

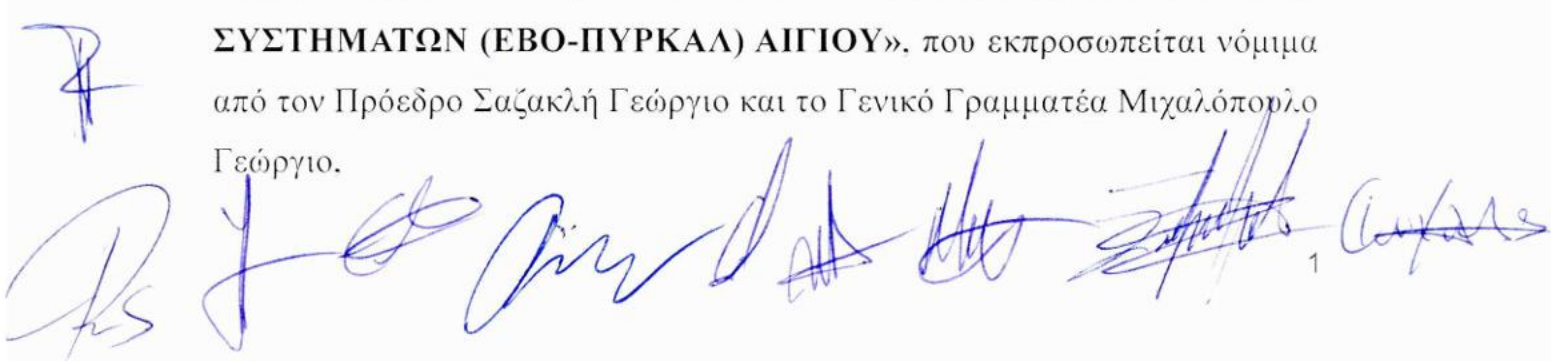
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΜΥΝΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΒΕΕ
(ΕΒΟ-ΠΥΡΚΑΛ)
ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2024

Στον Υμηττό Αττικής σήμερα την 04/07/2024 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/0..07.2024 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

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

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 ΕΡΓΑΤΟΥΪΠΑΛΛΗΛΩΝ 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 Τσεσμετζή Μιχαήλ και τον Γενικό Γραμματέα Μιχαήλ Μουδάτσο

με σκοπό να ρυθμίσουν συλλογικά τις συνθήκες και τους όρους εργασίας του Προσωπικού που απασχολείται στην εταιρεία, για την περίοδο από 01.01.2024 μέχρι 31.12.2024 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 1º: 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 2º: 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



2

προϋπηρεσίας του. Η ανωτέρω αποζημίωση αποτελεί κληρονομαία περιουσία και επάγεται στους κληρονόμους του θανόντος εργαζόμενου.

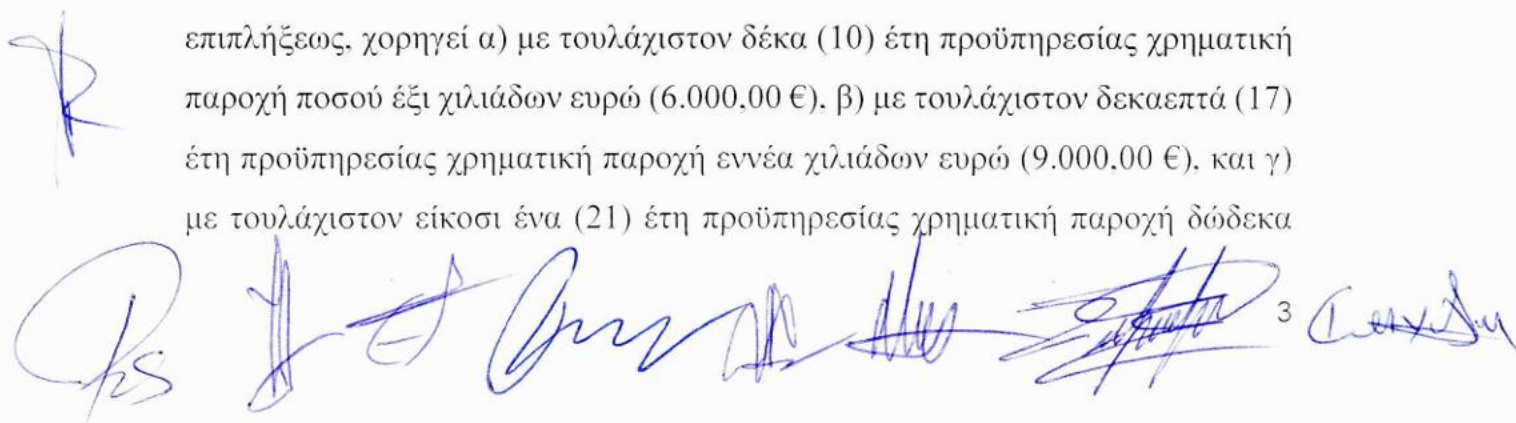
Σε περίπτωση θανάτου εργαζομένου καταβάλλεται από την Εταιρεία στον/στη σύζυγο και στα τέκνα του, η αποζημίωση, την οποία θα ελάμβανε ο θανών, εάν του καταγγελλόταν από την Εταιρεία η σύμβαση εργασίας του την ημέρα του θανάτου του.

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€.

Στην ανωτέρω αναφερόμενη περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας η εργοδότηρια εταιρεία αναγνωρίζοντας την ευδόκιμη υπηρεσία των εργαζομένων της, στους οποίους δεν έχει επιβληθεί πειθαρχική ποινή πέραν της έγγραφης επιπλήξεως, χορηγεί α) με τουλάχιστον δέκα (10) έτη προϋπηρεσίας χρηματική παροχή ποσού έξι χιλιάδων ευρώ (6.000,00 €), β) με τουλάχιστον δεκαεπτά (17) έτη προϋπηρεσίας χρηματική παροχή εννέα χιλιάδων ευρώ (9.000,00 €), και γ) με τουλάχιστον είκοσι ένα (21) έτη προϋπηρεσίας χρηματική παροχή δώδεκα



χιλιάδων ευρώ (12.000,00 €). Ταυτόχρονα με τη λύση της σύμβασης εργασίας της ανωτέρω αναφερόμενης περίπτωσης οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν και το κύρος αυτής. Έναρξης καταβολής της παρούσας παροχής είναι η αποδοχή της παρούσας από το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

Άρθρο 3^ο : Διατακτική Χριστουγέννων, Πάσχα και Ιουλίου

Χορηγείται για το έτος 2024 διατακτική σε όλο το προσωπικό της εταιρείας ποσού διακοσίων ευρώ (200,00 €) για τα Χριστούγεννα, το Πάσχα και τον μήνα Ιούλιο.

Άρθρο 4^ο: Θεσμικές Παροχές

1. Οικονομική ενίσχυση γονέων τέκνων με Ειδικές Ανάγκες

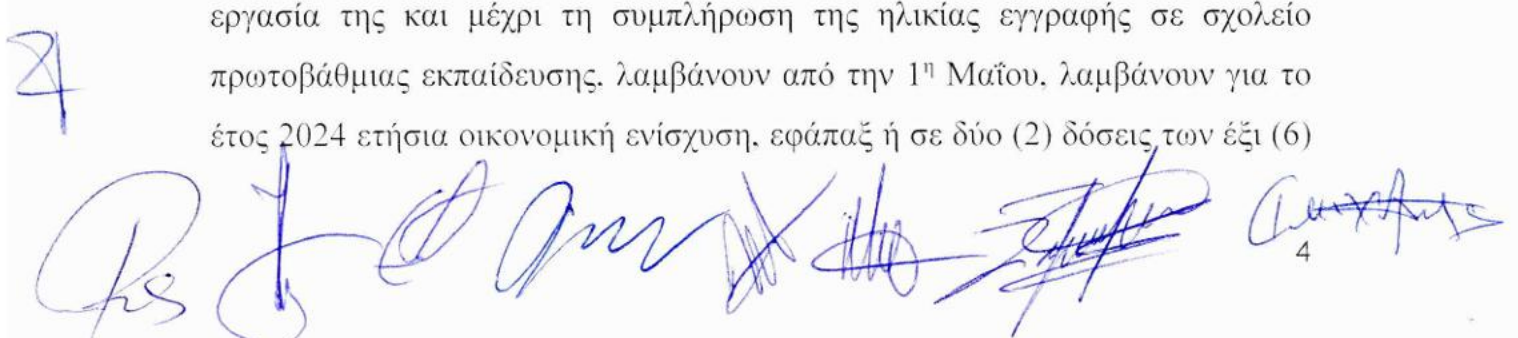
Οι εργαζόμενοι που καταλαμβάνονται από την παρούσα σύμβαση και είναι γονείς τέκνων με ειδικές ανάγκες με ποσοστό άνω του πενήντα τοις εκατό (50%), πιστοποιούμενο με απόφαση της Πρωτοβάθμιας ή Δευτεροβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής, λαμβάνουν για το έτος 2024 ετήσια οικονομική ενίσχυση, εφάπαξ ή σε δύο (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 1^η Μαΐου.

2. Οικονομική ενίσχυση Εξόδων Βρεφονηπιακών και Παιδικών

Σταθμών

Οι εργαζόμενοι που καταλαμβάνονται από την παρούσα σύμβαση και είναι γονείς τέκνων βρεφονηπιακής ηλικίας μετά την επιστροφή της μητέρας στην εργασία της και μέχρι τη συμπλήρωση της ηλικίας εγγραφής σε σχολείο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, λαμβάνουν από την 1^η Μαΐου, λαμβάνουν για το έτος 2024 ετήσια οικονομική ενίσχυση, εφάπαξ ή σε δύο (2) δόσεις των έξι (6)

4



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.

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 εβδομήντα χιλιάδων ευρώ (70.000,00 €).

Έναρξη καταβολής της εν λόγω παροχής είναι η 1^η Σεπτεμβρίου 2024.

Σε περίπτωση που μείνουν αδιανέμητα ποσά από αυτά που προβλέπονται στα άρθρα 4.1, 4.2, και 5 η Εταιρεία δύναται να αθροίσει αυτά με απόφαση που θα λάβει το Διοικητικό της Συμβούλιο στις ετήσιες κοινωνικές παροχές προκειμένου να ενισχύσει οικονομικά το σύνολο των εργαζομένων για λόγους ανθρωπιστικούς και κοινωνικούς προκειμένου να καλυφθούν συγκεκριμένες και εξαιρετικές ανάγκες, όπως αυτές θα εξειδικεύονται μετά από Διαβούλευση με τα διοικητικά συμβούλια των συμβεβλημένων στην παρούσα Σωματείων

Άρθρο 5^ο : 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 6° : 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 7°: Άδειες εργαζομένων

A. 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

4



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 δικαιούνται 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:

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

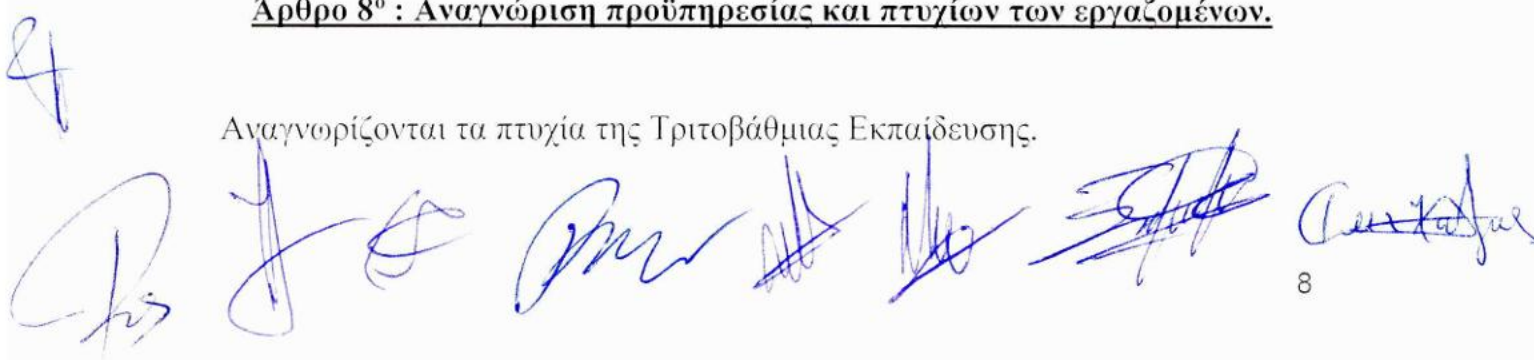
B) άδεια οκτώ (8) ημερών σε γονέα με τρία ή περισσότερα τέκνα

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 8^ο : Αναγνώριση προϋπηρεσίας και πτυχίων των εργαζομένων.

Αναγνωρίζονται τα πτυχία της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.



Άρθρο 9^ο : 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 10^ο : 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 11^ο : 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 12^ο : 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.

4



Άρθρο 13° : 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 14° : 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 15° : Σύμβαση Ομαδικής Ασφάλισης Νοσοκομειακής
Περίθαλψης.**

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

Άρθρο 16° : 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 17° : 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 18° : Πολιτικές για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης
στον χώρο εργασίας**

Ισχύουν ως αυτές περιγράφονται στην προηγούμενη Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2022.

**Άρθρο 19° : Πριμ επίτευξης στόχων – σύστημα κινήτρων ανταμοιβής των
εργαζομένων**

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 Γενικής 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 αποφαινεται εντός εύλογης προθεσμίας από τη γνωστοποίησή της σε αυτό.

4 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 20° : 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 21° : Θεσμικές διατάξεις εθνικών γενικών Σ.Σ.Ε.

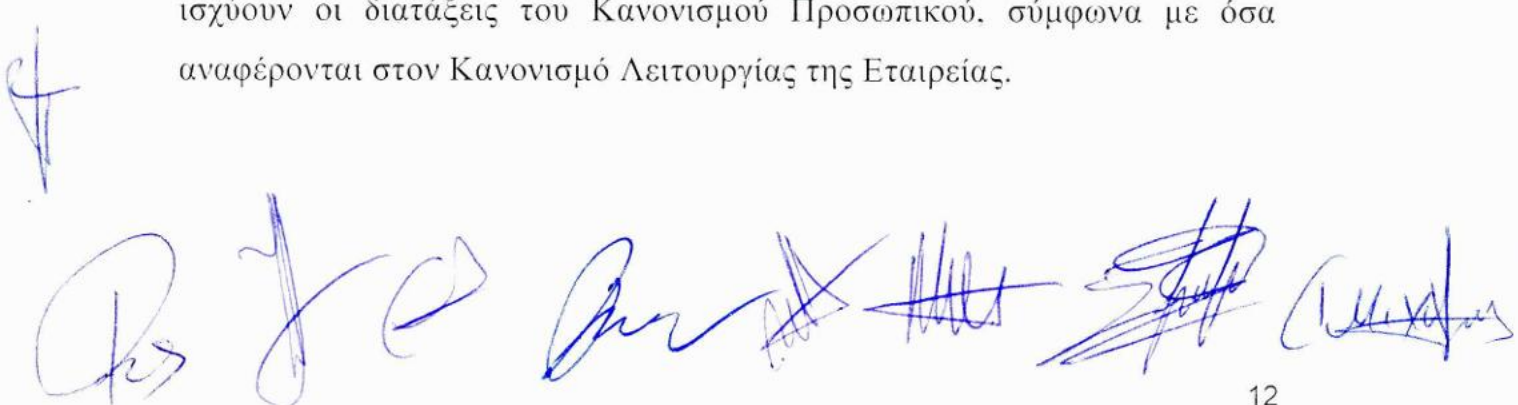
Όλες οι θεσμικές διατάξεις των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, όπως ισχύουν, εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους της Εταιρείας, εφόσον δεν ρυθμίζονται ή δεν προβλέπονται διαφορετικά με την παρούσα.

Άρθρο 22° : 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 23° : 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 24^ο : 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 25^ο : 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 01.01.2024 έως 31.12.2024.

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



Νικόλαος Κωστόπουλος



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

ΝΟΜΙΜΩΣ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΗΜΕΝΟΙ



Ο Πρόεδρος

Βίκτωρας Γεράρδης



Ο Γ. Γραμματέας

Ιωάννης Σαράντης

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

ΑΙΓΙΟΥ

ΝΟΜΙΜΩΣ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΗΜΕΝΟΙ



Ο Πρόεδρος

Γεώργιος Σαζακλής



Ο Γ. Γραμματέας

Γεώργιος Μιχαλόπουλος

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

ΝΟΜΙΜΩΣ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΗΜΕΝΟΙ



Ο Πρόεδρος

Ευάγγελος Μακροδημήτρης



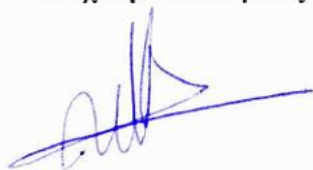
Ο Γ. Γραμματέας

Δημήτριος Τσιαούσης

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

Ο Πρόεδρος

Μιχαήλ Τσεσμετζής



Ο Γ. Γραμματέας

Μιχαήλ Μουδάτσος

