

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ
1/1/2010 – 31/12/2012

Μεταξύ του Δήμου Αγίας Νάπας αφ' ενός και του Ε.Ε. Σωματείου Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου ΣΕΚ, της Συντεχνίας Ημικρατικών, Δημοτικών και Κοινοτικών Εργατοϋπαλλήλων ΠΕΟ αφ' ετέρου, η οποία καθορίζει τους όρους απασχόλησης του εργατικού προσωπικού του πιο πάνω Δήμου.

ΑΡΘΡΟΝ 1^{ον} . ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

Ο πιο πάνω Δήμος αναγνωρίζει ως εκπροσώπους των εργατών τους, το Ε.Ε. Σωματείο Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου, ΣΕΚ Λ, της Συντεχνία Ημικρατικών, Δημοτικών και Κοινοτικών Εργατοϋπαλλήλων ΠΕΟ, αυτό όμως δεν αποκλείει από των Δήμο τη δυνατότητα πρόσληψης εργάτη ο οποίος ανήκει σε άλλη ή δεν ανήκει σε καμιά Συντεχνία.

ΑΡΘΡΟΝ 2^{ον} . ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΝΘΗΜΕΡΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Γενικά

- 2.1.1** Οι ώρες εργασίας καθορίζονται στις 38 την εβδομάδα.
- 2.1.2** Ο Δήμος αναλαμβάνει να εξετάζει με καλή θέληση και συμπάθεια τυχόν αίτημα των Συντεχνιών για έναρξη της εργασίας στις 6.00 π.μ. αντί στις 7.00π.μ. κατά το χρονικό διάστημα Μαΐου - Σεπτεμβρίου, νοουμένου ότι οι συνθήκες εργασίας το επιτρέπουν. Η πρόνοια αυτή δεν τυγχάνει εφαρμογής στις περιπτώσεις των συνεργειών περισυλλογής σκυβάλων.
- 2.1.3** Η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας εφαρμόζεται σε όλα τα Τμήματα του Δήμου, σύμφωνα με τις υφιστάμενες διευθετήσεις μέχρι σήμερα.
- 2.1.4** Σε όλα τα τμήματα όπου η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας εφαρμόζεται από την Τρίτη μέχρι το Σάββατο και επομένως ο ελεύθερος χρόνος είναι Κυριακή και Δευτέρα, οι τρεις Δευτέρες που είναι αργίες (Δευτέρα του Πάσχα, Καθαρά Δευτέρα και Δευτέρα του Κατακλυσμού) να δίνονται σε άλλη ημέρα.

2.2 Διευθετήσεις κατά τμήμα:

2.2.1. Τεχνικό Τμήμα

Για επιδιορθώσεις δρόμων, οικοδομών κλπ. Οι καθορισμένες εβδομαδιαίως ώρες εργασίας θα κατανέμονται στις πρώτες 5 μέρες της εβδομάδας, δηλαδή Δευτέρα-Παρασκευή.

2.2.2. Κλάδος Καθαριότητας

Στον κλάδο Καθαριότητας ισχύει η πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία τόσο στην περισυλλογή σκυβάλων όσο και στον οδοκαθαρισμό. Πενθήμερη δεν σημαίνει κατ' ανάγκη εργασία από Δευτέρα-Παρασκευή, αλλά αριθμός εργατών δυνατόν να εργάζεται και κατά το Σάββατο.

Στους εργάτες αυτούς θα παρέχεται ως ελεύθερος χρόνος άλλη μέρα, η Τετάρτη.

2.2.3. Κλητήρες και Φροντιστές: Οι Κλητήρες και οι Φροντιστές, θα εργάζονται όταν απαιτείται από τις ανάγκες της υπηρεσίας και εκτός του συνηθισμένου ωραρίου της Δημοτικής Υπηρεσίας, το σύνολο όμως των ωρών εργασίας, δεν θα υπερβαίνει τις 38 ώρες την

βδομάδα. Επί των πραγματικών ωρών εργασίας εκτός του κανονικού ωραρίου , θα παραχωρείται επίδομα 5%.

2.2.4 Εργάτες με μερική απασχόληση: Ο Δήμος μπορεί να εργοδοτεί, κατόπιν συνεννόησης με τις Συντεχνίες, εργατικό προσωπικό με μειωμένο ωράριο εργασίας, ανάλογα με τις ανάγκες τους και θα του παραχωρούν αναλογικά όλα τα ωφελήματα που προβλέπει η παρούσα συλλογική σύμβαση.

2.2.5. Ωράριο Εργατών Παραλίας :

Τα συσσωρευμένα day-off που προκύπτουν πέραν της πενθήμερης θα αποζημιώνονται ως 1:1 στο τέλος της καλοκαιρινής περιόδου με βάση τις κλίμακες της θέσης τους την συγκεκριμένη περίοδο που εργάζονταν.

Νοείται ότι η κανονική υπερωρία πέραν του κανονικού ημερήσιου ωραρίου θα αποζημιώνεται σύμφωνα με το άρθρο 3.

Ο Δήμος κατά την καλοκαιρινή περίοδο, μπορεί να προσλαμβάνει εποχιακό προσωπικό για την κάλυψη των πρόσθετων αναγκών που προκύπτουν.

Θα δίδεται προτεραιότητα στους ήδη υφιστάμενους εποχιακούς που προσλαμβάνονται κάθε χρόνο από το Δήμο, νοουμένου ότι έχουν τα απαραίτητα προσόντα και η υπηρεσία είναι ικανοποιημένη από την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

ΑΡΘΡΟ 3^{ον} ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

3.1 Εργασία πέραν των κανονικών ωρών θα πληρώνεται ως υπερωρία. Κάθε ώρα υπερωρίας θα πληρώνεται η μία (1) ως μία και μισή (1 1/2) για τις πρώτες πέντε (5) μέρες της εβδομάδας και η μία (1) ως δύο (2) για το Σάββατο, τις Κυριακές και τις καθιερωμένες στη σύμβαση γιορτές / αργίες.

Η αποζημίωση για υπερωριακή απασχόληση γίνεται με την παροχή ελεύθερου χρόνου ή με χρηματική αμοιβή (με την ώρα ή κατ' αποκοπή) ή με συνδυασμό των δύο. Προτεραιότητα δίνεται στην αποζημίωση με ελεύθερο χρόνο, ενώ μέχρι το τέλος του 2012, τα δύο μέρη θα αξιολογήσουν την πρακτική εφαρμογή της όλης διαδικασίας, με βάση στοιχεία που θα προσκόμισε ο Δήμος.

3.2 Σε περιπτώσεις που ο Δήμος καλεί έκτακτα εργάτες να εργαστούν υπερωρία το πρωί του Σαββάτου, λόγω του ότι προηγήθηκε σφοδρή κακοκαιρία ή υπήρξε την προηγούμενη παλλαϊκή συγκέντρωση ή άλλη έκτακτη παρόμοια ανάγκη και καθίσταται αναγκαίο να εργαστεί προσωπικόν πέραν του συνηθισμένου ωραρίου, τότε οι Δήμοι έχουν το δικαίωμα την εργασία αυτή να μην την πληρώσουν υπερωριακά.

3.3 Διευκρινίζεται ότι η αντιμισθία μιας (1) ώρας εργασίας υπολογίζεται ως εξής: Το σύνολο αντιστοιχεί των ετησίων απολαβών δηλαδή βασικό μισθός συν το εκάστοτε παραχωρούμενο τιμαριθμικό επίδομα διαιρούμενο δια των συνολικών ετήσιων ωρών εργασίας, δηλαδή 1981,32 ώρες το χρόνο.

Σε περίπτωση που καλείται ο εργαζόμενος στο Τμήμα σκυβάλων να εργαστεί πέραν τις πενθήμερης, για τις επιπρόσθετες μέρες θα αποζημιώνεται ως εξής:

Για τα Σαββατοκυριακά που καλούνται να εργαστούν θα αποζημιώνονται για εργασία 5 ωρών θα πληρώνονται 10 ώρες για κάθε επιπρόσθετη μέρα.

Για την περίοδο από 1^η Ιουνίου μέχρι και τις 15 Σεπτεμβρίου θα αποζημιώνονται για 5 ώρες εργασίας θα πληρώνονται 12 ώρες. Η ίδια διευθέτηση ισχύει και για τις γιορτές που καλούνται να

εργαστούν καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

4. Νοείται ότι η συμφωνία αυτή σε περίπτωση που διαφανεί στην πράξη ότι δεν εξυπηρετεί μία εκ των δύο πλευρών, τότε η άλλη πλευρά δεσμεύεται με την παρούσα Συλλογική Σύμβαση όπως διαβουλευτεί ξανά τη ρύθμιση αυτή με καλή διάθεση.

ΑΡΘΡΟΝ 4^{ον} ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

4.1 ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

- 4.1.1 Συμφωνήθηκε όπως από 1.1.2007 ποσοστό 2,4% επί των μηνιαίων απολαβών (βασικός συν τιμάρημος) θα εμβάζεται κάθε μήνα μαζί με τις υπόλοιπες συνεισφορές στο Ταμείο Προνοίας Εργατών του Δήμου.

Οι κλίμακες μισθοδοσίας για τα χρόνια 2010 και 2011 είναι οι ακόλουθες :

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΑΠΟ 1.1.2010 ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΚΛΙΜΑΚΕΣ (ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΙΝ 1.8.2001)							
Κλίμακες	1	2	3	4	5	6	7
Πρόσληψη	1420, 19	1499, 07	1361, 91	1095, 38	1173,2 9	1396, 60	1546,3 2
6 μήνες	1448, 54	1542, 10	1393, 65	1120,0 8	1216, 75	1426, 29	1588,9 4
12 μήνες	1488, 31	1623, 09	1420, 19	1130,9 2	1257, 48	1456, 20	1674,2 3
7 χρόνια			1472, 09				
12 χρόνια (Τ.Υ.)			1478, 64				

- 4.1.2 Οι πιο πάνω κλίμακες είναι οι βασικές. Επί των βασικών κλιμάκων θα παραχωρείται το εκάστοτε Τιμαριθμικό επίδομα με βάση το Κυβερνητικό σύστημα.

- 4.1.3 Νοείται ότι όλοι οι εργάτες των Δήμων που είναι τοποθετημένοι στην κλίμακα 3 μετά από 7χρονη υπηρεσία στο Δήμο κατατάσσονται στην 4^η βαθμίδα της κλίμακας.

- 4.1.4 Οι εργάτες κατατάσσονται στις κλίμακες ως εξής:

Κλίμακα 1: Εργάτες αυτοκινήτων σκυβάλων

Κλίμακα 2: Οδηγοί ημερομίσθιοι (εργαζόμενοι) ,ναυαγοσώστες, μηχανοδηγοί, βαφείς, πελεκάνοι, κτίστες, υδραυλικοί και εργάτες ελέγχου και καταγραφής εμπορευμάτων στις αγορές χονδρικής και λιανικής πώλησης .

Κλίμακα 3: Οδοκαθαριστές, εργάτες καθαριότητας των αγορών χονδρικής και λιανικής πώλησης, εργάτες Υγειονομείου, οδοποιίας, αποθήκης, χώρων στάθμευσης, τεχνικού τμήματος, εργάτες για επικόλληση διαφημίσεων, εργάτες κολυμβητηρίου, εργάτες Κέντρου Τεχνών, εργάτες Πολιτιστικής Υπηρεσίας και εργάτες κήπων.

Κλίμακα 4: Εργάτες/ εργάτριες καθαρισμού αποχωρητηρίων

Κλίμακα 5: Καθαρίστριες γραφείων.

Κλίμακα 6: Ημεροφύλακες.

Κλίμακα 7: Επόπτες (εργαζόμενοι).

4.2 ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΟΥ ΠΡΟΣΛΗΦΘΗΚΕ ΜΕΤΑ ΤΗΝ 1/8/2001 ή ΠΟΥ ΕΝΤΑΧΘΗΚΕ ΣΤΙΣ ΚΛΙΜΑΚΕΣ «Δ».

4.2.1 Ισχύουν οι πιο κάτω βασικές κλίμακες εργατών οι οποίες θα φέρουν το χαρακτηριστικό ' Δ

Δ2 Εργάτες αποχωρητηρίων, καθαρίστριες, εργάτριες γηροκομείου και φύλακες.

Δ3 Τηλεφωνητές.

Δ5 Οδοκαθαριστές, εργάτες αγορών, υγειονομείου, οδοποιίας, αποθήκης, χώρων στάθμευσης, τεχνικού τμήματος, κολυμβητηρίου, κέντρου τεχνών, πολιτιστικής υπηρεσίας, επικόλλησης διαφημίσεων, πρασίνου, πλυντηρίου οχημάτων, φροντιστές, κλητήρες/ αχθοφόροι, τηλεφωνητές με επιπλέον βοηθητικά καθήκοντα, καταγραφείς και εργάτες πρόληψης.

Δ6 Εργάτες αυτοκινήτων σκυβάλων.

Δ7 Εργαζόμενοι οδηγοί (εκτός ερπυστριοφόρων).

Δ8 Κτίστες, πελεκάνοι, βαφείς, υδραυλικοί, εργαζόμενοι οδηγοί ερπυστριοφόρων, καλουπτζιήδες, συγκολλητές, ηλεκτρολόγοι, μηχανικοί οχημάτων, ναυαγοσώστες (σε ότι αφορά την τοποθέτηση των ναυαγοσωστών στη Δ8 θα γίνεται νοουμένου ότι κατέχουν το τέταρτο μετάλλιο ναυαγοσωστικής - ασημένιο).

Δ9 Επόπτες (εργαζόμενοι).

4.2.2 Οι ετήσιες προσαυξήσεις επί των κλιμάκων παραχωρούνται με τη συμπλήρωση ενός χρόνου ευδόκιμης υπηρεσίας.

4.2.3 Προσαυξήσεις που οφείλονται μεταξύ της 1^{ης} και της 15^{ης} ημέρας του μήνα και των δύο ημερομηνιών συμπεριλαμβανομένων, είναι πληρωτέες από την 1^η ημέρα του μήνα.

4.2.4 Προσαυξήσεις που οφείλονται μετά την 15^η ημέρα του μήνα είναι πληρωτέες από την 1^η ημέρα του επόμενου μήνα.

4.2.5 Έκτακτο προσωπικό προσλαμβάνεται μόνο για εποχικές , επετειακές και εν πάση περιπτώσει έκτακτες ανάγκες με ταυτόχρονη ενημέρωση των Συντεχνιών.

4.2.6 Οι κλίμακες των εργατών είναι οι ακόλουθες:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1**ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΑΠΟ 1.1.2010 ΕΡΓΑΤΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΣΛΗΦΘΗΚΑΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ 1.8.2001**

ΕΤ Η	Δ2	Δ3	Δ5	Δ6	Δ7	Δ8	Δ9
1	740,44	797,59	918,15	975,59	1033,00	1090,15	1147,59
2	778,02	838,19	963,95	1025,19	1085,12	1144,17	1204,27
3	804,53	866,77	996,37	1059,88	1121,36	1181,75	1243,53
4	831,31	895,40	1028,41	1094,85	1157,93	1219,09	1282,72
5	857,79	924,03	1060,38	1129,61	1194,51	1256,75	1322,18
6	884,26	952,34	1092,50	1164,51	1231,01	1294,36	1361,36
7	910,77	980,99	1124,54	1199,46	1267,58	1331,67	1400,83
8	937,54	1009,55	1156,59	1234,24	1303,89	1369,29	1440,05
9	963,95	1038,20	1188,63	1269,20	1340,47	1406,97	1479,48
10	990,49	1066,83	1220,74	1304,15	1377,04	1444,29	1518,70
11	998,18	1095,38	1252,75	1338,85	1413,54	1481,90	1558,20
12		1124,04	1284,80	1373,82	1450,12	1519,54	1597,42
13		1132,23	1317,18	1408,51	1486,66	1556,89	1636,85
14			1326,94	1418,07	1523,00	1594,51	1649,30
15					1559,30	1606,65	
16					1570,41		

Ο βασικός μισθός των εργατών που τοποθετούνται στο συνεργείο/ομάδα ελαφριάς εργασίας, όπως αναφέρεται στο «Παράρτημα 7», μειώνεται κατά 10% για όσο χρονικό διάστημα είναι ενταγμένοι στην ομάδα/συνεργείο για ελαφριά εργασία.

ΑΡΘΡΟΝ 5^ο ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΩΝ.

5.1 Η επιλογή, των επικεφαλής ομάδας εργατών, των ειδικευμένων εργατών και των οδηγών, γίνεται με βάση την διαδικασία και τα κριτήρια που έχουν συμφωνηθεί και φαίνονται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 και 3 της παρούσας συλλογικής σύμβασης.

5.2 Τα δύο μέρη κατόπιν συνεννόησης δυνατόν να διαφοροποιούν τα κριτήρια, ανάλογα με την περίπτωση και τις ανάγκες της υπηρεσίας.

ΑΡΘΡΟΝ 6^ο ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΤΩΝ- ΕΠΟΠΤΕΣ

6.1 Στους εργάτες που ανατίθενται και καθήκοντα επικεφαλής ομάδας εργατών, παραχωρείται επίδομα ευθύνης 5% επί του συνόλου των απολαβών (βασικός μισθός + τιμαριθμικό επίδομα) για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί το συγκεκριμένο έργο.

6.2 Εργάτες που εκτελούν καθήκοντα επικεφαλής πάνω σε μόνιμη βάση, μετά από παρέλευση 12 μηνών, κατατάσσονται στη κλίμακα Δ9 των εργαζομένων Εποπτών, στο πλησιέστερο προς τα πάνω σημείο της νέας κλίμακας με βάση τις απολαβές τους (συμπεριλαμβανομένου και του επιδόματος ευθύνης που παίρνουν)

6.3 Όσον αφορά τους εργάτες που είναι ενταγμένοι στις παλαιές προσωπικές κλίμακες διευκρινίζεται ότι σε περίπτωση ανάθεσης καθηκόντων επίβλεψης ομάδας εργατών πάνω σε μόνιμη βάση, ισχύουν οι παλαιές κλίμακες και εντάσσονται στην κορυφή της κλίμακας 7, του εργαζόμενου επόπτη.

6.4 Η επιλογή των επικεφαλής γίνεται με βάση τα κριτήρια του άρθρου 6.

ΑΡΘΡΟΝ 7^{ΟΥ} ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ / ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΕΡΓΑΤΩΝ

7.1 Σε περίπτωση αλλαγής καθηκόντων ή μετακίνησης εργάτη κατά την οποία θα υπάρχει διαφορά στην μισθοδοτική κλίμακα Δ, η διαφορά του ωρομισθίου προς όφελος του εργάτη θα καταβάλλεται υπό μορφή επιδόματος. Αυτή η διαφορά του ωρομισθίου θα είναι ο πλησιέστερος προς τα άνω μισθός της νέας κλίμακας Δ σε σχέση με τον υφιστάμενο του μισθό και το μέρος της προσαύξησης που έχει κερδηθεί. Μετά την παρέλευση έξι (6) μηνών από την ημερομηνία μετακίνησης/τοποθέτησης, ο εργάτης θα τοποθετείται κανονικά στην νέα κλίμακα και η ημερομηνία προσαύξησης του είναι η πρώτη μέρα του επόμενου μήνα κάθε χρόνου υπηρεσίας.

7.2 Νοείται ότι το επίδομα θα διακόπτεται αν ο εργάτης επανέλθει στην προηγούμενη του θέση πριν την λήξη των έξι (6) μηνών.

7.3 Σε περίπτωση αλλαγής καθηκόντων ή μετακίνησης εργάτη η οποία συνεπάγεται τοποθέτηση σε χαμηλότερη μισθοδοτική κλίμακα, τότε ο εργάτης τοποθετείται στον πλησιέστερο προς τα κάτω μισθό της νέας κλίμακας Δ σε σχέση με τον υφιστάμενο μισθό του και το μέρος της προσαύξησης που έχει κερδηθεί. Νοείται ότι για την αλλαγή καθηκόντων απαιτείται η συναίνεση της Συντεχνίας του επηρεαζόμενου.

Σε περιπτώσεις όπου ο εργάτης βρίσκεται σε μισθολογικό σημείο ψηλότερο της νέας του Δ κλίμακας, τότε τοποθετείται στο ανώτατο σημείο της νέας κλίμακας.

7.4 Η επιλογή των μετακινούμενων γίνεται με βάση τα κριτήρια του άρθρου 6.

ΑΡΘΡΟΝ 8^{ΟΥ} ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ

Το τιμαριθμικό επίδομα θα αυξομειώνεται σύμφωνα με το κυβερνητικό σύστημα υπολογισμού και θα πληρώνεται προς τους εργαζόμενους μαζί με τα δεδουλευμένα ημερομίσθια τους.

ΑΡΘΡΟΝ 9^{ΟΥ} ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΕΚΤΑΚΤΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

Οι νεοπροσλαμβανόμενοι εργάτες με 12μηνη συνεχή υπηρεσία από την πρόσληψη τους, κατόπιν εισήγησης του οικείου προϊσταμένου και του Δημοτικού Γραμματέα, σε περίπτωση που οι υπηρεσίες τους θεωρηθούν ικανοποιητικές θα κατατάσσονται στο τακτικό εργατικό προσωπικό και θα απολαμβάνουν όλων των ωφελημάτων τα οποία παραχωρεί ο Δήμος στο προσωπικό του.

ΑΡΘΡΟΝ 10^{ΟΥ} ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

10.1 Οι συνεισφορές στο Ταμείο Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης καθορίζονται επί εκατοστιαίας αναλογίας πάνω στο σύνολο των μηνιαίων απολαβών των εργαζομένων ως εξής:

Συνεισφορά Δήμου	1,5%-
Συνεισφορά εργαζομένων	0,5%.

10.2 Νοείται ότι ο κάθε Δήμος θα αποκόπτει την συνεισφορά κάθε εργαζόμενου από τις μηνιαίες απολαβές του και θα την εμβάζει μαζί με τη δική του συνεισφορά ως συνδρομή στο Ταμείο Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης των Συντεχνιών. Αυτού του ωφελήματος δικαιούνται και οι έκτακτοι εργάτες του Δήμου.

ΑΡΘΡΟΝ 11^{ΟΥ} ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

11.1 Σε όλους τους εργατές των Δήμων παρέχεται ετήσια άδεια μετ' απολαβών ως ακολούθως:

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΠΕΝΘΗΜΕΡΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΞΑΗΜΕΡΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
μέχρι 4 χρόνια	20 εργάσιμες μέρες	24 εργάσιμες μέρες
από 4 έως 8 χρόνια	21 εργάσιμες μέρες	25 εργάσιμες μέρες
από 8 έως 12 χρόνια	23 εργάσιμες μέρες	27 εργάσιμες μέρες
πέραν από 12 χρόνια	26 εργάσιμες μέρες	31 εργάσιμες μέρες

11.2 Η άδεια ή μέρος της άδειας την οποία δεν θα μπορέσουν να παράσχουν οι Δήμοι κατά το χρόνο της άδειας, μεταφέρεται μέχρι 2 χρόνια. Πέραν όμως της αναλογίας των δύο (2) χρόνων και δεδομένου ότι οι Δήμοι εξακολουθούν να μην είναι σε θέση να την παραχωρήσουν, τότε υποχρεούνται να την πληρώσουν προς τον επηρεαζόμενο.

ΑΡΘΡΟΝ 12^{ΟΥ} ΑΔΕΙΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ, ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ.

12.1 Στους εργατές των Δήμων παρέχεται άδεια ασθενείας μέχρι 45 εργάσιμες μέρες για κάθε συμπληρωμένο χρόνο υπηρεσίας. Για τις 45 μέρες άδειας ασθενείας, οι Δήμοι θα συμπληρώνουν τη διαφορά μεταξύ των απολαβών και τα επιδόματα ασθενείας και σωματικής βλάβης τα οποία αυτοί τυχόν δικαιούνται από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Οι επηρεαζόμενοι εργατές υποχρεούνται να πληροφορούν το Δήμο αμέσως μετά την παραλαβή της σχετικής επιταγής/επιστολής από το Τ.Κ.Α. ώστε να διευθετείται η πληρωμή τους.

12.2 Σε περίπτωση που εργατής δεν παρουσιάσει στο Δήμο την επιταγή/επιστολή του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, τότε αφού προειδοποιηθεί, θα του αφαιρείται το σχετικό ποσό και από την επόμενη φορά δεν θα του παρέχεται οποιαδήποτε διευκόλυνση από το Δήμο. Η επαναλαμβανόμενη μη παρουσίαση της επιταγής /επιστολής του Τ.Κ.Α., αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα και θα εκδικάζεται με βάση τον πειθαρχικό κώδικα.

12.3 Η πρακτική που ακολουθείται σήμερα από τους Δήμους να διευκολύνουν τους τακτικούς εργατές μέχρι να εξασφαλίσουν την πληρωμή των δικαιωμάτων τους από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων θα συνεχιστεί.

12.4 Σε περίπτωση που παρέχεται άδεια λόγω εργατικών ατυχημάτων τότε οι Δήμοι για περίοδο μέχρι και 6 μηνών θα συμπληρώνουν τη διαφορά μεταξύ των απολαβών και τα επιδόματα που οι επηρεαζόμενοι τυχόν δικαιούνται από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέχρι 6 μήνες.

12.5 Σε περίπτωση που η απουσία από την εργασία λόγω εργατικού ατυχήματος ξεπεράσει τις 45 εργάσιμες μέρες, ο επηρεαζόμενος εργατής δικαιούται επιπλέον άδεια ασθενείας υπολογιζόμενης ως εξής: Αριθμός συμπληρωμένων μηνών υπηρεσίας μετά την ανάληψη καθηκόντων μετά το εργατικό ατύχημα μέχρι το Δεκέμβρη του ίδιου χρόνου, πολλαπλασιαζόμενος επί του συντελεστού 3.75 (45 μέρες: 12 μήνες). Περίοδος πέραν των 15 ημερών λογίζεται ως συμπληρωμένος μήνας.

12.6 Όσον αφορά την άδεια μητρότητας, οι Δήμοι θα συμπληρώνουν την διαφορά του

επιδόματος του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με τον μισθό των εργοδοτούμενων.

12.7 Για τη γονική άδεια, θα τηρούνται οι πρόνοιες του Ν 69(Ι)/2002 με τις εκάστοτε τροποποιήσεις του.

ΑΡΘΡΟΝ 13^ο ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι Δήμοι έχουν ασφαλισμένο το εργατικό τους προσωπικό με Ασφάλεια Ζωής όπου οι εργαζόμενοι καλύπτονται με ποσοστό 200% επί των ολικών ετήσιων απολαβών τους με ελάχιστη κάλυψη τις €30.000 και με Ασφάλεια Προσωπικών Ατυχημάτων (ενδεικτικός πίνακας επισυνάπτεται ως ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4)

ΑΡΘΡΟΝ 14^ο ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Συμφωνήθηκε όπως συσταθεί και λειτουργεί στο Δήμο Αγίας Νάπας Επιτροπή Ασφαλείας.

ΑΡΘΡΟΝ 15^ο ΤΑΜΕΙΟΝ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

15.1 Όλοι οι εργάτες που έχουν συμπληρώσει 12μηνη συνέχη υπηρεσία στο Δήμο, εντάσσονται στο υφιστάμενο Ταμείο Προνοίας Εργατών των Δήμων.

15.2 Η συνεισφορά των εργατών στο Ταμείο Προνοίας καθορίζεται σε 6% και η συνεισφορά του Δήμου παραμένει στάθερή σε 8,5%

15.3 Από 1.9.2006 εφαρμόζεται κατοχυρωμένο Ταμείο Προνοίας με βάση την ακόλουθη φόρμουλα:

$$Π=ΥxΜxΚ$$

Όπου:

Π= Εφάπαξ ποσό που λαμβάνουν τα δικαιούχα μέλη του ταμείου κατά την αποχώρησή τους.

Υ= Μήνες υπηρεσίας του δικαιούχου μέλους μετά από 12μηνη υπηρεσία (πλην των αδειών ασθενείας). Νοείται ότι για τους εργάτες που υπηρετούσαν πριν την 1.1.2009 ισχύει η 6μηνη υπηρεσία.

Μ= Τελευταίος μηνιαίος μισθός δικαιούχου μέλους

Κ= Ποσοστό κατοχύρωσης 14%

15.4 Οι εργάτες θα λαμβάνουν με την αφυπηρέτησή τους, το μεγαλύτερο ποσό μεταξύ κατοχυρωμένου Ταμείου Προνοίας και του εις πίστη τους ποσού στους λογαριασμούς του Ταμείου Προνοίας του Δήμου συμπεριλαμβανομένων και του ποσοστού 2,4%.

15.5 Ο Δήμος αναλαμβάνει να τροποποίηση τους υφιστάμενους κανονισμούς, ώστε να συνάδουν με το πάρων άρθρο.

15.6 Τα δυο μέρη συμφωνούν ότι η λειτουργία τέτοιου είδους ταμεία περιέχουν κινδύνους γι' αυτό σε περίπτωση σημαντικής διαφοροποίησης, είτε προς τα κάτω είτε προς τα πάνω, των παραδοχών της μελέτης που έγινε τον Μάρτιο του 2007, και στα πλαίσια της ανανέωσης των συλλογικών συμβάσεων, τα δυο μέρη οφείλουν να συζητούν το θέμα με σκοπό να δίνονται οι κατάλληλες θεραπείες. Ο επιμερισμός τυχόν ελλειμμάτων με βάση τις αναλογιστικές μελέτες που θα γίνονται κατά καιρούς, θα κατανέμεται με βάση τα ισχύοντα σε παρ'ομοιές περιπτώσεις σε άλλους Δήμους.

ΑΡΘΡΟΝ 16^ο ΓΙΟΡΤΕΣ - ΑΡΓΙΕΣ

16.1 Θα παραχωρούνται σε όλους τους εργάτες οι ακόλουθες γιορτές / αργίες με πλήρεις απολαβές:

- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| 1. 1η Ιανουαρίου | 9. 1η Μαΐου |
| 2. 6η Ιανουαρίου | 10. Δευτέρα του Κατακλισμού |
| 3. Καθαρά Δευτέρα | 11. 15η Αυγούστου |
| 4. 25η Μαρτίου | 12. 1 ^η Οκτωβρίου |
| 5. 1η Απριλίου | 13. 28 ^η Οκτωβρίου |
| 6. Μεγάλη Παρασκευή | 14. 24 ^η Δεκεμβρίου |
| 7. Μεγάλο Σάββατο | 15. 25η Δεκεμβρίου |
| 8. Δευτέρα του Πάσχα | 16. 26 ^η Δεκεμβρίου |

16.2 Σε περίπτωση που καθορίζεται από την κυβέρνηση οποιαδήποτε μέρα ως δημόσια αργία, τότε αυτή θα θεωρείται ως αργία μετά πληρωμής και για τους εργατοτεχνίτες του Δήμου.

16.3 Σε περίπτωση που εργάτης κληθεί να εργαστεί κατά τη διάρκεια οποιαδήποτε των πιο πάνω γιορτών-αργιών, τότε αυτός θα πληρώνεται υπερωρία η μία (1) ώρα ως δύο (2) επιπρόσθετα του κανονικού ημερομισθίου.

ΑΡΘΡΟΝ 17^ο ΠΑΡΑΧΩΡΗΣΗ ΣΤΟΛΩΝ, ΜΟΥΣΙΑΜΜΑΔΩΝ ΠΟΔΙΝΩΝ Κ.Λ.Π.

Καλοκαίρι:

- Εντός του μηνός Απριλίου, θα παραχωρούνται σε όλους τους εργάτες δύο παντελόνια , δύο υποκάμισα ή δύο φανέλες (cotton , με γιακά, κουμπιά και τσέπη με προτυπωμένο ή κεντημένο το έμβλημα του οικείου Δήμου) και δύο ρόμπες σε όλες τις εργάτριες.

Χειμώνα:

- Σε όλους τους εργάτες εντός του μηνός Οκτωβρίου, θα παραχωρούνται δύο μάλλινα παντελόνια και δύο μάλλινα πουκάμισα. Στις τακτικές εργάτριες θα παραχωρούνται δύο ρόμπες. Κάθε δύο χρόνια θα παραχωρείται σε όλο το προσωπικό και ένα τρικό σε σχήμα «V καρέ» το οποίο επίσης θα φέρει το σήμα του οικείου Δήμου.

Τα πουκάμισα και οι φανέλες θα παραχωρούνται με βάση τα συνήθη μεγέθη εργοστασίου ενώ τα παντελόνια θα ράβονται, από εγκριμένο από κάθε Δήμο ράπτη, στα μέτρα του κάθε εργάτη. Η ποιότητα του υφάσματος θα συμφωνείται μεταξύ των Δημοτικών Γραμματέων και των Συντεχνιών.

Νοείται ότι τα είδη και ο αριθμός των στολών μπορούν να τροποποιηθούν κατόπιν συμφωνίας μεταξύ ενός Δήμου και των Συντεχνιών.

Προστατευτικά μέσα:

- Στο τακτικό προσωπικό των Δήμων θα παραχωρείται ένα ζεύγος υποδήματα ασφαλείας το οποίο θα αντικαθίσταται με καινούργιο όταν και εφόσον ο εργάτης προσκομίζει το παλαιό ζεύγος. Τα υποδήματα, θα φέρουν και αυτά ειδική σήμανση.
- Στους εργάτες παραχωρούνται προστατευτικά μέσα, δηλαδή άρβυλα, ποδίνες λαστιχένιες, μουσαμάδες, φωσφορούχα γιλέκα, ματογυάλια, γάντια και προστατευτικές μάσκες ότα χρειάζεται. Οι Δήμοι θα παραχωρούν μπουφάν στις περιπτώσεις που οι ίδιοι κρίνουν ότι τούτ απαιτείται λόγω της φύσης της εργασίας.
- Οι νέες στολές και το πρώτο ζεύγος υποδημάτων, να δοθούν στο εργατικό προσωπικό με την συνομολόγηση της παρούσας σύμβασης.
Η χρήση της στολής και των άλλων προστατευτικών μέσων που παραχωρεί ο Δήμος στους εργάτες τους, θα γίνεται μόνο στα πλαίσια του καθορισμένου ωραρίου εργασίας των Δήμων. Οι

εργατοτεχνίτες προσέρχονται στην εργασία ενδεδυμένοι με τη στολή που τους παρέχει η υπηρεσία και τυχόν μη συμμόρφωση τους συνεπάγεται πειθαρχική δίωξη.

ΑΡΘΡΟΝ 18^ο ΠΑΡΟΧΗ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΩΝ

Ο Δήμος πρέπει να διαθέτει κατάλληλους χώρους για εξυπηρέτηση των εργαζομένων (αποδυτήρια, τραπεζαρία και λουστήρες)

ΑΡΘΡΟΝ 19^ο ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΜΗ ΠΡΟΣΕΛΕΥΣΗ ΕΡΓΑΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΚΑΙΡΙΚΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ

- 19.1.** Σε περίπτωση κατά την οποία συνεργεία περισυλλογής σκυβάλων αναγκάζονται να καθυστερήσουν την έναρξη εργασίας ή υποχρεωθούν να διακόψουν την εργασία λόγω βλάβης των αυτοκινήτων ή καιρικών συνθηκών, συμφωνήθηκε να ακολουθείται η πιο κάτω διαδικασία:
- 19.1.1** Ο Δήμος θα φροντίζει να παραχωρεί άλλο αυτοκίνητο για να μπορεί να διεξάγεται η εργασία μέσα στο συνηθισμένο ωράριο.
- 19.1.2** Σε περίπτωση που δεν υπάρχει άλλο διαθέσιμο αυτοκίνητο, τότε η υπηρεσία οφείλει να δώσει οδηγίες στους εργάτες του συνεργείου και αυτοί είναι υποχρεωμένοι να υπακούσουν ή να εργαστούν σε άλλη εργασία που θα τους υποδειχθεί, ή ν' αναμένουν επιδιόρθωση του αυτοκινήτου τους ή άλλου αυτοκινήτου που η υπηρεσία μετά από διευθέτηση μπορεί να εξασφαλίσει.
- 19.1.3** Αν την ίδια μέρα οι εργάτες του συνεργείου κληθούν να επανέλθουν στην υπηρεσία σκυβάλων για να συνεχίσουν την περισυλλογή όλων ή των υπολοίπων σκυβάλων του τομέα τους, είναι υποχρεωμένοι να το πράξουν, νοουμένου ότι υπάρχει επαρκής χρόνος στη διάθεσή τους.
- 19.1.4** Τις ώρες που οι εργάτες του συνεργείου, βάσει οδηγιών εργάστηκαν σε άλλη εργασία ή ανέμεναν από καθυστέρηση στην έναρξη ή διακοπή της εργασίας λόγω βλάβης του αυτοκινήτου ή καιρικών συνθηκών, θα τις πληρώνονται κανονικά πέραν του ημερομισθίου τους, τη μία (1) ώρα ως μία (1).
- 19.2** Σε περίπτωση που εργαζόμενοι δεν μπορέσουν να προσέλθουν στον τόπο απασχόλησης τους, λόγω αποδεδειγμένων κακών καιρικών συνθηκών (χιόνια), θα δικαιούνται, για περίοδο μέχρι 5 εργάσιμων ημερών το χρόνο το 50% των απολαβών τους, νοουμένου ότι θα παρουσιάσουν βεβαίωση του Σταθμάρχη ή του Κοινοτάρχη της περιοχής τους.

ΑΡΘΡΟΝ 20^ο 13^ο ΜΙΣΘΟΣ

- 20.1** Παραχωρείται σε όλο το εργατικό προσωπικό των Δήμων 13^ο μισθός κατά τις γιορτές των Χριστουγέννων. Νοείται ότι στους νεοπροσλαμβανόμενους θα παραχωρείται το φιλοδώρημα κατά αναλογία με βάση την υπηρεσία τους.
- 20.2** Σε περίπτωση απόλυσης ή αποχώρησης εργάτη, θα παραχωρείται η αναλογία του φιλοδωρήματος, βάσει των μηνών υπηρεσίας του κατά το χρόνο της αποχώρησης.

ΑΡΘΡΟΝ 21^ο . ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΗ ΣΥΝΔΡΟΜΗ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ

21.1 Ο Δήμος αναλαμβάνει να αποκόπτει για λογαριασμό των Συντεχνιών το καθορισμένο ποσοστό 1% επί του συνόλου των μηνιαίων απολαβών των εργατών μελών τους ή οποιοδήποτε άλλο- ποσοστό θα καθοριστεί ως συνδρομή προς τις Συντεχνίες, με βάση τα ισχύοντα για το ωρομίσθιο προσωπικό της Κυβέρνησης.

21.2 Το ποσό της προκαθορισμένης συνδρομής θα αποκόπτεται επίσης και στο ανοργάνωτο προσωπικό (μόνιμοι και εποχιακοί) το οποίο καλύπτεται από την παρούσα Συλλογική Σύμβαση. Το ποσό αυτό θα διαμοιράζεται στις δύο Συντεχνίες που υπογράφουν την Συλλογική Σύμβαση.

ΑΡΘΡΟΝ 22^ο . ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ .

22.1 Σε περίπτωση απόλυσης τακτικού εργάτη θα δίδεται προειδοποίηση σύμφωνα με τις πρόνοιες του Περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου.

22.2 Σε περίπτωση απόλυσης έκτακτου εργάτη θα δίδεται προειδοποίηση 2 ημερών.

22.3 Και στις δύο περιπτώσεις (α και β) θα ειδοποιείται ταυτόχρονα και η Συντεχνία.

ΑΡΘΡΟΝ 23^ο . ΤΡΟΠΟΣ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

23.1 Για την επίλυση εργατικών διαφορών θα ακολουθείται η διαδικασία που προνοείται από τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

23.2 Σε περίπτωση ανανέωσης της συλλογικής σύμβασης στόχος των δύο πλευρών είναι η ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων και η κατάληξη σε συμφωνία στα χρονοδιαγράμματα του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων δηλαδή:

23.2.1 υποβολή αιτημάτων δύο μήνες πριν την λήξη της σύμβασης

23.2.2 ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων εντός δύο μηνών.

ΑΡΘΡΟΝ 24^ο ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ

Ο Δήμος αναγνωρίζει την ύπαρξη Τοπικών Επιτροπών που αποτελείται από αντιπροσώπους των εργατών που εκλέγονται από τους ίδιους, όπως διαλαμβάνεται στους πρότυπους κανονισμούς των συντεχνιών.

ΑΡΘΡΟΝ 25^ο . ΝΕΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ

Κατά τη διάρκεια που ισχύει η παρούσα σύμβαση αποκλείεται η υποβολή νέων αιτημάτων.

ΑΡΘΡΟΝ 26^ο . ΔΙΕΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Ο Δήμος θα συνεχίσει να εφαρμόζει την ίδια πολιτική που είχαν μέχρι σήμερα στις περιπτώσεις που στελέχη των Συντεχνιών καλούνται να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια-συνέδρια ή συνδιασκέψεις.

ΑΡΘΡΟΝ 27^ο ΤΑΜΕΙΟΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ

- 27.1** Ο Δήμος θα εισφέρει στο Ταμείο Ευημερίας του εργατικού προσωπικού ποσοστό ύψους 1.0% πάνω στο σύνολο (βασικός συν τιμάρημος) των απολαβών των εργαζομένων.
- 27.2** Οι δύο πλευρές θα καταβάλουν προσπάθεια για ενοποίηση των Ταμείων Ευημερίας των εργατοτεχνιτών. Ο τρόπος λειτουργίας και διαχείρισης του νέου Ταμείου θα τύχουν επεξεργασίας απ' ευθείας μεταξύ των δύο πλευρών με βάση τα υφιστάμενα καταστατικά.
- 27.3** Μέσα στα πλαίσια του Ταμείου Ευημερίας τα μέρη συμφωνούν να καθοδηγήσουν τα μέλη του Ταμείου Ευημερίας για αλλαγή των κανονισμών με στόχο την κάλυψη περιστατικών Υγείας για οικονομική βοήθεια εργατών με βάση κριτήρια που θα συμφωνηθούν.

ΑΡΘΡΟΝ 28^{ον} ΤΑΜΕΙΟΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ

Από 1.1.2009 οι Δήμοι συνεισφέρουν στα Ταμεία Ευημερίας των Συντεχνιών ποσοστό 0,5% πάνω στις συνολικές απολαβές (βασικός συν τιμάρημος επί δώδεκα μήνες) του εργατοτεχνικού προσωπικού με βάση την μισθοδοσία των μελών της κάθε Συντεχνίας.

ΑΡΘΡΟΝ 29^{ον}. ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΙΑΤΡΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

Ο Δήμος συνεισφέρει στα Ταμεία Στήριξης των Συντεχνιών για σκοπούς συμπληρωματικής ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης 1% , επί του συνολικού μισθολογίου των μελών της κάθε Συντεχνίας.

ΑΡΘΡΟΝ 30^{ον} . ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ.

Ο πειθαρχικός κώδικας που έχει συμφωνηθεί μεταξύ των δύο μερών επισυνάπτεται ως ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6 της παρούσας συλλογικής σύμβασης.

ΑΡΘΡΟΝ 31^{ον} . ΟΜΑΔΑ / ΣΥΝΕΡΓΕΙΟ ΓΙΑ ΕΛΑΦΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ισχύουν οι πρόνοιες του ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ 7.

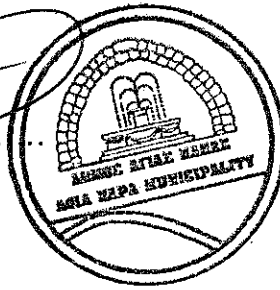
ΑΡΘΡΟΝ 32^{ον} . ΣΧΕΔΙΟ ΑΛΛΗΛΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Συμφωνείται η δημιουργία Σχεδίου Αλληλοστήριξης εργαζομένων για όλα τα μέλη των Συντεχνιών των Δήμων και ισχύουν οι πρόνοιες του ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ 8.

ΑΡΘΡΟΝ 33^{ον} . ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Η παρούσα σύμβαση ισχύει από 1.1.2010 μέχρι 31.12.2012 μπορεί δε να ανανεώνεται από χρόνο σε χρόνο, εκτός εάν ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη θα καταγγείλει ή ζητήσει την αναθεώρηση της.


.....
Αντώνης Τσόκκος
Δήμαρχος



Για το ΕΕΣΤΑ ΣΕΚ
Αμμοχώστου

Για τη ΣΗΔΗΚΕΚ ΠΕΟ
Αμμοχώστου


.....
Αντρέας Χαραλάμπος
Γραμματέας Σωματείου




.....
Γιώργος Κύπρου
Γραμματέας Σωματείου

Υπεγράφη σήμερα την 1.5.2012

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Διαδικασία και Κριτήρια Ανάθεσης Καθηκόντων Επικεφαλής στο Εργατικό Προσωπικό.

1. Γενικά

- 1.1 Κοινοποίηση ανάγκης στο εργατικό προσωπικό (μαζί με τα προσόντα και τα κριτήρια επιλογής).
- 1.2 Υποβολή αιτήσεων από ενδιαφερόμενο εργατικό προσωπικό.
- 1.3 Αξιολόγηση των αιτήσεων.
- 1.4 Ετοιμασία καταλόγου υποψηφίων αιτητών που πληρούν τα προσόντα 3.1 και 3.2 και βαθμολόγηση των αιτητών σύμφωνα με τα κριτήρια 4.1 και 4.2.
- 1.5 Αξιολόγηση αρμόδιου Προϊσταμένου και βαθμολόγηση των αιτητών σύμφωνα με το κριτήριο 4.3.
- 1.6 Προφορική εξέταση των αιτητών σε ό,τι αφορά τα προσόντα 3.4 και 3.5 και βαθμολόγησή τους με βάση το κριτήριο 4.4. Η προφορική εξέταση γίνεται από τριμελή Επιτροπή αποτελούμενη από το Δημοτικό Γραμματέα, τον αρμόδιο λειτουργό θεμάτων προσωπικού και τον αρμόδιο Προϊστάμενο του Κλάδου, όπου παρουσιάζεται ανάγκη πλήρωσης θέσης Επόπτη/Επικεφαλής.
- 1.7 Η Επιτροπή προχωρεί στην επιλογή των πλέον κατάλληλων προσώπων με βάση τη συνολική βαθμολογία τους η οποία προέρχεται από τη βαθμολόγηση των κριτηρίων από 4.1 έως το 4.4 και υποβάλλει σχετική εισήγηση στον Δήμαρχο για έγκριση.

2. Καθήκοντα και Ευθύνες

- 2.1 Οργανώνει και ελέγχει την εργασία εργατικού προσωπικού για επίτευξη της καλύτερης αποδοτικότητας και παραγωγικότητας.
- 2.2 Εργάζεται μαζί με το υπόλοιπο εργατικό προσωπικό και επιπρόσθετα και παράλληλα εποπτεύει το προσωπικό της ομάδας του.
- 2.3 Ελέγχει τις παρουσίες του προσωπικού που απασχολείται κάτω από τις οδηγίες του και τηρεί σχετικό βιβλίο.
- 2.4 Βοηθά τους ανώτερους του στην εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- 2.5 Επιλαμβάνεται σε συνεννόηση με τον Προϊστάμενό του παραπόνων του κοινού σε θέματα που αφορούν τον τομέα που εργάζεται και φροντίζει ή/και βοηθά για την επίλυσή τους.
- 2.6 Βοηθά στην πρακτική εκπαίδευση νέου προσωπικού.
- 2.7 Βοηθά στην τήρηση στατιστικών και άλλων στοιχείων για τις εργασίες τις οποίες είναι υπεύθυνος όπως ήθελε καθοριστεί από τον Προϊσταμένους του.
- 2.8 Έχει την ευθύνη για την ασφαλή χρήση, φύλαξη και συντήρηση των μηχανημάτων, εργαλείων και γενικά όλου του εξοπλισμού που χρησιμοποιείται από το προσωπικό της ομάδας που εποπτεύει.
- 2.9 Εποπτεύει και μεριμνά για τη λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων ασφάλειας και υγείας στο χώρο της εργασίας.
- 2.10 Εκτελεί οποιαδήποτε άλλα συναφή καθήκοντα που θα του ανατεθούν.

3. Προσόντα.

- 3.1 Απόφοιτος τουλάχιστον Δημοτικού Σχολείου.
- 3.2 Προϋπηρεσία στο Δήμο τουλάχιστον 5 χρόνια.
- 3.3 Ικανότητα στην επίβλεψη και συντονισμό προσωπικού και εργασίας.
- 3.4 Δυνατότητα καλής επικοινωνίας.
- 3.5 Ακεραιότητα χαρακτήρα.

4.	Α/Α	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
			Κριτήρια	Μέγιστη Βαθμολογία
	4.1	Άλλα ακαδημαϊκά προσόντα εκτός του απολυτηρίου του Δημοτικού Σχολείου.		30 μονάδες
		(α) Για κάθε συμπληρωμένο έτος σε σχολείο Μέσης Εκπαίδευσης για όσους δεν έτυχαν απολυτηρίου.	1 μονάδα	
		(β) Απολυτήριο εξαετούς φοίτησης σε σχολείο Μέσης Εκπαίδευσης.	8 μονάδες	
		(γ) Απολυτήριο εξαετούς φοίτησης σε Τεχνική Σχολή ή σε Γεωργικό Γυμνάσιο.	10 μονάδες	
		(δ) Επαίδευση / επιμόρφωση σε θέματα του Κλάδου. Επιτυχής παρακολούθηση σεμιναρίων σχετικών με εποπτεία προσωπικού.	5 μονάδες	
		(ε) Δίπλωμα Κολεγίου συναφές με τον Κλάδο.	5 μονάδες	
	4.2	Για υπηρεσία πέραν των 5 ετών, μία μονάδα για κάθε συμπληρωμένο έτος υπηρεσίας, με ανώτατο αριθμό τις 20 μονάδες.		20 μονάδες
	4.3	<u>Αξιολόγηση Προϊσταμένου.</u> Ικανότητα στην επίβλεψη και συντονισμό εργασιών, ενδιαφέρον, εργατικότητα, πρωτοβουλία, προθυμία, ποιότητα και ποσότητα εργασίας, εξειδικευμένες γνώσεις, έκθεση από Προϊστάμενο για τη βαθμολόγηση. Λήψη απόψεων από άλλους προϊστάμενους για αιτητές που ανήκουν/αν σε άλλους κλάδους.		20 μονάδες
	4.4	Προφορική συνέντευξη.		30 μονάδες

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Διαδικασία και Κριτήρια Ανάθεσης Καθηκόντων Ειδικευμένου Εργάτη και οδηγού

1. Γενικά

- 1.1 Κοινοποίηση της ανάγκης σε ολόκληρο το εργατικό προσωπικό του Δήμου (μαζί με τα προσόντα και τα κριτήρια επιλογής).
- 1.2 Υποβολή αιτήσεων από ενδιαφερόμενο εργατικό προσωπικό.
- 1.3 Αξιολόγηση των αιτήσεων.
- 1.4 Ετοιμασία καταλόγων υποψηφίων αιτητών που πληρούν τα προσόντα 3.1 και 3.2 και βαθμολόγηση των αιτητών σύμφωνα με τα κριτήρια 4.1 και 4.2.
- 1.5 Αξιολόγηση αρμόδιου Προϊσταμένου και βαθμολόγηση των αιτητών σύμφωνα με το κριτήριο 4.3.
- 1.6 Προφορική εξέταση των αιτητών σε ό,τι αφορά τα προσόντα 3.4 και 3.5 και βαθμολόγησή τους με βάση το κριτήριο 4.4. Η προφορική εξέταση γίνεται από τριμελή Επιτροπή αποτελούμενη από το Δημοτικό Γραμματέα, τον αρμόδιο λειτούργο θεμάτων προσωπικού και τον αρμόδιο Προϊστάμενο του Κλάδου, όπου παρουσιάζεται ανάγκη πλήρωσης θέσης Επόπτη/Επικεφαλής.
- 1.7 Η Επιτροπή προχωρεί στην επιλογή των πλέον κατάλληλων προσώπων με βάση τη συνολική βαθμολογία τους η οποία προέρχεται από τη βαθμολόγηση των κριτηρίων από 4.1 έως το 4.4 και υποβάλλει σχετική εισήγηση στον Δήμαρχο για έγκριση.

2. Καθήκοντα και Ευθύνες

- 2.1 Εκτελεί εξειδικευμένης φύσεως εργασία ή καθήκοντα τεχνίτη ή οδηγού που μπορούν να προϋποθέτουν και την επίβλεψη μικρού αριθμού εργατικού προσωπικού.
- 2.2 Εργάζεται μαζί με το υπόλοιπο εργατικό προσωπικό και επιπρόσθετα και παράλληλα μπορεί να συντονίζει το προσωπικό της ομάδας του.
- 2.3 Βοηθά τους ανώτερους του στην εκτέλεση των καθηκόντων τους.
- 2.4 Βοηθά στην πρακτική εκπαίδευση νέου προσωπικού.
- 2.5 Έχει την ευθύνη για την ασφαλή χρήση, φύλαξη κα συντήρηση των μηχανημάτων, εργαλείων και γενικά όλου του εξοπλισμού που χρησιμοποιείται από το προσωπικό της ομάδας που εποπτεύει.
- 2.6 Εποπτεύει και μεριμνά για τη λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων ασφάλειας και υγείας στο χώρο της εργασίας.
- 2.7 Εκτελεί οποιαδήποτε άλλα συναφή καθήκοντα που θα του ανατεθούν.

3. Προσόντα.

- 3.1 Απόφοιτος τουλάχιστον Δημοτικού Σχολείου (και επαγγελματική άδεια οδήγησης για οδηγό).
- 3.2 Προϋπηρεσία στο Δήμο τουλάχιστον 2 χρόνια.
- 3.3 Ικανότητα στην επίβλεψη και συντονισμό προσωπικού και εργασίας.
- 3.4 Δυνατότητα καλής επικοινωνίας.
- 3.5 Ακεραιότητα χαρακτήρα.

4.	Α/Α	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
			Κριτήρια	Μέγιστη Βαθμολογία
	4.1	Άλλα ακαδημαϊκά προσόντα εκτός του απολυτηρίου του Δημοτικού Σχολείου.		30 μονάδες.
		(α) Για κάθε συμπληρωμένο έτος σε σχολείο Μέσης Εκπαίδευσης για όσους δεν έτυχαν απολυτηρίου.	1 μονάδα	
		(β) Απολυτήριο εξαετούς φοίτησης σε σχολείο Μέσης Εκπαίδευσης.	8 μονάδες	
		(γ) Απολυτήριο εξαετούς φοίτησης σε Τεχνική Σχολή ή σε Γεωργικό Γυμνάσιο.	10 μονάδες	
		(δ) Επαίδευση / επιμόρφωση σε θέματα του Κλάδου. Επιτυχής παρακολούθηση σεμιναρίων σχετικών με εποπτεία προσωπικού.	5 μονάδες	
		(ε) Δίπλωμα Κολεγίου συναφές με τον Κλάδο.	5 μονάδες	
	4.2	Για υπηρεσία πέραν των 2 ετών, μία μονάδα για κάθε συμπληρωμένο έτος υπηρεσίας, με ανώτατο αριθμό τις 20 μονάδες.		20 μονάδες
	4.3	<u>Αξιολόγηση Προϊσταμένου.</u> Ικανότητα στην εκτέλεση καθηκόντων τεχνικής ή εξειδικευμένης φύσης, επίβλεψη και συντονισμό εργασιών, ενδιαφέρον, εργατικότητα, πρωτοβουλία, προθυμία, ποιότητα και ποσότητα εργασίας, εξειδικευμένες γνώσεις, έκθεση από Προϊστάμενο για τη βαθμολόγηση. Λήψη απόψεων από άλλους προϊσταμένους για αιτητές που ανήκουν/αν σε άλλους Κλάδους		20 μονάδες
	4.4	Προφορική συνέντευξη.		30 μονάδες

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΚΑΛΥΨΕΙΣ ΓΙΑ ΜΟΝΙΜΗ ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

1. ΘΑΝΑΤΟΣ

Από ατύχημα

200% πάνω στις
ετήσιες απολαβές
με ελάχιστο ποσό
€30.000

2. ΜΟΝΙΜΗ ΟΛΙΚΗ ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ

Ολική απώλεια της όρασης και των δύο οφθαλμών	100%
Ολική ανίατη παραφροσύνη	100%
Απώλεια των δύο βραχιόνων ή των δύο χεριών	100%
Πλήρης απώλεια ακοής και των δύο αυτιών, τραυματικής προέλευσης Αφαίρεση της κάτω σιαγόνας.	100%
Απώλεια ομιλίας	100%
Απώλεια ενός βραχίονα και μιας κνήμης	100%
Απώλεια ενός βραχίονα και ενός ποδιού	100%
Απώλεια ενός χεριού και μίας κνήμης	100%
Απώλεια και των δύο κνημών	100%
Απώλεια και των δύο ποδιών	100%

3. ΜΟΝΙΜΗ ΜΕΡΙΚΗ ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑ

3.1 ΚΕΦΑΛΗ

Απώλεια της οστεώδους ύλης του κρανίου σε όλο το πάχος της.	20%
Μερική αφαίρεση της κάτω σιαγόνας	40%
(ολόκληρο το ανερχόμενο μέρος ή το ήμισυ του γναθιαίου οστού).	
Απώλεια του ενός οφθαλμού	40%
Πλήρης απώλεια της ακοής του ενός αυτιού.....	30%

3.2 ΑΝΩ ΑΚΡΑ

ΔΕΞΙ ΑΡΙΣΤΕΡΟ

Απώλεια ενός βραχίονα και ενός χεριού Σωματική απώλεια της οστεώδους ύλης του βραχίονα (οριστική και ανίατη κάκωση).....	60%
	50%
	50%
	40%
Ολική απώλεια ή ολική απώλειας χρήσης του αντίχειρα.....	20%
	15%
Μερική απώλεια του αντίχειρα (ονυχαία φάλαγγα)	10%
	5%
Ολική κάκωση οποιουδήποτε δακτύλου.....	3%
Ακρωτηριασμός μιας φάλαγγας οποιουδήποτε	3%

δακτύλου.	2%
Ακρωτηριασμός τεσσάρων δακτύλων περιλαμβανομένου του αντίχειρα	45% 40%

Στην περίπτωση που ο ασφαλισμένος δηλώνεται ότι είναι αριστερόχειρας τα ποσοστά που αναφέρονται πιο πάνω θα ισχύουν αντίστροφα.

3.3 ΚΑΤΩ ΑΚΡΑ

	Ποσοστό
Ολική απώλεια ή ολική απώλεια της χρήσης της κνήμης.	60%
Ολική απώλεια του ποδιού (απεξάρθρωση του ταρσικού οστού της κνήμης).	45%
Αγκύλωση του γόνατος	20%
Σμίκρυνση κατά 1 μέχρι 5 εκ. μ.	10%
Ολικός ακρωτηριασμός όλων των δακτύλων του ποδιού.	25%
Ακρωτηριασμός των τεσσάρων δακτύλων του ποδιού περιλαμβανομένων των μεγάλων δακτύλων.	20%
Ακρωτηριασμός των μεγάλων δακτύλων.....	10%
Ακρωτηριασμός ενός δακτύλου του ποδιού άλλου εκτός από το μεγάλο δάκτυλο.	3%
Αγκύλωση των δακτύλων του χεριού (άλλων εκτός του αντίχειρα και των δεικτών) και των δακτύλων του ποδιού (άλλων εκτός του μεγάλου δακτύλου του ποδιού) παρέχει δικαίωμα για καταβολή του 50% της αποζημίωσης η οποία θα οφειλόταν για την απώλεια των εν λόγω μελών.	

Μόνιμες ανικανότητες που δεν αναφέρονται πιο πάνω θα αποζημιώνονται ανάλογα με τη σοβαρότητά τους σε σύγκριση με εκείνες που αναφέρονται στον κατάλογο.

Η μερική ή ολική «λειτουργική» ανικανότητα, που δεν εξειδικεύεται στον Πίνακα των μόνιμων ανικανοτήτων ενός μέλους ή ενός οργάνου θεωρείται σαν μερική ή ολική απώλεια του εν λόγω μέλους ή οργάνου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΥ ΑΓΙΑΣ ΝΑΠΑΣ ΣΕ ΟΤΙ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΝΕΡΓΕΙΩΝ ΣΚΥΒΑΛΩΝ

1. Στα συνεργεία σκυβάλων του Δήμου θα εφαρμοστεί σύστημα ηλεκτρονικού ελέγχου ώρας προσέλευσης και αποχώρησης (κτύπημα κάρτας) από 2 Ιανουαρίου 2001.
2. Αναπροσαρμογή τομέων με στόχο την ίση κατανομή τους και με βάση το σύνολο των ωρών του κάθε συνεργείου.
3. Οι ώρες εργασίας του κάθε συνεργείου θα πρέπει να είναι $31 \frac{1}{2}$ για την κανονική βδομάδα εργασίας (Δευτέρα – Παρασκευή). Όταν υπάρχει αργία οι εργάσιμες ώρες θα πρέπει να είναι $24 \frac{1}{2}$, δηλαδή αφαιρούνται 7 ώρες.
Σε τέτοια περίπτωση όλες οι επιπλέον ώρες πέραν των $24 \frac{1}{2}$ (εάν και εφόσον υπάρχουν) θα πληρώνονται ως υπερωρία.
4. Όλα τα πιο πάνω αφορούν το προσωπικό του Τμήματος καθαριότητας (τακτικά και αναπληρωτικά συνεργεία).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

(1) Πειθαρχικά Παραπτώματα

Οι ακόλουθες περιπτώσεις μπορούν να αποτελέσουν λόγο πειθαρχικής δίωξης εργατικού προσωπικού στο Δήμο:

- (α) Παράλειψη εκτέλεσης της εργασίας κατά τρόπο ικανοποιητικό. Διευκρινίζεται ότι προσωρινή ανικανότητα για εργασία που οφείλεται σε ασθένεια, βλάβη, τοκετό δεν εμπίπτει στην περίπτωση αυτή.
- (β) Ανάρμοστη συμπεριφορά ή απρεπής διαγωγή από μέρους του εργοδοτούμενου κατά το χρόνο εκτέλεσης των καθηκόντων του.
- (γ) Διάπραξη παραπτώματος από τον εργοδοτούμενο κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.
- (δ) Διάπραξη ποινικού αδικήματος από τον εργοδοτούμενο κατά την εκτέλεση του καθήκοντός του, με την προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει ρητή ή σιωπηρή συγκατάθεση του εργοδότη.
- (ε) Καταδίκη για διάπραξη ποινικού αδικήματος εκτός εργασίας που ενέχει ηθική αισχρότητα ή άπτεται και πιθανό να επηρεάζει τα καθήκοντα του εργοδοτούμενου.
- (στ) Παράβαση οποιουδήποτε από τα καθήκοντα ή τις υποχρεώσεις του εργοδοτούμενου ή παραγνώριση κανόνων εργασίας ή άλλων κανόνων που σχετίζονται με την απασχόληση.
- (ζ) Άρνηση ή εσκεμμένη παράλειψη εκτέλεσης νόμιμης εντολής ιεραρχικά προϊστάμενου.

(2) Πειθαρχική Δίωξη/Έρευνα/Εκδίκαση

- (α) Όταν καταγγελθεί ότι εργάτης δυνατό να έχει διαπράξει πειθαρχικό παράπτωμα τότε ο Δημοτικός Γραμματέας, αφού ενημερώσει σχετικά το Δήμαρχο, φροντίζει αμέσως να διεξαχθεί σχετική έρευνα. Για το σκοπό αυτό ο Δημοτικός Γραμματέας ορίζει ένα ή περισσότερους Λειτουργούς του Δήμου ως ερευνητές λειτουργούς για να διεξαγάγουν την έρευνα. Ταυτόχρονα ενημερώνει σχετικά τις Συντεχνίες του προσωπικού.
Νοείται ότι δεν μπορεί να οριστεί ερευνητής λειτουργός πρόσωπο το οποίο εμπλέκεται άμεσα ή έμμεσα στην υπο εξέταση υπόθεση.
- (β) Η έρευνα θα πρέπει να συμπληρώνεται το συντομότερο και οπωσδήποτε πριν την παρέλευση 30 ημερών από την ημερομηνία που δόθηκε η εντολή για διεξαγωγή της.
- (γ) Ο ερευνητής λειτουργός αφού λάβει όλα τα στοιχεία και πληροφορίες για την υπόθεση και αφού ακούσει τυχόν μάρτυρες που υπάρχουν και λάβει σχετικές καταθέσεις, υποβάλλει προς τον Δημοτικό Γραμματέα το πόρισμα του το οποίο πρέπει να είναι πλήρως αιτιολογημένο.
Εάν από το περιεχόμενο της έρευνας ο Δημοτικός Γραμματέας κρίνει ότι εκ πρώτης όψεως, διαπράχθηκε πειθαρχικό παράπτωμα τότε διαβιβάζει το φάκελο της υπόθεσης στο Δήμαρχο για προώθηση της διαδικασίας εκδίκασης όπως περιγράφεται στη συμφωνία αυτή.
- (δ) Ο εργάτης πληροφορείται για την κατηγορία, του παρέχεται αντίγραφο όλου του μαρτυρικού υλικού και των σχετικών εγγράφων και ορίζεται ημερομηνία για εκδίκαση της υπόθεσης.

- (ε) Αφού ακουστεί ο εργάτης και οποιαδήποτε άλλη σχετική μαρτυρία και κριθεί ότι ο εργάτης είναι ένοχος του παραπτώματος για το οποίο κατηγορείται, το όργανο που εκδικάζει την υπόθεση μπορεί, τηρουμένων των διαδικασιών που προβλέπονται στη συμφωνία, να επιβάλει μια από τις ποινές οι οποίες περιλαμβάνονται στη συμφωνία αυτή.
- (στ) Σε κάθε στάδιο της διαδικασίας ενημερώνονται οι Συντεχνίες του εργαζόμενου.

(3) Ποινές

- (α) Σε περίπτωση που εργάτης βρεθεί ένοχος πειθαρχικού παραπτώματος μπορεί να επιβληθεί σε αυτόν μία ή περισσότερες από τις πιο κάτω ποινές:

1. Επίπληξη
2. Αυστηρή επίπληξη
3. Στέρση ετήσιας προσαύξησης *
4. Χρηματική ποινή που δεν υπερβαίνει τις απολαβές ενός μηνός
5. Υποβιβασμός σε κατώτερη μισθοδοτική κλίμακα
6. Απόλυση

α) Στις περιπτώσεις εργατών οι οποίοι είναι τοποθετημένοι στην ανώτατη βαθμίδα μιας κλίμακας «Δ», αποκόπτεται ποσό ίσο με μια ετήσια προσαύξηση της κλίμακας του, για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η ποινή.

β) Στις περιπτώσεις εργατών που δεν βρίσκονται στις κλίμακες «Δ», αποκόπτεται ποσό ίσο με μια ετήσια προσαύξηση της αντίστοιχης με τα καθήκοντα του κλίμακας «Δ».

- (β) Οι ποινές (1) έως και (3) που αναφέρονται πιο πάνω σημειώνονται στον προσωπικό φάκελο του εργάτη. Μετά από 3 (τρία) χρόνια από την επιβολή τους διαγράφονται και αποσύρονται από το φάκελο:
- (γ) Οι ποινές (4) έως και (6) που αναφέρονται πιο πάνω σημειώνονται στον προσωπικό φάκελο του εργατοτεχνίτη. Μετά από 10 (δέκα) χρόνια από την επιβολή τους διαγράφονται και αποσύρονται από το φάκελο.
- (δ) Η Επίπληξη, γίνεται προφορικά και σημειώνεται στον προσωπικό φάκελο του εργάτη.
- (ε) Αυστηρή επίπληξη, γίνεται γραπτώς, και καταχωρείται στον προσωπικό φάκελο του εργάτη.
- (στ) Αναβολή προσαύξησης σημαίνει αναβολή της ημερομηνίας κατά την οποία η επόμενη προσαύξηση είναι πληρωτέα με αντίστοιχες αναβολές τα επόμενα χρόνια.
- (ζ) Σε περίπτωση επιβολής χρηματικής ποινής που η είσπραξη της θα γίνει με αποκοπή από τις απολαβές του εργάτη, οι αποκοπές θα πρέπει να είναι σε ύψος τέτοιο που το υπόλοιπο των απολαβών του να επιτρέπει τη διαβίωση του ιδίου και της οικογένειάς του.

(4) Πειθαρχική έρευνα και υποχρεωτική απουσία από την εργασία

- (α) Αν διαταχθεί έρευνα πειθαρχικού παραπτώματος με βάση τη Συμφωνία αυτή, ή με την έναρξη αστυνομικής έρευνας με σκοπό την ποινική δίωξη εναντίον μέλους του εργατικού προσωπικού, ο Δημοτικός Γραμματέας με γραπτή επιστολή του δύναται να υποχρεώσει τον εργάτη όπως απουσιάσει με υποχρεωτική άδεια από την εργασία του κατά τη διάρκεια της έρευνας.

Τονίζεται ότι η διάρκεια της υποχρεωτικής απουσίας από την εργασία η οποία επιβάλλεται στον εργάτη κατά τη διάρκεια της έρευνας δεν μπορεί να ξεπεράσει τις τέσσερις εβδομάδες.

- (β) Αν μετά το τέλος της έρευνας αποφασιστεί η ποινική ή η πειθαρχική δίωξη του εργάτη, η Αρμόδια Επιτροπή μπορεί, αν το δημόσιο συμφέρον το απαιτεί, να επιβάλει στον εργάτη υποχρεωτική απουσία από την εργασία μέχρι την τελική συμπλήρωση της υπόθεσης.

- (γ) Ειδοποίηση για υποχρεωτική απουσία από την εργασία δίδεται γραπτώς στον εργάτη το γρηγορότερο. Κατά τη διάρκεια της περιόδου υποχρεωτικής απουσίας, ο εργάτης λαμβάνει το ½ των απολαβών της αντίστοιχου περιόδου.
- (δ) Αν ο εργάτης απαλλαγεί ή αν από την έρευνα δεν αποδειχθεί πειθαρχική υπόθεση εναντίον του, η υποχρεωτική απουσία από την εργασία τερματίζεται και ο εργάτης δικαιούται ολόκληρο το ποσό των απολαβών τις οποίες θα έπαιρνε αν δεν απουσίαζε υποχρεωτικά από την εργασία. Αν βρεθεί ένοχος, η Αρμόδια Επιτροπή αποφασίζει αν θα επιστραφεί σε αυτόν οποιοδήποτε μέρος των απολαβών του.

(5) Ποινική δίωξη και πειθαρχική διαδικασία

- (α) Σε περίπτωση που η διαγωγή εργάτη συνιστά τόσο ποινικό αδίκημα, όσο και πειθαρχικό παράπτωμα, δεν παρεμποδίζεται η έναρξη πειθαρχικής διαδικασίας πριν ασκηθεί ποινική δίωξη και όταν ασκηθεί ποινική δίωξη τότε η πειθαρχική δίωξη αναστέλλεται μέχρι να τερματιστεί η ποινική δίωξη.
- (β) Εργάτης που διώκεται για ποινικό αδίκημα, μπορεί να διωχτεί πειθαρχικά για παράπτωμα που προκύπτει από τη διαγωγή του, η οποία σχετίζεται με την ποινική υπόθεση, αλλά δεν εγείρει το ίδιο επίδικο θέμα όπως εκείνο της κατηγορίας κατά την ποινική δίωξη.
- (γ) Ο εργάτης που διώχθηκε για ποινικό αδίκημα και δεν βρέθηκε ένοχος δεν μπορεί να διωχτεί πειθαρχικά για την ίδια κατηγορία.

(6) Όργανα εκδίκασης και επιβολής ποινών.

- (α) Ο Δημοτικός Γραμματέας εκδικάζει πειθαρχικά παραπτώματα και επιβάλλει οποιαδήποτε από τις ποινές (1) έως (3) που αναφέρονται στην παράγραφο 3(α) πιο πάνω.
- (β) Αν ο Δημοτικός Γραμματέας κρίνει ότι λόγω της σοβαρότητας του παραπτώματος ή λόγω των περιστάσεων κάτω από τις οποίες διαπράχθηκε, θα έπρεπε τούτο να συνεπάγεται την επιβολή των ποινών που προβλέπονται από τις υποπαραγράφους (4) έως (6) της παραγράφου 3(α) πιο πάνω, τότε αποστέλλει το φάκελο της υπόθεσης στο Δήμαρχο με εισήγηση για εκδίκαση της υπόθεσης από την Επιτροπή Πρόσληψης Εργατών, όπως αυτή προβλέπεται από το άρθρο 56 του Νόμου 111/85.
- (γ) Η Επιτροπή Πρόσληψης Εργατών έχει εξουσία να εκδικάζει πειθαρχικά παραπτώματα τα οποία υποβάλλονται ενώπιον της από το Δήμαρχο και λαμβάνοντας υπόψη την έρευνα που διεξήχθη και αφού ακούσει το ενδιαφερόμενο πρόσωπο δύναται να επιβάλει τις ποινές που προβλέπονται από τις υποπαραγράφους (4) έως (6) της παρ. 3(α) πιο πάνω.
- (δ) Πριν η Επιτροπή Πρόσληψης Εργατών ενεργήσει για απόλυση εργάτη, ή υποβιβασμό σε κατώτερη μισθοδοτική κλίμακα πρέπει να ειδοποιήσει τον εργατοτεχνίτη για την πρόθεσή τους αυτή με κοινοποίηση στις Συντεχνίες. Αν δεν ζητηθεί ο καθορισμός συνάντησης μέσα σε 5 εργάσιμες ημέρες από την ημέρα που προειδοποιήθηκαν ο εργαζόμενος και οι Συντεχνίες για την επιβολή των ποινών αυτών, η Επιτροπή προχωρεί στην επιβολή της ποινής. Σε περίπτωση που ζητηθεί συνάντηση από τη Συντεχνία του επηρεαζόμενου η Επιτροπή έχει την υποχρέωση να ακούσει τη Συντεχνία προτού πάρει τελική απόφαση.
- (ε) Σε κάθε περίπτωση πριν την επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής, ο επηρεαζόμενος εργάτης θα έχει την ευκαιρία να ακουστεί από τον αξιωματούχο ή το όργανο του Δήμου που έχει την εξουσία πειθαρχικής δίωξης. Νοείται ότι δικαιούται να συνοδεύεται από τη Συντεχνία του.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7

Δημιουργία Συνεργείου/Ομάδας Ελαφριάς Εργασίας

1. Για σκοπούς αποτελεσματικότερης αξιοποίησης των εργατών που κατά καιρούς παρουσιάζουν προβλήματα υγείας και προσκομίζουν Ιατρικά Πιστοποιητικά, είτε από το θεράποντα Ιατρό τους, είτε από το Ιατροσυμβούλιο και με στόχο να τους παρασχεθεί η δυνατότητα επανένταξης στα καθήκοντα για τα οποία προσλήφθηκαν, συστήνεται συνεργείο εκτέλεσης ελαφριάς εργασίας στο οποίο και εντάσσονται.

Η αμοιβή των εργατών που εντάσσονται στο συνεργείο αυτό καθορίζεται στο άρθρο 5, παρ 3 της παρούσας συλλογικής σύμβασης.

2. Ανεξάρτητα από τη διευθέτηση που αναφέρεται στην παρ (1) πιο πάνω, ο Δήμος δύναται να αποστέλλει τον εργάτη που προσκόμισε ιατρικό πιστοποιητικό με σύσταση για ελαφριά εργασία, για εξέταση από Ιατροσυμβούλιο, με στόχο να διαφανεί ποιές εργασίες μπορεί να εκτελέσει, σύμφωνα με τη φύση της πάθησής του, να καθορίσει το χρονικό διάστημα που θα εκτελεί ελαφριά εργασία και το χρόνο που αναμένεται να επανέλθει στα καθήκοντα της θέσης για την οποία προσλήφθηκε.
3. Ο Δήμος έχει το δικαίωμα να επαναφέρουν τον εργάτη που τοποθετήθηκε στο Συνεργείο/Ομάδα Ελαφριάς Εργασίας στα προηγούμενα ή και σε άλλα καθήκοντα ανάλογα με τις ανάγκες της υπηρεσίας , σε περίπτωση αποκατάστασης της υγείας του.

Παράρτημα 8

Σχέδιο αλληλοστήριξης του εργατικού και υπαλληλικού προσωπικού του Δήμου Αγίας Νάπας

1. Από την 1/10/2011 εφαρμόζεται στο Δήμο Αγίας Νάπας σχέδιο αλληλοστήριξης των μελών των Συντεχνιών που υπογράφουν την παρούσα Συλλογική Σύμβαση.
2. Με βάση το Σχέδιο αυτό, σε περίπτωση θανάτου οποιουδήποτε μέλος του προσωπικού του Δήμου αυτών (εργατικό και υπαλληλικό), μετά από αίτημα των Συντεχνιών θα αποκόπτεται με ευθύνη του Δήμου ποσό €..... από το μισθό του καθενός.
3. Το ποσό που θα συγκεντρώνεται θα αποστέλλεται από τον Δήμο στον οποιόν ο θανών υπηρετούσε. Ο Δήμος θα έχει και την ευθύνη για την παράδοση του ποσού που θα συγκεντρωθεί στην οικογένεια του εκλιπόντος.
4. Για σκοπούς του παρόντος Παραρτήματος, «Εργάτης», σημαίνει τακτικό εργάτη ο οποίος είναι μέλος οποιασδήποτε από τις Συντεχνίες που υπογράφουν την παρούσα Σύμβαση. «Υπάλληλος» σημαίνει οποιοδήποτε, μόνιμο ή αορίστου χρόνου υπάλληλο, μέλος των Συντεχνιών που υπογράφουν την παρούσα Σύμβαση.
5. Διευκρινίζεται ότι οι Συντεχνίες αναλαμβάνουν την ευθύνη να ενημερώσουν κατάλληλα τα μέλη τους και να εξασφαλίσουν σχετική εξουσιοδότηση την οποία και θα αποστείλουν στον Δήμο.

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ

Το παρόν πρακτικό συμφωνίας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της υφιστάμενης Συλλογικής Σύμβασης του Εργατικού Προσωπικού για τα έτη 2010 – 2012.

Προσωπικές ρυθμίσεις υφιστάμενου προσωπικού:

1. Προσωπική κλίμακα (υπό κατάργηση)

Το πιο κάτω προσωπικό διατηρεί προσωπικό μισθό ως εξής:

Ανδρέας Χρίστον Βασικός Μισθός	1752,23
Γεώργιος Αντωνίου Βασικός Μισθός	1752,23
Σταύρος Κόης Βασικός Μισθός	1994,23
Κωστάκης Κωνσταντίνου Βασικός Μισθός	1752,23

2. Ειδικοί Εργάτες (υπό κατάργηση)

Το πιο κάτω προσωπικό ονομάζονται ειδικοί εργάτες και τοποθετούνται στην κλίμακα 1 (παλιές κλίμακες)

Μιχάλης Λάμπρου

Μιχάλης Μιχαήλ

3. Καθαρίστριες

Οι πιο κάτω καθαρίστριες Νηπιαγωγείου και κυλικείου Δημοτικού Μεγάρου τοποθετούνται στην κλίμακα 4 (παλιές κλίμακες)

α) Νηπιαγωγείου

Αθηνά Παντελή

Χρυστάλλα Παττίχη

4. Ειδικό Επίδομα

Οι καθαρίστριες Νηπιαγωγείου που αναγράφονται στο 3^α θα παίρνουν επίδομα 7.5.% επί του ακαθάριστου μισθού για επιπλέον ειδικά καθήκοντα (ετοιμασία φαγητού) που εκτελούν.