

Α.Τ.Ε.Ι. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΣΔΟ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΗΚΗΣ

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



ΓΑΡΟΦΑΛΑΚΗΣ ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ
ΑΜ 7344
ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2011

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 :ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	5
1.1 Γενικά περί μισθοδοσίας.....	5
1.2 Πρόσληψη	6
1.3 Σύμβαση Εργασίας	7
1.4 Επόπτης εργασίας	9
1.5 Απόλυση.....	10
1.5 Διαθεσιμότητα.....	13
1.6 Παραίτηση (οικιοθελής αποχώρηση).....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 :ΜΙΣΘΟΣ.....	15
2.1 Διακρίσεις Εργαζομένων	15
2.2 Εύρεση μισθού	17
2.3 Η αμοιβή της εργασίας.....	20
2.4 Επιδόματα	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 :ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ – ΑΣΦΑΛΙΣΗ.....	25
3.1 ΦΜΥ (Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών).....	25
3.1.1 Ορισμός.....	25
3.1.2 Υπολογισμός ΦΜΥ μισθωτών και συνταξιούχων.....	25
3.1.3 Υπολογισμός ΦΜΥ ημερομίσθιων.....	26
3.1.4 Υπολογισμός ΦΜΥ κατά την καταβολή αμοιβών για υπερωριακή εργασία, επιδόματα, πρόσθετες αμοιβές,κλπ.....	26
3.1.5 Υπολογισμός ΦΜΥ σε αναδρομικά εισοδήματα.....	27
3.1.6 Υπολογισμός ΦΜΥ σε επικουρικές συντάξεις και βοηθήματα.....	27
3.2 ΙΚΑ (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων)	27
3.3 Επικουρικό Ταμείο.....	77
3.3.1 Επικουρική ασφάλιση.....	77
3.3.2 ΤΑΞΥ.....	78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	83
4.1 ΧΡΟΝΙΚΟ ΟΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	83

4.2 Άδειες εργαζομένων	85
4.2.1 Κανονική άδεια	86
4.2.2 Λοιπές άδειες εργαζομένων.....	87
4.2.3 Άδεια ξενοδοχοϋπαλλήλων.....	89
4.3 Αργίες εργαζομένων.....	90
4.3.1 Ημέρες υποχρεωτικής αργίας	90
4.3.2 Ημέρες Κατ' έθιμο αργίας.....	93
4.4 Κανονισμοί Εργασίας	93
4.5 Συμβούλια Εργαζομένων	95
4.6 Συνδικαλιστικά Όργανα.....	95
4.7 Απεργίες εργαζομένων.....	97
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 :Σύμβαση εργασίας.....	99
5.1 Σύμβαση εργασίας.....	99
5.2 Συλλογική σύμβαση εργασίας	101
5.3 5.3Ατομική Σύμβαση Εργασίας.....	104
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ.....	104
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ.....	117
7.1 Εφαρμογή 1^η	117
7.2 Εφαρμογή 2^η	119
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	122
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΕΙΑ.....	123

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην πτυχιακή εργασία αυτή θα μιλήσουμε για την μισθοδοσία των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων όπως αναφέρει και ο τίτλος αυτής. Η μισθοδοσία είναι ένα μεγάλο κομμάτι που απασχολεί και προβληματίζει τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και όχι μόνο αυτές αλλά όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν έμμισθο προσωπικό, η οποία αφορά το μεγαλύτερο μέρος των ανθρώπων σε ολόκληρο τον κόσμο.

Η Ελλάδα είναι μία χώρα όπου στηρίζει την οικονομία της στην βιομηχανία του τουρισμού λόγω το ότι είναι μία από τις πιο τουριστικές χώρες του κόσμου, με πάρα πολλά ξενοδοχεία σε ολόκληρη την επικράτεια της. Η τουριστική βιομηχανία αποτελεί τον θεμελιώδη λίθο της οικονομίας μας καθώς απασχολεί το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού της χώρας μας. Τα ξενοδοχεία αποτελούν την βαριά βιομηχανία της Ελλάδος και γι' αυτό τον λόγο η μισθοδοσία τους θα μας απασχολήσει σε αυτή την εργασία.

Η μισθοδοσία δεν είναι μόνο το ποσό που θα λάβει ο εργαζόμενος από την επιχείρηση αλλά είναι μία σύνθετη διαδικασία η οποία αναμειγνύει μέσα της το εργατικό δίκαιο, την ελληνική και διεθνή νομοθεσία αλλά και συμφωνίες (συλλογικές ή ατομικές ή γενικές συμβάσεις) που έχουν διατυπωθεί και συμφωνηθεί από κοινού ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Δηλαδή η μισθοδοσία στηρίζεται πάνω σε αυτά ώστε να μπορέσει να βγάλει έναν δίκαιο και σωστό μισθό όσο βέβαια μπορούμε να το πούμε αυτό βάσει των αλληλοσυγκρουόμενων συμφερόντων που υπάρχουν ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους.

Έτσι για να μπορέσουμε να μιλήσουμε για την μισθοδοσία πρώτα θα πρέπει να αναλύσουμε τα δικαιώματα που έχουν οι εργαζόμενοι, μετά να αναλύσουμε τα δικαιώματα που έχουν οι εργοδότες και στην συνέχεια να δούμε τις συμβάσεις εργασίας που έχουν υπογράψει μεταξύ τους. Αφού θα δούμε όλα αυτά τότε θα μπορέσουμε να αναλύσουμε και να κατανοήσουμε το πώς λειτουργεί η μισθοδοσία στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 :

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

1.1 Γενικά περί μισθοδοσίας

Η μισθοδοσία είναι ίσως ένα από τα σημαντικότερα πράγματα μετά οποία ασχολείται η επιχείρηση καθώς καθορίζει το ύψος των αμοιβών του προσωπικού που απασχολεί η επιχείρηση, οι οποίοι είναι ο κινητήριος μοχλός για την λειτουργία αυτής. Ως μισθοδοσία ορίζεται η εξεύρεση και η εξόφληση του μισθού ή των ημερομισθίων στον εργαζόμενο που απασχολεί μία επιχείρηση. Ο πίνακας πάνω στον οποίο εξευρίσκουμε την μισθοδοσία ονομάζεται μισθοδοτική κατάσταση και από την οποία ο εργοδότης έχει την δυνατότητα να ελέγχει τις ατομικές και τις συνολικές αμοιβές των εργαζομένων, τις ώρες ή τις ημέρες κατά τις οποίες δούλεψε ο εργαζόμενος κ.α.

Για την εξεύρεση της μισθοδοσίας ενός εργαζομένου, όπως θα δούμε και θα αναλύσουμε περισσότερο σε επόμενα κεφάλαια, χρειάζεται μία πολύπλοκη διαδικασία για να προέλθουν οι μισθοδοτικές καταστάσεις.

Στην μισθοδοτική κατάσταση για προέλθει ο μισθός που θα πάρει ο εργαζόμενος αφαιρούμε από τον ακαθάριστο μισθό τις κρατήσεις του εργαζομένου προς το ασφαλιστικό ταμείο ΙΚΑ και το επικουρικό ταμείο στο οποίο υπόκειται ο εργαζόμενος καθώς και τον φόρο μισθωτών υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) που προπληρώνει στο κράτος ο εργαζόμενος. Τις εργοδοτικές και τις εργασιακές εισφορές στις οποίες χωρίζουμε τις ασφαλιστικές εισφορές του κύριου ταμείου αλλά και του επικουρικού ταμείου μαζί με το Φ.Μ.Υ. του εργαζομένου είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να τα αποδώσει στα αντίστοιχα ταμεία.

Για να βρούμε όμως τον καθαρό μισθό του εργαζομένου, τον οποίο αποτελεί ο βασικός μισθός που δικαιούται συν τα επιδόματα και τα μπόνους που τυχόν θα έχει ο εργαζόμενος, χρειάζεται να ξέρουμε όλα τα στοιχεία αυτού, δηλαδή :

1. την ειδικότητα κατά στην οποία τον έχουν προσλάβει
2. την οικογενειακή του κατάσταση π.χ. αν είναι παντρεμένος, έχει παιδιά και πόσα κ.α.
3. πρέπει η επιχείρηση να έχει μία λίστα με τις γνώσεις του εργαζομένου π.χ. πτυχία, σεμινάρια που έχει παρακολουθήσει , εμπειρία από προηγούμενες δουλειές κ.α.
4. τα χρόνια προϋπηρεσίας που έχει συμπληρώσει στην επιχείρηση ή σε άλλες επιχειρήσεις που έχει δούλεψει πριν από αυτήν

5. τις ημέρες και τις ώρες που έχει εργασθεί, διότι μπορεί να έχει δουλέψει υπερωρίες ή λιγότερο από το συμφωνηθέντα ωράριο ή αργίες ή νυκτερινά κ.α.
6. την σύμβαση εργασίας που έχουν υπογράψει ο εργοδότη με τον εργαζόμενο ή την συλλογική σύμβαση στην οποία υπόκειται ο εργαζόμενος
7. τις άδειες που έχει λάβει ο εργαζόμενος ή αυτές που δικαιούταν να λάβει και δεν τις έχει πάρει.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω μπορούμε όταν κοιτάζουμε μία μισθοδοτική κατάσταση και το πώς εξευρίσκεται ο μισθός για τον κάθε εργαζόμενο να έχουμε την πλήρη εικόνα, για το πώς και πόσο δούλεψε ο εργαζόμενος και την συνολική εικόνα για τα επιδόματα που δικαιούται ο εργαζόμενος και τα στοιχεία αυτού. Έτσι ο εργοδότης και οι ενδιαφερόμενοι ενημερώνονται για τις μεταβολές που έχουν οι μισθοί των εργαζομένων από μήνα σε μήνα και τις πληροφορίες που προαναφέραμε.

1.2 Πρόσληψη

Για να γίνει η πρόσληψη ενός εργαζομένου πρέπει να υπάρξει συμφωνία ανάμεσα στον εργοδότη και σε αυτόν. Η συμφωνία αυτή προσδιορίζει την αμοιβή, το ωράριο του εργαζομένου και δικαιώματα που έχει ο εργαζόμενος, τα οποία απορρέουν από την γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ή από την συλλογική σύμβαση εργασίας που έχουν συνάψει οι εργαζόμενοι της επιχείρησης ή τον κλάδο που ανήκουν καθώς και από το εργατικό δίκαιο. Αφού εγκριθεί η πρόσληψη τότε δίνετε η έγκριση στο λογιστήριο για να ξεκινήσουν οι διαδικασίες πρόσληψης του εργαζομένου, η οποία είναι η εξής :

- α) συμπληρώνεται εις διπλούν το έντυπο την << Αναγγελίας Πρόσληψης >> το οποίο και κατατίθεται στον ΟΑΕΔ της περιοχής όπου και ανήκει η επιχείρηση και το άλλο αντίτυπο επιστρέφει στην επιχείρηση. Να επισημανθεί σε αυτό το σημείο ότι το έντυπο αυτό πρέπει να κατατεθεί εντός οκτώ (8) ημερών ή τριάντα (30) ημερών εάν είναι νεοσύστατη επιχείρηση και για τους τρεις (3) πρώτους μήνες της λειτουργίας της. Στο έντυπο αναγράφονται όλα τα στοιχεία της ταυτότητας του εργαζομένου, οι λοιπές πληροφορίες που αποδεικνύουν τις γνώσεις και την προϋπηρεσία που έχει ο εργαζόμενος καθώς και η ειδικότητα για την οποία τον προσέλαβε ο εργοδότης του. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος είναι αλλοδαπός και δεν προέρχεται από κράτος μέλος της Ε.Ε. τότε προσκομίζεται

και η άδεια παραμονής και η σχετική άδεια εργασίας που έχει πάρει ο εργαζόμενος από το κράτος.

- β) ταυτόχρονα με την Αναγγελία Πρόσληψης ή πριν από αυτήν ο εργαζόμενος υπογράφει στο ειδικό βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανομένου Προσωπικού, το οποίο είναι θεωρημένο από το ΙΚΑ και τηρείται στην έδρα της επιχείρησης.
- γ) αφού γίνουν οι παραπάνω ενέργειες τότε ο εργοδότης οφείλει να υποβάλλει στην Επιθεώρηση Εργασίας έναν Πίνακα Προσωπικού με τα στοιχεία του νέου εργαζομένου. Ο πίνακας αυτός πρέπει να κατατεθεί εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ημερομηνία που αναγράφεται στην Αναγγελία Πρόσληψης.

Για να είναι η πρόσληψη έγκυρη η πρόσληψη του εργαζομένου θα πρέπει ο εργαζόμενος να έχει προταθεί από το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας του αρμόδιου ΟΑΕΔ της περιοχής που ανήκει η επιχείρηση ή από Ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας ή να τον έχει βρει η επιχείρηση ή να έχει αυτοπροταθεί ο εργαζόμενος στην επιχείρηση. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος βρει δουλειά και μεσολαβήσει κάποιος τρίτος, ο οποίος αξιώνει αντάλλαγμα από την πρόσληψη αυτή, τότε η πρόσληψη ακυρώνεται και συντρέχουν διαδικασίες για ποινές φυλάκισης ή χρηματικού ποσού όπως ορίζει το άρθρο 9 Ν. 1082/80.

1.3 Σύμβαση Εργασίας

Σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα σύμβαση εργασίας ορίζεται ως η μίσθωση εργασίας του ιδιωτικού δικαίου, με την οποία ο ένας από τους συμβαλλομένους υποχρεούται να παρέχει εργασία και ο άλλος να του παρέχει μισθό. Η συμφωνία αυτή ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική, να ορίζει τον μισθό ή το ημερομίσθιο ή να μη κάνει μνεία περί αυτού, να είναι αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου. η σύμβαση εργασίας από την φύση της είναι αμοιβαροβαρής, καθώς συνάπτεται μόνο μετά από συμφωνία των αμοιτέρων συμβαλλομένων και δημιουργεί στους δύο ή περισσότερους συμβαλλομένους υποχρεώσεις και δικαιώματα. Η σχέση αυτή είναι διαρκής, διότι η εκπλήρωσή των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων που απορρέουν από αυτή δεν σταματάνε με το πέρας μιας παροχής έναντι μιας υποχρεώσεως αλλά διαρκεί σε βάθος χρόνου.

Η μορφή της εργασίας που παρέχεται αλλά και ο τρόπος με τον οποίο παρέχεται αυτή, καθώς και ο χρόνος που θα διαρκέσει η εργασία είναι αυτά που θα προσδιορίσουν την μορφή της συμβάσεως εργασίας. Έτσι έχουμε τις εξής μορφές συμβάσεων εργασίας :

1. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας : η οποία είναι αμφοτεροβαρής ενοχική σύμβαση με την οποία ο εργαζόμενος θέτει την προσωπική του εργασία στη διάθεση του εργοδότη, κάτω από τις οδηγίες, τον έλεγχο από αυτόν και την παροχή μισθού ως αντάλλαγμα στον εργαζόμενο.
2. Σύμβαση μίσθωσης ανεξάρτητων υπηρεσιών : σε αυτήν την περίπτωση αυτός που παρέχει την εργασία είναι ανεξάρτητος ελεύθερος επαγγελματίας που παρέχει τις υπηρεσίες του σε πελάτη, με τον οποίο όμως συνδέονται με μίσθωση υπηρεσίας προς αυτόν.
3. Σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου : ονομάζεται έτσι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου στον ιδιωτικό τομέα κατά την οποία ο πρώτος υποχρεούται σε παροχή υπηρεσιών του δεύτερου. Είτε αυτή είναι εγγράφως είτε όχι.
4. Σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου : είναι αυτές όπου εργοδότης είναι το δημόσιο και τα πρόσωπα Ν.Π.Δ.Δ. και για να υπάρξει πρέπει να τηρηθούν τα παρακάτω :
 - Να είναι έγγραφη
 - Να δημοσιευτεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως
 - Η θέση εργασίας να είναι νομοθετημένη
 - Ο διοριζόμενος να δίνει όρκο πριν την ανάληψη των καθηκόντων του όπως ορίζει ο νόμος.

Να σημειωθεί όμως σε αυτό το σημείο ότι μερικές κατηγορίες προσώπων Ν.Π.Δ.Δ. μπορούν να υπηρετούν συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

5. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου : όπως μας δηλώνει και η ονομασία της προκύπτει όταν δεν δηλώνεται ρητά ο χρόνος που θα διαρκέσει η παροχή της υπηρεσίας ή η λήξη της συμβάσεως.
6. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου : έχουμε όταν μέσα στην σύμβαση εργασίας υπάρχει ρητά ο χρόνος της λήξης της συμβάσεως ή η διάρκεια αυτής. Αυτή η σύμβαση μπορεί να ανανεωθεί ή να υπάρξει σιωπηρή ανανέωση αυτής, αν βέβαια συμφωνήσουν όλοι οι συμβαλλόμενοι.
7. Ατομική σύμβαση εργασίας : είναι η σύμβαση που συμφωνήτε ανάμεσα στον εργοδότη και σε έναν μονο εργαζόμενο.
8. Συλλογική σύμβαση εργασίας : όπου υπογράφεται ανάμεσα στον εργοδότη και μία ομάδα εργαζομένων ή με όλους τους εργαζομένους που απασχολεί είτε η επιχείρηση είτε ο κλάδος που ανήκει η επιχείρηση.

1.4 Επόπτης εργασίας

Η πολιτεία ελέγχει τις εργασιακές συνθήκες, το ωράριο, την ασφάλεια και την υγιεινή, τις αμοιβές των εργαζομένων καθώς και την κατά νόμου ασφάλισή τους και οποιοδήποτε άλλο γεγονός που αφορά τις σχέσεις εργαζομένου εργοδότη. Η κρατική αυτή υπηρεσία ονομάζεται Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Ε.Π.Ε.)

Τα όργανα τα οποία χρησιμοποιεί το Σ.Ε.Π.Ε. για να κάνει όλους τους ελέγχους και για την λειτουργία του είναι τα ακόλουθα :

- Επόπτης εργασίας
- Επιτροπή Τριμερούς Συνεργασίας, στην οποία υπάρχει ο επόπτης εργασίας, ο αντιπρόσωπος του εργοδότη καθώς και ο αντιπρόσωπος των εργαζομένων
- Σε περίπτωση στην οποία δεν υπάρχει στην περιοχή επόπτης εργασίας, την ιδιότητα και τον ρόλο του επόπτη ασκούν οι αστυνομικές αρχές.

Τα όργανα του Σ.Ε.Π.Ε. έχουν την δυνατότητα να κινούνται ελεύθερα και ανεξάρτητα από τις υπόλοιπες υπηρεσίες όλο το εικοσιτετράωρο και να εισέρχονται σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας ή πιθανό χώρο εργασίας. Έτσι ο επόπτης εργασίας και τα υπόλοιπα όργανα του Σ.Ε.Π.Ε. έχουν τις παρακάτω αρμοδιότητες :

1. Να ελέγχουν την ασφάλεια των χώρων εργασίας στον οποίο ευθύνες φέρουν : α) ο εργοδότης ο οποίος έχει τις ακόλουθες υποχρεώσεις :
 - να λαμβάνει κάθε μέτρο που απαιτείται, ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι και οι τρίτοι που βρίσκονται στους τόπους εργασίας από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή την σωματική τους ακεραιότητα.
 - να εφαρμόζει κάθε υπόδειξη των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους
 - να επιβλέπει την σωστή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής
 - να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων
 - να γνωστοποιεί στους εργαζομένους όλους τους επαγγελματικούς κινδύνους
 - να ενθαρρύνει την εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας
 - να ενημερώνει τους εργαζομένους για την ισχύουσα νομοθεσία
 - να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας
 - να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων

β) εκτός όμως τους εργοδότες υποχρεώσεις έχουν και οι εργαζόμενοι :

- να εφαρμόζουν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας
 - να χρησιμοποιούν τα ατομικά μέσα προστασίας
 - να τηρούν τις διατάξεις και τους μηχανισμούς ασφαλείας
 - να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια
2. Να ελέγχονται οι διατάξεις για την υγιεινή των χώρων εργασίας τηρούνται σωστά.
 3. Να ελέγχει όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα.
 4. Να ερευνά τα αίτια των εργασιακών ατυχημάτων.
 5. Να προβαίνει σε ελέγχους μέτρησης, δειγματοληψίες και έρευνες για να διαπιστώνονται οι τυχόν παραβάσεις.
 6. Να εξετάζει και να διερευνά τις καταγγελίες των εργαζομένων.
 7. Να επιβάλλει κυρώσεις σε όσους παραβαίνουν.

Όπως μπορούμε να καταλάβουμε και από τις αρμοδιότητες που έχουν τα όργανα του Σ.Ε.Π.Ε., διαπιστώνουμε ότι το έργο του είναι να επιβλέπει και να ελέγχει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, να κάνει την έρευνα για ανακάλυψη και δίωξη των περιπτώσεων παράβασης της εργατικής νομοθεσίας και παράνομης εργασίας καθώς και την έρευνα για την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων. Επίσης παρέχει πληροφορίες και υποδείξεις για την αποτελεσματική εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

1.5 Απόλυση

Για να απολυθεί ο εργαζόμενος από την επιχείρηση πρέπει να λυθεί η σύμβαση εργασίας που έχει υπογραφεί ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Η λύση της σύμβασεως εργασίας είναι ένα πολύπλοκο θέμα καθώς μπορεί να λυθεί με διάφορους τρόπους από τους οποίους ο εργαζόμενος σε μερικές περιπτώσεις από αυτές ο εργαζόμενος αποζημιώνεται και σε μερικές όχι.

Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει την σύμβαση αορίστου χρόνου όταν συντρέχουν οι παρακάτω προϋποθέσεις :“

- Η γνωστοποίηση γραπτώς της καταγγελίας στον εργαζόμενο
- Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης
- Η αναγγελία της απόλυσης στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 ημέρες από την καταγγελία της σύμβασεως

➤ Η γνωστοποίηση του λόγου της καταγγελίας

Η λύση με καταγγελία της συμβάσεως ορισμένου χρόνου μπορεί να γίνει από την μεριά του εργοδότη. Ωστόσο εάν δεν πρόκειται για κάποιο σοβαρό παράπτωμα του εργαζομένου, όπως αδικαιολόγητη απουσία, παραβίαση των υποχρεώσεων του που απορρέουν από την σύμβαση που έχει υπογράψει κ.α. , ο εργαζόμενος έχει κάθε δικαίωμα να αξιώνει τους μισθούς που δικαιούται μέχρι την λήξη της συμβάσεως που έχουν υπογράψει αμφοτεροβαρώς.

Απαγορεύεται δια του νόμου ο εργοδότης να απολύσει κάποιον εργαζόμενο που είναι σε άδεια, έγκυος, στρατεύσιμο, άτομα που προστατεύονται δια του νόμου που ασχολούνται με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και όσοι έχουν προσληφθεί αναγκαστικά με νόμους για την προστασία ατόμων με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης και χωρίς την έγκριση της αρμόδιας ειδικής επιτροπής.

Ωστόσο ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απολύσει όχι μόνο έναν αλλά και μία ομάδα εργαζομένων, αλλά δεν μπορεί να απολύσει όλο το προσωπικό που έχει μαζί. Πιο συγκεκριμένα η επιχείρηση πρέπει να απασχολεί περισσότερους από είκοσι εργαζομένους και για επιχειρήσεις που απασχολούν έως και διακόσους εργαζομένους δεν μπορεί να απολύσει πάνω από τέσσερις κατά την διάρκεια ενός μηνός. Σε περίπτωση που η επιχείρηση αυτή απασχολεί πάνω από διακόσους εργαζομένους δεν μπορούν να απολύσουν ποσοστό πάνω από το 2-3 % του ποσοστού, το οποίο δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τριάντα εργαζομένους το μήνα. Οι ομαδικές απολύσεις γίνονται μόνο για λόγους που δεν αφορούν προσωπικά τους απολυόμενους. Όπως στις ατομικές απολύσεις έτσι και στις ομαδικές προστατεύονται τα ίδια πρόσωπα με αυτά που αναφέραμε πιο πάνω. Όσον αφορά το προσωπικό του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ, καθώς και όσοι απολύθηκαν χωρίς να υπάρξουν διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων από τους εργοδότες τους προστατεύονται και αυτοί από τον νόμο.

Η απόλυση μπορεί να θεωρηθεί άκυρη στις πιο κάτω περιπτώσεις :

1. Δεν καταβληθεί η αποζημίωση μαζί με το έγγραφο της απόλυσης ή καθυστερημένης πληρωμής.
2. Το δικαίωμα του εργοδότη για καταγγελία της συμβάσεως εργασίας γίνει καταχρηστικά.
3. Γίνει για λόγους συνδικαλιστικής δράσης του εργαζομένου.
4. Λόγω διεκδίκησης των αξιώσεων του ή άρνησης του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη.
5. Τα πρόσωπα που απολύονται είναι στις κατηγορίες που προστατεύονται από τον νόμο και προαναφέραμε.

Μαζί με την απόλυση ο εργαζόμενος δικαιούται και μία αποζημίωση , η οποία και καθορίζεται με βάση την ιδιότητα του , αν δηλαδή είναι

υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης και του χρόνου διάρκειας της εργασιακής τους σχέσης. Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα ανάλογα με το καθεστώς της πλήρους απασχόλησης του μισθωτού και προσθέτοντας σε αυτές και 1/6 για αποδοχές που περιλαμβάνουν δώρα εορτών και επίδομα αδείας. Σε περίπτωση όμως που έχει προειδοποίηση ο εργοδότης από πολύ πιο πριν όπως ορίζει ο νόμος από ένα μήνα έως εικοσιτέσσερις ανάλογα με τα χρόνια που έχει συμπληρώσει ο εργαζόμενος τότε μειώνεται στο 50% το ποσοστό της αποζημίωσης.

Πίνακας 1 : Αποζημίωση υπαλλήλων

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
		Χρόνος προειδοποίησης	Ποσόν αποζημίωσης
2 μήνες 1 έτος	1 μηνός	1 μην.	1/2 μηνός
1 έτος συμπληρωμένο	2 μηνών	1 μην.	1 μηνός
2 ετών συμπληρωμένα	2 μηνών	2 μην.	1 μηνός
3 ετών συμπληρωμένα	2 μηνών	2 μην.	1 μηνός
4 ετών συμπληρωμένα	3 μηνών	2 μην.	1 1/2 μηνός
5 ετών συμπληρωμένα	3 μηνών	3 μην.	1 1/2 μηνός
6 ετών συμπληρωμένα	4 μηνών	3 μην.	2 μηνών
7 ετών συμπληρωμένα	4 μηνών	3 μην.	2 μηνών
8 ετών συμπληρωμένα	5 μηνών	3 μην.	2 1/2 μηνών
9 ετών συμπληρωμένα	5 μηνών	3 μην.	2 1/2 μηνών
10 ετών συμπληρωμένα	6 μηνών	4 μην.	3 μηνών
11 ετών συμπληρωμένα	7 μηνών	4 μην.	3 1/2 μηνών
12 ετών συμπληρωμένα	8 μηνών	4 μην.	4 μηνών
13 ετών συμπληρωμένα	9 μηνών	4 μην.	4 1/2 μηνών
14 ετών συμπληρωμένα	10 μηνών	4 μην.	5 μηνών
15 ετών συμπληρωμένα	11 μηνών	4 μην.	5 1/2 μηνών
16 ετών συμπληρωμένα	12 μηνών	5 μην.	6 μηνών
17 ετών συμπληρωμένα	13 μηνών	5 μην.	6 1/2 μηνών
18 ετών συμπληρωμένα	14 μηνών	5 μην.	7 μηνών
19 ετών συμπληρωμένα	15 μηνών	5 μην.	7 1/2 μηνών
20 ετών συμπληρωμένα	16 μηνών	5 μην.	8 μηνών
21 ετών συμπληρωμένα	17 μηνών	6 μην.	8 1/2 μηνών
22 ετών συμπληρωμένα	18 μηνών	6 μην.	9 μηνών
23 ετών συμπληρωμένα	19 μηνών	6 μην.	9 1/2 μηνών
24 ετών συμπληρωμένα	20 μηνών	6 μην.	10 μηνών

25 ετών συμπληρωμένα	21 μηνών	6 μην.	10 1/2 μηνών
26 ετών συμπληρωμένα	22 μηνών	6 μην.	11 μηνών
27 ετών συμπληρωμένα	23 μηνών	6 μην.	11 1/2 μηνών
28 ετών συμπληρωμένα	24 μηνών	6 μην.	12 μηνών

Πίνακας 2 : Αποζημίωση εργατοτεχνιτών

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
από 30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

Σε περίπτωση που η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη γίνει με προειδοποίηση στον εργαζόμενο νωρίτερα τότε ο εργαζόμενος δικαιούται την μισή αποζημίωση από ότι ορίζει ο νόμος.

1.6 Διαθεσιμότητα

Όταν μια επιχείρηση βρεθεί σε δεινή οικονομική κατάσταση, την οποία αυτή κατάσταση βρίσκεται αποδεδειγμένα μέσα από τα διαφορα στοιχεία που προσκομίζει αυτή, τότε σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν.3198/55 έχει κάθε δικαίωμα να θέσει τους εργαζομένους της αλλά όχι όλους σε διαθεσιμότητα.

Ο μόνος λόγος και νόμιμος για να τεθεί σε διαθεσιμότητα ένας εργαζόμενος είναι ο περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης στην οποία εργάζεται. Σύμφωνα με τη νομολογία η προϋπόθεση αυτή συντρέχει όταν ο περιορισμός του κύκλου των εργασιών της επιχείρησης καθιστά αδύνατο ή ασύμφορη την απασχόληση του συνόλου ή μέρος του προσωπικού.

Για να τεθεί ένας εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα πρέπει ο εργοδότης προηγουμένως να του έχει κάνει έγγραφη προειδοποίηση και σε κάθε

εργαζόμενο χωριστά όταν πρόκειται για περισσότερους από ένα. Ο χρόνος που μπορεί ο εργοδότης να θέσει τους εργαζομένους του σε διαθεσιμότητα δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις μήνες το έτος.

Κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας ο εργαζόμενος δεν παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση, ωστόσο αμείβετε με τις μισές αποδοχές που θα έπαιρνε εάν δούλευε κανονικά. Οι αποδοχές αυτές υπολογίζονται βάσει του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών του που είχε τους δύο τελευταίους μήνες που εργαζόταν στην επιχείρηση. Έτσι ο χρόνος διαθεσιμότητας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας του εργαζομένου και κατά την διάρκεια της η εργασιακή σχέση και η σύμβαση εργασίας εξακολουθούν να βρίσκονται σε ισχύ. Επομένως, κατά το χρονικό διάστημα της διαθεσιμότητας συνεχίζεται κανονικά η ασφάλιση του εργαζομένου με ότι αυτό συνεπάγεται. Αν και ο εργαζόμενος βρίσκεται σε διαθεσιμότητα ο χρόνος αυτός προσμετράτε στον υπολογισμό του χρόνου προϋπηρεσίας του εργαζομένου για την ένταξή του στα μισθολογικά κλιμάκια, για την χορήγηση ετήσιας άδειας αναψυχής και για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του σε περίπτωση απόλυσης του.

Σε περίπτωση που οι οικονομικοί λόγοι που έχει επικαλεστεί ο εργοδότης για να θέσει τους εργαζομένους του σε διαθεσιμότητα δεν συντρέχουν πραγματικά αλλά εικονικά, πράγμα που μπορεί να διασταυρωθεί με την βοήθεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των συμβουλίων των εργαζομένων, η διαθεσιμότητα τότε αυτή είναι άκυρη. Αν επίσης, η διαθεσιμότητα δεν γίνει εγγράφως ή τεθεί πρώτα ο εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα και μετά συνταχθεί το έγγραφο κηρύττεται επίσης άκυρη. Όταν λοιπόν κηρυχτεί άκυρη η διαθεσιμότητα ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος δια του νόμου να αποδώσει στον εργαζόμενο πλήρεις τις αποδοχές που δικαιούται για το διάστημα που ήταν σε διαθεσιμότητα και πληρωνόταν κατά το ήμισυ.

1.7 Παραίτηση (οικιοθελής αποχώρηση)

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί εκτός από τον εργοδότη και από τον εργαζόμενο με δική του πρωτοβουλία. Ο εργαζόμενος που σκοπεύει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας οφείλει να τηρήσει την προθεσμία προμήνυσης που ορίζει ο νόμος, διαφορετικά θα πρέπει να καταβάλλει εκείνος αποζημίωση στον εργοδότη.

Η καταγγελία για τον εργαζόμενο δεν απαιτείται ιδιαίτερη διατύπωση και μπορεί να ασκηθεί εγγράφως ή προφορικώς, αρκεί να είναι σαφής και χωρίς να αφήνει περιθώρια αμφιβολιών από τον εργοδότη.

Σύμφωνα με τον νόμο 2112/20 ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αποχωρήσει οικιοθελώς από την εργασία του, οποτεδήποτε είτε έχει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είτε αορίστου. Ακόμα και η απουσία του εργαζομένου από την εργασία του μπορεί να κριθεί από το δικαστήριο και μετά από έρευνα για τα αίτια αυτής ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αυτού και να κριθεί ως οικιοθελής αποχώρηση.

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης από τον εργαζόμενο:

- Υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη, μείωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου.
- Αθέτηση ουσιωδών όρων της σύμβουασης.
- Παρατεταμένη μη καταβολή αποδοχών .
- Παράλειψη τήρησης υποχρεώσεων για την υγιεινή και την ασφάλεια.

Ο μισθωτός που αποχωρεί οικιοθελώς από την εργασία του δεν δικαιούται αποζημίωση σύμφωνα με τον ν. 2112/20, όμως ο εργαζόμενος που θα αποχωρήσει για να λάβει πλήρη σύνταξη όπως ορίζει το άρθρο 8 του ν. 3198/55.

Ο εργοδότης πρέπει να αποστείλει για να αναγγείλει την οικιοθελής αποχώρηση του εργαζομένου του στον ΟΑΕΔ εντός οκτώ ημερών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : **ΜΙΣΘΟΣ**

2.1 Διακρίσεις Εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι χωρίζονται σε διάφορες κατηγορίες αναλόγως αν το προέχον στοιχείο της εργασίας που παρέχουν είναι πνευματική ή σωματική. Ο εργαζόμενος έτσι ονομάζεται υπάλληλος αν η εργασία του είναι πνευματική και εργάτης εάν είναι σωματική.

Το άρθρο 1 του Ν. 3239/55 μας δίνει τον ορισμό του εργαζόμενου (μισθωτού), έτσι μισθωτός είναι αυτός που παρέχει στον εργοδότη εξαρτημένη εργασία έναντι αμοιβής, που υπολογίζεται είτε κατά χρονική διάρκεια είτε κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ή ποσοστό. Ακόμα το άρθρο 6 του Α.Ν.765/43 ορίζει << δια του όρου μισθωτός νοούνται τα φυσικά πρόσωπα, που παρέχουν εις έτερον φυσικό ή νομικό πρόσωπο οποιαδήποτε φύσεως εξαρτημένης εργασίας έναντι αμοιβής>>. Εκτός όμως από αυτά τα δυο άρθρα οι διακρίσεις των εργαζομένων προκύπτουν

κυρίως από το Ν.Δ. 2655/33, έτσι σύμφωνα με αυτόν έχουμε τις εξής διακρίσεις και διαχωρισμό των εργαζομένων :

1. Υπάλληλος : είναι ο μισθωτός, ο οποίος παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν κάνει σωματική εργασία καθώς καμία πνευματική εργασία δεν γίνεται χωρίς να υπάρξει και σωματική. Έτσι το στοιχείο που πρέπει να έχει κάποιος για να ονομαστεί υπάλληλος είναι η προσφορά κυρίως πνευματικής εργασίας, η εμπειρία που έχει αποκτήσει, η θεωρητική κατά κύριο λόγο μόρφωση του και η πρωτοβουλία που παίρνει.
2. Εργάτης : είναι ο μισθωτός που παρέχει κυρίως σωματική εργασία. Οι εργάτες στην νομοθεσία συνήθως αναφέρονται ως εργατοτεχνίτες ή τεχνίτες, αυτό έχει να κάνει με τους ειδικευμένους εργάτες που έχουν εμπειρία και πολλά χρόνια στην δουλειά, αλλά εξακολουθούν να αποκαλούνται εργάτες.
3. Μαθητές – Τεχνίτες : είναι οι εργάτες οι οποίοι είναι ανειδίκευτοι και απασχολούνται σε επιχειρήσεις, βάσει καθορισμένου προγράμματος, για εκμάθηση τέχνης και ταυτόχρονα λαμβάνει και θεωρητική μόρφωση σχετική με την τέχνη που μαθαίνουν.
4. Μαθητευόμενοι : λέγονται κατά κύριο λόγο οι βοηθοί επιχειρήσεων που δεν είναι άμισθοι και θεωρούνται ως εργάτες. Από τον νόμο προκύπτει ότι υπάρχουν δύο ειδών συμβάσεις για τους μαθητευόμενους :
 - Η σύμβαση εργασίας μαθητείας, στην οποία κατά κύριο λόγο είναι η εκμάθηση τέχνης από τον μαθητευόμενο και όχι η παροχή εργασίας απ' αυτόν και σε αυτήν την σχέση δεν εφαρμόζονται οι κανόνες του εργατικού δικαίου.
 - Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία ο μαθητευόμενος εκτός από την εκμάθηση τέχνης ή την ειδίκευσή του, προσφέρει και εργασία με κάθε νόμιμο δικαίωμα όπως αμοιβή κ.α.
5. Υπηρέτης : όχι μόνο οι οικιακοί, αλλά όλοι οι μισθωτοί που στην εργατική νομοθεσία χαρακτηρίζονται έτσι, δηλαδή, καθαριστές, καθαρίστριες, κλητήρες, φύλακες, νυκτοφύλακες, οι θυρωροί εργοστασίων και πολυκατοικιών κ.α. Οι υπηρέτες κατατάσσονται και αυτοί στην κατηγορία των εργατών.

Εκτός βέβαια από το άρθρο 1 του Ν.2655/53 όπου διακρίνει τους εργαζόμενους σε υπαλλήλους και εργάτες, υπάρχουν και σωρεία από διατάξεις των νόμων, συλλογικές συμβάσεις, διατάγματα που αποδίδουν την ιδιότητα του υπαλλήλου σε διάφορες κατηγορίες εργαζομένων. Οι κατηγορίες αυτές των εργαζομένων αποκτούν την υπαλληλική ιδιότητα κατά το τυπικό κριτήριο της υπάρξεως πτυχίου ή αδείας ασκήσεως επαγγέλματος. Ενδεικτικά αναφέρουμε μερικές κατηγορίες :

- Φοροτεχνικοί, σύμφωνα με τα άρθρα 1 Α.Ν.759/27.6.-6.7.37 και 23Ν.Δ. 1465/26.5.27.6.42.
- Οδηγοί αυτοκινήτων και οι βοηθοί οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων, σύμφωνα με το άρθρο 9 της 28.7.45 συλλογικής συμβάσεως εργασίας θεωρούνται υπάλληλοι για τον υπολογισμό της αποζημίωσης τους
- Ηλεκτροτεχνίτες που έχουν άδεια Α, Γ ,Δ και ΣΤ ειδικότητας, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από τα εκδοθέντα σε εκτέλεση του Ν. 6422/34 διατάγματα ως βοηθητικό προσωπικό
- Ξενοδοχοϋπάλληλοι – Πτυχιούχοι Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων, θεωρούνται υπάλληλοι όλοι οι εργαζόμενοι ενός ξενοδοχείου εφόσον έχουν πτυχίο τουριστικής ή ξενοδοχειακής σχολής και διετή υπηρεσία σε ξενοδοχείο όπως ορίζουν τα άρθρα 29 Ν.Δ.3430/55, 1 Ν.Δ. 1818/42 και 1 Α.Ν. 199/36.

Ακόμα με σχετική δικαστική απόφαση μπορεί κάποιος εργαζόμενος είτε μεμονωμένος είτε η ειδικότητα του να χαρακτηριστεί ως υπαλληλικό προσωπικό μερικά από αυτά είναι :

- Αποθηκάριος και ο βοηθός αποθηκάριου
- Ο πωλητής σε κατάστημα
- Ο φύλακας και ο θυρωρός εργοστασίου
- Οι μάγειροι
- Ο χειριστής μηχανήματος παραγωγής ελαστικών αυτοκινήτων
- Ο ζυγιστής φορτίων στα εργοστάσια

Μία ακόμα κατηγορία εργαζομένων που ανήκει στην υπαλληλική ιδιότητα είναι τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων. Οι ανώτεροι υπάλληλοι μιας επιχείρησης όταν έχουν ουσιαστικά διοικητικές αρμοδιότητες και διευθυντικά καθήκοντα, ενώ ταυτόχρονα αμείβονται με πού μεγάλες αποδοχές σε σχέση με τους συναδέλφους τους, τους ονομάζουμε διευθυντικά στελέχη ή διευθύνοντες υπάλληλοι.

2.2 Εύρεση μισθού

Ο μισθός αποτελεί κάθε παροχή του εργοδότη, οποιαδήποτε μορφής ή ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας, που χορηγείται ως αντάλλαγμα για την εργασία και την απασχόληση ενός μισθωτού ή υπαλλήλου. Το ύψος του μισθωτού εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας και την ειδικότητα με την οποία έχει προσληφθεί αυτός, την οικογενειακή του κατάσταση. Ακόμα σε αυτά προσμετρούνται σε αυτά τα πτυχία που τυχόν έχει αποκτήσει, επίσης μετράει και ο χρόνος προϋπηρεσίας που

έχει ο εργαζόμενος αποκτήσει είτε σε αυτόν τον εργοδότη είτε σε διαφορετικούς.

Η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας που υπογράφεται από την ΓΣΕΕ και τις εργοδοτικές οργανώσεις, καθορίζει τα κατώτατα όρια των μισθών και των ημερομισθίων στον ιδιωτικό τομέα. Έτσι σε καμία περίπτωση δεν μπορεί οι αποδοχές του εργαζομένου να είναι κατώτερα από αυτές. Αντιθέτως με την σύναψη συλλογικών ή ατομικών συμβάσεων εργασίας μπορούν να κυμαίνονται σε υψηλότερα επίπεδα από αυτές που έχουν οριστεί από την γενική συλλογική σύμβαση.

Οι τακτικές αποδοχές του εργαζομένου θεωρούνται όλες οι μισθολογικές παροχές που χορηγούνται στον εργαζόμενο ως τακτικό ή νόμιμο αντάλλαγμα για την παροχή των υπηρεσιών του. Δηλαδή, είναι ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο που ορίζει η σύμβαση εργασίας ή ο νόμος συν όλα τα επιδόματα που δικαιούται και κάθε άλλη παροχή χρηματική ή σε είδος που του δίνει ο εργοδότης σε σταθερή βάση. Δεν αποτελούν μέρος των αποδοχών όμως τα παρακάτω :

- Η εκτός έδρας αποζημίωση, που καταβάλλεται στους εργαζομένους για την κάλυψη των εξόδων τους στις εκτός έδρας εργασίες.
- Οι παροχές που τους δίνει ο εργοδότης οικειοθελώς χωρίς να είναι νόμιμη ή συμβατική του υποχρέωση.
- Οι παροχές για πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.
- Τα φιλοδομήματα από τους πελάτες προς αυτούς.

Για να βρούμε λοιπόν το ύψος του μισθού που θα προκύψει, πρέπει ανεξαρτήτως αν είναι με μηνιαίο μισθό ή με ημερομίσθιο, να βρούμε το ωρομίσθιο με το οποίο αμείβεται ο εργαζόμενος. Αυτό το χρειαζόμαστε για να μπορούμε να υπολογίσουμε τις υπερωρίες στις οποίες έχει εργαστεί ο εργαζόμενος. Έτσι για να βρούμε τον μισθό έχουμε :

1. Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, πολλαπλασιάζουμε το ημερομίσθιο επί 6 και το διαιρούμε με το ισχύον συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο, δηλαδή 40 ή λιγότερο, σε περίπτωση ωραρίου μικρότερου του 40ωρου.

ημερομίσθιο X 6

συμβατικό εβδομαδιαίο ωράριο (40 ή λιγότερο)

Παράδειγμα 1ο : Για να βρούμε το ωρομίσθιο του εργάτη που παίρνει ημερομίσθιο 40 ευρώ, πολλαπλασιάζουμε τα 40 ευρώ επί 6 για να βρούμε τις εβδομαδιαίες αποδοχές,
 $40 \times 6 = 240$ ευρώ και στη συνέχεια το ποσό αυτό το διαιρούμε με τον αριθμό 40, δηλαδή όσες είναι οι ώρες της εβδομαδιαίας εργασίας, οπότε $240 : 40 = 6$ ευρώ ωρομίσθιο.

2. Για τους αμειβόμενους με μισθό, διαιρούμε τα 6/25 του μηνιαίου μισθού με τις 40 ώρες του ισχύοντος συμβατικού ωραρίου ή λιγότερες, εφόσον ισχύει μικρότερο ωράριο.

(μισθός : 25) X 6

ώρες εβδομαδιαίου ωραρίου (40 ή λιγότερες)

Παράδειγμα 2ο : Για να βρούμε το ωρομίσθιο του υπαλλήλου που αμείβεται με μισθό 1250 ευρώ, διαιρούμε κατ αρχή το μισθό με τον αριθμό 25, που είναι οι εργάσιμες μέρες του μήνα για να βρούμε το ημερομίσθιο, δηλαδή 1250 ευρώ : 25 = 50 ευρώ, το οποίο στη συνέχεια πολλαπλασιάζουμε επί 6 μας δίνει τον εβδομαδιαίο μισθό, που ανέρχεται σε 50 ευρώ X 6 = 300 ευρώ. Το ποσό αυτό τελικά το διαιρούμε με τον αριθμό 40 για να βρούμε το ωρομίσθιο, το οποίο ανέρχεται σε 300 ευρώ : 40 = 7,5 ευρώ.

Αμέσως σας παραθέτουμε ένα παράδειγμα υπολογισμού του μικτού ποσού που δικαιούνται οι παρακάτω:

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΙ ΕΠΙ ΜΙΚΤΟΥ ΠΟΣΟΥ

ΣΤΑΘΕΡΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ				ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ						ΥΠΕΡΓΑΣΙΑ						ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΜΟΙΒΗ	
A/A	ΟΝΟΜΑ	ΜΗΝ ΑΙΕΣ ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Ημερομίσθιο	Ημέρες εκτός έδρας	Βάση Υπολ.εκτός έδρας	Με καλυμμένα Τροφή & Στέγη	Με καλυμμένα Τροφή ή	Με καλυμμένα Στέγη	Χωρίς καμμία Κάλυψη	Ωρομίσθιο	Ωρες	Σύνολο ωρών Υπερωριών	1 ώρα την ημέρα = 5 την εβδομάδα έως 20 τον μήνα(120)	Κυριακή προσαύξηση 75%	Νυχτερινά Κυριακής		Μικτή επιπλέον αμοιβή
	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ		25			25%	50%	80%	100%	25			25%	75%	25%		
1	ΠΗΝΕΛΟΠΗ	1.000,00	40,00 €	2	80,00	20,00 €	40,00	64,00	80,00	2,00 €	2	4,00 €	5,00 €	7,00 €	6,25 €	47,00	1.047,00
2	ΧΡΙΣΤΙΝΑ	1.300,00	52,00 €	0	0,00	0,00 €	0,00	0,00	0,00	7,80 €	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00	1.300,00
3	ΝΙΚΟΛ	900,00	36,00 €	0	0,00	0,00 €	0,00	0,00	0,00	5,40 €	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00	900,00
	ΕΡΓΑΤΕΣ		26														
1	TURRTO	40,00	40,00 €	2	80,00	20,00 €	40,00	64,00	80,00	6,00 €	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	40,00	1.120,00
2	VASIL	39,00	39,00 €	0	0,00	0,00 €	0,00	0,00	0,00	5,85 €	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00	1.599,00

3	ΜΙΧΑΛΗΣ	33,00	33,00 €	0	0,00	0,00 €	0,00	0,00	0,00	4,95 €	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00	1.320,00
	ΣΥΝΟΛΑ	3.312,00 €			160,00 €	40,00 €	80,00 €	128,00 €	160,00 €			4,00 €	5,00 €	7,00 €		87,00 €	7.286,00

2.3 Η αμοιβή της εργασίας

Ο εργοδότης πρέπει να μεταχειρίζεται όλους τους εργαζόμενους με τον ίδιο δίκαιο τρόπο και με βάση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την αμοιβή που τους προσφέρει για την παροχή της εργασίας τους. Σε περίπτωση που ο εργοδότης προσφέρει κάποια επιπλέον παροχή στους εργαζόμενους, πρέπει το ποσό αυτό να το πάρουν όλοι οι εργαζόμενοι που έχουν τα ίδια καθήκοντα και τα ίδια προσόντα. Εάν όμως δεν χορηγηθεί η παροχή αυτή σε κάποιον εργαζόμενο που έχει τα ίδια προσόντα, τότε έχει το δικαίωμα αυτός να διεκδικεί το ποσό αυτό με δικαστική αγωγή.

Τα συστήματα αμοιβής της εργασίας καθώς και οι βασικοί τρόποι με τους οποίους αμείβεται αυτή είναι οι εξής :

1. Αμοιβή κατ' απόδοση : η οποία μπορεί να περιλαμβάνει είτε την εργασία κατά τεμάχιο ή κατά μέτρο, δηλαδή, όταν ο εργαζόμενος αμείβεται με βάση αυτά που παράγει, είτε με αμοιβή κατ' αποκοπή, δηλαδή, όταν ο εργαζόμενος αναλαμβάνει εργολαβικά την εκτέλεση μιας εργασίας και παράδοσης αυτής στον εργοδότη του. Ο μισθός ή το ημερομίσθιο σε αυτές τις περιπτώσεις δεν μπορεί να υπολείπεται από τα κατώτερα όρια που προβλέπει η εκάστοτε ισχύουσα εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας ή η συλλογική σύμβαση εργασίας που ισχύει για τον κλάδο στον οποίο ανήκει.
2. Αμοιβή κατά χρόνο : στην οποία ο εργαζόμενος αμείβεται βάσει του χρόνου που χρειάζεται να εργασθεί. Ως μονάδα μέτρησης λαμβάνεται ώρα ή η ημέρα ή η εβδομάδα ή ο μήνας και η αμοιβή ανάλογα με την μονάδα μέτρησης λέγεται ωρομίσθιο ή ημερομίσθιο ή εβδομαδιαίος μισθός ή μηνιαίος μισθός. Αυτός είναι και ο πιο ευρέως διαδεδομένος τρόπος αμοιβής καθώς δεν μας ενδιαφέρει η ποιότητα του προϊόντος ή της υπηρεσίας που προκύπτει.
3. Αμοιβή βάση συντελεστών : οι οποίοι προκύπτουν μέσα από πολύπλοκα συστήματα υπολογισμού της αμοιβής της εργασίας που στηρίζονται κατά κανόνα σε επιστημονικές παρατηρήσεις, σε δεδομένα που κατακλύζουν τον εργασιακό χώρο και με βάση

διάφορους μαθηματικούς υπολογισμούς βρίσκουν την αμοιβή της εργασίας που θα ικανοποιήσει και τις δύο ενδιαφερόμενες πλευρές.

4. τελευταίος τρόπος αμοιβής της εργασίας είναι ένα σύστημα αξιολόγησης το λεγόμενο MERIT. Είναι ένα σύστημα στο οποίο οι εργαζόμενοι αμείβονται με κριτήρια αξιολόγησης. Ο τρόπος αυτός της αμοιβής είναι ευρεία διαδεδομένος σε μεγάλες επιχειρήσεις και πολυεθνικές, οι οποίες αμείβουν έτσι τα υψηλόβαθμα στελέχη τους.

Σε περίπτωση που ακυρωθεί η σύμβαση εργασίας για οποιονδήποτε λόγο τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δώσει αποζημίωση στον εργαζόμενο, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 904 του Αστικού Κώδικα και όχι μισθό. Ο εργοδότης οφείλει αποζημίωση στον εργαζόμενο καθώς ο εργοδότης έγινε πλουσιότερος από την χρησιμοποίηση εργαζομένου που δεν μπορεί να διεκδικήσει ο μισθωτός. Αυτό αποτελεί αιτία αδικαιολόγητου πλουτισμού και ο εργοδότης πρέπει να αποζημιώσει τον εργαζόμενο με το ποσό που θα έδινε για οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο με τα ίδια προσόντα και δικαιώματα που έχει ο απολυόμενος.

Για να προσδιορίσουμε πως αμείβεται η εργασία πρέπει πρώτα να κατανοήσουμε την έννοια του μισθού και πως προσδιορίζεται αυτός. Έτσι έχουμε τους παρακάτω εννοιολογικούς προσδιορισμούς του μισθού:

- Συμφωνημένος μισθός : είναι εκείνος ο οποίος συμφωνείται ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο και ο οποίος δεν μπορεί να είναι μικρότερος από τον βασικό μισθό που ορίζει η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.
- Συνηθισμένος μισθός : είναι αυτός όπου καταβάλει ο εργοδότης κατά συνήθεια για ορισμένο χρονικό διάστημα.
- Συμβατικός μισθός : είναι εκείνος που συμφωνείται από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο και γίνεται με την χρήση είτε ατομικής είτε συλλογικής συμβάσεως εργασίας.
- Νόμιμος μισθός : αποκαλείται εκείνος ο οποίος καθορίζεται σύμφωνα με τον κανόνα δικαίου συλλογικής συμβάσεως εργασίας, διαιτητικής αποφάσεως, υπουργικής αποφάσεως ή του νόμου.

Η αμοιβή η οποία μπορεί να εισπράξει ο εργαζόμενος μπορεί να με διάφορους τρόπους δηλαδή :

1. σε χρήμα : να είναι και να υπολογίζεται σε χρηματικές μονάδες.
2. σε είδος : δηλαδή ο μισθός του εργαζομένου να παρέχεται σε αυτόν όχι σε χρηματικές μονάδες , αλλά με διάφορες παροχές οι οποίες συνιστούν τον μισθό. Μερικές από τις παροχές αυτές είναι η χορήγηση κατοικίας, τροφής, ενδυμασίας, προϊόντων ή υπηρεσιών που παράγει η επιχείρηση. Η εργατική νομοθεσία επιτρέπει μόνο ένα μέρος του μισθού να καταβάλλεται σε είδος και όχι ολόκληρος.

3. κοινωνικός μισθός : είναι ένα μείγμα των δύο προηγούμενων τρόπων καταβολής του μισθού που περιλαμβάνει ένα σύνολο παροχών μερικές από τις οποίες χορηγούνται ανεξάρτητα από το είδος ή την ποσότητα της παρεχόμενης εργασίας και αποβλέπουν στην εξασφάλιση ενός σταθερού εισοδήματος σύμφωνα με τις βιοτικές και κοινωνικές ανάγκες του εργαζομένου.

2.4 Επιδόματα

Με τον όρο επίδομα εννοούμε ορισμένα ποσά που χορηγούνται στους εργαζομένους από τον εργοδότη ως πρόσθετη αμοιβή για την παρεχόμενη εργασία τους, αλλά και διάφορες παροχές των ασφαλιστικών οργανισμών που ανήκουν οι εργαζόμενοι. Τα επιδόματα λοιπόν είναι πρόσθετες αμοιβές που χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας από τον εργαζόμενο. Τα περισσότερα από αυτά έχουν χαρακτηριστεί μέρος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού.

Ο νόμος προβλέπει ότι οποιεσδήποτε παροχές που χορηγεί ο εργοδότης στον εργαζόμενο σε χρήμα ή σε είδος, που αποσκοπούν στην πληρέστερη εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησης και όχι σαν αντάλλαγμα για τις υπηρεσίες αυτού, δεν αποτελούν μισό και έτσι δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές.

Τα διάφορα επιδόματα που δικαιούται ο μισθωτός προβλέπονται από τις διατάξεις του νόμου, από την γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, από υπουργικές αποφάσεις και από διάφορα διατάγματα. Η αξίωση των επιδομάτων από τον μισθωτό διαρκεί όσο χρόνο συντρέχει και η αιτία για την οποία το δικαιούται. Τα πιο συνηθισμένα επιδόματα που δικαιούται ένας εργαζόμενος είναι τα εξής :

1. Επίδομα γάμου : δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί οι οποίοι έχουν συνάψει γάμο και συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 1849/89 το επίδομα αυτό δικαιούται και οι διαζευγμένοι και όσοι βρίσκονται σε κατάσταση χηρείας καθώς και οι άγαμοι γονείς. Το επίδομα ανέρχεται στο ποσοστό του 10 % του βασικού μισθού του εργαζομένου.
2. Επίδομα τέκνων : το δικαιούνται όσοι εργαζόμενοι έχουν παιδιά και το χορηγεί ο εργοδότης του και όταν αυτός δεν μπορεί τότε χορηγείται από τον Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών

- Επιδομάτων Μισθωτών και ανέρχεται στο 5% του βασικού μισθού.
3. Επίδομα πολυετίας : πολλές από τις συμβάσεις εργασίας δεν ορίζουν κατώτατα όρια μισθών ανά κατηγορία ετών που εργάζεται ο μισθωτός σε μία επιχείρηση έτσι τους δίνεται το επίδομα πολυετίας ανά τριετία ή πενταετία. Η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας χορηγεί στα κατώτατα όρια βασικών μισθών και ημερομισθίων επιδόματα 3 στους πρώτους και 4 στα δεύτερα τριετιών με 10% και 5% αντίστοιχα.
 4. Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας : το οποίο χορηγείται σε όσους μισθωτούς εργάζονται σε ανθυγιεινούς χώρους εργασίας που καθορίζονται με τις σχετικές διατάξεις , εφόσον απασχολούνται πραγματικά και για όσο χρόνο απασχολούνται σε αυτή την ανθυγιεινή εργασία.
 5. Επιστημονικό επίδομα : το οποίο δίνεται σε όσους εργαζομένους έχουν πτυχίο ανωτέρων σχολών (ΑΕΙ) ή ανωτάτων (ΑΤΕΙ – ΚΑΤΕΕ) βάση της συλλογικής σύμβασης εργασίας και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών του εργαζομένου.
 6. Επίδομα υπερωριακής εργασίας : παρέχεται από τον εργοδότη ύστερα από συμφωνία με τον εργαζόμενο για τις επιπλέον ώρες που εργάστηκε αυτός και απαγορεύεται να συμψηφιστούν με τις οφειλές από τυχόν νυκτερινή εργασία.
 7. Επίδομα Κυριακής και νυκτερινής εργασίας : η συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη κατά την οποία ένα τμήμα των αποδοχών του μισθωτού θα θεωρείται ως αμοιβή για παρεχόμενη εργασία την Κυριακή ή τις νυκτερινές ώρες , αρκεί το τμήμα αυτό του μισθού να είναι πάνω από τα κατώτατα όρια και να καλύπτει εξολοκλήρου την αποζημίωση στον εργαζόμενο για την εργασία του την Κυριακή ή τις νυκτερινές ώρες.
 8. Επίδομα παραγωγής : το οποίο το δίνουν πολλές επιχειρήσεις ανάλογα με την παραγωγική δυνατότητα του εργαζομένου και κυμαίνεται από μήνα σε μήνα. Είναι μία κίνηση η οποία και βοηθάει στο να δώσει κίνητρο στον εργαζόμενο για να έχει μεγαλύτερη απόδοση.
 9. Επίδομα αδειάς : το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών αδειάς, με ανώτατο όριο το μισθό ενός 15νθήμερου για τους αμειβόμενους με μισθό ή 13 ημερομισθίων για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.
 10. Επίδομα δώρο Χριστουγέννων : Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο Χριστουγέννων αρχίζει από την 1η Μαΐου μέχρι και την 31η Δεκεμβρίου κάθε έτους. Έτσι, οι

εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο που αναφέραμε δηλαδή από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε έτους, δικαιούνται **ολόκληρο το Δώρο** που είναι ίσο με ένα (1) μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς τους που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που αναφέραμε είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς από την εργασία τους, είτε γιατί απολύθηκαν δικαιούνται να λάβουν τμήμα δώρου ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Σε αυτή τη περίπτωση το δώρο Χριστουγέννων θα το υπολογίσουν ως εξής: 2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2ημερομίσθια - ανάλογα με το πώς αμείβονται - για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης.

11. Επίδομα δώρο Πάσχα : όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους Δώρο Πάσχα. Για τον υπολογισμό του ποσού του Δώρου Πάσχα λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο αρχίζει από την 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε έτους. Συνεπώς, αν κάποιος εργαστεί ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα δικαιούται να λάβει μισό μηνιαίο μισθό αν αμείβεται με μισθό και 15 ημερομίσθια αν αμείβεται με ημερομίσθιο.

Σε περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας κάποιου μισθωτού με τον εργοδότη του δεν είχε διάρκεια ολόκληρο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα είτε γιατί αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία του, είτε γιατί απολύθηκε, δικαιούται να λάβει αναλογία Δώρου η οποία υπολογίζεται ως εξής: Προκειμένου για αμειβόμενο με μισθό, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες.

- 12.Επιδόματα διαφόρων εορτών και υποχρεωτικών αργιών : εάν δεν λειτουργήσει η επιχείρηση καταβάλλεται στους μισθωτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους χωρίς καμία προσαύξηση. Στους μισθωτούς που αμείβονται με μισθό δεν οφείλεται τίποτα πέραν του μηνιαίου μισθού. Οι μισθωτοί που θα απασχοληθούν ημέρα υποχρεωτικής αργίας δικαιούνται να λάβουν αν αμείβονται με ημερομίσθιο, το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους, και προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο νόμιμο ημερομίσθιό τους , αν αμείβονται

με μηνιαίο μισθό, αα) αν μεν πρόκειται για μισθωτούς επιχειρήσεων που λειτουργούν νομίμως κατά τις Κυριακές, μόνο προσαύξηση 75% που θα υπολογισθεί στο 1/25 του νόμιμου μισθού τους και όχι άλλη αμοιβή, διότι η αμοιβή τους για την απασχόληση κατά την αργία θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στον μηνιαίο μισθό τους και ββ) αν πρόκειται για επιχειρήσεις που αργούν κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας, οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό θα λάβουν εκτός από την προσαύξηση 75% στο νόμιμο μισθό και το 1/25 του συνήθως καταβαλλόμενου μισθού τους. Όλα τα παραπάνω ισχύουν όταν οι αργίες εμπίπτουν σε μία από τις εργάσιμες ημέρες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΕΙΣ – ΑΣΦΑΛΙΣΗ

3.1 ΦΜΥ (Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών)

3.1.1 Ορισμός

Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ) είναι ο φόρος που παρακρατείται από τις καθαρές αποδοχές των εργαζομένων είτε είναι μισθωτοί είτε είναι ωρομίσθιοι. Ο φόρος αυτός υπολογίζεται κατά τον προσδιορισμό της μισθοδοσίας των εργαζομένων κάθε επιχείρησης και καταβάλλεται στη ΔΟΥ κάθε δίμηνο και μέσα σε 20 μέρες από τη συμπλήρωση του διμήνου.

Στο τέλος κάθε χρήσης υποβάλλεται η οριστική δήλωση του ΦΜΥ, η οποία περιλαμβάνει όλες τις αποδοχές από μισθωτές υπηρεσίες του έτους. Η δήλωση αυτή πρέπει να υποβληθεί το αργότερο μέχρι τις 20 Μαρτίου του επόμενου έτους. Ο ΦΜΥ δεν είναι συγκεκριμένο ποσό αλλά υπολογίζεται με βάση τη φορολογική κλίμακα που ισχύει.

3.1.2 Υπολογισμός ΦΜΥ μισθωτών και συνταξιούχων

Για να υπολογίσουμε το ΦΜΥ για τους μισθωτούς και τους συνταξιούχους παίρνουμε το καθαρό εισόδημα κάθε μήνα και το πολλαπλασιάζουμε με 14 (12 μήνες του έτους και ½ του μηνιαίου μισθού ως δώρο Πάσχα + ½ του μηνιαίου μισθού ως επίδομα αδειας και 1 μηνιαίο μισθό ως δώρο Χριστουγέννων), για να βρούμε το ετήσιο

εισόδημα του μισθωτού ή του συνταξιούχου. Το ποσό που θα βρούμε φορολογείται με βάση τον πίνακα του φόρου εισοδήματος που εκδίδει το αρμόδιο υπουργείο Οικονομίας. Στη συνέχεια το ποσοστό του φόρου που αναλογεί με βάση τον πίνακα θα μειωθεί με 1,5% και το ποσό που θα βρούμε για το διαιρέσουμε με το 14για αν δούμε πόσες είναι οι μηνιαίες κρατήσεις του εργοδότη.

Με το ν. 3842/23-4-2010, ορίζεται ενιαία κλίμακα βάσει της οποίας υπολογίζεται ο φόρος εισοδήματος μισθωτών, συνταξιούχων αλλά και μη μισθωτών, επαγγελματιών. Η κλίμακα αυτή έχει εφαρμογή για τα εισοδήματα που αποκτώνται και τις δαπάνες που πραγματοποιούνται κατά περίπτωση, **από 1.1.2010 και μετά.**

Φορολογική κλίμακα για τα εισοδήματα που αποκτώνται από 1-1-2010 και μετά.

Κλιμάκιο εισοδήματος (€)	Φορολογικός συντελεστής %	Φόρος κλιμακίου (€)	Σύνολο εισοδήματος (€)	Σύνολο φόρου (€)
12.000	0	0	12.000	0
4.000	18	720	16.000	720
6.000	24	1.440	22.000	2.160
4.000	26	1.040	26.000	3.200
6.000	32	1.920	32.000	5.120
8.000	36	2.880	40.000	8.000
20.000	38	7.600	60.000	15.600
40.000	40	16.000	100.000	31.600
Υπερβάλλον	45			

3.1.3 Υπολογισμός ΦΜΥ ημερομίσθιων

Ο ΦΜΥ για τους αμειβόμενους με ημερομίσθια και σύμβαση ορισμένου χρόνου μικρότερης του έτους υπολογίζεται με συντελεστή 3% αν το ημερομίσθιο είναι 24€ και πάνω, ενώ από 24€ και κάτω δεν φορολογούνται. Ο ΦΜΥ για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και σύμβαση ορισμένου χρόνου γίνεται ακριβώς όπως στους μισθωτούς.

3.1.4. Υπολογισμός ΦΜΥ κατά την καταβολή αμοιβών για υπερωριακή εργασία, επιδόματα, πρόσθετες αμοιβές, κλπ.

Στις καθαρές αμοιβές για υπερωριακή εργασία, επιχορηγήσεις, επιδόματα και κάθε άλλου είδους πρόσθετες αμοιβές ή παροχές, οι οποίες θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, ο φόρος υπολογίζεται με

συντελεστή 20% στο συνολικό καθαρό ποσό. Σε περίπτωση όμως που ωρομίσθιοι καθηγητές ασχολούνται ταυτόχρονα σε διάφορα φροντιστήρια, οι εργοδότες εκτός από εκείνο που καταβάλλει τις μεγαλύτερες εισφορές, θα παρακρατούν φόρο με συντελεστή 10%.

3.1.5 Υπολογισμός ΦΜΥ σε αναδρομικά εισοδήματα

Στα εισοδήματα που καταβάλλονται αναδρομικά, ο φόρος που παρακρατείται υπολογίζεται με συντελεστή 20% στο καταβαλλόμενο ποσό.

3.1.6 Υπολογισμός ΦΜΥ σε επικουρικές συντάξεις και βοηθήματα

Ο υπολογισμός του ΦΜΥ σε αυτήν την περίπτωση διενεργείται ως εξής:

- A) με συντελεστή 5% αν το καθαρό ποσό δεν υπερβαίνει τα 2054€ ετησίως,
- B) με συντελεστή 10% αν το καθαρό ποσό είναι από 2054€ ως 4100€ ετησίως
- Γ) με συντελεστή 15% αν το καθαρό ποσό ετησίως υπερβαίνει τα 4100€.

3.2 ΙΚΑ (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων)

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ασφαλίσει κάθε εργαζόμενο που προσλαμβάνει από την πρώτη ημέρα που ξεκινάει την εργασία του ο εργαζόμενος μέχρι την ημέρα της απόλυσης του ή της συνταξιοδότησης ή της απομάκρυνσης του από αυτήν. Η ασφάλιση αυτή του εργαζομένου στους ασφαλιστικούς οργανισμούς και κυρίως στο ΙΚΑ, διακρίνεται σε εργοδοτικές εισφορές τις οποίες πληρώνει ο εργοδότης στο ταμείο και σε εργατικές εισφορές που πληρώνει ο εργαζόμενος. Τις εργατικές εισφορές είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να τις παρακρατήσει από τον εργαζόμενο και να τις εισφέρει στα ασφαλιστικά ταμεία. Σε περίπτωση που δεν παρακρατήσει ο εργοδότης τις εργατικές εισφορές και περάσουν δύο μήνες από την πληρωμή των αποδοχών, τότε χάνει το δικαίωμα της

παρακράτησης. Εξάλλου, αν δεν παρακρατήσει το ποσό των εργατικών εισφορών τότε προστίθεται στον ακαθάριστο μισθό του εργαζομένου, επί του οποίου υπολογίζονται οι εισφορές.

Ο ημερολογιακός μήνας εντός του οποίου παρασχέθηκε η εργασία ή η υπηρεσία ορίζεται ως ο χρόνος υπολογισμού των εισφορών. Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τις εργατικές εισφορές μαζί με τη δήλωση ΑΠΔ (ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ) έως την τελευταία εργάσιμη ημέρα για τις δημόσιες υπηρεσίες του επόμενου μήνα. Η καταβολή των εισφορών γίνεται στα καταστήματα του ΙΚΑ της περιοχής όπου ανήκει η επιχείρηση ή σε οποιοδήποτε άλλο εξουσιοδοτημένο κατάστημα τράπεζας από το ΙΚΑ.

Όπως θα δούμε και στους παρακάτω πίνακες, το ποσοστό των εισφορών του εργοδότη και των εργαζομένων διαφέρει ανάλογα με την ιδιότητα τους, δηλαδή αν είναι υπάλληλοι, εργάτες, μισθωτοί, ανάλογα με την σύμβαση τους και αν χαρακτηρίζονται βαρέα και ανθυγιεινά ή κανονικά.

Στον παρακάτω πίνακα παραθέτουμε τα ποσοστά των ασφαλιστικών εισφορών στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για όλες τις κατηγορίες.

(πίνακας ποσοστών)

Κ.Π.Κ.	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Ποσοστό (%) Ασφαλισμένου	Ποσοστό (%) Εργοδότη	Ποσοστό (%) Σύνολο
001	ΥΠΑΛ. ΤΑΚΤΙΚΟΙ, ΕΚΤΑΚΤΟΙ, ΒΟΗΘ ΠΡΟΣΩΠ, ΜΗΧ/ΚΟΙ & ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ ΜΕ ΠΑΓΙΑ ΜΗΝ ΑΜΟΙΒΗ (ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦ) ΠΡΟΣΩΡ «Κ» ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/6/04-31/5/06	6.67	30.50	37.17
002	ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ «Κ» ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/6/2006-31/12/2006(ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ «Κ» 001)	6.67	24.80	31.47
003	ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ «Κ» ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/1/2007-31/12/2007(ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ «Κ» 001)	6.67	19.10	25.77
004	«Κ» ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/1/2008 ΚΑΙ ΕΦΕΞΗΣ(ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ «Κ» 001)	6.67	13.33	20.00
005	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΤΑΚΤΙΚΟΙ, ΕΚΤΑΚΤΟΙ ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ	10.45	19.96	30.41

	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ (ΝΕΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ)			
006	ΔΙΟΙΚΗΤΗΣ ΥΠΟΔΙΟΙΚ ΥΠΑΛΛ ΔΙΚΗΓ ΝΟΜ ΣΥΜΒ ΜΗΧ/ΚΟΙ ΙΑΤΡΟΙ ΑΤΕ ΑΕ-ΠΑΛΑΙΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΩΣ 31/12/04 Ή ΑΠΟ 1/1/05 (ΙΣΧΥΕΙ 1/1/07- 31/12/07)	6.67	22.67	29.34
007	ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ «Κ» ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/1/2008- 31/12/2008(ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ «Κ» 006)	6.67	20.34	27.01
008	ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ «Κ» ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/1/2009- 31/12/2009(ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ «Κ» 006)	6.67	18.01	24.68
009	ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ «Κ» ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/1/2010- 31/12/2010(ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ «Κ» 006)	6.67	15.67	22.34
010	«Κ» ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1/1/2011 ΚΑΙ ΕΦΕΞΗΣ(ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ «Κ» 006)	6.67	13.33	20.00
011	ΕΡΓ/ΝΟΙ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΣΥΝ/ΣΜΩΝ ΣΥΝ/ΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓ/ΣΕΩΝ (ΠΑΛΑΙΟΙ) ΣΤΟ ΤΣΕΑΠΓΣΟ ΜΕΧΡΙ 31.7.07 ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ «Κ» ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1.8.07 - 31.7.12	10.00	15.00	25.00
012	ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ «Κ» 011 ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ «Κ» ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1.8.2012 ΜΕΧΡΙ 31.7.2015	9.00	15.00	24.00
013	ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ «Κ» 011 ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ ΚΩΔΙΚΟΣ ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1.8.2015 ΜΕΧΡΙ 31.7.2018	8.00	15.00	23.00
014	ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ «Κ» 011 Ο «Κ» ΘΑ ΙΣΧΥΕΙ ΑΠΟ 1.8.2018 & ΕΦΕΞΗΣ	6.67	13.33	20.00
015	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΟΤΕ ΘΥΓΑΤΡΙΚΩΝ & ΛΟΙΠΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ, ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΑΠΟΤΕ ΠΑΛΑΙΟΙ & ΑΣΦΑΛ/ΝΤΑΙ ΣΤΟ ΤΑΠ-ΟΤΕ ΜΕΧΡΙ 31/7/08 (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/8/08)	11.00	25.00	36.00
016	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΟΣΕ ΕΛΤΑ ΠΑΛΑΙΟΙ & ΑΣΦΑΛ/ΝΤΑΙ ΣΤΟ ΤΑΠ-ΟΤΕ ΜΕΧΡΙ 31/7/08 (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/8/08)	11.00	24.00	35.00
017	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΗΣΑΠ ΠΑΛΑΙΟΙ & ΑΣΦΑΛ/ΝΤΑΙ ΣΤΟ ΤΣΠ-ΗΣΑΠ ΜΕΧΡΙ 31/7/08 (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ	11.00	25.00	36.00

	1/8/08)			
018	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ «Η ΕΘΝΙΚΗ» & ΑΣΦΑΛ/ΝΤΑΙ ΣΤΟ ΤΑΠΑΕ-Ε ΜΕΧΡΙ 31/7/08 (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/8/08)	7.00	20.00	27.00
019	ΑΣΦ/ΝΟΙ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΠΑΛΑΙΟΙ ΠΟΥ ΑΣΦΑΛ/ΝΤΑΙ ΣΤΟ ΤΣΠ-ΤΕ ΜΕΧΡΙ 31/7/08 (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/8/08)	11.00	26.00	37.00
020	ΑΣΦ/ΝΟΙ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΠΑΛΑΙΟΙ ΠΟΥ ΑΣΦΑΛ/ΝΤΑΙ ΣΤΟ ΤΣΠ-ΕΤΕ ΜΕΧΡΙ 31/7/08 (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/8/08)	11.00	26.50	37.50
021	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΤΒΑ ΠΑΛΑΙΟΙ ΠΟΥ ΑΣΦΑΛ/ΝΤΑΙ ΣΤΟ ΤΑΠ-ΕΤΒΑ ΜΕΧΡΙ 31/7/08 (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/8/08)	13.00	26.00	39.00
022	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ, ΠΡΟΕΡΧΟΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟ τ.ΤΑΠΟΤΕ, ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ "ΠΑΛΑΙΟΙ" ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΕΠΕΛΕΞΑΝ ΤΗ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ Ή ΤΗΣ ΜΕΤΑΤΑΞΗΣ ΤΟΥΣ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ "Κ" ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1.8.2008 ΜΕΧΡΙ 31.12.2012)	6.67	24.00	30.67
101	ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM	16.00	28.06	44.06
102	ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM	16.00	29.06	45.06
103	ΜΙΚΤΑ	13.00	25.06	38.06
104	ΜΙΚΤΑ	13.00	26.06	39.06
105	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-TEAM	19.45	30.21	49.66
106	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-TEAM	19.45	31.21	50.66
107	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ	15.20	26.46	41.66
108	ΜΙΚΤΑ, ΒΑΡΕΑ	15.20	27.46	42.66
109	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑ-TEAM	13.45	22.96	36.41
110	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑ-TEAM	13.45	23.96	37.41
111	ΣΥΝΤΑΞΗ	10.45	19.96	30.41
112	ΣΥΝΤΑΞΗ	10.45	20.96	31.41
113	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ	12.65	21.36	34.01
114	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ	12.65	22.36	35.01
115	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-TEAM	16.90	25.11	42.01
116	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΙΚΑ-TEAM	16.90	26.11	43.01
117	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	13.85	23.76	37.61

118	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	13.85	24.76	38.61
119	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΑΣΘ. ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	17.30	25.91	43.21
120	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΑΣΘ. ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	17.30	26.91	44.21
121	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΑΣΘΕΝ. ΧΡΗΜΑ	13.05	22.16	35.21
122	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΡΕΑ, ΑΣΘΕΝ. ΧΡΗΜΑ	13.05	23.16	36.21
123	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	10.85	20.76	31.61
124	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	10.85	21.76	32.61
125	ΑΣΘΕΝΕΙΑ, ΙΚΑ-TEAM	9.33	14.73	24.06
126	ΑΣΘΕΝΕΙΑ, ΙΚΑ-TEAM	9.33	15.73	25.06
127	ΑΣΘΕΝΕΙΑ (ΕΙΔΟΣ+ΧΡΗΜΑ)	6.33	11.73	18.06
128	ΑΣΘΕΝΕΙΑ (ΕΙΔΟΣ+ΧΡΗΜΑ)	6.33	12.73	19.06
129	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	7.18	10.43	17.61
130	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-TEAM	7.18	11.43	18.61
131	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	4.18	7.43	11.61
132	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	4.18	8.43	12.61
133	ΙΚΑ-TEAM	6.78	9.63	16.41
135	ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	3.78	6.63	10.41
136	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΟΜΕΝΑ	5.55	8.10	13.65
137	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΟΜΕΝΑ	5.55	9.10	14.65
138	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΟΜΕΝΑ	2.55	5.10	7.65
139	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΩΡΙΣ ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΟΜΕΝΑ	2.55	6.10	8.65
140	ΥΔΡΟΝΟΜΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΕ ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΑΡΔΕΥΣΕΩΣ, ΔΗΜΟΥΣ, ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ & ΛΟΙΠΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ	15.00	27.06	42.06
141	ΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΟΡΟΥΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΩΝ	16.00	27.06	43.06
142	ΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΟΡΟΥΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΩΝ	19.45	29.21	48.66
143	ΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΟΡΟΥΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΩΝ	15.20	26.46	41.66

144	ΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΟΡΟΥΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΩΝ	13.00	24.06	37.06
145	ΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΟΡΟΥΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΩΝ	13.85	22.76	36.61
146	ΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΟΡΟΥΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΩΝ	4.18	6.43	10.61
147	ΠΟΡΟΥΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΩΝ	7.18	9.43	16.61
148	ΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΟΡΟΥΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΩΝ	19.45	30.21	49.66
151	ΟΡΚΩΤΟΙ ΛΟΓΙΣΤΕΣ	20.00	0.00	20.00
152	ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ ΕΡΓΟΔ. ΕΠΑΓΓ. ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ κ.λπ. ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΘΕΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΥΠΗΡΕΤΟΥΝΤΕΣ ΣΕ ΝΠΔΔ	6.67	13.33	20.00
153	ΟΓΑ - ΕΛΓΑ ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	2.10	3.61	5.71
154	ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ - ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝ. - ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΘΕΝΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ - ΑΘΛΗΤΕΣ κ.α	12.22	21.43	33.65
155	ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ - ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝ. - ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΘΕΝΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ - ΑΘΛΗΤΕΣ κ.α	12.22	22.43	34.65
156	ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ - ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝ. - ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΘΕΝΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ - ΑΘΛΗΤΕΣ κ.α	15.67	23.58	39.25
157	ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ - ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝ. - ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΘΕΝΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ - ΑΘΛΗΤΕΣ κ.α	15.67	24.58	40.25
158	ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ - ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝ. - ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΘΕΝΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ - ΑΘΛΗΤΕΣ κ.α	9.22	18.43	27.65
159	ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ - ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝ. - ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΘΕΝΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ - ΑΘΛΗΤΕΣ κ.α	9.22	19.43	28.65
160	ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ - ΜΕΛΗ	11.42	19.83	31.25

	ΟΙΚΟΓΕΝ. - ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΘΕΝΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ - ΑΘΛΗΤΕΣ κ.α			
161	ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ - ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝ. - ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΘΕΝΤΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ - ΑΘΛΗΤΕΣ κ.α	11.42	20.83	32.25
162	ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ 5ετούς ΘΗΤΕΙΑΣ κ.α.	9.67	16.33	26.00
163	ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ 5ετούς ΘΗΤΕΙΑΣ κ.α.	9.67	17.33	27.00
164	ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ 5ετούς ΘΗΤΕΙΑΣ κ.α.	13.12	18.48	31.60
165	ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ 5ετούς ΘΗΤΕΙΑΣ κ.α.	13.12	19.48	32.60
166	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛ.ΝΠΔΔ ΤΕΛΟΥΝΤΕΣ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΔΗΜΩΝ & ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ	8.87	14.73	23.60
167	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛ.ΝΠΔΔ ΤΕΛΟΥΝΤΕΣ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΔΗΜΩΝ & ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ	8.87	15.73	24.60
168	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛ.ΝΠΔΔ ΤΕΛΟΥΝΤΕΣ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΔΗΜΩΝ & ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ	2.55	6.10	8.65
169	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛ.ΝΠΔΔ ΤΕΛΟΥΝΤΕΣ ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΔΗΜΩΝ & ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ	2.55	7.10	9.65
170	ΚΑΤ' ΟΙΚΟΝ ΕΓΟΔΟΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	13.22	22.18	35.40
171	ΙΑΤΡΟΙ-ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΟΙ ΜΕ ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ	0.40	0.80	1.20
172	ΙΑΤΡΟΙ-ΦΑΡΜΑΚΟΠΟΙΟΙ ΜΕ ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ	3.40	3.80	7.20
173	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΤΑΤΤΑ	5.00	9.06	14.06
174	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΤΑΤΤΑ	5.00	10.06	15.06
175	ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΤΑΤΤΑ	2.45	3.96	6.41
176	ΑΝΕΡΓΟΙ ΝΑΥΤΙΚΟΙ ΠΡΑΚΤΟΡΕΣ - ΑΥΤ/ΣΤΕΣ	0.00	6.45	6.45
177	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΣΕ	5.78	8.88	14.66
178	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΣΕ	2.78	5.88	8.66
179	ΛΑΧΕΙΟΠΩΛΕΣ	12.22	0.00	12.22
180	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΥΔΑΠ	10.45	20.96	31.41
181	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΥΔΑΠ	10.45	21.96	32.41
182	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΥΔΑΠ	12.65	22.36	35.01
183	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΥΔΑΠ	12.65	23.36	36.01

184	ΕΥΔΑΠ	13.45	23.96	37.41
185	ΕΥΔΑΠ	13.45	24.96	38.41
186	ΕΥΔΑΠ	16.90	26.11	43.01
187	ΕΥΔΑΠ	16.90	27.11	44.01
188	ΕΥΔΑΠ	3.78	7.63	11.41
189	ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΜΟΝΟ ΣΤΟ ΟΕΚ	1.00	0.75	1.75
190	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΑΓΙΟ ΟΡΟΣ ΓΙΑ Λ/ΣΜΟ ΙΕΡΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ	44.06	0.00	44.06
191	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΑΓΙΟ ΟΡΟΣ ΓΙΑ Λ/ΣΜΟ ΙΕΡΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ	45.06	0.00	45.06
192	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΑΓΙΟ ΟΡΟΣ ΓΙΑ Λ/ΣΜΟ ΙΕΡΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ	49.66	0.00	49.66
193	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΑΓΙΟ ΟΡΟΣ ΓΙΑ Λ/ΣΜΟ ΙΕΡΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ	50.66	0.00	50.66
194	ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ 'ΕΥΑΓΓΕΛΙΣΜΟΣ'	4.00	3.75	7.75
196	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	1.45	3.21	4.66
197	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	2.45	3.96	6.41
198	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	4.00	8.31	12.31
199	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	4.00	9.31	13.31
200	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	5.00	9.06	14.06
201	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	5.00	10.06	15.06
202	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	7.00	11.31	18.31
203	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	7.00	12.31	19.31
204	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	8.00	12.06	20.06
205	ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΑΘΗΝΩΝ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	8.00	13.06	21.06
206	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ	4.00	0.00	4.00
207	ΣΥΝΤΑΞ. ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ	4.00	6.00	10.00
208	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΞΕΝΟΔΟΧΟΙ	0.00	10.00	10.00
209	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΠΡΩΗΝ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΝΠΔΔ	4.00	7.00	11.00
210	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΦΟΙΤΗΤΕΣ κ.α	0.00	1.00	1.00
211	ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΟΑΕΔ	0.00	1.6125	1.6125

212	ΕΦΕΔΡΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΟΑΕΔ	6.67	13.33	20.00
213	ΙΕΡΟΔΟΥΛΕΣ	37.40	0.00	37.40
214	ΦΥΛΑΚΕΣ ΣΧΟΛΕΙΩΝ	0.00	7.45	7.45
215	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ ΙΣΟΤΙΜΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ	2.10	3.61	5.71
216	ΜΑΘΗΤΕΣ - ΤΕΧΝΙΤΕΣ Β.Δ 6.6.1952, ΣΧΟΛΩΝ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΟΑΕΔ & ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	3.78	34.28	38.06
217	ΜΑΘΗΤΕΣ - ΤΕΧΝΙΤΕΣ Β.Δ 6.6.1952, ΣΧΟΛΩΝ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΟΑΕΔ & ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	3.78	35.28	39.06
218	ΜΑΘΗΤΕΣ - ΤΕΧΝΙΤΕΣ Β.Δ 6.6.1952, ΣΧΟΛΩΝ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΟΑΕΔ & ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	3.78	40.28	44.06
219	ΜΑΘΗΤΕΣ - ΤΕΧΝΙΤΕΣ Β.Δ 6.6.1952, ΣΧΟΛΩΝ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΟΑΕΔ & ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	3.78	41.28	45.06
220	ΜΑΘΗΤΕΣ - ΤΕΧΝΙΤΕΣ Β.Δ 6.6.1952, ΣΧΟΛΩΝ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΟΑΕΔ & ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	3.78	37.88	41.66
221	ΜΑΘΗΤΕΣ - ΤΕΧΝΙΤΕΣ Β.Δ 6.6.1952, ΣΧΟΛΩΝ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΟΑΕΔ & ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	3.78	38.88	42.66
222	ΜΑΘΗΤΕΣ - ΤΕΧΝΙΤΕΣ Β.Δ 6.6.1952, ΣΧΟΛΩΝ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΟΑΕΔ & ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	3.78	45.88	49.66
223	ΜΑΘΗΤΕΣ - ΤΕΧΝΙΤΕΣ Β.Δ 6.6.1952, ΣΧΟΛΩΝ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΟΑΕΔ & ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ ΠΑΙΔΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	3.78	46.88	50.66
224	ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΟΑΕΔ	6.67	13.33	20.00
225	ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΠΡΟΓΡ. ΟΑΕΔ	0.00	7.45	7.45
226	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε (τ. ΕΟΚ) ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ	11.65	22.36	34.01
227	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε (τ. ΕΟΚ) ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ	11.65	23.36	35.01
228	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε (τ. ΕΟΚ) ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ	14.65	25.36	40.01
229	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε (τ. ΕΟΚ) ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ	14.65	26.36	41.01
230	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε	13.85	23.76	37.61

	(τ. ΕΟΚ) ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ			
231	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε (τ. ΕΟΚ) ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ	13.85	24.76	38.61
232	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε (τ. ΕΟΚ) ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ	18.10	27.51	45.61
233	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε (τ. ΕΟΚ) ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ	18.10	28.51	46.61
234	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε (τ. ΕΟΚ) ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ	2.83	4.73	7.56
235	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ Ε.Ε (τ. ΕΟΚ) ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ	2.83	5.73	8.56
236	ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΙ Κ' ΓΙΑ ΤΟ 2002 ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΣΕ	4.10	5.86	9.96
237	ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΙ Κ' ΓΙΑ ΤΟ 2002 ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΣΕ	1.10	2.86	3.96
238	ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΙ Κ' ΓΙΑ ΤΟ 2002 ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΣΕ	5.35	6.61	11.96
239	ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ & ΣΤΟ ΙΚΑ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ & ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΑ	5.85	7.76	13.61
240	ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ & ΣΤΟ ΙΚΑ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ & ΣΥΝΕΙΣΠΡΑΤΤΟΜΕΝΑ	2.85	4.76	7.61
241	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ τ. ΤΕΛΕΥΕΕΟ	3.00	3.00	6.00
242	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ τ. ΤΕΛΕΥΕΕΟ	4.25	3.75	8.00
243	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΥΔΑΠ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟ ΣΕ ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ (ΠΑΛΑΙΟΙ)	15.15	27.36	42.51
244	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΥΔΑΠ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟ ΣΕ ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ (ΠΑΛΑΙΟΙ)	15.15	28.36	43.51
245	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΥΔΑΠ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟ ΣΕ ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΝΕΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ	12.95	25.96	38.91
246	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΥΔΑΠ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟ ΣΕ ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΝΕΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ	12.95	26.96	39.91

247	ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ Κ' ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2002 ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΣΕ	4.10	5.86	9.96
248	ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ	3.00	3.00	6.00
249	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο.Λ.Π.	14.32	25.04	39.36
250	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο.Λ.Π.	15.22	23.09	38.31
251	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο.Λ.Π.	17.77	28.19	45.96
252	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο.Λ.Π.	17.77	27.19	44.96
253	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο.Λ.Π.	10.97	19.34	30.31
254	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο.Λ.Π.	14.32	26.04	40.36
255	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο.Λ.Π.	13.52	24.44	37.96
256	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο.Λ.Π.	11.77	20.94	32.71
257	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ, ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΑΣΦΑΛΙΖΟ- ΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΜΙΣΘΩΣΗ ΕΡΓΟΥ	3.40	4.80	8.20
258	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ ΠΟΥ ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΙΚΑ ΓΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ	0.40	1.80	2.20
259	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ ΠΟΥ ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΙΚΑ ΓΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ	6.67	14.33	21.00
260	Απασχολούμενοι στα πλαίσια της δράσης "ΠΡΟΕΡΓΑΣΙΑ" του προγράμματος του ΟΑΕΔ "ΜΙΑ ΑΡΧΗ, ΜΙΑ ΕΥΚΑΙΡΙΑ"	8.82	18.63	27.45
301	ΞΕΝΟΔΟΧΟΙ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ	6.725	11.48	18.20 5
302	ΞΕΝΟΔΟΧΟΙ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ	6.725	11.98	18.70 5
303	ΞΕΝΟΔΟΧΟΙ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ	5.225	9.98	15.20 5
304	ΞΕΝΟΔΟΧΟΙ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ	5.225	10.48	15.70 5
305	ΞΕΝΟΔΟΧΟΙ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ	6.325	10.68	17.00 5
306	ΞΕΝΟΔΟΧΟΙ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ	6.325	11.18	17.50 5
307	ΞΕΝΟΔΟΧΟΙ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ	8.45	12.555	21.00 5
308	ΞΕΝΟΔΟΧΟΙ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΟΧΩΝ	8.45	13.055	21.50 5
313	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	15.67	5.895	21.56 5

314	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	15.67	6.145	21.81 5
315	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	5.00	3.015	8.015
316	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	5.00	3.265	8.265
317	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	13.00	7.015	20.01 5
318	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	13.00	7.265	20.26 5
319	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	15.20	7.365	22.56 5
320	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	15.20	7.615	22.81 5
321	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	16.00	7.765	23.76 5
322	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	16.00	8.015	24.01 5
323	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	19.45	8.3025	27.75 25
324	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	19.45	8.5525	28.00 25
325	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	13.00	15.845	28.84 5
326	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	13.00	16.845	29.84 5
327	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	15.20	16.545	31.74 5
328	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	15.20	17.545	32.74 5
329	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	16.00	18.845	34.84 5
330	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	16.00	19.845	35.84 5
331	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	19.45	20.295	39.74 5
332	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	19.45	21.295	40.74 5
333	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ	5.00	6.51	11.51

	ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ			
334	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	5.00	7.51	12.51
335	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	8.00	9.51	17.51
336	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	8.00	10.51	18.51
337	ΣΥΓΓΕΝΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ v.1759/88 ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΕ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΚΔΟΤΩΝ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ ΕΠΑΡΧΙΩΝ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ Μ	12.22	12.215	24.43 5
338	ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ ΗΜΕΡ. ΕΦΗΜΕΡ. ΠΟΥ ΕΚΔΙΔΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ ΕΝΩΣΕΩΝ ΣΥΝΤΑΚΤΩΝ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ, ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ, ΕΥΒΟΙΑΣ, ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ, ΝΗΣ	8.00	3.765	11.76 5
339	ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦΝΟΙ, ΥΠΑΛ. ΗΜΕΡΗΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ ΕΠΑΡΧΙΩΝ, ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΕΙΗΕΕ, ΜΕ ΚΛΑΔΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΑΠΟ ΑΛΛΟ ΦΟΡΕΑ ΛΟΓΩ ΠΑΡΑΛΛ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	13.85	6.69	20.54
340	ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ ΠΟΥ ΕΚΔΙΔΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ- ΘΡΑΚΗΣ	2.45	1.74	4.19
341	(ΠΣΧΥΕΙ ΑΠΟ 12/02/2004) ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ ΗΜΕΡΗΣΙΩΝ ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ ΠΟΥ ΕΚΔΙΔΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ- ΘΡΑΚΗΣ	8.00	9.51	17.51
351	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	33.65	0.00	33.65
352	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	27.65	0.00	27.65
353	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	32.45	0.00	32.45
354	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	26.45	0.00	26.45
355	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	27.20	0.00	27.20
356	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	21.20	0.00	21.20
357	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	26.00	0.00	26.00

358	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	20.00	0.00	20.00
359	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	13.65	0.00	13.65
360	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	7.65	0.00	7.65
361	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	12.45	0.00	12.45
362	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	6.45	0.00	6.45
363	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	7.20	0.00	7.20
364	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	1.20	0.00	1.20
365	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	6.00	0.00	6.00
366	ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΩΣ ΑΣΦΑΛΙΖΟΜΕΝΟΙ	8.00	0.00	8.00
401	ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΕΚΤΟΣ ΤΩΝ ΙΠΤΑΜΕΝΩΝ ΣΥΝΟΔΩΝ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ & Υ.Π.Α.	14.50	31.38	45.88
402	ΕΚΤΑΚΤΟ ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ Υ.Π.Α.	18.75	35.13	53.88
403	ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΕΚΤΟΣ ΤΩΝ ΙΠΤΑΜΕΝΩΝ ΣΥΝΟΔΩΝ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ	12.35	27.08	39.43
404	ΙΠΤΑΜΕΝΟΙ ΣΥΝΟΔΟΙ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	19.99	42.37	62.36
405	ΙΠΤΑΜΕΝΟΙ ΣΥΝΟΔΟΙ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	17.44	37.27	54.71
406	ΙΠΤΑΜΕΝΟΙ ΣΥΝΟΔΟΙ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	17.84	38.07	55.91
407	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ,ΤΕΧΝΙΚΟ,ΛΟΙΠΟ) ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ, ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΟΛΥΜΠΙΣ CATERING ΠΟΥ ΔΕΝ ΥΠΑΓΕΤΑΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ (ΠΑΛΛΑΙΟΙ ΑΣΦ)	15.13	31.65	46.78
408	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ,ΤΕΧΝΙΚΟ,ΛΟΙΠΟ) ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ, ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΟΛΥΜΠΙΣ CATERING ΠΟΥ ΔΕΝ ΥΠΑΓΕΤΑΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ (ΠΑΛΛΑΙΟΙ ΑΣΦ)	15.13	32.65	47.78

409	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ, ΛΟΙΠΟ) Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ & ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ OLYMPIC CATERING	12.58	26.55	39.13
410	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ, ΛΟΙΠΟ) Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ & ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ OLYMPIC CATERING	12.58	27.55	40.13
411	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ, ΛΟΙΠΟ) Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ & ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ OLYMPIC CATERING	12.98	27.35	40.33
412	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ, ΛΟΙΠΟ) Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ & ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ OLYMPIC CATERING	12.98	28.35	41.33
413	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ (ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ)	14.50	31.38	45.88
414	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ (ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ)	11.95	26.28	38.23
415	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ (ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ)	12.35	27.08	39.43
416	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ (ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ) ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ	14.50	30.38	44.88
417	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ (ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ) ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ	14.50	31.38	45.88
418	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ (ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ)	11.95	25.28	37.23
419	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ (ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ)	11.95	26.28	38.23
420	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. &	12.35	26.08	38.43

	ΑΕΡΟΠΛΟΐΑΣ (ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ)			
421	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΐΑΣ (ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ)	12.35	27.08	39.43
422	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΐΑΣ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ)	14.50	30.38	44.88
423	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΐΑΣ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ)	14.50	31.38	45.88
424	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΐΑΣ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ)	11.95	25.28	37.23
425	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΐΑΣ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ)	11.95	26.28	38.23
426	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΐΑΣ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ)	12.35	26.08	38.43
427	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΐΑΣ (ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ)	12.35	27.08	39.43
428	ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΑΛΛΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (ΕΚΤΟΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ)	22.78	35.13	57.91
429	ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΑΛΛΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (ΕΚΤΟΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ)	20.23	30.03	50.26
430	ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΑΛΛΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (ΕΚΤΟΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ)	20.63	30.83	51.46
431	ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΑΛΛΟ	18.53	31.38	49.91

ΕΡΓΟΔΟΤΗ (ΕΚΤΟΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ)				
432	ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΑΛΛΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (ΕΚΤΟΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ)	15.98	26.28	42.26
433	ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΑΛΛΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (ΕΚΤΟΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ)	16.38	27.08	43.46
434	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	21.55	31.51	53.06
435	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	21.55	32.51	54.06
436	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	19.00	26.41	45.41
437	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	19.00	27.41	46.41
438	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	19.40	27.21	46.61
439	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	19.40	28.21	47.61
440	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	17.30	27.76	45.06
441	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	17.30	28.76	46.06
442	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	14.75	22.66	37.41
443	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	14.75	23.66	38.41
444	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	15.15	23.46	38.61
445	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ Ο.Τ.Α(βλ. & Κ' 488-489)	15.15	24.46	39.61
446	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΜΕΛΟΔΡΑΜΑΤΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΠΝΕΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΧΟΡΕΥΤΕΣ - ΧΟΡΕΥΤΡΙΕΣ	21.00	33.06	54.06
447	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΜΕΛΟΔΡΑΜΑΤΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΠΝΕΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΧΟΡΕΥΤΕΣ - ΧΟΡΕΥΤΡΙΕΣ	18.45	27.96	46.41
448	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΜΕΛΟΔΡΑΜΑΤΙΚΟΥ	18.85	28.76	47.61

	ΘΕΑΤΡΟΥ ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΠΝΕΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΧΟΡΕΥΤΕΣ - ΧΟΡΕΥΤΡΙΕΣ			
449	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΜΕΛΟΔΡΑΜΑΤΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΠΝΕΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΧΟΡΕΥΤΕΣ - ΧΟΡΕΥΤΡΙΕΣ	18.00	30.06	48.06
450	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΜΕΛΟΔΡΑΜΑΤΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΠΝΕΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ ΧΟΡΕΥΤΕΣ - ΧΟΡΕΥΤΡΙΕΣ	15.85	25.76	41.61
451	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	15.55	28.16	43.71
452	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	17.92	29.83	47.75
453	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	17.92	30.83	48.75
454	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	17.70	32.46	50.16
455	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	21.70	36.46	58.16
456	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	21.70	37.46	59.16
457	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	19.15	31.36	50.51
458	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	19.15	32.36	51.51
459	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	19.55	32.16	51.71
460	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ &	19.55	33.16	52.71

ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ				
461	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΘΕΑΤΡΟΥ ΠΡΟΖΑΣ & ΜΟΥΣΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ, ΥΠΟΒΟΛΕΙΣ, ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΕΓΧΟΡΔΩΝ & ΚΡΟΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΘΕΑΤΡΟΥ, ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΚΗΝΗΣ	19.45	30.21	49.66
462	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΘΕΑΤΡΟΥ ΠΡΟΖΑΣ & ΜΟΥΣΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ, ΥΠΟΒΟΛΕΙΣ, ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΕΓΧΟΡΔΩΝ & ΚΡΟΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΘΕΑΤΡΟΥ, ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΚΗΝΗΣ	16.90	25.11	42.01
463	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΘΕΑΤΡΟΥ ΠΡΟΖΑΣ & ΜΟΥΣΙΚΟΥ ΘΕΑΤΡΟΥ, ΥΠΟΒΟΛΕΙΣ, ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΕΓΧΟΡΔΩΝ & ΚΡΟΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΘΕΑΤΡΟΥ, ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΚΗΝΗΣ	17.30	25.91	43.21
464	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥ ΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	19.50	35.06	54.56
465	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥ ΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	19.50	36.06	55.56
466	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥ ΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	16.95	29.96	46.91
467	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥ ΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	16.95	30.96	47.91
468	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥ ΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	17.35	30.76	48.11

469	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥ ΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	17.35	31.76	49.11
470	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥ ΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	15.72	28.43	44.15
471	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥ ΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	8.18	13.43	21.61
472	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥ ΜΕΝΟΙ ΣΤΙΣ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΡΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ	13.35	26.76	40.11
473	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	15.50	31.06	46.56
474	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	15.20	26.46	41.66
475	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	15.20	27.46	42.66
476	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	12.65	21.36	34.01
477	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	12.65	22.36	35.01
478	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	13.05	22.16	35.21
479	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	13.05	23.16	36.21
480	(ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛ) ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡ/ΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ, ΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚ ΥΠΑ	19.45	30.21	49.66
481	(ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛ) ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡ/ΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ, ΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚ ΥΠΑ	19.45	31.21	50.66
482	(ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛ) ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡ/ΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ, ΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚ ΥΠΑ	16.90	25.11	42.01
483	(ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛ) ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡ/ΦΩΝ	16.90	26.11	43.01

	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ, ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚ ΥΠΑ (ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛ) ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡ/ΦΩΝ			
484	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ, ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚ ΥΠΑ (ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛ) ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡ/ΦΩΝ	17.30	25.91	43.21
485	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ, ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚ ΥΠΑ (ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛ) ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡ/ΦΩΝ	17.30	26.91	44.21
486	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ, ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚ ΥΠΑ (ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛ) ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡ/ΦΩΝ	8.43	11.18	19.61
487	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ, ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚ ΥΠΑ (ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛ) ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡ/ΦΩΝ	8.43	12.18	20.61
488	ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΟΤΑ ΠΟΥ ΕΠΕΛΕΞΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΙΚΑ	17.77	24.88	42.65
489	ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΟΤΑ ΠΟΥ ΕΠΕΛΕΞΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΙΚΑ	17.77	25.88	43.65
490	ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ Ο.Α. ΕΚΤΟΣ ΙΠΤΑΜΕΝΩΝ ΣΥΝΟΔΩΝ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ	10.72	24.75	35.47
491	ΙΠΤΑΜΕΝΟΙ ΣΥΝΟΔΟΙ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ Ο.Α.	16.21	35.74	51.95
492	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ & ΛΟΙΠΟ) Ο.Α.	11.35	25.02	36.37
493	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ & ΛΟΙΠΟ) Ο.Α.	11.35	26.02	37.37
494	ΙΠΤΑΜΕΝΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ Ο.Α. ΙΠΤΑΜΕΝΟΙ ΣΥΝΟΔΟΙ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ Ο.Α. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ Ο.Α.	11.42	19.83	31.25
495	ΙΠΤΑΜΕΝΟΙ ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ Ο.Α.	11.42	20.83	32.25

ΠΤΑΜΕΝΟΙ ΣΥΝΟΔΟΙ &
ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ Ο.Α. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
ΕΔΑΦΟΥΣ Ο.Α.

496	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΣΥΝΔΕΣΜΩΝ ΔΗΜΩΝ & ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΠΑΛΛΙΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΠΟΥ ΜΕΤΑΤΑΧΘΗΚΑΝ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ & ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΣΥ	10.97	17.03	28.00
497	Δικηγόροι ΟΛΥΜΠΙΑΚΗΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑΣ ΚΑΙ OLYMPIC CATERING (v.3075/2002)	8.80	19.92	28.72
501	ΑΣΘ. σε είδος+ χρήμα, ΟΕΚ	3.55	6.85	10.40
502	ΑΣΘ σε είδος + χρήμα, ΙΚΑ- ΕΤΕΑΜ, ΟΕΚ	6.55	9.85	16.40
503	ΑΣΘ σε χρήμα, ΟΕΚ	1.40	1.55	2.95
504	ΑΣΘ σε χρήμα, ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ, ΟΕΚ	4.40	4.55	8.95
505	ΟΕΚ	1.00	1.75	2.75
506	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ, ΟΕΚ	9.67	28.33	38.00
507	ΣΥΝΤΑΞΗ	6.67	25.33	32.00
508	ΣΥΝΤΑΞΗ ΑΣΦΑΛ. ΓΙΑ ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ	6.67	0.00	6.67
509	ΣΥΝΤΑΞΗ ΑΣΦΑΛ. ΓΙΑ ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ	9.67	0.00	9.67
510	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ. σε είδος+ χρήμα, ΟΕΚ	10.22	20.18	30.40
511	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε είδος + χρήμα, ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ, ΟΕΚ	13.22	23.18	36.40
512	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, ΟΕΚ	8.07	14.88	22.95
513	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, ΙΚΑ- ΕΤΕΑΜ, ΟΕΚ	11.07	17.88	28.95
514	ΣΥΝΤΑΞΗ ΟΕΚ	7.67	14.08	21.75
515	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΙΚΑ-ΕΤΕΑΜ, ΟΕΚ	10.67	17.08	27.75
516	ΣΥΝΤΑΞΗ	6.67	13.33	20.00
517	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ. σε είδος+ χρήμα, ΟΕΚ	10.22	20.18	30.40
518	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ. σε είδος+ χρήμα, ΤΕΑΜ, ΟΕΚ	13.22	23.18	36.40
519	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, ΟΕΚ	8.07	14.88	22.95
520	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, ΤΕΑΜ, ΟΕΚ	11.07	17.88	28.95
521	ΣΥΝΤΑΞΗ ΟΕΚ	7.67	14.08	21.75
522	ΣΥΝΤΑΞΗ ΤΕΑΜ, ΟΕΚ	10.67	17.08	27.75
523	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ. σε είδος + χρήμα, ΒΑΕ, ΟΕΚ	12.42	21.58	34.00
524	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ. σε είδος +	16.67	25.33	42.00

	χρήμα, ΒΑΕ, TEAM, ΟΕΚ			
525	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ. σε χρήμα, ΒΑΕ, ΟΕΚ	10.27	16.28	26.55
526	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ. σε χρήμα, ΒΑΕ, TEAM, ΟΕΚ	14.52	20.03	34.55
527	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΕ, ΟΕΚ	9.87	15.48	25.35
528	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΕ, TEAM, ΟΕΚ	14.12	19.23	33.35
529	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε είδος + χρήμα, ΟΕΚ	10.22	19.18	29.40
530	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε είδος + χρήμα, ΟΕΚ	10.22	20.18	30.40
531	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε είδος + χρήμα, TEAM, ΟΕΚ	13.22	22.18	35.40
532	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε είδος + χρήμα, TEAM, ΟΕΚ	13.22	23.18	36.40
533	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, ΟΕΚ	8.07	14.88	22.95
534	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, ΟΕΚ	8.07	15.88	23.95
535	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, TEAM, ΟΕΚ	11.07	17.88	28.95
536	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, TEAM, ΟΕΚ	11.07	18.88	29.95
537	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΟΕΚ	7.67	14.08	21.75
538	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΟΕΚ	7.67	15.08	22.75
539	ΣΥΝΤΑΞΗ, TEAM, ΟΕΚ	10.67	17.08	27.75
540	ΣΥΝΤΑΞΗ, TEAM, ΟΕΚ	10.67	18.08	28.75
541	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε είδος + χρήμα, ΒΑΕ, ΟΕΚ	12.42	20.58	33.00
542	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε είδος + χρήμα, ΒΑΕ, ΟΕΚ	12.42	21.58	34.00
543	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε είδος + χρήμα, ΒΑΕ, TEAM, ΟΕΚ	16.67	24.33	41.00
544	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε είδος + χρήμα, ΒΑΕ, TEAM, ΟΕΚ	16.67	25.33	42.00
545	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, ΒΑΕ, ΟΕΚ	10.27	16.28	26.55
546	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, ΒΑΕ, ΟΕΚ	10.27	17.28	27.55
547	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, ΒΑΕ, TEAM, ΟΕΚ	14.52	20.03	34.55
548	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΑΣΘ σε χρήμα, ΒΑΕ, TEAM, ΟΕΚ	14.52	21.03	35.55
549	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΕ, ΟΕΚ	9.87	15.48	25.35
550	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΕ, ΟΕΚ	9.87	16.48	26.35
551	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΕ, TEAM, ΟΕΚ	14.12	19.23	33.35
552	ΣΥΝΤΑΞΗ, ΒΑΕ, TEAM, ΟΕΚ	14.12	20.23	34.35
553	ΓΙΑΤΡΟΙ ΠΟΥ ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΘΗΚΑΝ ΣΕ ΝΠΔΔ ΚΑΙ ΕΠΕΛΕΞΑΝ ΤΟ	4.55	4.40	8.95

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΠΟΥ ΕΙΧΑΝ ΠΡΙΝ ΤΗ ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΗ				
555	Παλαιοί ασφαλισμένοι	3.55	0.75	4.30
556	Παλαιοί ασφαλισμένοι	1.40	0.75	2.15
557	Νέοι ασφαλισμένοι	10.22	0.75	10.97
558	Νέοι ασφαλισμένοι	8.07	0.75	8.82
559	Νέοι ασφαλισμένοι	7.67	0.75	8.42
560	Μόνιμοι υπάλληλοι της ΕΡΤ, πρώην μόνιμοι υπάλληλοι του ΕΙΡΤ	3.55	5.85	9.40
601	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	13.00	25.06	38.06
602	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	13.00	26.06	39.06
603	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	15.20	26.46	41.66
604	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	15.20	27.46	42.66
605	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	10.45	19.96	30.41
606	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	10.45	20.96	31.41
607	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	12.65	21.36	34.01
608	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	12.65	22.36	35.01

609	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	13.05	22.16	35.21
610	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	13.05	23.16	36.21
611	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	6.33	11.73	18.06
612	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	6.33	12.73	19.06
613	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, ΟΓΑ & ΙΚΑ ειδικού συνταξ/κού καθεστώτος ν. 3163/55)	4.18	7.43	11.61
614	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	14.67	22.39	37.06
615	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	14.67	23.39	38.06
616	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	16.87	23.79	40.66
617	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	16.87	24.79	41.66
618	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	12.52	18.09	30.61
619	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	12.52	19.09	31.61
620	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	14.72	19.49	34.21
621	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	14.72	20.49	35.21
622	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ:	14.27	21.59	35.86

	ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ			
623	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	14.27	22.59	36.86
624	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	16.47	22.99	39.46
625	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	16.47	23.99	40.46
626	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	12.12	17.29	29.41
627	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	12.12	18.29	30.41
628	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	14.32	18.69	33.01
629	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	14.32	19.69	34.01
630	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	8.00	9.06	17.06
631	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	8.00	10.06	18.06
632	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	5.85	4.76	10.61
633	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΛΟΓΩ ΓΗΡΑΤΟΣ ή ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ: ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ	5.85	5.76	11.61
634	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(ν. 3163/55)	5.45	31.61	37.06
635	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(ν. 3163/55)	5.45	32.61	38.06
636	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(ν. 3163/55)	5.45	35.21	40.66
637	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(ν. 3163/55)	5.45	36.21	41.66
638	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(ν. 3163/55)	5.45	25.16	30.61
639	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(ν. 3163/55)	5.45	26.16	31.61
640	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(ν. 3163/55)	5.45	28.76	34.21
641	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(ν. 3163/55)	5.45	29.76	35.21

642	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	30.41	35.86
643	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	31.41	36.86
644	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	34.01	39.46
645	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	35.01	40.46
646	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	23.96	29.41
647	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	24.96	30.41
648	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	27.56	33.01
649	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	28.56	34.01
650	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	11.61	17.06
651	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	12.61	18.06
652	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	5.16	10.61
653	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ ΕΙΔΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ(v. 3163/55)	5.45	6.16	11.61
654	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΟΤΑ	17.30	28.76	46.06
655	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΟΤΑ	15.15	24.46	39.61
656	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΟΤΑ	18.97	26.09	45.06
657	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΟΤΑ	16.82	21.79	38.61
658	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΜΕΛΟΔΡΑΜΑΤΟΣ, ΧΟΡΕΥΤΕΣ, ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΠΝΕΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ	18.00	30.06	48.06
659	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΜΕΛΟΔΡΑΜΑΤΟΣ, ΧΟΡΕΥΤΕΣ, ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΠΝΕΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ	15.85	25.76	41.61
660	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΜΕΛΟΔΡΑΜΑΤΟΣ, ΧΟΡΕΥΤΕΣ, ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΠΝΕΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ	19.67	27.39	47.06
661	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΜΕΛΟΔΡΑΜΑΤΟΣ, ΧΟΡΕΥΤΕΣ, ΜΟΥΣΙΚΟΙ ΠΝΕΥΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ	17.52	23.09	40.61
662	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ	17.70	32.46	50.16
663	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ	15.55	28.16	43.71
664	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ	17.22	25.49	42.71

	ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ			
665	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ	17.92	30.83	48.75
666	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	15.50	31.06	46.56
667	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	13.35	26.76	40.11
668	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	14.50	30.38	44.88
669	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	14.50	31.38	45.88
670	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	12.35	26.08	38.43
671	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	12.35	27.08	39.43
672	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	19.99	42.37	62.36
673	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	17.84	38.07	55.91
674	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	15.13	31.65	46.78
675	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	15.13	32.65	47.78
676	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	12.98	27.35	40.33
677	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	12.98	28.35	41.33
678	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	18.53	31.38	49.91
679	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	16.38	27.08	43.46
680	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ	15.20	27.46	42.66
681	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ	8.43	12.18	20.61

ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑΣ ΥΕΚΑ				
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
682	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	17.17	28.39	45.56
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
683	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	15.02	24.09	39.11
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
684	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	18.05	24.41	42.46
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
685	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	20.20	28.71	48.91
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
686	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	14.72	20.49	35.21
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
687	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	16.17	27.71	43.88
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
688	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	16.17	28.71	44.88
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
689	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	14.02	23.41	37.43
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
690	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	14.02	24.41	38.43
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
691	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	21.66	39.70	61.36
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
692	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	19.51	35.40	54.91
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
693	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	16.80	28.98	45.78
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
694	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	16.80	29.98	46.78
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
695	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	14.65	24.68	39.33
	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ			
696	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	14.65	25.68	40.33
	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
697	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9.17	17.74	26.91
	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
698	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9.17	18.74	27.91

699	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11.37	19.14	30.51
700	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11.37	20.14	31.51
701	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	12.17	20.74	32.91
702	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	12.17	21.74	33.91
703	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	15.62	22.89	38.51
704	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	15.62	23.89	39.51
705	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	8.77	16.94	25.71
706	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	8.77	17.94	26.71
707	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	10.97	18.34	29.31
708	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	10.97	19.34	30.31
709	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	15.22	22.09	37.31
710	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	15.22	23.09	38.31
711	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11.77	19.94	31.71
712	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11.77	20.94	32.71
713	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5.50	7.41	12.91
714	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5.50	8.41	13.91
715	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	2.50	4.41	6.91
716	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	2.50	5.41	7.91
717	ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (βλ. & 'Κ' 152, 162, 164, 166, 171 & 172	7.07	14.13	21.20
718	ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (βλ. & 'Κ' 152, 162, 164, 166, 171 & 172	7.07	15.13	22.20
719	ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (βλ. & 'Κ' 152, 162, 164, 166, 171 & 172	9.27	15.53	24.80
720	ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (βλ. & 'Κ' 152, 162, 164, 166, 171 & 172	9.27	16.53	25.80
721	ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ	10.07	17.13	27.20

	(βλ. & 'Κ' 152, 162, 164, 166, 171 & 172			
722	ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (βλ. & 'Κ' 152, 162, 164, 166, 171 & 172	10.07	18.13	28.20
723	ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (βλ. & 'Κ' 152, 162, 164, 166, 171 & 172	13.52	19.28	32.80
724	ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ (βλ. & 'Κ' 152, 162, 164, 166, 171 & 172	13.52	20.28	33.80
725	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	21.34	35.72	57.06
726	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	21.34	36.72	58.06
727	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	19.19	31.42	50.61
728	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	19.19	32.42	51.61
729	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	25.74	38.52	64.26
730	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	25.74	39.52	65.26
731	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	23.59	34.22	57.81
732	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	23.59	35.22	58.81
733	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	18.79	30.62	49.41
734	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	18.79	31.62	50.41
735	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	23.19	33.42	56.61
736	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ 'Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛ. ΣΥΝΤΑΞΗΣ	23.19	34.42	57.61
737	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΠΤΑΜΕΝΟΙ & ΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	32.40	47.36	79.76

738	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΠΤΑΜΕΝΟΙ & ΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	30.25	43.06	73.31
739	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΠΤΑΜΕΝΟΙ & ΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	24.34	46.36	70.70
740	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΠΤΑΜΕΝΟΙ & ΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	24.34	47.36	71.70
741	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΠΤΑΜΕΝΟΙ & ΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	22.19	42.06	64.25
742	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΠΤΑΜΕΝΟΙ & ΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	22.19	43.06	65.25
743	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΠΤΑΜΕΝΟΙ & ΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	25.60	48.90	74.50
744	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΠΤΑΜΕΝΟΙ & ΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	25.60	49.90	75.50
745	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΠΤΑΜΕΝΟΙ & ΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	23.45	45.60	69.05
746	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΠΤΑΜΕΝΟΙ & ΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	35.32	69.34	104.6 6
747	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΠΤΑΜΕΝΟΙ & ΛΟΙΠΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧ/ΣΕΩΝ	33.17	65.04	98.21
748	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΕΡΓΑΤΕΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΟΤΑ	29.94	42.12	72.06
749	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ κ.λπ ΕΡΓΑΤΕΣ ΚΑΘΑΡΙΟΤΗΤΑΣ ΟΤΑ	27.79	37.82	65.61
750	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΜΕΛΟΔΡΑΜΑΤΟΣ ΧΟΡΕΥΤΕΣ - ΜΟΥΣΙΚΟΙ	31.34	45.72	77.06
751	ΗΘΟΠΟΙΟΙ ΜΕΛΟΔΡΑΜΑΤΟΣ ΧΟΡΕΥΤΕΣ - ΜΟΥΣΙΚΟΙ	29.19	41.42	70.61
752	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ	30.74	49.52	80.26

	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ 'ΠΑΛΑΙΟΙ'			
753	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ, ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ, ΕΝΑΕΡΙΕΣ 'ΠΑΛΑΙΟΙ'	28.59	45.22	73.81
754	ΩΣ ΑΝΩ 'ΝΕΟΙ' ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	26.34	46.72	73.06
755	-	24.19	42.42	66.61
756	-	12.57	18.78	31.35
757	-	12.57	19.78	32.35
758	-	14.77	20.18	34.95
759	-	14.77	21.18	35.95
760	-	10.42	14.48	24.90
761	-	10.42	15.48	25.90
762	-	12.62	15.88	28.50
763	-	12.62	16.88	29.50
764	-	12.17	17.98	30.15
765	-	12.17	18.98	31.15
766	-	14.37	19.38	33.75
767	-	14.37	20.38	34.75
768	-	10.02	13.68	23.70
769	-	10.02	14.68	24.70
770	-	12.22	15.08	27.30
771	-	12.22	16.08	28.30
772	-	5.90	5.45	11.35
773	-	5.90	6.45	12.35
774	-	3.75	1.15	4.90
775	-	3.75	2.15	5.90
776	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΙ ΣΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	5.45	51.61	57.06
777	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΙ ΣΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	5.45	52.61	58.06
778	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΙ ΣΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	5.45	58.81	64.26
779	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΙ ΣΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΤΟΥ	5.45	59.81	65.26

ΚΛΑΔΟΥ ΣΥΝΤΑΞΗΣ				
780	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΙ ΣΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	5.45	52.36	57.81
781	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 'ΠΑΛΛΙΟΙ' ή 'ΝΕΟΙ' ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	19.45	65.266	84.71 6
782	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 'ΠΑΛΛΙΟΙ' ή 'ΝΕΟΙ' ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	17.30	59.891	77.19 1
783	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 'ΠΑΛΛΙΟΙ' ή 'ΝΕΟΙ' ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	16.90	57.641	74.54 1
784	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 'ΠΑΛΛΙΟΙ' ή 'ΝΕΟΙ' ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	10.58	46.853	57.43 3
785	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 'ΠΑΛΛΙΟΙ' ή 'ΝΕΟΙ' ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	6.33	42.163	48.49 3
786	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 'ΠΑΛΛΙΟΙ' ή 'ΝΕΟΙ' ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	8.43	41.478	49.90 8
787	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 'ΠΑΛΛΙΟΙ' ή 'ΝΕΟΙ' ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ	3.78	33.288	37.06 8
788	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΤΟΥ ΟΣΕ ΜΕ ΑΥΤΕΠΙΣΤΑΣΙΑ	18.45	64.328	82.77 8
789	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΤΟΥ ΟΣΕ ΜΕ ΑΥΤΕΠΙΣΤΑΣΙΑ	16.30	58.953	75.25 3
790	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΤΟΥ ΟΣΕ ΜΕ ΑΥΤΕΠΙΣΤΑΣΙΑ	15.90	56.703	72.60 3
791	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΤΟΥ ΟΣΕ ΜΕ ΑΥΤΕΠΙΣΤΑΣΙΑ	9.58	45.915	55.49 5
792	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΤΟΥ ΟΣΕ ΜΕ ΑΥΤΕΠΙΣΤΑΣΙΑ	5.33	41.225	46.55 5
793	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΤΟΥ ΟΣΕ ΜΕ ΑΥΤΕΠΙΣΤΑΣΙΑ	7.03	37.04	44.07
794	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΤΟΥ ΟΣΕ ΜΕ ΑΥΤΕΠΙΣΤΑΣΙΑ	2.78	32.35	35.13
795	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΟΙΚΟΔΟΜΟΙ ΕΚΤΟΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	18.10	29.51	47.61

796	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΟΙΚΟΔΟΜΟΙ ΕΚΤΟΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	15.67	25.58	41.25
797	ΟΙΚΟΔΟΜΟΙ 'ΝΕΟΙ' ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΚΛΑΔΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ & ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΑΣΦ/ΝΟΙ ΣΤΟ ΤΣΜΕΔΕ	4.18	36.788	40.96 8
798	Νέοι Παράλληλα Ασφαλισμένοι στον ΟΓΑ	6.83	40.10	46.93
801	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ	15.20	60.576	75.77 6
802	ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ	19.45	65.266	84.71 6
803	ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ	13.05	55.201	68.25 1
804	ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ	12.65	52.951	65.60 1
805	ΙΚΑ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ	16.87	57.238	74.10 8
806	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ & Ν. 3163/55	14.72	51.863	66.58 3
807	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ & Ν. 3163/56	14.32	49.613	63.93 3
808	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ, ΟΓΑ & Ν. 3163/57	21.12	61.928	83.04 8
809	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ 'Κ' ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΟΣΕ	14.20	59.638	73.83 8
810	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ 'Κ' ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΟΣΕ	18.45	64.328	82.77 8
811	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ 'Κ' ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΟΣΕ	12.05	54.263	66.31 3
812	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ 'Κ' ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΟΣΕ	11.65	52.013	63.66 3
813	ΣΥΝ/ΧΟΙ 'Κ' ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΟΣΕ	15.87	56.30	72.17
814	ΣΥΝ/ΧΟΙ 'Κ' ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΟΣΕ	13.72	50.925	64.64 5
815	ΣΥΝ/ΧΟΙ 'Κ' ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΕΡΓΑ ΟΣΕ	13.32	48.675	61.99 5
816	ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΙ ΣΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΣΥΝ/ΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ κ.λπ	25.74	75.651	101.3 91
817	ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΙ ΣΕ	23.59	70.276	93.86

	ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΣΥΝ/ΧΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΝΑΤ κ.λπ			6
818	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΠΟΥ ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΠΑΡΟΧΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ & ΙΚΑ-TEAM	12.65	52.951	65.60 1
821	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	19.45	31.21	50.66
822	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	19.45	32.21	51.66
823	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	15.20	27.46	42.66
824	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	15.20	28.46	43.66
825	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	17.30	26.91	44.21
826	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	17.30	27.91	45.21
827	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	13.05	23.16	36.21
828	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	13.05	24.16	37.21
829	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	16.90	25.11	42.01
830	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	16.90	26.11	43.01
831	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	12.65	21.36	34.01
832	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	12.65	22.36	35.01
833	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	18.45	30.46	48.91
834	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	18.45	31.46	49.91
835	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	14.20	26.71	40.91
836	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	14.20	27.71	41.91
837	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	12.05	22.41	34.46
838	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	12.05	23.41	35.46
839	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	11.65	20.61	32.26
840	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	11.65	21.61	33.26
841	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	15.87	24.04	39.91
842	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη	15.87	25.04	40.91

	συνταξιούχος)			
843	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	13.72	19.74	33.46
844	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	13.72	20.74	34.46
845	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	13.32	17.94	31.26
846	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΣΕ(Ο 'Κ' □. μη συνταξιούχος)	13.32	18.94	32.26
847	ΔΗΜΟΣΙΟ - ΟΤΑ, ΜΟΝΙΜΟΙ ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ	15.67	24.58	40.25
848	ΔΗΜΟΣΙΟ - ΟΤΑ, ΜΟΝΙΜΟΙ ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ	15.67	25.58	41.25
849	ΝΠΔΔ, ΜΟΝΙΜΟΙ ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ	16.67	25.33	42.00
850	ΝΠΔΔ, ΜΟΝΙΜΟΙ ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ	16.67	26.33	43.00
851	ΣΥΝ/ΧΟΙ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ Ή ΤΟΥ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΦΟΡΕΑ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣ ΤΟΥΣ	16.87	25.79	42.66
852	ΣΥΝ/ΧΟΙ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ Ή ΤΟΥ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΦΟΡΕΑ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣ ΤΟΥΣ	14.72	21.49	36.21
853	ΣΥΝ/ΧΟΙ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ Ή ΤΟΥ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΦΟΡΕΑ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣ ΤΟΥΣ	25.74	40.52	66.26
854	ΣΥΝ/ΧΟΙ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ Ή ΤΟΥ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΦΟΡΕΑ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣ ΤΟΥΣ	23.59	36.22	59.81
855	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΟΙΚΟΔΟΜΟΙ, ΠΑΡΑΛΛΗΛΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ ΟΓΑ ΜΕ ΕΠΑΓΓ. ΚΙΝΔΥΝΟ	6.83	12.08	18.91
856	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΕ ΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΟΡΟΥΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΩΝ	19.45	31.21	50.66

861	ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	20.00	0.00	20.00
862	ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	26.00	0.00	26.00
863	ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	6.00	0.00	6.00
864	ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΑ ΥΠΕΡ ΑΓΝΩΣΤΩΝ τ. ΤΕΑΕΔΞΕ	8.94	0.00	8.94
865	ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΤΕΑΕΔΞΕ ή ΕΤΕΜ	6.00	0.00	6.00
866	ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΤΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	6.67	13.33	20.00
867	ΠΟΛΙΤΙΚΟΙ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ	20.00	0.00	20.00
868	ΑΣΦΑΛΙΣΗ σε τέως ΕΛΚΑΔ	20.00	0.00	20.00
869	ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΤΟΠΙΣΗΣ κ.λπ. 21/4/67 - 24/7/74	20.00	0.00	20.00
870	ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΤΟΠΙΣΗΣ κ.λπ. 21/4/67 - 24/7/74	26.00	0.00	26.00
871	ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΤΟΠΙΣΗΣ κ.λπ. 21/4/67 - 24/7/74	23.60	0.00	23.60
872	ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΤΟΠΙΣΗΣ κ.λπ. 21/4/67 - 24/7/74	31.60	0.00	31.60
873	ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΤΟΠΙΣΗΣ κ.λπ. 21/4/67 - 24/7/74	6.00	0.00	6.00
874	ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΤΟΠΙΣΗΣ κ.λπ. 21/4/67 - 24/7/74	8.00	0.00	8.00
875	ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	20.00	0.00	20.00
876	ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	26.00	0.00	26.00
877	ΧΡΟΝΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	6.00	0.00	6.00
878	ΧΡΟΝΟΣ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	38.06	0.00	38.06
879	ΧΡΟΝΟΣ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	44.06	0.00	44.06
880	ΧΡΟΝΟΣ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	36.41	0.00	36.41
881	ΧΡΟΝΟΣ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	30.41	0.00	30.41
882	ΧΡΟΝΟΣ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	24.06	0.00	24.06
883	ΕΛΛΗΝΩΝ ΑΠΟ ΑΙΓΥΠΤΟ, ΤΟΥΡΚΙΑ, ΡΟΥΜΑΝΙΑ	20.00	0.00	20.00
884	ΕΛΛΗΝΩΝ ΑΠΟ ΑΙΓΥΠΤΟ, ΤΟΥΡΚΙΑ, ΡΟΥΜΑΝΙΑ	26.00	0.00	26.00
885	ΕΛΛΗΝΩΝ ΑΠΟ ΑΙΓΥΠΤΟ, ΤΟΥΡΚΙΑ, ΡΟΥΜΑΝΙΑ	6.00	0.00	6.00
886	ΕΛΛΗΝΕΣ ΕΞΩΤ. ΕΠΑΝΑΠΑΤΡΙΣΘΕΝΤΕΣ ΜΕΧΡΙ 31/12/84	20.00	0.00	20.00
887	ΕΠΟΧΙΑΚΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	6.00	0.00	6.00
888	ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΣΕ ΝΠΔΔ	6.00	0.00	6.00

889	ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΣΕ ΒΑΕ	3.60	0.00	3.60
890	ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΣΕ ΒΑΕ	5.60	0.00	5.60
891	ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΟΗΕ	20.00	0.00	20.00
901	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΝΠΔΔ ΑΠΟ ΤΗΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ & ΕΦΕΞΗΣ	5.00	10.00	15.00
902	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΝΠΔΔ ΑΠΟ ΤΗΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ & ΕΦΕΞΗΣ	0.00	15.00	15.00
903	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΝΠΔΔ ΑΠΟ ΤΗΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ & ΕΦΕΞΗΣ	6.00	11.00	17.00
904	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΝΠΔΔ ΑΠΟ ΤΗΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ & ΕΦΕΞΗΣ	0.00	17.00	17.00
905	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΝΠΔΔ ΑΠΟ ΤΗΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ & ΕΦΕΞΗΣ	0.00	24.00	24.00
906	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΝΠΔΔ ΑΠΟ ΤΗΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ & ΕΦΕΞΗΣ	0.00	28.00	28.00
907	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΝΠΔΔ ΑΠΟ ΤΗΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ & ΕΦΕΞΗΣ	0.00	32.00	32.00
908	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΝΠΔΔ ΑΠΟ ΤΗΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ & ΕΦΕΞΗΣ	3.00	29.00	32.00
909	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΝΠΔΔ ΑΠΟ ΤΗΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ & ΕΦΕΞΗΣ	5.00	27.00	32.00
910	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΝΠΔΔ ΑΠΟ ΤΗΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΙΔΙΚΟ	6.67	25.33	32.00

ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ
& ΕΦΕΞΗΣ

911	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΣΕ ΘΕΣΗ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	3.25	0.00	3.25
912	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΣΕ ΘΕΣΗ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	5.00	0.00	5.00
913	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΣΕ ΘΕΣΗ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	3.25	3.75	7.00
914	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΣΕ ΘΕΣΗ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	5.00	10.00	15.00
915	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΣΕ ΘΕΣΗ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	4.25	4.75	9.00
916	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΙΟΡΙΣΜΟ ΣΕ ΘΕΣΗ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ	6.00	11.00	17.00
917	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΧΑ & ΤΑΧΜΑ	0.00	17.00	17.00
918	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΛΠ & ΟΛΘ	0.00	17.00	17.00
919	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΛΠ & ΟΛΘ	6.00	11.00	17.00
920	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΩΝ Ν. 981/79	0.00	32.00	32.00
921	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΩΝ Ν. 981/79	0.00	9.00	9.00
922	ΙΑΤΡΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ v.δ 4277/62 & ΙΑΤΡΟΙ ΠΛΗΡΟΥΣ & ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΙΚΑ	5.00	10.00	15.00
923	ΙΑΤΡΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ v.δ 4277/62 & ΙΑΤΡΟΙ ΠΛΗΡΟΥΣ & ΑΠΟΚΛΕΙΣΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΙΚΑ	15.00	0.00	15.00
924	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΝΔ: 4277/62 & 4579/66, ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΥΠΑΓΩΓΗ	0.00	7.00	7.00
925	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΝΔ: 4277/62 & 4579/66, ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΥΠΑΓΩΓΗ	0.00	8.00	8.00
926	ΤΑΚΤΙΚΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΤΑΜΕΙΟΥ ΕΠΙΚ/ΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΑΡΤΟΠΟΙΩΝ	0.00	17.00	17.00
927	ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ	7.00	0.00	7.00
928	ΔΧ - ΔΠ - ΕΑ ΤΑΚΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	6.67	0.00	6.67

929	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΙΚΑ έτους 1993	3.00	0.00	3.00
930	ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ, ΑΔΕΙΑΣ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ, ΧΡΟΝΟΥ ΣΥΜ/ΧΗΣ ΣΕ ΕΚΛΟΓΕΣ ΤΑΚΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛ/ΛΩΝ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ "ΠΑΛΑΙΟΙ" ΑΣΦ/ΝΟΙ	32.00	0.00	32.00
950	-	3.40	5.80	9.20
951	-	4.18	9.43	13.61
952	-	5.55	10.10	15.65
953	-	7.18	12.43	19.61
954	-	9.27	17.53	26.80
955	-	13.52	21.28	34.80
956	-	14.75	23.66	38.41
957	-	16.69	27.01	43.70
958	-	16.69	28.01	44.70
959	-	17.09	27.81	44.90
960	-	17.09	28.81	45.90
961	-	21.09	29.81	50.90
962	-	21.09	30.81	51.90
963	-	21.49	30.61	52.10
964	-	21.49	31.61	53.10
965	-	19.24	32.11	51.35
966	-	19.24	33.11	52.35
967	-	23.64	34.91	58.55
968	-	23.64	35.91	59.55
969	-	10.85	20.76	31.61
970	-	10.85	21.76	32.61
971	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ & ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥΣ, ΠΑΡΑΛΛΗΛΩΣ ΑΣΦΑΛ/ΝΟΙ ΣΤΟΝ ΟΓΑ	6.83	10.08	16.91
972	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ & ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥΣ, ΠΑΡΑΛΛΗΛΩΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο	6.83	11.08	17.91
973	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ & ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥΣ,	3.83	7.08	10.91

	ΠΑΡΑΛΛΗΛΩΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο			
974	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ & ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥΣ, ΠΑΡΑΛΛΗΛΩΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο	3.83	8.08	11.91
975	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ & ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥΣ, ΠΑΡΑΛΛΗΛΩΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΣΤΟΝ Ο	6.43	9.28	15.71
976	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ & ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥΣ, ΠΑΡΑΛΛΗΛΩΣ ΑΣΦΑΛΛΟΙ ΣΤΟΝ ΟΓΑ	3.43	6.28	9.71
977	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ & ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥΣ, ΠΑΡΑΛΛΗΛΩΣ ΑΣΦΑΛΛΟΙ ΣΤΟΝ ΟΓΑ	3.40	3.80	7.20
987	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΣΥΝΔΕΟΜΕΝΟΙ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΕΡΓΟΥ ΣΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΕΧΕΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 63 ΤΟΥ Ν.2676/1999	9.22	18.43	27.65
988	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΕΙΔΙΚΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ ΜΕ ΘΗΤΕΙΑ ΩΣ ΔΙΟΙΚΗΤΕΣ ΣΕ ΜΟΝΑΔΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΝΠΔΔ ΜΕ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΑΠΟ ΕΙΔΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ	7.07	14.13	21.20
1011	ΕΡΓ/ΝΟΙ ΣΕ ΓΕΩΡΓΙΚΟΥΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΥΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΑ ΣΕ ΣΥΝ/ΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ, ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ «ΠΑΛΑΙΟΙ» ΑΣΦ/ΝΟΙ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΝ ΜΕΧΡΙ 30.11.07 ΓΙΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞΗ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦ/ΣΗΣ ΤΟΥ ΤΣΕΑΠΓΣΟ (ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΣ «Κ» ΜΕ ΙΣΧΥ ΑΠΟ 1.12.07 ΜΕΧΡΙ	13.00	18.00	31.00

	31.7.12)			
1101	ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΕΙΤΑΙ ΣΤΟ ΜΟΥΣΕΙΟ ΒΟΥΡΟΥ - ΕΥΤΑΞΙΑ	16.00	0.00	16.00
1105	ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΕΣ ΜΟΥΣΕΙΟΥ ΒΟΥΡΟΥ-ΕΥΤΑΞΙΑ	19.45	0.00	19.45
1129	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ, ΙΚΑ-ΤΕΑΜ	7.18	9.43	16.61
1131	ΥΠΑΛ ΠΡΟΣΩΠ ΜΟΥΣΕΙΟΥ ΒΟΥΡΟΥ-ΕΥΤΑΞΙΑ ΧΩΡΙΣ ΥΠΑΓΩΓΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΑΣΘ.ΣΕ ΕΙΔΟΣ & ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ ΓΙΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΣΥΝΤΑΞ	4.18	0.00	4.18
1135	ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ ΗΜΕΡΗΣ.ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ ΜΑΚΕΔ.-ΘΡΑΚΗΣ, ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΟΙΚΕΙΑΣ ΕΝΩΣΗΣ, ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΕ ΕΡΓΟΔ. ΜΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΙΗΕΕ	2.45	3.96	6.41
1241	ΧΡΟΝΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΟ ΤΕΑΠΕΤ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΟΥ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ (παλαιοί ανεξάρτητα αν υπάγονταν ή όχι στον ΚΒΑΕ)	4.00	4.00	8.00
1313	ΗΜΕΡΗΣΙΕΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΕΠΑΡΧΙΩΝ & ΠΕΙΡΑΙΩΣ ΥΠΟ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	5.55	2.025	7.575
1337	(ΙΣΧΥΕΙ ΑΠΟ 12-2-04)ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ ΗΜΕΡ ΕΦΗΜ ΕΠΑΡΧΙΩΝ ΜΗ ΜΕΛΗ ΟΙΚΕΙΩΝ ΕΝΩΣΕΩΝ ΑΠΑΣΧ/ΝΤΑΙ ΩΣ ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΚΔΟΤΕΣ ΜΗ ΜΕΛΗ ΕΙΗΕΕ	5.55	5.55	11.10
1338	ΣΥΝΤΑΚΤΕΣ ΜΗ ΜΕΛΗ ΟΙΚΕΙΩΝ ΕΝΩΣΕΩΝ ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓ. ΕΚΔΟΤΩΝ ΗΜΕΡ ΕΦΗΜ/ΔΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡ. ΕΝΩΣΕΩΝ ΜΕΛΗ ΕΙΗΕΕ ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΟΙ ΕΔΟΕΑΠ ΑΠΟ 12-2-04	5.55	2.025	7.575
1401	ΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΕΚΤΟΣ ΤΩΝ ΠΤΑΜΕΝΩΝ ΣΥΝΟΔΩΝ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΠΛΕΟΝ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠΙΑΚΕΣ ΑΕΡΟΓΡΑΜΜΕΣ	18.40	35.28	53.68
1403	ΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΕΚΤΟΣ ΠΤΑΜΕΝΩΝ ΣΥΝΟΔΩΝ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΩΝ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΙΣ ΟΑ & ΠΤΑΜ ΠΡΟΣΩΠ	16.25	30.98	47.23

	ΠΟΥ ΠΑΡΕΜΕΙΝΕ ΣΤΗΝ ΟΑ			
1404	ΠΤΑΜΕΝΟΙ ΣΥΝΟΔΟΙ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΠΟΥ ΑΝΗΚΟΥΝ ΠΛΕΟΝ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠΙΑΚΕΣ ΑΕΡΟΓΡΑΜΜΕΣ	24.99	47.37	72.36
1405	ΠΤΑΜΕΝΟΙ ΣΥΝΟΔΟΙ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΠΟΥ ΑΝΗΚΟΥΝ ΠΛΕΟΝ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠΙΑΚΕΣ ΑΕΡΟΓΡΑΜΜΕΣ	22.44	42.27	64.71
1406	ΠΤΑΜΕΝΟΙ ΣΥΝΟΔΟΙ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΠΟΥ ΑΝΗΚΟΥΝ ΠΛΕΟΝ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠΙΑΚΕΣ ΑΕΡΟΓΡΑΜΜΕΣ	22.84	43.07	65.91
1407	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ, ΛΟΙΠΟ) ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΤΟΥ ΤΕΑΠΑΕ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ	19.03	35.55	54.58
1408	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ, ΛΟΙΠΟ) Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΤΟΥ ΤΕΑΠΑΕ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ	19.03	36.55	55.58
1409	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ, ΛΟΙΠΟ) Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΤΟΥ ΤΕΑΠΑΕ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ	16.48	30.45	46.93
1410	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ, ΛΟΙΠΟ) Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΤΟΥ ΤΕΑΠΑΕ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ	16.48	31.45	47.93
1411	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ, ΛΟΙΠΟ) Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΤΟΥ ΤΕΑΠΑΕ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ	16.88	31.25	48.13
1412	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ, ΛΟΙΠΟ) Ο.Α. & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΤΟΥ ΤΕΑΠΑΕ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ	16.88	32.25	49.13
1413	ΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΑΠΟ ΑΥΤΟ ΤΗΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΠΛΕΟΝ ΣΤΙΣ ΟΛ. ΑΕΡΟΓΡΑΜΜΕΣ	18.40	35.28	53.68

1414	ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΑΠΟ ΑΥΤΟ ΤΗΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΠΛΕΟΝ ΣΤΙΣ ΟΛ. ΑΕΡΟΓΡΑΜΜΕΣ	15.85	30.18	46.03
1415	ΙΠΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΑΠΟ ΑΥΤΟ ΤΗΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΠΛΕΟΝ ΣΤΙΣ ΟΛ. ΑΕΡΟΓΡΑΜΜΕΣ	16.25	30.98	47.23
1416	ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	18.40	34.28	52.68
1417	ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	18.40	35.28	53.68
1418	ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	15.85	29.18	45.03
1419	ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	15.85	30.18	46.03
1420	ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	16.25	29.98	46.23
1421	ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	16.25	30.98	47.23
1422	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	18.40	34.28	52.68
1423	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	18.40	35.28	53.68
1424	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	15.85	29.18	45.03
1425	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΪΑΣ	15.85	30.18	46.03

1426	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΙΑΣ	16.25	29.98	46.23
1427	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΕΚΤΟΣ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛΟΙΑΣ	16.25	30.98	47.23
1465	ΝΕΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΥΠΟΓΕΙΕΣ ΣΤΟΕΣ - ΥΠΟΘΑΛΑΣΣΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ & ΕΞΟΥΥΞΗ ΑΜΙΑΝΤΟΥ, ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ (v.1759/88)	15.72	29.43	45.15
1474	ΠΠΤ/ΝΟ ΠΡΟΣΩΠ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ, ΠΡΟΣΩΠ ΕΔΑΦ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ,ΠΡΟΣΩΠ ΑΕΡ/ΚΩΝ ΕΠΙΧ & ΤΩΝ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ(ΝΕΟΙ ΑΣΦ)	19.45	30.21	49.66
1475	ΠΠΤ/ΝΟ ΠΡΟΣΩΠ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ, ΠΡΟΣΩΠ ΕΔΑΦ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ,ΠΡΟΣΩΠ ΑΕΡ/ΚΩΝ ΕΠΙΧ & ΤΩΝ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ(ΝΕΟΙ ΑΣΦ)	19.45	31.21	50.66
1476	ΠΠΤ/ΝΟ ΠΡΟΣΩΠ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ, ΠΡΟΣΩΠ ΕΔΑΦ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ,ΠΡΟΣΩΠ ΑΕΡ/ΚΩΝ ΕΠΙΧ & ΤΩΝ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ(ΝΕΟΙ ΑΣΦ)	16.90	25.11	42.01
1477	ΠΠΤ/ΝΟ ΠΡΟΣΩΠ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ, ΠΡΟΣΩΠ ΕΔΑΦ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ,ΠΡΟΣΩΠ ΑΕΡ/ΚΩΝ ΕΠΙΧ & ΤΩΝ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ(ΝΕΟΙ ΑΣΦ)	16.90	26.11	43.01
1478	ΠΠΤ/ΝΟ ΠΡΟΣΩΠ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ, ΠΡΟΣΩΠ ΕΔΑΦ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ,ΠΡΟΣΩΠ ΑΕΡ/ΚΩΝ ΕΠΙΧ & ΤΩΝ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ(ΝΕΟΙ ΑΣΦ)	17.30	25.91	43.21
1479	ΠΠΤ/ΝΟ ΠΡΟΣΩΠ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ, ΠΡΟΣΩΠ ΕΔΑΦ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ,ΠΡΟΣΩΠ ΑΕΡ/ΚΩΝ ΕΠΙΧ & ΤΩΝ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡΟΓΡ(ΝΕΟΙ ΑΣΦ)	17.30	26.91	44.21
1490	ΠΠΤΑΜ ΠΡΟΣΩΠ ΟΑ ΕΚΤΟΣ ΠΠΤΑΜ ΣΥΝΟΔΩΝ &	14.62	28.65	43.27

	ΦΡΟΝΤΙΣΤ, ΠΡΟΣΩΠ ΑΛΛΩΝ ΕΛΛΗΝ ΑΕΡ/ΚΩΝ ΕΠΙΧ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΕΚΤΟΣ Ε.Ε(ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦ)			
1491	ΠΠΤΑΜΕΝΟΙ ΣΥΝΟΔΟΙ & ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ ΟΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΕΚΤΟΣ ΧΩΡΩΝ ΕΕ & ΔΙΜΕΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ (ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ)	21.21	40.74	61.95
1492	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ & ΛΟΙΠΟ) ΟΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΕΚΤΟΣ ΧΩΡΩΝ ΕΕ & ΔΙΜΕΡΗ ΣΥΜΒ(ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ)	15.25	28.92	44.17
1493	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΔΑΦΟΥΣ (ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ, ΤΕΧΝΙΚΟ & ΛΟΙΠΟ) ΟΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΕΚΤΟΣ ΧΩΡΩΝ ΕΕ & ΔΙΜΕΡΗ ΣΥΜΒ(ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ)	15.25	29.92	45.17
1494	ΠΡΟΣΩΠ ΕΔΑΦ ΟΑ, ΠΠΤΑΜ ΠΡΟΣΩΠ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡ/ΜΕΣ, ΠΠΤΑΜ & ΠΡΟΣΩΠ ΕΔΑΦ ΑΛΛΩΝ ΕΛΛΗΝ ΑΕΡΟΠΟΡ ΕΠΙΧ(ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛ)	15.67	23.58	39.25
1495	ΠΡΟΣΩΠ ΕΔΑΦ ΟΑ, ΠΠΤΑΜ ΠΡΟΣΩΠ ΟΑ & ΑΕΡΟΠΛ ΠΟΥ ΑΝΗΚΕΙ ΣΤΙΣ ΟΛΥΜΠ ΑΕΡ/ΜΕΣ, ΠΠΤΑΜ & ΠΡΟΣΩΠ ΕΔΑΦ ΑΛΛΩΝ ΕΛΛΗΝ ΑΕΡΟΠΟΡ ΕΠΙΧ(ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛ)	15.67	24.58	40.25
1501	ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΗΣ ΦΙΛΙΠΠΟΥ ΕΝΩΣΕΩΣ (ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ) ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΟΥ ΤΑΠΕΑΠΙ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ	6.55	9.85	16.40
1511	ΑΝΕΡΓΟΙ ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ & ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΡΘ. 1 Ν. 3227/2004	13.22	23.18	36.40
1520	ΑΣΘ ΣΕ ΧΡΗΜΑ, ΕΤΕΑΜ, ΟΕΚ	4.40	4.55	8.95
1601	ΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΟΡΟΥΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΩΝ	13.00	24.06	37.06

1618	ΜΟΡΦΩΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΟΡΟΥΣ ΑΠΟ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΩΝ	12.52	17.09	29.61
1727	ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΤΩΝ Κ' 614-696 ΜΕ ΔΙΠΛΑΣΙΑΣΜΟ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΚΛΑΔΟΥ ΣΥΝΤΑΞΗΣ	19.19	30.42	49.61
1863	ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟ ΙΚΑ- ΕΤΑΜ- ΕΤΕΑΜ ΑΠΟ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥΣ ΓΙΑ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΗ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΜΕ ΤΟ Ν. 1358/1983	8.00	0.00	8.00
1971	ΝΕΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ & ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥΣ, ΠΑΡΑΛΛΗΛΩΣ ΑΣΦΑΛΝΟΙ ΣΤΟΝ ΟΓΑ	4.40	4.55	8.95
2129	ΝΕΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ ΜΟΥΣΕΙΟΥ ΒΟΥΡΟΥ-ΕΥΤΑΞΙΑ & ΔΕΝ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ΓΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗ & ΑΣΘ.ΣΕ ΕΙΔΟΣ	7.18	0.00	7.18
2407	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ OLYMPIC CATERING	20.76	32.02	52.78
2408	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ OLYMPIC CATERING	20.76	33.02	53.78
2409	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ OLYMPIC CATERING	18.21	26.92	45.13
2410	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ OLYMPIC CATERING	18.61	27.72	46.33
2411	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ OLYMPIC CATERING	22.01	32.77	54.78
2412	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ OLYMPIC CATERING	22.01	33.77	55.78
3101	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (αρθρ. 1 ν.3227/2004)	14.32	25.04	39.36
3102	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (αρθρ. 1 ν.3227/2004)	14.32	26.04	40.36
3103	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (αρθρ. 1 ν.3227/2004)	11.32	22.04	33.36
3104	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (αρθρ. 1 ν.3227/2004)	11.32	23.04	34.36
3105	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (αρθρ. 1 ν.3227/2004)	17.77	27.19	44.96
3106	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (αρθρ. 1 ν.3227/2004)	17.77	28.19	45.96

3107	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (αρθρ. 1 ν.3227/2004)	13.52	23.44	36.96
3108	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (αρθρ. 1 ν.3227/2004)	13.52	24.44	37.96
3821	ΑΝΕΡΓΟΙ ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ & ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΡΘ. 1 Ν. 3227/2004	17.77	28.19	45.96
3822	ΑΝΕΡΓΟΙ ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ & ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΡΘ. 1 Ν. 3227/2004	17.77	29.19	46.96
3823	ΑΝΕΡΓΟΙ ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ & ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΡΘ. 1 Ν. 3227/2004	13.52	24.44	37.96
3824	ΑΝΕΡΓΟΙ ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΚΤΙΡΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΟΑΕΔ & ΕΞΑΙΡΟΥΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΡΘ. 1 Ν. 3227/2004	13.52	25.44	38.96
3971	ΝΕΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ ΕΞΑΙΡΟΥΜΕΝΟΙ ΚΛΑΔΟΥ ΣΥΝΤΑΞΗΣ & ΑΣΘΕΝ. ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕ ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΑΣΦ/ΣΗ ΟΓ, ΕΞΑΙΡΕΣΗ ΚΛΑΔΟΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ (ν.3227/2004)	5.50	7.41	12.91
3972	ΑΦΟΡΑ ΤΟΥΣ ΑΝΗΚΟΝΤΕΣ ΣΤΟ ΚΠΚ 3972, ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΥΠΟΚΕΙΤΑΙ ΣΕ ΕΙΣΦΟΡΑ Ε.Κ.	5.50	8.41	13.91
4109	ΞΕΝΟΔ/ΛΛΗΛΟΙ ΜΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΤΕΑΜ & ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΤΑΞΥ ΜΕΧΡΙ 31/7/08 (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/8/08)	15.60	27.26	42.86
4110	ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ ΚΠΚ 4109 ΜΕ ΕΙΣΦΟΡΑ Ε.Κ. (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/8/08)	15.60	28.26	43.86
4111	ΞΕΝΟΔΟΧΟΎΠΑΛΛΗΛΟΙ ΧΩΡΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΝ ΣΤΟ ΤΑΞΥ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΧΡΙ 31.7.2008	12.60	24.26	36.86

4112	ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ ΚΠΚ 4111 ΜΕ ΕΙΣΦΟΡΑ Ε.Κ.	12.60	25.26	37.86
4113	ΞΕΝΟΔΟΧΟΎΠΑΛΛΗΛΟΙ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΑ ΒΑΕ, ΧΩΡΙΣ ΕΤΕΑΜ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΝ ΣΤΟ ΤΑΞΥ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΧΡΙ 31.7.2008	25.66	14.80	40.46
4114	ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ ΚΠΚ 4113 ΜΕ ΕΙΣΦΟΡΑ Ε.Κ.	14.80	26.66	41.46
4115	ΞΕΝΟΔ/ΛΛΗΛΟΙ ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΑ ΒΑΕ ΜΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΕΤΕΑΜ & ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΤΑΞΥ ΜΕΧΡΙ 31/7/08 (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/8/08)	19.05	29.41	48.46
4116	ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ ΚΠΚ 4115 ΜΕ ΕΙΣΦΟΡΑ Ε.Κ. (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/8/08)	19.05	30.41	49.46
4138	ΧΡΟΝΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΤΟΥ ΤΑΞΥ ΜΕΧΡΙ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΟΥ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΤΟΥ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (31/7/08)	4.00	5.10	9.10
4156	ΞΕΝΟΔΟΧΟΎΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ (v. 1759/88) ΠΟΥ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΚΒΑΕ, ΜΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ, ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΝ ΣΤΟ ΤΑΞΥ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΧΡΙ 31.7.2008 ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΟ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ	15.27	22.78	38.05
4160	ΞΕΝΟΔΟΧΟΎΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕΛΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ (v. 1759/88) ΜΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΝ ΣΤΟ ΤΑΞΥ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΧΡΙ 31.7.2008 ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΟ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ	11.82	20.63	32.45
4171	ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟΝ ΕΙΔΙΚΟ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟ ΞΕΝΟΔ/ΛΩΝ ΜΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΧΡΗΜΑ ΤΑΞΥ ΜΕΧΡΙ 31/7/08 (ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/8/08)	0.40	0.80	1.20
4178	ΕΡΓ/ΜΕΝΟΙ ΟΣΕ ΠΑΛΑΙΟΙ ΑΣΦ/ΝΟΙ ΜΕ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΠΟ 1/8/08 ΚΑΙ ΕΦΕΞΗΣ.	9.45	19.21	28.66

	ΕΡΓ/ΜΕΝΟΙ ΟΣΕ ΝΕΟΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΠΡΙΝ Ή ΜΕΤΑ ΤΗΝ 1/8/08			
4241	ΧΡΟΝΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΟ ΤΕΑΗΕ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΟΥ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ (παλαιοί, νέοι που δεν υπάγονταν στον ΚΒΑΕ)	3.00	3.00	6.00
4242	ΧΡΟΝΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΟ ΤΕΑΗΕ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΟΥ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ (νέοι ασφ/νοι που υπάγονταν στον ΚΒΑΕ)	4.25	3.75	8.00
4408	Ασφ/νοι μισθωτοί της τ.Ολυμπιακής Αεροπορίας & Αεροπλοΐας (άρθ 6-10,ν1759/1988) Επικουρική Ασφ/ση Ηλεκ/χνιτων ΠΑΛΑΙΟΙ από 1.6.08	19.48	37.00	56.48
4605	ΞΕΝΟΔΟΧΟΎΠΑΛΛΗΛΟΙ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΝ ΣΤΟ ΤΑΞΥ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΧΡΙ 31.7.2008 ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΟ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ & ΑΛΛΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ (πλην Δημοσίου, ΝΑΤ, Ειδ. Καθεστώς ν. 3163/55)	12.60	24.26	36.86
4829	ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΤΟ ΕΤΕΑΜ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΑΣΦΑΛΙΖΟΝΤΑΝ ΣΤΟ ΤΑΞΥ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΜΕΧΡΙ 31.7.2008, ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΟ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ	19.05	29.41	48.46
4830	ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΟΥ «Κ» 4829 ΜΕ ΕΙΣΦΟΡΑ Ε.Κ.	19.05	30.41	49.46

3.3 ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

3.3.1 Επικουρική ασφάλιση

Η επικουρική ασφάλιση δημιουργήθηκε για να ενισχύσει και να αύξειση την κύρια σύνταξη του ασφαλισμένου στην ίδια απασχόληση.

Αυτό που κάνει η επικουρική ασφάλιση στην ουσία είναι ότι από τις εισφορές που δέχεται το ταμείο αυτό αυξάνει το ποσό της σύνταξης που θα λάβει ο εργαζόμενος από το κυρίως ασφαλιστικό ταμείο του είτε αυτό είναι το ΙΚΑ είτε ο ΟΑΕΕ είτε κάποιος άλλος ασφαλιστικός οργανισμός.

Ο κάθε κλάδος της οικονομίας έχει το δικό του επικουρικό ταμείο, όμως τα περισσότερα από αυτά έχουν ενοποιηθεί μέσα στα μεγάλα ασφαλιστικά ταμεία όπως το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ , στον ΟΑΕΕ , στο ταμείο των ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ κ.α. Έτσι όταν καταθέτει ο εργοδότης για παράδειγμα τις εισφορές στο ΙΚΑ κάθε μήνα καταθέτει μαζί και τις εισφορές του επικουρικού ταμείου που εντάσσεται ο εργαζόμενος, καθώς μπορεί σε μία επιχείρηση οι εργαζόμενοι να εντάσσονται σε διαφορετικό επικουρικό ταμείο ανάλογα με την θέση εργασίας που έχει.

Όπως και με την κύρια ασφάλεια έτσι και με την επικουρική, οι εισφορές προέρχονται και από τον εργοδότη (εργοδοτικές εισφορές) και από τον εργαζόμενο (εργασιακές εισφορές) με ποσοστά επί του μισθού του εργαζομένου ανάλογα με το ταμείο που ανήκουν. Τις εισφορές του εργαζομένου τις παρακρατάει ο εργοδότης και τις προσκομίζει στο ταμείο μαζί με τις δικές του οφειλές, εντός του επόμενου μήνα και μέχρι την τελευταία εργάσιμη ημέρα αυτού για τις δημόσιες υπηρεσίες.

Το ποσοστό των εργοδοτικών και εργασιακών εισφορών δεν μπορούν να ξεπερνούν τα ποσοστά της κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ ή οποιουδήποτε άλλου ασφαλιστικού οργανισμού.

Η εισφορά και το ποσοστό της διαφέρει από κλάδο σε κλάδο , ανάλογα με το επικουρικό ταμείο που έχει ο κλάδος , με το αν είσαι παλιός ή νέος ασφαλιζόμενος ανεξάρτητα αν τα ταμεία αυτά εντάσσονται σε άλλα μεγαλύτερα ταμεία.

3.3.2 ΤΑΞΥ

Έτσι θα ασχοληθούμε με τα ποσοστά των εισφορών στο επικουρικό ταμείο του ΤΑΞΥ (Ταμείο Ασφάλισης Ξενοδοχοϋπάλληλων) το οποίο ανήκει στο ενοποιημένο ταμείο ΙΚΑ – ΕΤΑΜ.Ο κλάδος ασθενείας του ΤΑΞΥ, σύμφωνα με τις διατάξεις των Άρθρων 4 και 5 του Ν. 3655/08, **από 1-8-2008** εντάσσονται στον κλάδο ασθενείας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ως εκ τούτου οι ασφαλισμένοι του εντασσόμενου κλάδου ασθενείας και τα μέλη οικογένειάς τους γίνονται υποχρεωτικά ασφαλισμένοι του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και διέπονται ως προς τις παροχές σε είδος (ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη) από τη νομοθεσία του.

Από την ίδια ημερομηνία (**1-8-2008**) συνίσταται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ λογαριασμός με την ονομασία «**Ειδικός Λογαριασμός**

Ξενοδοχοϋπαλλήλων» με πλήρη οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια έναντι των λοιπών κλάδων του Ιδρύματος.

Σκοπός του Ειδικού Λογαριασμού Ξενοδοχοϋπαλλήλων είναι η χορήγηση παροχών σε χρήμα (π.χ. επίδομα ασθενείας, κυοφορίας-λοχείας, αεροθεραπείας, λουτροθεραπείας, έξοδα κηδείας και δαπάνη για συμμετοχή σε κατασκηνώσεις) στους ασφαλισμένους του εντασσόμενου κλάδου και στους εφεξής εισερχόμενους, στο επάγγελμα ξενοδοχοϋπαλλήλου, καθώς και στα μέλη οικογένειάς τους.

Η χορήγηση των παροχών σε χρήμα εξακολουθεί να διέπεται από τις διατάξεις του καταστατικού του εντασσόμενου κλάδου ασθενείας του ΤΑΞΥ, οι οποίες διατάξεις του παραμένουν σε ισχύ, ως προς τις παροχές αυτές και τροποποιούνται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, ύστερα από πρόταση του Δ.Σ. του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Αντιθέτως ο κλάδος Πρόνοιας από **1-10-2008** εντάσσεται στο ΤΑΠΠΤ (Άρθρο 104 του Ν. 3655/08, Εγκ. 75/08).

ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ ΤΑΞΥ (μέχρι 31/7/08 χωρίς κλάδο Πρόνοιας)

α) Παλαιοί ασφαλισμένοι:

1/1/93-31/12/94	Ε.4,40-Η.4	8,40%
1/1/95-31/7/08	Ε.5,10-Η.4	9,10%

β) Νέοι ασφαλισμένοι:

1/1/93-31/7/08	Ε.5,10-Η.4	9,10%
-----------------------	-------------------	--------------

2. Αναδρομική ασφάλιση υπέρ του τ. ΤΑΞΥ

Το δικαίωμα του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ για την εισπραξη των οφειλόμενων εισφορών υπέρ του κλάδου παροχών ασθενείας σε είδος και χρήμα του εντασσόμενου σε αυτό τ. ΤΑΞΥ, παραγράφεται μετά **δεκαετία** από τη λήξη του οικονομικού έτους μέσα στο οποίο βεβαιώθηκαν υπό τη στενή έννοια (ταμειακά), η οποία αρχίζει από την πρώτη ημέρα του επόμενου έτους εκείνου που παρασχέθηκε η ασφαλιστέα εργασία ή υπηρεσία (Άρθρο 27 παρ. 6 του ΑΝ 1846/51, όπως τροποποιήθηκε με το Άρθρο 2 παρ. 8 του Ν. 2556/97 και αντικαταστάθηκε με το Άρθρο 15 παρ. 2 του Ν. 2792/01).

Συνεπώς, σε περίπτωση αναδρομικής ασφάλισης για μισθολογικές περιόδους μέχρι 31/7/08 για οποιοδήποτε λόγο (π.χ. λόγω διενέργειας ελέγχου, καταγγελίας κ.λπ.), εφόσον ο εργοδότης δεν έχει καταβάλει τις οφειλόμενες ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του κλάδου παροχών

ασθενείας του τ. ΤΑΞΥ, για τη συμπλήρωση της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης «ΑΠΔ» ή της Πράξεως Επιβολής Εισφορών «ΠΕΕ» (σε περίπτωση καταλογισμού των εισφορών), θα χρησιμοποιούνται οι παρακάτω κωδικοί:

ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤ ΑΣ	ΚΠ Κ	ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ			ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩ Ν
		ΕΡΓΟΔΟ ΤΗΣ	ΑΣΦ/ΝΟΣ	ΣΥΝΟΛ Ο	
933377	413 8	5,10	4	9,10%	52 = τακτικές αποδοχές
					53 = Δώρο Πάσχα
					54 = Δώρο Χρισ/νων
					55 = Επίδομα αδείας

Εισφορές:

Ως ανώτατο όριο αποδοχών επί των οποίων θα εισπράττεται η μηνιαία εισφορά ασφαλισμένου του εργοδότη από 1-4-1973 ορίζεται το εκάστοτε ισχύον ανώτατο όριο αποδοχών επί των οποίων το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εισπράττει τις ασφαλιστικές εισφορές του, οι οποίες αντιστοιχούν στην ασφαλιστική κλάση αυτού (Άρθρο 3 παρ. 4 της ΑΥΚΥ422/78).

Ως αντίστοιχες μηνιαίες αποδοχές, επί των οποίων υπολογίζονται οι εισφορές ασφαλισμένου και εργοδότη θεωρούνται (Άρθρο 3 παρ. 2 της ΑΥΚΥ 422/78):

α) Ο βασικός μισθός.

β) Τα επιδόματα και οι προσαυξήσεις λόγω πολυετούς υπηρεσίας οικογενειακών βαρών, στολής, τουριστικής εκπαίδευσης, απασχόλησης κατά Κυριακές και εξαιρετέες εορτές, νύκτες κ.λπ.

γ) Η αποζημίωση για υπερωριακή απασχόληση, εφόσον αυτή καταβάλλεται τακτικά.

δ) Κάθε εν γένει νόμιμος ή εκ συμβατικής υποχρέωσης, τακτικώς καταβαλλόμενη χρηματική παροχή.

Παροχές μη αποτελούσες τακτικό μισθό, αλλά χορηγούμενες με οποιαδήποτε μορφή, προς αύξηση, των αποδοχών του ασφαλισμένου, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές, εκτός αν χορηγούνται στο σύνολο του

προσωπικού της επιχείρησης ή στον κλάδο μισθωτών αυτής (Άρθρο 3 παρ. 3 της ΑΥΚΥ 422/78).

3. Για τους ασφαλιζόμενους στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ΕΤΕΑΜ μέχρι 31/7/08 (χωρίς κλάδο ασθένειας σε είδος και σε χρήμα), ισχύουν οι παρακάτω κωδικοί:

ΚΑΔ	ΚΠΚ	ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ		ΣΥΝΟΛΟ
		ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ	ΑΣΦ/ΝΟΣ	
5511 ή 5521	109	22,96	13,45	36,41%
	110	23,96	13,45	37,41%
	111	19,96	10,45	30,41%
	112	20,96	10,45	31,41%
	113	21,36	12,65	34,01%
	114	22,36	12,65	35,01%
	115	25,11	16,90	42,01%
	116	26,11	16,90	43,01%

4. Για τους ασφαλιζόμενους στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ΕΤΕΑΜ από 1-8-2008 (με κλάδο ασθένειας σε είδος), ισχύουν οι παρακάτω κωδικοί:

ΚΑΔ	ΚΠΚ	ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ		ΣΥΝΟΛΟ
		ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ	ΑΣΦ/ΝΟΣ	
5512 ή 5522	4109	27,26	15,16	42,86%
	4110	28,26	15,16	43,86%
	4111	24,26	12,60	36,86%
	4112	25,26	12,60	37,86%
	4113	25,66	14,80	40,46%
	4114	26,66	14,80	41,46%
	4115	29,41	19,05	48,46%
	4116	30,41	19,05	49,46%

5. Για τους ασφαλιζόμενους στον «Ειδικό Λογαριασμό» από 1-8-2008, ισχύουν οι παρακάτω κωδικοί:

ΚΑ Δ	ΚΩΔΙΚΟ Σ ΕΙΔΙΚ/ΤΑ Σ	ΚΠ Κ	ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΙΣΦΟΡΩΝ			ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩ Ν
			ΕΡΓ/ΤΗ Σ	ΑΣΦ/ΝΟ Σ	ΣΥΝΟΛ Ο	
551 2 ή 552 2	933371	417 1	0,8	0,40	1,20%	36 = τακτικές αποδοχές 37 = Δώρο Πάσχα 38 = Δώρο Χρισ/νων

						39 = Επίδομα αδείας
--	--	--	--	--	--	---------------------------

6. Απεικόνιση ασφάλισης από 1-8-2008 και μετά:

Από την ημερομηνία ένταξης του ΤΑΞΥ στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, δηλ. **από 1-8-2008** και μετά, τα πεδία (30), (32), (33), (36), (37), (39), (40), (41) και (42) της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (ΑΠΔ), θα συμπληρώνονται εις διπλούν με τις ίδιες αποδοχές και ημέρες ασφάλισης.

Στην πρώτη στήλη θα συμπεριλαμβάνονται τα στοιχεία εκείνα που αντιστοιχούν στους κλάδους ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ΕΤΕΑΜ (περίπτ. 4) και στην δεύτερη στήλη τα στοιχεία που αντιστοιχούν στον Ειδικό Λογαριασμό (περίπτ. 5), ως εξής:

Παράδειγμα:

Μισθωτός (π.χ. υπάλληλος υποδοχής - ΚΕ 423200) κατά τη μισθολογική περίοδο 1/8/08-31/8/08 απασχολήθηκε σε ξενοδοχειακή επιχείρηση, που το προσωπικό της για τον κλάδο παροχών **ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ** ασφαλιζόταν στο ΤΑΞΥ, με μηνιαίες αποδοχές 1.800,50 Ευρώ.

ΠΕΔΙΑ (ΑΠΔ)	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 1/8/08 - 31/8/08	
	Α΄ ΣΤΗΛΗ	Β΄ ΣΤΗΛΗ
30	423200	933371
32	4109	4171
33	08/2008	08/2008
36	01	36
37	25	25
39	1800,00	1800,00
40	272,88	7,20
41	498,60	14,40
42	771,48	21,60

Οι εισφορές για τους κλάδους του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ΕΤΕΑΜ και «Ειδικού Λογαριασμού Ξενοδοχοϋπαλλήλων» από 1-8-2008 υπολογίζονται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (Εγκ. 32/08, ΓΕ Α40/20/13-6-08) και καταβάλλονται από κοινού στις συμβεβλημένους με το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ Τράπεζες ή στα Υποκ/τα του (Εγκ. 75/08).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

4.1 ΧΡΟΝΙΚΟ ΟΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η χρονική περίοδος που δουλεύει ένας εργαζόμενος, εντός ενός εικοσιτετραώρου, ύστερα από έγγραφη σύμφωνα με τον εργοδότη ονομάζεται ωράριο εργασίας. Αυτό μπορεί να ορίζεται είτε ως ημερήσιο είτε ως εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας με τις εξής διακρίσεις:

1. **Τακτικό ωράριο** που το καθορίζει ο νόμος ή η σύμβαση που υπογράφεται ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο.
2. **Έκτακτο ωράριο** που είναι η εργασία επιπλέον ωρών, δηλαδή, πέραν του τακτικού ωραρίου και διακρίνεται σε υπερεργασιακή και υπερωριακή.

Η διάρκεια που κρατάει η εργασία είναι ο χρόνος από την έναρξη της εργασίας μέχρι τη λήξη αυτής, χωρίς να συμπεριλαμβάνεται σε αυτόν τον χρόνο τα διαλείμματα και ο χρόνος μετάβασης του εργαζομένου σε αυτήν. Έτσι στην ημερήσια εργασία είναι ο χρόνος εργασίας εντός εικοσιτετραώρου, ενώ στην εβδομαδιαία εργασία είναι ο χρόνος εργασίας ανάμεσα στην Δευτέρα και την Κυριακή.

Τα ωράρια μπορεί να είναι:

- I. συνεχές, στο οποίο οι εργαζόμενοι προσέρχονται στην εργασία τους την προκαθορισμένη ώρα που έχει συμφωνηθεί και αποχωρούν από αυτή με τη λήξη του ωραρίου τους.
- II. διακεκομμένο ωράριο, στο οποίο παρεμβάλλονται διακοπές της εργασίας και όχι διαλείμματα όπως στο συνεχές ωράριο. Οι διακοπές αυτές δεν προσμετρούνται στον χρόνο εργασίας.
- III. ελαστικό ωράριο, το οποίο επιτρέπει την προσέλευση των εργαζομένων μέσα σε μια καθορισμένη περίοδο και όχι σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή αυτό ισχύει και για την αποχώρησή τους.
- IV. ημιαπασχόληση, όπου ο εργαζόμενος δουλεύει το μισό ωράριο από αυτό που ορίζει ο νόμος.

Έτσι σύμφωνα με τα προηγούμενα τα ωράρια είναι τα εξής:

1. Νόμιμο ωράριο, είναι εκείνο που ορίζεται από τον νόμο. Ο νόμος ορίζει ως νόμιμο ωράριο των μισθωτών τις οκτώ (8) ώρες ημερήσιας εργασίας και τις σαράντα οκτώ (48) ώρες εβδομαδιαίως εργασίας.
2. Συμβατικό ωράριο εργασίας: είναι εκείνο που καθορίζεται με τις ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το συμβατικό

ωράριο επιτρέπεται να συμφωνείται με λιγότερες ή ίσες ώρες εργασίας με το νόμιμο αλλά ποτέ με περισσότερες ώρες. Στο συμβατικό ωράριο ως ανώτερο όριο που καλείται να συμβάλει ο εργοδότης είναι έξι (6) συμβατικά ημερομίσθια για σαράντα (40) ώρες εργασίας εβδομαδιαίως και όχι λιγότερα ανεξάρτητα αν η επιχείρηση δουλεύει με το σύστημα των πέντε (5) εργάσιμων ημερών εβδομαδιαίως.

3. Εβδομάδα πέντε (5) εργάσιμων ημερών, αυτό τείνει να κυριαρχεί στις μέρες μας καθώς το προβλέπει η γενική εθνική συλλογική σύμβαση. Σύμφωνα με αυτή ο μισθωτός δουλεύει πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα αντί έξι (6) ημερών και οι ώρες εργασίας της έκτης ημέρας προστίθεται ισομερώς στις πέντε ημέρες εργασίας χωρίς να θεωρούνται ως υπερωρίες.
4. Υπερεργασία, είναι η εργασία του μισθωτού πέραν του νόμιμου κατά πέντε ώρες όταν εργάζονται πενθήμερο και κατά οκτώ ώρες όταν εργάζονται με το σύστημα των έξι ημερών.
5. Υπερωριακή εργασία, θεωρείται η εργασία πέραν της υπερεργασίας με ότι αυτό συνεπάγεται, δηλαδή για κάθε ώρα υπερωριακής εργασίας και μέχρι την συμπλήρωση εκατόν είκοσι ωρών ετησίως αμείβονται με τον ωρομίσθιο μισθό προσαυξημένο κατά 50% , πέραν από τις εκατόν είκοσι ώρες η προσαύξηση γίνεται 75%.

Η υπερεργασία και η υπερωριακή εργασία πρέπει να ανακοινώνονται και να εγκρίνονται από την αρμόδια Υπηρεσία Εργασίας. Έτσι η υπέρβαση του ανωτάτου ορίου ημερήσιας εργασίας επιτρέπεται σύμφωνα με το άρθρο 1 Ν.Δ. 515/70 μόνο όταν συντρέχουν οι εξής περιπτώσεις:

1. Επείγουσας εργασίας, η εκτέλεση της οποίας είναι αναγκαία για την πρόληψη επικείμενων ατυχημάτων, την οργάνωση μέτρων σωτηρίας ή την αντιμετώπιση απελθουσών αιφνίδιων ζημιών.
2. Επείγουσας φύσεως εργασίας ή εξαιρετικά επείγουσας ανάγκης εξυπηρέτησης του κοινού.
3. Επείγουσας επισκευής πλωτών, χερσαίων και εναέριων μεταφορικών μέσων ή καθυστέρησης εκτελέσεως δρομολογίων.
4. Εξαιρετικής σωρεύσεως εργασίας.
5. Παραμονών των εξαιρέσιμων εορτών.
6. Προπαρασκευαστών ή συμπληρωματικών εργασιών, οι οποίες από τη φύση της εργασίας, εκτελούνται εκτός του κανονικού ωραρίου.
7. Αναπληρώσεως απολεσθέντων ωρών σε περίπτωση ομαδικής διακοπής της εργασίας οι οποίες προήλθαν από αιφνίδια αίτια ή ανώτερη βία, λόγω επισήμων ή τοπικών εορτών και λόγω καιρικών μεταβολών σε εργασίες οι οποίες επηρεάζουν.

4.2 ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Όσοι εργαζόμενοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με τη σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, ανεξαρτήτως ιδιότητας τους ή τρόπου αμοιβής τους και αδιάφορος νομικού τύπου ή μορφή του εργοδότη, δικαιούται κανονική ετήσια άδεια με πλήρεις αποδοχές, επίδομα αδειάς και τις λοιπές άδειες.

4.2.1 ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Σκοπός της ετήσιας άδειας είναι η αναψυχή των εργαζομένων, η ξεκούραση και η ανάκτηση δυνάμεων, γι αυτό και παραχωρείται με ορισμένες προϋποθέσεις. Εάν δεν πάρουν οι εργαζόμενοι την ετήσια άδεια και το επίδομά της μετά από μια πενταετία διαγράφεται και δεν μπορούν την διεκδικήσουν.

Ο εργαζόμενος σύμφωνα με τον Α.Ν. 539/45 για να λάβει την ετήσια άδεια του πρέπει να συμπληρώνει τις εξής προϋποθέσεις:

1. Να υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανεξαρτήτως αν αυτή είναι ορισμένου χρόνου ή αορίστου.
2. Δικαιούται ποσοστό της ετήσιας άδειας εργασίας του πρώτου έτους ανάλογα με τον χρόνο που έχει συμπληρώσει μέσα στο έτος.
3. Αίτηση του εργαζομένου για την χορήγηση της άδειας στον εργοδότη που υποχρεούται να του την παραχωρήσει. Αυτό βέβαια μπορεί να γίνει και χωρίς αίτηση, δηλαδή, ο εργοδότης να του δώσει την άδεια χωρίς να τη ζητήσει ο εργαζόμενος. Έτσι από τον νόμο έχουμε (παρ. 15 άρθρ. 3 Ν 4504/66).

α) Η χρονική περίοδος χορήγησης της άδειας συμφωνείται ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη.

β) Εάν ο εργαζόμενος ζητήσει την χορήγηση της άδειας που δικαιούται τότε ο εργοδότης λαμβάνει υπόψη του τον προσδιορισμό του χρόνου χορηγήσεως της άδειας που ζητάει ο εργαζόμενος.

γ) Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δώσει την άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος μέσα στον χρόνο ακόμα και χωρίς να την έχει ζητήσει ο εργαζόμενος.

δ) Οι μισές άδειες πρέπει να χορηγηθούν στο διάστημα 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.

Στην ετήσια άδεια δεν εντάσσονται οι άδειες για τυχόν ασθένεια, στράτευσης, απεργίας κλπ άδειες και δεν επιτρέπεται να συμψηφισθούν. Αυτό συνεπάγεται ότι οι ημέρες απουσίας από την εργασία του για τους παραπάνω λόγους, δεν επιτρέπεται να συμψηφισθούν με την κανονική

ετήσια άδεια. Το ίδιο ισχύει και για τις επίσημες ή κατ'έθιμο εορτάσιμες ημέρες.

Έτσι οι παρακάτω περιπτώσεις δεν συνιστούν διακοπή του βασικού χρόνου απασχολήσεως βάση του οποίου θεμελιώνεται το δικαίωμα της άδειας:

- 1) Η αποχή του εργαζομένου από την εργασία του λόγω βραχείας διάρκειας ασθένειας όπως ορίζεται στην παρ. 6 του άρθρου 2 Α.Ν. 539/45.
- 2) Η αποχή του εργαζομένου λόγω στράτευσης.
- 3) Η αποχή λόγω ανωτέρας βίας όπως ορίζονται στην παρ. 6 του άρθρου Α.Ν. 539/49
- 4) Η αποχή από την εργασία του λόγω απεργίας ή αυταπεργίας.
- 5) Ο χρόνος υπερημερίας του εργοδότη και κάθε αποχή του εργαζομένου από λόγους που οφείλονται στον εργοδότη όπως ορίζεται από το Α.Π. 460/70 ολομ. και το ΑΠ 921/78.
- 6) Ο χρόνος αδειας άνευ αποδοχών σύμφωνα με το Ν.Σ. Κρ. 557/63
- 7) Ο χρόνος της απουσίας της εργαζόμενης λόγω κυήσεως ή τοκετού όπως ορίζει το Ν.Σ. Κρ. 446/71 – ΔΕΝ 1972.

Η άδεια χορηγείται μόνο αλληπάλληλες εργάσιμες ημέρες και απαγορεύεται η τμηματοποίηση της εκτός, από εξαιρετικές περιπτώσεις. Έτσι προκύπτουν οι εξής πίνακες:

- I. Πίνακας ημερών αδειας Υπαλλήλων, Εργατών, Υπηρετών κλπ. από 1 χρόνο υπηρεσίας και άνω πριν συμπληρωθούν 10 έτη υπηρεσίας στον Ίδιο εργοδότη ή 12 έτη συνολικής προϋπηρεσίας σε Διαφορετικούς εργοδότες:

Χρόνος υπηρεσίας	Ημέρες αδειας		Αποδοχές αδειας	Επίδομα αδειας
	Σύστημα 6 εργάσιμων	Σύστημα 5 εργάσιμων		
1 έτος συμπληρ.	24	20	24 ημ/σθια ή 24/25 του μισθού	13 ημ/σθια ή ½ μισθό
2 έτη συμπληρ.	25	21	25 ημ/σθια ή 1 μισθός	13 ημ/σθια ή ½ μισθό
3 έτη συμπληρ. και πάνω	26	22	26 ημ/σθια ή 1 μισθός	13 ημ/σθια ή ½ μισθό

II. Πίνακας ημερών αδείας Υπαλλήλων, Εργατών κλπ. με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία 10 ετών και πάνω στον ίδιο εργοδότη ή 12 ετών και πάνω σε διαφορετικούς εργοδότες:

Χρόνος συνεχούς υπηρεσίας	Ημέρες αδείας		Αποδοχές αδείας	Επίδομα αδείας
	Σύστημα 6 εργάσιμων	Σύστημα 5 εργάσιμων		
10 έτη συμπληρ. ή 12 έτη με διαφορετικούς εργοδότες	30	25	Για τους εργάτες τόσα ημ/σθια όσες οι ημέρες αδείας Για τους υπαλλήλους 1 μισθό και επιπλέον 4/25 του μισθού όσες οι εργάσιμες ημέρες της άδειας πέραν του μήνα	13 ημ/σθια ή ½ μισθό

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος είναι άτομο με ειδικές ανάγκες και υπάγεται στις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 1 του Ν. 1648/86 δικαιούται επιπλέον έξι ημέρες άδεια μετά αποδοχών.

Εάν υπάρξει λύση της συμβάσεως εργασίας ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη, με οποιονδήποτε τρόπο επέλθει αυτή, εφόσον δεν έλαβε ο εργαζόμενος την ετήσια άδεια του, τότε δικαιούται αποζημίωση και υπολογίζεται ως εξής :

- 1) Εάν αποχωρήσει ο εργαζόμενος οικειοθελώς ή απολυθεί κατά την διάρκεια του πρώτου έτους δικαιούται αποδοχές αδείας το διπλάσιο από ότι εργάστηκε.
- 2) Το ίδιο με την προηγούμενη περίπτωση ισχύει εάν η αποχώρηση ή η απόλυση γίνει στο δεύτερο έτος.
- 3) Από το τρίτο έτος και μετά, εάν δεν έχει λάβει την άδεια του έτους αυτού, δικαιούται αποζημίωση, λόγω μη λήψεως αδείας του τρέχον έτους αυτού, ανάλογη με την ολόκληρη ετήσια άδεια.

4.2.2 ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Εκτός λοιπόν από την κανονική άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος έχει την δυνατότητα να λάβει και άλλων ειδών άδειες ανάλογα με τη

περίπτωση και το λόγο που την χρησιμοποιεί. Οι άδειες που μπορεί να λάβει ο εργαζόμενος είναι οι εξής :

1. **Άδεια γάμου** : η οποία χορηγείται στον εργαζόμενο σε περίπτωση γάμου αυτού και σύμφωνα με το άρθρο 10 της ε.γ.σ.σ. εργασίας οι ημέρες αδειάς που δικαιούται ανέρχονται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες με το σύστημα της εξαήμερης εργασίας και σε πέντε (5) για όσους εργάζονται με πενθήμερο.
2. **Άδεια χωρίς αποδοχές** : η οποία προκύπτει ύστερα από την συμφωνία εργοδότη – εργαζομένου για την διάρκεια και τους λόγους χορήγησης αυτής. Κατά την διάρκεια της αδειάς ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την υποχρέωση να παρέχει εργασία και αντιστοίχως ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση της πληρωμής του εργαζομένου για όσες ημέρες διαρκέσει η άδεια που έχει λάβει.
3. **Άδεια για εξεύρεση άλλης εργασίας** : την άδεια αυτή δικαιούται ο απολυόμενος εργαζόμενος, μετά από την προειδοποίηση που του έχει δώσει ο εργοδότης του, για να ψάξει να βρει καινούργια εργασία.
4. **Αναρρωτική άδεια** : χορηγείται μετά από συνεννόηση εργαζομένου – εργοδότη και μόνο τότε. Η αναρρωτική άδεια δεν δικαιολογείται ως ασθενείας αλλά χορηγείται μετά το πέρας της ασθενείας και ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.
5. **Άδεια μητρότητας** : την δικαιούται η εργαζόμενη μητέρα πενήντα έξι (56) ημερολογιακών ημερών προ του πιθανολογούμενου τοκετού και εξήντα τριών (63) ημερών μετά τον τοκετό. Ακόμα οι μητέρες δικαιούνται **άδεια θηλασμού** για επιπλέον τριάντα (30) μήνες να προσέρχονται στην εργασία τους αργότερα είτε να υποχωρούν μία ώρα νωρίτερα από την καθιερωμένη αναχώρησή τους. Ακόμα μπορεί εάν συμφωνηθεί ανάμεσα στον εργοδότη και την εργαζόμενη μητέρα τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες να έχει μειωμένο ωράριο κατά δύο ώρες και τους επόμενους έξι (6) μήνες κατά μία ώρα.
6. **Άδεια λουτροθεραπείας** : την οποία εκτός των υπαλλήλων όπου είναι άτομα με ειδικές ανάγκες μπορούν, να την πάρουν και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι προσκομίζοντας χαρτί από γιατρό.
7. **Άδεια απουσίας για ασθένειας εξαρτημένων προσώπων** : οι εργαζόμενοι δικαιούνται να πάρουν μέχρι και έξι (6) εργάσιμες ημέρες το έτος για άδεια χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτημένων προσώπων τα οποία επιβαρύνουν τον εργαζόμενο όπως ορίζει ο νόμος αυτά.
8. **Γονική άδεια** : η άδεια αυτή δίνεται μόνο εάν και οι δύο γονείς δουλεύουν εκτός σπιτιού και εάν έχει συμπληρώσει ο εργαζόμενος τουλάχιστον ένα έτος στον ίδιο εργοδότη. Η διάρκεια της δεν μπορεί να ξεπεράσει τους τρεισήμισι (3,5) μήνες το έτος και οι οποίες είναι

- χωρίς αποδοχές. Το παιδί δεν πρέπει να έχει συμπληρώσει το τρίτο και μισό (3,5) έτος της ηλικίας του.
9. **Άδεια απουσίας για επίσκεψη παιδιών στο σχολείο** : οι γονείς για να πάρουν την άδεια αυτή θα πρέπει και οι δύο να έχουν δουλειά με πλήρη απασχόληση, τα παιδιά δεν πρέπει να ξεπερνούν το δέκατο έκτο (16) έτος της ηλικίας τους και να παρακολουθούν μαθήματα μέσης εκπαίδευσης ή στοιχειώδους μάθησης. Η άδεια αυτή δεν ξεπερνάει τις τέσσερις (4) ημέρες το έτος και είναι με αποδοχές.
 10. **Άδεια φοιτητών και μαθητών για συμμετοχή στις εξετάσεις** : όλοι οι φοιτητές, μαθητές ή σπουδαστές που φοιτούν σε οποιαδήποτε βαθμίδα εκπαίδευσης και δεν έχουν ξεπεράσει το εικοστό όγδοο (28) έτος της ηλικίας τους, δικαιούνται το έτος τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες άνευ αποδοχών. Τις αποδοχές όμως αυτών των ημερών δεν τις χάνουν αλλά τις πληρώνει ο ΟΑΕΔ και όχι ο εργοδότης.
 11. **Άδεια για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος** : την άδεια αυτή δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι μακριά από την πόλη στην οποία έχουν το εκλογικό τους δικαίωμα. Τις ημέρες της αδείας που δικαιούται ο εργαζόμενος τις ανακοινώνει με απόφαση του ο αρμόδιος υπουργός και τις ημέρες αυτές τις πληρώνεται κανονικά.
 12. **Άδεια για μεταγίσεις - AIDS – θάνατος συγγενούς** : για τις τρεις αυτές περιπτώσεις ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να πάρει μέχρι και είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες το έτος για να ανταπεξέλθει.

4.2.3 Άδεια ξενοδοχοϋπάλληλων

Το άρθρο 1 του Ν.1376/83 ότι προβλέπει , οι εργαζόμενοι εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας , κατά τη λήξη της εποχιακής τους απασχόλησης με οποιονδήποτε τρόπο , δικαιούνται αποδοχές αδείας 2 ημερών για κάθε μήνα απασχόλησης και 2 ημέρες επιδόματος αδείας , πέρα από τυχόν αυτούς οφειλόμενη σ' αποζημίωση για άλλο λόγο . Οι ξενοδοχοϋπάλληλοι οι οποίοι απασχολούνται εποχιακά , εφόσον έχουν συμπληρώσει 10ετία στον ίδιο εργοδότη , ή 12ετία σε οποιονδήποτε εργοδότη , δικαιούνται 2, 5 μέρες αδείας και 2,5 ημέρες επιδόματος αδείας , για κάθε μήνα απασχόλησης κατά την ίδια περίοδο εποχιακής απασχόλησης και μέχρι 1 / 2 των μηνιαίων αποδοχών . Για την συμπλήρωση ενός έτους πλήρους απασχόλησης απαιτείται η πραγματοποίηση 300 ημερών εργασίας και για κάθε μήνα η πραγματοποίηση 25 ημερών .

Αν για παράδειγμα ο ξενοδοχοϋπάλληλος απασχοληθεί για 6 μήνες στην παρούσα περίοδο , υπολογίζονται 150 μέρες (6X25 = 150) . Το άθροισμα των ημερών εργασίας κατ έτος διαιρείται με το 300, δηλαδή

έχουμε κλάσμα 150/300 για να συγκριθεί με τα 10 ή 12 χρόνια κατά περίπτωση .

Οι αποδοχές αδείας που δικαιούνται οι ξενοδοχοϋπάλληλοι , όπως και οι λοιποί μισθωτοί , υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές και στον κλάδο **ΙΚΑ - ΜΙΚΤΑ + ΤΕΑΜ** ή **ΙΚΑ - ΒΑΡΕΑ + ΤΕΑΜ** , ανάλογα με την ειδικότητα εργασίας .

Υπενθυμίζεται ότι το ΤΑΞΥ (Ταμείο Ασφάλισης Ξενοδοχοϋπαλλήλων) , συγχωνεύθηκε στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ από 1-8-2008. Ο χρόνος της μη ληφθείσας άδειας θεωρείται πραγματικός χρόνος ασφάλισης . Στην ΑΠΔ που υποβάλλει ο εργοδότης στο ΙΚΑ της έδρας της επιχείρησης , οι αποδοχές της μη ληφθείσας άδειας , απεικονίζονται με τον Τύπο Αποδοχών 07, ενώ οι μέρες ασφάλισης , με τις μέρες που αντιστοιχούν στον χρόνο απασχόλησης .

4.3 ΑΡΓΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Σύμφωνα με το νόμο έχουν καθοριστεί ημέρες υποχρεωτικής αργίας και ημέρες κατ' έθιμο αργίας. Στις οποίες ο εργαζόμενος δικαιούται να μην εργαστεί ή στην περίπτωση που θα εργαστεί να υπάρξει μία προσαύξηση στον μισθό ή στο ημερομίσθιό του.

4.3.1 ΗΜΕΡΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΑΡΓΙΑΣ

Ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας είναι η Κυριακή κατά την οποία απαγορεύεται ρητά να δουλέψει ο εργαζόμενος, όμως έχει το δικαίωμα να μεταφέρει την αργία αυτή σε οποιαδήποτε άλλη ημέρα της εβδομάδας.

Οι υποχρεωτικές αργίες εκτός της Κυριακής που μόλις αναφέραμε είναι οι εξής ονομαστικά :

- i. **Η 25^η Μαρτίου**
- ii. **Η Δευτέρα του Πάσχα**
- iii. **Η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (25^η Αυγούστου)**
- iv. **Η εορτή της γεννήσεως του Χριστού (25^η Δεκεμβρίου)**
- v. **Η 28^η Οκτωβρίου**

Εάν η επιχείρηση στην οποία δουλεύει ο εργαζόμενος δεν λειτουργήσει κατά την διάρκεια των υποχρεωτικών αργιών εκτός Κυριακής, τότε αμείβεται με το σύνηθες ημερομίσθιο και για τους μισθωτούς τίποτα παραπάνω.

Στην περίπτωση τώρα που η επιχείρηση λειτουργήσει αυτές τις ημέρες τότε οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ημερομίσθιο ίσο με το σύνηθες προσαυξημένο κατά εβδομήντα πέντε τις εκατό (75%). Εάν ο εργαζόμενος δεν προσέλθει στην εργασία του ενώ ο εργοδότης του έχει διαμηνύσει ότι η επιχείρηση θα λειτουργήσει κανονικά, τότε δεν έχει το δικαίωμα να λάβει μισθό.

Α. ΓΙΑ ΕΡΓΑΤΕΣ
ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΗΣ
όταν η Επιχ/ση λειτούργησε

Α/Α	ΗΜΕΡΑ ΑΡΓΙΑΣ	Εργάστηκαν οι Εργάτες	
		Ναι	Όχι
1	25 / 12 (χρ/να)	Καταβολή Ημερ. + 75%	Τίποτα
2	25 / 03	Καταβολή Ημερ. + 75%	Τίποτα
3	Δεύτερη ημέρα Πάσχα	Καταβολή Ημερ. + 75%	Τίποτα
4	01 / 05	Καταβολή Ημερ. + 75%	Τίποτα
5	15 / 08	Καταβολή Ημερ. + 75%	Τίποτα
6	28/ 08 (Πρ/κή αργία)	Καταβολή Ημερ. + 75%	Τίποτα

ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΗΣ
ΓΙΑ ΕΡΓΑΤΕΣ όταν η Επιχ/ση δεν λειτούργησε

Α/Α	ΗΜΕΡΑ ΑΡΓΙΑΣ	Εργάστηκαν οι Εργάτες
1	25 / 12 (χρ/να)	Καταβολή Ημερ.
2	25 / 03	Καταβολή Ημερ.
3	Δεύτερη ημέρα Πάσχα	Καταβολή Ημερ.
4	01 / 05	Καταβολή Ημερ.
5	15 / 08	Καταβολή Ημερ.
6	28/ 08 (Πρ/κή αργία)	Καταβολή Ημερ.

Β. Υπάλληλοι
ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΗΣ
 όταν η Επιχείρηση λειτούργησε

Α/Α	ΗΜΕΡΑ ΑΡΓΙΑΣ	Εργάστηκαν οι Υπάλληλοι	
		Ναι	Όχι
1	25 / 12 (χρ/να)	Καταβολή 1/25 μισθού + 75%	Μηνιαίος μισθός άνευ μείωσης
2	25 / 03	Καταβολή 1/25 μισθού + 75%	Μηνιαίος μισθός άνευ μείωσης
3	Δεύτερη ημέρα Πάσχα	Καταβολή 1/25 μισθού + 75%	Μηνιαίος μισθός άνευ μείωσης
4	01 / 05	Καταβολή 1/25 μισθού + 75%	Μηνιαίος μισθός άνευ μείωσης
5	15 / 08	Καταβολή 1/25 μισθού + 75%	Μηνιαίος μισθός άνευ μείωσης
6	28/ 08 (Πρ/κή αργία)	Καταβολή 1/25 μισθού + 75%	Μηνιαίος μισθός άνευ μείωσης

ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΜΟΙΒΗΣ
 ΓΙΑ ΕΡΓΑΤΕΣ όταν η Επιχ/ση δεν λειτούργησε

Α/Α	ΗΜΕΡΑ ΑΡΓΙΑΣ	Εργάστηκαν οι Υπάλληλοι	
1	25 / 12 (χρ/να)	Μηνιαίος μισθός άνευ μείωσης	
2	25 / 03	Μηνιαίος μισθός άνευ μείωσης	
3	Δεύτερη ημέρα Πάσχα	Μηνιαίος μισθός άνευ μείωσης	
4	01 / 05	Μηνιαίος μισθός άνευ	

		μείωσης	
5	15 / 08	Μηνιαίος μισθός άνευ μείωσης	
6	28/ 08 (Πρ/κή αργία)	Μηνιαίος μισθός άνευ μείωσης	

4.3.2 Ημέρες Κατ' έθιμο αργίας

Πέραν από τις υποχρεωτικές αργίες όπως ορίζει ο νόμος, υπάρχουν και οι κατ' έθιμο αργίες οι οποίες είναι :

1. Η 1^η Ιανουαρίου
2. Η 6^η Ιανουαρίου (Θεοφάνεια)
3. Η Καθαρή Δευτέρα
4. Η Μεγάλη Παρασκευή
5. Η Δεύτερη ημέρα των Χριστουγέννων
6. Η εορτή του Αγίου Πνεύματος
7. Η 1^η Μαρτίου
8. Τοπικές εορτές
9. Επαγγελματικές εορτές

Στις κατ' έθιμο αργίες η επιχείρηση εάν δεν λειτουργήσει δεν οφείλει ημερομίσθιο στους εργαζόμενούς της. Εάν όμως λειτουργήσει η επιχείρηση τότε δεν σημειώνεται καμία προσαύξηση στο ημερομίσθιο ή τον μισθό του εργαζομένου. Να σημειώσουμε σε αυτό το σημείο ότι η λειτουργία της επιχείρησης στις κατ' έθιμο αργίες βρίσκεται στην διακριτική ευχέρεια του εργοδότη.

4.4 Κανονισμοί Εργασίας

Όλες οι επιχειρήσεις που απασχολούν από εβδομήντα (70) άτομα και πάνω προσωπικό υποχρεούνται βάση του Ν.Δ. 3789/57 να έχουν κανονισμούς εργασίας , ανεξαρτήτως της νομικής μορφής που έχουν αυτές.

Ο κανονισμός εργασίας κάθε επιχείρησης συντάσσεται μετά από την συμφωνία του εργοδότη με τα συνδικαλιστικά όργανα της επιχείρησης ή

σε περίπτωση που δεν υπάρχουν αυτά με το εκλεγμένο συμβούλιο των εργαζομένων της επιχείρησης.

Για την νομιμότητα του κανονισμού εργασίας, πρέπει μετά από την συντάξει της να εγκριθεί από την αρμόδια νομαρχιακή αυτοδιοίκηση που ανήκει η επιχείρηση. Για την έγκριση αυτή πρέπει η ενδιαφερόμενη επιχείρηση να υποβάλλει αίτηση στην αρμόδια νομαρχία σε δέκα αντίτυπα του σχεδίου κανονισμού εργασίας που συντάθηκε. Μετά την έγκριση του, ο κανονισμός κοινοποιείται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας, στο Τμήμα Κανονισμών του υπουργείου Εργασίας, στον ενδιαφερόμενο εργοδότη καθώς και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις ή στα συμβούλια των εργαζομένων της επιχείρησης. Η διαδικασία αυτή ακολουθείται και για τυχόν τροποποιήσεις στους ήδη υπάρχων κανονισμούς εργασίας.

Μέσα στον κανονισμό εργασίας περιλαμβάνονται απαραίτητως οι εξής διατάξεις :

1. Για τα θέματα μισθοδοσίας.
2. Για την ετήσια άδεια και τις λοιπές άδειες που δικαιούνται οι εργαζόμενοι.
3. Για τυχόν ασθένεια και τη περίθαλψη των εργαζομένων.
4. Για τον τρόπο πρόσληψης του προσωπικού.
5. Για τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής της εργασίας.
6. Για την βαθμολογική κατάταξη, τη μισθολογική κλιμάκωση, την εξέλιξη αλλά και την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού.
7. Για τη λύση της συμβάσεως εργασίας.
8. Για την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων.
9. Για διάφορες απαγορεύσεις που αφορούν τους εργαζόμενους κατά την διάρκεια και όχι μόνο της εργασίας τους.
10. Για ενδεχόμενες ποινές που θα επιβάλλονται σε όσους παραβαίνουν τους κανόνες εργασίας.
11. Για οποιοδήποτε άλλο θέμα που αφορά την επιχείρηση και τους εργαζόμενους της.

Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι δεν τηρήσουν τους κανονισμούς που έχουν επιβληθεί και μέσα σε αυτούς υπάρχουν κυρώσεις, οι πιθανές ποινές που μπορεί να περιέχουν οι κανονισμοί εργασίας είναι οι εξής :

1. προφορική ή έγγραφη παρατήρηση
2. επίπληξη
3. πρόστιμα, τα οποία δεν μπορούν να υπερβαίνουν το 25% του ημερομισθίου ή το ένα πέμπτο (1/5) του μισθού
4. αργία ή κατά τον νόμο υποχρεωτική αποχή από την εργασία το πολύ μέχρι και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες το έτος

Πολλοί είναι αυτοί που νομίζουν ότι οι κανονισμοί εργασίας είναι το ίδιο με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όμως παρά τα κοινά τους σημεία είναι εντελώς διαφορετικά. Ο κανονισμός εργασίας είναι μόνιμου

χαρακτήρα και πολύ σπανίως αλλάζει σε σχέση με την συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία είναι μικρής διάρκειας και αναθεωρείται πολύ συχνά. Ένα ακόμα κύριο σημείο διαφοράς ανάμεσα τους είναι ότι ο κανονισμός εργασίας ρυθμίζει τα θεσμικά θέματα, τους όρους και τους κανόνες κατά την διάρκεια της εργασίας, ενώ η συλλογική σύμβαση εργασίας ρυθμίζει κυρίως τα οικονομικά θέματα και τις άδειες που δικαιούνται οι εργαζόμενοι.

4.5 Συμβούλια Εργαζομένων

Κάθε επιχείρηση που απασχολεί πάνω από πενήντα (50) άτομα προσωπικό, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα εκτός από τα συνδικαλιστικά τους όργανα να δημιουργήσουν και συμβούλιο εργαζομένων. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστικό όργανο στην επιχείρηση ο αριθμός των απασχολουμένων που πρέπει να έχει η επιχείρηση για να δημιουργήσουν συμβούλιο εργαζομένων μειώνεται στους είκοσι (20). Αυτός είναι και ο λόγος όπου οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν και τα δύο, καθώς το συμβούλιο των εργαζομένων προϋπάρχει και στη συνέχεια δημιουργούν τα συνδικάτα.

Για να εκλεγεί το συμβούλιο αυτό το οποίο αποτελείται από τρία (3) μέχρι και επτά (7) άτομα που συγκροτούνται σε σώμα, προκύπτει μετά από την γενική συνέλευση των εργαζομένων το οποίο και τους εκλέγει. Το σώμα του συμβουλίου έχει ως σκοπό την βελτίωση των συνθηκών εργασίας καθώς και την ανάπτυξη της επιχείρησης. Γι' αυτόν τον λόγο κάθε δίμηνο ο εργοδότης υποχρεούται να συναντάται με το συμβούλιο και να συζητούν, έτσι ώστε να παίρνουν τις αποφάσεις σχετικά με την ανάπτυξη και την πορεία που θα ακολουθήσει η επιχείρηση καθώς και για οποιοδήποτε άλλο θέμα απασχολεί την επιχείρηση, τους εργαζόμενους ή τον εργοδότη.

4.6 Συνδικαλιστικά Όργανα

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι δουλεύουν σε μία επιχείρηση, η οποία απασχολεί τουλάχιστον είκοσι (20) άτομα προσωπικό και συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, έχουν κάθε δικαίωμα να δημιουργήσουν συνδικαλιστική οργάνωση. Τη συνδικαλιστική οργάνωση αυτή καθώς και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων προστατεύονται από τους νόμους

Ν. 1264/82 και από τον Ν. 1915/90 καθώς και από το άρθρο 78 του Αστικού Κώδικα.

Για την ίδρυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης χρειάζεται σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα τουλάχιστον είκοσι άτομα, τα οποία θα πρέπει να ασκούν το ίδιο επάγγελμα ή να εργάζονται στον ίδιο κλάδο ή να εργάζονται στην ίδια επιχείρηση. Έπειτα απαιτείται ιδρυτική πράξη σύστασης του συνδικαλιστικού οργάνου και σύνταξη του καταστατικού, το οποίο θα περιέχει τους κανόνες της οργάνωσης και της λειτουργίας του σωματείου. Για να αποκτήσει όμως προσωπικότητα το σωματείο η ιδρυτική πράξη όπως και το καταστατικό, υποβάλλονται από τα ιδρυτικά μέλη στο πολυμελές πρωτοδικείο που υπάγεται η επιχείρηση. Μετά τον έλεγχο της νομιμότητας του σωματείου το πρωτοδικείο αποφασίζει την εγγραφή του στο ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων που τηρεί στην έδρα του.

Αφού έχει προχωρήσει και έχει εγκριθεί από το πολυμελές πρωτοδικείο η σύσταση του συνδικαλιστικού οργάνου, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τους παραχωρήσει κατάλληλο χώρο εντός του εργασιακού τους τόπου, για την δημιουργία των γραφείων της οργάνωσης. Το σωματείο έχει το δικαίωμα να αναρτήσει σε ειδικά διαμορφωμένους πίνακες τις ανακοινώσεις του και να συναντάται η επιτροπή του με τον εργοδότη για να συζητούν τα θέματα που τους αφορούν.

Ο σκοπός για τον οποίο δημιουργούνται τα συνδικαλιστικά σωματεία είναι η διαφύλαξη των δικαιωμάτων των εργαζόμενων για τα οικονομικά, τα εργασιακά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά τους συμφέροντα. Το σωματείο δεν συστήνεται για κερδοσκοπική δράση και για αυτόν τον λόγο οι πόροι του επιτρέπεται να είναι μόνο από :

- i. τα δικαιώματα εγγραφής και τις συνδρομές των μελών τους
- ii. τα εισοδήματα από την περιουσία αυτών
- iii. από δωρεές, κληρονομίες κ.α.

Οποιαδήποτε άλλη μορφή εισφοράς ή ενισχύσεις προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις απαγορεύεται ρητά από τον νόμο.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 Ν. 1264/82 οι συνδικαλιστικές οργανώσεις χωρίζονται στις εξής κατηγορίες :

- α. **πρωτοβάθμιες**, όπου είναι τα τοπικά παραρτήματα και οι ενώσεις προσώπων για κάθε επιχείρηση
- β. **δευτεροβάθμιες**, που είναι οι ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα
- γ. **τριτοβάθμιες**, που είναι οι ενώσεις ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων.

Τα στελέχη των συνδικαλιστικών οργάνων προστατεύονται από τον νόμο στις εξής περιπτώσεις :

- α. **Ακυρώνεται η απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών** : έτσι ακυρώνεται η οποιαδήποτε απόλυση στους εξής :

- i. Τα μέλη της διοικήσεως της συνδικαλιστικής οργάνωσης.
 - ii. Τα μέλη της προσωρινής διοικήσεως που ορίζει το δικαστήριο.
 - iii. Τα μέλη της διοικήσεως που εκλέγονται προσωρινά κατά την διάρκεια της ιδρύσεως του σωματείου.
 - iv. Τα εικοσιένα (21) ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύστασης συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης που απασχολεί από ογδόντα (80) έως εκατόν πενήντα (150) άτομα, τα εικοσιπέντε (25) μέλη αν απασχολεί μέχρι τριακόσια (300) άτομα, τα τριάντα (30) μέλη αν απασχολεί μέχρι τα πεντακόσια (500) άτομα και τα σαράντα (40) μέλη αν απασχολεί πάνω από πεντακόσια (500) άτομα. Η προστασία αυτή ισχύει για ένα έτος από την ημέρα της σύστασης της οργάνωσης.
- β. **Ακυρότητα μεταθέσεως συνδικαλιστικών στελεχών** : σύμφωνα με την παρ. 9 του άρθρου 14 του Ν. 1264/82 απαγορεύει οποιαδήποτε μετάθεση συνδικαλιστικού στελέχους χωρίς την έγκριση του σωματείου που ανήκει.
- γ. **Συνδικαλιστικές άδειες** : ο εργοδότης πρέπει να διευκολύνει τα στελέχη των σωματείων όπως ορίζει ο νόμος και υποχρεούται να τους παρέχει άδεια απουσίας από την εργασία τους διάφορης διάρκειας. Η διάρκεια αυτή διαφέρει από τον βαθμό και την θέση που έχει το στέλεχος. Κατά την άδεια αυτή ο εργαζόμενος δικαιούται κανονικά τον μισθό του ή το ημερομίσθιό του και οι ασφαλιστικές εισφορές για το διάστημα αυτό καταβάλλονται στο ταμείο της συνδικαλιστικής οργάνωσης που ανήκει.

4.7 Απεργίες εργαζομένων

Το δικαίωμα της απεργίας αναγνωρίζεται από την ισχύουσα Νομοθεσία. Έτσι σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 23 του Συντάγματος η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις, για την διασφάλιση και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων.

Η απεργία έχει διάφορες μορφές, έτσι σύμφωνα με τα συμφέροντα που εξυπηρετεί αλλά και την μορφή που έχει χωρίζεται στις εξής κατηγορίες :

1. **Απεργία διεκδικητική**, που χρησιμοποιείται για την διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.
2. **Απεργία αλληλεγγύης**, που έχει ως σκοπό την εκδήλωση αλληλεγγύης προς άλλους απεργούντες συναδέλφους τους.

3. **Συνδικαλιστική απεργία**, την οποία κηρύσσει με απόφασή τους τα συνδικαλιστικά όργανα.
4. **Αδέσποτη απεργία**, την οποία κάνουν οι εργαζόμενοι και οι μισθωτοί χωρίς να υπάρχει συνδικαλιστικό όργανο και θεωρείται παράνομη.
5. **Προειδοποιητική απεργία**, η οποία προηγείται χρονικά της κύριας απεργίας των εργαζομένων και είναι μικρής διάρκειας.
6. **Απεργία διαμαρτυρίας**, κατά την οποία οι εργαζόμενοι διαμαρτύρονται για συγκεκριμένες απόψεις και εκφράζουν την αντίθεσή τους.
7. **Λευκή απεργία**, κατά την οποία οι εργαζόμενοι προσέρχονται κανονικά στον τόπο της εργασίας τους αλλά δεν εργάζονται ή εργάζονται μερικώς.
8. **Στάση εργασίας**, κατά την οποία η αποχή από την εργασία δεν ξεπερνάει σε χρόνο το ημερήσιο ωράριο εργασίας.
9. **Επίσχεση εργασίας**, κατά την οποία οι εργαζόμενοι έχουν την απαίτηση να τους καταβληθούν τα δεδουλευμένα και γίνεται μέχρι την καταβολή τους από τον εργοδότη τους.

Κατά την διάρκεια της απεργίας απαγορεύεται η κατάληψη του χώρου εργασίας. Διότι η ενέργεια αυτή εμποδίζει τους μη απεργούντες να προσέλθουν στην εργασία τους και στερούν επίσης το δικαίωμα της ιδιοκτησίας στον εργοδότη.

Σε περίπτωση που η απεργία αντιβαίνει στον νόμο, δεν κυρήχθηκε από αρμόδιο όργανο, δεν έχει τηρηθεί η προθεσμία, αφορά διαφορετικά αιτήματα από αυτά που έχουν ανακοινωθεί, όταν υπερβαίνει τα όρια καλής πίστωσης, όταν δεν υπάρχει προειδοποίηση και προκαλεί οικονομική καταστροφή ή επιδιώκει να περιοριστεί το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη τότε χαρακτηρίζεται ως παράνομη και καταχρηστική.

Ένα άλλο είδος απεργίας το οποίο αποτελεί αντίδραση και άμυνα του εργοδότη προς την απεργία των εργαζομένων είναι η ανταπεργία. Η ανταπεργία είναι η άρνηση του εργοδότη να δεχθεί την εργασία των εργαζομένων του, έτσι ώστε να αποτρέψει τις απεργιακές κινητοποιήσεις των εργαζομένων για να μην υπάρχουν καταστρεπτικές συνέπειες στην επιχείρηση.

Τα όργανα που μπορούν να αναγγείλουν και να προχωρήσουν σε απεργία σύμφωνα με το άρθρο 20 του Ν. 1264/82 είναι :

- α) Η γενική συνέλευση της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.
- β) Με απόφαση του Δ.Σ. της δευτεροβάθμιας και της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.
- γ) Το αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής που ανήκει η επιχείρηση ή το συμβούλιο των εργαζομένων εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση.

Για να ασκήσουν οι εργαζόμενοι το δικαίωμα της απεργίας πρέπει τα στελέχη των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων να προβούν σε κάποιες ενέργειες πριν από την απεργία, για να λειτουργήσει ομαλά η απεργία και για να μην κηρυχτεί παράνομη και καταχρηστική. Οι ενέργειες που πρέπει να ακολουθηθούν είναι οι παρακάτω :

- α) Να προειδοποιήσουν τον εργοδότη για την απεργία τουλάχιστον εικοσιτέσσερις (24) ώρες νωρίτερα από την επίσημη ώρα έναρξης της απεργίας.
- β) Σύμφωνα με το άρθρο 21 του Ν. 1264/82 πρέπει να υπάρχει προσωπικό ασφαλείας κατά την διάρκεια της απεργίας για τους εξής λόγους :
 - i. την ύπαρξη του αναγκαίου προσωπικού για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων και
 - ii. σε περίπτωση επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας την ύπαρξη προσωπικού για την αντιμετώπιση των στοιχειωδών αναγκών προς όφελος του κοινωνικού συμφέροντος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : **Σύμβαση εργασίας**

5.1 Σύμβαση εργασίας

Την έννοια της συμβάσεως εργασίας την αναλύσαμε και την εξετάσαμε στο πρώτο κεφάλαιο. Έτσι τώρα θα εξετάσουμε εδώ την σύναψη της συμβάσεως εργασίας.

Όπως και σε κάθε άλλη ενοχική σύμβαση εργασίας απαιτείται η πλήρη συμφωνία μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών, δηλαδή του εργαζομένου με τον εργοδότη προς όλους τους όρους που τίθενται στην σύμβαση εργασίας. Εάν δεν υπάρχει πλήρη συμφωνία στους όρους που θέτει η σύμβαση εργασίας 'όπως ορίζει η Εργατική Νομοθεσία τότε δεν μπορεί αυτή να καταρτιστεί. Πριν την σύναψη της συμβάσεως εργασίας τις περισσότερες φορές προηγείται αυτής διαπραγματεύσεις ανάμεσα στους ενδιαφερόμενους σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη και έθιμα για να επέλθει η αμοιβαία συμφωνία. Εάν όμως κάποιος από τα δύο μέρη κατά τις διαπραγματεύσεις αυτές προξενήσει υπαίτια στον άλλο, τότε αυτός είναι υποχρεωμένος να καταβάλει αποζημίωση σε

αυτόν που ζημιώθηκε ακόμα και αν δεν έχει καταρτισθεί η σύμβαση εργασίας όπως ορίζει το άρθρο 198 του Αστικού Κώδικα.

Για να είναι έγκυρη η σύμβαση εργασίας πρέπει να συντρέχουν οι δύο παρακάτω προϋποθέσεις :

1. Τα συμβαλλόμενα μέρη να έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα : σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα δικαιοπρακτική ικανότητα την αποκτούν όσοι έχουν συμπληρώσει το δέκατο όγδοο έτος της ηλικίας τους και είναι ικανός για κάθε δικαιοπραξία ή ο εκπρόσωπος της εάν είναι νομικό πρόσωπο. Σε περίπτωση που ο συμβαλλόμενος είναι ανήλικος θα πρέπει να έχει συμπληρώσει τουλάχιστον το δέκατο πέμπτο έτος της ηλικίας του και μπορεί με την συγκατάθεση των γονιών ή του κηδεμόνα του να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος. Εάν οι γονείς ή ο κηδεμόνας του δεν συναινούν τότε την απόφαση παίρνει το αρμόδιο δικαστήριο. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να συνάψουν σύμβαση εργασίας ανήλικοι κάτω των δεκαπέντε ετών, με μόνη εξαίρεση σε καλλιτεχνικές εκδηλώσεις.
2. Η ελεύθερη βούληση των συμβαλλομένων μερών που πρέπει να είναι ταυτόχρονη και ταυτόσημη και να εκδηλώνεται από τους ίδιους τους συμβαλλόμενους ή από νόμιμους αντιπροσώπους τους.

Όπως προείπαμε για να είναι έγκυρη η σύμβαση εργασίας πρέπει τα μέρη των συμβαλλομένων να έχουν ελεύθερη βούληση και δικαιοπρακτική ικανότητα για να επέλθει αυτή, όμως η πολιτεία επεμβαίνει σε αυτήν με τις παρακάτω ενέργειες :

- Επιβάλλει την πρόσληψη των εργαζομένων μέσα από τα γραφεία ευρέσεως εργασίας, χωρίς βέβαια να απαγορεύει την πρόσληψη κάποιου εκτός από αυτά.
- Υποχρεώνει πολλές επιχειρήσεις σε ορισμένες θέσεις εργασίας οι εργαζόμενοι να διαθέτουν τα ανάλογα πτυχία και ικανότητες.
- Απαγορεύει την πρόσληψη σε ορισμένες θέσεις προσώπων που στερούνται συγκεκριμένων προσόντων.
- Θέτει περιορισμούς στην εργασία ανηλίκων και γυναικών και γενικά ευπαθών ομάδων.
- Επιβάλλει σε ορισμένες περιπτώσεις την αναγκαστική πρόσληψη ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων όπως π.χ. ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Κατά την σύναψη της συμβάσεως εργασίας παρά την ελευθερία που έχει πρέπει να συμβαδίζει με τους όρους που θέτει το Εργατικό Δίκαιο και η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Εκτός και αν αυτοί οι όροι είναι ευνοϊκότεροι για τον εργοδότη και τον εργαζόμενο χωρίς να θίγονται τα συμφέροντα ενός από των δύο .

5.2 Συλλογική σύμβαση εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη, καθορίζονται οι όροι εργασίας και όλα τα θέματα που αφορούν την εργασία αυτών. Με τις ΣΣΕ εξομοιώνονται και οι διαιτητικές αποφάσεις. Τα θέματα που ρυθμίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι :

- συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα.
- Θεσπίζουν κατώτατους υποχρεωτικούς μισθούς και ημερομίσθια. - Ρυθμίζουν θέματα συνεργασίας εργοδοτών και εργαζομένων ή συμβουλίων εργαζομένων.
- Ορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.
- Ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγματεύσεως, μεσολάβησης και διαιτησίας.
- Τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας.
- Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση
- Θέματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά.
- Θέματα άσκησης επιχειρησιακής πολιτικής, στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.

Σύμφωνα λοιπόν με τον νόμο 1876/90 που διέπει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις καλύπτει όλους τους εργαζόμενους της χώρας με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία, δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα. Ακόμα, καλύπτει τους εργαζόμενους, που αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, εργάζονται κάτω από τις ίδιες ή αντίστοιχες συνθήκες με τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (εποχιακοί, εργαζόμενοι φασόν κλπ) και όσους εργάζονται στη γεωργία, κτηνοτροφία ή κατ' οίκον.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας χωρίζονται στα παρακάτω είδη :

1. Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας: Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας. Με αυτές καθορίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας). Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας μπορούν να ρυθμίζουν και άλλα ζητήματα που αφορούν τους εργαζόμενους συνολικά, όπως αυτά αναφέρονται στο άρθρο 2 του Ν.1876/90. Οι ΕΓΣΣΕ συνάπτονται από την τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων τη ΓΣΕΕ και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών, ή πανελλήνιας έκτασης (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ).
2. Οι Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας: Οι οποίες αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων ολόκληρης της χώρας. Για την δημιουργία τους συμβάλλουν οι Δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πανελλήνιας έκτασης και εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.
3. Οι Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές: οι οποίες αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι οποίες συνάπτονται μεταξύ ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων (πρωτοβάθμιων ή δευτεροβαθμίων) τοπικού χαρακτήρα, και των εργοδοτικών οργανώσεων (χωρίς ο βαθμός τους να προσδιορίζεται).
4. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ: Που αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης . Στις επιχειρησιακές υπάγονται και οι ΣΣΕ που αφορούν επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα (Κοινή ωφέλεια κλπ), οι οποίες όμως δεν είναι ΝΠΔΔ. Και συνάπτονται από τη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων της επιχείρησης που καλύπτει εργαζόμενους ανεξάρτητα από την κατηγορία, την θέση ή την ειδικότητά τους, (και εφόσον αυτές ελλείπουν από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές) και από τον εργοδότη που απασχολεί 50 τουλάχιστον εργαζόμενους.
5. Οι κλαδικές ΣΣΕ: οι οποίες αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων σε πανελλήνια ή τοπική έκταση. Οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας νομιμοποιούνται να συνάψουν οι Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο δραστηριότητάς τους. Ειδικότερα από την πλευρά των εργαζομένων για την υπογραφή Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ικανότητα υπογραφής έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση (ΓΣΣΕΕ). Για τις λοιπές ΣΣΕ, ανάλογα με την μορφή τους, η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων. Από την πλευρά των εργοδοτών, ικανότητα έχει να υπογράψει κάθε εργοδότης που απασχολεί 50 τουλάχιστον εργαζόμενους για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ.

Πριν από την υπογραφή οποιασδήποτε συλλογικής σύμβασης, διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων των μερών. Η διαδικασία διαπραγμάτευσης ξεκινά με έγγραφο της πλευράς που ασκεί το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης, και το απευθύνει στην άλλη πλευρά, και συγχρόνως το κοινοποιεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Με το έγγραφο γνωστοποιούνται και τα θέματα που προτείνονται για διαπραγμάτευση, τα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα και ο τόπος διαπραγμάτευσης. Η άλλη πλευρά οφείλει μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από την γνωστοποίηση των θεμάτων να προσέλθει για διαπραγμάτευση και να ορίσει τους αντιπροσώπους της. Η εργατική πλευρά έχει το δικαίωμα να αξιώσει από την εργοδοτική να της δοθούν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων τηρούνται πρακτικά, που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών. Εφόσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καταρτίζεται εγγράφως σε 3 πρωτότυπα, που υπογράφεται από τους αντιπροσώπους των μερών. Από 1 πρωτότυπο παίρνει το κάθε μέρος (εργατική και εργοδοτική πλευρά) και το τρίτο κατατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας του τόπου, όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ. Ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να βρει την συλλογική σύμβαση εργασίας που τον αφορά μέσα από την υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας των νομαρχιών, καθώς και στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας υπάρχει ειδικό βιβλίο Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων, όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Αυτές καταχωρούνται στο βιβλίο αυτό την ίδια μέρα που κατατίθενται. Ακόμα οι υπηρεσίες αυτές μπορούν και χορηγούν αντίγραφα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή των διαιτητικών αποφάσεων σε κάθε ενδιαφερόμενο.

5.3 Ατομική Σύμβαση Εργασίας

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφει ο εργαζόμενος με τον εργοδότη του, πρέπει να συμβαδίζουν με τους όρους της πλησιέστερης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης. Η συλλογική σύμβαση εργασίας όπως και οι διαιτητικές αποφάσεις είναι ισχυρότερες από την ατομική σύμβαση και βάση αυτών συντάσσεται.

Γι' αυτό ακριβώς τον λόγο οι όροι που περιέχονται στην ατομική σύμβαση εργασίας και είναι δυσμενέστεροι σε σχέση με αυτούς που υπάρχουν στην πλησιέστερη συλλογική σύμβαση εργασίας δεν ισχύουν οι όροι αυτοί αλλά της συλλογικής σύμβασης ή της διαιτητικής απόφασης. Στην αντίθετη περίπτωση, που οι όροι είναι ευνοϊκότεροι στην ατομική σύμβαση από εκείνους που ισχύουν βάση της συλλογικής σύμβασης εργασίας τότε ισχύουν οι όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας που έχει υπογράψει ο εργαζόμενος με τον εργοδότη του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : **ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ** **ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ**

Όπως όλες οι μεγάλες επιχειρήσεις έτσι και τα ξενοδοχεία έχουν συνδικαλιστικά όργανα και συμβούλια εργαζομένων, μέσα από τα οποία καταρτίζουν τις συμβάσεις εργασίας που τους αφορούν.

Τα συνδικάτα των ξενοδοχείων όμως έχουν περάσει ένα βήμα παραπάνω και καταρτίζουν κλαδική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία ισχύει για όλα τα ξενοδοχεία στην επικράτεια της Ελλάδος. Χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι σε κάποιο ξενοδοχείο τα συνδικαλιστικά όργανα δεν μπορούν να συνάψουν τις δικές τους συλλογικές συμβάσεις εργασίας με βάση την κλαδική τους σύμβαση. Με βάση λοιπόν την γενική συλλογική σύμβαση εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων μπορούν οι υπάλληλοι και οι εργάτες των ξενοδοχείων να ξεκινούν την εργασία τους χωρίς να είναι υποχρεωμένοι να καταρτίσουν άλλη σύμβαση εργασίας καθώς τα δικαιώματά τους είναι κατοχυρωμένα από αυτήν. Εάν όμως το επιθυμούν οι τοπικές συνδικαλιστικές ενώσεις των ξενοδοχοϋπαλλήλων ή κάποιος συλλογικό

συνδικαλιστικό όργανο που να μην αντιπροσωπεύει όλους τους εργαζόμενους του ξενοδοχείου παρά μόνο κάποια ειδικότητα αυτού τότε μπορούν να συνάψουν νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία θα έχει ως βάση της την γενική συλλογική σύμβαση των ξενοδοχοϋπαλλήλων και από εκεί μπορούν να ζητήσουν περισσότερα και όχι λιγότερα από αυτά που αναφέρει.

Αμέσως σας παραθέτουμε την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των Ξενοδοχοϋπαλλήλων που ισχύει όπως αυτή συντάχθηκε, όπως και την συλλογική σύμβαση εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Δενδροανθοκυπουρών των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.

ΠΚ 21/6-8-1

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας.»

Σήμερα την 22 Ιουλίου 2010 στα γραφεία του Ο.Μ.Ε.Δ. που βρίσκονται στην Αθήνα (Πλατείας Βικτωρίας αρ. 7) ενώπιον του Μεσολαβητή Χρήστου Α. Ιωάννου οι υπογράφοντες:

1. **Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών**, νόμιμα εκπροσωπούμενη από τον Λεωνίδα Καραθανάση, Πρόεδρο, Παναγιώτη Προύτζο, Γεν. Γραμματέα, Ευάγγελο Πολύζο, Μέλος του Δ.Σ. και Μιχαήλ Λαζαρίδη, Οργανωτικό Γραμματέα
2. **Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (Π.Ο.Ξ.)**, νόμιμα εκπροσωπούμενη από τον Ανδρέα Ανδρεάδη, Πρόεδρο, Αριστοτέλη Θωμόπουλο, Αντιπρόεδρο και Σπυρίδωνα Γαλιατσάτο, Γεν. Γραμματέα,

συμφώνησαν την κατάρτιση της παρούσας εθνικής κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, το περιεχόμενο της οποίας έχει ως εξής:

Άρθρο 1**Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής**

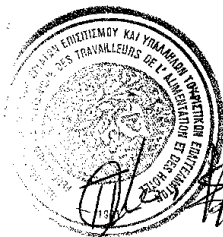
Με την παρούσα συλλογική ρύθμιση καθορίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας και οι εν γένει σχέσεις των εργαζομένων σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που λειτουργούν σε αστικά κέντρα, σε τόπους θερινών διαμονών, σε λουτροπόλεις και σε αρχαιολογικούς τόπους όλης της χώρας, με τη μορφή του ξενοδοχείου, ξενώνα οικοτροφείου, επιχείρησης επιπλωμένων διαμερισμάτων, επιχειρήσεις θέρετρων από τουριστικούς οικίσκους (μπαγκαλούς), μοτέλ, τουριστικού περιπτέρου και κέντρου παραθερισμού-διακοπών και κάμπινγκ.

Άρθρο 2**Κατηγορίες μισθωτών**

Οι μισθωτοί στους οποίους αφορά η παρούσα σύμβαση απακαλούνται ξενοδοχοϋπάλληλοι και κατατάσσονται σύμφωνα με την ειδικότητα τους και ανεξαρτήτως φύλου, στις εξής τέσσερις (4) κατηγορίες:

Κατηγορία Α: Υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), μαιτρ, υπομαιτρ (ή κάπταιν), θυρωρός Α, νυχτοθυρωρός Α, μπουφετζής Α, προϊστάμενος υπνοδωματίων και κοινοχρήστων χώρων και μάγειρας Α.

Κατηγορία Β: Προϊστάμενος πλυντηρίου και λινόθηκης, βοηθός υποδοχής, θυρωρός Β, σερβιτόρος τραπεζαρίας - σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηγόλας), μπάρμαν ή



||Odysseas\public\O.M.E.D\06s-s-a\Sse-2010\sse-88-2010-xenodoxoi-pallioi-2010-2012.doc

Handwritten signatures of the representatives of the trade union and the employers' association.

μπάρμειντ, ασημοκέρης και μάγειρας Β.

Επίσης με την προϋπόθεση ότι θα προτιμήσουν την παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, οι τηλεφωνητές, οι ελεγκτές ή ταμιλίστες και οι μπίγκουραντιέ.

Κατηγορία Γ: Βοηθός σερβιτόρου, οραφοκόμος (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, βοηθός θυρωρείου ή μπουφέ ή εστιατορίου ή μπαρ ή λινοθήκης, γκρουμ, ντόρμαν ή εξωτερικός θυρωρός, λινοθηκάριος και βουτηριέρης, εφόσον δεν καλύπτονται από άλλη συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση μάγειρας Γ και καμαριέρης - α.

Κατηγορία Δ: Πλύντρια, σιδερώτρια, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, μοδίστρια, μανταρίστρα, λαντζέρης, λουτρονόμος, προϊστάμενος και βοηθός ιατρού.

Άρθρο 3

Βασικοί μηνιαίοι μισθοί και ημερομίσθια

3.1. Οι βασικοί μηνιαίοι μισθοί των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, όπως έχουν διαμορφωθεί στις 31-12-2009 σύμφωνα με την από 26/5/2008, Π.Κ. 33 (10/06/2008) Σ.Σ.Ε., παραμένουν σταθεροί για την περίοδο 1-1-2010 έως 31-12-2010 ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α: 947,96 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β: 927,96 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ: 909,57 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ: 869,22 ευρώ

3.2. Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί, αυξάνονται από 1-1-2011 κατά ποσοστό 1% και διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α: 957,44 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β: 937,24 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ: 918,67 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ: 877,91 ευρώ

3.3. Οι ανωτέρω βασικοί μισθοί, όπως θα έχουν διαμορφωθεί στις 31-12-2011, αυξάνονται περαιτέρω από 1-1-2012, κατά ποσοστό 1% και διαμορφώνονται ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Α: 967,01 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Β: 946,61 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Γ: 927,86 ευρώ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ Δ: 886,69 ευρώ



[[Odyseas|public|O.M.E.D|066-s-e|Sse-2010|sse-88-2010-xenodoxoypalitai-2010-2012.doc

3.4. Κατά το ίδιο ποσοστό και κατά τις ίδιες πιο πάνω ημερομηνίες αυξάνεται και το ημερομίσθιο των εκτάκτως προσλαμβανομένων και διαμορφώνεται ως εξής:

- α. από 1-1-2010 έως 31-12-2010 το ημερομίσθιο παραμένει σταθερό
 - για τους σερβιτόρους σε 68,10 ευρώ
 - για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 59,57 ευρώ.
- β. από 1-1-2011 έως 31-12-2011
 - για τους σερβιτόρους σε 68,78 ευρώ
 - για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 60,17 ευρώ,
- γ. από 1-1-2012
 - για τους σερβιτόρους σε 69,47ευρώ
 - για τους βοηθούς σερβιτόρων σε 60,77 ευρώ,

Σημειώνεται ότι το παραπάνω ημερομίσθιο καταβάλλεται στους δικαιούχους για απασχόληση τους μέχρι 8 ωρών και συμπεριλαμβάνονται σ' αυτό οι προσαυξήσεις για τυχόν εργασία κατά τις Κυριακές και εορτές καθώς και για εργασία κατά τις νυκτερινές ώρες.

Άρθρο 4

Επίδομα προϋπηρεσίας

Το χορηγούμενο επίδομα προϋπηρεσίας, αυξάνεται κατά το ποσοστό και κατά τις ημερομηνίες που ορίζονται στο άρθρο 3 της παρούσας και διαμορφώνεται ως εξής:

- α) από 1-1-2010 μέχρι 31-12-2010 παραμένει σταθερό στο ποσόν των 5,49 ευρώ,
- β) από 1-1-2011 αυξάνεται κατά ποσοστό 1% και διαμορφώνεται σε 5,54 ευρώ.
- γ) όπως θα έχει διαμορφωθεί στις 31-12-2011, αυξάνεται περαιτέρω από 1-1-2012 κατά ποσοστό 1% και διαμορφώνεται σε 5,60.

Άρθρο 5

Επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα, Αδείας

5.1.Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθόλη τη χρονική περίοδο, για μien την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1η Ιανουαρίου μέχρι την 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1η Μαΐου μέχρι την 31η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.



||Odysseas|public|O.M.E.D|06s-s-e|Sse-2010|sse-88-2010-xenodoxoypa||oi-2010-2012.doc

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις καταβολής αυτών των επιδομάτων περιλαμβάνονται στο προσάρτημα της παρούσας συλλογικής σύμβασης.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

5.2. Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές άδειας.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1996-1997 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας.

Άρθρο 6

Λοιπές ρυθμίσεις

Αποδοχές ανώτερες απ' αυτές που καθορίζονται με την παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή



||Odysseas|public|O.M.E.D|06s-s-e|Sse-2010|sse-88-2010-xenodoxoypalliof-2010-2012.doc

Handwritten signatures of several individuals, including a prominent signature on the left that appears to be 'Α. Μ. Μ.' and several other stylized signatures to the right.

ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας. Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι όροι των προηγούμενων Σ.Σ.Ε. και Διαιτητικών Αποφάσεων, εφόσον δεν τροποποιούνται με την παρούσα.

Άρθρο 7
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από την 1-1-2010.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΠΙΣΤΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ
ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ

ΛΕΩΝΙΔΑΣ ΚΑΡΑΘΑΝΑΣΗΣ



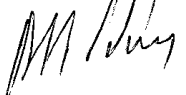
ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΠΡΟΥΤΖΟΣ



ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ ΠΟΛΥΖΟΣ



ΜΙΧΑΗΛ ΛΑΖΑΡΙΔΗΣ



ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ
ΞΕΝΟΔΟΧΩΝ



ΑΝΔΡΕΑΣ ΑΝΔΡΕΑΔΗΣ



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗΣ ΘΩΜΟΠΟΥΛΟΣ



ΣΠΥΡΙΔΩΝ ΓΑΛΙΑΤΣΑΤΟΣ



ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ

Το παρόν προσαρτάται στην σ.σ.ε. των ετών 2010-2011-2012 «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας.» και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΕΙΔΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

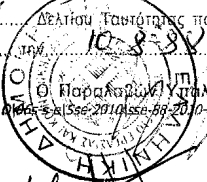
Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

- α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και
- β) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμ-βάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ'επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα, κλπ.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι διατάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ) 19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170), της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ Β 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 11520/1995 (ΦΕΚ Β 374) και της ΥΑ 18796/1989 (ΦΕΚ Β 21), σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της Χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών.

Η παρούσα Σ.Σ.Ε. Η Δ.Α. κατατέθηκε στην υπηρεσία μας σήμερα... 6-8-10... με αριθμ. πράξης... 21... από τον εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του ή της... ΠΑΡΕΛΛΗΛΟΣ... Ορισμός... Τ.ο.ρ. Παρ. 1... κάτοχο του αριθ. 377631... Δελτίου Ταυτότητας που εκδόθηκε από το Α.Τ. ΧΑΙΔΑΡΙΟΥ... 10-8-89...



Ο Καταθέτης
 [10-8-89]
 [Handwritten signatures and stamps]

η.κ 29/1-10-2010

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Δενδροανθοκηπουρών των Ξενοδοχειακών επιχειρήσεων όλης της χώρας για τα έτη 2010, 2011, 2012

Στην Αθήνα σήμερα, 9 Σεπτεμβρίου 2010 οι παρακάτω αναφερόμενοι:

1. Γεώργιος Νικολόπουλος Πρόεδρος και Αναστάσιος Κορδάτος, Αντιπρόεδρος της **Δενδροανθοκηπουρικής Ένωσης Ελλάδος**, και
2. Ανδρέας Ανδρεάδης, Πρόεδρος, Αριστοτέλης Θωμόπουλος, Αντιπρόεδρος και Σπυρίδων Γαλιατσάτος, Γενικός Γραμματέας της **Πανελληνίας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων**,

όλοι νόμιμοι εκπρόσωποι των ανωτέρω οργανώσεων, με την παρουσία του κατά το άρθρο 15 του Ν. 1876/1990 Μεσολαβητή κ. Ιωάννη Τουτζαράκη, συμφωνούν και συναποδέχονται την υπογραφή της παρακάτω συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

Άρθρο 1

Πεδίο εφαρμογής

Στις διατάξεις της παρούσας, υπάγονται οι δενδροανθοκηπουροί που εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας και είναι μέλη της «Δενδροανθοκηπουρικής Ένωσης Ελλάδος».

Άρθρο 2

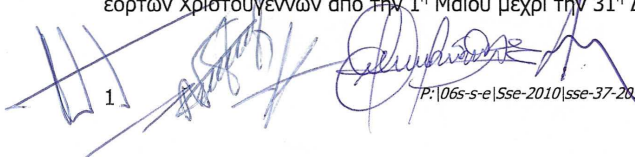
Βασικά Ημερομίσθια

1. Τα βασικά ημερομίσθια των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, όπως είχαν διαμορφωθεί στις 31-12-2009 σύμφωνα με την από 5 Ιουνίου 2008 Σ.Σ.Ε (Π.Κ.35/11-6-2008) παραμένουν σταθερές για την περίοδο 1-1-2010 έως 31-12-2010.
2. Τα παραπάνω βασικά ημερομίσθια, αυξάνονται από 1-1-2011 κατά ποσοστό 1%.
3. Τα παραπάνω βασικά ημερομίσθια, όπως θα έχουν διαμορφωθεί στις 31-12-2011, αυξάνονται περαιτέρω από 1-1-2012, κατά ποσοστό 1%.

Άρθρο 3

Επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα, Αδείας

Τα επιδόματα των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αποτελούν τακτικές αποδοχές και καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η εργασιακή σχέση διήρκεσε καθόλη τη χρονική περίοδο, για μεν την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Πάσχα από την 1^η Ιανουαρίου μέχρι την 30ή Απριλίου για δε την περίπτωση του επιδόματος των εορτών Χριστουγέννων από την 1^η Μαΐου μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

1. 

P:\06s-s-e\Sse-2010\sse-37-2010-dendroanthokipouroi-xenodoxion.doc

Το επίδομα εορτών Χριστουγέννων ανέρχεται σε έναν μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο

Το επίδομα εορτών Πάσχα ανέρχεται σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και σε 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Ειδικότεροι όροι και προϋποθέσεις καταβολής αυτών των επιδομάτων περιλαμβάνονται στο προσάρτημα της παρούσας συλλογικής σύμβασης.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων αυτών υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Ο μισθωτός που θεμελιώνει δικαίωμα κανονικής άδειας αναψυχής, αυτούσιας ή σε χρήμα δικαιούται να λάβει και το επίδομα άδειας, το οποίο αποτελεί τακτικές αποδοχές του, υπολογίζεται με τον ίδιο τρόπο που υπολογίζονται και οι αποδοχές άδειας και υπόκειται στους ίδιους κανόνες με αυτές.

Το επίδομα άδειας ισούται με το σύνολο των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών συνήθων αποδοχών της άδειας, με τον περιορισμό ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τις αποδοχές 15 ημερών για αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά ή και με άλλο τρόπο.

Το αντίστοιχο επίδομα άδειας προκαταβάλλεται κατά τη λήψη της άδειας αναψυχής ή τμήματος αυτής μαζί με τις αποδοχές άδειας.

Γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων, που καθορίζουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής του επιδόματος άδειας υπερισχύουν και διατηρούνται σε ισχύ.

Το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1977 για τη χορήγηση του επιδόματος άδειας σε περίπτωση πρόωρης λύσης της σχέσης εργασίας εξακολουθεί να ισχύει, διαγραφόμενων των λέξεων «πριν ο μισθωτός συμπληρώσει παρά τω αυτώ εργοδότη δωδεκάμηνον συνεχή απασχόλησιν», λόγω της μεταγενέστερης τροποποίησης των προϋποθέσεων για τη λήψη άδειας.

Άρθρο 4
Λοιπές ρυθμίσεις

- α. Αποδοχές ανώτερες από αυτές που καθορίζονται με την παρούσα ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, Σ.Σ.Ε., Δ.Α., εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας ή επιχειρησιακή πρακτική, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας και εξακολουθούν να ισχύουν.
- β. Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν, εφόσον δεν τροποποιούνται με την παρούσα οι όροι της από 5-6-2008 σ.σ.ε., καθώς και οι προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις, που αφορούν τους δενδροανθοκηπουρούς που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας, εφόσον δεν καταργούνται ή δεν τροποποιούνται με την παρούσα.

Άρθρο 5
Έναρξη ισχύος

Η ισχύς της παρούσας συλλογικής ρύθμισης αρχίζει από 1.1.2010 εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

**Για την Δενδροανθοκηπουρική Ένωση
Ελλάδος**


Γεώργιος Νικολόπουλος
Πρόεδρος


Αναστάσιος Κορδάτος
Αντιπρόεδρος



**Για την Πανελλήνια Ομοσπονδία
Ξενοδόχων**


Ανδρέας Ανδρεάδης
Πρόεδρος


Αριστοτέλης Θωμόπουλος
Αντιπρόεδρος


Σπυρίδων Γαλιατάτος
Γεν. Γραμματέας



ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ

Το παρόν προσαρτάται στην σ.σ.ε. «**Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Δενδροανθοκηπουρών των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων όλης της χώρας για τα έτη 2010, 2011, 2012**» και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

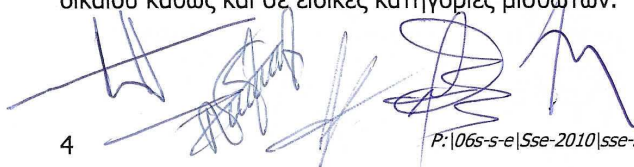
ΕΙΔΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ ΚΑΙ ΠΑΣΧΑ

Μισθωτοί, των οποίων η εργασιακή σχέση με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την καταβολή πλήρων επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα, δικαιούνται:

- α) για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννιά μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης και
- β) για επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκτώ μέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται βάσει των πράγματι καταβαλλόμενων τακτικών αποδοχών, εφόσον αυτές είναι ίσες ή ανώτερες των νομίμων. Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός ή το ημερομίσθιο καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος) που καταβάλλεται από τον εργοδότη ως συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τακτικά κάθε μήνα ή επαναλαμβάνεται περιοδικά κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Τακτικές αποδοχές αποτελούν, μεταξύ άλλων, το επίδομα άδειας, η αμοιβή για τακτική νόμιμη υπερωριακή εργασία, υπερεργασία, εργασία την Κυριακή, σε αργίες, σε νυχτερινές ώρες, τα πριμ παραγωγικότητας, όταν χορηγούνται κατ' επανάληψη σε τακτά χρονικά διαστήματα, κλπ.

Κατά τα λοιπά ισχύουν και ενσωματώνονται στην παρούσα οι διατάξεις του Ν. 1082/1980, της Υπουργικής Απόφασης (ΥΑ) 19040/1981 (Οικονομικών και Εργασίας) (ΦΕΚ Β 742), όπως τροποποιήθηκε από την ΥΑ 2006743/538/0022/1991 (ΦΕΚ Β 170), της ΥΑ 19344/1980 (ΦΕΚ Β 1298) όπως συμπληρώθηκε από την ΥΑ 11520/1995 (ΦΕΚ Β 374) και της ΥΑ 18796/1989 (ΦΕΚ Β 21), σχετικά με τους όρους, το χρόνο καταβολής, το ύψος και τον τρόπο υπολογισμού των επιδομάτων εορτών στους μισθωτούς όλης της Χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και σε ειδικές κατηγορίες μισθωτών.



P:\06s-s-e\Sse-2010\sse-37-2010-dendroanthokipouroi-xenodoxion.doc

Η παρούσα Σ.Σ.Ε. Ή Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας
σήμερα... 11/10/10... με αριθμ. πράξης... 29... από τον
εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο της... Δανδρανο -
... Μπαρμινί Έλενα Νισοίτσου Γεώργιο
κάτοχο του αριθ. Α.Η. 508494 Δελτίου Ταυτότητας που εκδύθη
από το Α/Τ... Αχαρνών... την... 24/11/08...

Ο Καταθέτης
Α. Νικολαΐδης
Α. Νικολαΐδης

Ο Παρακαβών Υπάλληλος



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ

7.1 Εφαρμογή 1^η

Ένας υπάλληλος υποδοχής ονόματι Μάνος, ο οποίος έχει προϋπηρεσία 18 ετών και δούλεψε όλο τον μήνα Σεπτέμβριο και μέσα σε αυτόν τον μήνα δούλεψε επιπλέον 2 Κυριακές και 5 ώρες υπερωρίας. Επίσης ο Μάνος είναι παντρεμένος με 1 παιδί, έχει πτυχίο ανωτάτης σχολής και πτυχίο αγγλικών. Να βρεθεί η μισθοδοσία του μήνα Σεπτεμβρίου.

ΛΥΣΗ

- Από την συλλογική σύμβαση εργασίας ξενοδοχοϋπαλλήλων βλέπουμε ότι ο Μάνος ανήκει στην κατηγορία Α και έχει ως βασικό μισθό **947,96 Ε**.
- Επειδή έχει προϋπηρεσία σύμφωνα με την συλλογική σύμβαση εργασίας θα προστεθούν στον μισθό του **5,49 Ε**.
- Λόγω του γάμου θα πάρει επίδομα 10% επί του βασικού μισθού :

$$947,96 * 10\% = \mathbf{94,80 \text{ Ε}}$$

- Για το παιδί που έχει θα πάρει επίδομα 5% επί του βασικού μισθού:

$$947,96 * 5\% = \mathbf{47,40 \text{ Ε}}$$

- Λόγω του πτυχίου που έχει από ανωτάτη σχολή θα πάρει επίδομα 10% :

$$947,96 * 10\% = \mathbf{94,80 \text{ Ε}}$$

- Ακόμα θα πάρει για το πτυχίο των αγγλικών σύμφωνα με την γενική συλλογική σύμβαση εργασίας επίδομα 5% :

$$947,96 * 5\% = \mathbf{47,40 \text{ Ε}}$$

Άρα από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο εργαζόμενος μας έχει τακτικές αποδοχές :

$$947,96+5,49+94,80+47,40+94,80+47,80=\mathbf{1237,35 \text{ Ε}}$$

Για να δούμε όμως τι ποσό θα πάρει ο εργαζόμενος μας για τις Κυριακές και τις υπερωρίες που εργάστηκε μέσα στον μήνα Σεπτέμβριο και που θα προστεθούν στις τακτικές του αποδοχές, θα πρέπει να βρούμε το ημερομίσθιο του και το ωρομίσθιο του. Έτσι έχουμε :

- Για το ημερομίσθιο θα διαιρέσουμε τον τακτικό μισθό που βρήκαμε πιο πάνω με το 25, που είναι ο αριθμός των εργάσιμων ημερών μέσα στον μήνα :

$$1237,35/25=\mathbf{49,49 \text{ Ε}}$$

- Για να βρούμε το ωρομίσθιο θα πολλαπλασιάσουμε το ημερομίσθιο με το 6 όσες είναι και οι εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και θα το διαιρέσουμε με το 40 που είναι όλες οι εργάσιμες ώρες της εβδομάδος :

$$49,49 \cdot 6 = 296,94$$

$$296,94 / 40 = \mathbf{7,42 \text{ E}}$$

Έτσι για τις 2 Κυριακές που δούλεψε θα πάρει το ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, έτσι έχουμε :

$$49,49 + (49,49 \cdot 75\%) = 86,61$$

$$86,61 \cdot 2 = \mathbf{173,22 \text{ E}}$$

Ακόμα για τις 5 ώρες υπερωριών που εργάστηκε θα πάρει :

$$7,42 \cdot 5 = \mathbf{37,10 \text{ E}}$$

Έτσι θα προστεθούν και αυτά τα ποσά στις τακτικές αποδοχές του Μάνου για να μας δώσουν τον μισθό του για αυτόν τον μήνα :

$$1237,35 + 173,22 + 37,10 = \mathbf{1447,67 \text{ E}}$$

Επειδή ο Μάνος είναι ασφαλισμένος πριν το 1993 και αυτό φαίνεται από την προϋπηρεσία που διαθέτει έχει άλλα ποσοστά ασφάλισης. Οι κρατήσεις και τα ποσοστά ασφάλισης του εργαζομένου μας, όπως και του εργοδότη είναι :

- Για το ΙΚΑ- TEAM με κωδικό 4109 :

Για τον εργοδότη :

$$1447,67 \cdot 27,26\% = \mathbf{394,63 \text{ E}}$$

Για τον εργαζόμενο :

$$1447,67 \cdot 15,16\% = \mathbf{219,47 \text{ E}}$$

- Για τον ειδικό λογαριασμό ΤΑΞΥ στο ΙΚΑ με κωδικό 4171 :

Για τον εργοδότη :

$$1447,67 \cdot 0,80\% = \mathbf{11,58 \text{ E}}$$

Για τον ασφαλισμένο είναι :

$$1447,67 \cdot 0,40\% = \mathbf{5,79 \text{ E}}$$

- Για το ΤΑΞΥ πριν το 1993 :

Για τον εργοδότη είναι :

$$1447,67 \cdot 4,40\% = \mathbf{63,68 \text{ E}}$$

Για τον ασφαλισμένο είναι :

$$1447,67 \cdot 4\% = \mathbf{57,91 \text{ E}}$$

Ακόμα για τον εργαζόμενο μας πρέπει να δούμε αν θα του κρατήσει ο εργοδότης του και ΦΜΥ. Το όριο του αφορολόγητου ποσού από 12000 E ανεβαίνει στα 13000 E επειδή έχει ένα παιδί.

Για να βρούμε τον ΦΜΥ θα αφαιρέσουμε από τον μισθό του εργαζόμενου τις κρατήσεις που πρέπει να γίνουν για το ασφαλιστικό ταμείο και το επικουρικό και μετά να πολλαπλασιάσουμε το ποσό που θα βρούμε με το 14 που είναι και οι μισθοί που παίρνουν οι εργαζόμενοι ένα ολόκληρο έτος.

$$1447,67-219,47-5,79-57,91=1164,50$$

$$1164,50*14=\mathbf{16303\ E}$$

Για τα πρώτα 13000 E πληρώνει 0 E φόρο , για τα υπόλοιπα 3303 E πληρώνει 25% φόρο οπότε έχουμε : αναλογούν φόρο $3303*25\%=825,75$
Μείων 1,5% έκπτωση φόρου :

$$825,75*1,5\%=12,39$$

$$825,75-12,39=\mathbf{813,36\ E}$$

Άρα οι παρακρατηθείς φόρος του μήνα Σεπτεμβρίου θα είναι :

$$813,36/14=\mathbf{58,10\ E}$$

Ο εργαζόμενος λοιπόν θα πάρει καθαρό μισθό :

$$1164,50-58,10=\mathbf{1106,40\ E}$$

7.2 Εφαρμογή 2^η

Η Κατερίνα εργάζεται ως καμαριέρα και έχει προϋπηρεσία 5 ετών και εργάστηκε μόνο 17 εργάσιμες ημέρες και 3 Κυριακές μέσα στον μήνα Σεπτέμβριο. Είναι άγαμη με ένα παιδί και έχει πτυχίο αγγλικών. Να βρεθεί η μισθοδοσία του μήνα Σεπτέμβριου.

ΛΥΣΗ

- Σύμφωνα με την συλλογική σύμβαση εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων η Κατερίνα ανήκει στην κατηγορία Γ και έχει ως βασικό μισθό **909,57 E**.
- Επειδή έχει ένα παιδί παίρνει επίδομα 5 % επί του βασικού μισθού:
 $909,57 * 5\% = \mathbf{45,48\ E}$
- Θα πάρει επίδομα προϋπηρεσίας **5,49 E** όπως ορίζει η συλλογική σύμβαση εργασίας.
- Σύμφωνα και με την γενική συλλογική σύμβαση εργασίας και το Εργατικό Δίκαιο θα λάβει επίδομα 5% επί του βασικού μισθού της για το πτυχίο της ξένης γλώσσας που έχει:
 $909,57 * 5\% = \mathbf{45,48\ E}$

Άρα έχει τακτικό μισθό για τον μήνα Σεπτέμβριο :

$$909,57+45,48+5,49+45,48= \mathbf{1006,02 \text{ E}}$$

Όμως επειδή δεν δούλεψε όλο τον μήνα πρέπει να βρούμε το ημερομίσθιο και να το πολλαπλασιάσουμε με τις ημέρες που έχει δουλέψει. Έτσι έχουμε :

$$1006,02 / 25= \mathbf{40,24 \text{ E}}$$

$$40,24 * 17 = \mathbf{684,09 \text{ E}}$$

Για τις Κυριακές που δούλεψε θα πάρει το ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% :

$$40,24 + (40,24 * 75\%) = \mathbf{70,42 \text{ E}}$$

$$70,42 * 3 = \mathbf{211,26 \text{ E}}$$

Επομένως οι τακτικές αποδοχές της Κατερίνας ανέρχονται σε :

$$684,09 + 211,26 = \mathbf{895,35 \text{ E}}$$

Οι ασφαλιστικές εισφορές της Κατερίνας και του εργοδότη και στο ταμείο του ΙΚΑ-TEAM και στο επικουρικό ταμείο του ΤΑΞΥ είναι :

- Για το ΙΚΑ- TEAM με κωδικό 4109 :

Για τον εργοδότη :

$$895,35 * 27,26\% = \mathbf{244,07 \text{ E}}$$

Για τον εργαζόμενο :

$$895,35 * 15,16\% = \mathbf{135,74 \text{ E}}$$

- Για τον ειδικό λογαριασμό ΤΑΞΥ στο ΙΚΑ με κωδικό 4171 :

Για τον εργοδότη :

$$895,35 * 0,8\% = \mathbf{7,16 \text{ E}}$$

Για τον ασφαλισμένο είναι :

$$895,35 * 0,40\% = \mathbf{3,58 \text{ E}}$$

- Για το ΤΑΞΥ πριν το 1993 :

Για τον εργοδότη είναι :

$$895,35 * 5,10\% = \mathbf{45,66 \text{ E}}$$

Για τον ασφαλισμένο είναι :

$$895,35 * 4\% = \mathbf{35,81 \text{ E}}$$

Για να βρούμε λοιπόν τον μισθό που θα πάρει η Κατερίνα αφαιρούμε από τις τακτικές αποδοχές τις κρατήσεις της για τα ασφαλιστικά ταμεία και έχουμε :

$$895,35-135,74-3,58-35,81= \mathbf{720,22 \text{ E}}$$

Θα πρέπει να δούμε αν από τον μισθό που θα πάρει η Κατερίνα θα πρέπει να της κάνουμε κρατήσεις για το ΦΜΥ. Έτσι θα

πολλαπλασιάσουμε τον μισθό που βρήκαμε με το 14 και αν αυτός υπερβαίνει το αφορολόγητο όριο των μισθωτών με ένα παιδί που είναι 13000 Ε τότε θα της κάνουμε την ανάλογη κράτηση.

$$720,22 * 14 = 10083,08 \text{ Ε}$$

Επειδή ο μισθός της δεν υπερβαίνει το αφορολόγητο όριο των 13000 Ε δεν θα της κάνουμε κρατήσεις για ΦΜΥ.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Όπως είδαμε ένα από τα σημαντικότερα θέματα μιας ξενοδοχειακής επιχείρησης είναι η μισθοδοσία της. Καθώς λοιπόν οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις στηρίζονται στους υπαλλήλους τους για να λειτουργήσουν η μισθοδοσία τους αποτελεί ένα μεγάλο κομμάτι των εργασιών του λογιστηρίου τους. Εκεί αντιμετωπίζουν πολλές διαφορετικές και πολύπλοκες περιπτώσεις εργαζομένων, με πολλές δραστηριότητες και τελείως διαφορετικές ανάγκες και ικανότητες αυτών.

Όπως καταλαβαίνουμε από τα όσα διαβάσαμε και αναλύσαμε σε αυτήν την πτυχιακή εργασία, το να βγάλουμε την μισθοδοτική κατάσταση του μήνα καθώς και για να αντιμετωπίσουμε τα προβλήματα που θα προκύψουν, τα επιδόματα, τις απολύσεις και τις υπόλοιπες δραστηριότητες που αναλύσαμε, χρειάζεται προσήλωση και προσεκτικότητα σε αυτήν την διαδικασία. Πρέπει ανάμεσα σε εργαζόμενο και εργοδότη να υπάρχει μία σχέση ειλικρίνειας και σεβασμού για να μπορούμε να ανταπεξέλθουν σε όλα αυτά και ενός πάρα πολύ καλά οργανωμένου λογιστηρίου όπου θα εφαρμόζει τα όσα αναφέραμε και αναλύσαμε στην εργασία μας.

Η μισθοδοσία των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων όπως είδαμε περιλαμβάνει άρθρα από νόμους και διατάξεις όχι μόνο από την εργατική νομοθεσία αλλά και από την αστική και την φορολογική νομοθεσία, κάτι που περιπλέκει την διαδικασία και τις γνώσεις που θα πρέπει να έχεις. Το να υπολογίσεις την μισθοδοσία όπως προείπαμε είναι πολύ δύσκολο για έναν λογιστή ή για οποιονδήποτε θα έβγαζε αυτήν σε ένα ξενοδοχείο. Αυτό στις μέρες μας έχει αλλάξει καθώς με την βοήθεια της τεχνολογίας και των προγραμμάτων των Η/Υ αυτή η διαδικασία έχει απλουστευθεί και ο περισσότερος κόσμος δυστυχώς αγνοεί τις διαδικασίες που χρειάζεται για να βρεθεί ο μισθός καθώς και τα δικαιώματα που απορρέουν μέσα από τους νόμους.

Πρέπει να τονίσουμε σε αυτό το σημείο ότι οι υποχρεώσεις που έχουν οι εργαζόμενοι απέναντι στον εργοδότη, καθώς επίσης και το αντίστροφο μαζί με την αποδοχή της ευθύνης που έχουν αυτοί, βοηθούν στην καλύτερη ανάλυση και κατανόηση της μισθοδοσίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΕΙΑ

1. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ : ΜΙΛΤΙΑΔΗΣ ΛΕΟΝΤΑΡΗΣ
2. ΑΤΟΜΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ : ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΔΕΡΒΕΛΗΣ
3. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ : ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ
ΚΑΡΑΚΟΤΖΩΝΗΣ
4. www.powertax.gr
5. www.union.tax
6. www.taxheaven.gr
7. www.in.gr
8. www.wiw.gr
9. www.ika-team.gr
10. www.oaed.gr