ΕΔΑΘΕΣΣ
ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΑΕΡΙΟΥ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ - ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ Α.Ε.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΟΥΣ 2022 ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΑΕΡΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ-ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ Α.Ε.»

Στην Θεσσαλονίκη σήμερα, στις 8/12/2021 μεταξύ της Εταιρείας Διανομής Αερίου Θεσσαλονίκης-Θεσσαλίας Α.Ε. (ΕΔΑ ΘΕΣΣ Α.Ε.), που εδρεύει στην Θεσσαλονίκη επί της οδού Μοναστηρίου 256 & Γληνού 7 και εκπροσωπείται νόμιμα στην σύμβαση αυτή από τον κ. Λεωνίδα Μπακούρα, Γενικό Διευθυντή και ονομάζεται για συντομία «Εταιρεία» και του Επιχειρησιακού Σωματείου με την επωνυμία «Ένωση Εργαζομένων Εταιρείας Διανομής Αερίου Θεσσαλονίκης-Θεσσαλίας» που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο αυτού κ. Γεώργιο Πατρώνη, και τον Γεν. Γραμματέα αυτού κ. Παναγιώτη Τσιαούση, συμφωνήθηκαν και έγιναν αποδεκτά τα ακόλουθα:

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Με την παρούσα, τα μέρη αποφασίζουν, συναποδέχονται και υπογράφουν νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με έναρξη ισχύος την 01/01/2022 και λήξη την 31/12/2022. Η παρούσα Συλλογική Σύμβαση, η οποία αντικαθιστά κάθε προγενέστερη Συλλογική Σύμβαση, Πρακτικό Συμφωνίας και κάθε άλλη συμφωνία μεταξύ των μερών, έχει το ακόλουθο περιεχόμενο:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Γενικές Διατάξεις

Άρθρο 1. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στην Εταιρεία, σε οποιονδήποτε τόπο εντός της ελληνικής επικράτειας ή στο εξωτερικό παρέχουν την εργασία τους.

Οι συμβάσεις του Γενικού Διευθυντή και των Διευθυντών δεν ρυθμίζονται από την παρούσα Σύμβαση. Οι όροι αμοιβής και εργασίας των προσώπων αυτών θα καθορίζονται από κατ' ιδίαν συμβάσεις εργασίας.

Άρθρο 2. Αξίες – Αρχές

Οι εταιρικές αξίες της Εταιρείας αποτελούν ένα από τα βασικά κλειδιά επιτυχίας της καθότι καθορίζουν την εταιρική της κουλτούρα, καθιερώνουν πρότυπα τα οποία διέπουν τη συμπεριφορά της Εταιρείας και των εργαζομένων και συνδράμουν στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Εταιρείας.

Οι βασικές αξίες της Εταιρείας είναι:

- Υγεία & Ασφάλεια
- Ισότιμη αντιμετώπιση Χρηστών Διανομής, Αντισυμβαλλόμενων των Συμβάσεων Σύνδεσης και Τελικών Πελατών
- Βιωσιμότητα
- Ακεραιότητα, Αμεροληψία και Διαφάνεια
- Σεβασμός
- Ομαδικό Πνεύμα
- Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

Οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ της Εταιρείας και του Επιχειρησιακού Σωματείου θα διέπονται από τις ακόλουθες Αρχές:

- Αμοιβαία Αναγνώριση των Μερών:

Η ερμηνεία και εφαρμογή των συμφωνηθέντων, θα βασίζεται στις αρχές του αμοιβαίου σεβασμού, της καλής πίστεως και της ειλικρινούς συνεργασίας με στόχο τη τήρηση των αρχών και κανόνων συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας και την ανάπτυξη υγιών και αποτελεσματικών σχέσεων μεταξύ των ανθρώπων της Εταιρείας.

Ενώ οι ρόλοι και οι ευθύνες των μερών θα παραμείνουν διακριτοί κατά το στάδιο της διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων, τα μέρη δεσμεύονται ότι:

- οι ενέργειες και οι τρόποι συμπεριφοράς τους θα διαπνέονται από πνεύμα εντιμότητας και με απώτερο σκοπό την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.

- με πνεύμα συνεργασίας θα λαμβάνουν ενεργά μέρος στις συμμετοχικές διαδικασίες προκειμένου να συμβάλλουν στην συνεχή βελτίωση των πρακτικών λειτουργίας της Εταιρείας προς όφελος των ανθρώπων της Εταιρείας και του κοινωνικού συνόλου.

- Παραγωγικότητα, Ποιότητα & Κόστος:

Τα μέρη, ανταποκρινόμενα στη σημαντική και σύνθετη αποστολή της Εταιρείας, θα κατευθύνουν με συνέπεια την εξέλιξη των διεργασιών της και με στόχο:

- τη παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας,
- το υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας,
- τον εξορθολογισμό κόστους λειτουργίας.

- Αξιοποίηση Ανθρώπινου Δυναμικού:

Ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της προσωπικής ζωής, των ίσων ευκαιριών και των πρωτογενών δικαιωμάτων αποτελούν θεμελιώδεις αρχές στις σχέσεις της Εταιρείας με τους ανθρώπους της.

Με βασικό προσανατολισμό τη συνεχή βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και γνώσεων των εργαζομένων της Εταιρείας και την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών, δίνεται βαρύτητα στην ύπαρξη των κατάλληλων υποδομών και διαδικασιών διαχείρισης και διαρκούς εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού.
Η διαρκής εκπαίδευση θα αποτελεί το μέσο για την ορθή κατανόηση και αποτελεσματικότητα των επιχειρησιακών διεργασιών αλλά και την επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη όλων όσων το επιθυμούν.

- Υγεία και Ασφάλεια:

Τα μέρη αναγνωρίζουν ότι η Υγεία και η Ασφάλεια στην εργασία, η υγεία των εργαζομένων και η συνεχής βελτίωση των συνθηκών εργασίας θα αποτελούν τις κατευθυντήριες αρχές της εταιρικής πολιτικής και των οργανωτικών και επιχειρησιακών ενεργειών όλων των εμπλεκομένων.

Ως βασικές αρχές Υγείας και Ασφάλειας η Εταιρεία, προτάσσει τις εξής:

- Η υγεία και ασφάλεια των ανθρώπων αποτελεί προτεραιότητα,
- Η πρόληψη αποτελεί το σημαντικότερο μέσο για τη διαφύλαξη της Υγείας και Ασφάλειας,
- Ο εντοπισμός των κινδύνων και η λήψη προληπτικών ή και διορθωτικών μέτρων αποτελούν ευθύνη όλων των ανθρώπων της Εταιρείας προς όφελος τόσο των ιδίων όσο και του κοινωνικού συνόλου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Οικογένειες Θέσεων - Κατάταξη Εργαζομένων

Ενότητα Α. Εισαγωγικές διατάξεις

Άρθρο 1. Σύστημα κατηγοριοποίησης θέσεων

Το σύστημα κατηγοριοποίησης θέσεων των εργαζομένων συμπεριλαμβάνει τρεις οικογένειες θέσεων με αντίστοιχα μισθολογικά κλιμάκια. Στο κάθε κλιμάκιο ανά οικογένεια θέσεων αντιστοιχεί ένας βασικός μισθός.

Όλες οι θέσεις εργασίας που προβλέπονται από το οργανόγραμμα της Εταιρείας εντάσσονται σε μια από τις οικογένειες θέσεων εργασίας σύμφωνα με το περιεχόμενο, τη βαρύτητα και το εύρος των δραστηριοτήτων που περιλαμβάνουν. Για την κατηγοριοποίηση των θέσεων λαμβάνονται υπόψιν τα εξής:

1. Το σύνολο των δραστηριοτήτων της θέσης,
2. Ο βαθμός αυτονομίας κατά την άσκηση των καθηκόντων,
3. Το επίπεδο ευθύνης όσον αφορά το συντονισμό και τη διαχείριση ανθρώπινων και άλλων πόρων,
4. Ο βαθμός συμβολής στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας,
5. Η πολυπλοκότητα των πληροφοριών που διαχειρίζεται η θέση και ο τρόπος διαχείρισης αυτών,
6. Οι απαιτούμενες θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις και δεξιότητες.

Άρθρο 2. Οικογένειες Θέσεων

Το σύστημα κατηγοριοποίησης περιλαμβάνει τρείς οικογένειες θέσεων εργασίας οι οποίες είναι :

- Οικογένεια Α: Υπάλληλοι και Ειδικοί
- Οικογένεια Β: Συντονιστές και Υπεύθυνοι Διεργασίας

Οικογένεια Γ: Υπεύθυνοι Τομέων και Υπεύθυνοι Συντονισμού Δραστηριοτήτων Η κατηγοριοποίηση των θέσεων γίνεται από την Εταιρεία, κατά την απόλυτη κρίση της, βάση των εκάστοτε επιχειρησιακών της αναγκών και λαμβάνοντας υπόψιν: τα καθήκοντα της θέσης, την απαραίτητη για την άσκηση των καθηκόντων εκπαίδευση και τεχνογνωσία, το επίπεδο ευθύνης που προκύπτει από τη διαχείριση ανθρώπων-πόρων. Η κατηγοριοποίηση των θέσεων επικαιροποιείται κατά τακτά χρονικά διαστήματα.

Άρθρο 3. Κριτήρια για την ένταξη νεοπροσληφθέντος σε οικογένεια θέσεων και μισθολογικό κλιμάκιο

Η ένταξη ενός νεοπροσλαμβανομένου σε μία από τις οικογένειες θέσεων γίνεται λαμβάνοντας υπόψιν τη θέση την οποία θα καλύψει. Η ένταξη σε ένα από τα προβλεπόμενα μισθολογικά κλιμάκια της οικογένειας θέσεων γίνεται κατά την κρίση της Εταιρείας λαμβάνοντας υπόψιν και την πρότερη εργασιακή εμπειρία (ίδια ή συναφή) και τεχνογνωσία του νεοπροσλαμβανομένου.

Άρθρο 4 . Ένταξη Προσωπικού σε κλιμάκιο

Ο εργαζόμενος που εντάσσεται, σύμφωνα με τη παρούσα, σε μία οικογένεια θέσεων και σε ένα από τα μισθολογικά κλιμάκια του συστήματος κατηγοριοποίησης έχει δικαίωμα στην λήψη των αποδοχών που προβλέπει η παρούσα σύμβαση για την οικογένεια θέσεων και το μισθολογικό κλιμάκιο στο οποίο εντάχθηκε. Εφόσον ο εργαζόμενος τη στιγμή της κατάταξης του λαμβάνει αποδοχές υπέρτερες των προβλεπομένων από την παρούσα, το επιπλέον ποσό θα διατηρηθεί ως προσωπική θετική διαφορά.

Ενότητα Β. Περιγραφή Θέσεων

Άρθρο 5. Οικογένεια Α: Υπάλληλοι – Ειδικοί

α. Υπάλληλοι

Στην οικογένεια θέσεων Α, **Υπάλληλοι** νοούνται οι εργαζόμενοι στους οποίους ανατίθενται διακριτές εργασίες σε εφαρμογή συγκεκριμένων διαδικασιών - οδηγιών,

για την εκτέλεση των οποίων απαιτούνται βασικές θεωρητικές ή/και πρακτικές γνώσεις και συγκεκριμένες δεξιότητες, στο πλαίσιο του αντικειμένου απασχόλησης.
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ: εκτέλεση τεχνικών και διοικητικών δραστηριοτήτων, κυρίως εκτελεστικής φύσεως, που διεκπεραιώνονται βάσει επαγγελματικών γνώσεων που μπορούν να αποκτηθούν κατά την εργασία εντός σχετικά μικρού χρονικού διαστήματος.

ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ: στο πλαίσιο των εργασιών που έχουν ανατεθεί, βάσει οδηγιών και εντός του πλαισίων τυποποιημένων διαδικασιών και προκαθορισμένων χρονικών ορίων.

ΕΥΘΥΝΗ: για την ορθή εκτέλεση και εφαρμογή των οδηγιών, διαδικασιών, κανόνων και την επίτευξη του προβλεπόμενου αποτελέσματος των ανατεθέντων εργασιών.

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: πρόσβαση στα δεδομένα που απαιτούνται για την εκτέλεση των ανατεθέντων εργασιών, με χρήση και ανταλλαγή τους όπου και όπως προβλέπεται από τις σχετικές διαδικασίες, οδηγίες, κανόνες.

ΓΝΩΣΕΙΣ/ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ: μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (θεωρητική, πρακτική, επαγγελματική) ή ισοδύναμη πρακτική εμπειρία και επαγγελματικές δεξιότητες.

β. Ειδικοί

Στην οικογένεια θέσεων Α, **Ειδικοί** νοούνται οι εργαζόμενοι στους οποίους ανατίθενται εξειδικευμένες εργασίες, για την εκτέλεση των οποίων απαιτούνται πιο διευρυμένες θεωρητικές ή/και πρακτικές γνώσεις και δεξιότητες, στο πλαίσιο του αντικειμένου απασχόλησης και των σχετικών διαδικασιών-οδηγιών.
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ: εκτέλεση εξειδικευμένων τεχνικών και διοικητικών δραστηριοτήτων, εκτελεστικής και μή φύσεως, που διεκπεραιώνονται βάσει εξειδικευμένων επαγγελματικών γνώσεων, τεχνογνωσίας που αποκτώνται μετά από σημαντικό χρονικό διάστημα επαγγελματικής εμπειρίας.

ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ: σχετική ευελιξία, εντός του πλαισίου τυποποιημένων διαδικασιών και προκαθορισμένων χρονικών ορίων, στη χρήση εργαλείων-πόρων-μέσων, αναφέροντας και λαμβάνοντας οδηγίες για τη διαχείριση περιπτώσεων που δεν συνάδουν με συνήθεις-τυποποιημένες πρακτικές.

ΕΥΘΥΝΗ: για το προβλεπόμενο αποτέλεσμα, ποσοτικό-ποιοτικό, των ανατεθέντων εργασιών.

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: πρόσβαση σε πολλαπλά δεδομένα και πληροφορίες που απαιτούνται για την ολοκλήρωση των ανατεθέντων εργασιών, με χρήση και ανταλλαγή τους όπου και όπως προβλέπεται από τις σχετικές διαδικασίες, οδηγίες, κανόνες.

ΓΝΩΣΕΙΣ/ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ: Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (θεωρητική, πρακτική, επαγγελματική) ή και τριτοβάθμια ανώτερη εκπαίδευση ή στοχευμένη πρακτική εμπειρία και επαγγελματικές δεξιότητες.

Άρθρο 6. Οικογένεια Β: Συντονιστές – Υπεύθυνοι Διεργασίας

α. Συντονιστές

Στην οικογένεια θέσεων Β, **Συντονιστές** νοούνται οι εργαζόμενοι οι οποίοι, πέραν του πάγιου καθήκοντος ανάδειξης προς τους ιεραρχικούς τους προϊσταμένους κάθε περίπτωσης μή συμμόρφωσης που έρχεται στην αντίληψή τους, ασκούν καθήκοντα συντονισμού συγκεκριμένων λειτουργιών, περιλαμβανομένου του συντονισμού ή/και ελέγχου εργασιών άλλων συνεργατών.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ: άσκηση σύνθετων, εξειδικευμένων καθηκόντων, τεχνικών ή/και διοικητικών, που απαιτούν υψηλό βαθμό τεχνογνωσίας και εξειδικευμένης επαγγελματικής εμπειρίας και συνήθως περιλαμβάνουν το συντονισμό και καθοδήγηση άλλων συνεργατών.

ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ: καθορισμένα περιθώρια αυτονομίας στο συντονισμό ανθρώπων-μέσων-πόρων, εντός του πλαισίου των σχετικών διαδικασιών και σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες των υπευθύνων τομέων/υπευθύνων συντονισμού δραστηριοτήτων.

ΕΥΘΥΝΗ: για το αναμενόμενο αποτέλεσμα των ασκούμενων καθηκόντων, σε συνάρτηση με τις εκάστοτε οριζόμενες χρονικές, ποσοτικές και ποιοτικές παραμέτρους που αφορούν τις δραστηριότητες που ασκεί ή/και συντονίζει.

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: χρήση και επεξεργασία σύνθετων δεδομένων και πληροφοριών, εντός του πλαισίου της αυτονομίας και ευθύνης των καθηκόντων που ασκεί.

ΓΝΩΣΕΙΣ/ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ: Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ανώτερη ή ανώτατη), υψηλό επίπεδο κατάρτισης (θεωρητικής, πρακτικής, επαγγελματικής) ή/και πολυετή εμπειρία/εξειδίκευση στο εύρος των καθηκόντων που ασκεί.

β. Υπεύθυνοι Διεργασίας

Στην οικογένεια θέσεων Β, **Υπεύθυνοι Διεργασίας** νοούνται οι εργαζόμενοι οι οποίοι, πέραν του πάγιου καθήκοντος ανάδειξης προς τους ιεραρχικούς τους προϊσταμένους κάθε περίπτωσης μή συμμόρφωσης που έρχεται στην αντίληψή τους, ασκούν καθήκοντα με ευθύνη συντονισμού διεργασιών-λειτουργιών βαρύνουσας σημαντικότητας για την επιχειρησιακή λειτουργία.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ: προγραμματισμός, συντονισμός, εκπόνηση, διαχείριση-έλεγχος προβλεπόμενων από τις διεργασίες/λειτουργίες ενεργειών για την επίτευξη των ανατιθέμενων στόχων

ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ: εντός του πλαισίου των σχετικών διαδικασιών-οδηγιών, σχετική διακριτική ευχέρεια για την κατάρτιση, προγραμματισμό, υλοποίηση και προσαρμογή του προγράμματος δράσεων στην περιοχή ευθύνης, διασφαλίζοντας την εναρμόνιση με τις άλλες λειτουργίες της Διεύθυνσης και της Εταιρείας.

ΕΥΘΥΝΗ: Υπεύθυνος για το αναμενόμενο αποτέλεσμα, σε συνάρτηση με τις εκάστοτε οριζόμενες χρονικές, ποσοτικές και ποιοτικές παραμέτρους που αφορούν τις δραστηριότητες που ασκεί ή/και συντονίζει. Υπεύθυνος για την κατάρτιση και υποβολή στο Διευθυντή προτάσεων για την αντιμετώπιση μή συμμορφώσεων, για την επίλυση προβλημάτων και για τη βελτίωση υπαρχόντων διαδικασιών-οδηγιών-πολιτικών-πρακτικών της Διεύθυνσης ή και τη δημιουργία νέων. Υπεύθυνος, όπου εφαρμόζεται, για τη διαχείριση στην περιοχή ευθύνης των συμβάσεων προμηθειών της Διεύθυνσης.

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: εντός του πλαισίου της αυτονομίας και ευθύνης των καθηκόντων που ασκεί, χρησιμοποιεί, επεξεργάζεται, αναλύει σύνθετες και

διαφοροποιημένες μεταξύ τους πληροφορίες και δεδομένα, με στόχο την επίτευξη των στόχων της Διεύθυνσης.

ΓΝΩΣΕΙΣ/ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ: Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ανώτερη ή ανώτατη), υψηλό υπόβαθρο κατάρτισης (θεωρητικής, πρακτικής, επαγγελματικής) και τεχνογνωσίας σε συνδυασμό με επαγγελματική εμπειρία και γνώση επιχειρησιακών διεργασιών και τεχνολογιών στο αντικείμενο ενασχόλησης.

Άρθρο 7. Οικογένεια Γ: Υπεύθυνοι Τομέων – Υπεύθυνοι Συντονισμού Δραστηριοτήτων

α. Υπεύθυνοι Τομέων

Στην οικογένεια θέσεων Γ, **Υπεύθυνοι Τομέων** νοούνται οι εργαζόμενοι οι οποίοι, πέραν του πάγιου καθήκοντος ανάδειξης προς τους ιεραρχικούς τους προϊσταμένους κάθε περίπτωσης μή συμμόρφωσης που έρχεται στην αντίληψή τους, ασκούν καθήκοντα διαχείρισης των διεργασιών του τομέα, όπως αυτές ορίζονται από την οργανωτική δομή της Διεύθυνσης και της Εταιρείας, οι οποίες συμβάλλουν άμεσα ή έμμεσα στα οικονομικά αποτελέσματα και την τήρηση των ρυθμιστικών και άλλων υποχρεώσεων της Εταιρείας.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ: προγραμματισμός, διαχείριση, συντονισμός, εκπόνηση, έλεγχος προβλεπόμενων από τις διεργασίες της περιοχής ευθύνης ενεργειών για την επίτευξη των ανατιθέμενων στόχων και συμμετοχή σε έργα, όπως ανατίθενται από το Διευθυντή.

ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ: εντός του πλαισίου των σχετικών διαδικασιών, των κατευθυντήριων οδηγιών του Διευθυντή και των οριζόμενων από την Εταιρεία χρονοδιαγραμμάτων/αναφορών, διακριτική ευχέρεια για την κατάρτιση, προγραμματισμό, υλοποίηση και προσαρμογή του προγράμματος δράσεων στην περιοχή ευθύνης, διασφαλίζοντας την εναρμόνιση με τις άλλες λειτουργίες της Διεύθυνσης και της Εταιρείας.

ΕΥΘΥΝΗ: Υπεύθυνος για την επίτευξη των οριζόμενων στόχων και του αναμενόμενου αποτελέσματος, σε συνάρτηση με τις εκάστοτε οριζόμενες χρονικές, ποσοτικές και ποιοτικές παραμέτρους που αφορούν τις δραστηριότητες, που ασκεί ή/και συντονίζει

(του ιδίου ή/και τυχόν συνεργατών για τους οποίους έχει την ιεραρχική ευθύνη). Υπεύθυνος για την κατάρτιση και υποβολή στο Διευθυντή προτάσεων για την αντιμετώπιση μή συμμορφώσεων, για την επίλυση προβλημάτων και για τη βελτίωση υπαρχόντων διαδικασιών-οδηγιών-πολιτικών-πρακτικών της Διεύθυνσης ή και τη δημιουργία νέων. Υπεύθυνος για την κατάρτιση και υποβολή προς το Διευθυντή προτάσεων σχετικών με τον προϋπολογισμό, πολυετή σχεδιασμό (και τις αναθεωρήσεις τους) της Διεύθυνσης. Υπεύθυνος για την επίτευξη των οριζόμενων βραχυπρόθεσμων και μεσοπρόθεσμων στόχων της Διεύθυνσης. Υπεύθυνος για τη συνεργασία και την προαγωγή της συνεργασίας μεταξύ όλων των τομέων και Διευθύνσεων της Εταιρείας, στην κατεύθυνση της επίτευξης των Εταιρικών στόχων. Υπεύθυνος για τη διευκόλυνση της διάχυσης γνώσης μεταξύ των συνεργατών του καθώς και για την υποστήριξη και καθοδήγησή τους με στόχο την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Υπεύθυνος, όταν ορίζεται από το Διεύθυντή, για την εκπροσώπηση/συμμετοχή της Διεύθυνσης σε έργα και δράσεις. Υπεύθυνος, όπου εφαρμόζεται, για τη διαχείριση στην περιοχή ευθύνης των συμβάσεων προμηθειών της Διεύθυνσης.

ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: εντός του πλαισίου της αυτονομίας και ευθύνης των καθηκόντων που ασκεί, έχει πρόσβαση, χρησιμοποιεί, επεξεργάζεται, αναλύει σύνθετες και διαφοροποιημένες μεταξύ τους εταιρικές πληροφορίες και δεδομένα, με στόχο την επίτευξη των στόχων του τομέα και της Διεύθυνσης.

ΓΝΩΣΕΙΣ/ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ: τριτοβάθμια εκπαίδευση (ανώτερη ή ανώτατη), υψηλό υπόβαθρο κατάρτισης (θεωρητικής, πρακτικής, επαγγελματικής) και τεχνογνωσίας σε συνδυασμό με πολυετή επαγγελματική εμπειρία, γνώση τεχνολογιών και επιστημονικών εξελίξεων στο αντικείμενο ενασχόλησης, γνώση των επιχειρησιακών διεργασιών της Διεύθυνσης και κατανόηση ευρύτερα των επιχειρησιακών διεργασιών της Εταιρείας.

β. Υπεύθυνοι Συντονισμού Δραστηριοτήτων Περιοχής

Στην οικογένεια θέσεων Γ, **Υπεύθυνοι Συντονισμού Δραστηριοτήτων Περιοχής** νοούνται οι εργαζόμενοι οι οποίοι, πέραν των όσων αναφέρονται παραπάνω για τους Υπευθύνους Τομέων, έχουν το ρόλο υποστήριξης Διευθυντών των εμπλεκόμενων

Διευθύνσεων στο συντονισμό του εύρους των δραστηριοτήτων της εκάστοτε Διεύθυνσης σε μία εκ των περιοχών.

Άρθρο 8. Μισθολογική Εξέλιξη

1. Ο εργαζόμενος πρέπει να απασχολείται σε καθήκοντα για τα οποία έχει προσληφθεί. Εφόσον του ανατεθούν ανώτερα καθήκοντα για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 6 μηνών, αποκτά δικαίωμα κατάταξης, όπου απαιτείται, στην οικογένεια θέσεων στην οποία ανήκει η θέση τα καθήκοντα της οποίας ασκεί. Εξαίρεση αποτελεί η ανάθεση νέων καθηκόντων σε περίπτωση αντικατάστασης ενός εργαζομένου που βρίσκεται σε άδεια ασθενείας, άδεια λοχείας/μητρότητας ή μακροχρόνια άδεια άνευ αποδοχών. Σε κάθε περίπτωση, η αλλαγή της θέσης ή οικογένειας θέσης, με αντίστοιχη προσαρμογή μισθολογικού κλιμακίου, είναι αυτόματη με την πάροδο 24 μηνών από την ανάθεση ανώτερων καθηκόντων.
2. Σε περίπτωση μεικτών καθηκόντων, εξαιρουμένης επανεκπαίδευσης ή άλλης προσωρινής κατάστασης, η κατάταξη σε μισθολογικό κλιμάκιο θα πραγματοποιηθεί λαμβάνοντας υπόψιν την κύρια δραστηριότητα, όσον αφορά τον χρόνο απασχόλησης του εργαζομένου, ή εστιάζοντας στο πιο σημαντικό από τα καθήκοντά του.
3. Κάθε εργαζόμενος μπορεί να εξελιχθεί μισθολογικά με απόφαση του Γενικού Διευθυντή, ύστερα από εισήγηση του οικείου Διευθυντή του εργαζομένου ή και του Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού .

Οι απαραίτητες προϋποθέσεις για να προταθεί ένας εργαζόμενος για μισθολογική εξέλιξη είναι:

- Να έχει συμπληρώσει τουλάχιστον ένα (1) έτος υπηρεσίας στο οικείο κλιμάκιο,
- Να έχει λάβει δύο συνεχόμενα έτη εξαιρετική αξιολόγηση απόδοσης
- Να έχει λάβει τρία συνεχόμενα έτη πολύ καλή αξιολόγηση απόδοσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Μισθολογικές διατάξεις

Άρθρο 1. Βασικός μισθός κλιμακίου

Με τον όρο βασικός μισθός κλιμακίου νοείται το ποσό που αντιστοιχεί σε κάθε ένα από τα προβλεπόμενα από την παρούσα μισθολογικά κλιμάκια, ανά οικογένεια θέσεων.

Άρθρο 2. Βασικός Μισθός εργαζομένου

Με τον όρο βασικός μισθός εργαζομένου νοείται το ποσό που προκύπτει από το άθροισμα του βασικού μισθού του μισθολογικού του κλιμακίου, του επιδόματος προϋπηρεσίας και του παράγοντα απόδοσης, όπως είχε προσδιοριστεί έως την 31/12/2014.

Άρθρο 3. Υπολογισμός άλλων επιδομάτων

Ο υπολογισμός των άλλων επιδομάτων (ήτοι γάμου, τέκνων, τίτλου σπουδών κλπ.) που προβλέπονται από την παρούσα γίνεται με βάση τον βασικό μισθό του εργαζόμενου.

Άρθρο 4. Συνολικός μισθός εργαζομένου

Συνολικός μισθός κάθε εργαζομένου υπαγόμενου στην παρούσα είναι το ποσό που προκύπτει από το άθροισμα του βασικού μισθού του εργαζομένου και των επιδομάτων που προβλέπονται από την παρούσα σύμβαση. Τυχόν υπάρχουσες οικειοθελείς παροχές που χορηγούνται επιπλέον των συνολικών μισθών που προκύπτουν από την εφαρμογή της παρούσης, δεν συμψηφίζονται από μελλοντικές αυξήσεις και διατηρούνται ως θετική διαφορά.

Άρθρο 5 . Μισθολογικά κλιμάκια

Με την έναρξη ισχύος της παρούσης οι βασικοί μισθοί των μισθολογικών κλιμακίων κάθε οικογένειας θέσεων ορίζονται ως εξής:

Οικογένεια Θέσεων Α					
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ - ΕΙΔΙΚΟΙ					
Μισθολογικά Κλιμάκια & Βασικοί Μισθοί					
Α1	750	**Α13**	1201	**Α25**	1922
Α2	780	**Α14**	1249	**Α26**	1999
Α3	811	**Α15**	1299	**Α27**	2079
Α4	844	**Α16**	1351	**Α28**	2163
Α5	877	**Α17**	1405	**Α29**	2249
Α6	912	**Α18**	1461	**Α30**	2339
Α7	949	**Α19**	1519	**Α31**	2433
Α8	987	**Α20**	1580	**Α32**	2530
Α9	1026	**Α21**	1643	**Α33**	2631
Α10	1067	**Α22**	1709	**Α34**	2736
Α11	1110	**Α23**	1777	**Α35**	2846
Α12	1155	**Α24**	1849	**Α36**	2960

Οικογένεια Θέσεων Β					
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΕΣ - ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΔΙΕΡΓΑΣΙΑΣ					
Μισθολογικά Κλιμάκια & Βασικοί Μισθοί					
Β1	1100	**Β9**	1505	**Β17**	2060
Β2	1144	**Β10**	1566	**Β18**	2143
Β3	1190	**Β11**	1628	**Β19**	2228
Β4	1237	**Β12**	1693	**Β20**	2318
Β5	1287	**Β13**	1761	**Β21**	2410
Β6	1338	**Β14**	1832	**Β22**	2507
Β7	1392	**Β15**	1905	**Β23**	2607
Β8	1448	**Β16**	1981	**Β24**	2711

Οικογένεια Θέσεων Γ					
ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ: ΤΟΜΕΩΝ - ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΠΕΡΙΟΧΗΣ					
Μισθολογικά Κλιμάκια & Βασικοί Μισθοί					
Γ1	1400	**Γ9**	1916	**Γ17**	2622
Γ2	1456	**Γ10**	1993	**Γ18**	2727
Γ3	1514	**Γ11**	2072	**Γ19**	2836
Γ4	1575	**Γ12**	2155	**Γ20**	2950
Γ5	1638	**Γ13**	2241	**Γ21**	3068
Γ6	1703	**Γ14**	2331	**Γ22**	3190
Γ7	1771	**Γ15**	2424	**Γ23**	3318
Γ8	1842	**Γ16**	2521	**Γ24**	3451

Άρθρο 6. Επιδόματα

6.1. Επίδομα προϋπηρεσίας

Το επίδομα προϋπηρεσίας αναγνωρίζεται, ανά οικογένεια θέσεων, ως σταθερό ποσό σύμφωνα με τα έτη προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες τα οποία η Εταιρεία θεωρεί συναφή και έως το συνολικό μέγιστο αριθμό των 12 ετών προϋπηρεσίας. Συγκεκριμένα:

Οικ. Θέσεων	Έτη Προϋπηρεσίας						
	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10	11-12
Α	-	25 €	50 €	80 €	105 €	135 €	165 €
Β	-	35 €	60 €	95 €	120 €	150 €	185 €
Γ	-	50 €	75 €	105 €	145 €	185 €	225 €

6.1.1. Η προϋπηρεσία αποδεικνύεται με Υπεύθυνη Δήλωση του εργαζομένου συνοδευόμενη από τα απαραίτητα πιστοποιητικά των εργοδοτών στους οποίους εργάστηκε και με βεβαίωση ενσήμων από τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης.

6.1.2 Η υποχρέωση χορήγησης του ανωτέρου επιδόματος γεννάται από τη στιγμή παράδοσης στην Εταιρεία των προαναφερθέντων πιστοποιητικών/βεβαιώσεων.

6.2 Παράγοντας Απόδοσης 31/12/2014

Για το σκοπό εισαγωγής από 01/01/2018 του συστήματος κατηγοριοποίησης και μισθολογικών κλιμακίων βάσει οικογενειών θέσεων, τα ποσά του παράγοντα απόδοσης όπως είχαν διαμορφωθεί στις 31/12/2014, στρογγυλοποιήθηκαν προς τα πάνω ανά την πλησιέστερη βαθμίδα 5 ευρώ.

6.3 Επίδομα γάμου

Στους έγγαμους, χήρους, διαζευγμένους ή με σύμφωνο συμβίωσης εργαζομένους χορηγείται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10% επί του βασικού μισθού του εργαζομένου.

6.4 Επίδομα Τέκνων

Στους εργαζομένους με τέκνα ηλικίας μέχρι 18 ετών ή μέχρι 25 ετών εφόσον σπουδάζουν, χορηγείται επίδομα τέκνων 5% για κάθε τέκνο. Όταν τα τέκνα συμπληρώσουν τις προαναφερθείσες ηλικίες, το επίδομα παύει να χορηγείται.

Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται επί του βασικού μισθού του εργαζομένου.

Το επίδομα τέκνων χορηγείται και στους χήρους, διαζευγμένους ή άγαμους γονείς εφόσον έχουν την επιμέλεια τέκνου.

6.5 Επίδομα Τίτλου Σπουδών

Στους κατόχους τίτλων σπουδών από Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. της ημεδαπής ή αναγνωρισμένου ισότιμου τίτλου της αλλοδαπής, χορηγείται επίδομα τίτλου σπουδών ως ποσοστό επί του βασικού μισθού του εργαζομένου και συγκεκριμένα:

Για τίτλους ΤΕΙ: 13%,

Για τίτλους ΑΕΙ: 18%,

Για Μεταπτυχιακούς τίτλους: 5%.

Το επίδομα τίτλου σπουδών αναγνωρίζεται από την κατάθεση των απαραίτητων δικαιολογητικών.

6.6 Επίδομα επιφυλακής (απλής ετοιμότητας)

Προκειμένου να διασφαλιστεί η έκτακτη επέμβαση, η λειτουργική συνέχεια των υπηρεσιών, καθώς και η ασφάλεια των εγκαταστάσεων, έχει θεσπιστεί το επίδομα επιφυλακής (απλής ετοιμότητας). Οι κανόνες οργάνωσης και διάρθρωσης της υπηρεσίας επιφυλακής καθορίζονται από την Εταιρεία. Οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν στην υπηρεσία επιφυλακής ενημερώνονται τακτικά μέσω σχετικής εντολής καθηκόντων.

Για κάθε ημέρα εκτέλεσης υπηρεσίας επιφυλακής θα καταβάλλονται τα εξής ποσά:

22€: 1ο Επίπεδο Επιφυλακής – Τεχνικός Έκτακτης Επέμβασης

23€: 2ο Επίπεδο Επιφυλακής – Επιχειρησιακός Τεχνικός Έκτακτης Επέμβασης

24€: 3ο Επίπεδο Επιφυλακής – Επιχειρησιακός Τεχνικός Υπεύθυνος Έκτακτης Επέμβασης.

6.7 Επίδομα μετακίνησης

Στους εργαζομένους οι οποίοι, λόγω αποδεδειγμένων αναγκών οργανωτικής, παραγωγικής και τεχνικής φύσεως και κατόπιν έγγραφης εγκρίσεως του αρμόδιου Διευθυντή, απασχολούνται εκτός των ορίων της αδείας λειτουργίας της Εταιρείας,

καταβάλλεται επίδομα 20 € την ημέρα, εφόσον παραμένουν τουλάχιστον 4 ώρες στον άλλο τόπο εργασίας.

Στους εργαζομένους οι οποίοι κατόπιν έγγραφης εγκρίσεως του αρμόδιου Διευθυντή, για την κάλυψη αποδεδειγμένων αναγκών οργανωτικής, παραγωγικής και τεχνικής φύσεως μετακινούνται μεταξύ περιοχής Θεσσαλονίκης και περιοχής Θεσσαλίας καταβάλλεται επίδομα 20 € την ημέρα, εφόσον παραμένουν τουλάχιστον 4 ώρες στον άλλο τόπο εργασίας.

Επίσης, στους εργαζομένους οι οποίοι, κατόπιν έγγραφης εγκρίσεως του αρμόδιου Διευθυντή, για την κάλυψη αποδεδειγμένων αναγκών οργανωτικής, παραγωγικής και τεχνικής φύσεως μετακινούνται μεταξύ νομών περιοχής Θεσσαλίας καταβάλλεται επίδομα 10 € την ημέρα, εφόσον παραμένουν τουλάχιστον 6 ώρες σε άλλο τόπο εργασίας.

Το προαναφερθέν επίδομα δεν καταβάλλεται για τις ημερήσιες μετακινήσεις υπαλλήλων μεταξύ της κατοικίας τους και του τόπου εργασίας τους.

Το ανωτέρω επίδομα καταβάλλεται στους εργαζομένους πλέον των δαπανών στις οποίες υποβλήθηκαν κατά την παραπάνω εργασία, οι οποίες τους αποδίδονται με την προσκόμιση των σχετικών παραστατικών.

6.8 Επίδομα Θέσης Υπεύθυνου

Με την εισαγωγή από 01/01/2018 του συστήματος κατηγοριοποίησης βάσει οικογενειών θέσεων, οι βασικοί μισθοί των οικογενειών θέσεων Β & Γ ενσωματώνουν το επίδομα θέσης υπευθύνου, το οποίο στο εξής δεν θα υφίσταται ως διακριτό επίδομα.

6.9 Επίδομα Ελέγχου

Χορηγείται επίδομα ελέγχου στους κατόχους των θέσεων στις οποίες η Εταιρεία, βάσει σχετικών κανονισμών/ΦΕΚ (ήτοι Κανονισμός Έργων, Κανονισμός Εγκαταστάσεων Φυσικού Αερίου, Κανονισμός Λειτουργίας και Συντήρησης Δικτύων Διανομής Μέσης Πίεσης Φυσικού Αερίου), έχει αναθέσει τον έλεγχο και την παρακολούθηση των εργασιών της στο πεδίο.

Οι προαναφερθείσες θέσεις, κατά την υπογραφή της παρούσης, είναι:

Ομάδα 1: Ελεγκτές Εργασιών, Ελεγκτές Εσωτερικών Εγκαταστάσεων.

Ομάδα 2: Υπεύθυνοι τομέων: Κατασκευών, Ελέγχων Εσωτερικών Εγκαταστάσεων, Συντήρησης Δικτύου Μέσης-Χαμηλής Πίεσης, Λειτουργίας Δικτύου.

Ομάδα 3: Υπεύθυνοι Συντονισμού Δραστηριοτήτων Περιοχής: Κατασκευών, Λειτουργίας & Συντήρησης Δικτύου.

Το επίδομα ελέγχου χορηγείται ως σταθερό ποσό σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

Ομάδες Θέσεων	Επίδομα Ελέγχου
Ομάδα 1	80 €
Ομάδα 2	120 €
Ομάδα 3	160 €

Άρθρο7 . Επιδόματα εορτών - Αδείας

7.1 Το επίδομα Χριστουγέννων ανέρχεται σε ένα μηνιαίο μισθό και το δικαιούνται στο σύνολό του οι εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν από την 1η Μαΐου έως την 31η Δεκεμβρίου εκάστου έτους. Σε περίπτωση που η διάρκεια της απασχόλησης είναι μικρότερη από την παραπάνω περίοδο, οι εργαζόμενοι δικαιούνται την αναλογία του Επιδόματος Χριστουγέννων. Σε κάθε περίπτωση, για τον υπολογισμό του επιδόματος εφαρμόζεται η ισχύουσα νομοθεσία. Ημέρα καταβολής του είναι η 15η Δεκεμβρίου εκάστου έτους.

7.2 Το επίδομα Πάσχα ανέρχεται σε μισό μισθό και το δικαιούνται στο σύνολό του οι εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν από την 1η Ιανουαρίου έως την 30η Απριλίου εκάστου έτους. Σε περίπτωση που η διάρκεια της απασχόλησης είναι μικρότερη από την παραπάνω περίοδο, οι εργαζόμενοι δικαιούνται την αναλογία του Επιδόματος Πάσχα. Σε κάθε περίπτωση, για τον υπολογισμό του επιδόματος εφαρμόζεται η ισχύουσα νομοθεσία. Ημέρα καταβολής του είναι η Τετάρτη πριν από τη Μεγάλη Εβδομάδα εκάστου έτους.

7.3 Το επίδομα Αδείας ανέρχεται σε μισό μισθό και το δικαιούνται στο σύνολό του οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν, ανάλογα με τον χρόνο εργασίας τους, ολόκληρη την άδεια τους. Σε περίπτωση που η διάρκεια της απασχόλησης δεν δικαιολογεί την λήψη ολόκληρης της κανονικής αδείας αλλά αναλογία αυτής, το Επίδομα Αδείας

καταβάλλεται βάσει αυτής της αναλογίας. Σε κάθε περίπτωση, για τον υπολογισμό του επιδόματος εφαρμόζεται η ισχύουσα νομοθεσία. Το επίδομα αδείας καταβάλλεται την 27η Ιουνίου εκάστου έτους, το αργότερο δε έως την 5η ημέρα του επόμενου μήνα.

Άρθρο 8. Έκτακτη Αμοιβή Απόδοσης-Επίτευξης Στόχων

8.1. Αναγνώριση παραδειγματικής απόδοσης

Η Εταιρεία δύναται να χορηγεί έκτακτες αμοιβές σε εργαζομένους της οι οποίοι, βάσει της ετήσιας αξιολόγησής τους, επιδεικνύουν παραδειγματική απόδοση στην εκτέλεση των καθηκόντων τους ή/και στην ολοκλήρωση έργων που τους ανατίθενται.

8.2. Αναγνώριση επίτευξης στόχων

Η Εταιρεία δύναται επίσης να χορηγεί έκτακτες αμοιβές σε εργαζομένους ή ομάδες εργαζομένων της για την επίτευξη συγκεκριμένων ειδικών στόχων που εγκρίνει ο Γενικός Διευθυντής.

8.3. Προϋποθέσεις για την καταβολή έκτακτων αμοιβών

Βασική προϋπόθεση για την χορήγηση οποιωνδήποτε έκτακτων αμοιβών είναι τα θετικά οικονομικά αποτελέσματα της Εταιρείας κατά το εκάστοτε έτος αναφοράς, όπως θα κρίνονται από το Γενικό Διευθυντή.

8.4. Καταβολή

Έκτακτες αμοιβές, όπως ορίζονται παραπάνω, καταβάλλονται για την προηγηθείσα χρήση εντός του πρώτου ημίσεος του έτους.

8.5. Οικειοθελείς Παροχές

Οι προαναφερόμενες έκτακτες αμοιβές, όπως και οποιεσδήποτε άλλες παροχές της Εταιρείας προς οποιονδήποτε εργαζόμενο, οι οποίες δίδονται επιπλέον των προβλεπόμενων από κανονιστικές διατάξεις, ανεξάρτητα από την φύση τους, το λόγο καταβολής τους και την εφάπαξ ή επανειλημμένη έστω και για μεγάλο χρονικό διάστημα χορήγησή τους, δεν αποτελούν υποχρέωση της Εταιρείας προς τον εργαζόμενο, ούτε τακτικές αποδοχές του ή μέρος αυτών, αλλά συνιστούν πάντα

οικειοθελείς παροχές της Εταιρείας, τις οποίες δικαιούται να παύει, να μεταβάλλει ή να ανακαλεί οποτεδήποτε.

Άρθρο 9. Αποδοχές λογιστών, βοηθών λογιστών, μηχανικών

Στους λογιστές, βοηθούς λογιστές και μηχανικούς ΑΕΙ/ΤΕΙ, θα καταβάλλονται οι συνολικές αποδοχές που θα προκύπτουν από Συλλογικές Συμβάσεις (ομοιοεπαγγελματικές, κλαδικές, ΔΑ) Βιομηχανίας και η εφαρμογή των οποίων θα έχει καταστεί υποχρεωτική, εκτός εάν η παρούσα είναι ευνοϊκότερη.

Κατά την υπαγωγή τους στην παρούσα, το ελάχιστο κλιμάκιο κατάταξης των μηχανικών ΑΕΙ θα είναι το Α7 και των μηχανικών ΤΕΙ το Α3.

Άρθρο 10. Κοινωνικές Παροχές

Η Εταιρεία, πέραν των ανωτέρω, καταβάλει στους εργαζομένους της τις εξής κοινωνικής φύσεως παροχές:

10.1 Παροχή πρόσθετης Ιατροφαρμακευτικής Ασφάλισης

Η Εταιρεία θα παρέχει σε κάθε εργαζόμενο, μέσω ομαδικού ασφαλιστηρίου, πρόσθετη ιδιωτική ασφάλιση για νοσοκομειακή, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Το ενδεικτικό κόστος ανά εργαζόμενο και ανά έτος που θα καταβάλει η Εταιρεία θα είναι 250 € για την ιατροφαρμακευτική ασφάλιση.

Ένας εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την ένταξη και κάλυψη των εξαρτωμένων μελών του, όπως αυτή προβλέπεται από το ομαδικό ασφαλιστήριο. Από την 01/01/2018, η Εταιρεία καλύπτει το 50% του κόστους κάλυψης των εξαρτωμένων μελών που ένας εργαζόμενος εντάξει στο ομαδικό αυτό ασφαλιστήριο της Εταιρείας.

10.2 Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα

Η εταιρεία λειτουργεί ομαδικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης.

Από την 01/01/2020, το ποσοστό συμμετοχής της Εταιρείας ανέρχεται σε 4% και του εργαζομένου από 2% έως 5%, υπολογιζόμενης της εισφοράς επί των τακτικών μηνιαίων αποδοχών (μη περιλαμβανομένων πάσης φύσεως προσαυξήσεων και εργοδοτικών εισφορών). Ο υπολογισμός διενεργείται επί του συνόλου μισθών και επιδομάτων εορτών & αδείας.

10.3 Παροχή λόγω γάμου

Στον εργαζόμενο που τελεί γάμο ή συνάπτει σύμφωνο συμβίωσης καταβάλλεται εφάπαξ ποσό ύψους 300€. Εάν πρόκειται για σύναψη γάμου ή συμφώνου συμβίωσης μεταξύ δύο εργαζομένων της Εταιρείας, η εν λόγω παροχή θα χορηγηθεί στον έναν από τους δύο. Η παροχή αυτή χορηγείται άπαξ κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης.

10.4 Παροχή για τέκνα με αναπηρία

Η Εταιρεία καταβάλει στον εργαζόμενο που έχει παιδί με αναπηρία ή που πάσχει από χρόνια ή σοβαρή ασθένεια, τις δαπάνες για ιατρική παρακολούθηση ή περίθαλψη, μέχρι του ποσού των 300€ ετησίως. Για την χορήγηση της ανωτέρω οικονομικής ενίσχυσης απαιτείται η αναπηρία ή η νόσος να αποδεικνύεται από ιατρικά έγγραφα.

10.5 Διατακτικές Γεύματος

Στους εργαζόμενους θα καταβάλλεται διατακτική γεύματος αξίας 6€ για κάθε εργασθείσα ημέρα κατά την οποίαν απασχολήθηκαν τέσσερεις και πλέον ώρες.

10. 6 Ειδική Οικογενειακή Άδεια

Στους εργαζομένους οι οποίοι κληθούν να αντιμετωπίσουν ξαφνικό και ιδιαιτέρως σοβαρό πρόβλημα υγείας μέλους της άμεσης οικογενείας τους, το οποίο απαιτεί την άμεση και παρατεταμένη φυσική τους παρουσία, η Εταιρεία δύναται να χορηγήσει ειδική άδεια μετ' αποδοχών έως 10 ημέρες ετησίως.

10.7 Ειδική Οικονομική Ενίσχυση

Σε περιπτώσεις μακροχρόνιων απουσιών υπαλλήλων που υπερβαίνουν τον ένα μήνα και οι οποίες οφείλονται σε ατύχημα η βαριά ασθένεια η Εταιρεία δύναται με απόφαση του Γενικού Διευθυντή να αποφασίσει παροχή οικονομικής ενίσχυσης, οι όροι και οι προϋποθέσεις της οποίας θα ορίζονται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπόψιν το επίπεδο σοβαρότητος της κάθε περίπτωσης.

10.8 Βράβευση Τέκνων Υπαλλήλων

Στα τέκνα εργαζομένων που διακρίνονται για τις ακαδημαϊκές τους επιδόσεις (όπως αυτό ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία) στη μέση εκπαίδευση, καθώς και την τριτοβάθμια εκπαίδευση καταβάλλεται το ποσό των 300€ ετησίως.

10.9 Άδεια Ολιγόωρης Απουσίας

Η Εταιρεία έχει δικαίωμα, κατά την απόλυτη κρίση της, να χορηγήσει άδεια για ολιγόωρη απουσία με αποδοχές σε όποιον εργαζόμενο το ζητήσει με έγγραφη αίτησή του για τη διεκπεραίωση υποχρεώσεων που δεν δύνανται να ολοκληρωθούν σε εκτός ωραρίου χρόνο (π.χ. επίσκεψη σε τράπεζα, δημόσια αρχή). Η χορήγηση της άδειας δεν δημιουργεί όμοιο δικαίωμα σε οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο.

Η χρονική διάρκεια της ολιγόωρης άδειας δεν δύναται να ξεπερνά τις τέσσερις (4) ώρες ημερησίως, ενώ θα χορηγείται μέχρι έξι (6) φορές ετησίως σε κάθε εργαζόμενο, με συνολική διάρκεια που δεν θα ξεπερνά τις δώδεκα (12) ώρες.

Άδεια ολιγόωρης απουσίας δε θα χορηγείται στις ημιαργίες (Μεγάλη Πέμπτη, Παραμονή Χριστουγέννων, Παραμονή Πρωτοχρονιάς). Κατ' εξαίρεση και μόνο στις περιπτώσεις όπου ένας υπάλληλος έχει εξαντλήσει το δικαίωμα κανονικής αδείας, θα μπορεί να χορηγείται άδεια ολιγόωρης απουσίας την Παραμονή Χριστουγέννων ή την Παραμονή Πρωτοχρονιάς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ρυθμίσεις Χρόνου Εργασίας

Άρθρο 1. Ωράριο Εργασίας

Το ωράριο εργασίας καθορίζεται σε 40 ώρες την εβδομάδα, θα είναι συνεχές, σε καθεστώς πενθήμερης εργασίας, από Δευτέρα έως Παρασκευή. Εξαίρεση αποτελεί προσωπικό το οποίο για τις ανάγκες λειτουργίας και συντήρησης δικτύου ακολουθεί πρόγραμμα βαρδιών.

Άρθρο 2. Διαλείμματα εργασίας

Τα διαλείμματα εργασίας είναι αμειβόμενος χρόνος εργασίας και πραγματοποιούνται εντός του ημερησίου ωραρίου εργασίας, σύμφωνα με τις ανάγκες της Εταιρείας και τους ιδιαίτερους κανόνες ομαλής λειτουργίας της. Ανέρχονται σε 20 λεπτά ημερησίως και δεν δύνανται να συμπίπτουν με την έναρξη ή τη λήξη του ωραρίου εργασίας. Επιπρόσθετα, εργαζόμενοι με καθήκοντα πεδίου πραγματοποιούν τα διαλείμματα εργασίας τους, λαμβάνοντας υπόψη την ομαλή ροή των καθημερινών προγραμματισμένων εργασιών τους.

Άρθρο 3. Υπέρβαση του ωραρίου απασχόλησης

Η εκτέλεση καθηκόντων πέραν του κανονικού ωραρίου εργασίας πρέπει να αποτελεί εξαίρεση και επομένως να περιορίζεται στην περίπτωση πραγματικών επιχειρησιακών αναγκών.

Η έγκαιρη εκτέλεση των επιχειρησιακών λειτουργιών αποτελεί ευθύνη των Διευθύνσεων και των Τομέων, με διαρκή στόχο τη συνεχή μείωση της εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου.

Σε περίπτωση εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου πρέπει να υπάρχει προηγούμενη αίτηση και έγκριση αυτής από τις οικείες Διευθύνσεις εξαιρουμένων των αναγκών απρόσκοπτης λειτουργίας και ασφάλειας της Εταιρείας καθώς και της δημόσιας ασφάλειας. Ο εργαζόμενος δεν δύναται να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου χωρίς εύλογη αιτιολόγηση της αδυναμίας του. Η ενδεχόμενη εκτέλεση παράλληλης εργασίας από έναν υπάλληλο δεν αποτελεί εύλογο αίτιο άρνησης παροχής εργασίας πέραν του κανονικού ωραρίου, όταν αυτή ζητείται από την Εταιρεία. Η απασχόληση του προσωπικού καθ' υπέρβαση των εκάστοτε οριζόμενων από την κείμενη εργατική νομοθεσία συμβατικών και νομίμων χρονικών ορίων αμείβεται όπως ορίζει ο νόμος.

Άρθρο 4. Νυκτερινή Εργασία

Για κάθε ώρα νυκτερινής απασχόλησης ο εργαζόμενος θα αμείβεται με το συνολικό ωρομίσθιό του προσαυξημένο κατά 25%, όπως ο νόμος ορίζει. Σε περίπτωση που η νυκτερινή απασχόληση παρέχεται σε ημέρα αργίας, ο εργαζόμενος αμείβεται με προσαύξηση 100% επί του συνολικού ωρομισθίου του, όπως αυτό ορίζεται από την παρούσα ΕΣΣΕ.

Άρθρο 5. Αργίες-ημιαργίες έτους

Ως ημέρες αργίας για τους εργαζομένους στην Εταιρεία θεωρούνται οι κάτωθι αναφερόμενες:

- 1η Ιανουαρίου - Πρωτοχρονιά
- 6η Ιανουαρίου - Θεοφάνεια
- 25η Μαρτίου (εθνική εορτή)
- Καθαρά Δευτέρα (πρώτη ημέρα σαρακοστής)
- Μεγάλη Παρασκευή
- Μέγα Σάββατο
- Πάσχα
- Δευτέρα του Πάσχα
- 1η Μαΐου (εργατική πρωτομαγιά)
- Αγίου Πνεύματος
- 15η Αυγούστου - Κοίμηση της Θεοτόκου
- 28η Οκτωβρίου (εθνική εορτή)
- 25η Δεκεμβρίου – Χριστούγεννα
- 26η Δεκεμβρίου – δεύτερη ημέρα Χριστουγέννων
- Ημέρα εορτής του πολιούχου αγίου της πόλης, όπου παρέχει την εργασία του κάθε εργαζόμενος.

Ημιαργίες ονομάζονται οι ημέρες κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται κατ' έθιμον στο ήμισυ του κανονικού ωραρίου και είναι οι εξής:

- Μεγάλη Πέμπτη
- 24η Δεκεμβρίου - Παραμονή Χριστουγέννων31 Δεκεμβρίου – Παραμονή Πρωτοχρονιάς.

Άρθρο 6. Απασχόληση τις ημέρες αργιών

Για τον εργαζόμενο που απασχολείται κατά τις προβλεπόμενες από την παρούσα ημέρες αργιών προβλέπεται, πλην της χορήγησης ημέρας αναπληρωματικής ανάπαυσης σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, και προσαύξηση 75% επί του συνολικού του ωρομισθίου, όπως αυτό ορίζεται από την παρούσα ΕΣΣΕ, για κάθε ώρα απασχόλησης του.

Άρθρο 7. Άδειες Προσωπικού

Οι όροι των ΕΓΣΣΕ που ρυθμίζουν τις κατωτέρω άδειες εργαζομένων εφαρμόζονται και στους υπαγόμενους στην παρούσα. Συγκεκριμένα πρόκειται, ενδεικτικά, για τις ακόλουθες άδειες:

1. Άδεια μητρότητας (ΕΓΣΣΕ 9.6.1993 άρθρο 7 και ΕΓΣΣΕ 23.5.2000)
2. Γονική άδεια ανατροφής (ΕΓΣΣΕ 9.6.1993 άρθρο 8 , ΕΓΣΣΕ 1996-1997 άρθρο 10, Ν.4075/2012 άρθρο 50)
3. Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, ΕΓΣΣΕ 2002-2003, ΕΓΣΣΕ 21.3.1994 άρθρο 7)
4. Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000, άρθρο 8)
5. Άδεια γάμου και γεννήσεως τέκνου (ΕΓΣΣΕ 9.6.1993 άρθρο 6, ΕΓΣΣΕ 23.5.2000 άρθρο 10)
6. Άδεια για ασθένεια εξαρτωμένων μελών (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000, άρθρο 11, ΕΓΣΣΕ 2.4.2008, άρθρο 5)
7. Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις (ΕΓΣΣΕ 1996-1997 άρθρο 7, ΕΓΣΣΕ 1994 άρθρο 4, ΕΓΣΣΕ 1998 άρθρο 6, ΕΓΣΣΕ 23.5.2000)
8. Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 10)
9. Επιπλέον άδεια ανάπαυσης (ΕΓΣΣΕ 23.5.2000 άρθρο 6, ΕΓΣΣΕ 2.4.2008)
10. Ετήσια κανονική άδεια (ΕΓΣΣΕ 2002-2003)
11. Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 7)
12. Άδεια για μετάγγιση αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης (ΕΓΣΣΕ 2004-2005)
13. Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης (ΕΓΣΣΕ 2004-2005 άρθρο 12, Ν.4075/2012 άρθρο 51)
14. Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς (ΕΓΣΣΕ 2002-2003 άρθρο 9, ΕΓΣΣΕ 2010-2012 άρθρο 8)
15. Άδεια λόγω AIDS (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 11)
16. Άδεια απουσίας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης παιδιών (ΕΓΣΣΕ 2.4.2008 άρθρο 4)
17. Για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος χορηγείται στους υπαγομένους στην παρούσα άδεια μετ' αποδοχών η διάρκεια της οποίας είναι ανάλογη με την χιλιομετρική απόσταση του τόπου άσκησης του εκλογικού δικαιώματος και ορίζεται, από σχετική Υπουργική εγκύκλιο πριν τις εκλογές.
18. Στους υπαγόμενους στην παρούσα χορηγείται άδεια αιμοδοσίας μίας ημέρας ετησίως, μετ' αποδοχών μετά την προσκόμιση σχετικής βεβαίωσης.
19. Οι συνδικαλιστικές άδειες στα συνδικαλιστικά στελέχη που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται όπως αυτές προβλέπονται στην σχετική νομοθεσία.
20. Οι άδειες ασθενείας των υπαγομένων στην παρούσα χορηγούνται όπως προβλέπεται από την σχετική νομοθεσία, τις ΕΓΣΣΕ και την ενδεχόμενη υφιστάμενη επιχειρησιακή συνήθεια, εφόσον είναι ευνοϊκότερη.
21. Η ετήσια κανονική άδεια χορηγείται στους υπαγόμενους στην παρούσα όπως προβλέπεται από την σχετική νομοθεσία, τις ΕΓΣΣΕ και την ενδεχόμενη υφιστάμενη επιχειρησιακή πρακτική, εφόσον είναι ευνοϊκότερη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Τελικές Διατάξεις

Άρθρο 1.

Τυχόν καταβαλλόμενες αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους των υπό της παρούσης κατά περίπτωση καθοριζομένων δεν μειώνονται.

Άρθρο 2.

Η παρούσα σύμβαση αντικαθιστά τους όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Πρακτικών Συμφωνίας ή άλλων συλλογικών συμφωνιών και κάθε άλλης συμφωνίας μεταξύ της Εταιρείας και του επιχειρησιακού σωματείου.

Άρθρο 3.

Όλοι οι όροι των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που ρυθμίζουν θεσμικά θέματα όρων εργασίας, εφαρμόζονται και στους υπαγόμενους στην παρούσα.

Άρθρο 4

Η παρούσα σύμβαση ισχύει για το χρονικό διάστημα από 01/01/2022 έως 31/12/2022.

Άρθρο 5.

Η παρούσα συντάσσεται σε 3 όμοια πρωτότυπα και θα κατατεθεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, όπως ο νόμος ορίζει.

Άρθρο 6.

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 παρούσης ΕΣΣΕ.

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

ΤΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΑΕΡΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ Α.Ε.

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ

ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΑΕΡΙΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ



