

## **ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ – ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ (Ο.ΜΕ.Δ.)**

### **ΑΙΤΗΣΗ**

Του Σωματείου Εργαζομένων Κέντρου Ανανεώσιμων Πηγών και Εξοικονόμησης Ενέργειας (Σ.Ε.Κ.Α.Π.Ε.), που εδρεύει στο Πικέρμι Αττικής, νόμιμα εκπροσωπούμενου και καλούμενο εφεξής «Σωματείο» προς χάριν συντομίας

Κοινοποιούμενη προς :

Το Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία Κέντρο Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (Κ.Α.Π.Ε.), που εδρεύει στο Πικέρμι Αττικής, όπως κατά το νόμο εκπροσωπείται για την παραλαβή της παρούσας και καλούμενο εφεξής «Εργοδότης» προς χάριν συντομίας

-----  
Μετά την άρνηση της εργοδότης να προσέλθει για διαπραγματεύσεις, προκειμένου να υπογραφεί Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, **ζητάμε την μεσολάβηση** σας βάσει του άρθρου 15 του ν. 1876/1990.

Σημειωτέον ότι, με την, από 11 Ιουνίου 2010, "καταγγελία συλλογικής σύμβασης εργασίας & πρόσκληση σε διαπραγμάτευση για την κατάρτιση νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας", που απευθύναμε προς το Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία Κέντρο Ανανεώσιμων Πηγών και Εξοικονόμησης Ενέργειας (Κ.Α.Π.Ε.), που εδρεύει στο Πικέρμι Αττικής, όπως κατά το νόμο εκπροσωπείται, καταγγείλαμε αιτιολογημένα και βάσιμα την συναφθείσα μεταξύ μας, από 21/7/2009, επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία είχε ετήσια διάρκεια και είχε ήδη λήξει. Με νεώτερο έγγραφό μας (Α.Π. Σωματείου 179/6-07-210) προσκαλέσαμε την Εργοδότης για διαπραγμάτευση και η οποία αρνήθηκε με το υπ' αρ. Πρωτ. 1712/13-7-2010 έγγραφό της (*επισυνάπτονται*).

Αιτήματά μας, πλέον της σύναψης νέας επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. για το διάστημα 1/1/2010 – 31/12/2010 είναι τα εξής:

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ**

#### **1. Αυξήσεις μισθών**

Ο εισαγωγικός βασικός μισθός της κλίμακας Α (Μηχανικοί) αυξάνεται σύμφωνα με το ποσό που προκύπτει από το άθροισμα του βασικού μισθού, του επιδόματος Η/Υ και του επιδόματος ξένης γλώσσας του εισαγωγικού βασικού μισθού της κλίμακας Α (Μηχανικοί) της κλαδικής σύμβασης του Συλλόγου Τεχνικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΣΤΥΕ) όπως έχει αυτός διαμορφωθεί την 31.12.2009. Αναλόγως των ποσοστών τους προσαρμόζονται οι εισαγωγικοί βασικοί μισθοί των μισθολογικών κλιμάκων των υπόλοιπων κατηγοριών. Αν μέσα στο 2010 αναπροσαρμοστούν τα μ.κ. της σύμβασης του ΣΤΥΕ, και δη το εισαγωγικό κλιμάκιο της κατηγορίας Α, αναλόγως εφαρμόζεται και στην οικεία σύμβαση αυτή η αναπροσαρμογή.

#### **2. Μισθολογικές κλίμακες**

- Τροποποιούνται οι αναλογίες των διαφορών μεταξύ των κατηγοριών, όλες σε σχέση με την κατηγορία Α:
  - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας Β από 95% σε 97%.
  - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας Γ από 85% σε 88%.
  - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας Δ από 72% σε 73%.
  - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας Ε από 74% σε 76%.
  - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας ΣΤ από 70% σε 73%.
  - ο Μισθολογική κλίμακα κατηγορίας Ζ από 52% σε 58%.
- Επανεξέταση και καθορισμός των ειδικοτήτων προσωπικού και ένταξής του σε μισθολογική κλίμακα.
- Οι εργαζόμενοι του επιστημονικού προσωπικού πενταετούς φοιτήσεως (δασολόγοι, γεωπόνοι κλπ) εντάσσονται στην κατηγορία Α της Μισθολογικής κλίμακας.
- Αλλαγή Μισθολογικού Κλιμακίου: Όσοι εργαζόμενοι, όλων των ειδικοτήτων, έχουν καταταγεί σε κλίμακα σύμφωνα με το άρθρο 1.3. «Μισθολογικές κλίμακες – εντάξεις» της από 27.06.2006 Ε.Σ.Σ.Ε. και θεμελιώνουν δικαίωμα για αλλαγή κλίμακας, λόγω απόκτησης ανώτερου, ανώτατου πτυχίου, ύστερα από αίτησή τους, προβαίνουν σε αλλαγή κλίμακας με την προϋπηρεσία που ήδη έχουν.
- Αναλόγως εφαρμόζεται η παραπάνω ρύθμιση σε όσους ήδη έχουν κάνει χρήση του άρθρου 2 της από 22/02/2008 ΕΣΣΕ μεταξύ ΚΑΠΕ και ΣΕΚΑΠΕ (ΤΕΙ σε ΑΕΙ, το 70% της προϋπηρεσίας).
- Όσοι εκ των εργαζομένων έχουν την ειδικότητα του Οικονομολόγου, κατατάσσονται στην κλίμακα Β, όπως προβλέπει η από 27/06/06 ΕΣΣΕ.
- Όλες οι τροποποιήσεις στις εντάξεις του προσωπικού που έγινε στα πλαίσια του άρθρου 1 κεφ. 6 (Κατάταξη προσωπικού σε μισθολογικά κλιμάκια κλπ) δύναται να πραγματοποιηθούν με τη σύμφωνη γνώμη του Σωματίου.

### **3. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ**

#### **3.1 Επίδομα Παιδιών**

Όσοι έχουν παιδιά που πλησιάζουν το 25<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους (ή το 18<sup>ο</sup> και δεν σπουδάζουν) λόγω της αλλαγής του μισθολογίου (ΕΣΣΕ 2006) θα προκύψει (και έχει προκύψει σε ορισμένους ήδη) μείωση του πραγματικού εισοδήματός τους. Το επίδομα αυτό θα πρέπει να καταβάλλεται (και να καταβληθεί) τουλάχιστον για μια εξαετία (από το 2006 μέχρι το 2010) ανεξάρτητα αν συντρέχουν ή συνέτρεχαν λόγοι διακοπής του.

#### **3.2 Επίδομα ανάπτυξης & διαχείρισης υπολογιστικών συστημάτων.**

Στους εργαζόμενους οι οποίοι απασχολούνται ευθέως με την τεχνική επίβλεψη και διαχείριση των υπολογιστικών δικτύων του Κέντρου, χορηγείται επίδομα 5% επί του εκάστοτε βασικού μισθού του κλιμακίου τους.

#### **3.3 Επίδομα προϋπηρεσίας ΚΑΠΕ**

Το επίδομα αυτό θεσμοθετήθηκε ως ένα κίνητρο για την παραμονή εξειδικευμένων και ικανών στελεχών στο ΚΑΠΕ. Το επίδομα αυτό που χορηγείται σε όλο το προσωπικό που εργάζεται στο Κέντρο θα πρέπει να αυξηθεί από 0,4% σε 0,7%. Ο υπολογισμός του γίνεται ως ακολούθως:

Επίδομα ΚΑΠΕ = Βασικός κλιμακίου x προϋπηρ. ΚΑΠΕ x 0,7 x 1/100.  
Η προϋπηρεσία υπολογίζεται από την πρώτη πραγματική ημέρα εργασίας στο ΚΑΠΕ.

### **3.4 Επιδόματα θέσης**

- Τα ελάχιστα ποσά όλων των επιδόματα θέσης ποσοτικοποιούνται ως εξής:
  - ο Ελάχιστο Επίδομα Προϊστάμενου Διεύθυνσης: Είναι ίσο με το 27% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας.
  - ο Ελάχιστο Επίδομα Προϊστάμενου Τμήματος: Είναι ίσο με το 15% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας.
  - ο Ελάχιστο Επίδομα Προϊστάμενου Ευθύνης – Έργου: Είναι ίσο με το 10% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας.
- Για τη διευκόλυνση των εργαζομένων στη συνεργασία με στόχο την ανάπτυξη των επιστημονικών δραστηριοτήτων του Κέντρου, κάθε χρόνο θα δημοσιοποιείται εντός του ΚΑΠΕ (ή/και στην ιστοσελίδα) κατάλογος με τους ορισμένους υπεύθυνους δέσμης έργου με την περιγραφή της θεματικής ενότητας ή/και των έργων που συντονίζουν.

### **3.5 Ασφαλιστικό Επίδομα**

Οποιαδήποτε αύξηση (αρχής γενομένης από 1/1/08) αφορά σε ασφαλιστική εισφορά των εργαζομένων του ΚΑΠΕ να επιδοτείται κατά 50% από τη διοίκηση του ΚΑΠΕ με τη μορφή αντισταθμιστικού επιδόματος.

### **3.6 Επίδομα Ισολογισμού**

Αναπροσαρμογή του ποσοστού του επιδόματος αυτού σύμφωνα με το ποσοστό που προβλέπει η εκάστοτε ισχύουσα Σ.Σ. Λογιστών.

## **4. Χρηματική επιβράβευση**

α) Η διοίκηση ενημερώνει το σωματείο για το σύνολο του ποσού της χρηματικής επιβράβευσης και τον τρόπο κατανομής του.

β) Η διαδικασία και το σύστημα απονομής του ποσού διατηρείται ως έχει.

γ) το ποσό που προβλέπεται για κατανομή στο διοικητικό προσωπικό αυξάνεται σε ποσοστό 25%. Διευκρινίζεται ότι το ποσό αυτό είναι επί πλέον του ποσού που προκύπτει από τις προβλέψεις της παρ. β του παρόντος άρθρου.

Οι παραπάνω παράγραφοι ισχύουν για την οποιαδήποτε κατανομή χρηματικής επιβράβευσης πραγματοποιηθεί από σήμερα και για οποιαδήποτε έτη αφορά.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β. ΘΕΣΜΙΚΑ**

### **1. Σύστημα αξιολόγησης**

Η εφαρμογή ενός συστήματος αξιολόγησης αποτελεί αντικείμενο υπό διαπραγμάτευση πολλών ετών. Η εξειδίκευση και εφαρμογή ενός τέτοιου συστήματος πρέπει να γίνει μετά από επιλογή Συμβούλου Αξιολόγησης και τη συμφωνία Διοίκησης και Σωματείου. Ήδη προβλέπεται και παραμένει σε ισχύ σχετικό

άρθρο προηγούμενης ΕΣΣΕ, για σύσταση επιτροπής που θα το επεξεργαστεί. Προτείνουμε την άμεση ενεργοποίησή της.

## **2. Συμβάσεις έργου – ορισμένου χρόνου**

Όπου και όταν απαιτείται προσωπικό, του οποίου η σχέση υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και η λήξη της καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως ιδίως παρέλευσης συγκεκριμένης ημερομηνίας ή αποπεράτωσης συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίησης συγκεκριμένου αποτελέσματος, συνάπτονται συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων με οποιαδήποτε σχέση νομική σχέση (έργου κλπ) είναι οι αντίστοιχοι των εργαζομένων αορίστου χρόνου (μισθολόγιο, ΕΣΣΕ κ.λπ) και καμία διάκριση δεν επιτρέπεται μεταξύ των ανωτέρω εργαζομένων. Όταν συνάπτονται συμβάσεις έργου, οι αμοιβές του προσωπικού αυτού δεν μπορούν να είναι μικρότερες από εκείνες που θα ελάμβαναν εάν ήταν με σύμβαση αορίστου χρόνου, όπως καθορίζονται από την τρέχουσα σύμβαση. Όλες οι διατάξεις που ακολουθούν της σύμβασης αυτής αφορούν όλους τους εργαζόμενους του Κέντρου με οποιαδήποτε σχέση (σύμβαση αορίστου χρόνου, ορισμένου ή έργου), όπως τούτο επιβάλλεται από την ημεδαπή και ευρωπαϊκή νομοθεσία.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ.**

### **ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ – ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ**

#### **1. Ωράριο εργασίας**

Το ωράριο εργασίας, για όλο το προσωπικό του Κέντρου, τις εργάσιμες ημέρες είναι 7,30 ώρες ημερήσιας απασχόλησης (Δευτέρα έως και Παρασκευή).

Το ημερήσιο ωράριο αρχίζει στις 8:00 με δυνατότητα χρήσης ελαστικού ωραρίου κατά 2 ώρες (8:00 – 10:00). Δυνατότητα αποχώρησης υπάρχει με την συμπλήρωση 6:00 ωρών ημερησίως με συνολική εβδομαδιαία απασχόληση 37,5 ωρών, οι οποίες ρυθμίζονται σε μηνιαία βάση.

Ειδικά για το προσωπικό του Κέντρου που συμμετέχει στην εκτέλεση προγραμμάτων και έργων, το ωράριο εργασίας μπορεί να προσαρμόζεται σύμφωνα με τις ανάγκες των προγραμμάτων, οπωσδήποτε όμως με ελάχιστη βωρη παραμονή ημερησίως η οποία θα πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια του ισχύοντος ωραρίου λειτουργίας του Κέντρου (8:00 – 17:30) Θα γίνει ειδική πρόβλεψη με κοινά αποδεκτό τρόπο (σωματείου – διοίκησης) ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να παρακολουθούν τις ώρες παρουσίας τους, ούτως ώστε να γίνεται σωστά κι ο υπολογισμός τους.

## **2. ΑΔΕΙΕΣ**

### **2.1 Ετήσια κανονική άδεια.**

- Η προϋπηρεσία για τη λήψη κανονικής άδειας υπολογίζεται από την πρώτη ημέρα εργασίας στο ΚΑΠΕ ανεξαρτήτου συμβάσεως (εργασίας, έργου, κ.λπ) και σε οποιονδήποτε ασφαλιστικό φορέα κύριας ασφάλισης, ΙΚΑ, ΤΕΒΕ, κ.λπ και με οποιαδήποτε νομική σχέση. Εφαρμόζεται δε αναλογικά σε όλες τις περιπτώσεις.
- Εκτός των περιπτώσεων που προβλέπονται από προηγούμενες ΕΣΣΕ, την ΕΓΣΣΕ ή τη νομοθεσία, στο προσωπικό του ΚΑΠΕ δίδεται μία ημέρα επιπλέον άδεια σε όσους εργάζονται στο ΚΑΠΕ από 4, 5 & 6 χρόνια και δύο ημέρες σε όσους εργάζονται από 7, 8 & 9 χρόνια.

- Μετά τη συμπλήρωση 12ετούς εργασίας στο ΚΑΠΕ, οι ημέρες κανονικής αδειας αυξάνονται κατά μία. Κατά μία αυξάνονται και για κάθε επόμενα δύο χρόνια.

## **2.2. Άδεια ασθενείας**

Προστίθενται δύο ημέρες στην άδεια ασθενείας με απλή υπεύθυνη δήλωση του εργαζόμενου για κάθε ημερολογιακό έτος (από 3 σε 5).

## **2.3 Άδεια σχολικής επίδοσης**

Την άδεια σχολικής επίδοσης δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι στο ΚΑΠΕ (και οι δύο σύζυγοι) χωρίς την προσκόμιση δικαιολογητικών από τη σχολική μονάδα.

## **2.4. Άδεια χρήσης Η/Υ**

Η άδεια αυτή δίδεται ανά δίμηνο από τρίμηνο που ισχύει.

## **2.5 Άδεια θανάτου συγγενούς**

Αυξάνονται κατά μια ημέρας (1) οι ημέρες αδειας (με πλήρεις αποδοχές) που δικαιούται ο εργαζόμενος σε περίπτωση θανάτου συζύγου του ή και συγγενούς έως και β' βαθμού. Συγγενείς α' και β' βαθμού νοούνται οι γονείς, τα τέκνα, τα αδέρφια, τα εγγόνια και οι πάπποι, τόσο οι εξ αίματος όσο και οι εξ αγχιστείας.

## **2.6 Άδεια λόγω ασθένειας μελών της οικογένειας:**

Στις έξι προβλεπόμενες ημέρες που σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας δικαιούται ο εργαζόμενος, οι πρώτες τρεις καταβάλλονται με πλήρεις αποδοχές.

**Για τις όλες τις άδειες τηρείται η αρχή της έγκαιρης ενημέρωσης του τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων, καθώς και διαδικασία, η οποία θα έχει τη σύμφωνη γνώμη του Σωματίου, με στόχο την απλούστευση των διαδικασιών, την λειτουργικότητα της υπηρεσίας και την διευκόλυνση των εργαζομένων.**

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΘΕΜΑΤΑ**

### **1. Προϋπηρεσία**

Ως χρόνος προϋπηρεσία στο ΚΑΠΕ υπολογίζεται ο χρόνος από την πρώτη ημέρα απασχόλησης στο ΚΑΠΕ, ανεξάρτητα αν η υπηρεσία αυτή ήταν ασφαλισμένη ή της νομικής μορφή της (σύμβαση εργασίας, σύμβαση έργου). Ο υπολογισμός αυτός ισχύει για όλες τις περιπτώσεις όπου απαιτείται προϋπηρεσία (άδειες, αποχωρήσεις λόγω γήρατος, απολύσεις κ.λπ).

### **2. Μετακινήσεις.**

1. Μετακίνηση είναι κάθε απομάκρυνση του εργαζόμενου από την έδρα της Υπηρεσίας του για την παροχή υπηρεσιών ή την εκτέλεση καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί από το Κέντρο.

2. Ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει μετακίνηση από τον εργαζόμενο μόνο εφόσον δεν συντρέχει κανένας λόγος διαφωνίας από πλευράς του εργαζόμενου (όπως π.χ. λόγοι υγείας, σοβαροί προσωπικοί/οικογενειακοί λόγοι κλπ.).

Οι μετακινήσεις διακρίνονται σε εντός έδρας και εκτός έδρας.

**ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΕΝΤΟΣ ΕΔΡΑΣ**

Οι μετακινήσεις εντός έδρας αφορούν την κίνηση των εργαζομένων του ΚΑΠΕ για εκτέλεση υπηρεσίας σε απόσταση μικρότερης των 80 χλμ. από την έδρα του.

Μετακινήσεις εντός έδρας θα πραγματοποιούνται μετά από εντολή του προϊστάμενου της οργανωτικής μονάδας που ανήκει ο εργαζόμενος και πάντα με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 2 του κεφαλαίου Γ. Μετακινήσεις.

#### ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

Οι μετακινήσεις εκτός έδρας διακρίνονται σε ταξίδια **εσωτερικού** και ταξίδια **εξωτερικού**. Μετακίνηση εκτός έδρας χαρακτηρίζεται κάθε ταξίδι σε απόσταση μεγαλύτερης των 80 χλμ. από το ΚΑΠΕ.

Μετακινήσεις εκτός έδρας θα πραγματοποιούνται μετά από εντολή του προϊστάμενου της οργανωτικής μονάδας που ανήκει ο εργαζόμενος και πάντα με τις προϋποθέσεις της παραγράφου 2 του κεφαλαίου Γ. Μετακινήσεις.

Η Υπηρεσία Ταξιδιών αναλαμβάνει τις διαδικασίες πραγματοποίησης του ταξιδιού και την εκκαθάρισή του.

#### ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ

Οι υπηρεσιακές δαπάνες καλύπτονται εξ ολοκλήρου από το Κέντρο, δηλαδή:

α) Τα Οδοιπορικά Έξοδα Μετακίνησης

Δαπάνες εισιτηρίων αεροπλάνου, πλοίου, λεωφορείου ή τρένου

Δαπάνες ενοικίασης αυτοκινήτου

Καύσιμα αυτοκινήτου

Στάθμευση αυτοκινήτου

Αμοιβή μισθωμένου οχήματος (ταξί)

β) Οι Δαπάνες Διανυκτέρευσης

#### ΧΙΛΙΟΜΕΤΡΙΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Στους εργαζόμενους που κάνουν χρήση ΙΧ αυτοκινήτου κατά τις μετακινήσεις τους για υπηρεσιακούς λόγους, χορηγείται για κάθε χιλιόμετρο αποζημίωση ίση με το 0,2 τοις χιλίοις του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας.

Σε περίπτωση:

α) βλάβης του αυτοκινήτου: επιβαρύνεται εξ' ολοκλήρου το Κέντρο.

β) ατυχήματος: το ατύχημα χαρακτηρίζεται εργατικό και εφαρμόζονται οι διατάξεις που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία.

#### ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Σε περίπτωση μετακίνησης εκτός έδρας ο εργαζόμενος αποζημιώνεται, επιπλέον, με ποσόν ίσο με το 5,3% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας / ημέρα για μετακίνηση στο εσωτερικό και με 7,3% / ημέρα για μετακίνηση στο εξωτερικό.

#### ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΑΞΙΔΙΟΥ.

Το ΚΑΠΕ υποχρεούται για την ασφάλιση των εργαζομένων, των μηχανημάτων, των Η/Υ, ή άλλων συσκευών, των προσωπικών αντικειμένων τους, των χρημάτων τους κ.λπ. κατά τη διάρκεια πραγματοποίησης μετακίνησής τους, εντός ή εκτός έδρας.

### 3. Πρόσθετες αποζημιώσεις

Ως πρόσθετες αποζημιώσεις νοούνται οι αποζημιώσεις που δίνονται σε εργαζόμενους του ΚΑΠΕ που εκτελούν εργασίες υπό ιδιαίτερες συνθήκες, όπως:

Εργασίες υπό ειδικές αντίξοες συνθήκες σε απομακρυσμένες περιοχές, και εργασίες υψηλής επικινδυνότητας (αναρρίχηση σε ιστό ή ανεμογεννήτρια και ανύψωση ή αποκαθήλωση μετρητικών ιστών).

Οι αποζημιώσεις των εργασιών αυτών ορίζονται ως ακολούθως:

Αποζημίωση εργασιών υπό ειδικές αντίξοες συνθήκες σε απομακρυσμένες περιοχές: ποσόν ίσο με το 3% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας για τις εργάσιμες ημέρες και 5,3% για τις αργίες.

Αποζημίωση εργασιών υψηλής επικινδυνότητας (αναρρίχηση σε ιστό ή ανεμογεννήτρια και ανύψωση ή αποκαθήλωση μετρητικών ιστών): ποσόν ίσο με το 6% του μ.κ. ένα (1) της κατηγορίας Α της εκάστοτε ισχύουσας μισθολογικής κλίμακας για τις εργάσιμες ημέρες, 10% για τις αργίες

#### **4. Διακοπή λειτουργίας του ΚΑΠΕ κατά τους θερινούς μήνες.**

Κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού (Ιούλιο ή Αύγουστο) το ΚΑΠΕ μπορεί να διακόψει πλήρως τη λειτουργία του για διάστημα όχι μεγαλύτερο των δύο εβδομάδων. Για το διάστημα αυτό οι εργαζόμενοι λαμβάνουν κανονική άδεια, η οποία χρεώνεται υποχρεωτικά κατά το ήμισυ.

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι, η σύμφωνη γνώμη του Σωματείου των εργαζομένων καθώς και η γνωστοποίηση της σχετικής απόφασης του Δ.Σ. του ΚΑΠΕ στο προσωπικό, τουλάχιστον τέσσερις μήνες πριν την έναρξη της διακοπής αυτής, προκειμένου να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να προγραμματίσουν την κανονική τους άδεια.

#### **5. Διαφάνεια – αξιοκρατία - δικαιοσύνη**

Προκειμένου να διασφαλιστεί η μεγαλύτερη δυνατή διαφάνεια και η αξιοκρατία στις προσλήψεις (συμβάσεων εργασίας, έργου κ.λπ) στις επιλογές προϊστάμενων οργανωτικών μονάδων κ.λπ, καθώς και να εμπεδωθεί αίσθημα δικαιοσύνης στο προσωπικό του Κέντρου, θα πρέπει να προβλέπεται συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στις επιτροπές που συστήνονται.

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε. ΓΕΝΙΚΟΙ ΟΡΟΙ**

1. Οι εργαζόμενοι στο ΚΑΠΕ απαγορεύεται να παρέχουν την εργασία τους ή τις υπηρεσίες τους, ολικά ή μερικά για λογαριασμό άλλου φυσικού ή νομικού προσώπου και να συμμετέχουν σε διοίκηση εταιρειών, χωρίς προηγούμενη άδεια από το Δ.Σ. του ΚΑΠΕ. Η υποχρέωση αυτή δεν εφαρμόζεται σε περιπτώσεις όπου οι εργασίες ή οι υπηρεσίες είναι τελείως διάφορες με το αντικείμενο του ΚΑΠΕ, ή αφορά εκπαιδευτικές υπηρεσίες σε δημόσιες και ιδιωτικές σχολές.

2. Οι εργαζόμενοι κατά την αποχώρησή τους από το Κέντρο, δεν χάνουν κανένα δικαίωμα που απορρέει από την εργασία που προσέφεραν καθ' όσον χρόνο απασχολήθηκαν στο Κέντρο (μισθοί, επιδόματα, χρηματικές επιβραβεύσεις κ.λπ).

3. Κωδικοποιούνται σε μία σύμβαση όσες διατελούν εν ισχύ προς διευκόλυνση των εργαζομένων.

4. Όπου και όταν χρειάζονται δικαιολογητικά, αυτά περιγράφονται στην παρούσα σύμβαση και σε όσα άρθρα προηγούμενων έχουν ισχύ, περιγράφονται σε αυτήν.

5. Κάθε άλλο θέμα που δεν ρυθμίζεται από την παρούσα Σ.Σ.Ε. ή από σχετικές διατάξεις Νόμου, καθώς και οποιοδήποτε διαφωνία προκύπτει από τη σύμβαση αυτή θα ρυθμίζεται με Πρακτικό Συμφωνίας μεταξύ της Διοίκησης του ΚΑΠΕ και του

ΣΕΚΑΠΕ, ή κατόπιν επίλυσής τους από τον ΟΜΕΔ, ή την Οικεία Κοινωνική Επιθεώρηση.

### **Διάρκεια**

Η διάρκεια της παρούσας σύμβασης είναι από 1/1/2010 έως 31/12/2010.

Σας δηλώνουμε ότι με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του σωματίου μας εκπρόσωποι για την μεσολάβηση και όλες τις διαδικασίες της, εκ μέρους του σωματίου εξουσιοδοτούνται οι:

**Δημήτριος Θεοφιλογιαννάκος**, Πρόεδρος Δ.Σ. ΣΕΚΑΠΕ

**Κωνσταντίνος Σολωμός**, Αντιπρόεδρος Δ.Σ. ΣΕΚΑΠΕ

**Ουρανία Σούρα**, Γραμματέας Δ.Σ. ΣΕΚΑΠΕ

με αναπληρωτή τους την **Ευθυμία Τριτοπούλου**, Ταμία Δ.Σ. ΣΕΚΑΠΕ

**Δημήτριος Καραμήτσας**, Δικηγόρος, Νομικός Σύμβουλος ΣΕΚΑΠΕ

κάτοικος Αθηνών, οδός Ευελπίδων, αρ.35, τηλ. 3831708, Τ.Κ. 10678, ο οποίος ορίζεται και αντίκλητος για την παραλαβή προσκλήσεων και εγγράφων, καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας.

Τέλος σας δηλώνουμε και σας καθιστούμε γνωστό ότι καταγγελία της σύμβασης εργασίας και η πρόσκληση για έναρξη διαπραγματεύσεων κοινοποιήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας Παλλήνης Αττικής, την 14/06/2010, όπως τούτο βεβαιώνεται από την με αριθμό 4109 Δ' / 14-6-2010, έκθεση επιδόσεως του δικαστικού επιμελητή στο Πρωτοδικείο Αθηνών Κων/νου Λεράκη. Η αυτή καταγγελία της σύμβασης εργασίας και η πρόσκληση για έναρξη διαπραγματεύσεων κοινοποιήθηκε στην εργοδοτική πλευρά, την 14/06/2010, όπως τούτο βεβαιώνεται από την με αριθμό 4108 Δ' /14-6-2010, έκθεση επιδόσεως του δικαστικού επιμελητή στο Πρωτοδικείο Αθηνών Κων/νου Λεράκη.

Με την ρητή επιφύλαξη παντός νομίμου δικαιώματός μας, αρμόδιος δικαστικός επιμελητής να επιδώσει νόμιμα την παρούσα:

1. Στον εδρεύοντα στην Αθήνα, Πλατεία Βικτωρίας αρ. 7, Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), όπως κατά το νόμο εκπροσωπείται για την παραλαβή της παρούσας και

2. Στο εδρέον στο Πικέρμι Αττικής, Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία "Κέντρο Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας", όπως κατά το νόμο εκπροσωπείται για την παραλαβή της παρούσας

Πικέρμι, 22 Ιουλίου 2010

Για το Σ.Ε.Κ.Α.Π.Ε.

Ο Πρόεδρος

Η Γραμματέας

Δημήτριος Θεοφιλογιαννάκος

Ουρανία Σούρα