

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

"Περί των όρων αμοιβής και εργασίας του με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού που προσλαμβάνεται από την Πολεμική Αεροπορία και διατίθεται για απασχόληση στις Δυνάμεις των ΗΠΑ στην Ελλάδα, και ανήκει στον Σύνδεσμο Εργαζομένων Αμερικανικής Ναυτικής Βάσης Σούδας."

Στα Χανιά, σήμερα 30 Ιουλίου του έτους δύο χιλιάδες δεκατρία (30-07-2013) οι υπογεγραμμένοι:

α. Επγός (Δ) Ηλίας Κουτσοράκης του ΓΕΑ/ΕΓΔΠ και κ. Θεόδωρος Κελαδίτης, Προϊστάμενος του Β' τμήματος της Διεύθυνσης 22^{ης} Μισθολογίου του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, με αναπληρωτή την υπάλληλο της ίδιας Υπηρεσίας κ. Κωνσταντίνα Δημητροπούλου, εκπρόσωποι του Δημοσίου δυνάμει της με Αρ. Πρωτ. 2/52495/0022/19-06-2013 Απόφασης του Αναπληρωτή Υπουργού Οικονομικών.

β. Δρικόκης Γεώργιος και Κοπάσης Σταύρος, Πρόεδρος και Γενικός Γραμματέας αντίστοιχα του Συνδέσμου Εργαζομένων Αμερικανικής Ναυτικής Βάσης Σούδας, νομίμως εξουσιοδοτημένοι δυνάμει εξουσιοδότησης του Δ.Σ του ανωτέρω Συλλόγου, συνομολογήσαμε και συναποφασίσαμε την σύνταξη και υπογραφή της παρούσας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία έχει ως κατωτέρω:

Άρθρο 1 – Πεδίο Εφαρμογής.

Στην παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας υπάγεται το με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου πολιτικό προσωπικό που προσλαμβάνεται από την Πολεμική Αεροπορία και διατίθεται για απασχόληση στις Δυνάμεις ΗΠΑ στην Ελλάδα που ανήκει αποκλειστικά στον Σύνδεσμο Εργαζομένων Αμερικανικής Ναυτικής Βάσης Σούδας (ΣΕΑΝΒΣ).

Άρθρο 2 - Διοίκηση Προσωπικού

Η Πολεμική Αεροπορία (ΠΑ) είναι ο εργοδότης των μισθωτών που χρησιμοποιούνται από τις Δυνάμεις Η.Π.Α. στην Ελλάδα, και μέσω των οργάνων της φέρει εις πέρας τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την Συμφωνία του 1960 και των άλλων μεταγενέστερων κοινών συμφωνιών.

Άρθρο 3 - Κάλυψη Θέσεων / Επιλογή

1. Η διαδικασία κάλυψης κενών θέσεων προσωπικού είναι ευθύνη της Πολεμικής Αεροπορίας και διενεργείται μέσα στα πλαίσια τα καθοριζόμενα στην διμερή Συμφωνία 1960.

2. Η παραπομπή των υποψηφίων στις Δυνάμεις ΗΠΑ για απασχόληση θα βασίζεται στο ικανοποιητικό αποτέλεσμα εξετάσεως της αξίας, ικανότητας, εκπαίδευσής και εμπειρίας των υποψηφίων.



3. Οι υποψήφιοι θα πρέπει να ανταποκρίνονται σε όλες τις προδιαγραφές που καθορίζονται από τις Δυνάμεις ΗΠΑ. Η επιλογή ανάμεσα από τους υποψήφιους με τα ίδια προσόντα θα γίνεται από τους εκπροσώπους των Δυνάμεων ΗΠΑ. Η Πολεμική Αεροπορία θα επιλέγει τους μισθωτούς αυτούς που προσλαμβάνονται προκειμένου να φέρουν εις πέρας τις αρμοδιότητες της ΠΑ που απορρέουν από την Συμφωνία 1960.

Άρθρο 4 - Πρόσληψη

1. Υποψήφιοι που έχουν επιλεγεί για πρόσληψη, προσλαμβάνονται από την ΠΑ είτε για αόριστη χρονική περίοδο, είτε για ορισμένη χρονική περίοδο διάρκειας μικρότερης του ενός έτους ή για εκτέλεση ορισμένου έργου.

2. Προσλήψεις ορισμένου χρόνου (μικρότερες του ενός έτους) μπορούν να ακολουθηθούν από πρόσθετες προσωρινές προσλήψεις ορισμένου χρόνου (μικρότερες του ενός έτους) για τον ίδιο μισθωτό, αρκεί να έχουν μεσολαβήσει 20 εργάσιμες ημέρες μεταξύ της απόλυσης και έναρξης της νέας σύμβασης.

Πάρα ταύτα, κάτω από ειδικές συνθήκες τα διαστήματα μεταξύ δύο προσωρινών προσλήψεων μπορεί να είναι μικρότερα των 20 εργάσιμων ημερών (Επαναληπτικές Προσωρινές Συμβάσεις).

Εάν υπάρχει μία Συνεχόμενη Προσωρινή Πρόσληψη τότε:

α. Εάν σε μία περίοδο δύο ετών η Συνεχόμενη Προσωρινή Πρόσληψη έχει ανανεωθεί περισσότερες από 3 φορές, ή

β. Εάν η συνολική διάρκεια των Συνεχόμενων Προσωρινών Προσλήψεων υπερβαίνει την περίοδο των δύο ετών.

Αυτές οι προσλήψεις θεωρούνται αορίστου διάρκειας (ο μισθωτός μπορεί να δικαιούται αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης).

3. Μισθωτός που απολύεται και λαμβάνει πλήρη αποζημίωση μπορεί να προσληφθεί την επομένη ημέρα με νέα σύμβαση εργασίας.

4. Όλες οι προσλήψεις θα γίνονται στην κατώτερη βαθμίδα του βαθμού, εκτός των περιπτώσεων που θα κρίνεται αναγκαίο από τις Δυνάμεις ΗΠΑ να προσλάβουν μισθωτούς ανήκοντες στις «δύσκολο να ευρεθούν» κατηγορίες, σε προχωρημένες βαθμίδες, ή κατόπιν ειδικής συμφωνίας ΠΑ και Δυνάμεων ΗΠΑ.

5. Οι προσλήψεις θα ολοκληρώνονται με την υπογραφή σύμβασης εργασίας. Αντίγραφο της σύμβασης αυτής θα δίνεται στον μισθωτό μαζί με ένα αντίγραφο της περιγραφής καθηκόντων του στην οποία θα συμπεριλαμβάνεται ο όρος ότι ο μισθωτός θα εκτελεί και καθήκοντα που είναι συναφή και αναπόσπαστα συνδεδεμένα με την συμφωνηθείσα εργασία του. Οι μισθωτοί θα ενημερώνονται εγγράφως από το Ελληνικό Γραφείο Διοικήσεως Προσωπικού (ΕΓΔΠ) για κάθε περαιτέρω μεταβολή.



Άρθρο 5 - Δοκιμαστική Περίοδος

1. Προσωπικό που αρχικά προσλαμβάνεται για αόριστη χρονική περίοδο όπως επίσης και αυτό που επαναπροσλαμβάνεται μετά από διακοπή χρονικής περιόδου μεγαλύτερης των έξι (6) μηνών, θα υπόκειται σε δοκιμαστική 12μηνιαία υπηρεσία, κατά την διάρκεια της οποίας μπορεί να απολυθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης.

2. Μισθωτός που απολύθηκε κατά την διάρκεια της 12μηνιαίας Δοκιμαστικής περιόδου δεν θα δικαιούται αποζημίωση, αλλά θα δικαιούται να πληρωθεί για όση αχρησιμοποίητη άδεια και/ή επίδομα αδειάς που δικαιούται.

Άρθρο 6 - Ωράριο Εργασίας

1. Το ωράριο ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας καθορίζεται από τις Δυνάμεις ΗΠΑ, σύμφωνα με το άρθρο 1, παραγρ. 2 του παρόντος Κανονισμού.

2. Σαν αρχή, οι Δυνάμεις ΗΠΑ εφαρμόζουν εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας πέντε συνεχών εργασίμων ημερών. Αναγνωρίζεται όμως ότι η φύση της εργασίας ή η εργασία ορισμένων κατηγοριών του προσωπικού μπορεί να απαιτήσει απόκλιση από αυτό το ωράριο εργασίας.

3. Οι Δυνάμεις ΗΠΑ καθιερώνουν μία 30λεπτη διακοπή για φαγητό άνευ αποδοχών, για το προσωπικό που εργάζεται με κύκλο εργασίας πέντε (5) ή περισσότερων ωρών την ημέρα, εκτός αν άλλως ορίζεται. Σε τμήματα εργασίας που λειτουργούν με δύο ή περισσότερα συνεχή 8ωρα, είναι δυνατόν να τηρηθεί μία 20λεπτη διακοπή εργασίας μετ' αποδοχών. Στην περίπτωση αυτή οι μισθωτοί θα ενθαρρύνονται, χωρίς να υποχρεούνται, να παραμένουν στην περιοχή του χώρου εργασίας τους. Οι Δυνάμεις ΗΠΑ μπορούν να αλλάξουν τον ημερήσιο κύκλο εργασίας του προσωπικού, σε περίπτωση ύπαρξης αναγκών που προσιδιάζουν στην φύση και ιδιαιτερότητα της αποστολής. Αυτό συμπεριλαμβάνει αλλαγή στην ώρα έναρξης της εργασίας και κατάργηση ή επαναφορά της 30λεπτης διακοπής άνευ αποδοχών. Οποιαδήποτε αλλαγή στο ημερήσιο ωράριο εργασίας θα υπόκειται στην έγκριση του Διοικητού Μονάδος των Δυνάμεων ΗΠΑ. Το ΕΓΔΠ θα ενημερώνει εγγράφως τους μισθωτούς που αφορούν οι αλλαγές, δύο εβδομάδες πριν από την αλλαγή.

4. Επί πλέον ώρες από τα νόμιμα όρια ημερήσιας εργασίας ή των συμφωνημένων βασικών 39 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας θα αποζημιώνονται σύμφωνα με το Άρθρο 13 του παρόντος.

5. Η ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση ανάμεσα σε 2 βάρδιες είναι 11 ώρες. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι δυνατόν να κινδυνεύσουν ζωές και περιουσίες, η ελάχιστη αυτή ημερήσια ανάπαυση μπορεί να μειωθεί στις 8 ώρες μόνο για τους Πυροσβέστες, Διεκπεραιωτές Επείγοντων Συμβάντων και Διερχόμενους, με την προϋπόθεση ότι θα λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα προστασίας τους.

Άρθρο 7 - Νυκτερινή Εργασία

1. Κάθε εργασία που εκτελείται μεταξύ των ωρών 2200 και 0600 θεωρείται νυκτερινή εργασία.



Handwritten signature.



Handwritten signature.

2. Στους μισθωτούς που απασχολούνται σύμφωνα με τους όρους της προηγούμενης παραγράφου καταβάλλεται πρόσθετη αμοιβή που ανέρχεται στο 25% του μικτού ωρομισθίου για κάθε ώρα νυκτερινής εργασίας. Αυτό είναι πλέον της ωριαίας αμοιβής που ούτως ή άλλως καταβάλλεται.

Άρθρο 8 - Κατάσταση Ετοιμότητας

Ένας μισθωτός μπορεί με την συγκατάθεσή του να παραμένει στην διάθεση της υπηρεσίας μετά την λήξη της εργασίας του. Αυτό είναι η «Κατάσταση Ετοιμότητας». Ο μισθωτός στην περίπτωση αυτή παραμένει σε τόπο της επιλογής του με την προϋπόθεση όμως ότι θα μπορεί να ειδοποιηθεί όταν παρουσιασθεί ανάγκη για εργασία και ο χρόνος που θα χρειασθεί να μεταβεί στην εργασία του θα είναι μέσα στα χρονικά πλαίσια που εξ αρχής έχει συμφωνήσει με τον προϊστάμενό του. Κάθε ώρα παραμονής σε κατάσταση ετοιμότητας θα αμείβεται με 20% του μικτού ωρομισθίου του μισθωτού. Πραγματοποιηθείσα εργασία κατά την διάρκεια της ετοιμότητας θα αμείβεται ως υπερωρία. Εάν η εργασία διήρκεσε λιγότερο των 2 ωρών θα αμείβεται με 2 ώρες υπερωρία. Κατά την διάρκεια της πράγματι προσφερόμενης εργασίας δεν θα καταβάλλεται αμοιβή για την κατάσταση ετοιμότητας (20%).

Άρθρο 9 – Κατηγορίες / Διαβάθμιση Αμοιβών.

1. Οι μισθωτοί προσλαμβάνονται στον βαθμό που καθορίζουν τα καθήκοντα που τους ανατίθενται και αφού ληφθούν υπόψη τα κριτήρια διαβάθμισης που έχουν καθορισθεί και εφαρμόζονται από τις Δυνάμεις ΗΠΑ. Το ύψος των αποδοχών του μισθωτού βασίζεται στον βαθμό στον οποίο εντάχθηκε η θέση για την οποία αυτός προσλήφθηκε ή τοποθετήθηκε. Οι αναπροσαρμογές των αποδοχών που θα υλοποιεί η Πολεμική Αεροπορία θα καθορίζονται με κοινή συμφωνία των Δυνάμεων ΗΠΑ και της Πολεμικής Αεροπορίας.

Καθιερώνονται οι ακόλουθες τέσσερις γενικές κατηγορίες θέσεων:

α. Κατηγορία C. Υπαλληλικό Διοικητικό Προσωπικό. Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει 8 βαθμούς: C-8 έως C-1.

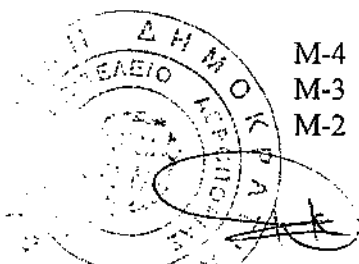
β. Κατηγορία CT. Υπαλληλικό / Τεχνικό Προσωπικό. Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει 6 βαθμούς: CT-6 έως CT-1. Για να υπαχθεί σε αυτήν την κατηγορία μία θέση θα πρέπει τα καθήκοντα της θέσεως να απαιτούν επαγγελματική άδεια ή σχετικό πτυχίο που εκδίδονται από το αρμόδιο Υπουργείο, Υπηρεσία ή Σχολή.

γ. Κατηγορία M. Εργατικό Προσωπικό. Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει 6 βαθμούς: M-6 έως M-1.

δ. Κατηγορία R. Προσωπικό Καταστήματος Λιανικής. Αυτή η κατηγορία περιλαμβάνει 5 βαθμούς: R-8 έως R-4.

ε. Αντιστοιχία μεταξύ των κατηγοριών και βαθμών είναι:

M-4	=	CT-6	=	C-8
M-3	=	CT-5	=	C-7
M-2	=	CT-4	=	C-6




M-1	= CT-3	= C-5	= R-4
	CT-2	= C-4	
	CT-1	= C-3	

2. Αύξηση Βαθμίδας.

α. Ένας μισθωτός λαμβάνει αύξηση βαθμίδας προς την επομένη ανώτερη βαθμίδα μετά από συμπλήρωση 14 μηνών περιόδο αναμονής στον τρέχοντα βαθμό/βαθμίδα του. Η βαθμίδα 17 είναι το ανώτατο επίπεδο για όλους τους βαθμούς και κατηγορίες. Οι αυξήσεις σε βαθμίδες γίνονται την πρώτη ημέρα του μηνός στον οποίο ο μισθωτός έχει συμπληρώσει 14 μήνες περίοδο αναμονής.

β. Αύξηση για Ευδόκιμη Υπηρεσία. Μόνο μισθωτοί που βρίσκονται στην 1^η βαθμίδα του βαθμού τους και εκτελούν τα καθήκοντά τους σε άκρως ικανοποιητικό επίπεδο μπορούν να προταθούν για αυτήν την αύξηση βαθμίδας. Ο προϊστάμενός τους είναι υπεύθυνος να κινήσει αυτήν την διαδικασία χορηγήσεως της συγκεκριμένης αυξήσεως. Η αύξηση της βαθμίδας θα πραγματοποιείται την 1^η ημέρα τους μηνός (μεταξύ 6^{ου} και 14^{ου} μηνός υπηρεσίας στην 1^η βαθμίδα), στον οποίο ο μισθωτός προτάθηκε ή δικαιούται να την λάβει, μετά την πρόταση. Ενέργειες δεν θα πραγματοποιούνται αναδρομικά.

γ. Μισθωτοί που προσλαμβάνονται εκ νέου μετά την παρέλευση 12 μηνών από την ημερομηνία καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους, λόγω μείωσης προσωπικού ή κατάργησης της θέσης τους, θα επαναπροσλαμβάνονται στην βαθμίδα 1 του βαθμού της θέσεως. Μετά από περίοδο αναμονής κατ' ελάχιστο όριο 2 μηνών θα προωθούνται στην βαθμίδα 3, με την προϋπόθεση ότι ο προϊστάμενός τους θα πιστοποιεί ικανοποιητική απόδοση στην εργασία τους. Σαν περαιτέρω αναγνώριση της προϋπηρεσίας τους, οι μισθωτοί μπορούν να προωθηθούν στην βαθμίδα 4, μετά από περίοδο αναμονής ακόμη 6 μηνών υπηρεσίας. Και οι δύο προωθήσεις, πέρα από την πιστοποίηση του προϊσταμένου περί ικανοποιητικής αποδόσεως, υπόκεινται στον όρο ότι δεν θα υπερβαίνουν κατ' ανώτατο όριο τις προηγούμενες αποδοχές που ο μισθωτός ελάμβανε πριν από την καταγγελία της σύμβασης.

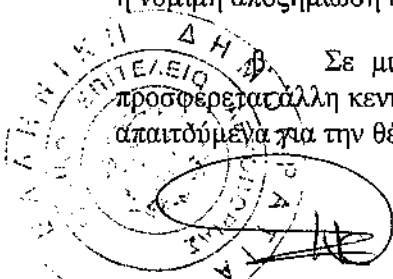
3. Προαγωγές και Μεταθέσεις.

Προαγωγές και μεταθέσεις κανονικά τίθενται σε ισχύ την 1^η ημέρα του μηνός, που ακολουθεί μετά την πιστοποίηση ότι όλες οι προϋποθέσεις πληρούνται. Μισθωτοί που προάγονται δικαιούνται των αποδοχών που είναι προσαρμοσμένες στην κατώτερη βαθμίδα του βαθμού στον οποίο προάγονται, που θα τους παρέχει όμως αύξηση τουλάχιστον δύο βαθμίδων του βαθμού από τον οποίο προάγονται. Οι αποδοχές του μισθωτού δεν θα υπερβαίνουν την ανωτάτη βαθμίδα του βαθμού από τον οποίο προάγονται.

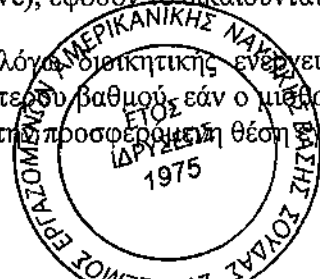
4. Υποβιβασμός Οφειλόμενος σε Διοικητική Ενέργεια.

α. Μισθωτοί των οποίων οι θέσεις υποβιβάζονται από ενέργεια της Διοικήσεως διατηρούν σε προσωπική βάση τον βαθμό και τις αποδοχές που είχαν πριν από την ενέργεια του υποβιβασμού εφόσον συναινέσουν γι' αυτό εγγράφως. Σε αντίθετη περίπτωση, οι μισθωτοί απολύονται, και τους καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση και το κίνητρο παραμονής (Retention Incentive), εφόσον το δικαιούνται.

β. Σε μισθωτό του οποίου η θέση καταργήθηκε λόγω διοικητικής ενέργειας, θα του προσφέρεται άλλη κενή θέση αορίστου χρόνου του ίδιου ή χαμηλότερου βαθμού, εάν ο μισθωτός έχει τα απαιτούμενα για την θέση προσόντα. Ο μισθωτός πρέπει να δεχθεί την προσφερόμενη θέση εγγράφως και



(Handwritten signatures)



θα διατηρήσει τον βαθμό και τις αποδοχές που είχε πριν από την ενέργεια. Μισθωτός που αρνείται την προσφερόμενη θέση θα απολύεται με καταβολή αποζημίωσης και του κινήτρου παραμονής, εφόσον τα δικαιούται. Αυτή η διαδικασία δεν ισχύει για θέσεις που καταργούνται λόγω κλεισίματος της βάσης.

5. Μείωση Προσωπικού.

Μισθωτοί απολυόμενοι λόγω μείωσης προσωπικού ή κατάργησης της θέσης τους, κατά προτεραιότητα θα λαμβάνονται υπόψη και/ή θα τοποθετούνται σε θέσεις με τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

(α) Αυτό το δικαίωμα θα ισχύει για δώδεκα μήνες μετά την ημερομηνία της απόλυσης.

(β) Η προτεραιότητα για να ληφθούν υπόψη ή/και να προσληφθούν θα εφαρμόζεται για το ίδιο γεωγραφικό χώρο όπου απολύθηκε ο μισθωτός.

(γ) Μισθωτοί που πρόκειται να απολυθούν για μείωση προσωπικού θα προωθούνται σε κενές θέσεις στον ίδιο βαθμό που κατείχαν την εποχή της απόλυσής τους με την προϋπόθεση ότι έχουν τα ελάχιστα ζητούμενα προσόντα. Οι μισθωτοί θα λαμβάνονται υπόψη κατά προτεραιότητα για κενές θέσεις που βρίσκονται σε χαμηλότερο βαθμό από αυτόν που κατείχαν την εποχή της απόλυσής τους, με την προϋπόθεση ότι έχουν τα ελάχιστα ζητούμενα προσόντα.

(δ) Ένας μισθωτός που απορρίπτει έγκυρη προσφορά, μέσα στις ανωτέρω περιμέτρους παραιτείται του δικαιώματος.

(ε) Μισθωτοί που έχουν καταλάβει θέση με τις διατάξεις αυτού του άρθρου δικαιούνται να τηρήσουν την ίδια βαθμίδα που είχαν την εποχή της απόλυσής τους.

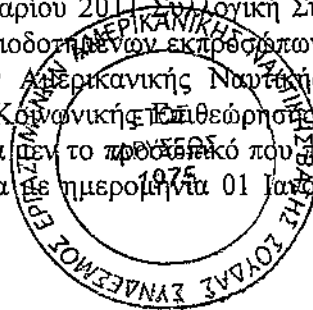
(στ) Με τον σκοπό της μισθολογικής τακτοποίησης, οι διαδικασίες προαγωγής εφαρμόζονται όταν ένας μισθωτός που έχει απολυθεί λόγω μείωσης προσωπικού ή κατάργησης της θέσης του, προσλαμβάνεται σε θέση με υψηλότερο βαθμό από αυτόν που κατείχε κατά την απόλυσή του.

6. Αλλαγή Κεφαλαίων Χρηματοδότησης Θέσεων.

Όταν ένας μισθωτός αλλάζει θέση από κεφάλαια σταθερών χορηγιών σε άλλη μη σταθερών χορηγιών, και αντίθετα, τότε η ενέργεια αυτή θεωρείται μετακίνηση.

Άρθρο 10 – Αποδοχές / Βασικοί Μισθοί και Ημερομίσθια.

Οι μηνιαίοι βασικοί μισθοί και ημερομίσθια του προσωπικού που καλύπτεται από την παρούσα Σύμβαση παραμένουν οι ίδιοι που ίσχυαν στην από 1 Ιανουαρίου 2011 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που υπογράφηκε στις 12 Νοεμβρίου 2012 μεταξύ των εξουσιοδοτημένων εκπροσώπων του ΓΕΑ/ΕΓΔΠ και του ΓΛΚ, αφενός, και του Συνδέσμου Εργαζομένων Αμερικανικής Ναυτικής Βάσης Σούδας (ΣΕΑΝΒΣ), αφετέρου, και που κατατέθηκε στο Τμήμα Κοινωνικής Ευαθρότητας Χανίων στις 22 Νοεμβρίου 2012 με αριθμ. Πράξης 16 και αποτυπώνονται για μεν το πρόσθετο που προσλήφθηκε πριν την 1^η Νοεμβρίου 2012 στο συνημμένο μισθολογικό πίνακα με ημερομηνία 01 Ιανουαρίου 2011, για



όσους δε προσλήφθηκαν μετά την 1^η Νοεμβρίου 2012, ή που θα προσληφθούν από της υπογραφής της παρούσας ΣΣΕ και εντεύθεν στο συνημμένο μισθολογικό πίνακα με ημερομηνία ισχύος την 1^η Απριλίου 2013.

Άρθρο 11 – Καταβολή Βασικών Μισθών και Ημερομισθίων.

1. Οι μηνιαίες αποδοχές καταβάλλονται σε δύο δόσεις. Μία τμηματική πληρωμή που αναλογεί περίπου στο 50% των μηνιαίων αποδοχών καταβάλλεται περίπου την 15^η ημερολογιακή ημέρα του μηνός και τελική εκκαθάριση (μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθια μείον την προκαταβολή και τις κρατήσεις) περίπου προς το τέλος του αντιστοίχου μηνός.

2. Οι μισθοί και ημερομίσθια που δικαιούνται οι μισθωτοί θα υπόκεινται σε κρατήσεις υπέρ Δημοσίου (φόρος εισοδήματος, χαρτόσημο, κλπ.) και εισφορές μισθωτού υπέρ Ασφαλιστικών Ταμείων (κυρίας και επικουρικής ασφάλισης), όπως προβλέπεται.

3. Είναι δυνατόν ο εργοδότης να προβεί σε ενέργειες παρακράτησης από τις αποδοχές του μισθωτού, σε περίπτωση απώλειας, φθοράς ή καταστροφής, λόγω δόλου, περιουσιακών στοιχείων, βάσει των αρχών του ελληνικού Αστικού Κώδικα.

4. Χρηματικά ή τιμητικά βραβεία μπορεί να χορηγηθούν, κατά την διάκριση και τον τρόπο που έχουν καθορισθεί από τις Δυνάμεις ΗΠΑ και σύμφωνα με τους εσωτερικούς κανονισμούς των Δυνάμεων ΗΠΑ.

5. Μισθωτοί μπορούν να λάβουν ένα άτοκο δάνειο επείγουσας ανάγκης, όπως έχει από κοινού αποφασισθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη.

Άρθρο 12 – Επίδοματα / Αποζημιώσεις.

Σε όλους τους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα ΣΣΕ, πέραν του βασικού μισθού της κάθε κατηγορίας, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 10 και στους συνημμένους μισθολογικούς πίνακες, καταβάλλονται τα ακόλουθα επιδόματα και οι εξής αποζημιώσεις:

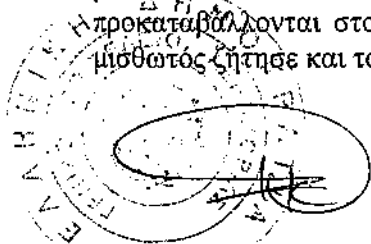
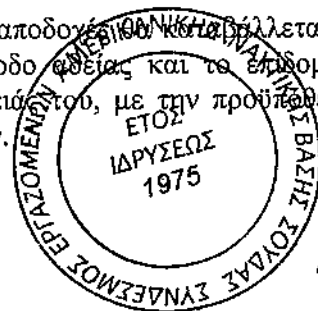
1. Οι μισθωτοί δικαιούνται των ακόλουθων επιδομάτων:

α. Επίδομα Χριστουγέννων που αντιστοιχεί σε ενός μηνός μiktές αποδοχές και συνήθως καταβάλλεται μέχρι την 21^η Δεκεμβρίου, κάθε έτους.

β. Επίδομα Πάσχα που αντιστοιχεί σε μισού μηνός αποδοχές και συνήθως καταβάλλεται την Μεγάλη Τετάρτη.

γ. Επίδομα Αδείας

Επίδομα αδείας που αναλογεί σε μισού μηνός μiktές αποδοχές και καταβάλλεται σε κάθε μισθωτό που δικαιούται ετήσια άδεια. Οι αποδοχές για την περίοδο αδείας και το επίδομα αδείας προκαταβάλλονται στον μισθωτό κατά την έναρξη της ετήσιας αδείας αυτού, με την προϋπόθεση ότι ο μισθωτός ζητήσε και του εγκρίθηκε άδεια τουλάχιστον έξι (6) ημερών.

δ. Επίδομα Αλλαγής Τόπου Κατοικίας

Επίδομα αλλαγής τόπου κατοικίας χορηγείται σε μισθωτό που, κατόπιν απόφασης της Διοικήσεως, αλλάζει μόνιμο τόπο εργασίας, προσλαμβάνεται ή μετατίθεται από τον ένα τόπο εργασίας σε άλλο. Για να το δικαιούται ο μισθωτός θα πρέπει να εγκατασταθεί σε περιοχή πλησίον του νέου τόπου εργασίας του ενώ η προηγούμενη μόνιμη κατοικία του θα βρίσκεται σε απόσταση 70 τουλάχιστον χιλιομέτρων από την νέα κατοικία του. Το επίδομα αλλαγής τόπου κατοικίας αποτελείται από ποσοστό 35% επί του βασικού μισθού (βαθμίδα 1). Η καταβολή του επιδόματος παύει από την ημερομηνία που ο μισθωτός μετατίθεται μεταγενέστερα σε τόπο εργασίας που βρίσκεται μέσα στα όρια δυνατότητας καθημερινής μετάβασης/επιστροφής στην κατοικία που αυτός διέμενε πριν από την αρχική μετακίνηση, που δικαιολόγησε την καταβολή του επιδόματος. Πέρα από την καταβολή του επιδόματος αλλαγής τόπου κατοικίας, ο μισθωτός αποζημιώνεται για τα έξοδα μετακίνησης και μεταφοράς, σύμφωνα με το άρθρο 25, για:

(1) Αρχική μετακίνηση στον τόπο εργασίας για τον οποίο του χορηγείται το επίδομα αλλαγής τόπου κατοικίας.

(2) Μεταγενέστερη μετακίνηση, κατόπιν απόφασης της Διοικήσεως, σε υπηρεσία που βρίσκεται μέσα στην περιοχή της αρχικής μόνιμης κατοικίας του ή σε υπηρεσία για την οποία δεν καταβάλλεται το επίδομα.

(3) Ταξίδι επιστροφής στον τόπο κατοικίας από τον οποίον αρχικά μετατέθηκε ή προσλήφθηκε. Σε αυτήν την περίπτωση ισχύουν τα ακόλουθα:

(α) Καταβολή των εξόδων ταξιδιού και μεταφοράς εγκρίνεται μόνο όταν η απόλυση δεν προήλθε για πολύ σοβαρό λόγο και είναι αποδεκτή από τις Δυνάμεις ΗΠΑ.

(β) Λόγοι παραιτήσεως του μισθωτού πριν από την συμπλήρωση 18 τουλάχιστον μηνών υπηρεσίας, από την αρχική μετακίνηση του μισθωτού προς τον τόπο εργασίας για την οποία του καταβάλλεται το επίδομα αλλαγής τόπου κατοικίας, δεν θα γίνονται αποδεκτοί από τις Δυνάμεις ΗΠΑ.

(γ) Μεταφορά οικοσκευών και μετακίνηση εξηρημένων μελών της οικογένειας του μισθωτού υπόκεινται στην έγκριση του Γραφείου Πολιτικού Προσωπικού των Δυνάμεων ΗΠΑ.

ε. Ειδικές διατάξεις όρων εργασίας που εφαρμόζονται σε μισθωτούς που έχουν καταλάβει θέσεις λόγω κλεισίματος των Βάσεων Ελληνικού και Νέας Μάκρης καθορίζονται στις αποφάσεις 39.3 και 39.4 των πρακτικών του 39^{ου} Συμβουλίου Πολιτικού Προσωπικού για την Ελλάδα.

στ. Επίδομα Γάμου

Επίδομα γάμου εκ ποσοστού 10% καταβάλλεται στους έγγαμους μισθωτούς, διαζευγμένους, χήρους/χήρες, και στους άγαμους γονείς. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται στον βασικό μισθό (βαθμίδα 1) συν το επίδομα βαθμίδας.

ζ. Επίδομα Ειδικών Συνθηκών

Επίδομα Ειδικών Συνθηκών εκ ποσοστού 15% καταβάλλεται στους μισθωτούς. Αυτό το επίδομα υπολογίζεται στον βασικό μισθό (βαθμίδα 1) συν το επίδομα βαθμίδας.



η. Επίδομα Επικίνδυνης Εργασίας

Επίδομα Επικίνδυνης Εργασίας εκ ποσοστού 5% καταβάλλεται στους μισθωτούς που εργάζονται ως Πυροσβέστες ή ως Υπάλληλοι Ειδικοί Εκποίησης Πλεονασμάτων. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται στον βασικό μισθό (βαθμίδα 1) συν το επίδομα βαθμίδας.

θ. Επίδομα Ανθυγιεινής Εργασίας

Επίδομα Ανθυγιεινής Εργασίας εκ ποσοστού 5% καταβάλλεται στο νοσηλευτικό προσωπικό που έρχεται σε επαφή με πάσχοντες από μεταδοτικές νόσους. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται στον βασικό μισθό (βαθμίδα 1) συν το επίδομα βαθμίδας.

ι. Επίδομα Ανθυγιεινής και Επικίνδυνης Εργασίας

Επίδομα Ανθυγιεινής και Επικίνδυνης Εργασίας εκ ποσοστού 5% καταβάλλεται σε μισθωτούς που εργάζονται στην πίστα αεροδρομίου και τα πλυντήρια. Αυτό το επίδομα υπολογίζεται στον βασικό μισθό (βαθμίδα 1) συν το επίδομα βαθμίδας.

κ. Στο προσωπικό της κατηγορίας Μ και CT, το οποίο εκτελεί καθήκοντα αρχιτεχνίτου ή επόπτου, όπως αυτά καθορίζονται από το Γραφείο Πολιτικού Προσωπικού των Δυνάμεων ΗΠΑ, χορηγείται:

(1) επίδομα 10% για εκτέλεση καθηκόντων Αρχιτεχνίτου.

(2) επίδομα 30% για εκτέλεση καθηκόντων Επόπτου.

(3) και τα δύο επίδοματα ενσωματώνονται στον βασικό μισθό (βαθμίδα 1) συν το επίδομα βαθμίδας.

λ. Επιστημονικό Επίδομα

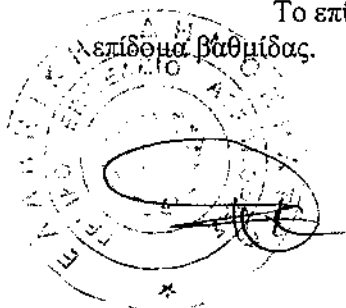
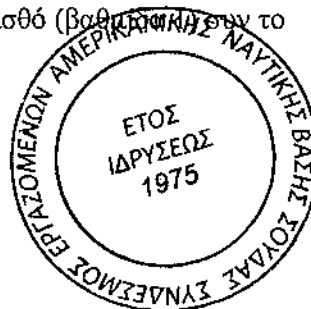
Επιστημονικό επίδομα χορηγείται ως ακολούθως:

(1) Εκ ποσοστού 15% καταβάλλεται σε μισθωτούς που κατέχουν πτυχίο Πανεπιστημίου.

(2) Εκ ποσοστού 5% καταβάλλεται σε μισθωτούς που κατέχουν πτυχίο Τεχνολογικής Σχολής ή Ανωτέρας Εκπαιδευσεως.

Τα πτυχία πρέπει να είναι ανεγνωρισμένα από το Ελληνικό Υπουργείο Παιδείας.

Το επίδομα αυτό υπολογίζεται πάνω στον βασικό μισθό (βαθμίδα 1) συν το επίδομα βαθμίδας.

μ. Επίδομα Πτυχίου

Επίδομα πτυχίου σε 4,10 Ευρώ μηνιαίως καταβάλλεται στους Υπαλλήλους Υποδοχής Ξενοδοχείων που κατέχουν πτυχίο Μέσης Τουριστικής Σχολής.

ν. Ψυκτικό Επίδομα

Ψυκτικό επίδομα καταβάλλεται σε μισθωτούς που εργάζονται σε ψυκτικούς χώρους ως ακολούθως:

- (1) 0,15 Ευρώ την ημέρα σε μισθωτούς που εργάζονται σε χώρους με θερμοκρασία κάτω των -5°C .
- (2) 0,13 Ευρώ την ημέρα σε μισθωτούς που εργάζονται σε χώρους με θερμοκρασία από 0 έως -5°C .
- (3) 0,08 Ευρώ την ημέρα σε μισθωτούς που εργάζονται σε χώρους με θερμοκρασία από 0 έως $+5^{\circ}\text{C}$.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: Τα ανωτέρω δ, ε, στ, ζ, η, θ, ι, κ, λ, μ και ν επιδόματα συμπεριλαμβάνονται στον υπολογισμό των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, το επίδομα αδείας, την αποζημίωση, καθώς και τον καθορισμό του ωρομισθίου για την πληρωμή υπερωριών, προσαυξήσεων για Κυριακή και αργίες.

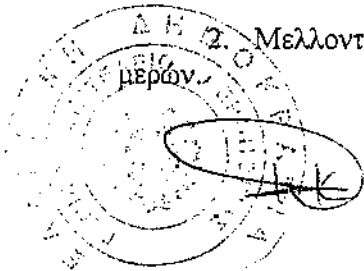
ξ. Επίδομα Οδοιπορικών

1. Επίδομα οδοιπορικών καταβάλλεται σε μισθωτούς που μετακινούνται (μετάβαση/επιστροφή) προς τον τόπο της εργασίας τους. Για πολλαπλές δε μετακινήσεις την ίδια ημέρα θα υπάρχουν πολλαπλές αποζημιώσεις και χορηγείται ως κατωτέρω. Δεν λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, του επιδόματος αδείας, των υπερωριών, τον υπολογισμό της αμοιβής εργασίας κατά Κυριακές και αργίες και τις αποζημιώσεις λόγω απόλυσης ή στον μνημονευόμενο ως «ανώτατο προηγούμενο μισθό», προς καθορισμό μισθολογικής βαθμίδας. Αυτό το επίδομα καταβάλλεται ως ακολούθως:

(1) Για μισθωτούς που εργάζονται σε τόπο εργασίας μέσα στα όρια της πόλης το επίδομα οδοιπορικών είναι αντίστοιχο με το αντίτιμο του αστικού λεωφορείου που ισχύει εκάστοτε, από την αφετηρία του (μετάβαση/επιστροφή). Αυτό το επίδομα καταβάλλεται για κάθε πράγματι εργασθείσα ημέρα.

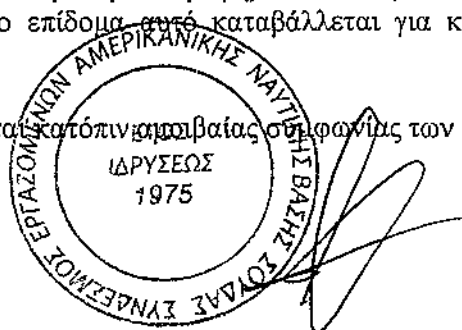
(2) Για μισθωτούς που απασχολούνται σε τόπο εργασίας εκτός ορίων πόλεως, το επίδομα οδοιπορικών είναι αντίστοιχο με το αντίτιμο (μετάβαση/επιστροφή) του υπεραστικού λεωφορείου, που ισχύει εκάστοτε από την αφετηρία του. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται για κάθε πράγματι εργασθείσα ημέρα.

Μελλοντικές αλλαγές σε όλα τα επιδόματα θα γίνονται κατόπιν προταθείσας συμφωνίας των δύο



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Ταξίδια και Οδοιπορικά Έξοδα

1. Οι μισθωτοί υποχρεούνται να εκτελούν υπηρεσιακά ταξίδια όταν αυτά επιβάλλονται. Αυτά τα υπηρεσιακά ταξίδια θα εκτελούνται κατόπιν έγγραφης εντολής που εκδίδεται από τα αρμόδια Αρχηγεία των Δυνάμεων ΗΠΑ και οι μισθωτοί θα δικαιούνται πληρωμής των εξόδων ταξιδιού. Υπηρεσιακά ταξίδια είναι όλες οι μετακινήσεις που αφορούν προσωρινή εκτέλεση καθηκόντων μακριά από τον μόνιμο τόπο εργασίας του μισθωτού, ή είναι σχετικές με μία μόνιμη αλλαγή τόπου εργασίας, πέρα από την περιοχή δυνατότητας καθημερινής πρόσβασης στην εργασία του μισθωτού. Πριν από το ταξίδι οι μισθωτοί μπορεί να υποβληθούν σε εμβολιασμούς. Ο συνήθης τρόπος ταξιδιού είναι ο αεροπορικός, εκτός εάν άλλος τρόπος ταξιδιού ειδικώς καθορίζεται ή θεωρείται πλέον επωφελής για τις Δυνάμεις ΗΠΑ. Εάν ένας μισθωτός διαλέξει να ταξιδεύσει με άλλο τρόπο η αποζημίωσή του για το ταξίδι δεν θα υπερβαίνει το κόστος του εγκριθέντος τρόπου ταξιδιού.

2. Οι Δυνάμεις των ΗΠΑ θα εκδίδουν τα υπηρεσιακά φύλλα πορείας των Ελλήνων Αξιωματούχων του Γραφείου Έλληνα Συμπροέδρου και Ελληνικού Γραφείου Διοικήσεως Προσωπικού, κατόπιν αιτήματος.

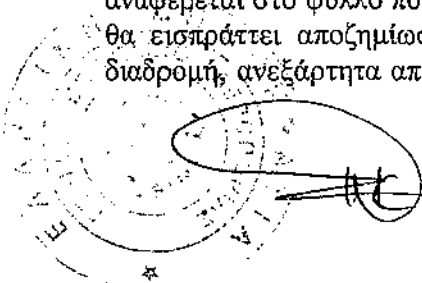
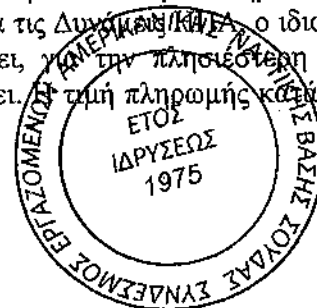
3. Η εκτός έδρας αποζημίωση υπολογίζεται σύμφωνα με την ακόλουθη επεξήγηση. Σε περίπτωση που υπάρξουν αντικρουόμενες διατάξεις (conflicts) μεταξύ του Κανονισμού Ταξιδίων των Δυνάμεων ΗΠΑ (JTR) και του ΚΟΕ, υπερισχύει ο ΚΟΕ. Η εκτός έδρας αποζημίωση καθορίζεται ως ακολούθως:

α. Για υπηρεσιακά ταξίδια εντός και εκτός Ελλάδος, οι μισθωτοί θα λαμβάνουν το 1/25 του τακτικού μηνιαίου μισθού τους ή τα δικαιώματα που απορρέουν από τον Κανονισμό Ταξιδίων των Δυνάμεων ΗΠΑ (JTR), οποιοδήποτε εξ αυτών είναι υψηλότερο.

β. Αποζημίωση για τον στρατιωτικό Συμπρόεδρο θα υπολογίζεται στις αποδοχές του βαθμού C-1, βαθμίδα 17. Όλων των άλλων αξιωματούχων της ΠΑ η αποζημίωση θα υπολογίζεται βάσει των αποδοχών του βαθμού C-2, βαθμίδα 17.

4. Φύλλα πορείας εκδίδονται για εκτέλεση εργασίας πέραν των 70 χιλιομέτρων από τον τόπο εργασίας του μισθωτού. Ημέρες αναχώρησης και επιστροφής θεωρούνται ημέρες πλήρεις για την λήψη εκτός έδρας αποζημίωσης. Εάν η αναχώρηση και επιστροφή συμβούν την ίδια ημέρα μόνο το 50% της αποζημίωσης θα καταβάλλεται. Οι μισθωτοί θα χρησιμοποιούν καταλύματα των Δυνάμεων ΗΠΑ όταν είναι διαθέσιμα. Μικροέξοδα που προκύπτουν από τα υπηρεσιακά ταξίδια εντός και εκτός Ελλάδος θα αποζημιώνονται, σύμφωνα με τις διατάξεις του κανονισμού JTR. Οι διατάξεις του JTR που αναφέρονται σε αυτήν την παράγραφο, καθώς και στην παράγραφο 3 ανωτέρω, αποτελούν διοικητικό όργανο και δεν εφαρμόζονται πέραν του σκοπού για τον οποίο αναφέρονται. Για μικροέξοδα πέραν των 50,00 Ευρώ, καθώς επίσης και για τα έξοδα διανυκτέρευσης απαιτούνται αποδείξεις. Για προσωρινή εκτός έδρας παραμονή, προκαταβολή της εκτός έδρας αποζημίωσης εγκρίνεται, εάν ζητηθεί από τον μισθωτό και συμπεριληφθεί στην έγγραφη εντολή ταξιδιού (φύλλο πορείας).

5. Εφόσον η χρησιμοποίηση ιδιωτικού αυτοκινήτου του μισθωτού για υπηρεσιακά ταξίδια αναφέρεται στο φύλλο πορείας ως θεωρούμενη πλέον επωφελής για τις Δυνάμεις ΗΠΑ, ο ιδιοκτήτης του θα εισπράττει αποζημίωση για κάθε χιλιόμετρο που θα διανύσει, για την πλησιέστερη από ξηράς διαδρομή, ανεξάρτητα από τον αριθμό των επιβατών που μεταφέρει. Η τιμή πληρωμής κατά χιλιόμετρο

υπόκειται σε αναπροσαρμογή κατόπιν αμοιβαίας συμφωνίας μεταξύ ΠΑ και Δυνάμεων ΗΠΑ. Ο μισθωτός αποζημιώνεται επίσης για έξοδα διοδίων, γεφυρών και πορθμείων, για τα οποία έχει αποδείξεις.

6. Εάν η Διοίκηση ζητήσει από τον μισθωτό να χρησιμοποιήσει το ιδιωτικό του αυτοκίνητο στην εκτέλεση των επισήμων καθηκόντων του, ο μισθωτός αποζημιώνεται. Η αποζημίωση αυτή υπόκειται σε αναπροσαρμογή σύμφωνα με την παράγραφο 5 ανωτέρω.

7. Πριν από την υποβολή των παραστατικών ταξιδιού στο Οικονομικό Τμήμα για υπολογισμό, το Τμήμα Μισθοδοσίας θα καθορίζει πάνω στα παραστατικά το ανάλογο ποσό ημερησίας αποζημίωσης εκτός έδρας του μισθωτού που δικαιούται.

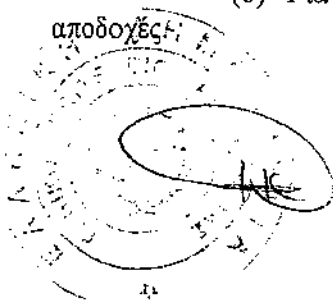
8. Μισθωτοί, που τους έχει ζητηθεί να ταξιδέψουν για υπηρεσιακούς λόγους (TDY) κατά την διάρκεια μη εργάσιμων ωρών, δικαιούνται διοικητική άδεια ανάπαυσης για κάθε ώρα τέτοιου ταξιδιού. Αυτή η διοικητική άδεια ανάπαυσης θα εγκρίνεται πριν από το ταξίδι, θα προγραμματίζεται από κοινού με τον προϊστάμενο και θα χρησιμοποιείται μέσα στις απόμενες τριάντα (30) ημερολογιακές ημέρες από την πραγματοποίηση του ταξιδιού (TDY), εάν οι υπηρεσιακές απαιτήσεις, όπως αυτές καθορίζονται από την διοίκηση, το επιτρέπουν. Καθυστερήσεις στη λήψη αυτής της διοικητικής άδειας ανάπαυσης λόγω υπηρεσιακών απαιτήσεων θα πρέπει να τεκμηριώνονται από τον προϊστάμενο ή τον διευθυντή και δεν θα υπερβαίνουν τον συνολικό αριθμό των 42 ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία επιστροφής τους από το ταξίδι (TDY). Διοικητική άδεια για λόγους ταξιδιού που εμπίπτει σε αυτήν την παράγραφο και η οποία δεν χρησιμοποιήθηκε εντός του χρονικού ορίου που καθορίζεται, θα χάνεται. Η διοικητική άδεια ανάπαυσης για ταξίδι δεν μπορεί να μετατραπεί σε οποιαδήποτε μορφή νομισματικής πληρωμής.

Αποζημίωση

1. Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους δικαιούμενους μισθωτούς κατά την απόλυσή τους βασίζεται στον χρόνο υπηρεσίας και την κατηγορία των μισθωτών. Το πληρωτέο ποσό για υπηρεσία είναι:

α. Για μισθωτούς Υπαλληλικής Κατηγορίας (C, CT, R, F, Μηχανικοί Αεροσκαφών, Πυροσβέστες) :

- (1) Πάνω από 1 έτος μέχρι 4 έτη : 2 μηνών αποδοχές.
- (2) Πάνω από 4 έτη μέχρι 6 έτη : 3 μηνών αποδοχές.
- (3) Πάνω από 6 έτη μέχρι 8 έτη : 4 μηνών αποδοχές.
- (4) Πάνω από 8 έτη μέχρι 10 έτη : 5 μηνών αποδοχές.
- (5) Πάνω από 10 έτη μέχρι 11 έτη : 6 μηνών αποδοχές.
- (6) Για κάθε συμπληρωμένο έτος υπηρεσίας στην συνέχεια προστίθενται 1 μηνός



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

β. Για μισθωτούς Εργατικής Κατηγορίας : (M, L) :

- | | |
|---|-----------------------|
| (1) Πάνω από 1 έτος μέχρι 4 έτη : | 1 μηνός αποδοχές. |
| (2) Πάνω από 4 έτη μέχρι 6 έτη : | 1 1/2 μηνός αποδοχές. |
| (3) Πάνω από 6 έτη μέχρι 8 έτη : | 2 μηνών αποδοχές. |
| (4) Πάνω από 8 έτη μέχρι 10 έτη : | 2 1/2 μηνών αποδοχές. |
| (5) Πάνω από 10 έτη μέχρι 11 έτη : | 3 μηνών αποδοχές. |
| (6) Για κάθε συμπληρωμένο έτος υπηρεσίας στην συνέχεια προστίθενται μισού (1/2) μηνός αποδοχές. | |

γ. Ως οικειοθελής παροχή καταβάλλεται στους μισθωτούς Εργατικής Κατηγορίας αποζημίωση ίση με αυτήν που καταβάλλεται στους μισθωτούς Υπαλληλικής Κατηγορίας, με τους κάτωθι όρους:

(1) Δικαίωμα για αυτήν την παροχή έχουν οι μισθωτοί που έχουν συμπληρώσει με το ΕΓΔΠ/Αμερικανικές Δυνάμεις 15 ή περισσότερα χρόνια συνολικής υπηρεσίας, και

(2) Η παροχή αυτή χορηγείται και ισχύει με την υπογραφή των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας του 1995 και με κανένα τρόπο δεν θα θεωρηθεί ότι έχει ισχύ για μισθωτούς που απολύθηκαν πριν από την ημερομηνία υπογραφής αυτών.

2. Αποζημίωση δεν καταβάλλεται σε μισθωτούς που :

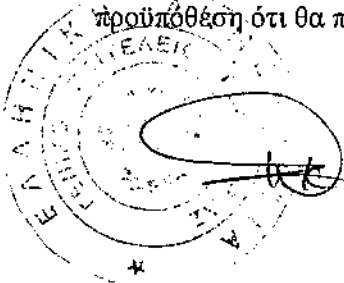
α. Προσλαμβάνονται για ορισμένη χρονική διάρκεια ή για ορισμένα έργα και απολύονται κατά την λήξη της ορισμένης χρονικής διάρκειας ή περατώσεως των έργων.

β. Απολύονται πριν την συμπλήρωση της δοκιμαστικής περιόδου.

γ. Παραιτούνται οικειοθελώς (ρητώς ή σιωπηρώς).

δ. Απολύονται κατόπιν υποβολής από τις Δυνάμεις ΗΠΑ μηνύσεως για αξιόποινη πράξη που έχει διαπραχθεί κατά την άσκηση της υπηρεσίας τους ή τους απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα εν γένει, που φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. Μισθωτός που απαλλάχθηκε δια βουλεύματος ή δικαστικής απόφασης των ανωτέρω κατηγοριών δικαιούται αποζημίωσης.

3. Νόμιμοι κληρονόμοι μισθωτού θανόντος από αίτια που συνδέονται με την εργασία του, θα εισπράττουν ολόκληρη την αποζημίωση που δικαιούτο ο θανών, καθώς και οποιοδήποτε άλλο ποσό edικαιούτο. Νόμιμοι κληρονόμοι μισθωτού θανόντος από αίτια που δεν συνδέονται με την εργασία του, θα εισπράττουν το μισό της αποζημίωσης και οποιοδήποτε άλλο ποσό edικαιούτο ο θανών, με την προϋπόθεση ότι θα προσκομίσουν στο ΕΓΔΠ τα απαιτούμενα δικαιολογητικά.




4. Μισθωτοί που παραιτούνται ή απολύονται προκειμένου να συνταξιοδοτηθούν και να λάβουν άμεση σύνταξη από ασφαλιστικά ταμεία στα οποία έχει καταβάλει εισφορές ο εργοδότης, δικαιούνται πλήρους αποζημίωσης, βάσει των παραγράφων 1α και 1β ανωτέρω.

Κίνητρο Παραμονής

Το ειδικό καθεστώς εργασίας των μισθωτών ΠΑ που χρησιμοποιούνται από τις Δυνάμεις ΗΠΙΑ στην Ελλάδα αναγνωρίζεται μέσω ενός προσθέτου κινήτρου παραμονής (Retention Incentive) που καθιερώθηκε προκειμένου να διατηρηθεί ένα εργατικό δυναμικό δραστήριο και με προσόντα. Το κίνητρο αυτό καταβάλλεται όταν ένας μισθωτός απολύεται λόγω μείωσης προσωπικού και λαμβάνει μισού (1/2) μηνός αποδοχές για κάθε συμπληρωμένο έτος υπηρεσίας, αρχίζοντας από το έκτο έτος. Αυτό υπολογίζεται βάσει των μικτών αποδοχών του μισθωτού κατά τον χρόνο της απόλυσης του. Το άρθρο αυτό δεν ισχύει για μισθωτούς που προσελήφθησαν σε θέσεις μισθοδοτούμενες από τις Δυνάμεις των ΗΠΙΑ μετά τις 17 Αυγούστου 1990.

Άρθρο 13 – Υπερωρία & Αποζημίωση αυτής

1. Εάν απαιτείται η εκτέλεση εργασίας, σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπως ορίζονται από την Διοίκηση, ο μισθωτός έχει την υποχρέωση να εργασθεί Υπερωρία εάν είναι ικανός προς εργασία, και η άρνησή του δεν είναι αντίθετη προς τις αρχές της καλής πίστης.

2. Υπερωρία πληρώνεται για εργασία που έχει εκτελεσθεί πάνω από τις 8 ώρες ημερησίως ή τις 39 ώρες εβδομαδιαίως. Η αποζημίωση για νόμιμη υπερωρία από 01 Νοεμβρίου 2012 είναι σε ποσοστό 40% πάνω από το μικτό ωρομίσθιο για τις πρώτες 120 ώρες, και 60% για τις πέραν των 120 ωρών, για κάθε ημερολογιακό έτος. Άλλες κατηγορίες μισθωτών θα αποζημιώνονται για υψηλότερα ποσοστά όπως προβλέπεται από την ελληνική εργατική νομοθεσία.

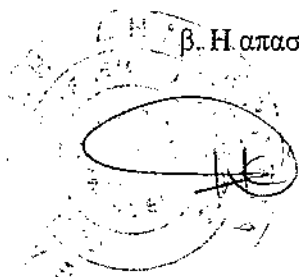
3. Υπερωρία θα εκτελείται εφόσον έχει προηγουμένως εγκριθεί από την Διοίκηση και στην έκταση που έχει εγκριθεί από το ελληνικό Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Επιθεώρησης. Αυτή η έγκριση λαμβάνεται από το ΕΓΔΠ/ΠΑ . Για υπερωριακή εργασία πάνω από 39 ώρες και όχι περισσότερο από 45 ώρες την εβδομάδα, δεν απαιτείται προέγκριση από το Υπουργείο Εργασίας και την Κοινωνική Επιθεώρηση.

4. Διευθέτηση του Χρόνου Εργασίας .

Από 01 Νοεμβρίου 2012, αντί καταβολής αποζημίωσης για υπερωρία σε εργαζόμενους που απασχολούνται επιπλέον του ημερησίου ωραρίου τους, δίνεται ρεπό με τους εξής περιορισμούς:

α. Μέχρι 256 ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους (2028 ώρες) είναι δυνατόν να κατανεμηθούν σε οποιαδήποτε περίοδο 32 εβδομάδων ετησίως, με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

β. Η απασχόληση του/της εργαζομένου/ης δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 10 ώρες ημερησίως.




γ. Ο/Η εργαζόμενος/η έχει δικαίωμα να αρνηθεί να εκτελέσει την επιπλέον αυτή εργασία, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνησή του/της δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Η άρνηση αυτή του/της εργαζόμενου/ης δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του/της.

δ. Ο χρόνος ανάπαυσης (ρεπό αντί υπερωριακής αποζημίωσης) πρέπει να χρησιμοποιηθεί και μόνο σε περίπτωση μη αναμενόμενης απόλυσης είναι δυνατόν να καταβληθεί αποζημίωση για αυτόν.

Άρθρο 14 – Αργίες και Άδειες.

Για όλους τους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα Σύμβαση προβλέπονται οι ακόλουθες άδειες:

Κυριακή, Αργίες

1. Η Κυριακή θεωρείται κανονικά ημέρα αναπαύσεως. Για το προσωπικό που υποχρεώνεται νόμιμα να εργασθεί την Κυριακή, σαν μέρος ενός ειδικού ωραρίου εργασίας, θα καθορίζεται άλλη ημέρα της εβδομάδας σαν ημέρα αναπαύσεώς του.

2. Νόμω Αργίες

Οι ακόλουθες αναφερόμενες αργίες έχουν καθορισθεί ως Νόμω Αργίες, κατά τις οποίες το προσωπικό δεν εργάζεται κανονικά, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι χρεώνεται σαν κανονική άδεια ή ότι θα χάσει τις αποδοχές του, εκτός και εάν οι υπηρεσιακές ανάγκες το απαιτούν και ο νόμος επιτρέπει εργασία κατά τις ημέρες αυτές.

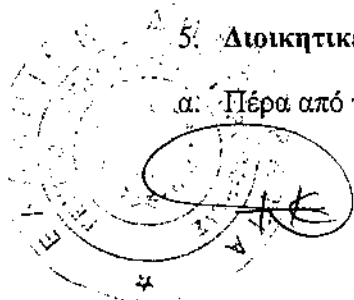
Ημέρα Εθνικής Ανεξαρτησίας	25 Μαρτίου
Δευτέρα του Πάσχα	Κινητή
Εργατική Πρωτομαγιά	1 Μαΐου
Κοίμηση της Θεοτόκου	15 Αυγούστου
Ημέρα του ΟΧΙ	28 Οκτωβρίου
Χριστούγεννα	25 Δεκεμβρίου

3. Όταν μία νόμω αργία (ως ανωτέρω) συμπέσει με Κυριακή ή με την ειδική δεύτερη ημέρα ανάπαυσης του μισθωτού, τότε, η επομένη ημέρα θα τηρείται ως αργία. Αν αυτό δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί λόγω υπηρεσιακών αναγκών, τότε ο μισθωτός θα αποζημιώνεται με το 1/25 του μηνιαίου μισθού του.

4. Είναι δυνατόν οι μισθωτοί να προσφέρουν εργασία την Κυριακή ή σε μία νόμω αργία που αναφέρεται ανωτέρω (ειδική έγκριση πρέπει να έχει ληφθεί προηγουμένως από την Επιθεώρηση του Υπουργείου Εργασίας). Οι μισθωτοί θα αμείβονται με πρόσθετη αμοιβή 75% πάνω στο ωρομίσθιο των μικτών αποδοχών τους, για το κανονικό ωράριο εργασίας, εκτός και εάν καταβάλλεται υπερωριακή αμοιβή ή νυκτερινή διαφορά.

5. Διοικητικές Αργίες

α. Πέρα από τις ελληνικές νόμω αργίες που αναφέρονται στην παράγραφο 2, ανωτέρω




έχουν καθιερωθεί οι ακόλουθες διοικητικές αργίες. Στις διοικητικές αργίες οι μισθωτοί απέχουν συνήθως από την εργασία τους, χωρίς απώλεια των αποδοχών τους.

Όταν οι διοικητικές αργίες είναι κινητές, η ημερομηνία που αυτές καθορίζονται θα ανακοινώνεται τον Ιανουάριο κάθε έτους από το Αμερικανικό Γραφείο Πολιτικού Προσωπικού που εκπροσωπεί τις Δυνάμεις ΗΠΑ, σε συντονισμό με το ΕΓΔΠ.

Πρωτοχρονιά	1 Ιανουαρίου
Θεοφάνια	6 Ιανουαρίου
Καθαρά Δευτέρα	Κινητή
Μεγάλη Παρασκευή	Κινητή
Αγίου Πνεύματος	Κινητή
Εορτή της Αεροπορίας	8 Νοεμβρίου
Δεύτερη Ημέρα Χριστουγέννων	26 Δεκεμβρίου

β. Η αμοιβή των μισθωτών που τυχόν εργασθούν κατά μία από τις ανωτέρω διοικητικές αργίες θα γίνεται βάσει του μικτού ωρομισθίου, εκτός και εάν καταβάλλεται επίσης υπερωριακή ή νυκτερινή διαφορά.

γ. Στην περίπτωση που το προσωπικό υποχρεωθεί να εργασθεί σε μία από τις ανωτέρω διοικητικές αργίες θα του παρέχεται μία άλλη αντίστοιχη ημέρα ανάπαυσης πριν από την επομένη νόμο ή διοικητική αργία. Εάν αυτό δεν είναι δυνατόν, λόγω υπηρεσιακών αναγκών πιστοποιούμενων από το Αμερικανικό Γραφείο Προσωπικού, το προσωπικό θα αμείβεται με πρόσθετο απλό ωρομίσθιο έναντι της χαμένης αργίας.

6. Αμερικανικές νόμο αργίες, που δεν συμπίπτουν με τις ελληνικές αργίες, θα θεωρούνται κανονικές εργάσιμες ημέρες για το ελληνικό προσωπικό.

7. Νόμο και διοικητικές αργίες που καθορίζονται σύμφωνα με τις παραγράφους 2 και 5α ανωτέρω, οι οποίες συμπίπτουν αμέσως πριν από, κατά την διάρκεια ή αμέσως μετά την περίοδο της ετήσιας άδειας δεν θα χρεώνονται ως ετήσια άδεια.

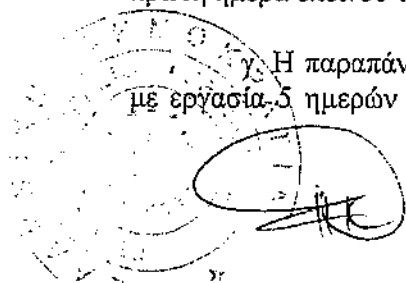
Περίοδοι Ανάπαυσης (Ετήσια Άδεια)

1. Δικαίωμα ετήσιας άδειας αποκτάται ως ακολούθως:

α. Μισθωτοί δικαιούνται 2 ημέρες ετήσια άδεια για κάθε μήνα συνεχούς υπηρεσίας, που δεν θα υπερβαίνουν τις 20 ημέρες για το πρώτο ημερολογιακό έτος της πρόσληψής τους, και τις 21 εργάσιμες ημέρες για το δεύτερο ημερολογιακό έτος. Οι μισθωτοί δικαιούνται 22 ημέρες για το τρίτο ημερολογιακό έτος. Το δικαίωμα ετήσιας άδειας αποκτάται με τη συμπλήρωση του πρώτου μήνα συνεχούς υπηρεσίας.

β. Η ετήσια άδεια πρέπει να λαμβάνεται κατά την διάρκεια του ημερολογιακού έτους που αποκτάται. Για το πρώτο και δεύτερο ημερολογιακό έτος η ετήσια άδεια πρέπει να αποκτάται πριν την λήψη αυτής. Για το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα, αυτό το δικαίωμα ισχύει από την πρώτη ημέρα εκείνου του ημερολογιακού έτους.

γ. Η παραπάνω καθιερωμένη ετήσια άδεια αυξάνεται κατά 3 εργάσιμες ημέρες για μισθωτούς με εργασία 5 ημερών την εβδομάδα, με την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει 12 έτη υπηρεσίας ή



Handwritten signatures and initials.



προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη ή 10 έτη υπηρεσίας με το ΓΕΑ/ΕΓΔΠ. Επιπροσθέτως, μισθωτοί που έχουν συμπληρώσει 25 έτη συνολικής υπηρεσίας δικαιούνται μία ακόμη ημέρα ετήσιας άδειας.

2. Μισθωτοί που έχουν προσληφθεί για αόριστη ή ορισμένη χρονική περίοδο και των οποίων η σύμβαση λύεται κατά την διάρκεια του πρώτου ημερολογιακού έτους δικαιούνται πληρωμής δύο (2) ημερομισθίων για κάθε μήνα υπηρεσίας τους, που δεν θα υπερβαίνουν τις 20 ημέρες. Για εργασία διάρκειας μικρότερης του ενός μηνός η πληρωμή θα γίνεται κατ' αναλογία του ακριβή αριθμού ημερών εργασίας.

3. Στην αρχή κάθε ημερολογιακού έτους, οι μισθωτοί και οι προϊστάμενοι τους θα συμφωνούν σε ένα υπό αίρεση πρόγραμμα λήψης ετήσιας άδειας για το τρέχων έτος. Πριν από τις πραγματικές ημερομηνίες λήψης της άδειας ο μισθωτός θα υποβάλλει το έντυπο (ΟΡΜ 71 ή οποιοδήποτε ανάλογο έντυπο) αιτήσεως άδειας στον προϊστάμενό του για έγκριση. Κανονικά η ετήσια άδεια θα πρέπει να λαμβάνεται σε μία συνεχή χρονική περίοδο. Κατ' εξαίρεση, λόγω υπηρεσιακών αναγκών και μετά από έγκριση της αρμόδιας αρχής που λαμβάνεται μέσω του ΕΓΔΠ, ο προϊστάμενος μπορεί να ζητήσει από τον μισθωτό την λήψη άδειας από μέρους του σε δύο περιόδους. Η πρώτη περίοδος της άδειας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των πέντε (5) εργασίμων ημερών

Για την χορήγηση της άδειας απαιτείται έγγραφο αίτημα του μισθωτού. Αν η αιτούμενη εκ μέρους του μισθωτού άδεια αφορά σε περισσότερες της μίας περιόδους, τότε μία από αυτές πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δέκα (10) εργασίμες ημέρες. Οι προϊστάμενοι μπορούν να εγκρίνουν τις αιτήσεις για λήψη άδειας σε περισσότερες της μίας περιόδους που υποβάλλονται από το μισθωτό, χωρίς να υπάρχει η απαίτηση έγκρισης από την αρμόδια υπηρεσία. Η ετήσια άδεια δεν είναι δυνατό να μεταφερθεί από το ένα ημερολογιακό έτος στο επόμενο.

4. Ο προϊστάμενος θα πρέπει να ειδοποιεί τον μισθωτό εγγράφως εάν το αίτημά του για λήψη ετήσιας άδειας δεν εγκρίνεται λόγω υπηρεσιακών αναγκών. Κανονικά ο μισθωτός θα πρέπει να λάβει την άδεια του εντός δύο μηνών από την αιτηθείσα ημερομηνία. Επί πλέον, η ειδοποίηση θα πρέπει να δίνει στον μισθωτό την ευκαιρία να λάβει την δικαιούμενη άδεια πριν από την λήξη του ημερολογιακού έτους. Διατάξεις της παραγράφου 5β κατωτέρω ισχύουν για την περίπτωση που ένας μισθωτός δεν είχε την ευκαιρία να κάνει χρήση της ετήσιας άδειάς του.

5. Καταβολή αντιτίμου σε χρήμα μη ληφθείσας άδειας γίνεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α. Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας.

β. Μισθωτοί των οποίων το αρχικό ή εναλλακτικό αίτημα για λήψη της ετήσιας άδειάς τους είχαν απορριφθεί εγγράφως λόγω υπηρεσιακών αναγκών, όπως αυτό πιστοποιείται από τον προϊστάμενό τους και το Γραφείο Πολιτικού Προσωπικού των Δυνάμεων ΗΠΑ, δικαιούνται πληρωμής της μη χρησιμοποιηθείσας ετήσιας άδειάς τους. Η πληρωμή της ετήσιας άδειας θα γίνεται με ποσοστό 200% πάνω στις μικτές αποδοχές και θα καταβάλλεται στο τέλος της πρώτης μισθολογικής περιόδου που ακολουθεί την 31^η Δεκεμβρίου.

Αποχή Λόγω Ασθενείας

Είναι ευθύνη του μισθωτού να ειδοποιεί τον προϊστάμενό του για ασθένεια κατά τη διάρκεια του έτους ταχύτερα δυνατόν μετά από αυτήν.

2. Σε περίπτωση ασθένειας οι μισθωτοί δικαιούνται πλήρεις ή μειωμένες αποδοχές, ως ακολούθως:

α. Με υπηρεσία από 10 ημερολογιακές ημέρες μέχρι 1 έτους – 15 εργάσιμες ημέρες γι' αυτό το εργασιακό έτος.

β. Με υπηρεσία από 1 έτος συμπληρωμένο – 22 εργάσιμες ημέρες για κάθε εργασιακό έτος.

3. Κάθε απουσία τριών ή λιγότερων ημερών λόγω ασθένειας θα αμείβεται πλήρως, με την προϋπόθεση ότι ο μισθωτός έχει ακόμη υπόλοιπο αδειας ασθένειας. Εάν η ασθένεια υπερβαίνει τις τρεις ημέρες και αυτή είναι η πρώτη περίπτωση ασθένειας πέραν των τριών ημερών μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, ο εργοδότης θα καταβάλλει την διαφορά των εις χρήμα καταβαλλομένων παροχών του Ασφαλιστικού Ταμείου (ΙΚΑ ή άλλου κύριου ασφαλιστικού φορέα) και των μικτών αποδοχών του μισθωτού, από την τέταρτη ημέρα και μετά. Εάν η ασθένεια υπερβαίνει τις τρεις ημέρες και αυτή είναι η δεύτερη ή κατ' επανάληψη περίπτωση ασθένειας πέραν των τριών ημερών, μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, το Ασφαλιστικό Ταμείο θα αρχίσει να καταβάλλει τις εις χρήμα παροχές του από την πρώτη ημέρα, και μετά ο εργοδότης θα καταβάλλει την διαφορά μεταξύ των παροχών του Ασφαλιστικού Ταμείου και των μικτών αποδοχών του μισθωτού. Η συνολική περίοδος για την οποία ο εργοδότης καταβάλλει πλήρεις ή συμπληρωματικές αποδοχές προς αυτές του Ασφαλιστικού Ταμείου δεν θα υπερβαίνει την άδεια που συνολικά δικαιούται για ασθένεια ο μισθωτός, όπως καθορίζεται στις παραγράφους 2α και 2β ανωτέρω. Σε περίπτωση που η συνολική περίοδος απουσίας λόγω ασθένειας του μισθωτού υπερβαίνει την δικαιούμενη άδεια ασθένειας του μισθωτού, ο μισθωτός δεν θα δικαιούται αποδοχές, σύμφωνα με ισχύουσες διατάξεις των άρθρων 658 και 675 του Α.Κ. .

4. Εάν ο μισθωτός απουσιάζει συχνά κατά μικρά χρονικά διαστήματα, ο προϊστάμενός του μπορεί να του ζητήσει να προσκομίσει πιστοποιητικό ιατρού ΙΚΑ, εφόσον συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις χορήγησής του, ακόμη και για απουσία μίας ημέρας, εφόσον υπάρχει υπόνοια κατάχρησης του δικαιώματος απουσίας λόγω ασθένειας. Πάντως η ενέργεια αυτή θα επιβάλλεται σε μεμονωμένες περιπτώσεις, όχι γενικά, και κατόπιν συντονισμού με το Γραφείο Πολιτικού Προσωπικού των Δυνάμεων ΗΠΑ. Ο μισθωτός θα ειδοποιείται εγγράφως από το ΕΓΔΠ.

5. Βραχεία όρια ασθένειας.

Τα κατωτέρω ορίζονται ως βραχεία όρια ασθένειας:

α. Για συνεχή υπηρεσία από 1 μήνα έως 4 έτη, μετά από 30 εργάσιμες ημέρες απουσία.

β. Για συνεχή υπηρεσία από 4 έως 10 έτη, μετά από 3 μήνες απουσία.

γ. Για συνεχή υπηρεσία από 10 έως 15 έτη, μετά από 4 μήνες απουσία.

δ. Για πάνω από 15 έτη συνεχούς υπηρεσίας, μετά από 6 μήνες απουσία.

6. Σε περίπτωση υπέρβασης των ανωτέρω αναφερομένων ορίων βραχείας ασθένειας η σύμβαση μπορεί κατά περίπτωση να θεωρηθεί ότι λύθηκε εκ μέρους του εργαζομένου, ο οποίος θα θεωρηθεί ότι παραιτήθηκε και κατά συνέπεια δεν θα δικαιούται αποδοχές.

7. Λουτροθεραπεία / Νοσηλεία.

Απουσία για λουτροθεραπεία πιστοποιούμενη από ιατρική γνωμάτευση ιατρού ΙΚΑ, και χορηγούμενη σύμφωνα με τις διατάξεις των οικείων κανονισμών λουτροθεραπείας θεωρείται ως σπουδαίος λόγος αποχής από την εργασία, κατά την έννοια των διατάξεων των άρθρων 675 και 658 του Α.Κ. .

8. Σε περίπτωση ασθένειας κατά την διάρκεια της Ετήσιας Άδειας, τότε διακόπτεται η Ετήσια άδεια και αρχίζει η εφαρμογή της Άδειας Ασθενείας.

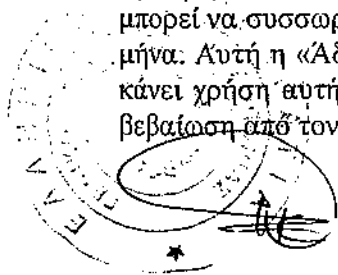
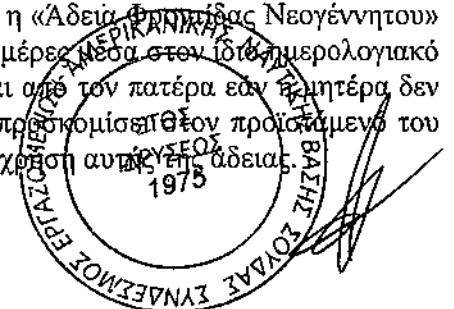
Άδεια Μητρότητας / Φροντίδας Τέκνων

1. Γυναίκες μισθωτοί δικαιούνται άδειας μητρότητας 17 εβδομάδων, δηλαδή 119 ημερολογιακών ημερών, εκ των οποίων οι 56 ημέρες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού και το υπόλοιπο των 63 ημερών μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί προγενέστερα από την ημερομηνία που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, οι υπολειπόμενες ημέρες θα δοθούν μετά τον τοκετό, προκειμένου να εξασφαλισθεί ότι θα ληφθούν και οι 17 εβδομάδες αδειάς μητρότητας. Αντίθετα, εάν ο τοκετός επέλθει μεταγενέστερα από την ημερομηνία που αρχικά είχε εκτιμηθεί, αυτή η παράταση δεν θα επηρεάσει το σύνολο των 63 ημερών αδειάς μητρότητας που αναλογεί για μετά τον τοκετό. Μισθωτοί σε κατάσταση εγκυμοσύνης που εργάζονται με αναλασσόμενες βάρδιες μπορούν να ζητήσουν και να τοποθετηθούν σε ημερήσια βάρδια. Η άδεια μητρότητας χορηγείται βάσει πιστοποιητικού ιατρού ΙΚΑ, στο οποίο αναγράφεται η εκτιμώμενη ημερομηνία τοκετού.

2. Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η απόλυση μισθωτού με σύμβαση αορίστου χρόνου κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και για δέκα οκτώ (18) μήνες μετά τον τοκετό ή κατά την διάρκεια παρατεταμένης ασθένειας που ήταν επακόλουθο της εγκυμοσύνης ή του τοκετού. Μόνη εξαίρεση σε αυτόν τον κανόνα αποτελεί η ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει την καταγγελία γραπτώς. Μη ικανοποιητική εκτέλεση των καθηκόντων, λόγω μητρότητας, δεν θεωρείται σπουδαίος λόγος για απόλυση. Το ίδιο ισχύει και για τις γυναίκες μισθωτούς με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καθ' όλη τη διάρκεια της προσωρινής σύμβασης εργασίας τους.

3. Όταν μία μισθωτός έχει συμπληρώσει συνεχή υπηρεσία από 10 ημερολογιακές ημέρες μέχρι 1 έτος δικαιούται να λάβει συμπλήρωμα στις παροχές του ΙΚΑ μέχρι δέκα πέντε ημέρες. Το συμπλήρωμα αυτό είναι η διαφορά μεταξύ των κανονικών αποδοχών της μισθωτού και των παροχών σε χρήμα του ΙΚΑ. Η μισθωτός θα πρέπει να έχει συμπληρώσει υπηρεσία τουλάχιστον 1 έτους για να λάβει αυτό το συμπλήρωμα μέχρι 22 ημέρες.

4. Όταν η μισθωτός επιστρέψει στην εργασία της μετά την άδεια μητρότητας δικαιούται ειδικής άδειας μετ' αποδοχών (Άδεια Φροντίδας Νεογέννητου) προκειμένου να φροντίσει το νεογέννητο τέκνο. Το δικαίωμα αυτής της άδειας (από 01-01-2002) καθορίζεται σε μία (1) ώρα την εργάσιμη ημέρα για τριάντα (30) μήνες από την ημερομηνία επιστροφής της μισθωτού από την άδεια μητρότητας, ή, εάν συμφωνεί ο εργοδότης, δύο (2) ώρες την εργάσιμη ημέρα για ένα (1) χρόνο και μία (1) ώρα την εργάσιμη ημέρα για επιπλέον έξι (6) μήνες. Με την έγκριση του προϊσταμένου η «Άδεια Φροντίδας Νεογέννητου» μπορεί να συσσωρευτεί και μπορεί να μεταφερθεί σε άλλη ημέρα ή ημέρες μέσα στον ίδιο ημερολογιακό μήνα. Αυτή η «Άδεια Φροντίδας Νεογέννητου» μπορεί να ληφθεί και από τον πατέρα εάν η μητέρα δεν κάνει χρήση αυτής. Στην περίπτωση αυτή ο πατέρας θα πρέπει να προσκομίσει στον προϊστάμενο του βεβαίωση από τον εργοδότη της συζύγου του, ότι η μητέρα δεν κάνει χρήση αυτής της άδειας.

5. Η ανωτέρω αναφερόμενη άδεια δίνεται και σε μισθωτούς που έχουν υιοθετήσει τέκνα ηλικίας κάτω των έξι (6) ετών, εφόσον η υιοθεσία έχει επικυρωθεί με δικαστική απόφαση.

6. Η ανωτέρω αναφερόμενη άδεια φροντίδας νεογέννητου ισχύει για ανύπαντρους γονείς, γυναίκες που έγιναν μητέρες με την διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, και γονείς που έχουν τέκνο αποκτηθέν μέσω της διαδικασίας παρένθετης μητρότητας. Ανύπανδροι πατέρες μπορεί να δικαιούνται αυτήν την άδεια φροντίδας, εάν έχουν νομίμως αναγνωρίσει το τέκνο.

7. Η άδεια φροντίδας θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας, και δεν θα πρέπει να δημιουργεί δυσμενείς εργασιακές σχέσεις.

8. Οικογένειες Μονών Γονέων.

Χήροι ή μονοί γονείς που έχουν την επιμέλεια ενός ή δύο τέκνων δικαιούνται μία πρόσθετη αμειβομένη άδεια 6 εργασίμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος. Ένας γονέας 3 ή περισσότερων τέκνων δικαιούται 8 εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος. Αυτή η άδεια χορηγείται για τις αυξημένες ανάγκες του γονέα και μέχρι τα τέκνα να συμπληρώσουν την ηλικία των 12 ετών. Αυτή η άδεια δεν θα πρέπει να συμπίπτει με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας άδειας.

9. α. Άδεια για Μετάγγιση ή Αιμοδιάλυση.

Μισθωτοί με συνεχή υπηρεσία μέχρι 4 έτη με το ΕΓΔΠ που υποφέρουν από ασθένεια που απαιτεί μετάγγιση ή αιμοδιάλυση (που ο προϊστάμενός τους γνωρίζει) δικαιούνται πρόσθετη άδεια μετ' αποδοχών, μέχρι 22 εργασίμων ημερών.

β. Άδεια για Φορείς του ιού HIV/AIDS.

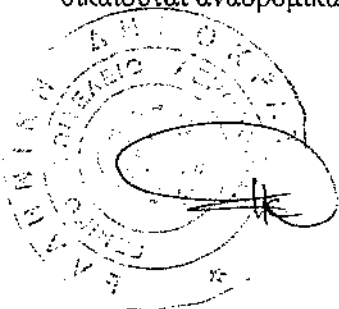
Μισθωτοί με συνεχή υπηρεσία τουλάχιστον 4 έτη με το ΕΓΔΠ που πάσχουν ή είναι φορείς του ιού του HIV/AIDS, κανοί να εργασθούν βάσει πιστοποιητικού ιατρού ΙΚΑ, δικαιούνται ένα πρόσθετο μήνα (22 εργάσιμες ημέρες) αδείας μετ' αποδοχών.

γ. Μισθωτοί που έχουν φυσικά ή υιοθετημένα τέκνα (μέχρι της ηλικίας των 16 συμπληρωμένων ετών) που πάσχουν από ασθένεια που απαιτεί μετάγγιση ή αιμοδιάλυση, δικαιούνται άδεια μετ' αποδοχών επί πλέον δέκα (10) εργασίμων ημερών.

Άδεια για Δικαστικές Υποχρεώσεις

1. Μισθωτοί μπορούν να απουσιάσουν από την εργασία τους χωρίς απώλεια των αποδοχών τους, πλην των κατηγορουμένων, για εκπλήρωση δικαστικών τους υποχρεώσεων, εφόσον έχουν επισήμως και εγγράφως κληθεί για τούτο από το δικαστήριο. Η εν λόγω απουσία θα πρέπει επισήμως να πιστοποιείται από την αρμόδια δικαστική αρχή.

2. Κατηγορούμενοι θα τίθενται σε δικαιολογημένη απουσία άνευ αποδοχών. Εάν ένας κατηγορούμενος κηρυχθεί αθώος μετά την τελεσίδικη δικαστική απόφαση τότε ο μισθωτός θα δικαιούται αναδρομικά να λάβει άδεια για δικαστικές υποχρεώσεις.




Όρια Απουσιών

Απουσίες λόγω Ασθενείας, Άδειας Μητρότητας, Άδειας για Δικαστικές Υποχρεώσεις και Άδειας Στρατεύσεως συνυπολογίζονται και η καταβολή αποδοχών θα περιορίζεται στις τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες για κάθε εργασιακό έτος, κατά ανώτατο όριο.

Ειδικές Άδειες (Οικογενειακών Υποχρεώσεων)

1. Άδεια Επίσκεψης Σχολείου (Μετ' αποδοχών)

α. Μισθωτοί που έχουν τέκνα μέχρι 16 ετών τα οποία φοιτούν σε τάξεις στοιχειώδους και μέσης εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων και αυτών με τέκνα στο νηπιαγωγείο, δικαιούνται να απουσιάζουν για κάποιες ώρες ή για μία ολόκληρη εργάσιμη ημέρα μέχρι να συμπληρώσουν τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος και για κάθε τέκνο, με την άδεια του εργοδότη, προκειμένου να επισκεφθούν τα σχολεία των τέκνων τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης.

β. Η άδεια αυτή χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς. Εάν και οι δύο γονείς εργάζονται, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία κάθε φορά ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και στην κοινή τους αίτηση θα πρέπει να διευκρινίζεται ποιος θα λάβει την άδεια και για πόσο χρονικό διάστημα.

γ. Κατά τον χρόνο αυτής της άδειας καταβάλλονται πλήρεις αποδοχές. Απαιτείται όμως να υποβάλλεται απόδειξη χρήσης αυτής της άδειας.

2. Άδεια Γονικής Ανατροφής (Άνευ Αποδοχών)

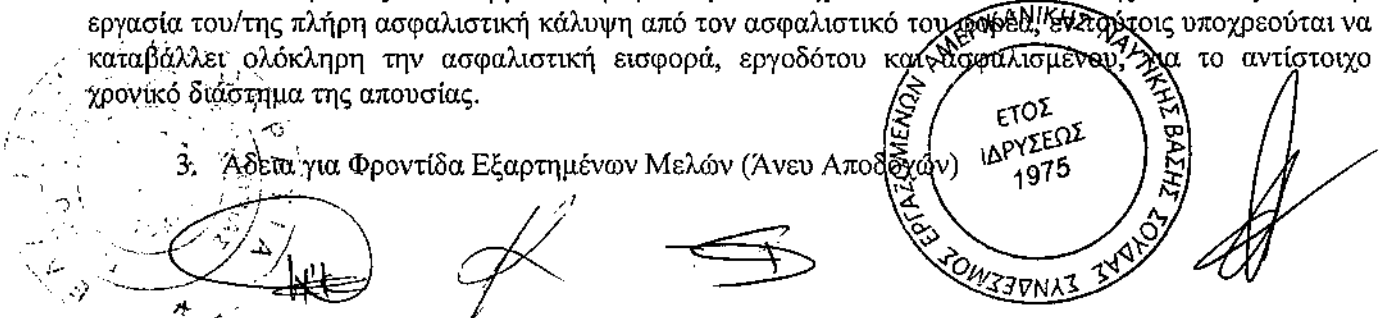
α. Ο γονέας φυσικού, υιοθετημένου ή ανάδοχου τέκνου, που έχει συμπληρώσει ένα (1) χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του τέκνου του για το διάστημα από την λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρις ότου το τέκνο συμπληρώσει ηλικία 3 ετών. Την άδεια αυτή δικαιούται ο γονέας με την προϋπόθεση ότι ο άλλος γονέας εργάζεται εκτός της κατοικίας τους.

β. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών και η διάρκειά της μπορεί να φθάσει τους τρεισήμισι (3 ½) μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη με βάση την σειρά προτεραιότητας που υποβλήθηκαν οι αιτήσεις των ενδιαφερομένων δικαιούχων. Όχι περισσότερο του 8% του συνόλου των εργαζομένων μπορεί να κάνει χρήση αυτής της άδειας μέσα στο ημερολογιακό έτος.

γ. Σε περίπτωση διάστασης, διαζυγίου, χηρείας ή σε περίπτωση γέννησης τέκνου εκτός γάμου, την γονική άδεια ανατροφής και μέχρι 6 μήνες την δικαιούται ο γονέας που έχει την επιμέλεια του τέκνου.

δ. Ο γονέας που λαμβάνει την γονική άδεια έχει κατά το διάστημα της απουσίας από την εργασία του/της πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, ενώ αντίστοιχοι υποχρεούνται να καταβάλλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, εργοδότη και ασφαλισμένου, για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα της απουσίας.

3. Άδεια για Φροντίδα Εξαρτημένων Μελών (Άνευ Αποδοχών)



α. Μισθωτοί που εργάζονται με πλήρη απασχόληση δικαιούνται, κατόπιν αιτήματός τους, να λάβουν από τον εργοδότη τους άδεια άνευ αποδοχών, η οποία δεν θα υπερβαίνει τις δώδεκα (12) ημέρες καθ' ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας των τέκνων τους ή άλλων εξηρητημένων μελών. Αυτή η άδεια αυξάνεται σε δεκατέσσερις (14) ημέρες άδειας άνευ αποδοχών καθ' ημερολογιακό έτος, εάν οι γονείς έχουν την επιμέλεια τριών (3) ή περισσότερων τέκνων.

β. Εξηρητημένα Μέλη είναι:

(1) Τα τέκνα μέχρι 16 ετών φυσικά, υιοθετημένα ή ανάδοχα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

(2) Τα τέκνα άνω των 16 ετών που έχουν ανάγκη ειδικής φροντίδας λόγω σοβαρής ή ανίατης ασθένειας ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

(3) Ο/Η σύζυγος, εφόσον για λόγους σοβαρής ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

(4) Οι γονείς και άγαμοι αδελφοί/αδελφές, που για λόγους σοβαρής ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν και βαρύνουν νομίμως τον μισθωτό.

γ. Η άδεια αυτή χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες εάν ο δικαιούχος έχει δύο (2) τέκνα και σε δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες εάν έχει τρία (3) τέκνα και άνω.

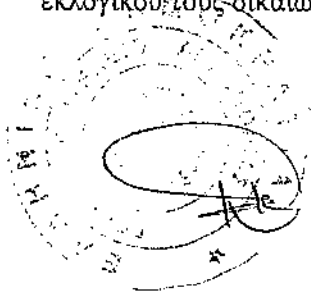
δ. Σε περίπτωση που οι δικαιούχοι μισθωτοί είναι σύζυγοι η άδεια χορηγείται στον καθένα από αυτούς χωριστά.

Άλλες Απουσίες με Αποδογές

1. Κατόπιν υποβολής των σχετικών δικαιολογητικών, μέσα σε μία εβδομάδα από το συμβάν, δικαιολογημένη απουσία μετ' αποδοχών θα εγκρίνεται για τους ακόλουθους λόγους και χρονικά διαστήματα:

Γάμος μισθωτού	5 εργάσιμες ημέρες
Γάμος τέκνου (φυσικού ή υιοθετημένου)	2 εργάσιμες ημέρες
Γέννηση τέκνου	2 εργάσιμες ημέρες
Θάνατος γονέων, συζύγου ή τέκνου (φυσικού ή υιοθετημένου)	2 εργάσιμες ημέρες
Θάνατος πάππου ή μάμμης, ή Εγγονών ή αδελφών ή πενθερών	2 εργάσιμες ημέρες

2. Οι μισθωτοί δικαιούνται αδειάς μετ' αποδοχών για την μετάβασή τους στον τόπο άσκησης του εκλογικού τους δικαιώματος. Η διάρκεια της απουσίας θα καθορίζεται από τις αρμόδιες αρχές.




Κατάσταση Διαθεσιμότητας

1. Σε περίπτωση που συντρέχει η ουσιαστική προϋπόθεση (περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης), η Διοίκηση, μέσω του Αμερικάνικου Γραφείου Προσωπικού μπορεί να ζητήσει από το Ελληνικό Γραφείο Διοικήσεως Προσωπικού (ΕΓΔΠ), αντί να καταγγείλει τις συμβάσεις εργασίας, να θέσει σε διαθεσιμότητα μισθωτό/μισθωτούς, υπό την προϋπόθεση ότι το ΕΓΔΠ έχει διαπραγματευθεί με το Σύλλογο Εργαζομένων. Η διαθεσιμότητα αυτή δεν θα υπερβαίνει τους τρεις μήνες, για κάθε ημερολογιακό έτος. Μισθωτοί που τίθενται σε διαθεσιμότητα θα λαμβάνουν το 50% του μέρους όρου τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

2. Η Διοίκηση μπορεί να θέσει σε διαθεσιμότητα όλη την δύναμη προσωπικού ή μέρος αυτής. Είναι δυνατόν ο/οι ιδιος/οι μισθωτός/οι να τεθεί/ούν σε διαθεσιμότητα για δεύτερη φορά κατά την διάρκεια του ίδιου ημερολογιακού έτους, με την προϋπόθεση ότι έχει μεσολαβήσει περίοδος τριών (3) μηνών από την πρώτη περίοδο διαθεσιμότητας

3. Η Διοίκηση έχει το δικαίωμα να ανακαλέσει όλη ή μέρος της διαθεσιμότητας, σε αυτήν την περίπτωση οι μισθωτοί θα πρέπει να επιστρέψουν στην εργασία τους. Αυτό προϋποθέτει ότι οι μισθωτοί θα ειδοποιηθούν εγγράφως από το ΕΓΔΠ.

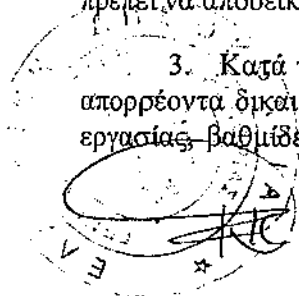
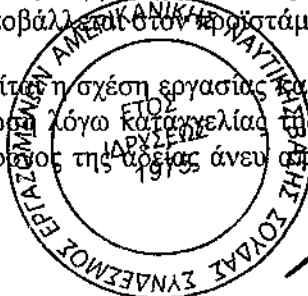
4. Ο χρόνος κατά τον οποίο ο μισθωτός βρίσκεται σε κατάσταση διαθεσιμότητας υπολογίζεται ως πραγματική υπηρεσία σε ότι αφορά τα δικαιώματα που απορρέουν από την σύμβαση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της δικαιούμενης ετήσιας άδειας, η οποία δεν μπορεί να συμπληρωθεί με τις ημέρες διαθεσιμότητας. Εν τούτοις κατά την διαθεσιμότητα ο μισθωτός δεν δικαιούται να βρίσκεται σε καθεστώς αδείας. Ο μισθωτός δικαιούται 50% του επιδόματος Χριστουγέννων και Πάσχα για τις ημέρες που ήταν σε διαθεσιμότητα.

Άδεια Άνευ Αποδοχών και Σπουδαστική Άδεια

1. Μισθωτοί μπορούν να λάβουν μέχρι 15 ημερολογιακές ημέρες άδεια άνευ αποδοχών, κατόπιν έγκρισης του προϊσταμένου τους. Η άδεια αυτή θα πρέπει να είναι αιτιολογημένη και θα χορηγείται μόνο εάν οι υπηρεσιακές ανάγκες το επιτρέπουν και εάν έχει εξαντληθεί η ετήσια άδεια ή δεν υπάρχει δυνατότητα λήψης της. Σε έκτακτες περιπτώσεις και κατόπιν προτάσεως από τον προϊστάμενο και εγκρίσεως από το Γραφείο Πολιτικού Προσωπικού Δυνάμεων ΗΠΑ, οι αρχικές 15 ημερολογιακές ημέρες μπορούν να επεκταθούν σε άλλες 15 ημερολογιακές ημέρες. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις η άδεια άνευ αποδοχών θα μπορεί να επεκταθεί για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, εφόσον αυτή εξετασθεί και εγκριθεί από το Αρχηγείο Ναυτικών Δυνάμεων Ευρώπης, ή άλλη αντίστοιχη αρχή.

2. Μισθωτοί που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Ελληνικού Κράτους ή εποπτεύονται από το Ελληνικό Κράτος με οποιονδήποτε τρόπο, δικαιούνται για κάθε ημερολογιακό έτος πρόσθετη άδεια 30 ημερών, άνευ αποδοχών, προκειμένου να συμμετάσχουν στις εξετάσεις τους. Η άδεια αυτή χορηγείται ολόκληρη ή τμηματικά. Η ιδιότητα του μαθητού, σπουδαστού, ή φοιτητού και η συμμετοχή του στις εξετάσεις θα πρέπει να αποδεικνύεται με βεβαίωση της οικείας σχολής και να υποβάλλεται στον προϊστάμενο.

3. Κατά την διάρκεια της άδειας άνευ αποδοχών, διατηρείται η σχέση εργασίας και τα έξω από αυτήν απορρέοντα δικαιώματα (όπως είναι οι περίοδοι αδείας, αποζημίωση λόγω κατάγελίας της σύμβασης εργασίας, βαθμίδες, προαγωγή κλπ.). Δεν υπολογίζεται όμως ο χρόνος της άδειας άνευ αποδοχών στον

υπολογισμό του επιδόματος Χριστουγέννων και Πάσχα. Νόμιμες ή διοικητικές αργίες που συμπίπτουν με την περίοδο αδειάς άνευ αποδοχών θα χρεώνονται ως άδεια άνευ αποδοχών και όχι ως «άλλη άδεια μετ'αποδοχών».

Κατάσταση Στρατεύσεως

Μισθωτοί που καλούνται στις τάξεις του Στρατού για μετεκπαίδευση (μικρής διάρκειας) από την αρμόδια στρατιωτική αρχή δεν απολύονται αλλά τίθενται σε «Κατάσταση Στρατεύσεως». Κατά τις σύντομες αυτές εκπαιδευτικές περιόδους ο μισθωτός θα λαμβάνει τις κανονικές του αποδοχές που έχει με τις Δυνάμεις ΗΠΑ για την αντίστοιχη περίοδο, αφού συμψηφισθούν με τα ποσά που εισέπραξε από τον οικείο ασφαλιστικό του φορέα (ΟΑΕΔ), ως Επίδομα Στρατεύσεως. Ο μισθωτός θα πρέπει να προσκομίσει σχετική βεβαίωση από τον ΟΑΕΔ γι' αυτόν τον σκοπό. Η διάταξη αυτή διέπεται από τους περιορισμούς του άρθρου «περί απουσιών».

Άρθρο 14 - Ιατρική Πρόνοια και Υποχρεώσεις Μισθωτών

1. Επείγουσες πρώτες βοήθειες θα παρέχονται από τις Δυνάμεις ΗΠΑ δωρεάν στον μισθωτό για ατυχήματα και ασθένεια που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση της εργασίας του.
2. Σαν προϋπόθεση πρόσληψης, είναι δυνατόν ο μισθωτός να υποβληθεί σε εμβολιασμούς και ιατρικές εξετάσεις, όπως απαιτείται από τις Δυνάμεις ΗΠΑ. Είναι πιθανό να συμπεριλαμβάνονται ακτινογραφίες και μικροβιολογικές εξετάσεις και θα διεξάγονται χωρίς επιβάρυνση του μισθωτού.
3. Εάν ένας μισθωτός, ο οποίος βάσει των καθηκόντων που του ανατίθενται χειρίζεται τρόφιμα, βρεθεί να πάσχει από μεταδοτική ή μολυσματική νόσο πιστοποιημένη από τον ιατρό ΙΚΑ θα απέχει των καθηκόντων του καθ' όλην τον χρόνο που διαρκεί η άδεια ασθενείας. Εάν βρεθεί πάσχων και δεν υπάρχει υπόλοιπο άδειας ασθενείας, τότε ο μισθωτός θα απασχοληθεί ή μετατεθεί σε άλλη εργασία, αντιστοίχων δυνατοτήτων και προσόντων. Εάν η απασχόλησή του ή η μετάθεσή του δεν είναι δυνατόν να γίνουν τότε θα απολύεται, τηρουμένων των διατάξεων που διέπουν την καταβολή αποζημίωσης.

Άρθρο 15 – Παροχές σε Είδος,

Ιματισμός

1. Οι Δυνάμεις ΗΠΑ θα παρέχουν δωρεάν ιματισμό στον μισθωτό, ή το ακριβές αντίτιμο των εξόδων αγοράς αυτού, και ο μισθωτός οφείλει να φέρει αυτόν τον ιματισμό υπό τις ακόλουθες συνθήκες:
 - α. Όταν αυτό είναι σύμφωνο με τους κανονισμούς που διέπουν το προσωπικό που εργάζεται για τις Δυνάμεις ΗΠΑ και επιβάλλεται από τις απαιτήσεις υγιεινής και ασφαλείας. Έχει καθορισθεί ότι οι ανάγκες προστασίας του μισθωτού καλύπτονται μέσω της χρήσεως επαρκούς και σωστού ιματισμού.
 - β. Όταν έχει καθορισθεί ότι το προσωπικό θα πρέπει να φέρει διακριτικό ή ομοιόμορφο ιματισμό κατά την εκτέλεση των καθηκόντων που του έχουν επισήμως ανατεθεί.

Handwritten signatures and official stamps at the bottom of the page. On the right, there is a circular official stamp of the American Consulate in Athens, Greece, dated 1975. The stamp contains the text: 'ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 1975' and 'ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗ ΠΡΟΞΕΝΙΑ ΑΘΗΝΩΝ'. To the left of the stamp are several handwritten signatures and initials.

2. Ο ιματισμός που χορηγείται βάσει αυτού του άρθρου δεν περιέχεται συνήθως στην ιδιοκτησία του μισθωτού και θα πρέπει να χρησιμοποιείται όπως ορίζεται από τους αρμόδιους προϊσταμένους του.

Άρθρο 16 - Συμπεριφορά Προσωπικού και Πειθαρχικές Ποινές

1. Το προσωπικό οφείλει να εκτελεί τα ανατιθέμενα καθήκοντά του επιτυχώς, να συμπεριφέρεται με αξιοπρεπή τρόπο, να σέβεται το διοικητικό κύρος των προϊσταμένων του και να τηρεί τους κανονισμούς που διέπουν την εργασία και συμπεριφορά του. Το προϊστάμενο προσωπικό θα πρέπει να συμπεριφέρεται προς τους υφισταμένους του με τρόπο που είναι συνεπής προς τις αρχές των καλών ανθρωπίνων σχέσεων. Οι μισθωτοί δεν θα απασχολούνται σε οποιαδήποτε ιδιωτική επιχείρηση που πιθανόν να επιφέρει αντίθεση μεταξύ των ατομικών τους συμφερόντων και των επισήμων συμφερόντων των Κυβερνήσεων Ελλάδος και Η.Π.Α. Η παράτυπη ιδιοποίηση, για ιδιωτικούς σκοπούς, πληροφοριών που λήφθηκαν μέσω των επισήμων καθηκόντων τους απαγορεύεται. Παραβίαση αυτών των γενικών αρχών μπορεί να επιφέρει την επιβολή πειθαρχικών ποινών.

2. Πειθαρχικές Ποινές είναι:

- α. Παρατήρηση (προφορική ή έγγραφη).
- β. Επίπληξη.
- γ. Πρόστιμο μέχρι ποσοστού 25% επί του μισθού που αντιστοιχεί σε μία ημέρα ή του ημερομισθίου.
- δ. Αργία (προσωρινή παύση) μέχρι 10 ημερών μέσα στο ημερολογιακό έτος.

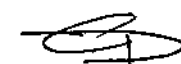
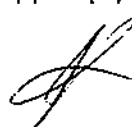
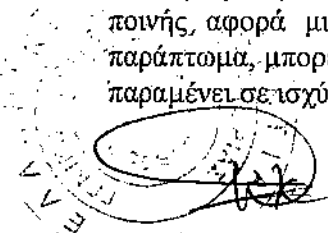
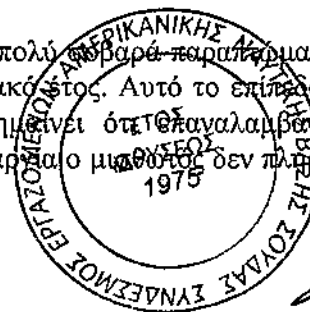
3. Οι ανωτέρω αναφερόμενες πειθαρχικές ποινές επιβάλλονται βάσει διαδικασιών που αναφέρονται στην παράγραφο 5 κατωτέρω.

α. Παρατήρηση : Αυτή η πειθαρχική ποινή αφορά τα μικρότερης σημασίας παραπτώματα. Ο σκοπός της είναι να επιστήσει την προσοχή του μισθωτού πάνω στην ανάρμοστη συμπεριφορά και/ή την πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του.

β. Επίπληξη : Αυτή αποτελεί το επόμενο στάδιο στην ιεράρχηση των πειθαρχικών ποινών και επιβάλλεται για σοβαρότερα παραπτώματα.

γ. Πρόστιμο : Επιβάλλεται για πιο σοβαρά παραπτώματα. Για κάθε παράπτωμα το πρόστιμο περιορίζεται στο ποσοστό 25% κατά ανώτατο όριο, του μισθού που αντιστοιχεί σε μία ημέρα ή του ημερομισθίου. Εάν διαπραχθούν περισσότερα του ενός παραπτώματα, μπορεί να επιβληθεί πρόστιμο για κάθε παράπτωμα ακόμη και εάν έχουν συμβεί την ίδια ημέρα.

δ. Αργία (Προσωρινή Παύση) : Επιβάλλεται για πολύ σοβαρά παραπτώματα και μπορεί να επιβληθεί για διάστημα μέχρι 10 ημερών σε κάθε ημερολογιακό έτος. Αυτό το επίπεδο πειθαρχικής ποινής, αφορά μισθωτούς που είναι υπότροποι. Αυτό δεν σημαίνει ότι παραλαμβάνεται το ίδιο παράπτωμα, μπορεί να είναι οποιοδήποτε παράπτωμα. Κατά την αργία ο μισθωτός δεν πληρώνεται, αλλά παραμένει σε ισχύ η σύμβαση εργασίας του.



4. Τα ακόλουθα όργανα είναι υπεύθυνα για την επιβολή πειθαρχικών ποινών:

α. Προφορική παρατήρηση είναι αρμοδιότητα του προϊσταμένου.

β. Έγγραφο παρατήρηση ή επίπληξη, πρόστιμα και αργίες επιβάλλονται από το Ελληνικό Γραφείο Διοικήσεως Προσωπικού (ΕΓΔΠ), μετά από αίτημα των Δυνάμεων ΗΠΑ (προϊστάμενος μισθωτού μέσω Γραφείου Πολιτικού Προσωπικού Δυνάμεων ΗΠΑ).

5. Διαδικασίες για την Επιβολή Πειθαρχικών Ποινών.

α. Οι άμεσοι προϊστάμενοι μπορούν να προτείνουν πειθαρχική ποινή στο ΕΓΔΠ εγγράφως μέσω του Γραφείου Πολιτικού Προσωπικού των Δυνάμεων ΗΠΑ.

β. Τα έγγραφα για την προτεινόμενη πειθαρχική ενέργεια θα περιλαμβάνουν μία περιγραφή του συμβάντος με αρκετές λεπτομέρειες, προκειμένου να δοθεί στην συνέχεια στον μισθωτό η ευχέρεια να αντιληφθεί πλήρως την φύση του παραπτώματός του. Σε αυτές περιλαμβάνονται ο χρόνος, τόπος, ημερομηνίες και περιστατικά που σχετίζονται με την υπόθεση.

γ. Το ΕΓΔΠ θα ενημερώνει εγγράφως τον μισθωτό για την προτεινόμενη πειθαρχική ενέργεια και θα του ζητηθεί να απαντήσει πάνω στις κατηγορίες μέσα σε πέντε (5) ημερολογιακές ημέρες από την λήψη του εγγράφου. Μετά την λήψη της απαντήσεως, το ΕΓΔΠ θα υποβάλλει έγγραφη δήλωση σχετικά με την απάντηση του μισθωτού στον δεύτερο στην ιεραρχία προϊστάμενο του μισθωτού μέσω Γραφείου Πολιτικού Προσωπικού Δυνάμεων ΗΠΑ.

δ. Ο δεύτερος στην ιεραρχία προϊστάμενος θα μελετά όλα τα στοιχεία της υπόθεσης και θα λαμβάνει υπόψη του την απάντηση του μισθωτού.

ε. Μετά την εξέταση, ο δεύτερος στην ιεραρχία προϊστάμενος θα ζητάει από το ΕΓΔΠ, μέσω και πάλι του Γραφείου Πολιτικού Προσωπικού Δυνάμεων ΗΠΑ, να επιβάλλει την προταθείσα ποινή, ή μικρότερη ποινή, ή να αποσύρει την πρόταση.

Άρθρο 17 - Δικαιώματα για Προσφυγή και Παράπονα.

1. Κανονικά, προσφυγές και παράπονα ενός μισθωτού θα επιλύονται με συζητήσεις μεταξύ του παραπονούμενου μισθωτού και του δεύτερου στην ιεραρχία προϊσταμένου του. Μισθωτός που έχει τιμωρηθεί με πειθαρχική ποινή (εκτός της προφορικής παρατήρησης) έχει το δικαίωμα να εφεσιβάλλει αυτήν την ενέργεια στην Επιτροπή Προσφυγών και Παραπόνων, μέσω ΕΓΔΠ, μέσα σε 15 ημερολογιακές ημέρες από την λήψη της τελικής απόφασης. Εάν εφεσιβληθεί, τότε η ποινή αναστέλλεται μέχρι λήψεως της τελικής απόφασης.

2. Η Επιτροπή Προσφυγών και Παραπόνων θα αποτελείται από τα ακόλουθα μέλη, ή τους εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους τους:

α. Πρόεδρο, Διευθυντή ΕΓΔΠ (με δικαίωμα ψήφου).

- β. Αξιωματούχο Γραφείου Πολιτικού Προσωπικού Δυνάμεων ΗΠΑ (με δικαίωμα ψήφου).
- γ. Εκπρόσωπο του εργασιακού Σωματίου του μισθωτού (με δικαίωμα ψήφου).
- δ. Έναν εκπρόσωπο του Νομικού Τμήματος της Βάσης (χωρίς δικαίωμα ψήφου).
3. Ένας/μία Γραμματέας της Επιτροπής (χωρίς δικαίωμα ψήφου) θα ορίζεται από τον Πρόεδρο και θα προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες για την σύγκληση της Επιτροπής.
4. Η Επιτροπή Προσφυγών και Παραπόνων θα εξετάζει τα υπάρχοντα αποδεικτικά στοιχεία, μπορεί να καλεί και μάρτυρες και να προβαίνει σε άλλες έρευνες, εάν κριθεί απαραίτητο. Η Επιτροπή θα υποβάλλει μίαν πρόταση στον Διοικητή Δυνάμεων ΗΠΑ της Βάσεως για λήψη απόφασης μέσα σε 30 ημέρες από την ημερομηνία λήψης της έγγραφης αίτησης για προσφυγή του μισθωτού από το ΕΓΔΠ.
5. Ένας μισθωτός που έχει τιμωρηθεί με αργία (προσωρινή παύση) έχει δικαίωμα να κάνει προσφυγή μέσα σε 5 ημερολογιακές ημέρες, από την ημερομηνία που του επιβλήθηκε η ποινή, προς την αρμόδια Επιτροπή της Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας. Αυτή η ενέργεια έφεσης αναστέλλει την τιμωρία και η διοίκηση πρέπει να δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού μέχρις ότου ληφθεί απόφαση. Η Επιτροπή μπορεί να μειώσει ή να εξαλείψει την τιμωρία αλλά όχι να την αυξήσει.
6. Ο μισθωτός μπορεί να προσφύγει και στην Επιτροπή Προσφυγών και Παραπόνων εάν η συμπεριφορά του προϊσταμένου του δεν είναι συνεπής προς τις καθιερωμένες διαδικασίες και πρακτικές διοίκησης προσωπικού. Η Επιτροπή θα εξετάζει τα παράπονα του μισθωτού, και, εάν το κρίνει απαραίτητο, θα ζητάει από τον μισθωτό να εκφράσει τα παράπονά του προφορικά ακολουθώντας τις διαδικασίες που περιγράφονται ανωτέρω.
7. Ουδεμία πειθαρχική ενέργεια ή διάκριση θα λαμβάνει χώρα εναντίον μισθωτού επειδή υπέβαλε προσφυγή ή παράπονα στην Επιτροπή που αναφέρεται ανωτέρω.

Άρθρο 18 - Λύση Σύμβασης Εργασίας

1. Προσωπικό που έχει προσληφθεί για αόριστο χρονικό διάστημα μπορεί να απολυθεί κατόπιν καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.
2. Η σύμβαση εργασίας θα καταγγέλλεται από το ΕΓΔΠ με έγγραφη γνωστοποίηση προς τον μισθωτό. Η λήψη της γνωστοποίησης προς τον μισθωτό θα αναγνωρίζεται εκ μέρους του εγγράφως. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θα γνωστοποιείται εγγράφως και μέσα στα νόμιμα χρονικά όρια στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του μισθωτού δεν μπορεί να γίνει κατά την διάρκεια της ετήσιας άδειας του μισθωτού αντίθετα, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μπορεί να γίνει κατά την διάρκεια ασθένειας ή άλλης μορφής άδειας.
3. Μισθωτοί που έχουν προσληφθεί για ορισμένη χρονική περίοδο για συγκεκριμένο έργο και απολύονται, άνευ σπουδαίου λόγου, πριν από την λήξη της ορισμένης χρονικής περιόδου ή του συγκεκριμένου έργου, δικαιούνται να πληρωθούν για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα της σύμβασης τους. Διατάξεις αυτής της παραγράφου δεν αφορούν τις απολύσεις μισθωτών κατά την διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΕΓΓΡΑΦΟ
ΙΔΡΥΣΗ
1975

4. Κατά την τελευταία εργάσιμη ημέρα, οι απολυόμενοι μισθωτοί θα λαμβάνουν:

- α. Όλες τις οφειλόμενες αποδοχές.
- β. Το αντίτιμο της μη χρησιμοποιηθείσας κανονικής άδειας, εάν δικαιούνται.
- γ. Το επίδομα αδειάς, εάν το δικαιούνται.
- δ. Αποζημίωση εάν δικαιούνται.
- ε. Κίνητρο Παραμονής (Retention Incentive), εάν το δικαιούνται.

Στ. Βιβλιάριο ενσήμων ή ανάλογη βεβαίωση, ενημερωμένο μέχρι και την ημερομηνία απόλυσης.

5. Οι μισθωτοί θα πρέπει να επιστρέψουν την άδεια εισόδου στην Βάση, κατά την καταβολή της αποζημίωσης.

6. Μισθωτοί που απουσιάζουν από την εργασία τους για τουλάχιστον τέσσερις (4) συνεχείς ημέρες και δεν έχουν ενημερώσει τον προϊστάμενό τους για τους λόγους απουσίας τους, μπορεί να θεωρηθούν ότι παραιτούνται λόγω εγκατάλειψης της θέσης τους, ανάλογα με τις συνθήκες που περιβάλλουν τις περιπτώσεις.

7. Όταν ένας μισθωτός οικιοθελώς παραιτηθεί, χωρίς να έχει συμπληρώσει προϋποθέσεις συντάξεως γήρατος, δεν δικαιούται αποζημίωσης. Παρ'όλα αυτά, η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή σε αντίτιμο της μη χρησιμοποιηθείσας κανονικής του άδειας και του επιδόματος αδειάς παραμένει.

8. Οι ακόλουθοι παράγοντες θα λαμβάνονται υπόψη, όταν γίνεται απόλυση μισθωτών λόγω μείωσης προσωπικού ή κατάργησης θέσης:

α. Αρχαιότητα.

Ένας πόντος για κάθε έτος υπηρεσίας συμπληρωμένο, και οι μήνες που είναι πέραν του συμπληρωμένου έτους θα είναι ποσοστιαίοι, δηλαδή 1 έτος και 2 μήνες υπηρεσίας είναι 1,02 πόντοι.

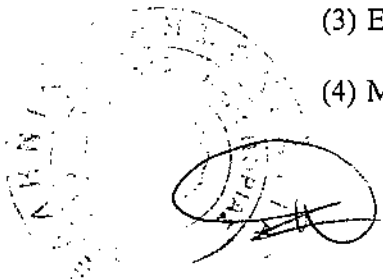
β. Οικογενειακή Κατάσταση:

(1) Άγαμος μισθωτός = 0 πόντοι.

(2) Έγγαμος μισθωτός = 1 πόντος.

(3) Εργαζόμενος/-η σύζυγος μισθωτού = 0 πόντοι.

(4) Μη εργαζόμενος/-η σύζυγος μισθωτού = 1 πόντος.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

(5) Τέκνο μισθωτού = 1 πόντος για κάθε συντηρούμενο τέκνο.

γ. Απόδοση στην εργασία, και

δ. Επί ίσων πόντων, ο αρχαιότερος εκ των μισθωτών θα παραμείνει κατά προτεραιότητα.

Άρθρο 19 - Πιστοποιητικό Υπηρεσίας

Με την λήξη της εργασιακής σχέσης ή κατά οποιαδήποτε άλλη στιγμή κατά την διάρκεια αυτής, ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει από τον Εργοδότη του την έκδοση Πιστοποιητικού Υπηρεσίας. Αυτό το πιστοποιητικό υπηρεσίας, χορηγείται από το ΕΓΔΠ, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού και βεβαιώνει τις ημερομηνίες έναρξης και λήξης της εργασιακής σχέσης και τα καθήκοντα που εκτελούσε ο μισθωτός κατά την διάρκεια αυτής. Μόνο δε αν το ζητήσει ο μισθωτός με ειδική αίτησή του βεβαιώνεται στο πιστοποιητικό αυτό και η υπηρεσιακή του ικανότητα και δεξιότητα καθώς και η διαγωγή αυτού.

Άρθρο 20 - Διοικητικές Απαιτήσεις

Είναι υποχρέωση του μισθωτού να ειδοποιεί το ΕΓΔΠ εγγράφως, μέσω του προϊσταμένου του, για αλλαγές στην διεύθυνση κατοικίας και του αριθμού τηλεφώνου του, όπως επίσης και αλλαγές στα στοιχεία που αφορούν ενημέρωση σε περίπτωση επείγουσας ανάγκης.

Άρθρο 21 - Προτεραιότητα Προσλήψεων (ΠΠ) για τους Έλληνες Μισθωτούς που χρησιμοποιούνται από το Αμερικανικό Ναυτικό στην Ελλάδα στο Αμερικάνικο Κλιμάκιο Υποστήριξης Λάρισας (NSE Larissa)

1. Είναι σωστό να αναγνωρισθεί η μακρόχρονη ευδόκιμη υπηρεσία των ελλήνων μισθωτών του Αμερικανικού Κλιμακίου Υποστήριξης Λάρισας. Μια τέτοια αναγνώριση πρέπει να συμπεριλαμβάνει κάθε προσπάθεια για παροχή συνεχιζόμενης απασχόλησης με το Αμερικανικό Ναυτικό στους έλληνες μισθωτούς που θα θιγούν από το κλείσιμο του Αμερικανικού Κλιμακίου Υποστήριξης (NSE) Λάρισας.

2. Το δικαίωμα για Προτεραιότητα Προσλήψεων (ΠΠ) περιορίζεται στους εν ενεργεία μισθωτούς των οποίων οι θέσεις έχουν καθορισθεί για κατάργηση ή που απολύονται λόγω κλεισίματος του Αμερικανικού Κλιμακίου Υποστήριξης Λάρισας. Οι δικαιούχοι Προτεραιότητας Προσλήψεων θα μπορούν να κάνουν αίτηση για κενές θέσεις Προτεραιότητας Προσλήψεων που θα ανακοινώνονται σε υπηρεσίες του Αμερικανικού Ναυτικού που συνεχίζουν να λειτουργούν και βρίσκονται κάτω από την δικαιοδοσία της Υπηρεσίας Έλληνα Συμπροέδρου Συμβουλίου Πολιτικού Προσωπικού (ΥΕΣ/ΣΠΠ) στην περιοχή των Αθηνών και του Ελληνικού Γραφείου Διοίκησης Προσωπικού (ΕΓΔΠ) στη Σούδα Χανίων.

3. Αυτή η Προτεραιότητα Προσλήψεων λήγει στις 30 Σεπτεμβρίου 2014.

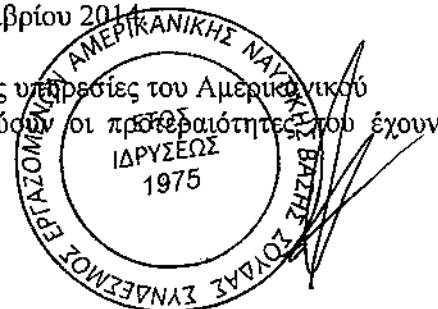
47 Σε περίπτωση που υπάρξουν καταργήσιμες θέσεις σε άλλες υπηρεσίες του Αμερικανικού Ναυτικού κατά την διάρκεια της συμφωνίας αυτής, τότε υπερισχύουν οι προτεραιότητες που έχουν θεσπισθεί στον ΚΟΕ του 2013.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

5. Όλοι οι εν ενεργεία κατά την ημερομηνία ισχύος του προγράμματος αυτού έλληνες μισθωτοί του Αμερικανικού Κλιμακίου Υποστήριξης Λάρισας θα απολυθούν σε ημερομηνία που θα αποφασισθεί ως η επίσημη ημερομηνία απόλυσης και θα λάβουν τη δικαιούμενη από αυτούς αποζημίωση. Μισθωτοί που θα επιλέξουν να απολυθούν πριν την επίσημη ημερομηνία απόλυσης θα λάβουν και αυτοί την δικαιούμενη αποζημίωση.

6. Όλοι οι εν ενεργεία κατά την ημερομηνία ισχύος του προγράμματος αυτού έλληνες μισθωτοί του Αμερικανικού Κλιμακίου Υποστήριξης (NSE) Λάρισας δικαιούνται των όρων του προγράμματος αυτού ανεξάρτητα από την ημερομηνία απόλυσής τους.

7. Σε περίπτωση που υφίσταται κενή θέση λόγω αναδιοργάνωσης, ανακατάταξης ή άλλης διοικητικής ενέργειας που απαιτεί την μετακίνηση των εν ενεργεία μισθωτών και η τοποθέτηση δικαιούχου του προγράμματος Προτεραιότητας Προσλήψεων θα μπορούσε να επιφέρει μία επιπρόσθετη κατάργηση θέσης, τότε η κενή αυτή θέση θα εξαιρείται από την τοποθέτηση μισθωτών που θίγονται/απολύονται λόγω κλεισίματος του Αμερικανικού Κλιμακίου Υποστήριξης Λάρισας (NSE Larissa).

8. Πριν από το κλείσιμο του Αμερικανικού Κλιμακίου Υποστήριξης Λάρισας, το Γραφείο Προσωπικού των Δυνάμεων ΗΠΑ (HRO) θα βεβαιώνεται ότι η Υπηρεσία Έλληνα Συμπροέδρου Συμβουλίου Πολιτικού Προσωπικού (ΥΕΣ/ΣΠΠ) προβαίνει σε αναγγελία όλων των κενών θέσεων για έλληνες μισθωτούς για ένα διάστημα 15 ημερολογιακών ημερών στο Αμερικάνικο Κλιμάκιο Υποστήριξης Λάρισας (NSE Larissa). Μετά το κλείσιμο του εν λόγω Κλιμακίου, οι έλληνες μισθωτοί που θα έχουν απολυθεί λόγω κλεισίματος, θα ειδοποιούνται σχετικά με τις κενές θέσεις και θα έχουν περιθώριο 15 ημερολογιακών ημερών για να κάνουν αίτηση για αυτές, πριν την οποιαδήποτε ανακοίνωση για περαιτέρω διαδικασίες με σκοπό να ληφθούν υπόψη εξωτερικοί υποψήφιοι.

9. Απολυμένοι μισθωτοί του Αμερικανικού Κλιμακίου Υποστήριξης Λάρισας που κάνουν αίτηση για μόνιμες θέσεις, δικαιούνται πλήρους εφαρμογής αυτού του προγράμματος Προτεραιότητας Προσλήψεων μέχρι και τις 30 Σεπτεμβρίου 2014.

10. Απολυμένοι μισθωτοί του Αμερικανικού Κλιμακίου Υποστήριξης Λάρισας που κάνουν αίτηση για προσωρινές θέσεις, θα δικαιούνται να λαμβάνονται υπόψη σαν εσωτερικοί υποψήφιοι μέχρι και τις 30 Σεπτεμβρίου 2014, αλλά δεν θα δικαιούνται τις χρηματικές παροχές που αναφέρονται στην παράγραφο 16 πιο κάτω.

11. Η αρχική αναγγελία της κενής θέσης θα διευκρινίζει την ημερομηνία λήξης υποβολής αιτήσεων καθώς και τα απαιτούμενα προσόντα για τη συγκεκριμένη θέση, και θα είναι ανοικτή μόνο για τους εν ενεργεία έλληνες μισθωτούς του Αμερικανικού Κλιμακίου Υποστήριξης Λάρισας και δικαιούχους του προγράμματος. Οι δικαιούχοι του προγράμματος Προτεραιότητας Προσλήψεων (ΠΠ) θα πρέπει να υποβάλουν αίτηση στην Υπηρεσία Έλληνα Συμπροέδρου Συμβουλίου Πολιτικού Προσωπικού (ΥΕΣ/ΣΠΠ) στην Αθήνα μέχρι και την ημερομηνία λήξης προθεσμίας της ανακοίνωσης για κάθε θέση που θα ανακοινώνεται και για την οποία επιθυμούν να ληφθούν υπόψη.

12. Εάν δεν υπάρξουν υποψήφιοι του προγράμματος ΠΠ που να διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα της θέσης που έχει ανακοινωθεί, το Γραφείο Προσωπικού των Δυνάμεων ΗΠΑ (HRO) θα ακολουθήσει τις συνήθεις διαδικασίες για την πλήρωση κενών θέσεων.



13. Υποψήφιοι του ΠΠ που διαθέτουν τα προσόντα θα επιλέγονται υποχρεωτικά έναντι άλλων υποψηφίων εκτός εργασίας μη δικαιούχων του προγράμματος ΠΠ. Εάν περισσότεροι του ενός υποψήφιοι ΠΠ με προσόντα υποβάλλουν αίτηση για την (ίδια) κενή θέση, θα λαμβάνεται υπόψη η πείρα, η πρόσφατη αξιολόγηση απόδοσης στην εργασία, η διάρκεια υπηρεσίας με τις Δυνάμεις ΗΠΑ, ο αριθμός εξαρτημένων μελών καθώς και η ηλικία. Θα εφαρμοσθούν δε τα πιο κάτω κριτήρια:

α. Πείρα: ένας πόντος για κάθε έτος σχετικής πείρας. (Η πείρα θα καθορισθεί κατόπιν συνεργασίας της ΥΕΣ/ΣΠΠ και του ΗΡΟ).

β. Απόδοση στην εργασία: ένας πόντος για κάθε αξιολόγηση απόδοσης στην εργασία που έχει βαθμολογηθεί ως «Αποδεκτή».

γ. Διάρκεια υπηρεσίας με τις Δυνάμεις ΗΠΑ: ένας πόντος για κάθε έτος υπηρεσίας με τις Δυνάμεις ΗΠΑ συμπληρωμένο, με ποσοστά πόντων για κάθε συμπληρωμένο μήνα υπηρεσίας, ως εξής:

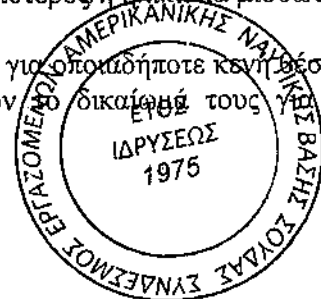
Συμπληρωμένοι Μήνες Υπηρεσίας	Ποσοστά Πόντων
1	0.08
2	0.17
3	0.25
4	0.33
5	0.42
6	0.50
7	0.58
8	0.67
9	0.75
10	0.83
11	0.92
12	1.00

δ. Οικογενειακή Κατάσταση:

Οικογενειακή Κατάσταση	Πόντοι
Άγαμος Μισθωτός	0
Έγγαμος Μισθωτός	1
Εργαζόμενος/η σύζυγος μισθωτού	0
Μη Εργαζόμενος/η σύζυγος μισθωτού	1
Τέκνο μισθωτού	1 για κάθε συντηρούμενο τέκνο

ε. Σε περίπτωση ισοψηφίας, θα επιλεγεί ο/η μεγαλύτερος/η ηλικιακά μισθωτός.

14. Υποψήφιοι ΠΠ που απορρίπτουν την επιλογή τους για οποιαδήποτε κενή θέση για την οποία έχουν υποβάλει αίτηση και έχουν τα προσόντα, θα χάνουν το δικαίωμά τους για μεταγενέστερη μεταχείρισή τους ως δικαιούχων του ΠΠ.



15. Υποψήφιοι ΠΠ που δέχονται μία νέα θέση θα τοποθετούνται βάσει του μισθολογικού πίνακα που προέκυψε από τα αποτελέσματα της μισθολογικής έρευνας (του 2012) στην πρέπουσα βαθμίδα (step) του βαθμού της θέσης που έκαναν αποδεκτή. Το υψηλότερο προηγούμενο ποσό (the highest previous rate-HPR) του βασικού μισθού της παλαιάς θέσης θα χρησιμεύσει για τον προσδιορισμό εκείνης της βαθμίδας (step) που είναι πλησιέστερη, αλλά δεν υπερβαίνει το υψηλότερο προηγούμενο ποσό (HPR): αυτή θα θεωρείται ως η πρέπουσα βαθμίδα για την πρόσληψη. Η τοποθέτηση στην ανάλογη βαθμίδα δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα αύξηση του μισθού, εκτός εάν (ο βαθμός της) νέας θέσης επιφέρει προαγωγή.

16. Βάσει αυτού του προγράμματος, εγκρίνονται τα ακόλουθα κίνητρα/παροχές στους μισθωτούς που θα δεχθούν πρόσληψη σε νέες μόνιμες θέσεις στο Αμερικανικό Ναυτικό Σταθμό Σούδας ή στις υπηρεσίες του Αμερικανικού Ναυτικού στην περιοχή των Αθηνών και θα μετακομίσουν οι ίδιοι και τα μέλη της οικογένειάς τους στις περιοχές Σούδας Χανίων ή Αθηνών:

α. Ένα εφάπαξ επίδομα μετακίνησης ποσού 475 Ευρώ για άγαμους μισθωτούς και 950 Ευρώ για μισθωτούς με οικογένεια, προκειμένου να αντιμετωπισθούν εν μέρει τα έξοδα δημιουργίας νέου νοικοκυριού του/της μισθωτού και της οικογενείας του/της.

β. Πληρωμή εξόδων ταξιδιού με μορφή εφάπαξ ποσού που θα καλύπτει το 75% της ημερήσιας αποζημίωσης για υπηρεσιακό ταξίδι 14 ημερών για τον ίδιο τον/την μισθωτό και 65% για την οικογένειά του ως σύνολο και όχι για κάθε άτομο ξεχωριστά, όταν ολοκληρωθεί η μετεγκατάστασή τους στη νέα περιοχή, και

γ. Πληρωμή των εξόδων μεταφοράς οικοσκευής βάσει της χαμηλότερης τριών προσφορών που θα υποβληθούν πριν την μετακόμιση στο Γραφείο Προσωπικού των Δυνάμεων ΗΠΑ (HRO) και με την προϋπόθεση ότι ο/η μισθωτός θα παρέξει τιμολόγιο που θα αποδεικνύει την μεταφορά οικοσκευής. Η αποζημίωση αυτή περιορίζεται στο ποσό των 7.500 Ευρώ κατ' ανώτατο όριο για κάθε μισθωτό.

Το voucher εξόδων ταξιδιού θα υποβάλλεται στην Υπηρεσία Έλληνα Συμπροέδρου ή στο ΕΓΔΠ για να διαπιστώνεται η ακρίβεια των δικαιουμένων παροχών που απορρέουν από τις διαδικασίες αυτές, πριν αυτό προωθηθεί στο Γραφείο του Ελεγκτή Δαπανών (Comptroller) των Δυνάμεων ΗΠΑ για πληρωμή.

17. Το Γραφείο Προσωπικού των Δυνάμεων ΗΠΑ (HRO), του Αμερικανικού Ναυτικού Σταθμού Σούδας θα εκδίδει ταξιδιωτικές διαταγές (φύλλα πορείας) για τους μισθωτούς του Αμερικανικού Κλιμακίου Υποστήριξης Λάρισας (NSA Larissa) οι οποίοι, κάνοντας χρήση των διαδικασιών της Προτεραιότητας Προσλήψεων, υποβάλλουν αίτηση, επιλέγονται και αποδέχονται θέση στον Αμερικανικό Ναυτικό Σταθμό Σούδας ή στην περιοχή Αθηνών. Οι ταξιδιωτικές διαταγές είναι αναγκαίες πριν την ημερομηνία του ταξιδιού. Τα μέλη της οικογενείας του/της μισθωτού πρέπει να περιλαμβάνονται στις ταξιδιωτικές διαταγές πριν από την εκτέλεση του ταξιδιού. Δεν θα εγκριθούν διορθώσεις στις ταξιδιωτικές διαταγές για να προστεθούν τα μέλη της οικογενείας μετά την ημερομηνία του ταξιδιού.

18. Μισθωτοί που προσλαμβάνονται βάσει του ΠΠ δεν θα τύχουν κινήτος άλλου δώρου (bonus) ή δικαιώματος που δεν αναφέρεται ρητά πιο πάνω.

Άρθρο 22

Η ισχύς της παρούσας ΣΣΕ, αρχίζει από 1^{ης} Ιανουαρίου 2013 και λήγει στις 31 Δεκεμβρίου 2013.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΟΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ



Σταύρος (Α) Ημάς Κουτσοράκης

Κελαδίτης Θεόδωρος

ΟΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ

Γεώργιος Δρακάκης

Σταύρος Κοπάσης



UNITED STATES FORCES PAY TABLES

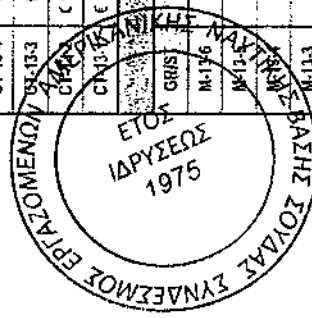
EFFECTIVE 1 APRIL 2013 for Employees Hired On or After 1 November 2012

		MONTHLY RATES OF PAY FOR WEEKLY SCHEDULE OF 30 HOURS																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
GRIST																		
C-13-8	€ 817.27	€ 858.13	€ 899.00	€ 939.86	€ 980.72	€ 1,021.59	€ 1,062.45	€ 1,103.31	€ 1,144.18	€ 1,185.04	€ 1,225.91	€ 1,266.77	€ 1,307.63	€ 1,348.50	€ 1,389.36	€ 1,430.22	€ 1,471.09	
C-13-7	€ 857.32	€ 908.19	€ 949.05	€ 989.92	€ 1,030.78	€ 1,071.65	€ 1,112.51	€ 1,153.38	€ 1,194.24	€ 1,235.11	€ 1,275.97	€ 1,316.84	€ 1,357.70	€ 1,398.57	€ 1,439.43	€ 1,480.30	€ 1,521.16	
C-13-6	€ 917.81	€ 968.68	€ 1,009.55	€ 1,050.42	€ 1,091.29	€ 1,132.15	€ 1,173.02	€ 1,213.89	€ 1,254.75	€ 1,295.62	€ 1,336.48	€ 1,377.35	€ 1,418.21	€ 1,459.08	€ 1,500.00	€ 1,540.92	€ 1,581.84	
C-13-5	€ 984.02	€ 1,034.89	€ 1,085.76	€ 1,136.63	€ 1,187.50	€ 1,238.37	€ 1,289.24	€ 1,340.11	€ 1,390.98	€ 1,441.85	€ 1,492.72	€ 1,543.59	€ 1,594.46	€ 1,645.33	€ 1,696.20	€ 1,747.07	€ 1,797.94	
C-13-4	€ 1,052.82	€ 1,103.69	€ 1,154.56	€ 1,205.43	€ 1,256.30	€ 1,307.17	€ 1,358.04	€ 1,408.91	€ 1,459.78	€ 1,510.65	€ 1,561.52	€ 1,612.39	€ 1,663.26	€ 1,714.13	€ 1,765.00	€ 1,815.87	€ 1,866.74	
C-13-3	€ 1,124.58	€ 1,175.45	€ 1,226.32	€ 1,277.19	€ 1,328.06	€ 1,378.93	€ 1,429.80	€ 1,480.67	€ 1,531.54	€ 1,582.41	€ 1,633.28	€ 1,684.15	€ 1,735.02	€ 1,785.89	€ 1,836.76	€ 1,887.63	€ 1,938.50	
C-13-2	€ 1,210.10	€ 1,260.97	€ 1,311.84	€ 1,362.71	€ 1,413.58	€ 1,464.45	€ 1,515.32	€ 1,566.19	€ 1,617.06	€ 1,667.93	€ 1,718.80	€ 1,769.67	€ 1,820.54	€ 1,871.41	€ 1,922.28	€ 1,973.15	€ 2,024.02	
C-13-1	€ 1,303.76	€ 1,354.63	€ 1,405.50	€ 1,456.37	€ 1,507.24	€ 1,558.11	€ 1,608.98	€ 1,659.85	€ 1,710.72	€ 1,761.59	€ 1,812.46	€ 1,863.33	€ 1,914.20	€ 1,965.07	€ 2,015.94	€ 2,066.81	€ 2,117.68	
GRIST																		
R-13-8	€ 639.76	€ 671.25	€ 702.74	€ 734.22	€ 765.71	€ 797.20	€ 828.69	€ 860.18	€ 891.67	€ 923.16	€ 954.65	€ 986.14	€ 1,017.63	€ 1,049.12	€ 1,080.61	€ 1,112.10	€ 1,143.59	
R-13-7	€ 684.55	€ 716.04	€ 747.53	€ 779.02	€ 810.51	€ 842.00	€ 873.49	€ 904.98	€ 936.47	€ 967.96	€ 999.45	€ 1,030.94	€ 1,062.43	€ 1,093.92	€ 1,125.41	€ 1,156.90	€ 1,188.39	
R-13-6	€ 718.40	€ 750.11	€ 781.82	€ 813.53	€ 845.24	€ 876.95	€ 908.66	€ 940.37	€ 972.08	€ 1,003.79	€ 1,035.50	€ 1,067.21	€ 1,098.92	€ 1,130.63	€ 1,162.34	€ 1,194.05	€ 1,225.76	
R-13-5	€ 768.77	€ 800.26	€ 831.75	€ 863.24	€ 894.73	€ 926.22	€ 957.71	€ 989.20	€ 1,020.69	€ 1,052.18	€ 1,083.67	€ 1,115.16	€ 1,146.65	€ 1,178.14	€ 1,209.63	€ 1,241.12	€ 1,272.61	
R-13-4	€ 824.25	€ 855.74	€ 887.23	€ 918.72	€ 950.21	€ 981.70	€ 1,013.19	€ 1,044.68	€ 1,076.17	€ 1,107.66	€ 1,139.15	€ 1,170.64	€ 1,202.13	€ 1,233.62	€ 1,265.11	€ 1,296.60	€ 1,328.09	
GRIST																		
CT-13-6	€ 779.66	€ 811.15	€ 842.64	€ 874.13	€ 905.62	€ 937.11	€ 968.60	€ 1,000.09	€ 1,031.58	€ 1,063.07	€ 1,094.56	€ 1,126.05	€ 1,157.54	€ 1,189.03	€ 1,220.52	€ 1,252.01	€ 1,283.50	
CT-13-5	€ 841.71	€ 873.20	€ 904.69	€ 936.18	€ 967.67	€ 999.16	€ 1,030.65	€ 1,062.14	€ 1,093.63	€ 1,125.12	€ 1,156.61	€ 1,188.10	€ 1,219.59	€ 1,251.08	€ 1,282.57	€ 1,314.06	€ 1,345.55	
CT-13-4	€ 900.00	€ 931.49	€ 962.98	€ 994.47	€ 1,025.96	€ 1,057.45	€ 1,088.94	€ 1,120.43	€ 1,151.92	€ 1,183.41	€ 1,214.90	€ 1,246.39	€ 1,277.88	€ 1,309.37	€ 1,340.86	€ 1,372.35	€ 1,403.84	
CT-13-3	€ 969.93	€ 1,001.42	€ 1,032.91	€ 1,064.40	€ 1,095.89	€ 1,127.38	€ 1,158.87	€ 1,190.36	€ 1,221.85	€ 1,253.34	€ 1,284.83	€ 1,316.32	€ 1,347.81	€ 1,379.30	€ 1,410.79	€ 1,442.28	€ 1,473.77	
CT-13-2	€ 1,021.35	€ 1,052.84	€ 1,084.33	€ 1,115.82	€ 1,147.31	€ 1,178.80	€ 1,210.29	€ 1,241.78	€ 1,273.27	€ 1,304.76	€ 1,336.25	€ 1,367.74	€ 1,399.23	€ 1,430.72	€ 1,462.21	€ 1,493.70	€ 1,525.19	
CT-13-1	€ 1,089.09	€ 1,120.58	€ 1,152.07	€ 1,183.56	€ 1,215.05	€ 1,246.54	€ 1,278.03	€ 1,309.52	€ 1,341.01	€ 1,372.50	€ 1,404.00	€ 1,435.49	€ 1,466.98	€ 1,498.47	€ 1,529.96	€ 1,561.45	€ 1,592.94	

DAILY RATES OF PAY FOR 30 HOURS AND 30 MINUTES

		DAILY RATES OF PAY FOR 30 HOURS AND 30 MINUTES																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
GRIST																		
M-13-6	€ 28.39	€ 29.81	€ 31.23	€ 32.65	€ 34.07	€ 35.49	€ 36.91	€ 38.33	€ 39.75	€ 41.17	€ 42.59	€ 44.00	€ 45.42	€ 46.84	€ 48.26	€ 49.68	€ 51.10	
M-13-5	€ 28.95	€ 30.37	€ 31.79	€ 33.21	€ 34.63	€ 36.05	€ 37.47	€ 38.89	€ 40.31	€ 41.73	€ 43.15	€ 44.57	€ 45.99	€ 47.41	€ 48.83	€ 50.25	€ 51.67	
M-13-4	€ 29.51	€ 30.93	€ 32.35	€ 33.77	€ 35.19	€ 36.61	€ 38.03	€ 39.45	€ 40.87	€ 42.29	€ 43.71	€ 45.13	€ 46.55	€ 47.97	€ 49.39	€ 50.81	€ 52.23	
M-13-3	€ 31.53	€ 32.95	€ 34.37	€ 35.79	€ 37.21	€ 38.63	€ 40.05	€ 41.47	€ 42.89	€ 44.31	€ 45.73	€ 47.15	€ 48.57	€ 49.99	€ 51.41	€ 52.83	€ 54.25	
M-13-2	€ 31.76	€ 33.18	€ 34.60	€ 36.02	€ 37.44	€ 38.86	€ 40.28	€ 41.70	€ 43.12	€ 44.54	€ 45.96	€ 47.38	€ 48.80	€ 50.22	€ 51.64	€ 53.06	€ 54.48	
M-13-1	€ 36.11	€ 37.53	€ 38.95	€ 40.37	€ 41.79	€ 43.21	€ 44.63	€ 46.05	€ 47.47	€ 48.89	€ 50.31	€ 51.73	€ 53.15	€ 54.57	€ 55.99	€ 57.41	€ 58.83	

TO CONVERT "M TO 30" OR "CT" EMPLOYMENT CATEGORIES MULTIPLY BY STEP TIMES 28



Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

John L. Reeder
 Chief of Base
 Air Force
 Creek, California

UNITED STATES FORCES PAY TABLES

EFFECTIVE 1 JANUARY 2011 UNTIL RESCINDED for Employees Hired Prior to 1 November 2012

MONTHLY RATES OF PAY FOR WEEKLY SCHEDULE OF 35 HOURS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
GRST	€ 892.56	€ 905.69	€ 940.02	€ 991.94	€ 1,035.07	€ 1,078.20	€ 1,121.33	€ 1,164.46	€ 1,207.59	€ 1,250.71	€ 1,293.84	€ 1,336.97	€ 1,380.10	€ 1,423.22	€ 1,466.35	€ 1,509.48	€ 1,552.61
C-11-8	€ 904.83	€ 950.07	€ 995.31	€ 1,040.55	€ 1,085.80	€ 1,131.04	€ 1,176.28	€ 1,221.52	€ 1,266.76	€ 1,312.00	€ 1,357.25	€ 1,402.49	€ 1,447.73	€ 1,492.97	€ 1,538.21	€ 1,583.45	€ 1,628.69
C-11-5	€ 988.67	€ 1,017.10	€ 1,065.53	€ 1,113.97	€ 1,162.40	€ 1,210.84	€ 1,259.27	€ 1,307.70	€ 1,356.14	€ 1,404.57	€ 1,453.01	€ 1,501.44	€ 1,549.87	€ 1,598.31	€ 1,646.74	€ 1,695.17	€ 1,743.61
C-11-5	€ 1,038.55	€ 1,090.48	€ 1,142.41	€ 1,194.33	€ 1,246.26	€ 1,298.19	€ 1,350.12	€ 1,402.04	€ 1,453.97	€ 1,505.90	€ 1,557.83	€ 1,609.75	€ 1,661.68	€ 1,713.61	€ 1,765.54	€ 1,817.46	€ 1,869.39
C-11-4	€ 1,111.27	€ 1,166.63	€ 1,222.00	€ 1,277.36	€ 1,333.32	€ 1,389.09	€ 1,444.65	€ 1,500.21	€ 1,555.78	€ 1,611.34	€ 1,666.91	€ 1,722.47	€ 1,778.03	€ 1,833.60	€ 1,889.16	€ 1,944.72	€ 2,000.29
C-11-3	€ 1,186.00	€ 1,246.25	€ 1,305.50	€ 1,364.94	€ 1,424.28	€ 1,483.53	€ 1,542.97	€ 1,602.32	€ 1,661.66	€ 1,721.01	€ 1,780.35	€ 1,839.70	€ 1,899.04	€ 1,958.39	€ 2,017.73	€ 2,077.08	€ 2,136.42
C-11-2	€ 1,277.16	€ 1,341.02	€ 1,404.08	€ 1,466.73	€ 1,532.59	€ 1,596.45	€ 1,660.31	€ 1,724.17	€ 1,788.02	€ 1,851.88	€ 1,915.74	€ 1,979.60	€ 2,043.46	€ 2,107.31	€ 2,171.17	€ 2,235.03	€ 2,298.89
C-11-1	€ 1,376.01	€ 1,444.87	€ 1,513.67	€ 1,582.41	€ 1,651.21	€ 1,720.01	€ 1,788.81	€ 1,857.61	€ 1,926.41	€ 1,995.21	€ 2,064.02	€ 2,132.82	€ 2,201.62	€ 2,270.42	€ 2,339.22	€ 2,408.02	€ 2,476.82
GRST	€ 639.76	€ 671.75	€ 703.74	€ 735.72	€ 767.71	€ 799.70	€ 831.69	€ 863.68	€ 895.66	€ 927.65	€ 959.64	€ 991.63	€ 1,023.62	€ 1,055.60	€ 1,087.59	€ 1,119.58	€ 1,151.57
R-11-6	€ 684.55	€ 718.20	€ 753.01	€ 787.23	€ 821.46	€ 855.68	€ 889.92	€ 924.14	€ 958.37	€ 992.60	€ 1,026.83	€ 1,061.05	€ 1,095.28	€ 1,129.51	€ 1,163.74	€ 1,197.96	€ 1,232.19
R-11-6	€ 718.10	€ 754.01	€ 789.91	€ 825.82	€ 861.72	€ 897.63	€ 933.53	€ 969.44	€ 1,005.34	€ 1,041.25	€ 1,077.15	€ 1,113.06	€ 1,148.96	€ 1,184.87	€ 1,220.77	€ 1,256.68	€ 1,292.58
R-11-5	€ 768.77	€ 807.21	€ 845.65	€ 884.09	€ 922.52	€ 960.96	€ 999.40	€ 1,037.84	€ 1,076.28	€ 1,114.72	€ 1,153.16	€ 1,191.59	€ 1,230.03	€ 1,268.47	€ 1,306.91	€ 1,345.35	€ 1,383.79
R-11-4	€ 824.26	€ 863.47	€ 906.69	€ 947.90	€ 989.11	€ 1,030.33	€ 1,071.54	€ 1,112.75	€ 1,153.96	€ 1,195.18	€ 1,236.39	€ 1,277.60	€ 1,318.82	€ 1,360.03	€ 1,401.24	€ 1,442.46	€ 1,483.67
GRST	€ 809.45	€ 849.92	€ 890.40	€ 930.87	€ 971.34	€ 1,011.81	€ 1,052.29	€ 1,092.76	€ 1,133.23	€ 1,173.70	€ 1,214.18	€ 1,254.65	€ 1,295.12	€ 1,335.59	€ 1,376.07	€ 1,416.54	€ 1,457.01
CT-11-6	€ 873.87	€ 917.56	€ 961.26	€ 1,004.95	€ 1,048.64	€ 1,092.34	€ 1,136.03	€ 1,179.72	€ 1,223.42	€ 1,267.11	€ 1,310.81	€ 1,354.50	€ 1,398.19	€ 1,441.89	€ 1,485.58	€ 1,529.27	€ 1,572.97
CT-11-4	€ 914.39	€ 961.11	€ 1,007.83	€ 1,054.55	€ 1,101.27	€ 1,147.99	€ 1,194.71	€ 1,241.43	€ 1,288.15	€ 1,334.87	€ 1,381.59	€ 1,428.30	€ 1,475.02	€ 1,521.74	€ 1,568.46	€ 1,615.18	€ 1,661.90
CT-11-3	€ 1,000.76	€ 1,050.80	€ 1,100.84	€ 1,150.87	€ 1,200.91	€ 1,250.95	€ 1,300.99	€ 1,351.03	€ 1,401.06	€ 1,451.10	€ 1,501.14	€ 1,551.18	€ 1,601.22	€ 1,651.25	€ 1,701.29	€ 1,751.33	€ 1,801.37
CT-11-2	€ 1,060.39	€ 1,113.41	€ 1,166.43	€ 1,219.45	€ 1,272.47	€ 1,325.49	€ 1,378.51	€ 1,431.53	€ 1,484.55	€ 1,537.57	€ 1,590.59	€ 1,643.60	€ 1,696.62	€ 1,749.64	€ 1,802.66	€ 1,855.68	€ 1,908.70
CT-11-1	€ 1,130.71	€ 1,187.25	€ 1,243.78	€ 1,300.32	€ 1,356.85	€ 1,413.39	€ 1,469.92	€ 1,526.46	€ 1,582.99	€ 1,639.53	€ 1,696.07	€ 1,752.60	€ 1,809.14	€ 1,865.67	€ 1,922.21	€ 1,978.74	€ 2,035.28

DAILY RATES OF PAY FOR 6 HOURS AND 30 MINUTES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
GRST	€ 30.07	€ 31.57	€ 33.08	€ 34.58	€ 36.08	€ 37.59	€ 39.09	€ 40.59	€ 42.10	€ 43.60	€ 45.11	€ 46.61	€ 48.11	€ 49.62	€ 51.12	€ 52.62	€ 54.13
R-11-6	€ 30.87	€ 32.20	€ 33.74	€ 35.27	€ 36.80	€ 38.34	€ 39.87	€ 41.40	€ 42.94	€ 44.47	€ 46.01	€ 47.54	€ 49.07	€ 50.61	€ 52.14	€ 53.67	€ 55.21
R-11-6	€ 31.40	€ 32.97	€ 34.54	€ 36.11	€ 37.68	€ 39.25	€ 40.82	€ 42.39	€ 43.96	€ 45.53	€ 47.10	€ 48.67	€ 50.24	€ 51.81	€ 53.38	€ 54.95	€ 56.52
R-11-5	€ 33.40	€ 35.07	€ 36.71	€ 38.41	€ 40.08	€ 41.75	€ 43.42	€ 45.09	€ 46.76	€ 48.43	€ 50.10	€ 51.77	€ 53.44	€ 55.11	€ 56.78	€ 58.45	€ 60.12
R-11-4	€ 35.76	€ 37.55	€ 39.34	€ 41.12	€ 42.91	€ 44.70	€ 46.49	€ 48.28	€ 50.06	€ 51.85	€ 53.64	€ 55.43	€ 57.22	€ 59.00	€ 60.79	€ 62.58	€ 64.37
R-11-1	€ 38.25	€ 40.16	€ 42.08	€ 43.99	€ 45.90	€ 47.81	€ 49.73	€ 51.64	€ 53.55	€ 55.46	€ 57.38	€ 59.29	€ 61.20	€ 63.11	€ 65.01	€ 66.94	€ 68.85

TO CONVERT "M" TO "CDR" CT EMPLOYMENT CATEGORIES MULTIPLY "STEP" TIMES 26.

NAM



Ημερομηνία: 11/11/2012
 Ονοματεπώνυμο: Νίκος Βασιλείου
 Υπογραφή: Νίκος Βασιλείου
 Αρ. Πρωτοκόλλου: 11/11/2012
 Αρ. Φακέλου: 11/11/2012
 Αρ. Αποδείξεως: 11/11/2012