

ΕΑ - 242/2013

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΑΠΟ 01.05.2013 ΈΩΣ 30.04.2015**



**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ & ΕΡΓΑΣΙΑΣ**  
**ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ ΑΕΕ»**  
**Από 01.05.2013 έως 30.04.2015**

Στο Μαρούσι Αττικής, 28.05.2013 μεταξύ της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» που εδρεύει στο Μαρούσι, οδός Χειμάρρας 8<sup>Α</sup> και εκπροσωπείται νόμιμα από τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού & Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου, κ. Άγγελο Κόκοτο και ονομάζεται για συντομία "Εταιρεία", και του Σωματείου με την επωνυμία «ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ (ΠΣΕΕΚ), που εδρεύει στην Αθήνα, Χειμάρρας 8<sup>Α</sup> και εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρό του κ. Αθανάσιο Χαραλάμπους και τη Γενική Γραμματέα κα Μαρία Χήρα και ονομάζεται για συντομία «Σωματείο» συμφωνήθηκε και καταρτίσθηκε η πιο κάτω Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΣΣΕ), σύμφωνα με τον Ν. 1876/90.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α.**  
**ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

Η παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους στην «Εταιρεία» με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, (εκτός των στελεχών Διευθυντικού Επιπέδου και των Δικηγόρων με πάγια αντιμισθία), όπου ο εργοδότης διατηρεί επιχειρηματικές δραστηριότητες (εντός και εκτός της Ελληνικής Επικράτειας).

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β**  
**(ΩΡΑΡΙΟ/ ΑΡΓΙΕΣ/ ΑΔΕΙΕΣ)**

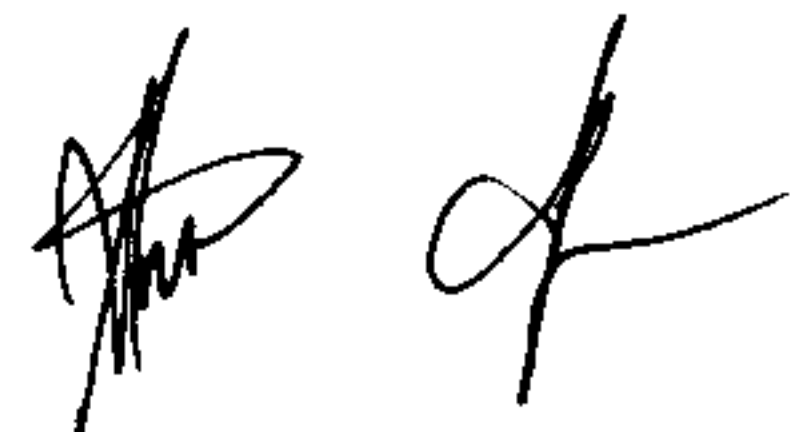
**ΑΡΘΡΟ 1**  
**ΩΡΑΡΙΟ- ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ -ΑΡΓΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

**1. Κανονικό ωράριο:**

Με ισχύ από 01.06.2013 το ωράριο εργασίας για τους εργαζόμενους στην «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ», ορίζεται στις 40 ώρες εβδομαδιαίως για όλο προσωπικό ανεξαρτήτως ειδικότητας και τόπου εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου φαγητού. Στο προσωπικό που εργάζεται σε εγκαταστάσεις όπου παρέχεται παρασκευασμένο φαγητό ο χρόνος φαγητού διάρκειας μισής ώρας/ημέρα δεν συνυπολογίζεται στο χρόνο εργασίας.

**2. Υπέρβαση του ωραρίου απασχόλησης:**

Η υπερεργασία και η υπερωριακή απασχόληση θα αμείβονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα εργατική Νομοθεσία.



### 3. Αργίες Επιχείρησης:

Ημέρες αργιών των εργαζομένων στην Εταιρεία, οι οποίες θα χορηγούνται σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, είναι αυτές όπως αναφέρονται ακολούθως:

- 1 Ιανουαρίου (Πρωτοχρονιά)
- 6 Ιανουαρίου (Θεοφάνια)
- Καθαρά Δευτέρα
- 25 Μαρτίου (Εθνική Εορτή)
- Μεγάλη Παρασκευή
- 2<sup>η</sup> ημέρα Πάσχα
- 1η Μαΐου (Πρωτομαγιά)
- Αγίου Πνεύματος
- 15 Αυγούστου (Κοίμηση Θεοτόκου)
- 28 Οκτωβρίου (Εθνική Εορτή)
- 25 Δεκεμβρίου (Χριστούγεννα)
- 26 Δεκεμβρίου (2<sup>η</sup> ημέρα Χριστουγέννων)
- 6 Αυγούστου (Μεταμόρφωση του Σωτήρος) για τους εργαζόμενους στα Κεντρικά Γραφεία / Εγκαταστάσεις Ασπροπύργου / Σκαραμαγκά / Ελευσίνας
- 26 Οκτωβρίου (Αγίου Δημητρίου) για τους εργαζόμενους στα γραφεία και στις Εγκαταστάσεις της Εταιρείας στο νομό Θεσσαλονίκης.
- 12 Δεκεμβρίου (Αγίου Σπυρίδωνος) για τους εργαζόμενους στις Εγκαταστάσεις Κέρκυρας και Πειραιά
- 11 Νοεμβρίου (Αγίου Μηνά) για τους εργαζόμενους στις Εγκαταστάσεις Ηρακλείου Κρήτης

## ΑΡΘΡΟ 2 ΑΔΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

### 1. Κανονική Άδεια

Οι εργαζόμενοι στην Εταιρεία δικαιούνται κανονική άδεια αναψυχής, σύμφωνα με τα εκάστοτε οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία. Ο αριθμός των ημερών αδείας που δικαιούται ο κάθε εργαζόμενος, σύμφωνα με το υφιστάμενο κατά την υπογραφή της παρούσας νομοθετικό πλαίσιο, έχει ως εξής:

### ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

1ο ημερολογιακό έτος	έως 20 εργάσιμες ημέρες
2ο ημερολογιακό έτος	21 » »
3ο ημερολογιακό έτος και άνω	22 » »

Ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές, από την έναρξη της απασχόλησής του στην Εταιρεία, αναλογικά με το χρονικό διάστημα απασχόλησής του σε αυτή, επί τη βάση της αδείας των 20 εργάσιμων ημερών, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχούς απασχόλησης.

Εργαζόμενοι με προϋπηρεσία τουλάχιστον 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται 25 εργάσιμες ημέρες άδειας.

Εργαζόμενοι με προϋπηρεσία τουλάχιστον 25 έτη στον ίδιο εργοδότη ή σε άλλο εργοδότη δικαιούνται 26 εργάσιμες ημέρες άδειας.

Ο χρόνος χορήγησης της κανονικής άδειας καθορίζεται μετά από σχετική αίτηση του εργαζόμενου λαμβανομένων υπόψη και των λειτουργικών αναγκών της Εταιρείας.

Η ετήσια άδεια πρέπει να λαμβάνεται ολόκληρη μέχρι το τέλος του έτους, όπως προβλέπει η σχετική νομοθεσία. Σε καμία περίπτωση δεν μεταφέρεται υπόλοιπο αδειας μετά την ημερομηνία αυτή ούτε και αποζημιώνεται ως "μη ληφθείσα" άδεια. Οι άμεσοι Προϊστάμενοι είναι αποκλειστικά αρμόδιοι για τον έγκαιρο προγραμματισμό και λήψη της ετήσιας άδειας των υφισταμένων τους, σύμφωνα με τα ανωτέρω.

## **2. Προσωρινή ανικανότητα για εργασία (άδεια ασθένειας)**

Για τους εργαζόμενους στην Εταιρεία, που λόγω ασθένειας ή ατυχήματος δεν είναι προσωρινά σε θέση να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις της εργασίας τους, ισχύουν τα προβλεπόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, ως προς τις αποδοχές τους και τα όρια της ασθένειας. Η Εταιρεία θα παρακρατεί μηνιαία μέσω μισθοδοσίας το ποσό που καταβάλλει ο Ασφαλιστικός φορέας στον εργαζόμενο, σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία.

## **3. Γονική άδεια ανατροφής**

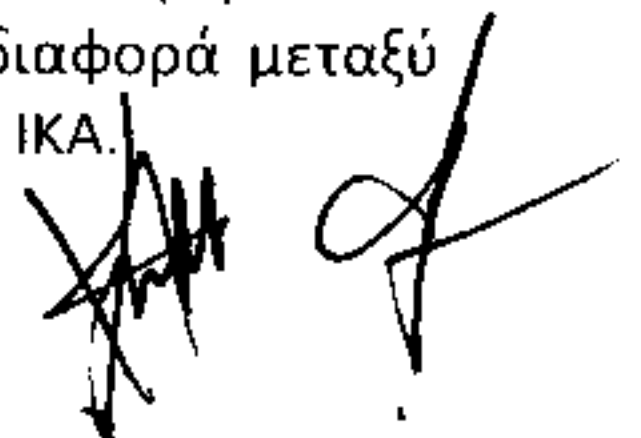
Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου, σχετικά με την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, χορηγείται στον εργαζόμενο γονέα άδεια ανατροφής μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει ηλικία 6 ετών. Η άδεια αυτή διαρκεί μέχρι 4 μήνες και είναι χωρίς αποδοχές.

## **4. Άδεια για παρακολούθηση σχολικών επιδόσεων**

Χορηγείται στους/στις εργαζόμενους/ες που ο/η σύζυγος εργάζεται, με τέκνα ηλικίας 5 έως 16 ετών, άδεια μετ' αποδοχών μέχρι τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες ανά ημερολογιακό έτος για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης. Η γονική άδεια χορηγείται τμηματικά και όχι σωρευτικά, μετά από σχετική αίτηση του εργαζόμενου και σύμφωνη γνώμη του Προϊσταμένου. Η γονική άδεια χορηγείται αποκλειστικά σε ημέρες που λειτουργούν τα σχολεία. Για τη χορήγησή της, υποβάλλεται βεβαίωση από τον εργοδότη του/της συζύγου του εργαζόμενου ότι δεν λαμβάνει αντίστοιχη άδεια από την υπηρεσία του. Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στον Όμιλο, η άδεια χορηγείται συνολικά και στους δύο, χωρίς να υπερβαίνουν το όριο των 4 εργάσιμων ημερών και σύμφωνα με τις παραπάνω αναφερόμενες προϋποθέσεις. Οι παραπάνω προβλεπόμενες ημέρες αδειας είναι ανεξάρτητες από τον αριθμό τέκνων.

## **5. Άδεια απουσίας λόγω τοκετού**

Χορηγείται στις εργαζόμενες μητέρες άδεια τοκετού, συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Η έναρξη της άδειας τοκετού ξεκινά 56 ημερολογιακές ημέρες πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού, με βεβαίωση ιατρού κύριου ασφαλιστικού φορέα. Για το παραπάνω διάστημα η Εταιρεία καταβάλλει στην εργαζόμενη τη διαφορά μεταξύ του κανονικού της μισθού και του συνολικού ποσού που δίδεται από το ΙΚΑ.



## **6. Άδεια θηλασμού και ανατροφής παιδιού (Άδεια Μητρότητας) στις εργαζόμενες μητέρες.**

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα 30 μηνών ήτοι 2,5 ετών από τη λήξη της άδειας λοχείας, είτε να προσέρχονται μία (1) ώρα αργότερα στην εργασία τους είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία (1) ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη δικαιούνται δύο (2) ώρες άδεια μετ' αποδοχών, ημερησίως, για τον πρώτο χρόνο από την ημερομηνία λήξης της άδειας λοχείας και μία (1) ώρα για το επόμενο εξάμηνο. Η ανωτέρω άδεια θα εξαντλείται υποχρεωτικά εντός των χρονικών ορίων που προβλέπονται.

Δίνεται επίσης η δυνατότητα, κατόπιν αίτησης της εργαζόμενης μητέρας, πριν από τη λήξη της άδειας λοχείας και με αντίστοιχη έγκριση της αρμόδιας Διεύθυνσης, να χορηγηθεί ισόχρονη συνεχόμενη άδεια ~3,5 μηνών με αποδοχές, μετά την ημερομηνία λήξης της άδειας λοχείας, για τον θηλασμό και φροντίδα παιδιού, με την προϋπόθεση ότι η εργαζόμενη δεν θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου, όπως παραπάνω αναφέρεται.

Οι εργαζόμενες μητέρες επιλέγουν να λάβουν είτε το μειωμένο ωράριο ή τη συνολική άδεια των ~3,5 μηνών, σύμφωνα με τα παραπάνω, χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα μερικής χρήσης του ενός ή του άλλου.

## **7. Οικογενειακές άδειες**

Στις παρακάτω περιπτώσεις, που σχετίζονται με την οικογενειακή ζωή του εργαζόμενου, χορηγούνται οι κάτωθι άδειες με αποδοχές:

### **A. Άδεια γάμου**

Χορηγείται άδεια λόγω γάμου του εργαζόμενου πέντε (5) συνεχόμενες εργάσιμες ημέρες.

### **B. Άδεια λόγω απόκτησης τέκνου**

Χορηγείται στο σύζυγο άδεια, λόγω απόκτησης τέκνου, δύο (2) συνεχόμενες εργάσιμες ημέρες.

### **Γ. Άδεια λόγω θανάτου συγγενικού προσώπου:**

Χορηγείται άδεια λόγω θανάτου συζύγου, τέκνου, γονέων και αδερφών, δύο (2) συνεχόμενες εργάσιμες ημέρες.

## **8. Ειδική Άδεια για προστατευόμενα παιδιά με αναπηρία**

Σε εργαζόμενους που έχουν εξαρτώμενα παιδιά κάτω των 16 ετών ή / και μεγαλύτερης ηλικίας, εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία και χρήζουν ειδικής φροντίδας υγείας, η Εταιρεία χορηγεί πρόσθετη άδεια χωρίς αποδοχές, από 6 έως 10 εργάσιμες ημέρες το χρόνο ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών που προστατεύουν (δηλαδή 6 ημέρες για ένα παιδί, 8 για δύο παιδιά και 10 για περισσότερα των δύο).

### **9. Άδεια εξετάσεων**

Στους εργαζόμενους μαθητές ή σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και βαθμίδας, που απέχουν από την εργασία τους για τη συμμετοχή στις εξετάσεις και δεν έχουν συμπληρώσει το 28<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους χορηγείται άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις μέχρι τριάντα (30) ημέρες το χρόνο, χωρίς αποδοχές.

Η ως άνω άδεια χορηγείται και στους εργαζόμενους μαθητές, σπουδαστές, φοιτητές που έχουν υπερβεί το 28<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών τους, προσαυξημένη κατά δύο έτη ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα.

Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή ή φοιτητή καθώς και η συμμετοχή του σε εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της οικείας σχολής, που προσκομίζεται από τον εργαζόμενο στην Εταιρεία.

### **10. Άδεια Αιμοδοσίας**

Χορηγείται άδεια 8 ωρών μετ' αποδοχών, μετά την προσκόμιση της σχετικής βεβαίωσης κατά την ημέρα της αιμοδοσίας. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και προκειμένου να εξυπηρετηθούν λειτουργικοί λόγοι της Εταιρείας, χορηγείται την επόμενη ημέρα, εφόσον υπάρχει έγκριση του Προϊσταμένου.

### **11. Άδεια λόγω παρουσίας σε δικαστήριο**

Δίδεται άδεια έως 8 ωρών ημερησίως, με αποδοχές, για τους εργαζόμενους που υπάρχει έγγραφη νόμιμη κλήτευσή τους για παρουσία τους σε δικαστήριο (ποινικά δικαστήρια). Εργαζόμενοι που επιθυμούν να παραστούν σε δικαστήριο για προσωπικούς λόγους και χωρίς να υπάρχει σχετική έγγραφη κλήτευση, αιτούνται την χορήγηση αδειας έως 8 ώρες, και εφόσον η χορήγησή της εγκριθεί, χορηγείται ως άδεια άνευ αποδοχών ή ως άδεια για προσωπικούς λόγους, κανονική άδεια κλπ.

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η προσκόμιση αποδεικτικών στοιχείων σχετικά με την παρουσία του εργαζομένου στο Δικαστήριο.

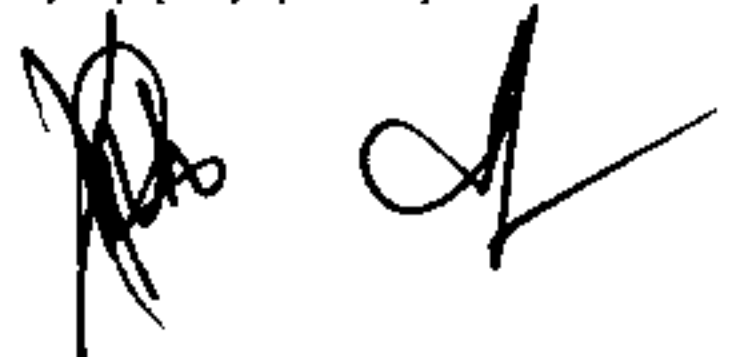
### **12. Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών**

Στους εργαζόμενους που έχουν χηρέψει ή είναι άγαμοι γονείς, εφόσον έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια με αποδοχές οκτώ (8) εργάσιμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων. Χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από έγκριση του Προϊσταμένου, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της κανονικής αδειας. Η άδεια αυτή δεν μεταφέρεται σε επόμενο έτος.

### **13. Άδεια για σοβαρούς προσωπικούς λόγους**

Με ισχύ από την 01.06.2013 θα χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια με αποδοχές για προσωπικούς λόγους έως 8 ώρες ετησίως, μετά από σχετική αίτηση του εργαζόμενου και με έγκριση του Προϊσταμένου. Η άδεια θα χορηγείται σε ώρες και όχι κατά τις ημέρες Δευτέρα και Παρασκευή. Σε κάθε περίπτωση η άδεια αυτή δεν θα δίνεται αμέσως πριν ή μετά την κανονική άδεια. Η άδεια χορηγείται και στις εργαζόμενες οι οποίες κάνουν χρήση μειωμένου ωραρίου, λόγω μητρότητας.



#### **14. Άδεια για εκπλήρωση στρατιωτικών υποχρεώσεων μικρής διάρκειας**

Χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια μέχρι ένα (1) μήνα όταν καλούνται για στρατιωτική υπηρεσία μικρής διάρκειας. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές, αλλά οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να επιστρέψουν τα ποσά που τυχόν έχουν εισπράξει κατά την εκτέλεση της στρατιωτικής υπηρεσίας, ενώ σε αντίθετη περίπτωση θα παρακρατούνται από την επόμενη μισθοδοσία. Για στρατιωτική υπηρεσία πάνω από ένα μήνα χορηγείται άδεια άνευ αποδοχών, αλλά ο χρόνος της θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας.

#### **15. Άδεια άνευ αποδοχών για σοβαρούς λόγους:**

Η Εταιρεία μπορεί να χορηγεί σε εξαιρετικές περιστάσεις κατά την κρίση της, για όσο χρονικό διάστημα καθορίσει εκείνη και εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος, άδεια άνευ αποδοχών μετά από αίτηση του ενδιαφερόμενου εργαζόμενου η οποία υποβάλλεται πριν από εύλογο χρονικό διάστημα. Η αίτηση υποβάλλεται από τον εργαζόμενο στον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου, με κοινοποίηση στον Προϊστάμενό του και προώθηση του αιτήματός του ιεραρχικά. Η αίτηση πρέπει να είναι αιτιολογημένη και να προσδιορίζει με ακρίβεια το χρονικό διάστημα για το οποίο ζητείται η άδεια. Η χορήγηση της άδειας δεν δημιουργεί όμοιο δικαίωμα σε οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο. Άδειες διάρκειας μέχρι τριάντα (30) ημέρες εγκρίνονται από τον αρμόδιο επικεφαλής της οργανωτικής μονάδας και το Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου. Άδειες που υπερβαίνουν τις τριάντα (30) ημέρες και διαρκούν έως ένα έτος χορηγούνται με έγκριση του Διευθύνοντος Συμβούλου, ενώ άδειες άνω του ενός (1) έτους χορηγούνται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

#### **16. Συνδικαλιστικές άδειες**

Οι συνδικαλιστικές άδειες χορηγούνται, όπως αυτές προβλέπονται από τη σχετική νομοθεσία.

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ ΑΡΘΡΟ 1 ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η σύμβαση αορίστου χρόνου των εργαζομένων λύεται σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, με την καταβολή της αποζημίωσης που ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία για την καταγγελία χωρίς προειδοποίηση.

Σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης θα εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις του Νόμου.



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ**  
**ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ**  
**Άρθρο1**

**1.1 Περιγραφή Συστήματος Διαβάθμισης Θέσεων Εργασίας**

Με βάση τη γενική περιγραφή των θέσεων εργασίας και την αξιολόγηση των θέσεων εργασίας, το προσωπικό της ΕΚ υπάγεται σε τέσσερις βασικές κατηγορίες με βάση την ειδικότητα και το ρόλο τους στον Όμιλο:

- Πωλήσεις
- Λειτουργία
- Επιστημονικό/ Εξειδικευμένο προσωπικό
- Υποστηρικτικό/ Διοικητικό προσωπικό

Στις παραπάνω κατηγορίες υπάγονται ενδεικτικά οι ακόλουθες ειδικότητες/ θέσεις εργασίας:

**Πωλήσεις**

- Στελέχη Πωλήσεων
- Υπάλληλοι Εξυπηρέτησης Πελατών (Βιομηχανικών Πωλήσεων)

**Λειτουργία**

- Επικεφαλής λειτουργιών εγκαταστάσεων
- Διπλωματούχοι Μηχανικοί
- Υπάλληλοι παραγγελιοληψίας / δρομολόγησης / διακίνησης
- Οδηγοί Β/Φ και ανεφοδιαστές
- Χειριστές εγκατάστασης
- Τεχνίτες εγκατάστασης
- Εργάτες ράμπας / εμφιαλωτηρίου

**Επιστημονικό/ Εξειδικευμένο προσωπικό**

- Εξειδικευμένο Προσωπικό Μάρκετινγκ
- Αναλυτές Δικτύου Εμπορίας
- Οικονομικοί Αναλυτές
- Λογιστές
- Υπάλληλοι Κοστολόγησης / Φορολογικών Θεμάτων
- Στρατηγικοί Αγοραστές
- Εσωτερικοί Ελεγκτές
- Εξειδικευμένο Προσωπικό Ανθρώπινου Δυναμικού
- Διαχειριστές & Αναλυτές Συστημάτων / Προγραμματιστές

**Υποστηρικτικό / Διοικητικό προσωπικό**

- Υπάλληλοι Διοικητικής Υποστήριξης
- Υπάλληλοι Υποστήριξη Πωλήσεων ((Διεκπεραίωση Πιστώσεων /Έλεγχος Συμβάσεων
- Υπάλληλοι Λογιστηρίου / Μισθοδοσίας
- Υπάλληλοι Γενικών Καθηκόντων
- Γραμματείς





Η εφαρμογή του «ενιαίου συστήματος διαβάθμισης θέσεων» της HAY Group, οδήγησε στην αντιστοίχιση των θέσεων εργασίας της ΕΚ στις βαθμίδες θέσεων εργασίας της Hay (Hay Reference Levels – HRLs).

Στο παρακάτω σχήμα απεικονίζεται η ένταξη των βασικών κατηγοριών θέσεων εργασίας καθώς και των επιμέρους ενδεικτικών ειδικοτήτων/ θέσεων εργασίας στα HRLs.

Κατηγορίες προσωπικού				
HRL	Πωλήσεις	Λειτουργία	Επιστημονικό / Εξειδικευμένο Προσωπικό	Υποστηρικτικό / Διοικητικό Προσωπικό
18	██████████	██████████	██████████	
17	██████████	██████████	██████████	
16	██████████	██████████	██████████	
15	██████████	██████████	██████████	
14	██████████	██████████	██████████	██████████
13	██████████	██████████	██████████	██████████
12	██████████	██████████		██████████
11		██████████		██████████
10		██████████		██████████
9				██████████
8				██████████

## 1.2 Σύνοψη Συνολικής Ετήσιας Αμοιβής

Η συνολική ετήσια αμοιβή των εργαζομένων θα συντίθεται από τα εξής:

- **Ετήσια Βασική Αμοιβή:** Καθορίζεται από την Εταιρεία με βάση την ετήσια αμοιβή της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος, σύμφωνα με τα ισχύοντα στην αγορά και τη βαρύτητα της θέσης.
- **Ετήσια Μεταβλητή Αμοιβή:** Καθορίζεται με βάση τη βραχυπρόθεσμη επιχειρηματική/οικονομική απόδοση της Εταιρείας και την ατομική απόδοση του εργαζομένου. Αποτελεί κίνητρο για την επίτευξη των ετήσιων ατομικών στόχων και τη συνεισφορά του εργαζομένου στην επίτευξη των εταιρικών στόχων και τη βελτίωση των επιχειρηματικών αποτελεσμάτων. Η μεταβλητή ετήσια αμοιβή καθορίζεται μέσω της Εταιρικής Πολιτικής Αμοιβών.
- **Παροχές :** Πρόκειται για πρόσθετες παροχές (χρηματικές ή μη) που σκοπό έχουν την εξασφάλιση πρόσθετων οικονομικών πόρων και την υποστήριξη των εργαζομένων. Οι κοινωνικές παροχές καθορίζονται μέσω της Εταιρικής Πολιτικής Αμοιβών.

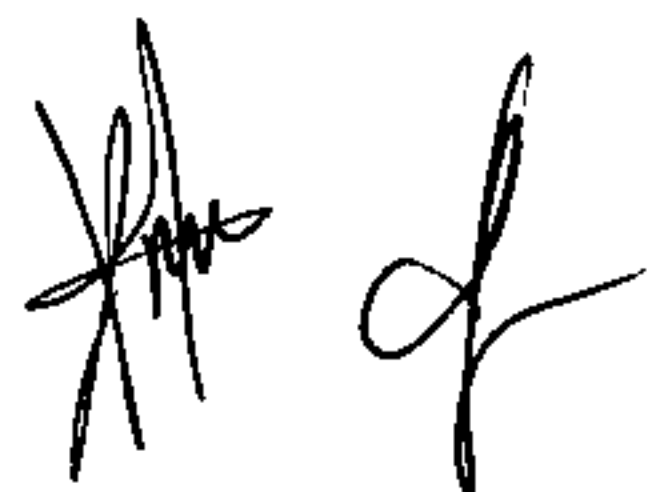
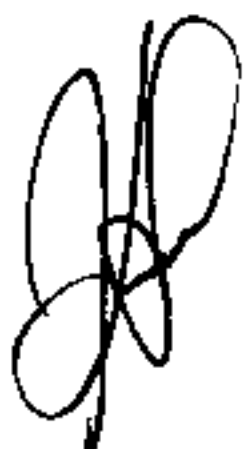
## Άρθρο 2

### Διαδικασία Ένταξης του υφιστάμενου Προσωπικού – Καθορισμός Ετήσιας Βασικής Αμοιβής

#### 2.1 Ένταξη Υφιστάμενου Προσωπικού

Η μισθολογική ένταξη των εργαζομένων της ΕΚ συνδέεται άμεσα με το Σύστημα Διαβάθμισης των Θέσεων Εργασίας όπως αυτό ορίζεται από τη Hay Group, επομένως οι νέες αποδοχές των υφιστάμενων εργαζομένων θα καθορίζονται αποκλειστικά βάσει του συστήματος διαβάθμισης, το οποίο καθορίζει τα μισθολογικά όρια για κάθε θέση εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, λαμβάνοντας υπόψη τη μελέτη αγοράς της Hay Group έτους 2012 καθορίστηκε το εύρος της ετήσιας βασικής αμοιβής, κάτω όριο (min), διάμεσο (median), άνω όριο(max) για κάθε βαθμίδα θέσεων εργασίας (HRLs) τόσο στις Επιχειρησιακές Μονάδες Εμπορίας όσο και στις Υποστηρικτικές Μονάδες, όπως αυτά περιγράφονται παρακάτω:



Μισθολογικά Επίπεδα	Βαθμίδες	Επιχειρησιακές Μονάδες Εμπορίας			Υποστηρικτικές Μονάδες		
		Min	Median	Max	Min	Median	Max
VI	18	51.139	63.924	76.709	47.531	59.414	71.297
V	17	41.768	52.210	62.652	39.539	49.424	59.308
IV	16	31.315	39.144	46.973	33.890	42.362	50.834
III	15	25.782	32.227	38.673	26.838	33.548	40.258
	14	22.211	27.764	33.316	23.295	29.119	34.943
II	13	18.946	23.683	28.419	20.047	25.059	30.070
	12	17.537	21.921	26.305	17.637	22.046	26.455
I	11	15.815	19.769	23.723	16.017	20.021	24.025
	10	15.088	18.859	22.631	15.575	19.469	23.363
	9	-	-	-	-	-	-
	8				14.128	17.660	21.192

Για την ένταξη του υφιστάμενου προσωπικού στις ρυθμίσεις της παρούσας ΕΣΣΕ, όπως περιγράφονται παραπάνω, λαμβάνονται υπόψη οι ετήσιες μiktές αποδοχές κάθε εργαζόμενου το έτος 2012, όπως αυτές διαμορφώθηκαν σύμφωνα με τις μηνιαίες μiktές αποδοχές του Δεκεμβρίου του έτους 2012 (31.12.2012).

Οι προαναφερόμενες μηνιαίες μiktές αποδοχές περιλαμβάνουν συνολικά το μηνιαίο βασικό μισθό κάθε εργαζόμενου, όπως αυτός ίσχυε 31.12.2012, τα παρακάτω επιδόματα και την οικειοθελή παροχή, όπως αυτά κατά περίπτωση χορηγούνταν, εφόσον οι εργαζόμενοι είχαν τις προβλεπόμενες προϋποθέσεις:

1. επίδομα συζύγου
2. επίδομα ειδικών συνθηκών
3. επίδομα εγκαταστάσεων
4. επιστημονικό επίδομα ΑΕΙ ή ΤΕΙ
5. επίδομα διαχειριστικών λαθών
6. επίδομα ρυμουλκών (Οδηγών)
7. πάγιο εισπρακτικό επίδομα
8. επίδομα πολλαπλών εργασιών

9. οικειοθελής παροχή
10. επίδομα Ναυτικών εργασιών
11. επίδομα Ανυψωτικού μηχανήματος
12. οδοιπορικά

Οι ετήσιες μiktές αποδοχές υπολογίζονται ως το άθροισμα του μηνιαίου βασικού μισθού, των 8 πρώτων επιδομάτων και της οικειοθελούς παροχής, όπως περιγράφονται ανωτέρω πολλαπλασιαζόμενα με το 14,062 (12 μισθοδοτικοί μήνες του έτους συν τα επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα συν το επίδομα αδειάς και τις προσαυξήσεις στα δώρα από το Επίδομα Αδειάς) συν το μηνιαίο μiktό ποσό των τυχόν χορηγούμενων επιδομάτων (10,11,12), ναυτικών εργασιών, ανυψωτικού μηχανήματος και οδοιπορικών πολλαπλασιαζόμενα με το 11 (11 μισθοδοτικοί μήνες).

Στο παρακάτω σχήμα απεικονίζεται ο υπολογισμός των ετήσιων μiktών αποδοχών του υφιστάμενου προσωπικού, όπως διαμορφώθηκαν βάσει των μηνιαίων μiktών αποδοχών στις 31.12.2012

**Μηνιαίες Μiktές Αποδοχές  
(31/12/2012)**

• Βασικός Μισθός		
• Επίδομα Συζύγου		
• Επίδομα Ειδικών Συνθηκών		
• Επίδομα Εγκαταστάσεων		
• Επίδομα Επιστημονικό (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	X	14,062
• Επίδομα Διαχειριστικών Λαθών		
• Επίδομα Ρυμουλκών (Οδηγών)		
• Πάγιο Εισπρακτικό Επίδομα		
• Επίδομα Πολλαπλών Εργασιών		
• Οικειοθελής παροχή		
+		
• Επίδομα Ναυτικών Εργασιών		
• Επίδομα Ανυψωτικού Μηχανήματος	X	11
• Οδοιπορικά		
=		

**Ετήσιες Μiktές  
Αποδοχές**

Η μισθολογική ένταξη του υφιστάμενου προσωπικού θα συνοδευτεί από μεταβολές (θετικές ή αρνητικές) επί των μiktών ετήσιων αποδοχών του σε ποσοστό που να επιτυγχάνεται μεσοσταθμική ετήσια μείωση 9,5% επί των ανωτέρω μiktών ετήσιων αποδοχών των εργαζομένων που εντάσσονται στο σύστημα. Οι νέες ετήσιες μiktές βασικές αμοιβές μετά την ένταξη θα συμπεριλαμβάνουν και όλα τα προαναφερθέντα επιδόματα και την οικειοθελή παροχή, τα οποία ήδη έχουν ληφθεί υπ' όψη για τον υπολογισμό τους.

Συγκεκριμένα για τους εργαζόμενους που εντάσσονται στις μισθολογικές βαθμίδες (HRL), από 8 έως και 13 η μείωση των υφιστάμενων ετήσιων μiktών αποδοχών θα είναι της τάξεως του 10% , ενώ για τους εργαζόμενους από το 14 μέχρι το 18 η μείωση των υφιστάμενων ετήσιων μiktών αποδοχών θα είναι της τάξεως του 11%. Για τον υπολογισμό των αναθεωρημένων ετήσιων βασικών αμοιβών κάθε εργαζομένου, θα εφαρμοστούν οι παρακάτω κανόνες:

1. Στην περίπτωση που οι υφιστάμενες ετήσιες μικτές αποδοχές του εργαζόμενου, είναι μικρότερες από το κατώτατο μισθολογικό όριο της βαθμίδας (HRL) στην οποία εντάσσεται, αυτές θα αυξηθούν μέχρι το ύψος του κατώτατου ορίου, που θα αποτελεί το νέο ετήσιο βασικό μισθό. Ο Νέος Μηνιαίος Βασικός Μισθός (για κάθε έννομη συνέπεια) του εργαζόμενου προκύπτει από τη διαίρεση του Νέου Ετήσιου Βασικού Μισθού με το 14,062 (12 μισθοδοτικοί μήνες, Δώρο Χριστουγέννων & Πάσχα, Επίδομα Αδείας και προσαυξήσεις δώρων από το επίδομα αδείας).
2. Στην περίπτωση που οι υφιστάμενες ετήσιες μικτές αποδοχές του εργαζόμενου, όπως διαμορφώνονται μετά την εφαρμογή σε αυτές του απαραίτητου ποσοστού μείωσης για την επίτευξη της μεσοσταθμικής μείωσης 9,5%, τεθούν εκτός του κατώτατου μισθολογικού ορίου της βαθμίδας (HRL), στην οποία εντάσσεται, η μείωση θα περιορίζεται σε ποσοστό που να διασφαλίζει ότι οι ετήσιες μικτές βασικές αμοιβές του εργαζόμενου θα παραμείνουν στο κατώτατο όριο της βαθμίδας στην οποία εντάσσεται, με αποτέλεσμα η πραγματική προκύπτουσα ετήσια μείωση να είναι μικρότερη της συμφωνηθείσας. Ο Νέος Μηνιαίος Βασικός Μισθός (για κάθε έννομη συνέπεια) του εργαζόμενου προκύπτει από τη διαίρεση του Νέου Ετήσιου Βασικού Μισθού, όπως στην παρούσα παράγραφο περιγράφεται, με το 14,062 (12 μισθοδοτικοί μήνες, Δώρο Χριστουγέννων & Πάσχα, Επίδομα Αδείας και προσαυξήσεις δώρων από το επίδομα αδείας).
3. Στην περίπτωση που οι υφιστάμενες ετήσιες μικτές αποδοχές του εργαζόμενου, όπως διαμορφώνονται μετά την εφαρμογή σε αυτές του απαραίτητου ποσοστού μείωσης για την επίτευξη της μεσοσταθμικής μείωσης 9,5%, παραμείνουν εντός του μισθολογικού εύρους της βαθμίδας (HRL) στην οποία εντάσσεται ο εργαζόμενος, θα παραμείνουν στο ύψος των ετήσιων αμοιβών που επέρχεται μετά την εφαρμογή της μείωσης και θα αποτελούν το νέο ετήσιο βασικό μισθό. Ο Νέος Μηνιαίος Βασικός Μισθός (για κάθε έννομη συνέπεια) του εργαζόμενου προκύπτει από τη διαίρεση του Νέου Ετήσιου Βασικού Μισθού με το 14,062 (12 μισθοδοτικοί μήνες, Δώρο Χριστουγέννων & Πάσχα, Επίδομα Αδείας και προσαυξήσεις δώρων από το επίδομα αδείας).
4. Στην περίπτωση που οι υφιστάμενες ετήσιες μικτές αποδοχές του εργαζόμενου, όπως διαμορφώνονται μετά την εφαρμογή σε αυτές του απαραίτητου ποσοστού μείωσης για την επίτευξη της μεσοσταθμικής μείωσης 9,5%, παραμείνουν μεγαλύτερες από το ανώτατο μισθολογικό όριο της βαθμίδας (HRL) στην οποία εντάσσεται ο εργαζόμενος, τότε προσδιορίζεται ο νέος ετήσιος βασικός μισθός στο διάμεσο της βαθμίδας του και μεταβάλλεται με βάση τα έτη προϋπηρεσίας του εργαζόμενου (συνολική υπηρεσία εντός Εταιρείας και τυχόν αναγνωρισμένη εκτός) αλλά και την ατομική αξιολόγηση απόδοσης του εργαζόμενου στο έτος 2011), σύμφωνα με τον κατωτέρω πίνακα.



**ΑΤΟΜΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ (ΒΑΣΕΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ 2011)**

		(κακή) -----> (καλή)				
		ΜΕ	ΚΕ	Ε	ΠΕ	ΣΕ
<b>ΕΤΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</b>	<b>28+</b>	0%	+5%	+10%	+15%	+20%
	<b>21+ έως 28</b>	-5%	0%	+5%	+10%	+15%
	<b>14+ έως 21</b>	-10%	-5%	<b>MEDIAN</b>	+5%	+10%
	<b>7+ έως 14</b>	-15%	-10%	-5%	0%	+5%
	<b>0 έως 7</b>	-20%	-15%	-10%	-5%	0%

- ΜΕ: Μη επίτευξη στόχων
- ΚΕ: Κοντά στην επίτευξη στόχων
- Ε: Επίτευξη στόχων
- ΠΕ: Πάνω από την επίτευξη των στόχων
- ΣΕ: Σημαντικά πάνω από την επίτευξη των στόχων
- Ειδικά για την κατηγορία του εργατοτεχνικού προσωπικού, για το οποίο δεν υπάρχει ατομική αξιολόγηση της απόδοσης το έτος 2011 θα ληφθεί υπόψη η αξιολόγηση στην κατηγορία ΚΕ (Κοντά στην επίτευξη των στόχων).
- Ειδικά για τους εργαζόμενους που προσλήφθηκαν στην Εταιρεία από 01.01.2013 έως 30.04.2013, θα ληφθούν υπόψη για την ένταξή τους οι ετήσιες μικτές αποδοχές τους όπως διαμορφώνονται βάσει του μηνιαίου μικτού μισθού μηνός Απριλίου 2013, μετά την εφαρμογή σε αυτές της συμφωνηθείσας μείωσης και δεν θα ληφθούν υπόψη τα κριτήρια της αξιολόγησης και προϋπηρεσίας, στην περίπτωση που οι νέες ετήσιες αμοιβές τους είναι μεγαλύτερες από το άνω μισθολογικό όριο.
- Για τους εργαζόμενους που δεν έχουν ατομική αξιολόγηση της απόδοσης το έτος 2011, η ένταξή τους θα γίνει χωρίς να ληφθούν υπόψη τα κριτήρια της αξιολόγησης και προϋπηρεσίας, στην περίπτωση που οι νέες ετήσιες αμοιβές τους είναι μεγαλύτερες από το άνω μισθολογικό όριο.

Η διαφορά μεταξύ του Νέου Ετήσιου Βασικού Μισθού, όπως διαμορφώθηκε ανωτέρω (παρ. 4) και των Ετήσιων Υφιστάμενων Αποδοχών του εργαζόμενου μετά την εφαρμογή σε αυτές της αντίστοιχης μείωσης, θα ονομάζεται «ετήσια προσωπική διαφορά».

Ο Νέος Μηνιαίος Βασικός Μισθός (για κάθε έννομη συνέπεια) του εργαζόμενου προκύπτει από τη διαίρεση του Νέου Ετήσιου Βασικού Μισθού με το 14,062 (12 μισθοδοτικοί μήνες, Δώρο Χριστουγέννων & Πάσχα, Επίδομα Αδείας και προσαυξήσεις δώρων από το επίδομα αδείας). Η Μηνιαία Προσωπική Διαφορά του εργαζόμενου προκύπτει από τη διαίρεση της Ετήσιας Προσωπικής Διαφοράς με το 14,062.

Οποιασδήποτε φύσεως αυξήσεις που τυχόν χορηγηθούν στο νέο ετήσιο βασικό μισθό θα καταλογίζονται (συμψηφίζονται) στο ποσό της προσωπικής διαφοράς, έως ότου αυτό εξαλειφθεί.

## 2.2 Ένταξη Νεοπροσλαμβανόμενων

Οι όροι/προϋποθέσεις για τη μισθολογική ένταξη του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού θα αναλύονται στην Εταιρική Πολιτική Αμοιβών της ΕΚ.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε

#### Άρθρο 1 Ισχύς –Διάρκεια

Η σύμβαση αυτή ισχύει από την 1η Μαΐου 2013 έως την 30η Απριλίου 2015, εκτός των περιπτώσεων που ρητά αναφέρονται διαφορετικές ημερομηνίες ισχύος σε άρθρα της παρούσας

Η σύμβαση αυτή υπογράφεται σε 3 όμοια πρωτότυπα.

Η παρούσα ΕΣΣΕ θα κατατεθεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, όπως ορίζει το άρθρο 5 παρ. 2 του Ν. 1876/90 .

#### Άρθρο 2

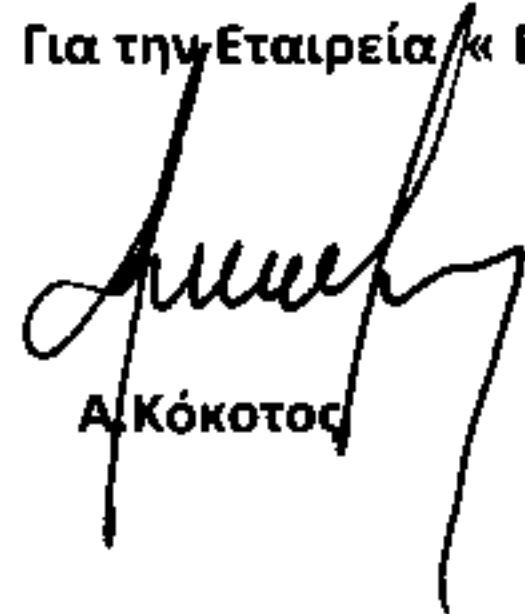
Όροι προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων (συλλογικών συμβάσεων εργασίας, Διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών κ.λ.π), οι οποίοι προσκρούουν ή έρχονται σε αντίθεση με τους κανονιστικούς όρους της παρούσας ΕΣΣΕ, καταργούνται αυτοδικαίως και δεν έχουν ισχύ.

#### Άρθρο 3

Οι Κοινωνικοί Εταίροι υποχρεούνται στην πιστή τήρηση και εφαρμογή όλων των όρων της παρούσας, οι οποίοι κρίνονται και συμφωνούνται όλοι ουσιώδεις και δεσμεύονται να προασπίσουν τους όρους της παρούσας ΕΣΣΕ. Κάθε μεταβολή των ρυθμίσεων της παρούσας ΕΣΣΕ απαιτεί τη σύμφωνη γνώμη και των δύο συμβαλλομένων μερών.

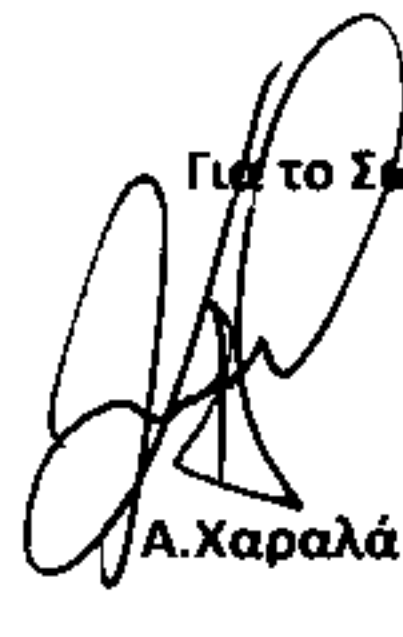
#### ΤΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Για την Εταιρεία « ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ ΑΕΕ»

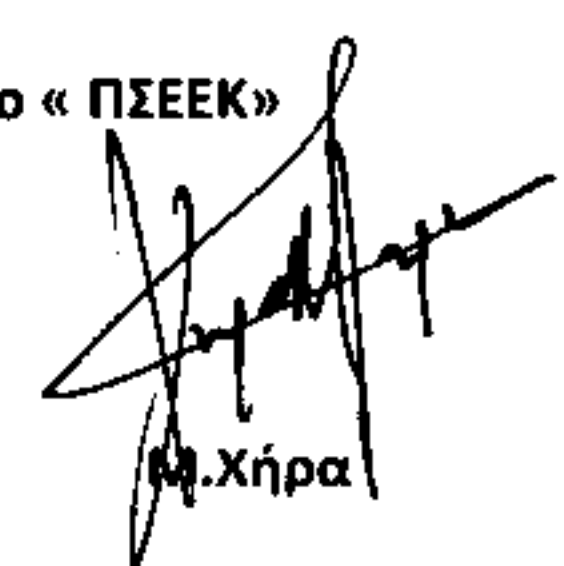


Α.Κόκοτος

Για το Σωματείο « ΠΣΕΕΚ»



Α.Χαραλάμπους



Μ.Χήρα

Παράρτημα 1:Ονομαστικός πίνακας με την ένταξη σε HRLs για κάθε εργαζόμενο

Η παρούσα ΣΣΕ Η Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία σας  
σήμερα 31-05-13 με αριθ. πράξης 12 από τον  
εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο της ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΚΑΥΣΙΜΑ Α.Ε.Κ.  
καθ. ΚΑΡΒΕΛΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ από τον  
κάτοχο του ενοχ. ΑΣ.11753 Δελτίου Ταυτότητας και εκδότη  
από το ΑΠ Δ.ΡΑΜΑΝΤΟΝ ΣΟΜΛΙΝΗΝ 28-08-1982  
Ο Καταθέτης Ο Παραλαβών Υπάλληλος

*[Handwritten signature]*

