

**ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΗΜΩΝ**

2019- 2021

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ - ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΤΩΝ		
ΑΡΘΡΟ	ΤΙΤΛΟΣ ΑΡΘΡΟΥ	ΣΕΛΙΔΑ
1.	Σχέσεις Δήμων και Συντεχνιών	1
2.	Τρόπος Επίλυσης Εργατικών Διαφορών	1
3.	Συνδικαλιστικές Άδειες	2
4.	Τοπική Επιτροπή	2
5.	Εορτές / Αργίες	2
6.	Νυκτερινή εργασία	3
7.	Τιμαριθμικό επίδομα	3
8.	Συνδρομές	3
9.	Ασφάλιση Προσωπικού	3
10.	13 ^{ος} Μισθός	3
11.	Οδοιπορικά	4
12.	Σχέδιο Αλληλοστήριξης	4
13.	Ωράριο Εργασίας και Πενθήμερη	4
14.	Μισθοδοσία / Αυξήσεις	5
15.	Επιλογή επικεφαλής και ειδικευμένων εργατών και οδηγών	5
16.	Επιλογή Επικεφαλής- Εποπτών και Ανώτερων Εποπτών	5
17.	Μετακίνηση/ Τοποθέτηση εργατών	6
18.	14 ^{ος} Μισθός και Επιδόματα	6-7
19.	Μονιμοποίηση εργατών	7
20.	Βασική και Συμπληρωματική Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη	8
21.	Άδειες Ανάπαυσης	8
22.	Άδειες Ασθενείας, Μητρότητας , Γονική και Εργατ. Ατυχήματα.	8-9-10
23.	Ταμείο Προνοίας	10
24.	Ασφάλεια και Υγεία	10
25.	Παραχώρηση στολών	10-11
26.	Καθυστέρηση προσέλευσης λόγω καιρικών συνθηκών	11
27.	Προειδοποίηση σε περίπτωση απόλυσης	11
28.	Υπερωρίες	11-12
29.	Ταμείο Ευημερίας (Επαγγελματικό)	12-13
30.	Ταμείο Ευημερίας Συντεχνιών	13
31.	Πειθαρχικός Κώδικας	14
32.	Πιστοποιητικά Ελαφριάς εργασίας	14
33.	Διευκολύνσεις εργαζομένων από Λογιστήρια	14
34.	Εργάτες που εργάζονται στα Γραφεία	14
35.	Ισχύς της σύμβασης.	14

ΣΤΟΣ ΤΕΛΟΣ ΕΠΙΣΥΝΑΠΤΟΝΤΑΙ ΤΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΓΚΥΠΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΗΜΩΝ 2019-2021

ΑΡΘΡΟ 1: ΣΧΕΣΕΙΣ ΔΗΜΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ.

- 1.1 Η συμφωνία αυτή έγινε στις 18.1.2022 μεταξύ της Ένωσης Δήμων Κύπρου, των Δήμων Λευκωσίας, Λεμεσού, Λάρνακας, Στροβόλου, Αγίου Δομετίου, Αγλαντζιάς, Λακατάμειας, Λατσιών, Έγκωμης, Δαλιού, Γερίου, Τσερίου, Μέσα Γειτονιάς, Αγίου Αθανασίου, Κ. Πολεμιδιών, Γερμασόγειας, Ύψωνα, Αραδίππου, Αθηνού, Λευκάρων, Λιβαδιών, Δρομολαξιάς-Μενεού, Αγίας Νάπας, Δερύνειας, Σωτήρας, Πόλης Χρυσοχούς, Γεροσκήπου, Πέγειας, αφενός και της Ομοσπονδίας Σωματείων Ημικρατικών Οργανισμών ΟΗΟ-ΣΕΚ και της Συντεχνίας Ημικρατικών, Δημοτικών και Κοινοτικών Εργατοϋπαλλήλων Κύπρου ΠΕΟ αφετέρου και διαλαμβάνει τους όρους εργασίας του εργατικού προσωπικού των πιο πάνω Δήμων.
- 1.2 Οι Δήμοι και οι Συντεχνίες συμφωνούν ότι η εγκαθίδρυση και διατήρηση σταθερών ειρηνικών και αρμονικών εργασιακών σχέσεων μεταξύ τους και γενικά η εργατική ειρήνη είναι επιθυμητή προς όφελος τόσο του εργατικού προσωπικού όσο και των Δήμων.
- 1.3 Τα δύο Μέρη συμφωνούν στην αναβάθμιση του ρόλου της Μικτής Επιτροπής Προσωπικού Ένωσης Δήμων- Συντεχνιών ΟΗΟ ΣΕΚ και ΣΗΔΗΚΕΚ ΠΕΟ η οποία θα αποτελεί το εργαλείο της διαδικασίας συνομιλότητας, ανανέωσης και εφαρμογής της Παγκύπριας Συλλογικής Σύμβασης που θα διέπει την μισθοδοσία και τους όρους απασχόλησης των εργαζομένων σε όλους τους μη κατεχόμενους Δήμους.
- 1.4 Οι συμβαλλόμενες Συντεχνίες αναγνωρίζονται από τους Δήμους ως οι εκπρόσωποι του προσωπικού που εργοδοτούν χωρίς αυτό να σημαίνει ότι οι Δήμοι δεν μπορούν να εργοδοτούν μέλη που ανήκουν σε άλλη ή δεν ανήκουν σε Συντεχνία.
- 1.5 Συμφωνείται ότι οποιαδήποτε αιτήματα υπαλλήλων ή εργατών των Δήμων θα συζητούνται με τις Συντεχνίες εξαιρουμένων θεμάτων που σχετίζονται με την οργάνωση, διοίκηση και λειτουργία της Υπηρεσίας των συμβαλλόμενων Δήμων.
- 1.6 Σε περίπτωση κατά την οποία οποιοσδήποτε εργοδοτούμενος , μέλος ή όχι των Συντεχνιών, υποβάλει οποιοδήποτε αίτημα, τούτο θα συζητείται και με τις Συντεχνίες πριν από τη λήψη απόφασης, στα πλαίσια ανανέωσης των Συλλογικών Συμβάσεων.

ΑΡΘΡΟ 2: ΤΡΟΠΟΣ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ.

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:

- α) υποβολή αιτημάτων δύο μήνες πριν τη λήξη της σύμβασης
- β) ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων εντός δύο μηνών.

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

ΑΡΘΡΟ 3: ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Οι συνδικαλιστικές άδειες/ διευκολύνσεις παραχωρούνται με φειδώ και πάντοτε με την έγκριση του Δήμου σε τοπικά ή κλαδικά στελέχη των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και νοουμένου ότι δεν θα επηρεάζεται η ομαλή διεξαγωγή των εργασιών της δημοτικής υπηρεσίας και θα υποβάλλεται έγκαιρα γραπτό αίτημα προς το Δήμο.

Σε σχέση με τις Γενικές Συνελεύσεις του προσωπικού τα δύο μέρη συμφωνούν πως θα πρέπει να γίνονται κατά κανόνα εκτός του εργάσιμου χρόνου.

ΑΡΘΡΟ 4: ΤΟΠΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Οι Δήμοι αναγνωρίζουν την ύπαρξη Τοπικών Επιτροπών που αποτελούνται από αντιπροσώπους των εργαζομένων που εκλέγονται από τους ίδιους, όπως διαλαμβάνεται στους κανονισμούς των Συντεχνιών.

ΑΡΘΡΟ 5: ΕΟΡΤΕΣ/ΑΡΓΙΕΣ

Οι Δήμοι παραχωρούν στο εργατοϋπαλληλικό προσωπικό τους τις ακόλουθες εορτές/αργίες:

- | | |
|-----------------------|------------------------------------|
| (α) 1η Ιανουαρίου | (ι) 1η Μαΐου |
| (β) 6η Ιανουαρίου | (ια) Αγίου Πνεύματος (Κατακλυσμός) |
| (γ) Καθαρά Δευτέρα | (ιβ) 15η Αυγούστου |
| (δ) 25η Μαρτίου | (ιγ) 1η Οκτωβρίου |
| (ε) 1η Απριλίου | (ιδ) 28η Οκτωβρίου |
| (στ) Μεγάλη Παρασκευή | (ιε) 24η Δεκεμβρίου |
| (ζ) Μεγάλο Σάββατο | (ιστ) Χριστούγεννα |
| (η) Δευτέρα του Πάσχα | (ιζ) 26η Δεκεμβρίου |

Σε περίπτωση που το Υπουργικό Συμβούλιο αποφασίσει την παραχώρηση οποιασδήποτε νέας αργίας, αυτή θα παραχωρείται και στους Δήμους.

Οι Δήμοι Επαρχίας Λεμεσού διατηρούν ως αργία και την Τρίτη του Πάσχα

Ο Δήμος Πέγειας διατηρεί επίσης ως αργίες την Τρίτη του Πάσχα και την 21^η Νοεμβρίου (εισόδια της Θεοτόκου)

Ο Δήμος Γεροσκήπου διατηρεί και την 26^η Ιουλίου (εορτή της Αγίας Παρασκευής).

Ο Δήμος Αθηνών διατηρεί και την 22^α Σεπτεμβρίου (εορτή του Αγίου Φωκά).

Ο Δήμος Αραδίππου διατηρεί και την 18^η Οκτωβρίου (Αποστόλου Λουκά) με υποχρέωση το προσωπικό να βοηθά σε τυχόν εκδηλώσεις του Δήμου την ημέρα αυτή.

Ο Δήμος Λευκάρων διατηρεί και την 14^η Σεπτεμβρίου (του Τιμίου Σταυρού).

Ο Δήμος Σωτήρας διατηρεί και την 6^η Αυγούστου (της Μεταμορφώσεως του Σωτήρος) και την 24^η Σεπτεμβρίου (της Αγίας Θέκλας).

ΑΡΘΡΟ 6: ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.

Συμφωνείται ότι το ωράριο των εργατοϋπαλλήλων οι οποίοι εργάζονται κατά την διάρκεια της νύκτας, όπως προνοείται από τον Νόμο Περί της Οργάνωσης του Χρόνου Εργασίας, Ν.63(Ι)2002, θα μειώνεται κατά ποσοστό 20% , για όσες ώρες εμπίπτουν στο νυκτερινό ωράριο.

ΑΡΘΡΟ 7: ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ .

Στους εργαζόμενους παραχωρείται το εκάστοτε εγκρινόμενο από την Κυβέρνηση τιμαριθμικό επίδομα που ισχύει για το ωρομίσθιο κυβερνητικό προσωπικό.

ΑΡΘΡΟ 8: ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ

Οι Δήμοι αναλαμβάνουν να αποκόπτουν για λογαριασμό των Συντεχνιών ποσοστό ύψους μέχρι 1% το οποίο θα καθορίζεται από τις κοινές Γενικές Συνελεύσεις των μελών των Συντεχνιών επί του συνόλου των μηνιαίων απολαβών τους και θα το εμβάζουν προς τις Συντεχνίες. Το ίδιο ποσό/ποσοστό θα αποκόπτεται για όσους εργαζόμενους είναι ανοργάνωτοι, εκτός αν δηλώσουν γραπτώς την διαφωνία τους, στον οικείο Δήμο και θα εμβάζεται στις Συντεχνίες με βάση την αναλογία των μελών τους.

ΑΡΘΡΟ 9: ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.

Οι Δήμοι δεσμεύονται να ασφαλίζουν το προσωπικό τους ως ακολούθως:

- (α) Έναντι προσωπικών ατυχημάτων επί εικοσιτετραώρου βάσεως, μέχρι ποσού που αντιστοιχεί με 200% επί των ετήσιων απολαβών (βασικός μισθός και τιμαριθμικό επίδομα) του κάθε εργοδοτούμενου τους, με ελάχιστο ποσό €50000,00 για κάθε ένα.
- (β) Έναντι θανάτου από οποιαδήποτε αιτία για ποσό που αντιστοιχεί με 200% επί των ετήσιων απολαβών (βασικός μισθός και τιμαριθμικό επίδομα) του κάθε εργοδοτούμενου, με ελάχιστο ποσό €50000,00 για κάθε ένα.

Τα δύο Μέρη δεσμεύονται εντός του 2022, να συγγράψουν κοινούς όρους για προκήρυξη προσφορών σε Παγκύπριο ή Επαρχιακό επίπεδο, ώστε να υπάρχει ομοιομορφία στις καλύψεις.

Νοείται ότι οι πιο πάνω ασφαλιστικές καλύψεις είναι πέραν της Ασφάλειας Ευθύνης Εργοδότη που ορίζεται από τον Νόμο.

Σε περίπτωση διαφορετικών προνοιών στα υφιστάμενα συμβόλαια με τα πιο πάνω, αυτά παραμένουν σε ισχύ μέχρι τη λήξη τους και με την ανανέωση τους διαφοροποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της παρούσας ΠΣΣ (στον Δήμο Λάρνακας η ασφαλιστική κάλυψη διατηρείται στις 75000).

ΑΡΘΡΟ 10: 13^{ος} ΜΙΣΘΟΣ.

Θα παραχωρείται , πριν από την 20^η Δεκεμβρίου εκάστου έτους, 13ος μισθός με βάση τα εκάστοτε ισχύοντα στο ωρομίσθιο κυβερνητικό προσωπικό.

ΑΡΘΡΟ 11: ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ.

Οι Δήμοι διαθέτουν οχήματα για τη διακίνηση του προσωπικού τους για υπηρεσιακούς λόγους. Εάν και εφ' όσον παραστεί ανάγκη και δεδομένου ότι θα δοθεί προς τούτο άδεια, εργάτης να χρησιμοποιήσει το προσωπικό του αυτοκίνητο για υπηρεσιακούς λόγους τότε, θα ισχύει η κατά αποκοπή χορήγηση σταθερού επιδόματος κατόπιν διαβούλευσης με τις Συντεχνίες. Το άρθρο αυτό δεν ισχύει για τον Δήμο Λάρνακας που ισχύουν άλλες διευθετήσεις.

ΑΡΘΡΟ 12: ΣΧΕΔΙΟ ΑΛΛΗΛΟΣΤΗΡΙΞΗΣ.

Το Σχέδιο θα λειτουργεί με ευθύνη των Συντεχνιών πάνω σε επαρχιακή βάση και οι Δήμοι θα παρέχουν κάθε δυνατή βοήθεια συμπεριλαμβανομένης και της αποκοπής του ποσού που καθορίζεται από τις Συντεχνίες για αυτό τον σκοπό και το οποίο σήμερα ανέρχεται στο ποσό των 10 ευρώ.

Για σκοπούς του παρόντος άρθρου,

«Εργάτης», σημαίνει τακτικό εργάτη ο οποίος είναι μέλος οποιασδήποτε από τις Συντεχνίες που υπογράφουν την παρούσα Σύμβαση.

Οι Δήμοι αναλαμβάνουν, με εγκύκλιο τους, να ενημερώνουν κατάλληλα όλο το προσωπικό δίνοντας το δικαίωμα σε όσους συμφωνούν να συμμετάσχουν στο Ταμείο, να το δηλώσουν με ενυπόγραφη δήλωση τους προς τον οικείο Δήμο.

Το προσωπικό του Δήμου Αγίας Νάπας θα ενταχθεί σε επόμενο στάδιο στο Σχέδιο.

ΑΡΘΡΟΝ 13: ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΝΘΗΜΕΡΗ

- 1 Οι ώρες εργασίας καθορίζονται στις 38 την εβδομάδα, σε πενήμημερη βδομάδα εργασίας.
- 2 Στους Δήμους υπάρχουν υπηρεσίες που απασχολούνται με βάση τις ανάγκες της υπηρεσίας και Σαββάτο, αλλά οι συνολικές ώρες εργασίας παραμένουν 38 την βδομάδα.
- 3 Το ωράριο εργασίας καθορίζεται από τον κάθε Δήμο σε συνεννόηση με τις Συντεχνίες.
- 4 Το ωράριο εργασίας σε κάθε Δήμο επισυνάπτεται στο «Παράρτημα 1»
5. Οι Δήμοι μπορούν να εργοδοτούν και προσωπικό με απογευματινό ωράριο στη βάση του τι ισχύει για το ωρομίσθιο προσωπικό της Κυβέρνησης.
6. Για το θέμα της εξάσκησης ιδιωτικής εργασίας ισχύουν κατ' αναλογία οι κανονισμοί που ισχύουν για το ωρομίσθιο προσωπικό της Κυβέρνησης (Παράρτημα 2).
7. Όπου μία αργία συμπίπτει με day off ενός εργάτη, τότε του παραχωρείται άλλη ημέρα ως day off. (μεταφέρθηκε από το Παράρτημα 1).

ΑΡΘΡΟΝ 14: ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ / ΑΥΞΗΣΕΙΣ

Παραχωρείται άμεσα στους εργάτες οποιαδήποτε γενική αύξηση ή οποιαδήποτε ποσοστιαία αύξηση θα συμφωνείται στο επίπεδο της ΜΕΠ Ένωσης Δήμων-Συντεχνιών για τις Παγκύπριες Συλλογικές Συμβάσεις στην βάση των όσων περιλαμβάνονται στην συμφωνία πλαίσιο μεταξύ Υπουργείου Οικονομικών και Συντεχνιών που υπογράφεται για το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Οι κλίμακες μισθοδοσίας του εργατικού προσωπικού των Δήμων φαίνονται στο «Παράρτημα 3»,

ΑΡΘΡΟΝ 15: ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΓΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΠΟΠΤΩΝ, ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΩΝ ΓΙΑ ΣΚΟΠΟΥΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 16 ΚΑΙ 17.

Η επιλογή των Επικεφαλής Ομάδας Εργατών, των Εποπτών, των Οδηγών και των Ειδικευμένων εργατών γίνεται με βάση την διαδικασία και τα κριτήρια που έχουν συμφωνηθεί και φαίνονται στα «Παραρτήματα 4 και 5» της παρούσας συλλογικής σύμβασης.

ΑΡΘΡΟΝ 16: ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΤΩΝ- ΕΠΟΠΤΕΣ ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΟΙ ΕΠΟΠΤΕΣ.

1. Στους εργάτες που ανατίθενται και καθήκοντα Επικεφαλής Ομάδας Εργατών (στους Δήμους Λεμεσού, για πέραν των πέντε εργατών), παραχωρείται επίδομα ευθύνης 5% επί του συνόλου των απολαβών (βασικός μισθός + τιμαριθμικό επίδομα) για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί το συγκεκριμένο έργο».
2. Εργάτες που εκτελούν καθήκοντα Επικεφαλής Ομάδας Εργατών πάνω σε μόνιμη βάση ή μετά από παρέλευση 5 ετών ευδόκιμης εκτέλεσης καθηκόντων επικεφαλής, κατατάσσονται στη κλίμακα των εργαζομένων Εποπτών, στο πλησιέστερο προς τα πάνω σημείο της νέας κλίμακας με βάση τις απολαβές τους (συμπεριλαμβανομένου και του επιδόματος ευθύνης που παίρνουν).
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.
4. Οι Δήμοι οφείλουν έγκαιρα να λαμβάνουν εκ των προτέρων τις αναγκαίες εγκρίσεις εκεί και όπου απαιτείται, πριν την ανάθεση καθηκόντων Επικεφαλής Ομάδας Εργατών. Αν όμως οι Δήμοι, λόγω αναγκών, προχωρούν στην ανάθεση αυτή χωρίς την σχετική έγκριση, τότε είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόζουν την παράγραφο 2 του παρόντος άρθρου.
5. Η επιλογή των επικεφαλής και των Εποπτών, γίνεται με βάση τα κριτήρια του «Παραρτήματος 4».
6. Η επιλογή των Ανώτερων Εποπτών, γίνεται με βάση τα κριτήρια του «Παραρτήματος 13».

ΑΡΘΡΟΝ 17: ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ / ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΕΡΓΑΤΩΝ

1. Σε περίπτωση αλλαγής καθηκόντων ή μετακίνησης εργάτη, σύμφωνα με το άρθρο 15, ως αποτέλεσμα της οποίας 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 το υφιστάμενο ωρομίσθιο του, λαμβάνοντας υπόψη και το μέρος της ετήσια προσαύξησης που έχει κερδηθεί πριν την ημερομηνία μετακίνησης του. Επιπρόσθετα το επίδομα θα αυξάνεται στο ύψος της διαφοράς του σημείου της υφιστάμενης κλίμακας του και της νέας κλίμακας. Νοείται ότι το επίδομα θα διακόπτεται αν ο εργάτης επανέλθει στην προηγούμενη του θέση.
2. Όταν η μετακίνηση είναι πέραν των 12 μηνών, ο εργάτης τοποθετείται κανονικά στην κλίμακα.

Σε περίπτωση αλλαγής καθηκόντων ή μετακίνησης εργάτη η οποία πρέπει να γίνεται με συναίνεση της Συντεχνίας του επηρεαζόμενου και 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. Σε περίπτωση όπου ο εργάτης βρίσκεται σε μισθολογικό σημείο ψηλότερο της νέας του Δ κλίμακας, τότε τοποθετείται στο ανώτατο σημείο της νέας κλίμακας, ενώ σε περίπτωση που ο εργάτης μετακινείται σε θέση με χαμηλότερη μισθοδοτική κλίμακα μετά από απόφαση της εργοδοσίας για υπηρεσιακούς λόγους διατηρεί την μισθοδοτική κλίμακα που κατέχει.

Η επιλογή των μετακινούμενων γίνεται με βάση τα κριτήρια του «**Παραρτήματος 5**».

Οι Δήμοι οφείλουν έγκαιρα να λαμβάνουν εκ των προτέρων τις αναγκαίες εγκρίσεις εκεί και όπου απαιτείται, πριν την μετακίνηση ενός εργάτη. Αν όμως οι Δήμοι, λόγω αναγκών, προχωρούν στην μετακίνηση αυτή χωρίς την σχετική έγκριση, τότε είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόζουν τις πρόνοιες του παρόντος άρθρου.

3. Οι εργάτες συλλογής σκυβάλων δεν μετακινούνται εκτός αν συμπληρώσουν τουλάχιστον 15 χρόνια υπηρεσίας ή έχουν πολύ σοβαρό εργατικό ατύχημα ή ασθένεια.

Όλα τα πιο πάνω ισχύουν κατά τον ίδιο τρόπο και σε όσους Δήμους ισχύουν οι κλίμακες Ε αντί οι κλίμακες Δ.

ΑΡΘΡΟΝ 18: 14^{ος} ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ.

Οι Δήμοι παραχωρούν επιδόματα στο προσωπικό κατόπιν ειδικής συμφωνίας με τις Συντεχνίες.

Στο τακτικό προσωπικό των Δήμων:

- α) **Λεμεσού** παρέχεται επίδομα από τα παρεμφερή ωφελήματα με βάση της δεδουλευμένη υπηρεσία δώδεκα (12) μηνών πριν από κάθε Πάσχα που ανέρχεται σε ποσοστό 82,93% επί του βασικού μισθού για το Δήμο Λεμεσού.
- β) **Γεροσκήπου και Πέγειας** παρέχεται επίδομα από τα παρεμφερή ωφελήματα με βάση της δεδουλευμένη υπηρεσία δώδεκα (12) μηνών πριν από κάθε Πάσχα που ανέρχεται σε ποσοστό 70% και 43% αντίστοιχα, επί του συνολικού μηνιαίου μισθού (βασικός και τιμάρημος).
- γ) **Επαρχίας Λεμεσού** πλην των Δήμων Λεμεσού και Ύψωνα, παραχωρείται το εκάστοτε τιμαριθμικό επίδομα ως 14^{ος} μισθός στους εργάτες μια βδομάδα πριν το Πάσχα, με βάση την δεδουλευμένη υπηρεσία του προηγούμενου χρόνου και με βάση το μισθό της ημερομηνίας πληρωμής.
Σε περίπτωση που γίνει ενσωμάτωση του τιμαριθμικού επιδόματος στο βασικό μισθό, ως 14^{ος} μισθός, θα παραχωρείται το εκάστοτε τιμαριθμικό επίδομα το οποίο θα υπολογίζεται σύμφωνα με το σύστημα που ίσχυε πριν την ενσωμάτωση.
- δ) Ειδικά στο **Δήμο Ύψωνα** θα παραχωρείται πασχαλινό επίδομα από 1.1.2016 ποσοστό του Τιμαριθμικού Επιδόματος που ίσχυε πριν την ενσωμάτωση.

ΑΡΘΡΟΝ 19: ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΟΝΙΜΩΝ ΘΕΣΕΩΝ.

Οι εργάτες μετά 12μηνη ευδόκιμη υπηρεσία από την πρόσληψη τους, κατόπιν εισήγησης του οικείου προϊστάμενου και σύστασης του Δημοτικού Γραμματέα και σχετικής έγκρισης, όπως προβλέπεται στην νομοθεσία, θα κατατάσσονται στο τακτικό εργατικό προσωπικό των Δήμων και θα απολαμβάνουν όλων των ωφελημάτων τα οποία παραχωρεί ο Δήμος στο προσωπικό του.

Οι Δήμοι από το 2022 καθορίζουν κάθε χρόνο μέσω του προϋπολογισμού τους τον αριθμό των μονίμων θέσεων των εργατών τους, κατά Τμήμα, Κλάδο και Υπηρεσία, με βάση τις μόνιμες ανάγκες τους, οι οποίες φαίνονται για τον κάθε Δήμο ξεχωριστά στο «Παράρτημα 12».

Οι Δήμοι οφείλουν έγκαιρα να παίρνουν πρώτα τις αναγκαίες εγκρίσεις για μονιμοποίηση εκτάκτων εργατών, πριν την παράταση των υπηρεσιών πέραν των 12 μηνών.

Αν όμως οι δήμοι, λόγω αναγκών, προχωρούν στην παράταση των υπηρεσιών πέραν των 12 μηνών χωρίς την σχετική έγκριση, τότε είναι υποχρεωμένοι να εφαρμόζουν άμεσα το άρθρο αυτό.

Ο Δήμος Αγίας Νάπας εργοδοτεί εποχικό προσωπικό με απασχόληση διάρκειας 8 μηνών ετησίως για έκτακτες ανάγκες του και προσλαμβάνει το ίδιο προσωπικό χωρίς να κατατάσσεται στο μόνιμο προσωπικό. Εποχικοί εργάτες που συμπληρώνουν 12μηνη συνολική εποχική εργασία εντάσσονται στο Ταμείο Προνοίας και τους παραχωρείται ετήσια προσαύξηση νοουμένου ότι οι υπηρεσίες τους κρίνονται ικανοποιητικές με βάση σχετική αξιολόγηση της υπηρεσίας.

Η αναδρομική εφαρμογή του άρθρου αυτού θα συζητηθεί μετά την υπογραφή της παρούσης με το Δήμο Αγ. Νάπας.

Σε περίπτωση που με βάση τους σχεδιασμούς της πολιτείας για καταρτισμό ενιαίου εθνικού σχεδιασμού για τις παραλίες που περιλαμβάνει και τους ναυαγοσώστες, τότε οι Δήμοι διατηρούν το δικαίωμα μεταφοράς τους στην νέα υπηρεσία.

ΑΡΘΡΟΝ 20: ΒΑΣΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

Με τη πλήρη εφαρμογή του ΓεΣΥ καταργούνται όλα τα υφιστάμενα βασικά σχέδια ι/φ περίθαλψης. Για την Συμπληρωματική Ιατροφαρμακευτική Περίθαλψη σε κάθε Δήμο, ισχύουν οι πρόνοιες του «Παραρτήματος 6».

ΑΡΘΡΟΝ 21: ΑΔΕΙΕΣ ΑΝΑΠΑΥΣΗΣ.

Σε όλους τους εργατές των Δήμων από 1.1.2019 παρέχεται ετήσια άδεια μετ' απολαβών ως ακολούθως:

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΠΕΝΘΗΜΕΡΟΝ	ΕΞΑΗΜΕΡΟΝ
0 -5	20 εργάσιμες μέρες	24 εργάσιμες μέρες
6 -10	22 εργάσιμες μέρες	26 εργάσιμες μέρες
11 - 15	25 εργάσιμες μέρες	30 εργάσιμες μέρες
άνω των 15	26 εργάσιμες μέρες	32 εργάσιμες μέρες

Υφιστάμενο προσωπικό που βρισκόταν στην υπηρεσία πριν την 1.1.2019 και επηρεάζεται αρνητικά από τον πιο πάνω πίνακα, σε καμία περίπτωση δεν χάνει από την άδεια του σε σχέση με το τι ίσχυε στην ΠΣΣ 1.1.2015 - 31.12.2016.

Η άδεια ανάπαυσης ή μέρος της άδειας την οποία δεν θα μπορέσουν να παράσχουν οι Δήμοι κατά το χρόνο της άδειας, μεταφέρεται μέχρι 2 χρόνια. Σε περιπτώσεις που οι Δήμοι εξακολουθούν να μην είναι σε θέση να την παραχωρήσουν, τότε υποχρεούνται να την πληρώσουν προς τον επηρεαζόμενο.

ΑΡΘΡΟΝ 22: ΑΔΕΙΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ , ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ, ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ.

1. Για όλους τους Δήμους μέχρι 31.12.2021 ισχύουν τα προβλεπόμενα στο **Παράρτημα 7**, ενώ για τους δήμους Επαρχίας Λεμεσού και Πάφου, εξακολουθούν να ισχύουν οι πρόνοιες του **Παραρτήματος 7** και μετά την πιο πάνω ημερομηνία.

2.1 Από 1.1.2022 Άδεια ασθενείας.

Σε όλους τους Δήμους της επαρχίας Λευκωσίας - Λάρνακας -Αμμοχώστου από 1.1.2022, οι άδειες ασθενείας για το εργατικό προσωπικό καθορίζονται σε 22 εργάσιμες ημέρες.

Σε περίπτωση που η άδεια ασθενείας παρατείνεται πέραν των 22 ημερών, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιλέγει να αποσύρει τη σε πίστη του άδεια ανάπαυσης ή να αιτηθεί άδεια άνευ απολαβών σε περίπτωση που ο επηρεαζόμενος θα έχει καλύψει πλήρως και την ετήσια άδεια ανάπαυσης.

Αν το πρόβλημα συνεχίζεται, παραπέμπεται το ταχύτερο ενώπιον του Δημοτικού Ιατρικού Συμβουλίου το οποίο αποφασίζει ανάλογα για περαιτέρω παράταση

της ιατρικής άδειας, χωρίς απολαβές μέχρι 6 μήνες και ακολούθως αν το πρόβλημα εξακολουθεί κινείται η διαδικασία πρόωρης συνταξιοδότησης για λόγους υγείας.

Νοείται ότι οι εργάτες οφείλουν να προσκομίζουν την ιατρική βεβαίωση για άδειας ασθενείας το συντομότερο. Εάν λόγω εξ' υπαιτιότητας του εργατοτεχνίτη ο Δήμος δεν ανακτήσει το επίδομα ασθενείας, τότε το αντίστοιχο ποσό θα αποκόπτεται από τις απολαβές του εργατοτεχνίτη.

2.2 Άδεια ασθενείας για σοβαρά περιστατικά.

Σε περιπτώσεις ενδονοσοκομειακή ι/φ περίθαλψης ή πολύ σοβαρών περιστατικών ή εργατικών ατυχημάτων ο εργαζόμενος θα δικαιούται επιπλέον άδεια ασθενείας μέχρι 6 μήνες.

Για το σκοπό εφαρμογής των προνοιών της παραγράφου αυτής θα ετοιμαστούν ειδικοί κανονισμοί που να ρυθμίζουν ενιαία (σε Παγκύπρια βάση) τόσο τη διαδικασία όσο και το ποιες περιπτώσεις θα περιλαμβάνονται.

3. Δήμοι και συντεχνίες δεσμεύονται ότι το συντομότερο δυνατό θα ετοιμάσουν ολοκληρωμένους κανονισμούς που να διέπουν τη διαδικασία ελέγχου και διαχείρισης των αδειών ασθενείας.
4. Οι Δήμοι θα συμπληρώνουν τη διαφορά μεταξύ των απολαβών και των επιδομάτων ασθενείας και σωματικής βλάβης τα οποία αυτοί τυχόν δικαιούνται από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
Οι επηρεαζόμενοι εργάτες υποχρεούνται να πληροφορούν το Δήμο αμέσως μετά το έμβασμα του σχετικού ποσού για διακανονισμό του θέματος.
5. Σε περίπτωση που εργάτης από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης, δεν ενημερώσει εντός πέντε μηνών το Δήμο για το έμβασμα του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, τότε αφού προειδοποιηθεί, θα του αφαιρείται το σχετικό ποσό και από την επόμενη φορά δεν θα του γίνεται οποιαδήποτε διευκόλυνση από το Δήμο. Μετά τα πέντε χρόνια το παράπτωμα παραγράφεται αλλά αν επαναληφθεί οι διευκολύνσεις τερματίζονται ισχύουν μόνιμα.

Η πρακτική που ακολουθείται σήμερα από τους Δήμους να διευκολύνουν τους τακτικούς εργάτες μέχρι να πάρουν τα δικαιώματά τους από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων θα συνεχιστεί.

6. Αν κατά τη διάρκεια άδειας ανάπαυσης ο εργαζόμενος ασθενήσει, τότε η άδεια ανάπαυσης τερματίζεται και ξεκινά η άδεια ασθενείας μέχρι τη λήξη του πιστοποιητικού ασθενείας. Αν ο εργαζόμενος το επιθυμεί μπορεί να συνεχίσει την άδεια ανάπαυσης του διαφορετικά επιστρέφει στην εργασία του.

Νοείται ότι αν καταστεί εφικτό το άμεσο έμβασμα, από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, των χρημάτων που αντιστοιχούν στα επιδόματα ασθενείας, προς τους Δήμους, τότε θα αναδιαμορφωθεί και το παρόν άρθρο της σύμβασης.

Παράλληλα οι Δήμοι, μπορούν να αποτείνονται σε ιδιωτικά ιατροσυμβούλια (από ιατρούς συμβεβλημένους με τον ΟΑΥ) για θέματα που αφορούν τις άδειες ασθενείας ή τις βεβαιώσεις για ελαφριάς μορφής εργασίας ή να συμβάλλονται με ιδιώτες ιατρούς για σκοπούς ελέγχου των αδειών ασθενείας και άλλων ιατρικών πιστοποιητικών του προσωπικού.

Ανατίθεται στην ad hoc Επιτροπή της ΜΕΠ όπως μέχρι τέλος Ιουνίου 2022 να ετοιμάσει κοινό εγχειρίδιο πολιτικής αδειών ασθενείας με σκοπό την ορθολογιστική χρήση των αδειών ασθενείας αλλά και την προστασία και προαγωγή της υγείας του προσωπικού των δήμων.

Όσον αφορά την **άδεια μητρότητας**, οι Δήμοι θα συμπληρώνουν την διαφορά του επιδόματος του Ταμείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με τον μισθό των εργοδοτούμενων. Παραχωρείται επίσης **άδεια Πατρότητας** όπως προβλέπεται στον νόμο Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Σε ότι αφορά την **Γονική Άδεια** ισχύει ο Νόμος 47(Ι)/2012 με τις εκάστοτε ισχύουσες τροποποιήσεις τους.

ΑΡΘΡΟΝ 23: ΤΑΜΕΙΟΝ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Κάθε Δήμος είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει Ταμείο Προνοίας στο Εργατικό Προσωπικό . Τα Ταμεία Προνοίας ενδέχεται να λειτουργούν με καταστατικό σε επίπεδο Δήμου σύμφωνα με τις πρόνοιες της Νομοθεσίας ή σε επίπεδο Συνδικαλιστικής Οργάνωσης. Η επιλογή επαφίεται στα συμβαλλόμενα μέρη.

Η συνεισφορά των δύο μερών κατά Δήμο στα Συντεχνιακά και στα Επαγγελματικά Ταμεία φαίνονται στο «**Παράρτημα 8**». Νοείται ότι οι εργαζόμενοι μπορούν κάθε χρόνο να συνεισφέρουν 6% ή 8% ή και 10% αρκεί να το δηλώνουν εντός του πρώτου δεκαημέρου του έτους (εξαιρούνται μόνον Δήμοι όπου το λογισμικό τους δεν τους επιτρέπει μέχρι εκσυγχρονισμού του).

ΑΡΘΡΟΝ 24: ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ

Ισχύει η Νομοθεσία και οι Κανονισμοί Περί Ασφάλειας και Υγείας στην εργασία Ν89(Ι)/1996 με όλες του τις τροποποιήσεις.

ΑΡΘΡΟΝ 25: ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΤΙΚΑ ΜΕΣΑ ΚΑΙ ΣΤΟΛΕΣ.

Ισχύει ο Νόμος Περί Ασφάλειας και Υγείας. Οι Δήμοι και οι εργαζόμενοι οφείλουν να εφαρμόζουν πιστά τις πρόνοιες των εκάστοτε Σχεδίων Ασφαλείας. Παράλληλα οι Δήμοι θα παραχωρούν κάθε χρόνο δύο σύνολα καλοκαιρινής και χειμερινής στολής.

Οι χειμερινές στολές να παραχωρούνται το τρίτο τρίμηνο του έτους και οι καλοκαιρινές κάθε πρώτο τρίμηνο.

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

Η χρήση της στολής και των άλλων προστατευτικών μέσων που παραχωρούν οι Δήμοι 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 26: ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Σε περίπτωση κατά την οποία συνεργεία συλλογής σκουβάλων 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:

- α) Οι Δήμοι θα φροντίζουν να παραχωρούν άλλο αυτοκίνητο για να μπορεί να διεξάγεται η εργασία μέσα στο συνηθισμένο ωράριο.
- β) 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.

Στην περίπτωση αυτή οι εργάτες του Δήμου Λατσιών θα αποχωρούν από την εργασία τους και θα πληρώνονται δύο (2) ώρες. Ο Δήμος Λατσιών θα φροντίζει για τη συλλογή των σκουβάλων με άλλα συνεργεία από το υφιστάμενο προσωπικό τις πρωινές ώρες.

- γ) Αν την ίδια μέρα οι εργάτες του συνεργείου κληθούν να επανέλθουν στην υπηρεσία σκουβάλων για να συνεχίσουν την περισυλλογή όλων ή των υπολοίπων σκουβάλων του τομέα τους, είναι υποχρεωμένοι να το πράξουν, νοουμένου ότι υπάρχει επαρκής χρόνος στη διάθεσή τους. Σε περίπτωση συμπλήρωσης του κανονικού εβδομαδιαίου ωραρίου του Τμήματος, οι εργάτες θα πληρώνονται υπερωριακά όσες ώρες εργάστηκαν επιπλέον του ωραρίου τους.
- δ) 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). Νοείται ότι ο Δήμος Λευκωσίας θα συνεχίσει με το ίδιο σύστημα της υποβοήθησης των συνεργείων με άλλα σκουβαλλοφόρα οχήματα.

ΑΡΘΡΟΝ 27 : ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

- α) Σε περίπτωση απόλυσης τακτικού εργάτη θα δίδεται προειδοποίηση σύμφωνα με τις πρόνοιες του Περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου.
- β) Σε περίπτωση απόλυσης έκτακτου εργάτη θα δίδεται προειδοποίηση 2 ημερών.
- γ) Και στις δύο περιπτώσεις (α και β) θα ενημερώνεται ταυτόχρονα και η Συντεχνία.

ΑΡΘΡΟΝ 28 : ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Εργασία πέραν των κανονικών ωρών θα πληρώνεται ως υπερωρία. Κάθε ώρα υπερωρίας θα πληρώνεται ως μία και μισή (1 1/2) για τις πρώτες πέντε (5) μέρες

της εβδομάδας και ως δύο (2) για το Σάββατο, τις Κυριακές και τις καθιερωμένες στη σύμβαση γιορτές / αργίες.

Για το θέμα των υπερωριών και του τρόπου υπολογισμού τους, θα ακολουθούνται οι πρόνοιες των εκάστοτε εγκυκλίων της ΜΕΕ του ΤΔΔΠ του Υπουργείου Οικονομικών, που ισχύουν για το ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό.

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.

Διευκρινίζεται ότι μία (1) ώρα εργασίας αντιστοιχεί με το σύνολο των ετησίων απολαβών δηλαδή βασικό συν το εκάστοτε παραχωρούμενο τιμαριθμικό επίδομα διαιρούμενο δια του ετήσιου ωραρίου, δηλαδή 1981,32 ώρες το χρόνο.

Σε περιπτώσεις που οι Δήμοι καλούν έκτακτα εργατές να εργαστούν υπερωριακά για αντιμετώπιση έκτακτων περιστατικών (πχ Θεομηνία) ή γιατί προηγήθηκε κακοκαιρία ή υπήρξε την προηγούμενη παλλαϊκή συγκέντρωση ή άλλη έκτακτη παρόμοια ανάγκη και καθίσταται αναγκαίο να εργαστεί προσωπικό πέραν του συνηθισμένου ωραρίου, τότε οι Δήμοι έχουν το δικαίωμα, σε συνεννόηση με τις Συντεχνίες, να καθορίζουν τον τρόπο και το ύψος της αποζημίωσης.

Σε περιπτώσεις πρόσθετων υπηρεσιακών αναγκών, οι εργοδοτούμενοι είναι υπόχρεοι να εργάζονται υπερωριακά ενώ ο τρόπος αποζημίωσης των υπερωριών θα συμφωνείται μεταξύ των δύο μερών. Για μη προβλέψιμες ανάγκες δεν απαιτείται προειδοποίηση των εργαζομένων. Για προβλέψιμες ανάγκες, οι Δήμοι θα ενημερώνουν το επηρεαζόμενο προσωπικό, δύο βδομάδες προηγουμένως. Τα «day off» πέραν των 15 ημερών θα πληρώνονται. Οι Δήμοι θα φροντίσουν ώστε κανένας εργοδοτούμενος τους να μην έχει πέραν των 15 ημερών «day off». Τα «day off» δεν θα επηρεάζουν τις ετήσιες άδειες του προσωπικού. Νοείται ότι όπου υπάρχει συσσώρευση πέραν των 15 ημερών «day off», θα πληρώνονται νοουμένου ότι υποβάλλονται έγκαιρα.

Στους περιφερειακούς **Δήμους Λεμεσού** μπορεί με την συγκατάθεση του εργάτη για εργασία άλλης φύσεως των συνήθη καθηκόντων του να αποζημιώνεται με ποσό που σε καμία περίπτωση θα ξεπερνά την υπερωριακή αμοιβή, ή να του παραχωρείται και ελεύθερος χρόνος.

ΑΡΘΡΟ 29: ΤΑΜΕΙΟ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ (ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ).

Συμφωνείται ότι οι Δήμοι θα συνεχίσουν να εισφέρουν στα Ταμεία Ευημερίας του εργατικού προσωπικού τους, ποσοστό όπως φαίνεται πιο κάτω επί του συνόλου των απολαβών του:

ΔΗΜΟΙ	%
Δήμος Λευκωσίας	2
Δήμος Στροβόλου	2
Δήμος Αγλαντζιάς	2
Δήμος Λατσιών	2
Δήμος Λακατάμιας	2
Δήμος Έγκωμης	2
Δήμος Ιδαλίου	2
Δήμος Λεμεσού	2
Δήμος Γερμασόγειας	1

Δήμος Μέσα Γειτονιάς	1
Δήμος Αγίου Αθανασίου	1
Δήμος Κάτω Πολεμιδιών	1
Δήμος Λάρνακας	2
Δήμος Λευκάρων	1
Δήμος Γεροσκήπου	€5125 ετήσια
Δήμος Πόλης Χρυσοχούς	0,5
Δήμος Πέγειας	1
Δήμος Δερύνειας	1

Τα δύο Μέρη δεσμεύονται να συζητήσουν ξανά το παρόν άρθρο, εντός του 2021, με στόχο την προώθηση νέων κανονισμών.

Στους Δήμους Αγίου Δομετίου και Γερίου το Ταμείο Ευημερίας των Δήμων, καταργείται την 1.9.20.

ΑΡΘΡΟ 30 : ΤΑΜΕΙΟ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ.

Στα Ταμεία Ευημερίας των Συντεχνιών από την ημερομηνία πρόσληψης ενός εκάστου των εργατών συνεισφέρουν οι ακόλουθοι Δήμοι :

Α/Α	Δήμος	Ποσοστό
1	ΑΓ. ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ	0,50
2	ΑΓ. ΔΟΜΕΤΙΟΣ	2,50
3	ΑΓ. ΝΑΓΙΑ	0,50
4	ΑΓΛΑΝΤΖΙΑ	0,50
5	ΑΘΗΝΟΥ	0,50
6	ΑΡΑΔΙΠΠΟΥ	1,00
7	ΓΕΡΜΑΣΟΓΕΙΑ	0,50
8	ΔΑΛΙ	0,50
9	ΔΕΡΥΝΕΙΑ	1,50
10	ΔΡΟΜΟΛΑΞΙΑ-ΜΕΝΕΟΥ	1,00
11	ΕΓΚΩΜΗ	0,50
12	Κ. ΠΟΛΕΜΙΔΙΑ	0,50
13	ΛΑΚΑΤΑΜΙΑ	0,50
14	ΛΑΤΣΙΑ	0,50
15	ΛΕΙΒΑΔΙΑ	1,00
16	ΛΕΜΕΣΟΣ	0,50
17	ΛΕΥΚΩΣΙΑ	0,50
18	Μ. ΓΕΙΤΟΝΙΑ	0,50
20	ΣΤΡΟΒΟΛΟΣ	0,50
21	ΣΩΤΗΡΑ	0,25
22	ΤΣΕΡΙ	2,50
23	ΓΕΡΙ	2,50
24	ΥΨΩΝΑΣ	1,00

ΑΡΘΡΟΝ 31: ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ.

Ο πειθαρχικός κώδικας που έχει συμφωνηθεί μεταξύ των δύο μερών επισυνάπτεται ως «Παράρτημα 9» της παρούσας Συλλογικής Σύμβασης.

ΑΡΘΡΟΝ 32: ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΑ ΓΙΑ ΕΛΑΦΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ισχύουν οι πρόνοιες του «Παραρτήματος 10» .

ΑΡΘΡΟ 33: ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΑ

Οι Δήμοι διευκολύνουν αιτήματα εργαζομένων για αποκοπές δόσεων δανείων από τον μισθό τους προς τα διάφορα Ταμεία.

ΑΡΘΡΟ 34: ΕΡΓΑΤΕΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΤΑ ΓΡΑΦΕΙΑ.

Στο Παράρτημα 11 φαίνονται τα κριτήρια του ωρομίσθιου προσωπικού που εργάζεται στα γραφεία.

ΑΡΘΡΟ 35: ΙΣΧΥΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ.

Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για την περίοδο 1/1/2019 – 31/12/2021 και κανένα αίτημα δεν υποβάλλεται κατά την διάρκειά της.

ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ: Σε περίπτωση ύπαρξης διαφορετικής γραπτής συμφωνίας σε τοπικό/ Επαρχιακό Επίπεδο, που έχει συναφθεί πριν την 1.1.2015, για οποιαδήποτε πρόνοια άρθρου ή παραρτήματος της Παγκύπριας Συλλογικής Σύμβασης (ή και μη αναφορά συμπερίληψη του στην ΠΣΣ), τότε ισχύει η πρόνοια της τοπικής/Επαρχιακής συμφωνίας. Τα Μέρη δεσμεύονται όπως μη προωθούν ή συμμετέχουν σε διεργασίες τοπικών συμφωνιών που διαφοροποιούν τους όρους της ΠΣΣ. Από 1.9.2022 θα καταργηθεί η παρούσα διευκρίνιση νοουμένου ότι θα καταγραφούν στην νέα ΠΣΣ οι διαφορές που υπάρχουν σε κάθε Δήμο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ . (άρθρο 13)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΕΞΑΣΚΗΣΗ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (άρθρο 13)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ. (άρθρο 14)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΤΩΝ (άρθρο 16)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΩΝ (άρθρο 17)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6: ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ (άρθρο 20)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7: ΑΔΕΙΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ , ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ (άρθρο 22)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8: ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ (άρθρο 23)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9: ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ (άρθρο 31)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 10 : ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΑ ΕΛΑΦΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (άρθρο 32)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 11 : ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΑ ΓΡΑΦΕΙΑ (άρθρο 34)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 12 ΜΟΝΙΜΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΩΝ (άρθρο 19)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 13 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΓΙΑ ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΟΠΤΗ (άρθρο 16).

Τα συμβαλλόμενα μέρη,

Για την Ένωση Δήμων Κύπρου



Ανδρέας Βύρας
Πρόεδρος

Για την ΟΗΟ-ΣΕΚ



Χρήστος Πελεκάνος
Γεν. Οργαν. Γραμματέας

Για την ΣΗΜΚΕΚ-ΠΕΟ



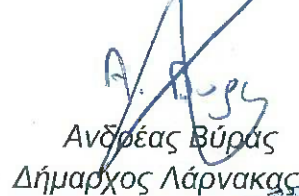
Σίμος Ευτυχίου
Γραμματέας Τ.Α.



Κωνσταντίνος Γιωρκάτζης
Δήμαρχος Λευκωσίας



Νίκος Νικολαΐδης
Δήμαρχος Λεμεσού



Ανδρέας Βύρας
Δήμαρχος Λάρνακας



Ανδρέας Παπαχαραλάμπος
Δήμαρχος Στροβόλου



Φωτούλα Χατζήπαπα
Δήμαρχος Λακατάμιας



Ανδρέας Κωνσταντίνου
Δήμαρχος Αγκλαντζιάς



Ζαχαρίας Κυριάκου
Δήμαρχος Έγκωμης



Χρήστος Πιπτάρας
Δήμαρχος Λαϊτίας



Κώστας Πέτρου
Δήμαρχος Αγ. Δομητίου



Νίκος Αναστασίου
Δήμαρχος Πολεμιδιών



Κυριάκος Σιδιός
Δήμαρχος Γεραποστάς



Ευάγγελος Ευαγγελίδης
Δήμαρχος Αραδίππου

Δώρος Αντωνίου
Δήμαρχος Μέσα Γειτονιάς

Μαρίνος Κυριάκου
Δήμαρχος Αγ. Αθανασίου

Λεόντιος Καλλένος
Δήμαρχος Ιδαλίου

Κυριάκος Χατζηβασιλείου
Δημαρχεύων Γεροσκήπων

Μαρίνος Λάμπρου
Δήμαρχος Γερακιάς

Αντρος Παραγιάννης
Δήμαρχος Δερύνειας



Γιώτης Παπαχριστοφή
Δήμαρχος Πόλης Χρυσοχούς



Παντελής Ευτυχίου Γεωργίου
Δήμαρχος Ύψωνα



Κύπρος Ανδρονίκου
Δήμαρχος Δραμ. Μενεού



Μαρίος Αρρενίς
Δήμαρχος Λιβαδιών



Νεόφυτος Παπακασέρου
Δήμαρχος Γεριού



Γεώργιος Κουτράκας
Δήμαρχος Σωτήρας

Σταύρος Μιχαήλ
Δήμαρχος Τσεριού



Κυριάκος Καρεκλάς
Δήμαρχος Αθηνένου

Σοφοκλής Σοφοκλέους
Δήμαρχος Λευκάρων



Χρίστος Ζανέπου
Δήμαρχος Αγίας Νάπας



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΩΡΑΡΙΟ

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ – Παράρτημα 1 : ΩΡΑΡΙΟ.

Οι Δήμοι αναλαμβάνουν να εξετάζουν 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 συνεργείων περισυλλογής σκυβάλων.

Σημειώνεται περαιτέρω πως το πιο πάνω μπορεί να διαφοροποιηθεί ανάλογα με τις υπηρεσιακές ανάγκες και μετά από συνεννόηση με τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.

Οι Δήμοι μπορούν να εργοδοτούν, 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.

ΔΗΜΟΙ ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ:

Η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας εφαρμόζεται σε όλα τα Τμήματα των Δήμων, σύμφωνα με τις υφιστάμενες διευθετήσεις μέχρι σήμερα.

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.

Τεχνικό Τμήμα

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

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 Δευτέρα.

Στο Δήμο Λευκωσίας θα συνεχίσει να ισχύει η ίδια διευθέτηση, δηλαδή θα παρέχεται ως άλλη μέρα κατά προτίμηση η Τετάρτη.

Χονδρική Αγορά: Στη Χονδρική αγορά θα εφαρμόζεται πενθήμερη εβδομάδα ως εξής:-

Οι εργαζόμενοι θα συμπληρώνουν το συμφωνημένο εβδομαδιαίο ωράριο τη Δευτέρα, Τρίτη, Πέμπτη, Παρασκευή και Σάββατο. Η Τετάρτη θα καθορίζεται ως ελεύθερος χρόνος για όλους τους εργάτες της χονδρικής αγοράς.

Λιανικές Αγορές: Στις λιανικές αγορές θα εφαρμόζεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία. Πενθήμερη δεν σημαίνει κατ' ανάγκη εργασία Δευτέρα-Παρασκευή. Στους εργάτες που θα εργάζονται Σάββατο θα παρέχεται προηγουμένως άλλη μέρα η οποία κατά το δυνατό να είναι συγκεκριμένη. Η έναρξη και ο τερματισμός της εργασίας στις αγορές θα καθορίζεται από το Δήμο στα πλαίσια του συμφωνημένου εβδομαδιαίου ωραρίου.

Κήποι :Με την προϋπόθεση ότι μικρός αριθμός εργατών θα εργάζονται κάθε Σάββατο για την αντιμετώπιση αναγκών του Τμήματος (τροφοδοσία πτηνών, πότισμα, έκτακτοι ψεκασμοί κλπ). Οι εργάτες αυτοί που θα εναλλάσσονται, θα παίρνουν ως ελεύθερο χρόνο κάθε Δευτέρα.

Χώροι στάθμευσης: Στους χώρους στάθμευσης εφαρμόζεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία. Πενθήμερη δεν σημαίνει κατ' ανάγκη εργασία Δευτέρα - Παρασκευή. Στους εργάτες που θα εργάζονται Σάββατο θα παρέχεται εντός της βδομάδας άλλη μέρα κατά προτίμηση η ίδια κάθε φορά.

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%.

ΔΗΜΟΣ Κ. ΠΟΛΕΜΙΔΙΩΝ

Στο Δήμο Κ. Πολεμιδιών εφαρμόζεται πενθήμερη βδομάδα εργασίας σε όλους τους κλάδους. Πενθήμερη δεν σημαίνει κατ' ανάγκη εργασία Δευτέρα- Παρασκευή για το προσωπικό της καθαριότητας και περισυλλογής σκυβάλων και αλλά στην πενθήμερη τους μπορεί να περιλαμβάνεται και το Σαββάτο. Στο προσωπικό αυτό θα παρέχεται άλλη μέρα και θα καταβάλλεται προσπάρεια η μέρα αυτή να είναι συγκεκριμένη.

Στον Δήμο Κάτω Πολεμιδιών τις Τετάρτες το ωράριο των κλητήρων/ φροντιστών είναι 7.00 – 3.30.

ΔΗΜΟΙ ΛΑΡΝΑΚΑΣ, ΑΡΑΔΙΠΠΟΥ, ΑΘΗΝΟΥ ΚΑΙ ΔΡΟΜΟΛΑΞΙΑΣ-ΜΕΝΕΟΥ:

Πενθήμερη: Η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας εφαρμόζεται σε όλα τα Τμήματα του Δήμου, σύμφωνα με τις υφιστάμενες διευθετήσεις μέχρι σήμερα. Η εργασία της υπηρεσίας σκυβάλων διεξάγεται από Δευτέρα μέχρι Σάββατο με αργία μιας μέρας

ΔΗΜΟΣ ΛΙΒΑΔΙΩΝ:

Οι ώρες εργασίας καθορίζονται στις 38 ώρες εβδομαδιαίως. Το ωράριο των εργατών είναι : 7.00 – 15.00 Δευτέρα – Παρασκευή εκτός Τρίτης που είναι : 7.00 – 15.30

Στις πιο πάνω ώρες συμπεριλαμβάνεται και μισάωρο διάλειμμα.

ΔΗΜΟΣ ΛΕΥΚΑΡΩΝ : Δευτέρα – Παρασκευή 7:00 – 13:30 και Σάββατο 7:00 – 13:00.

ΔΗΜΟΣ ΑΘΗΝΟΥ : Δευτέρα – Πέμπτη 7:00 – 14:30 και Παρασκευή 7:00 – 15:00.

ΔΗΜΟΣ ΔΕΡΥΝΕΙΑΣ:

Οι ώρες εργασίας καθορίζονται: Δευτέρα μέχρι Παρασκευή από τις 7:00πμ - 14:30μμ και την Τετάρτη 7:00πμ – 15:00μμ.

Η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας εφαρμόζεται σε όλα τα Τμήματα του Δήμου, σύμφωνα με τις υφιστάμενες διευθετήσεις μέχρι σήμερα.

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.

Σε περιπτώσεις επιφυλακής (γίνεται βάσει προγράμματος) παραχωρείται μία μέρα off για μια ολόκληρη εβδομάδα επιφυλακής.

ΔΗΜΟΣ ΣΩΤΗΡΑΣ:

Ακολουθεί το ωράριο των ωρομίσθιων Κυβερνητικών εργατών.

ΔΗΜΟΣ ΓΕΡΟΣΚΗΠΟΥ:

Ωράριο Εργατών 7-15:00 Δευτέρα , Τρίτη – Παρασκευή 7- 14:30. Το εργατικό προσωπικό που εργάζεται στο Αθλητικό Κέντρο εργάζεται εξαήμερη εβδομάδα εργασίας Δευτέρα – Σάββατο. Οι εργάτες συλλογής σκυβάλων 2-8 π.μ

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΙΔΙΩΤΙΚΗ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ – Παράρτημα 2 : ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.

1. Η ιδιωτική απασχόληση ωρομισθίου δεν απαγορεύεται κατά κανόνα, αλλά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου αυτή δημιουργεί προβλήματα όπως:
 - (α) μείωση της απόδοσης του ωρομισθίου στην εργασία του,
 - (β) κίνδυνοι για την ασφάλεια του ωρομισθίου ή του κοινού,
 - (γ) παράβαση νομοθετικών διατάξεων, και
 - (δ) αντιδεοντολογική απασχόληση του ωρομισθίου σε σχέση με τα ωρομίσθια καθήκοντα του.
2. Ο ωρομίσθιος έχει την υποχρέωση να δηλώνει στον Δημοτικό Γραμματέα την πρόθεση του για ιδιωτική απασχόληση, ο οποίος αφού εξετάσει ότι η ιδιωτική απασχόληση του ωρομισθίου δεν εμπίπτει στην παράγραφο 1 πιο πάνω, παραχωρεί σχετική έγκριση στον ωρομίσθιο για ιδιωτική απασχόληση.
3. Στην περίπτωση που ο Δημοτικός Γραμματέας απαγορεύσει την ιδιωτική απασχόληση ωρομισθίου, τυχόν ένσταση της συντεχνίας του ωρομισθίου θα υποβάλλεται για εξέταση στον Δήμαρχο.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΚΛΙΜΑΚΕΣ
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 : ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΛΙΜΑΚΕΣ

ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΠΑΛΑΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ (ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΙΝ 01/08/2001)

ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ 1/1/2013

ΚΛΙΜΑΚΕΣ		1	2	3	4	5	6	7
ΠΡΟΣΛΗΨΗ	€	1,454.27	1,535.76	1,394.60	1,121.67	1,201.45	1,430.12	1,583.43
6 ΜΗΝΕΣ	€	1,483.30	1,579.11	1,427.10	1,146.96	1,245.95	1,460.52	1,627.07
12 ΜΗΝΕΣ	€	1,524.03	1,662.04	1,454.27	1,158.06	1,287.66	1,491.15	1,714.41
7 ΧΡΟΝΙΑ	€			1,507.42				
12 ΧΡΟΝΙΑ	€			1,514.13				

ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΕ ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ 1/1/2013

27.99%

ΚΛΙΜΑΚΕΣ		1	2	3	4	5	6	7
ΠΡΟΣΛΗΨΗ	€	1,861.33	1,965.62	1,784.94	1,435.62	1,537.73	1,830.41	2,026.63
6 ΜΗΝΕΣ	€	1,898.48	2,021.10	1,826.54	1,468.00	1,594.69	1,869.32	2,082.49
12 ΜΗΝΕΣ	€	1,950.61	2,127.25	1,861.33	1,482.20	1,648.08	1,908.52	2,194.28
7 ΧΡΟΝΙΑ	€			1,929.35				
12 ΧΡΟΝΙΑ	€			1,937.93				

Επί των βασικών κλιμάκων θα

παραχωρείται το εκάστοτε Τιμαριθμικό επίδομα με βάση το Κυβερνητικό σύστημα. Νοείται ότι όλοι οι εργάτες των Δήμων που είναι τοποθετημένοι στην κλίμακα 3 μετά από 7χρονη υπηρεσία στο Δήμο κατατάσσονται στην 4η βαθμίδα της κλίμακας. Οι υφιστάμενοι εργάτες κήπων όλων των Δήμων που βρίσκονται στη κλίμακα 3 μετά από 7 χρόνια υπηρεσία στο τμήμα θα εντάσσονται στην κλίμακα 2.

Για τους εργάτες της Τεχνικής Υπηρεσίας που είναι σε προσωπική κλίμακα και συμπληρώνουν 12 χρόνια υπηρεσία, δημιουργείται πέμπτο μισθοδοτικό σημείο στην κλίμακα 3.

Για τους εργάτες της Τεχνικής Υπηρεσίας που είναι σε προσωπική κλίμακα και συμπληρώνουν 12 χρόνια υπηρεσία, δημιουργείται πέμπτο μισθοδοτικό σημείο στην κλίμακα 3.

Σε περίπτωση που η μισθοδοσία παλαιών εργατών είναι χαμηλότερη από τις νέες συνδιασμένες κλίμακες Δ, τότε εντάσσονται στις νέες κλίμακες και από 1.1.2022 τοποθετούνται στο σημείο που αντιστοιχεί στον σημερινό τους μισθό.

Οι εργάτες κατατάσσονται στις κλίμακες ως εξής:

Κλίμακα 1: Εργάτες αυτοκινήτων σκυβάλων

Κλίμακα 2: Οδηγοί ημερομίσθιοι (εργαζόμενοι) , 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).

Σημειώσεις:

- α. Στους οδηγούς ερπισριοφόρων του χώρου σκυβάλων μόνο, παραχωρείται επίδομα ύψους 5% επί του συνόλου του μηνιαίου μισθού τους, για όσο χρόνο απασχολούνται στο χώρο σκυβάλων.
- β. Ειδικό επίδομα οδήγησης βαρέων μηχανημάτων:
Μηχανοδηγοί που οδηγούν βαρέα μηχανήματα του τύπου εκείνου που χρησιμοποιείται στο χώρο σκυβάλων αλλά όχι μηχανήματα τύπου εκσκαφέα bob-cut, δικαιούνται , επιπλέον του «α» πιο πάνω , ειδικό επίδομα ύψους 5% πάνω στον υφιστάμενο μισθό τους.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 : ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΛΙΜΑΚΕΣ**ΚΛΙΜΑΚΕΣ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ (ΜΕΤΑ ΤΗΝ 01/08/2001) "Δ"****ΝΕΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ 27.99% ΤΙΜ**

ΕΤΗ	Δ2	Δ3	Δ4(Δ5+Δ3)/2	Δ5	Δ6	Δ7	Δ8	Δ9	Δ10
1	970.43	1,045.34	1,124.34	1,203.34	1,278.63	1,353.87	1,428.77	1,504.05	1700.00
2	1,019.69	1,098.55	1,180.96	1,263.37	1,343.63	1,422.18	1,499.57	1,578.34	1755.00
3	1,054.43	1,136.00	1,220.93	1,305.86	1,389.10	1,469.67	1,548.82	1,629.79	1810.00
4	1,089.53	1,173.53	1,260.69	1,347.85	1,434.93	1,517.60	1,597.76	1,681.16	1865.00
5	1,124.23	1,211.05	1,300.40	1,389.75	1,480.49	1,565.55	1,647.12	1,732.87	1920.00
6	1,158.93	1,248.15	1,340.00	1,431.85	1,526.23	1,613.38	1,696.41	1,784.22	1975.00
7	1,193.67	1,285.57	1,379.71	1,473.84	1,572.03	1,661.31	1,745.31	1,835.95	2030.00
8	1,228.76	1,323.13	1,419.49	1,515.85	1,617.62	1,708.90	1,794.62	1,887.35	2085.00
9	1,263.37	1,360.68	1,459.26	1,557.84	1,663.44	1,756.84	1,844.00	1,939.03	2140.00
10	1,298.15	1,398.21	1,499.06	1,599.92	1,709.24	1,804.77	1,892.91	1,990.43	2195.00
11	1,308.23	1,435.62	1,538.75	1,641.88	1,754.72	1,852.61	1,942.20	2,042.20	2250.00
12		1,473.19	1,578.53	1,683.88	1,800.55	1,900.55	1,991.54	2,093.61	2305.00
13		1,483.92	1,605.12	1,726.32	1,846.02	1,948.44	2,040.49	2,145.28	2360.00
14				1,739.11	1,858.55	1,996.07	2,089.79		
15						2,043.65	2,105.70		
16						2,058.21			

Δ3-Δ4 Εργάτες αποχωρητηρίων, καθαρίστριες, εργάτριες γηροκομείου και φύλακες.
Τηλεφωνητές.

Δ5-Δ6 Εργάτες Γενικών Καθηκόντων

Δ6-Δ7 Εργάτες αποκομιδής σκυβάλων

Δ7-Δ8 Ωρομίσθιο προσωπικό με γραφειακά καθήκοντα (που προσλήφθηκε πριν τις 31.10.21) και περιγράφονται στο Παράρτημα 11, Εργάτες Ομάδας Πρόληψης και Καταστολής.

Δ8 Κτίστες, πελεκάνοι, βαφείς, υδραυλικοί, οδηγοί που η εργασία τους απαιτεί επαγγελματική άδεια, καλουπτζιήδες, συγκολλητές, ηλεκτρολόγοι, μηχανικοί οχημάτων, φροντιστές ζωολογικού κήπου, φωτιστές, ηχολήπτες και πολυτεχνίτες.

Δ9 Επόπτες

Δ10 Ανώτεροι Επόπτες.

Η ετήσια προσαύξηση παραχωρείται με την συμπλήρωση 12 μηνών υπηρεσία.
Για να προχωρήσει ένας εργάτης στην επόμενη συνδιασμένη κλίμακα πρέπει πρώτα να εξαντλήσει την υφιστάμενη του κλίμακα μισθοδοσίας.

Οι πιο πάνω αναβαθμίσεις ισχύουν από 1.1.2022 και το οικονομικό κόστος, θα αφαιρεθεί από τις επόμενες ΠΣΣ. Προς αυτό το σκοπό θα οριστεί κοινής αποδοχής αναλογιστής και το αποτέλεσμα της κοστολόγησης θα είναι δεσμευτικό και για τις δύο πλευρές.
Για τους Ανώτερους Επόπτες ακολουθείται η διαδικασία των άρθρων 16 και 17 της ΠΣΣ.

Παραχώρηση επιδόματος 10% σε κάθε εργάτη γενικών καθηκόντων για τις ώρες που εκτελεί καθήκοντα με την χρήση ανυψωτικού μηχανήματος.

Για διασφάλιση της ομοιομορφίας στις μισθοδοτικές κλίμακες κάθε φορά που θα υπάρχει διαφοροποίηση (γενικές αυξήσεις , ΑΤΑ κλπ) , η Ένωση Δήμων Κύπρου σε συνεργασία με τους Δήμους , θα εκδίδει και θα αποστέλλει σχετική εγκύκλιο με τις αναθεωρημένες κλίμακες .

ΔΗΜΟΣ ΛΑΡΝΑΚΑΣ

Οι Εργάτες που προσλήφθηκαν στο Δήμο πριν την 1/1/2007 είναι τοποθετημένοι στις μισθολογικές κλίμακες Ε και όσοι προσλήφθηκαν μετά από την 1/1/2007 στις μισθολογικές κλίμακες Δ.

Οι εργάτες που προσλήφθηκαν μετά την 1/1/2007 και κατέχουν θέση επόπτη αμείβονται με την Κλίμακα Δ9. Οι εργάτες που προσλήφθηκαν πριν την 1/1/2007 και κατέχουν θέση επόπτη αμείβονται στην Κλίμακα 7.

Οι γενικοί εργάτες της Τεχνικής Υπηρεσίας μετά από 12 χρόνια υπηρεσίας τοποθετούνται στην πέμπτη βαθμίδα της Κλίμακας.

Ο Δήμος μπορεί, κατόπιν συνεννόησης με τις Συντεχνίες, να παραχωρεί ειδικά επιδόματα σε εργάτες σε περιπτώσεις όπου δεν είναι δυνατό να υπολογισθούν επακριβείς υπερωρίες ή σε περιπτώσεις όπου η εκτός των συνήθων ωρών απασχόληση γίνεται για μεγάλα χρονικά διαστήματα ή όπου η εκτελούμενη εργασία είναι άσχετη με τα συνήθη καθήκοντα των εργατών ή όπου επικρατούν ειδικές συνθήκες εργασίας ή όπου η εργασία που εκτελείται χαρακτηρίζεται ως βαρεία εργασία.

- (α) €4.27 την ημέρα, στους Οδηγούς των μηχανημάτων του χώρου σκυβάλων (συμπιεστή, ντίκερ – φορτωτήρα),
- (β) € 3.42 στους Οδηγούς ντίκερ και οδοστρωτήρα που απασχολούνται στις υπόλοιπες υπηρεσίες και
- (γ) €2.56 στους υπόλοιπους Οδηγούς βαρέων οχημάτων του Δήμου (σκουπιστήρες – σάρωθρα, τρακτέρ).
- (δ) €21 στα μέλη του συνεργείου αποκομιδής σκυβάλων για την εργασία του Σαββάτου για τον καθαρισμό των παντοπωλείων.

ΔΗΜΟΣ ΛΕΜΕΣΟΥ

Η μισθοδοσία των καταγραφέντων παραμένει ως έχει δηλαδή Δ8

ΔΗΜΟΙ ΥΨΩΝΑ, ΑΘΗΝΟΥ, ΛΙΒΑΔΙΩΝ , ΔΡΟΜΟΛΑΞΙΑΣ-ΜΕΝΕΟΥ, ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΠΑΦΟΥ, ΓΕΡΙΟΥ ΚΑΙ ΤΣΕΡΙΟΥ.

Η μισθοδοσία του εργατικού προσωπικού καθορίζεται σύμφωνα με τις εκάστοτε κλίμακες του Κυβερνητικού Ωρομίσθιου Προσωπικού (επισυνάπτεται σχετική εγκύκλιος του ΤΔΔΠ/ΜΕΕ) όπως αυτές αναπροσαρμόζονται με βάση την αναπροσαρμογή του τιμαρίθμου. Το προσωπικό τοποθετείται στη ανάλογη κλίμακα των εργασιών που εκτελεί όπως αυτό καθορίζεται στους κανονισμούς και τις σχετικές εγκυκλίους απασχόλησης του Κυβερνητικού Ωρομίσθιου Προσωπικού .

Όσον αφορά τους εργάτες περισυλλογής σκυβάλων που δεν υπάρχουν στην Κυβέρνηση αυτοί εντάσσονται στις κλίμακες Ε6-Ε7 συνδυασμένες.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: ΚΡΙΤΗΡΙΑ
ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ
ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΤΩΝ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

Παράρτημα 4 : ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΟΠΤΩΝ.

Διαδικασία και Κριτήρια Ανάθεσης Καθηκόντων Επικεφαλής Εργατών και Εποπτών 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 βαθμολόγηση τους με βάση το κριτήριο 4.4. Η προφορική εξέταση γίνεται από τριμελή Επιτροπή αποτελούμενη από το Δημοτικό Γραμματέα, τον αρμόδιο Λειτουργό για θέματα προσωπικού εκεί που υπάρχει ή άλλο εξουσιοδοτημένο λειτουργό από τον Δήμαρχο 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 στο Δήμαρχο για έγκριση και προώθηση στην Επιτροπή Πρόσληψης Εργατών.

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 επίλυση 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 τους 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 ασφαλείας και υγείας στο χώρο εργασίας.

2.10 Εκτελεί οποιαδήποτε άλλα συναφή καθήκοντα που θα του ανατεθούν.

3 Προσόντα

3.1 Απόφοιτος τουλάχιστον Δημοτικού Σχολείου (για υφιστάμενο προσωπικό την 31.12.20) ή για προσωπικό μετά την 1.1.21, Λυκείου ή Τεχνικής Σχολής ή τρίτης τάξης Γυμνασίου ή συστήματος μαθητείας.

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.

Α/Α	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
		Κριτήρια	Μέγιστη Βαθμολογία
4.1	Άλλα ακαδημαϊκά προσόντα εκτός του απολυτηρίου του Δημοτικού Σχολείου α) για κάθε συμπληρωμένο έτος σε σχολείο Μέσης Εκπαίδευσης για όσους δεν έτυχαν απολυτηρίου β) απολυτήριο εξαετούς φοίτησης σε σχολείο Μέσης Εκπαίδευσης γ) απολυτήριο εξαετούς φοίτησης σε Τεχνική Σχολή ή σε Γεωργικό Γυμνάσιο δ) Εκπαίδευση/επιμόρφωση σε θέματα του Κλάδου ε) Δίπλωμα Κολεγίου συναφές με τον Κλάδο	1 μονάδα 8 μονάδες 10 μονάδες 5 μονάδες 5 μονάδες	20 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 προϊσταμένους για αιτητές που ανήκουν/αν σε άλλους κλάδους		30 μονάδες
4.4	Προφορική Συνέντευξη		30 μονάδες

Νοείται ότι στους Δήμους Επαρχίας Πάφου οι αντίστοιχες θέσεις Εποπτών είναι οι Επιστάτες.

Καθήκοντα και Ευθύνες Θέσης Επόπτη/Επικεφαλής:

1. Οργανώνει και ελέγχει την εργασία εργατικού προσωπικού για επίτευξη της καλύτερης αποδοτικότητας και παραγωγικότητας
2. Εργάζεται μαζί με το υπόλοιπο εργατικό προσωπικό και επιπρόσθετα και παράλληλα εποπτεύει το προσωπικό της ομάδας του
3. Ελέγχει τις παρουσίες του προσωπικού που απασχολείται κάτω από τις οδηγίες του και τηρεί σχετικό βιβλίο
4. Βοηθά τους ανώτερους του στην εκτέλεση των καθηκόντων τους
5. Επιλαμβάνεται σε συνεννόηση με τον Προϊστάμενο του παραπόνων του κοινού σε θέματα που αφορούν τον τομέα που εργάζεται και φροντίζει ή/και βοηθά για την επίλυση τους
6. Βοηθά στην πρακτική εκπαίδευση νέου προσωπικού
7. Βοηθά στην τήρηση στατιστικών και άλλων στοιχείων για τις εργασίες τις οποίες είναι υπεύθυνος όπως ήθελε καθοριστεί από τους Προϊσταμένους του
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
9. Εποπτεύει και μεριμνά για τη λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας
10. Εκτελεί οποιαδήποτε άλλα συναφή καθήκοντα του ανατεθούν

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: ΚΡΙΤΗΡΙΑ
ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ
ΕΡΓΑΤΩΝ ΚΑΙ ΟΔΗΓΩΝ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

Παράρτημα 5 : ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ ΚΑΙ ΟΔΗΓΟΙ.

Διαδικασία και Κριτήρια Ανάθεσης Καθηκόντων Ειδικευμένου Εργάτη και Οδηγού.

1. Γενικά

- 1.1 Κοινοποίηση 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 βαθμολόγηση τους με βάση το κριτήριο 4.4. Η προφορική εξέταση γίνεται από τριμελή Επιτροπή αποτελούμενη από το Δημοτικό Γραμματέα, τον αρμόδιο λειτουργό θεμάτων προσωπικού εκεί όπου υπάρχει 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 στο 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 και 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 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.

Α/Α	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
		Κριτήρια	Μέγιστη Βαθμολογία
4.1	<p>Άλλα ακαδημαϊκά προσόντα εκτός του απολυτηρίου του Δημοτικού Σχολείου</p> <p>α) για κάθε συμπληρωμένο έτος σε σχολείο Μέσης Εκπαίδευσης για όσους δεν έτυχαν απολυτηρίου</p> <p>β) απολυτήριο εξαετούς φοίτησης σε σχολείο Μέσης Εκπαίδευσης</p> <p>γ) απολυτήριο εξαετούς φοίτησης σε Τεχνική Σχολή ή σε Γεωργικό Γυμνάσιο</p> <p>δ) Εκπαίδευση/επιμόρφωση σε θέματα του Κλάδου Επιτυχής παρακολούθηση σεμιναρίων σχετικών με εποπτεία προσωπικού.</p> <p>ε) Δίπλωμα Κολεγίου συναφές με τον Κλάδο</p>	<p>1 μονάδα</p> <p>8 μονάδες</p> <p>10 μονάδες</p> <p>5 μονάδες</p> <p>5 μονάδες</p>	20 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	<p><u>Αξιολόγηση Προϊσταμένου</u></p> <p>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.</p> <p>Λήψη απόψεων από άλλους προϊσταμένους για αιτητές που ανήκουν/αν σε άλλους Κλάδους</p>		30 μονάδες
4.4	Προφορική Συνέντευξη		30 μονάδες

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6:
ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ
ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ – Παράρτημα 6 : ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

ΜΕΡΟΣ Ι. ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ ΠΡΙΝ ΤΗΝ 1.9.2020.

Από 1.1.2019, με την εφαρμογή του ΓΕΣΥ μέχρι 31.8.20 ισχύουν τα πιο κάτω, λαμβάνοντας υπόψη και την σχετική συμφωνία των Συντεχνιών με την ΟΕΒ για το θέμα της μείωσης των συνεισφορών κατά 50%.

Στο Δήμο Μέσα Γειτονιάς καλύπτονται και οι Συνταξιούχοι μέχρι την ηλικία των 65 ετών.

ΔΗΜΟΙ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΔΗΜΟΥ (%)	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΤΗ (%)	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ
ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ(πλην Τσερίου), ΔΕΡΥΝΕΙΑΣ και ΛΕΥΚΑΡΩΝ .	1,5	0,5	
ΤΣΕΡΙΟΥ	1	1	
ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΜΕΣΟΥ	2	ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΚΟΣΤΟΣ	ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ
ΛΑΡΝΑΚΑΣ	3,55	1,2 και 0,8 από το Ταμείο Ευημερίας	Εισφορές για 12 μήνες
ΑΡΑΔΙΠΠΟΥ ΚΑΙ ΛΕΥΚΑΡΩΝ	2,3	1,75 (στα Λεύκαρα εντός 2016 , 1%)	Εισφορές για 12 μήνες
ΑΘΗΝΟΥ	3	1,15	Εισφορές για 13 μήνες
ΛΙΒΑΔΙΩΝ ΚΑΙ ΔΡΟΜΟΛΑΞΙΑΣ-ΜΕΝΕΟΥ	3,05	1	Εισφορές για 13μήνες
ΣΩΤΗΡΑΣ	1,75		
ΓΕΡΟΣΚΗΠΟΥ	€17 τον μήνα	-	
ΠΕΓΕΙΑΣ	€5,98 τον μήνα	€5,98 τον μήνα	Πέραν των Συντεχνιακών Ταμείων ο Δήμος καλύπτει τα έξοδα και για Σχέδιο Υγείας με Διαχειριστική Επιτροπή
ΠΟΛΗΣ ΧΡΥΣΟΧΟΥΣ	€8,54 τον μήνα	€8,54 τον μήνα	

Παράλληλα ισχύει και ο πιο κάτω πίνακας:

ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΙΑΤΡΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ	ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΔΗΜΟΥ	
	%	ΠΟΣΟΝ
ΔΗΜΟΣ		
Λευκωσία:	1.25	
Στρόβολος:	1.25	
Άγιος Δομέτιος:	1.25	
Αγλαντζιά:	1.25	
Λακατάμια:	1.25	
Λατσιά:	1.25	
Έγκωμη:	1.25	
Ιδαλιον:	1.25	
Λεμεσός:	Κάθε μέρος	€8 τον μήνα
Δερύνεια:	1.00	
Σωτήρα	0.25	

**ΜΕΡΟΣ ΙΙ. ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ
ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕΤΑ ΤΗΝ 1.9.2021.**

Όλοι οι Δήμοι της Επαρχίας Λευκωσίας, της Επαρχίας Λάρνακας και της Επαρχίας Αμμοχώστου (εκτός Δήμου Παραλιμνίου), θα παραχωρούν από 1.9.21, ποσοστό ύψους 0.7% στα Συντεχνιακά Ταμεία Συμπληρωματικής Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης, με σκοπό την επιπρόσθετη κάλυψη ιατρικών αναγκών των μελών τους για ωφελήματα που προϋπήρχαν και το ΓΕΣΥ σήμερα δεν καλύπτει.

Για τους Δήμους Επαρχίας Λεμεσού ισχύει το συνημμένο πρακτικό συμφωνίας.

Στους Δήμους Επαρχίας Πάφου, δεν θα ισχύει η Συμπληρωματική Ιατροφαρμακευτική Περίθαλψη στην παρούσα συλλογική σύμβαση.

Οι Συντεχνίες δεσμεύονται όπως εντός του Σεπτεμβρίου εκάστου έτους να αποστέλλουν στα Επαρχιακά Κλιμάκια και τους Δήμους, τους εξελεγμένους λογαριασμούς των Συμπληρωματικών Ταμείων Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης, του προηγούμενου έτους. Επιπρόσθετα οι Συντεχνίες θα ενημερώνουν έκαστον Δήμο (εντός Σεπτεμβρίου εκάστου έτους) για τις παροχές που έχουν πραγματοποιήσει προς τα Μέλη τους και αφορούν τον οικείο Δήμο.

ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΚΑΤ' ΑΡΧΗΝ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΚΛΙΜΑΚΙΟΥ ΛΕΜΕΣΟΥ
(Μ.Ε.Π) – ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ
ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ ΣΕ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ ΙΑΤΡΟΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗΣ
ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ

Μεταξύ του κλιμακίου των Δήμων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων συμφωνούνται τα πιο κάτω σε σχέση με την λειτουργία συμπληρωματικού ταμείου ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης μετά την πλήρη εφαρμογή του ΓεΣΥ.

Α. Όλοι οι Δήμοι (Αγ. Αθανασίου, Γερμασόγειας, Μέσα Γειτονιάς Κ. Πολεμιδιών και Ύψωνα) πλην του Δήμου Λεμεσού.

1. Με βάση το κόστος 2% ι/φ περίθαλψης που οι Δήμοι αυτοί είχαν πριν την εφαρμογή του ΓεΣΥ και του συνολικού κόστους εφαρμογής του ΓεΣΥ (2,90%) δεν περισεύει ποσοστό για την δημιουργία συμπληρωματικού ταμείου ι/φ περίθαλψης και συνεπώς στους Δήμους αυτούς δεν θα συσταθεί τέτοιο ταμείο την 1/6/2020.

2. Δήμοι και συνδικαλιστικές οργανώσεις συμφωνούν ότι, όταν και εφόσον προκύψει συμφωνία μεταξύ Υπουργού Οικονομικών και Συντεχνιών ΠΕΟ - ΣΕΚ για ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων που να περιλαμβάνει ποσοστό παρεμφερών ωφελημάτων αυτό το ποσοστό ή μέρος αυτού θα χρησιμοποιηθεί για την σύσταση συντεχνιακών συμπληρωματικών ταμείων.

Β. Δήμος Λεμεσού.

Με βάση το υφιστάμενο συνολικό κόστος ι/φ περίθαλψης του Δήμου που είναι 4,60% επί του μισθολογίου, ο Δήμος μετά την πλήρη εφαρμογή του ΓεΣΥ την 1/6/2020 θα συνεισφέρει στα συντεχνιακά συμπληρωματικά ταμεία ποσοστό ύψους 1,7%.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7: ΑΔΕΙΕΣ
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ, ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ
ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ– Παράρτημα 7 : ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ.

Οι Δήμοι παραχωρούν τις ακόλουθες άδειες ασθενείας :

ΔΗΜΟΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΗΜΕΡΕΣ/ΑΛΛΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ
ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ (ΠΛΗΝ ΓΕΡΙΟΥ ΚΑΙ ΤΣΕΡΙΟΥ), ΠΑΡΑΛΙΜΝΙΟΥ, ΑΓΙΑΣ ΝΑΠΑΣ, ΔΕΡΥΝΕΙΑΣ.	45	
ΓΕΡΙΟΥ ΚΑ ΤΣΕΡΙΟΥ	ΩΣ ΟΙ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΙ	
ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΜΕΣΟΥ	15 (Εργάσιμες μέρες)	ΚΑΙ ΑΚΟΜΗ 30 ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΕΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΓΧΕΙΡΗΣΕΩΝ, ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΒΑΡΙΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΩΝ
ΛΑΡΝΑΚΑΣ	45	
ΑΡΑΔΙΠΠΟΥ ΚΑΙ ΛΕΥΚΑΡΩΝ	30	
ΑΘΗΝΟΥ	40	ΜΕ ΑΠΟΚΟΠΗ ΤΗΣ ΠΡΩΤΗΣ ΗΜΕΡΑΣ για κάθε πιστοποιητικό
ΔΗΜΟΙ ΛΙΒΑΔΙΩΝ ΚΑΙ ΔΡΟΜΟΛΑΞΙΑΣ-ΜΕΝΕΟΥ	40	ΜΕ ΑΠΟΚΟΠΗ ΤΗΣ ΠΡΩΤΗΣ ΗΜΕΡΑΣ για κάθε πιστοποιητικό
ΣΩΤΗΡΑΣ	ΩΣ ΟΙ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΙ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΙ	
ΓΕΡΟΣΚΗΠΟΥ, ΠΕΓΕΙΑΣ	30 (εργάσιμες ημέρες)	ΚΑΙ ΑΚΟΜΗ 30 ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΓΧΕΙΡΗΣΗΣ, ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΒΑΡΙΑΣ ΜΟΡΦΗΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ
ΠΟΛΗΣ ΧΡΥΣΟΧΟΥΣ	42 (ημερολογιακές ημέρες)	ΜΕ ΑΠΟΚΟΠΗ ΤΗΣ ΠΡΩΤΗΣ ΜΕΡΑΣ ΕΚΤΟΣ ΒΑΡΙΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΩΝ, ΕΓΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8:
ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ – Παράρτημα 8: ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Όλοι οι εργάτες που έχουν συμπληρώσει 12μηνη υπηρεσία στους Δήμους, εντάσσονται στο υφιστάμενο Ταμείο Προνοίας με τις ακόλουθες συνεισφορές:

ΔΗΜΟΣ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΔΗΜΟΥ(%)	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΤΗ(%)
ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ (εκτός Τσερίου και Γερίου)	8,5	6
ΤΣΕΡΙΟΥ	8.5 από 1.1.20	6 από 1.1.20
ΓΕΡΙΟΥ, ΛΙΒΑΔΙΩΝ ΚΑΙ ΔΡΟΜΟΛΑΞΙΑΣ - ΜΕΝΕΟΥ	8.5	6
ΕΠΑΡΧΙΑΣ ΛΕΜΕΣΟΥ (εκτός του Δήμου Ύψωνα)	10	5
ΥΨΩΝΑ	5 ΚΑΙ 1% ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟ 1/1/2016 ΜΕΧΡΙ ΝΑ ΦΘΑΣΕΙ ΤΟΥΣ ΑΛΛΟΥΣ ΔΗΜΟΥΣ	5
ΑΡΑΔΙΠΠΟΥ	6,5 (από το 2019 θα αυξάνεται 0.25% κάθε χρόνο μέχρι το 8.5%)	4,5
ΑΘΗΝΟΥ	7,5	5
ΛΕΥΚΑΡΩΝ	10	5
ΛΑΡΝΑΚΑΣ	8,5	6
ΔΕΡΥΝΕΙΑΣ	9,3	6
ΣΩΤΗΡΑΣ	7,5	5,5
ΓΕΡΟΣΚΗΠΟΥ	8	5
ΠΕΓΕΙΑΣ	10	10
ΠΟΛΗΣ ΧΡΥΣΟΧΟΥΣ	7	5

Στο Δήμο Πόλης Χρυσοχούς υπάρχει κατοχύρωση της αγοραστικής αξίας του Ταμείου Προνοίας ως το ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό.

Για υπηρεσία πριν την 1.5.2017 οι εργάτες του Δήμου Λάρνακας θα δικαιούνται τα προβλεπόμενα την 30.4.2017 στους Κανονισμούς Συντάξεων των Υπαλλήλων του Δήμου Λάρνακας.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9:
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ - ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

(1) Πειθαρχικά Παραπτώματα

Οι ακόλουθες περιπτώσεις μπορούν να αποτελέσουν λόγο πειθαρχικής δίωξης εργατικού προσωπικού στους Δήμους:

- (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 ερευνώντες λειτουργούς για να διεξαγάγουν την έρευνα. Ταυτόχρονα ενημερώνει σχετικά τις Συντεχνίες του προσωπικού. Νοείται ότι δεν μπορεί να οριστεί ερευνών λειτουργός πρόσωπο το οποίο εμπλέκεται άμεσα ή έμμεσα στην υπό εξέταση υπόθεση.
- (β) Η έρευνα θα πρέπει να συμπληρώνεται κατά το δυνατόν εντός συντομότερο και οπωσδήποτε πριν την παρέλευση 30 εργασίμων ημερών από την ημερομηνία που δόθηκε η εντολή για διεξαγωγή της.
- (γ) Ο ερευνών 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. Σε περιπτώσεις που ο Δήμος δεν δύναται να εφαρμόσει τα πιο πάνω, μπορεί να διεξάγει την έρευνα υπάλληλος άλλου Δήμου.

- (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. Στέρηση 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 1/2 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 διωχθεί 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 συνετάγεται 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 10: ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΑ
ΕΛΑΦΡΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ- Παράρτημα 10 :
ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΑ ΕΛΑΦΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ο κάθε Δήμος να καθορίσει άμεσα ως ελαφριά εργασία τα καθήκοντα, κατά προτεραιότητα, στα οποία θα μετακινούνται τα άτομα τα οποία προσκομίζουν ιατρικά πιστοποιητικά με σύσταση για ελαφριά εργασία (με σχετική κοινοποίηση προς το προσωπικό). Σε περίπτωση που ο Δήμος δεν μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες του, τότε σε συνεννόηση με τις Συντεχνίες (εφαρμογή Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων), ως πρώτο βήμα θα τον αποστέλλει στο Ιατροσυμβούλιο και ανάλογα με την απόφαση θα προχωρά με διαδικασία αποδέσμευσης του ατόμου με πιστοποιητικό ελαφριάς εργασίας.
2. Η Υπηρεσία θα εξετάζει την κάθε περίπτωση πιστοποιητικού με ελαφριά εργασία (μόνιμη πάθηση) και θα τοποθετεί τον πάσχοντα σε ένα από τα πιο πάνω καθήκοντα ανάλογα με τις ανάγκες του Δήμου.
3. Ο εργάτης υποχρεούται να μετακινηθεί όπως η Υπηρεσία του υποδείξει και με την μετακίνηση του στα νέα καθήκοντα θα εφαρμόζεται η συλλογική σύμβαση σ' ότι αφορά τη μισθοδοσία (ένταξη του εργαζόμενου στη αντίστοιχη κλίμακα των νέων καθηκόντων). Τυχόν άρνηση του συγκεκριμένου εργάτη να αναλάβει τα νέα του καθήκοντα θα δίδει το δικαίωμα στην Υπηρεσία να εφαρμόσει διαδικασία αποδέσμευσης του εργαζόμενου με τον ενδεδειγμένο νόμιμο τρόπο.
4. Ειδική πρόνοια για την Υπηρεσία Σκυβάλων:
Στην Υπηρεσία Σκυβάλων προσλαμβάνεται προσωπικό αποκλειστικά για τα καθήκοντα σε αυτή, με διαφορετικό ωράριο, διαφορετική φύση εργασίας και διαφορετικό χώρο παρουσίασης για έναρξη εργασίας.
Επειδή πρέπει να υπάρχει καθορισμένος ελάχιστος αριθμός εργαζομένων στην Υπηρεσία Σκυβάλων καθημερινά για τη διεκπεραίωση της απαιτούμενης εργασίας, η οποιαδήποτε μετακίνηση εργαζόμενου λόγω αιτήματος για ελαφριά εργασία προϋποθέτει την αντικατάστασή του με άλλο διαθέσιμο άτομο.

Σε αντίθετη περίπτωση, αν δηλαδή υπάρχει αίτημα για μόνιμη ελαφριά εργασία και δεν υπάρχει διαθέσιμο άτομο για αντικατάσταση του ατόμου που αιτείται μόνιμη ελαφριά εργασία τότε ο Δήμος δεν έχει άλλη επιλογή παρά να εξετάσει σοβαρά την διαδικασία αποδέσμευσης του εργαζόμενου με τον ενδεδειγμένο νόμιμο τρόπο με ταυτόχρονη προώθηση της διαδικασίας πλήρωσης της θέσης.
5. Η μείωση 10% του μισθού θα εφαρμόζεται αυστηρώς και θα ισχύει για περιπτώσεις που συστήνεται ελαφριά εργασία από μία (1) μέρα.
6. Επιπρόσθετα όλα τα πιστοποιητικά ελαφριάς εργασίας θα παραπέμπονται στο Κυβερνητικό Ιατροσυμβούλιο έτσι ώστε να πιστοποιείται η ασθένεια και να συστήνεται το είδος της εργασίας που μπορεί να εκτελείται από το κάθε άτομο.

7. Νοείται ότι σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος που προήλθε λόγω ευθύνης του Δήμου, δεν ισχύουν τα πιο πάνω.

Στους Δήμους Λάρνακας ισχύουν τα πιο κάτω:

1. Κάθε εργάτης που αντιμετωπίζει πρόβλημα υγείας μετά από οποιοδήποτε περιστατικό και νοουμένου ότι εξαντλήσει όλη την άδεια ασθενείας που δικαιούται κατά το τρέχον έτος (45 εργάσιμες μέρες), τότε εάν προσκομίσει ιατρική βεβαίωση από τον θεράποντα ιατρό του για τοποθέτηση σε ελαφριά εργασία, αυτή παραπέμπεται στο Ιατρικό Συμβούλιο του Δήμου για μελέτη και εισήγηση προς την Επιτροπή Εργοδότησης Εργατών.
2. Το Ιατρικό Συμβούλιο μπορεί να συστήσει την ελαφριά εργασία για χρονικό διάστημα μέχρι ένα μήνα και να επανεξετάσει το θέμα μετά από δεύτερη γνωμάτευση του θεράποντα ιατρού. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις το Ιατρικό Συμβούλιο μπορεί να συστήσει παράταση για ακόμα ένα μήνα ή μέρος αυτού.
3. Στο Ιατροσυμβούλιο θα αποστέλλεται κατάλογος με όλες τις εργατικές θέσεις που υπάρχουν στο Δήμο. Στις περιπτώσεις που κρίνεται ότι αυτός δεν είναι ικανός να εκτελεί καθήκοντα της θέσης του, να εξειδικεύσει το Ιατροσυμβούλιο το είδος της εργασίας που είναι ικανός να εκτελεί και το χρονικό διάστημα που επιβάλλεται κάτι τέτοιο.
4. Για τη χρονική περίοδο που εργάτης με ελαφριά εργασία τοποθετηθεί σε θέση με χαμηλότερη κλίμακα από τη θέση που κατέχει, τότε το ημερομίσθιο θα προσαρμόζεται ανάλογα.
5. Από την υποβολή της Ιατρικής Βεβαίωσης μέχρι την απόφαση της Επιτροπής Εργοδότησης ο εν λόγω εργάτης θα κάνει χρήση της ετήσιας του άδειας ή άδειας άνευ απολαβών αν έχει εξαντληθεί η ετήσια του άδεια.
6. Νοείται ότι το Ιατρικό Συμβούλιο θα συστήνει και η Επιτροπή Εργοδότησης θα αποφασίζει σχετικά με κάθε αίτηση σε περίοδο που δεν θα υπερβαίνει τις 15 ημέρες από την ημερομηνία υποβολής της Ιατρικής Βεβαίωσης από την εργασία.
7. Αν ο Δήμος δεν είναι σε θέση να απασχολήσει τον εν λόγω εργάτη σε άλλη εργασία και νοουμένου ότι ο εργάτης εξακολουθεί να μην είναι ικανός να εκτελεί τα καθήκοντα της θέσης του, τότε η περίπτωση του θα εξετάζεται στα πλαίσια του περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμου με τις Συντεχνίες, στην παρουσία του ιδίου.
8. Ο Δήμος θα εφαρμόζει την πιο πάνω διαδικασία ενεργώντας με καλή πίστη και διάθεση, με γνώμονα όμως τα καλώς νοούμενα συμφέροντα του Δήμου.
9. Ο Δήμος θα επιδεικνύει την ανάλογη ευαισθησία στις περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων και ιδιαίτερα όταν κρίνεται ότι δεν ευθύνεται ο εργαζόμενος για το ατύχημα.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 11: ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΓΡΑΦΕΙΑΚΑ
ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ – Παράρτημα 11 :

Ωρομίσθιο προσωπικό με γραφειακά καθήκοντα.

1. Οι Δήμοι εργοδοτούν στα γραφεία ωρομίσθιο προσωπικό που προσλήφθηκε κατά τα τελευταία χρόνια, λόγω παγιοποίησης των προσλήψεων Υπαλληλικών Θέσεων.
2. Συντεχνίες και Δήμοι συμφωνούν ότι το φαινόμενο αυτό πρέπει να τερματιστεί και οι ανάγκες που δημιουργούνται για υπαλληλικό προσωπικό θα πρέπει να καλύπτονται με πρόσληψη υπαλλήλων και μόνο και σύμφωνα με την ενδεδειγμένη οδό.
3. Για το προσωπικό αυτό συμφωνούνται τα ακόλουθα:
 - 3.1 Το εργατικό προσωπικό των Δήμων που εργάζεται στα γραφεία, από την 1.1.2022, θα συνεχίσει να εκτελεί τα ίδια καθήκοντα που εκτελούσε μέχρι σήμερα ή άλλα παρόμοια καθήκοντα που θα του αναθέτει ο Δήμος.
 - 3.2 Παράλληλα, για ενιαία εφαρμογή από όλους τους Δήμους, της πιο πάνω πρόνοιας, ο κάθε Δήμος ξεχωριστά εντός δύο μηνών από την υπογραφή της ΠΣΣ θα ρυθμίσει, όπου ήδη δεν έχουν ρυθμιστεί, ζητήματα που αφορούν τα καθήκοντα και ευθύνες του εν λόγω προσωπικού καθώς και τον αριθμό αυτών των εργαζομένων.
 - 3.3 Το υφιστάμενο εργατικό προσωπικό που εργάζεται στα γραφεία, θα ενταχθεί από 1.1.2022 στις κλίμακες Δ7-Δ8 και θα μεταπηδά στην κλίμακα Δ8, αφού πρώτα εξαντλήσει την κλίμακα Δ7.
 - 3.4 Τέλος είναι κοινή αντίληψη και δέσμευση ότι σε καμία περίπτωση το καθεστώς απασχόλησης του εν λόγω προσωπικού αυτού δεν μπορεί να τροποποιηθεί καθ' οιονδήποτε τρόπο και να καταστεί υπαλληλικό προσωπικό.
 - 3.5 Να είναι κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης.
 - 3.6 Στη περίπτωση κατά την οποία τα καθήκοντα που ανέλαβε προέρχονται από εσωτερική μετακίνηση μετά από αίτημα των ιδίων για ελαφριά εργασία δεν ισχύει το παρόν παράρτημα αλλά οι πρόνοιες της ΠΣΣ για την ελαφριά εργασία.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 12: ΜΟΝΙΜΕΣ
ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΩΝ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 13: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ
ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΑΝΩΤΕΡΟΥ ΕΠΟΠΤΗ**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ – Παράρτημα 13 : ΕΠΙΛΟΓΗ ΑΝΩΤΕΡΟΥ ΕΠΟΠΤΗ.

Διαδικασία και Κριτήρια Ανάθεσης Καθηκόντων Ανώτερου Επόπτη στο Εργατικό Προσωπικό

1. Γενικά

- 1.1 Κοινοποίηση ανάγκης μεταξύ των εποπτών (μαζί με τα προσόντα και τα κριτήρια επιλογής) ή με δημοσίευση στον ημερήσιο τύπο όταν η θέση προκηρύσσεται και για προσωπικό εκτός της Δημοτικής Υπηρεσίας.
- 1.2 Υποβολή αιτήσεων από ενδιαφερόμενους.
- 1.3 Αξιολόγηση των αιτήσεων.
- 1.4 Ετοιμασία καταλόγου υποψηφίων αιτητών που πληρούν τα προσόντα και βαθμολόγηση των αιτητών σύμφωνα με τα ανάλογα κριτήρια.
- 1.5 Αξιολόγηση αρμόδιου Προϊσταμένου και βαθμολόγηση των αιτητών σύμφωνα με τη διαδικασία
- 1.6 Προφορική εξέταση των αιτητών που γίνεται από τριμελή Επιτροπή αποτελούμενη από το Δημοτικό Γραμματέα, τον αρμόδιο Λειτουργό για θέματα προσωπικού εκεί που υπάρχει ή άλλο εξουσιοδοτημένο λειτουργό από τον Δήμαρχο 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 5.1 έως το 5.5 και υποβάλλει σχετική εισήγηση στο Δήμαρχο για έγκριση και προώθηση στην Επιτροπή Πρόσληψης Εργατών.

2. Καθήκοντα και Ευθύνες

- 2.1 Οργανώνει και ελέγχει την εργασία των εποπτών, των επικεφαλής και του εργατικού προσωπικού για επίτευξη καλύτερης αποδοτικότητας και παραγωγικότητας.
- 2.2 Εκτελεί τα καθήκοντα της θέσης του επόπτη με αυξημένο βαθμό ευθύνης, όπως αναγράφονται στο Παράρτημα 4..
- 2.3 Εκτελεί οποιαδήποτε άλλα συναφή καθήκοντα που θα του ανατεθούν.

3. Προσόντα (για εσωτερική επιλογή)

- 3.1 Προϋπηρεσία σε θέση επόπτη στο Δήμο τουλάχιστον 15 χρόνια και αν δεν υπάρχουν υποψήφιοι τότε η προϋπηρεσία μειώνεται στα 10 χρόνια.
- 3.2 Πολύ καλή ικανότητα στην επίβλεψη, τον συντονισμό εργασίας και διαχείριση προσωπικού και επικοινωνίας.
- 3.3 Ακεραιότητα χαρακτήρα.

4. Προσόντα για εξωτερική επιλογή

- 4.1 Απολυτήριο Λυκείου ή Τεχνικής Σχολής ή εξατάξιου Γυμνασίου.
- 4.2 Επιβεβαιωμένη υπηρεσία σε θέση επιστάτη ή εργολάβου οικοδομών για 15 χρόνια

4.3 Πολύ καλή ικανότητα στην επίβλεψη, τον συντονισμό εργασίας και διαχείριση προσωπικού και επικοινωνίας.

4.4 Ακεραιότητα χαρακτήρα.

Σημ: Η πρόσληψη με εξωτερική επιλογή θα γίνεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις όταν δεν υπάρχουν υφιστάμενοι και σε συνεννόηση πάντοτε με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η σημείωση αυτή ισχύει για 10 χρόνια.

Α/Α	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ	
		Κριτήρια	Μέγιστη Βαθμολογία
5.1	Απολυτήριο Λυκείου ,τεχνικής σχολής ή θταξίου Γυμνασίου.		15 μονάδες
	Δίπλωμα Ζετούς μεταλυκειακού Κύκλου		20 μονάδες
	Πανεπιστημιακό δίπλωμα		30 μονάδες
		Μέγιστος αριθμός Μονάδων	30 μονάδες
5.2	Πιστοποιητικό παρακολούθησης θεμάτων διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, εποπτείας , ασφάλειας και υγείας και τεχνικής κατάρτισης ή εξειδίκευσης τρεις μονάδες ανά δίπλωμα.		15 μονάδες
5.3	Αξιολόγηση Προϊσταμένου (για εσωτερικούς υποψηφίους).		15 μονάδες
5.4	Για κάθε έτος υπηρεσίας στην θέση επίπτη μετά τα 15 έτη υπηρεσίας 2 μονάδες με μέγιστο 10 μονάδες		10 μονάδες
5.5	Προφορική Συνέντευξη		30 μονάδες

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΣΟΒΑΡΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ
ΑΡΘΡΟ 22 - ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2.2.**

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

2019- 2021

ΕΙΔΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΡΥΘΜΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΑΘΟΡΙΖΟΥΝ ΤΑ ΣΟΒΑΡΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 22 ΤΗΣ ΠΣΣ ΕΡΓΑΤΩΝ - ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 2.2.

- A. Βασική παράμετρος πέραν των 22 ημερών άδειας ασθενείας παραμένει η ενδονοσοκομειακή περίθαλψη (εγχείρηση ή παραμονή για θεραπεία σε νοσηλευτικό ίδρυμα).
- B. Πέραν του Α πιο πάνω, άδειες ασθενείας με πλήρεις απολαβές θα παραχωρούνται από τους Δήμους με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού ή/και των απαραίτητων κλινικοεργαστηριακών εξετάσεων, στις ακόλουθες περιπτώσεις:
- 1) Εργατικά ατυχήματα
 - 2) Περίοδος που ακολουθεί αμέσως μετά από νοσηλεία σε νοσηλευτικό ίδρυμα και αφορά το συγκεκριμένο περιστατικό που έγινε η νοσηλεία.
 - 3) Διαγνωσμένο περιστατικό καρκίνου (κακοήθεια αιματολογική ή συμπαγούς οργάνου) και οι απουσίες του συνδέονται με το περιστατικό (π.χ χημειοθεραπεία, ακτινοθεραπεία κ.ο.κ).
 - 4) Ανοσοκαταστολή
 - 5) Περιστατικά επιπλοκών κατά την διάρκεια της κύησης (εγκυμοσύνης)
 - 6) Χρόνιες ρευματολογικές, νεφρολογικές και ηπατικές παθήσεις
 - 7) Περιπτώσεις πανδημίας (τηρουμένων των σχετικών διαταγμάτων /πρωτοκόλλων/ οδηγιών από την αρμόδια αρχή)
 - 8) Εγκεφαλικά επεισόδια και οι απουσίες του συνδέονται με το περιστατικό
 - 9) Περιπτώσεις Θαλασσαιμικών και νεφροπαθών για τις απαραίτητες θεραπείες.
 - 10) Κατάγματα
- Γ. Οι πιο κάτω περιπτώσεις θα αποστέλλονται στο ιατροσυμβούλιο ή Ιατρό Εργασίας του Δήμου (τα έξοδα θα καλύπτονται από το Δήμο) και μέχρι την εξέτασή τους τα άτομα που ανήκουν σε αυτές τις περιπτώσεις θα εξακολουθούν να πληρώνονται κανονικά από το Δήμο:
- 1) Χρόνια καρδιολογικά νοσήματα
 - 2) Χρόνια νευρολογικά νοσήματα
 - 3) Ψυχιατρικά περιστατικά
 - 4) Σοβαρές μυοσκελετικές και νευρομυικές παθήσεις

Νοείται ότι αν το ιατροσυμβούλιο ή ο ιατρός εργασίας δεν εγκρίνει την αιτούμενη άδεια ασθενείας, τότε θα γίνεται διακανονισμός για την επιστροφή των ημερομισθίων που ο εργαζόμενος έλαβε κατά τη διάρκεια της συγκεκριμένης άδειας ασθενείας του, είτε με άμεση αποκοπή των ημερομισθίων, είτε με χρέωση ανάλογων ημερών άδειας ανάπαυσης.

Τα συμβαλλόμενα μέρη,

Για την Ένωση Δήμων Κύπρου



Ανδρέας Βύρας
Πρόεδρος

Για την ΟΗΟ-ΣΕΚ



Χρίστος Πελεκάνος
Γεν. Οργαν. Γραμματέας

Για την ΣΗΔΗΚΕΚ-ΠΕΟ

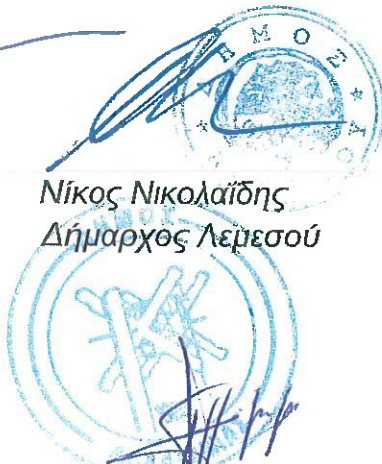


Σίμος Ευαχίου
Γραμματέας Τ.Α.

Κωνσταντίνος Γιωρκάτζης
Δήμαρχος Λευκωσίας



Νίκος Νικολαΐδης
Δήμαρχος Λεμεσού



Ανδρέας Βύρας
Δήμαρχος Λάρνακας

Ανδρέας Παπαχαλαμπίου
Δήμαρχος Στροβόλου



Φωτούλα Χατζήπαπα
Δήμαρχος Λακατάμιας



Ανδρέας Κωνσταντίνου
Δήμαρχος Αγγλιτσίας



Ζαχαρίας Κυριάκου
Δήμαρχος Έγκωμης



Χρίστος Γιπταράς
Δήμαρχος Λατσιών



Κώστας Πέτρου
Δήμαρχος Αγ. Δομετίου



Νίκος Αναστασίου
Δήμαρχος Πολεμιδιών



Κυριάκος Ευδίας
Δήμαρχος Γερμασόγειας



Ευάγγελος Ευαγγελίδης
Δήμαρχος Αραδίππου



Δώρα Αντωνίου
Δήμαρχος Μεσα Γειτονιάς



Μαρίνος Κυριάκου
Δήμαρχος Αγ. Αθανασίου



Λεόντιος Καλλένος
Δήμαρχος Ιδαλίου





Κυριάκος Χατζηβασίλης
Δημαρχεύων Γερασκήτου



Γιώτης Παπαχριστόφης
Δήμαρχος Πόλης Χρυσοχούς



Μάριας Αρμένης
Δήμαρχος Λιβαδιών



Μαρίνος Δαμπρού
Δήμαρχος Πέγειας



Παντελής Ευτυχίου Γεωργίου
Δήμαρχος Υψωνα



Νεόφυτος Παπαλαζάρου
Δήμαρχος Γερίου



Αντρός Καραγιάννης
Δήμαρχος Δερύνειας



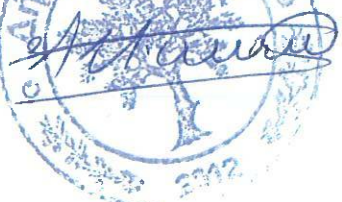
Κύπρος Ανδρονίκου
Δήμαρχος Δρομ-Μενεού



Γεώργιος Παπάκας
Δήμαρχος Σωτήρας



Σταύρος Μιχαήλ
Δήμαρχος Τσερίου



Χρίστος Ζαννέττου
Δήμαρχος Αγίας Νάπας



Κυριάκος Καρεκλάς
Δήμαρχος Αθηνέου



Σοφοκλής Σοφοκλέους
Δήμαρχος Λευκάρων