ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
2023-2024-2025



DIAXON®
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΥΛΙΚΑ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ DIAXON ΑΒΕΕ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2023-2024-2025

Στην Κομοτηνή, σήμερα 23/7/2024 μεταξύ της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ΝΤΙΑΞΟΝ - ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΥΛΙΚΑ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»** και το διακριτικό τίτλο «DIAXON A.B.E.E.», που εδρεύει στο Μαρούσι (Γραβιάς 4ª, Τ.Κ. 151 25) και εκπροσωπείται νόμιμα στη σύμβαση αυτή από τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου, κ. Αλέξανδρο Τζαδήμα και ονομάζεται για συντομία **«Εργοδότης»** και της συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία **«ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ DIAXON A.B.E.E. - ΣΠΑΡΤΑΚΟΣ»**, που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο, κ. Δημήτριο Μουμτζίδη, και τον Γενικό Γραμματέα, κ. Χριστόδουλο Τσαλίκη, συμφωνούνται και συνομολογούνται τα ακόλουθα:

ΑΡΘΡΟ 1

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους στον «Εργοδότη» με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου (εκτός των στελεχών Διευθυντικού επιπέδου), όπου ο Εργοδότης διατηρεί επιχειρηματικές δραστηριότητες.

ΑΡΘΡΟ 2

ΟΡΙΣΜΟΙ

Βασικός Μισθός:

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

ΑΡΘΡΟ 3

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Ορίζονται είκοσι τέσσερα (24) ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ, τα οποία αντιστοιχούν σε κατηγορίες, 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 πληροί τις παρακάτω αναφερόμενες προϋποθέσεις χορήγησης του κάθε επιδόματος, ανεξάρτητα από την κατηγορία και το μισθολογικό κλιμάκιο στο οποίο ανήκουν οι εργαζόμενοι και διαμορφώνονται ως εξής:

1. ΧΡΟΝΟΕΠΙΔΟΜΑ:

Χορηγείται γενικό επίδομα χρόνου υπηρεσίας που ονομάζεται χρονοεπίδομα και υπολογίζεται ως ποσοστό επί του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου του εργαζόμενου. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται σε 1,5% επί του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου, για κάθε συμπληρωμένο χρόνο υπηρεσίας και μέχρι τα 35 χρόνια υπηρεσίας. Για τους εργαζόμενους που έχουν ενταχθεί στην ΕΣΣΕ μέχρι 31.12.2015, η ημερομηνία υπολογισμού του χρονοεπιδόματος είναι η 1η Ιανουαρίου κάθε έτους. Για τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται από 1.1.2016 και μετά, η ημερομηνία υπολογισμού του χρονοεπιδόματος θα είναι η ημερομηνία πρόσληψης ή σε περίπτωση αναγνώρισης προϋπηρεσίας, η ημερομηνία έναρξης της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας.

Από τα έτη κατά τα οποία είχε ανασταλεί η χορήγηση χρονοεπιδόματος δυνάμει προηγουμένων Συλλογικών Ρυθμίσεων, τα έτη 2015 και 2016, θα προσμετρώνται για τον υπολογισμό του χρονοεπιδόματος, με ισχύ από 1.1.2017.

Αντίθετα, τα έτη 2012, 2013 και 2014, κατά τα οποία επίσης είχε ανασταλεί η χορήγηση χρονοεπιδόματος δεν θα προσμετρώνται για τον υπολογισμό του χρονοεπιδόματος.

Ως χρόνος υπηρεσίας θεωρείται ο χρόνος, που ο εργαζόμενος υπηρετεί στον Εργοδότη. Τα χρόνια προϋπηρεσίας σε άλλο εργοδότη στην ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα (σε σχέση με την ειδικότητα του εργαζόμενου στον Εργοδότη) που του έχουν ήδη αναγνωρισθεί από τον Εργοδότη επίσης προσμετρώνται για τον υπολογισμό του χρονοεπιδόματος.

Το σύνολο της αναγνώρισης της προϋπηρεσίας αυτής σε άλλο εργοδότη στην ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, σύμφωνα με τα ανωτέρω, ορίζεται κατά ανώτατο όριο στα 10 χρόνια.

Για τους Διπλωματούχους Μηχανικούς, ως προϋπηρεσία εκτός Εργοδότη, αναγνωρίζεται ο χρόνος από την ημερομηνία εγγραφής των Μηχανικών στο Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος / Ταμείο Μηχανικών και Εργοληπτών Δημόσιων Έργων, εφόσον έχουν καταβληθεί για το αντίστοιχο διάστημα οι ασφαλιστικές εισφορές τους, με ανώτατο όριο αναγνώρισης τα 10 έτη.

2. ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ:

Στους έγγαμους εργαζόμενους, ανεξάρτητα αν αυτό καταβάλλεται και στον/ην σύζυγο, χήρους και διαζευγμένους χορηγείται **ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ** σε ποσοστό 10% επί του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου τους και του ποσού του χρονοεπιδόματος.

3. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΕΝΤΑΕΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ:

Χορηγείται **ΕΠΙΔΟΜΑ 5ΕΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ** στους κατόχους βασικού τίτλου σπουδών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων Ανωτάτης Εκπαίδευσης Ελληνικού ή αναγνωρισμένου ισότιμου τίτλου της αλλοδαπής, με προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών τα πέντε έτη, το οποίο ορίζεται σε ποσοστό 7% επί του ποσού του 12ου μισθολογικού κλιμακίου, όπως αυτό ορίζεται κάθε φορά.

Οι παραπάνω τίτλοι βασικών σπουδών 5ετούς διάρκειας απαραίτητο είναι να αναγνωρίζονται από το Υπουργείο Παιδείας ως ισότιμοι ή να υπάρχει αντίστοιχη αναγνώριση ισοτιμίας από το ΔΟΑΤΑΠ, προκειμένου να χορηγηθεί το αντίστοιχο επίδομα.

4. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΥΞΗΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΒΑΡΩΝ:

Χορηγείται επίδομα **ΑΥΞΗΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΒΑΡΩΝ** στους εργαζόμενους για τα προστατευόμενα τέκνα τους, το οποίο από 1.1.2023 ανέρχεται για κάθε ένα τέκνο στο ποσό των 34,22 Ευρώ μηνιαία. Το ανωτέρω ποσό θα καταβάλλεται για παιδιά έως 18 ετών και μόνο εφ' όσον σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες από το Υπουργείο Παιδείας σχολές με άδεια λειτουργίας, Ανώτατες του εσωτερικού και ισότιμες του εξωτερικού, θα καταβάλλεται έως την ηλικία των 24 ετών.

Το επίδομα αυξημένων οικογενειακών βαρών θα προσαυξάνει το ωρομίσθιο του εργαζόμενου, για αμοιβή εργασίας κατά τη νύχτα, Κυριακή, Αργίες και τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.

Τα παραπάνω αναφερόμενα γενικά επιδόματα χορηγούνται από την 1η του μήνα κατά τον οποίον αρχίζουν να υπάρχουν οι λόγοι χορήγησής τους.

5. ΕΠΙΔΟΜΑ ΒΑΡΔΙΑΣ:

Χορηγείται μηνιαίο ***ΕΠΙΔΟΜΑ ΒΑΡΔΙΑΣ*** *στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε σύστημα εργασίας με εναλλασσόμενες ομάδες (πρωί - απόγευμα - νύχτα).*

Το ΕΠΙΔΟΜΑ ΒΑΡΔΙΑΣ ορίζεται σε ποσοστό 8,35% επί του ποσού του 12ου μισθολογικού κλιμακίου, όπως αυτό καθορίζεται κάθε φορά.

Το επίδομα βάρδιας προσαυξάνει το ωρομίσθιο του εργαζόμενου για αμοιβή εργασίας κατά τη νύχτα, Κυριακή, Αργίες και τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.

6. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ:

Το επίδομα αδείας ορίζεται σε 15,5 ημερομίσθια για όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Το επίδομα αδείας συμφωνείται να καταβάλλεται στους δικαιούχους εργαζόμενους με την εκκαθάριση του μηνός Ιουλίου κάθε έτους. Προκαταβολή του επιδόματος αδείας θα καταβάλλεται το δεύτερο δεκαπενθήμερο του Ιουνίου.

7. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ:

Χορηγείται **ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ** στον Εργοδότη, σε συνάρτηση των πραγματικών ετών υπηρεσίας του εργαζόμενου στον Εργοδότη. Το παραπάνω επίδομα υπολογίζεται ποσοστιαία, επί του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου, στο οποίο βρίσκεται ο κάθε εργαζόμενος και ορίζεται σε ποσοστό:

- 2% μετά τη συμπλήρωση 5 ετών πραγματικής υπηρεσίας στον Εργοδότη
- 4% μετά τη συμπλήρωση 10 ετών πραγματικής υπηρεσίας στον Εργοδότη
- 6% μετά τη συμπλήρωση 15 ετών πραγματικής υπηρεσίας στον Εργοδότη
- 8% μετά τη συμπλήρωση 20 ετών πραγματικής υπηρεσίας στον Εργοδότη από 1.1.2023 και εφεξής.
- Με ισχύ από την 1.1.2023 (χωρίς αναδρομικότητα), χορηγείται Επίδομα Πολυετούς Παραμονής στον Εργοδότη, με τη συμπλήρωση 25 ετών πραγματικής υπηρεσίας στον Εργοδότη, σε ποσοστό επί του μισθολογικού κλιμακίου, στο οποίο βρίσκεται ο εργαζόμενος, το οποίο καθορίζεται ως εξής:

- Σε ποσοστό 10%, εφόσον συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:
  - Αξιολόγηση εργαζομένου ως προς την απόδοση του προηγούμενου έτους με βαθμό μεγαλύτερο ή ίσο του 2,45, βάσει του συστήματος αξιολόγησης απόδοσης εργαζομένων.
  - Ποσοστό επίτευξης των Εταιρικών Στόχων Ασφάλειας, Παραγωγής και Μηχανολογικής Διαθεσιμότητας, (όπως περιγράφονται στους Πίνακες ΙΙΙ και IV που προσαρτώνται στην ΕΣΣΕ) ίσο ή μεγαλύτερο του 100%.
- Σε ποσοστό 9%, εφόσον συντρέχουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:
  - Αξιολόγηση εργαζομένου ως προς την απόδοση του προηγούμενου έτους με βαθμό μεγαλύτερο ή ίσο του 2,45, βάσει του συστήματος αξιολόγησης απόδοσης εργαζομένων.
  - Ποσοστό επίτευξης των Εταιρικών Στόχων Ασφάλειας, Παραγωγής και Μηχανολογικής Διαθεσιμότητας, (όπως περιγράφονται στους Πίνακες ΙΙΙ και IV που προσαρτώνται στην ΕΣΣΕ) ίσο ή μεγαλύτερο του 90% και μικρότερο του 100%.

8. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΟΥ ΠΕΡΙΟΧΗΣ:

Χορηγείται μηνιαίο **ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΟΥ ΠΕΡΙΟΧΗΣ** σε ποσοστό 5% επί του 10ου Μισθολογικού κλιμακίου σε όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στον Εργοδότη.

ΑΡΘΡΟ 4

1. ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ 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 της απόδοσης των δύο προηγούμενων ετών.

Οι εργαζόμενοι με ειδικότητα του Χειριστή Παραγωγής (μέσης εκπαίδευσης, Τ4Δ) και από 01.01.2023 οι εργαζόμενοι με τις ειδικότητες του Χειριστή Περονοφόρου (μέσης εκπαίδευσης, Τ4Δ), και του Τεχνίτη Συντήρησης και του Τεχνίτη Εργαστηρίου Ποιοτικού Ελέγχου (μέσης εκπαίδευσης, Τ4Δ), με τη διαδικασία της μισθολογικής μεταβολής, λόγω τριετίας, μπορούν να ενταχθούν στο αμέσως υψηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο της ίδιας διοικητικής βαθμίδας και εφόσον βρίσκονται στο καταληκτικό μισθολογικό κλιμάκιο της διοικητικής τους βαθμίδας, μπορούν να εξελιχθούν μέχρι το καταληκτικό κλιμάκιο της επόμενης διοικητικής βαθμίδας (Τ4Γ, Ομαδάρχες μέσης εκπαίδευσης) από την οποία βρίσκονται.

Η παρούσα διαδικασία θεωρείται αποκλειστικά ως μισθολογική μεταβολή και σε καμία περίπτωση βαθμολογική.

2. 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.

Το συνολικό ποσοστό των ετήσιων μισθολογικών προαγωγών, ορίζεται με απόφαση της Διοίκησης από 0,2% κατ' ελάχιστο και έως 0,4% μέγιστο, επί του μισθολογίου των ετήσιων τακτικών αποδοχών των υπαγομένων στην ΕΣΣΕ.

ΑΡΘΡΟ 5

ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ

Όσοι εργαζόμενοι των Κατηγοριών Τ4Β, Τ4Γ και Τ4Δ 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 πρόσληψής, 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, προς την αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία συνοδεύεται από τα απαραίτητα δικαιολογητικά, να ζητήσουν να εξετασθεί η αναγνώριση του πτυχίου τους. Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού 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 στον Εργοδότη.

Σε περίπτωση αναγνώρισης ο εργαζόμενος εντάσσεται στην κατηγορία Τ3Δ και στο εισαγωγικό κλιμάκιό της (15ο), εφόσον βρίσκεται σε κατώτερο κλιμάκιο από αυτό.

Η αναγνώριση της κατηγορίας αυτής αφορά μόνο στη μισθολογική εξέλιξη του εργαζομένου στον Εργοδότη και σε κάθε περίπτωση δεν τροποποιεί την ειδικότητα ή τη διοικητική βαθμίδα με την οποία απασχολείται ο εργαζόμενος στον Εργοδότη. Σε αυτές τις περιπτώσεις δεν ισχύει η ρύθμιση της παρ. 4 της ενότητας «Μετατάξεις» του Αρθρου 21, του Κεφαλαίου ΣΤ του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας του Εργοδότη, ως προς την προσμέτρηση τυχόν μισθολογικών ή βαθμολογικών μεταβολών, εφόσον ο εργαζόμενος κατέχει ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο από το εισαγωγικό της κατηγορίας.

ΑΡΘΡΟ 6

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ

Τα έτη ισχύος της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, 2023-2024-2025 θα χορηγηθεί γενική αύξηση στους μισθούς των κλιμακίων, ως εξής:

1. Κατά ποσοστό 1% για το έτος 2023
2. Κατά ποσοστό 1% 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 που προσαρτάται στην παρούσα και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της.

ΑΡΘΡΟ 7

Α. ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Καταβάλλεται μέσο Πριμ Παραγωγής στους εργαζόμενους ένας (1) μικτός μηνιαίος μισθός. Για την καταβολή του μέσου Πριμ Παραγωγής τα κριτήρια καθορισμού του χορηγούμενου ποσού αμοιβής ανά εργαζόμενο, είναι:

- Δείκτες απόδοσης και παραγωγικότητας του εργοστασίου: 23.000 τόνοι φιλμ BOPP (φιλμ από mill rolls BOPP). Στον υπολογισμό του στόχου παραγωγής θα υπολογίζονται και οι απώλειες παραγωγής που οφείλονται στους παράγοντες που αναφέρονται στον Πίνακα V που προσαρτάται στην ΕΣΣΕ, ενώ στον υπολογισμού του στόχου δεν θα προσμετράται η παραγωγή Cast Film.
- Η ατομική αξιολόγηση του εργαζόμενου, όπως αυτή θα καθορισθεί, μέσω του συστήματος αξιολόγησης προσωπικού για τα έτη ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ.

Το χορηγούμενο μικτό ποσό Πριμ Παραγωγής θα καταβληθεί για τα έτη 2023-2024-2025, εφόσον επιτευχθεί ο στόχος παραγωγής που αναφέρεται ανωτέρω, ως εξής:

- Στους εργαζόμενους με τελικό βαθμό απόδοσης μεγαλύτερο ή ίσο του 2, θα χορηγείται, μέσο πριμ παραγωγής ένας (1) μηνιαίος μικτός μισθός, όπως αυτός θα έχει διαμορφωθεί το Δεκέμβριο του κάθε έτους αναφοράς για τη χορήγηση του μέσου πριμ παραγωγής (2023-2024-2025).
- Στους εργαζόμενους με τελικό βαθμό απόδοσης μικρότερο του 2 δεν θα χορηγείται το μέσο πριμ παραγωγής.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απουσιάζει για χρονικό διάστημα που υπερβαίνει τους έξι (6) μήνες, για λόγους που δεν οφείλονται σε εργατικό ατύχημα, άδεια κύησης και λοχείας ή μακροχρόνια ασθένεια, δεν θα λαμβάνει το πριμ παραγωγής. Εφόσον η απουσία που υπερβαίνει τους 6 μήνες οφείλεται σε εργατικό ατύχημα, άδεια κύησης και λοχείας ή μακροχρόνια ασθένεια, ο εργαζόμενος θα λαμβάνει το πριμ παραγωγής, με βάση την αξιολόγηση του προηγούμενου έτους. Σε περίπτωση που η απουσία επεκτείνεται πέραν του έτους για οποιοδήποτε λόγο, ο εργαζόμενος δεν θα λαμβάνει το πριμ παραγωγής.

Η καταβολή του μέσου Πριμ παραγωγής για τα έτη 2023, 2024 και 2025 θα γίνει έως το τέλος Μαρτίου των ετών 2024, 2025 και 2026 αντίστοιχα, με βάση υπολογισμού τις τακτικές αποδοχές του μηνός Δεκεμβρίου 2023, 2024 και 2025 αντίστοιχα.

Για τους νεοπροσλαμβανόμενους και τους αποχωρούντες μέσα στο έτος θα δίνεται αναλογία του μέσου Πριμ Παραγωγής.

Το Πριμ παραγωγής θα προσαυξάνει ανάλογα τα Δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων και το επίδομα αδείας.

Β. ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Ο Εργοδότης, με την απαραίτητη προϋπόθεση της επίτευξης συγκεκριμένων στόχων όγκου παραγωγής BOPP από τα slitters (τελικό προϊόν), αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλλει

εφάπαξ ποσό σε κάθε εργαζόμενο ως έκτακτο πριμ παραγωγής.

Ο στόχος της παραγωγής, καθώς και το ποσοστό ενός μηνιαίου μισθού, που αντίστοιχα θα καταβάλλεται ως ανταμοιβή για την επίτευξή του, εμφανίζεται στον παρακάτω πίνακα. Ως μηνιαίος μικτός μισθός ορίζεται το σύνολο των τακτικών αποδοχών του μηνός Δεκεμβρίου για κάθε έτος αναφοράς (2023, 2024 και 2025 αντίστοιχα) συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων βάρδιας.

	Στόχος Παραγωγής Τόνοι (Τελικό Προϊόν BOPP)	**Καταβαλλόμενο ποσοστό επί του μηνιαίου μικτού μισθού (%)**
2023-2025	25.100	45%
	25.900	60%
	26.100	70%
	26.300	80%
	26.500	90%

Τελικό προϊόν θεωρείται η συνολική ποσότητα του παραγόμενου προϊόντος BOPP που καταλήγει στην αποθήκη και είναι έτοιμο προς πώληση. Η ποσότητα αυτή είναι το άθροισμα του προϊόντος που αποθηκεύεται στην αποθήκη και προέρχεται (α) απ' ευθείας από τα πρωτεύοντα κοπτικά, (β) από τα δευτερεύοντα κοπτικά και (γ) από τα κοπτικά του metallizer. Αν για οποιονδήποτε λόγο γίνει επανακοπή προϊόντος που έχει αποθηκευτεί στην αποθήκη σαν τελικό προϊόν δεν λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό του τελικού προϊόντος για δεύτερη φορά. Από το συνολικό τελικό προϊόν, σε περίπτωση επιστροφής για ποιοτικούς λόγους ποσότητας που ήδη δόθηκε σε πελάτες, αφαιρείται η συγκεκριμένη επιστρεφόμενη ποσότητα.

Στην ποσότητα του παραχθέντος προϊόντος BOPP θα υπολογίζονται και οι απώλειες της παραγωγής που οφείλονται στους παράγοντες που αναφέρονται στον Πίνακα VI που προσαρτώνται στην ΕΣΣΕ, για την καταβολή του Έκτακτου Πριμ Παραγωγής για τα έτη 2023, 2024 και 2025.

Για απώλειες παραγωγής, λόγω μειωμένων πωλήσεων στην αγορά, μέχρι 300 τόνους, η ποσότητα αυτή των 300 τόνων δεν θα αφαιρείται από την ποσότητα του παραχθέντος προϊόντος BOPP για τον υπολογισμό του Έκτακτου Πριμ Παραγωγής.

Για απώλειες παραγωγής, λόγω μειωμένων πωλήσεων στην αγορά, μεγαλύτερων των 300 τόνων, η επί πλέον των 300 τόνων απώλεια παραγωγής θα αφαιρείται από την ποσότητα του παραχθέντος προϊόντος BOPP για τον υπολογισμό του Έκτακτου Πριμ Παραγωγής.

Οι παραπάνω στόχοι παραγωγής αφορούν αποκλειστικά την παραγωγή προϊόντος BOPP και δεν θα προσμετράται ως προς την επίτευξή τους η παραγωγή Cast Film.

Γ. ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΤΑΒΛΗΤΗ ΑΜΟΙΒΗ

Ο Εργοδότης θα καταβάλλει στους εργαζομένους, για τα έτη αξιολόγησης 2023, 2024 και 2025, Μεταβλητή Αμοιβή, υπό την προϋπόθεση επίτευξης του στόχου παραγωγής 25.900 τόνων τελικού προϊόντος BOPP ανά έτος, με κριτήριο την επίτευξη Εταιρικών Στόχων και ως Κίνητρο Παρουσίας, σύμφωνα με τα παρακάτω:

Εταιρικοί Στόχοι

Οι Εταιρικοί Στόχοι αφορούν σε θέματα Ασφάλειας και Μηχανολογικής Διαθεσιμότητας και

υπολογίζονται με βαρύτητα 50% έκαστος. Οι τιμές των Εταιρικών Στόχων για τα έτη 2023, 2024 και 2025, εξειδικεύονται στους Πίνακες ΙΙΙ και IV που προσαρτώνται στην ΕΣΣΕ και θα παραμείνουν οι ίδιες κατά τη διάρκεια ισχύος της.

Βάση υπολογισμού και προϋποθέσεις για χορήγηση Μεταβλητής Αμοιβής

Η Μεταβλητή Αμοιβή θα συνίσταται στην καταβολή επιπλέον τμήματος του μηνιαίου μικτού τακτικού μισθού, σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται στην παράγραφο (i) κατωτέρω, ανάλογα με το ποσοστό επίτευξης των Εταιρικών στόχων και στην παράγραφο (ii) ως κίνητρο παρουσίας, ανάλογα με τον αριθμό απουσιών κατά το έτος αναφοράς της Μεταβλητής Αμοιβής.

(i) Αριθμός μηνιαίων μικτών τακτικών μισθών Δεκεμβρίου του έτους αξιολόγησης (συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων βάρδιας οι οποίες αποκλειστικά για τις ανάγκες υπολογισμού της μεταβλητής αμοιβής προσδιορίζονται σε 24,5%), λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα επίπεδα σταθμισμένης επίτευξης των Εταιρικών Στόχων:

100% Συνολική Επίτευξη Εταιρικών Στόχων	125% Συνολική Επίτευξη Εταιρικών Στόχων
Χορήγηση επιπλέον 0,1 μικτών μηνιαίων μισθών, όπως περιγράφονται ανωτέρω	Χορήγηση επιπλέον 0,2 μικτών μηνιαίων μισθών, όπως περιγράφονται ανωτέρω

Για ενδιάμεσες συνολικές σταθμισμένες επιτεύξεις στόχων θα γίνεται αναλογική αντιστοίχιση, υπολογιζόμενη ανά ποσοστό. Για επίτευξη κάτω από 100% δεν θα προκύπτει μεταβλητή αμοιβή, ενώ η μέγιστη επίτευξη ορίζεται στο 125% ως άνω.

(ii) Χορήγηση επιπλέον 0,1 μικτών μηνιαίων τακτικών μισθών Δεκεμβρίου του έτους αξιολόγησης (συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων βάρδιας, οι οποίες αποκλειστικά για τις ανάγκες υπολογισμού της μεταβλητής αμοιβής προσδιορίζονται σε 24,5%) ως Κίνητρο Παρουσίας, σε εργαζόμενους που κατά το έτος αναφοράς της Μεταβλητής Αμοιβής απουσιάζουν από την εργασία τους για ίσες ή λιγότερες από πέντε (5) ημέρες. Στις ημέρες απουσίας δεν θα προσμετρώνται: (α) οι απουσίες που οφείλονται σε νοσηλεία, οι αναρρωτικές άδειες που ακολουθούν αμέσως μετά από ιατρική επέμβαση / εξέταση από νοσηλευτικό ίδρυμα ή εργατικό ατύχημα και (β) οι απουσίες λόγω αδειών που προβλέπονται στην ΕΣΣΕ. Σε περίπτωση απουσιών (όπως ορίζονται ανωτέρω) για περισσότερες από πέντε (5) ημέρες κατά το έτος αναφοράς, δεν θα χορηγούνται οι επιπλέον 0,1 μικτοί μηνιαίοι τακτικοί μισθοί.

Οι ανωτέρω προβλέψεις ισχύουν για όλη τη διάρκεια ισχύος της παρούσας ΕΣΣΕ.

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 HELLENiQ ENERGY, ήτοι να έχουν απασχοληθεί για τουλάχιστον 6 μήνες και
- έχουν βαθμό αξιολόγησης μεγαλύτερο ή ίσο του (≥2).

Χρόνος καταβολής ετήσιας Μεταβλητής Αμοιβής

Ο Εργοδότης θα καταβάλλει στους εργαζόμενους για τα έτη αξιολόγησης 2023, 2024 και 2025 τη

Μεταβλητή Αμοιβή, όπως αναφέρεται παραπάνω, μετά την αποτίμηση της επίτευξης των Εταιρικών Στόχων από τον Εργοδότη και την ολοκλήρωση της αξιολόγησης απόδοσης για το έτος αναφοράς της Μεταβλητής Αμοιβής.

Δ. ΜΕΓΙΣΤΟ ΠΟΣΟ ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΜΗΝΙΑΙΩΝ ΜΙΚΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

Το μέγιστο ποσό των μηνιαίων μικτών μισθών που θα καταβληθεί συνολικά, σύμφωνα με τις ανωτέρω προβλέψεις σχετικά με το Μέσο Πριμ, το Έκτακτο Πριμ και τη Μεταβλητή Αμοιβή Επίτευξης Εταιρικών Στόχων και Κινήτρου Παρουσίας, δεν θα υπερβαίνει το ισόποσο των δύο (2) μικτών μηνιαίων τακτικών μισθών Δεκεμβρίου του έτους αναφοράς.

ΑΡΘΡΟ 8

ΩΡΑΡΙΟ - ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - ΑΡΓΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Κανονικό ωράρια:

α. Το ωράριο εργασίας για τους εργαζόμενους στον Εργοδότη ορίζεται στις 40 ώρες εβδομαδιαίως.
β. Χρόνος εργασίας θεωρείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει πραγματικά εργασία στον καθορισμένο εργασιακό χώρο. Η παύση μέχρι 15 λεπτά την ημέρα για φαγητό θεωρείται χρόνος εργασίας, χωρίς αυτή να εμποδίζει την παραγωγική διαδικασία.

Νυχτερινή εργασία:

Θεωρείται η νυχτερινή απασχόληση από ώρα 22.00 έως 06.00 και αμείβεται με προσαύξηση ωρομίσθιου 35%.

Αργίες έτους:

Ημέρες Αργιών των εργαζομένων στον Εργοδότη είναι αυτές που αναφέρονται στον παρακάτω πίνακα.

Επίσημες Αργίες

- 1η Ιανουαρίου - Πρωτοχρονιά
- 6η Ιανουαρίου - Θεοφάνια
- 25η Μαρτίου - Εθνική Εορτή
- Δευτέρα του Πάσχα
- 1η Μαΐου - Πρωτομαγιά
- 15η Αυγούστου - Κοίμηση Θεοτόκου
- 28η Οκτωβρίου - Εθνική Εορτή
- 25η Δεκεμβρίου - Χριστούγεννα
- 26η Δεκεμβρίου - 2η ημέρα Χριστουγέννων.

Κατ' έθιμο Αργίες

- Καθαρά Δευτέρα
- 14η Μαΐου – Ημέρα απελευθέρωσης της Κομοτηνής

- Αγίου Πνεύματος
- Μεγάλη Παρασκευή

Τόσο για το ημερήσιο προσωπικό, όσο και για το προσωπικό που εργάζεται σε σύστημα εναλλασσόμενων ομάδων εργασίας, η απασχόληση κατά τις επίσημες αργίες αμείβεται με προσαύξηση ωρομισθίου 75%, ενώ η απασχόληση στις κατ΄ έθιμο αργίες αμείβεται με απλό ωρομίσθιο.

ΑΡΘΡΟ 9

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Ο μισθός υπολογίζεται από την ημέρα ανάληψης υπηρεσίας και καταβάλλεται δεδουλευμένος μαζί με την προκαταβολή του επόμενου μήνα, την τελευταία ημέρα του κάθε μήνα. Σε περίπτωση που αυτή συμπίπτει με Σαββατοκύριακο ή αργία, η καταβολή θα γίνεται την πρώτη εργάσιμη ημέρα του επόμενου μήνα.

2. Η ημερήσια αξία της τροφής διαμορφώνεται σε 4,38 ευρώ και θα καταβάλλεται κατ' αναλογία στις αποδοχές των Δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα, στο Επίδομα Αδείας και στην Κανονική Άδεια.

3. Ο Εργοδότης παρέχει ζεστό φαγητό σε όλους τους εργαζόμενους. Η δαπάνη για την παροχή ζεστού φαγητού δίδεται με διακοπή δεκαπέντε λεπτών από το χρόνο εργασίας και η δαπάνη καλύπτεται από τον Εργοδότη.
   Την εποπτεία και τη μέριμνα για τη βέλτιστη λειτουργία της παροχής φαγητού σε θέματα που αφορούν τον έλεγχο της ποιότητας, ποσότητας, καθαριότητας και εξυπηρέτησης αναλαμβάνει ο Εργοδότης, σε συνεργασία με την Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας στην εργασία.

ΑΡΘΡΟ 10

ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Ο Εργοδότης παρέχει στους εργαζόμενους κατ' ελάχιστον τα παρακάτω ασφαλιστικά προγράμματα με ασφαλιστική Εταιρεία:

1. **Ομαδικό Πρόγραμμα Ζωής και Ευρείας Υγειονομικής Περίθαλψης**

   Το ομαδικό πρόγραμμα συνοπτικά περιλαμβάνει:
   α. Ασφάλεια Ζωής – Μόνιμη ολική / μόνιμη ανικανότητα από ασθένεια ή ατύχημα.
   β. 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:
   α. Κανονικής Αποχώρησης
   β. Πρόωρης Αποχώρησης
   γ. Θανάτου του εργαζομένου από οποιαδήποτε αιτία

δ. Μόνιμης Ολικής Ανικανότητας προς εργασία του εργαζομένου από οποιαδήποτε αιτία

Οποιαδήποτε τροποποίηση των ασφαλιστικών προγραμμάτων αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης με το Σωματείο.

ΑΡΘΡΟ 11

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ Ή ΘΑΝΑΤΟΥ

Εργαζόμενοι στον Εργοδότη, που συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης από τον κύριο ασφαλιστικό τους φορέα, σύμφωνα με τα παρακάτω αναφερόμενα, θα λαμβάνουν το 100% της αποζημίωσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του Ν. 2112/1920, είτε καταγγέλλουν οι ίδιοι τη σύμβαση εργασίας τους είτε ο Εργοδότης.

Σε περίπτωση που παραμείνουν στον Εργοδότη, 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 ο Εργοδότης, 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:

Έτος συμπλήρωσης των 10.500 ημερών ασφάλισης από τις οποίες 7.500 στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα	**Ημέρες ασφάλισης που θα απαιτηθούν για συνταξιοδότηση**	**Όριο ηλικίας**
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 ο Εργοδότης, 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:

Έτος συμπλήρωσης των 10.500 ημερών ασφάλισης	Ημέρες ασφάλισης που θα απαιτηθούν για συνταξιοδότηση	Όριο ηλικίας
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 ο Εργοδότης, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Έτος	Ημέρες ασφάλισης	Όριο ηλικίας
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 ο Εργοδότης, 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 ο Εργοδότης, 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. 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 62ο έτος της ηλικίας τους, οι υπαγόμενοι στο καθεστώς ασφάλισης βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων και στο 67ο 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 ο Εργοδότης, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

7. 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 ο Εργοδότης, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Έτος συμπλήρωσης 35ετίας	Χρόνος ασφάλισης	Όριο ηλικίας ανδρών	Όριο ηλικίας γυναικών
2010	35	60	58
2011	36	60	58
2012	37	60	59
2013 & μετά	40	62	62

8. 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 67ο έτος της ηλικίας τους με ελάχιστο χρόνο ασφάλισης τα 15 έτη, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι τη σύμβαση εργασίας τους είτε ο Εργοδότης λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του Ν. 2112/1920.

9. 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 τον Εργοδότη για την χορήγηση του χρονοεπιδόματος, καθώς και από τον κύριο ασφαλιστικό τους φορέα.

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

11. 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.

12. Στο πλαίσιο προγραμματισμού των αναγκών του Εργοδότη σε ανθρώπινο δυναμικό ο έλεγχος συμπλήρωσης, κατά περίπτωση, των προϋποθέσεων πλήρους σύνταξής γήρατος ανήκει στον Εργοδότη. Οι Εργαζόμενοι οφείλουν με τη συμπλήρωση του 60ου έτους της ηλικίας τους, εντός έτους, να προσκομίζουν στον Εργοδότη 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.

13. Όταν εργαζόμενος με συνεχή προϋπηρεσία τουλάχιστον 15 ετών καταγγείλει εγγράφως τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λόγω οικειοθελούς αποχώρησης, με τη σύμφωνη γνώμη του Εργοδότη, 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 ή πριν από δύο μήνες όταν ο εργαζόμενος κατέχει θέση Προϊσταμένου, εκτός εάν ο Εργοδότης συμφωνήσει σε συντομότερη αποχώρηση. Στο διάστημα αυτό ο εργαζόμενος πρέπει πραγματικά να εργάζεται και να μην απουσιάζει για κανένα λόγο.

14. 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.

15. Στους χώρους, που αναπτύσσει δραστηριότητες ο Εργοδότης, δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε επαγγελματική σχέση μεταξύ του Εργοδότη ή εξωτερικών συνεργατών της, με εργαζόμενους οι οποίοι συνταξιοδοτήθηκαν.

ΑΡΘΡΟ 12

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

1. ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΙΣ

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

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στον Όμιλο HELLENiQ ENERGY, η παροχή χορηγείται μια φορά για το κάθε παιδί ετησίως.

2. ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ - ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΑ

Ο Εργοδότης καλύπτει έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού - νηπιαγωγείου για εργαζόμενους/ες όταν ο/η σύζυγος εργάζεται. Με ισχύ από 01.01.2023 το ανώτατο ποσό κάλυψης ανά σχολικό έτος και ανά παιδί για τα έτη **2023-2024, 2024-2025** και **2025-2026** ανέρχεται σε **€ 2.000.**

Προϋποθέσεις Χορήγησης:

α. Ο/η σύζυγος του εργαζόμενου καταθέτει τα σχετικά δικαιολογητικά, που αποδεικνύουν την εργασία (βεβαίωση εργοδότη, ένσημα, κ.λπ.).
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 τη 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. Ο Εργοδότης 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. Ο Εργοδότης 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 στον Όμιλο HELLENiQ ENERGY, η παροχή δίνεται μόνο στον έναν γονέα.

3. ΔΑΝΕΙΑ

Ο Εργοδότης αναγνωρίζοντας τις έκτακτες οικονομικές ανάγκες των εργαζομένων, χορηγεί έντοκα δάνεια, σύμφωνα με τον κανονισμό δανείων που θα εγκριθεί, και με ανώτατο συνολικό ποσό τα **110.000 Ευρώ** για όλο το προσωπικό.
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 **4.300 Ευρώ**.
β. Χορηγούνται δάνεια υγείας, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών, έως **5.000 Ευρώ.**
γ. Χορηγούνται στεγαστικά δάνεια για αγορά πρώτης κατοικίας, με την προσκόμιση των απαραιτήτων δικαιολογητικών, έως **13.000 Ευρώ.**
δ. Χορηγούνται δάνεια επισκευής πρώτης κατοικίας, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών, έως **4.716 Ευρώ.**

Η εξόφληση των δανείων θα γίνεται το αργότερο σε 24 μηνιαίες δόσεις, εκτός των στεγαστικών δανείων και των δανείων υγείας που θα γίνεται το αργότερο σε 36 μηνιαίες δόσεις. Τα δάνεια της περίπτωσης γ δίνονται άπαξ και της περίπτωσης δ μετά την παρέλευση 10ετίας από την ημερομηνία εξόφλησης του προηγούμενου. Αίτηση χορήγησης νέου δανείου των περιπτώσεων α και β, γίνεται μετά την παρέλευση ενός έτους από την εξόφληση του προηγούμενου.
Σε κάθε περίπτωση, οι νόμιμες επιβαρύνσεις του δανείου (χαρτόσημο κλπ.) βαρύνουν τον εργαζόμενο.

Οι αιτήσεις δανείων εγκρίνονται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο μετά από εισήγηση του Διευθυντή Εργοστασίου της «DIAXON» και του Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου HELLENiQ ENERGY.

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 **222€** για τη σχολική περίοδο **2023-2024**, ύψους **224€** για τη σχολική περίοδο **2024-2025** και ύψους **229€** για τη σχολική περίοδο **2025-2026**.

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 στον Όμιλο HELLENiQ ENERGY, η παροχή δίνεται μόνο στον έναν γονέα.

5. ΒΟΗΘΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Για τα παιδιά των εργαζομένων που φοιτούν σε Κρατικές Σχολές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης της χώρας και σε αντίστοιχες ισότιμες του εξωτερικού, χορηγείται ετήσιο βοήθημα εκπαίδευσης σύμφωνα με τις παρακάτω προϋποθέσεις:

α. Με προσκόμιση αντίστοιχης βεβαίωσης από τη 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 **456€** για τη φοιτητική περίοδο **2023-2024,** των **461€** για τη φοιτητική περίοδο **2024-2025** και των **470€** για τη φοιτητική περίοδο **2025-2026,** για τους φοιτητές που σπουδάζουν στον νομό κατοικίας του εργαζόμενου γονέα.
δ. Το βοήθημα εκπαίδευσης καθορίζεται στο ποσό των **914€** για τη φοιτητική περίοδο **2023-2024,** των **923€** για τη φοιτητική περίοδο **2024-2025** και των **942€** για τη φοιτητική περίοδο **2025-2026,** 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 τον Δεκέμβριο κάθε έτους.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στον Όμιλο HELLENiQ ENERGY, η παροχή δίνεται μόνο στον έναν γονέα.

6. ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ

Καταβάλλεται στους εργαζόμενους χρηματικό βοήθημα στις παρακάτω περιπτώσεις:

Α. Λόγω γάμου του εργαζόμενου: ποσό **618€** για το έτος **2023, 624€** για το έτος **2024** και **637€** για το έτος **2025.**
Β. Λόγω απόκτησης τέκνου του εργαζόμενου: ποσό **550€** για το έτος **2023, 556€** για το έτος **2024** και **567€** για το έτος **2025.**
Γ. Λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου: ποσό **607€** για το έτος **2023, 613€** για το έτος **2024** και **625€** για το έτος **2025.**

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

Ο Εργοδότης χορηγεί οικονομική ενίσχυση **1.948€** για το έτος **2023, 1.968€** για το έτος **2024** και **2.007€** για το έτος **2025** που θα καταβάλλεται το Δεκέμβριο κάθε έτους σε εργαζόμενους με παιδιά ή σύζυγο με ειδικές ανάγκες, με βαριά χρόνια ασθένεια ή αναπηρία, που θα αποδεικνύεται με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στον Όμιλο HELLENiQ ENERGY, η παροχή δίνεται μόνο στον έναν γονέα.

8. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΓΙΑ ΕΚΜΑΘΗΣΗ ΞΕΝΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ

Χορηγείται οικονομική ενίσχυση στο τακτικό προσωπικό για εκμάθηση ξένης γλώσσας, όταν αυτή συνδέεται με την άσκηση των καθηκόντων του. Προϋπόθεση για την καταβολή της οικονομικής ενίσχυσης είναι η έγκριση του Διευθυντή Εργοστασίου και του Διευθύνοντος Συμβούλου.

Ο Εργοδότης θα καλύπτει τα 2/3 των σχετικών εξόδων για κάθε σχολική περίοδο των ετών **2023, 2024 και 2025** με ανώτατο καλυπτόμενο όριο τα **1.103€, 1.114€** και **1.136€** αντίστοιχα.

Το υπόλοιπο 1/3 των εξόδων εκμάθησης θα καλύπτεται από τον ενδιαφερόμενο.

Η καταβολή γίνεται σε δόσεις σύμφωνα με τη σχετική διαδικασία.

Η δαπάνη αναγνωρίζεται μόνο για μαθήματα, μέσω αναγνωρισμένων φροντιστηρίων-κέντρων σπουδών και η καταβολή θα γίνεται μετά την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών (*βεβαίωση ωρών φοίτησης - διάτρητες αποδείξεις - βεβαίωση προόδου*).

Η ξένη γλώσσα για την οποία θα δίνεται η παραπάνω οικονομική ενίσχυση είναι η Αγγλική. Κατ' εξαίρεση θα δίνεται η οικονομική ενίσχυση για γλώσσα διαφορετική από την παραπάνω, εφ' όσον οι υπηρεσιακές ανάγκες του Εργοδότη το απαιτούν.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν προαχθεί στο επόμενο επίπεδο εκπαίδευσης, θα επιστρέφει στον Εργοδότη το 50% της εγκεκριμένης δαπάνης, στο τέλος της σχολικής περιόδου.

Η διαδικασία που θα ακολουθείται, για τη χρήση της πιο πάνω παροχής από τους εργαζόμενους, θα διεκπεραιώνεται από το αρμόδιο Τμήμα Εκπαίδευσης και Πολιτικών Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου HELLENiQ ENERGY.

9. ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΑΡΙΣΤΟΥΧΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ – ΦΟΙΤΗΤΩΝ-ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ - ΝΕΟΕΙΣΑΧΘΕΝΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ - ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ

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

Στους αριστούχους, κατά τα προβλεπόμενα από το ΥΠΕΠΘ, μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου καταβάλλεται το ποσό των **281€** για την επίδοσή τους κατά το σχολικό έτος **2022-2023**, των **284€** για την επίδοσή τους κατά το σχολικό έτος **2023-2024** και **290€** για την επίδοσή τους κατά το σχολικό έτος **2024-2025.**

Στους αριστούχους, κατά τα προβλεπόμενα από το ΥΠΕΠΘ, σπουδαστές – φοιτητές Ανωτάτων Δημοσίων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Πανεπιστημιακού και Τεχνολογικού Τομέα) της χώρας, καταβάλλεται το ποσό των **781€, 789€** και **805€** για τα ακαδημαϊκά έτη **2022-2023, 2023-2024** και **2024-2025** αντίστοιχα.

Στους επιτυχόντες στις εισαγωγικές εξετάσεις, σε Ανώτατα Δημόσια Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Πανεπιστημιακού και Τεχνολογικού Τομέα) της χώρας τον Σεπτέμβριο των ετών **2023, 2024** και **2025** καταβάλλεται το ποσό των **445€, 450€** και **459€** αντίστοιχα.

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

Τα παραπάνω ποσά καταβάλλονται στους δικαιούχους αριστούχους/επιτυχόντες μαθητές και σπουδαστές ετησίως, κάθε Δεκέμβρη.

Εάν εργάζονται και οι δύο γονείς στον Όμιλο HELLENiQ ENERGY, τα ποσά καταβάλλονται για λογαριασμό του ενός μόνο εργαζόμενου.

Στην περίπτωση αριστεύσαντος μαθητή Γ' λυκείου, που ταυτόχρονα είναι και επιτυχών στις εισαγωγικές εξετάσεις των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Πανεπιστημιακού και Τεχνολογικού Τομέα) θα καταβάλλονται και τα δύο αντίστοιχα προβλεπόμενα ποσά.

10. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΠΟΛΥΤΕΚΝΩΝ

Στους εργαζόμενους που έχουν συνολικά τρία παιδιά και πάνω καταβάλλονται τον Δεκέμβριο διατακτικές αξίας **194€, 196€** και **200€** για το κάθε ένα από το 3ο παιδί και πάνω, **για τα έτη 2023, 2024** και **2025** αντίστοιχα.

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, εφ' όσον 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 (εφ' όσον ισχύουν οι παραπάνω αναφερόμενες προϋποθέσεις) όταν προστατεύει τουλάχιστον δύο τέκνα, δηλ. να 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 στον Όμιλο HELLENiQ ENERGY, τότε οι διατακτικές χορηγούνται στον ένα γονέα.

11. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΕΝΟΙΚΙΟΥ

Συμφωνείται ότι με ισχύ από 01.01.2003 το συνολικό ετήσιο ποσό επιδότησης ενοικίου θα κατανεμηθεί αναλογικά και σύμφωνα με τις προϋποθέσεις χορήγησης που θα καθορισθούν σε όλους τους εργαζόμενους που αποδεδειγμένα ενοικιάζουν πρώτη κατοικία στη Κομοτηνή.

12. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΑΓΟΡΑΣ Α' ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ

Παράταση της επιδότησης 1ης κατοικίας για πέντε (5) έτη στους εργαζόμενους που έχουν αιτηθεί και λάβει σχετικό δάνειο από 01.01.2019 έως 31.12.2022 και συνεχίζεται η αποπληρωμή του, με τους ισχύοντες όρους και προϋποθέσεις καταβολής σύμφωνα με το από το 30.06.2008 Πρακτικό Συμφωνίας.

Χορήγηση της επιδότησης 1ης κατοικίας για πέντε (5) έτη, με τους ισχύοντες όρους και προϋποθέσεις καταβολής σύμφωνα με το από το 30.06.2008 Πρακτικό Συμφωνίας, στους

εργαζόμενους που θα λάβουν σχετικό δάνειο από την 01.01.2023 και εξής, και δεν έχουν λάβει επιδότηση δανείου.

13. ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ

Για τους ασφαλισμένους πριν την 01.01.1993 (παλιοί ασφαλισμένοι κατά την έννοια της κοινωνικής ασφάλισης):

Το ποσοστό της εργοδοτικής εισφοράς στο ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορίζεται σε 6,5%.

Με ισχύ από 01.01.2020, θα καταβάλλεται εργοδοτική εισφορά και στις προσαυξήσεις βάρδιας, η οποία θα υπολογίζεται σε ποσοστό ίσο με 6,5%, επί ποσοστού βάρδιας, το οποίο αποκλειστικά και μόνο για τις ανάγκες υπολογισμού της εργοδοτικής εισφοράς, προσδιορίζεται σε 24,5%.

Για τους ασφαλισμένους μετά την 01.01.1993 (νέοι ασφαλισμένοι κατά την έννοια της κοινωνικής ασφάλισης):

Το ποσοστό της εργοδοτικής εισφοράς στο ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορίζεται σε:

- ποσοστό 5,50% από 01.01.2023
- ποσοστό 5,75% από 01.01.2025

Καταβάλλεται εργοδοτική εισφορά και στις προσαυξήσεις βάρδιας 5,50% με ισχύ από 1.1.2023 και 5,75% με ισχύ από 01.01.2025, επί ποσοστού βάρδιας, το οποίο αποκλειστικά και μόνο για τις ανάγκες υπολογισμού της εργοδοτικής εισφοράς, προσδιορίζεται σε 24,5%.

ΑΛΛΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ:

Ο Εργοδότης χορηγεί στους εργαζόμενους παροχές κοινωνικού χαρακτήρα όπως:

- Διατακτικές κατά τη διάρκεια των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα. Με ισχύ από 01.01.2023, για όλα τα έτη ισχύος της ΕΣΣΕ, θα χορηγηθούν Διατακτικές Χριστουγέννων μικτού ποσού €438 και Διατακτικές Πάσχα μικτού ποσού €312, κατά τη διάρκεια των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα αντίστοιχα.
- Χριστουγεννιάτικες εκδηλώσεις για τα παιδιά των εργαζομένων με δώρα.
- Περιοδικές εξετάσεις των εργαζομένων που καλύπτονται μέσω ιατροφαρμακευτικών ασφαλιστικών ομαδικών συμβολαίων.
- Ιατρικές εξετάσεις για τους νεοπροσλαμβανόμενους.
- Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και με έγκριση του Διευθύνοντος Συμβούλου οικονομική ενίσχυση σε εργαζόμενους που οι ίδιοι ή μέλη της οικογένειας 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.
- Χορήγηση συνολικού ποσού €27.500 για την κάλυψη μέρους της δαπάνης διοργάνωσης εκδρομής εργαζομένων με τρείς διανυκτερεύσεις για κάθε ένα από τα έτη ισχύος της ΕΣΣΕ. Στη δαπάνη θα συμμετέχουν και οι εργαζόμενοι με ποσό που θα διαμορφώνεται μετά την ολοκλήρωση των διαδικασιών επιλογής προμηθευτή-διοργανωτή εκδρομής, σύμφωνα με τις ισχύουσες διαδικασίες προμηθειών του Ομίλου, εφόσον προκύψει διαφορά από το ποσό που καταβάλλει ο Εργοδότης.
- Με ισχύ από 01.01.2023 η αξία της ΕΚΟ Κάρτας (ΕΚΟ Card) που ο Εργοδότης χορηγεί σε κάθε εργαζόμενο για προμήθεια καυσίμου κίνησης από πρατήρια με τα σήματα ΕΚΟ & BP, προς διευκόλυνση των αναγκών μετακίνησης των εργαζομένων από και προς τον τόπο

εργασίας, αυξάνεται σε **40€** μηνιαία. Η κάρτα δεν θα χορηγείται σε διαστήματα μακροχρόνιας απουσίας των εργαζομένων άνω του ενός μήνα. Η κάρτα αυτή θα επιστρέφεται στον Εργοδότη σε περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο διακοπεί η σχέση εργασίας του εργαζομένου.

ΑΡΘΡΟ 13

ΑΔΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

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

Υπηρεσία στον Εργοδότη	Ημερήσιο Προσωπικό	Προσωπικό Βάρδιας (Πρωί – Απόγευμα - Νύχτα)
1ο ημερολογιακό έτος	21 εργάσιμες ημέρες	21 εργάσιμες ημέρες
2ο ημερολογιακό έτος	22 εργάσιμες ημέρες	22 εργάσιμες ημέρες
3ο ημερολογιακό & άνω	23 εργάσιμες ημέρες	23 εργάσιμες ημέρες

Με 10 έτη υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη προϋπηρεσίας και υπηρεσίας, ο εργαζόμενος δικαιούται 25 εργάσιμες ημέρες.

Σε όσους εργαζόμενους έχουν συμπληρώσει 2 έτη απασχόλησης στον Εργοδότη χορηγείται, πλέον της κανονικής άδειας, 1 ημέρα άδεια με αποδοχές.

Σε όσους εργάζονται σε εναλλασσόμενες βάρδιες (πρωί - απόγευμα - νύχτα), χορηγείται πλέον της κανονικής άδειας 1 ημέρα άδεια με αποδοχές.

Οι σύζυγοι που εργάζονται στον Εργοδότη ή στον Όμιλο σε ημερήσιο πρόγραμμα λαμβάνουν άδεια ταυτόχρονα, εφόσον το ζητήσουν και οι λειτουργικές ανάγκες το επιτρέπουν.

Μέρος της κανονικής άδειας του ημερήσιου προσωπικού πρέπει να χορηγείται κατά το προγραμματισμένο σταμάτημα λειτουργίας του Εργοστασίου, κατά το μήνα Αύγουστο, με διάρκεια ίση με τη χρονική διάρκεια του σταματήματος.

Για τους εργαζόμενους σε εναλλασσόμενες βάρδιες, μέρος της κανονικής άδειας πρέπει να χορηγείται κατά το προγραμματισμένο σταμάτημα λειτουργίας του Εργοστασίου, κατά το μήνα Αύγουστο, με διάρκεια ίση με τη χρονική διάρκεια του σταματήματος. Το υπόλοιπο της κανονικής αδείας τους θα χορηγείται στο πλαίσιο του προγράμματος εργασίας, όπως θα συμφωνηθεί με το Πρακτικό Συμφωνίας, που θα ρυθμίζει το πρόγραμμα εργασίας των εργαζομένων σε εναλλασσόμενες βάρδιες.

Το προγραμματισμένο σταμάτημα λειτουργίας του Εργοστασίου εγκρίνεται από το Διευθύνοντα Σύμβουλο.

2. ΑΔΕΙΑ ΟΡΙΟΥ ΗΛΙΚΙΑΣ

Χορηγείται, επιπλέον της κανονικής άδειας, άδεια ορίου ηλικίας μίας (1) ημέρας 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

Ο εργαζόμενος που λόγω ασθενείας ή ατυχήματος αδυνατεί να εργασθεί, δικαιούται άδεια αναρρωτική, σύμφωνα με τα όρια βραχείας ασθενείας που προβλέπει ο Νόμος, εφόσον χορηγείται αντίστοιχη άδεια από τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα.

Ο Εργοδότης θα καταβάλλει στους εργαζόμενους που, λόγω προσωρινής ανικανότητας για εργασία λόγω ασθενείας ή ατυχήματος, δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους και για όσο διάσημα επιδοτούνται από τον ασφαλιστικό φορέα συνολικές αποδοχές έως 12 μήνες με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.

Από τις αποδοχές αφαιρείται το χρηματικό επίδομα που εισπράττει ο εργαζόμενος από τον ασφαλιστικό του φορέα.

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.

Για ασθένεια έως 3 ημέρες, ο Εργοδότης καταβάλλει το μισό του ημερομισθίου, σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Για εργατικά ατυχήματα κατά την ώρα εργασίας ο Εργοδότης καταβάλλει ολόκληρο το ημερομίσθιο έως τις 3 πρώτες ημέρες. Επίσης, έως τα παραπάνω αναφερόμενα όρια, στην περίπτωση του εργατικού ατυχήματος κατά την ώρα εργασίας καταβάλλονται από την πρώτη ημέρα ανικανότητας οι προσαυξήσεις βάρδιας.

Ο Εργοδότης διατηρεί το δικαίωμα, με εντολή του Διευθυντή του Εργοστασίου, ιατρικού ελέγχου στον εργαζόμενο που ασθενεί, από γιατρό επιλογής του.

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 εργασία στον Εργοδότη.

Η άδεια είναι άνευ αποδοχών. Για τους δύο (2) πρώτους μήνες της γονικής άδειας, η ΔΥΠΑ 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 στον Εργοδότη. Κατ' εξαίρεση, γονείς διδύμων, τριδύμων ή και περισσότερων πολύδυμων τέκνων δικαιούνται να λάβουν τη γονική άδεια και το σχετικό επίδομα 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 γονείς απασχολούνται στον 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 στον Εργοδότη με κάθε πρόσφορο τρόπο εγγράφως ή ηλεκτρονικά και στην οποία ο εργαζόμενος οφείλει να προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξης της. Η αίτηση υποβάλλεται στον Εργοδότη τουλάχιστον ένα (1) μήνα πριν την έναρξη της άδειας, εκτός αν συντρέχουν έκτακτοι λόγοι, οι οποίοι καθιστούν αναγκαία την έναρξη της άδειας σε μικρότερο χρονικό διάστημα. Ο Εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης με τον εργαζόμενο, απαντά στην αίτησή του άμεσα και κατ' ανώτατο εντός ενός (1) μηνός από την υποβολή της. Ο Εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια στον αιτούμενο χρόνο, εκτός αν αυτό θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της. Σε αυτή 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, ο Εργοδότης 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 εργαζομένου, δύναται εναλλακτικά να χορηγείται με κάθε ευέλικτο τρόπο που εξυπηρετεί τα μέρη, όπως ενδεικτικά με τη μορφή μειωμένου ημερήσιου ωραρίου ή σε ημέρες αδείας, οι οποίες μπορούν να κατανέμονται σε εβδομαδιαία ή σε μηνιαία βάση, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα του εργαζομένου να λάβει επίδομα γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτή, 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. Ο Εργοδότης 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 στον Εργοδότη 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 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 διάστημα αυτό ο Εργοδότης καλύπτει τη διαφορά του μισθού, συνδυαστικά με το επίδομα που θα λάβει η εργαζόμενη από τον ασφαλιστικό φορέα.

Οι έγκυες εργαζόμενες σε πρόγραμμα εναλλασσόμενων ομάδων εργασίας, θα μετακινούνται σε θέση ημερήσιας απασχόλησης κατόπιν δηλώσεως-αιτήσεως τους, χωρίς καταβολή οποιωνδήποτε προσαυξήσεων λόγω βάρδιας.

Το μεταγενέθλιο τμήμα της παραπάνω άδειας χορηγείται κατά τα ανωτέρω 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. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΟΥ

Οι εργαζόμενοι γονείς στον Εργοδότη, 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:

A. Για τις μητέρες: Για τα δύο πρώτα χρόνια, δικαιούνται δύο (2) ώρες άδεια μετ' αποδοχών ημερησίως και μία (1) ώρα άδεια μετ' αποδοχών ημερησίως για τα επόμενα δύο χρόνια από τη λήξη της άδειας τοκετού. Οι ανωτέρω άδειες θα εξαντλούνται υποχρεωτικά εντός των χρονικών ορίων που προβλέπονται.

   Εφόσον η εργαζόμενη το ζητήσει και ο Διευθυντής Εργοστασίου συμφωνήσει, η άδεια μητρότητας μπορεί να δοθεί εβδομαδιαία σε ολόκληρη ημέρα. Ο τρόπος χορήγησης της εν λόγω άδειας σε κάθε περίπτωση συμφωνείται με τον Διευθυντή Εργοστασίου.

Δίδεται επίσης, η δυνατότητα, κατόπιν αίτησης της εργαζόμενης και με αντίστοιχη έγκριση της αρμόδιας Διεύθυνσης, η χορήγηση συνολικής αδείας εννέα (9) ημερολογιακών μηνών με αποδοχές, μετά την ημερομηνία λήξης της άδειας 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 τοκετού, 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 μπορεί να χορηγείται με διαφορετικό τρόπο (π.χ. πλήρεις ημέρες άδειας σε εβδομαδιαία βάση, ισόχρονη συνεχόμενη άδεια κλπ.), κατόπιν συμφωνίας με τον Διευθυντή Εργοστασίου.

Οι προβλέψεις της παρούσας παραγράφου, 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 νομοθεσίας.

Η Άδεια Φροντίδας Τέκνου χορηγείται έπειτα από κοινές ως προς το περιεχόμενο υπεύθυνες δηλώσεις των γονέων προς τον Εργοδότη για το ποιος γονέας εκ των δύο θα κάνει χρήση της άδειας ή σε περίπτωση που συμφωνούν να λάβουν και 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 πατέρα, θα αφαιρείται από τα αντίστοιχα χρονικά όρια της άδειας που δικαιούται η 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.

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

Οι εργαζόμενοι γονείς στον Εργοδότη 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 πρόγραμμα σε Κέντρα Διημέρευση Ημερήσιας Φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες (κδαπ ΑμεΑ) και ειδικά εκπαιδευτήρια, μπορούν να απουσιάζουν, χωρίς περικοπή των αποδοχών τους και μετά από άδεια του Εργοδότη, 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. Ο Εργοδότης 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.

9. ΑΔΕΙΑ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑΣ

Χορηγείται άδεια 8 ωρών ημερησίως μετ' αποδοχών, μετά την προσκόμιση της σχετικής βεβαίωσης κατά την ημέρα της αιμοδοσίας. Κατ' εξαίρεση, μόνον κατόπιν σύμφωνης γνώμης του Επικεφαλής του Τμήματος και ανάλογα με τις επιχειρησιακές ανάγκες, η άδεια θα μπορεί να μεταφερθεί έως 10 ημερολογιακές ημέρες από την ημέρα αιμοδοσίας. Ο εργαζόμενος δύναται να κάνει χρήση του δικαιώματος της άδειας αιμοδοσίας κατά το μέγιστο δύο φορές ετησίως.

10. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ

Χορηγείται άδεια λόγω γάμου του εργαζόμενου έξι (6) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, σε περίπτωση τέλεσης γάμου ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης.

11. ΑΔΕΙΑ ΠΑΤΡΟΤΗΤΑΣ

Κάθε εργαζόμενος πατέρας στον Εργοδότη δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργασίμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται:

α. είτε 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
β. είτε να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης.

Για την εύρυθμη λειτουργία του Εργοδότη, ο εργαζόμενος θα πρέπει να γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημερομηνία τοκετού στον Εργοδότη.

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.

12. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ

Χορηγείται άδεια λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου τριών (3) εργασίμων ημερών με αποδοχές και άδεια λόγω θανάτου γονέων, γονέων συζύγου και αδελφών του εργαζόμενου δύο (2) εργάσιμων ημερών με αποδοχές.

13. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ

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

14. 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) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια με αποδοχές οκτώ (8) εργασίμων ημερών.

Η άδεια αυτή χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από έγκριση του Επικεφαλής 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.

15. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΣΟΒΑΡΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια με αποδοχές, για σοβαρούς προσωπικούς λόγους έως 16 ώρες ετησίως. Η άδεια θα χορηγείται μόνο σε ώρες, με την υποβολή σχετικής αίτησης του εργαζόμενου και τη σύμφωνη γνώμη του Επικεφαλής του Τμήματος.

16. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΗΣ ΕΟΡΤΗΣ

Στο προσωπικό σε πρόγραμμα βάρδιας χορηγείται άδεια 8 ωρών, την ημέρα της ονομαστικής τους εορτής, 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 ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΠΑΙΔΙΟΥ Ή ΑΛΛΟΥ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΟΥ ΜΕΛΟΥΣ

Χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια άνευ αποδοχών μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες, για κάθε ημερολογιακό έτος, στην περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων 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 δεκατέσσερεις (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 16 ετών, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους,
β. Τα παιδιά άνω των 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 αδερφοί και αδερφές 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 κατώτατο όριο ημερομισθίου που ισχύει κάθε φορά υπολογιζόμενο με 25 ημερομίσθια το μήνα.

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

18. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΝΟΣΗΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ

Στους εργαζόμενους γονείς στον Εργοδότη χορηγείται ειδική άδεια νοσηλείας χωρίς αποδοχές, σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού, ανεξαρτήτως της ηλικίας του, λόγω ασθενείας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζομένου, 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 εργαζομένους γονείς για οικογενειακούς λόγους, 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.

19. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΣΟΒΑΡΩΝ ΝΟΣΗΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ

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

20. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΕ ΜΕΘΟΔΟΥΣ ΙΑΤΡΙΚΩΣ ΥΠΟΒΟΗΘΟΥΜΕΝΗΣ ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Οι εργαζόμενες στον Εργοδότη, 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.

21. ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΓΕΝΝΗΤΙΚΩΝ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Οι έγκυοι εργαζόμενες στον Εργοδότη απαλλάσσονται από την εργασία χωρίς περικοπή αποδοχών, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσής του, με κάθε πρόσφορο μέσο, προκειμένου να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

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

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

22. 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 ασθένειας 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 θα προσαρμόζονται αυτοδίκαια, κατά τρόπο που να είναι πάντοτε σύμφωνες με τις ρυθμίσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

23. ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΓΙΑ ΣΟΒΑΡΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Ο Εργοδότης μπορεί να χορηγεί σε εξαιρετικές περιστάσεις κατά την κρίση του, για όσο χρονικό διάστημα καθορίσει εκείνος και εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος, άδεια άνευ αποδοχών μετά την αίτηση του ενδιαφερόμενου εργαζόμενου πριν από εύλογο χρονικό διάστημα και την υπογραφή ατομικής έγγραφης συμφωνίας. Η αίτηση υποβάλλεται από τον εργαζόμενο στον Διευθυντή Εργοστασίου με κοινοποίηση στον άμεσο Προϊστάμενό του. Η αίτηση πρέπει να είναι πλήρως 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 τον Διευθυντή Εργοστασίου. 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 ένα (1) έτος, απαιτείται η σύναψη νέας ατομικής έγγραφης συμφωνίας, κατόπιν απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου του Εργοδότη.

24. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣ ΣΕ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ

Δίδεται άδεια έως οκτώ (8) ωρών ημερησίως, με αποδοχές, για τους εργαζόμενους που υπάρχει έγγραφη νόμιμη κλήτευσή τους για παρουσία τους σε ποινικό δικαστήριο.

25. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ

Χορηγούνται στους εργαζόμενους συνδικαλιστικές άδειες, όπως αυτές ορίζονται από τη σχετική νομοθεσία και σύμφωνα με το Πρακτικό Συμφωνίας που έχει υπογράψει η Διοίκηση του Εργοδότη με το πλέον αντιπροσωπευτικό Σωματείο.

Ο Εργοδότης δεν χορηγεί κατά τη διάρκεια απεργιών, οποιουδήποτε είδους μη προγραμματισμένες άδειες.

ΑΡΘΡΟ 14

ΙΣΧΥΣ - ΔΙΑΡΚΕΙΑ

- Η σύμβαση αυτή ισχύει από 1η Ιανουαρίου 2023 μέχρι 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 ο Ν. 1876/90, άρθρο 5 παρ.2 ορίζει.

ΑΡΘΡΟ 15

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 τα από 11.09.2024 και 01.05.2024 Πρακτικά Συμφωνίας.

Κάθε μεταβολή των ρυθμίσεων της παρούσας ΕΣΣΕ απαιτεί σύμφωνη γνώμη και των δύο συμβαλλομένων μερών.

Οι πίνακες I, II, III, IV, V και VI αποτελούν προσάρτημα της παρούσας ΕΣΣΕ.

ΤΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Αλ. Τζαδήμας

ΝΤΑΞΩΝ - ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΥΛΙΚΑ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ
ΕΣΣΕ 2023-2024-2025 ΡΟΣΩΠΗ ΑΒΕΕ
ΕΔΡΑ: ΓΡΑΒΙΑΣ 4Α, ΜΑΡΟΥΣΙ - ΤΚ 151 25
ΤΗΛ.: 210 6302000 - FAX: 210 6302510
ΑΦΜ: 094460815 - ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ.: 002661001000

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ

Δ. Μουμτζίδης **Χρ. Τσαλίκης**

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ "ΣΠΑΡΤΑΚΟΣ" ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 2000

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

Μισθολογικά Κλιμάκια από 01.01.2023 έως 31.12.2025			
Κλιμάκιο	**2023**	**2024**	**2025**
1	2.373,76	2.397,50	2.445,45
2	2.206,24	2.228,31	2.272,87
3	2.122,47	2.143,70	2.186,57
4	2.038,73	2.059,11	2.100,29
5	1.974,52	1.994,26	2.034,15
6	1.867,64	1.886,32	1.924,04
7	1.767,95	1.785,63	1.821,35
8	1.703,71	1.720,75	1.755,16
9	1.663,46	1.680,09	1.713,70
10	1.623,19	1.639,42	1.672,21
11	1.582,94	1.598,77	1.630,75
12	1.542,68	1.558,11	1.589,27
13	1.485,57	1.500,42	1.530,43
14	1.407,64	1.421,71	1.450,15
15	1.329,73	1.343,02	1.369,88
16	1.304,53	1.317,57	1.343,92
17	1.277,20	1.289,97	1.315,77
18	1.250,01	1.262,51	1.287,76
19	1.233,11	1.245,44	1.270,35
20	1.216,23	1.228,39	1.252,96
21	1.191,55	1.203,46	1.227,53
22	1.131,15	1.142,46	1.165,31
23	1.087,45	1.098,32	1.120,29
24	986,90	996,77	1.016,71

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

Κατηγορίες - Ειδικότητες - Κλιμάκια

	Ειδικότητα	Βαθμίδα	Καταληκτικό Κλιμάκιο	Εισαγωγικό Κλιμάκιο
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 1: ΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ				
Τ1	ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ		3	7
Τ2	ΣΧΟΛΗΣ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ		3	7
Τ3Α	ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΕ	Α	4	8
Τ3Β	ΕΡΓΟΔΗΓΟΙ ΤΕ	Β	6	12
Τ3Γ	ΟΜΑΔΑΡΧΕΣ ΤΕ	Γ	8	13
Τ3Δ	ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΤΕ (1)	Δ	9	15
Τ3Δ	ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΤΕ (2)	Δ	9	15
Τ3Δ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ	Δ	9	15
Τ4Α	ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	Α	5	9
Τ4Β	ΕΡΓΟΔΗΓΟΙ	Β	10	17
Τ4Γ	ΟΜΑΔΑΡΧΕΣ	Γ	12	18
Τ4Δ	ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ (1)	Δ	14	21
Τ4Δ	ΤΕΧΝΙΤΕΣ (2)	Δ	14	21
Τ5	ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΙ		15	21
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 2: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ				
Δ2	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΙ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΕ		3	7
Δ3Α	ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΤΕ	Α	8	13
Δ3Β	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΤΕ	Β	9	15
Δ4Α	ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	Α	12	18
Δ4Β	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	Β	14	21
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ 3: ΓΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ				
Γ5	ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ		16	22

(1) Εντάσσονται όλοι οι Χειριστές: Παραγωγής - Περονοφόρου - Γερανογέφυρας
(2) Εντάσσονται όλοι οι Τεχνίτες: Συντήρησης (Ηλεκτρολόγοι, Μηχανολόγοι) - Εργαστηρίου Ποιοτικού Ελέγχου
Ειδική ρύθμιση. Οι εν ενεργεία Προϊστάμενοι Τμημάτων εξελίσσονται έως το καταληκτικό κλιμάκιο 1.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ:
Εταιρικοί Στόχοι (για το έτη 2023, 2024 και 2025)

Δείκτης	Δείκτης Μέτρησης Απόδοσης (KPI)	Μονάδα Μέτρησης	Βαρύτητα KPI	Περιγραφή KPI	Τιμή KPI
Ασφάλεια	Αριθμός Ατυχημάτων Απουσίας (LWI)	Απόλυτος Αριθμός	30%	**Αριθμός Ατυχημάτων Απουσίας** ορίζεται κατά την περίοδο αναφοράς, ο αριθμός των τραυματισμών που συνδέονται με την εργασία και έχουν σαν αποτέλεσμα την απουσία του εργαζομένου από την εργασία έστω και για μία επόμενη πλήρη εναλλαγή ημέρα επί δύο είναι σε θέση να εκτελέσει τα καθήκοντά του.	2ης
Παραγωγή	Τόνοι Παραγωγής Τελικού Προϊόντος BOPP και CPP	Τόνοι	40%	**Τελικό προϊόν BOPP και CPP** θεωρείται η συνολική ποσότητα των παραγόμενων προϊόντων BOPP και Cast PP Α' και Β' ποιότητας που καταλήγει στην αποθήκη και είναι έτοιμο προς πώληση. Η ποσότητα αυτή είναι το άθροισμα των προϊόντων που αποθηκεύεται στην αποθήκη και προέρχεται: (α) απ' ευθείας από τα πρωτεύοντα κοπτικά BOPP, (β) από το κυρίως κοπτικό του Cast και (γ) από το κοπτικό του metallizer. Αν για οποιονδήποτε λόγο γίνει επανάκοπή οποιουδήποτε προϊόντων BOPP και CPP που έχουν αποθηκευτεί στην αποθήκη σαν τελικό προϊόν, αυτά δεν λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό του τελικού προϊόντος BOPP και Cast PP για δεύτερη φορά. Σε περίπτωση επιστροφής για ποιοτικούς λόγους ποσότητας που δόθηκε σε πελάτες, αφαιρείται η συγκεκριμένη επιστρεφόμενη ποσότητα από το συνολικό προϊόν. Στην ποσότητα του παραχθέντος προϊόντος BOPP και Cast PP θα υπολογιζονται και οι απωλειες της παραγωγης που οφειλονται στους παραγοντες που αναφερονται στο Προσάρτημα στο τέλος του Πίνακα ΙΙΙ.	26.000 MT Ο στόχος παραμένει αφορά στα έτος 2023 και μόνο προιοντα BOPP. Με νέο Πρακτικό Συμφωνίας θα αναπροσαρμοστεί για τα έτη 2024 και 2025 για τα προϊόντα BOPP και CPP βάσει του Επιχειρηματικού Πλάνου της Εταιρείας

Δείκτης	Δείκτης Μέτρησης Απόδοσης (KPI)	Μονάδα Μέτρησης	Βαρύτητα KPI	Περιγραφή KPI	Τιμή KPI
				Για απώλειες παραγωγής λόγω μειωμένων πωλήσεων στην αγορά • Μέχρι 300 τόνους BOPP και 75 τόνους CPP, η ποσότητα αυτή των 375 τόνων δεν θα αφαιρείται από την ποσότητα των παραχθέντων προϊόντων BOPP και Cast PP • Μεγαλύτερων των 375 τόνων, η επιπλέον των 375 τόνων απώλεια παραγωγής θα αφαιρείται από την ποσότητα των παραχθέντων προϊόντων BOPP και Cast PP.	
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 - παραγωγικής 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 - λανθασμένοι χειρισμοί προσωπικού συντήρησης που προκάλεσαν διακοπή λειτουργίας της μονάδας - λανθασμένοι χειρισμοί προσωπικού λειτουργίας που οδήγησαν σε διακοπή λειτουργίας και συνετέλεσαν σε αναγκαιότητες υλοποίησης μηχανολογικών και ηλεκτρολογικών-ηλεκτρονικών παρεμβάσεων - επισκευών. Διακοπές λειτουργίας για άλλους λόγους όπως π.χ. οικονομικοτεχνικοί λόγοι, μη διαθεσιμότητα τροφοδοσίας Α' υλών και υλικών συσκευασίας, καθυστέρηση Α' ύλης, ανεπάρκεια αποθηκευτικών χώρων, εξωτερικής	91,5% *

Δείκτης	Δείκτης Μέτρησης Απόδοσης (KPI)	Μονάδα Μέτρησης	Βαρύτητα KPI	Περιγραφή KPI	Τιμή KPI
				φυσικώς συμβάντα (δυσμενείς καιρικές συνθήκες, απώλεια ρεύματος για λόγους που δεν οφείλονται στο εργοστάσιο κτλ.). Οι απεργίες προσωπικού που δεν έχουν καθεί παράνομες δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του στόχου μηχανολογικής διαθεσιμότητας.	

[1]Μέσος όρος απολογισμού δείκτη Ετών 2018-2022.
[2]Εκτίμηση βάσει του Επιχειρηματικού Πλάνου 2023.
[3]Μέσος όρος απολογισμού δείκτη Ετών 2018-2022.

Προσάρτημα: Παράγοντες που επηρεάζουν την ποσότητα του παραχθέντος προϊόντος, αλλά δεν θα λαμβάνονται υπόψη

<u>Προϊόντα BOPP:</u>

- Μειωμένες Πωλήσεις (μέχρι 300 Τ, όταν οδηγούν σε σταμάτημα γραμμών).
- Έλλειψη Α' Υλών / Υλικών Συσκευασίας (για μακράχρονη περιόδο που οδηγεί σε σταμάτημα γραμμών, λογίζεται η απώλεια παραγωγής από το σταμάτημα των γραμμών). Ειδικά για τους 2 τελευταίους μήνες κάθε έτους θα λογίζονται και οι απώλειες λόγω έλλειψης Α' Υλών / Υλικών Συσκευασίας παρότι δεν προκάλεσαν σταμάτημα των γραμμών.
- Διακοπή ενέργειας (ηλεκτρική ενέργεια, φυσικό αέριο).
- Έλλειψη νερού.
- Βλάβες που οφείλονται σε εξωγενείς παράγοντες (π.χ. ΔΕΗ, λογίζεται 1 set-up ανά πτωση τάσης).
- Έλλειψη ανταλλακτικών των οποίων η προμήθεια είναι δύσκολη και έχουν μεγάλο χρόνο παράδοσης (όπως περιγράφονται παρακάτω).
- Αδυναμία προσέλευσης προσωπικού (π.χ. δυσμενείς καιρικές συνθήκες, αποκλεισμοί δρόμων, κ.λ.π.).
- Διακοπή παραγωγής λόγω απεργίας που δεν θα κριθεί παράνομη.
- Μεγάλης διάρκειας προγραμματισμένα shut down για αναβαθμίσεις των γραμμών - κοπτικών (θα προστίθενται 37,5 τόνοι τελικού προϊόντος BOPP ανά ημέρα και ανά γραμμή παραγωγής).

<u>Κατάσταση</u> ανταλλακτικών των οποίων η προμήθεια κρίνεται δύσκολη

- Κοχλίες extruders
- Μειωτήρας extruders

- Chill roll casting
- Γρήγ TCE pull out
- Μετασχηματιστές ρεύματος
- Λέβητες – καυστήρας ελαιοθέρμου
- Μειωτήρας TDO
- Flame treatment (& rolo f ame)
- Κινητήρες DC για Primary κοπτικά λόγω μεγάλου χρόνου επισκευής

<u>Προϊόντα CPP:</u>
- Μειωμένες Πωλήσεις (μέχρι 75 Τ, όταν οδηγούν σε σταμάτημα γραμμών).
- Έλλειψη Α' Υλών / Υλικών Συσκευασίας (για μακρόχρονη περίοδο που οδηγεί σε σταμάτημα γραμμής.
- Διακοπή ενέργειας (ηλεκτρική ενέργεια).
- Διακοπή παραγωγής λόγω απεργίας που δεν θα κριθεί παρανομη.
- Ελαβες που οφείλονται σε εξωγενείς παράγοντες (π χ. ΔΕΗ, λογίζεται 1 set-up ανά πτωση τάσης).

ΠΙΝΑΚΑΣ IV:
Ανώτατα (125%) και κατώτατα (70%) όρια στόχων

Στόχος	Δείκτης Μέτρησης Απόδοσης (KPI)	Ανώτατη τιμή KPI (125%)	Κατώτατη τιμή KPI (70%)	Σημειώσεις / Διευκρινίσεις
Ασφάλεια	LWI	1	3	70% (min) = ελάχιστη αποτίμηση στόχου κατά την δετία (2018 - 2022) 125% (max) = +1 αριθμητικά από την τιμή στόχου (δηλαδή αναλογικά από την ελάχιστη τιμή)
Παραγωγή	Τόνοι Παραγωγής Τελικού Προϊόντος BOPP και CPP	26.500	25.800	70% (min) = -200 τόνοι από την τιμή στόχου 125% (max) = +500 τόνοι από την τιμή στόχου Το μέγιστο και το ελάχιστο όριο του στόχου παραγωγής αφορούν στο έτος 2023. Τα αντίστοιχα όρια για τα έτη 2024 και 2025 θα διαμορφωθούν βάσει του Επιχειρησιακού Πλάνου της Εταιρείας.
Διαθεσιμότητα	Μηχανολογική Διαθεσιμότητα (εξαιρουμένων ημερών προγραμματισμένων συντηρήσεων – Shut Downs)	92,8%	89,6%	70% (min) = ελάχιστη αποτίμηση στόχου κατά την δετία (2018 - 2022) 125% (max) = +1,5% αριθμητικά από την τιμή στόχου (δηλαδή αναλογικά από την ελάχιστη τιμή)

ΠΙΝΑΚΑΣ V:

Παράγοντες απώλειας παραγωγής για τον υπολογισμό του Μέσου Ρρωμ

- Μειωμένες Πωλήσεις BOPP
- Έλλειψη Α' Υλών/Υλικών Συσκευασίας (για μακρόχρονη περίοδο)
- Διακοπή Ενέργειας (ΔΕΗ - Φ.Α.)
- Έλλειψη Νερού
- Βλάβες που οφείλονται σε εξωγενείς παράγοντες (π.χ. ΔΕΗ)
- Έλλειψη ανταλλακτικών των οποίων η προμήθεια είναι ασύμφορη και έχουν μεγάλο χρόνο παράδοσης (βλ. λίστα)
- Αδυναμία προσέλευσης προσωπικού (π.χ. δυσμενείς καιρικές συνθήκες, αποκλεισμοί δρόμων, κ.λπ.)

Κατάσταση ανταλλακτικών των οποίων η προμήθεια κρίνεται ασύμφορη

- Κοχλίες extruders
- Μειωτήρας extruders
- Chill roll casting
- Πηγή TCE pull roll
- Μετασχηματιστές ρεύματος
- Λέβητας - καυστήρας ελαιόθερμου
- Μειωτήρας TDO
- Flame treatment (& ρολό flame)

ΠΙΝΑΚΑΣ VI

Παράγοντες απώλειας παραγωγής για τον υπολογισμό του Έκτακτου Πριμ

- Μειωμένες Πωλήσεις BOPP (μέχρι 300 Τ, όταν οδηγούν σε σταμάτημα γραμμών).
- Έλλειψη Α' Υλών/Υλικών Συσκευασίας (για μακρόχρονη περίοδο που οδηγεί σε σταμάτημα γραμμών, λογίζεται η απώλεια παραγωγής από το σταμάτημα των γραμμών). Ειδικά για τους 2 τελευταίους μήνες κάθε έτους θα λογίζονται και οι απώλειες λόγω έλλειψης Α΄ Υλών/Υλικών Συσκευασίας παρότι δεν προκάλεσαν σταμάτημα των γραμμών.
- Διακοπή Ενέργειας (ΔΕΗ – Φ.Α.).
- Έλλειψη Νερού.
- Βλάβες που οφείλονται σε εξωγενείς παράγοντες (π.χ. ΔΕΗ, λογίζεται 1 set-up ανά πτώση τάσης).
- Έλλειψη ανταλλακτικών των οποίων η προμήθεια είναι ασύμφορη και έχουν μεγάλο χρόνο παράδοσης (βλ. λίστα).
- Αδυναμία προσέλευσης προσωπικού (π.χ. δυσμενείς καιρικές συνθήκες, αποκλεισμοί δρόμων, κ.λπ.).
- Μεγάλης διάρκειας προγραμματισμένα shut down για αναβαθμίσεις των γραμμών – κοπτικών (θα προστίθενται 37,5 τόνοι τελικού προϊόντος BOPP ανά ημέρα και ανά γραμμή παραγωγής).

Κατάσταση ανταλλακτικών των οποίων η προμήθεια κρίνεται ασύμφορη

- Κοχλίες extruders
- Μειωτήρας extruders
- Chill roll casting
- Πηγή TCE pull roll
- Μετασχηματιστές ρεύματος
- Λέβητας - καυστήρας ελαιόθερμου
- Μειωτήρας TDO
- Flame treatment (& ρολό flame)
- Κινητήρες DC για Primary κοπτικά λόγω μεγάλου χρόνου επισκευής