

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ**  
**ΕΡΓΑΣΙΑΣ**  
  
**ΜΕΤΑΞΥ**  
**ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΛΙΜΕΝΟΣ ΚΑΒΑΛΑΣ Α.Ε.**  
**ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ Ο.Λ.Κ. Α.Ε.**  
  
**ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2015**

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**  
**ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**  
**&**  
**ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ «ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΚΑΒΑΛΑΣ Α.Ε.»**  
**ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2015**

Στην Καβάλα σήμερα την 22<sup>η</sup> Ιουλίου του έτους 2015, οι κάτωθι υπογράφοντες αφενός:

- α) ο Χρήστος Χριστιανός Ηλιάδης, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της Ο.Λ.Κ. ΑΕ, ενεργών ως νόμιμος εκπρόσωπος της Εταιρείας σύμφωνα με τις υπ' αρ 4/1/16-04-13 και 4/2/16-04-13 αποφάσεις του Δ.Σ. της Ο.Λ.Κ. ΑΕ. και αφετέρου

β) οι :

- Μιχαήλ Χρήστος, Πρόεδρος του Συλλόγου των Υπαλλήλων της Ο.Λ.Κ. Α.Ε.»

- Γρηγόριος Κεκρόπουλος, Αντιπρόεδρος του Συλλόγου των Υπαλλήλων της Ο.Λ.Κ. Α.Ε.»

ενεργούντες ως εκπρόσωποι του Συλλόγου των Υπαλλήλων της Ο.Λ.Κ. Α.Ε. , σύμφωνα με την από 42/1/01-10-13 απόφαση του Δ.Σ. του Συλλόγου αφού έλαβαν υπ' όψη:

- τους Νόμους 4024/2011 και 4093/2012.
- τους Νόμους 2932/2001 και 3429/2005 οι οποίοι διαμορφώνουν το ιδιότυπο καθεστώς λειτουργικών αναγκών του Λιμένα Καβάλας.
- την Εθνική Στρατηγική Λιμένων για το χρονικό διάστημα 2013-2018 του Υπουργείου Ναυτιλίας και Αιγαίου.
- τη Στρατηγική για ανάπτυξη των Λιμένων του Ταμείου Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου, ως μετόχου της Ο.Λ.Κ. ΑΕ.
- το Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης της Ο.Λ.Κ. ΑΕ.

συμφώνησαν στην υπογραφή της παρούσας σύμβασης, σχετικά με τους όρους απασχόλησης και αμοιβής του Υπαλληλικού Προσωπικού της ως άνω εταιρείας.

### **Άρθρο 1<sup>ο</sup>**

#### **Πεδίο Εφαρμογής – Στόχος της σύμβασης**

Στην παρούσα ΕΣΣΕ υπάγονται:

- α) οι υπηρετούντες μόνιμοι υπάλληλοι κατά τον χρόνο της μετατροπής του πρώην Λ.Τ.Κ σε Οργανισμό Λιμένος Καβάλας ΑΕ (15/11/2001) ,
- β) οι έκτοτε (από 15/11/2001) , και μέχρι υπογραφής της παρούσης, προσληφθέντες εργαζόμενοι μέσω Προκηρύξεων ΑΣΕΠ, και
- γ) όσοι εργαζόμενοι πρόκειται να προσληφθούν, κατά το χρονικό διάστημα ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ, με τρόπους και διαδικασίες που θα παραπέμπουν ρητά στο θεσμικό πλαίσιο.

Στόχος της παρούσας Ε.Σ.Σ.Ε. αποτελεί η βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης, η διατήρηση των θέσεων εργασίας και η αντιμετώπιση της οικονομικής ύφεσης της χώρας μας, στο πλαίσιο της εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

**Άρθρο 2<sup>ο</sup>**  
**Κατηγορίες Προσωπικού**

**Άρθρο 6 Ν.4024/2011: Σύστημα Βαθμολογικής Κατάταξης**

1. Οι θέσεις όλων των κατηγοριών εκπαίδευσης - Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ) - κατατάσσονται σε έξι (6) συνολικά βαθμούς, κατά φθίνουσα σειρά, ως εξής:  
Βαθμός Α  
Βαθμός Β  
Βαθμός Γ  
Βαθμός Δ  
Βαθμός Ε  
Βαθμός ΣΤ
2. Οι θέσεις προσωπικού της κατηγορίας Ειδικών Θέσεων (ΕΟ) κατατάσσονται στους βαθμούς 1<sup>ο</sup> και 2<sup>ο</sup> και αμείβονται σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις.
3. Εισαγωγικός βαθμός για όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης προσωπικού είναι ο Βαθμός ΣΤ με εξαίρεση τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος συναφούς με το αντικείμενο της θέσης τους, οι οποίοι κατατάσσονται απευθείας στο βαθμό Δ, και καταληκτικός, ο Βαθμός Α για την ΠΕ και ΤΕ κατηγορία, ο Βαθμός Β για τη ΔΕ κατηγορία και ο Βαθμός Γ για την ΥΕ κατηγορία.

**Άρθρο 3<sup>ο</sup>**  
**Μισθολογική εξέλιξη**

**Ν.4024/2011: αρ. 7: Σύστημα βαθμολογικής εξέλιξης**

1. Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό, που διενεργείται από το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο μία φορά το χρόνο, λαμβάνεται υπόψη:
  - α) η αξιολόγηση του υπαλλήλου στο πλαίσιο του συστήματος αξιολόγησης και συγκεκριμένα:
    - i) η απόδοσή του που μετράται με βάση το βαθμό επιτυχούς ή μη υλοποίησης της στοχοθεσίας και
    - ii) οι διοικητικές ικανότητές του και η συμπεριφορά στην υπηρεσία,
  - β) το ανώτατο ποσοστό, επί τοις εκατό, προαγωγής στον επόμενο βαθμό, των κρινόμενων υπαλλήλων, όπως ορίζεται στην παράγραφο 6 του παρόντος άρθρου και
  - γ) ο προβλεπόμενος ελάχιστος χρόνος παραμονής στο βαθμό, όπως ορίζεται ειδικότερα στη παράγραφο 7 του παρόντος άρθρου.Ο χρόνος κατά τον οποίο ο υπάλληλος, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ.2 του άρθρου 12 του Ν.4024/2011, δεν εξελίσσεται μισθολογικά δεν συνυπολογίζεται για τον υπολογισμό του ελάχιστου χρόνου παραμονής στο βαθμό.

2. Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό, η απόδοση του κρινόμενου υπαλλήλου λαμβάνεται υπόψη σε ποσοστό 70% τουλάχιστον επί του συνόλου, που αφορά στα λοιπά κριτήρια αξιολόγησης των ουσιαστικών και άλλων προσόντων, όπως ορίζονται ειδικότερα από το σύστημα αξιολόγησης. Προκειμένου για την προαγωγή από το Βαθμό Β στο Βαθμό Α το ποσοστό αυτό είναι 80% τουλάχιστον.
3. Ο ελάχιστος χρόνος που απαιτείται για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό, είναι:
- α) Για τους υπαλλήλους των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ:
- Από το Βαθμό ΣΤ στο Βαθμό Ε, δύο (2) έτη
  - Από το Βαθμό Ε στο Βαθμό Δ, τέσσερα (4) έτη
  - Από το Βαθμό Δ στο Βαθμό Γ, τέσσερα (4) έτη
  - Από το Βαθμό Γ στο Βαθμό Β, τέσσερα (4) έτη
  - Από το Βαθμό Β στο Βαθμό Α (καταληκτικός βαθμός):
    - Αα) για τους υπαλλήλους της κατηγορίας ΠΕ, έξι (6) έτη και
    - Ββ) για τους υπαλλήλους της κατηγορίας ΤΕ, οκτώ (8) έτη.
- β) Για τους υπαλλήλους της κατηγορίας ΔΕ:
- Από το Βαθμό ΣΤ στο Βαθμό Ε, δύο (2) έτη
  - Από το Βαθμό Ε στο Βαθμό Δ, έξι (6) έτη
  - Από το Βαθμό Δ στο Βαθμό Γ, έξι (6) έτη
  - Από το Βαθμό Γ στο Βαθμό Β (καταληκτικός βαθμός): οκτώ (8) έτη.
- γ) Για τους υπαλλήλους της κατηγορίας ΥΕ:
- Από το Βαθμό ΣΤ στο Βαθμό Ε, δύο (2) έτη
  - Από το Βαθμό Ε στο Βαθμό Δ, δέκα (10) έτη
  - Από το Βαθμό Δ στο Βαθμό Γ (καταληκτικός βαθμός), δέκα (10) έτη.

#### **Άρθρο 4<sup>ο</sup>** **Βασικός μισθός**

##### **N.4024/2011, αρ. 13: Βασικός Μισθός**

1. Ο εισαγωγικός μηνιαίος βασικός μισθός του Βαθμού ΣΤ' της ΥΕ κατηγορίας προσωπικού ορίζεται σε επτακόσια ογδόντα (780) ευρώ.
2. Οι εισαγωγικοί μηνιαίοι βασικοί μισθοί των υπόλοιπων κατηγοριών προσωπικού προσδιορίζονται με βάση το μισθό της προηγούμενης παραγράφου, πολλαπλασιαζόμενο με τους παρακάτω συντελεστές, στρογγυλοποιούμενοι στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΣ	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ
ΔΕ	ΣΤ'	1,10
ΤΕ	ΣΤ'	1,33
ΠΕ	ΣΤ'	1,40

3. Οι βασικοί μισθοί των λοιπών βαθμών όλων των κατηγοριών διαμορφώνονται ως εξής:

- A. Του βαθμού Ε' με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού ΣΤ' σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%).
  - B. Του βαθμού Δ' με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού Ε' σε ποσοστό δέκα πέντε τοις εκατό (15%).
  - Γ. Του βαθμού Γ' με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού Δ' σε ποσοστό δέκα πέντε τοις εκατό (15%).
  - Δ. Του βαθμού Β' με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού Γ' σε ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%).
  - Ε. Του βαθμού Α' με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού Β' σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%).
4. Οι βασικοί μισθοί των Μ.Κ. των Βαθμών διαμορφώνεται ως εξής:
- A) του πρώτου Μ.Κ. κάθε βαθμού και κάθε κατηγορίας με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού αυτού κατά δύο τοις εκατό (2%).
  - B) Του κάθε επόμενου Μ.Κ. με προσαύξηση του βασικού μισθού του προηγούμενου μισθολογικού κλιμακίου σε ποσοστό ίδιο με αυτό που ορίζεται στην προηγούμενη περίπτωση.

Οι βασικοί μισθοί που προκύπτουν από την εφαρμογή της παρούσας και της προηγούμενης παραγράφου στρογγυλοποιούνται στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ.

### Άρθρο 5<sup>ο</sup> Μισθολογικά κλιμάκια

#### **Ν.4024/2011, αρ. 12: Σύστημα μισθολογικής εξέλιξης**

1. Οι υπάλληλοι λαμβάνουν το βασικό μισθό που αντιστοιχεί στο βαθμό τους. Περαιτέρω, σε κάθε βαθμό θεσπίζονται μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) στα οποία ο υπάλληλος εξελίσσεται σύμφωνα με τις διατάξεις της επόμενης παραγράφου.
2. Τα Μ.Κ. χορηγούνται ανά διετία, με εξαίρεση τα Μ.Κ. των Βαθμών Β' και Α', τα οποία χορηγούνται ανά τριετία. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στα Μ.Κ. γίνεται αυτοδίκαια με την παρέλευση του ανωτέρω οριζόμενου χρόνου.
3. Τα μισθολογικά κλιμάκια κάθε βαθμού, πέραν του βασικού μισθού που αντιστοιχεί σε αυτόν, είναι τα εξής:
  - α) Βαθμός Ε': δύο (2) Μ.Κ. για τις κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ, τρία (3) Μ.Κ. για την κατηγορία ΔΕ και πέντε (5) Μ.Κ. για την κατηγορία ΥΕ.
  - β) Βαθμός Δ': τρία (3) Μ.Κ. για τις κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ, τέσσερα (4) Μ.Κ. για την κατηγορία ΔΕ και έξι (6) Μ.Κ. για την κατηγορία ΥΕ.

γ) Βαθμός Γ': τέσσερα (4) Μ.Κ. για τις κατηγορίες Πε και ΤΕ και πέντε (5) Μ.Κ. για την κατηγορία ΔΕ.

ε) Τα μισθολογικά κλιμάκια του βαθμού Γ' της ΥΕ κατηγορίας και των βαθμών Β' και Α' των λοιπών κατηγοριών καλύπτουν το σύνολο του εργασιακού βίου του υπαλλήλου, μέχρι την με οποιονδήποτε τρόπο αποχώρησή του από την υπηρεσία.

4. Με τη βαθμολογική προαγωγή ο υπάλληλος λαμβάνει το βασικό μισθό του νέου βαθμού ή του μικρότερου Μ.Κ. του βαθμού αυτού, ο οποίος είναι υψηλότερος από το βασικό μισθό που κατείχε πριν την προαγωγή του.

### Άρθρο 6<sup>ο</sup> Αποδοχές Προσωπικού

#### N.4024/2011, αρ. 14 & αρ.29: Ορισμός Αποδοχών

Οι μηνιαίες αποδοχές κάθε υπαλλήλου αποτελούνται από το βασικό μισθό, τα επιδόματα και τις παροχές των αρ.6 & 7 της παρούσας, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις καταβολής των. Στις αποδοχές επίσης περιλαμβάνεται η υπερβάλλουσα μείωση όπως προσδιορίζεται στο άρθρο 29, παρ.2 του Ν.4024/2011 και τον Ν.4093/2012.

Το προσωπικό κατατάσσεται σύμφωνα με την υπ' αρ. 225/ 15-02-2013 Διαπιστωτική Πράξη στο πλαίσιο του Ν. 4093/ 2012 στα παρακάτω μισθολογικά κλιμάκια:

ΒΑΘΜΟΙ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ											
	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΥΕ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΔΕ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΤΕ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΠΕ
ΣΤ	0-3		780,00	0-3		858,00	0-3		1.037,00	0-3		1.092,00
Ε	3-5		858,00	3-5		944,00	3-5		1.141,00	3-5		1.201,00
	5-7	1	875,00	5-7	1	963,00	5-7	1	1.164,00	5-7	1	1.225,00
	7-9	2	893,00	7-9	2	982,00	7-9	2	1.187,00	7-9	2	1.250,00
	9-11	3	911,00	9-11	3	1.002,00						
	11-13	4	929,00	11-13	4	1.022,00						
	13-15	5	948,00									
Δ	15-17		987,00	11-13		1.086,00	9-11		1.312,00	9-11		1.381,00
	17-19	1	1.007,00	13-15	1	1.108,00	11-13	1	1.338,00	11-13	1	1.409,00
	19-21	2	1.027,00	15-17	2	1.130,00	13-15	2	1.365,00	13-15	2	1.437,00
	21-23	3	1.048,00	17-19	3	1.153,00		3	1.392,00		3	1.466,00
	23-25	4	1.069,00		4	1.176,00						
		5	1.090,00									
	6	1.112,00										

Γ	25-27		1.135,00	19-21		1.249,00	15-17		1.509,00	15-17		1.588,00
	27-29	1	1.158,00	21-23	1	1.274,00	17-19	1	1.539,00	17-19	1	1.620,00
	29-31	2	1.181,00	23-25	2	1.299,00	19-21	2	1.570,00	19-21	2	1.652,00
	31-33	3	1.205,00	25-27	3	1.325,00	21-23	3	1.601,00	21-23	3	1.685,00
	33-35	4	1.229,00		4	1.352,00		4	1.633,00	23-25	4	1.719,00
	35-37	5	1.254,00		5	1.379,00						
	37-39	6	1.279,00									
		7	1.305,00									
	8	1.331,00										
<b>ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ</b>												
ΒΑΘΜΟΙ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΥΕ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΔΕ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΤΕ	ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	Μ.Κ	ΠΕ
Β				27-30		1.499,00	23-26		1.811,00	21-24		1.906,00
				30-33	1	1.529,00	26-29	1	1.847,00	24-27	1	1.944,00
				33-36	2	1.560,00	29-32	2	1.884,00	27-30	2	1.983,00
				36-39	3	1.591,00	32-35	3	1.922,00	30-33	3	2.023,00
				39-42	4	1.623,00		4	1.960,00	33-36	4	2.063,00
					5	1.655,00		5	1.999,00	36-39	5	2.104,00
					6	1.688,00		6	2.039,00		6	2.146,00
								7	2.080,00		7	2.189,00
Α								8	2.122,00		8	2.233,00
									1.992,00			2.097,00
								1	2.032,00		1	2.139,00
								2	2.073,00		2	2.182,00
								3	2.114,00		3	2.226,00
								4	2.156,00		4	2.271,00
								5	2.199,00		5	2.316,00
								6	2.243,00		6	2.362,00
										7	2.409,00	

### Άρθρο 7<sup>ο</sup>

#### Επιδόματα - Παροχές

Στο υπαγόμενο στην Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας προσωπικό, εκτός από το βασικό μισθό του κάθε μισθολογικού κλιμακίου, καταβάλλονται και τα εξής επιδόματα:

#### 1.- ΕΠΙΔΟΜΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ (άρ. 17 ν. 4024/2011)

1. Για την ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων, που εμπίπτουν στις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου, χορηγείται μηνιαία οικογενειακή παροχή, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων, ως εξής: Για υπάλληλο με τέκνα ανήλικα ή ανίκανα σωματικά ή πνευματικά για άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, η παροχή ορίζεται σε πενήντα (50) ευρώ για ένα τέκνο, σε εβδομήντα (70) ευρώ συνολικά για δύο τέκνα, σε εκατόν είκοσι (120) ευρώ

συνολικά για τρία τέκνα, σε εκατόν εβδομήντα (170) ευρώ συνολικά για τέσσερα τέκνα, και προσαυξάνεται κατά εβδομήντα (70) ευρώ ανά επιπλέον τέκνο.

Η κατά τα ανωτέρω παροχή χορηγείται για τέκνα φυσικά, θετά ή αναγνωρισθέντα, εφόσον είναι άγαμα και δεν υπερβαίνουν το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους ή το 19<sup>ο</sup> έτος, εφόσον φοιτούν στη Μέση Εκπαίδευση.

2. Ειδικά, για τέκνα που φοιτούν στην ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση, καθώς και σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), η παροχή δίδεται μόνο κατά το χρόνο φοίτησής τους, που προβλέπεται από τον οργανισμό κάθε Σχολής, σε καμιά περίπτωση πέρα από τη συμπλήρωση του 24<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας τους.
3. Για τη διακοπή της παροχής, λόγω συμπλήρωσης των ανωτέρω, κατά περίπτωση, ορίων, ως ημέρα γέννησης των παιδιών θεωρείται η 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου του έτους γέννησης τους και, προκειμένου περί φοιτητών ή σπουδαστών, η λήξη του ακαδημαϊκού ή σπουδαστικού έτους.

## 2. ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υ.Α. οικ.2/16519/0022 ΦΕΚ 465Β'/24.2.2012, Καθορισμός επιδόματος επικίνδυνης & ανθυγιεινής εργασίας άρθ. 15 παρ.1, Ν. 4024/2011, όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν

Το μηνιαίο επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας καθορίζεται ανά κατηγορία ως εξής:

- α) Κατηγορία Α' σε εκατόν πενήντα (150) ευρώ.
- β) Κατηγορία Β' σε εβδομήντα (70) ευρώ.
- γ) Κατηγορία Γ' σε τριάντα πέντε (35) ευρώ.

Κάθε εργαζόμενος με την προβλεπόμενη αντίστοιχη ειδικότητα αμείβεται αναλόγως.

Το επίδομα δεν καταβάλλεται στο διοικητικό προσωπικό των φορέων που αναφέρονται σε αυτήν.

Σε ειδικές περιπτώσεις εάν έχει ανατεθεί συγκεκριμένο έργο και θέση, τότε ο υπάλληλος θα λαμβάνει το επίδομα της κατηγορίας Γ.

Το ανωτέρω επίδομα καταβάλλεται με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι αυτού προσφέρουν υπηρεσία με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στους χώρους και στις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή του.

Το ανωτέρω επίδομα δεν συμψηφίζεται με την υπερβάλλουσα διαφορά μισθού, η οποία προκύπτει μετά τις μειώσεις που προβλέπουν οι διατάξεις των νόμων 4024/11 και 4093/12.

Σε περίπτωση απομάκρυνσης των υπαλλήλων, για οποιονδήποτε λόγο (όπως ενδεικτικά μετακίνηση, απόσπαση, μετάθεση, μετάταξη, διάθεση) από τα καθήκοντα, τις θέσεις και τις συνθήκες, οι οποίες δικαιολογούν τη χορήγηση του, διακόπτεται ισοχρόνως η καταβολή του με ευθύνη του οικείου προϊστάμενου.



## **2.- ΕΠΙΔΟΜΑ ΘΕΣΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (Ν.4024/2011, αρ. 18)**

1. Στους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων της ΟΛΚ ΑΕ, οποιουδήποτε επιπέδου, καταβάλλεται, για όσο χρόνο ασκούν τα καθήκοντά τους, μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης οριζόμενο, κατά βαθμίδα θέσης, ως εξής:
  - i) Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων, εννιακόσια ευρώ (900 €).
  - ii) Προϊστάμενοι Διευθύνσεων, τετρακόσια ευρώ (400 €).
  - iii) Προϊστάμενοι Τμημάτων, διακόσια πενήντα ευρώ (250 €).
2. Το επίδομα της προηγούμενης παραγράφου καταβάλλεται και στην περίπτωση προσωρινής απουσίας του δικαιούχου από τα καθήκοντά του, για οποιαδήποτε αιτία, αλλά όχι πέραν των δύο (2) μηνών συνολικά κατ' έτος.
3. Σε περίπτωση νόμιμης αναπλήρωσης των προϊσταμένων της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, το επίδομα της αντίστοιχης βαθμίδας καταβάλλεται μετά την παρέλευση διμήνου στους αναπληρωτές των θέσεων αυτών. Ειδικότερα, στην περίπτωση κένωσης ή σύστασης θέσης προϊσταμένου οργανικής μονάδας καταβάλλεται το ως άνω επίδομα στο νόμιμο αναπληρωτή, από την έναρξη της αναπλήρωσης.
4. Επί συρροής αξιώσεων για λήψη του επιδόματος από δύο βαθμίδες καταβάλλεται μόνο το ποσό που αντιστοιχεί στην ανώτερη βαθμίδα.

## **4.- ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ**

Εργαζόμενος που συμπληρώνει προϋποθέσεις συνταξιοδότησης και έχει αποδεδειγμένα συνεισφέρει στην ανάπτυξη και την εδραίωση της βιωσιμότητας του Οργανισμού αποχωρώντας από την Υπηρεσία, δικαιούται να λάβει ποσόν ίσον με τις τακτικές αποδοχές επτά (7) μηνών όπως έχουν διαμορφωθεί τον τελευταίο μήνα πριν την συνταξιοδότηση και με ανώτατο όριο το ποσό των δεκαπέντε χιλιάδων ευρώ (15.000€).

Για τη χορήγηση του παραπάνω επιδόματος απαιτείται προσκόμιση αντιγράφου αίτησης συνταξιοδότησης, επικυρωμένο από τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα και υπεύθυνη δήλωση του εργαζόμενου ότι η καταβολή του πιο πάνω επιδόματος αποκλείει τη χορήγηση άλλου επιδόματος ή αποζημίωσης που χορηγείται για τους ίδιους λόγους δυνάμει ειδικών ή γενικών διατάξεων του Νόμου.

## Άρθρο 8°

### **Ώρες κανονικής εργασίας**

Το προσωπικό εργάζεται με το σύστημα της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Οι ώρες κανονικής ημερήσιας εργασίας του προσωπικού ορίζονται σε οκτώ (8) και εβδομαδιαίας κανονικής εργασίας σε σαράντα (40) σύμφωνα με το άρθρο 41 του Ν. 3979/2011 (Α'138).

Η έναρξη και λήξη του κανονικού ωραρίου ορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

Το ημερήσιο ωράριο εφαρμόζεται με σταθερές ή με εναλλασσόμενες βάρδιες εργασίας, εφόσον αυτό επιβάλλει η ομαλή λειτουργία του λιμένα και οι ανάγκες της Εταιρίας.

## Άρθρο 9°

### **Εργασία πέραν του κανονικού ωραρίου**

Στο προσωπικό που απασχολείται πέραν του κανονικού ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου (συμβατικού) θα καταβάλλεται για κάθε ώρα πρόσθετης εργασίας, υπερεργασίας και υπερωρίας, αμοιβή σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρ. 20 του Ν.4024, για (Υπερωριακή εργασία) προσαυξημένη ως εξής:

1. Η καθιέρωση με αμοιβή εργασίας πέρα από τις ώρες της υποχρεωτικής απασχόλησης επιτρέπεται μόνο για την αντιμετώπιση εποχικών, έκτακτων ή επειγουσών υπηρεσιακών αναγκών.

Οι ώρες απογευματινής υπερωριακής εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνουν τις είκοσι (20) ανά υπάλληλο μηνιαίως.

Επίσης επιτρέπεται η υπερωριακή εργασία με αμοιβή κατά τα Σάββατα, τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες ή κατά τις νυκτερινές ώρες, προς συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας. Ειδικά, στην καθ' υπέρβαση εργασία οι ώρες νυκτερινής, Κυριακών και εξαιρέσιμων ημερών δεν μπορεί να υπερβούν τις δεκαέξι (16) ώρες κατά περίπτωση το μήνα.

2. Η ωριαία αμοιβή των υπαλλήλων της Ο.Λ.Κ. Α.Ε. που απασχολούνται σύμφωνα με τις διατάξεις των παραπάνω παραγράφων ορίζεται ως εξής:
  - 2.1) Για Υπερωριακή εργασία απογευματινών ωρών και μέχρι την 22η ώρα, ίση με το ωρομίσθιο.
  - 2.2) Για νυκτερινή εργασία εργάσιμων ημερών που παρέχεται από την 22η ώρα μέχρι την 6η πρωινή, πέρα από την υποχρεωτική, ίση με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά δεκαπέντε τοις εκατό (15%).
  - 2.3) Για εργασία ημερήσια ή νυκτερινή, που παρέχεται Σάββατα, Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες πέραν της υποχρεωτικής:

- 2.3.1) Από την 6η πρωινή μέχρι την 22η ώρα, ίση με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι πέντε τοις εκατό (25%).
- 2.3.2) Από την 22η ώρα μέχρι την 6η πρωινή, ίση με το ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά τριάντα τοις εκατό (30%).
- 2.4) Για εργασία νυκτερινή εργασιμων ημερών που παρέχεται για τη συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας, ίση με το σαράντα πέντε τοις εκατό (45%) του ωρομισθίου.
3. Η αμοιβή για υπερωριακή εργασία πλήρους ωραρίου τα Σάββατα, τις Κυριακές και τις εξαιρέσιμες ημέρες ορίζεται στο ένα δέκατο πέμπτο (1/15) του τακτικού μισθού του μισθολογικού κλιμακίου της κατηγορίας του κάθε υπαλλήλου. Η αμοιβή για κάθε άλλου είδους υπερωριακή εργασία ακολουθεί τις διατάξεις του άρθρου 20 του Ν.4024/2011. Η αμοιβή αυτή συνδέεται με τις ιδιαίτερες, επί 24ωρου βάσης, λειτουργίες του λιμένα, την συνέχιση της κερδοφορίας και αποτελεσματικότητας στο πλαίσιο της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας του.

#### Άρθρο 10°

##### **Τρόπος πληρωμής**

Οι αποδοχές των εργαζομένων καταβάλλονται μέσω του διατραπεζικού συστήματος της Ενιαίας Αρχής Πληρωμής ως εξής:

Την 13<sup>η</sup> κάθε μήνα προκαταβολή των τακτικών αποδοχών του τρέχοντος μήνα.

Την 27<sup>η</sup> ημέρα κάθε μήνα εκκαθάριση των τακτικών αποδοχών του τρέχοντος μήνα.

#### Άρθρο 11°

##### **Άδειες**

Τα θέματα κανονικών αδειών, αδειών διευκολύνσεων, συνδικαλιστικών αδειών, αναρρωτικών αδειών και λοιπών αδειών ρυθμίζονται με βάση τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού της Ο.Λ.Κ. Α.Ε. και των σχετικών Νόμων.

#### Άρθρο 12°

##### **Κοινωνικές παροχές**

##### **1. Βρεφονηπιακοί Σταθμοί**

Στο προσωπικό που έχει τέκνα προσχολικής ηλικίας, λαμβάνεται μέριμνα από την Ο.Λ.Κ. Α.Ε. για την κάλυψη ποσοστού (100%) των εξόδων φύλαξης για το 1<sup>ο</sup> τέκνο, (75%) για το δεύτερο τέκνο και (50%) για τα επόμενα, κατόπιν πρότασης του Πρόεδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου και απόφασης του Δ.Σ., η οποία θα

καθορίζει και το ανώτατο χρηματικό ποσό που θα καταβάλλεται προς τούτο σε κάθε εργαζόμενο.

2. Κατασκηνώσεις

Με πρόταση του Πρόεδρου & Διευθύνοντος Συμβούλου και έγκριση του Δ.Σ. της Ο.Λ.Κ. Α.Ε., η οποία θα καθορίζει και το ανώτατο χρηματικό ποσό που θα καταβάλλεται προς τούτο σε κάθε εργαζόμενο, διατίθεται κάθε χρόνο ποσό για την αποστολή των παιδιών των εργαζομένων σε παιδικές κατασκηνώσεις. Η κοινωνική παροχή καλύπτει ποσοστό (50%) των εξόδων για μια κατασκηνωτική περίοδο.

3. Βραβεία στα αριστούχα τέκνα του προσωπικού

Στα τέκνα του προσωπικού που αριστεύουν κατά την αποφοίτησή τους από τα Σχολεία της Δευτεροβάθμιας και τις Σχολές της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης χορηγείται χρηματικό βραβείο το ύψος του οποίου καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

4. Χορήγηση δανείων

Το Διοικητικό Συμβούλιο αξιολογώντας ειδικές συνθήκες αναγκών των Υπαλλήλων δύναται να παρέχει την δυνατότητα στον Δ/ντα Σύμβουλο να χορηγεί, είτε ποσό προκαταβολής μισθών [το ανωτέρω δύο (2) μισθοί], είτε δάνειο το οποίο δεν θα υπερβαίνει ποσό που αντιστοιχεί σε δύο (2) μισθούς.

5. Ιατρικές εξετάσεις – Ιδιωτική Ασφάλιση Υγείας

Η Εταιρεία δύναται στο πλαίσιο των οικονομικών της δυνατοτήτων και προκειμένου το προσωπικό να διατηρεί την καλή σωματική του κατάσταση, ώστε να εκτελούνται ικανοποιητικά και με ασφάλεια οι υπηρεσίες του Λιμένας, να παρέχει ιδιωτική ασφαλιστική κάλυψη Υγείας στους εργαζόμενους με απόφαση του Δ.Σ. μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Η εταιρεία στην διάρκεια ισχύος της παρούσας, θα προβεί στις απαραίτητες εργαστηριακές και ιατρικές εξετάσεις για την διασφάλιση της καλής υγείας των εργαζόμενων της με απόφαση του Δ.Σ. μετά από εισήγηση του Διευθύνοντος Συμβούλου.

6. Απόκτηση προσόντων-δεξιοτήτων

Η Εταιρεία προβαίνει σε κάλυψη εξόδων, στο πλαίσιο των οικονομικών δυνατοτήτων της, για απόκτηση δεξιοτήτων και προσόντων των εργαζομένων της στο πλαίσιο της Ανταγωνιστικότητας του Λιμένας και της αναβάθμισης της αποτελεσματικής του λειτουργίας με απόφαση του Πρόεδρου & Δ/ντος Συμβούλου. Ενδεικτικά π.χ. απόκτηση γνώσης ξένων γλωσσών, διπλωμάτων χειρισμού μηχανικών μέσων, συμμετοχή σε σεμινάρια κ.λ.π..

Άρθρο 13°

**Δαπάνες προσωπικού και δαπάνες μετακίνησης για την υλοποίηση διακρατικών προγραμμάτων και προγραμμάτων κοινοτικών πρωτοβουλιών της Ε.Ε. - ΕΣΠΑ**

Οι συνολικές ώρες απασχόλησης του προσωπικού της Ο.Λ.Κ. ΑΕ, το οποίο συμμετέχει σε προγράμματα και για τα οποία έχουν εκδοθεί οι αντίστοιχες αποφάσεις ορισμού τους ως μέλη ομάδας εργασίας- σε εβδομαδιαία βάση ανέρχονται σε τρεις (3)

την ημέρα και μέχρι δέκα (10) την εβδομάδα, ήτοι ισχύουν για το ανωτέρω προσωπικό τα οριζόμενα στο άρθρο 32, παρ.7 της ΥΠΑΣΥΔ αρ.5058/ΕΥΘΥ 138/ΦΕΚ 292/Β'/13-02-2013 καθώς και της επεξηγηματικής εγκυκλίου υπ' αρ. 16137/ΕΥΘΥ 293/12-04-2013 της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Επενδύσεων – ΕΣΠΑ του Υπ. Ανάπτυξης, Ανταγωνιστικότητας Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων.

Επισημαίνεται ότι για το εν λόγω προσωπικό δεν ισχύουν οι περιορισμοί οι οποίοι τίθενται στην παρ. 1, του αρ.9 της παρούσας. Η πληρωμή των υπερωριών θα καλύπτεται από το Πρόγραμμα που συμμετέχουν, δηλαδή δεν θα βαρύνει τον προϋπολογισμό του Οργανισμού, και θα ισχύει ανάλογα η ρύθμιση του άρθρου 9, παρ.3 της παρούσας για τον υπολογισμό του ωρομίσθιου όπως Σάββατα, Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες.

#### Άρθρο 14°

#### **Ισχύς της σύμβασης**

Η παρούσα σύμβαση ισχύει από 01/01/2015 και διαρκεί μέχρι 31/12/2015 με δικαίωμα παράτασης για ακόμη ένα έτος .

Σε περίπτωση τροποποίησης ή κατάργησης των νόμων 4024/2011 και 4093/2012 διατηρείται η δυνατότητα επαναδιαπραγμάτευσης των όρων της εν λόγω Επιχειρησιακής Σύμβασης .

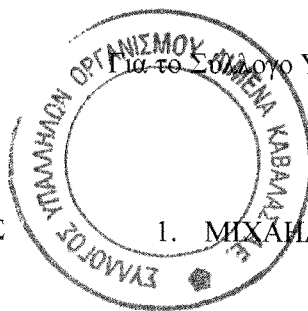
Η σύμβαση συντάχθηκε και υπογράφηκε σε πέντε (5) πρωτότυπα, από τα οποία έλαβαν ένα (1) η Ο.Λ.Κ. Α.Ε., ένα (1) η πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων και τρία (3) θα κατατεθούν με μέριμνα της Ο.Λ.Κ. Α.Ε. στη Δ/νση Επιθεώρησης Εργασίας Καβάλας, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 1876/90.

#### **ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ**



Για την Ο.Λ.Κ Α.Ε.  
Ο Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος

ΜΙΧΑΗΛ ΧΡΗΣΤΟΣ - ΧΡΙΣΤΙΑΝΟΣ



Για το Σύνταγμα Υπαλλήλων της Ο.Λ.Κ Α.Ε.

1. ΜΙΧΑΗΛ ΧΡΗΣΤΟΣ , Πρόεδρος

2. ΚΕΚΡΟΠΟΥΛΟΣ ΓΡΗΓΟΡΙΟΣ ,  
Αντιπρόεδρος