ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
2023-2024-2025



ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Δ.Ε.Π.Π.Π. Α.Ε.». 2023-2024-2025

Στο Μαρούσι σήμερα, Δευτέρα 12 Ιουνίου 2023, μεταξύ της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΔΙΥΛΙΣΗΣ ΕΦΟΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ ΚΑΙ ΠΕΤΡΟΧΗΜΙΚΩΝ»** και το διακριτικό τίτλο **«ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Δ.Ε.Π.Π.Π. Α.Ε.»** που εδρεύει στο Μαρούσι Αττικής, οδός Χειμάρρας, αρ. 8Α, Τ.Κ. 15125 και εκπροσωπείται νόμιμα στη σύμβαση αυτή από τους κ.κ. Ιωάννη Αψούρη, Γενικό Διευθυντή Νομικών Υπηρεσιών Ομίλου HELLENiQ ENERGY και Ιωάννη Καλαθά, Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου δυνάμει σχετικής εξουσιοδότησης που παρασχέθηκε με την από 12.6.2023 σχετική απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου και ονομάζεται για συντομία «Εταιρεία» και της πλέον αντιπροσωπευτικής στην Επιχείρηση συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία **«ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ»** που εκπροσωπείται νόμιμα από τους κ.κ. Παναγιώτη Οφθαλμίδη, Πρόεδρο και Ευστράτιο Μπαξεβάνη, Γενικό Γραμματέα, συμφωνούνται και συνομολογούνται τα ακόλουθα:

ΑΡΘΡΟ 1

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 η Εταιρεία διατηρεί επιχειρηματικές δραστηριότητες (εντός και εκτός της Ελληνικής Επικράτειας).

ΑΡΘΡΟ 2

ΟΡΙΣΜΟΙ

1. Βασικός Μισθός

Βασικός Μισθός θεωρείται το άθροισμα του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου του εργαζόμενου και του αντίστοιχου ποσού χρονοεπιδόματος.

2. Ένταξη των εργαζομένων σε μισθολογικά κλιμάκια

Όροι, άρθρα και ορισμοί σχετικά με τη διαδικασία της ένταξης σε μισθολογικά κλιμάκια των εργαζομένων την 01.01.1999 και την 01.02.2004, εξακολουθούν να ισχύουν, όπως αυτά περιγράφονται αναλυτικά στην ΕΣΣΕ 1999-2000 και στην ΕΣΣΕ 2004 αντίστοιχα.

ΑΡΘΡΟ 3

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Ορίζονται είκοσι επτά (27) ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ, τα οποία αντιστοιχούν σε ειδικότητες και διοικητικές βαθμίδες, όπως περιγράφονται στους ΠΙΝΑΚΕΣ Ι και ΙΙ, οι οποίοι αποτελούν προσάρτημα της

παρούσας.

ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Γενικά επιδόματα είναι τα επιδόματα που καταβάλλονται σε όλο το προσωπικό, εφόσον έχουν τις παρακάτω αναφερόμενες προϋποθέσεις, ανεξάρτητα από την κατηγορία και το μισθολογικό κλιμάκιο, στο οποίο ανήκουν οι εργαζόμενοι και διαμορφώνονται ως εξής:

1. ΧΡΟΝΟΕΠΙΔΟΜΑ

Χορηγείται γενικό επίδομα χρόνου υπηρεσίας και προϋπηρεσίας, που ονομάζεται **ΧΡΟΝΟΕΠΙΔΟΜΑ** και υπολογίζεται σε ποσοστό 2,5% επί του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου του εργαζόμενου, για κάθε συμπληρωμένο χρόνο υπηρεσίας και με ανώτατο όριο τα 35 χρόνια υπηρεσίας.

Για τους εργαζόμενους που έχουν ενταχθεί στην ΕΣΣΕ μέχρι και την 31.12.2014, η ημερομηνία υπολογισμού του χρονοεπιδόματος είναι η 1η Ιανουαρίου κάθε έτους. Για τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται από 1.1.2015 και μετά, η ημερομηνία υπολογισμού του χρονοεπιδόματος θα είναι η γενέθλιος ημερομηνία πρόσληψης ή σε περίπτωση αναγνώρισης προϋπηρεσίας, η ημερομηνία έναρξης της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας.

Τα έτη 2012, 2013 και 2014, κατά τα οποία είχε ανασταλεί η χορήγηση χρονοεπιδόματος, δυνάμει των προβλέψεων προηγουμένων ΕΣΣΕ, δεν θα προσμετρώνται για τον υπολογισμό του χρονοεπιδόματος. Για όσους εργαζόμενους το όριο των 35 ετών υπηρεσίας, για τη θεμελίωση δικαιώματος πλήρους συνταξιοδότησης έχει αυξηθεί από τη Νομοθεσία, θα εφαρμόζεται πλέον το νέο όριο ετών υπηρεσίας ως ανώτατο χρονικό όριο καταβολής του χρονοεπιδόματος.

Ειδικά για περιπτώσεις εργαζομένων που, ενώ συμπληρώνουν το όριο υπηρεσίας των 35 ετών, δεν συμπληρώνουν τα αντίστοιχα όρια ηλικίας που θέτει η Νομοθεσία για δικαίωμα πλήρους συνταξιοδότησης, το χρονοεπίδομα θα καταβάλλεται μέχρι τη συμπλήρωση και του νομίμου ορίου ηλικίας για την πλήρη συνταξιοδότηση.

Σε περίπτωση που με μελλοντικό νόμο, τα έτη υπηρεσίας για πλήρη συνταξιοδότηση αυξομειωθούν, το παραπάνω όριο των 35 ετών θα αναπροσαρμόζεται ανάλογα.

Ως χρόνος υπηρεσίας θεωρείται ο χρόνος, που ο εργαζόμενος υπηρετεί στην Εταιρεία.

Τα χρόνια προϋπηρεσίας σε άλλο εργοδότη, στην ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα (σε σχέση με την ειδικότητα του εργαζόμενου στην Εταιρεία) που του έχουν ήδη αναγνωρισθεί από την Εταιρεία ή πρόκειται να του αναγνωρισθούν με σχετική απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, επίσης προσμετρώνται για τον υπολογισμό του χρονοεπιδόματος.

Ανάλογα με το χρόνο υποβολής από τους εργαζόμενους όλων των αναγκαίων δικαιολογητικών, το Υπηρεσιακό Συμβούλιο θα αξιολογεί, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην από 28.04.2010 τροποποιητική/συμπληρωματική ΕΣΣΕ των ετών 2009-2010, προκειμένου να λάβει τη σχετική απόφαση αναγνώρισης ή μη της προϋπηρεσίας.

Διαστήματα απασχόλησης σε μαθητεία ή εκπαίδευση δεν αναγνωρίζονται ως χρόνος υπηρεσίας.

Το σύνολο της αναγνώρισης της προϋπηρεσίας αυτής σε άλλον εργοδότη στην ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, σύμφωνα με τα ανωτέρω, για τους νεοπροσλαμβανόμενους από την 01.01.2011 και εφεξής, ορίζεται κατά ανώτατο όριο στα 10 χρόνια.

Ως παρεμφερής ειδικότητα κατά τα ανωτέρω, λογίζεται η πραγματική συναφής προϋπηρεσία, βάσει

των απαιτούμενων υποχρεωτικών και προαιρετικών προσόντων της θέσης εργασίας, όπως περιγράφονται στις εσωτερικές και εξωτερικές προκηρύξεις για την κάλυψή τους.

Ειδικά για τους νεοπροσλαμβανόμενους Διπλωματούχους Μηχανικούς, ως προϋπηρεσία εκτός Εταιρείας, αναγνωρίζεται ο χρόνος από την ημερομηνία εγγραφής τους στο ΤΜΕΔΕ, εφόσον έχουν καταβληθεί για το αντίστοιχο διάστημα οι ασφαλιστικές εισφορές τους, με ανώτατο όριο τα 10 χρόνια.

2. ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ

Στους έγγαμους εργαζόμενους και ανεξάρτητα από την καταβολή του και στον/στην σύζυγο, στους χήρους και διαζευγμένους χορηγείται **ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ** σε ποσοστό 10% επί του αθροίσματος του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου και του ποσού του χρονοεπιδόματος.

3. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Χορηγείται **ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**, το οποίο είναι ποσοστιαίο, υπολογίζεται δε επί του ποσού του **10ου** μισθολογικού κλιμακίου, όπως αυτό καθορίζεται κάθε φορά και ανέρχεται στα εξής ποσοστά για κάθε κατηγορία εργαζομένων:

α. Σε ποσοστό **12,59%** για τους εργαζόμενους που απασχολούνται κατά κύριο έργο σε γραφεία εγκαταστάσεων.

β. Σε ποσοστό **16,78%** για τους εργαζόμενους που απασχολούνται κατά κύριο έργο σε χώρους εντός των πεδίων των εγκαταστάσεων.

γ. Σε ποσοστό **20,98%** για τους εργαζόμενους που απασχολούνται κατά κύριο έργο στις προσθήκες μολύβδου και στο εργοστάσιο παραγωγής μονάδας VCM (Χειριστές Παραγωγής) και εφόσον εργάζονται σε αυτές.

Οι εργαζόμενοι, που απασχολούνται σε γραφεία πόλης ή προσφέρουν τις υπηρεσίες τους για δραστηριότητες άλλων εταιρειών του ομίλου ή είναι αποσπασμένοι, δεν δικαιούνται και δεν λαμβάνουν ανθυγιεινό επίδομα, εφόσον οι χώροι απασχόλησης δεν δικαιολογούν την καταβολή αντίστοιχου επιδόματος.
Για εργαζόμενους, που δεν λαμβάνουν ανθυγιεινό επίδομα και απασχολούνται σε εργοτάξια γεωτρήσεων πάνω από 15 ημερολογιακές ημέρες, θα καταβάλλεται αναλογία του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας της κατηγορίας β, για όσο χρόνο εργάζονται στους συγκεκριμένους χώρους.

Από την 01.08.2011 το «Ειδικό Επίδομα Μετεγκατάστασης», το οποίο προβλεπόταν στο από 05.11.2009 Πρακτικό Συμφωνίας μεταξύ της Εταιρείας και του ΠΣΕΕΠ καταργείται. Στους εργαζόμενους που το ελάμβαναν ήδη στις 31.07.2011, θα καταβάλλεται από 01.08.2011, μηνιαία το μικτό ποσό των 80€ ως «προσωπική διαφορά», η οποία δεν θα αυξάνεται στο μέλλον για οποιοδήποτε λόγο, ούτε θα συμψηφίζεται με καμία άλλη μισθολογική αύξηση ή παροχή από οποιαδήποτε αιτία.

4. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Χορηγείται **ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ** στην Εταιρεία, σε συνάρτηση των πραγματικών ετών υπηρεσίας του εργαζόμενου στην Εταιρεία και στις Εταιρείες που συγχωνεύθηκαν την 01.04.1998, καθώς επίσης και του συνολικού χρόνου που διένυσαν οι μετατιθέμενοι από την ΕΚΟ ΕΛΔΑ ΑΒΕΕ. Προστίθεται δε, στον παραπάνω υπολογισμό του χρόνου και τυχόν υπηρεσία σε Εταιρίες του Ομίλου ΔΕΠ, η οποία διανύθηκε με σύμβαση αορίστου χρόνου, εργαζομένων οι οποίοι μεταφέρθηκαν σε μητρική ή θυγατρική εταιρεία του Ομίλου χωρίς να λάβουν αποζημίωση. Το παραπάνω επίδομα

υπολογίζεται ποσοστιαία, σύμφωνα με την παρακάτω διαβάθμιση, επί του μισθολογικού κλιμακίου στο οποίο βρίσκεται ο κάθε εργαζόμενος:

Με τη συμπλήρωση **5** ετών υπηρεσίας	ποσοστό	**2,5 %**
Με τη συμπλήρωση **10** ετών υπηρεσίας	ποσοστό	**5,0 %**
Με τη συμπλήρωση **15** ετών υπηρεσίας	ποσοστό	**7,5 %**
Με τη συμπλήρωση **20** ετών υπηρεσίας	ποσοστό	**10,0 %**
Με τη συμπλήρωση **25** ετών υπηρεσίας	ποσοστό	**12,5%**
Με τη συμπλήρωση **30** ετών υπηρεσίας	ποσοστό	**15,0 %**

5. ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Χορηγείται **ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ** στους κατόχους διδακτορικού διπλώματος ΑΕΙ Πανεπιστημιακού Τομέα ή αναγνωρισμένου ισότιμου τίτλου της αλλοδαπής, σε ποσοστό **20%** επί του ποσού του **9ου μισθολογικού κλιμακίου.**

6. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΕΝΤΑΕΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ MASTER:

Α. Χορηγείται επίδομα στους κατόχους βασικού τίτλου σπουδών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης ελληνικού ή αναγνωρισμένου ισότιμου τίτλου της αλλοδαπής, με προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών τα πέντε έτη (**ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΕΝΤΑΕΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ**) ή στους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, διάρκειας τουλάχιστον ενός ακαδημαϊκού έτους ελληνικού ΑΕΙ Πανεπιστημιακού Τομέα ή αναγνωρισμένου ισότιμου και αντίστοιχου τίτλου ΑΕΙ Πανεπιστημιακού Τομέα της αλλοδαπής (Επίδομα Master), σε ποσοστό **7%** επί του ποσού του **9ου μισθολογικού κλιμακίου.**

Οι παραπάνω τίτλοι βασικών σπουδών πενταετούς διάρκειας, καθώς και των διδακτορικών ή μεταπτυχιακών σπουδών επιπέδου Master, απαραίτητο είναι να αναγνωρίζονται από το Υπουργείο Παιδείας ή να υπάρχει αντίστοιχη αναγνώριση ισοτιμίας από το ΔΟΑΤΑΠ, προκειμένου να χορηγηθεί το αντίστοιχο επίδομα.

Εργαζόμενος που εμπίπτει και στις δύο αναφερόμενες περιπτώσεις των επιδομάτων των παρ. 5 και 6 του παρόντος άρθρου θα λαμβάνει μόνο το ένα από τα παραπάνω επιδόματα και συγκεκριμένα το υψηλότερο.

Β. Χορηγείται σε όλους τους Διπλωματούχους Μηχανικούς, ανεξαρτήτως ημερομηνίας πρόσληψης το **ΕΠΙΔΟΜΑ MASTER** σε ποσοστό **7%** επί του ποσού του **9ου μισθολογικού κλιμακίου,** πλέον του ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΠΕΝΤΑΕΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ, εφόσον είναι κάτοχοι αντίστοιχου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, τουλάχιστον ενός ακαδημαϊκού έτους ελληνικού ΑΕΙ Πανεπιστημιακού Τομέα ή αναγνωρισμένου ισότιμου και αντίστοιχου τίτλου ΑΕΙ Πανεπιστημιακού Τομέα της αλλοδαπής. Σε περίπτωση που είναι και κάτοχοι διδακτορικού τίτλου σπουδών θα λαμβάνουν μόνο το υψηλότερο μισθολογικά από τα δύο Επιδόματα (Master ή Διδακτορικών Σπουδών), πέραν του Επιδόματος Πενταετούς Φοίτησης.

Γ. Με απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, χορηγείται το Επίδομα Master και στους κατόχους βασικού τίτλου σπουδών ΑΕΙ Τεχνολογικού Τομέα (πρώην ΑΤΕΙ) ελληνικού ή αναγνωρισμένου ισότιμου τίτλου σπουδών της αλλοδαπής, εφόσον κατέχουν αντίστοιχο μεταπτυχιακό τίτλο, με προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών τουλάχιστον ενός ακαδημαϊκού έτους Ελληνικού ΑΕΙ Πανεπιστημιακού Τομέα ή αναγνωρισμένου ισότιμου και αντίστοιχου τίτλου ΑΕΙ Πανεπιστημιακού Τομέα της αλλοδαπής και με την προϋπόθεση, ότι δεν απασχολούνται σε θέσεις τεχνικού προσωπικού με την ειδικότητα του Χειριστή ή Τεχνίτη. Σε περίπτωση που η Εταιρεία έχει επιχορηγήσει τον εργαζόμενο για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται το εν λόγω Επίδομα.

Μεταπτυχιακοί τίτλοι δεν αναγνωρίζονται, εφόσον δεν υπάρχει ανάλογη αναγνώριση ισοτιμίας του βασικού τίτλου σπουδών.

7. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΥΞΗΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΒΑΡΩΝ

Χορηγείται **ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΥΞΗΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΒΑΡΩΝ** στους εργαζόμενους για τα προστατευόμενα τέκνα τους. Το Επίδομα που χορηγείται για κάθε ένα από τα δυο πρώτα τέκνα ανέρχεται στο ποσό των **29,35€**. Για το τρίτο τέκνο το επίδομα ανέρχεται στο ποσό των **32,29€**, ενώ για κάθε ένα από το τέταρτο τέκνο και μετά, χορηγείται επίδομα ύψους **64,60€**. Τα ανωτέρω ποσά θα καταβάλλονται για τέκνα έως 18 ετών και μόνο εφόσον σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες από το Υπουργείο Παιδείας σχολές με άδεια λειτουργίας, Ανώτερες και Ανώτατες του εσωτερικού και ισότιμες του εξωτερικού, θα καταβάλλονται έως την ηλικία των 25 ετών.

Το Επίδομα Αυξημένων Οικογενειακών Βαρών θα προσαυξάνει το ωρομίσθιο του εργαζόμενου για την αμοιβή της τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.

Τα παραπάνω αναφερόμενα γενικά επιδόματα χορηγούνται από την 1η του μήνα κατά τον οποίο αρχίζουν να υπάρχουν οι λόγοι χορήγησής τους. Ειδικά για τη χορήγηση του Επιδόματος Αυξημένων Οικογενειακών Βαρών για τέκνα ηλικίας άνω των 18 ετών που σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες σχολές, η χορήγηση και η περικοπή του σχετικού επιδόματος θα ισχύει από τον Ιανουάριο του κάθε ημερολογιακού έτους και έως τον Δεκέμβριο του ιδίου έτους.

8. ΕΠΙΔΟΜΑ ΒΑΡΔΙΑΣ

Χορηγείται **ΕΠΙΔΟΜΑ ΒΑΡΔΙΑΣ,** το οποίο είναι ποσοστιαίο και υπολογίζεται επί του ποσού του **8ου** μισθολογικού κλιμακίου, όπως αυτό καθορίζεται κάθε φορά και συγκεκριμένα:

Για τους εργαζόμενους σε πέντε ή τέσσερις εναλλασσόμενες ομάδες εργασίας, (πρωί – απόγευμα – νύχτα), σε ποσοστό **11,36%** επί του μισθού του **8ου** μισθολογικού κλιμακίου.

Για τους εργαζόμενους που εργάζονται πρωί – απόγευμα σε ποσοστό **11,18%** επί του μισθού του **8ου** μισθολογικού κλιμακίου.

Το Επίδομα Βάρδιας θα προσαυξάνει το ωρομίσθιο του εργαζόμενου για την αμοιβή της τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.

9. ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΝΥΧΤΑ – ΚΥΡΙΑΚΕΣ – ΕΠΙΣΗΜΕΣ ΑΡΓΙΕΣ κ.λπ.

Ποσοστοποιούνται οι νόμιμες προσαυξήσεις που απορρέουν από απασχόληση σε πρόγραμμα βάρδιας κατά Κυριακές, Αργίες και Νύχτα. Τα ποσοστά αυτά, στα οποία ενσωματώνονται οι νόμιμες προσαυξήσεις, λόγω εργασίας Κυριακής, Αργιών και Νύχτας, θα καταβάλλονται κάθε μήνα μαζί με τις λοιπές αποδοχές, συμφωνείται όμως ότι δεν προσαυξάνουν σε καμία περίπτωση το ωρομίσθιο για την αμοιβή της τυχόν υπερωριακής απασχόλησης. Μοναδικός σκοπός της καταβολής τους είναι να υπερκαλύπτουν και να συμψηφίζονται με τις νόμιμες προσαυξήσεις, λόγω εργασίας Κυριακής, επίσημων ή κατ' έθιμο αργιών, εργασίας κατά την Νύχτα κλπ., όσων εργαζομένων απασχολούνται σε πρόγραμμα βάρδιας. Δηλαδή με τα ποσοστά αυτά θα εξοφλούνται εκ των προτέρων οι από τον Νόμο προβλεπόμενες προσαυξήσεις, λόγω εργασίας Κυριακής, Αργίας, Νύχτας κλπ.

Τα ποσοστά αυτά θα καταβάλλονται αναλογικά και στα δώρα εορτών, στο επίδομα αδείας, στις αποδοχές της κανονικής άδειας, στο Πριμ Παραγωγής και στην αποζημίωση απόλυσης, ώστε να καλύπτονται οι απορρέουσες από την εργατική νομοθεσία προσαυξήσεις, λόγω εργασίας κατά τη

Νύχτα, Κυριακή, Αργίες κ.λπ.

Η αμοιβή, όμως, των ωρών της υπερεργασίας ή της υπερωρίας που θα πραγματοποιείται την Κυριακή, επίσημη ή κατ' έθιμο Αργία ή Νύχτα θα υπολογίζεται με βάση τις συνολικές αποδοχές που η παρούσα ΕΣΣΕ προσδιορίζει, σε συνδυασμό με τις νόμιμες προσαυξήσεις που προβλέπει η Εργατική Νομοθεσία, χωρίς να συνυπολογίζονται στο ωρομίσθιο τα παρακάτω αναφερόμενα ποσοστά, τα οποία καταβάλλονται εκ των προτέρων μόνο για να καλύψουν τις προσαυξήσεις, λόγω εργασίας την Κυριακή, Αργία, Νύχτα.

Συμφωνείται τέλος, ότι τα παρακάτω αναφερόμενα ποσοστά θα μειώνονται αντίστοιχα για κάθε ημέρα μη αμειβόμενης απουσίας.

α. Το ποσοστό αυτό, που απεικονίζει τις νόμιμες προσαυξήσεις εργασίας την Κυριακή, τις Αργίες και τη Νύχτα, ορίζεται σε **39,5%** για τους εργαζόμενους στις τρεις βάρδιες (πρωί - απόγευμα - νύχτα).

β. Το ποσοστό αυτό ορίζεται σε **12,35%** για τους εργαζόμενους που απασχολούνται πρωί – απόγευμα, με εργασία, βάσει προγράμματος ορισμένα Σαββατοκύριακα.

γ. Το ποσοστό αυτό ορίζεται σε **3,70%** για τους εργαζόμενους που απασχολούνται πρωί - απόγευμα χωρίς εργασία τα Σαββατοκύριακα και εφ' όσον κατά την απογευματινή τους εργασία προκύπτει απασχόληση κατά την νύχτα, όπως η Εργατική Νομοθεσία την καθορίζει.

δ. Για το προσωπικό διακίνησης χημικών στις ΒΕΘ και λόγω του ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι απασχολούνται σε περίοδο έξι εβδομάδων, ένα Σάββατο, με λήψη αντίστοιχου ρεπό την Δευτέρα, το ποσοστό αυτό ορίζεται σε **5%.**

ε. Για το προσωπικό φορτώσεων στις ΒΕΕ και λόγω του ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι απασχολούνται πρωί – απόγευμα με εργασία δύο Σάββατα (πρωί), με λήψη αντίστοιχου ρεπό και βάσει προγράμματος προκύπτει απασχόληση κατά τη Νύχτα, το ποσοστό αυτό ορίζεται σε **9%.**

Τα παραπάνω ποσοστά υπολογίζονται επί:
του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου συν του ποσού του χρονοεπιδόματος συν του ποσού του επιδόματος γάμου συν του ποσού του ανθυγιεινού επιδόματος συν του ποσού του επιδόματος πολυετούς παραμονής στην Εταιρεία.

Η αμοιβή που αντιστοιχεί στις ημέρες κανονικής αδείας του προσωπικού που εργάζεται σήμερα σε πρόγραμμα εργασίας πρωί – απόγευμα – νύχτα (πρόγραμμα πέντε ψηφίων) καθορίζεται, σε αντικατάσταση του ποσοστού προσαύξησης 44%, λόγω λήψης κανονικής αδείας, σε πάγιο σταθερό ετήσιο ποσό που αντιστοιχεί στο ποσοστό του 44%, το οποίο έχει υπολογιστεί με βάση τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές της 31.12.2010 για κάθε εργαζόμενο, για τις 30 ημέρες κανονικής αδείας του έτους. Το ετήσιο αυτό ποσό σε Ευρώ θα καταβάλλεται, από το έτος 2012 και εφεξής, εφάπαξ, ως «προσωπική διαφορά», με την εκκαθάριση της μισθοδοσίας Αυγούστου κάθε έτους. Η «προσωπική διαφορά» δεν θα αυξάνεται στο μέλλον για οποιονδήποτε λόγο, δεν θα προσμετράται στον υπολογισμό του ωρομισθίου, καθώς και στο μισθό για την αποζημίωση του Ν.2112/20 και δεν θα συμψηφίζεται με καμία άλλη μισθολογική αύξηση ή παροχή από οποιαδήποτε αιτία.

Για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί από 01.01.2011 και εφεξής, καθώς και για τους εργαζόμενους που θα απασχοληθούν στο μέλλον σε πρόγραμμα βάρδιας (πρωί – απόγευμα – νύχτα) έχει καταργηθεί η χορήγηση του ποσοστού προσαύξησης 44% για τις ημέρες κανονικής άδειας, που προβλεπόταν στο άρθρο 3 παρ. 9 της ΕΣΣΕ 2009-2010.

10. ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΟΜΑΛΥΝΣΗΣ ΑΠΩΛΕΙΩΝ ΛΟΓΩ ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΩΝ ΒΑΡΔΙΑΣ

Χορηγείται **ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΞΟΜΑΛΥΝΣΗΣ,** το οποίο αφορά κάλυψη μέρους οικονομικών απωλειών, για εργαζόμενους που μετακινούνται σε ημερήσιο πρόγραμμα σε συγκεκριμένες θέσεις, λόγω προηγούμενης υπηρεσίας σε σύστημα βάρδιας που ισούται με τα έξι εικοστά πέμπτα (6/25) των συνολικών αποδοχών του αθροίσματος που διαμορφώνεται από:
Το μισθολογικό κλιμάκιο, το χρονοεπίδομα, το επίδομα γάμου, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας και το επίδομα πολυετούς παραμονής στην Εταιρεία.

Ειδικά για τους εργαζομένους που θα συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις λήψης του επιδόματος, από την 01.01.2023 και εφεξής, αυτό θα χορηγείται ως εξής:
Οκτώ εικοστά πέμπτα (8/25) των συνολικών αποδοχών του αθροίσματος που διαμορφώνεται από το μισθολογικό κλιμάκιο, το χρονοεπίδομα, τα επιδόματα γάμου, ανθυγιεινής εργασίας και πολυετούς παραμονής για τον 1ο χρόνο, επτά εικοστά πέμπτα (7/25) για τον 2ο χρόνο και έξι εικοστά πέμπτα (6/25) για τον 3ο χρόνο και εφεξής.

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται αποκλειστικά στους εργαζόμενους που κατέχουν τις παρακάτω αναφερόμενες συγκεκριμένες και μόνο θέσεις εργασίας και πληρούν συνδυαστικά τις προϋποθέσεις, που περιγράφονται στο παρόν άρθρο:

- **Διυλιστήριο Ασπροπύργου**

1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Μονάδων Διύλισης
1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Μονάδων Μετατροπής
1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Κοινών Παροχών
1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Διακίνησης ΒΕΑ
1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Λιμένος Τμήματος Φορτώσεων & Λιμενικών Εγκαταστάσεων ΒΕΑ
1 ημερήσιος Εργοδηγός Τμήματος Πυρασφάλειας ΒΕΑ
1 ημερήσιος Εργοδηγός Τμήματος Χημείου ΒΕΑ
1 ημερήσιος Εργοδηγός Στερεοποίησης Θείου

- **Διυλιστήριο Ελευσίνας**

1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Μονάδων Παραγωγής
1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Διακίνησης ΒΕΕ & Μεγάρων
1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Λιμένος Τμήματος Φορτώσεων & Λιμενικών Εγκαταστάσεων ΒΕΕ
1 ημερήσιος Εργοδηγός Τμήματος Χημείου ΒΕΕ

- **Διυλιστήριο Θεσσαλονίκης**

1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Παραγωγής Διυλιστηρίου – Τομέας Ι
1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Παραγωγής Διυλιστηρίου – Τομέας ΙΙ
1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Εσωτερικής Διακίνησης ΒΕΘ
1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Εσωτερικής Διακίνησης ΒΕΘ Καλοχωρίου
1 ημερήσιος Εργοδηγός Τμήματος Πυρασφάλειας ΒΕΘ
1 ημερήσιος Εργοδηγός Τμήματος Εργαστηρίων & Τεχνικών Εφαρμογών Πλαστικών

- **Χημικά Θεσσαλονίκης**

1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Καυστικής Σόδας/Χλωρίου
1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Παραγωγής Πολυπροπυλενίου
1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Διακίνησης Χημικών

Οι εργαζόμενοι που θα ενταχθούν στις παραπάνω θέσεις και θα λάβουν το αντίστοιχο Επίδομα, μετά από απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου της Εταιρείας, σε χρόνο που θα προσδιορισθεί από αυτό, θα πρέπει:

- Να ανήκουν ή να προαχθούν στις κατηγορίες Τ4Β ή Τ3, για την περίπτωση των Συντονιστών και

στις κατηγορίες Τ4α ή Τ7α, για την περίπτωση των εργοδηγών.
- Να εργάζονται σε πρόγραμμα βάρδιας, πάνω από 10 έτη, χωρίς διακοπή και έως την ημερομηνία μετακίνησής τους σε ημερήσιο πρόγραμμα και στις παραπάνω αναφερόμενες θέσεις εργασίας.
- Να μην αποχωρούν λόγω κανονικής συνταξιοδότησης τα επόμενα πέντε έτη, από την ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων και της καταβολής του Επιδόματος.

Σε περίπτωση μετακίνησής τους από την συγκεκριμένη θέση ή κατάργησης της θέσης, λόγω αλλαγής ή κατάργησης της οργανωτικής μονάδας, οι εργαζόμενοι παύουν να λαμβάνουν το Επίδομα αυτό.

Εργαζόμενοι, οι οποίοι σήμερα ενδεχόμενα κατέχουν κάποια από τις παραπάνω αναφερόμενες θέσεις, έχουν όμως σε προγενέστερο χρόνο ενταχθεί στην κατηγορία του Επόπτη (Τ4Α), λαμβάνουν αντίστοιχο ποσοστό τριών εικοστών πέμπτων (3/25), υπολογιζόμενο με την παραπάνω αναφερόμενη πρακτική. Η θέση αυτή, που κατέχουν, θεωρείται προσωποπαγής και μετά την αποχώρησή τους, καλύπτεται από ημερήσιο Συντονιστή, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην παρούσα ΕΣΣΕ.

Σε περίπτωση που εργαζόμενοι σήμερα λαμβάνουν το εν λόγω Επίδομα, χωρίς να δικαιολογείται από τη θέση ευθύνης εργασίας τους, η καταβολή αυτή θεωρείται προσωποπαγής και ισχύει έως την αποχώρησή τους από την Εταιρεία.

Συμφωνείται επίσης ότι το Επίδομα Εξομάλυνσης απωλειών λόγω προσαυξήσεων βάρδιας, θα χορηγείται στους εργαζόμενους σε πρόγραμμα εργασίας εναλλασσόμενης βάρδιας (πρωί-απόγευμα-νύχτα), οι οποίοι, με απόφαση της Εταιρείας, θα κληθούν εφεξής να αναλάβουν θέση Συντονιστή ή Εργοδηγού σε ημερήσιο πρόγραμμα, πέραν των θέσεων που αναφέρονται στο παρόν άρθρο. Η χορήγηση του Επιδόματος Εξομάλυνσης θα γίνεται, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που αναφέρονται ανωτέρω.

Η παρούσα ρύθμιση ισχύει μόνο για τις παραπάνω αναφερόμενες θέσεις εργασίας. Η χορήγηση του Επιδόματος αυτού, δεν αποτελεί δικαίωμα για κάθε άλλη περίπτωση εργαζομένων που η Εταιρεία αποφασίζει να εργασθούν σε ημερήσιο πρόγραμμα εργασίας.

Το Επίδομα Εξομάλυνσης Απωλειών, λόγω προσαυξήσεων βάρδιας δεν θα καταβάλλεται στους εργαζόμενους της Συντήρησης που θα μετακινηθούν σε ημερήσιο πρόγραμμα με απόφαση της Εταιρείας.

Το παρόν Επίδομα δεν προσαυξάνει το ωρομίσθιο στην περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης.

11. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Το **ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ** ορίζεται σε **15,5 ημερομίσθια,** για όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Το Επίδομα Αδείας συμφωνείται να καταβάλλεται με την εκκαθάριση του μηνός Ιουλίου, κάθε έτους. Προκαταβολή του Επιδόματος Αδείας θα καταβάλλεται το δεύτερο δεκαπενθήμερο του Ιουνίου.

ΑΡΘΡΟ 4

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ – ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΚΤΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται, με σύμβαση δανεισμού, σε εταιρείες του Ομίλου ή σε εταιρείες που η ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΔΕΠΠΠ ΑΕ συμμετέχει, δεν καταβάλλεται το επίδομα σίτισης και το ανθυγιεινό επίδομα. Ειδικά για το πριμ παραγωγής, αυτό θα καταβάλλεται στην περίπτωση που η

ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΔΕΠΠΠ ΑΕ τιμολογεί τις σχετικές δαπάνες στην εταιρεία του Ομίλου ή σε εταιρείες, στις οποίες συμμετέχει και συνεπώς οι δαπάνες αυτές καταβάλλονται στην ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΔΕΠΠΠ ΑΕ.

ΑΡΘΡΟ 5

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ - ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ - ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΛΟΓΩ ΤΡΙΕΤΙΑΣ

1. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ

Οι εργαζόμενοι προάγονται κάθε φορά κατά ένα μισθολογικό κλιμάκιο και μέχρι του ανώτατου της κατηγορίας που ανήκουν, εκτός από την περίπτωση μετάταξης σε άλλη κατηγορία ή στην περίπτωση ανάληψης καθηκόντων υψηλότερης βαθμίδας.

Οι μισθολογικές προαγωγές γίνονται ετησίως, σύμφωνα με τη σχετική εγκεκριμένη από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο διαδικασία. Τις μισθολογικές προαγωγές εισηγείται ο Επικεφαλής της Γενικής Διεύθυνσης ή Διεύθυνσης πρώτης γραμμής αναφοράς στη Διοίκηση, στην οποία υπάγονται οι εργαζόμενοι. Στην περίπτωση των Διυλιστηρίων την εισήγηση υποβάλλει ο Διευθυντής Διυλιστηρίου - Επικεφαλής του Συγκροτήματος Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων ΒΕΑ ή ΒΕΕ ή ΒΕΘ, με τη σύμφωνη γνώμη του Γενικού Διευθυντή Διυλιστηρίων. Κατά την κρίση για μισθολογική προαγωγή, εκτός της ατομικής αξιολόγησης απόδοσης, λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία που περιγράφονται στην εκάστοτε διαδικασία μισθολογικών προαγωγών. Την αρμοδιότητα της τελικής έγκρισης έχουν ο αρμόδιος Γενικός Διευθυντής ή ο Επικεφαλής της Διεύθυνσης πρώτης γραμμής αναφοράς στη Διοίκηση και ο Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου. Οι αποφάσεις των μισθολογικών προαγωγών αποστέλλονται, πριν την τελική έγκρισή τους, στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο για έλεγχο τήρησης της προβλεπόμενης διαδικασίας.

Με την ολοκλήρωση της διαδικασίας, οι μισθολογικές προαγωγές κοινοποιούνται σε όλο το προσωπικό.

Το συνολικό ποσοστό ετήσιων μισθολογικών προαγωγών για τα έτη 2023, 2024 και 2025 ορίζεται σε 0,3%, για κάθε έτος, επί του μισθολογίου των τακτικών αποδοχών των υπαγομένων στην ΕΣΣΕ.

Ημερομηνία ισχύος των μισθολογικών προαγωγών για το έτος 2023 (έτος αξιολόγησης 2022), για το έτος 2024 (έτος αξιολόγησης 2023) και για το έτος 2025 (έτος αξιολόγησης 2024) ορίζεται η 01.07.2023, η 01.07.2024 και η 01.07.2025 αντίστοιχα.

2. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ

Η τοποθέτηση του προσωπικού σε κενές θέσεις εργασίας υψηλότερου διοικητικού επιπέδου, η οποία εμπεριέχει υψηλότερο βαθμό δικαιοδοσίας και ευθύνης καλείται βαθμολογική προαγωγή. Η βαθμολογική προαγωγή προκύπτει, όταν δημιουργηθεί νέα οργανική θέση εργασίας, μετά από αναδιοργάνωση των Διευθύνσεων / Γενικών Διευθύνσεων ή όταν παραστεί η ανάγκη να καλυφθεί κενή οργανική θέση εργασίας.

Αρμόδιος της γραπτής εισήγησης, η οποία εμπεριέχει τους υποψήφιους για βαθμολογική προαγωγή είναι ο Επικεφαλής της Διεύθυνσης που δημιουργήθηκε οργανικό κενό, ο οποίος την προωθεί στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, μετά από σύμφωνη γνώμη του Διευθυντή Διυλιστηρίου για τα Διυλιστήρια, του αρμόδιου Γενικού Διευθυντή και του Γενικού Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού & Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου.

Αρμόδιο για την απόφαση και έγκριση βαθμολογικών προαγωγών προσωπικού είναι το Υπηρεσιακό Συμβούλιο.

Σε περίπτωση βαθμολογικής προαγωγής ο νέος μισθός υπολογίζεται από την πρώτη του μήνα που γίνεται η βαθμολογική προαγωγή.

3. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΛΟΓΩ ΤΡΙΕΤΙΑΣ

Εργαζόμενοι που δεν έλαβαν μισθολογική ή βαθμολογική προαγωγή σε διάστημα τριών (3) ετών συμπληρωμένων, λαμβάνουν ένα μισθολογικό κλιμάκιο λόγω τριετίας.

Προϋπόθεση της μισθολογικής μεταβολής, λόγω τριετίας είναι ο εργαζόμενος να μην «υπολείπεται των απαιτήσεων της θέσης» στην αξιολόγηση απόδοσης των δύο προηγούμενων ετών.

Ο εργαζόμενος με τη διαδικασία της μισθολογικής μεταβολής, λόγω τριετίας, μπορεί να ενταχθεί στο αμέσως ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο της ίδιας διοικητικής βαθμίδας και εφόσον βρίσκεται στο καταληκτικό μισθολογικό κλιμάκιο της διοικητικής του βαθμίδας, μπορεί να ενταχθεί στο εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο της επόμενης διοικητικής βαθμίδας από την οποία βρίσκεται. Με τη διαδικασία της μισθολογικής μεταβολής λόγω τριετίας μπορεί να εξελιχθεί έως το καταληκτικό μισθολογικό κλιμάκιο της κατηγορίας, στην οποία βρίσκεται.

Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει 15 έτη πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία και υπάγονται στις κατηγορίες Τ3, Τ4γ, Τ5γ, Τ6γ, ΔΟ2, και ΔΟ3γ, εντάσσονται στο Μισθολογικό Κλιμάκιο 12, και εξελίσσονται έως το καταληκτικό της κατηγορίας τους ανά τριετία, όπως παραπάνω περιγράφεται. Η ανωτέρω ρύθμιση της μισθολογικής μεταβολής, λόγω συμπλήρωσης 15 ετών πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία, θα εφαρμόζεται και για τους εργαζομένους που υπάγονται στην κατηγορία Τ7γ και ΓΥ2β.

Η διαδικασία των μισθολογικών μεταβολών λόγω τριετίας, θεωρείται αποκλειστικά ως μισθολογική μεταβολή και σε καμία περίπτωση βαθμολογική. Η παραπάνω κατάταξη λόγω τριετίας των εργαζομένων στα μισθολογικά κλιμάκια, δεν δημιουργεί δικαίωμα άσκησης καθηκόντων οργανικής θέσης.

Οι παραπάνω αναφερόμενες μισθολογικές μεταβολές λόγω τριετίας εγκρίνονται από τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου.

ΑΡΘΡΟ 6

ΜΕΤΑΤΑΞΕΙΣ ΣΕ ΑΛΛΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

Α. ΜΕΤΑΤΑΞΕΙΣ

1. Μετατάξεις σε άλλη κατηγορία ενεργούνται για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών, για λόγους υγείας, με την κατάργηση θέσεως εργασίας ή τέλος με την απόκτηση νέων τυπικών προσόντων.

2. Οι μετατάξεις εγκρίνονται, μετά από πρόταση του αρμόδιου Επικεφαλής της Διεύθυνσης με τη σύμφωνη γνώμη του Διευθυντή Διυλιστηρίου για τα Διυλιστήρια, του αρμόδιου Γενικού Διευθυντή και του Γενικού Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου προς το Υπηρεσιακό Συμβούλιο, το οποίο προσδιορίζει τις κενές θέσεις εργασίας και τη συνάφεια των τυπικών προσόντων των εργαζομένων, που πρόκειται να μεταταχθούν, σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας.

3. Σε περίπτωση μετάταξης, λόγω απόκτησης νέων τυπικών προσόντων ο εργαζόμενος απαιτείται να έχει 8ετή συνεχή προϋπηρεσία στην Εταιρεία ή 5ετή προϋπηρεσία σε θέση με συναφές αντικείμενο με τις απαιτήσεις της κενής οργανικής θέσης που προορίζεται να καλύψει..

4. Η μετάταξη γίνεται στο εισαγωγικό κλιμάκιο της κατηγορίας, εφόσον ο μισθωτός κατέχει μισθολογικό κλιμάκιο κατώτερο από αυτό. Εάν, λόγω βαθμολογικών ή μισθολογικών προαγωγών, κατέχει ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο από το εισαγωγικό της κατηγορίας του, κατά τον χρόνο απόκτησης νέων τυπικών προσόντων, τότε οι παραπάνω προαγωγές προσμετρούνται στο μισθολογικό κλιμάκιο το οποίο κατέχει, εφόσον τα νέα τυπικά προσόντα είναι συναφή με την θέση εργασίας του και με όριο τα δύο μισθολογικά κλιμάκια.

5. Αρμόδιο για την απόφαση και έγκριση μετατάξεων προσωπικού είναι το Υπηρεσιακό Συμβούλιο.

Β. ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ

Όσοι εργαζόμενοι είναι κάτοχοι πτυχίου Δημοσίων ΑΕΙ Τεχνολογικού Τομέα (πρώην ΑΤΕΙ), το οποίο απέκτησαν είτε πριν την ημερομηνία πρόσληψής τους, με την προϋπόθεση στην περίπτωση αυτή της συμπλήρωσης πέντε (5) συνολικά ετών από την ημερομηνία πρόσληψης, είτε μετά την πρόσληψή τους, με την προϋπόθεση στην περίπτωση αυτή της συμπλήρωσης πέντε (5) ετών από την κτήση του πτυχίου, δικαιούνται με έγγραφη αίτησή τους, η οποία θα συνοδεύεται από τα απαιτούμενα δικαιολογητικά προς τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ή τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Διυλιστηρίων για τους εργαζόμενους στα Διυλιστήρια, να ζητήσουν να εξετασθεί η αναγνώριση του πτυχίου τους. Η Διεύθυνση διαβιβάζει αρμοδίως την αίτηση στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, το οποίο κρίνει και αποφασίζει κατά περίπτωση για την αναγνώριση του πτυχίου, το οποίο απαραιτήτως πρέπει να είναι συναφές με την ειδικότητα που απασχολείται ο εργαζόμενος στην Εταιρεία.

Σε περίπτωση αναγνώρισης ο εργαζόμενος εντάσσεται στην κατηγορία Τ3 ή ΔΟ2 και στο εισαγωγικό κλιμάκιο της αντίστοιχης κατηγορίας (15ο), εφόσον βρίσκεται σε κατώτερο ΜΚ από αυτό.

Η αναγνώριση της κατηγορίας αυτής αφορά μόνο στη μισθολογική εξέλιξη του εργαζόμενου στην Εταιρεία και σε κάθε περίπτωση δεν τροποποιεί την ειδικότητα ή τη διοικητική βαθμίδα με την οποία απασχολείται ο εργαζόμενος στην Εταιρεία. Σε αυτές τις περιπτώσεις δεν ισχύει η ρύθμιση της περίπτωσης Α του παρόντος άρθρου, ως προς την προσμέτρηση τυχόν μισθολογικών ή βαθμολογικών μεταβολών, εφόσον ο εργαζόμενος κατέχει ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο από το εισαγωγικό της κατηγορίας.

ΑΡΘΡΟ 7

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ

Τα έτη ισχύος της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, 2023-2024-2025 θα χορηγηθούν γενικές αυξήσεις στα μισθολογικά κλιμάκια, ως εξής:

1. Κατά ποσοστό 3% για το έτος 2023
2. Κατά ποσοστό 2% για το έτος 2024
3. Κατά ποσοστό 2% για το έτος 2025

Τα μισθολογικά κλιμάκια όπως διαμορφώνονται κατά τα έτη ισχύος της ΕΣΣΕ 2023-2024-2025, περιγράφονται στον Πίνακα Ι. Ο πίνακας αυτός αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ΕΣΣΕ.

ΑΡΘΡΟ 8

Α. ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

1. Καταβάλλονται τρεις (3) συνολικοί μηνιαίοι μικτοί μισθοί **ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ** σε όλους τους εργαζόμενους εκτός των εργαζομένων που υπάγονται στις περιπτώσεις του άρθρου 4 της παρούσας ΕΣΣΕ.

2. Το Πριμ Παραγωγής θα προσαυξάνει ανάλογα τα Δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων, το επίδομα άδειας και την αποζημίωση, η οποία καθορίζεται στο άρθρο 12 της παρούσας ΕΣΣΕ.

3. Οι προκαταβολές του Πριμ Παραγωγής δίνονται ως εξής:
   α. Το 70% των μηνιαίων αποδοχών Μαρτίου με καταβολή έως 30.03.
   β. Το 70% των μηνιαίων αποδοχών Ιουλίου με καταβολή έως 30.07.

   Η εκκαθάριση του Πριμ Παραγωγής γίνεται έως το τέλος Ιανουαρίου με αποδοχές, αυτές του μηνός Δεκεμβρίου.

   Για τους νεοπροσλαμβανόμενους και τους αποχωρήσαντες εντός του έτους, θα καταβάλλεται αναλογία του Πριμ Παραγωγής.

Β. ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ΑΜΟΙΒΗ

1. Η Εταιρεία θα καταβάλλει στους εργαζομένους για τα έτη αξιολόγησης 2024 και 2025, **ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ΑΜΟΙΒΗ** με βάση την επίτευξη Εταιρικών Στόχων. Για την πλήρη (100%) επίτευξη των ανωτέρω στόχων, η Μεταβλητή Αμοιβή θα ισούται με το 2,5% των ετήσιων τακτικών αποδοχών του εργαζομένου για το έτος αξιολόγησης. Η καταβολή της Μεταβλητής Αμοιβής θα γίνεται εντός του 1ου εξαμήνου του επόμενου έτους, μετά την αποτίμηση της επίτευξης των Εταιρικών Στόχων από την Εταιρεία.

   Εταιρικοί Στόχοι
   Οι Εταιρικοί Στόχοι αφορούν σε θέματα Ασφάλειας, Κερδοφορίας και Διαθεσιμότητας και οι τιμές τους για τα έτη 2024 και 2025, εξειδικεύονται στον Πίνακα ΙΙΙ ο οποίος αποτελεί προσάρτημα της παρούσας.

   Βάση υπολογισμού και προϋποθέσεις για τη χορήγηση Μεταβλητής Αμοιβής
   Για τον υπολογισμό και χορήγηση της Μεταβλητής Αμοιβής λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα επίπεδα σταθμισμένης επίτευξης των στόχων:

70% Συνολική Επίτευξη	100% Συνολική Επίτευξη	125% Συνολική Επίτευξη
2,0% ετήσιων τακτικών αποδοχών εργαζομένου	**2,5%** ετήσιων τακτικών αποδοχών εργαζομένου	**3,0%** ετήσιων τακτικών αποδοχών εργαζομένου

   Για τις ενδιάμεσες συνολικές σταθμισμένες επιτεύξεις στόχων θα γίνεται αναλογική αντιστοίχιση, υπολογιζόμενη ανά ποσοστό, ενώ κάτω από 70% δεν θα προκύπτει μεταβλητή αμοιβή. Η μέγιστη επίτευξη ορίζεται στο 125% ως άνω.

   Δικαίωμα Ετήσιας Μεταβλητής Αμοιβής
   Δικαίωμα ετήσιας Μεταβλητής Αμοιβής έχουν όλοι οι εργαζόμενοι που αξιολογήθηκαν κατά το έτος αναφοράς της Μεταβλητής Αμοιβής, βάσει των προϋποθέσεων που ορίζονται στο Σύστημα

Αξιολόγησης Απόδοσης Εργαζομένων Ομίλου, ήτοι να έχουν απασχοληθεί για τουλάχιστον 6 μήνες. Σε περίπτωση απασχόλησης 6 μήνες κατά ελάχιστο και 12 μήνες κατά μέγιστο η μεταβλητή αμοιβή θα υπολογίζεται και καταβάλλεται αναλογικά με το χρονικό διάστημα απασχόλησης.

2. Σε περίπτωση που δεν υλοποιηθεί, εντός του χρονικού διαστήματος ισχύος της ΕΣΣΕ, η καταβολή των συνολικών ετήσιων μικτών αποδοχών των εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένου του Πριμ Παραγωγής) σε 14 μηνιαίους μισθούς, όπως αυτή προβλέπεται στην παράγραφο 3Α του από 31.3.2023 Πρακτικού Συμφωνίας, η Εταιρεία θα καταβάλει τα προβλεπόμενα στην παράγραφο 1 του παρόντος Άρθρου και θα επανεξετάσει κατά τη λήξη της ΕΣΣΕ τη συνέχιση της χορήγησης της μεταβλητής αμοιβής που προβλέπεται σε αυτή.

ΑΡΘΡΟ 9

ΩΡΑΡΙΟ – ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΑΡΓΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1. ΚΑΝΟΝΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ

α. Το ωράριο εργασίας για τους εργαζόμενους στην ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΔΕΠΠΠ ΑΕ, ορίζεται στις 39 ώρες εβδομαδιαία, με επτάωρη απασχόληση την Παρασκευή για τους ημερήσιους.

β. Οι εργαζόμενοι σε σύστημα 24ωρης βάρδιας θα απασχολούνται επί 40 ώρες εβδομαδιαία και θα λαμβάνουν τη διαφορά των επιπλέον ωρών απασχόλησης, σε σχέση με την 39ωρη εβδομαδιαία απασχόληση που προβλέπεται για το υπόλοιπο προσωπικό, με τη μορφή ημερών ανάπαυσης – ρεπό, χωρίς να επηρεάζεται το ωρομίσθιο τους, το οποίο θα υπολογίζεται με βάση 39ωρη εβδομαδιαία απασχόληση.

γ. Χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος, κατά τον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει πραγματικά εργασία στον καθορισμένο εργασιακό χώρο. Η παύση μέχρι 20 λεπτά την ημέρα για το φαγητό, θεωρείται χρόνος εργασίας.

2. ΥΠΕΡΒΑΣΗ ΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- Η αμοιβή της υπερεργασίας και της υπερωριακής απασχόλησης πέραν των σαράντα ωρών (40) εβδομαδιαίως θα αμείβεται, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην εκάστοτε ισχύουσα εργατική Νομοθεσία.

3. ΑΡΓΙΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Ημέρες Αργιών των εργαζομένων στην Εταιρεία είναι αυτές που αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα. Στην περίπτωση που μία Αργία συμπέσει με Σάββατο, το ημερήσιο προσωπικό, που συμπληρώνει το εβδομαδιαίο ωράριο απασχόλησης, αμείβεται με 8 απλές ώρες επιπλέον.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΡΓΙΩΝ

- 1 Ιανουαρίου - Πρωτοχρονιά	- Αγίου Πνεύματος
- 6 Ιανουαρίου - Θεοφάνια	- 15 Αυγούστου - Κοίμηση Θεοτόκου
- Καθαρά Δευτέρα	- 28 Οκτωβρίου - Εθνική Εορτή
- 25 Μαρτίου - Εθνική Εορτή	- 25 Δεκεμβρίου - Χριστούγεννα
- Μεγάλη Παρασκευή	- 26 Δεκεμβρίου - 2η ημέρα Χριστουγέννων

- 2η ημέρα Πάσχα	- Αγίου Δημητρίου για τον Ν. Θεσ/νίκης
- 1η Μαΐου - Πρωτομαγιά	- Μεταμόρφωση του Σωτήρος για τον Ν. Αττικής
- και πολιούχοι άγιοι για τους εργαζόμενους στις υπόλοιπες πόλεις της Ελλάδας	

Από 01.01.2011 και εφεξής χορηγούνται στους εργαζόμενους, που απασχολούνται σε πρόγραμμα εργασίας πρωί-απόγευμα-νύχτα στις Βιομηχανικές Εγκαταστάσεις Ασπροπύργου, Ελευσίνας και Θεσσαλονίκης ετησίως έως δέκα (10) πρόσθετες ημέρες ανάπαυσης (ρεπό) λόγω αργιών.

ΑΡΘΡΟ 10

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Σε όσους εργαζόμενους έχουν μεταφερθεί ή θα μεταφερθούν από τη βάρδια σε ημερήσιο προσωπικό, μετά από σοβαρό κλονισμό της υγείας τους, διαπιστούμενο από τον Ασφαλιστικό Φορέα τους και έχουν νοσηλευτεί για μεγάλο χρονικό διάστημα σε κλινικές ή νοσοκομεία κατ' εντολή του Ασφαλιστικού τους Φορέα, ή έχουν νόμιμα απαλλαχθεί από την εργασία τους από τον Ασφαλιστικό Φορέα λόγω ασθένειας για μεγάλο χρονικό διάστημα ή έχουν κριθεί δικαιούχοι προσωρινής σύνταξης με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% και μετά από τα παραπάνω επανέλθουν στην εργασία τους, χωρίς να έχει αποκατασταθεί η υγεία τους και υπό την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον δέκα (10) χρόνια στη βάρδια (πρωί – απόγευμα – νύχτα), καταβάλλονται σταθερές προσαυξήσεις της βάρδιας κατά ποσοστά σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα.

   Όσοι εργαζόμενοι μεταφερθούν από τη βάρδια σε ημερήσιο προσωπικό, με τις παραπάνω προϋποθέσεις, θα λάβουν το ποσοστό που προβλέπεται, από την ημερομηνία έγκρισης του σχετικού αιτήματος.

   Οι περιπτώσεις των ασθενειών που υπάγονται στην παρούσα ευνοϊκή ρύθμιση είναι:
   Εγχειρήσεις καρδιάς, ανευρύσματα, εγκεφαλικά επεισόδια, νεφροπάθειες και γενικά ανικανότητες λόγω ασθενείας ή ατυχήματος με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%.

   Το εν λόγω ποσοστό θα το πιστοποιεί, για όλες τις παραπάνω αναφερόμενες περιπτώσεις ασθενειών, σε κάθε περίπτωση Δημόσιο Νοσοκομείο ή αντίστοιχη επιτροπή του κύριου Ασφαλιστικού τους Φορέα.

   Οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας δεν επιτρέπεται να παρέχουν εργασία πέραν του συμβατικού ωραρίου.

Χρόνια στη βάρδια συμπληρωμένα	Ποσοστό σταθερών προσαυξήσεων βάρδιας
10	**5,93%**
11	**11,85%**
12	**15,80%**
13	**19,75%**
14	**23,70%**
15	**27,65%**
16	**29,62%**
17	**31,60%**
18	**33,57%**
19	**35,55%**

Χρόνια στη βάρδια συμπληρωμένα	Ποσοστό σταθερών προσαυξήσεων βάρδιας
20	**37,52%**
21	**39,50%**

2. Στην περίπτωση που συμβεί εργατικό ατύχημα κατά την ώρα της εργασίας σε εργαζόμενο, ο οποίος εργάζεται σε πρόγραμμα βάρδιας και εφόσον διαπιστωθεί αναπηρία σε ποσοστό 50% και πάνω από την αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.) του τόπου κατοικίας του, αυτός μετατάσσεται σε ημερήσια θέση εργασίας και συνεχίζει να λαμβάνει το 100% των προσαυξήσεων βάρδιας. Αν η απόφαση της Υγειονομικής Επιτροπής ισχύει για αόριστο χρόνο, οι ανάλογες προσαυξήσεις βάρδιας θα καταβάλλονται αορίστως ή αντίστοιχα για όσο χρόνο ισχύει το εν λόγω ποσοστό αναπηρίας.

   Η καταβολή των προσαυξήσεων βάρδιας, σε αυτήν την περίπτωση, αποφασίζεται από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο, στο οποίο προσκομίζονται όλα τα σχετικά έγγραφα, με συμμετοχή του ιατρού εργασίας.

3. Χορηγείται επίδομα **20€** σε όσους ημερήσιους εργαζόμενους θέτει η Εταιρεία σε απλή ετοιμότητα (on call). Για λειτουργικούς λόγους, θα ορίζονται εγγράφως και εκ των προτέρων οι εργαζόμενοι που θα οφείλουν τα Σαββατοκύριακα ή τις Αργίες να βρίσκονται σε κατάσταση απλής ετοιμότητας για εργασία (on call). Οι εργαζόμενοι που θα ορίζονται σε κατάσταση απλής ετοιμότητας για εργασία θα λαμβάνουν για κάθε ημέρα απλής ετοιμότητας το μικτό ποσό των 20€.

   Το μικτό αυτό ποσό δεν θα χορηγείται στην περίπτωση που κληθούν να προσφέρουν εργασία κατά τη διάρκεια της ετοιμότητάς τους για εργασία, περίπτωση κατά την οποία θα λαμβάνουν το αναλογούν ωρομίσθιο για την εργασία που εν τέλει παρείχαν, με τις νόμιμες προσαυξήσεις, για εργασία σε Σάββατο, Κυριακή ή Αργία ή νύχτα, εφόσον συντρέχει τέτοια περίπτωση. Σε περίπτωση έκτακτης κλήσης των εργαζομένων για εργασία κατά τη διάρκεια της απλής ετοιμότητάς τους, θα αμείβονται για εργασία τουλάχιστον τεσσάρων (4) ωρών ακόμα και αν εν τέλει απαιτηθεί συντομότερη των τεσσάρων ωρών εργασία.

   Αποκλειστικά για την περίπτωση έκτακτης κλήσης προς εργασία κατά τη διάρκεια της ετοιμότητας, οι εργαζόμενοι που καλούνται θα λαμβάνουν χιλιομετρική αποζημίωση ή το αντίτιμο για τη χρήση taxi.

   Οι εργαζόμενοι που έχουν οριστεί σε κατάσταση ετοιμότητας για εργασία οφείλουν να ανταποκριθούν άμεσα στη κλήση της Εταιρείας και να προσέλθουν στην εργασία τους εντός μιας ώρας από τη σχετική ειδοποίηση. Σε περίπτωση που δεν προσέλθουν εγκαίρως, σύμφωνα με τα ανωτέρω, θα ελέγχονται πειθαρχικά.

4. Η Εταιρεία παρέχει ζεστό φαγητό στους εργαζόμενους των εγκαταστάσεων στις ΒΕΑ, ΒΕΕ και ΒΕΘ. Στους εργαζόμενους των Κεντρικών Γραφείων στο Μαρούσι Αττικής θα παρέχεται κρύο φαγητό (σάντουιτς και σαλάτα). Η παροχή ζεστού φαγητού δίδεται με διακοπή είκοσι λεπτών από το χρόνο εργασίας και η δαπάνη καλύπτεται από την Εταιρεία. Σε περίπτωση απασχόλησης άνω των δέκα (10) ωρών, παρέχεται συσσίτιο στους εργαζομένους εντός των βιομηχανικών συγκροτημάτων. Επίσης, χορηγείται μια φιάλη γάλα κάθε εργάσιμη ημέρα στους εργαζόμενους των βιομηχανικών εγκαταστάσεων Θεσσαλονίκης, Ασπροπύργου και Ελευσίνας, καθώς και στο διοικητικό προσωπικό των παραπάνω χώρων. Την εποπτεία και τη μέριμνα για τη βέλτιστη λειτουργία της παροχής φαγητού στις εγκαταστάσεις όπου παρέχεται ζεστό φαγητό, αναλαμβάνει η Επιτροπή Εστιατορίου, η οποία συγκροτείται και ασκεί τα καθήκοντά της κατά τα οριζόμενα στον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας.

5. Στο προσωπικό της Εταιρείας, το οποίο δεν έχει τη δυνατότητα να σιτίζεται στα εστιατόρια της

εταιρείας, χορηγείται επίδομα σίτισης, ποσού **5,04€**, για κάθε εργάσιμη ημέρα. Στους εργαζόμενους, εντός των Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων, που απασχολούνται άνω των δέκα (10) ωρών και δεν τους παρέχεται συσσίτιο, θα καταβάλλεται αντίστοιχα ποσό **2,10€** ημερησίως.

6. Η ημερήσια αξία σε ευρώ της τροφής και του παρεχόμενου γάλακτος καταβάλλεται κατ' αναλογία στις αποδοχές των Δώρων Χριστουγέννων - Πάσχα, στο επίδομα αδείας, στις αποδοχές της Κανονικής Άδειας καθώς και στην αποζημίωση, που προσδιορίζεται στο άρθρο 12 της παρούσας ΕΣΣΕ.

7. Η Εταιρεία προβαίνει, κάθε χρόνο, σε ιατρικές εξετάσεις του προσωπικού, τις οποίες προσδιορίζει ο γιατρός εργασίας. Οι εξετάσεις που θα καθορίζονται θα αφορούν ειδικές ομάδες εργαζομένων και σε κάθε περίπτωση δεν θα επαναλαμβάνονται εξετάσεις που περιλαμβάνονται στο ετήσιο check-up, που η Εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους.

8. Οι κενές θέσεις ημερήσιου προσωπικού καλύπτονται κατά προτεραιότητα από τους εργαζόμενους στην βάρδια, που επιθυμούν να ενταχθούν στο ημερήσιο προσωπικό, χωρίς τις προσαυξήσεις της βάρδιας, εφόσον έχουν συμπληρώσει δέκα (10) τουλάχιστον έτη υπηρεσίας στη βάρδια και διαθέτουν τα ανάλογα τυπικά προσόντα για τη θέση που πρόκειται να καλύψουν. Οι αιτήσεις εξετάζονται από τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου, ο οποίος προβαίνει σε σχετική εισήγηση στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, το οποίο είναι αρμόδιο να αποφασίσει σχετικά με την αποδοχή της αίτησης. Στην περίπτωση μη αποδοχής της αίτησης, το Υπηρεσιακό Συμβούλιο ενημερώνει εγγράφως και συνοπτικά για τους λόγους για τους οποίους δεν έγινε αποδεκτό το αίτημα του εργαζόμενου.

9. Ο μισθός υπολογίζεται από την ημέρα ανάληψης υπηρεσίας και καταβάλλεται δεδουλευμένος την τελευταία εργάσιμη ημέρα του τρέχοντος μήνα. Ταυτόχρονα καταβάλλεται ως προκαταβολή για τον επόμενο μήνα το 50% του συνολικού μισθού.

10. Συνελεύσεις Αντιπροσωπευτικού Σωματείου – Γενικά Συμβούλια
    Συμφωνείται ότι στο αντιπροσωπευτικό Σωματείο επιτρέπεται η πραγματοποίηση τεσσάρων Περιφερειακών Συνελεύσεων (από μια ανά χώρο εργασίας), ετησίως, με έναρξη μία ώρα πριν από την λήξη του κανονικού ωραρίου σε χρόνο που θα συμφωνείται κάθε φορά.
    Για τα μέλη που παρίστανται σε αυτές τις Συνελεύσεις δίδεται αμειβόμενη άδεια από την εργασία τους, προκειμένου να συμμετέχουν σε αυτήν, εφόσον απασχολούνται στον ίδιο τόπο που πραγματοποιείται η Περιφερειακή Συνέλευση. Στην περίπτωση που μέλη εργαζόμενοι επιθυμούν να συμμετέχουν σε Περιφερειακή Συνέλευση, που πραγματοποιείται εκτός του τόπου εργασίας τους, λαμβάνουν οποιασδήποτε μορφής άδεια επιθυμούν (άδεια για σοβαρούς λόγους, κανονική, άδεια άνευ αποδοχών κλπ).
    Επιτρέπεται, επίσης, η πραγματοποίηση 4 Γενικών Συμβουλίων ετησίως. Θα καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια, εκ μέρους του Αντιπροσωπευτικού Σωματείου, ώστε τα Γενικά αυτά Συμβούλια να πραγματοποιούνται ημέρα Σάββατο ή Κυριακή.
    Για τα Γενικά Συμβούλια, τα οποία θα πραγματοποιούνται στα παραπάνω αναφερόμενα πλαίσια, θα δίνεται αμειβόμενη άδεια με αποδοχές έως 24 ώρες – από την ώρα έναρξης του Γ.Σ. - ανά Γενικό Σύμβουλο, που αποδεδειγμένα θα συμμετέχει σε αυτό.

11. Οι καταβαλλόμενες προσαυξήσεις, λόγω εργασίας κατά τη Νύχτα, Κυριακές κ.λπ δεν θα συνυπολογίζονται στο ωρομίσθιο για την αμοιβή της τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.

12. Η Εταιρεία εξασφαλίζει υπηρεσίες κοινωνικού λειτουργού για κάθε διαπιστωμένη περίπτωση ανάγκης υποστήριξης εργαζομένων της με σοβαρά προβλήματα.

13. Εφαρμόζεται μοριοδότηση με Συντελεστή Βαρύτητας 15% των τέκνων των εργαζομένων στις προσλήψεις προσωπικού.

14. Το σύμφωνο συμβίωσης εξομοιώνεται με τον γάμο, ως προς τις παροχές και τις άδειες που προβλέπονται από τη νομοθεσία και την παρούσα ΕΣΣΕ.

ΑΡΘΡΟ 11

ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Η Εταιρεία παρέχει στους εργαζόμενους τα παρακάτω ασφαλιστικά προγράμματα με ασφαλιστική Εταιρεία:

1. Ομαδικό Πρόγραμμα Ζωής και Ευρείας Υγειονομικής Περίθαλψης.
   Το ομαδικό πρόγραμμα συνοπτικά περιλαμβάνει:
   - Ασφάλεια Ζωής – Μόνιμη ολική / μόνιμη ανικανότητα από ασθένεια ή ατύχημα.
   - Ευρεία υγειονομική περίθαλψη (εντός και εκτός νοσοκομείου) που περιλαμβάνει και τα προστατευόμενα μέλη με την προβλεπόμενη συμμετοχή του εργαζόμενου.

2. Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα.
   Με το πρόγραμμα αυτό καταβάλλεται στον εργαζόμενο η προβλεπόμενη παροχή σε περίπτωση:
   - Κανονικής Αποχώρησης
   - Πρόωρης Αποχώρησης
   - Θανάτου του εργαζομένου από οποιαδήποτε αιτία.
   - Μόνιμης Ολικής Ανικανότητας προς εργασία του εργαζομένου από οποιαδήποτε αιτία.

Οποιαδήποτε τροποποίηση των ασφαλιστικών προγραμμάτων αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης με το πλέον Αντιπροσωπευτικό Σωματείο. Για το σκοπό αυτό συστήνεται κοινή Επιτροπή στην οποία συμμετέχει εκπρόσωπος του πλέον Αντιπροσωπευτικού Σωματείου.

Η ιατροφαρμακευτική ασφαλιστική κάλυψη, μέσω ομαδικού ασφαλιστηρίου σε προστατευόμενα μέλη της οικογένειας εργαζομένων με ποσοστό αναπηρίας ίσο ή μεγαλύτερο του 67%, θα παρέχεται μέχρι το προστατευόμενο μέλος με αναπηρία να συμπληρώσει την ηλικία των 30 ετών.

Η ιατροφαρμακευτική ασφαλιστική κάλυψη μέσω ομαδικού ασφαλιστηρίου σε τέκνο θανόντος εν ενεργεία εργαζομένου θα παρέχεται μέχρι το τέκνο να συμπληρώσει την ηλικία των 18 ετών.

1. ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ

Στους εργαζόμενους, που, κατά την αποχώρησή τους, έχουν συμπληρώσει 20 έτη υπηρεσίας στην Εταιρεία και άνω και πρόκειται να αποχωρήσουν από την Εταιρεία λόγω ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ, όπως αυτή ορίζεται στο τέλος της παρούσας παραγράφου, καταβάλλονται **δύο (2) συνολικοί μικτοί μηνιαίοι μισθοί αποζημίωσης** ως "έκτακτη καταβολή" στην ατομική τους μερίδα που υπάρχει στην ασφαλιστική εταιρεία με την οποία έχει συμφωνηθεί το ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.

Η παραπάνω παροχή καταβάλλεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο συμβόλαιο.

ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ: θεωρείται η αποχώρηση κάθε εργαζόμενου που συμπληρώνει την ηλικία κανονικής ή πρόωρης συνταξιοδότησης, καθώς και η αποχώρηση του εργαζόμενου, λόγω απόλυσης για οποιονδήποτε λόγο, εκτός εάν η απόλυση οφείλεται σε διάπραξη ποινικού αδικήματος, για το οποίο έχει ασκηθεί ποινική δίωξη. Επίσης «κανονική» θεωρείται η αποχώρηση εργαζόμενου μετά την τυχόν αποδοχή σχετικού αιτήματος του από την Διοίκηση της Εταιρείας, στο οποίο αναφέρεται η επιθυμία αποχώρησής του από την εταιρεία με καταγγελία της σύμβασης εργασίας του.

Επίσης, οι παραπάνω αναφερόμενες κατά περίπτωση έκτακτες καταβολές καταβάλλονται κατά το ½ σύμφωνα με τα προβλεπόμενα, και στην περίπτωση που υπάρχει καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργαζόμενο λόγω οικειοθελούς αποχώρησης και εφόσον έχει συνεχή προϋπηρεσία τουλάχιστον 20 συμπληρωμένων ετών.

2. ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ

Το ποσοστό εργοδοτικής εισφοράς στο Ομαδικό Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα για όλους τους εργαζόμενους ορίζεται σε **6,5%.**

ΑΡΘΡΟ 12

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ Ή ΘΑΝΑΤΟΥ

Εργαζόμενοι στην Εταιρεία, που συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης από τον κύριο ασφαλιστικό τους φορέα, θα λαμβάνουν το 100% της αποζημίωσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του Ν. 2112/1920, είτε καταγγέλλουν οι ίδιοι τη σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία.

Σε περίπτωση που παραμείνουν στην Εταιρεία, μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων της πλήρους συνταξιοδότησης, για το λόγο ότι οι εργαζόμενοι δεν γνωστοποίησαν τα ακριβή ασφαλιστικά στοιχεία τους, θα λαμβάνουν ως αποζημίωση, οι μεν επικουρικώς ασφαλισμένοι το 40%, οι δε μη επικουρικώς ασφαλισμένοι το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης του Ν. 2112/1920.

1. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που είναι ασφαλισμένοι πριν την 01.01.1993 και υπάγονται, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, στο καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει τις παρακάτω απαιτούμενες προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας:

ΕΤΟΣ συμπλήρωσης των 10.500 ημερών ασφάλισης από τις οποίες 7.500 στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα	**ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ που θα απαιτηθούν για συνταξιοδότηση**	**ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ**
2010	10.500	55
2011	10.500	55 και 9 μήνες
2012	10.500	56 και 6 μήνες
2013	10.500	60 και 9 μήνες
2014	10.500	61 και 6 μήνες
2015 και μετά	10.500	62

2. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που είναι ασφαλισμένοι πριν την 01.01.1993 και υπάγονται στο καθεστώς των μικτών ενσήμων, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει τις παρακάτω απαιτούμενες προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος

λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας:

ΕΤΟΣ συμπλήρωσης των 10.500 ημερών ασφάλισης	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ που θα απαιτηθούν για συνταξιοδότηση	ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ
2010	10.500	58
2011	10.800	58
2012	11.100	59
2013 και μετά	12.000	62

3. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που είναι ασφαλισμένοι μετά την 01.01.1993 και ανεξάρτητα σε ποιο καθεστώς ασφάλισης υπάγονται, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, (βαρέα και ανθυγιεινά ή μικτά ένσημα), αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους, με βάση τις προϋποθέσεις που προβλέπει η εκάστοτε ισχύουσα Νομοθεσία, για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος από τον κύριο ασφαλιστικό φορέα, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρεία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

ΕΤΟΣ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ
2011 και 2012	12.000	60
2013 και μετά	12.000	62

4. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που υπάγονται, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, στο καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους στο 62ο έτος της ηλικίας τους, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρεία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει, έως το έτος αυτό της ηλικίας τους, με βάση τις διατάξεις της 15ετίας, τις προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος (4.500 ημέρες ασφάλισης, από τις οποίες 3.600 σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα και εξ αυτών τις 1.000 ημέρες ασφάλισης (4/5) τα τελευταία δεκατρία χρόνια για τους ασφαλισμένους πριν την 01.01.1993 και 3.375 (3/4) για τους ασφαλισμένους μετά την 01.01.1993, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

5. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που υπάγονται στο καθεστώς των μικτών ενσήμων είτε είναι ασφαλισμένοι πριν την 01.01.1993 είτε μετά, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους στο 67ο έτος της ηλικίας τους, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει, έως το έτος αυτό της ηλικίας τους, με βάση τις διατάξεις της 15ετίας, τις προϋποθέσεις πλήρους σύνταξης γήρατος (4.500 ημέρες ασφάλισης), λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

6. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου και ανεξάρτητα σε ποιο καθεστώς ασφάλισης υπάγονται, δικαιούνται να αποχωρήσουν από την εργασία τους σε περίπτωση που συντρέχουν στο πρόσωπό τους οι προβλεπόμενες, από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, προϋποθέσεις λήψης μειωμένης

σύνταξης γήρατος, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

7. Εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που δεν έχουν συμπληρώσει τις ισχύουσες, με βάση την κείμενη νομοθεσία, προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος, που αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 2 του παρόντος άρθρου, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους, στο 62° έτος της ηλικίας τους, οι υπαγόμενοι στο καθεστώς ασφάλισης βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων και στο 67° έτος της ηλικίας τους, οι υπαγόμενοι στο καθεστώς ασφάλισης των μικτών ενσήμων, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, θεμελιώσουν δικαίωμα λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος, με βάση τις εκάστοτε προβλεπόμενες, κατά περίπτωση, στο νόμο ημέρες ασφάλισης, πριν την συμπλήρωση του 62ου ή 67ου έτους της ηλικίας τους, αντίστοιχα, αποχωρούν υποχρεωτικά κατά την ημερομηνία της τοιαύτης συμπλήρωσης των ημερών ασφάλισης, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

8. Οι εργαζόμενοι που δεν είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, αλλά με βάση την κείμενη νομοθεσία, σε άλλα ασφαλιστικά ταμεία (ΤΜΕΔΕ κ.λπ.), αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους, εφόσον έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα, για το κάθε ασφαλιστικό ταμείο, ασφαλιστική νομοθεσία, για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρεία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

ΕΤΟΣ συμπλήρωσης 35ετίας	ΧΡΟΝΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ	ΟΡΙΟ ΗΛΙΚΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
2010	35	60	58
2011	36	60	58
2012	37	60	59
2013 & μετά	40	62	62

9. Εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που δεν είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, και που δεν έχουν συμπληρώσει τις ισχύουσες, με βάση την κείμενη νομοθεσία, προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος, που αναφέρονται στην παράγραφο 8 του παρόντος άρθρου, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους, στο 67° έτος της ηλικίας τους με ελάχιστο χρόνο ασφάλισης τα 15 έτη, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι τη σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρεία λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του Ν. 2112/1920.

10. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται, στις περιπτώσεις που, με βάση την κείμενη νομοθεσία, λαμβάνεται υπόψη, για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης πλήρους σύνταξης λόγω γήρατος, ο πλασματικός χρόνος ασφάλισης λόγω σπουδών, μητρότητας, ανεργίας και στρατιωτικής θητείας, να εξαγοράσουν με δαπάνη της Εταιρείας από το χρόνο αυτό, το σύνολο ή μέρος αυτού το οποίο απαιτείται για τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος και έως το ανώτατο όριο των 3 ετών (για την περίπτωση των σπουδών, μητρότητας και ανεργίας) και επιπλέον, για τους άνδρες, τον ανάλογο χρόνο στρατιωτικής θητείας (ολικά ή μερικά).

Ο συνολικός αριθμός ημερών ασφάλισης, μετά την γενομένη εξαγορά, δεν θα υπερβαίνει τα προβλεπόμενα, κατά περίπτωση, ανώτατα όρια, ημερών ασφάλισης και ηλικίας, ούτε τους νόμιμους περιορισμούς όσον αφορά τον κατ' έτος επιτρεπόμενο προς εξαγορά συνολικό πλασματικό χρόνο ασφάλισης. Σε περίπτωση που με την ως άνω εξαγορά χρόνου, λόγω στρατιωτικής θητείας, σπουδών, μητρότητας και ανεργίας, ο εργαζόμενος συμπληρώνει τα ανώτατα, κατά περίπτωση, όρια, ημερών ασφάλισης και ηλικίας, αποχωρεί από την εργασία του, είτε καταγγέλλοντας ο ίδιος την σύμβαση εργασίας του είτε η Εταιρεία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920.

Ως προς την διαδικασία εξαγοράς των πλασματικών ετών ασφάλισης για στρατιωτική θητεία, σπουδές, μητρότητα, ανεργία ισχύει το από 29.11.2012 Πρακτικό μεταξύ της Εταιρείας και του ΠΣΕΕΠ, στο οποίο ορίζονται ο ακριβής χρόνος υποβολής της δήλωσης εξαγοράς, ο τρόπος καταβολής της αναλογούσης, κατά περίπτωση, δαπάνης εξαγοράς, καθώς και τα δικαιολογητικά που πρέπει να προσκομισθούν από τους εργαζόμενους για την θεμελίωση του δικαιώματός τους. Σημειώνεται ότι ισχύουν οι προϋποθέσεις της παραγράφου 14 σε σχέση με την προσκόμιση της προσυνταξιοδοτικής βεβαίωσης.

11. Στις προβλεπόμενες, κατά περίπτωση, ως άνω ημέρες ασφάλισης συνυπολογίζεται και ο χρόνος απασχόλησης σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και σε χώρες του Εξωτερικού εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην περίπτωση που αυτό επιτρέπεται με διακρατική συμφωνία και εφόσον η πραγματοποιηθείσα εργασία στο εξωτερικό, έχει αναγνωρισθεί από την Εταιρεία για την χορήγηση του χρονοεπιδόματος καθώς και από τον κύριο ασφαλιστικό τους φορέα.

12. Οι ως άνω ηλικίες των εργαζόμενων πρέπει να έχουν συμπληρωθεί και όχι να διανύονται.

13. Σε περίπτωση που η ισχύουσα ασφαλιστική νομοθεσία τροποποιηθεί, οι ως άνω, κατά περίπτωση, προϋποθέσεις θεμελίωσης δικαιώματος λήψης πλήρους ή μειωμένης σύνταξης γήρατος, θα αναπροσαρμόζονται ανάλογα.

14. Στο πλαίσιο προγραμματισμού των αναγκών της Εταιρείας σε ανθρώπινο δυναμικό ο έλεγχος συμπλήρωσης, κατά περίπτωση, των προϋποθέσεων πλήρους σύνταξής γήρατος ανήκει στην Εταιρεία. Οι Εργαζόμενοι οφείλουν με τη συμπλήρωση του 60ου έτους της ηλικίας τους, εντός έτους, να προσκομίζουν στην Εταιρεία την προσυνταξιοδοτική βεβαίωση που χορηγεί ο e-ΕΦΚΑ, σε σχέση με τον προσδιορισμό του χρόνου ασφάλισής τους, σύμφωνα με τις σχετικές προβλέψεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

15. Όταν εργαζόμενος με συνεχή προϋπηρεσία τουλάχιστον 15 ετών καταγγείλει εγγράφως τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λόγω οικειοθελούς αποχώρησης, λαμβάνει εφάπαξ χρηματικό ποσό ίσο με το ½ της συμβατικής αποζημίωσης απόλυσης. Τα παραπάνω ισχύουν με την προϋπόθεση ότι η καταγγελία της σύμβασης πρέπει να γίνει εγγράφως πριν από ένα μήνα εκτός εάν η Εταιρεία συμφωνήσει σε συντομότερη αποχώρηση. Στο διάστημα αυτό ο εργαζόμενος πρέπει πραγματικά να εργάζεται και να μην απουσιάζει για κανένα λόγο.

16. Σε περίπτωση θανάτου του εργαζομένου κατά τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης εργασίας, οι νόμιμοι κληρονόμοι του δικαιούνται να λάβουν ποσό ίσο με το 100% της αποζημίωσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του Ν. 2112/1920.

Στους χώρους, που αναπτύσσει δραστηριότητες η Εταιρεία, δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε επαγγελματική σχέση μεταξύ της Εταιρείας ή εξωτερικών συνεργατών της, με εργαζόμενους οι οποίοι συνταξιοδοτήθηκαν.

ΑΡΘΡΟ 13

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Οι κοινωνικές παροχές κατά τα έτη 2023, 2024 και 2025, έχουν ως εξής:

1. ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΙΣ

Η Εταιρεία καλύπτει τα έξοδα των κατασκηνώσεων, με τις οποίες η ίδια συμβάλλεται, για τα παιδιά του προσωπικού της. Η παροχή καλύπτει παιδιά ηλικίας από 6 έως 16 ετών.

Για τα παιδιά των εργαζομένων που δεν συμμετέχουν στο πρόγραμμα των κατασκηνώσεων η Εταιρεία, θα καλύπτει τη δαπάνη για τη συμμετοχή των παιδιών σε θερινά camps, με ανώτατο όριο το ποσό των **309€** για το έτος 2023, **315€** για το έτος 2024 και **321€** για το έτος 2025, συνολικά για κάθε παιδί, ηλικίας από 6 έως 16 ετών.

Η Εταιρεία καλύπτει τα έξοδα των κατασκηνώσεων, με τις οποίες η ίδια συμβάλλεται, και σε τέκνα ΑΜΕΑ εργαζομένων (με ποσοστό αναπηρίας ίσο ή μεγαλύτερο του 67%) έως την ηλικία των 30 ετών.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στην Εταιρεία, η παροχή χορηγείται μια φορά για το κάθε παιδί ετησίως.

2. ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ - ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΑ

Η Εταιρεία καλύπτει έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού - νηπιαγωγείου για εργαζόμενους/ες, όταν ο/η σύζυγος εργάζεται. Το ανώτατο ποσό κάλυψης (ανά σχολικό έτος) και ανά παιδί για τα σχολικά έτη 2023-2024, 2024-2025 & 2025-2026 ανέρχεται στο ποσό των **3.500€** ανά έτος.

Προϋποθέσεις χορήγησης:

α. Ο/η σύζυγος του εργαζόμενου καταθέτει τα σχετικά δικαιολογητικά, που αποδεικνύουν την εργασία (βεβαίωση εργοδότη, ένσημα, κλπ).
β. Ο/η σύζυγος του εργαζόμενου προσκομίζει βεβαίωση του εργοδότη ότι δεν του/της χορηγείται επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού. Σε περίπτωση που χορηγείται αντίστοιχο επίδομα, αναφέρεται στη βεβαίωση το ύψος του ποσού που καταβάλλεται, και ο/η εργαζόμενος/η θα λαμβάνει την διαφορά μέχρι το παραπάνω αναφερόμενο όριο.
γ. Ο/η εργαζόμενος/η καταθέτει τα απαραίτητα δικαιολογητικά, από τα οποία αποδεικνύεται η εγγραφή στον βρεφονηπιακό σταθμό - νηπιαγωγείο.
δ. Η Εταιρεία, αναγνωρίζοντας τον κοινωνικό και εκπαιδευτικό ρόλο της προσχολικής εκπαίδευσης, χορηγεί στους εργαζόμενους, που ο/η σύζυγός τους δεν εργάζεται, έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού-νηπιαγωγείου έως το παραπάνω αναφερόμενο όριο, μετά την κατάθεση των ανάλογων δικαιολογητικών, για τα δύο τελευταία έτη, πριν την εγγραφή του παιδιού στην Α' Δημοτικού (προνήπιο – νήπιο).
ε. Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα ελέγχου για την πραγματική παρουσία του παιδιού στον βρεφονηπιακό σταθμό, για τον οποίο καταβάλλει την αντίστοιχη δαπάνη.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στην Εταιρεία, η παροχή δίνεται μόνο στον ένα γονέα.

3. ΔΑΝΕΙΑ

Η Εταιρεία, αναγνωρίζοντας τις έκτακτες οικονομικές ανάγκες των εργαζομένων, χορηγεί έντοκα δάνεια, σύμφωνα με τον κανονισμό δανείων και με ανώτατο συνολικό ποσό τα **1.250.000€** για τα έτη 2023-2024 και 2025.
Το επιτόκιο των δανείων είναι το επιτόκιο Ταμιευτηρίου Καταθέσεων της Εθνικής Τράπεζας. Το παραπάνω επιτόκιο θα αναπροσαρμόζεται την 1η Ιανουαρίου και την 1η Ιουλίου.

α. Χορηγούνται καταναλωτικά δάνεια έως του ποσού των **5.000€**.
β. Χορηγούνται δάνεια υγείας έως του ποσού των **5.000€**, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών.
γ. Χορηγούνται στεγαστικά δάνεια για αγορά πρώτης κατοικίας έως του ποσού των **15.000€**, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών.
δ. Χορηγούνται δάνεια επισκευής πρώτης κατοικίας έως του ποσού των **7.000€**, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών.

Η εξόφληση των δανείων θα γίνεται για τα καταναλωτικά δάνεια το αργότερο σε 24 μηνιαίες δόσεις, για τα δάνεια υγείας και τα επισκευαστικά δάνεια σε 36 μηνιαίες δόσεις, ενώ για τα στεγαστικά θα γίνεται σε 48 μηνιαίες δόσεις. Τα δάνεια της περίπτωσης γ' δίνονται άπαξ και της περίπτωσης δ' μετά την παρέλευση 10ετίας από την ημερομηνία εξόφλησης του προηγούμενου δανείου. Αίτηση χορήγησης νέου δανείου των περιπτώσεων α' και β' γίνεται μετά την παρέλευση ενός έτους από την εξόφληση του προηγούμενου δανείου. Σε κάθε περίπτωση οι νόμιμες επιβαρύνσεις του δανείου (χαρτόσημο κ.τ.λ.) βαρύνουν τον εργαζόμενο.

Οι αιτήσεις δανείων θα υποβάλλονται στα κατά τόπους Τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού της Εταιρείας, θα εξετάζονται μια φορά το μήνα από την Εταιρεία και θα ενημερώνεται το Αντιπροσωπευτικό Σωματείο για την τήρηση της διαδικασίας.

4. ΣΧΟΛΙΚΟ ΒΟΗΘΗΜΑ

Χορηγείται στους εργαζόμενους, που τα παιδιά τους φοιτούν στο Δημοτικό, Γυμνάσιο και Λύκειο και είναι έως και 18 ετών, σχολικό βοήθημα ύψους **230€** για τη σχολική περίοδο του έτους 2023, ύψους **235€** για τη σχολική περίοδο του έτους 2024 και ύψους **240€** για τη σχολική περίοδο του έτους 2025. Το παραπάνω βοήθημα καταβάλλεται με την εκκαθάριση του μηνός Σεπτεμβρίου, μετά από αίτηση του εργαζόμενου. Το σχολικό βοήθημα καταβάλλεται και για τα παιδιά που φοιτούν σε δημόσιο Νηπιαγωγείο, εφόσον δεν τους χορηγείται το βοήθημα βρεφονηπιακού σταθμού, μετά την προσκόμιση σχετικής βεβαίωσης.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στην Εταιρεία, η παροχή δίνεται μόνο στον έναν γονέα.

5. ΒΟΗΘΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Για τα παιδιά των εργαζομένων, που φοιτούν σε Κρατικές Σχολές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης [ΑΕΙ Πανεπιστημιακού Τομέα ή ΑΕΙ Τεχνολογικού Τομέα (πρώην ΑΤΕΙ)] της χώρας και σε αντίστοιχες ισότιμες του εξωτερικού, χορηγείται ετήσιο βοήθημα εκπαίδευσης σύμφωνα με τις παρακάτω προϋποθέσεις:

α. Με προσκόμιση αντίστοιχης βεβαίωσης από την σχολή του φοιτητή, που θα αναφέρει το έτος φοίτησης.

β. Μόνο για τα προβλεπόμενα ανά σχολή έτη φοίτησης και έως την ηλικία των 25 ετών.
γ. Το βοήθημα εκπαίδευσης καθορίζεται στο ποσό των **471€** για τη σπουδαστική – φοιτητική περίοδο του έτους 2023, των **480€** για τη σπουδαστική – φοιτητική περίοδο του έτους 2024 και των **490€** για τη σπουδαστική – φοιτητική περίοδο του έτους 2025, για τους φοιτητές που σπουδάζουν στο Νομό κατοικίας του εργαζόμενου γονέα.
δ. Το βοήθημα εκπαίδευσης καθορίζεται στο ποσό των **941€** για τη σπουδαστική – φοιτητική περίοδο του έτους 2023, των **960€** για τη σπουδαστική – φοιτητική περίοδο του έτους 2024 και των **979€** για τη σπουδαστική – φοιτητική περίοδο του έτους 2025, για τους φοιτητές που σπουδάζουν σε άλλο νομό ή άλλους νομούς από αυτόν της μόνιμης κατοικίας του εργαζόμενου ή στο εξωτερικό.

Στην περίπτωση της κατηγορίας δ', που ο εργαζόμενος γονέας έχει δύο τέκνα που φοιτούν στην ίδια πόλη, για το δεύτερο ή για κάθε ένα από τα επόμενα τέκνα καταβάλλεται το 50% του παραπάνω καθοριζόμενου ποσού.

Τα παραπάνω αναφερόμενα ποσά καταβάλλονται με επιταγή στο όνομα του φοιτητή, το Δεκέμβριο κάθε έτους.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στην Εταιρεία, η παροχή δίνεται μόνο στον έναν γονέα.

6. ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ

Καταβάλλεται στους εργαζόμενους χρηματικό βοήθημα στις παρακάτω περιπτώσεις:

α. **Λόγω γάμου**: ποσό **530€** για το έτος 2023, **541€** για το έτος 2024 και **552€** για το έτος 2025.
β. **Λόγω απόκτησης τέκνου του εργαζόμενου: ποσό 424€** για το έτος 2023, **432€** για το έτος 2024 και **441€** για το έτος 2025.
γ. **Λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου**: ποσό **867€** για το έτος 2023, **884€** για το έτος 2024 και **902€** για το έτος 2025.

7. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΠΑΙΔΙΑ/ΣΥΖΥΓΟΥΣ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Η Εταιρεία χορηγεί οικονομική ενίσχυση ύψους **2.164€** για το έτος 2023, **2.207€** για το έτος 2024 και **2.251€** για το έτος 2025, η οποία θα καταβάλλεται τον Δεκέμβριο κάθε έτους σε εργαζόμενους με παιδιά ή σύζυγο με ειδικές ανάγκες, με βαριά ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία που θα αποδεικνύεται με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών. Για τη χορήγηση της σχετικής οικονομικής ενίσχυσης θα ισχύουν οι προϋποθέσεις που αναφέρονται στη σχετική αναλυτική διαδικασία.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στην Εταιρεία, η παροχή δίνεται μόνο στον έναν γονέα.

8. ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΑΡΙΣΤΟΥΧΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ – ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ – ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΝΕΟΕΙΣΑΧΘΕΝΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ – ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ

Καταβάλλεται οικονομική ενίσχυση στις περιπτώσεις αριστούχων μαθητών - σπουδαστών – φοιτητών και νεοεισαχθέντων φοιτητών – σπουδαστών όπως παρακάτω περιγράφεται:

Στους αριστούχους, κατά τα προβλεπόμενα από το ΥΠΕΠΘ, μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου, καταβάλλεται το ποσό των **286€** για το έτος 2023, **292€** για το έτος 2024 και **298€** για το έτος 2025.

Στους αριστούχους, κατά τα προβλεπόμενα από το ΥΠΕΠΘ, σπουδαστές - φοιτητές Ανωτάτων Δημοσίων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Πανεπιστημιακού και Τεχνολογικού Τομέα) της χώρας, καταβάλλεται το ποσό των **803€** για το έτος 2023, **819€** για το έτος 2024 και **835€** για το έτος 2025.

Στους επιτυχόντες στις εισαγωγικές εξετάσεις, σε Ανώτατα Δημόσια Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Πανεπιστημιακού και Τεχνολογικού Τομέα) της χώρας, καταβάλλεται το ποσό των **459€** για το έτος 2023, **468€** για το έτος 2024 και **477€** για το έτος 2025.

Τα παραπάνω αναφερόμενα ποσά καταβάλλονται στους επιτυχόντες στις εισαγωγικές εξετάσεις στα ΑΕΙ Πανεπιστημιακού και Τεχνολογικού Τομέα, εφ' άπαξ, και δεν επαναχορηγούνται για την εισαγωγή στην ίδια ή σε ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα.

Τα παραπάνω ποσά καταβάλλονται ετησίως, κάθε Δεκέμβριο.

Εάν εργάζονται και οι δύο γονείς στην Εταιρεία, τα ποσά καταβάλλονται για λογαριασμό του ενός μόνο εργαζόμενου.

Τα παραπάνω διαμορφούμενα ποσά αφορούν τα σχολικά ή ακαδημαϊκά έτη 2022-2023, 2023-2024 και 2024-2025 αντίστοιχα για τους αριστούχους μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου και τους αριστούχους σπουδαστές και φοιτητές. Για τους νεοεισαχθέντες φοιτητές - σπουδαστές τα παραπάνω αναφερόμενα ποσά αφορούν στην εισαγωγή τους στις αντίστοιχες σχολές το Σεπτέμβρη κάθε έτους, για τα έτη 2023-2024-2025.

Τα παραπάνω ποσά δεν θα καταβάλλονται στις περιπτώσεις εισαχθέντων σε Πανεπιστημιακά Ιδρύματα ξένων χωρών.

Στην περίπτωση αριστεύσαντος μαθητή Γ' Λυκείου, που ταυτόχρονα είναι και επιτυχών στις εισαγωγικές εξετάσεις των ΑΕΙ Πανεπιστημιακού και Τεχνολογικού Τομέα θα καταβάλλονται και τα δύο αντίστοιχα προβλεπόμενα ποσά.

9. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΠΟΛΥΤΕΚΝΩΝ

Για τα έτη ισχύος της ΕΣΣΕ 2023-2024-2025 στους εργαζόμενους που έχουν συνολικά τρία παιδιά και πάνω καταβάλλονται το Δεκέμβριο κάθε έτους διατακτικές αξίας **605€** για το έτος 2023, **617€** για το έτος 2024 και **629€** για το έτος 2025 για κάθε ένα παιδί από το 3ο και πάνω.

Ειδικότερα, οι διατακτικές θα καταβάλλονται για το 3ο παιδί και πάνω, από την ημερομηνία γέννησής του και θα συνεχίζονται μέχρι τη συμπλήρωση των 18 ετών ή 25 ετών, εφόσον σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες σχολές ή παρουσιάζουν αναπηρία πάνω από 67% ή υπηρετούν την στρατιωτική τους θητεία.

Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει τρία παιδιά, δίδεται η οικονομική ενίσχυση για το τρίτο (εφόσον ισχύουν οι παραπάνω αναφερόμενες προϋποθέσεις), όταν προστατεύει τουλάχιστον δύο τέκνα, δηλ. λαμβάνει Επίδομα Αυξημένων Οικογενειακών Βαρών τουλάχιστον για δύο από τα τρία παιδιά. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει τέσσερα παιδιά και πάνω, η οικονομική ενίσχυση δίδεται (εφ' όσον ισχύουν οι παραπάνω αναφερόμενες προϋποθέσεις), ανεξάρτητα από τον αριθμό των παιδιών για τα οποία λαμβάνει επίδομα αυξημένων οικογενειακών βαρών.

Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στην Εταιρεία, τότε οι διατακτικές χορηγούνται στον ένα γονέα.

10. ΕΠΕΤΕΙΟΣ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Για τους εργαζόμενους που συμπληρώνουν 15, 20, 30 και 35 έτη πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία, προσφέρεται αντίστοιχο δώρο:

α. Στα 15 έτη συμπληρωμένης πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία, εντός των ετών 2023-2024-2025, προσφέρεται δώρο αξίας **212€**.
β. Στα 20 έτη συμπληρωμένης πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία, εντός των ετών 2023-2024-2025, προσφέρεται δώρο αξίας **420€**.
γ. Στα 30 έτη συμπληρωμένης πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία, εντός των ετών 2023-2024-2025, προσφέρεται δώρο αξίας **840€**.
δ. Στα 35 έτη συμπληρωμένης πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία, εντός των ετών 2023-2024-2025, προσφέρεται δώρο αξίας **900€.**

Τα δώρα επιλέγουν οι εργαζόμενοι από λίστα δώρων που διαμορφώνει η Εταιρεία και ο εργαζόμενος επιλέγει μεταξύ των συγκεκριμένων αυτών ειδών, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην αναλυτική ισχύουσα διαδικασία (Ε.Σ.Ο.). Η πληρωμή καλύπτεται από την Εταιρεία, με την προσκόμιση των τιμολογίων από τους εργαζόμενους, τον επόμενο μήνα από την συμπλήρωση των αντίστοιχων ετών.

11. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΩΝ ΟΔΗΓΗΣΗΣ

Για τους εργαζόμενους που κατέχουν την ειδικότητα του οδηγού ή οδηγού-πυροσβέστη, και προκειμένου να ανανεωθεί η επαγγελματική άδεια οδήγησής τους, η Εταιρεία αναλαμβάνει το συνολικό κόστος αναθεώρησης.

12. ΑΛΛΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Η Εταιρεία χορηγεί στους εργαζόμενους παροχές κοινωνικού χαρακτήρα όπως:

- Για όλα τα έτη ισχύος της ΕΣΣΕ θα χορηγηθούν Διατακτικές Δώρου Χριστουγέννων μικτού ποσού **470€** και Δώρου Πάσχα μικτού ποσού **340€**, κατά τη διάρκεια των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αντίστοιχα.
- Χριστουγεννιάτικες εκδηλώσεις για τα παιδιά των εργαζομένων με δώρα.
- Διοργάνωση και κάλυψη δαπάνης εξαήμερης (πέντε διανυκτερεύσεις) εκδρομής για τα έτη 2023, 2024 και 2025 με ανώτατο συνολικό ποσό το 1.000.000€ κατ' έτος, υπό την προϋπόθεση ότι το Αντιπροσωπευτικό Σωματείο θα είναι υπεύθυνο για τη διοργάνωση του προγράμματος διακοπών και τον υπολογισμό του ποσού συμμετοχής που θα επιβαρύνει κάθε εργαζόμενο αυτοτελώς, σε περίπτωση που προκύψει διαφορά από το ποσό που καταβάλλει η Εταιρεία.
  Οι προμηθευτές (ταξιδιωτικά γραφεία) θα επιλέγονται από το ΠΣΕΕΠ και θα γνωστοποιούνται εγγράφως στην Εταιρεία. Η Εταιρεία θα καταβάλλει τις συνολικές δαπάνες για το πρόγραμμα εκδρομής, εξοφλώντας, σύμφωνα με τις ισχύουσες εταιρικές διαδικασίες, τα τιμολόγια που αφορούν το πρόγραμμα διακοπών και εκδίδονται από τα υποδεικνυόμενα, από το ΠΣΕΕΠ ταξιδιωτικά γραφεία.
  Σε περίπτωση που οι δαπάνες της εκδρομής υπερβούν το κατά τα ανωτέρω ποσό κάλυψης που αναλαμβάνει η Εταιρεία, το επιπλέον ποσό θα παρακρατείται από τη μισθοδοσία των εργαζομένων, σύμφωνα με τον υπολογισμό του ποσού συμμετοχής ανά εργαζόμενο που θα υποβάλλει το ΠΣΕΕΠ.
  Η διαδικασία εξόφλησης και εκκαθάρισης θα γίνεται μία φορά ανά τρίμηνο.
- Με ισχύ από 1.1.2023, η Εταιρεία χορηγεί σε κάθε εργαζόμενο ΕΚΟ κάρτα (ΕΚΟ Card) για προμήθεια καυσίμου κίνησης αξίας μέχρι **80€** μηνιαία από πρατήρια με τα σήματα ΕΚΟ & BP για τη διευκόλυνση των αναγκών μετακίνησης των εργαζομένων από και προς τον τόπο εργασίας. Η

κάρτα αυτή θα επιστρέφεται στην Εταιρεία σε περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο διακοπεί η σχέση εργασίας του εργαζομένου. Η αξία της κάρτας θα δίδεται αναλογικά στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται ή αποχωρούν εντός του έτους.

- Η Εταιρεία μπορεί να χορηγεί οικονομική ενίσχυση σε εργαζόμενους, που οι ίδιοι ή μέλη της οικογενείας τους (σύζυγοι ή τέκνα) αντιμετωπίζουν σοβαρότατα προβλήματα υγείας, στους οποίους εγκρίνεται από δημόσιο νοσοκομείο ή τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα η μετάβαση στο εξωτερικό για θεραπεία.
- Η Εταιρεία εφαρμόζει προγράμματα προληπτικής ιατρικής για την προστασία της σωματικής και πνευματικής υγείας των εργαζομένων που περιλαμβάνουν:
  α. Ιατρικές εξετάσεις για τους νεοπροσλαμβανόμενους
  β. Περιοδικές εξετάσεις των εργαζομένων που καλύπτονται μέσω ιατροφαρμακευτικών ασφαλιστικών ομαδικών συμβολαίων.
- Εστιατόρια για τους εργαζόμενους που έχουν δυνατότητα να σιτίζονται.
- Η Εταιρεία καλύπτει την μεταφορά των εργαζομένων από κεντρικά σημεία των αστικών περιοχών και προς τις εγκαταστάσεις της με την διάθεση κατάλληλων μεταφορικών μέσων.

13. ΕΙΔΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

Θα καταβάλλεται στο «Ειδικό Ταμείο Διπλωματούχων Μηχανικών», που δημιουργήθηκε μέσω ασφαλιστικής εταιρείας το 2012, για τους Διπλωματούχους Μηχανικούς της Εταιρείας, που είναι ασφαλισμένοι στον ΕΦΚΑ (πρώην ΤΣΜΕΔΕ), έως την 31.12.1992, (παλαιοί ασφαλισμένοι κατά την έννοια της κοινωνικής ασφάλισης) η εκάστοτε διαφορά των εργοδοτικών εισφορών, σε σχέση με αυτές που καταβάλλει ο εργοδότης για τους ασφαλισμένους που έχουν κύριο ασφαλιστικό φορέα το ΙΚΑ ΕΤΑΜ (ΜΙΚΤΑ).

ΑΡΘΡΟ 14

ΑΔΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Ο εργαζόμενος στην Εταιρεία δικαιούται κανονική άδεια, όπως αυτή αναφέρεται στον παρακάτω πίνακα:

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ	ΗΜΕΡΗΣΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΒΑΡΔΙΑΣ (ΠΡΩΙ-ΑΠΟΓΕΥΜΑ-ΝΥΧΤΑ)
1ο ημερολογιακό έτος	έως 22 εργάσιμες ημέρες	26 εργάσιμες ημέρες
2ο ημερολογιακό έτος	24 » »	28 » »
3ο ημερολογιακό έτος και άνω	26 » »	30 » »

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, βάσει της άδειας των 22 εργασίμων ημερών, για το ημερήσιο προσωπικό και 26 εργάσιμων ημερών για το προσωπικό βάρδιας, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση.

Σε όσους εργάζονται σε τρεις βάρδιες, (πρωί - απόγευμα - νύχτα), χορηγείται πλέον της κανονικής άδειας και διήμερη άδεια με αποδοχές. Στις υπόλοιπες δύο ομάδες εργασίας (πρωί-απόγευμα) χορηγείται πλέον της προβλεπόμενης κανονικής άδειας 1 ημέρα άδεια με αποδοχές. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται πρωί-απόγευμα, λαμβάνουν αντίστοιχες ημέρες κανονικής αδείας με το ημερήσιο προσωπικό.

Εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη, δικαιούνται κανονική άδεια 26 εργάσιμων ημερών (το ημερήσιο προσωπικό και το προσωπικό βάρδιας πρωί - απόγευμα) και αντίστοιχα τριάντα εργασίμων ημερών (το προσωπικό βάρδιας πρωί – απόγευμα - νύχτα), ανεξάρτητα από την υπηρεσία τους στην Εταιρεία, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη σχετική νομοθεσία.

2. ΑΔΕΙΑ ΟΡΙΟΥ ΗΛΙΚΙΑΣ

Χορηγείται, επιπλέον της κανονικής άδειας, άδεια ορίου ηλικίας μίας (1) ημέρας στους εργαζόμενους ηλικίας από 50 έως και 54 ετών και μία (1) επιπλέον ημέρα στους εργαζόμενους ηλικίας 55 ετών και άνω, μετά από αίτηση του εργαζόμενου και έγκριση του επικεφαλής του Τμήματος που ανήκει ο εργαζόμενος.

3. ΑΣΘΕΝΕΙΑ – ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ (ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ)

Η Εταιρεία θα καταβάλλει αποδοχές, λόγω ασθένειας, για τα τριήμερα αναμονής, και με συνολικό ετήσιο όριο τις δέκα πέντε (15) ημέρες, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Νόμο, όπως αυτός εκάστοτε ισχύει.

Η Εταιρεία καταβάλλει στους εργαζόμενους που, λόγω προσωρινής ανικανότητας για εργασία εξαιτίας ασθενείας ή ατυχήματος, δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους και για όσο διάστημα επιδοτούνται από τον ασφαλιστικό τους φορέα, συνολικές αποδοχές έως ένα έτος με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη. Από τις αποδοχές αφαιρείται το χρηματικό επίδομα που εισπράττει ο εργαζόμενος από οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό για την ίδια ανικανότητα. Για τους εργαζόμενους σε βάρδια καταβάλλονται για το παραπάνω αναφερόμενο διάστημα και οι προσαυξήσεις, λόγω εργασίας σε βάρδια.

Μεμονωμένες περίοδοι απουσίας προστίθενται μέχρις ότου εξαντληθεί η επιδοτούμενη περίοδος για καταβολή πλήρων αποδοχών. Δικαίωμα για πλήρεις αποδοχές αποκτάται εκ νέου, εάν ο εργαζόμενος εργαστεί έξι (6) ολόκληρους μήνες από τότε που έλαβε για τελευταία φορά πλήρεις παροχές ανικανότητας.

Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να ειδοποιήσουν την πρώτη ημέρα ασθενείας τον Επικεφαλής του Τμήματος, στον οποίο θα προσκομίζουν και τα ανάλογα δικαιολογητικά, το αργότερο κατά την ημερομηνία επιστροφής τους.

4. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Κάθε εργαζόμενος γονέας ή πρόσωπο που ασκεί τη γονική μέριμνα, έχει ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα γονικής άδειας για την ανατροφή του παιδιού, διάρκειας τεσσάρων (4) μηνών, την οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει συνεχόμενα ή τμηματικά, μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η γονική άδεια χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Για τη χορήγηση της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης εργασίας στην Εταιρεία.

Η άδεια είναι άνευ αποδοχών. Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, ο Ο.Α.Ε.Δ. καταβάλλει επίδομα γονικής άδειας στον κάθε γονέα, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Νόμου.

Αν υπάρχουν περισσότερα παιδιά, το δικαίωμα των γονέων στη γονική άδεια και στο επίδομα είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο

παιδί μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στην Εταιρεία. Κατ' εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια και το σχετικό επίδομα του ΟΑΕΔ για κάθε παιδί ξεχωριστά, διακεκομμένα ή και συνεχόμενα για δύο (2) μήνες επιπλέον, ανεξαρτήτως του αριθμού των παιδιών που γεννήθηκαν μαζί.

Γονείς μόνοι, λόγω θανάτου του άλλου γονέα ή λόγω ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης του τέκνου από τον άλλο γονέα, δικαιούνται τη γονική άδεια και το επίδομα εις διπλούν. Αν και οι δύο (2) γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, αποφασίζουν, με κοινή δήλωση ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα.

Η γονική άδεια χορηγείται συνεχόμενα, τμηματικά ή με άλλο ευέλικτο τρόπο, με βάση σχετική αίτηση του γονέα, η οποία υποβάλλεται στην Εταιρεία με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία ο εργαζόμενος οφείλει να προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της. Η αίτηση υποβάλλεται στην Εταιρεία τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός εάν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Η Εταιρεία, κατόπιν διαβούλευσης με τον εργαζόμενο, απαντά στην αίτησή του άμεσα και κατ` ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Η Εταιρεία υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της. Σε αυτήν την περίπτωση, υποχρεούται να τεκμηριώσει εγγράφως τον λόγο αναβολής χορήγησής της προς τον εργαζόμενο και δύναται να προτείνει προς αυτόν εναλλακτικές λύσεις ως προς τον χρόνο χορήγησής της ή ευέλικτους τρόπους χορήγησής της. Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία υποχρεούται να χορηγήσει τη γονική άδεια εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης.

Αιτήσεις γονέων με αναπηρία, γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια, πολύτεκνων και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων, καθώς και γυναικών μετά την άδεια μητρότητας και την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας, χορηγούνται με απόλυτη προτεραιότητα. Επίσης, προτεραιότητα δίνεται στις αιτήσεις γονέων παιδιών λόγω νοσηλείας ή ασθένειας του παιδιού ή λόγω αναπηρίας ή σοβαρής ασθένειας συζύγου, συντρόφου συμβίωσης, συγγενούς, γονέων παιδιών διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων, καθώς και γονέων έπειτα από πρόωρο τοκετό.

Η γονική άδεια, έπειτα από σχετική αίτηση του εργαζόμενου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες άδειας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει το επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτήν, ο εργαζόμενος, με την αίτησή του, προσδιορίζει τον αντίστοιχο χρόνο του συνόλου ή του τμήματος της γονικής άδειας που επιθυμεί να λάβει με ευέλικτο τρόπο, καθώς και το είδος της ευελιξίας του οποίου επιθυμεί να κάνει χρήση. Η Εταιρεία εξετάζει την αίτηση, λαμβάνοντας υπόψη τις επιχειρησιακές ανάγκες και τις ανάγκες του εργαζομένου και τυχόν απόρριψή της θα πρέπει να τεκμηριώνεται εγγράφως, εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της αίτησης.

Για τις λοιπές προϋποθέσεις χορήγησης της γονικής άδειας ισχύουν όσα προβλέπονται στις σχετικές διατάξεις του Νόμου.

Οι προβλέψεις του παρόντος άρθρου θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

5. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗ

Κάθε εργαζόμενος στην Εταιρεία που έχει συμπληρώσει έξι (6) μήνες συνεχόμενης απασχόλησης δικαιούται άδεια φροντιστή για τη φροντίδα προσώπου, διάρκειας έως πέντε (5) εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, εφόσον το πρόσωπο αυτό έχει ανάγκη σημαντικής φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο, η οποία βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση. Η άδεια αυτή είναι άνευ

αποδοχών.

Οι προβλέψεις του παρόντος άρθρου θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

6. ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΤΟΚΕΤΟΥ

Χορηγείται στις εργαζόμενες μητέρες άδεια τοκετού, συνολικής διάρκειας 18 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 αναφερόμενο διάστημα καταβάλλονται πλήρεις αποδοχές. Πιθανές επιδοτήσεις ή αποζημιώσεις λόγω τοκετού δεν αφαιρούνται.

Οι έγκυες εργαζόμενες στη βάρδια θα μετακινούνται σε θέση ημερήσιας απασχόλησης, κατόπιν δηλώσεως - αιτήσεώς τους, χωρίς την καταβολή του αντίστοιχου επιδόματος βάρδιας και των προσαυξήσεων λόγω εργασίας κατά νύχτα-Κυριακή-Αργία κ.λπ..

Το μεταγενέθλιο τμήμα της παραπάνω άδειας χορηγείται με πλήρεις αποδοχές και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 ΑΚ, που έχουν αποκτήσει τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, καθώς και στις εργαζόμενες που έχουν υιοθετήσει τέκνο από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και έως την ηλικία των οκτώ (8) ετών.

7. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΜΕ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

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

Α. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ

Χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών, σε περίπτωση τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης.

Β. ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

Κάθε εργαζόμενος πατέρας στην Εταιρεία δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται: είτε (α) να χορηγείται δύο (2) ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα (12) χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης, είτε (β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της Εταιρείας, ο εργαζόμενος θα πρέπει να γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού στην Εταιρεία.

Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

Οι προβλέψεις του παρόντος άρθρου θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

Γ. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ

Χορηγείται άδεια λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου έξι (6) εργασίμων ημερών μετ' αποδοχών και άδεια λόγω θανάτου γονέων, γονέων συζύγου και αδελφών του εργαζόμενου τριών (3) εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών.

Δ. ΑΔΕΙΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΕΚΝΟΥ (πρώην Γονική Άδεια)

Οι εργαζόμενοι γονείς στην Εταιρεία για κάθε παιδί ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων που παρακολουθεί μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, καθώς και γονείς τέκνου με ειδικές ανάγκες, ανεξαρτήτως της ηλικίας του τέκνου, που φοιτά σε δομή ειδικής εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας ή είναι ενταγμένο και παρακολουθεί προγράμματα σε Κέντρα Διημέρευσης Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και ειδικά εκπαιδευτήρια, μπορούν να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια της Εταιρείας, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών, συνολικά και για τους δύο γονείς κάθε ημερολογιακό έτος, με σκοπό να επισκέπτονται το σχολείο των παιδιών τους, για την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης και της εν γένει παρουσίας τους. Η γονική άδεια χορηγείται τμηματικά και όχι σωρευτικά και αποκλειστικά σε ημέρες που λειτουργούν τα σχολεία. Η άδεια χορηγείται έπειτα από κοινές, ως προς το περιεχόμενο, υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον εργοδότη ή τους εργοδότες τους, για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή, αν συμφωνούν να τη μοιραστούν, για τη γνωστοποίηση των συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας τους. Η Εταιρεία υποχρεούται να παρέχει στους εργαζόμενους σχετικές βεβαιώσεις.

Οι προβλέψεις του παρόντος άρθρου θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

Ε. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ

Οι εργαζόμενοι γονείς στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το είδος δραστηριότητας του άλλου γονέα, ακόμα και αν ο άλλος δεν εργάζεται δικαιούνται εναλλακτικώς μεταξύ τους την Άδεια Φροντίδας Τέκνου με αποδοχές υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

Α. <u>Για τις μητέρες:</u>

- Για τα δύο (2) πρώτα έτη από την ημερομηνία τοκετού, οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται δύο (2) ώρες άδεια μετ' αποδοχών, ημερησίως, και μία (1) ώρα άδεια μετ' αποδοχών, ημερησίως, για τα επόμενα δύο (2) έτη από την ημερομηνία τοκετού. Οι ανωτέρω άδειες θα εξαντλούνται υποχρεωτικά εντός των χρονικών ορίων που προβλέπονται.
- Εφ' όσον η εργαζόμενη μητέρα το ζητήσει και ο Επικεφαλής του Τμήματός της συμφωνήσει, η Άδεια Φροντίδας Τέκνου μπορεί να δοθεί εβδομαδιαία σε ολόκληρη ημέρα. Ο τρόπος χορήγησης της εν λόγω άδειας σε κάθε περίπτωση συμφωνείται με τον Επικεφαλής του αντίστοιχου Τμήματος.
- Ειδικά για τις μητέρες εργαζόμενες, που έχουν αποκτήσει δίδυμα τέκνα, τρίδυμα κλπ. χορηγείται, επιπλέον της παραπάνω αναφερόμενης άδειας, μία ώρα ημερησίως επιπλέον, με αποδοχές, για τα τέσσερα (4) συνολικά έτη από την ημερομηνία τοκετού.
- Δίνεται επίσης η δυνατότητα, κατόπιν αίτησης της εργαζόμενης μητέρας, πριν από την επιστροφή της από την άδεια τοκετού και με αντίστοιχη έγκριση της αρμόδιας Διεύθυνσης, να χορηγηθεί συνολική άδεια εννέα (9) ημερολογιακών μηνών, με αποδοχές, μετά την ημερομηνία λήξης της άδειας λόγω τοκετού, για ανατροφή παιδιού, με την προϋπόθεση ότι η εργαζόμενη δεν θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου.

Β. Για τους πατέρες:

Για χρονικό διάστημα τριάντα (30) μηνών, ήτοι 2,5 ετών, από τη λήξη της άδειας μητρότητας, ο εργαζόμενος πατέρας δικαιούται είτε να προσέρχεται κατά μία (1) ώρα αργότερα είτε να αποχωρεί κατά μία (1) ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα από την εργασία είτε να τη διακόπτει κατά μία ώρα ημερησίως, σύμφωνα με αίτησή του.

Εναλλακτικώς για τους πατέρες εργαζόμενους, το μειωμένο ωράριο της παρούσας, μπορεί έπειτα από συμφωνία με την Εταιρεία να χορηγείται ως:

- Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά δύο (2) ώρες ημερησίως για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες και κατά μία (1) ώρα ημερησίως για τους επόμενους έξι (6) μήνες.
- Πλήρεις ημέρες άδειας, οι οποίες κατανέμονται σε εβδομαδιαία βάση, αντίστοιχου συνολικού αριθμού ωρών, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο εργαζόμενος πατέρας δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.
- Ισόχρονη συνεχόμενη άδεια, χορηγούμενη εφάπαξ ή τμηματικώς, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία ο εργαζόμενος πατέρας δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

Οι προβλέψεις του παρόντος άρθρου, σε σχέση με τη χορήγηση της άδειας φροντίδας τέκνου στους πατέρες, θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

Η Άδεια Φροντίδας Τέκνου χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς την Εταιρεία για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή σε περίπτωση που συμφωνούν να λάβουν και οι δύο την Άδεια Φροντίδας Τέκνου κατά το μέρος που αναλογεί σε κάθε γονέα, θα πρέπει να γνωστοποιήσουν τα συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα που θα κάνει χρήση τμήματος της άδειας ο καθένας. Σε αυτή την περίπτωση, το τμήμα της άδειας που θα λαμβάνεται από τον εργαζόμενο πατέρα, θα αφαιρείται από τα αντίστοιχα χρονικά όρια της άδειας που δικαιούται η εργαζόμενη μητέρα.

Η ανωτέρω άδεια θα εξαντλείται υποχρεωτικά εντός των χρονικών ορίων που προβλέπονται.

Οι θετοί και ανάδοχοι γονείς δικαιούνται να λάβουν την Άδεια Φροντίδας Τέκνου, όπως αυτή προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία, από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια και εφόσον το τέκνο δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των οκτώ (8) ετών.

Σε περίπτωση διαζυγίου, διάστασης ή γέννησης τέκνου χωρίς γάμο των γονέων του, την άδεια φροντίδας τέκνου λαμβάνει ο εργαζόμενος γονέας, που έχει την επιμέλεια του παιδιού, εκτός αν οι γονείς συμφωνήσουν διαφορετικά.

ΣΤ. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΣΟΒΑΡΩΝ ΝΟΣΗΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ / ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΜΕΛΗ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Α. Στους εργαζόμενους γονείς χορηγείται ειδική γονική άδεια διάρκειας δέκα (10) εργασίμων ημερών, κατ' έτος, με αποδοχές για την αντιμετώπιση των αναγκών παιδιών με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, με νεοπλασματική ασθένεια ή που χρήζει μεταμόσχευσης, ηλικίας έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων ή με βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο DOWN ή αυτισμό ανεξαρτήτως ηλικίας.

Β. Στους εργαζόμενους που έχουν προστατευόμενα μέλη, με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω και δεν υπάγονται στις περιπτώσεις της παρ. Α τους παρόντος άρθρου, η Εταιρεία χορηγεί ειδική άδεια με αποδοχές ως εξής:

- Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε ημερήσιο πρόγραμμα εργασίας, χορηγείται μία (1) ημέρα ειδικής αδείας με αποδοχές για κάθε δύο ημερολογιακούς μήνες υπό την προϋπόθεση ότι εργάζονται κανονικά ή απουσιάζουν λόγω κανονικής αδείας. Η άδεια αυτή πρέπει να λαμβάνεται εντός του διμήνου και δεν μεταφέρεται. Μία επιπλέον ημέρα ειδικής αδείας με αποδοχές χορηγείται σε χρονικό διάστημα που θα ζητήσει ο εργαζόμενος εντός του έτους αναφοράς.

- Για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε πρόγραμμα βάρδιας (24ωρης ή πρωί/απόγευμα), χορηγείται μια (1) ημέρα ειδικής αδείας με αποδοχές για κάθε τρεις ημερολογιακούς μήνες υπό την προϋπόθεση ότι εργάζονται κανονικά ή απουσιάζουν σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας τους. Η άδεια αυτή πρέπει να λαμβάνεται εντός του τριμήνου και δεν μεταφέρεται.

Η παραπάνω άδεια προσαυξάνεται κατά δύο (2) επιπλέον ημέρες ανά έτος για τους εργαζόμενους που έχουν προστατευόμενα μέλη με ποσοστό αναπηρίας άνω του 80% (βαριά αναπηρία).

Η προβλεπόμενη στο παρόν άδεια θα πρέπει να λαμβάνεται εντός του έτους αναφοράς και δεν μεταφέρεται.

Ζ. ΑΔΕΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΩΝ

Οι εργαζόμενοι που έχουν χηρέψει ή είναι άγαμοι γονείς που έχουν την αποκλειστική επιμέλεια των τέκνων, καθώς και οι εργαζόμενοι γονείς ή τρίτα πρόσωπα, που τους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της γονικής μέριμνας του τέκνου με δικαστική απόφαση και οι γονείς στους οποίους έχει ανατεθεί η κατ' αποκλειστικότητα άσκηση της επιμέλειας του τέκνου τους, με δικαστική απόφαση ή με έγγραφη συμφωνία λύσης του γάμου ή του συμφώνου συμβίωσης ή σε περίπτωση διακοπής της συμβίωσης των συζύγων ή των μερών του συμφώνου συμβίωσης ή ακύρωσης του γάμου, λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών τους δικαιούνται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας ή πρόσωπο που ασκεί την αποκλειστική γονική μέριμνα με τρία (3) ή περισσότερα τέκνα, δικαιούται άδεια με αποδοχές οκτώ (8) εργασίμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από έγκριση του Επικεφαλής του Τμήματος, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της κανονικής αδείας. Η άδεια αυτή δεν μεταφέρεται σε επόμενο έτος.

Οι προβλέψεις του παρόντος άρθρου θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

Η. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΕ ΜΕΘΟΔΟΥΣ ΙΑΤΡΙΚΩΣ ΥΠΟΒΟΗΘΟΥΜΕΝΗΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Οι εργαζόμενες στην Εταιρεία, οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του Ν. 3305/2005, δικαιούνται άδεια επτά (7) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.).

Οι προβλέψεις του παρόντος άρθρου θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

Θ. ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΓΕΝΝΗΤΙΚΩΝ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Α. Οι έγκυες εργαζόμενες απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης του εργοδότη, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται

σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Β. Στις εργαζόμενες χορηγείται μία (1) ημέρα τον χρόνο άδεια με αποδοχές για την πραγματοποίηση γυναικολογικού ελέγχου.

Οι προβλέψεις του παρόντος άρθρου θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

Ι. ΑΠΟΥΣΙΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΑΝΩΤΕΡΑΣ ΒΙΑΣ

Ο εργαζόμενος γονέας ή φροντιστής δικαιούται να απουσιάσει από την εργασία του, με αποδοχές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντα οικογενειακά ζητήματα σε περίπτωση ασθενείας ή ατυχήματος, που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου έως δύο (2) φορές ετησίως και έως μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά. Η ασθένεια ή το ατύχημα βεβαιώνεται με ιατρική γνωμάτευση νοσοκομείου ή θεράποντος ιατρού.

Οι προβλέψεις του παρόντος άρθρου θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

8. ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Α. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ Ή ΑΛΛΟΥ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΟΥ ΜΕΛΟΥΣ

Οι εργαζόμενοι γονείς στην Εταιρεία έχουν ατομικό και αμεταβίβαστο δικαίωμα, ανεξάρτητα από δικαιώματα που παρέχονται από άλλες διατάξεις, να λαμβάνουν, κατόπιν αιτήσεως τους, άδεια άνευ αποδοχών, που δεν υπερβαίνει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες, κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο εργαζόμενος προστατεύει δύο παιδιά και σε δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες, εάν προστατεύει περισσότερα από δύο.

Στην έννοια των όρων «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας» που έχουν ανάγκη για φροντίδα ή υποστήριξη περιλαμβάνονται:

α. Τα παιδιά έως δεκαέξι (16) ετών, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

β. Τα παιδιά άνω των δεκαέξι (16) ετών που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδική φροντίδα, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας, ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

γ. Ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

δ. Οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που, για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτερο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά, υπολογιζόμενο με είκοσι πέντε (25) ημερομίσθια το μήνα.

Οι προβλέψεις του παρόντος άρθρου θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

Β. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ

Στους εργαζόμενους γονείς στην Εταιρεία χορηγείται ειδική γονική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα (30) εργάσιμων ημερών κατ' έτος. Η άδεια αυτή αποτελεί δικαίωμα του κάθε γονέα, χορηγείται, χωρίς άλλη προϋπόθεση, πέραν των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από άλλες διατάξεις στους εργαζόμενους γονείς για οικογενειακούς λόγους και αφού εξαντληθούν συναφή δικαιώματα με αποδοχές, πλην της ετήσιας κανονικής άδειας.

Οι προβλέψεις του παρόντος άρθρου θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

Γ. ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΛΟΧΕΙΑΣ

Στις εργαζόμενες μητέρες δίνεται, μετά από αίτησή τους, άδεια άνευ αποδοχών μέχρι ένα (1) έτος, με αναγνώριση του χρόνου υπηρεσίας. Η άδεια δίνεται μετά την λήξη της άδειας τοκετού.
Η εργαζόμενη, που λαμβάνει τη γονική άδεια ανατροφής ή λοχείας, έχει κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία της πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό της φορέα, υποχρεούται όμως να καταβάλλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, εργαζομένου και εργοδότη, που αντιστοιχεί σε αυτό το διάστημα.

9. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΣΟΒΑΡΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια με αποδοχές για σοβαρούς προσωπικούς λόγους έως 24 ώρες ετησίως, μετά από σχετική αίτηση του εργαζόμενου και με έγκριση του Επικεφαλής του Τμήματος. Η άδεια για σοβαρούς προσωπικούς λόγους θα χορηγείται σε ώρες.

Η άδεια χορηγείται και στις εργαζόμενες, οι οποίες κάνουν χρήση μειωμένου ωραρίου, λόγω μητρότητας.

Η παραπάνω άδεια δεν θα χορηγείται σε όσους εργαζόμενους έχουν μειωμένο ωράριο απασχόλησης για οποιονδήποτε άλλο λόγο.

10. ΑΔΕΙΑ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑΣ

Χορηγείται άδεια 8 ωρών μετ' αποδοχών, μετά την προσκόμιση της σχετικής βεβαίωσης κατά την ημέρα της αιμοδοσίας. Κατ' εξαίρεση και μόνο κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Επικεφαλής του Τμήματος, η άδεια θα μπορεί να μεταφερθεί έως δέκα (10) ημερολογιακές ημέρες πέραν της ημέρας αιμοδοσίας. Ο εργαζόμενος δύναται να κάνει χρήση του δικαιώματος της άδειας αιμοδοσίας κατά το μέγιστο δύο (2) φορές ετησίως.

11. ΑΔΕΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ

Χορηγείται άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις μέχρι τριάντα (30) ημέρες, εκ των οποίων οι 14 είναι με αποδοχές. Οι άδειες αυτές χορηγούνται συνεχόμενα ή τμηματικά σε εργαζόμενους μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων οποιουδήποτε τύπου και βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένου φορέα από το Δημόσιο ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας και σε εργαζόμενους που φοιτούν σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών, χρηματοδοτούμενα από την Εταιρεία. 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.

12. ΑΔΕΙΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

Χορηγείται άδεια μέχρι ένα (1) χρόνο, μετά από αίτηση του εργαζόμενου και έγκριση της Διοίκησης για επιμόρφωση ή ενημέρωση στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό, σε θέματα συναφή με την εργασία του στην Εταιρεία. Η διάρκεια της άδειας μπορεί να παραταθεί με απόφαση της Διοίκησης της Εταιρείας.

Για τη χορήγηση της παραπάνω άδειας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παραμείνει στην Εταιρεία, μετά τη λήξη της άδειας, για χρόνο τετραπλάσιο του χρόνου αδείας σπουδών. Σε περίπτωση αποχώρησης από την Εταιρεία προ της συμπληρώσεως του απαιτούμενου χρόνου, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος σε κάθε περίπτωση να καταβάλλει αποζημίωση τετραπλάσια των αποδοχών του χρόνου άδειάς του.

Στην περίπτωση αυτή, και εφόσον ο εργαζόμενος που αποχωρεί λαμβάνει οποιαδήποτε μορφή αποζημίωσης, θα παρακρατείται από την αποζημίωση αυτή, το αντίστοιχο ποσό.

Ο χρόνος εκπαιδευτικής άδειας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας που όμως δεν συνυπολογίζεται στο επίδομα πολυετούς παραμονής στην Εταιρεία.

Η άδεια σπουδών θα είναι αμειβόμενη, δεν θα περιλαμβάνεται όμως στις αποδοχές το ανθυγιεινό επίδομα, το επίδομα σίτισης και το πριμ παραγωγής.

13. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΣΟΒΑΡΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΥΓΕΙΑΣ

Χορηγείται άδεια με αποδοχές 3 ωρών ημερησίως, η οποία θα λαμβάνεται στη λήξη του ωραρίου τους, σε άτομα με τα παρακάτω σοβαρά προβλήματα υγείας:

Εγχειρήσεις καρδιάς, ανευρύσματα, εγκεφαλικά επεισόδια, νεφροπάθειες και γενικά ανικανότητες λόγω ασθενείας ή ατυχήματος, με ποσοστό άνω του 67%.

Σε κάθε περίπτωση ο γιατρός εργασίας, θα εκτιμά τα ανάλογα κατά περίπτωση έγγραφα που θα αποδεικνύουν την ανικανότητα και θα εισηγείται, μετά την αίτηση του εργαζόμενου, στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου ή στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Διυλιστηρίων για τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις ΒΕΑ, ΒΕΕ και ΒΕΘ, τη χορήγηση ή μη της σχετικής αδείας.

Ανάλογα με την περίπτωση, στην αρχή κάθε ημερολογιακού έτους, επανεξετάζεται η συνέχιση ή μη της χορηγούμενης άδειας.

Στους εργαζόμενους που λαμβάνουν τη σχετική άδεια, δεν επιτρέπεται η υπερωριακή απασχόλησή τους.

14. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ

Χορηγείται άδεια για εκπλήρωση έκτακτων στρατιωτικών υποχρεώσεων έως και ένα μήνα με αποδοχές.

15. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣ ΣΕ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

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 τη χορήγηση αδείας έως 8 ωρών, και εφόσον η χορήγησή της εγκριθεί, χορηγείται ως άδεια άνευ αποδοχών ή ως άδεια για προσωπικούς λόγους, κανονική άδεια κ.λπ.

16. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΗΣ ΕΟΡΤΗΣ

Για το προσωπικό σε πρόγραμμα βάρδιας χορηγείται άδεια 8 ωρών, την ημέρα της ονομαστικής εορτής τους, όταν εργάζονται, σύμφωνα με το εγκεκριμένο πρόγραμμα εργασίας τους, σε απογευματινό ή νυχτερινό ωράριο και απασχολούνται κανονικά. Αντίθετα, εάν η ονομαστική τους εορτή συμπίπτει με πρωινό ωράριο απασχόλησης, δεν δικαιούνται άδεια εξ αυτού του λόγου.

17. ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΣΟΒΑΡΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

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 και την υπογραφή ατομικής έγγραφης συμφωνίας. 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 διαρκείας 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. Στην περίπτωση που η άδεια υπερβεί το έτος, απαιτείται η σύναψη νέας ατομικής έγγραφης συμφωνίας, κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

18. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

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

Επίσης χορηγούνται σύμφωνα με το Πρακτικό Συμφωνίας που έχει υπογράψει η Διοίκηση της Εταιρείας με το πλέον αντιπροσωπευτικό σωματείο.

19. Η Εταιρεία μετά την επίσημη γνωστοποίηση σε αυτήν απεργίας με αποστολή εξώδικης δήλωσης και κατά τη διάρκεια απεργιών, δεν χορηγεί οποιουδήποτε είδους μη προγραμματισμένες άδειες.

ΑΡΘΡΟ 15

ΙΣΧΥΣ – ΔΙΑΡΚΕΙΑ

- Η σύμβαση αυτή ισχύει από την 1η Ιανουαρίου 2023 έως την 31η Δεκεμβρίου 2025, εκτός των περιπτώσεων που ρητά αναφέρονται σε άρθρα της παρούσας διαφορετικές ημερομηνίες ισχύος.
- Η σύμβαση αυτή υπογράφεται σε 3 όμοια πρωτότυπα.
- Η παρούσα ΕΣΣΕ θα κατατεθεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, όπως ορίζει το άρθρο 5

παρ. 3 του Ν. 1876/90.

ΑΡΘΡΟ 16

Όροι προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων, εσωτερικών κανονισμών, πρακτικών συμφωνίας κλπ, που δεν τροποποιούνται ή δεν καταργούνται με το παρόν, εξακολουθούν να ισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 17

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, καθώς και την τήρηση όλων των υποχρεώσεων που απορρέουν από το από 31.3.2023 Πρακτικό Συμφωνίας.

Κάθε μεταβολή των ρυθμίσεων της παρούσας ΕΣΣΕ απαιτεί τη σύμφωνη γνώμη και των δύο συμβαλλομένων μερών. Οι πίνακες Ι, ΙΙ, αποτελούν προσάρτημα της παρούσας ΕΣΣΕ.

ΤΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Ι. Αψούρης **Ι. Καλαθάς**

ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΔΙΥΛΙΣΗΣ, ΕΦΟΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ
ΚΑΙ ΠΕΤΡΟΧΗΜΙΚΩΝ
ΕΔΡΑ: Χειμάρρας 8Α, 151 25 - Μαρούσι
Τηλ: 210 6302000, Fax: 210 6302510-511
ΑΦΜ.: 996689451 - ΔΟΥ.: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
Αρ. Γ.Ε.ΜΗ.: 162093601000

ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ
Με εντολή Διοικητικού Συμβουλίου

Π. Οφθαλμίδης **Ε. Μπαξεβάνης**

ΠΑΝΕΛΛΑΔΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ
17002/60 - ΑΡΙΘ. ΤΡΟΠ. 90/13 - ΕΙΔ. 2168/3-10-80
ΑΡΙΘ. ΑΦΜ.
Π.Σ.Ε.Ε.Π.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΑΠΟ 1.1.2023 ΕΩΣ 31.12.2025

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΚΛΙΜΑΚΙΟ	2023	2024	2025
Α	2.488,76	2.538,54	2.589,31
Β	2.411,45	2.459,68	2.508,87
Γ	2.334,11	2.380,79	2.428,41
Δ	2.272,27	2.317,72	2.364,07
1	2.148,16	2.191,12	2.234,94
2	2.102,59	2.144,64	2.187,53
3	2.006,62	2.046,75	2.087,69
4	1.887,56	1.925,31	1.963,82
5	1.818,94	1.855,32	1.892,43
6	1.650,70	1.683,71	1.717,38
7	1.603,16	1.635,22	1.667,92
8	1.509,36	1.539,55	1.570,34
9	1.398,33	1.426,30	1.454,83
10	1.369,48	1.396,87	1.424,81
11	1.323,42	1.349,89	1.376,89
12	1.297,74	1.323,69	1.350,16
13	1.269,84	1.295,24	1.321,14
14	1.258,94	1.284,12	1.309,80
15	1.248,76	1.273,74	1.299,21
16	1.235,17	1.259,87	1.285,07
17	1.226,44	1.250,97	1.275,99
18	1.217,24	1.241,58	1.266,41
19	1.209,23	1.233,41	1.258,08
20	1.176,74	1.200,27	1.224,28
21	1.169,70	1.193,09	1.216,95
22	1.155,93	1.179,05	1.202,63
23	1.149,38	1.172,37	1.195,82

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ – ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ – ΚΛΙΜΑΚΙΑ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ

Α. ΤΕΧΝΙΚΩΝ
Β. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
Γ. ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Α. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ

		ΒΑΘΜΙΔΕΣ	ΚΛΙΜΑΚΙΑ
Τ1 Διπλωματούχοι Μηχανικοί *το εισαγωγικό Μ.Κ (8) αφορά σε προσλήψεις μετά την 01.08.2011			**Α – 8***
Τ2 Πτυχιούχοι Θετικών Επιστημών			**Α – 12**
Τ3 Πτυχιούχοι Μηχανικοί Τ.Ε.			**2 – 15**
Τ3 Πλοίαρχοι Α			**2 – 15**
Τ3 Υπεύθυνοι Προβλήτας για φορτοεκφόρτωση Δεξαμενόπλοιων / Πλοίαρχοι Α (Loading Master)			**2 – 8**
Τ4 Α Επόπτες Διυλιστηρίου Βάρδιας			**2 – 5**
Τ4 Β Συντονιστής Λειτουργίας			**4 – 6**
Τ5 Β Συντονιστής Συντήρησης			**4 – 6**
Τ7 Β Συντονιστής Πυρασφάλειας			**4 – 6**
Τ4 Χειριστές			**(5 -19)**
Εργοδηγός		**α**	**5 – 8**
Χειριστής Α:	**Παραγωγής και Διακίνησης – Αρχιδοκιμαστής – Επιθεωρητής Φορτίου Καυσίμων**	**β**	**9 – 11**
Χειριστής:	**Παραγωγής και Διακίνησης – Δοκιμαστής**	**γ**	**12 – 19**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ – ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ – ΚΛΙΜΑΚΙΑ

	ΒΑΘΜΙΔΕΣ	ΚΛΙΜΑΚΙΑ
Τ5 Τεχνίτες (περιλαμβάνονται όλες οι ειδικότητες των Τμημάτων Συντήρησης και των άλλων Τμημάτων, καθώς επίσης και οι χειριστές Γερανού – Ανυψωτικού)		(5 – 19)
Εργοδηγός	α	5 – 8
Τεχνίτης Α' – Αποθηκάριος Α' – Επιθεωρητής Εξοπλισμού	β	9 – 11
Τεχνίτης – Αποθηκάριος	γ	12 – 19
Τ6 Σχεδιαστές		(5 – 19)
Σχεδιαστής Εργοδηγός	α	5 – 8
Σχεδιαστής Α'	β	9 – 11
Σχεδιαστής	γ	12 – 19
Τ7 Προσωπικό Πυρασφάλειας		(5 – 19)
Εργοδηγός Πυρασφάλειας	α	5 – 8
Αρχιπυροσβέστης Οδηγός	β	9 – 11
Πυροσβέστης Οδηγός	γ	12 – 19
Τ8 Ενσακιστές (πρώην ΓΥ3)		(14 – 21)

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ - ΚΛΙΜΑΚΙΑ

Β. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

	ΒΑΘΜΙΔΕΣ	ΚΛΙΜΑΚΙΑ
ΔΟ1 Πτυχιούχοι Ανώτατης Δ.Ο. Σχολής		Α - 12
ΔΟ1 Υπεύθυνος γραφείου		Α - 8
ΔΟ2 Πτυχιούχοι Ανώτερης Δ.Ο. Σχολής		2 - 15
ΔΟ2 Υπεύθυνος γραφείου		Δ - 8
ΔΟ3 Διοικητικοί - Οικονομικοί Μέσης Εκπαίδευσης		5 - 19
ΔΟ3 Υπεύθυνος γραφείου		5 - 8
Υπάλληλος Α	α	5 - 8
Υπάλληλος Β - Προγραμματιστής Α - Γραμματέας Α	β	9 - 11
Υπάλληλος - Προγραμματιστής - Γραμματέας	γ	12 - 19

Γ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

	ΒΑΘΜΙΔΕΣ	ΚΛΙΜΑΚΙΑ
ΓΥ1 Οδηγοί		(11 - 19)
Οδηγοί		11 - 19
ΓΥ2 Προσωπικό Φύλαξης		(8-21)
Αρχιφύλακας	α	8-11
Αναπληρωτής Αρχιφύλακας	β	9-11
Φύλακας	γ	12-21
ΓΥ5 Βοηθητικό Προσωπικό		(14 - 23)
Εργάτες - Κλητήρες - Χειριστές Φωτοτυπικού		14 - 23

Ειδικές ρυθμίσεις του Πίνακα ΙΙ

- Οι εργαζόμενοι των κατηγοριών Τ1, Τ2 και ΔΟ1 εξελίσσονται έως το μισθολογικό κλιμάκιο Α.
- Για τους Υπευθύνους Γραφείου (Τ3, ΔΟ2) καταληκτικό μισθολογικό κλιμάκιο ορίζεται το κλιμάκιο Δ.
- Η παραπάνω κατάταξη του προσωπικού στα Μισθολογικά Κλιμάκια αποτελεί αποκλειστικά διαβάθμιση των εργαζομένων και δεν δημιουργεί δικαίωμα άσκησης καθηκόντων οργανικής θέσης.
- Στην κατηγορία Τ3 (Πτυχιούχοι Μηχανικοί Τ.Ε. – Πλοίαρχοι Α – Loading Masters) υπάγονται επίσης οι Χειριστές Παραγωγής καθώς και οι Τεχνίτες Συντήρησης με πτυχίο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, εφόσον το πτυχίο αυτό έχει αναγνωρισθεί, σύμφωνα με τις ισχύουσες στην Εταιρεία διαδικασίες.
- Στην κατηγορία Τ3 (Υπεύθυνοι προβλήτας για φορτοεκφόρτωση δεξαμενόπλοιων) εντάσσονται οι εργαζόμενοι, οι οποίοι ως Πλοίαρχοι Α έχουν ορισθεί από την εταιρεία ονομαστικά ως υπεύθυνοι έναντι του Νόμου, σύμφωνα με τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Λιμένα αρ. 18 (ΦΕΚ 12Β/99) για την ασφαλή φορτοεκφόρτωση δεξαμενόπλοιων.
- Το μισθολογικό κλιμάκιο οκτώ (8) ορίζεται ως το εισαγωγικό της κατηγορίας των Υπευθύνων Γραφείων των κατηγοριών ΔΟ1, ΔΟ2 και ΔΟ3.
- Από 01.08.2011 δεν πραγματοποιούνται προσλήψεις σε ειδικότητες υποστηρικτικού προσωπικού των κατηγοριών ΓΥ1 (Οδηγοί), ΓΥ2 (Προσωπικό Φύλαξης – πλην του Αρχιφύλακα, ΓΥ5 (Βοηθητικό Προσωπικό). Οι εργαζόμενοι που σήμερα απασχολούνται με τις ειδικότητες αυτών των κατηγοριών, παραμένουν σε αυτές ή μετατάσσονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα, η δε εξέλιξή τους σε μισθολογικά κλιμάκια είναι η προβλεπόμενη στον πίνακα ΙΙ της παρούσας ΕΣΣΕ ενώ οι θέσεις απασχόλησής τους θεωρούνται προσωποπαγείς.
- Έχει καταρτιστεί από την Εταιρεία διαδικασία για την κλίμακα μισθολογικής και βαθμολογικής εξέλιξης (technical & professional ladder) για το επιστημονικό προσωπικό των κατηγοριών Τ1, Τ2, ΔΟ1 και για τους αποφοίτους Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων Τεχνολογικού Τομέα (πρώην ΑΤΕΙ) (Τ3, ΔΟ2) που δεν απασχολούνται σε θέσεις εργασίας τεχνικού προσωπικού (Χειριστές, Τεχνίτες, Δοκιμαστές, Πυροσβέστες).
- Οι νεοπροσλαμβανόμενοι που εντάσσονται από το 21° έως το 19° μισθολογικό κλιμάκιο, θα λαμβάνουν, κατά το 1° έτος εργασίας τους, το 75% των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών τους, όπως προκύπτουν από τις ρυθμίσεις της ΕΣΣΕ και κατά το 2° έτος εργασίας τους θα λαμβάνουν το 100% των ετήσιων τακτικών μικτών αποδοχών τους. Η δοκιμαστική περίοδος θα είναι διάρκειας ενός έτους.
- Με εφαρμογή από 01.01.2023 και εξής, το καταληκτικό κλιμάκιο του Αρχιφύλακα αυξάνεται από το Μισθολογικό Κλιμάκιο 9 στο Μισθολογικό Κλιμάκιο 8.
- Με εφαρμογή από 01.01.2023 και εξής, το εισαγωγικό κλιμάκιο των Υπευθύνων Προβλήτας για φορτοεκφόρτωση Δεξαμενόπλοιων / Πλοιάρχων Α (Loading Master) αυξάνεται από το Μισθολογικό Κλιμάκιο 11 στο Μισθολογικό Κλιμάκιο 8. Σε περίπτωση που κατά την 01.01.2023 Υπεύθυνοι Προβλήτας για φορτοεκφόρτωση Δεξαμενόπλοιων / Πλοίαρχοι Α (Loading Master) κατέχουν Μισθολογικό Κλιμάκιο κατώτερο από το νέο εισαγωγικό κλιμάκιο της ειδικότητας, τότε θα ενταχθούν στο νέο εισαγωγικό κλιμάκιο.
- Με εφαρμογή από 01.01.2023 οι Ενσακιστές εντάσσονται στην Κατηγορία Τεχνικών, χωρίς μεταβολή στο εισαγωγικό και καταληκτικό κλιμάκιο.
- Με εφαρμογή από 01.01.2023 και εξής οι Χειριστές Μονάδας Θείου εντάσσονται στην Κατηγορία Τεχνικών / Ειδικότητα Χειριστών (Τ4γ).

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ

ΕΤΑΙΡΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Πίνακας 1 - Στόχοι

Δείκτης	Δείκτης Μέτρησης Απόδοσης (KPI)	Μονάδα Μέτρησης	Βαρύτητα KPI	Περιγραφή KPI	Τιμή KPI
Ασφάλεια	**Συχνότητα Συμβάντων Ατυχημάτων Απουσίας (LWIF)**	Απόλυτος Αριθμός	50%	**Συχνότητα Συμβάντων Ατυχημάτων Απουσίας** ορίζεται ως το πηλίκο του αριθμού των τραυματισμών που σχετίζονται με την εργασία και έχουν σαν αποτέλεσμα την απουσία του εργαζόμενου από την εργασία έστω και για μία επόμενη πλήρη εργάσιμη ημέρα επειδή δεν είναι σε θέση να εκτελέσει τα καθήκοντά του δια του συνόλου των ανθρωποωρών κατά την περίοδο αναφοράς.	2,82[1]
Διαθεσιμότητα	**Μηχανολογική Διαθεσιμότητα (εξαιρουμένων ημερών προγραμματισμένων συντηρήσεων – Shut Downs)**	%	30%	**Μηχανολογική Διαθεσιμότητα** μίας μονάδας παραγωγής αποτελεί ένδειξη μηχανολογικής αξιοπιστίας του εξοπλισμού της και εκφράζει το ποσοστό του χρονικού διαστήματος της περιόδου αναφοράς που η μονάδα λειτούργησε χωρίς διακοπή για λόγους μηχανολογικής συντήρησης. Συμβάντα διακοπής λειτουργίας που επηρεάζουν τη Μηχανολογική Διαθεσιμότητα μιας μονάδας είναι εν γένει: - αστοχίες ή/και επισκευές σε ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό εντός ορίων της μονάδας	97,7%[2]

Δείκτης	Δείκτης Μέτρησης Απόδοσης (KPI)	Μονάδα Μέτρησης	Βαρύτητα KPI	Περιγραφή KPI	Τιμή KPI
				- λανθασμένοι χειρισμοί προσωπικού συντήρησης που προκάλεσαν διακοπή λειτουργίας της μονάδας - λανθασμένοι χειρισμοί προσωπικού λειτουργίας που οδήγησαν σε διακοπή λειτουργίας και συνετέλεσαν σε αναγκαιότητα υλοποίησης μηχανολογικών επισκευών. Διακοπές λειτουργίας για άλλους λόγους όπως π.χ. οικονομικότητα, αλλαγή καταλυτών, μη διαθεσιμότητα τροφοδοσίας, ανεπάρκεια αποθηκευτικών χώρων, εξωτερικής φύσεως συμβάντα (καιρικές συνθήκες, απώλεια ρεύματος για λόγους που δεν οφείλονται στο διυλιστήριο κτλ.) **δεν επηρεάζουν τη μηχανολογική διαθεσιμότητα**	
Κερδοφορία	**Συγκρίσιμα Κέρδη EBITDA ΕΛΠΕ ΔΕΠΠΠ**	εκατ. €	20%	**Κέρδη προ τόκων, φόρων και αποσβέσεων (EBITDA) αναπροσαρμοσμένα** για τις επιπτώσεις από την αποτίμηση των αποθεμάτων και μη λειτουργικών / έκτακτων στοιχείων, όπως δημοσιεύονται στην ετήσια Έκθεση Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας	600[3]

[1]Μέσος όρος απολογισμού δείκτη 5ετίας 2018-2022.
[2]Μέσος όρος απολογισμού δείκτη 5ετίας 2018-2022, υπολογισμένος σε στάθμιση μέσω της ονομαστικής δυναμικότητας (nominal capacity) ανά Διυλιστήριο.
[3]Μέσος όρος απολογισμού δείκτη 5ετίας 2018-2022.

Πίνακας 2 - Ανώτατα (125%) και κατώτατα (70%) όρια στόχων

Στόχος	Δείκτης Μέτρησης Απόδοσης (KPI)	Ανώτατη τιμή KPI (125%)	Κατώτατη τιμή KPI (70%)	Σημειώσεις / Διευκρινίσεις
Ασφάλεια	**LWIF**	1,4	3,4	70% (min) = 3,4 (μέγιστη τιμή Q3 Manufacturing όπως υπολογίζεται από την CONCAWE) 125% (max) = 1,4 (μέγιστη τιμή Q2 Manufacturing όπως υπολογίζεται από την CONCAWE)
Διαθεσιμότητα	**Μηχανολογική Διαθεσιμότητα (εξαιρουμένων ημερών προγραμματισμένων συντηρήσεων – Shut Downs)**	99,2%	96,2%	70% (min) = ελάχιστη αποτίμηση στόχου κατά την 5ετία (2018-2022) 125% (max) = +1,5% αριθμητικά από την τιμή στόχου (δηλαδή αναλογικά από την ελάχιστη τιμή)
Κερδοφορία	**Συγκρίσιμα Κέρδη EBITDA ΕΛΠΕ ΔΕΠΠΠ**	700	450	70% (min) = -150 εκατ. € από την τιμή στόχο 125% (max) = +100 εκατ. € από την τιμή στόχο