

Μήνυμα της ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

Και φθάσαμε στο 6 newsletter μας και συνεχίζουμε με πολύ διάθεση και κέφι τον Σεπτέμβριο για το τεύχος 7. Τον Αύγουστο δεν θα φτιάξουμε τεύχη γιατί με κανονικές συνθήκες είναι μήνας διακοπών. Δυστυχώς για τους λογιστές δεν δείχνει αν και είμαστε σίγουροι ότι θα δωθεί παράταση τουλάχιστον μέχρι 15 Σεπτεμβρίου. Θα σας ευχηθούμε να περάσετε ένα Αύγουστο όσο περισσότερο μπορείτε με τους δικούς σας ανθρώπους και σίγουρα σε κάποια παραλία της χώρας μας.

Η Συντακτική Ομάδα

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

σελ. 2:
ΑΛΑΜΠΡΟΣ ΜΠΕΛΕΣΗΣ
ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΟΙΩΝ ΑΝΑΨΥΧΗΣ (Ν.Ε.Π.Α)

σελ. 4:
ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ
ΕΝΙΑΙΑ ΦΟΡΟΛΟΓΗΣΗ 15% ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΖΙΟΥΤΑ
ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΦΚΑ

σελ. 5:
ΔΟΥΚΕΡΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ
ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΜΑΣ

σελ. 6:
ΜΑΡΙΑ Σ. ΜΟΥΚΑ
ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΩΣ ΣΥΝΤΑΣΣΕΤΑΙ ΣΩΣΤΑ:

σελ. 7:
ΤΑΣΟΣ ΚΑΤΣΑΡΗΣ
ΘΕΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ: ΠΟΛΥΤΕΛΕΙΑ Ή ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ;

Δελτίο τύπου ΠΑΕΛΟ

Στα πλαίσια διαδικτυακής εκδήλωσης με καλεσμένο τον υπουργό ΨΗΦΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ Κο Πιερρακάκη που οργανώθηκε από τον ΣΕΛΠΕ και ήταν καλεσμένοι και οι εκπρόσωποι της ΠΑΕΛΟ κκ Παναγιωτόπουλος και Μπέλεσης διατυπώθηκαν από πλευράς ΠΑΕΛΟ δύο ερωτήματα και συγκεκριμένα:

1) Από τον Πρόεδρο Βασίλη Παναγιωτόπουλο, επαναλήφθηκε το ερώτημα που είχε τεθεί από την ΠΑΕΛΟ στην εκδήλωση που είχε οργανωθεί τον Μάρτιο από την ΠΑΕΛΟ σχετικά με την διασύνδεση ΓΕΜΗ με μητρώο Εφοριών και ΕΦΚΑ και η απάντηση του Υπουργού ήταν ότι το πολύ μέχρι το τέλος του χρόνου θα έχει απλοποιηθεί

2) Ο Αντιπρόεδρος Λαμπρος Μπέλεσης έθεσε το ερώτημα αν υπάρχει πλάνο για διασύνδεση του αρχείου του ΕΣΠΑ με τα μητρώα του ΓΕΜΗ του ΕΦΚΑ και του ΤΑΧΙΣ!! Ο υπουργός ενθουσιάσθηκε και ζήτησε να του υποβληθεί έγγραφη πρόταση με το τι ακριβώς και γιατί του το προτείνουμε και μας υποσχέθηκε ότι θα υλοποιηθεί γιατί απλοποιηθεί μεγάλο κομμάτι της γραφειοκρατίας. ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΑΝΑΦΕΡΟΥΜΕ ΤΟ ΑΙΤΗΜΑ ΠΟΥ ΕΣΤΑΛΗ ΣΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ ΤΟ ΟΠΟΙΟ ΕΙΜΑΣΤΕ ΣΙΓΟΥΡΟΙ ΟΤΙ ΘΑ ΥΛΟΠΟΙΗΘΕΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ

Προς τον Υπουργό Ψηφιακής Διακυβέρνησης Κο Πιερρακάκη
Αξιότιμε κύριε Υπουργέ

Σε συνέχεια της πρόσφατης διαδικτυακής συνάντησης με τον ΣΕΛΠΕ σας στέλνουμε, όπως είχατε αιτηθεί, κρίσιμα θέματα που αφορούν την διασύνδεση του ΕΣΠΑ με ΓΕΜΗ, ΤΑΧΙΣ, ΕΡΓΑΝΗ και επίσης για ποιο λόγο και τι ακριβώς προτείνουμε ώστε να επεξεργασθείτε και να δώσετε, ει δυνατόν, λύση στο θέμα ώστε να υπάρξει απαλλαγή από την γραφειοκρατία και τους τυπικούς ανούσιους ελέγχους κάνοντας της διαδικασία υποβολής αιτημάτων επιδότησης απλούστερη και ασφαλέστερη την δε ελεγκτική διαδικασία να ασχολείται στο εξής με την ουσία της πρότασης και όχι με τυπικά διαδικαστικά στοιχεία αφού θα μπορούν τα στοιχεία αυτά να τα αντλούν αυτόματα από το σύστημα προκειμένου να αποφευχθούν απορρίψεις από πιθανές εσφαλμένες εκτιμήσεις.

Συγκεκριμένα :

1. ΓΕΜΗ: Πολλές φορές ζητούνται πιστοποιητικά εκπροσώπησης και μη μεταβολής ενώ θα μπορούσε το ΕΣΠΑ να έχει την δυνατότητα να τα αντλήσει απευθείας από το σύστημα

2. ΤΑΧΙΣ: Ζητούνται ΚΑΔ, υπόλοιπα οφειλών από την προσωποποιημένη πληροφόρηση, στοιχεία για το πότε έγινε η έναρξη μιας επιχείρησης, δηλώσεις εισοδήματος, περιοδικές δηλώσεις ΦΠΑ. Όλα αυτά θα μπορούσε το ΕΣΠΑ με μια εφαρμογή να τα αντλεί μόνο του από το ΤΑΧΙΣ. Στο σημείο αυτό θέλουμε να τονίσουμε την αδικία που έχουμε δει και μάλιστα στο τελευταίο ΕΣΠΑ της περιφέρειας να απορρίπτονται αιτήματα γιατί η εκτύπωση από το ΤΑΧΙΣ δεν ανέφερε ημερομηνία κάτι φυσικά που είναι άνευ ουσίας αφού θα μπορούσε να πιστοποιηθεί μέσω του συστήματός!! Θεωρούμε ως εκ τούτου αναγκαία για τον έλεγχο την πιστοποίηση μέσω ΤΑΧΙΣ γιατί μια υποβολή φωτοτυπίας ακόμη και να είναι απόλυτα τυπικά σωστή δεν πιστοποιεί και την ειλικρίνεια της

3. ΕΡΓΑΝΗ: Σε πολλά προγράμματα ζητούνται είτε αριθμός εργαζομένων είτε ΕΜΕ (Ετήσιες Μονάδες Εργασίας) με αποτέλεσμα να χρειάζονται πάρα πολλές εκτυπώσεις και φωτοτυπίες για την υποβολή της πρότασης ενώ επιπλέον και πάλι δεν εξασφαλίζεται η ουσιαστική ορθότητα της υποβολής των στοιχείων!! Φυσικά το συγκεκριμένο δεδομένο θα πρέπει να προβλεφθεί και στο νέο ΕΡΓΑΝΗ γιατί μέχρι στιγμής το ισχύον δεν κάνει υπολογισμό!! Επίσης ένα άλλο στοιχείο είναι η υποβολή της κατάστασης της επιθεώρησης εργασίας που πρέπει και αυτή να υποβληθεί ενώ θα μπορούσε να αντληθεί από το ΕΡΓΑΝΗ.

Σκεφθείτε ότι όλα αυτά χρειάζονται φωτοτυπίες σφραγίδα επιχείρησης, σφραγίδα λογιστή, πολλές φορές υπεύθυνη δήλωση του λογιστή που να δηλώνει ότι τα στοιχεία είναι αληθή και όλα αυτά αφού σκαναρισθούν πρέπει να υποβληθούν ένα στην πλατφόρμα κάθε ισχύοντος προγράμματος

Σκεφθείτε λοιπόν πόσες χαμένες εργατοώρες υπάρχουν για

Την επιχείρηση

Τον λογιστή

Τον σύμβουλο

Τον ελεγκτή του ΕΣΠΑ

Ενώ μια ηλεκτρονική διασύνδεση για τις εργατοώρες θα απάλασσε αλλά και θα διασφάλιζε και την ορθότητα των δεδομένων που υποβάλλονται και φυσικά την διαφάνεια και την ουσιαστική και όχι την τυπική αξιολόγηση της πρότασης

Σε όλα αυτά πρέπει να συνηγορήσουμε ότι πολλά προγράμματα του Ταμείου Ανάκαμψης θα περάσουν από το ΕΣΠΑ και δυστυχώς η μέχρι τώρα εμπειρία μας είναι ότι όταν οι ξένοι επενδυτές ακούν την διαδικασία της γραφειοκρατίας αποφεύγουν τα προγράμματα αλλά και την χώρα μας

ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΕΛΟ

ΒΑΣΙΛΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΥΛΟΣ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΛΑΜΠΡΟΣ ΜΠΕΛΕΣΗΣ

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΠΑ.Ε.Λ.Ο. ECONOMIC REVIEWS AND ANALYSIS

ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΠΟΥ ΟΡΓΑΝΩΘΗΚΕ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑ.Ε.Λ.Ο.



Στα πλαίσια της ενημέρωσης των μελών της, Λογιστών, Οικονομολόγων, στελεχών οικονομικών υπηρεσιών & διαχείρισης προσωπικού καθώς και των επιχειρήσεων για το τι περιμένουμε και πώς πρέπει να το αντιμετωπίσουμε στην μετά covid εποχή διοργάνωσε ημερίδα σε συνεργασία με:

Τον γενικό διευθυντή και αναπληρωτή αντιπρόεδρο του ΣΕΛΠΕ καθηγητή πανεπιστημίου **Νεάπολις Κύπρου Αντώνη Ζαΐρη** και την εξειδικευμένη εταιρεία Συμβούλων Ανθρώπινου Δυναμικού **Achieve Performance SA**

ΜΕ ΘΕΜΑ: «**“Καταπονημένοι” εργαζόμενοι & εμπειρία πελάτη στη μετα-covid εποχή: Γεφυρώνοντας το κενό**»

η οποία προβλήθηκε στο κανάλι της ΠΑΕΛΟ <<YOU TUBE ΠΑΕΛΟ>> και φυσικά όποιος θέλει να την βρεί μπορεί να την αναζητήσει εκεί.

Στην εκδήλωση πήραν μέρος :

Ο καθηγητής Πανεπιστημίου Νεάπολις Κύπρου **Κος Αντώνης Ζαΐρης**
Απο πλευράς ΠΑΕΛΟ

Ο Πρόεδρος **Βασίλης Παναγιωτόπουλος**

Ο Αντιπρόεδρος **Λάμπρος Μπέλεσης**

Απο πλευράς ACHIEVE PERFORMANCE SA

Η κ **Μάρα Μαρινάκη** Διευθύντρια Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού
Στην εκδήλωση απεύθυνε χαιρετισμό και τοποθέτηση

Ο Πρόεδρος του Επαγγελματικού Επιμελητηρίου Πειραιά **Κος Γιάννης Βουτσινάς**

Στην εκδήλωση θα γίνει μία γενική παρουσίαση του θέματος απο την κυρία Μαρινάκη και στην συνέχεια τέθηκαν πολλά ερωτήματα απο τους συμμετέχοντες άλλα και απο το κοινό τα οποία και θα απαντηθούν

Την ημερίδα θα συντονίζει ο δημοσιογράφος **Νίκος Υποφάντης**

Μεσα από το newsletter μας θέλουμε να ευχαριστήσουμε τους καλεσμένους, κο Ζαΐρη, κα Μαρινάκη και τους συνεργάτες της τον κο Βουτσινά καθώς και την ACHIEVE PERFORMANCE SA

Κλείνοντας θα πούμε για μία ακόμη φορά ιδιαίτερος ένα μεγάλο ευχαριστω στον Νίκο Υποφάντη για τον συντονισμό της εκδήλωσης

ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΟΙΩΝ ΑΝΑΨΥΧΗΣ (Ν.Ε.Π.Α)



ΛΑΜΠΡΟΣ ΜΠΕΛΕΣΗΣ

ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΤΗΣ BBC CONSULTING SA
ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΠΑ.Ε.Λ.Ο.

(Νομοθετικό πλαίσιο:

Διαδικασία σύστασης, φορολογικό καθεστώς:

Οι Ναυτιλιακές Εταιρείες Πλοίων Αναψυχής θεσπίστηκαν με το ν. 3182/2003.

Η Ναυτιλιακή Εταιρεία Πλοίων Αναψυχής (Ν.Ε.Π.Α.) είναι εμπορική εταιρεία και έχει σαν αποκλειστικό της σκοπό την απόκτηση κτήση ,την εκμετάλλευση ή τη διαχείριση πλοίων αναψυχής με ελληνική σημαία, ΠΡΟΣΟΧΗ ΟΜΩΣ τα οποία χαρακτηρίζονται επαγγελματικά (Νόμος 4256/2014-ΦΕΚ92/Α/14-4-2014) .

Κατάρτιση καταστατικού:

Το καταστατικό της ΝΕΠΑ καταρτίζεται από δύο τουλάχιστον ιδρυτές και καταχωρείται στο Μητρώο Ναυτιλιακών Εταιρειών Πλοίων Αναψυχής.(ε-ΜΗΤΡΩΟ ΠΛΟΙΩΝ -Νόμος 4256/2014 και άρθρο 51 ν4569/2018 & Ε. 2094/2019)

Η Ν.Ε.Π.Α. αποκτά νομική προσωπικότητα μόλις καταχωρηθεί το καταστατικό της στο Μητρώο Ναυτιλιακών Εταιρειών Πλοίων Αναψυχής.



Ένα πολύ σημαντικό και ενδιαφέρον θέμα, με δεδομένο ότι είμαστε μία χώρα που ένα μεγάλο μέρος των εσόδων μας προέρχεται από τον τουρισμό και άλλο ένα από την ναυτιλία είναι η εκμετάλλευση των τουριστικών σκαφών και ποιο είναι το νομοθετικό-διαδικαστικό-φοροτεχνικό πλαίσιο για την λειτουργία μίας τέτοιας επιχείρησης.

Αν και φυσικά μία τέτοια επιχειρηματική δραστηριότητα μπορεί να λειτουργήσει με όλες τις μορφές (Ατομική-ΟΕ-ΕΕ-ΙΚΕ-ΕΠΕ-ΑΕ) υπάρχει μία ειδική κατηγορία νομικής μορφής με σημαντικά πλεονεκτήματα η οποία βασίζεται στον νόμο 2182/2003, την οποία στις παρακάτω γραμμές θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε και που κατά την άποψη μας είναι η ιδανική για να επιλέξει μία επιχείρηση που είτε θέλει να αγοράσει είτε να εκμεταλλευθεί τουριστικό σκάφος.

Η εταιρεία αυτή λέγεται Ναυτιλιακή Εταιρεία Πλοίων Αναψυχής (Ν.Ε.Π.Α) και έχει ένα ειδικό νομικό και φορολογικό καθεστώς!



Τι πρέπει να περιέχει το καταστατικό:

α) Την επωνυμία, την έδρα, το σκοπό και τη διάρκεια της εταιρείας.

Η επωνυμία της Ν. Ε. Π. Α. πρέπει να περιλαμβάνει τις λέξεις «Ναυτιλιακή Εταιρεία Πλοίων Αναψυχής» ή τα αρχικά γράμματα των λέξεων αυτών «Ν.Ε.Π.Α.», καθώς και διακριτικό τίτλο. Για τις διεθνείς συναλλαγές της εταιρείας η επωνυμία μπορεί να εκφράζεται και σε ξένη γλώσσα σε πιστή μετάφραση.

Έδρα της εταιρείας ορίζεται δήμος ή κοινότητα της ελληνικής επικράτειας.

Η Ν.Ε.Π.Α. έχει διάρκεια ορισμένου χρόνου που καθορίζεται στο καταστατικό. Η διάρκεια δεν μπορεί να οριστεί μεγαλύτερη των τριάντα ετών.

β) Το εταιρικό κεφάλαιο και τις μετοχές.

Ελάχιστο εταιρικό κεφάλαιο για την ίδρυση της Ν.Ε.Π.Α. ορίζεται το ποσό των δέκα χιλιάδων ευρώ.

Το κεφάλαιο της Ν.Ε.Π.Α. καταβάλλεται από τους ιδρυτές, σε μετρητά στο ταμείο ή σε τραπεζικό λογαριασμό της εταιρείας, κατά τη σύστασή της.

Η ονομαστική αξία κάθε μετοχής δεν μπορεί να οριστεί κατώτερη του 1 ευρώ.

γ) Το διοικητικό συμβούλιο, τη γενική συνέλευση των μετόχων και τις αρμοδιότητές τους.
Η Ν.Ε.Π.Α. διοικείται και εκπροσωπείται από το διοικητικό της συμβούλιο, το οποίο απαρτίζεται από τρία τουλάχιστον μέλη, μετόχους ή μη. Στο αρχικό καταστατικό πρέπει να ορίζονται τα μέλη του πρώτου διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας.

δ) Τα δικαιώματα των μετόχων.

ε) Τη διάλυση και εκκαθάριση της περιουσίας της εταιρείας.

ΤΕΛΟΣ ΑΞΙΖΕΙ ΝΑ ΣΗΜΕΙΩΘΕΙ ΟΤΙ ΣΤΗΝ ΝΕΠΑ Η ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΑΦΟΡΑ ΜΟΝΟ ΤΗΝ ΚΕΦΑΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ ΚΑΙ ΔΕΝ ΒΑΡΑΙΝΕΙ ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑ!



Διαδικαστικά:

Το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας (Υ.Ε.Ν.) τηρεί ειδικό μητρώο στο οποίο καταχωρούνται όλες οι Ν.Ε.Π.Α.

Το μητρώο αποτελείται από:

1. Το βιβλίο μητρώου ναυτιλιακών εταιρειών πλοίων αναψυχής.

Περιλαμβάνει την επωνυμία της εταιρείας.

Οι εταιρείες που καταχωρούνται αριθμούνται. Ο αριθμός αυτός που λαμβάνουν είναι ένας μοναδικός αριθμός, που είναι ο αριθμός μητρώου της εταιρείας και αναγράφεται στο φάκελο και στη μερίδα αυτής.

Ο αριθμός μητρώου αναφέρεται σε κάθε έγγραφο που υποβάλλεται για να καταχωρηθεί, καθώς και σε κάθε έγγραφο ή πιστοποιητικό που προέρχεται από την υπηρεσία του μητρώου και αφορά καταχωρημένη εταιρεία.

2. Το φάκελο κάθε εταιρείας.

Στο φάκελο της εταιρείας τηρούνται το καταστατικό και όλα τα έγγραφα που υποβάλλονται για καταχώριση στη μερίδα της.

3. Τη μερίδα κάθε εταιρείας.

Στη μερίδα της εταιρείας σημειώνονται τα πλοία που έχει στην κυριότητα ή στην εκμετάλλευση ή στη διαχείρισή της και ο αριθμός της διοικητικής πράξης με την οποία αυτά χαρακτηρίζονται ή παύουν να χαρακτηρίζονται ως επαγγελματικά πλοία αναψυχής. Μεταβολές των παραπάνω σημειώνονται στη μερίδα της εταιρείας αμέσως μετά την υποβολή των εγγράφων μεταβολής. Τροποποιήσεις του καταστατικού σημειώνονται στη μερίδα αμέσως μετά την υποβολή αντιγράφου της απόφασης της γενικής συνέλευσης, στην οποία αναφέρεται ολόκληρο το κείμενο των άρθρων που τροποποιούνται.

Σημειώνονται επίσης η διάλυση της εταιρείας, ο διορισμός ή η αντικατάσταση των εκκαθαριστών, η περί αναβίωσης της εταιρείας απόφαση της γενικής συνέλευσης, κάθε δικαστική απόφαση που κηρύσσει την εταιρεία σε πτώχευση ή διορίζει ή αντικαθιστά σύνδικο.

4. Το ευρετήριο των εταιρειών.

Καταχώριση στο e-μητρώο πλοίων για όλες τις εταιρείες:

Στο μητρώο καταχωρούνται τα ιδιωτικά πλοία αναψυχής με Ελληνική Σημαία, τα επαγγελματικά σκάφη αναψυχής ανεξαρτήτως σημαίας καθώς και τα επαγγελματικά και τουριστικά ημερόπλοια σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που ορίζονται στο άρθρο 2 του νόμου 4256/2014.

ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ:

α) Τα ιδιωτικά πλοία αναψυχής ελληνικής σημαίας

β) Τα επαγγελματικά πλοία αναψυχής ελληνικής σημαίας

γ) Τα επαγγελματικά πλοία αναψυχής σημαίας άλλου κράτους – μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) και του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (Ε.Ο.Χ.) ή σημαίας κράτους εκτός της Ε.Ε. υπό προϋποθέσεις, τα οποία εκναυλώνονται μεταξύ ελληνικών λιμένων, εφεξής «ξένης σημαίας»

Τα ιδιωτικά πλοία αναψυχής υπό ξένη σημαία δεν έχουν υποχρέωση εγγραφής στο e-Μητρώο του ν. 4256/14, ωστόσο παραμένουν υπόχρεα για την πληρωμή του Τέλους Πλοίων Αναψυχής και Ημερόπλοιων (ΤΕΠΑΗ), σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4211/2013. Για τους σκοπούς διευκόλυνσης των συναλλασσόμενων οι αρμόδιες υπηρεσίες έχουν καταρτίσει Εγχειρίδιο Χρήσης της εφαρμογής του «e-Μητρώου Πλοίων» το οποίο είναι διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση ΑΑΔΕ.

Με την επιτυχή ολοκλήρωση της καταχώρισης των στοιχείων του πλοίου και του συνόλου των ενεργειών των αρμοδίων υπηρεσιών χορηγείται από το σύστημα ο μοναδικός αριθμός καταχώρισης του πλοίου. Ο αριθμός αυτός είναι μοναδικός για κάθε πλοίο και το ακολουθεί σε όποια κατάσταση και αν βρίσκεται π.χ. ιδιωτικό, επαγγελματικό, τουριστικό.

Φορολογικό καθεστώς Ν.Ε.Π.Α.

Φορολογικές απαλλαγές:

Στις Ν.Ε.Π.Α. απαλλάσσονται από κάθε φόρο, τέλος και οποιαδήποτε άλλη επιβάρυνση υπέρ του Δημοσίου ή τρίτων, εκτός τελών χαρτοσήμου:

- Η διανομή κερδών, με εξαίρεση τις αμοιβές των μελών του διοικητικού συμβουλίου, που υπόκεινται σε φόρο εισοδήματος.
- Η ανάληψη κεφαλαίου και οι σχετικές εξοφλητικές αποδείξεις.
- Οι εγγραφές στα τηρούμενα από την εταιρεία βιβλία, τα εισερχόμενα στην Ελλάδα δικαιολογητικά και άλλα έγγραφα που αφορούν πράξεις της εταιρείας στην αλλοδαπή.
- Οι καταθέσεις και τα προς την εταιρεία δάνεια των μετόχων. Η απαλλαγή δεν καταλαμβάνει το φόρο εισοδήματος για τους τόκους καταθέσεων της εταιρείας, καθώς και τους τόκους που προκύπτουν από δάνεια που χορηγούν οι μέτοχοι στην εταιρεία.
- Η κεφαλαιοποίηση των κερδών.

Τήρηση βιβλίων:

- Οι Ν.Ε.Π.Α. που διαχειρίζονται ή εκμεταλλεύονται επαγγελματικά πλοία αναψυχής που ανήκουν σε τρίτους, τηρούν διπλογραφικά βιβλία και έχουν όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τα ΕΛΠ.
- Οι Ν.Ε.Π.Α. που είναι πλοιοκτήτριες επαγγελματικών πλοίων αναψυχής έχουν υποχρέωση να τηρούν απλογραφικά βιβλία.

Σημαντική παρατήρηση ως προς το ΦΠΑ:

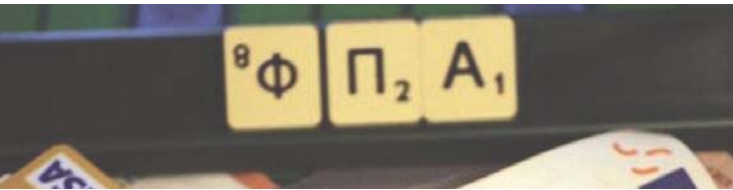
Οι διατάξεις που αφορούν στην αναστολή του εισαγωγικού δασμού και στην απαλλαγή από το Φόρο Προστιθέμενης Αξίας (Φ.Π.Α.) ισχύουν σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις Νόμος 4256/2014-ΦΕΚ92/Α/14-4-2014), ΠΟΛ 1177/2018.

ΕΝΙΑΙΑ ΦΟΡΟΛΟΓΗΣΗ 15% ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΕΔΟΜΕΝΑ



ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ

ΛΟΓΙΣΤΗΣ Α΄ ΤΑΞΗΣ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ WORLDTAXIS
ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΠΑ.Ε.Λ.Ο.
ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ
ΚΑΙ ΜΕΛΟΣ Σ.Ε.Λ.Π.



Η πρόσφατη σύνοδος του των 20 πλουσιότερων κρατών (του G8) μέσα στις πρόσφατες αποφάσεις που έλαβε αποφάσισε το ελάχιστο ποσοστό φορολόγησης που θα είναι 15%

Τι αφορά:

1. Ελάχιστο ποσοστό φορολόγησης 15% για τις 100 μεγαλύτερες πολυεθνικές που τώρα έχουν και κάποιες από αυτές μηδενική φορολόγηση λόγω της παρουσίας τους ως έδρα σε χώρες με προνομιακό φορολογικό καθεστώς
2. Νέο ενιαίο φορολογικό σύστημα για όλες τις χώρες και των επιχειρήσεων αυτών με προτεινόμενο φορολογικό συντελεστή 15%

Πληροφοριακά, ο μέσος όρος του συντελεστή φορολόγησης επιχειρήσεων στον ΟΟΣΑ είναι 21,5% ενώ στην Ελλάδα ο επιβαλλόμενος φόρος ανέρχεται σε 24%. Επίσης, όσον αφορά την Ευρωπαϊκή Ένωση σε πρόσφατη Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής παρουσιάζει το σχέδιο για ένα νέο πλαίσιο φορολογίας των επιχειρήσεων στην ΕΕ, το οποίο θα μειώσει τα διοικητικά βάρη, θα εξαλείψει τα φορολογικά εμπόδια και θα προωθήσει ένα πιο φιλικό προς τις επιχειρήσεις περιβάλλον στην ενιαία αγορά. Ένα εύλογο ερώτημα που προκύπτει είναι πως θα αντιδράσουν στην ΕΕ κράτη -μέλη όπως η Κύπρος, η το Λουξεμβούργο κλπ δηλαδή κράτη με χαμηλότερο φορολογικό συντελεστή.

Τι μπορεί να σημαίνει αυτή η απόφαση για την Ελλάδα;

Καταρχάς ήδη ξέρουμε ότι στα σχέδια του οικονομικού επιτελείου βασικό σημείο είναι η περαιτέρω μείωση του φορολογικού συντελεστή των επιχειρήσεων κάτω από 24%. Θυμίζουμε ότι είχε φτάσει στο 29%.

Η μείωση αυτή κατά τη γνώμη μου, που πρέπει να είναι γενναία, μόνο θετικά μπορεί να λειτουργήσει στην ελληνική οικονομία.

Σε συνδυασμό με την εφαρμογή ενός απλοποιημένου και μόνιμου φορολογικού συστήματος, μείωση των εργατικών και εργοδοτικών εισφορών, απλοποίηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών για κάποιον που θέλει να κάνει επενδύσεις καθώς και απλοποίηση υποβολής προτάσεων η και χωρίς την τραγική χαρτούρα του Αναπτυξιακού νομού, την δημιουργία φορολογικών κινήτρων για τις επενδύσεις, και τέλος με αύξηση εξαγωγών και της καινοτομίας.

Τα παραπάνω θα καταστήσουν τις ελληνικές επιχειρήσεις βιώσιμες και ανταγωνιστικές, ειδικά στον τουριστικό κλάδο.

Θα μειωθεί η φυγή των ελληνικών επιχειρήσεων στα βαλκανικά κράτη για ίδρυση επιχειρήσεων με ότι αυτό συνεπάγεται και για τα δικά μας γραφεία.

Είμαστε λοιπόν σε αναμονή λοιπόν των τελικών αποφάσεων

ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΦΚΑ



ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΖΙΟΥΤΑ

ΝΟΜΙΚΟΣ,
ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΣΤΟΝ ΕΦΚΑ
ΣΤΗ Δ/ΝΣΗ Γ΄ ΠΑΡΟΧΩΝ



Ο ΕΦΚΑ βρίσκεται τελευταία σχεδόν καθημερινά, στην επικαιρότητα, λόγω της καταγραφής από τον Υπουργό Εργασίας κ. Κ. Χατζηδάκη των ζητημάτων που διαπιστώνει, είτε ίδιους όμωσι, είτε κατόπιν καταγγελιών ασφαλισμένων.

Πράγματι τα προβλήματα είναι πολλά και χιλιοειωμένα. Αυτό που προσωπικά θέλω να τονίσω, είναι το γεγονός, πως μετά από πολλά χρόνια, βλέπουμε επιτέλους να λαμβάνονται ουσιαστικά μέτρα έναντι των συσσωρευμένων παθογενειών.

Καταρχήν η αδυναμία επικοινωνίας, που αυτή τη στιγμή είναι πρωταρχικό πρόβλημα, αντιμετωπίζεται με την εισαγωγή τηλεφωνικού κέντρου που θα λειτουργεί 7 ημέρες την εβδομάδα 24 ώρες το 24ωρο, αλλά και της υπηρεσίας myEFKALive της πλατφόρμας που έχει δημιουργηθεί από την ομάδα του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης ακολουθώντας την ήδη πετυχημένη συνταγή του MyOAElive, MyAAElive και MyKEPlive.



Προφανώς και χρειάζεται χρόνος εξοικείωσης εκατέρωθεν, όμως μιλάμε πλέον για μια επαναστατική δυνατότητα συνδιαλλαγής, που ελπίζω θα δώσει ένα τέλος στην ταλαιπωρία των πολιτών αλλά και στον διασυρμό των υπαλλήλων του ΕΦΚΑ, που δυστυχώς, εξαιτίας ενός ποσοστού που επιδεικνύει καταχρηστική συμπεριφορά, απαξιώνονται όλοι.

Για τον ευσυνείδητο δημόσιο υπάλληλο πάντοτε θα υπάρχει τρόπος να επικοινωνήσει κάποιο ζήτημα πολιτισμένα και με ευγένεια στον πολίτη, ακόμη και όταν αδυνατεί, για λόγους που δεν οφείλονται σε δική του υπαιτιότητα, να τον εξυπηρετήσει.



ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΜΑΣ



ΔΟΥΚΕΡΗΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ

ΛΟΓΙΣΤΗΣ-ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΟΣ
Α' ΤΑΞΗΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ-
ΙΔΙΩΤΩΝ
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΤΟΥ TAXVOICE.GR

Μια κλασική μέρα ξεκινάει για έναν συνάδελφο, κάπου στο κέντρο της Αθήνας στο γραφείο του.

Το πρόγραμμα εργασιών της ημέρας βαρύτατο, τα ραντεβού back to back και οι κλήσεις σε σταθερό και κινητό πολυάριθμες. Εκτός αυτών, το χρονοδιάγραμμα διαχείρισης της δουλειάς του, ολοένα και βγαίνει εκτός στοχοθεσίας, λόγω των απεριόριστων υποχρεώσεων που έχει απέναντι στο κράτος και τους πελάτες του.

Ο συνάδελφος όμως δεν το βάζει κάτω.. Είναι συγκεντρωμένος, αποφασιστικός και προσπαθεί πάντα να ξεκινάει τη μέρα του με χαμόγελο, θετική ενέργεια και σωστή συνεργασία με τους συνεργάτες του, με τους οποίους έχει άψογη σχέση.

Έφτασε η ώρα λοιπόν, κοντά στις 9:00 το πρωί να δεχτεί το πρώτο του ραντεβού, έναν πελάτη που επίμονα του ζήτηγε συνάντηση για λόγους έκτακτους, που δεν είχε προσδιορίσει.

Ακολουθεί ο χαρακτηριστικός διάλογος:

Πελάτης: Καλημέρα Γιώργο μου! Ζήτησα επίμονα αυτή τη συνάντηση, γιατί έχω να σου πω κάτι που με έχει δυσχερατήσει και θα ήθελα να το δεις με επιμέλεια.

Λογιστής: Καλημέρα! Παρακαλώ πες μου...

Πελάτης: Κοίταξε να δεις Γιώργο, τόσα χρόνια που συνεργαζόμαστε δεν έχω κανένα παράπονο, το αντίθετο... Από την άλλη, η αμοιβή σου για την τήρηση των βιβλίων μου, είναι αρκετά «τσουκτερή» για τα δεδομένα της εποχής. Μιλώντας προχτές με έναν κολλητό μου, που έχει και αυτός ατομική επιχείρηση στο ίδιο αντικείμενο, μου ανέφερε ότι ο δικός του λογιστής, του παίρνει 20% χαμηλότερη αμοιβή σε σχέση με την δική σου.. Δεν είναι όμως μόνο αυτό.. Για κάθε έκτακτη εργασία, εκτός της τήρησης των βιβλίων, δεν τον χρεώνει απολύτως τίποτα, ενώ εσύ για παράδειγμα με χρεώσες για τις αιτήσεις της επιστρεπτέας προκαταβολής. Για να μην σε ζαλίζω, θέλω να πω απλά πως αν και εσένα σε ξέρω καλά και τον συνάδελφο σου όχι, μένα με συμφέρει να ξεκινήσω συνεργασία μαζί του, χωρίς παρεξήγηση, για καθαρά οικονομικούς λόγους. Άλλωστε φίλοι είμαστε, φίλοι θα μείνουμε. Αυτά είναι μέσα στο πρόγραμμα. Ξέρω ότι σου οφείλω και 5 μηνιάτικα και θα στα δώσω όταν μπορέσω.. Βάλε λίγο πλάτη, καταλαβαίνεις, εδώ είμαστε δεν χανόμαστε..

Λογιστής: Κοίτα να δεις Γιάννη μου. Ο κάθε επαγγελματίας είναι υπεύθυνος να καθορίζει τις αμοιβές του και τον τρόπο παροχής των υπηρεσιών του, αυτό το γνωρίζεις πολύ καλά! Εσύ πχ είσαι ξυλουργός. Θα σου άρεσε να σου πει ο πελάτης, πόσο θα χρεώσεις μια πόρτα που θα φτιάξεις, ενώ την έχεις κοστολογήσει. Φαντάζομαι πως θα στράβωνες, αν στο έθετε έτσι. Άς το αφήσουμε όμως αυτό, το προσπερνάω. Ως προς τη μεταξύ μας επαγγελματική σχέση θέλω να σταθώ και να πω το εξής: Συνεργαζόμαστε χρόνια και είμαστε και φίλοι. Από την πρώτη στιγμή, καθορίσαμε με μεταξύ μας συμφωνία τις αμοιβές μου σαν λογιστή, καθώς και τις υπηρεσίες που περιλαμβάνουν. Θυμάσαι ότι υπογράψαμε και σχετικό συμφωνητικό. Μέσα στο συμφωνητικό έγραφε με σαφήνεια, πως θα υπάρχει χρέωση για κάθε υπηρεσία που δεν περιλαμβάνεται στα συμφωνηθέντα. Πως λοιπόν γυρίζεις και μου τα λες όλα αυτά και μάλιστα μετά από χρόνια ασαφούς συνεργασίας μας; Τέλος πάντων πες μου πως προχωράμε.. Εσύ είσαι αυτός που θα επιλέξεις τον συνεργάτη σου για τα λογιστικά, δεν μπορώ να παρέμβω σε αυτό. Το μόνο που θέλω, πριν αναλάβει ο συνάδελφος, είναι να με ξοφλήσεις.

Πελάτης: Γιώργο μου τα είπαμε αυτά.. Θα στα δώσω όταν μπορέσω.. Δεν μου έχεις εμπιστοσύνη; Βάλε λίγο πλάτη σε φίλος... Έτσι λειτουργεί η αγορά τώρα, αφού τα γνωρίζεις..

Λογιστής: Γιάννη τα γνωρίζω πολύ καλά και σφαιρικά τα θέματα της αγοράς λόγω αντικείμενου, πίστεψε με.. Επί της ουσίας όμως.. Εσύ πιθανόν δεν γνωρίζεις πως σύμφωνα με τον ισχύοντα Κώδικα Δεοντολογίας Λογιστών, ο νέος συνάδελφος πριν αναλάβει έναν πελάτη που φεύγει από άλλο λογιστή, είναι υποχρεωμένος να ρωτήσει τον συνάδελφο του, αν έχει οφειλές προς αυτόν. Αν λοιπόν του οφείλει, πρέπει πρώτα να τον εξοφλήσει και μετά να αναλάβει. Πιστεύω να καταλαβαίνεις.. Διαθέτεις αντίληψη..

Πελάτης: Σοβαρά; Αλήθεια, δεν το γνώριζα και μάλιστα δεν μου το ανέφερε και καθόλου ο συνάδελφος σου. Θα δω τι θα κάνω.. Με προβληματίσες τώρα.. Θα περάσω πάλι από το γραφείο του να συνηνοηθούμε.. Δεν θέλω να σε βάλω και σε δύσκολη θέση..



Μετά από 9 μήνες και ενώ ο πελάτης είχε αλλάξει λογιστή, χωρίς να λάβει υπόψη του τις επιστημονικές του συναδέλφου Γιώργου, ο Γιώργος δέχεται απρόσμενα την επίσκεψη στο γραφείο του πρώην πελάτη του και ακολουθεί ο εξής διάλογος.

Πελάτης: Γιώργο μου, δεν έχω μάτια να σε κοιτάζω, τα έκανα μαντάρα. Ότι και να πεις είναι λίγο.. Σε παρακαλώ πολύ άφησε με να σου μιλήσω 5 λεπτάκια.

Λογιστής: Γιάννη μου, πες μου.. Ελπίζω να μου έφερεις τα οφειλόμενα.. Θα μπορούσα να κάνω και καταγγελία στον συνάδελφο στο Οικονομικό Επιμελητήριο, διότι δεν λειτουργήσε ως όφειλε και δεν το έκανα από την καλή μου την καρδιά και λόγω της φιλίας μας..

Πελάτης: Γιώργο έχεις χίλια δίκια.. Φέρθηκα πολύ σκάρτα και δεν έχω τα μούτρα να σε αντικρύσω πρόσωπο με πρόσωπο. Άκουσε με όμως σε παρακαλώ για λίγο και θα με καταλάβεις. Ο συνάδελφος σου με κατέστρεψε. Μου ήρθε έλεγχος από το ΣΔΟΕ και μου καταλόγησε πρόστιμο 30000 ευρώ, από πληθώρα παραβάσεων της νομοθεσίας. Παράλληλα έφαγα και πολλά πρόστιμα από την Επιθεώρηση Εργασίας και το ΙΚΑ. Είμαι σε απόγνωση. Δεν ξέρω τι να κάνω. Μπορείς να με βοηθήσεις; Πάρε και τους 5 μήνες που σου χρωστάω, να μην έχουμε εκκρεμότητες.

Λογιστής: Γιάννη μου ο λογιστής είναι συνεργάτης-σύμβουλος και σε καμία περίπτωση δεν ευθύνεται εξ ολοκλήρου για τις αυθαιρεσίες των πελατών του. Έχει βέβαια την ευθύνη που του αναλογεί, οφειλοντας να τηρεί τους νόμους και τις διατάξεις που ισχύουν, προστατεύοντας πάντα τους πελάτες του. Δεν μπορώ να εκφέρω άποψη για το πώς λειτουργεί ο συνάδελφος ή αν έχει το απαραίτητο γνωσιακό υπόβαθρο. Η άποψη μου σίγουρα όμως για αυτόν, είναι ότι δε λειτουργεί επαγγελματικά, διότι δεν τήρησε τον συναδελφικό κώδικα δεοντολογίας του κλάδου του. Μέχρι εκεί... Επειδή γνωρίζομαστε χρόνια και θέλω να είμαι ειλικρινής μαζί σου, σε ενημερώνω πως θα λάβω την αμοιβή που μου χρωστάς, αλλά δε θα σε αναλάβω. Ελπίζω να με καταλαβαίνεις.. Είναι επιλογή μου επαγγελματική και πρέπει να τη σεβαστείς.

Πελάτης: Γιώργο μου, ότι και να πεις είναι λίγο... Και εγώ στη θέση σου, ίσως το ίδιο θα έκανα.. Τα βάζω με τον εαυτό μου.. Υποτίθεται ότι είμαι χρόνια επαγγελματίας στην πίστωση και την πάτησα σαν αρχάριος. Δεν κατάλαβα ότι οι σωστές συνεργασίες χτίζονται, κερδίζονται μέρα με τη μέρα και βασίζονται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και αλληλοεκτίμηση. Δεν κατάλαβα επίσης ότι η αμοιβή ενός συνεργάτη, είναι ανάλογη της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχει και της γνώσης που διαθέτει. Με άλλα λόγια, υποτίμησα τη δουλειά σου σαν λογιστή, ενώ εσύ ημεροβραδιαζόσουν για να με καλύψεις σε όλα τα επίπεδα.

Λογιστής: Γιάννη μου χαιρόμαι που τα κατάλαβες όλα αυτά, έστω και ετεροχρονισμένα. Κάλιο αργά, παρά ποτέ..

Ποιο είναι το νόημα του παραπάνω χαρακτηριστικού διαλόγου;
Ο καθένας ας βγάλει τα συμπεράσματα του...

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΩΣ ΣΥΝΤΑΣΣΕΤΑΙ ΣΩΣΤΑ;



ΜΑΡΙΑ Σ. ΜΟΥΚΑ

ΛΟΓΙΣΤΡΙΑ
ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΟΣ Α' ΤΑΞΗΣ.

Σύμβαση εργασίας (αγγ.ορολογία employment contract), είναι η συμφωνία (γραπτή ή προφορική), μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, όπου ο ένας παρέχει την εργασία του εναντι της αμοιβής του, (μισθός) απο τον εργοδότη.

Θα ξεκινήσουμε να αναλύουμε, τις συμβάσεις εργασίας σε πολλά άρθρα μου, καθώς είναι ένα κεφάλαιο με μεγάλη σημασία στην διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων.

Σε αυτό το άρθρο, θα δούμε αρχικά, πως συντάσσουμε μια σύμβαση εργασίας γενικά.

Έχουμε συμβάσεις ορισμένου χρόνου (απασχόληση του εργαζόμενου για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα – θα αναλύσουμε σε άλλο άρθρο) και σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Αρχικά στον πρόλογο αναφέρεται η ημερομηνία έναρξης της εργασιακής σχέσης, τα στοιχεία του εργαζόμενου (ονοματεπώνυμο, διεύθυνση, ΑΦΜ, ΔΟΥ) και τα ίδια στοιχεία ακριβώς για τον εργοδότη. Εδώ αναφέρεται και ο νόμιμος εκπρόσωπος της εταιρείας το ΑΦΜ και η ΔΟΥ του. Στην συνέχεια αναφέρουμε την ειδικότητα του εργαζόμενου τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του αναλυτικά, τα οποία μπορούν να αναφέρονται λεπτομερώς σε συνημμένο παράρτημα της σύμβασης.

Αναλύουμε το ωράριο και τις μερες εργασίας. Είναι σημαντικό να αναφέρεται και το διάλειμμα (απο ...εως...). Προσοχή : το διάλειμμα αν είναι μισή ώρα μέσα στο οκτάωρο σε καμία περίπτωση δεν συνεπάγεται αυτό ότι το ωράριο θα επεκταθεί επιπλέον μισή ώρα λόγω του διαλείμματος που έγινε. Αυτό σαν πράξη αντίκειται στην καλή πίστη της συνεργασίας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη.

Στην συνέχεια αναφέρεται η αμοιβή (μικτές αποδοχές), και τότε θα καταβάλλονται. Εάν ο εργαζόμενος θα ασφαλιζεται σε ομαδικό ασφαλιστήριο της εταιρείας θα πρέπει να αναφέρεται ποιο είναι αυτό.

Αν υπάρχουν τυπικοί συμβατικοί όροι θα πρέπει να αναφέρονται επίσης σε συνημμένο παράρτημα της σύμβασης.

Όσον αφορά, παροχή εξοπλισμού απο τον εργοδότη (τηλέφωνα κινητά, Η/Υ), επίσης ταξίδια εκτός έδρας, θα πρέπει να αναφέρονται στην σύμβαση ώστε ο εργαζόμενος να έχει γνώση αυτών.

Υπόδειγμα σύμβασης :

Στην Αθήνα σήμερα στις μεταξύ της εταιρείας με την επωνυμία που εδρεύει οδός εκπροσωπείται νόμιμα από τον κάτοικο και θα καλείται στο εξής «Εργοδότης» και της κατοίκου με ΑΦΜ ΔΟΥ και που θα καλείται «Εργαζόμενη», συμφωνήθηκαν τα εξής:

Η εργαζόμενη αναλαμβάνει να παρέχει εξαρτημένη εργασία στον εργοδότη, ως Οι υποχρεώσεις της εργαζόμενης, σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας της, αναφέρονται λεπτομερώς στο Παράρτημα Α (Αρμοδιότητες Εργαζόμενου) αυτής της Σύμβασης το οποίο υπεγράφη σήμερα εις διπλούν από την εργαζόμενη και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας.

Το ωράριο εργασίας της εργαζόμενης ανέρχεται σε ώρες την εβδομάδα, από Δευτέρα έως και Παρασκευή με ώρα έναρξης της εργασίας π.μ. και ώρα λήξης την μ.μ. Το διάλειμμα είναι μισή ώρα απο έως

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στην εργαζόμενη για την εργασία της μηνιαίο μισθό που ανέρχεται σε Ευρώ μικτά και θα καταβάλλεται δεδουλευμένος στο τέλος κάθε μήνα.

Η εργαζόμενη υποχρεούται να συμμορφώνεται στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη όσον αφορά στον τόπο, χρόνο και τον τρόπο της εργασίας της, με την επιφύλαξη των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, ιδίως όσον αφορά τα χρονικά όρια εργασίας, τα διαλείμματα εργασίας, τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας κλπ.

Η παρούσα σύμβαση διέπεται συμπληρωματικά από την ισχύουσα εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία.

Συμφωνείται ότι ο εργοδότης ασφαλιζει για ατύχημα την εργαζόμενη μέσω Ομαδικού Ασφαλιστηρίου, οικειοθελώς, σε ασφαλιστική εταιρεία της επιλογής του Ιδρύματος.

Η παρούσα σύμβαση μπορεί να λυθεί και με καταγγελία από κάθε συμβαλλόμενο μέρος σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Σε περίπτωση τυχόν ακυρότητας όρου της παρούσας, όπως σε περίπτωση τυχόν νομοθετικής μεταβολής, η παρούσα ισχύει κανονικά ως προς τους λοιπούς όρους της.

Οι ειδικότεροι όροι συνεργασίας μεταξύ του εργοδότη και της εργαζόμενης ισχύουν όπως περιγράφονται στο συνημμένο στην παρούσα Παράρτημα Γ (Τυπικοί συμβατικοί όροι) το οποίο υπεγράφη σήμερα εις διπλούν από κάθε εργαζόμενο και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας.

Αρμόδια δικαστήρια για την επίλυση κάθε διαφοράς που απορρέει από την παρούσα, είναι τα δικαστήρια των Αθηνών.

Σε πίστωση των παραπάνω συντάχθηκε το παρόν σε 2 όμοια πρωτότυπα και αφού αναγνώσθηκε, υπογράφηκε από τους συμβαλλόμενους καθέναν από τους οποίους έλαβε ένα πρωτότυπο.



Το παραπάνω ήταν ένα απλό υπόδειγμα σύμβασης εργασίας. Υπογράφεται και απο τους δυο συμβαλλόμενους και ο καθέναν παίρνει ένα αντίγραφο.

Για να κλείσουμε το άρθρο μας να πούμε ότι μαζί με την σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος υπογράφει και το ΠΔ 156/94. Παρακάτω δίνεται ένα υπόδειγμα αυτού :

ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΟΡΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΠΔ 156/94)

ΑΠΟ ΤΟΝ ΝΟΜΙΜΟ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ:

ΕΔΡΑ:

ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:

Δ/ΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:

ΑΦΜ:

ΔΟΥ:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ:

ΟΡΟΙ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Α. ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ:

1. ΗΜΕΡ/ΝΙΑ ΕΝΑΡΞΕΩΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

2. ΗΜΕΡ/ΝΙΑ ΛΗΞΕΩΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Β. ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. ΗΜΕΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ:

2. ΩΡΕΣ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΩΣ:

3. ΩΡΑΡΙΟ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:

Γ. ΤΟΠΟΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Δ. ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ:

Ε. ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ:

Ζ. ΑΠΟΔΟΧΕΣ:

Η. ΗΜΕΡ/ΝΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ:

Θ. ΑΔΕΙΑ (ΑΠΟΔΟΧΕΣ-ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΕΩΣ-ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ): Θα χορηγούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του ΑΝ 539/45, όπως έχει τροποποιηθεί μεταγενέστερα (Ν. 3302/2005 κλπ) και επικουρικά από τις διατάξεις 666 και 667 ΑΚ.

Ι. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΕΩΣ: Όπως ορίζουν οι διατάξεις: 1 του Ν. 3198/55 και 2 του Ν. 2112/20 (επί υπαλλήλων) και Ν. 3863/2010, 3899/2010 και 4093/2012) ή 3. του ΒΔ 16/20 (επί εργατοτεχνιτών), όπως μεταγενέστερα από τυχόν τροποποίησή τους ισχύουν.

ΑΠΟΔΕΙΚΤΙΚΟ ΕΠΙΔΟΣΕΩΣ ΤΗΣ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σήμερα την επιδίδεται η Γνωστοποίηση των όρων της ατομικής σύμβασης Εργασίας από τον νόμιμο εκπρόσωπο της εταιρείας μας κ..... κάτοικο στον εργαζόμενο..... για να λάβει γνώση όπως ορίζουν οι διατάξεις του ΠΔ 156/94.

ΑΘΗΝΑ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Ο νόμιμος εκπρόσωπος

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

Έλαβα αντίγραφο, συμφωνώ και αποδέχομαι

****Στο ΠΔ156/94 αν ορίζεται η τηλεργασία απο την επιχείρηση ως τρόπος απασχόλησης εργασίας, θα πρέπει να αναφέρονται και οι προϋποθέσεις που θα πραγματοποιείται αυτή. Αν υπάρχει συλλογική σύμβαση εργασίας που υπαγεται η επιχείρηση επίσης θα πρέπει να αναφέρεται και τέλος αν παρέχεται εργασία στην αλλοδαπή (αλλά μόνο αν οι συμβάσεις καταρτίζονται στην Ελλάδα).

ΕΠΟΜΕΝΟ ΑΡΘΡΟ:

Καταστρατήγηση της σύμβασης – Διευθυντικό δικαίωμα

ΘΕΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ: ΠΟΛΥΤΕΛΕΙΑ Ή ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ;



ΤΑΣΟΣ ΚΑΤΣΑΡΗΣ

ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ACHIEVE PERFORMANCE

Τι είναι η επιχειρησιακή κουλτούρα;

Επιχειρησιακή κουλτούρα (ΕΚ) είναι ο χαρακτήρας - η προσωπικότητα μιας επιχείρησης. Αποτελεί την σύνθεση των ιδεών, απόψεων, στάσεων, πρακτικών, και συμπεριφορών που διατρέχουν έναν οργανισμό. Εκδηλώνεται στον τρόπο εσωτερικής επικοινωνίας και γενικότερης λειτουργίας, όπως επίσης και στις αλληλοεπιδράσεις μιας επιχείρησης με το περιβάλλον της. Σύμφωνα με την διεθνή επιστημονική βιβλιογραφία, η ΕΚ αποτελεί την ταυτότητα μιας επιχείρησης καθώς την συνθέτουν τα χαρακτηριστικά του ανθρώπινου παράγοντα (ιδιοκτησία, διοίκηση, και εργαζόμενοι) αλλά και οι ιδιαίτερες συνθήκες δραστηριοποίησης.

Ισχυρή ή αδύναμη, θετική ή αρνητική, η ΕΚ συσχετίζεται σημαντικά με τα οργανικά αποτελέσματα, την κερδοφορία, και το μέλλον ενός οργανισμού, και επειδή επιδέχεται παρεμβάσεων - βελτιώσεων, αποτελεί έναν ρεαλιστικό στόχο των διοικήσεων μεγάλων και μικρότερων επιχειρήσεων διεθνώς. Το σημερινό, πιθανότατα και αυριανό, επιχειρηματικό περιβάλλον δεν αφήνει πολλά περιθώρια για ασφαλείς προβλέψεις καθώς χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερη αστάθεια και αβεβαιότητα - δηλαδή παραγόντων πέραν των δυνατοτήτων ελέγχου των διοικήσεων. Στο πλαίσιο αυτό, οτιδήποτε αποτελεί έναν εσωτερικό παράγοντα πάνω στον οποίο μπορεί να στηριχθεί σήμερα η προσπάθεια για ευημερία αλλά και ο σχεδιασμός για το μέλλον, δεν πρέπει να παραμένει αναξιοποίητο.

Η ΕΚ διατρέχει ως συνεκτικό στοιχείο έναν οργανισμό - ως κοινή φιλοσοφία και τρόπος δράσης. Αποτελεί τον οδηγό για τον τρόπο αλληλεπίδρασης - επικοινωνίας των ανθρώπων τόσο εσωτερικά όσο και με το εξωτερικό περιβάλλον (συνεργάτες, προμηθευτές, και ιδιαίτερα πελάτες). Καθορίζει το κοινό όραμα και πλαίσιο λειτουργίας του ανθρώπινου δυναμικού και σε μεγάλο βαθμό την εμπειρία και άποψη των πελατών για την επιχείρηση. Έτσι, η δημιουργία Ισχυρής Θετικής ΕΚ αποτελεί σήμερα μια επιτακτική ανάγκη, και είναι αναγνωρισμένη ως τέτοια πλέον στον επιχειρηματικό κόσμο.

Παράγοντες που σχηματοποιούν την κουλτούρα μιας επιχείρησης

Οι σύγχρονες επιχειρήσεις πρέπει να αποφασίσουν σε ποιες αξίες τους θέλουν να δώσουν έμφαση καθώς αυτές διατρέχουν τον οργανισμό και επηρεάζουν τόσο την εικόνα όσο και τα αποτελέσματα τους. Αυτές οι αξίες θα συνθέτουν την ταυτότητα της επιχείρησης - δηλαδή την ΕΚ της. Για παράδειγμα, τι έχει μεγαλύτερη αξία για εμάς:

- Η λειτουργία μας με το χαμηλότερο δυνατό κόστος;
- Η ανθρωποκεντρική μας φιλοσοφία;
- Η ομαδικότητα - συνεργατικότητα στον τρόπο που λειτουργούμε;
- Η καινοτομία και μοναδικότητα μας;

Βεβαίως, δεν χρειάζεται πάντα κάποιος να πρέπει να διαλέξει. Ανάμεσα στους παραπάνω και σε αρκετούς άλλους, ένας ακόμα παράγοντας καθορισμού της ΕΚ είναι η ιεραρχική δομή και οργάνωση (οριζόντια, κάθετη, κλπ.) μιας επιχείρησης καθώς επηρεάζει την επικοινωνία και ροή της πληροφορίας εντός του οργανισμού και επομένως τον τρόπο και την ταχύτητα λήψης αποφάσεων. Σε επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους ή σε οικογενειακού τύπου επιχειρήσεις, η ΕΚ καθορίζεται περισσότερο από τις αξίες και προτεραιότητες των δημιουργών της επιχείρησης. Είναι λογικό ότι όσο μεγαλύτερος είναι ένας οργανισμός τόσο περισσότερο η ΕΚ του καθορίζεται και ανακυκλώνεται καθημερινά με κύριους συντελεστές τους εργαζόμενους. Όταν ένας οργανισμός μεγαλώνει υπάρχει ο κίνδυνος να γίνει "απόρροπος". Επομένως, δράσεις σχεδιασμού, καθορισμού, επικοινωνίας, και εμπέδωσης ενός συνόλου κοινά κατανοητών και αποδεκτών αξιών και προτύπων λειτουργίας, είναι επιβεβλημένες. Ανεξάρτητα όμως από το μέγεθος ενός οργανισμού, όταν η ΕΚ σχηματίζεται αυτόματα ως αποτέλεσμα συνηθειών και όχι στο πλαίσιο στρατηγικών πρωτοβουλιών και αποφάσεων, η επιχείρηση χάνει σημαντικές ευκαιρίες σε ένα περιβάλλον που από μόνο του δεν προσφέρει πλέον και πολλές.



Πως επηρεάζει η κουλτούρα τα επιχειρησιακά αποτελέσματα;

Στην πράξη, μια Ισχυρή Θετική ΕΚ επηρεάζει τα επιχειρησιακά αποτελέσματα κυρίως με τους παρακάτω τρόπους:



1. Αύξηση της παραγωγικότητας

Οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο αποδοτικοί όταν νιώθουν ότι λειτουργούν σε ένα περιβάλλον που το χαρακτηρίζουν κοινά αποδεκτές αξίες, ιδιαίτερα όταν αυτές έχουν έναν ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον εργασίας οι εργαζόμενοι συνήθως ευημερούν, ανεξάρτητα από την ύπαρξη άλλων πρόσκαιρων ή νομιμότερης φύσης δυσμενών συνθηκών που μπορεί να ορίζονται από το εξωτερικό περιβάλλον. Οι σχέσεις εμπιστοσύνης και κατανόησης δημιουργούν το αίσθημα της ασφάλειας μέσα στο οποίο οι άνθρωποι είναι αποδεδειγμένα πιο παραγωγικοί.

2. Ευθυγράμμιση όλων με τον κοινό στόχο

Σύμφωνα με την άποψη ειδικών, είναι προτιμότερο να έχεις μια Ισχυρή Θετική ΕΚ και μια αδύναμη στρατηγική, παρά μια ισχυρή στρατηγική που να συνοδεύεται από μια αδύναμη ΕΚ. Ιδανικά, και τα δύο πρέπει να είναι ισχυρά, αλλά το χρησιμοποιούμε ως παράδειγμα για να τονίσουμε την σημαντικότητα της ΕΚ. Ακόμα και αν σε επίπεδο στρατηγικής μια επιχείρηση έχει κάποιες αδυναμίες, μια ισχυρή, και κυρίως θετική, ΕΚ αποτελεί τον συνδετικό κρίκο που τους κρατάει όλους στον ίδιο δρόμο, ευθυγραμμισμένους προς τον κοινό στόχο. Όταν συμβαίνει αυτό σε μια επιχείρηση οι πιθανότητες να επιτύχουμε τα προσδοκώμενα αποτελέσματα είναι πολύ μεγαλύτερες. Σε οποιαδήποτε επιχείρηση.

3. Οι επιδόσεις της επιχείρησης βελτιώνονται

Οι εργαζόμενοι που λειτουργούν στην βάση των αρχών της κουλτούρας της επιχείρησης έχουν μακράν καλύτερες επιδόσεις από τους υπόλοιπους συναδέλφους τους και κυρίως όταν η ΕΚ είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες που διαμορφώνονται από το σημερινό απαιτητικό περιβάλλον λειτουργίας. Ο ανθρώπινος παράγοντας είναι από την φύση του δυναμικός - μπορεί και αλλάζει - μπορεί να προσαρμόζεται. Είναι ένα στοιχείο με το οποίο μας έχει προικίσει η φύση για να επιβιώσουμε. Με τον ίδιο τρόπο και οι σύγχρονες επιχειρήσεις πρέπει είναι δυναμικές και ευέλικτες. Αυτό αποτυπώνεται σε μια σωστά σχεδιασμένη ΕΚ προσαρμοσμένη στις ανάγκες του δυναμικού επιχειρησιακού περιβάλλοντος. Όταν η επιχείρηση και οι εργαζόμενοι λειτουργούν αρμονικά και βαδίζουν στον ίδιο δρόμο με κοινά αποδεκτές αξίες και στόχους, οι πιθανότερες επιτεύξεις εξαιρετικών αποτελεσμάτων είναι πολύ μεγαλύτερες.

Μια κουλτούρα προσαρμοσμένη στις ανάγκες της δικής μου επιχείρησης

Το ιδανικό είναι να καταφέρουμε να σχεδιάσουμε μια ισχυρή και θετική ΕΚ που να την χαρακτηρίζουν η ευελιξία και οι ανθρωποκεντρικές αξίες. Αυτός είναι ο στόχος.

Παρ' όλα αυτά, αυτό που είναι ιδανικό για μια επιχείρηση μπορεί να μην είναι για κάποια άλλη.

Εξ' άλλου, η κουλτούρα μας έχει τα χαρακτηριστικά της δικής μας- μοναδικής επιχειρηματικής/εταιρικής ταυτότητας.

Στην προσπάθεια δημιουργίας της δικής μας μοναδικής ΕΚ, μπορούμε να λάβουμε υπόψη κάποιες βασικές αρχές, αν και το θέμα είναι αδύνατο να εξαντληθεί στο παρόν άρθρο.

1. Πρακτικές πρόσληψης προσωπικού

Η επιλογή νέου προσωπικού πρέπει να γίνεται ΚΑΙ στην βάση των κοινών αρχών και αξιών που υπάρχουν ανάμεσα στην κουλτούρα της επιχείρησης και του υποψηφίου. Αν κάποιος υποψήφιος δεν πληροί αρχικά αυτή την προϋπόθεση, θα πρέπει τουλάχιστον να φαίνεται ότι μπορεί να ενταχθεί στην κουλτούρα μας στην συνέχεια, χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα.

2. Προγράμματα εκπαίδευσης νεοεισερχομένων στελεχών - εργαζομένων

Θα πρέπει οπωσδήποτε να περιλαμβάνονται στοιχεία που αφορούν τις αξίες του οργανισμού όπως και τι σημαίνει αυτό για τον τρόπο επικοινωνίας και συνεργασίας με τους εσωτερικούς και εξωτερικούς συνεργάτες της επιχείρησης.

3. Προγράμματα διοίκησης απόδοσης

Μεταξύ άλλων, θα πρέπει ιδανικά να περιλαμβάνουν το χτίσιμο ομαδικότητας, τακτικές ευθυγράμμισης, την δημιουργία συνεκτικότητας των ομάδων συνεργασίας, κλπ.

4. Επικοινωνία

Η εσωτερική επικοινωνία θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από σταθερότητα και να είναι συυφασμένη με τις αρχές λειτουργίας και την κουλτούρα του οργανισμού έτσι ώστε να μην δημιουργείται η αίσθηση ότι οι αρχές μας δεν ισχύουν πάντα και για όλους. Αυτό θα ισχύει και για τους πελάτες μας.

5. Μέτρηση της κουλτούρας

Μετά τον σχεδιασμό της επιχειρησιακής κουλτούρας και την ολοκλήρωση του προγράμματος ενημέρωσης και εκπαίδευσης, είναι ενδεδειγμένη η μέτρηση της σε τακτά χρονικά διαστήματα με την χρήση έγκυρων εργαλείων.

Εν κατακλείδι, η ΕΚ είναι ένα θέμα το οποίο περιλαμβάνει πολλούς τομείς της λειτουργίας μιας επιχείρησης. Είναι κάτι το οποίο δεν μπορεί να αποφευχθεί - όλες οι επιχειρήσεις έχουν μια κουλτούρα - δεν είναι θέμα επιλογής. Το ερώτημα είναι, "Πόσο μακριά και σε ποια κατεύθυνση μπορεί να μας πάει η σημερινή μας κουλτούρα;". Είναι γεγονός ότι η κατάλληλη επιχειρησιακή κουλτούρα μπορεί να αποτελέσει πυξίδα για το παρόν και το μέλλον μιας επιχείρησης. Η δημιουργία και διατήρηση μιας θετικής και Ισχυρής ΕΚ είναι ένας στόχος απόλυτα εφικτός για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους και αντικειμένου εργασιών.

Η ΠΑ.Ε.Λ.Ο. σας εύχεται καλό καλοκαίρι!



ΧΟΡΗΓΟΙ



Πανελλήνια Ένωση Λογιστών Οικονομολόγων www.paelo.gr