



**Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Κανονισμός Εργασίας του Κέντρου Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων
(ΚΕΘΕΑ)**

Σήμερα την 9/10/2013 στην Αθήνα, στα γραφεία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, Πλατεία Βικτωρίας αριθμός 7, ενώπιον της Μεσολαβητού **Μαρίας Ν. Ντότσικα**, οι υπογράφοντες:

1. Ο «**Σύλλογος Εργαζομένων στο Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων**» με έδρα την Αθήνα οδός Σορβόλου αριθμός 24 – Μετς, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τους **Αθανάσιο Τζιούμπα**, Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου και **Παναγιώτη Χαλδαίο**, Γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου.
2. Το «**Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων – ΚΕΘΕΑ**» με έδρα την Σίνδο Θεσσαλονίκης και Κεντρικές Υπηρεσίες στην Αθήνα, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον **Χαράλαμπο Πουλόπουλο**, Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ

συμφώνησαν και συναπεδέχθησαν τα ακόλουθα:

Προοίμιο

1. Ο ισχύον Κανονισμός Εργασίας του ΚΕΘΕΑ που καταρτίστηκε με την από 12-7-2000 Επιχειρησιακή ΣΣΕ ανταποκρίνεται στις ισχύουσες διοικητικές και λειτουργικές ανάγκες του ΚΕΘΕΑ και καθορίζει με τρόπο εύλογο τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων έναντι του ΚΕΘΕΑ.
2. Με δεδομένο ότι από τη φύση του ο Κανονισμός Εργασίας ρυθμίζει κατά τρόπο διαρκή και σταθερό τους γενικούς όρους εργασίας του συνόλου του προσωπικού και κατόπιν της υπογραφής της από 9/10/2013 Επιχειρησιακής ΣΣΕ, είναι σκόπιμο με την παρούσα συλλογική σύμβαση εργασίας να επιβεβαιωθεί η διατήρηση ισχύος των όρων του Κανονισμού Εργασίας.

Άρθρο 1

Διατήρηση του Κανονισμού Εργασίας

Οι όροι του Κανονισμού Εργασίας, που καταρτίστηκε με την από 12-7-2000 Επιχειρησιακή ΣΣΕ (Π.Κ. Τμήμα Κοιν. Επιθ. Ανατ. Τομέα Αθηνών 8/12-7-2000), όπως αυτοί ίσχυαν την 14-2-2013 σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρ. 2 της ΠΥΣ 6/28-2-2012 (ΦΕΚ Α 38/28-2-2012), οι οποίοι συνεχίζουν να ισχύουν και σήμερα, διατηρούνται σε ισχύ, όπως προσαρμόστηκαν με την παρούσα, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με το Ν 4093/2012 και έχουν ως εξής:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

ΣΚΟΠΟΣ – ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

1. Σκοπός αυτού του Κανονισμού Εργασίας είναι η θέσπιση ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων, που θα διέπουν την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση των εργαζομένων στο ΚΕΘΕΑ, στους οποίους περιλαμβάνεται και η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, με βάση την αρχή της ισότητας και της διαφάνειας για την ομαλή και αποδοτική λειτουργία των υπηρεσιών του Φορέα.
2. Στον Κανονισμό αυτό περιέχονται ενδεικτικά διατάξεις περί:
 - α) Των όρων επιλογής και πρόσληψης του προσωπικού.
 - β) Της διάρκειας της σύμβασης εργασίας και γενικά των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εργαζομένων με αφορμή την εργασιακή τους σχέση.
 - γ) Της υπηρεσιακής εξέλιξης και των κάθε είδους υπηρεσιακών μεταβολών.
 - δ) Της λύσης της σύμβασης εργασίας.
 - ε) Της άσκησης και των οργάνων του πειθαρχικού ελέγχου.
3. Αυτός ο Κανονισμός Εργασίας καταρτίστηκε στο πλαίσιο του άρθρου 2 παρ. 6 του Ν. 1876/1990 και μπορεί να τροποποιηθεί με νεότερη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.
4. Κάθε εργαζόμενος που υπάγεται στον Κανονισμό ενημερώνεται για το περιεχόμενό του κατά την πρόσληψη, οπότε χορηγείται αντίγραφο του Κανονισμού Εργασίας και ο εργαζόμενος δηλώνει εγγράφως με την παραλαβή του αντιγράφου ότι αποδέχεται το περιεχόμενό του, το οποίο συμπληρώνει την ατομική του σύμβαση.
5. Η παράλειψη του ΚΕΘΕΑ σε μία ή περισσότερες περιπτώσεις να κάνει χρήση δικαιώματος που του παρέχει ο παρών Κανονισμός Εργασίας ή η ατομική σύμβαση εργασίας του εργαζομένου δεν αποτελεί σιωπηρή παραίτηση ούτε συνεπάγεται κατάργηση ή αποδυνάμωση οποιουδήποτε όρου του παρόντος ή της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Άρθρο 2

ΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

1.
 - α) Στους όρους του Κανονισμού αυτού υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι με σχέση εξηρτημένης εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης καθώς και οι εργαζόμενοι με σύμβαση δοκιμής, που απασχολούνται στις Κεντρικές Υπηρεσίες, τα Θεραπευτικά Προγράμματα και τις Παραγωγικές Μονάδες του ΚΕΘΕΑ.
 - β) Ο Κανονισμός Εργασίας εφαρμόζεται στους Επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης αορίστου χρόνου του άρθρου 26 Ν. 3475/2006, εκτός των άρθρων 13, 16 και 23 παρ. 7.
2. Στις διατάξεις του Κανονισμού δεν υπάγονται:
 - α) Ο Διευθυντής ΚΕΘΕΑ
 - β) Η Νομική Υπηρεσία του ΚΕΘΕΑ



γ) Το προσωπικό με σχέση εξηρητημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου πλήρους ή μερικής ή ωρομίσθιας απασχόλησης.

δ) Το προσωπικό, που συνεργάζεται με το ΚΕΘΕΑ με συμβάσεις έργου και ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

ε) Τα εκπαιδευόμενα μέλη της Κοινωνικής Επανάταξης, που εκπαιδεύονται στα Θεραπευτικά Προγράμματα του ΚΕΘΕΑ.

στ) Προσωπικό και περιπτώσεις για τις οποίες υπάρχει ρητή εξαίρεση στον παρόντα κανονισμό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Άρθρο 3

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ – ΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ

1. Ο Διευθυντής ΚΕΘΕΑ μετά από εισήγηση των αρμοδίων υπηρεσιών προγραμματίζει σε ετήσια βάση τις ανάγκες σε προσωπικό και εισηγείται τον αριθμό και το ετήσιο κόστος μισθοδοσίας του στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΕΘΕΑ, το οποίο και αποφασίζει.
2. Η πρόσληψη του προσωπικού γίνεται εφόσον η σχετική δαπάνη περιλαμβάνεται στον προϋπολογισμό του ΚΕΘΕΑ και έχουν εξεταστεί όλοι οι εναλλακτικοί τρόποι κάλυψης της θέσης, είτε μέσω εσωτερικής μετακίνησης είτε μέσω ανακατανομής των καθηκόντων του προσωπικού.

Άρθρο 4

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΛΗΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

1. Η πλήρωση των θέσεων γίνεται σύμφωνα με τα παραπάνω, στο πλαίσιο των αρχών της παραγράφου 2 αυτού του άρθρου, δεδομένης της εξαίρεσης του ΚΕΘΕΑ από τον Ν. 2190/94, όπως αυτός, τροποποιηθείς και με τον Ν. 2446/96, ισχύει.
2. Η πλήρωση των θέσεων διέπεται από την αρχή της ισότητας ευκαιριών στο δικαίωμα πρόσβασης στην εργασία, της αξιοκρατίας, της αντικειμενικότητας, της διαφάνειας και της δημοσιότητας.
3. Οι διαδικασίες πρόσληψης διενεργούνται κατά τον Ν. 1729/87 και της κατ' εξουσιοδότησίν του υπ' αριθ. Α2β/οικ. 3983 και οικ. 245 αποφάσεις του κ. Υπουργού Υγείας και Πρόνοιας, σύμφωνα με την 39/94 απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, η οποία μπορεί να τροποποιείται ανάλογα με τις ανάγκες του Φορέα, καθώς και κατά τις διατάξεις του άρθρου 26 Ν. 3475/2006 όσον αφορά την πρόσληψη Επιμορφωτών Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου.
4. Με αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ προσδιορίζονται: το προσωπικό που θα προσληφθεί, οι ειδικότητες, τα προσόντα που απαιτούνται, τα κριτήρια επιλογής, η εκπαίδευση στην οποία θα υποβληθούν, οι επιτροπές που θα συσταθούν γι' αυτό καθώς επίσης και όλες οι άλλες σχετικές λεπτομέρειες.

Άρθρο 5

ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Οι εργαζόμενοι του ΚΕΘΕΑ που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό έχουν τα ακόλουθα γενικά καθήκοντα:

α) Να τηρούν τον Κανονισμό Εργασίας, τον Κώδικα Δεοντολογίας, την ατομική σύμβαση εργασίας τους, τις κάθε είδους οδηγίες, τις εγκυκλίους και αποφάσεις



του Διοικητικού Συμβουλίου, του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και των προϊσταμένων τους καθώς επίσης και την κείμενη νομοθεσία.

β) Να εκπληρώνουν με συνέπεια και υπευθυνότητα τα καθήκοντά τους, όπως αυτά καθορίζονται από την ατομική σύμβαση και τη θέση εργασίας τους ή προκύπτουν από τη θέση και την ειδικότητά τους.

γ) Να εκτελούν με επιμέλεια το υπηρεσιακό καθήκον στο πλαίσιο της ιεραρχικής θέσης τους, όπως αυτή ισχύει κάθε φορά.

δ) Να προάγουν και να υπερασπίζονται τα συμφέροντα και τις θέσεις του ΚΕΘΕΑ.

ε) Να διαφυλάσσουν το επαγγελματικό και υπηρεσιακό απόρρητο και να τηρούν εχεμύθεια σε όλες τις υποθέσεις του ΚΕΘΕΑ και των μελών του.

στ) Να τηρούν το ωράριο εργασίας και την ιεραρχία που υφίσταται κάθε φορά στο ΚΕΘΕΑ.

ζ) Να τηρούν τις γενικές αρχές και τους κανόνες λειτουργίας των Θεραπευτικών Προγραμμάτων, σχετικά ιδίως με τη μη χρήση ουσιών και αλκοόλ, την ήπια συμπεριφορά κ.λπ. και κάθε άλλη ενέργεια που καταγράφεται στον Κώδικα Δεοντολογίας.

2. Πέραν των ανωτέρω γενικών καθηκόντων οι εργαζόμενοι οφείλουν να εκτελούν τα παρακάτω ειδικά καθήκοντα:

α) Συμμετοχή σε Μαραθώνιους.

β) Συμμετοχή στις δραστηριότητες κατά την κατασκηνωτική περίοδο.

γ) Συμμετοχή σε εκδηλώσεις των Θεραπευτικών Προγραμμάτων.

δ) Συμμετοχή σε διαδικασίες ευαισθητοποίησης (sensitivity groups), εποπτείας αξιολόγησης.

Άρθρο 6

ΣΥΜΒΑΣΗ ΔΟΚΙΜΗΣ

1. Οι εργαζόμενοι της παρ. 1 του άρθρου 2 προσλαμβάνονται με σύμβαση εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ως σύμβαση δοκιμής, σύμφωνα με τους όρους του άρθρου αυτού.

2. Η διάρκεια της σύμβασης δοκιμής έχει κατά περίπτωση ως εξής:

α) Για το απλό Προσωπικό Θεραπείας, προκειμένου περί αποφοίτων Θεραπευτικών Προγραμμάτων (Θ.Π.) 9 μήνες και 7 μήνες προκειμένου περί μη αποφοίτων Θ.Π.

β) Για το απλό Προσωπικό Πρόληψης, Έρευνας, Εκπαίδευσης 7 μήνες.

γ) Για όλο το υπόλοιπο απλό Προσωπικό, όπως των Διοικητικών Οικονομικών Υπηρεσιών, Γραμματειακής, Διοικητικής, Τεχνικής και Βοηθητικής Υποστήριξης κ.λπ., 6 μήνες.

δ) Για τους Υπεύθυνους Θ.Π. / Τομέων / Μονάδων / Τμημάτων 12 μήνες.

ε) Για τους Επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου του άρθρου 26 Ν.3475/2006 σε 6 μήνες.

3. Η διάρκεια της δοκιμής μπορεί να παραταθεί μόνον για μία φορά και για ίσο ή μικρότερο χρονικό διάστημα από το προβλεπόμενο στην παράγραφο 2 αυτού του άρθρου. Για την παράταση απαιτείται απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, η οποία έπεται αξιολόγησης και αιτιολογημένης εισήγησης του Υπεύθυνου Θ.Π. /

Τομέων, Το αυτό ισχύει και για τους Υπεύθυνους Θ.Π. / Τομέων με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, χωρίς όμως προηγούμενη εισήγηση.

4. Η σύμβαση δοκιμής είναι σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου, όταν παρατείνεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 3 αυτού του άρθρου.
5. Η σύμβαση δοκιμής δεν μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου, εάν δεν κριθεί κατάλληλος ο υπό δοκιμή εργαζόμενος, βάσει αιτιολογημένης εισήγησης μετά από αξιολόγηση των:
 - α. Υπεύθυνου Μονάδας Τμήματος
 - β. Υπεύθυνου Θ.Π. / Τομέα και απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑΕάν δεν κριθεί κατάλληλος ο υπό δοκιμή εργαζόμενος, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 5 αυτού του άρθρου, η σύμβαση εργασίας λύεται.
6. Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της δοκιμής, η οποία διαπιστώνεται με τη θετική αξιολόγηση, η σύμβαση δοκιμής μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, κατά την οποία αναγνωρίζεται ως προϋπηρεσία στο ΚΕΘΕΑ η διάρκεια της σύμβασης δοκιμής.

Άρθρο 7

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Όλοι οι εργαζόμενοι που υπάγονται στον Κανονισμό αυτόν προσλαμβάνονται με απόφαση του Διευθυντή, σύμφωνα με τον Ν. 1729/87.
2. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ή δοκιμής καταρτίζεται εγγράφως και στους όρους της εμπεριέχονται οι ρυθμίσεις του Κανονισμού αυτού και της εκάστοτε ισχύουσας Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 7 και 8 παρ. 2 του Ν. 1876/1990.
3. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ή δοκιμής των Επιμορφωτών Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου του άρθρου 26 Ν. 3475/2006, καταρτίζεται εγγράφως και στους όρους της εμπεριέχονται όσες από τις ρυθμίσεις του Κανονισμού αυτού εφαρμόζονται γι' αυτούς καθώς και η εκάστοτε ισχύουσα Ε.Σ.Σ.Ε., σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 26 του Ν. 3475/2006.
4. Οι κάθε είδους τροποποιήσεις και συμπληρώσεις της ατομικής σύμβασης εργασίας γίνονται εγγράφως.

Άρθρο 8

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι εργαζόμενοι στο ΚΕΘΕΑ διακρίνονται με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους και το περιεχόμενο των υπηρεσιακών τους καθηκόντων σήμερα στις ακόλουθες κατηγορίες:

Α) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ

Β) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΡΟΛΗΨΗΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ

Γ) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Δ) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 4: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΚΗΣ – ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΗΣ – ΒΟΗΘΗΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

Ε) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 5: ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 26 Ν. 3475/2006.

Οι παραπάνω κατηγορίες μπορούν να τροποποιηθούν με νεότερη Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. ή με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ μετά από ενημέρωση του Συλλόγου

Εργαζομένων, ώστε να ανταποκρίνονται στις εκάστοτε ανάγκες του Φορέα. Οι Επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης αορίστου χρόνου του άρθρου 26 Ν. 3475/2006 εντάχθηκαν στον κανονισμό με την Ε.Σ.Σ.Ε. του έτους 2008-2009 ως Ε) ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 5, κατά τα ανωτέρω».

Οι αρμοδιότητες των κατηγοριών αυτών καθορίζονται από την περιγραφή των θέσεων εργασίας και η σημερινή διάκρισή τους πηγάζει από την με ημερομηνία 24-12-1997 Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. και το από 8-10-1998 προσάρτημα σε αυτήν (μισθολόγιο).

Άρθρο 9

ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ

1. Ο εργαζόμενος τοποθετείται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ στη θέση εργασίας για την κατάληψη της οποίας συμμετείχε στη διαδικασία πρόσληψης. Το ΚΕΘΕΑ δύναται να τον τοποθετήσει και σε άλλη θέση εργασίας, ανάλογα με τις υπηρεσιακές του ανάγκες και τα προσόντα του εργαζόμενου. Οι θέσεις εργασίας καθορίζονται από το οργανόγραμμα του ΚΕΘΕΑ, όπως αυτό ισχύει κάθε φορά.
2. Οι Υπεύθυνοι Θ.Π. / Τομέων / Μονάδων / Τμημάτων τοποθετούνται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ στη θέση για την κατάληψη της οποίας συμμετείχαν στη διαδικασία του ΚΕΘΕΑ. Ο Φορέας δύναται να τοποθετήσει τους Υπεύθυνους Θ.Π. / Τομέων / Μονάδων / Τμημάτων και σε άλλη θέση ανάλογα με τις υπηρεσιακές του ανάγκες. Για τους ήδη εργαζόμενους στο ΚΕΘΕΑ λαμβάνεται υπόψη η εμπειρία και η θέση την οποία κατέχουν, σε συνδυασμό με τις υπηρεσιακές ανάγκες.

Άρθρο 10

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ

1. Μετακίνηση είναι η αλλαγή της θέσης εργασίας του εργαζόμενου με βάση τις υπηρεσιακές ανάγκες του ΚΕΘΕΑ. Η μετακίνηση δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, εφόσον οφείλεται σε υπηρεσιακούς ή σε εκπαιδευτικούς λόγους.
2. Οι μετακινήσεις πραγματοποιούνται κατά περίπτωση με αποφάσεις των αρμοδίων υπηρεσιακών οργάνων ως εξής:
 - α) Με απόφαση του Υπευθύνου Θ.Π. / Τομέα για τους εργαζόμενους στο Θεραπευτικό Πρόγραμμα (Θ.Π.) από μια Μονάδα / Τμήμα σε άλλη Μονάδα / Τμήμα του ίδιου Θ.Π. / Τομέα.
 - β) Με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ για τους Υπεύθυνους Θεραπευτικών Προγραμμάτων και Τομέων από μια Μονάδα / Τμήμα σε άλλη Μονάδα / Τμήμα του ίδιου Θ.Π. / Τομέα.
3. Η οικειοθελής μετακίνηση του εργαζόμενου από μία θέση και η τοποθέτησή του σε άλλη με λιγότερα καθήκοντα δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος λαμβάνει τις αποδοχές (μισθολόγιο, επιδόματα) της νέας του θέσης.
4. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις με τεκμηριωμένη απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ επιτρέπεται η μετακίνηση Υπευθύνου Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα σε άλλη θέση.



Άρθρο 11

ΜΕΤΑΘΕΣΗ

1. *Μετάθεση είναι η μετακίνηση του εργαζομένου για υπηρεσιακούς λόγους σε θέση εργασίας, η οποία συνεπάγεται μεταβολή του αρχικού ή συνήθους τόπου εργασίας του εργαζομένου για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 90 συνεχών ημερών.*
2. *Η μετάθεση του εργαζομένου γίνεται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, σύμφωνα με την υπ' αριθμό Α2β/οικ. 3983/87 Υπουργική Απόφαση και τις υπηρεσιακές ανάγκες σε οποιαδήποτε Υπηρεσία ή Μονάδα. Η μετάθεση μπορεί να πραγματοποιηθεί και έπειτα από αίτηση τους εργαζομένου, εφόσον το επιτρέπουν οι υπηρεσιακές ανάγκες του ΚΕΘΕΑ.*
3. *Για τη διενέργεια της μετάθεσης λαμβάνεται υπόψη ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας του εργαζομένου, ο χρόνος υπηρεσίας του σε διάφορες περιοχές, όπου αναπτύσσει δραστηριότητα το ΚΕΘΕΑ, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία κ.λπ.*
4. *Η μετάθεση ανακοινώνεται στον εργαζόμενο εγγράφως και ορίζεται προθεσμία για την ανάληψη των καθηκόντων του εργαζομένου, ανάλογα με την απόσταση του νέου τόπου εργασίας, τα μέσα συγκοινωνίας, την ευχέρεια εξασφάλισης κατοικίας κ.λπ. Η προθεσμία αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 15 εργάσιμες ημέρες.*

Άρθρο 12

ΑΠΟΣΠΑΣΗ

1. *Απόσπαση είναι η μετακίνηση του εργαζομένου για υπηρεσιακούς λόγους σε θέση εργασίας, που συνεπάγεται μεταβολή του αρχικού τόπου εργασίας του εργαζομένου για χρονικό διάστημα από πέντε (5) έως 40 εργάσιμες ημέρες κατά έτος.*
2. *Με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ επιτρέπεται η απόσπαση εργαζομένου σε άλλο Θ.Π. / Τομέα / Μονάδα / Τμήμα, σύμφωνα με την υπ' αριθμόν Α2β/οικ. 3983/87 Υ.Α. για την αντιμετώπιση υπηρεσιακών αναγκών.*
3. *Η απόσπαση παύει αυτοδικαίως, όταν λήξει η διάρκειά της. Ο εργαζόμενος με τη λήξη της απόσπασης επανέρχεται αυτοδίκαια στην αρχική του θέση χωρίς άλλη διατύπωση.*
4. *Με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ η απόσπαση μπορεί να παραταθεί μία μόνο φορά για χρονικό διάστημα κατά περίπτωση και δεν θα υπερβαίνει τις 80 συνολικά ημέρες κατά έτος.*
5. *Κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής του υπηρεσίας δεν επιτρέπεται η απόσπαση του εργαζομένου.*

Άρθρου 13

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΜΕΤΑΤΑΞΗ

Εσωτερική μετάταξη είναι η μεταβολή της κατηγορίας προσωπικού στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος.

1. *Η αλλαγή της κατηγορίας πραγματοποιείται με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ, με πρωτοβουλία του ίδιου του ΚΕΘΕΑ ή έπειτα από αίτηση του εργαζομένου και έγκριση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ.*
2. *Η εσωτερική μετάταξη πραγματοποιείται, εφόσον υπάρχει κενή θέση εργασίας και ο μετατασσόμενος διαθέτει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη κατηγορία. Ο μετατασσόμενος πρέπει να*

υποβάλλει τα νέα του τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που αποδεδειγμένα έχει αποκτήσει.

3. Σε περίπτωση υποβολής περισσότερων αιτήσεων για εσωτερική μετάταξη στην ίδια θέση, λαμβάνεται υπόψη η απόδοση του εργαζομένου, ο χρόνος κτήσης του τυπικού προσόντος, ο χρόνος συνολικής υπηρεσίας στο ΚΕΘΕΑ καθώς και τα λοιπά στοιχεία του υπηρεσιακού του φακέλου.

Για τη διενέργεια της εσωτερικής μετάταξης εκδίδεται σχετική απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ.

Άρθρο 14

ΜΗΤΡΩΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ – ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Για τα θέματα προσωπικού το ΚΕΘΕΑ υποχρεούται να τηρεί:

1. Γενικό Μητρώο Προσωπικού στο οποίο αναγράφονται όλοι οι εργαζόμενοι κατά σειρά πρόσληψης και κατηγορία.
2. Ατομικό Μητρώο Προσωπικού στο οποίο καταχωρούνται:
 - Τα προσωπικά στοιχεία των εργαζομένων.
 - Τα στοιχεία της ταυτότητας, του ασφαλιστικού βιβλιαρίου, ο Α.Φ.Μ. και η Εφορία στην οποία υπάγεται ο εργαζόμενος.
 - Οι τίτλοι σπουδών, προϋπηρεσίας ή άλλων τυπικών προσόντων.
 - Κάθε άλλο στοιχείο που ο εργαζόμενος καταθέτει ο ίδιος στην υπηρεσία του, ζητώντας να περιληφθεί στο προσωπικό του μητρώο.
 - Κάθε πληροφορία που αφορά την προσωπική ή οικογενειακή κατάσταση (γάμος, διάζευξη, γέννηση τέκνων, γάμος τέκνων, σπουδές τέκνων μετά την ενηλικίωση, απόκτηση πτυχίου, θάνατος προστατευόμενου μέλους κ.λπ.)
 - Κάθε στοιχείο που αφορά την υπηρεσιακή του κατάσταση καθώς και κάθε υπηρεσιακή μεταβολή που πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης του κάθε εργαζόμενου.
 - Αποφάσεις, έγγραφα ή άλλα στοιχεία που αναφέρονται στην υπηρεσιακή γενικά κατάσταση και δραστηριότητα του εργαζομένου, στα οποία περιλαμβάνονται και οι εκθέσεις αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων του.
3. Κάθε εργαζόμενος προσκομίζει κατά την πρόσληψη όλα τα στοιχεία απόδειξης των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, που απαιτούνται για την πλήρωση της θέσης στην οποία προσλαμβάνεται και τα οποία αφορούν στην υπηρεσιακή του κατάσταση καθώς και τα στοιχεία της οικογενειακής του κατάστασης. Κάθε μεταβολή στοιχείων της οικογενειακής κατάστασης γνωστοποιείται αμέσως από τον ίδιο τον εργαζόμενο στην Υπηρεσία Προσωπικού. Υπαίτια παροχή ανακριβών στοιχείων που επιδρούν στην υπηρεσιακή κατάσταση του εργαζομένου, αποτελεί σοβαρή αντισυμβατική συμπεριφορά και αδικοπραξία, χωρίς να αποκλείονται τυχόν ποινικές συνέπειες.
4. Κάθε μεταγενέστερη μεταβολή των στοιχείων της παραγράφου 2 γνωστοποιείται από τον εργαζόμενο χωρίς καθυστέρηση στο ΚΕΘΕΑ, εφόσον αυτή έχει νομική επιρροή στην εργασιακή του σχέση και προσκομίζει συγχρόνως και τα σχετικά πιστοποιητικά ή βεβαιώσεις. Η γνωστοποίηση των μεταβολών γίνεται αποκλειστικά και μόνο με έγγραφο.
5. Τα αναγκαία στοιχεία του εργαζομένου τίθενται υπόψη κάθε αρμοδίου οργάνου για τη διενέργεια της μεταβολής της υπηρεσιακής κατάστασης του εργαζομένου.



6. Ο εργαζόμενος με αίτησή του μπορεί να λάβει αντίγραφα των εγγράφων του μητρώου του.
7. Η υποβολή εγγράφων ή πιστοποιητικών από τους εργαζόμενους αποδεικνύεται αποκλειστικά και μόνο με έγγραφο, που φέρει την υπογραφή του αρμοδίου υπαλλήλου του ΚΕΘΕΑ.
8. Κανείς δεν μπορεί να αξιώσει ικανοποίηση δικαιωμάτων που στηρίζονται σε στοιχεία που δεν έχει γνωστοποιήσει αποδεδειγμένα στο ΚΕΘΕΑ.
9. Η συλλογή, φύλαξη και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων γίνεται με βάση το Νόμο 2472/1997 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και την χορηγηθείσα από την Αρχή άδεια στο ΚΕΘΕΑ. Το περιεχόμενο του υπηρεσιακού ατομικού φακέλου είναι απολύτως προσωπικό και απόρρητο για κάθε τρίτο, εκτός από τον ίδιο τον εργαζόμενο, ο οποίος δικαιούται, μετά την υποβολή σχετικής αίτησης στην Υπηρεσία Προσωπικού, να ενημερώνεται εγγράφως.

Άρθρο 15

ΚΑΛΥΨΗ ΘΕΣΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ / ΤΟΜΕΑ / ΜΟΝΑΔΑΣ / ΤΜΗΜΑΤΟΣ

1. Η πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας Υπευθύνου Προγράμματος / Τομέα / Μονάδας / Τμήματος πραγματοποιείται με διαδικασίες Εσωτερικής Προκήρυξης, στο πλαίσιο της στρατηγικής του φορέα της πλήρωσης των κενών θέσεων από το εσωτερικό του. Εφόσον δεν είναι εφικτή η πλήρωση των θέσεων με Εσωτερική Προκήρυξη, κινείται η διαδικασία προσλήψεων του άρθρου 4.
2. Με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ ορίζεται Επιτροπή Επιλογής για την πλήρωση των κενών θέσεων με Εσωτερική Προκήρυξη και ο τρόπος άσκησης των καθηκόντων της. Με την ίδια απόφαση προσδιορίζονται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, που απαιτούνται για κάθε θέση, και ορίζεται προθεσμία για την εκδήλωση ενδιαφέροντος από τους εργαζόμενους του ΚΕΘΕΑ.
3. Οι ενδιαφερόμενοι που διαθέτουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που απαιτεί η θέση έχουν δικαίωμα να εκδηλώσουν ενδιαφέρον εγγράφως με αίτησή τους, η οποία θα συνοδεύεται από τα απαραίτητα δικαιολογητικά.
4. Οι αιτήσεις των ενδιαφερομένων αξιολογούνται και ταξινομούνται από την Επιτροπή Επιλογής, της οποίας το πόρισμα υποβάλλεται στο Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ, ο οποίος αποφασίζει για την επιλογή των κατάλληλων υποψηφίων.

Άρθρο 16

ΑΝΑΠΛΗΡΩΣΗ ΘΕΣΗΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ / ΤΟΜΕΑ / ΜΟΝΑΔΑΣ / ΤΜΗΜΑΤΟΣ

1. Σε περίπτωση νόμιμης απουσίας (άδεια εκπαιδευτική, αναρρωτική, τοκετού και λοχείας κ.ά.) για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των δύο μηνών ή έλλειψης Υπευθύνου Προγράμματος / Τομέα / Μονάδας / Τμήματος, τα καθήκοντα που αντιστοιχούν στις θέσεις αυτές ανατίθενται με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ, έπειτα από εισήγηση των αρμοδίων υπηρεσιών, ως εξής:
 - Στον Αναπληρωτή Υπεύθυνο, εφόσον υπάρχει.
 - Στον Προσωρινό Αναπληρωτή Υπεύθυνο, εφόσον δεν υπάρχει Αναπληρωτής.
2. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μετά από τεκμηριωμένη εισήγηση του Υπευθύνου Θ.Π. / Τομέα / Τμήματος, είναι δυνατόν ο Διευθυντής του ΚΕΘΕΑ να αποφασίσει τη μη αναπλήρωση της κενής θέσης.

3. Κατά τη διάρκεια της αναπλήρωσης καταβάλλεται στον Αναπληρωτή μόνο το επίδομα Υπευθυνότητας, που αντιστοιχεί στη συγκεκριμένη θέση, σύμφωνα με όσα ορίζονται στην εκάστοτε ισχύουσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται μόνο για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αναπλήρωση.



Άρθρο 17

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

1. Τα ουσιαστικά προσόντα των εργαζομένων αξιολογούνται βάσει συστήματος αξιολόγησης, το οποίο διέπεται από τις αρχές της αμεροληψίας, της επαγγελματικής ικανότητας του εργαζομένου και της αποδοτικότητάς του.
2. Η αξιολόγηση πραγματοποιείται σύμφωνα με τα αναγραφόμενα στις ισχύουσες Εγκυκλίους και Αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και στην κάθε φορά ισχύουσα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε.

Άρθρο 18

ΙΕΡΑΡΧΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ

1. Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να υποβάλλει έγγραφη αναφορά με αίτημα για ικανοποίηση δικαιώματος ή παροχή πληροφοριών για ζητήματα που αναφέρονται στην υπηρεσιακή του κατάσταση και τα εργασιακά του καθήκοντα.
2. Η έγγραφη αναφορά υποβάλλεται ιεραρχικά και η σχετική απάντηση χορηγείται σε διάστημα ενός (1) μήνα.

3. Γνωμοδοτική Επιτροπή

Α) Συνίσταται τριμελής Γνωμοδοτική Επιτροπή Υπηρεσιακών Θεμάτων (Γ.Ε.Υ.Θ.) που θα συντίθεται από δύο εκπροσώπους της Διοίκησης και έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων στο ΚΕΘΕΑ. Οι εκπρόσωποι του ΚΕΘΕΑ ορίζονται από τη Διοίκηση και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εκλέγονται κατά τις τακτικές αρχαιρεσίες του Συλλόγου Εργαζομένων στο ΚΕΘΕΑ. Οι εν λόγω εκπρόσωποι δεν μπορούν να επανεκλεγούν κατά τις επόμενες αρχαιρεσίες. Για κάθε εκπρόσωπο ορίζεται ή εκλέγεται και ο αντίστοιχος αναπληρωματικός του.

Β) Η Γ.Ε.Υ.Θ. θα παρέχει γνώμη προς τη Διοίκηση μετά από αίτηση κάθε ενδιαφερομένου εργαζομένου επί ζητημάτων που προκύπτουν κατά την εφαρμογή των άρθρων 10, 11, 12, 13, 15, 16, 18 και 26 παράγρ. 1-6 του Κανονισμού Εργασίας του ΚΕΘΕΑ.

Γ) Ειδικότερα, όπου στα παραπάνω άρθρα προβλέπεται εισήγηση ιεραρχικά αρμοδίου οργάνου, το εν λόγω όργανο οφείλει να γνωστοποιεί την εν λόγω εισήγησή του ταυτόχρονα και στον άμεσα ενδιαφερόμενο ή ενδιαφερόμενους εργαζόμενους, οι οποίοι έχουν το δικαίωμα να υποβάλλουν, εντός αποκλειστικής προθεσμίας 5 εργάσιμων ημερών, προς τη Γ.Ε.Υ.Θ. αίτηση προκειμένου αυτή, εντός προθεσμίας 10 εργάσιμων ημερών, αρχόμενη από την επομένη της υποβολής της αίτησης, να γνωμοδοτεί προς το όργανο που θα λάβει τη σχετική απόφαση σχετικά με το περιεχόμενο της εισήγησης.

Άρθρο 19

ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Σε περίπτωση στράτευσης του εργαζομένου που υπάγεται στον Κανονισμό αυτό η εργασιακή σχέση δεν λύεται, ο εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμά του στη θέση εργασίας σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία για τους στρατευμένους εργαζόμενους.

Άρθρο 20

ΕΞΟΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας απαγορεύεται η απασχόληση με προσωπικά ή άλλα θέματα άσχετα με τα υπηρεσιακά καθήκοντα.
2. Κατά τα λοιπά για την εξουπηρεσιακή απασχόληση εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της Υπουργικής Απόφασης αριθμός Α2β/οικ. 3983/87 (άρθρο 1, εδαφ. Γ', παρ. 3β.) και οι Αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ.
3. Η ανωτέρω παράγραφος 2 του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζεται στους Επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου του άρθρου 26 Ν. 3475/2006, οι οποίοι δύνανται να παρέχουν και σε άλλους εργοδότες εκτός του ΚΕΘΕΑ τις υπηρεσίες τους.

Άρθρο 21

ΑΠΟΥΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Απουσία από την εργασία είναι η μη προσέλευση στον τόπο εργασίας κατά τις εργάσιμες ημέρες και ώρες. Δεν θεωρείται απουσία, όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε νόμιμη άδεια.
2. Ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώνει έγκαιρα τον προϊστάμενό του για οποιαδήποτε ολιγόωρη απουσία και να παίρνει την έγκρισή του.
3. Σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθένειας, ο εργαζόμενος υποχρεούται να προσκομίσει βεβαίωση γιατρού του οικείου Ασφαλιστικού Φορέα, αμέσως μετά την επάνοδό του στην εργασία.

Άρθρο 22

ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

1. Το Διευθυντικό Δικαίωμα του ΚΕΘΕΑ καλύπτει κάθε θέμα σχετικό με τη Διεύθυνση και Διοίκηση των εργαζομένων του ακόμα και αν δεν ρυθμίζεται από τον Κανονισμό αυτόν.
2. Στο πλαίσιο του Διευθυντικού Δικαιώματος του ΚΕΘΕΑ ανήκουν ενδεικτικά τα ακόλουθα επιμέρους δικαιώματα Διοίκησης Ανθρωπίνου Δυναμικού:
 - Σχεδιασμός, διεύθυνση και έλεγχος των εργασιών.
 - Εισαγωγή νέων ή βελτιωμένων μεθόδων εργασίας, ευκολιών ή εξοπλισμού.
 - Έκδοση και ισχύς εγκυκλίων και ειδικών κανονισμών – αποφάσεων, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τον Κανονισμό Εργασίας και την Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε.
 - Καθορισμός, τροποποίηση και προσαρμογή της οργάνωσης του ΚΕΘΕΑ ανάλογα με τις ανάγκες.
 - Έλεγχος τήρησης της δεοντολογίας σύμφωνα με την ισχύουσα κάθε φορά διαδικασία.
 - Θέση σε διαθεσιμότητα σύμφωνα με την ισχύουσα κάθε φορά διάταξη.
 - Πειθαρχικός έλεγχος.Γενικά κάθε ενέργεια που αποσκοπεί στην εύρυθμη λειτουργία του Φορέα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Άρθρο 23

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Οι αποδοχές των εργαζομένων που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό καθορίζονται με βάση την ισχύουσα κάθε φορά Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.).
2. Οι αποδοχές των εργαζομένων υπολογίζονται από την ημέρα που ο εργαζόμενος αρχίζει να προσφέρει τις υπηρεσίες του.
3. Για τις ημέρες της αδικαιολόγητης απουσίας δεν καταβάλλονται αποδοχές εκτός από την περίπτωση της απουσίας λόγω ασθένειας, οπότε εφαρμόζεται η ισχύουσα εργατική νομοθεσία, τα άρθρα 657, 658 ΑΚ και οι όροι του Κανονισμού αυτού σε συνδυασμό με τις εκάστοτε ισχύουσες Ε.Σ.Σ.Ε. Με τη λήξη της εργασιακής σχέσης, διακόπτεται η καταβολή αποδοχών από την ίδια ημέρα της διακοπής.
4. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας οι αποδοχές ανέρχονται στο ήμισυ των νομίμων αποδοχών του.
5. Στους εργαζόμενους που καταβλήθηκαν εκ παραδρομής χρηματικές παροχές, πέραν των νομίμων αποδοχών τους, παρακρατούνται από τις αποδοχές των 4 επομένων μηνών.
6. Η κατοχή και η κατάληψη θέσης ευθύνης συνεπάγεται την καταβολή του επιδόματος ευθύνης, που αντιστοιχεί στη θέση για όσο χρόνο ο εργαζόμενος ασκεί τα καθήκοντα αυτά.

Άρθρο 24

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ – ΟΔΟΙΠΟΡΙΚΑ

Τα έξοδα μετακίνησης και η εκτός έδρας αποζημίωση για μετακινήσεις στην Ελλάδα ή εκτός Ελλάδος καθορίζονται με εγκύκλιο του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, όπως αυτή ισχύει κάθε φορά.

Άρθρο 25

ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Για τα Συμβούλια Εργαζομένων ισχύει η σχετική νομοθεσία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'
ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

Άρθρο 26

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

1. Η παραβίαση των υπηρεσιακών καθηκόντων, όπως αναφέρονται στο άρθρο 5 αυτού του Κανονισμού συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα, για το οποίο μπορεί να επιβληθούν ένα από τα παρακάτω μέτρα:
 - Παρατήρηση
 - Προφορική επίπληξη
 - Έγγραφη επίπληξη
 - Οριστική απόλυση
 - Οριστική απόλυση χωρίς αποζημίωση

2. Τα πειθαρχικά μέτρα, ανάλογα με την βαρύτητά τους, επιβάλλονται ανάλογα:
- α) Η παρατήρηση, από τον Υπεύθυνο Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα μετά από εισήγηση του Υπευθύνου Μονάδος / Τμήματος.
 - β) Η προφορική επίπληξη από τον Υπεύθυνο Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα, μετά από εισήγηση του Υπευθύνου Μονάδος / Τμήματος και αφού έχει προηγηθεί παρατήρηση.
 - γ) Η έγγραφη επίπληξη από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ μετά από εισήγηση του Υπευθύνου Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα.
 - δ) Η οριστική απόλυση με ή χωρίς αποζημίωση από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, έπειτα από αιτιολογημένη εισήγηση του Υπευθύνου Θ.Π. / Τομέα και του ιεραρχικά προϊσταμένου του εργαζομένου.
3. Κάθε επιβολή πειθαρχικού μέτρου της παραγράφου 2 περίπτωση α, β και γ αυτού του άρθρου, γνωστοποιείται στο Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και στον εργαζόμενο στον οποίο επιβάλλεται και ο οποίος υπογράφει την παραλαβή του σχετικού εγγράφου, που στη συνέχεια καταχωρείται στον προσωπικό φάκελο του εργαζομένου.
4. Η οριστική απόλυση με ή χωρίς αποζημίωση επιβάλλεται από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και μετά από αιτιολογημένη εισήγηση του Υπευθύνου Θ.Π. / Τομέα και του ιεραρχικά προϊσταμένου του εργαζομένου.
- Η οριστική απόλυση χωρίς αποζημίωση επιβάλλεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως η παραβίαση θεμελιωδών λειτουργιών και αρχών του ΚΕΘΕΑ, που καθορίζονται στον ισχύοντα Κώδικα Δεοντολογίας και στην παράγραφο 4 του άρθρου 27 του Κανονισμού αυτού.
5. Κάθε πειθαρχικό μέτρο της παραγράφου 3 αυτού του άρθρου επιβάλλεται ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος που βαρύνει τον εργαζόμενο, σε συνδυασμό με τις περιστάσεις της τέλεσής του, την προσωπικότητα του εργαζομένου και την προηγούμενη συμπεριφορά του.
6. Πριν από την επιβολή κάθε πειθαρχικού μέτρου ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα ακρόασης και απάντησης, δηλαδή ευχέρεια να εκθέσει τις απόψεις του, ως εξής:
- α) Για την επιβολή παρατήρησης και προφορικής επίπληξης, προηγείται ακρόαση του εργαζομένου από τον Υπεύθυνο Θεραπευτικού Προγράμματος / Τομέα και ακολουθεί γραπτή απάντηση του εργαζομένου.
 - β) Για την επιβολή γραπτής επίπληξης και οριστικής απόλυσης με ή χωρίς αποζημίωση, προηγείται ακρόαση του εργαζομένου από το Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και ακολουθεί γραπτή απάντηση του εργαζομένου.
7. Σε περίπτωση οριστικής απόλυσης ο Διευθυντής του ΚΕΘΕΑ μπορεί να θέσει σε διαθεσιμότητα τον εργαζόμενο μέχρι την οριστική επίλυση της υπόθεσης. Κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του, έχει όμως τα εκ της σύμβασης δικαιώματα και λαμβάνει το ήμισυ (1/2) των αποδοχών του.
8. Το ΚΕΘΕΑ διατηρεί σε κάθε περίπτωση το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του εργαζομένου ή να θεωρήσει, εάν συντρέχουν τα περιστατικά, ότι η σύμβαση λύθηκε στη συγκεκριμένη περίπτωση με καταγγελία εκ μέρους του εργαζομένου τηρώντας τις διαδικασίες του Κανονισμού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄
ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Άρθρο 27

ΛΥΣΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

1. Η λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, πλήρους απασχόλησης του προσωπικού του ΚΕΘΕΑ γίνεται λόγω:
 - α) Καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του ΚΕΘΕΑ, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη με αποζημίωση του εργαζομένου (Ν. 2112/1920 σε συνδυασμό με το ΒΔ 16/18.7.1920).
 - β) Οριστική απόλυσης σύμφωνα με το άρθρο 26 του Κανονισμού αυτού.
 - γ) Τέλεσης ποινικού αδικήματος και συγκεκριμένα κλοπής, απάτης, εκβίασης, πλαστογραφίας, υπεξαίρεσης, ψευδούς καταμήνυσης, διαχειριστικής απιστίας, δωροδοκίας, δωροληψίας ή άλλων ατιμωτικών αδικημάτων, για τα οποία έχει υποβληθεί μήνυση από το ΚΕΘΕΑ. Εφόσον εκδοθεί τελεσίδικο απαλλاکτικό βούλευμα ή δικαστική απόφαση, ο απολυθείς έχει δικαίωμα σε εύλογο χρόνο, που δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος από τρεις (3) μήνες από την έκδοση του απαλλاکτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής δικαστικής απόφασης, να αναζητήσει την αποζημίωσή του.
 - δ) Οικειοθελούς αποχώρησης από την εργασία γενικώς καθώς και αδικαιολόγητης συνεχούς απουσίας για διάστημα μεγαλύτερο από πέντε (5) ημέρες, η οποία λογίζεται ως οικειοθελής αποχώρηση.
 - ε) Ανικανότητας του εργαζομένου προς εργασία, λόγω πνευματικής ή σωματικής νόσου, η οποία καθιστά τον εργαζόμενο διαρκώς ανίκανο για την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων του. Για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας απαιτείται προηγούμενη γνώμη της πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής ή, σε περίπτωση που ασκήθηκε έφεση κατ' αυτής, της δευτεροβάθμιας υγειονομικής επιτροπής του οικείου Ασφαλιστικού Οργανισμού, στον οποίο υπάγεται ο εργαζόμενος. Αν διαπιστωθεί από την υγειονομική επιτροπή του Ασφαλιστικού Οργανισμού ότι η ανικανότητα για εργασία πρόκειται να διαρκέσει τόσο χρόνο όσο να καλύπτει τον εργαζόμενο για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος από τον κύριο Ασφαλιστικό του Φορέα, τότε αποχωρεί υποχρεωτικά από την εργασία του, θεωρούμενος ως διαρκώς ανίκανος για εργασία. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται η αποζημίωση απόλυσης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τους όρους της ισχύουσας Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.
 - στ) Συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για πλήρη κύρια συνταξιοδότηση σύμφωνα με τις διατάξεις του κύριου Ασφαλιστικού Φορέα, όπως αυτοί ισχύουν κάθε φορά. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται αποζημίωση απόλυσης σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία και τους όρους της ισχύουσας Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. Η αποζημίωση καταβάλλεται με την προσκόμιση από τον εργαζόμενο της απόφασης του κύριου Ασφαλιστικού Οργανισμού για απόδοση πλήρους κύριας συντάξεως.
 - ζ) Θανάτου εργαζομένου. Στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται η τυχόν αποζημίωση απόλυσης στους νόμιμους κληρονόμους του αποβιώσαντος, σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία και τους όρους της ισχύουσας Επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.
2. Η λύση της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου λύεται με τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου. Ειδικά για τους

εργαζόμενους με σύμβαση δοκιμής εφαρμόζονται οι όροι του άρθρου 6 του Κανονισμού αυτού.

3. Η λύση της σύμβασης εργασίας πιστοποιείται με απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ και ο εργαζόμενος διαγράφεται από το γενικό μητρώο του προσωπικού του ΚΕΘΕΑ.

Άρθρο 28

ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ

1. Παραίτηση είναι η οικειοθελής αποχώρηση από την εργασία, η οποία αποτελεί δικαίωμα του εργαζομένου, που ασκείται με έγγραφη δήλωσή του προς το Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ, η οποία πρέπει να είναι σαφής, χωρίς όρους, αιρέσεις ή προθεσμίες και να περιέχει την ημεροχρονολογία από την οποία διακόπτει την παροχή των υπηρεσιών του προς το ΚΕΘΕΑ. Η ισχύς της δήλωσης αυτής ως προς τη λύση της σύμβασης εργασίας, επέρχεται το αργότερο σε τριάντα (30) ημέρες από την ημερομηνία της υποβολής της και σε κάθε περίπτωση από την ημέρα που ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται στην εργασία του και διακόπτει την παροχή των υπηρεσιών.
2. Η παραίτηση μπορεί να ανακληθεί το αργότερο μέσα σε 15 ημέρες από τότε που υποβλήθηκε.
3. Ο παραιτηθείς έχει υποχρέωση να ενημερώσει την υπηρεσία του για κάθε εκκρεμότητα σε σχέση με τα υπηρεσιακά του καθήκοντα και να παραδώσει κάθε αντικείμενο και στοιχείο που ανήκει στο ΚΕΘΕΑ και έχει στην κατοχή του στο πλαίσιο των υπηρεσιακών του καθηκόντων.
4. Οι εργαζόμενοι, που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 15 έτη υπηρεσία στο ΚΕΘΕΑ, έχουν δικαίωμα παραίτησης από την εργασία με καταβολή αποζημίωσης απόλυσης σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία (Ν. 2112/1920 σε συνδυασμό με το ΒΔ 16/18.7.1920). Στην περίπτωση αυτή η σχετική αίτηση σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παράγραφο 1 αυτού του άρθρου υποβάλλεται από τον εργαζόμενο, ο οποίος παράλληλα δηλώνει ότι θα παραμείνει στην εργασία του για διάστημα τουλάχιστον δύο (2) μηνών από την υποβολή της παραίτησής του και αποδέχεται την τυχόν παράταση αυτής της περιόδου, εφόσον το απαιτούν οι ανάγκες της υπηρεσίας για χρονικό διάστημα έως τέσσερις (4) μήνες. Η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται με βάση τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές του εργαζομένου σύμφωνα με τους όρους της.

Άρθρο 29

ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΧΟΡΗΓΟΥΜΕΝΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό χορηγούνται οι άδειες που προβλέπει η εργατική νομοθεσία και η εκάστοτε ισχύουσα Ε.Σ.Σ.Ε.

Άρθρο 30

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό χορηγούνται εκπαιδευτικές άδειες σύμφωνα με τις Εγκυκλίους και Αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ, καθώς και την ισχύουσα Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε.

Άρθρο 31

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Για την διευκόλυνση της συνδικαλιστικής δράσης χορηγούνται συνδικαλιστικές άδειες σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία, την Ε.Σ.Σ.Ε. και τις Αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ.



Άρθρο 32

ΑΡΓΙΕΣ

Οι ημέρες αργίας για του εργαζόμενους του ΚΕΘΕΑ καθορίζονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία και την εκάστοτε ισχύουσα Ε.Σ.Σ.Ε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ'

ΩΡΑΡΙΟ

Άρθρο 33

ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. α) *Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στον Κανονισμό αυτό απασχολούνται 40 ώρες την εβδομάδα με πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση από Δευτέρα μέχρι και Παρασκευή.*
β) *Οι επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου απασχολούνται έως είκοσι (20) ώρες εβδομαδιαίως σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 26 του Ν. 3475/2006. Οι επιμορφωτές είναι υποχρεωμένοι, εφόσον τους ζητηθεί από το ΚΕΘΕΑ και εφόσον το σχετικό αίτημα του γνωστοποιηθεί τουλάχιστον μια εβδομάδα πριν, να απασχοληθούν περαιτέρω μέχρι την κάλυψη του ορίου των 20 ωρών εβδομαδιαίως, όπως ορίζει το άρθρο 26 του Ν. 3475/2006, οι οποίες αποτελούν το ήμισυ του πλήρους εβδομαδιαίου ωραρίου του ΚΕΘΕΑ.*
2. *Στο χρόνο εργασίας κάθε εργαζομένου δεν συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος που αναλύσκεται κατά τη μετάβαση από την κατοικία στον τόπο εργασίας καθώς και ο χρόνος που απαιτείται για να επιστρέψει σε αυτήν. Ο κανόνας αυτός ισχύει και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος μετακινείται με μεταφορικά μέσα του φορέα.*
3. *Το ΚΕΘΕΑ έχει δικαίωμα να απασχολεί τους εργαζόμενους για την εκπλήρωση των σκοπών του κατά τη διάρκεια ολόκληρου του 24ωρου και για όλες τις ημέρες της εβδομάδας (εργάσιμες, Κυριακές, αργίες, κ.λπ.) του έτους κατά την κρίση του και σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία (άρθρο 1, παρ. 5 του Νόμου 1729/87) και η Υπουργική Απόφαση υπ' αριθμό Α2β/οικ. 3983/87 και Ν. 2639/1998. Για το σκοπό αυτό καταρτίζονται προγράμματα εργασίας για τους εργαζόμενους στα Θεραπευτικά Προγράμματα / Μονάδες, σύμφωνα με τις προβλεπόμενες υπηρεσιακές ανάγκες, στο πλαίσιο των κανόνων της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας, που κατατίθενται στην Επιθεώρηση Εργασίας πραγματοποιείται σύμφωνα με την ισχύουσα εσωτερική διαδικασία που καθορίζεται με αποφάσεις του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ.*
4. *Η διάρκεια του ημερήσιου χρόνου εργασίας, ωράριο, ώρα προσέλευσης στην εργασία και ώρα αποχώρησης από αυτήν, καθορίζεται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ για κάθε υπηρεσία του ΚΕΘΕΑ, ομάδα εργαζομένων ή εργαζόμενο ατομικά, ανάλογα με τις λειτουργικές ανάγκες του ΚΕΘΕΑ στο πλαίσιο των καταστατικών σκοπών του. Κάθε εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να προσέρχεται ανελλιπώς στην καθορισμένη ώρα έναρξης του ωραρίου του και να παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι την ώρα της λήξης του.*
5. *Η τήρηση του ωραρίου αποτελεί υπηρεσιακό καθήκον του εργαζομένου σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 1 του Κανονισμού αυτού και η απομάκρυνση από το χώρο εργασίας συνιστά παραβίαση της συμβατικής υποχρέωσης για τήρηση ωραρίου, εκτός εάν έχει χορηγηθεί από τον αρμόδιο προϊστάμενο άδεια απουσίας, έπειτα από αίτηση του εργαζομένου. Για τη χορήγηση αδειών απουσίας εφαρμόζονται οι εγκύκλιοι και οι αποφάσεις του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ.*



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η΄ ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ

Άρθρο 34

ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ

1. Με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ είναι δυνατόν να συνιστώνται και να λειτουργούν διαρκείς ή προσωρινές επιτροπές, που εξυπηρετούν οργανωτικές και λειτουργικές ανάγκες του ΚΕΘΕΑ.
2. Η συγκρότηση των επιτροπών, η οργάνωση, η λειτουργία και η θητεία των μελών τους ορίζονται κατά περίπτωση με την απόφαση του Διευθυντή του ΚΕΘΕΑ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Θ΄

ΓΕΝΙΚΕΣ & ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 35

ΗΘΙΚΗ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗ

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις (ηθική διάσταση) μπορεί να παρέχεται ηθική επιβράβευση στους εργαζόμενους του φορέα.

Άρθρο 36

ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ

Οι εργαζόμενοι που κατά την άσκηση των καθηκόντων τους εμπλέκονται σε δικαστικούς αγώνες για ζητήματα που αφορούν το ίδιο το ΚΕΘΕΑ δικαιούνται νομικής κάλυψης και συνδρομής του ΚΕΘΕΑ, που χορηγείται έπειτα από αίτησή τους και παρέχεται με απόφαση του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ.

Άρθρο 37

ΓΕΝΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ – ΔΙΑΡΚΕΙΑ

1. Ο Κανονισμός αυτός ρυθμίζει τους όρους εργασίας των εργαζομένων στο ΚΕΘΕΑ για όλα τα θέματα που αναφέρονται στο άρθρο 1 και εφαρμόζεται σε συνδυασμό με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, τη διάταξη του άρθρου 26 Ν. 3475/2006 για του Επιμορφωτές Μερικής Απασχόλησης Αορίστου Χρόνου, την εκάστοτε ισχύουσα Ε.Σ.Σ.Ε., τις εγκυκλίους και αποφάσεις του Διευθυντή ΚΕΘΕΑ και τους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων, στο βαθμό που αυτές περιέχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.
2. Η ισχύς του Κανονισμού αυτού αρχίζει από την ημέρα της υπογραφής του και έχει αόριστη διάρκεια.....»

Διάρκεια

Ο Κανονισμός Εργασίας που καταρτίζεται με την παρούσα ισχύει από την 14-2-2013, παράγει διαρκείς έννομες σχέσεις και σε περίπτωση που εξακολουθούν να ισχύουν και στο μέλλον οι διατάξεις του ν. 4046/2012, θα ανανεώνεται αυτομάτως, εφόσον τα μέρη δεν προβούν σε καταγγελία του.

Η παρούσα σύμβαση υπεγράφει σε τέσσερα όμοια πρωτότυπα, ένα κατατίθεται στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ., ένα έλαβε η εργοδοτική πλευρά και δύο έλαβε η εργατική πλευρά που ανέλαβε να επιμεληθεί την κατάθεση αυτής στην Αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για το
Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων
(ΚΕΘΕΑ)

Χαράλαμπος Πουλοπούλος
Διευθυντής



Για τον
Σύλλογο Εργαζομένων στο Κέντρο
Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων

Αθανάσιος Τζιούμπας
Πρόεδρος



Παναγιώτης Χαλδαίος
Γραμματέας