

# ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Μεταξύ της Εταιρείας DELORBIS PHARMACEUTICALS LTD, αφ' ενός, της Ομοσπονδίας Βιομηχανικών Εργατοϋπαλλήλων Κύπρου ΟΒΙΕΚ – ΣΕΚ και της Συντεχνίας Εργατοϋπαλλήλων Βιομηχανίας, Εμπορίου, Τύπου - Τυπογραφείων και Γενικών Υπηρεσιών Κύπρου ΣΕΒΕΤΤΥΚ – ΠΕΟ αφ' ετέρου, που ρυθμίζει τους όρους εργασίας και μισθοδοσίας του προσωπικού της εν λόγω Εταιρείας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ: -

Επειδή η Εταιρεία και οι Συντεχνίες συμφωνούν ότι η εγκαθίδρυση και διατήρηση ειρηνικών και αρμονικών σχέσεων μεταξύ της Εταιρείας και των αντιπροσώπων των Συντεχνιών είναι αμοιβαίως επιθυμητές χάριν της αποφυγής διαφορών οι οποίες ζημιώνουν τόσο τους εργοδοτούμενους όσο και την Εταιρεία και προς προαγωγή της ευδαιμονίας, ευημερίας, ταχείας και καλής λειτουργίας των επιχειρήσεων ως και των καλύτερων συμφερόντων των εργοδοτούμενων, η Εταιρεία και οι Συντεχνίες έχουν συνάψει την συμφωνία αυτή και υπόσχονται καλή τη πίστη για την εγκαθίδρυση και διατήρηση τέτοιων σχέσεων εντός των πλαισίων της παρούσας συμφωνίας.

Η Εταιρεία και οι Συντεχνίες με τη παρούσα συμφωνούν τα ακόλουθα:

## ΑΡΘΡΟ 1<sup>ον</sup>. ΑΣΦΑΛΕΙΑ-ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ-ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ

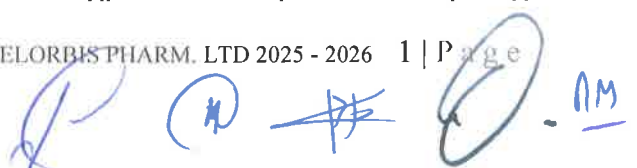
(α) Δεν θα γίνονται διακρίσεις εκ μέρους της Εταιρείας ή των Συντεχνιών σε βάρος εργοδοτούμενου λόγω του ότι αυτός είναι ή δεν είναι μέλος Συντεχνίας ή ενεργεί εκ μέρους της Συντεχνίας του. Οι υπάλληλοι να εκφράζουν τις απόψεις τους ελεύθερα, με κοσμιότητα και μέσω των προκαθορισμένων διαδικασιών.

(β) Η Εταιρεία συμφωνεί όπως παρέχει εύλογες διευκολύνσεις στις Συντεχνίες προς εκτέλεση των νόμιμων εργασιών τους. Οι Συντεχνίες συμφωνούν όπως γνωστοποιούν προς την Εταιρεία τα ονόματα των αξιωματούχων των παραρτημάτων και των μελών των Επιτροπών των Συντεχνιών και οποιονδήποτε άλλων δεόντως αποδεικνυόμενων αντιπροσώπων και όπως πληροφορούν την Εταιρεία χωρίς καθυστέρηση για τις εκάστοτε αλλαγές.

(γ) Σε περίπτωση ισχύος νέων όρων, ή δικαιώματος του εργοδότη για τροποποίηση όρων εργοδότησης, ως συνέπεια εφαρμογής όρων δυνάμει οποιασδήποτε συμφωνίας της Κυπριακής Δημοκρατίας με οποιουσδήποτε οργανισμούς, για οικονομική στήριξη και/ή συνδρομή της οικονομίας της Κυπριακής Δημοκρατίας, οι όροι της παρούσας συμφωνίας θα τροποποιούνται αναλόγως.

## ΑΡΘΡΟ 2<sup>ον</sup>. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

Σε περίπτωση αξιόποινης πράξης, σοβαρού παραπτώματος, ανυπακοής, ανάρμοστης συμπεριφοράς, παραβάσεως επαγγελματικών υποχρεώσεων, η Διεύθυνση έχει το



δικαίωμα χωρίς βλάβη να επιβάλλει αναλόγως της σοβαρότητας του παραπτώματος οποιαδήποτε των πιο κάτω ποινών:

1. Προφορική παρατήρηση
2. Έγγραφη προειδοποιήσει
3. Διαθεσιμότητα
4. Απόλυση

### **ΑΡΘΡΟ 3<sup>ον</sup>. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

Η Εταιρεία έχει το δικαίωμα να προσλαμβάνει προσωπικό που κρίνει η ίδια κατάλληλο για της υπηρεσίες της από οποιαδήποτε πηγή.

### **ΑΡΘΡΟ 4<sup>ον</sup>. ΠΟΙΟΙ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ**

Η παρούσα σύμβαση θα καλύπτει όλο το προσωπικό που απασχολείται στην Εταιρεία και είναι μέλος των Συντεχνιών.

### **ΑΡΘΡΟ 5<sup>ον</sup>. ΩΡΑΡΙΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

(α) Οι ώρες εργασίας ανέρχονται σε 38 την εβδομάδα

(β) Ισχύει πενθήμερη εβδομάδα εργασίας (από Δευτέρα μέχρι την Παρασκευή).

(γ) Κάθε υπάλληλος εντός των 38 ωρών εργασίας δικαιούται 15 λεπτά την ημέρα διάλειμμα για πρωινό.

### **ΑΡΘΡΟ 6<sup>ον</sup>. ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ**

Όταν το προσωπικό κληθεί να εργαστεί πέραν του καθορισμένου ωραρίου, θα πληρώνεται για μεν τις καθημερινές την 1 ώρα ως 1 ½, για δε το Σάββατο, Κυριακή και τις γιορτές-αργίες την 1 ώρα ως 2. Κάθε υπάλληλος που θα κληθεί από την εταιρεία με επαρκή προειδοποίηση να εργαστεί υπερωρίες, δεν δικαιούται να αρνηθεί χωρίς να υπάρχει σοβαρός λόγος για τουλάχιστον 8 υπερωριακές ώρες τη βδομάδα.

### **ΑΡΘΡΟ 7<sup>ον</sup>. ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΔΕΙΕΣ**

Παραχωρείται άδεια με πλήρεις απολαβές (βασικός συν το τιμαριθμικό επίδομα) ως ακολούθως:-

(α) για τα πρώτα 2 χρόνια υπηρεσίας 21 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.

(β) από τον 3<sup>ον</sup> μέχρι 7<sup>ον</sup> χρόνο υπηρεσίας 22 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.

(γ) από 8<sup>ον</sup> χρόνο υπηρεσίας και άνω 23 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο.

(δ) Η άδεια πρέπει να περιλαμβάνει συνεχή περίοδο δύο τουλάχιστον εβδομάδες νοουμένου ότι ο εργοδοτούμενος έχει εις πίστη του τόση άδεια. Αν όμως ο εργοδότης, λόγω ειδικών προβλημάτων, δεν μπορεί να παραχωρήσει συνεχή άδεια δύο εβδομάδων οι Συντεχνίες έχουν το δικαίωμα να το συζητήσουν το θέμα υπό μορφή κοινών συνεννοήσεων, χωρίς να αποτελεί εργατική διαφορά.

(ε) Η άδεια δίδεται κατόπι έγκρισης της Διεύθυνσης σε συνεννόηση με τους ενδιαφερόμενους.

### **ΑΡΘΡΟ 8<sup>ον</sup>. ΓΙΟΡΤΕΣ-ΑΡΓΙΕΣ**

Οι πιο κάτω μέρες καθορίζονται ως γιορτές-αργίες με πλήρεις απολαβές:

- |                              |                                |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. 1 <sup>η</sup> Ιανουαρίου | 9. 1 <sup>η</sup> Μαΐου        |
| 2. 6 <sup>η</sup> Ιανουαρίου | 10. Δευτέρα του Κατακλυσμού    |
| 3. Καθαρά Δευτέρα            | 11. 15 <sup>η</sup> Αυγούστου  |
| 4. 25 <sup>η</sup> Μαρτίου   | 12. 1 <sup>η</sup> Οκτωβρίου   |
| 5. 1 <sup>η</sup> Απριλίου   | 13. 28 <sup>η</sup> Οκτωβρίου  |
| 6. Μεγάλη Παρασκευή          | 14. 24 <sup>η</sup> Δεκεμβρίου |
| 7. Δευτέρα του Πάσχα         | 15. 25 <sup>η</sup> Δεκεμβρίου |
| 8. Τρίτη του Πάσχα           | 16. 26 <sup>η</sup> Δεκεμβρίου |

### **ΑΡΘΡΟ 9<sup>ον</sup>. ΑΔΕΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ**

Οι πρώτες 2 μέρες ασθένειας έκαστου έτους δεν χρεώνονται σαν άδεια ούτε αποκόπτονται από το μισθό. Δηλαδή κάθε υπάλληλος δικαιούται 2 μέρες ασθένειας χωρίς πιστοποιητικό από γιατρό με πλήρεις απολαβές.

Όταν υπάρχει πιστοποιητικό από γιατρό τότε ο κάθε υπάλληλος δικαιούται να πληρωθεί πλήρως για ακόμα 3 μέρες εφόσον προσκομίσει το πιστοποιητικό.

Σε περίπτωση εγχείρησης ή κλινικής θεραπείας η εταιρεία θα συμπληρώνει το επίδομα των κοινωνικών ασφαλίσεων για ένα μήνα το χρόνο με μέγιστη επιβάρυνση το 70% του μισθού του υπαλλήλου νοουμένου ότι ο υπάλληλος έχει πέρα των 3 μηνών υπηρεσία.

Σε κάθε περίπτωση ασθένειας η εταιρεία έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον υπάλληλο να εξεταστεί από δικό της γιατρό για επιβεβαίωση της ασθένειας. Το κόστος της επίσκεψης στον γιατρό της εταιρείας θα το επιβαρύνεται η εταιρεία και αν αποδειχθεί ψεύδος από τον υπάλληλο η Εταιρεία μπορεί να προχωρήσει με οποιαδήποτε πειθαρχικά μέτρα η και άλλα μέτρα κρίνει κατάλληλα.

### **ΑΡΘΡΟ 10<sup>ον</sup>. ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

Παρέχεται άδεια μητρότητας ως ο σχετικός Νόμος.

Νοείται ότι, σε περίπτωση πρώτου και δεύτερου τοκετού, η περίοδος άδειας μητρότητας είναι στις είκοσι δύο (22) συναπτες εβδομάδες.

Νοείται περαιτέρω ότι, σε περίπτωση τρίτου και μεταγενέστερων αυτού τοκετών, η περίοδος άδειας μητρότητας επεκτείνεται στις είκοσι έξι (26) συναπτές εβδομάδες.

Ο εργοδότης συμπληρώνει τη διαφορά μεταξύ του επιδόματος μητρότητας που παίρνει η εργοδοτούμενη από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και των κανονικών αποδοχών. Διευκρινίζεται ότι σε καμία περίπτωση η πληρωμή του εργοδότη δεν θα υπερβαίνει το 30% των κανονικών αποδοχών της εργοδοτούμενης.

## **ΑΡΘΡΟ 11<sup>ον</sup>. ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ**

Παρέχεται άδεια πατρότητας 2 εβδομάδες ως ο σχετικός νόμος. Ο εργοδότης θα πληρώνει για την άδειας πατρότητας τη διαφορά μεταξύ του παρερχομένου από τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις επιδόματος και των κανονικών αποδοχών (βασικός μισθός και τιμαριθμικό επίδομα) του εργοδοτούμενου, νοημένου ότι η επιβάρυνση του εργοδότη δεν θα υπερβαίνει το 30% των αποδοχών του εργοδοτούμενου.

## **ΑΡΘΡΟ 12<sup>ον</sup>. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ**

Ο θεσμός της γονικής άδειας εισάγεται στην εταιρεία, ως αποτέλεσμα της εναρμόνισης με την νομοθεσία. Πρόκειται για ένα σημαντικό δικαίωμα των εργαζομένων γονέων, αφού επιτρέπει τόσο στη μητέρα όσο και στον πατέρα να απουσιάζουν από την εργασία τους με σκοπό τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού τους.

Οι όροι, προϋποθέσεις, χρόνος και τρόπος λήψης της γονικής άδειας, καθορίζονται στον σχετικό Νόμο. (Αυτούσιος ο Νόμος επισυνάπτεται ως Παράστημα Β)

**12.1** Η εταιρεία υιοθετεί πολιτική υποστηρικτικού και φιλικού περιβάλλοντος για τους γονείς και τις οικογένειες τους. Η γέννηση ενός παιδιού αποτελεί μια ιδιαίτερη στιγμή. Για τον λόγο αυτό η εταιρεία θα καταβάλει ποσό, ύψους €200 σε κάθε εργαζόμενο ή εργαζόμενη μετά τη γέννηση του τέκνου του/της.

## **ΑΡΘΡΟ 13<sup>ον</sup>. ΚΩΔΙΚΑΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

Η εταιρεία εφαρμόζει τον Κώδικα Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία που συμφωνήθηκε μεταξύ της ΟΕΒ και των Συντεχνιών ΣΕΚ και ΠΕΟ.

Αυτούσιο το κείμενο του Κώδικα επισυνάπτεται ως Παράρτημα Γ της Σύμβασης.

## **ΑΡΘΡΟ 14<sup>ον</sup>. ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ**

Παρέχετε Τιμαριθμικό Επίδομα. Για σκοπούς τιμαριθμικών αναπροσαρμογών ακολουθείται το υφιστάμενο Κυβερνητικό Σύστημα όσον αφορά τόσο το χρόνο όσο και το ποσοστό της αναπροσαρμογής.

Το παρεχόμενο τιμαριθμικό επίδομα ήταν από 01/01/2025, 12.56% επί του βασικού μισθού του κάθε εργατοϋπαλλήλου.



«Μεταβατική Συμφωνία για την Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή για Περίοδο Τριών Ετών». Η μεταβατική συμφωνία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της συλλογικής σύμβασης, η οποία επιτεύχθηκε μεταξύ των Κοινωνικών Εταιρών στην παρουσία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στις 12/05/2023.

Η διαφορά για την ΑΤΑ εκ φεύγει των επί μέρους διαπραγματεύσεων/συμφωνιών. Κατά συνέπεια, μπορεί να εξεταστεί μόνο ως γενικότερο θέμα μεταξύ εργοδοτών και συντεχνιών, υπό την προεδρία του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

#### **ΑΡΘΡΟ 15<sup>ον</sup>. ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑ – 13<sup>ος</sup> ΜΙΣΘΟΣ**

Στις γιορτές των Χριστουγέννων παρέχεται φιλοδώρημα ίσο προς τις απολαβές ενός μηνιαίου μισθού (βασικός συν τιμαριθμικό επίδομα) σαν 13ο μισθό έκαστου έτους.

Το φιλοδώρημα των Χριστουγέννων καταβάλλεται το αργότερο μέχρι τις 20 Δεκεμβρίου έκαστου έτους. Ο μισθός αυτός παραχωρείται επί ημερολογιακού έτους, δηλαδή από 01/01 μέχρι 31/12.

Για προσωπικό με λιγότερη υπηρεσία θα παραχωρείται αναλογία του πιο πάνω και σύμφωνα με τους δεδουλευμένους μήνες του υπαλλήλου.

Στις περιπτώσεις απόλυσης ή αποχώρησης υπαλλήλου θα παραχωρείται αναλογία του πιο πάνω και σύμφωνα με τους δεδουλευμένους μήνες. Νοείται ότι και στις δύο περιπτώσεις θα δίδεται η προβλεπόμενη από το Νόμο γραπτή προειδοποίηση.

#### **ΑΡΘΡΟ 16<sup>ον</sup>. ΤΑΜΕΙΟ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

Λειτουργεί για το μόνιμο προσωπικό της Εταιρείας ο θεσμός του Ταμείου Προνοίας.

Στο υφιστάμενο Ταμείο Προνοίας η συνεισφορά του εργοδότη θα είναι **5.25%** πάνω στο σύνολο των απολαβών του εργοδοτουμένου, (βασικός και τιμαριθμικό επίδομα). Η συνεισφορά του κάθε υπαλλήλου επιλέγεται από τον ίδιο και μπορεί να είναι η ελάχιστη εκάστοτε συνεισφορά της εταιρείας μέχρι 10%.

Μέλος του ταμείου προνοίας γίνεται κάθε υπάλληλος της εταιρείας μετά από τον 6<sup>ον</sup> μήνα υπηρεσίας.

**16.1** Από **01/07/2026** οι εκατέρωθεν εισφορές στο ταμείο προνοίας θα αυξηθούν κατά 0,25% και θα γίνουν **5.5%**.

**16.2** Από **01/12/2026** οι εκατέρωθεν εισφορές στο ταμείο προνοίας θα αυξηθούν κατά 0,25% και θα γίνουν **5.75%**.

#### **ΑΡΘΡΟ 17<sup>ον</sup>. ΕΠΙΔΟΜΑ ΒΑΡΔΙΑΣ**

Στο προσωπικό της Εταιρείας που εργάζεται στη 2<sup>η</sup> βάρδια παρέχεται επίδομα βάρδιας **15%** επί του ολικού μισθού (βασικός και τιμαριθμικό επίδομα).



## ΑΡΘΡΟ 18<sup>ον</sup>. ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΕΥΜΑΤΟΣ

Σε υπαλλήλους της Εταιρείας που λόγω της φύσεως της εργασίας τους θα βρίσκονται κατά την ώρα του φαγητού εκτός του συνηθισμένου τόπου εργασίας τους θα παίρνουν για κάθε γεύμα ποσό €6,00 ως επίδομα γεύματος.

## ΑΡΘΡΟ 19<sup>ον</sup>. ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ

Η Εταιρεία θα καταβάλλει οδοιπορικά μόνο σε άτομα που είναι εξουσιοδοτημένα από αυτή να χρησιμοποιήσουν για δουλειά της Εταιρείας το δικό τους όχημα.

## ΑΡΘΡΟ 20<sup>ον</sup>. ΣΤΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Εταιρεία θα παρέχει στο προσωπικό της στολές εργασίας. Το προσωπικό οφείλει να τις χρησιμοποιεί και να τις διατηρεί σε καλή κατάσταση. Οι στολές περιλαμβάνουν όλα τα απαραίτητα είδη για ασφαλή και υγιεινή εργασία όπως προβλέπουν οι κανονισμοί της εταιρείας.

Οι στολές αυτές θα δίδονται για το χειμώνα κατά τον Οκτώβρη και για το Καλοκαίρι κατά τον Μάρτη.

Οι στολές αντικαθίστανται μετά από φθορά και επιστροφή τους.

## ΑΡΘΡΟ 21<sup>ον</sup>. ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ

### 21.1 Μισθοί πρόσληψης

Συμφωνούνται μεταξύ των δύο πλευρών οι πιο κάτω ελάχιστοι βασικοί μισθοί πρόσληψης:

	<u>01/01/2025</u>	<u>01/01/2026</u>
Προσωπικό παραγωγής (χειριστές μηχανημάτων & αποθηκάριοι)		
Πρόσληψη το μήνα	€942.00	€952.00
6μηνο το μήνα	€977.00	€987.00
Προσωπικό συσκευασίας πλήρους απασχόλησης & καθαρίστριες		
Πρόσληψη το μήνα	€845.52	€855.52
6μηνο το μήνα	€901.20	€933.30

### 21.2 Αυξήσεις υφιστάμενου προσωπικού

- Από **01/01/2025** θα παραχωρηθούν αυξήσεις:-

**€30.00** στον βασικό μισθό για το προσωπικό με υπηρεσία από 1-2 χρόνων.

**€40.00** στον βασικό μισθό για το προσωπικό με υπηρεσία 2 χρόνων και άνω.



- Την **01/01/2026** θα παραχωρηθούν αυξήσεις **€40.00** στον βασικό μισθό σε όλο το προσωπικό.

Τις αυξήσεις τις δικαιούνται όσοι έχουν προσληφθεί μέχρι 30/6, κάθε προηγούμενου έτους.

#### **ΑΡΘΡΟ 22<sup>ον</sup>. ΜΟΝΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

Νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό μονιμοποιείται και εντάσσεται στο τακτικό προσωπικό της Εταιρείας μετά από 6μηνο ευδόκιμη υπηρεσία.

#### **ΑΡΘΡΟ 23<sup>ον</sup>. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ**

Νεοπροσλαμβανόμενοι υπάλληλοι θα δικαιούνται όλα τα ωφελήματα που καθορίζονται στη παρούσα σύμβαση εκτός του ταμείου προνοίας, το οποίο καθορίζεται από το άρθρο 16 της παρούσας συλλογικής σύμβασης.

#### **ΑΡΘΡΟ 24<sup>ον</sup>. ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ Η ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ**

Η απόλυση υπαλλήλων της Εταιρείας θα διέπεται από τις πρόνοιες του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου άρθρο 24 του 1967 και των μετέπειτα τροποποιήσεων.

Επιπρόσθετα από τις ανωτέρω πρόνοιες θα παρέχεται προειδοποίηση μιας εβδομάδας και από τις δύο πλευρές σε περιπτώσεις απολύσεως ή αποχωρήσεως κατά τη διάρκεια των πρώτων 6 μηνών από την πρόσληψη.

Η Εταιρεία δύναται σε περιπτώσεις απολύσεων να απολύει αμέσως το επηρεαζόμενο προσωπικό προπληρώνοντας τους αντίστοιχους μισθούς προειδοποιήσεων.

#### **ΑΡΘΡΟ 25<sup>ον</sup>. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ**

Οι υπάλληλοι της Εταιρείας έχουν το δικαίωμα να εντάσσονται σε Συντεχνία που θα επιλέξουν και θα το κοινοποιούν στην Εταιρεία με ενυπόγραφη δήλωση τους.

#### **ΑΡΘΡΟ 26<sup>ον</sup>. ΑΝΔΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ**

Το ανδρικό προσωπικό της εταιρείας θα δικαιούται άδεια μετ' απολαβών κατά την μέρα γέννησης του παιδιού του.

#### **ΑΡΘΡΟ 27<sup>ον</sup>. ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ / ΑΠΟΚΟΠΗ ΣΥΝΔΡΟΜΩΝ**

Συμφωνείται όπως εφαρμοσθεί ο θεσμός της αποκοπής συνδρομών (τσιέκ-οφφ) ως ακολούθως:

Θα κρατείται από το Λογιστήριο της Εταιρείας 1% επί του εκάστοτε ολικού μισθού (βασικός συν τιμαριθμικό επίδομα) κάθε εργοδοτούμενου και θα εμβάζετε τούτο στη Συντεχνία του.

#### **ΑΡΘΡΟ 28<sup>ον</sup>. ΤΑΜΕΙΟ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ**

Η Εταιρεία εισφέρει στα ταμεία ευημερίας των Συντεχνιών (ΟΒΙΕΚ-ΣΕΚ και ΣΕΒΕΤΤΥΚ-ΠΕΟ) **0,85%** επί των ολικών μισθών (βασικός μισθός και τιμαριθμικό επίδομα) των μελών της κάθε Συντεχνίας.

- Την **01/01/2026** η εισφορά γίνεται **1%** επί των ολικών μισθών (βασικός μισθός και τιμαριθμικό επίδομα) των μελών της κάθε Συντεχνίας.

#### **ΑΡΘΡΟ 29<sup>ον</sup>. ΕΠΙΛΥΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ**

Θα ακολουθούνται οι πρόνοιες του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων, ο οποίος αποτελεί παράρτημα Α της παρούσας.

#### **ΑΡΘΡΟ 30<sup>ον</sup>. ΙΣΧΥΣ ΚΑΙ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ**

Η Σύμβαση τίθεται σε εφαρμογή από την **01/01/2025** και λήγει την **31/12/2026**, θα ανανεώνεται δε αυτόματα από έτος εις έτος, εκτός εάν οποιοδήποτε από τα συμβαλλόμενα μέρη καταγγείλει αυτή ή ζητήσει γραπτώς αναθεώρηση της δύο τουλάχιστον μήνες πριν τη λήξη της.

#### **ΑΡΘΡΟ 31<sup>ον</sup>. ΥΠΟΒΟΛΗ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ**

Βάσει του άρθρου 30 της παρούσας, οι Συντεχνίες δεν δικαιούνται να υποβάλουν άλλα αιτήματα ή να ζητήσουν οποιαδήποτε τροποποίηση της Σύμβασης πριν από τη λήξη της. Επίσης βάσει των προνοιών του άρθρου 30 τα αιτήματα θα υποβάλλονται δύο μήνες πριν από τη λήξη της συμφωνίας, θα εξετάζονται σύμφωνα με το άρθρο 29.

#### **ΑΡΘΡΟ 32<sup>ον</sup>. ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ**

Κανένας από τους συμβαλλομένους δεν θα θεωρείται υπεύθυνος για οποιαδήποτε αποτυχία του να τηρήσει οποιοδήποτε όρο της παρούσας συμφωνίας, αν η μη τήρηση του όρου αυτού οφείλεται σε λόγους πέραν του ελέγχου του ή ανωτέρας βίας. Χωρίς επηρεασμό της γενικότητας του όρου, ανωτέρα βία ή λόγοι πέραν του ελέγχου των συμβαλλομένων περιλαμβάνουν φυσικές καταστροφές, επιδημίες, σεισμούς, πλημμύρες, φωτιά, καταιγίδες, βροχές, τυφώνες, πολέμους, εχθρικές στρατιωτικές ενέργειες, νομοθεσίες, κανονισμούς και πράξεις και παραλήψεις κυβερνητικών και αρμοδίων αρχών, εμπάργκο, στρατιωτική αναταραχή ή πολεμική αναταραχή, διαδηλώσεις, εργατικές αναταραχές και διάφορες απεργίες, ανταπεργίες, αδυναμίας ή κατάρρευσης παροχών όπως ηλεκτρικού ρεύματος, νερού κ.λ.π., αδυναμίας ή δυσκολιών στις μεταφορές, ή άλλες απαγορεύσεις που δεν οφείλονται σε υπαιτιότητα του συμβαλλόμενου που επικαλείται λόγους ανωτέρας βίας.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

- A. Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων.
- B. Νόμος, Ο Περί Γονικής Άδειας και Άδεια για λόγους Ανωτέρας Βίας.
- Γ. Κώδικας Πρόληψης και Αντιμετώπισης της Παρενόχλησης και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ,



Γιώργος Κασιούρης  
Γενικός Γραμματέας



Πάνος Παναγιώτου  
Γενικός Γραμματέας

Για την Εταιρεία DELORBIS PHARMACEUTICALS LTD



Delorbis Pharmaceuticals Ltd  
17, Athinon Street  
Ergates Industrial Area  
2643 Ergates  
P.O. Box 2081  
2081 Lefkosia, Cyprus  
T: +357 22 845 900  
F: +357 22 845 102  
E: delorbis@delorbispharma.eu

Βάκης Φράγκος  
Γενικός Διευθυντής

Παναγιώτης Ζαβαλής  
Οικονομικός Διευθυντής

Λευκωσία, 07/04/2025