ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΒΕΕ (ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ)

ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2022

Στον Υμηττό Αττικής σήμερα την 29/9/2022 συνήλθαν, οι :

Α) Η Ανώνυμη Εταιρεία με την επωνυμία **«ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»** και το διακριτικό τίτλο **«ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ»**, με την κατά νόμο ιδιότητά της ως καθολικής διαδόχου της εταιρείας με την επωνυμία **«ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»** και το διακριτικό τίτλο «ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ», εκ της διασπάσεως της οποίας συστάθηκε η νέα εταιρεία, δυνάμει της υπ' αριθ. 11753/16.09.2014 σύμβασης διάσπασης - σύστασης δύο νέων επωφελούμενων εταιρειών, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 6 και 7 του Ν. 4237/2014, της συμβολαιογράφου Αθηνών Μαρίνας Σταυριανού, που εδρεύει στον Υμηττό, στη οδό Ηλιουπόλεως 111, που εκπροσωπείται νόμιμα από το Διευθύνοντα Σύμβουλο κ. Κωστόπουλο Νικόλαο ο οποίος ενεργεί σύμφωνα με την υπ' αριθμό 183/07.07.2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Β) Το Επαγγελματικό Σωματείο με την επωνυμία **«ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΥΜΗΤΤΟΥ»**, που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο Ρίζο Παναγιώτη και τον Γενικό Γραμματέα Σαράντη Ιωάννη ,

Γ) Το Επαγγελματικό Σωματείο με την επωνυμία **«ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ & ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ (ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ) ΑΙΓΙΟΥ»**, που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο Σαζακλή Γεώργιο και το Γενικό Γραμματέα Μιχαλόπουλο Γεώργιο,

Δ) Το Επαγγελματικό Σωματείο με την επωνυμία **«ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΒΕΕ ΛΑΥΡΙΟΥ (ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ)»**, που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο Μακροδημήτρη Ευάγγελο και τον Γενικό Γραμματέα Τσιαούση Δημήτριο ,

Ε) Το Επαγγελματικό Σωματείο με την επωνυμία **«ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ & ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ (ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ) ΜΑΝΔΡΑΣ» και διακριτικό τίτλο «Η ΕΝΟΤΗΤΑ»**, που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο Μπόλο Γεώργιο και τον Γενικό Γραμματέα Παπαναστασίου Νικόλαο

με σκοπό να ρυθμίσουν συλλογικά τις συνθήκες και τους όρους εργασίας του Προσωπικού που απασχολείται στην εταιρεία, για την περίοδο από 01.01.2022 μέχρι 31.12.2022 στα πλαίσια της πολιτικής της Εταιρείας, όπως αυτή αποτυπώνεται στο άρθρο 9.2. «Σχέσεις με εργαζόμενους» του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της (ΦΕΚ 81/09.06.2021 - Τεύχος ΠΡΑ.Δ.Ι.Τ.),

Τα μέρη αποφάσισαν και συναποδέχθηκαν τα παρακάτω:

Άρθρο 1ο: Πεδίο Εφαρμογής.

Στη σύμβαση αυτή υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου με την Ανώνυμη Εταιρεία με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΝΩΝΥΜΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και το διακριτικό τίτλο «ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ» και εργάζονται σε αυτήν.

Άρθρο 2ο: Ρυθμίσεις για τη λύση της Σύμβασης Εργασίας

Εργαζόμενος στην εταιρεία, του οποίου λύεται η σχέση εργασίας, λαμβάνει ως αποζημίωση μέχρι του ποσού των 15.000,00 € ανάλογα με το χρόνο προϋπηρεσίας του. Η ανωτέρω αποζημίωση αποτελεί κληρονομιαία περιουσία και επάγεται στους κληρονόμους του θανόντος εργαζόμενου.

Σε περίπτωση θανάτου εργαζομένου καταβάλλεται από την Εταιρεία στον/στη σύζυγο και στα τέκνα του, η αποζημίωση, την οποία θα ελάμβανε ο θανών, εάν του καταγγελλόταν από την Εταιρεία η σύμβαση εργασίας του την ημέρα του θανάτου του.

Η εταιρεία δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας μετά από αίτηση του εργαζομένου, εφόσον αυτός πάσχει από σοβαρή ασθένεια, εξαιτίας της οποίας αδυνατεί να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του ή εάν επικαλείται σοβαρό ψυχικό

κλονισμό (π.χ. εξαιτίας αιφνίδιου θανάτου συγγενούς α' βαθμού), εφόσον τα παραπάνω πιστοποιούνται από έγγραφα νοσοκομείων ή υγειονομικών επιτροπών και μετά από σχετική εισήγηση του ιατρού εργασίας της Εταιρείας.

Στις περιπτώσεις αυτές ο εργαζόμενος δικαιούται την αποζημίωση, που ορίζει ο νόμος για καταγγελία της σύμβασης εργασίας του.

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου λόγω συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, οι εργαζόμενοι που καταλαμβάνονται από την παρούσα σύμβαση λαμβάνουν το 60% της αποζημίωσης που δικαιούνται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις για την απροειδοποίητη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και με ανώτατο όριο τα 15.000€.

Άρθρο 3ο : Διατακτική Χριστουγέννων, Πάσχα και Ιουλίου

Χορηγείται για το έτος 2022 διατακτική σε όλο το προσωπικό της εταιρείας ποσού διακοσίων πενήντα ευρώ (250,00 €) για τα Χριστούγεννα, ποσού διακοσίων πενήντα ευρώ (250,00 €) για το Πάσχα και ποσού διακοσίων πενήντα ευρώ (250,00 €) για τον μήνα Ιούλιο.

Άρθρο 4ο: Θεσμικές Παροχές

1. Οικονομική ενίσχυση γονέων τέκνων με Ειδικές Ανάγκες

Οι εργαζόμενοι που καταλαμβάνονται από την παρούσα σύμβαση και είναι γονείς τέκνων με ειδικές ανάγκες με ποσοστό άνω του πενήντα τοις εκατό (50%), πιστοποιούμενο με απόφαση της Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής, λαμβάνουν για το έτος 2022 ετήσια οικονομική ενίσχυση, εφάπαξ ή σε δύο (2) δόσεις των έξι (6) μηνών εκάστη, το ποσό των τριών χιλιάδων ευρώ (3.000,00 €) μικτά για κάθε τέκνο. Σε περίπτωση που εργάζονται στην εταιρεία και οι δύο γονείς, την οικονομική ενίσχυση δικαιούται μόνο ο ένας, ο οποίος καθορίζεται με κοινή δήλωσή τους. Έναρξη καταβολής της εν λόγω παροχής είναι η 1η Μαΐου.

2. Οικονομική ενίσχυση Εξόδων Βρεφονηπιακών και Παιδικών Σταθμών

μέχρι τη συμπλήρωση της ηλικίας εγγραφής σε σχολείο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, λαμβάνουν από την 1η Μαΐου, λαμβάνουν για το έτος 2022 ετήσια οικονομική ενίσχυση, εφάπαξ ή σε δύο (2) δόσεις των έξι (6) μηνών εκάστη, το ποσό των τριών χιλιάδων ευρώ (3.000,00 €) μικτά για κάθε τέκνο για τα έξοδα φύλαξης και βρεφονηπιακού σταθμού ή σταθμού προσχολικής εκπαίδευσης.

Για την καταβολή της ως άνω οικονομικής ενίσχυσης απαιτείται η προσκόμιση της ληξιαρχικής πράξης γέννησης του τέκνου και της απόδειξης του βρεφονηπιακού σταθμού ή του σταθμού προσχολικής εκπαίδευσης ή νόμιμης απόδειξης φυσικού προσώπου, το οποίο νομίμως παρέχει τις παραπάνω υπηρεσίες ή απόδειξης ιδρύματος μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Έναρξη καταβολής της εν λόγω παροχής είναι η 1η Σεπτεμβρίου 2022.

3. Ετήσιες κοινωνικές παροχές

Η εταιρεία χορηγεί, κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας σύμβασης, στο προσωπικό της οικονομικές ενισχύσεις για λόγους ανθρωπιστικούς και κοινωνικούς προς κάλυψη συγκεκριμένων και εξαιρετικών αναγκών, οι οποίες θα εξειδικεύονται ειδικώς μετά από Διαβούλευση με τα διοικητικά συμβούλια των συμβεβλημένων στην παρούσα Σωματείων και θα ανέρχονται συνολικά ετησίως στο ποσό των 70.000,00 €

Άρθρο 5ο : Οικονομική ενίσχυση δαπάνης φιλοξενίας σε κατασκηνώσεις κ.λ.π

Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι καταλαμβάνονται από την παρούσα σύμβαση και είναι γονείς με τέκνα ηλικίας από έξι (6) έως και δεκατεσσάρων (14) ετών, λαμβάνουν οικονομική ενίσχυση για τη φιλοξενία των τέκνων τους σε κατασκηνώσεις ή σε κέντρα δημιουργικής απασχόλησης (camp) κατά την περίοδο των θερινών διακοπών και χρόνο έως 15 ημέρες (μία κατασκηνωτική περίοδος) ως εξής:

1. Σε κατασκηνώσεις της εταιρείας με πλήρη κάλυψη της σχετικής δαπάνης από την εταιρεία
2. Σε κατασκηνώσεις ή κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών (camp) με τα οποία είναι συμβεβλημένη η εταιρεία με συμμετοχή του εργαζόμενου γονέα σε ποσοστό 5% για κάθε τέκνο
3. Σε κατασκηνώσεις ή κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών (camp) επιλογής του γονέα εργαζόμενου, με συμμετοχή του εργαζόμενου γονέα σε ποσοστό 5% για κάθε τέκνο και με όριο δαπάνης το αντίστοιχο, που ισχύει για τις κατασκηνώσεις τις παραπάνω 1 παραγράφου.

Η παρακράτηση της ανωτέρω συμμετοχής γίνεται από τη μισθοδοσία του εργαζομένου με την εξόφληση του μήνα της κατασκηνωτικής περιόδου. Εάν και οι δύο γονείς εργάζονται στην εταιρεία, η παρακράτηση γίνεται από τη μισθοδοσία του εργαζομένου, που καθορίζεται με κοινή δήλωση των γονέων.

Της παροχής αυτής εξαιρούνται οι εργαζόμενοι που είναι ασφαλισμένοι στα ασφαλιστικά ταμεία (όπως πρ. ΤΣΜΕΔΕ, πρ. ΤΑΠΕΜ κλπ) τα οποία παρέχουν αντίστοιχη φιλοξενία κατασκήνωσης ή κέντρου δημιουργικής απασχόλησης (camp). Εφόσον τα ασφαλιστικά τους ταμεία δεν παρέχουν φιλοξενία κατασκήνωσης ή δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, τα παραπάνω οριζόμενα θα ισχύουν και για τους εν λόγω εργαζόμενους.

Άρθρο 6ο : Έξοδα για τις εκτός έδρας εργασίες.

Τα έξοδα για τις εκτός έδρας εργασίες των εργαζομένων (βλητικές δοκιμές – μεταφορές) καταβάλλονται, τουλάχιστον μία ημέρα πριν, την αναχώρηση του εργαζομένου για τον τόπο παροχής της εργασίας του.

Άρθρο 7ο: Άδειες εργαζομένων

Α. Άδεια αιμοδοσίας

Ο χρόνος χρήσης της άδειας αιμοδοσίας μπορεί να λάβει χώρα εντός έξι (6) μηνών από την αιμοδοσία.

Β. Άδεια εξετάσεων

Η άδεια εξετάσεων των είκοσι οχτώ (28) εργάσιμων ημερών για κάθε έτος επεκτείνεται και στους εργαζόμενους φοιτητές μεταπτυχιακών σπουδών.

Γ. Γονικές Άδειες

1. Εργαζόμενες στην Εταιρεία δικαιούνται τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες με αποδοχές, επιπλέον της άδειας λοχείας του άρθρου 7 της από 23-5-2000 ΕΓΣΣΕ που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000.
2. Κάθε εργαζόμενος πατέρας στην εταιρεία δικαιούται άδεια πατρότητας δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών, με αποδοχές, η οποία πρέπει να

λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου. Η άδεια αυτή δύναται: είτε α) να χορηγείται δύο (2) ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, οπότε οι υπόλοιπες δώδεκα (12) χορηγούνται, συνολικά ή τμηματικά, άμεσα λόγω της γέννησης του τέκνου, εντός τριάντα (30) ημερών από την ημερομηνία γέννησης είτε β) να χορηγείται μετά την ημερομηνία γέννησης. Για την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί την πιθανολογούμενη ημέρα τοκετού, προκειμένου η εταιρεία να λάβει εγκαίρως γνώση. Η άδεια πατρότητας χορηγείται υποχρεωτικά από την εταιρεία και δεν εξαρτάται από προηγούμενη απασχόληση ή προϋπηρεσία ή από τη συζυγική ή οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου. Σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής τέκνου, ηλικίας έως οκτώ (8) ετών, η άδεια πατρότητας χορηγείται από την ένταξη του παιδιού στην οικογένεια.

3. Για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης τέκνων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή για νοσοκομειακή περίθαλψη ή για ασθένεια κάθε τέκνου ηλικίας μέχρι δεκαοκτώ (18) ετών χορηγείται στους εργαζόμενους γονείς άδεια με αποδοχές, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη μέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση πέντε (5) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος. Οι ημέρες αδείας για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης των τέκνων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δεν μπορεί να είναι συνεχόμενες.
4. Σε γονείς των οποίων το τέκνο σπουδάζει ως προπτυχιακός φοιτητής σε ανώτερη και ανώτατη σχολή, χορηγείται κατ' έτος πρόσθετη άδεια με αποδοχές μέχρι πέντε (5) ημέρες. Το δικαίωμα της λήψης της ως άνω άδειας παύει να ισχύει μετά τη συμπλήρωση του ελαχίστου αριθμού ετών, που προβλέπονται στον κανονισμό της κάθε σχολής για την απονομή του τίτλου σπουδών και σε καμία περίπτωση πέρα από τη συμπλήρωση του εικοστού τρίτου έτους (23^{ου}) ηλικίας του τέκνου. Η άδεια αυτή χορηγείται εντός του ακαδημαϊκού έτους και εκτός της περιόδου διακοπών Χριστουγέννων και Πάσχα.

Οι άδειες αυτές χορηγούνται με αίτηση του εργαζομένου και σε περίπτωση που στην εταιρεία εργάζονται και οι δύο γονείς δικαιούται μόνο ο ένας. Στους εργαζόμενους που έχουν τέκνα με ειδικές ανάγκες, οι προαναφερόμενες γονικές άδειες χορηγούνται χωρίς ηλικιακό περιορισμό του τέκνου.

Χορηγείται πρόσθετη άδεια με αποδοχές στον γονέα μονογενεϊκής οικογένειας, εφόσον έχει την επιμέλεια των τέκνων, ως εξής:

Α) άδεια έξι (6) ημερών σε γονέα με ένα έως δύο τέκνα

Β) άδεια οκτώ (8) ημερών σε γονέα με τρία ή περισσότερα τέκνα

Η άδεια αυτή χορηγείται έως ότου το τέκνο συμπληρώσει το δωδέκατο (12) έτος της ηλικίας του και δεν πρέπει να συμπίπτει με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας, δεδομένου ότι ο λόγος που χορηγείται είναι οι έκτακτες ανάγκες, που αντιμετωπίζει ο γονέας και πρέπει να λαμβάνει υπόψη ο εργοδότης.

Οι άδειες αυτές είναι πρόσθετες και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής αδείας.

Άρθρο 8ο : Αναγνώριση προϋπηρεσίας και πτυχίων των εργαζομένων.

Αναγνωρίζονται τα πτυχία της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Άρθρο 9ο : Ομαδοποίηση Ειδικοτήτων

Συστήνεται επιτροπή που σκοπό έχει την Ομαδοποίηση των Ειδικοτήτων με περιγραφή Θέσης Εργασίας σε όλα τα εργοστάσια των Ε.Α.Σ. και πιστοποίηση από το ΕΟΠΠΕΠ με Επαγγελματικά Περιγράμματα.

Άρθρο 10ο : Θέσεις Ευθύνης Οργανογράμματος.

Α. Η επιλογή στελεχών οποιασδήποτε βαθμίδας της εταιρείας γίνεται με πλήρη διαφάνεια και αξιοκρατία. Τα στελέχη που θα ορίζονται πρέπει να έχουν την επαγγελματική εμπειρία και τις απαραίτητες γνώσεις που απαιτεί η κάθε θέση, όπως επιτάσσουν οι αρχές του κράτους δικαίου και της δίκαιης και ίσης μεταχείρισης του προσωπικού των Ε.Α.Σ. ΑΒΕΕ.

Β. Πρέπει να υπάρχει ποσοστιαία αναλογία θέσεων ευθύνης του οργανογράμματος της εταιρείας σε σχέση τη συνολική δύναμη της εταιρείας, σύμφωνα με τα επικρατούντα πρότυπα στις επιχειρήσεις.

Άρθρο 11ο : Διασφάλιση και Διατήρηση των θέσεων εργασίας.

Η εταιρεία θα καταβάλλει κάθε προσπάθεια, ώστε να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας των απασχολουμένων σήμερα και για την αύξησή τους με νέες προσλήψεις, με διαφανείς διαδικασίες και στις απαραίτητες ειδικότητες.

Άρθρο 12ο : Προσλήψεις με διαφάνεια και αξιοκρατία μέσω ΑΣΕΠ.

Οι προσλήψεις διενεργούνται με βάση τις υπαρκτές ανάγκες της παραγωγής με διαφάνεια, αξιοκρατία και μέσω ΑΣΕΠ, με σκοπό την ανάπτυξη της εταιρείας και την ενίσχυση του ανθρωπίνου δυναμικού της.
Προστίθεται επιπλέον μοριοδότηση όσων έχουν εργαστεί με οποιαδήποτε σύμβαση στην εταιρεία καθώς και των πτυχιούχων της σχολής ΟΑΕΔ που έχουν αποκτήσει εργασιακή εμπειρία στο αντικείμενο της ειδικότητας τους.

Άρθρο 13ο : Πρόσληψη τέκνων ή συζύγων θανόντων συναδέλφων.

Η εταιρεία θα προσλαμβάνει τέκνο ή τον/τη σύζυγο του εργαζόμενου, που απεβίωσε εν τη υπηρεσία του, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις του νόμου και σύμφωνα με την προβλεπόμενη διαδικασία

Άρθρο 14ο : Νοσηλεία στα Στρατιωτικά Νοσοκομεία της Χώρας.

Η εταιρεία δεσμεύεται ότι θα προβεί σε κάθε ενέργεια προς τα αρμόδια υπουργεία, προκειμένου να παρασχεθεί η δυνατότητα νοσοκομειακής περίθαλψης των εργαζομένων της στα στρατιωτικά νοσοκομεία.

Άρθρο 15ο : Σύμβαση Ομαδικής Ασφάλισης Νοσοκομειακής Περίθαλψης.

Συστήνεται επιτροπή διερεύνησης της δυνατότητας υπογραφής σύμβασης ομαδικής ασφάλισης νοσοκομειακής περίθαλψης με τη συμμετοχή των εργαζομένων.

Άρθρο 16ο : Επιτροπές Προμηθειών

Στις επιτροπές προμηθειών του κάθε εργοστασίου μετέχει και εργαζόμενος (1 ανά επιτροπή), ο οποίος θα επιλέγεται με κλήρωση και για χρονική διάρκεια ενός έτους.

Άρθρο 17ο : Σύνταξη και κατάθεση του «πόθεν έσχες»

Η Εταιρεία αναλαμβάνει τη σύνταξη και κατάθεση του «πόθεν έσχες», για τους εργαζόμενους που ορίζονται υποχρεωτικά σε επιτροπές προμηθειών της Εταιρείας.

Άρθρο 18ο : Πολιτικές για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

Α.ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός είναι η πρόληψη και εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας της εταιρείας, άπαντες θα σέβονται, προωθούν και πραγματώνουν τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία, δηλαδή, τη συνδικαλιστική ελευθερία και την πραγματική αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, την εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, την πραγματική κατάργηση της παιδικής εργασίας και την εξάλειψη των διακρίσεων όσον αφορά στην απασχόληση και το επάγγελμα, καθώς και θα προωθούν την αξιοπρεπή εργασία.

Επίσης, σκοπός των πολιτικών αυτών είναι η δημιουργία και εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο προωθεί και σέβεται την ανθρώπινη υπόσταση και αξιοπρέπεια και το δικαίωμα για πρόσβαση και παραμονή σε έναν χώρο εργασίας χωρίς βία, παρενοχλήσεις και διακρίσεις.

Η Εταιρεία, δηλώνει με τις παρούσες ότι αναγνωρίζει, προωθεί και καλλιεργεί την ισότητα των ευκαιριών, φροντίζει και επιλαμβάνεται των διακρίσεων, καλλιεργεί και αναπτύσσει ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία παρενοχλήσεις και διακρίσεις. Δηλώνεται ταυτοχρόνως μηδενική ανοχή σε τοιαύτες συμπεριφορές από οποιοδήποτε πρόσωπο και αν εκπορεύονται και προσδιορίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων και του εργοδότη για την πρόληψη, αντιμετώπιση, καταστολή τέτοιων περιστατικών.

Β.ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Οι παρούσες πολιτικές είναι δεσμευτικές και υποχρεωτικές για τα μέλη της εταιρείας, τη Διοίκηση αυτής, τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τους παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, τους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, τους πρακτικώς ασκούμενους και μαθητευόμενους, τους εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, τους υποψήφιους εργαζόμενους, άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρεία.

Οι παρούσες πολιτικές καταλαμβάνουν συμπεριφορές, οι οποίες λαμβάνουν χώρα σε όλους τους εργασιακούς χώρους, κοινόχρηστους και ιδιωτικούς, κατά τις μετακινήσεις από και προς την εργασία και κατά τις επικοινωνίες για θέματα εργασίας (ενδεικτικώς τηλεφωνικές-ηλεκτρονικές).

Γ.ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΤΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ - ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ.

Η Εταιρεία εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την καλλιέργεια, δημιουργία και εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος με κυρίαρχο στοιχείο τον σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης ότι δεν θα επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των επιλογών και ότι σε περίπτωση που εμφανιστούν τοιαύτες τότε θα επιλαμβάνεται με τον δέοντα τρόπο για την αποκατάσταση της επενεχθείσας ηθικής βλάβης στο θύμα.

Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση, η οποία εκδηλώνεται τόσο κατά τη διάρκεια της εργασίας όσο και κατά τον προπαρασκευαστικό χρόνο αυτής.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών. Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα

κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης. Η Εταιρεία δεσμεύεται για όσους παραβιάζουν της παρούσες να λαμβάνει τα δέοντα και πρόσφορα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να κατασταλεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Έχοντας μοναδικό σκοπό την καταπολέμηση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, η Εταιρεία έχει δημιουργήσει έναν πλήρη μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης αναφορών.

Η εκτίμηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης, αποτελεί μία από τις υποχρεώσεις που προβλέπονται εκ του νόμου και έχει αναλάβει να εκπληρώσει η Εταιρεία. Σκοπός της εκτίμησης αυτής είναι η διασφάλιση της υγείας, της ασφάλειας και της ισόρροπης ψυχολογικής ανάπτυξης των εργαζομένων της καθώς και των τρίτων που συνδέονται με αυτή.

Δ.ΟΡΙΣΜΟΙ

«ΕΤΑΙΡΕΙΑ», νοείται η ανώνυμη βιομηχανική και εμπορική εταιρεία με την επωνυμία Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Ανώνυμη Βιομηχανική και Εμπορική Εταιρεία.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ», νοούνται ακόμη και η Διοίκηση και τα μέλη της εταιρείας με την επωνυμία «Ε.Α.Σ. Α.Β.Ε.Ε.», όσοι απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, οι παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, όσων έχει λήξει η σχέση εργασίας, όσοι ευρίσκονται στη δοκιμαστική περίοδο απασχόλησης, όσα άτομα συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρεία.

«ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ», νοούνται οι διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων, αναπηρίας ή κατάστασης υγείας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού

«ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ», νοείται μία σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές, ή απειλές αυτών, οι οποίες εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη και αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, περιλαμβάνοντας την έμφυλη βία και παρενόχληση.

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει ενδεικτικώς,

▪ Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.

▪ Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.

▪ Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.

▪ Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

«ΕΜΦΥΛΗ ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ», νοείται η βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση.

«ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ», νοείται η ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, η οποία περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, πρόταση για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική ή μη λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσεως. Τοιαύτη συμπεριφορά δύναται να εκδηλωθεί από άτομο οποιουδήποτε φύλου απευθυνόμενη προς άτομο οποιουδήποτε φύλου.

Ειδικότερα αναφέρονται ενδεικτικώς, κάποια παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης:

▪ προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.

▪ Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων.

▪ Η Οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.

▪ Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.

▪ Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.

▪ Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.

▪ Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ. Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων.

Όποιος ασκεί τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, φέρει την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις του.

Ε.ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Άπαντες, εταίροι, μέλη της Διοίκησης, εργαζόμενοι και συνδεόμενοι με την Εταιρεία έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται με την ισχύουσα πολιτική.

Η Εταιρεία έχει ως στόχο τη δημιουργία, καλλιέργεια και διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και όσο το δυνατόν φιλικού εντός του οποίου οι σχέσεις που αναπτύσσονται διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, συνεργατικότητα, εμπιστοσύνη και συναδελφικότητα.

Η Εταιρεία στα πλαίσια της ορθής λειτουργίας της και της συμμόρφωσής της με τον νόμο, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων που πέφτουν θύματα εργασιακής βίας και παρενόχλησης.

Η Εταιρεία σκοπεύει να ενημερώσει με κάθε πρόσφορο μέσο το σύνολο του προσωπικού της για να το ευαισθητοποιήσει και να κινητοποιήσει στην αντιμετώπιση και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Η ανωτέρω δραστηριοποίηση της εταιρείας θα γίνει για να γνωρίζουν άπαντες την παρούσα πολιτική κατά της βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο, ώστε άπαντες να έχουν γνώση για τις διαδικασίες και τη δυνατότητα απεύθυνσης στις περιπτώσεις που παραβιασθούν οι παρούσες πολιτικές.

Ούτως, η Εταιρεία οφείλει α) να εξασφαλίσει και ενθαρρύνει τη διατήρηση εργασιακού κλίματος, όπου κυρίαρχα στοιχεία θα είναι ο αλληλοσεβασμός, η συνεργασία και η συναδελφικότητα, β) να αναπτύξει πολιτική ανοιχτής επικοινωνίας με τη Διοίκηση για την επίλυση των συγκρούσεων και διαφορών, γ) να αναπτύξει διαδικασία διαχείρισης

των αναφορών/καταγγελιών, δ) να εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν την απαραίτητη γνώση και εμπειρία για την ενάσκηση των καθηκόντων τους, οι οποίες ανταποκρίνονται στο είδος και τη σημαντικότητα της θέσης, ε) να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και να γνωρίζει τα όρια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, στ) να αποκλείει την ανάθεση μεγάλου φόρτου εργασίας, ο οποίος οδηγεί στην σωματική και ψυχολογική εξάντληση τον εργαζόμενο.

Στ. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η εδώ αναπτυχθείσα πολιτική κατά της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, αποτελεί προϊόν διαβούλευσης με τα επιχειρησιακά σωματεία των εργαζομένων κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων για τη σύναψη της παρούσας.

Ζ.ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η Εταιρεία με την παρούσα εκπαιδεύει τους εργαζομένους της να αναγνωρίζουν τις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στην εργασία. Ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνουν να είναι μάρτυρες.

Η. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρείας ή τρίτος που συνδέεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με αυτήν θεωρεί ότι έχει υποστεί άπαξ ή κατ' επανάληψη διακριτική μεταχείριση, βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει υποπέσει στην αντίληψή του ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, είναι υποχρεωμένος να ακολουθήσει τα βήματα της Διαδικασίας Υποβολής Αναφορών για την καταγγελία του περιστατικού.

Γι' αυτό έχουν δημιουργηθεί οι κατάλληλοι μηχανισμοί για τη διεξαγωγή δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, ακολουθώντας τις Διαδικασίες Διαχείρισης και Εσωτερικής Διερεύνησης Αναφορών.

Ειδικότερα, ο εργαζόμενος, ο οποίος είναι θύμα περιστατικού βίας ή παρενόχλησης ή διάκρισης στον χώρο εργασίας ή ο εργαζόμενος που γίνεται μάρτυρας ενός τέτοιου περιστατικού δύναται να απευθυνθεί εγγράφως μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου προς τον νόμιμο εκπρόσωπο της Εταιρείας και εν συνεχεία ενώπιον πάσης αρμόδιας δημόσιας αρχής.

Οι ανωτέρω καταγγελίας θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά, τηρουμένης της αρχής της μυστικότητας από την αρχή μέχρι το τέλος της διεξαγόμενης έρευνας.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία δύναται, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις μπορεί να μην επιτρέπεται.

Αφής στιγμής, μετά τη διεξαχθείσα έρευνα προκύψει ότι το περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή διάκρισης έλαβε χώρα και ανάλογα με τον βαθμό βαρύτητας του η Εταιρεία έχει την υποχρέωση να προβεί σε αποκατάσταση της διαρραγείσας εργασιακής τάξης. Ειδικότερα, ενδεικτικά δύναται να επιβάλλει πειθαρχική κύρωση, μείωση μισθού, μονομερή αλλαγή των όρων της σύμβασης εργασίας, καταγγελία της σύμβασης εργασίας και προσφυγή ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων.

Τέλος, η Εταιρεία εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε μέτρο και προβαίνει στην εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη των εργαζομένων – θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Ενδεικτικά τέτοια μέτρα δύνανται να είναι η απασχόληση, κατόπιν συμφωνίας με τον εργαζόμενο, σε διαφορετικό αντικείμενο εργασίας ή ωράριο, καθώς και η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης και κατευθύνσεων στον εργαζόμενο για την αντιμετώπιση των προβλημάτων είτε από εξειδικευμένο συνεργάτη ή και την υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτική γραμμή SOS 15900.

Θ.ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα θεωρούνται απαράδεκτες και θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρείας τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκομένους, προκειμένου να αποκατασταθεί η τάξη με κάθε νόμιμο τρόπο και μέσο. Και σε αυτή την περίπτωση η Εταιρεία δύναται να επιβάλλει πειθαρχική κύρωση, μείωση μισθού, μονομερή αλλαγή των όρων της

σύμβασης εργασίας, καταγγελία της σύμβασης εργασίας και προσφυγή ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων.

Ι.ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ – ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΑΡΧΩΝ

Άπαντα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στην ηλεκτρονική ταχυδρομική διεύθυνση (hr@cas.gr.....) του νομίμου εκπροσώπου της Εταιρείας, ο οποίος ορίζεται ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Στην περίπτωση που καταγγελλόμενο πρόσωπο είναι ο νόμιμος εκπρόσωπος της Εταιρείας, τότε η καταγγελία απευθύνεται στον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και κοινοποιείται εγγράφως στις ηλεκτρονικές ταχυδρομικές τους διευθύνσεις.

Οι γραμμές επικοινωνίας των δημόσιων αρχών, στις οποίες οι εργαζόμενοι θύματα περιστατικών βίας ή παρενόχλησης δύνανται να απευθύνονται είναι οι εξής:

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας: www.sepenet.gr

Γραμμή Εξυπηρέτησης Πολιτών: 1555

Υπηρεσία Υποστήριξης Γυναικών Θυμάτων Έμφυλης Βίας: 15900

Συνήγορος του Πολίτη:

Ταχυδρομική Διεύθυνση: Χαλκοκονδύλη 17, Αθήνα

Ηλεκτρονική διεύθυνση: www.synigoros.gr

Άρθρο 19ο : Πριμ επίτευξης στόχων – σύστημα κινήτρων ανταμοιβής των εργαζόμενων

Εφαρμόζεται σύστημα κινήτρων και ανταμοιβής για τους εργαζόμενους της Εταιρείας, οι οποίοι υλοποιούν συγκεκριμένους στόχους, όπως αυτοί εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο και εξειδικεύονται με εγκύκλιο της Εταιρείας.

Ο Προϊστάμενος κάθε Διεύθυνσης της Εταιρείας, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τη φύση των καθηκόντων των εργαζομένων, την υλοποίηση στόχων και την πλήρωση των κριτηρίων, που θα τεθούν με την απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, τη σχετική εγκύκλιο και την εύρυθμη λειτουργία της οργανικής μονάδας, ορίζει τους εργαζόμενους, οι οποίοι εμπλέκονται άμεσα στην υλοποίηση των ανωτέρω στόχων και είναι επιλέξιμοι για την καταβολή της επιπλέον ανταμοιβής. Η ως άνω επιλογή τελεί υπό την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου, το οποίο αποφαίνεται εντός εύλογης προθεσμίας από τη γνωστοποίησή της σε αυτό.

Η ανταμοιβή υπολογίζεται επί του βασικού μισθού και δεν μπορεί να υπερβαίνει, ανά έτος, το πέντε τοις εκατό (5%) του αθροίσματος του βασικού μισθού κάθε εργαζόμενου και υπόκειται στις ασφαλιστικές εισφορές και λοιπές κρατήσεις των πρόσθετων αποδοχών.

Άρθρο 20ο : Ατομικές συμβάσεις εργασίας

Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που περιέχονται στις ατομικές συμβάσεις των εργαζομένων οι οποίες υπάγονται στην παρούσα και δεν ρυθμίζονται διαφορετικά με αυτήν εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 21ο : Θεσμικές διατάξεις εθνικών γενικών Σ.Σ.Ε.

Όλες οι θεσμικές διατάξεις των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, όπως ισχύουν, εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους της Εταιρείας, εφόσον δεν ρυθμίζονται ή δεν προβλέπονται διαφορετικά με την παρούσα.

Άρθρο 22ο : Ειδική διάταξη

Σε περίπτωση που τροποποιηθούν ή αρθούν οι μισθολογικοί περιορισμοί που προβλέπονται από τη σχετική νομοθεσία (π.χ ένταξη στο «ενιαίο μισθολόγιο» του

δημοσίου), συμφωνείται ότι τα συμβαλλόμενα μέρη θα προβούν σε επαναδιαπραγμάτευση της παρούσας σύμβασης.

Άρθρο 23ο : Ρυθμίσεις κανονισμού προσωπικού

Για όσα θέματα δεν ρυθμίζονται ειδικά από την παρούσα, εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις του Κανονισμού Προσωπικού, σύμφωνα με όσα αναφέρονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Άρθρο 24ο : Λοιπές διατάξεις

Όροι εργασίας ευνοικότεροι αυτών που ορίζει η παρούσα Ε.Σ.Σ.Ε. που προβλέπονται από ατομικές συμβάσεις, νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, αποφάσεις και πράξεις της διοίκησης, πρακτικές της εκμετάλλευσης, έθιμα, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας και εξακολουθούν να ισχύουν.

Άρθρο 25ο : Τελικές διατάξεις

Η εταιρεία αναγνωρίζει, ότι όποιες παροχές έχουν καταβληθεί στους εργαζόμενους κατά τα προηγούμενα έτη, καλώς έχουν καταβληθεί και δεν αναζητούνται.

Η διάρκεια της παρούσας σύμβασης είναι μονοετής και ισχύει για το διάστημα από 01.01.2022 έως 31.12.2022.

Για τη συμφωνία αυτή συντάχθηκε η παρούσα σύμβαση σε έξι (6) όμοια πρωτότυπα έγγραφα, τα οποία υπογράφηκαν από τα συμβαλλόμενα μέρη. Το κάθε συμβαλλόμενο μέρος έλαβε από ένα (1) πρωτότυπο, ενώ ένα (1) θα κατατεθεί στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων Γλυφάδας – Δάφνης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης & Κοινωνικής Ασφάλισης και το σχετικό αποδεικτικό κατάθεσης θα δοθεί στα συμβαλλόμενα μέρη.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Ο Διευθύνων Σύμβουλος

ΕΒΟ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε. ②

Νικόλαος Κωστόπουλος

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ (ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ) ΥΜΗΤΤΟΥ

ΝΟΜΙΜΩΣ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΗΜΕΝΟΙ

Ο Πρόεδρος **Ο Γ. Γραμματέας**

Παναγιώτης Ρίζος **Ιωάννης Σαράντης**

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ & ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ (ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ) ΑΙΓΙΟΥ

ΝΟΜΙΜΩΣ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΗΜΕΝΟΙ

Ο Πρόεδρος **Ο Γ. Γραμματέας**

Γεώργιος Σαζακλής **Γεώργιος Μιχαλόπουλος**

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΙΓΙΟ 1981

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΒΕΕ (ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ) ΛΑΥΡΙΟΥ

ΝΟΜΙΜΩΣ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΗΜΕΝΟΙ

Ο Πρόεδρος **Ο Γ. Γραμματέας**

Ευάγγελος Μακροδημήτρης **Δημήτριος Τσιαούσης**

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ & ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ (ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ) ΜΑΝΔΡΑΣ

Ο Πρόεδρος **Ο Γ. Γραμματέας**

Γεώργιος Μπόλος **Νικόλαος Παπαναστασίου**