρχισε η υλοποίηση του η οποία χωρίζεται σε τρία στάδια. Το δυο πρώτα στάδια που αφορούν τον εντοπισμό προβλημάτων/αδυναμιών της Αρχής και την υποβολή εισηγήσεων για αποτελεσματικότερη επιτέλεση της αποστολής της, με βελτίωση των μεθόδων οργάνωσης, των διαδικασιών και των συστημάτων διαχείρισης, καθώς και Σχεδίου Δράσης, αναμένεται να ολοκληρωθούν το Νοέμβριο του 2007. Το τρίτο στάδιο που αφορά την υποστήριξη και παρακολούθηση της υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης προβλέπεται να αρχίσει το 2008 και να ολοκληρωθεί μέχρι το Μάρτιο του 2010.

ΝΕΑ ΣΧΕΔΙΑ

Με την ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το Μάιο του 2004, παρασχέθηκε η δυνατότητα και στην Αρχή για αξιοποίηση πόρων από τα Διαρθρωτικά Ταμεία. Η Αρχή έχει εγκριθεί ως Τελικός Δικαιούχος για 5 νέα Σχέδια που συγχρηματοδοτούνται, κατά 50%, από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Τα πέντε αυτά Σχέδια απευθύνονται σε αντίστοιχες ομάδες-στόχους, οι οποίες αποτελούν προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και παράλληλα χρήζουν δημόσιας στήριξης, όπως συμφωνήθηκε κατά την από κοινού αξιολόγηση των εθνικών προτεραιοτήτων της πολιτικής για την απασχόληση, μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Κυπριακής Κυβέρνησης.





In total, in 2006, 101 applications were submitted, from the Hotel and Catering Industry (20 applications), the Construction Industry (51 applications) and Retail Trade (30 applications).

The 2nd Phase of the System of Vocational Qualifications was included in the new projects that were proposed to be co-financed by the European Social Fund during the programming period 2007 - 2013.

CERTIFICATION OF TRAINING PROVIDERS

The promotion of the important strategic objective of the Authority for the introduction of a System of Assessment and Certification of Training Providers continued in 2006. An international call of tenders was launched during this year in order to obtain consultative services for the design and implementation of the System. The tender was awarded to the Joint Venture of the Greek National Accreditation Centre of Continuing Vocational Training and ICAP, which are based in Athens. The implementation of the project started in October 2006.

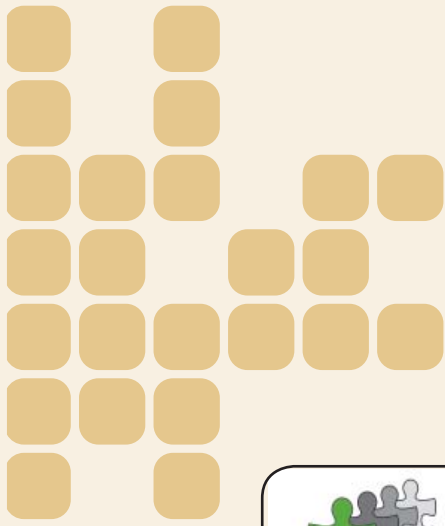
The project is scheduled to be completed within 36 months from the award of the tender and is considered of vital importance for the adaptation of the training system to the current needs of the labour and training markets. It is expected that the project will contribute to the improvement of quality and effectiveness of the training provision.

REORGANISATION OF THE AUTHORITY'S SERVICES

Aiming at the constant improvement of the effectiveness of its services, in June 2006 the Authority launched a call for tenders for the study and critical evaluation of its operation and the submission of specific proposals. The contract was signed on 21 December 2006 and thus begun its implementation that consists of three stages. The first two stages, which concern the identification of HRDA's problems/weaknesses and the submission of proposals and an Action Plan for the more effective fulfilment of its role by improving its organisation methods, procedures and systems, are expected to be completed by November 2007. The third stage, which concerns the provision of support and follow-up of the implementation of the Action Plan, is expected to begin in 2008 and be completed by March 2010.

NEW SCHEMES

Following the accession of Cyprus to the European Union, in May 2004, the HRDA had the opportunity to benefit from the Structural Funds. The HRDA has been approved as the Final Beneficiary for 5 New Schemes to be co-financed by 50% through the European Social Fund. These five Schemes are addressed to target-groups considered as a priority for the European Employment Strategy, whereas at the same time these groups need support as agreed during the EU - Cyprus joint evaluation of national employment policies.



Κατά το 2006 ολοκληρώθηκαν οι προπαρασκευαστικές εργασίες για τα πέντε αυτά Σχέδια (διαδικασίες προκήρυξης διαγωνισμού, αξιολόγησης προσφορών και επιλογής αναδόχων για την υλοποίησή τους). Μέσα στο 2006 έχουν υπογραφεί συμβάσεις που αφορούν την εφαρμογή, εντός του 2007, προγραμμάτων κατάρτισης και προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής πείρας για τα τρία από τα πέντε Σχέδια. Σύντομη πληροφόρηση για κάθε ένα από τα πέντε Σχέδια παρατίθεται στη συνέχεια:

Σχέδιο κατάρτισης και απασχολησιμότητας ανέργων



Σκοπός του Σχεδίου είναι η προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης και οργανωμένης εργασιακής πείρας σε ανέργους, έτσι που να βελτιωθούν ουσιαστικά οι δυνατότητες ένταξης ή επανένταξής τους στην εργασία.

Μεταξύ των ανέργων, προτεραιότητα δίνεται σε όσους διαμένουν σε περιοχές της Κύπρου που έχουν ενταχθεί στο Στόχο 2 (Δυτική Αγροτική Περιοχή, Ανατολική Αγροτική Περιοχή, Επιλέξιμη Αστική Περιοχή Λευκωσίας), στις γυναίκες, στους νέους (ηλικίας 15-24 ετών) χωρίς προσόντα και σε ομάδες που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό.

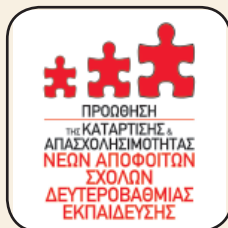
Σχέδιο ενδυνάμωσης του ηλεκτρονικού αλφαριθμητισμού των ανέργων



Σκοπός του Σχεδίου είναι η κατάρτιση ανέργων σε γνωστικά αντικείμενα των νέων τεχνολογιών και ειδικότερα η απόκτηση βασικών γνώσεων στη χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή, έτσι που να βελτιωθούν ουσιαστικά οι δυνατότητες ένταξης ή επανένταξής τους στην εργασία.

Προτεραιότητα δίνεται σε επιλεγμένες ομάδες ανέργων, με ιδιαίτερη έμφαση στις γυναίκες, στους νέους άνεργους (ηλικίας 15-24 ετών), χωρίς προσόντα και σε ομάδες που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό.

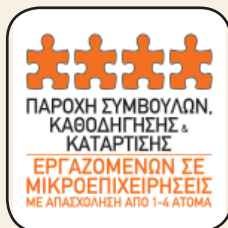
Σχέδιο κατάρτισης και απασχολησιμότητας νέων αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης



Σκοπός του Σχεδίου είναι η προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης και οργανωμένης εργασιακής πείρας σε νέους απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που δεν έχουν συμπληρώσει το 25ο έτος της ηλικίας τους και δεν έχουν αποκτήσει πείρα πέραν των 9 μηνών από την αποφοίτησή τους, έτσι που να βελτιωθούν ουσιαστικά οι δυνατότητες ένταξής τους στην εργασία.

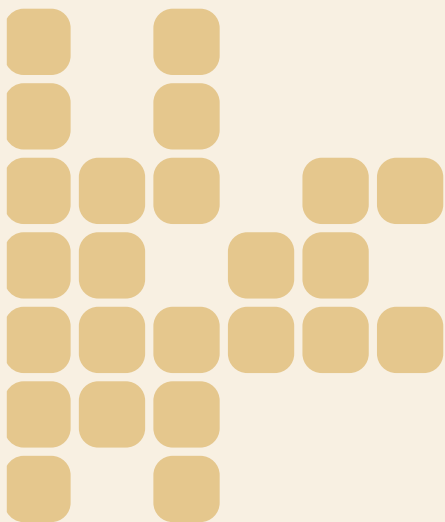
Προτεραιότητα δίνεται στους απόφοιτους της Γενικής Κατεύθυνσης των Λυκείων και σε αυτούς που διαμένουν στις περιοχές του Στόχου 2.

Σχέδιο παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και κατάρτισης σε μικροεπιχειρήσεις με απασχόληση 1-4 άτομα



Σκοπός του Σχεδίου είναι η βελτίωση της λειτουργίας και αποδοτικότητας των μικροεπιχειρήσεων με απασχόληση 1-4 άτομα, μέσω της συστηματικής διάγνωσης των αδυναμιών τους και της κατάρτισης του ιδιοκτήτη/διευθυντή και του προσωπικού τους.

Την ομάδα-στόχο αποτελούν οι μικροεπιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε όλους τους τομείς της οικονομίας, με προτεραιότητα στις περιοχές του Στόχου 2, όπως επίσης και σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον αγροτουρισμό.



In 2006 the preparatory work for these five Schemes was completed (launch of call of tenders, evaluating proposals and choosing contractors for their implementation). In 2006 contracts were signed for the implementation in 2007, of training programmes and work experience programmes, for three of these Schemes. A short summary for each of the five Schemes is presented below:

Scheme for the promotion of training and employability of the unemployed

The aim of this Scheme is to provide the unemployed with training opportunities and work experience, so as to improve their possibilities of entering or re-entering the labour market.

Priority will be given to residents in Target 2 areas (West Rural Area, East Rural Area, Pre-defined Urban Area of Nicosia), to women, young persons (aged 15-24) without qualifications and to groups threatened by social exclusion.

Scheme for the enhancement of computer literacy of the unemployed

The aim of this Scheme is to train the unemployed in new technologies and especially in basic knowledge in the use of computers, so as to improve their possibilities of entering or re-entering the labour market.

Priority will be given to targeted groups of unemployed with special emphasis on women, young unemployed persons (aged 15-24) without qualifications, and to groups threatened by social exclusion.

Scheme for the promotion of training and employability of young secondary school leavers

The aim of this Scheme is to provide young secondary school leavers with training opportunities and work experience. Participants in the Scheme must be less than 25 years old and they must have less than 9 months work experience following their graduation.

Priority will be given to general education Lyceum graduates and to residents in Target 2 areas.

Scheme for the provision of Consultancy Services and Training, to Micro-enterprises with 1-4 employees

The aim of this Scheme is the improvement of the operation and efficiency of micro-enterprises employing 1-4 employees, through the systematic identification of their weaknesses and the training of their proprietor/manager and personnel.

The target group is micro-enterprises in all economic sectors, with priority given to Target 2 areas, as well as to agrotourism enterprises.



Σχέδιο κατάρτισης και απασχολησιμότητας του αδρανούς γυναικείου δυναμικού

Σκοπός του Σχεδίου είναι η προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης και οργανωμένης εργασιακής πείρας σε γυναίκες που παραμένουν οικονομικά αδρανείς, έτσι που να βελτιωθούν ουσιαστικά οι δυνατότητες ένταξης/επανάταξης τους στην εργασία.

Προτεραιότητα δίνεται σε οικονομικά αδρανείς γυναίκες που διαμένουν στις περιοχές του Στόχου 2.

ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΤΙΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΥ ΚΕΚΤΗΜΕΝΟΥ

Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, η Αρχή έχει σημαντική συμβολή στο σχεδιασμό και υλοποίηση μέτρων και ενεργειών για την προσαρμογή της Κύπρου στις απαιτήσεις του Κοινοτικού Κεκτημένου. Έτσι, η Αρχή συμμετέσχε με εκπροσώπους της και συνεργάστηκε με αρμόδιες Κυβερνητικές υπηρεσίες σε σχέση με τα ακόλουθα:

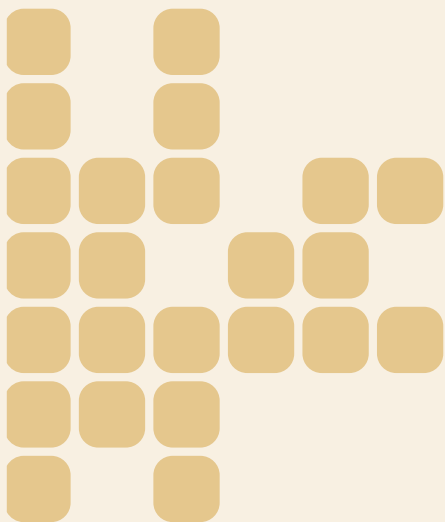
- Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τη Στρατηγική της Λισσαβόνας 2005-2008
- Εθνικό Σχέδιο Ανάπτυξης 2007-2013
- Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) για τα Διαρθρωτικά Ταμεία 2007-2013
- Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΕΠ) για τα Διαρθρωτικά Ταμεία 2007-2013
- Εθνική Στρατηγική διά Βίου Μάθησης
- Ευρωπαϊκή Χάρτα Μικρών Επιχειρήσεων

ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΝΕΑΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η Αρχή αξιολόγησε και επανασχεδίασε τα προγράμματα κατάρτισης, τα οποία εφαρμόζει σε συνεργασία με το Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού, στο πλαίσιο των Σχεδίων Παροχής Χορηγιών για Ενίσχυση της Γυναικείας και Νεανικής Επιχειρηματικότητας που προωθεί το Υπουργείο αυτά. Τα προγράμματα απευθύνονται σε νέους επιχειρηματίες που εγκρίνονται από το εν λόγω Υπουργείο για ένταξή τους στα πιο πάνω Σχέδια και έχουν σκοπό να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να αποκτήσουν εξειδικευμένες θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις και δεξιότητες, προσαρμοσμένες στο επιχειρηματικό περιβάλλον, σε θέματα ανάπτυξης της Επιχειρηματικότητας και Διεύθυνσης της νεοσύστατης επιχείρησής τους. Κατά το 2006 ετοιμάστηκαν νέες προδιαγραφές, προκηρύχθηκε διαγωνισμός και έγινε κατακύρωση προσφορών για εφαρμογή δύο προγραμμάτων κατάρτισης τα οποία θα υλοποιηθούν μέσα στο Α' Εξάμηνο του 2007.

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ

Μέσα στο 2006 ετοιμάστηκε ο Στρατηγικός Προγραμματισμός της ΑνΑΔ για την περίοδο 2007-2013, έγγραφο που αποτελεί την προγραμματική απόκριση του Οργανισμού στις προκλήσεις που αναδύονται μέσα στο νέο κοινωνικοοικονομικό γίγνεσθαι που δημιουργεί η κοινωνία της γνώσης και η ένταξη της Κύπρου



Scheme for the promotion of training and employability of economically inactive women

The aim of this Scheme is to provide the economically inactive women with training opportunities and work experience, so as to improve their possibilities of entering or re-entering the labour market.

Priority will be given to economically inactive women who reside in Target 2 areas.

HARMONISATION WITH THE ACQUIS COMMUNAUTAIRE

In the framework of its competence, the HRDA contributes significantly to the design and promotion of measures and actions for the harmonisation of Cyprus with the Acquis Communautaire. Thus, the HRDA was represented at special meetings and cooperated on a continuous basis, in relation to the following:

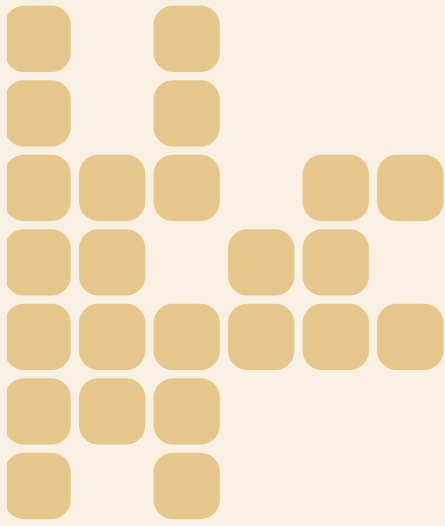
- National Lisbon Programme 2005-2008
- Strategic Development Plan 2007-2013
- National Strategic Reference Framework for the Structural Funds 2007-2013
- Operational Programmes for the Structural Funds 2007-2013
- National Lifelong Learning Strategy
- European Charter for Small Enterprises

REINFORCEMENT OF YOUTH AND FEMALE ENTREPRENEURSHIP

The HRDA evaluated and redesigned the training programmes, which are implemented in co-operation with the Ministry of Commerce, Industry and Tourism within the framework of the Schemes for the Reinforcement of Youth and Female Entrepreneurship promoted by this Ministry. The programmes are addressed to young entrepreneurs who are approved by the Ministry to participate in the above Schemes. The programmes aim at assisting participants to acquire specialised theoretical and practical knowledge and skills adapted to the business environment, in order to develop the entrepreneurship and management of their enterprises. In 2006 new specifications were designed, a call for tenders was launched and two contracts were signed for the implementation of two training programmes in the first half of 2007.

STRATEGIC PLAN AND TARGETS

In 2006 the strategic plan for the 2007-2013 period was prepared. This plan is the programming response of the Organisation to emerging challenges from the new socioeconomic environment created by the society of knowledge and by the accession of Cyprus to the European Union. The guidelines of the Authority's strategic plan were the Renewed Lisbon Strategy, the European Employment Strategy, the European Programme "Education and Training 2010" and the European Strategy



στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Κατευθυντήριες γραμμές για τη στρατηγική της ΑνΑΔ αποτέλεσαν η Ανανεωμένη Στρατηγική της Λισσαβόνας, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα “Εκπαίδευση και Κατάρτιση 20 10” και η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Κεφαλαίου. Πρόσθετα, καθοριστικό ρόλο διαδραμάτισαν οι προκλήσεις της κυπριακής πραγματικότητας σε ότι αφορά την ανάγκη ανάπτυξης των κυπριακών επιχειρήσεων μέσα από τη συνεχή και διά βίου κατάρτιση του προσωπικού τους.

Ο Στρατηγικός Προγραμματισμός της ΑνΑΔ για την επταετία 2007-2013 προσδιορίζει τις στρατηγικές επιδιώξεις, διαμορφώνει τους στρατηγικούς στόχους που προκύπτουν από αυτές και καθορίζει άξονες προτεραιότητας μέσα στους οποίους θα κινηθεί η ΑνΑΔ για να επιτελέσει το ρόλο και την αποστολή της. Οι πέντε βασικοί άξονες είναι:

Κατάρτιση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού: Επικεντρωμένες δράσεις Δια Βίου Μάθησης των Απασχολουμένων και Ένταξης/Επανάταξης στην Αγορά Εργασίας επίλεκτων ομάδων - στόχων ανθρώπινου δυναμικού.

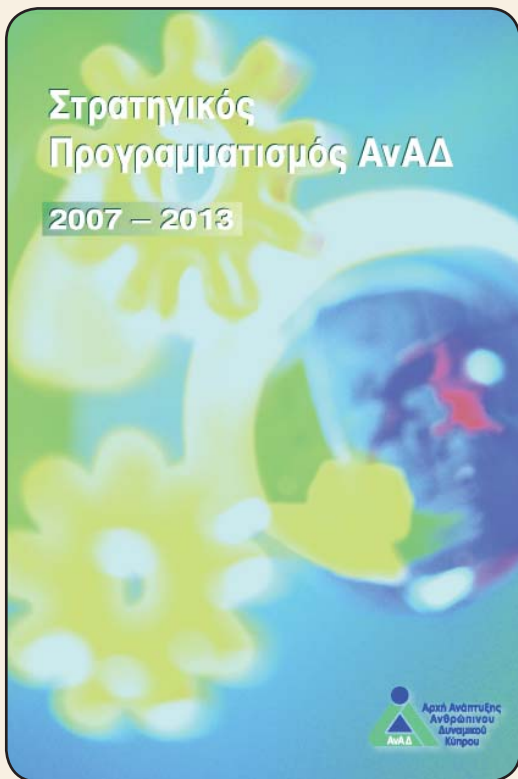
Στήριξη Επιχειρήσεων για Αναβάθμιση του Ανθρώπινου Δυναμικού τους: Πολλαπλές μορφές υποστηρικτικών υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις, για αύξηση των επενδύσεων στο ανθρώπινο κεφάλαιο και βελτίωση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων.

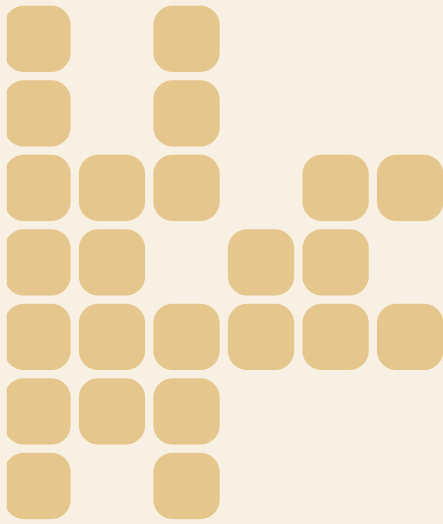
Υποδομές και Συστήματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού: Προώθηση της ποιοτικής διάστασης της κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού με Ενίσχυση των Υποδομών Κατάρτισης και την Εγκαθίδρυση Συστήματος Επαγγελματικών Προσόντων.

Έρευνα και Ανάπτυξη: Ποικίλες δράσεις έρευνας και ανάπτυξης σε κρίσιμα σημασίας θέματα για την κατάρτιση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου.

Αποτελεσματική Διακυβέρνηση: Ποικιλόμορφες δράσεις για ενίσχυση των Συστημάτων και Μηχανισμών Διακυβέρνησης τόσο της ίδιας της ΑνΑΔ όσο και των Εταίρων της.

Μέσα από το γενικότερο πλαίσιο των στρατηγικών επιδιώξεων και στόχων της ΑνΑΔ για την επταετία 2007-2013, έχουν ηγηθεί και προσδιοριστεί οι Στόχοι της Αρχής για το 2007 καθώς και το Θεματολόγιο Προτεραιοτήτων για τον ίδιο χρόνο που ετοίμασε η Αρχή. Ειδικότερα, για την επίτευξη των κυρίαρχων στρατηγικών επιδιώξεων της αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού του τόπου και της βελτίωσης της παραγωγικότητας και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των κυπριακών επιχειρήσεων, καθορίζονται στο πλαίσιο των Στόχων του 2007 επικεντρωμένες δράσεις στους 5 προαναφερθέντες βασικούς άξονες. Το έγγραφο του Θεματολογίου Προτεραιοτήτων 2007 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.





for the Development of Human Capital. An important parameter to the strategic plan was the need to develop the Cypriot enterprises through the continuous and lifelong training of their personnel.

The strategic plan of the HRDA for the 2007-2013 period sets the strategic objectives, forms the strategic aims that derive from its strategic objectives, and defines the priority pillars which the Authority has to pursue in order to fulfil its role and mission. The five basic priority pillars for this period are:

Training and Development of Human Resources: Targeted actions for the lifelong learning of the employees and for the intergration/re-integration in the labour market of selected target groups.

Support to enterprises for upgrading their Human Resources: Various forms of human resource services to enterprises aiming to increase human capital investments and to improve the productivity of enterprises.

Human Resource development infrastructure and systems: Enhancement of the quality of training and development of human resources through strengthening the training infrastructure and establishing a System of Vocational Qualifications.

Research and development: Promotion of research and development actions in areas of vital importance for the training and development of Cyprus's human resources.

Effective governance: Diverse actions for the enhancement of Governance Systems and Processes at the HRDA and its partners.

Based on the HRDA's strategic plan and objectives for the period 2007-2013, the HRDA's targets for 2007, as well as the Thematic Priorities for the same year were determined. Specifically, in order to achieve the main strategic objectives of upgrading the country's human resources, improving the productivity and enhancing the competitiveness of Cypriot enterprises, targeted actions on the aforementioned priority pillars were defined within the framework of the Targets for 2007. The Thematic Priorities document for 2007 contains thematic priority sectors for standard and High Priority Multi-company continuing training programmes. This document is of vital importance because it sets the basic guidelines for the implementation of training and development activities for the human resources of Cypriot enterprises. Thus, it is a useful guidance document for training institutions in the design and organisation of appropriate programmes.

Τακτικές Δραστηριότητες

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Μέσα από τις δραστηριότητες κατάρτισης, η Αρχή ανταποκρίνεται στις ανάγκες κατάρτισης που παρουσιάζονται στην οικονομία, δηλαδή στις επιχειρήσεις και το ανθρώπινο δυναμικό. Οι ανάγκες αυτές εντοπίζονται με τη βοήθεια ερευνών και μελετών της Αρχής, αλλά και από τις επιχειρήσεις όσον αφορά τις δικές τους ανάγκες. Η κατάρτιση παρέχεται, μετά από έγκριση της Αρχής, από ιδρύματα κατάρτισης, ιδιωτικά ή κρατικά, ή από τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

Η Αρχή διασφαλίζει ότι η κατάρτιση, η οποία εγκρίνεται και επιχορηγείται από την ίδια, υλοποιείται σύμφωνα με ποιοτικές προδιαγραφές και ανταποκρίνεται στις προτεραιότητες της οικονομίας, όπως αυτές ορίζονται με τη μορφή καθοδηγητικών γραμμών από την Αρχή, σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες του Κράτους και τους κοινωνικούς εταίρους.

Οι δραστηριότητες κατάρτισης που υλοποιήθηκαν μέσα στο 2006, επικεντρώθηκαν στη βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων του διευθυντικού προσωπικού και στην παροχή ειδικών δεξιοτήτων στους εργοδοτούμενους των επιχειρήσεων. Ταυτόχρονα, δόθηκε έμφαση στην κατάρτιση σε θέματα εισαγωγής και αξιοποίησης νέας τεχνολογίας, στην κατάρτιση νέων επιχειρηματιών, στην κατάρτιση αποφοίτων σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και στην κατάρτιση σε θέματα ασφάλειας και υγείας και παραγωγικότητας. Σταθερός στόχος παρέμεινε η συνεχής αναβάθμιση της ποιότητας των προσφερομένων προγραμμάτων κατάρτισης, με σκοπό την πιο αποτελεσματική ικανοποίηση των αναγκών.

Κατά το 2006, συνεχίστηκε να δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην εφαρμογή αυστηρότερων, από πλευράς ποιοτικών απαιτήσεων, κριτηρίων έγκρισης και ελέγχου εφαρμογής προγραμμάτων, καθώς και επιχορήγησης, με στόχο την περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων προγραμμάτων.

Συνοπτικός πίνακας αποτελεσμάτων για τις δραστηριότητες κατάρτισης κατά το 2006, παρουσιάζεται στη σελίδα 40.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα, κατά το 2006 επιχορηγήθηκαν 5.173 προγράμματα με συμμετοχές που ανήλθαν στις 58.360. Οι αντίστοιχοι αριθμοί για το 2005 ήταν 5.143 προγράμματα και 54.366 καταρτισθέντες. Παρατηρήθηκε δηλαδή αύξηση κατά 7% στον αριθμό των καταρτισθέντων.

Το συνολικό ποσό που δαπανήθηκε κατά το 2006 για δραστηριότητες κατάρτισης, ανήλθε στα £6.501.739 σε σύγκριση με £6.129.688 κατά το

Training and Research Activities

TRAINING ACTIVITIES

Through training activities the HRDA responds to the training needs of the economy as a whole, of enterprises and of the labour force. These needs are identified by research studies of the HRDA as well as by enterprises concerning their own needs. Training is provided, after the approval of the Authority, by training institutions, private or public, or by enterprises.

The HRDA ensures that approved and subsidised training is implemented according to quality specifications and that it responds to the priorities of the economy, which are set in the form of guidelines by the HRDA in cooperation with the competent government services and the social partners.

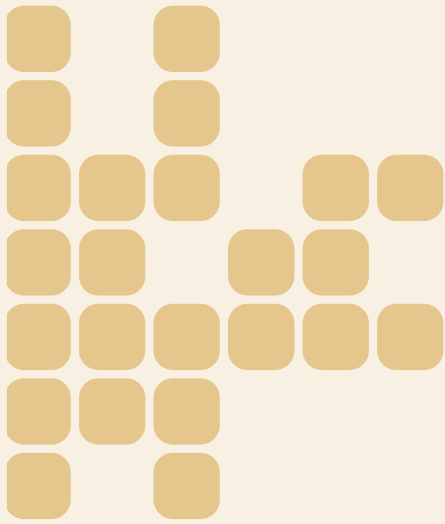
The training activities implemented in 2006 were focused on the improvement of skills and knowledge of management personnel and the provision of specialised skills to employees. At the same time, emphasis was placed on issues and fields concerning the introduction and utilisation of new technology, the training of new entrepreneurs, the training of tertiary-education graduates and training on matters of health and safety and productivity. The continuous improvement of the quality of training in order to meet needs more effectively was maintained as the main objective.

In 2006, special emphasis was placed on the introduction of stricter quality requirements on the approval, implementation and subsidisation stages with the aim to improve the quality of the training provided.

A summary table of the training programmes implemented in 2006 is shown on page 41.

According to the figures in the table, in 2006, 5.173 programmes were subsidised by the HRDA, in which 58.360 persons were trained. The corresponding numbers for 2005 were 5.143 programmes and 54.366 trainees. This shows that there was an increase of 7% in the number of trainees.

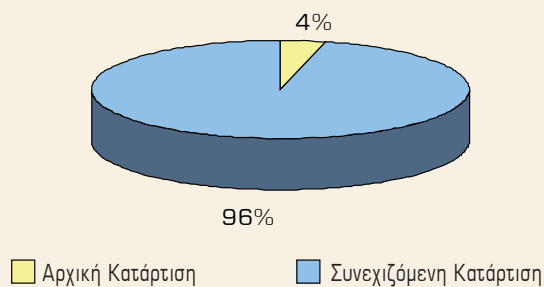
Total expenditure on training activities in 2006 amounted to £6.501.739, compared to £6.129.688 in 2005. There was an increase of 6,1%, due to the increase of participants in training activities. In addition, the amounts of £261.410 and £80.699 were expended on the Consultancy Services and Training Infrastructure Support Schemes, respectively.



2005. Σημειώθηκε δηλαδή αύξηση της τάξης του 6,1%, η οποία οφείλεται στην αύξηση των συμμετοχών σε δραστηριότητες κατάρτισης. Πρόσθετα από το πιο πάνω ποσό, δαπανήθηκαν £26.14.10 για το Σχέδιο Συμβουλευτικών Υπηρεσιών και £80.699 για το Σχέδιο Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης.

Από τα συνολικά αποτελέσματα συμπεραίνεται ότι, ο κύριος όγκος των δραστηριοτήτων κατάρτισης του 2006 αφορά σε Συνεχιζόμενη Κατάρτιση, δηλαδή κατάρτιση των εργοδοτούμενων.

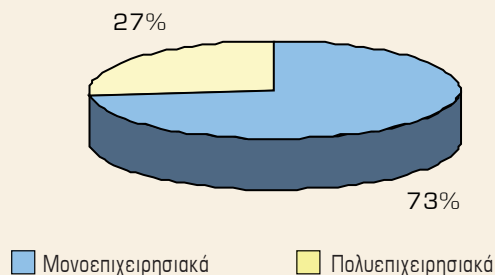
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2006



Το 96% περίπου των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν το 2006 αφορούσαν Συνεχιζόμενη Κατάρτιση, ενώ το μερίδιο της Αρχικής Κατάρτισης ήταν της τάξης του 4% του συνόλου των προγραμμάτων.

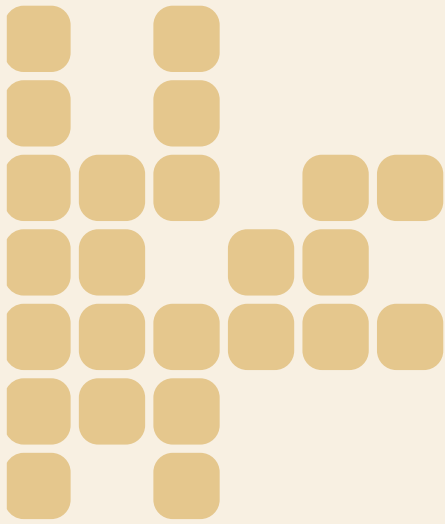
Τα περισσότερα από τα προγράμματα του 2006 (περίπου το 73%), τόσο Αρχικής όσο και Συνεχιζόμενης Κατάρτισης, είχαν τη μορφή του Μονοεπιχειρησιακού Προγράμματος, δηλαδή απευθύνονταν σε μία και μόνο επιχείρηση το καθένα. Ενώ τα Πολυεπιχειρησιακά προγράμματα, που απευθύνονταν σε ομάδες επιχειρήσεων, αντιπροσωπεύουν το 27% του συνόλου.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2006



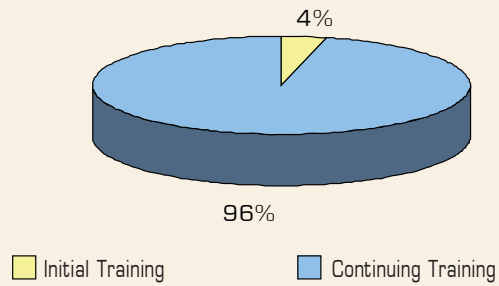
Από το σύνολο των προγραμμάτων, η πλειονότητα υλοποιήθηκε στην Κύπρο, το 91,1%, ενώ τα προγράμματα εξωτερικού αντιπροσωπεύουν το 8,9% του συνόλου.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι στα προγράμματα της Αρχής συμμετείχαν κατά 59% άνδρες και 41% γυναίκες.



The results of 2006 show that the main part of training activities concerns Continuous Training, i.e. training of the employees.

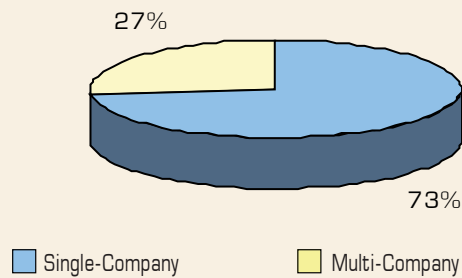
TRAINING PROGRAMMES 2006



96% of the programmes implemented in 2006 were Continuing Training whereas the percentage for Initial Training was 4%.

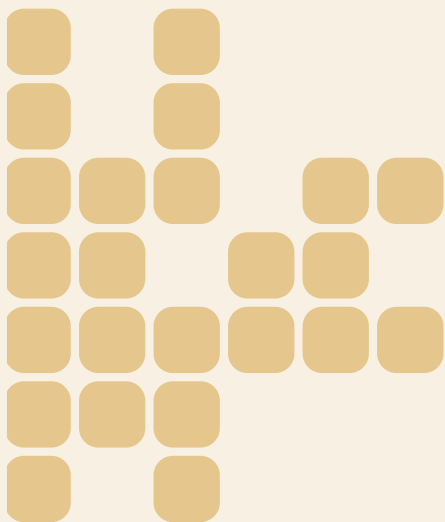
Most of the programmes during 2006 (73%) both for Initial and Continuing Training were Single-Company Programmes, i.e. each of the Programmes concerned a single enterprise. The Multi-company programmes provided to groups of enterprises corresponded to 27% of the total number of programmes.

TRAINING PROGRAMMES 2006



Most of the programmes were implemented in Cyprus (91,1%), whereas the remaining 8,9%, were implemented abroad.

It is worth noting that the participation rate for men and women was 59% and 41%, respectively.



ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2006

Δραστηριότητες Κατάρτισης	Προγράμματα*	Καταρτισθέντες		
		Άνδρες**	Γυναίκες**	Σύνολο
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΡΧΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	194	946	242	1.188
Μονοεπιχειρησιακά	94	84	75	159
Συνήθη	9	34	45	79
Στελέχωση Επιχειρήσεων	85	50	30	80
Πολυεπιχειρησιακά	100	862	167	1.029
Σύστημα Μαθητείας	41	212	-	212
Πρακτική κατάρτιση μαθητών Ξενοδοχειακών Σχολών Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού	14	135	73	208
Πρακτική κατάρτιση φοιτητών ΑΞΙΚ	10	81	72	153
Πρακτική κατάρτιση φοιτητών ΑΤΙ	4	53	12	65
MIM	1	2	1	3
Ταχύρρυθμα	30	379	9	388
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	4.979	33.504	23.668	57.172
Μονοεπιχειρησιακά	3.680	21.248	16.185	37.433
Στην Κύπρο	3.223	20.894	16.082	36.976
Στο εξωτερικό	457	354	103	457
Πολυεπιχειρησιακά	1.299	12.256	7.483	19.739
Συνήθη	1.103	8.565	5.969	14.534
Ζωτικής Σημασίας	50	544	249	793
Συνδικαλιστικών Οργανώσεων	143	3.111	1.255	4.366
Άμεσης Εμπλοκής της ΑνΑΔ	2	11	10	21
Στο εξωτερικό	1	25	-	25
ΣΥΝΟΛΟ	5.173	34.450	23.910	58.360

* Τα στοιχεία για το 2006 αναφέρονται σε προγράμματα για τα οποία καταβλήθηκε χορηγία κατά το 2006.

** Οι αριθμοί για άνδρες και γυναίκες αποτελούν εκτιμήσεις κατά προσέγγιση.

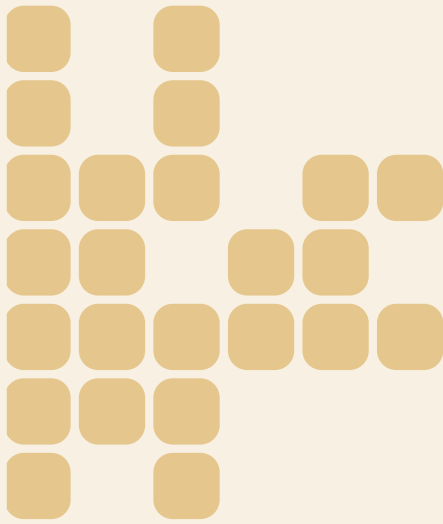
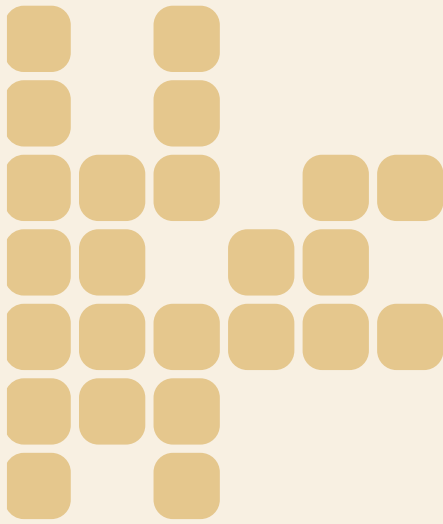


TABLE OF TRAINING ACTIVITIES IN 2006

Training Activities	Programmes*	Trainees		
		Males**	Females**	Total
INITIAL TRAINING	194	946	242	1.188
Single-company programmes	94	84	75	159
Standard training	9	34	45	79
Management training of tertiary-education graduates	85	50	30	80
Multi-company programmes	100	862	167	1.029
Apprenticeship System	41	212	-	212
Practical training of secondary school hotel-section students	14	135	73	208
Practical training of HHIC students	10	81	72	153
Practical training of HTI students	4	53	12	65
MIM	1	2	1	3
Accelerated Training Programmes	30	379	9	388
CONTINUING TRAINING	4.979	33.504	23.668	57.172
Single-company programmes	3.680	21.248	16.185	37.433
Standard training programmes in Cyprus	3.223	20.894	16.082	36.976
Training abroad	457	354	103	457
Multi-company programmes	1.299	12.256	7.483	19.739
Standard training programmes	1.103	8.565	5.969	14.534
High-priority training programmes	50	544	249	793
Trade Unions Programmes	143	3.111	1.255	4.366
HRDA Direct Involvement Programmes	2	11	10	21
Training abroad	1	25	-	25
TOTAL	5.173	34.450	23.910	58.360

* Figures for 2006 refer to programmes for which subsidies were paid during the year.

** Figures for male and female trainees are estimates



ΕΡΕΥΝΕΣ ΚΑΙ ΜΕΛΕΤΕΣ

Η Αρχή, κατά τη διαμόρφωση της στρατηγικής και του προσανατολισμού των δραστηριοτήτων της, λαμβάνει σοβαρά υπόψη τα ευρήματα πρωτογενών μελετών που διεξάγει κάθε χρόνο για το σκοπό αυτό.

Οι μελέτες που ολοκληρώθηκαν μέσα στο 2006 αφορούσαν την εξέταση των διαχρονικών τάσεων των δεικτών ανθρώπινου δυναμικού στην Κύπρο, τη διερεύνηση των αναγκών για εφαρμογή πολυεπιχειρησιακών προγραμμάτων αρχικής κατάρτισης, την ανάλυση της προσφοράς των προγραμμάτων της Αρχής, καθώς και την απεικόνιση των επιδράσεων των σχεδίων της Αρχής στο ανθρώπινο δυναμικό και τις επιχειρήσεις της Κύπρου.

Τέλος, μέσα στο 2006 ολοκληρώθηκε μελέτη η οποία ανατέθηκε σε εξωτερικούς συμβούλους με θέμα την εκ των υστέρων αξιολόγηση των υφιστάμενων σχεδίων της Αρχής για την περίοδο 1998-2004. Τα σημαντικά πορίσματα της μελέτης αυτής αξιοποιούνται από την Αρχή για τον επανασχεδιασμό των Σχεδίων της.

Μελέτες για τις Διαχρονικές Τάσεις Δεικτών Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο 2000-2006

Διεσχάθηκαν πέντε ξεχωριστές αλλά αλληλοσυμπληρούμενες μελέτες με σκοπό την εξέταση των διαχρονικών τάσεων των δεικτών ανθρώπινου δυναμικού στην Κύπρο κατά την περίοδο 2000-2006. Οι πληροφορίες που παρουσιάζονται για κάθε δείκτη αφορούν την περιγραφή του και την πηγή πληροφοριών καθώς και τα στοιχεία που αξιοποιήθηκαν στον υπολογισμό του. Πρόσθετα, παρέχονται τα αντίστοιχα διαθέσιμα στοιχεία των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι διαχρονικές τάσεις των δεικτών ανθρώπινου δυναμικού υπολογίζονται τόσο για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού, όσο και κατά φύλο. Επίσης εξετάζεται και το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων για κάθε δείκτη. Οι βασικές πηγές πληροφοριών είναι η Στατιστική Υπηρεσία της Κύπρου και η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία.

Μελέτη των Αναγκών για Εφαρμογή Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Αρχικής Κατάρτισης κατά το 2007

Η μελέτη παρέχει εκτιμήσεις αναφορικά με τις ανάγκες σε άτομα κατά ειδικότητα και επαρχία για εφαρμογή Πολυεπιχειρησιακών Προγραμμάτων Αρχικής Κατάρτισης κατά το 2007. Η μελέτη περιλαμβάνει και διερεύνηση των απόψεων και εκτιμήσεων των Κοινωνικών Εταίρων. Τα πορίσματα της μελέτης αξιοποιούνται για τον καθορισμό της πολιτικής της Αρχής αναφορικά με τα Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης.

Μελέτες Διαχρονικών Τάσεων Δεικτών Ανθρώπινου Δυναμικού στην Κύπρο 2000-2006

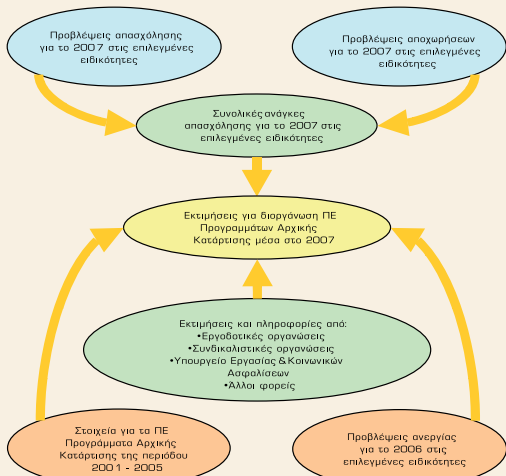
▶ Σύγκριση με Ευρωπαϊκή Ένωση

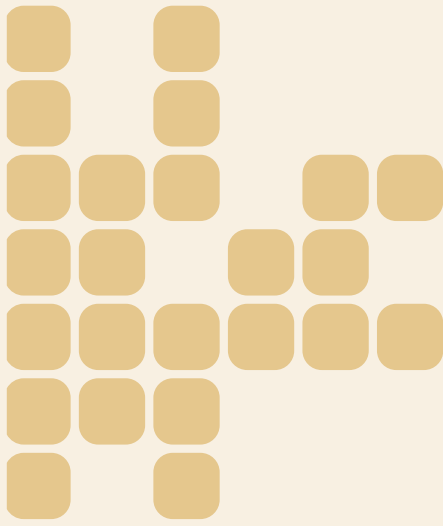
▶ Απασχόληση και Ανεργία

▶ Συμμετοχή και Προσφορά στην Αγορά Εργασίας

▶ Συμμετοχή σε Εκπαίδευση και Κατάρτιση

▶ Συμμετοχή σε Κατάρτιση



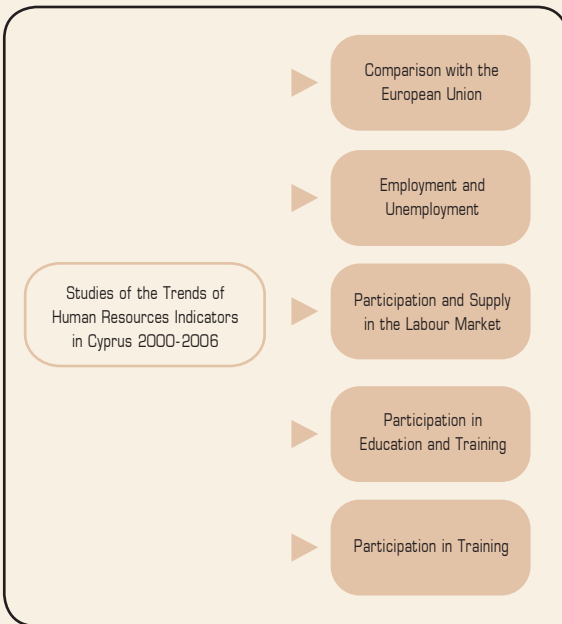


RESEARCH STUDIES AND SURVEYS

For the formulation of its strategy and the planning of its activities the HRDA takes into account the results of the research studies it conducts every year.

The research studies of 2006 concerned the examination of trends of human resources indicators in Cyprus, the identification of the needs for implementing multi-company initial training programmes, the analysis of the contribution of HRDA's training programmes, as well as the depiction of the impact of HRDA's Schemes on the human resources and enterprises of Cyprus.

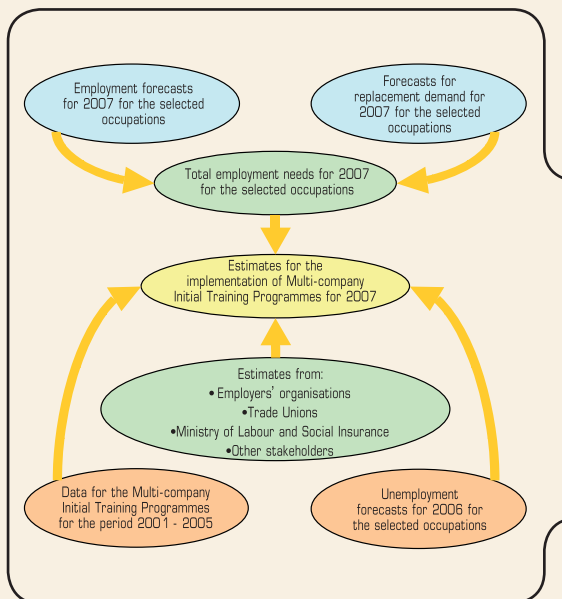
Finally, in 2006 a study assigned to external consultants for the ex - post evaluation of the HRDA's existing Schemes for the period 1998-2004 was completed. The results of the study are being taken into consideration by the HRDA for the redesign of its Schemes.



Studies of the trends of human resource indicators in Cyprus 2000-2006

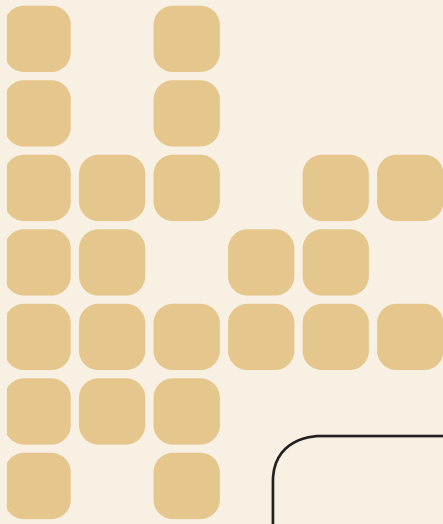
Five different but interrelated studies were carried out in order to examine the trends of human resources indicators in Cyprus during the period 2000-2006. The information presented for each indicator, refers to its description, the data sources and the data used in its calculation. In addition, respective available data of Member States of the EU are provided.

The trends of human resources indicators are calculated both for the total of human resources, as well as for each sex separately. The gender gap for each indicator is also examined. The basic sources of data are the Statistical Service of Cyprus and the Eurostat.



Identification of the needs for implementation of multi-company initial training programmes in 2007

The study identifies the needs for the implementation of multi-company initial training programmes in 2007 by occupation and district. The study includes an analysis of the views and estimates of the social partners. The results of the study are used for formulating the Authority's policy in respect to the multi-company initial training programmes.

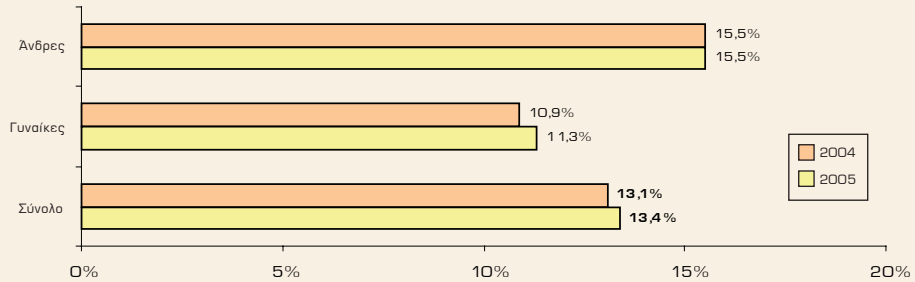


Πανόραμα Προσφοράς των Προγραμμάτων της ΑνΑΔ κατά το 2005

Η μελέτη αναλύει την προσφορά των προγραμμάτων κατάρτισης της ΑνΑΔ κατά το 2005.

Τα προγράμματα η υλοποίηση των οποίων ολοκληρώθηκε το 2005 ανέρχονται στα 4.608, με 5.285 συμμετέχουσες επιχειρήσεις.

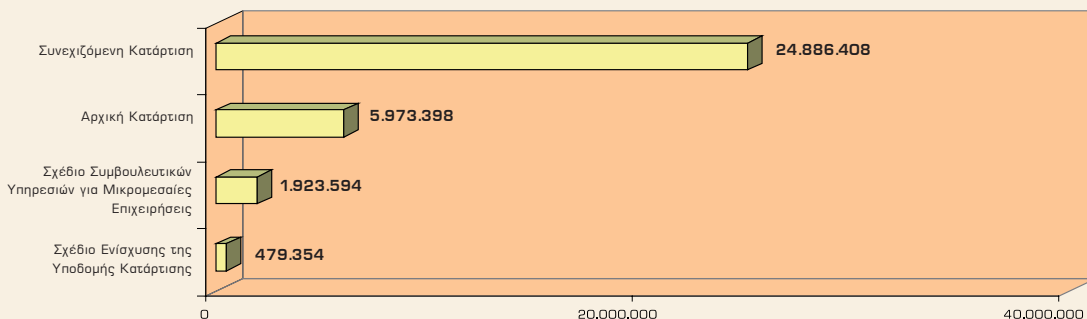
ΠΟΣΟΣΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΑΠΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΤΟ 2004-2005

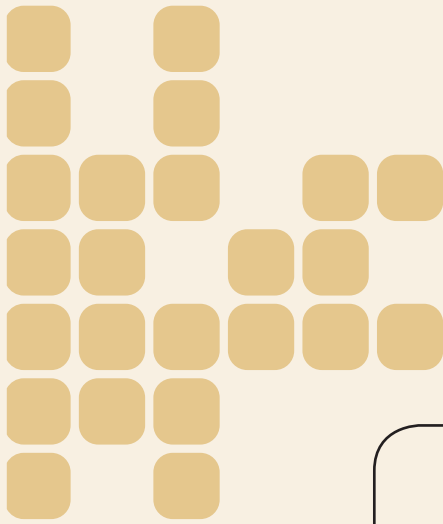


Εκ των Υστέρων Αξιολόγηση (Ex Post Evaluation) των Σχεδίων της ΑνΑΔ για την περίοδο 1998-2004

Η μελέτη για την εκ των υστέρων αξιολόγηση όλων των υφιστάμενων Σχεδίων της ΑνΑΔ ολοκληρώθηκε μέσα στο 2006. Η μελέτη εκπονήθηκε από την ένωση εταιρειών EEO Group A.E. και G & D Social Lab Ltd και κάλυψε τα 8 Σχέδια Αρχικής Κατάρτισης, τα 8 Σχέδια Συνεχιζόμενης Κατάρτισης και τα 2 Σχέδια Ειδικών Αναπτυξιακών Δραστηριοτήτων κατά την περίοδο 1998-2004. Βασικός στόχος της μελέτης, η οποία περιλάμβανε έρευνες πεδίου, επιλεγμένες συνεντεύξεις και επισκόπηση στοιχείων από δευτερογενείς πηγές, ήταν ο εντοπισμός του βαθμού αποτελεσματικότητας του κάθε Σχεδίου καθώς και των επιδράσεών τους στο ανθρώπινο δυναμικό και τις επιχειρήσεις της Κύπρου. Τα σημαντικά πορίσματα της μελέτης αξιοποιούνται ποικιλοτρόπως από την Αρχή, με απώτερο στόχο τη βελτίωση και επανασχεδιασμό των Σχεδίων της.

ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ ΤΩΝ ΣΧΕΔΙΩΝ ΤΗΣ ΑνΑΔ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 1998-2004



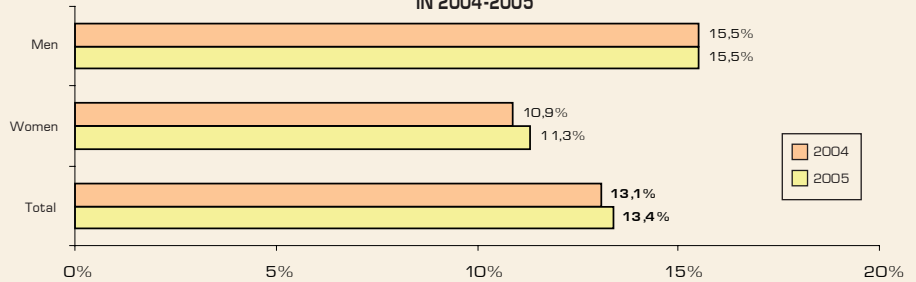


Panorama of the contribution of HRDA's training programmes in 2005

The study analyses the contribution of HRDA's programmes in 2005.

In 2005, 4.608 training programmes were completed with 5.285 enterprises participating.

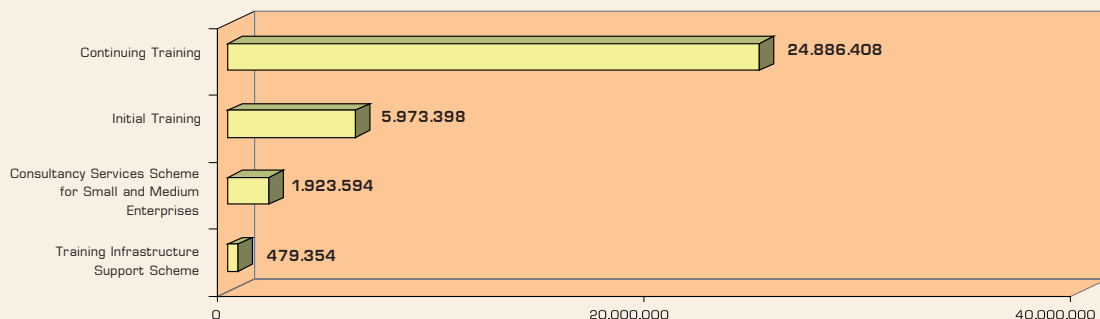
COVERAGE OF HUMAN RESOURCES WITH TRAINING PROGRAMMES BY SEX IN 2004-2005

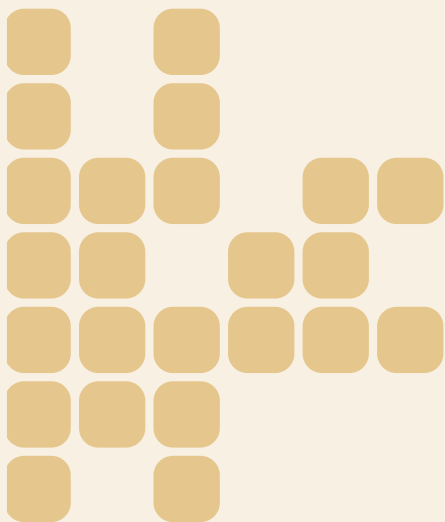


Ex Post Evaluation of HRDA's Schemes for the 1998-2004 period

The study for the Ex Post Evaluation of HRDA's Schemes was completed in 2006. The study was conducted by EEO Group A.E. and G&D Social Lab Ltd and covered 8 Initial Training Schemes, 8 Continuing Training Schemes and 2 Developmental Activities Schemes for the 1998-2004 period. The main objective of the study, which included field research, selected interviews and analysis of data from secondary sources, was to identify the effectiveness of each Scheme and its impact on the human resources and enterprises in Cyprus. The significant findings of the study are being used by the HRDA for the improvement and redesign of its Schemes.

TOTAL EXPENDITURE OF HRDA'S SCHEMES BY CATEGORY OF ACTIVITIES IN THE PERIOD 1998-2004





ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Σχέδιο Ενίσχυσης Υποδομής

Μέσα στο 2006 υποβλήθηκαν συνολικά 20 αιτήσεις: 12 από επιχειρήσεις και 8 από ιδρύματα. Το ποσό που καταβλήθηκε μέσα στο 2006 για σκοπούς ενίσχυσης της υποδομής κατάρτισης ανέρχεται σε €80.699.

Σχέδιο Συμβουλευτικών Υπηρεσιών

Μέσα στο 2006 εξετάστηκαν συνολικά 62 αιτήσεις που υποβλήθηκαν από επιχειρήσεις με απασχόληση 5-19 ατόμων. Επίσης, εξετάστηκαν 25 αιτήσεις που υποβλήθηκαν από επιχειρήσεις με απασχόληση 20 ατόμων και άνω. Το συνολικό ποσό που καταβλήθηκε μέσα στο 2006 και για τα δύο μέρη του Σχεδίου, ανήλθε στις €26.14.10.

Η λειτουργία του Σχεδίου Συμβουλευτικών Υπηρεσιών, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Αρχής, τερματίστηκε στις 31/12/2006. Με γνώμονα τις ανάγκες των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (ΜΜΕ) και τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν, η Αρχή θα εισάξει μέσα στο 2007 νέο Σχέδιο για την ανάπτυξη και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και τη βελτίωση της παραγωγικότητας στις ΜΜΕ.

ΑΡΧΗ - ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

TTnet Cyprus

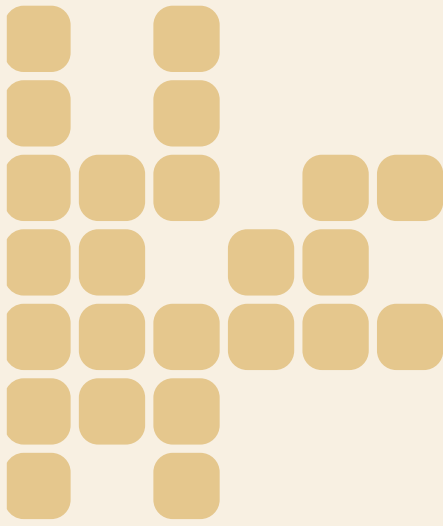
Η Αρχή, ως ο Εθνικός Συντονιστής του Εθνικού Δικτύου Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών (TTnet Cyprus), σε συνεργασία με το CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης), προχώρησαν στην οργάνωση της Ιδρυτικής Συνδιάσκεψης του Δικτύου στην Κύπρο (φωτ.), που πραγματοποιήθηκε στις 14 Νοεμβρίου 2006.

Στόχος του Δικτύου είναι η συνεργασία για την ανάδειξη των ζητημάτων προτεραιότητας μεταξύ όλων των πρωταγωνιστών στον τομέα της κατάρτισης των Εκπαιδευτών και Εκπαιδευτικών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Σε συνεργασία με άλλα Εθνικά Δίκτυα και το CEDEFOP, το TTnet Cyprus συμβάλλει στη διαμόρφωση πλαισίου πολιτικής για τους Εκπαιδευτές σε ευρωπαϊκό επίπεδο. (Βλ. www.trainingvillage.gr).

ReferNet

Συνεχίστηκε η συνεισφορά της Αρχής, 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





TRAINING INFRASTRUCTURE SUPPORT AND CONSULTANCY SERVICES

Training Infrastructure Support Scheme

In 2006, 20 applications were submitted: 12 from enterprises and 8 from training institutions. Total expenditure for the Training Infrastructure Support Scheme in 2006 amounted to the sum of £80.699.

Consultancy Services Scheme

In 2006, 62 applications by enterprises employing 5-19 persons were processed. At the same time, within the framework of the Consultancy Services Scheme for enterprises employing 20 persons or more, 25 applications were processed. Total expenditure for both parts of the Scheme in 2006 amounted to the sum of £26 1.4 10.

The HRDA's Board of Directors has decided to terminate the operation of this Scheme on 31st December 2006. In order to fulfil the needs of Small and Medium Size Enterprises (SMEs) and having in mind the experiences gained, the Authority will promote in 2007 a new Scheme for the development and utilisation of human resources and the improvement of productivity in SMEs.

HRDA - EUROPEAN UNION

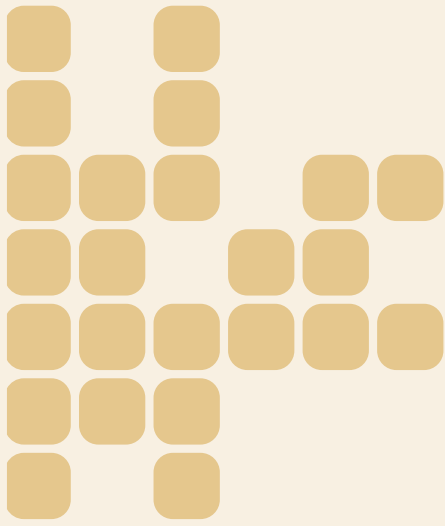
TTnet Cyprus

The HRDA, as the National Coordinator of the Training of Trainers Network (TTnet) in Cyprus and in cooperation with the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), organised the Launching Conference of the Network in Cyprus (photo left), on 14th November 2006.

The aim of the network is the cooperation between all the actors in the field of training of Teachers and Trainers in Vocational Education and Training. In cooperation with other National Networks and CEDEFOP, TTnet Cyprus contributes to the development of a policy framework for trainers on a European level (See www.trainingvillage.gr).

ReferNet

The contribution of HRDA as the National Coordinator of the Cyprus ReferNet Consortium continued. ReferNet is a European Network established by the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). Its aim is to respond to the ever-increasing need for information regarding the policies and developments in the sector of vocational education and training in the European Union. All relevant information regarding ReferNet Cyprus



επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. 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). Μέσα στο 2006 ολοκληρώθηκε, με βάση πρόσφατα στοιχεία, η αναθεώρηση μονογραφιών, τόσο στα Ελληνικά όσο και στα Αγγλικά, που αναφέρονται σε διάφορες πτυχές του Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της Κύπρου. Οι μονογραφίες αυτές αφορούσαν την Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, την Κατάρτιση Καθηγητών και Εκπαιδευτών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, καθώς και τη Θεματική Επισκόπηση του Συστήματος.

Training Lab



Μέσα στο 2006, ολοκληρώθηκε το πιλοτικό σχέδιο “Training Lab - New Approaches and Systems of Lifelong Learning”, στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Leonardo Da Vinci, στο οποίο εκτός από την ΑνΑΔ μετείχαν άλλοι 8 Οργανισμοί από τον ευρωπαϊκό χώρο, που σχετίζονται με την Κατάρτιση και έχουν ειδικό ενδιαφέρον στην Κατάρτιση Εκπαιδευτών. Πληροφορίες για το σχέδιο, καθώς και όλα τα προϊόντα και αποτελέσματά του, υπάρχουν στον ιστοτόπο του σχεδίου (www.training-lab.net), που προσφέρεται και στα Ελληνικά.

Skillsnet

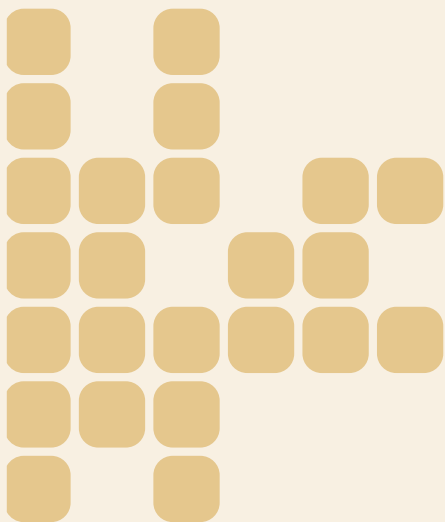


Το ευρωπαϊκό δίκτυο Skillsnet ιδρύθηκε από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP) με στόχο την ανταλλαγή απόψεων ανάμεσα σε ερευνητές και την προώθηση ενεργειών σε ευρωπαϊκό επίπεδο στον τομέα της παραχής προβλέψεων για τις ανάγκες απασχόλησης και κατάρτισης σε επαγγέλματα. Η Αρχή συνέχισε την ενεργό συμμετοχή της στις πρωτοβουλίες που προωθούνται στο πλαίσιο του Skillsnet οι οποίες είχαν ως έναυσμα τα πορίσματα σχετικού εργαστηρίου που φιλοξένησε η Αρχή τον προηγούμενο χρόνο στην Κύπρο.

Equal



Έχουν αρχίσει και συνεχίζονται οι δραστηριότητες των δύο Αναπτυξιακών Συμπράξεων της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal στις οποίες λαμβάνει μέρος και η Αρχή. Οι δύο αυτές συμπράξεις είναι το “Δίκτυο Προώθησης Ανέργων στην απασχόληση μέσω της Εξειδικευμένης Κατάρτισης και της Πιστοποίησης Δεξιοτήτων (ΔΙΠΑ)” και το “Δίκτυο για την Προώθηση της Νεανικής Απασχολησιμότητας (ΤΟΜΗ)”. Οι δραστηριότητες αυτές χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.



can be found in the webpage www.refernet.org.cy. In 2006, the review of monographs, which refer to various aspects of the System of Vocational Education and Training in Cyprus, was completed. These monographs, both in English and Greek, concerned Initial Vocational Education and Training, Continuing Vocational Education and Training, Training of Teachers and Trainers of Vocational Education and Training, as well as the thematic overview of the System.

Training Lab

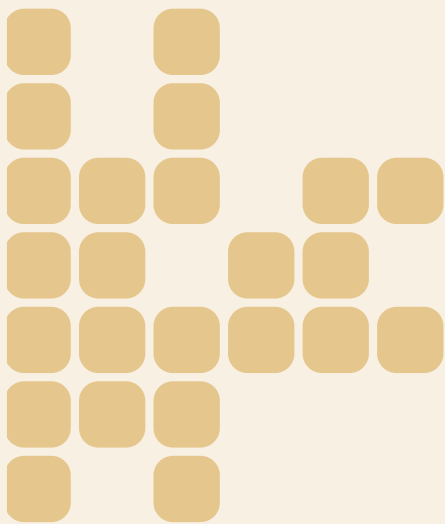
In 2005, the pilot programme “Training Lab - New approaches and systems for Lifelong Learning” was completed. The programme was part of the European programme Leonardo Da Vinci, in which apart from the HRDA, 8 other European training Organisations, with special interest in training of trainers, participated. Information about the programme, its products and results can be found in the website www.training-lab.net.

Skillsnet

Skillsnet is a European Network established by the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). Its aim is to enable researchers to exchange views and promote on a European level activities in the field of providing forecasts of employment and training needs in occupations. The HRDA continued its active participation in various Skillnet activities emanating from the results of a relevant workshop hosted by the HRDA in Cyprus during last year.

Equal

The activities of two Developmental Cooperations within the framework of the community initiative EQUAL have begun in 2006. The Authority participates in the two developmental co-operations “Network Directing the Unemployed towards Employment through Specific Training and Accreditation of Skills” and “Network for the Promotion of Youth Employment”, which are subsidised by the European Commission.



ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ - ΠΡΟΒΟΛΗ

Η προσπάθεια να γίνει γνωστό το όφελος που μπορούν να αποκομίσουν από την Αρχή οι εργαζόμενοι, οι επιχειρήσεις και οι άνεργοι, συνεχίστηκε και εντάθηκε κατά το 2006. Συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκαν δημοσιογραφικές διασκέψεις, συνεντεύξεις σε ραδιοσταθμούς, παρουσιάσεις σε τηλεοπτικούς σταθμούς, δόθηκαν διαλέξεις, έγιναν δημοσιεύσεις άρθρων και ανακοινώσεων σε περιοδικά και εφημερίδες, αποστολή ενημερωτικού υλικού σε ενδιαφερόμενους, καταχωρήσεις διαφημιστικών μηνυμάτων και διαφώτιση εκπροσώπων μέσω μαζικής επικοινωνίας. Εξειδικευμένες δραστηριότητες ενημέρωσης οργανώθηκαν και για προσέλκυση υποψηφίων σε προγράμματα κατάρτισης νέου εργατικού δυναμικού.

Παράλληλα συνεχίστηκε η επικοινωνιακή στρατηγική για την περίοδο 2004-2006 με στόχο την περαιτέρω αύξηση της αναγνωρισιμότητας της Αρχής στο ευρύ κοινό και τη βελτίωση της δημόσιας εικόνας του Οργανισμού, την ενημέρωση στοχευμένων ομάδων κοινού για τις δραστηριότητες της Αρχής, περιλαμβανομένων και των προγραμμάτων που εφαρμόζονται με συγχρηματοδότηση της Αρχής και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Εκδόσεις

Μέσα στο 2006 εκδόθηκαν και κυκλοφόρησαν σε ευρύ φάσμα παραληπτών 4 μελέτες της Αρχής, συνοδευόμενες από συνοπτική περίληψη. Κυκλοφόρησαν επίσης το εξαμηνιαίο περιοδικό "Άνθρωπος και Ανάπτυξη", ενημερωτικά έντυπα και άλλο ενημερωτικό υλικό για τις δραστηριότητες της Αρχής καθώς και η Ετήσια Έκθεση της Αρχής για το 2005.

Ιστοσελίδα της Αρχής

Συνεχίστηκε η λειτουργία και ο εμπλουτισμός της ιστοσελίδας της Αρχής στο διαδίκτυο (www.hrdauth.org.cy), με λεπτομερείς πληροφορίες για τον Οργανισμό και τις δραστηριότητές του και την παροχή δυνατότητας στους χρήστες του διαδικτύου να επικοινωνούν μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με τους Λειτουργούς της Αρχής.

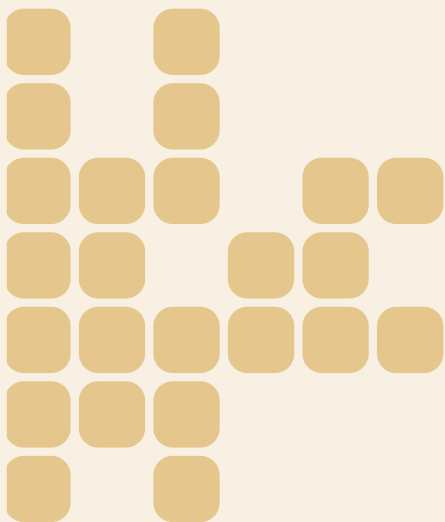
Συμμετοχή σε εκθέσεις

Κατά τη διάρκεια της επισκοπούμενης χρονιάς η Αρχή συμμετέσχε, με δικό της περίπτερο (φωτ.), στη 13η Διεθνή Εκπαιδευτική Έκθεση και στην "Έκθεση Καριέρας".

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Συνολικά, κατά τον υπό ανασκόπηση χρόνο, η Αρχή συμμετέσχε σε 28 συνέδρια, σεμινάρια, εργαστήρια, συζητήσεις και άλλες διοργανώσεις στο εξωτερικό, οι περισσότερες από τις οποίες είχαν ως άμεσο διοργανωτή την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή την Ευρωπαϊκή Προεδρία, ή ευρωπαϊκούς φορείς όπως το CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης) και το ETF (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Κατάρτιση). Σχεδόν όλες οι διοργανώσεις, στις οποίες εκπροσωπήθηκε η Αρχή, πραγματοποιήθηκαν σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σημειώνεται ιδιαίτερα η εκπροσώπηση της Αρχής σε συνεδρίες και συζητήσεις





PROMOTION

The attempt to make the employees, enterprises and the unemployed aware of and to help them benefit from the Authority's activities, continued and was intensified in 2006. Specifically, press conferences, radio interviews, television appearances, lectures, announcements in magazines and newspapers, forwarding informative material to interested persons, advertisements in the mass media and television spots were carried out. Specific events were organised in order to attract people to training programmes.

In parallel, the implementation of the Communication Strategy of the HRDA for the 2004-2006 period continued further, aiming at increasing the recognition by the general public of the Authority, the consolidation of HRDA's name and the provision of information to targeted publics about HRDA's activities, especially for the programmes, which are implemented with the co-financing of the HRDA and the European Social Fund.

Publications

In 2006, 4 studies of the HRDA were published and widely distributed, along with their summary. The Authority's annual report for 2005, the magazine "Training and Development", and information material concerning the Authority's activities were also distributed.

HRDA's website

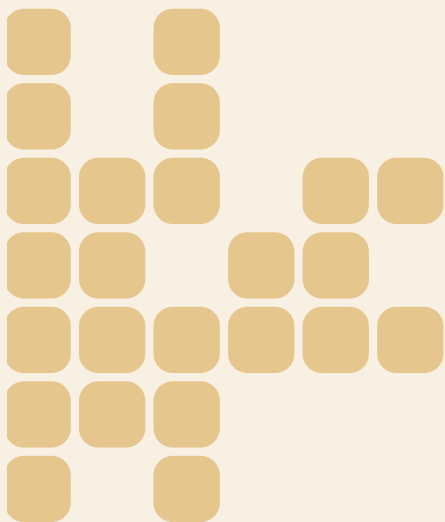
The HRDA has its own web page (www.hrdauth.org.cy), which contains detailed information about the Organisation and its activities. Visitors are able to communicate via email with HRDA staff.

Participation in Fairs

During 2006, the HRDA participated with its own stand (photo left) in the 13th International Education Fair and in the "Careers Exhibition".

INTERNATIONAL RELATIONS AND COOPERATION

In total, during the year, the Authority participated and/or was represented at some 28 conferences, seminars, workshops, meetings and other events organised abroad. Most of these events were organised by the European Commission itself or by the European Presidency or by other European Union agencies and institutions, such as CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) and ETF (European Training Foundation). Almost all the events that the Authority was represented at, were held in the European Union.



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 Διοικητικό Συμβούλιο του CEDEFOP, στο οποίο ο Γενικός Διευθυντής της Αρχής εκπροσωπεί την Κύπρο από κυβερνητικής πλευράς, και 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.

Παράλληλα, προωθήθηκε η συμμετοχή και εκπροσώπηση της Αρχής σε σημαντικά συνέδρια και συναντήσεις οργανισμών με τους οποίους η Αρχή αναπτύσσει στενή συνεργασία, όπως ο EVTA (Ευρωπαϊκός Σύνδεσμος για την Επαγγελματική Κατάρτιση), η IFTDO (Διεθνής Ομοσπονδία Οργανισμών για την Ανάπτυξη και Κατάρτιση) και ο ΟΕΕΚ (Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της Ελλάδας).

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ

Κατάρτιση και ανάπτυξη του προσωπικού

Κατά το 2006, διατέθηκαν από τον Οργανισμό συνολικά 927 ανθρωπόωρες για συμμετοχή του προσωπικού της Αρχής σε επιμορφωτικά προγράμματα/ σεμινάρια στην Κύπρο. Μεταξύ αυτών, περιλαμβάνονταν 2 ενδοϋπηρεσιακά προγράμματα που οργανώθηκαν από την Αρχή, στα οποία συμμετέσχε είτε το σύνολο είτε ομάδες προσωπικού.

Κατά το 2006, επίσης, συνεχίστηκε η υλοποίηση 2 υποτροφιών που παραχώρησε η Αρχή, κατά τα προηγούμενα έτη, σε μέλη του προσωπικού της για απόκτηση μεταπτυχιακών τίτλων επιπέδου Μάστερ στα θέματα: "MSc in Information and Communication Technologies for Education" και "MSc in European Policy Law and Management". Επίσης, συνεχίστηκε η υλοποίηση μιας χορηγίας για απόκτηση πτυχιακού τίτλου BSc in Business Administration και παραχωρήθηκε μια ακόμα νέα χορηγία για απόκτηση BSc in Business Administration (Accounting).

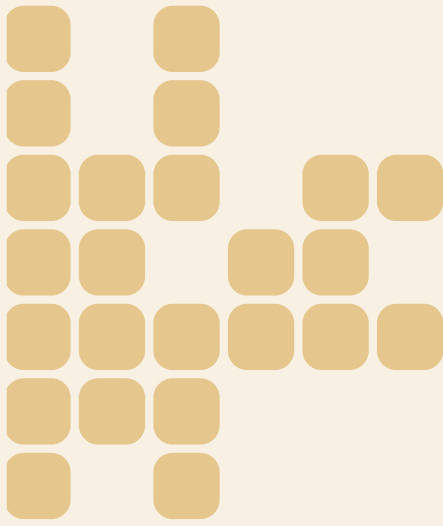
Στελέχωση

Κατά το 2006 πληρώθηκαν 1 κενή θέση Ανώτερου Λειτουργού Ανθρώπινου Δυναμικού, 1 κενή θέση Ανώτερου Λειτουργού Διοίκησης και Προσωπικού και 2 κενές θέσεις Λειτουργού Ανθρώπινου Δυναμικού 1ης Τάξης.

Εργασιακό περιβάλλον

Για την περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας του εργασιακού χώρου γενικά στο κτήριο της Αρχής, ανακαινίστηκε το παλιό μέρος του κτηρίου με βάψιμο όλων των χώρων και την τοποθέτηση πατώματος τύπου παρκέ.





It is specifically noted that the Authority participated in meetings of European Union committees, networks and other bodies, in areas of the organisation's competence. In many instances HRDA's representation was the official representation of Cyprus, as for example on the Board of Directors of CEDEFOP, in which the HRDA's Director General represents Cyprus as a government representative and on the DGVT Group (Group of the Directors General of Organisations responsible for vocational training), in which the HRDA's Director General is one of the two official representatives of Cyprus.

In addition, the HRDA was represented at important conferences and meetings of organisations which the HRDA has close relations with, such as the EVTA (European Vocational Training Association), the IFTDO (International Federation of Training and Development Organisations) and the OEEK (Organisation of Vocational Education and Training of Greece).

HRDA'S HUMAN RESOURCES

Staff training and development

In 2006, HRDA staff spent a total of 927 working hours on upgrading training programmes and seminars in Cyprus. Amongst them there were 2 in-company programmes organised by the Authority in which all or part of the staff participated.

During the same year, two scholarships continued which the Authority awarded in previous years to members of its staff in order to obtain postgraduate degrees, at Master's level, in the subjects of "MSc in Information and Communication Technologies for Education" and "MSc in European Policy Law and Management". There also continued the scholarship for the obtaining of a BSc degree in Business Administration and a new scholarship was awarded for a BSc degree in Business Administration (Accounting).

New Staff

In 2006, the Authority filled 1 vacant post of Senior Human Resource Officer, 1 post of Senior Personnel and Administration Officer and 2 posts of Human Resource Officer 1st grade.

Working Environment

For further improvement of the quality of the working environment in HRDA's building, the old part of the building was renovated, painted and a new wooden floor was installed.

.10

Κατάλογος Προσωπικού 2006

Γενική Διεύθυνση

Αν. Γενικός Διευθυντής

Μιχαήλ Λ. Φουσεντζίδης

Ανώτερη Στενογράφος

Νίκη Καρτσιούλη

Διεύθυνση Έρευνας και
Προγραμματισμού

Διευθυντής

Δρ Γεώργιος Ώξιμος

Ανώτεροι Λειτουργοί
Ανθρώπινου Δυναμικού

Γιώργος Σιεκκερής

Γιάννης Μουρουζίδης

Λειτουργοί Ανθρώπινου
Δυναμικού 1ης Τάξης

Ζήνα Γαβριηλίδη

Κυριάκος Κυριάκου

Λειτουργοί Ανθρώπινου
Δυναμικού

Ελισάβετ Βούλγαρη-Ιωάννου

Γιάννα Κορέλλη

Κωνσταντίνα Κυριάκου

Στέλιος Μυτίδης

Μαρία Πετρίδου

Μαριλένα Λουκαΐδου

(από 3/4/2006 μέχρι 14/6/2006)

Χριστάκης Χριστοφή

Αγάθη Τουμπουρή

Λειτουργός Α'

Στενογράφος

Διεύθυνση Υπηρεσιών
Κατάρτισης

Διευθυντής

Γιώργος Παναγίδης

Ανώτεροι Λειτουργοί
Ανθρώπινου Δυναμικού

Ξενοφών Μιχαηλίδης

Πανίκος Λασέττας

Γεώργιος Σταυρίδης

Σάββας Προκοπίδης (από 15/7/2006)

Λειτουργοί Ανθρώπινου
Δυναμικού 1ης Τάξης

Πάμπος Γιωργάκης

Γρηγόρης Δημητρίου

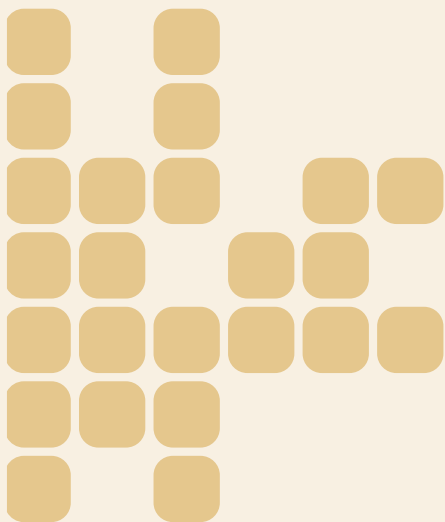
Ιωάννης Ζένιος

Ανδρέας Χρίστου



Personnel List in 2006

Directorate General	Acting Director General	Michael L. Physentzides
	Senior Stenographer	Niki Kartsiouli
Research and Planning Directorate	Director	Dr George Oxinos
	Senior Human Resource Officers	George Siekkeris Yiannis Mourouzides
	Human Resource Officers 1st grade	Zena Gavrielides Kyriakos Kyriakou
	Human Resource Officers	Elisavet Voulgari-Ioannou Yianna Korelli Constantina Kyriakou Stelios Mytides Maria Petridou Marilena Loukaidou (from 3/4/2006 until 14/6/2006)
	Officer A¹ Stenographer	Christakis Christofi Agathi Toumbouri
Training Directorate	Director	George Panayides
	Senior Human Resource Officers	Xenophon Michaelides Panicos Lasettas George Stavrides Savvas Procopides (from 15/7/2006)
	Human Resource Officers 1st grade	Pambos Georghakis Gregoris Demetriou Ioannis Zenios Andreas Christou

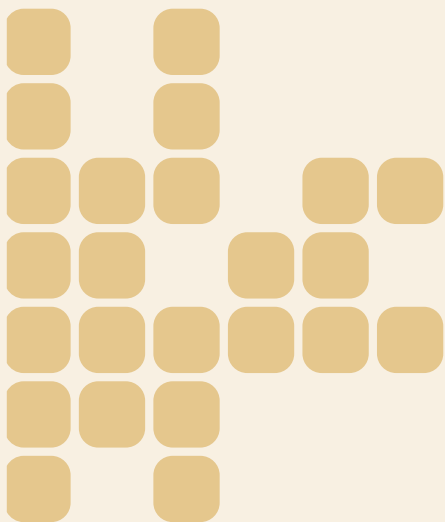


**Λειτουργοί Ανθρώπινου
Δυναμικού**

**Ανώτερος Λειτουργός
Λειτουργός Α'
Λειτουργός Β'
Στενογράφος
Γραμματειακός Λειτουργός
Βοηθοί Γραμματειακοί
Λειτουργοί**

Ελευθερία Χριστοδούλου
Κυριάκος Παπαγιάννης
Πάνικος Δρουσιώτης
Δάφνη Συμεωνίδου
Αικατερίνη Μουρουζίδη (από 15/10/2006)
Παρασκευή Τοφρίδου (από 15/10/2006)

Γρηγόρης Τσαγγαρίδης
Άβιβος Παπαγεωργίου
Χρίστος Τζάμας
Πάολα Παπαφιλίππου-Πιττάλη
Ειρήνη Χαράκη
Μαρία Χριστοφόρου
Ξένια Παπαδήμα
Στέλλα Φιλίππου
Νάντια Τοφαρίδου
Γεωργία Κλεοβούλου
Λένα Ιωάννου
Πηνελόπη Χριστοφόρου
Χαράλαμπος Χαραλάμπους
Μόνικα Ιωάννου-Ανδρέου
Κλεάνθης Γαβριηλίδης
Μαρία Τσιελεπή
Ροδούλα Κατσελλή
Δημήτρης Τριμιθιώτης
Ελένη Χαρή
Μαρούλα Μιλτιάδους
Γιόλα Κάρουλα
Κλειώ Κωνσταντίνου
Χαρά Κώστα
Έμμα Μιλτιάδου



Human Resource Officers

Eleftheria Christodoulou
Kyriakos Papayiannis
Panicos Droushiotis
Daphne Symeonidou
Aikaterini Mourouzides (from 15/ 10/2006)
Paraskevi Tofidou (from 15/ 10/2006)

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

Senior Officer

Monica Ioannou-Andreou

Officer A'

Kleanthis Gavrielides

Officer B'

Maria Tsielepi

Stenographer

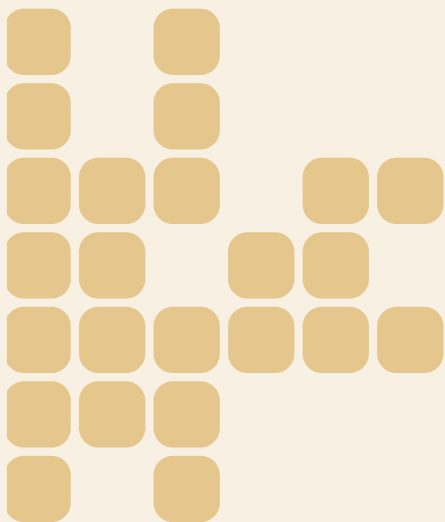
Rodoula Katselli

Clerical Officer

Demetris Trimithiotis

Assistant Clerical Officers

Eleni Hari
Maroula Miltiadous
Yiola Karoula
Cleo Constantinou
Chara Costa
Emma Miltiadou

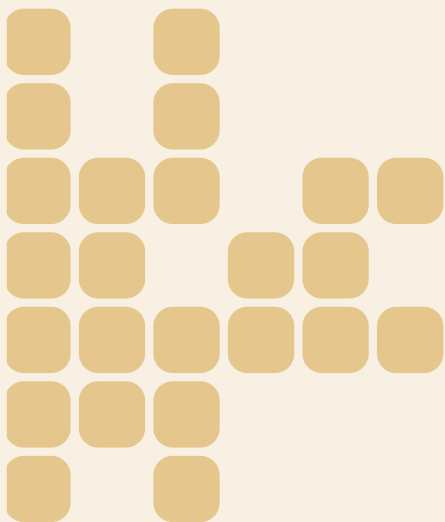


Διεύθυνση Διοίκησης και Προσωπικού

Διευθυντής	Ελένη Παπαχριστοφόρου
Ανώτεροι Λειτουργοί Διοίκησης και Προσωπικού	Ανθούλα Παπαδοπούλου (μέχρι 31/8/2006) Νίκος Κωνσταντίνου (από 1/10/2006)
Λειτουργός Διοίκησης και Προσωπικού 1ης Τάξης	Δρ Γιώργος Κυθραιώτης
Λειτουργοί Διοίκησης και Προσωπικού	Γιώργος Κυριακίδης Λεωνίδας Λεωνίδου Λιάνα Χριστοδουλίδου
Γραμματειακοί Λειτουργοί	Μαρία Χρίστου Αγγέλα Γιωρκάτζη
Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί	Μαρία Νικολαΐδου Ουρανία Αντωνίου Χριστίνα Σμυρίλλη Γεωργία Γιάνναρου
Βοηθοί Γραφείου	Ρένος Γεωργίου Πάνος Παναγή
Τηλεφωνητής	Παναγιώτης Παναγίδης

Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών

Διευθυντής	Σπύρος Σπύρου
Λογιστής	Κυριάκος Ιορδάνου
Λογιστικοί Λειτουργοί 1ης Τάξης	Μαρία Αγρότου Δέσποινα Αριστοτέλους
Λογιστικοί Λειτουργοί	Μαρία Χαραλάμπους Έφη Χριστοδούλου (μέχρι 14/12/2006) Χρυστάλλα Ηλία Ηλιάνα Γιώρκαλλου Αντρούλα Κωνσταντίνου (μέχρι 31/8/2006)
Βοηθοί Γραμματειακοί Λειτουργοί	Άννα Ιωάννου Γιώργος Γεωργίου Ελένη Ανδρέου



**Administration &
Personnel Directorate**

Director	Eleni Papachristoforou
Senior Administration & Personnel Officer	Anthoula Papadopoulou (up to 3 1/8/2006) Nicos Constantinou (from 1/ 10/2006)
Administration & Personnel Officers 1st grade	Dr George Kythreotis
Administration & Personnel Officers	George Kyriakides Leonidas Leonidou Liana Christodoulides
Clerical Officers	Maria Christou Angela Giorkadji
Assistant Clerical Officers	Maria Nicolaidou Ourania Antoniou Christina Smyrilli Georgia Yiannarou
Office Assistants	Renos Georghiou Panos Panayi
Telephonist	Panayiotis Panayides

**Financial Services
Directorate**

Director	Spyros Spyrou
Accountant	Kyriakos Iordanou
Accounting Officers 1st grade	Maria Agrotou Despina Aristotelous
Accounting Officers	Maria Charalambous Efi Christodoulou (up to 14/ 12/2006) Chrystalla Elia Eliana Giorkallou Androulla Constantinou (up to 3 1/8/2006)
Assistant Clerical Officers	Anna Ioannou George Georgiou Eleni Andreou

Οικονομική Έκθεση και Οικονομικές Καταστάσεις

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Τα αποτελέσματα του έτους παρουσιάζουν πλεόνασμα από εργασίες ύψους €0,78εκ. έναντι πλεονάσματος €0,44εκ. του προηγούμενου έτους. Τα έσοδα από εργασίες παρουσίασαν αύξηση 9,8% και έφθασαν τα € 11,15εκ., ενώ τα έξοδα από εργασίες ανήλθαν στα € 10,37εκ. παρουσιάζοντας αύξηση €0,65εκ. ή 6,7%. Τα καθαρά χρηματοδοτικά έσοδα μειώθηκαν κατά 3,7% και έφθασαν τα €0,52εκ. Το πλεόνασμα για το έτος αυξήθηκε από €0,98εκ. σε € 1,31εκ.

Οικονομικοί Δείκτες

	2006	2005	2004
Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Σύνολο Εσόδων από εργασίες	98,0%	99,5%	99,8%
Άλλα Έσοδα προς Σύνολο Εσόδων από εργασίες	2,0%	0,5%	0,2%
Δαπάνες Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες	66,3%	66,5%	64,4%
Αποδοχές Προσωπικού προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες	25,7%	25,2%	27,3%
Άλλα Έξοδα προς Σύνολο Εξόδων από εργασίες	8,0%	8,3%	8,3%
Δαπάνες Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού προς Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	62,9%	63,9%	58,9%

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Το αποθεματικό αυξήθηκε από € 16,76εκ. σε € 18,06εκ., ενώ το ενεργητικό αυξήθηκε από €2 1,57εκ. σε €23,27εκ.

ΤΑΜΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Τα πλεονάσματα του Ταμείου Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού αυξήθηκαν κατά € 1,10εκ. και έφθασαν τα € 14,14εκ.



Financial Report and Financial Statements

RESULTS

The results for the year show a surplus from operations of £0,78m. compared to a surplus of £0,44m. of the previous year. Income from operations increased by 9,8% and reached £ 11,15m., whereas expenses from operations amounted to £ 10,37m. showing an increase of £0,65m. or 6,7%. Net finance income decreased by 3,7% and reached £0,52m. Surplus for the year increased from £0,98m. to £ 1,31m.

Financial Indicators

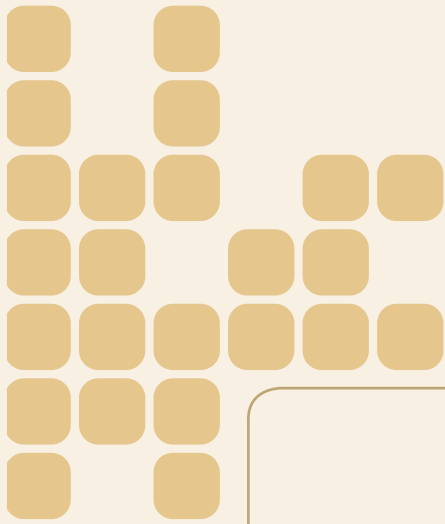
	2006	2005	2004
Human Resource Development Levy to Total Income from operations	98,0%	99,5%	99,8%
Other Income to Total Income from operations	2,0%	0,5%	0,2%
Human Resource Development Expenses to Total Expenses from operations	66,3%	66,5%	64,4%
Personnel Emoluments to Total Expenses from operations	25,7%	25,2%	27,3%
Other Expenses to Total Expenses from operations	8,0%	8,3%	8,3%
Human Resource Development Expenses to Human Resource Development Levy	62,9%	63,9%	58,9%

FINANCIAL POSITION

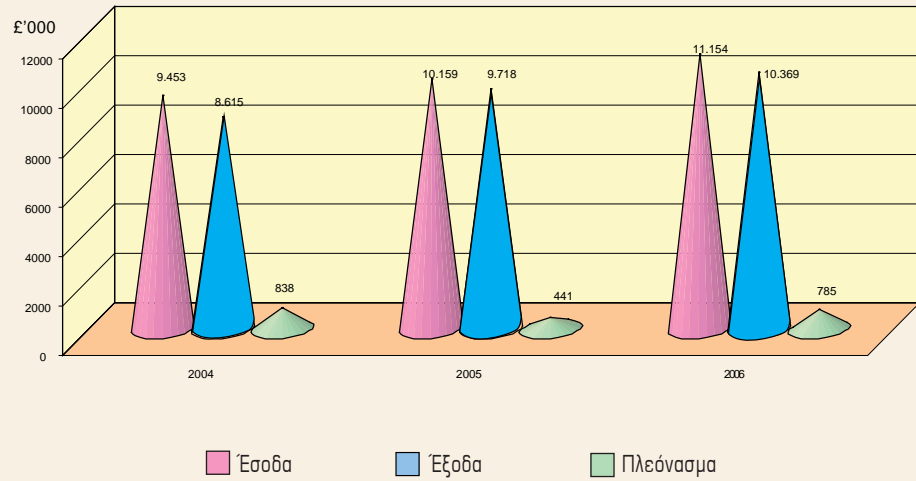
The reserves increased from £ 16,76m. to £ 18,06m., whereas the assets increased from £2 1,57m. to £23,27m.

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FUND

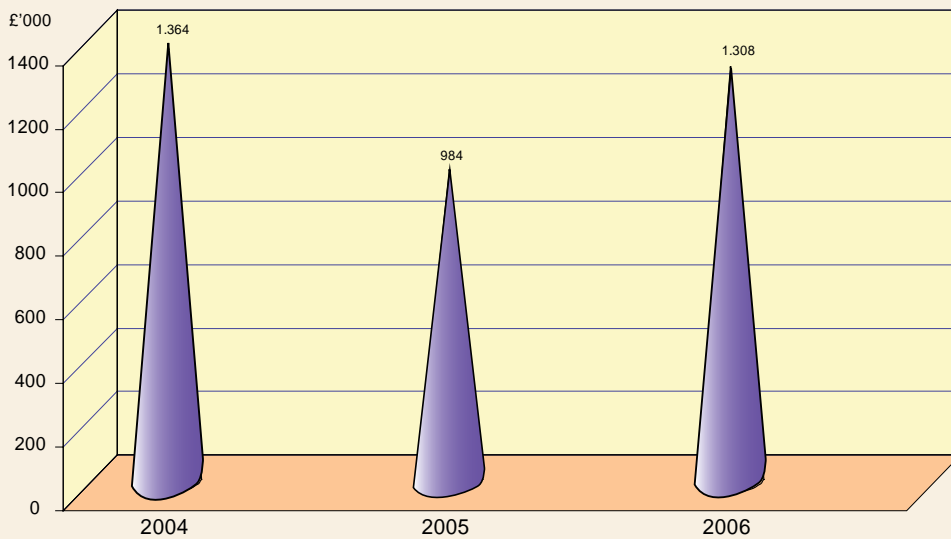
The surplus of the Human Resource Development Fund increased by £ 1,10m. and reached £ 14,14m.

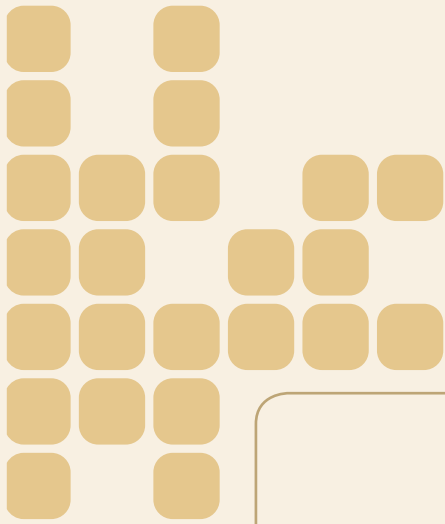


Έσοδα, Έξοδα και Πλεόνασμα από εργασίες

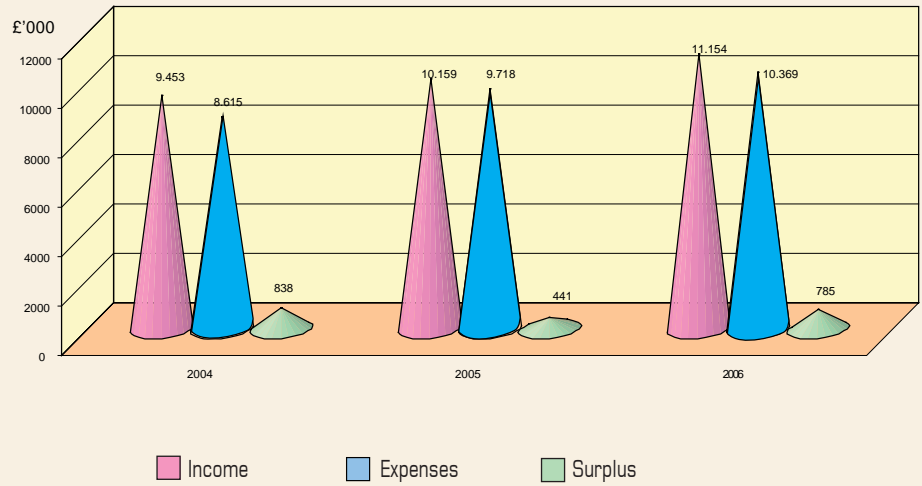


Πλεόνασμα έτους

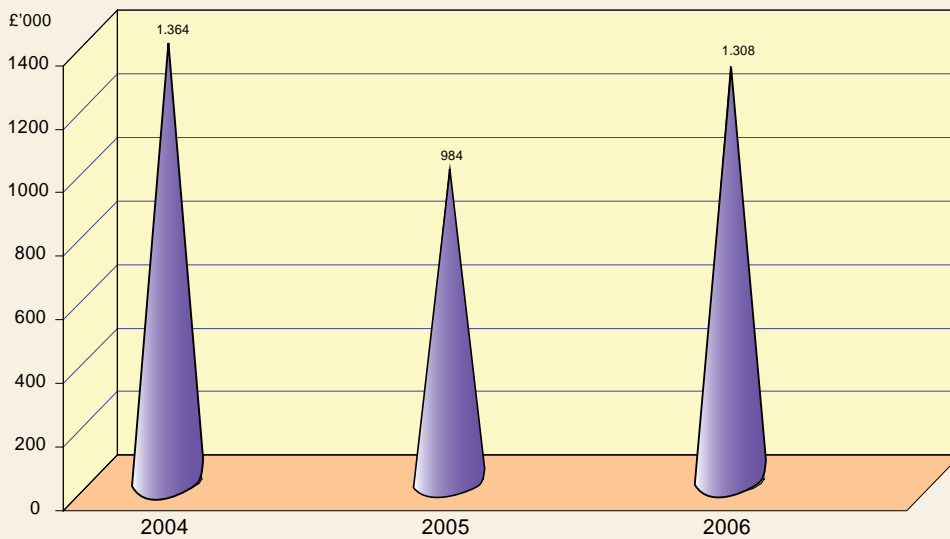


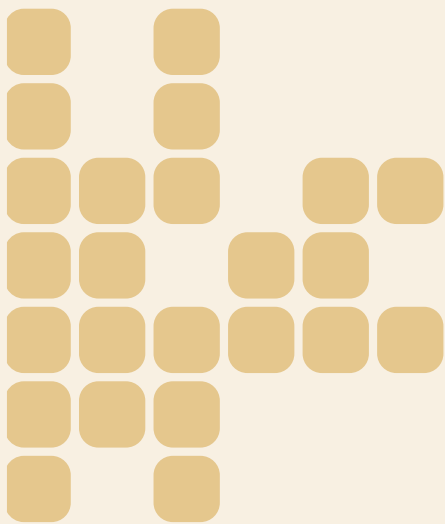


Income, Expenses and Surplus from operations



Surplus for the year

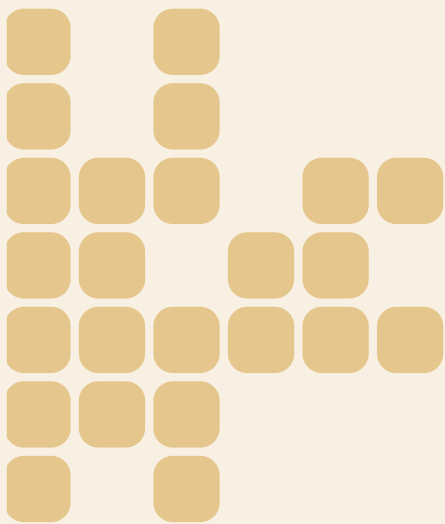




ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

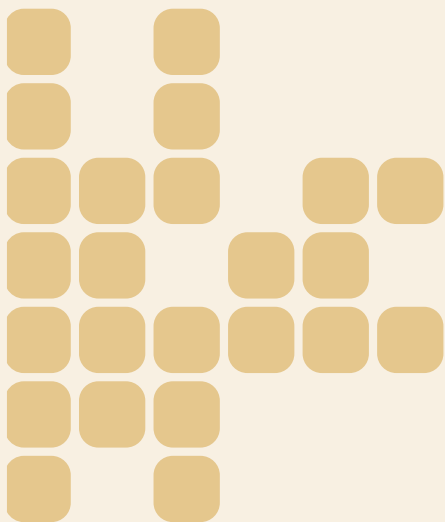
Έκθεση Γενικού Ελεγκτή της Δημοκρατίας	66
Λογαριασμός Αποτελεσμάτων	70
Ισολογισμός	72
Κατάσταση Αλλαγών στα Συσσωρευμένα Αποθεματικά	74
Κατάσταση Ταμειακής Ροής	76
Σημειώσεις στις Οικονομικές Καταστάσεις	78



FINANCIAL STATEMENTS

CONTENTS

Report of the Auditor General of the Republic	67
Income Statement	71
Balance Sheet	73
Statement of Changes in Accumulated Reserves	75
Cash Flow Statement	77
Notes to Financial Statements (Greek Only)	78



ΕΚΘΕΣΗ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ

Έχω ελέγξει τις οικονομικές καταστάσεις της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις σελίδες 3 μέχρι 19* που αποτελούνται από τον ισολογισμό στις 31 Δεκεμβρίου 2006, και την κατάσταση λογαριασμού αποτελεσμάτων, την κατάσταση αλλαγών στα συσσωρευμένα αποθεματικά και την κατάσταση ταμειακής ροής για το έτος που έληξε την ημερομηνία αυτή, και περίληψη των σημαντικών λογιστικών αρχών και άλλες επεξηγηματικές σημειώσεις.

Ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου για τις Οικονομικές Καταστάσεις

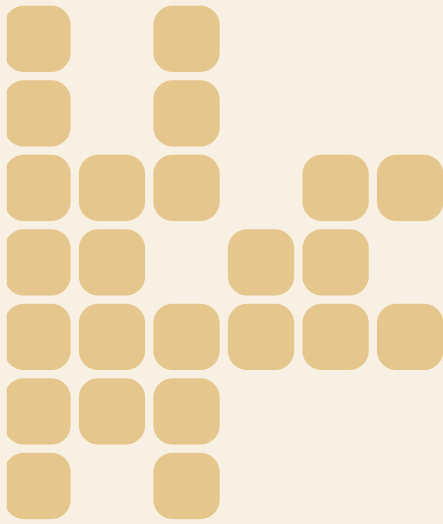
Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για την ετοιμασία και δίκαιη παρουσίαση αυτών των οικονομικών καταστάσεων σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης όπως αυτά υιοθετήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) και τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης όπως αυτά εκδόθηκαν από το Συμβούλιο Διεθνών Λογιστικών Προτύπων (ΣΔΛΠ) και τις απαιτήσεις του περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμου. Η ευθύνη αυτή περιλαμβάνει: σχεδιασμό, εφαρμογή και τήρηση εσωτερικού ελέγχου σχετικού με την ετοιμασία και τη δίκαιη παρουσίαση οικονομικών καταστάσεων απαλλαγμένων από ουσιώδη λάθη και παραλείψεις, είτε οφειλομένων σε απάτη είτε σε λάθος επιλογή και εφαρμογή κατάλληλων λογιστικών αρχών και υπολογισμό λογιστικών εκτιμήσεων που είναι λογικές υπό τις περιστάσεις.

Ευθύνη Γενικού Ελεγκτή

Η δική μου ευθύνη είναι να εκφράσω γνώμη πάνω σ'αυτές τις οικονομικές καταστάσεις, με βάση τον έλεγχό μου. Έχω διενεργήσει τον έλεγχό μου σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου. Τα Πρότυπα αυτά απαιτούν όπως συμμορφώνομαι με δεοντολογικές απαιτήσεις και όπως προγραμματίζω και διενεργώ τον έλεγχο για να πάρω λογικές διαβεβαιώσεις κατά πόσο οι οικονομικές καταστάσεις είναι απαλλαγμένες από ουσιώδη λάθη και παραλείψεις.

Ένας έλεγχος συνεπάγεται την εκτέλεση διαδικασιών για τη λήψη ελεγκτικής μαρτυρίας για ποσά και άλλες γνωστοποιήσεις στις οικονομικές καταστάσεις. Οι διαδικασίες που επιλέγονται εξαρτώνται από την κρίση του ελεγκτή, περιλαμβανομένης της εκτίμησης των κινδύνων ουσιωδών λαθών και παραλείψεων των οικονομικών καταστάσεων, είτε οφειλομένων σε απάτη είτε σε λάθος. Κάνοντας αυτές τις εκτιμήσεις κινδύνων, ο ελεγκτής λαμβάνει υπόψη του τον εσωτερικό έλεγχο που σχετίζεται με την ετοιμασία και τη δίκαιη παρουσίαση

*Οι αριθμοί 3-19 αναφέρονται στις σελίδες της Έκθεσης του Γενικού Ελεγκτή. Στην παρούσα Ετήσια Έκθεση πρόκειται για τις σελίδες 70-89



REPORT OF THE AUDITOR GENERAL OF THE REPUBLIC

I have audited the financial statements of Human Resource Development Authority on pages 3 to 19, which comprise the balance sheet as at 31 December 2006, and the income statement, statement of changes in accumulated reserves and cash flow statement for the year then ended, and a summary of significant accounting policies and other explanatory notes.

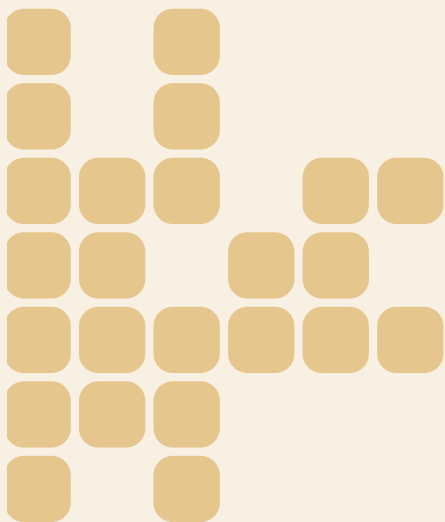
Board of Director's Responsibility for the Financial Statements

The Board of Directors is responsible for the preparation and fair presentation of these financial statements in accordance with International Financial Reporting Standards as adopted by the European Union (EU) and International Financial Reporting Standards as issued by the International Accounting Standards Board (IASB) and the requirements of the Human Resource Development Law. This responsibility includes: designing, implementing and maintaining internal control relevant to the preparation and fair presentation of financial statements that are free from material misstatement, whether due to fraud or error; selecting and applying appropriate accounting policies; and making accounting estimates that are reasonable in the circumstances.

Auditor General's Responsibility

My responsibility is to express an opinion on these financial statements based on my audit. I have conducted my 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 and fair presentation of the financial statements in order to design audit procedures that are



των οικονομικών καταστάσεων της οικονομικής οντότητας για να σχεδιάσει ελεγκτικές διαδικασίες που είναι κατάλληλες υπό τις περιστάσεις, αλλά όχι με σκοπό την έκφραση γνώμης επί της αποτελεσματικότητας του εσωτερικού ελέγχου της οικονομικής οντότητας. Ένας έλεγχος περιλαμβάνει επίσης την αξιολόγηση της καταλληλότητας των λογιστικών αρχών που χρησιμοποιήθηκαν και της λογικότητας των λογιστικών εκτιμήσεων που έγιναν από το Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς και την αξιολόγηση της γενικής παρουσίασης των οικονομικών καταστάσεων.

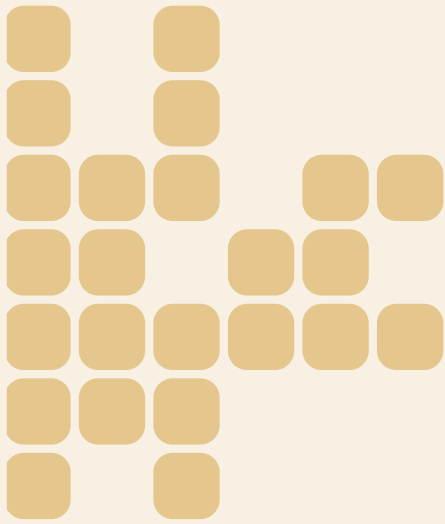
Πιστεύω ότι η ελεγκτική μαρτυρία που έχω λάβει είναι επαρκής και κατάλληλη για να παράσχει μια βάση για την ελεγκτική μου γνώμη.

Γνώμη

Κατά τη γνώμη μου, οι οικονομικές καταστάσεις δίνουν αληθινή και δίκαιη εικόνα της οικονομικής κατάστασης της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού στις 31 Δεκεμβρίου 2006, και της χρηματοοικονομικής επίδοσης και της ταμειακής ροής του για το έτος που έληξε την ημερομηνία αυτή σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης όπως αυτά υιοθετήθηκαν από την ΕΕ και τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης όπως αυτά εκδόθηκαν από το ΣΔΛΠ και τις απαιτήσεις του περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμου.

Γιώργος Κυριακίδης, FCCA
Αν. Γενικός Ελεγκτής
της Δημοκρατίας

Λευκωσία, 11 Σεπτεμβρίου 2007



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

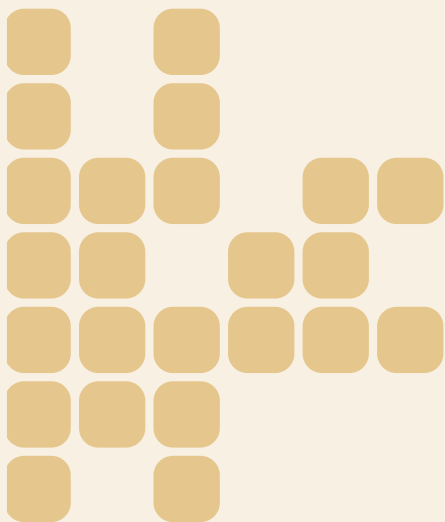
I believe that the audit evidence I have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for my audit opinion.

Opinion

In my opinion, the financial statements give a true and fair view of the financial position of Human Resource Development Authority as of 31 December 2006 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 EU and International Financial Reporting Standards as issued by the IASB and the requirements of the Human Resource Development Law.

George Kyriakides, FCCA
Ag Auditor General
of the Republic

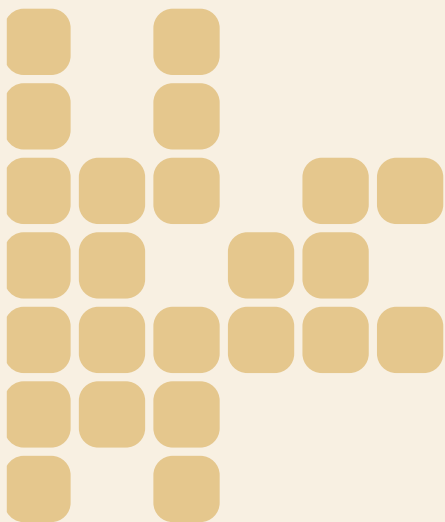
Nicosia, 11 September 2007



ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

	Σημείωση	2006 £	2005 £
Έσοδα			
Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	3	10.930.044	10.110.756
Έσοδα από Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης		182.485	2.1350
Έλλα Έσοδα	4	4.1.147	27.293
		11.153.676	10.159.399
Έξοδα			
Αμοιβή Διοικητικού Συμβουλίου	5	11.356	11.548
Αποδοχές Προσωπικού	6	2.666.071	2.453.205
Οδοιπορικά		10.341	10.000
Έξοδα Λειτουργίας Γραφείου	7	2.12.383	202.991
Διάφορα Έξοδα	8	352.238	352.668
Εγκαταστάσεις, Επιδιορθώσεις, Συντήρηση και Λειτουργία	9	82.698	73.817
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	10	6.875.315	6.461.708
Συμμετοχή σε Προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης		8.648	2.366
Αποσβέσεις στοιχείων πάγιου ενεργητικού	11	149.505	149.264
		10.368.555	9.717.567
Πλεόνασμα από εργασίες		785.121	441.832
Χρηματοδοτικά έσοδα - καθαρά	12	522.470	542.457
Πλεόνασμα έτους		1.307.591	984.289

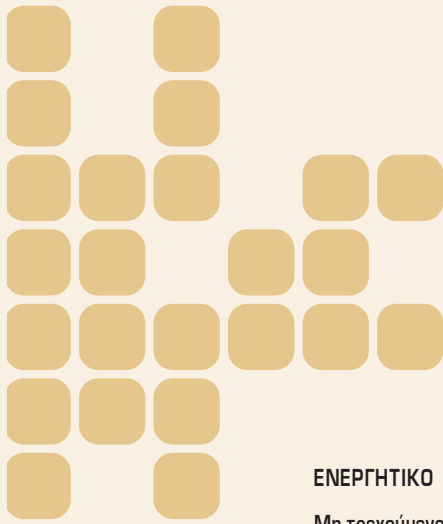
Οι σημειώσεις στις σελίδες 78 μέχρι 89 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.



INCOME STATEMENT FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER 2006

	Note	2006 £	2005 £
Income			
Human Resource Development Levy	3	10,930,044	10,110,756
Income from European Union Funds		182,485	21,350
Other Income	4	41,147	27,293
		11,153,676	10,159,399
Expenses			
Board of Directors remuneration	5	11,356	11,548
Personnel Emoluments	6	2,666,071	2,453,205
Travelling		10,341	10,000
Office Expenses	7	212,383	202,991
Sundry Expenses	8	352,238	352,668
Installations, Repairs, Maintenance and Operation	9	82,698	73,817
Human Resource Development	10	6,875,315	6,461,708
Participation in European Union Programmes		8,648	2,366
Depreciation of fixed assets	11	149,505	149,264
		10,368,555	9,717,567
Surplus from operations		785,121	441,832
Finance income - net	12	522,470	542,457
Surplus for the year		1,307,591	984,289

The notes on pages 78 to 89 form part of these financial statements.



ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

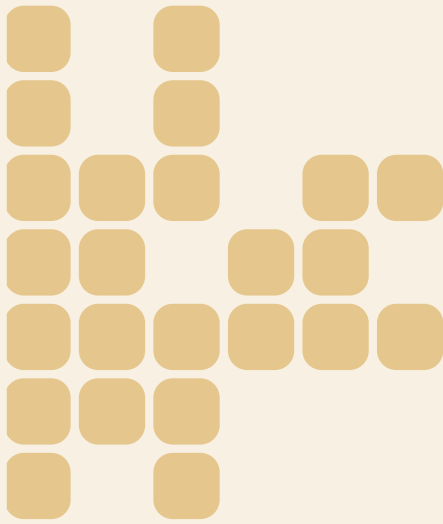
	Σημείωση	2006 €	2005 €
ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ			
Μη τρεχούμενο ενεργητικό			
Πάγιο ενεργητικό	11	2.654.867	2.739.810
Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους	13	5.144.158	4.729.553
Σχέδιο Ωφελημάτων Εργατικού Προσωπικού	14	17.998	16.465
Επενδύσεις - κατοχή μέχρι τη λήξη	15	2.287.255	2.619.931
		<u>10.104.278</u>	<u>10.105.759</u>
Τρεχούμενο ενεργητικό			
Χρεώστες και προπληρωμές	16	1.314.073	1.039.388
Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών	17	11.856.305	10.427.990
		<u>13.170.378</u>	<u>11.467.378</u>
Σύνολο ενεργητικού		<u>23.274.656</u>	<u>21.573.137</u>
ΑΠΟΘΕΜΑΤΙΚΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ			
Αποθεματικά			
Συσσωρευθέν αποθεματικό		18.062.973	16.755.382
Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους	13	5.144.158	4.729.553
Σχέδιο Ωφελημάτων Εργατικού Προσωπικού	14	17.998	16.465
		<u>23.225.129</u>	<u>21.501.400</u>
Τρέχουσες υποχρεώσεις			
Πιστωτές και οφειλόμενα έξοδα	18	49.527	71.737
Σύνολο αποθεματικών και υποχρεώσεων		<u>23.274.656</u>	<u>21.573.137</u>

Οι σημειώσεις στις σελίδες 78 μέχρι 89 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.

Δρ Ιωάννης Μοδίτης
Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου

Μιχαήλ Α. Φυσεντζίδης
Αν. Γενικός Διευθυντής

Ημερομηνία: 11 Ιουνίου 2007



BALANCE SHEET AT 31 DECEMBER 2006

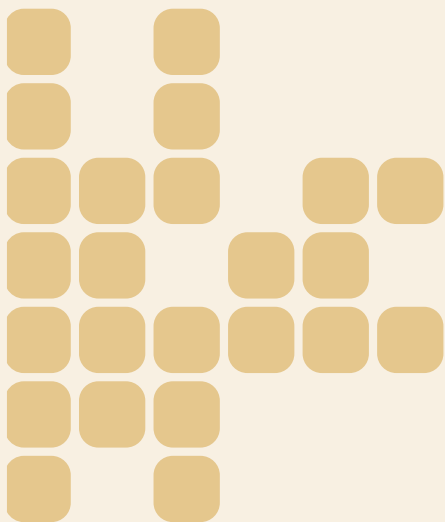
	Note	2006 £	2005 £
ASSETS			
Non-current assets			
Fixed assets	11	2.654.867	2.739.810
Employees Pension and Gratuities Scheme	13	5.144.158	4.729.553
Labourers Benefit Scheme	14	17.998	16.465
Investments - held to maturity	15	2.287.255	2.619.931
		<u>10.104.278</u>	<u>10.105.759</u>
Current assets			
Debtors and prepayments	16	1.314.073	1.039.388
Cash and cash equivalents	17	11.856.305	10.427.990
		<u>13.170.378</u>	<u>11.467.378</u>
Total assets		<u>23.274.656</u>	<u>21.573.137</u>
RESERVES AND LIABILITIES			
Reserves			
Accumulated reserves		18.062.973	16.755.382
Employees Pension and Gratuities Scheme	13	5.144.158	4.729.553
Labourers Benefit Scheme	14	17.998	16.465
		<u>23.225.129</u>	<u>21.501.400</u>
Current liabilities			
Creditors and accrued expenses	18	49.527	7.1.737
Total reserves and liabilities		<u>23.274.656</u>	<u>21.573.137</u>

The notes on pages 78 to 89 form part of these financial statements.

Dr Ioannis Moditis
Chairman
Board of Directors

Michael L. Physentzides
Ag Director General

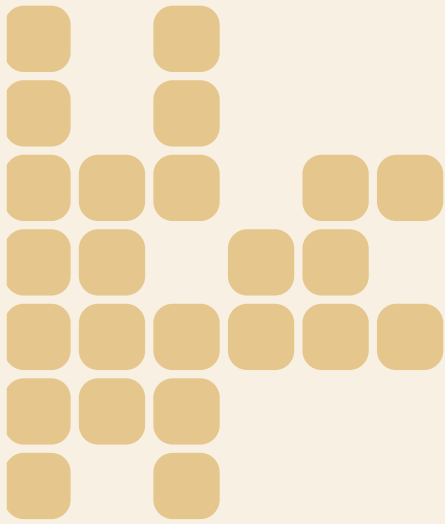
Date: 11 June 2007



**ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΛΛΑΓΩΝ ΣΤΑ ΣΥΣΣΩΡΕΥΜΕΝΑ
ΑΠΟΘΕΜΑΤΙΚΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ
31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006**

	Συσσω- ρευθέν Αποθεματικό	Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων στους Υπαλλήλους	Σχέδιο Ωφελημάτων Εργατικού Προσωπικού
	£	£	£
Υπόλοιπο 1 Ιανουαρίου 2005	15.771.093	4.300.395	14.976
Πλεόνασμα έτους 2005	984.289	429.158	1.489
Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου 2005	16.755.382	4.729.553	16.465
Πλεόνασμα έτους 2006	1.307.591	4.144.605	1.533
Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου 2006	18.062.973	5.144.158	17.998

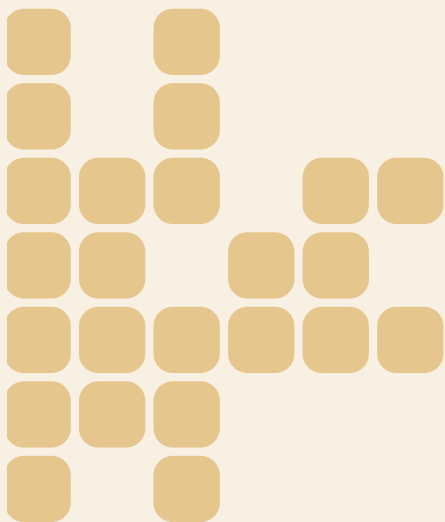
Οι σημειώσεις στις σελίδες 78 μέχρι 89 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.



**STATEMENT OF CHANGES IN ACCUMULATED RESERVES
FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER 2006**

	Accumulated reserves	Employees Pension and Gratuities Scheme	Labourers Benefit Scheme
	£	£	£
Balance 1 January 2005	15,771,093	4,300,395	14,976
Surplus for the year 2005	984,289	429,158	1,489
Balance 31 December 2005	16,755,382	4,729,553	16,465
Surplus for the year 2006	1,307,591	414,605	1,533
Balance 31 December 2006	18,062,973	5,144,158	17,998

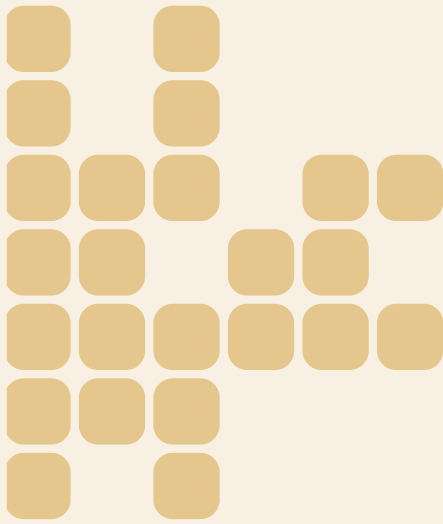
The notes on pages 78 to 89 form part of these financial statements.



ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΑΜΕΙΑΚΗΣ ΡΟΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

	Σημείωση	2006 £	2005 £
Ροή μετρητών από λειτουργικές δραστηριότητες			
Πλεόνασμα έτους		1.307.591	984.289
Αναπροσαρμογή για:			
Αποσβέσεις στοιχείων πάγιου ενεργητικού	11	149.505	149.264
Απόσβεση έκπτωσης επενδύσεων υπέρ το άρτιο	15	(4.124)	(3.713)
(Πλεόνασμα)/Έλλειμμα από εκποίηση/ διαγραφή στοιχείων πάγιου ενεργητικού		(115)	2.530
Τόκοι εισπρακτέοι	12	(523.328)	(542.795)
Πλεόνασμα έτους πριν τις αλλαγές στο Κεφάλαιο Κίνησης		929.529	589.575
Αλλαγές στο Κεφάλαιο Κίνησης:			
Αύξηση στους Χρεώστες και Προπληρωμές	16	(280.282)	(149.596)
(Μείωση)/Αύξηση στους Πιστωτές και Οφειλόμενα Έξοδα	18	(2.1705)	42.267
Καθαρή ροή μετρητών από λειτουργικές δραστηριότητες		627.542	482.246
Ροή μετρητών από επενδυτικές δραστηριότητες			
Αγορά στοιχείων πάγιου ενεργητικού	11	(64.562)	(525.665)
Εισπράξεις από πώληση στοιχείων πάγιου ενεργητικού		115	-
Αποπληρωμή/(Αγορά) Κρατικών Ονομαστικών Χρεογράφων Αναπτύξεως	15	336.800	(498.950)
Τόκοι που εισπρακτήκαν		528.420	529.896
Καθαρή ροή μετρητών από/(για) επενδυτικές δραστηριότητες		800.773	(494.719)
Καθαρή αύξηση/(μείωση) των μετρητών και αντίστοιχων μετρητών		1.428.315	(12.473)
Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών στην αρχή της περιόδου	17	10.427.990	10.440.463
Μετρητά και αντίστοιχα μετρητών στο τέλος της περιόδου	17	11.856.305	10.427.990

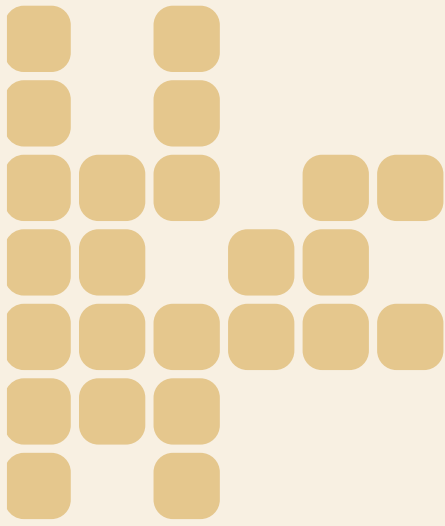
Οι σημειώσεις στις σελίδες 78 μέχρι 89 αποτελούν μέρος αυτών των οικονομικών καταστάσεων.



CASH FLOW STATEMENT FOR THE YEAR ENDED 31 DECEMBER 2006

	Note	2006 £	2005 £
Cash flow from operating activities			
Surplus for the year		1,307,591	984,289
Adjustments for:			
Depreciation of fixed assets	11	149,505	149,264
Amortisation of investments differences	15	(4,124)	(3,713)
(Surplus)/Deficit from disposal of fixed assets		(115)	2,530
Interest receivable	12	(523,328)	(542,795)
Surplus for the year before Working Capital changes		929,529	589,575
Working Capital Changes:			
Increase in Debtors and Prepayments	16	(280,282)	(149,596)
(Decrease)/Increase in Creditors and Accruals	18	(2,1705)	42,267
Net cash flow from operating activities		627,542	482,246
Cash flow from investing activities			
Purchase of fixed assets	11	(64,562)	(525,665)
Proceeds from disposal of fixed assets		115	-
Repayment/(Purchase) of Government Registered Development Stock	15	336,800	(498,950)
Interest received		528,420	529,896
Net cash flow from/(for) investing activities		800,773	(494,719)
Net increase/(decrease) in cash and cash equivalents		1,428,315	(12,473)
Cash and cash equivalents at the beginning of the period	17	10,427,990	10,440,463
Cash and cash equivalents at the end of the period	17	11,856,305	10,427,990

The notes on pages 78 to 89 form part of these financial statements.



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

1. ΙΔΡΥΣΗ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου είναι Οργανισμός Δημοσίου Δικαίου που ιδρύθηκε δυνάμει των προνοιών των περί Βιομηχανικής Καταρτίσεως Νόμων του 1974 έως (Αρ. 2) του 1980. Η λειτουργία της διέπεται από τους περί Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Νόμους του 1999 και 2006.

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 υιοθετήθηκαν στην ετοιμασία αυτών των οικονομικών καταστάσεων είναι οι εξής:

Βάση ετοιμασίας

Οι οικονομικές καταστάσεις, οι οποίες εκφράζονται σε Κυπριακές Λίρες, ετοιμάστηκαν με βάση την αρχή του ιστορικού κόστους σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης.

Αναγνώριση εισοδημάτων

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

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

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

Χρεώστες και πιστωτές

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

Πάγιο ενεργητικό και αποσβέσεις

Τα στοιχεία πάγιου ενεργητικού παρουσιάζονται σε τιμή κόστους μείον αποσβέσεις.

Στις προσθήκες στοιχείων πάγιου ενεργητικού υπολογίζονται αποσβέσεις για ολόκληρο το χρόνο ανεξάρτητα από την ημερομηνία αγοράς, ενώ για τις εκποιήσεις δεν υπολογίζονται αποσβέσεις.

Οι ετήσιες επιβαρύνσεις υπολογίζονται με βάση τη μέθοδο σταθερής απόσβεσης ώστε το κόστος να διαγράφεται στη διάρκεια της υπολογιζόμενης ωφέλιμης ζωής των διαφόρων στοιχείων πάγιου ενεργητικού.

Τα ποσοστά αποσβέσεων είναι τα εξής:

Κτήρια	3%
Εξοπλισμός Γραφείου, Έπιπλα και Σκεύη	15%
Ηλεκτρονικός Υπολογιστής	20%
Μηχανοκίνητα Οχήματα	20%
Εργαστηριακός και Εκπαιδευτικός Εξοπλισμός	15%

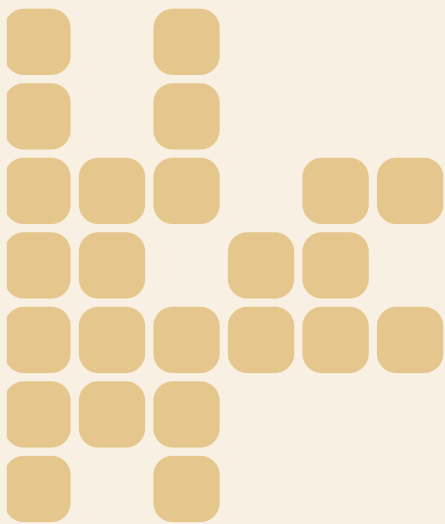
Για τη γη και τα έργα τέχνης δεν γίνεται πρόβλεψη για αποσβέσεις.

Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων

Στην Αρχή λειτουργεί Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων για τους μόνιμους υπαλλήλους της βασιζόμενο πάνω στις συντάξιμες απολαβές και τα χρόνια υπηρεσίας. Η Αρχή τηρεί ξεχωριστούς λογαριασμούς για το Σχέδιο (Σημ. 13).

Οι εισφορές της Αρχής γίνονται με ποσοστό 2,1% πάνω στις συντάξιμες απολαβές των υπαλλήλων με βάση αναλογιστική μελέτη της κατάστασης του Σχεδίου που διεξάγεται κάθε 3 χρόνια. Η τελευταία αναλογιστική μελέτη διεξήχθη κατά τη διάρκεια του 2004 για την κατάσταση του Σχεδίου κατά την 31η Δεκεμβρίου 2003 από εμπειρογνώμονα του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

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.



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

Σχέδιο Ωφελημάτων Εργατικού Προσωπικού

Για το εργατικό προσωπικό της Αρχής που αριθμεί μόνο ένα άτομο (καθαρίστρια) λειτουργεί Σχέδιο Ωφελημάτων το οποίο διέπεται από ειδικούς όρους. Στο Σχέδιο κατατίθεται ποσοστό 16% που υπολογίζεται πάνω στους μισθούς της καθαρίστριας με αναλογία 11% από την Αρχή και 5% από την ίδια. Η Αρχή τηρεί ξεχωριστούς λογαριασμούς για το Σχέδιο (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 στον ισολογισμό 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.

Συγκριτικά ποσά

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

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 και 2006 και τους εκάστοτε ισχύοντες σχετικούς Κανονισμούς.

4. ΑΛΛΑ ΕΣΟΔΑ

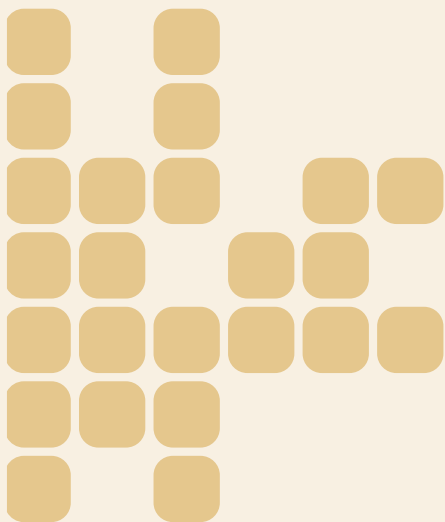
	2006	2005
	£	£
Διάφορα έσοδα	36.908	23.580
Απόσβεση διαφοράς επενδύσεων	4.124	3.713
Πλεόνασμα από εκποίηση στοιχείων πάγιου ενεργητικού	115	-
	<u>4.1.147</u>	<u>27.293</u>

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. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

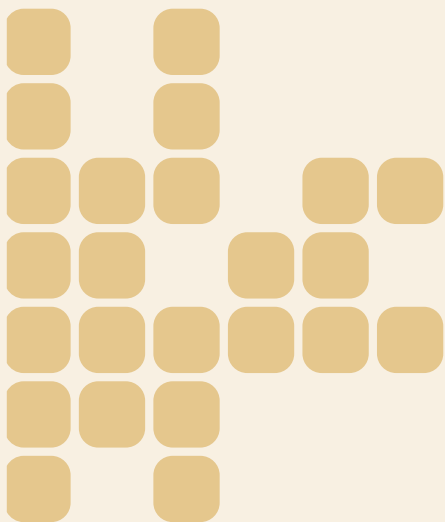
	2006	2005
	£	£
Μισθοί	1.74.1953	1.635.232
Αναδρομική καταβολή μισθοδοσίας	11.462	2.293
Έκτακτες υπηρεσίες	124.327	84.196
Διάφορα επιδόματα και υπερωρίες	5.355	8.374
Εισφορές στα διάφορα Ταμεία και Σχέδια	782.974	723.110
	<u>2.666.071</u>	<u>2.453.205</u>



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

7. ΕΞΟΔΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ

	2006	2005
	€	€
Ταχυδρομικά τέλη	4.887	8.955
Τηλέφωνα	14.483	16.542
Φωτισμός, θέρμανση και καύσιμα	52.028	49.219
Καθαριότητα γραφείου	33.356	31.580
Τέλη και τέλη Υδατοπρομήθειας	4.885	4.874
Εφημερίδες και περιοδικά	1.196	1.192
Εκδόσεις και δημοσιεύσεις	61.799	62.101
Γραφική ύλη	24.990	16.432
Υλικά ηλεκτρονικού υπολογιστή	8.370	5.700
Μικροεξοπλισμός γραφείου	695	483
Βιβλιοθήκη	4.451	5.269
Άλλα	1.243	644
	212.383	202.991

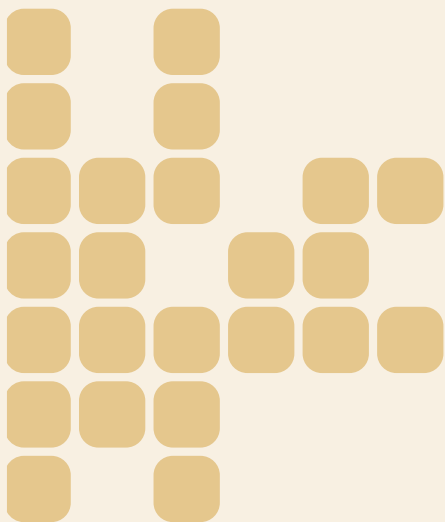


ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

8. ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ

	2006	2005
	£	£
Προμήθεια για είσπραξη του Τέλους Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	81.835	77.938
Αμοιβή συμβούλων και δικαιώματα για προσφερόμενες υπηρεσίες	30.887(*)	27.936(*)
Τέλη και έξοδα μηχανογράφησης	7.825	7.051
Δημοσιότητα	62.184	114.935
Ασφάλιστρα	24.385	20.457
Διεθνής συνεργασία και υπηρεσιακές επισκέψεις στο εξωτερικό	16.289	14.825
Εκπαίδευση προσωπικού	32.396	28.593
Στολές Βοηθών Γραφείου	460	460
Συνδρομές σε οργανισμούς του εξωτερικού	14.069	14.288
Φιλοξενία	9.862	10.986
Συνέδρια, σεμινάρια & άλλα γεγονότα στην Κύπρο	3.058	3.107
Μελέτες και έρευνες	30.360	8.970
Αγορά υπηρεσιών	37.774	19.537
Έλλειμμα από διαγραφή στοιχείων πάγιου ενεργητικού	-	2.530
Άλλα	854	1.055
	352.238	352.668

(*) Χρησιμοποιήθηκαν οι υπηρεσίες Νομικού Συμβούλου πάνω σε ετήσια βάση και Εσωτερικού Ελεγκτή πάνω σε μερική βάση.



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

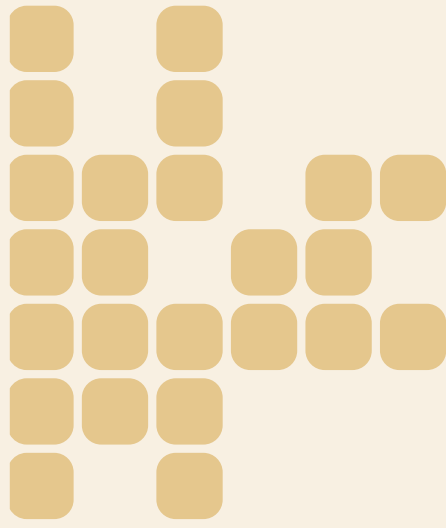
9. ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ, ΕΠΙΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ, ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

	2006	2005
	£	£
Συντήρηση κτηρίων	32.336	32.648
Επιδιορθώσεις και συντήρηση εξοπλισμού γραφείων, επίπλων και σκευών	6.148	6.494
Επιδιορθώσεις και συντήρηση εξοπλισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή	4.089	3.148
Συντήρηση προγραμμάτων ηλεκτρονικού υπολογιστή	30.704	22.822
Συντήρηση και λειτουργία μηχανοκίνητων οχημάτων	3.492	2.918
Συντήρηση κήπων	5.929	5.787
	82.698	73.817

10. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

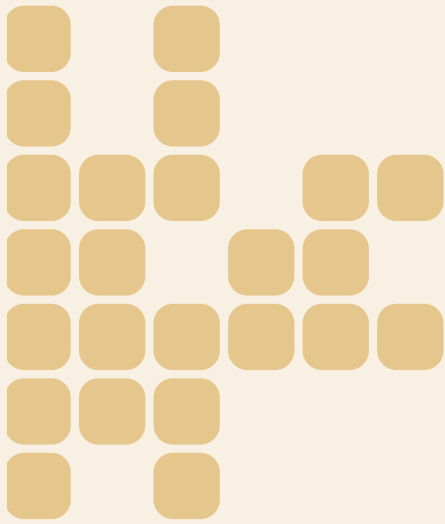
Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης	90.1743	849.699
Προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης	5.599.996	5.279.989
Πρότυπα Επαγγελματικών Προσόντων	3.232	-
Παροχή Συμβουλευτικών Υπηρεσιών σε επιχειρήσεις σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού	26.1410	247.570
Ενίσχυση της Υποδομής Κατάρτισης	80.699	78.648
Σχέδια Συγχρηματοδοτούμενα από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο	28.235	5.802
	6.875.315	6.461.708

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ
ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006



11. ΠΑΓΙΟΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ

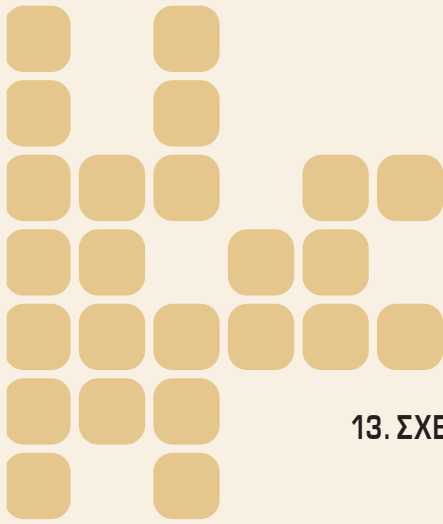
	Γη	Κτήρια	Εξοπλισμός Γραφείου, Έπιπλα και Σκεύη	Εξοπλισμός Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	Προγράμματα Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	Μηχανοκίνητα Οχήματα	Εκπαιδευτικός και Εργαστηριακός Εξοπλισμός	Έργα Τέχνης	Σύνολο
1 Ιανουαρίου 2006	383.000	2.945.160	284.720	174.006	443.793	24.670	53.562	9.923	4.318.834
Προσθήκες	-	15.964	9.913	26.932	11.753	-	-	-	64.562
Εκποιήσεις/Διαγραφές	-	-	(54'1)	-	-	-	-	-	(54'1)
31 Δεκεμβρίου 2006	383.000	2.961.124	294.092	200.938	455.546	24.670	53.562	9.923	4.382.855
ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ									
1 Ιανουαρίου 2006	-	721.629	236.507	139.672	410.389	20.729	50.098	-	1.579.024
Αποσβέσεις	-	88.833	12.356	22.092	21.125	3.941	1.158	-	149.505
Εκποιήσεις/Διαγραφές	-	-	(54'1)	-	-	-	-	-	(54'1)
31 Δεκεμβρίου 2006	-	810.462	248.322	161.764	431.514	24.670	51.256	-	1.727.988
ΚΑΘΑΡΗ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΑΞΙΑ									
31 Δεκεμβρίου 2006	383.000	2.150.662	45.770	39.174	24.032	-	2.306	9.923	2.654.867
31 Δεκεμβρίου 2005	383.000	2.223.531	48.213	34.334	33.404	3.941	3.464	9.923	2.739.810



**ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ
ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006**

12. ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΑ ΕΣΟΔΑ - ΚΑΘΑΡΑ

	2006	2005
	€	€
Τόκοι από Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως	132.703	129.833
Τόκοι από καταθέσεις στην Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου	224.297	24.1014
Τόκοι από καταθέσεις στην Κυπριακή Τράπεζα Αναπτύξεως Δημόσια Εταιρεία Λτδ	189.439	200.568
Τόκοι από εμπορικές τράπεζες	34.199	3.1397
Τόκοι από εκπαιδευτικά δάνεια σε υπαλλήλους	826	281
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	(58.136)	(60.298)
	<hr/>	<hr/>
	523.328	542.795
Τραπεζικά έξοδα	(858)	(338)
	<hr/>	<hr/>
	522.470	542.457



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

13. ΣΧΕΔΙΟ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ ΚΑΙ ΧΟΡΗΓΗΜΑΤΩΝ ΣΤΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ

	2006	2005
	£	£
Υπόλοιπο 1 Ιανουαρίου	4.729.553	4.300.395
Πλέον Εισπράξεις:		
Εισφορές της Αρχής	337.147	316.733
Συνεισφορές υπαλλήλων για μεταβίβαση της σύνταξης σε περίπτωση θανάτου	13.017	12.038
Τόκοι από καταθέσεις και επενδύσεις	211.850	211.855
Τόκοι από στεγαστικά δάνεια σε υπαλλήλους	7.652	11.402
Απόσβεση διαφοράς επενδύσεων	2.480	2.480
	5.301.699	4.854.903
Μείον Πληρωμές:		
Συντάξεις και Φιλοδωρήματα	135.559	102.207
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	21.950	22.326
Διάφορα έξοδα	32	817
	157.541	125.350
Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου	5.144.158	4.729.553
Αποτελούμενο από:		
Καταθέσεις στην Τράπεζα Κύπρου Δημόσια Εταιρεία Λτδ	494.095	418.784
Καταθέσεις στη Marfin Popular Bank Public Company Ltd	620.359	573.598
Καταθέσεις στην Ελληνική Τράπεζα Δημόσια Εταιρεία Λτδ	385.339	330.086
Καταθέσεις στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος (Κύπρου) Λτδ	1.235.525	1.017.581
Καταθέσεις στην Άλφα Τράπεζα Λτδ	-	1.000.000
Καταθέσεις στη ΣΠΕ Στραβόλου	1.041.400	-
Χρεόγραφα Ελληνικής Τράπεζας Δημόσια Εταιρεία Λτδ 2011	797.100	762.000
5,75% Κρατικά Ονομαστ. Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2009 (*)	393.858	391.378
Στεγαστικά δάνεια σε υπαλλήλους	157.477	216.623
Τόκοι εισπρακτέοι	21.967	22.937
Οφειλόμενο Ταμείο Άμυνας πάνω στους τόκους	(2.962)	(3.434)
	5.144.158	4.729.553

(*) Το ποσό έκπτωσης που δεν έχει αποσβεστεί στις 31 Δεκεμβρίου 2006 ανέρχεται σε £6.142 (£8.622 στις 31 Δεκεμβρίου 2005).



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

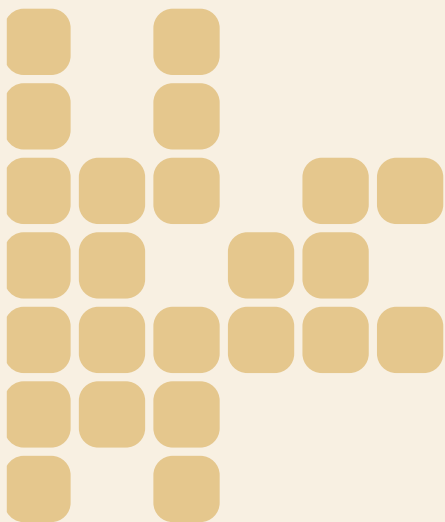
14. ΣΧΕΔΙΟ ΩΦΕΛΗΜΑΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

	2006	2005
	£	£
Υπόλοιπο 1 Ιανουαρίου	16.465	14.976
Πλέον Εισπράξεις:		
Εισφορές της Αρχής	653	624
Εισφορές της υπαλλήλου	297	283
Τόκοι	648	647
	18.063	16.530
Μείον Πληρωμές:		
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	65	65
Υπόλοιπο 31 Δεκεμβρίου	17.998	16.465
Αποτελούμενο από:		
Καταθέσεις στη Marfin Popular Bank Public Company Ltd	17.998	16.465

15. ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ - ΚΑΤΟΧΗ ΜΕΧΡΙ ΤΗ ΛΗΞΗ

6,25% Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2006	-	337.966
4,25% Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2008	999.477	999.077
5,75% Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2009	394.551	392.351
5,75% Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2009	393.858	391.378
5,75% Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως 2010	499.369	499.159
	2.287.255	2.619.931

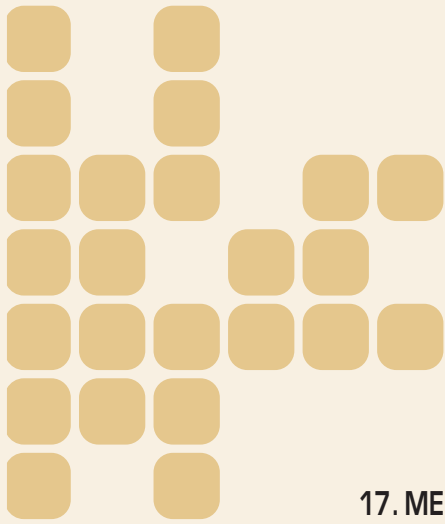
Το ποσό διαφοράς υπέρ το άρτιο που δεν έχει αποσβεστεί στις 31 Δεκεμβρίου 2006 ανέρχεται σε £0 (£1.166 στις 31 Δεκεμβρίου 2005), ενώ το ποσό έκπτωσης σε £12.745 (£18.035 στις 31 Δεκεμβρίου 2005).



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

16. ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΠΛΗΡΩΜΕΣ

	2006 £	2005 £
Προκαταβολές σε υπαλλήλους της Αρχής για αγορά οχήματος	148.394	172.109
Προκαταβολές προσωπικού	-	550
Εκπαιδευτικά δάνεια σε υπαλλήλους της Αρχής	53.822	7.521
Δάνεια σε υπαλλήλους της Αρχής για αγορά ηλεκτρονικού υπολογιστή	6.679	9.748
Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων - Τέλος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	765.954	801.627
Δάνεια Σχεδίου Ενίσχυσης της Υποδομής Κατάρτισης	-	11.005
Άλλα	7.348	7.855
Προκαταβολές Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου	308.500	-
	<hr/> 1.290.697	<hr/> 1.010.415
Τόκοι από Κρατικά Ονομαστικά Χρεόγραφα Αναπτύξεως	23.376	28.973
	<hr/> 1.314.073	<hr/> 1.039.388



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

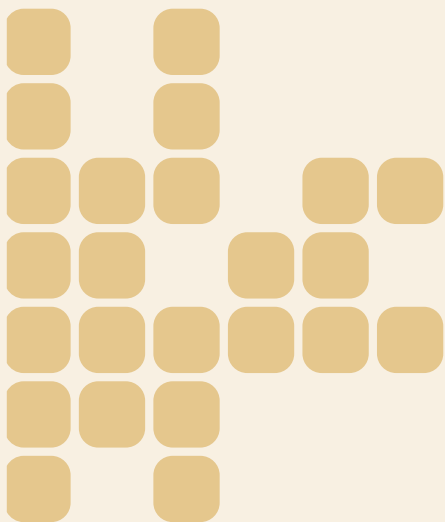
17. ΜΕΤΡΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ ΜΕΤΡΗΤΩΝ

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

	2006	2005
	£	£
Καταθέσεις στην Κεντρική Τράπεζα της Κύπρου	7.089.933	5.915.612
Καταθέσεις στην Κυπριακή Τράπεζα Αναπτύξεως Λτδ	4.350.982	4.180.507
Καταθέσεις σε εμπορικές τράπεζες	415.090	331.571
Μετρητά στο Ταμείο	300	300
	11.856.305	10.427.990

18. ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΚΑΙ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΑ ΕΞΟΔΑ

	2006	2005
	£	£
Λογαριασμός εκκρεμοτήτων προγραμμάτων	-	3.250
Ανεξαργύρωτες επιταγές	494	-
Κρατήσεις για ανέγερση κτηρίων	798	25.421
Κεφαλαιουχικές δαπάνες	575	350
Εγγυητικές επιταγές προσφορών	10.152	2.553
Προμηθευτές	11.974	26.661
ΦΠΑ - Εκροές	1.365	1.607
Άλλοι	21.749	8.970
	47.107	68.812
Εισφορά Άμυνας πάνω στους τόκους	2.420	2.925
	49.527	71.737



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΠΟΥ ΕΛΗΞΕ ΣΤΙΣ 31 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006

19. 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 στον ισολογισμό.

20. ΑΝΕΙΛΗΜΜΕΝΕΣ ΚΑΙ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

(α) Κεφαλαιουχικές υποχρεώσεις

Στις 31 Δεκεμβρίου 2006 οι ανειλημμένες υποχρεώσεις για κεφαλαιουχικές δαπάνες της Αρχής για τις οποίες δεν έγινε πρόβλεψη στις οικονομικές καταστάσεις ανέρχονταν σε £24.150 (£1.100 στις 31 Δεκεμβρίου 2005).

(β) Υποχρεώσεις για επιχορηγήσεις προγραμμάτων κατάρτισης

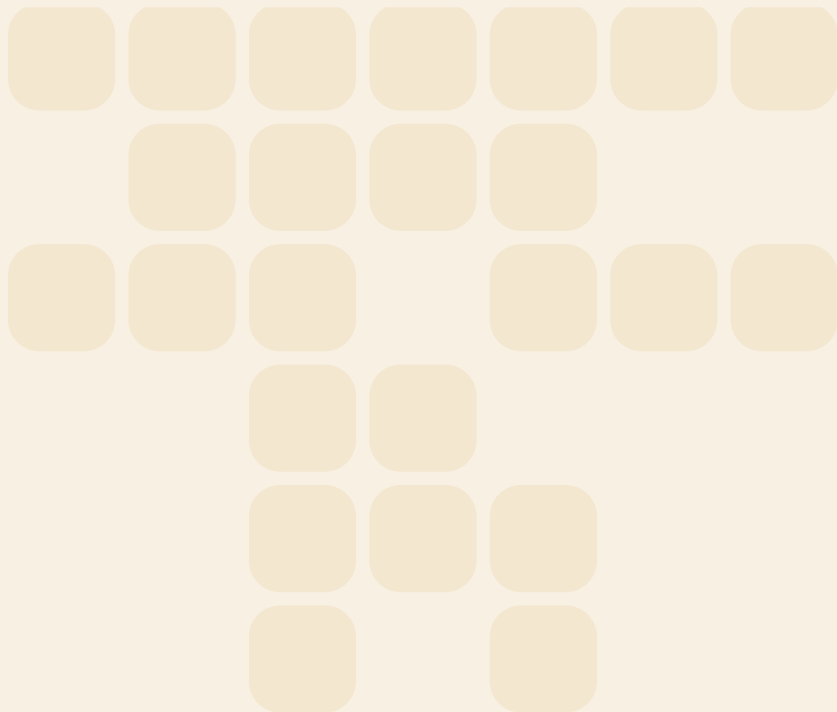
Κατά την 31η Δεκεμβρίου 2006 είχαν υποβληθεί και βρισκόνταν ακόμη υπό εξέταση αιτήσεις για καταβολή χορηγήματος υπολογιζόμενου ύψους £1.724.000 (£2.149.000 στις 31 Δεκεμβρίου 2005), για τις οποίες δεν έγινε πρόβλεψη στις οικονομικές καταστάσεις.

(γ) Νομικές διαδικασίες

Στις 31 Δεκεμβρίου 2006, 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.

21. ΓΕΓΟΝΟΤΑ ΜΕΤΑΓΕΝΕΣΤΕΡΑ ΤΟΥ ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

Δεν υπήρξαν σημαντικά γεγονότα μεταγενέστερα του ισολογισμού 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. 2543 1, 1392 Λευκωσία
Τηλέφωνο: 225 15000, Τηλεομοιότυπο: 22496949

Ιστοσελίδα

www.hrdauth.org.cy

Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο

hrda@hrdauth.org.cy

Σχεδιασμός και Τεχνική Επιμέλεια

Κοινοπραξία Σπριντ Διαφημιστική Α.Ε. και
Epistle Communications and Media

Εκτύπωση

K&L Lithofit Ltd

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 2543 1, 1392 Nicosia
Telephone: 225 15000, Fax: 22496949

Website

www.hrdauth.org.cy

E-mail

hrda@hrdauth.org.cy

Designed by

Sprint Advertising A.E. and
Epistle Communications and Media

Printing

K&L Lithofit Ltd

(inside of back cover)



Αναβύσσου 2, 2025 Στρόβολος, Τ.Θ. 25431, 1392 Λευκωσία

Τηλ.: 22 51 50 00, Τηλεομοιότυπο: 22 49 69 49

Ιστοσελίδα: www.hrdauth.org.cy

Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο: hrda@hrdauth.org.cy