

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στη Θεσσαλονίκη σήμερα την 2 Ιανουαρίου 2017 μεταξύ:
αφενός:

Της ανώνυμης εταιρίας με την επωνυμία «Διεθνής Έκθεση Θεσσαλονίκης Α.Ε.», η οποία εδρεύει στη Θεσσαλονίκη, οδός Εγνατίας 154 και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας σύμβασης από τον κ. Κυριάκο Παζοκίδη, Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής, δυνάμει της 6/3/10.02.2017 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία για συντομία θα αποκαλείται «Εταιρία»

και αφετέρου:

Της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων στην «Διεθνής Έκθεση Θεσσαλονίκης Α.Ε.», με την επωνυμία «Σύλλογος Εργαζομένων ΔΕΘ», που εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας σύμβασης από τους κ.κ. Αναστάσιο Κούμπη, Πρόεδρο και Αθανάσιο Δρογαλά, Γενικό Γραμματέα, δυνάμει της από 17/01/216 απόφαση, της Γενικής Συνέλευσης των μελών, το οποίο για συντομία θα αποκαλείται «ΣΕΔΕΘ»,
Συμφωνήθηκε η υπογραφή της παρούσας σύμβασης που αφορά στους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού της εταιρίας για τα έτη 2017 έως 2019 (τριετούς διάρκειας).

ΑΡΘΡΟ 1 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στις διατάξεις της παρούσας συλλογικής σύμβασης εργασίας υπάγεται το πάσης φύσεως και ειδικότητας, υπαλληλικό και τεχνικό προσωπικό που απασχολείται στην Εταιρία, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ασφίστου ή ορισμένου χρόνου.

Διευκρινίζεται ότι στη παρούσα συλλογική σύμβαση δεν υπάγονται οι εργαζόμενοι της πρώην ΔΕΘ-HELEXPO του Ν/735/77 που έχουν μεταφερθεί με οποιονδήποτε τρόπο και οποτεδήποτε σε άλλες Υπηρεσίες ή Εταιρίες.

ΑΡΘΡΟ 2 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το προσωπικό που υπορετεί στην Εταιρία διακρίνεται σε τακτικό και έκτακτο, σύμφωνα με το άρθρο 2 του «Γενικού Κανονισμού Εργασίας» της Εταιρίας, όπως ισχύει σήμερα.

Οι θέσεις του τακτικού προσωπικού της Εταιρίας κατανέμονται με βάση τις κατηγορίες και κλάδους που περιγράφονται στο άρθρο 2 παρ.2,3 του ως άνω «Κανονισμού Η προσωπικού και Λειτουργίας των Υπηρεσιών» της Εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 3 ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι ώρες εργασίας του προσωπικού του άρθρου 1 της παρούσας Συλλογικής Σύμβασης ορίζονται σε 40 ώρες εβδομαδιαίως.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας δύναται να τροποποιεί το χρόνο έναρξης και λήξης της ημερήσιας απασχόλησης του προσωπικού, σύμφωνα με τις ανάγκες της Εταιρίας εντός του συνολικού χρόνου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης.

Με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 41Ν 1892/1990 και των όσων αναφέρονται στο άρθρο 4 του παρόντος ή πέραν του ανωτέρω κανονικού ωραρίου απασχόλησης αποτελεί υπερωριακή απασχόληση και αμειβεται όπως ορίζουν οι κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (Ν. 3385/2005 όπως ισχύει σήμερα).

Η απασχόληση του προσωπικού τις αργίες και την Κυριακή αμειβεται με την καταβολή των νομίμων προσαυξήσεων, ενώ η απασχόληση το Σάββατο, δημιουργεί δικαίωμα ανάπτυσης σε εργάσιμη ημέρα.

ΑΡΘΡΟ 4 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε περιόδους αυξημένης απασχόλησης (ενδεικτικά: προετοιμασία ή/και λειτουργίας Εκθέσεων, Πολιτιστικών Εκδηλώσεων, διαφόρων δράσεων της Εταιρίας ή άλλων γεγονότων), η Εταιρία επιτρέπεται να απασχολεί το σύνολο ή μέρος των εργαζομένων πέραν του ανώτατου ορίου ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης και μέχρι όυσ (2) ώρες ημερήσιων (ώρες αυξημένης απασχόλησης) χωρίς η επιπλέον αυτή απασχόληση να δημιουργεί δικαίωμα λήψεως αμοιβής υπερεργασίας ή υπερωρίας. Τα χρονικά διαστήματα αυξημένης απασχόλησης δεν απαιτείται να είναι συνεχόμενα. Στους εργαζόμενους που θα εργαστούν πέραν των νομίμου ωραρίου σύμφωνα με τα ανωτέρω θα χορηγηθούν εντός του ίδιου πρεραλγιακού έτους, ή αν αυτό είναι αδύνατο για επιχειρησιακούς ή άλλους λόγους, το συντομότερο δυνατό, ανάλογες ημερήσιες αναπαύσεις μετ αποδοχών (ρεπό) ή θα χορηγηθεί ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές. Οι ειδικότερες λεπτομέρειες εφαρμογής του συστήματος διευθέτησης εργασίας όπως τα πρόσωπα των εργαζομένων που αφορά, η κατανομή των ωρών αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης ή/και ημερών αναπαύσεως και άδειας κ.ο.κ. καθαρίζονται σύμφωνα με την 147/8/10/2013 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και περαιτέρω με απόφαση του Γενικού Διευθυντή.

Με έγγραφη συμφωνία μεταξύ της εταιρίας, εκπροσωπούμενης από το Γενικό Διευθυντή και του ΣΕΔΕΘ, μπορεί να καθοριστεί και άλλο σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας ή να επανεξεταστεί ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 5 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εργαζόμενοι κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες:

α) Σ' αυτούς που αμειβονται με βάση το μισθολόγιο της ΔΕΘ-HELEXPO Α.Ε. σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις προηγούμενες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και

β) Σ' αυτούς που αμειβονται σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας της ειδικότητας τους, τις Ατομικές Συμβάσεις εργασίας, τις προηγούμενες ΣΣΕ και τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΕΘ Α.Ε.




Για την εφαρμογή του όρου αυτού όσον αφορά τις εφαρμοστέες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, όπου δεν υπάρχουν ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας από άλλες διατάξεις, νόμους ή απομικές συμφωνίες, νοούνται ως τέτοιες ειδικά:

- α) για τους λογιστές και βοηθούς λογιστών, οι υποχρεωτικές ισχύουσες Σ.Σ.Ε. ή Διαιτητικές Αποφάσεις των λογιστών και βοηθών λογιστών όλης της χώρας,
- β) για τους μηχανικούς Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. οι ισχύουσες Σ.Σ.Ε για τους μηχανικούς εργαζόμενους στις μελετητικές και εργοληπτικές επιχειρήσεις όλης της χώρας,
- γ) για τους ηχολήπτες οι υποχρεωτικώς ισχύουσες Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των τεχνικών ραδιοφώνου (ηλεκτροσικών και ηχολήπτων) και
- δ) για τους ηλεκτρολόγους οι υποχρεωτικώς ισχύουσες Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνικών -περιελιγκτών ξενοδοχείων, εργοληπτών, ηλεκτρολογικών κατασημάτων κλπ, όλης της χώρας.



ΑΡΘΡΟ 6
ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Οι συνολικές αποδοχές των εργαζομένων, μετά την εφαρμογή του Ν.4109/2013 διαμορφώνονται σύμφωνα με την Σ.Σ.Ε. από 01.01.2017 ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΣ	ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΣΘΟΣ
ΠΕ	ΣΤ	0-3	1.092€
	Ε	3-9	1.250€
	Δ	9-15	1.466€
	Γ	15-21	1.719€
	Β	21-26	2.233€
	Α	27 ΚΑΙ ΑΝΩ	2.409€

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΣ	ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΣΘΟΣ
ΤΕ	ΣΤ	0-3	1.037€
	Ε	3-9	1.187€
	Δ	9-15	1.392€
	Γ	15-23	1.633€
	Β	23-30	2.122€
	Α	31 ΚΑΙ ΑΝΩ	2.243€

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΣ	ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΣΘΟΣ
ΔΕ	ΣΤ	0-3	858€
	Ε	3-11	1.002€
	Δ	11-19	1.176€
	Γ	19-27	1.379€
	Β	27 ΚΑΙ ΑΝΩ	1.688€

ΥΕ	ΒΑΘΜΟΣ	ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΣΘΩΣ
	ΣΤ	0-3	780€
	Ε	3-15	948€
	Δ	15-25	1.112€
	Γ	25 ΚΑΙ ΑΝΩ	1.331€

Το προσωπικό που υπηρετεί στην εταιρία κατατάσσεται σε βαθμούς σύμφωνα με την εκπαιδευτική του κατηγορία με βάση το συνολικό χρόνο της ήδη αναγνωρισμένης από την εταιρία πραγματικής προϋπηρεσίας στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα άλλα και τυχόν άλλης προϋπηρεσίας στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα που θα προσκομιστεί με αίτηση του εργαζομένου και απόφαση Δ.Σ. από 1/09/2013 και στο εξής.

Μισθολογική κατάταξη του προσωπικού γίνεται με βάση των ανωτέρω πίνακα.

Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα Σύμβαση και ταυτόχρονα υπάγονται και σε άλλες Κλαδικές ή Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας ή αμείβονται με βάση σχετικές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας ή οι όροι αμοιβής και εργασίας τους καθορίζονται με βάση άλλες κείμενες νομοθετικές διατάξεις, αμείβονται με βάση τους όρους που προβλέπει η παρούσα Σύμβαση, εφόσον οι όροι αυτοί είναι ευνοϊκότεροι. Σε αντίθετη περίπτωση εφαρμόζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας της ειδικότητας των εργαζομένων ή των νομοθετικών διατάξεων που εφαρμόζονται ειδικά για αυτούς ή της Ατομικής Σύμβασης εργασίας, με την επιφύλαξη των όσων αναφέρονται στο άρθρο 5 της παρούσας και εντός των ορών που θέτουν υπερισχύουσες νομοθετικές διατάξεις.

Κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας σύμβασης αυξήσεις αποδοχών δίδονται ως εξής:

- Σε κάθε περίπτωση που τέτοια αύξηση είναι υποχρεωτική βάσει νόμου της ΕΓΣΣΕ ή άλλης υποχρεωτικής ΣΣΕ
- Εφόσον επιτρέπονται αυξήσεις από το νόμο και το επιτρέπουν οι δυνατότητες της εταιρίας, αυξήσεις μπορούν να διδούν με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας

ΑΡΘΡΟ 7 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Στους εργαζόμενους καταβάλλονται όλα τα σχετικά επιδόματα, δώρα και αποζημιώσεις-παροχές που ορίζονται στην Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Ειδικότερα καταβάλλονται σε όσους εργαζόμενους συντρέχουν οι προϋποθέσεις για την περίοδο ισχύος της παρούσας τα εξής επιδόματα:



1. Οικογενειακό επίδομα

- 50€ για ένα τέκνο
- 70€ για δύο τέκνα
- 120€ για τρία τέκνα
- 170€ για τέσσερα τέκνα και προσαύξηση κατά 70€ ανά επιπλέον τέκνο.

2. Επίδομα θέσης Ευθύνης ως εξής:

- Επίδομα Γενικού Διευθυντή, 1.000€
- Επίδομα Προϊσταμένων Διευθύνσεων, Διοίκησης/Διευθυντών/Αναπληρωτών, 450€
- Επίδομα Προϊσταμένων, 290€
- Επίδομα ευθύνης στους υπεύθυνους οργάνωσης εκθέσεων, στον υπεύθυνο πωλήσεων του Τμήματος Διοργάνωσης Συνεδριών και στον υπεύθυνο ταμείου, 290€
- Επίδομα στον(στους) εργαδηγό/ους του τμήματος της Τεχνικής Διεύθυνσης, Μελετών-Έργων, 290€
- Σε περίπτωση που ο τεχνικός ασφαλείας προέρχεται από το υπάρχον προσωπικό τότε λαμβάνει μηνιαίο επίδομα ύψους 80€
- Επίδομα ισολογισμού χορηγείται στους εργαζόμενους σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

Το επίδομα ευθύνης θα καταβάλλεται για όσο χρόνο ασκούν οι αρμόδιοι υπάλληλοι τα καθήκοντα τους.

**ΑΡΘΡΟ 8
ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ**

Στο προσωπικό που εργάζεται στην Εταιρία συνεχίζει να χορηγείται έκτακτο βοήθημα για την αγορά αγαθών πρώτης ανάγκης για τα Χριστούγεννα και το Πάσχα. Το ύψος του πτοού του εκτάκτου βοηθήματος για κάθε έτος θα καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. της εταιρίας.

Η συγκεκριμένη παροχή χορηγείται ανελλιπώς στους εργαζόμενους της Εταιρίας από το έτος 2000 και η δαπάνη προβλέπεται στον προϋπολογισμό της Εταιρίας.

Στους εργαζόμενους χορηγείται έκτακτο εφάπαξ βοήθημα παραθέρισης τέκνων, για τους εργαζόμενους που έχουν τέκνα μέχρι και 18 ετών. Το ύψος του επιδόματος για κάθε έτος θα καθορίζεται με απόφαση του Δ.Σ. της εταιρίας.

Το συγκεκριμένο επίδομα χορηγείται ανελλιπώς στους εργαζόμενους της εταιρίας από το έτος 1973 και η δαπάνη προβλέπεται στον προϋπολογισμό που απέστελλε η εταιρία για έγκριση στο Υπουργείο Οικονομικών.

Οι ανωτέρω παροχές είναι κοινωνικού, μη μισθολογικού χαρακτήρα, είναι ελευθέρως ανακλήτες με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας δεν συνυπολογίζονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων.

ΑΡΘΡΟ 9 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ & ΑΔΕΙΑΣ

Η εταιρία θα καταβάλλει σε κάθε εργαζόμενο τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, καθώς και το επίδομα αδείας, το οποίο υπολογίζονται όπως προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσίας ως εξής:

Το Δώρο των Χριστουγέννων στις 16 Δεκεμβρίου.

Το Δώρο Πάσχα, 10 ημέρες πριν το Πάσχα.

Το επίδομα αδείας την 1^η Ιουλίου κάθε έτους

Τα επιδόματα αυτά, θα καταβάλλονται όπως προβλέπεται από την κείμενη ελληνική νομοθεσία και εφόσον ο εργαζόμενος απασχολήθηκε και μισθοδοτήθηκε για ολόκληρο το χρονικό διάστημα:

Από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου για το Δώρο των Χριστουγέννων

Από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου για το Δώρο Πάσχα

Από 1 Ιουλίου μέχρι 30 Ιουνίου του επόμενου έτους, για το επίδομα αδείας.

Στην περίπτωση που εργαζόμενος απασχολήθηκε και μισθοδοτήθηκε για μέρος μόνο των ως άνω χρονικών διαστημάτων, γίνεται ανάλογη περιστοπή των εν λόγω επιδομάτων, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την κείμενη νομοθεσία.

ΑΡΘΡΟ 10 ΑΡΓΙΕΣ

Ισχύουν ως αργίες (εξαιρετέες ημέρες) οι παρακάτω γιορτές:

1.	1 ^η Ιανουαρίου	8.	Αγίου Πνεύματος
2.	6 ^η Ιανουαρίου	9.	15 ^η Αυγούστου
3.	Καθαρά Δευτέρα	10.	26 ^η Οκτωβρίου
4.	25 ^η Μαρτίου	11.	28 ^η Οκτωβρίου
5.	Μεγάλη Παρασκευή	12.	25 ^η Δεκεμβρίου
6.	Δευτέρα του Πάσχα	13.	26 ^η Δεκεμβρίου
7.	1 ^η Μαΐου		

Οι παραπάνω αργίες ισχύουν, μόνο εφόσον συμπίπτουν με ημέρες εργασίας (Δευτέρα-Παρασκευή).

ΑΡΘΡΟ 11 ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ

Οι τακτικές αποδοχές των εργαζομένων προκαταβάλλονται την 15^η και 30^η ημέρα κάθε μήνα.

Τυχόν διαφορές που θα προκύψουν επί πλέον ή επί έλαπτον συμψηφίζονται με τις αποδοχές του επόμενου μήνα.

Οι αποζημιώσεις από υπερωριακή εργασία, νυκτερινή εργασία κλπ, καταβάλλονται ξεχωριστά το πρώτο 15ημερο του επόμενου μήνα από την παροχή της εργασίας.

Η καταβολή των αποδοχών στο προσωπικό θα γίνεται μέσω τραπεζικού συστήματος επιλογής της Εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 12 ΑΔΕΙΕΣ

Στο προσωπικό της Εταιρίας χορηγείται ετήσια κανονική άδεια, αναρρωτικές άδειες, γονικές άδειες, συνδικαλιστικές άδειες κλπ, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία και τον κανονισμό του προσωπικού.

Ετησίαν χορηγείται:

1. Δύο (2) ημέρες άδεια μετ' αποδοχών στον πατέρα κατά τη γέννηση του τέκνου.
2. Μία (1) ημέρα άδεια μετ' αποδοχών σε κάθε εργαζόμενο που ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης, καθώς και στον εργαζόμενο που μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία. Η ως άνω άδεια χορηγείται και στην περίπτωση λήψης αιμοπεταλίων.
3. Οι άδειες των εργαζόμενων χορηγούνται τμηματικά, πάντως κατά το μεγαλύτερο μέρος τους, από τη 1^η Ιουλίου μέχρι και την 15^η Αυγούστου.
4. Μία (1) ημέρα μετ' αποδοχών κατά την ονομαστική εορτή κάθε εργαζόμενου, η οποία μεταφέρεται αν συμπίπτει με αργία.
5. Για την χορήγηση της παραπάνω άδειας απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου προϊσταμένου.

ΑΡΘΡΟ 13 ΔΑΝΕΙΑ & ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΕΣ

Κάθε εργαζόμενος που έχει ασχοληθεί στην Εταιρία, για ένα τουλάχιστον έτος, δικαιούται να ζητήσει τη χορήγηση δανείου, ύψους ενός μικτού μηνιαίου μισθού και μέχρι του ποσού των 4.000,00€, επιβαρυνόμενος με το τέλος χαρτόσημου 2,4% προκειμένου να καλύψει έκτακτες σοβαρές προσωπικές, οικογενειακές ανάγκες και για λόγους υγείας.

Τα συνολικό ύψος των χορηγούμενων δανείων δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσό των 120.000,00 Ευρώ.

Τα αιτήματα των εργαζόμενων ικανοποιούνται με σειρά προτεραιότητας και με βάση τις πραγματικές ανάγκες τους, όπως ασθένεια, τα ατυχήματα, ή αγρά αιγαθών μεσαίας χρηματικής αξίας, καθώς και τα σοβαρά θέματα οικογενειακής φύσης.

Σε έκτακτες περιπτώσεις, μπορεί να χορηγηθεί δάνειο μεγαλύτερο των 4.000,00€ ακόμη και καθ' υπέρβαση του ανωτέρω συνολικού ορίου των 120.000,00€, με απόφαση Δ.Σ. της Εταιρίας, μετά από αιτιολογημένη εισήγηση της υπηρεσίας για σοβαρούς λόγους υγείας ή οικογενειακούς λόγους.

Η εξόφληση του δανείου θα γίνεται με παρακράτηση μέχρι 24 ισόποσων μηνιαίων δόσεων από το μισθό των εργαζόμενου.

Τα δανεία χορηγούνται με ομόφωνη απόφαση τριμελούς επιτροπής αποτελούμενη από:

1. Τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρίας
2. Τον Γενικό Διευθυντή ή τον Αναπληρωτή του
3. Τον Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού

Δεν χορηγείται νέο δάνειο πριν την οικική εξόφληση του προηγούμενου και την παρέλευση έξι μηνών από την εξόφληση του, εκτός εάν συντρέχουν σοβαροί λόγοι υγείας.

ΑΡΘΡΟ 14
ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

1. Η Εταιρία θα ανανεώσει και για τα έτη 2016,2017,2018 και 2019, το από 1.04.2003 ετήσιο ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο, με το οποίο παρέχεται νοσοκομειακή και εξωνοσοκομειακή περίθαλψη, με καλύψεις υπέρ των εργαζομένων, σύμφωνα με τους ενσωματωμένους στο ασφαλιστήριο συμβόλαιο όρους.
Η δαπάνη για ως δύνα ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο προβλέπεται στον προϋπολογισμό που η Εταιρία απέστειλε για έγκριση στο Υπουργείο Οικονομικών.
2. Η εταιρία συνεχίζει να ασφαλίζει το προσωπικό της με ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα σε ασφαλιστική εταιρία. Η εταιρία και ο ΣΕΔΕΘ, σύμφωνουν ότι οι καταβολές της Εταιρίας για τα έτη 2016 έως και 2019 θα παραμείνουν όπως προβλέπεται από το συμβόλαιο πλέον του ΔΤΚ για κάθε έτος.
Η δαπάνη προβλέπεται στον προϋπολογισμό που η Εταιρία απέστειλε για έγκριση στο Υπουργείο Οικονομικών.
3. Η ΔΕΘ Α.Ε. αναλαμβάνει τη δαπάνη για την εξαγορά του τυχόν υπολειπόμενου για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος πλασματικού χρόνου ασφάλισης που αναφέρεται στο άρθρο 40 του ν. 2084/1992(ΦΕΚ165 Α'), όπως το ανωτέρω άρθρο αντικαταστάθηκε από το άρθρο 10 παράγραφος 18 του ν. 3863/2016. Η υποχρέωση αυτή αφορά μόνο το προσωπικό που εργάζεται σήμερα στην Εταιρία, εντάσσεται στο ρυθμιστικό της πεδίο όπως αυτό προσδιορίζεται στο άρθρο 1 της παρούσας και με την αναγνώριση του πλασματικού χρόνου ασφάλισης θεμελώνει συνταξιοδοτικό δικαιώμα λόγω γήρατος. Ο εργαζόμενος που επιθυμεί να λάβει τη παροχή αυτή καταθέτει στην Εταιρία, τουλάχιστον έξι μήνες πριν από την ημερομηνίας θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος, αίτηση με βεβαίωση του απαιτούμενου για τη θεμελίωση αυτή πλασματικού χρόνου ασφάλισης. Η δαπάνη καταβάλλεται μετά την έκδοση της απόφασης του οικείου ασφαλιστικού φορέα για την εξαγορά του πλασματικού χρόνου ασφάλισης και εντός του τελευταίου τριμήνου πριν από τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης. Σε ειδικές περιπτώσεις και με αιτιολογημένη απόφαση της Διοίκησης, μπορεί να εγκριθεί η καταβολή της δαπάνης σε χρόνο προγενέστερο. Για την εκταμίευση της δαπάνης απαιτείται η υποβολή από τον εργαζόμενο στην Εταιρία δήλωσης για παραίτηση λόγω συνταξιοδότησης. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να προσκομίσει στην Εταιρία απόδειξη πληρωμής του πλασματικού χρόνου ασφάλισης εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος. Εφόσον ο εργαζόμενος ανακαλέσει τη δήλωση παραίτησης εντός του προβλεπόμενου από τον Κανονισμό Εργασίας μήνα επιστρέφει το ποσό εξαγοράς στο ακέραιο, άλλως η δαπάνη εξαγοράς παρακρατείται από τις αμέσως επόμενες μισθοδοσίες του. Ως ανώτερος χρόνος πλασματικής ασφάλισης που υποχρεούται να καλύψει η Εταιρία κατά τα ανωτέρω νοούνται τα εφτά έτη.
Η εταιρία δύναται να ανακαλέσει οποτεδήποτε την παραπάνω παροχή με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ή να μειώσει το ποσό της συμμετοχής της εάν κρίνει ότι η οικονομική της κατάσταση δεν της το επιτρέπει.

ΑΡΘΡΟ 15
ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ-ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στο ρυθμιστικό πεδίο της παρούσας, όπως αυτό ανωτέρω υπό άρθρο 1 ορίζεται, τον Γενικό Κανονισμό Εργασίας της Εταιρίας άρθρο 11 παρ. 11.4 και προέρχεται από τον ν. 735/1977 των οποίων η σύμβαση

εργασίας καταγγέλλεται για οποιονδήποτε λόγο ή οι οποίοι αποχωρούν για οποιονδήποτε λόγο από την υπηρεσία τους, μετά τη συμπλήρωση 20 ετών υπηρεσίας, η εταιρία θα συνεχίσει να καταβάλλει αποζημίωση απόλυσης ή αποχώρησης σύμφωνα με τα παρακάτω:

- 20 έτη υπηρεσίας 20 μικτούς μηνιαίους μισθούς
- 21 έτη υπηρεσίας 21 μικτούς μηνιαίους μισθούς
- 22 έτη υπηρεσίας 22 μικτούς μηνιαίους μισθούς
- 23 έτη υπηρεσίας 23 μικτούς μηνιαίους μισθούς
- 24 και πλέον έτη υπηρεσίας 24 μικτούς μηνιαίους μισθούς

Επιπλέον 1/6 ως αναλογία δώρων και επιδόματα αδείας.

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης θα γίνεται βάσει του συνόλου των μηνιαίων αποδοχών του εργαζομένου, όπως αυτές διαμορφώθηκαν στο τελευταίο πριν από την απόλυση, ή αποχώρηση μήνα, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Στις αποδοχές αυτές θα συνυπολογίζεται αναλογικά και το σύνολο των προβλεπομένων από την παρούσα πάσης φύσεως αμοιβών και παροχών σε είδος και χρήμα. Σε περίπτωση που εκτός των τακτικών καταβαλλόμενων σταθερών μηνιαίων αποδοχών, καταβάλλονται και μη σταθερές ή κυμαινόμενες αμοιβές ή αποδοχές, για τον υπολογισμό των ανωτέρω τακτικών μηνιαίων αποδοχών, θα λαμβάνεται υπόψιν και θα προστίθεται στις τακτικών καταβαλλόμενες μηνιαίες αποδοχές και μέσος όρος των μη σταθερών ή κυμαινόμενων αμοιβών και παροχών σε είδος και χρήμα, που δικαιούται να λαβεί ο εργαζόμενος κατά τους τελευταίους 12 μήνες πριν από την απόλυση ή αποχώρηση.

Η αποζημίωση απόλυσης-αποχώρησης καταβάλλεται σε δόσεις. Ο τρόπος καταβολής καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και μπορεί να παρεκκλίνει από τις διατάξεις του Εργατικού Δικαίου. Σε έκτακτες περιπτώσεις και μόνον με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρίας και τη σύμφωνη γνώμη του Διευθύνοντος Συμβουλού μπορεί η καταβολή της παραπάνω αποζημίωσης να αποφασισθεί αλλιώς.

Στο βαθμό που η υπολογιζόμενη κατά τα ανωτέρω αποζημίωση απόλυσης υπερβαίνει τη νόμιμη δεν επηρεάζει την εγκυρότητα της απόλυσης.

Η αποζημίωση απόλυσης – αποχώρησης των εργαζομένων που δεν προέρχονται από τον ν. 735/1977 καθορίζονται σύμφωνα με τις κοινές εργατικές διατάξεις και την κείμενη νομοθεσία.

ΑΡΘΡΟ 16 ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ Δ.Σ. της ΔΕΘ ΑΕ

Η εταιρία και το Σωματείο συμφώνησαν στη βάση της αρχής της συνεργασίας και του διαλόγου, με καλή πιστή και των δύο μερών που συγκροτούν το εργασιακό περιβάλλον, την εκπροσώπηση των εργαζομένων στο Διοικητικό Συμβούλιο σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 12 παρ.15 του ν.4109/2013 και του καταστατικού της εταιρίας άρθρο 10 παρ.6(Β) ΦΕΚ 2671/10.05/2013

Η διάρκεια της θητείας είναι τριετής και η διαδικασία εκλογής εκπροσώπου των εργαζομένων στο Δ.Σ. της εταιρίας καθορίζεται στο καταστατικό του ΣΕΔΕΘ.

ΑΡΘΡΟ 17 ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Αποδοχές ανώτερες από αυτές που καθορίζονται με τη παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, υποχρεωτικές Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., κανονισμούς εργασίας ή έθιμα δεν θίγονται από την παρούσα και εξηκολουθούν να ισχύουν.

Ρυθμίσεις που αφορούν αποδοχές, επιδόματα και παροχές πάσης φύσεως, οι οποίες έχουν συνομολογηθεί με προηγούμενες διμερείς συμβάσεις μεταξύ της Εταιρίας και του ΣΕΔΕΘ και που δεν θίγονται με τη παρούσα εξακολουθούν να ισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 18 ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΟΙ ΟΡΟΙ

Η Εταιρία αναλαμβάνει να καταβάλλει προς το σωματείο εργαζομένων και κατόπιν εγγράφου αιτήσεως αυτού χρηματικές παροχές κατ' ανώτερο όριο 15.000€ ετησίως προς εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών αυτού, όπως ενδεικτικά κατασκηνώσεις τέκνων, προγράμματα και δράσεις στήριξης οικογενείας, επιμορφωτικά ή ψυχαγωγικά προγράμματα κ.ο.κ. Στην αίτηση πρέπει να αναφέρεται ο σκοπός προς εξυπηρέτηση του οποίου αιτείται η παροχή.

Σε ειδικές και έκτακτες περιπτώσεις μπορεί να γίνει υπέρβαση του ετήσιου ορίου των 15.000€, μόνο με αιτιολογημένη απόφαση της Διοίκησης η οποία τελεί υπό την απόλυτη διακριτική της ευχέρεια.

ΑΡΘΡΟ 19 ΙΣΧΥΣ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η ισχύς της παρούσας Σύμβασης αρχίζει από την 1^η Ιανουαρίου 2017 και λήγει την 31^η Δεκεμβρίου 2019.

Όλοι οι όροι της παρούσας ταυτόχρονα με την αποδοχή τους από τον κάθε εργαζόμενο και μετά τη λήξη της παρούσας Σ.Σ.Ε. καθίστανται αυτοδικαίως και άνευ άλλου, όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας κάθε εργαζόμενου, στην οποία αυτούσια ενσωματώνεται.

Όλοι οι όροι της παρούσας ισχύουν με την επιφύλαξη τυχών αντιθέτων νομοθετικών διατάξεων.

Η Συλλογική σύμβαση συντάχθηκε και υπογράφηκε σε έξι (6) πρωτότυπα από τα οποία έλαβαν δύο (2) η Εταιρία, ένα (1) ο ΣΕΔΕΘ και τρία (3) θα κατατεθούν με μέριμνα της εταιρίας στην Δ/νση Επιθεώρησης Εργασίας του νομού Θεσσαλονίκης.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την ΔΕΘ-HELEXPO Α.Ε.

ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΠΟΖΡΙΚΙΔΗΣ

Διευθύνων Σύμβουλος

Για το ΣΕΔΕΘ

Πρόεδρος



ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΦΕΒΗ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ Α.Ε.
ΔΕΘ - HELEXPO
ΥΠΗΡΕΧΙΕΣ ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΦΕΒΗ - ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΗΣ ΥΠΗΡΕΞΙΕΣ
ΔΙΑΧΡΗΣΗΣ ΑΡΙΣΤΟΓΡΑΦΙΑΣ - ΡΑΣΤΟΦΩΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΞΙΕΣ
ΚΕΝΤΡ. ΓΡΑΦ. ΕΠΙΝΑΤΑ 154 333 35 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
ΤΗΛ. ΚΕΝΤΡΟ: 2310 291 111 - ΤΑΧ: 2310 284 732
ΑΦΜΕ: 032 252 222 - ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΑΙΓΑΙΟΝ ΒΕΛΤΙΩΝΙΚΗΣ
Ε.Ε.ΜΗ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΔΡΟΓΑΛΑΣ

Γεν. Γραμματέας