

ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΚΡΑΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ ΣΕΚ – ΠΕΟ – ΔΕΟΚ – ΠΑΣΥΔΥ – ΠΑΣΥΚΙ – ΠΑΣΥΝΟ ΠΟΥ ΔΙΕΠΕΙ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Η παρούσα Συλλογική Σύμβαση συνυπολογίστηκε μεταξύ του Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας (ΟΚΥΠΥ/Οργανισμός) και των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ΣΕΚ, ΠΕΟ, ΔΕΟΚ, ΠΑΣΥΔΥ, ΠΑΣΥΚΙ, ΠΑΣΥΝΟ και διαλαμβάνει τους όρους εργασίας του προσωπικού και θα ισχύει μαζί με τις πρόνοιες του Νόμου και των Κανονισμών του Οργανισμού.

Άρθρο 1 Ερμηνεία

Για σκοπούς ερμηνείας της Συλλογικής Σύμβασης:

- «Βασικός Μισθός» σημαίνει το Βασικό Μισθό όπως αναφέρεται στη Προκήρυξη της θέσης και δεν συμπεριλαμβάνει Μισθοδοτικές Αυξήσεις, γενικές, τιμαριθμικές αυξήσεις και οποιαδήποτε επιδόματα.
- «Επιτροπή Διαβούλευσης και Επίλυσης Εργασιακών Θεμάτων» σημαίνει την Επιτροπή, η οποία δυνάμει απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου ημ. 04/08/2022 έχει συσταθεί και λειτουργεί ως το όργανο του Οργανισμού, το οποίο είναι επιφορτισμένο με τη διεξαγωγή διαβουλεύσεων για την επίλυση θεμάτων στον Οργανισμό.
- «Μισθοδοτικές Αυξήσεις» σημαίνει τη μισθοδοτική αύξηση, επί του βασικού μισθού των Υπαλλήλων, ως αυτή προβλέπεται στον Κανονισμό 20 της ΚΔΠ 218/2017.
- «Οργανισμός» σημαίνει τον Οργανισμό Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας (ΟΚΥΠΥ)
- «Συντεχνίες» σημαίνει την ΣΕΚ, ΠΕΟ, ΔΕΟΚ, ΠΑΣΥΔΥ, ΠΑΣΥΝΟ, ΠΑΣΥΚΙ
- «Υπάλληλος» σημαίνει τον κάθε εργαζόμενο στον ΟΚΥΠΥ που έχει προσληφθεί από τον Οργανισμό εξαιρουμένου του ωρομίσθιου προσωπικού.

Άρθρο 2 Αναγνώριση:

Οι συμβαλλόμενες Συντεχνίες αναγνωρίζονται από τον ΟΚΥΠΥ ως οι εκπρόσωποι του προσωπικού που εργοδοτεί.

Ο Οργανισμός και οι Συντεχνίες συμφωνούν ότι η εγκαθίδρυση και διατήρηση σταθερών ειρηνικών και αρμονικών σχέσεων μεταξύ τους είναι αμοιβαία επιθυμητή, χάριν της ειρήνης στις εργασιακές σχέσεις προς όφελος τόσο των μελών του προσωπικού, όσο και του Οργανισμού.

Άρθρο 3 Σχέσεις ΟΚΥΠΥ και Συντεχνιών:

Συμφωνείται ότι εργασιακά θέματα Υπαλλήλων του ΟΚΥΠΥ που αφορούν ρυθμίσεις γενικής πολιτικής του Οργανισμού σε ότι αφορά τις γενικές αρχές των συνθηκών εργασίας, θα τυγχάνουν διαβούλευσης με τις Συντεχνίες στα πλαίσια της λειτουργίας της Επιτροπής Διαβούλευσης και Επίλυσης Εργασιακών Θεμάτων εξαιρουμένων θεμάτων που σχετίζονται με την οργάνωση/διοίκηση και λειτουργία των υπηρεσιών του ΟΚΥΠΥ και τηρουμένης της

ΚΔΠ242/2012. Νοείται ότι τέτοια διαβούλευση δεν καλύπτει ρύθμιση σε ατομική βάση εκάστου Υπάλληλου, θέμα που σε κάθε περίπτωση δεν περιλαμβάνεται στους όρους εντολής της Επιτροπής Διαβούλευσης και Επίλυσης Εργασιακών Θεμάτων.

Άρθρο 4 Μισθοδοσία κατά την Εισδοχή

Για την πλήρωση θέσεων ισχύουν οι πρόνοιες της ΚΔΠ218/2017.

Η διάρθρωση, ο αριθμός, ο τίτλος και ο μισθός των θέσεων, καθορίζονται στον εκάστοτε ετήσιο προϋπολογισμό του Οργανισμού ο οποίος εγκρίνεται στα πλαίσια της διαδικασίας του Προϋπολογισμού.

Η μισθοδοσία των Υπαλλήλων, καθορίζεται στα ατομικά συμβόλαια.

Άρθρο 5 Τιμαριθμικό Επίδομα και Μισθοδοτικές Αυξήσεις:

Για τον καθορισμό των Μισθοδοτικών Αυξήσεων πρέπει να λαμβάνονται, μεταξύ άλλων, υπόψη οι πιο κάτω παράγοντες:

- i. Οι Μισθοδοτικές Αυξήσεις θα γίνονται εντός των πλαισίων του περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμου 73(Ι)/2017 όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται και των Γενικών Κανονισμών του περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμου ΚΔΠ 218/2017 και ειδικά του Κανονισμού 20.
- ii. Η γενικότερη κατάσταση της οικονομίας
- iii. Οι οικονομικές δυνατότητες του ΟΚΥπΥ ώστε να μην τίθεται σε κίνδυνο η οικονομική αυτονόμεση και η βιωσιμότητα του Οργανισμού.
- iv. Η ανταγωνιστικότητα του Οργανισμού
- v. Μέρος των Μισθοδοτικών Αυξήσεων να συνδέεται με σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των υπαλλήλων, τηρουμένου του Κανονισμού 20 της ΚΔΠ 218/2017.

Για την παραχώρηση του Τιμαριθμικού Επιδόματος, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, μεταξύ άλλων, οι διακυμάνσεις της οικονομίας σε σχέση με τους μισθούς και η γενικότερη κατάσταση της οικονομίας, η οικονομική δυνατότητα του Οργανισμού, ώστε να μην τίθεται σε κίνδυνο η οικονομική αυτονόμεση του και η βιωσιμότητά του, η ανταγωνιστικότητα του Οργανισμού, καθώς και οι σχετικές σημειώσεις στον εκάστοτε ετήσιο περί Προϋπολογισμού Νόμο της Δημοκρατίας.

5(A) Ειδικές Ρυθμίσεις για τα-έτη 2018 - 2023

Για τα έτη 2018 – 2023, καθορίζεται Τιμαριθμικό Επίδομα στο Βασικό Μισθό σε ετήσια βάση, σύμφωνα με τα ισχύοντα για την παραχώρηση ΑΤΑ που δόθηκε στον Δημόσιο Τομέα (ίσο με 50% της αύξησης του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (ΔΤΚ)) όπως φαίνεται στον πιο κάτω πίνακα.

Οι Μισθοδοτικές Αυξήσεις (επί του Βασικού Μισθού) που θα παραχωρηθούν στους Υπαλλήλους που συμπλήρωσαν τρία έτη στον Οργανισμού και θα δοθούν για την εν λόγω τριετία, φαίνονται πιο κάτω:

	2019	2020	2021	2022	2023
<u>Τιμαριθμικό Επίδομα (50% του ΔΤΚ)</u>	<u>0,76%</u>	<u>0,23%</u>	<u>0,00%</u>	<u>1,29%</u>	<u>4,47%</u>
<u>Μισθοδοτική Αύξηση</u>	<u>1,50%</u>	<u>2,00%</u>	<u>2,00%</u>	<u>1,00%</u>	<u>0,50%</u>
<u>Σύνολο</u>	<u>2,26%</u>	<u>2,23%</u>	<u>2,00%</u>	<u>2,29%</u>	<u>4,97%</u>

5(B).1 Ρύθμιση για τον υπόλοιπο χρόνο διάρκειας της Συλλογικής Σύμβασης

Η ρύθμιση στα 5(B)1.1. για το Τιμαριθμικό Επίδομα και στο 5(B)1.2 για τις Μισθοδοτικές Αυξήσεις θα ισχύει για υπόλοιπη διάρκεια της Συλλογικής Σύμβασης.

5(B).1.1 Τιμαριθμικό επίδομα

Ο Οργανισμός, υπό την αίρεση του όρου 5(B).1.3, θα παραχωρεί Τιμαριθμικό Επίδομα επί του Βασικού Μισθού, κατά το 50% της αύξησης του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή με τον ίδιο τρόπο που υπολογίστηκε στη Δημόσια Υπηρεσία κατά το έτος 2022.

5(B).1.2 Μισθοδοτικές Αυξήσεις

Οι Μισθοδοτικές Αυξήσεις, υπό την αίρεση του όρου 5(B).1.3, θα αποφασίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο, και **θα κυμαίνονται εντός εύρους 0,5% έως 2,5% σε ετήσια βάση.**

Οι Μισθοδοτικές Αυξήσεις θα πληρώνονται με τη συμπλήρωση τριετίας των Υπαλλήλων ανάλογα με την ημερομηνία πρόσληψής τους, τηρουμένων των προνοιών του Κανονισμού 20(2).

Οι Μισθοδοτικές Αυξήσεις που θα καθοριστούν θα δίνονται ως εξής:

- A. Το 50% του ποσοστού της αύξησης, δίνεται σε όλους τους Υπαλλήλους και,
- B. Το υπόλοιπο 50% του ποσοστού της αύξησης θα ρυθμίζεται και θα παραχωρείται στη βάση αξιολόγησης της απόδοσης τους σύμφωνα με το Σύστημα Αξιολόγησης του Οργανισμού.

5(B).1.3 Οροφή σε Συνολική Αύξηση επί του Βασικού Μισθού

- i) Η συνολική μισθολογική αναπροσαρμογή (Μισθοδοτικές Αυξήσεις και Τιμαριθμικό Επίδομα) δεν μπορεί να υπερβαίνει το **5,00% σε ετήσια βάση.**
- ii) Το Διοικητικό Συμβούλιο διατηρεί το δικαίωμα, στην περίπτωση που Υπάλληλος λαμβάνει μισθό, το ποσό του οποίου σε αντιστοιχία με τη μισθολογική κλίμακα της θέσης της δημόσιας υπηρεσίας είναι το ανώτατο, να συνυπολογίζει τον παράγοντα αυτό σε σχέση με το ποσοστό της Μισθοδοτικής Αύξησης που θα δοθεί, περαιτέρω και ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο ρυθμίζεται η καταβολή της μισθοδοτικής αύξησης στο Άρθρο 5(B)1.2.

Άρθρο 6 13^{ος} Μισθός:

Θα καταβάλλεται στους υπαλλήλους 13^{ος} μισθός ως προβλέπεται στον Κανονισμό 19 της ΚΔΠ 218/2017.

Άρθρο 7 Συνταξιοδοτικά ωφελήματα προσωπικού:

Οι υπαλλήλοι του ΟΚΥΠΥ, εντάσσονται στο νέο επαγγελματικό σχέδιο συντάξεων το οποίο διέπεται από τις πρόνοιες του περί Επαγγελματικού Σχεδίου Συνταξιοδοτικών Ωφελημάτων των Υπαλλήλων της Κρατικής Υπηρεσίας και του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα περιλαμβανομένων και των Αρχών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Διατάξεις Γενικής Εφαρμογής) Νόμος του 2022.

Άρθρο 8 Ωράριο/Εβδομαδιαίο Πρόγραμμα Εργασίας:

Το εν λόγω θέμα ρυθμίζεται από τον Κανονισμό 24 της ΚΔΠ 218/2017.

Άρθρο 9 Υπερωριακή Απασχόληση και Επιδόματα:

Ο Οργανισμός, επιπρόσθετα της μισθοδοσίας, έχει τη διακριτική ευχέρεια εν τω μέτρω των οικονομικών του δυνατοτήτων, να παρέχει κίνητρα, επιδόματα ευθύνης, βάρδιας κ.λ.π., πέραν της αποζημίωσης για υπερωριακή εργασία, για εφημερίες, απογευματινή εργασία κ.λ.π. Κατά τον υπολογισμό και καθορισμό των επιπρόσθετων αυτών απολαβών θα λαμβάνεται υπόψη, μεταξύ άλλων, η κοστολόγηση τους σε συνάρτηση και με την οικονομική δυνατότητα του Οργανισμού.

Άρθρο 10 Άδειες:

Ισχύουν οι πρόνοιες της ΚΔΠ 218/2017.

Νοείται ότι, η **συνδικαλιστική άδεια** θα παραχωρείται με φειδώ και πάντοτε με τους όρους τους οποίους καθορίζει το Συμβούλιο σε τοπικά ή κλαδικά στελέχη των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και νοουμένου ότι δεν θα επηρεάζεται η ομαλή διεξαγωγή των εργασιών και θα υποβληθεί έγκαιρα γραπτό αίτημα στον Οργανισμό.

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

Άρθρο 9 Εορτές/Αργίες:

Εφαρμόζονται οι πρόνοιες του Κανονισμού 31.

Άρθρο 10 Οργανικές Θέσεις:

Σύμφωνα με τον Κανονισμό 9 της ΚΔΠ 218/2017, κατά την έγκριση της πλήρωσης, λαμβάνονται υπόψη οι θέσεις των εκπροσώπων των υπαλλήλων.

Άρθρο 11 Δομή Θέσεων:

Η δομή των θέσεων των διαφόρων κατηγοριών προσωπικού το οποίο υπηρετεί στον Οργανισμό θα καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο με βάση τις ανάγκες του Οργανισμού μέσω των ετήσιων εγκεκριμένων προϋπολογισμών.

Οι Υπάλληλοι εντάσσονται στις θέσεις εργασίας που προνοεί η δομή του Οργανισμού.

Νοείται ότι τηρούνται οι πρόνοιες του Κανονισμού 7 της ΚΔΠ 218/2017 όσο αφορά την δοκιμαστική περίοδο.

Οι Υπάλληλοι που επιλέγουν να διεκδικήσουν νέα θέση εργασίας εντός του Οργανισμού εφόσον επιλεγούν για την πλήρωση της θέσης αυτής, διατηρούν το συνεχές της απασχόλησης τους και τα εργασιακά δικαιώματά τους, νοουμένου ότι ο περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμος του 2017 (73(I)/2017) και οι Κανονισμοί ΚΔΠ 218/2017 δεν προνοούν διαφορετικά.

Άρθρο 12 Πλήρωση Θέσεων:

Εφαρμόζονται οι πρόνοιες των άρθρων 4(4)(α) και 9(1) της ΚΔΠ 218/2017.

Κατά την πλήρωση των κενών θέσεων στον Οργανισμό, λαμβάνονται υπόψιν οι θέσεις των εκπροσώπων των υπαλλήλων/

Άρθρο 15 Ταμείο Ευημερίας:

Δεν εφαρμόζεται.

Άρθρο 14 Συντεχνιακή Συνδρομή:

Ο Οργανισμός αναλαμβάνει να αποκόπτει για λογαριασμό των Συντεχνιών το εκάστοτε ποσό ή ποσοστό επί του συνόλου των μηνιαίων απολαβών των Υπαλλήλων το οποίο καθορίζεται από τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, για όσους Υπαλλήλους παρουσιαστούν υπογραφές ότι είναι μέλη τους και με τη γραπτή συγκατάθεσή τους, λαμβάνοντας υπόψιν όλες τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική νομοθεσία για την προστασία των μισθών.

Το ποσό που θα αποκόπτεται από τη πιο πάνω διαδικασία εμβάζεται από τον Οργανισμό στις Συντεχνίες.

Άρθρο 15 Διαδικασία Επίλυσης Εργασιακών Διαφορών:

Για την επίλυση εργασιακών διαφορών θα ακολουθείται η διαδικασία που προνοείται από την Διαδικασία Σύστασης και Λειτουργίας Επιτροπής Διαβούλευσης και Επίλυσης Εργασιακών Θεμάτων, τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων και την Συμφωνία για την Επίλυση Εργατικών Διαφορών σε Ουσιώδεις Υπηρεσίες του 2004.

Άρθρο 16 Τοπική Επιτροπή και Συνδικαλιστικές Διευκολύνσεις:

Ο Οργανισμός αναγνωρίζει την ύπαρξη αντιπροσώπων των Συντεχνιών (είτε σε τοπικό επίπεδο είτε ως επαγγελματικό Κλάδο) που υποδεικνύονται από τη Συντεχνία, οι οποίοι αντιπρόσωποι ορίζονται, σύμφωνα με τους πρότυπους κανονισμούς και καταστατικά των Συντεχνιών.

Ο Οργανισμός δεσμεύεται επίσης, να παραχωρεί διευκολύνσεις για άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των τοπικών επιτροπών καθώς και παραχώρηση συνδικαλιστικής άδειας σε στελέχη και μέλη της Συντεχνίας τα οποία καλούνται να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια-συνέδρια ή συνδιασκέψεις, αφού διασφαλιστεί εκ των προτέρων η γραπτή έγκριση του Οργανισμού για την εκάστοτε περίπτωση.

Άρθρο 17 Αξιολόγηση Προσωπικού

Αναφορικά με την αξιολόγηση του προσωπικού του Οργανισμού, ισχύει ο Κανονισμός 32 της ΚΔΠ 218/2017. Ο εσωτερικός κανονισμός, τέθηκε σε εφαρμογή την 26^η Οκτωβρίου 2021. Σε περίπτωση νέας αναθεώρησης, θα ακουστούν και οι απόψεις των Συντεχνιών.

Άρθρο 18 Κώδικας Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία.

Ο Οργανισμός εφαρμόζει Κώδικα Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία ο οποίος εφαρμόζεται στην Δημόσια Υπηρεσία.

Άρθρο 19 Διάρκεια Ισχύος της Συλλογικής Σύμβασης:

Η παρούσα Σύμβαση ισχύει για την περίοδο από 1^η Ιανουαρίου 2023 μέχρι την 31 Δεκεμβρίου 2025.

Οι Συμβαλλόμενοι

Για τον ΟΚΥΠΥ

.....
Για την ΣΕΚ

.....
Για την ΠΕΟ

.....
Για την ΠΑΣΥΔΥ

.....
Για την ΔΕΟΚ

.....
Για την ΠΑΣΥΚΙ

.....
Για την ΠΑΣΥΝΟ