

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στη Θεσσαλονίκη, σήμερα την 1^η Σεπτεμβρίου 2013, 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 Ποζρικήδη, Διευθύνοντα Σύμβουλο αυτής, δυνάμει της 188/10/2.8.2013 απόφασης του Διοικητικού της 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 Κούρτη, Πρόεδρο και Αθανάσιο Δρογαλά, Γενικό Γραμματέα, δυνάμει της από 08/04/2013 απόφασης 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 2013 έως 2016 (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 αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Διευκρινίζεται ότι στην 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 υπηρετεί 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 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 41 Ν 1892/1990 και των όσων αναφέρονται στο άρθρο 4 του παρόντος η πέραν του ανωτέρω κανονικού ωραρίου απασχόληση αποτελεί υπερωριακή απασχόληση και αμείβεται όπως ορίζουν οι κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας (ν. 3385/ 2005 όπως ισχύει σήμερα).

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

ΑΡΘΡΟ 4

ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σε περιόδους αυξημένης απασχόλησης (ενδεικτικά: προετοιμασίας ή/και

λειτουργίας Εκθέσεων, Πολιτιστικών Εκδηλώσεων, διάφορων δράσεων της Εταιρίας ή άλλων γεγονότων) η Εταιρία επιτρέπεται να απασχολεί το σύνολο ή μέρος των εργαζομένων πέραν του ανωτάτου ορίου ημερησίας και εβδομαδιαίας απασχόλησης και μέχρι δύο (2) ώρες ημερησίως (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 του νομίμου ωραρίου σύμφωνα με τα ανωτέρω θα χορηγηθούν εντός του ιδίου ημερολογιακού 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 αδείας κ.ο.κ. καθορίζονται σύμφωνα με την 147/8/10.06.2013 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 επανεξετασθεί ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 5

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εργαζόμενοι κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες.

α) Σ' αυτούς που αμείβονται 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 αμείβονται σύμφωνα με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας της ειδικότητάς τους, τις Ατομικές Συμβάσεις εργασίας, τις προηγούμενες ΣΣΕ και τις αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου της ΔΕΘ ΑΕ.

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 ατομικές συμφωνίες, νοούνται ως τέτοιες και ειδικά :

α) για τους λογιστές και βοηθούς λογιστών η ΔΑ 45/2009 (ΥΑ 580/89/13-01-2010 – ΦΕΚ 44 τεύχος Β της 21.01.2010) των λογιστών και βοηθών λογιστών όλης της χώρας,

β) για τους μηχανικούς Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. η από 03-04-2008 ΣΣΕ για τους μηχανικούς εργαζόμενους στις μελετητικές και εργοληπτικές επιχειρήσεις όλης της χώρας,

γ) για τους ηχολήπτες η από 13-04-2009 Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των τεχνικών ραδιοφώνου (ηλεκτρονικών και ηχοληπτών) και

δ) για τους ηλεκτρολόγους η από 23-12-2010 Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνιτών-περιελιγκτών ξενοδοχείων, εργοληπτών, ηλεκτρολογικών καταστημάτων κλπ όλης της χώρας.

Η εταιρία και ο ΣΕΔΕΘ συμφωνούν ότι προκειμένου να διευκολυνθεί η ταμειακή ρευστότητα και η δυσχερής οικονομική θέση της εταιρίας που προέκυψε από την συγχώνευση της ΔΕΘ ΑΕ με την Helexro ΑΕ και την γενική οικονομική συγκυρία, για το υπόλοιπο του έτους 2013 και για το έτος 2014 θα συνεχιστεί η ίδια μισθολογική πολιτική που ισχύει και σήμερα και επομένως οι ρυθμίσεις κλαδικών συμβάσεων που προβλέπουν επιδόματα μη προβλεπόμενα από την παρούσα Επιχειρησιακή Σύμβαση ή εν γένει αποδοχές ανώτερες των μέχρι σήμερα καταβαλλόμενων, με την εξαίρεση των όσων προβλέπονται από την παρούσα, τελούν σε αναστολή και δεν εφαρμόζονται. Σε περίπτωση βελτίωσης των οικονομικών μεγεθών της εταιρία το έτος 2015, θα επανεξετασθεί η παραπάνω πολιτική μη αποκλείοντας και την δυνατότητα καταβολής συγκεκριμένου ποσού ανάλογα με τις δυνατότητες της εταιρίας.

ΑΡΘΡΟ 6

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Οι συνολικές αποδοχές των εργαζομένων, μετά την εφαρμογή του Ν. 4109/2013 διαμορφώνονται σύμφωνα με την Σ.Σ.Ε. από 1/9/2013 ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΣ	ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
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 €

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 €

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	ΣΤ	0-3	780 €
	Ε	3-15	948 €
	Δ	15-25	1.112 €

	Γ	25 ΚΑΙ ΑΝΩ	1.331 €
--	---	------------	---------

Το προσωπικό που υπηρετεί στην εταιρεία κατατάσσεται σε βαθμούς σύμφωνα με την εκπαιδευτική του κατηγορία με βάση το συνολικό χρόνο της ήδη αναγνωρισμένης από την εταιρεία πραγματικής προϋπηρεσίας στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα αλλά και τυχόν άλλης προϋπηρεσίας στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα που θα προσκομιστεί με αίτηση του εργαζομένου και απόφαση Δ.Σ. από 1/9/2013 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 Συμβάσεις Εργασίας, με την επιφύλαξη των όσων αναφέρονται στο άρθρο 5 της παρούσας και εντός των ορίων 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 τον νόμο και το επιτρέπουν οι δυνατότητες της εταιρίας, αυξήσεις μπορούν να δοθούν 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:

- 250 € επίδομα προϊσταμένων
- Χορηγείται επίδομα ευθύνης 250 € στους υπευθύνους οργάνωσης εκθέσεων, στον υπεύθυνο πωλήσεων του Τμήματος Διοργάνωσης Συνεδρίων και στον υπεύθυνο ταμείου.
- 400 € επίδομα προϊσταμένων διευθύνσεων, Διοίκησης/Διευθυντών
- 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. Σε περίπτωση ανάθεσης καθηκόντων ανώτερης βαθμίδος από την οριζόμενη θέση του εργαζομένου και με το δεδομένο της μη πλήρωσης της ανώτερης θέσης, τότε χορηγείται για όσο χρόνο ασκεί τα παραπάνω καθήκοντα ο εργαζόμενος το αντίστοιχο επίδομα θέσης.

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 ποσού 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 εταιρείας.

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

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

ΑΡΘΡΟ 9
ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ & ΑΔΕΙΑΣ

Η εταιρεία θα καταβάλλει σε κάθε εργαζόμενο τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, καθώς και το επίδομα αδειάς, τα οποία υπολογίζονται όπως προβλέπεται από την κείμενη νομοθεσία ως εξής:

Το Δώρο Χριστουγέννων στις 16 Δεκεμβρίου.

Το Δώρο Πάσχα, 10 ημέρες πριν το Πάσχα.

Το επίδομα αδειάς την 1 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 Χριστουγέννων

από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου για το Δώρο του Πάσχα

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

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

ΑΡΘΡΟ 10

ΑΡΓΙΕΣ

Ισχύουν ως αργίες (εξαιρετέες ημέρες) οι παρακάτω γιορτές :

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

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

ΑΡΘΡΟ 11

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ

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

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

Οι αποζημιώσεις από υπερωριακή εργασία, νυκτερινή εργασία κλπ, καταβάλλονται ξεχωριστά το πρώτο 15ήμερο 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 προσωπικού.

Επιπλέον χορηγείται:

1. Δύο (2) ημέρες άδειας μετ' αποδοχών στον πατέρα κατά τη γέννηση 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 εργαζομένων χορηγούνται τμηματικά, πάντως κατά το μεγαλύτερο μέρος τους, από την 1 Ιουλίου μέχρι και την 15 Αυγούστου.
4. Μια (1) ημέρα άδεια μετ' αποδοχών κατά την ονομαστική εορτή κάθε εργαζόμενου, η οποία μεταφέρεται αν συμπίπτει με αργία. Για την χορήγηση της παραπάνω άδειας απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου προϊσταμένου.

ΑΡΘΡΟ 13

ΔΑΝΕΙΑ & ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΕΣ

Κάθε εργαζόμενος που έχει απασχοληθεί 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 Ευρώ, επιβαρυνόμενος με το τέλος χαρτοσήμου 2,4%, προκειμένου να καλύψει έκτακτες σοβαρές προσωπικές, οικογενειακές ανάγκες και για λόγους υγείας.

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



Τα αιτήματα των εργαζομένων ικανοποιούνται με σειρά προτεραιότητας και με βάση τις πραγματικές ανάγκες τους, όπως είναι η ασθένεια, τα ατυχήματα, η αγορά αγαθών μεσαίας χρηματικής αξίας, καθώς και τα σοβαρά θέματα οικογενειακής φύσης.

Σε έκτακτες περιπτώσεις, μπορεί να χορηγηθεί δάνειο μεγαλύτερο των 4.000,00 Ευρώ ακόμη και καθ' υπέρβαση του ανωτέρω συνολικού ορίου των 120.000,00 Ευρώ, με απόφαση του 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 του εργαζόμενου.

Τα δάνεια χορηγούνται με ομόφωνη απόφαση τριμελούς επιτροπής αποτελούμενη από:

1. Τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρίας
2. Τον Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή και
3. Τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού

Δεν χορηγείται νέο δάνειο πριν την ολική 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 2013, 2014, 2015 και 2016 το από 1.4.2003 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 το ως άνω ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο προβλέπεται στον προϋπολογισμό που η Εταιρία απέστειλε για έγκριση στο Υπουργείο Οικονομικών.

2. Η Εταιρία συνεχίζει να ασφαρίζει το προσωπικό της με ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα σε ασφαλιστική εταιρία. Η Εταιρία και ο ΣΕΔΕΘ

συμφωνούν ότι οι καταβολές της Εταιρίας για τα έτη 2013 έως και 2016 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 ΑΕ αναλαμβάνει την δαπάνη για την εξαγορά του τυχόν υπολειπόμενου για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος πλασματικού χρόνου ασφάλισης που αναφέρεται στο άρθρο 40 του ν. 2084/1992 (ΦΕΚ 165 Α') όπως το ανωτέρω άρθρο αντικαταστάθηκε από το άρθρο 10 παράγραφος 18 του ν.3863/2010. 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 θεμελιώνει συνταξιοδοτικό δικαίωμα λόγω γήρατος. Ο εργαζόμενος που επιθυμεί να λάβει την παροχή αυτή καταθέτει στην Εταιρία, τουλάχιστον έξι μήνες πριν από την ημερομηνία 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 της 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 εταιρείας άρθρο 11 παρ. 11.4, και προέρχονται 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 στον 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 σε χρήμα. Σε περίπτωση που εκτός των τακτικώς 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 τακτικώς καταβαλλόμενες μηνιαίες αποδοχές και ο μέσος όρος των μη σταθερών ή κυμαινόμενων αμοιβών και παροχών σε είδος και σε χρήμα, που δικαιούται να λάβει ο εργαζόμενος κατά τους τελευταίους δώδεκα (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 την σύμφωνη γνώμη του Διευθύνοντος Συμβούλου 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 καθορίζεται σύμφωνα με τις κοινές εργατικές διατάξεις και την κείμενη νομοθεσία.

ΑΡΘΡΟ 16

ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ Δ.Σ. της ΔΕΘ ΑΕ

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

Η διάρκεια της θητείας είναι διετής 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 την 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 εξακολουθούν 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 την 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 1η Σεπτεμβρίου 2013 και λήγει την 31η Αυγούστου 2016.

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 εργαζομένου, στην οποία αυτούσια ενσωματώνεται.

Όλοι οι όροι της παρούσας ισχύουν με την επιφύλαξη τυχόν αντίθετων 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 στη Δ/νση Επιθεώρησης Εργασίας του νομού Θεσσαλονίκης.



ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την ΔΕΘ-ΗΕΛΕΧΡΟ Α.Ε.


ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΒΟΖΝΙΚΙΔΗΣ
Διευθύνων Σύμβουλος



Για το ΣΕΔΕΘ


ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΚΟΥΡΤΗΣ
Πρόεδρος



ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ ΔΡΟΓΑΛΑΣ
Γεν. Γραμματέας