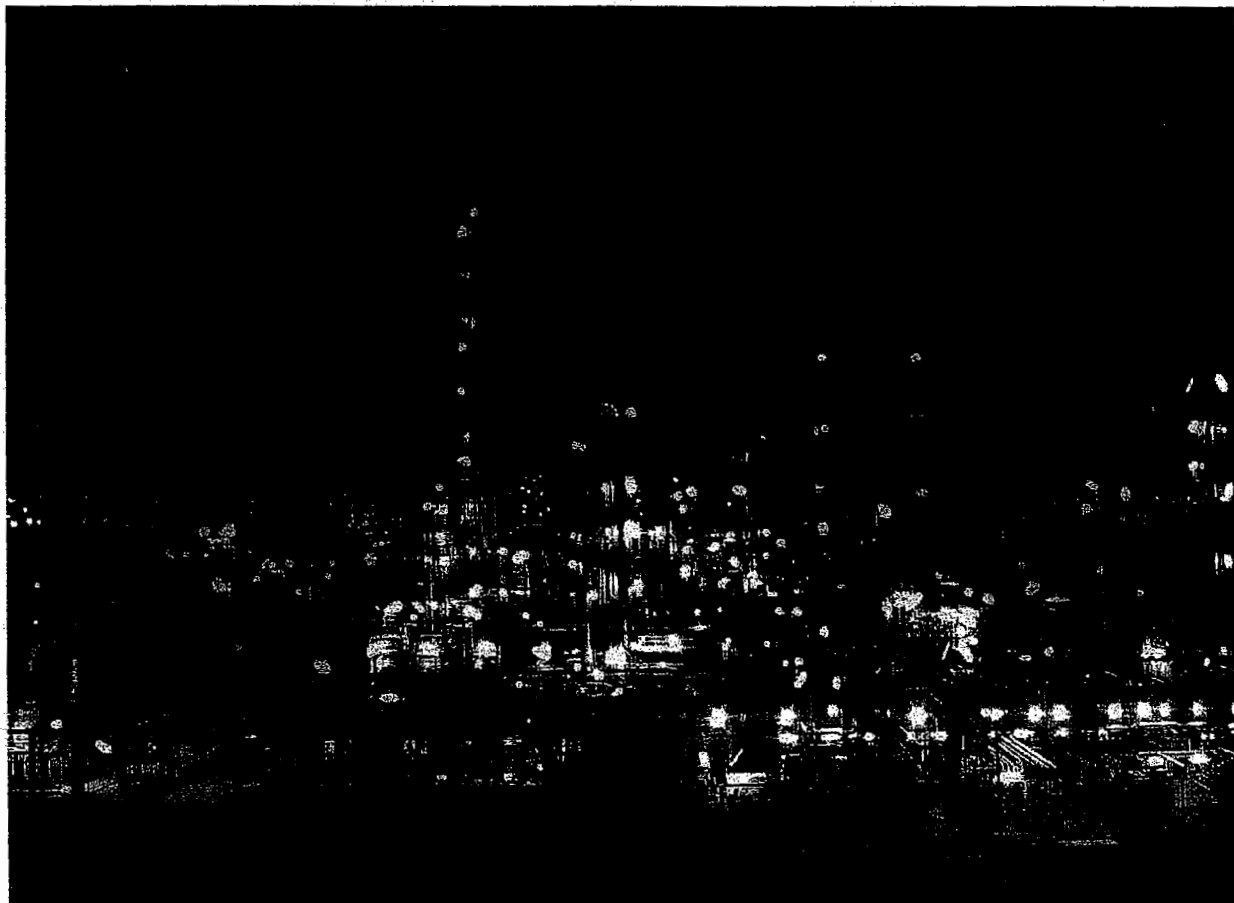


ΕΠ 110/09

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ
2009-2010**



**ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ**

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ».
2009-2010**

Στον Ασπρόπυργο σήμερα, 20 Μαΐου 2009, μεταξύ της Ανώνυμης Εταιρίας με την επωνυμία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ », που εδρεύει στην Αθήνα (Λεωφόρος Αμαλίας, αριθμ.54, Τ.Κ.105 58) και εκπροσωπείται νόμιμα στη σύμβαση αυτή από τον α.κ. Γενικού Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου, κ. Πέτρο Καραλή, δυνάμει της 1134/5.5.2009 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου και ονομάζεται για συντομία «Εργοδότης» και της πλέον αντιπροσωπευτικής στην Επιχείρηση συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ» που εκπροσωπείται νόμιμα από τους κ.κ. Παναγιώτη Οφθαλμίδα, Πρόεδρο και Αθανάσιο Σταμούλη, Γενικό Γραμματέα, συμφωνούνται και συνομολογούνται τα ακόλουθα:

Α Ρ Θ Ρ Ο 1

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ:

Η παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους στον «Εργοδότη» με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, (εκτός των Διευθυντικών Στελεχών και των Δικηγόρων με πάγια αντιμισθία), όπου ο εργοδότης διατηρεί επιχειρηματικές δραστηριότητες (εντός και εκτός της Ελληνικής Επικράτειας).

Α Ρ Θ Ρ Ο 2

ΟΡΙΣΜΟΙ

1. Βασικός Μισθός:

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

2. Ένταξη των εργαζομένων σε μισθολογικά κλιμάκια:

α. Όροι, άρθρα και ορισμοί σχετικά με την διαδικασία της ένταξης σε μισθολογικά κλιμάκια των εργαζομένων την 01/01/1999 και την 01/02/2004, εξακολουθούν να ισχύουν όπως αυτά περιγράφονται αναλυτικά στην ΕΣΣΕ 1999-2000 και στην ΕΣΣΕ 2004 αντίστοιχα.

β. Διαδικασία εξάλειψης θετικών μηνιαίων προσωπικών διαφορών

Ειδικά για τις υπολειπόμενες μηνιαίες θετικές διαφορές των εργαζομένων της απορροφηθείσας εταιρίας ΠΕΤΡΟΛΑ, όπως αυτές ορίζονται στην ΕΣΣΕ 2004 και όπως στη συνέχεια διαμορφώθηκαν, συμφωνείται ότι θα συμψηφίζονται με οποιασδήποτε μορφής αύξηση αποδοχών προβλέπει η ΕΣΣΕ, κάθε μορφής επιδόματα κ.λ.π., εκτός από τις γενικές αυξήσεις και τις



βαθμολογικές προαγωγές και έως την οριστική εξάλειψή τους.

Α Ρ Θ Ρ Ο 3

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

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

ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ:

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

1. ΧΡΟΝΟΕΠΙΔΟΜΑ:

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

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

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

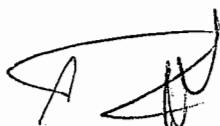
Τα χρόνια προϋπηρεσίας σε άλλο εργοδότη, σε Διυλιστήριο ή βαριά Χημική Βιομηχανία, στην ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, που του έχουν ήδη αναγνωρισθεί από την Εταιρία ή πρόκειται να του αναγνωρισθούν με σχετική απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, επίσης προσμετρώνται για τον υπολογισμό του χρονοεπιδόματος. Το σύνολο της αναγνώρισης της προϋπηρεσίας αυτής σε άλλον εργοδότη στην ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα ορίζεται, κατά ανώτατο όριο, στα 13 χρόνια.

2. ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ:

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

3. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΘΥΓΙΕΙΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

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



- α. Σε ποσοστό **12,59%** για τους εργαζόμενους που απασχολούνται κατά κύριο έργο σε γραφεία εγκαταστάσεων.
- β. Σε ποσοστό **16,78%** για τους εργαζόμενους που απασχολούνται κατά κύριο έργο σε χώρους εντός των πεδίων των εγκαταστάσεων.
- γ. Σε ποσοστό **20,98%** για τους εργαζόμενους που απασχολούνται κατά κύριο έργο στις προσθήκες μολύβδου και στο εργοστάσιο παραγωγής μονάδας VCM (Χειριστές Παραγωγής) και εφ' όσον εργάζονται σε αυτές.

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

Σε όλες τις καθαρίστριες καταβάλλεται το ανθυγιεινό επίδομα της κατηγορίας β, ανεξάρτητα από τον τόπο παροχής της εργασίας.

4. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ

Χορηγείται ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ στην Εταιρία, σε συνάρτηση των πραγματικών ετών υπηρεσίας του εργαζόμενου στην Εταιρία και στις Εταιρίες που συγχωνεύθηκαν την 1.4.1998, καθώς επίσης και του συνολικού χρόνου που διήνυσαν οι μετατιθέμενοι από την ΕΚΟ ΕΛΔΑ ΑΒΕΕ. Προστίθεται δε, στον παραπάνω υπολογισμό του χρόνου και τυχόν υπηρεσία σε Εταιρίες του Ομίλου ΔΕΠ, η οποία διανύθηκε με σύμβαση αορίστου χρόνου, εργαζομένων οι οποίοι μεταφέρθηκαν σε μητρική ή θυγατρική εταιρία του ομίλου χωρίς να λάβουν αποζημίωση. Το παραπάνω επίδομα υπολογίζεται ποσοστιαία, σύμφωνα με την παρακάτω διαβάθμιση, επί του μισθολογικού κλιμακίου στο οποίο βρίσκεται ο κάθε εργαζόμενος:

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

5. ΕΠΙΔΟΜΑ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ:

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

6. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΕΝΤΑΕΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ / MASTER:

Χορηγείται «ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΕΝΤΑΕΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ/MASTER» στους κατόχους βασικού τίτλου σπουδών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων Ανωτάτης Εκπαίδευσης ελληνικού ή αναγνωρισμένου ισότιμου τίτλου της αλλοδαπής, με προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών τα πέντε έτη ή στους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, τουλάχιστον ενός ακαδημαϊκού έτους ελληνικού ΑΕΙ ή αναγνωρισμένου ισότιμου και αντίστοιχου τίτλου ΑΕΙ της αλλοδαπής, σε ποσοστό **7%** επί του ποσού του **9ου μισθολογικού κλιμακίου**.

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

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

Εργαζόμενος που εμπίπτει και στις δύο αναφερόμενες περιπτώσεις των επιδομάτων 5 και 6 θα λαμβάνει το ένα από τα παραπάνω επιδόματα, δηλαδή το υψηλότερο.

7. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΥΞΗΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΒΑΡΩΝ:

Χορηγείται επίδομα ΑΥΞΗΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΒΑΡΩΝ στον εργαζόμενο για τα προστατευόμενα τέκνα του. Το ποσό που χορηγείται για κάθε ένα και έως τα τρία τέκνα καθορίζεται σε **29,35€**. Για κάθε ένα από το τέταρτο παιδί και μετά, χορηγείται επίδομα **58,69€**. Τα ανωτέρω ποσά θα καταβάλλονται για παιδιά έως 18 ετών και μόνο, εφ' όσον σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες από το Υπουργείο Παιδείας σχολές με άδεια λειτουργίας, Ανώτερες και Ανώτατες του εσωτερικού και ισότιμες του εξωτερικού, θα καταβάλλεται έως 25 ετών.

Το επίδομα αυξημένων οικογενειακών βαρών θα προσαυξάνει το ωρομίσθιο του εργαζόμενου για την αμοιβή της τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.

Τα παραπάνω αναφερόμενα γενικά επιδόματα χορηγούνται από την 1η του μήνα που αρχίζουν να υπάρχουν οι λόγοι χορήγησής τους. Ειδικά για την χορήγηση του επιδόματος αυξημένων οικογενειακών βαρών για παιδιά άνω των 18 ετών που σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες σχολές, η χορήγηση και η περικοπή του σχετικού επιδόματος θα ισχύει από τον Ιανουάριο του κάθε ημερολογιακού έτους και έως τον Δεκέμβριο του ίδιου έτους.

8. ΕΠΙΔΟΜΑ ΒΑΡΔΙΑΣ:

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

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

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

Το επίδομα βάρδιας θα προσαυξάνει το ωρομίσθιο του εργαζόμενου για την αμοιβή της τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.

9. ΠΡΟΣΑΥΞΗΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΝΥΧΤΑ - ΚΥΡΙΑΚΕΣ - ΕΠΙΣ.ΑΡΓΙΕΣ κλπ

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

Τα ποσοστά αυτά θα καταβάλλονται αναλογικά και στα δώρα εορτών, στο επίδομα αδειας, στην κανονική άδεια, στο Πριμ Παραγωγής και στην αποζημίωση απόλυσης, ώστε να καλύπτονται οι απορρέουσες από την εργατική νομοθεσία προσαυξήσεις λόγω εργασίας κατά την νύχτα, Κυριακή, αργίες κλπ.

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

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

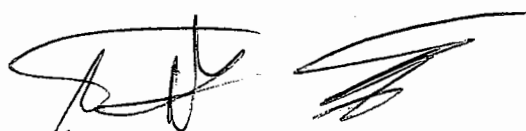
α. Το ποσοστό αυτό, που απεικονίζει τις νόμιμες προσαυξήσεις εργασίας Κυριακή, Αργία και Νύχτα, ορίζεται σε **39,5%** για τους εργαζόμενους στις τρεις βάρδιες (πρωί - απόγευμα - νύχτα).

β. Αντίστοιχα ορίζεται ποσοστό **12,35%** για τους εργαζόμενους που απασχολούνται πρωί - απόγευμα, με εργασία βάσει προγράμματος κάποια Σαββατοκύριακα.

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

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

ε. Για το προσωπικό φορτώσεων στις ΒΕΕ και λόγω του ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι



απασχολούνται πρωί – απόγευμα με εργασία δύο Σάββατα (πρωί), με λήψη αντίστοιχου ρεπό και βάσει προγράμματος προκύπτει απασχόληση κατά Νύχτα, ορίζεται ποσοστό **9%**.

στ. Για το προσωπικό που εργάζεται στο Τμήμα Συντήρησης Ηλεκτρολογικού και Οργάνων στις ΒΕΕ και λόγω του ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι απασχολούνται Κυριακή και Αργίες, ορίζεται ποσοστό **11%**.

Τα παραπάνω ποσοστά υπολογίζονται επί:

Του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου + του ποσού του χρονοεπιδόματος + του ποσού του επιδόματος γάμου + του ποσού του ανθ/νού επιδόματος + του ποσού του επιδόματος πολυετούς παραμονής στην Εταιρία.

Η αμοιβή που αντιστοιχεί στις ημέρες κανονικής αδειάς του προσωπικού που εργάζεται σε πρόγραμμα εργασίας πρωί – απόγευμα – νύχτα (πρόγραμμα πέντε ψηφίων) προσαυξάνεται κατά 44%. Το ποσοστό αυτό ενσωματώνει τις νόμιμες προσαυξήσεις λόγω εργασίας Κυριακής, Αργιών και Νύχτας.

10. Επίδομα εξομάλυνσης απωλειών λόγω προσαυξήσεων βάρδιας :

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

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

-Διυλιστήριο Ασπροπύργου

- 1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Μονάδων Διύλισης
- 1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Μονάδων Μετατροπής
- 1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Εσωτερικής Διακίνησης
- 1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Παραλαβών – Παραδόσεων
- 1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Κοινών Παροχών
- 1 ημερήσιος Εργοδηγός Πυρασφάλειας
- 1 ημερήσιος Εργοδηγός Χημείου
- 1 ημερήσιος Εργοδηγός Στερεοποίησης θείου

-Διυλιστήριο Θεσσαλονίκης

- 1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Παραγωγής Διυλιστηρίου
- 1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Μονάδων Ισομερισμού, Βοηθητικών Παροχών και Υδρογόνου
- 1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Αποθήκευσης και Διακίνησης
- 1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Αποθήκευσης και Διακίνησης Καλοχωρίου
- 1 ημερήσιος Εργοδηγός Πυρασφάλειας

1 ημερήσιος Εργοδηγός Τμήματος Εργαστηρίων, Τεχνικών Εφαρμογών & Πλαστικών & ISO.

-Χημικά Θεσσαλονίκης

1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας PVC

1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Καυστικής Σόδας / Χλώριο

1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Παραγωγής Πολυπροπυλενίου

-Διυλιστήριο Ελευσίνας

1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Μονάδων Παραγωγής

1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Τμήματος Διακίνησης

1 ημερήσιος Συντονιστής Λειτουργίας Λιμένος

1 ημερήσιος Εργοδηγός Τμήματος Αναλυτικού Εργαστηρίου (Χημείο)

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

- Να ανήκουν ή να προαχθούν στις κατηγορίες T4B ή T3, για την περίπτωση των Συντονιστών και στις κατηγορίες T4a ή T7a, για την περίπτωση των εργοδηγών .
- Να εργάζονται σε πρόγραμμα βάρδιας, πάνω από 10 έτη, χωρίς διακοπή και έως την ημερομηνία μετακίνησής τους σε ημερήσιο πρόγραμμα και στις παραπάνω αναφερόμενες θέσεις εργασίας.
- Να μην αποχωρούν λόγω κανονικής συνταξιοδότησης τα επόμενα πέντε έτη, από την ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων και της καταβολής του επιδόματος.

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

Εργαζόμενοι, οι οποίοι σήμερα ενδεχόμενα κατέχουν κάποια από τις παραπάνω αναφερόμενες θέσεις, έχουν όμως σε προγενέστερο χρόνο ενταχθεί στην κατηγορία του Επόπτη (T4A), λαμβάνουν αντίστοιχο ποσοστό τριών εικοστών πέμπτων (3/25), υπολογιζόμενο με την παραπάνω αναφερόμενη πρακτική. Η θέση αυτή, που κατέχουν, θεωρείται προσωποπαγής και μετά την αποχώρησή τους, καλύπτεται από ημερήσιο Συντονιστή, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην παρούσα ΕΣΣΕ.

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

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

ΕΣΣΕ 2009-2010

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

11. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ :

Το επίδομα αδειας ορίζεται σε **15,5 ημερομίσθια**, για όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Το επίδομα άδειας συμφωνείται να καταβάλλεται με την εκκαθάριση του μηνός Ιουλίου, κάθε έτους. προκαταβολή του επιδόματος αδειας θα καταβάλλεται το δεύτερο δεκαπενθήμερο του Ιουνίου.

Α Ρ Θ Ρ Ο 4

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ - ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΕ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΚΤΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Για τους αποσπασμένους σε Δημόσιες Υπηρεσίες, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ, ΟΤΑ, εποπτευόμενους φορείς από Δημόσιους Οργανισμούς και Εταιρείες, πολιτικά γραφεία κ.λ.π., δεν καταβάλλεται το πριμ παραγωγής, όπως αυτό περιγράφεται στο άρθρο 8 της παρούσας ΕΣΣΕ, το επίδομα σίτισης και το ανθυγιεινό επίδομα. Επίσης δεν ασφαρίζονται με τον Κανονισμό Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμαμάτων, εφόσον αυτό δεν προκύπτει από τον ΚΒΑΕ.

Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της ΕΣΣΕ 2001 από 01/01/2001 καταβάλλεται στους ανωτέρω, πλην των αποσπασμένων σε γραφεία βουλευτών και σε γραφεία πολιτικών κομμάτων, επίδομα πολυετούς παραμονής για τον υπολογισμό του οποίου προσμετράται ο συνολικός χρόνος απόσπασής τους, για την εκτός Εταιρίας υπηρεσία τους. Η ρύθμιση αυτή, δηλαδή για την καταβολή του ανωτέρω επιδόματος, δεν ισχύει για τον πριν από την 01/01/2001 χρόνο, σύμφωνα με τις διατάξεις της ΕΣΣΕ 1999-2000 (άρθρο 4). Δηλαδή κατά την βούληση των κοινωνικών εταίρων, για την περίοδο πριν την 01/01/2001, στους παραπάνω αποσπασμένους δεν προσμετρούνταν ο χρόνος απόσπασης, προκειμένου να υπολογισθεί το επίδομα πολυετούς παραμονής στην Εταιρία.

Για τους αποσπασμένους ή για τους απασχολούμενους σε εταιρίες του Ομίλου ή σε εταιρίες που η ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ συμμετέχει, επίσης δεν καταβάλλεται το επίδομα σίτισης και το ανθυγιεινό επίδομα. Ειδικά για το πριμ παραγωγής, αυτό θα καταβάλλεται, στην περίπτωση που η ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ τιμολογεί τις σχετικές δαπάνες στην εταιρία του Ομίλου ή σε εταιρίες, στις οποίες συμμετέχει και συνεπώς οι δαπάνες αυτές καταβάλλονται στην ΕΛΠΕ ΑΕ. Το επίδομα πολυετούς παραμονής καταβάλλεται, όπως ρυθμίζεται στην προηγούμενη παράγραφο.

Μισθολογικές – Βαθμολογικές προαγωγές-Μεταβολές λόγω τριετίας.**1. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ:**

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

Οι μισθολογικές προαγωγές γίνονται ετησίως σύμφωνα με την σχετική εγκεκριμένη από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο, διαδικασία. Τις μισθολογικές προαγωγές εισηγείται το Συμβούλιο Διευθυντών ανά Γενική Δ/νση ή Δ/νση Ι, που το αποτελούν ο Γενικός Διευθυντής ή Δ/ντής Ι ως Πρόεδρος και οι Διευθυντές της Γενικής Δ/νσης ή Δ/νσης Ι, οι οποίοι έχουν υφισταμένους. Στην περίπτωση των Διυλιστηρίων, στο Συμβούλιο Δ/ντών προεδρεύει ο Αναπληρωτής Γενικός Δ/ντής κάθε εγκατάστασης και η εισήγηση εγκρίνεται από τον Γενικό Δ/ντή Διυλιστηρίων. Κατά την κρίση για μισθολογική προαγωγή, εκτός της ατομικής αξιολόγησης απόδοσης, λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία που περιγράφονται στην εκάστοτε διαδικασία μισθολογικών προαγωγών. Την αρμοδιότητα της τελικής έγκρισης έχουν ο αρμόδιος Γενικός Διευθυντής ή Δ/ντής Ι και ο Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου. Οι αποφάσεις των μισθολογικών προαγωγών αποστέλλονται, πριν την τελική έγκρισή τους, στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο για έλεγχο τήρησης της προβλεπόμενης διαδικασίας.

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

Το συνολικό ποσοστό ετήσιων μισθολογικών προαγωγών για τα έτη 2009 και 2010, ορίζεται σε 0,3%, για κάθε έτος, επί του μισθολογίου των τακτικών αποδοχών των υπαγομένων στην ΕΣΣΕ. Ημερομηνία ισχύος των μισθολογικών προαγωγών ορίζεται η 01/07/2009 και 01/07/2010 αντίστοιχα.

2. ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ:

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

Αρμόδιος της γραπτής εισήγησης, η οποία εμπεριέχει τους υποψήφιους για βαθμολογική προαγωγή είναι ο Διευθυντής της Διεύθυνσης που δημιουργήθηκε οργανικό κενό, ο οποίος την προωθεί στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, μετά από σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου Διευθυντή Ι ή Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή και του Γενικού Δ/ντή.

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

ΕΣΣΕ 2009-2010

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

3. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΛΟΓΩ ΤΡΙΕΤΙΑΣ:

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

Προϋπόθεση της μισθολογικής μεταβολής λόγω τριετίας είναι ο εργαζόμενος να μην έχει θεωρηθεί «ανεπαρκής» στην αξιολόγηση απόδοσης των δύο προηγούμενων ετών.

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

Ειδικά για την κατηγορία T7 (Προσωπικό Πυρασφάλειας), η καταληκτική βαθμίδα α, αφορά μόνο την θέση του ημερήσιου εργοδηγού πυρασφάλειας και συνεπώς δεν θεμελιώνεται δικαίωμα για τους εργαζόμενους που υπάγονται στην βαθμίδα β, της ρύθμισης που αναφέρεται στο παρόν άρθρο 5 (μισθολογική μεταβολή λόγω τριετίας).

Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει 15 έτη πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρία και υπάγονται στις κατηγορίες T3 T4β, T4γ, T5β, T5γ, T6β, T6γ, ΔΟ2, ΔΟ3β και ΔΟ3γ, εντάσσονται στο Μισθολογικό Κλιμάκιο 12 και εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει 25 έτη πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρία και υπάγονται στις ανωτέρω κατηγορίες, εντάσσονται στο Μισθολογικό Κλιμάκιο 9 και εξελίσσονται έως το καταληκτικό της κατηγορίας τους ανά τριετία, όπως παραπάνω περιγράφεται.

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

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

Α Ρ Θ Ρ Ο 6

ΜΕΤΑΤΑΞΕΙΣ ΣΕ ΑΛΛΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

A. ΜΕΤΑΤΑΞΕΙΣ

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

2. Εγκρίνονται μετά από πρόταση του αρμόδιου Διευθυντή Ι ή του Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή και τη σύμφωνη γνώμη του Γενικού Διευθυντή στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, το οποίο προσδιορίζει τις κενές θέσεις εργασίας και την συνάφεια των τυπικών προσόντων των εργαζομένων, που πρόκειται να μεταταχθούν, σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας.
3. Στην περίπτωση μετάταξης λόγω απόκτησης νέων τυπικών προσόντων ο εργαζόμενος απαιτείται να έχει οκταετή συνεχή προϋπηρεσία στην εταιρεία σε συνδυασμό με την ύπαρξη κενής οργανικής θέσης που να ανταποκρίνεται στα νέα του προσόντα όπως αυτά έχουν καθορισθεί από την περιγραφή θέσης εργασίας.

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

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

B. ΑΛΛΑΓΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ

Όσοι εργαζόμενοι είναι κάτοχοι πτυχίου Δημοσίων Ανωτέρων Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, το οποίο απέκτησαν πριν την ημερομηνία πρόσληψής τους και αφού έχουν συμπληρώσει οκτώ (8) συνολικά έτη από την ημερομηνία πρόσληψης, δικαιούνται με έγγραφη αίτησή τους, η οποία θα συνοδεύεται από τα απαιτούμενα δικαιολογητικά προς την Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, να ζητήσουν να εξετασθεί η τυχόν αναγνώριση του πτυχίου τους. Η Διεύθυνση διαβιβάζει αρμοδίως την αίτηση στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, το οποίο κρίνει και αποφασίζει κατά περίπτωση, την τυχόν αναγνώριση του πτυχίου, το οποίο απαραίτητως πρέπει να είναι συναφές με την ειδικότητα που απασχολείται ο εργαζόμενος στην Εταιρία.

Σε περίπτωση αναγνώρισης ο εργαζόμενος εντάσσεται στην κατηγορία T3 ή ΔΟ2 και στο εισαγωγικό κλιμάκιο της αντίστοιχης κατηγορίας (15^ο), εφόσον βρίσκεται σε μικρότερο μ.κ. από αυτό.

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

ΑΡΘΡΟ 7

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ

1. **Για το 2009:** Χορηγείται γενική αύξηση **2%**, με ισχύ από 01.01.2009 και **2%** από 01/09/2009 επί των μισθολογικών κλιμακίων, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί την 31/12/2008 και 31/08/2009 αντίστοιχα.
Για το 2010: Χορηγείται γενική αύξηση **2%**, με ισχύ από 01.01.2010 και **2%** από 01/07/2010 επί των μισθολογικών κλιμακίων, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί την 31/12/2009 και 30/06/2010 αντίστοιχα.
2. Οι ανωτέρω γενικές αυξήσεις των ετών 2009 και 2010, περιλαμβάνονται στα μισθολογικά κλιμάκια που περιγράφονται στον πίνακα Ι. Ο πίνακας αυτός αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ΕΣΣΕ.

ΑΡΘΡΟ 8

ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

1. Καταβάλλονται τρεις (3) συνολικοί μηνιαίοι μικτοί μισθοί Πριμ Παραγωγής σε όλους τους εργαζόμενους εκτός των εργαζομένων που υπάγονται στις περιπτώσεις του άρθρου 4 της παρούσας ΕΣΣΕ.
2. Το Πριμ Παραγωγής θα προσαυξάνει ανάλογα τα Δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων το επίδομα άδειας και την αποζημίωση όπως το άρθρο 11 της παρούσας ΕΣΣΕ καθορίζει.
3. Οι προκαταβολές του πριμ δίνονται ως εξής:
 - α. Το 70% των μηνιαίων αποδοχών Μαρτίου με καταβολή έως 30.3.
 - β. Το 70% των μηνιαίων αποδοχών Ιουλίου με καταβολή έως 30.7.

Η εκκαθάριση του πριμ παραγωγής γίνεται έως το τέλος Ιανουαρίου με αποδοχές, αυτές του μηνός Δεκέμβρη.

Για τους νεοπροσλαμβανόμενους και τους αποχωρήσαντες μέσα στο έτος, θα δίνεται αναλογία του πριμ παραγωγής.



ΩΡΑΡΙΟ- ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ -ΑΡΓΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**1. Κανονικό ωράριο:**

α. Το ωράριο εργασίας για τους εργαζόμενους στην ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ ΑΕ, ορίζεται στις 38 ώρες εβδομαδιαίως, με επτάωρη απασχόληση την Πέμπτη και την Παρασκευή, για το ημερήσιο προσωπικό.

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

2. Υπέρβαση του ωραρίου απασχόλησης:

Η απασχόληση από την 38η ώρα και μέχρι την 40η εβδομαδιαίως, αμείβεται με προσαύξηση 25%.

Η απασχόληση πέραν των 40 ωρών εβδομαδιαίως και έως και τις 43, δηλαδή κατά τις 41η, 42η, και 43η, αποτελεί ιδιόρρυθμη υπερωρία, η οποία πραγματοποιείται κατά την κρίση του εργοδότη, και χωρίς να απαιτείται άδεια ή αναγγελία, οι δε ώρες απασχόλησης δεν συμψηφίζονται στα επιτρεπόμενα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης. Από πλευράς αμοιβής αμείβονται με ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

Η απασχόληση πέραν των 43 ωρών εβδομαδιαίως αποτελεί υπερωρία για την οποία οφείλεται αμοιβή ανάλογα με τον χαρακτηρισμό της ως νόμιμη ή παράνομη υπερωρία .

Ο εργαζόμενος που απασχολείται με νόμιμη υπερωριακή απασχόληση λαμβάνει αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

Ο εργαζόμενος σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης του δικαιούται αποζημίωση σύμφωνα με τα οριζόμενα στη σχετική νομοθεσία.

Κατά τα λοιπά ισχύουν τα προβλεπόμενα στην σχετική νομοθεσία .

3. Αργίες Επιχείρησης:

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

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΡΓΙΩΝ

- 1 Ιανουαρίου - Πρωτοχρονιά	- Αγίου Πνεύματος
- 6 Ιανουαρίου - Θεοφάνια	- 15 Αυγούστου - Κοίμηση Θεοτόκου
- Καθαρά Δευτέρα	- 28 Οκτωβρίου - Εθνική Εορτή
- 25 Μαρτίου - Εθνική Εορτή	- 25 Δεκεμβρίου - Χριστούγεννα
- Μεγάλη Παρασκευή	- 26 Δεκεμβρίου - 2η ημέρα Χριστουγέννων
- 2η ημέρα Πάσχα	- Αγίου Δημητρίου για τον Ν Θεσ/νίκης
- 1η Μαΐου - Πρωτομαγιά	- Μεταμ.Σωτήρος για τον Ν.Αττικής
- και πολιούχοι άγιοι για τους εργαζόμενους στις υπόλοιπες πόλεις της Ελλάδας	

Α Ρ Θ Ρ Ο 10

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

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

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

Οι περιπτώσεις των ασθενειών που θα αφορά η παρούσα ευνοϊκή ρύθμιση είναι: Εγχειρήσεις καρδιάς, ανευρύσματα, εγκεφαλικά επεισόδια, νεφροπάθειες και γενικά ανικανότητες λόγω ασθένειας ή ατυχήματος με ποσοστά πάνω από 67%. Το εν λόγω ποσοστό θα το πιστοποιεί, για όλες τις παραπάνω αναφερόμενες περιπτώσεις ασθενειών, σε κάθε περίπτωση Δημόσιο Νοσοκομείο ή αντίστοιχη επιτροπή του κύριου Ασφαλιστικού τους Φορέα.

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



Χρόνια στη βάρδια συμπληρωμένα	Ποσοστό σταθερών προσαυξήσεων βάρδιας
10	5,93%
11	11,85%
12	15,80%
13	19,75%
14	23,7%
15	27,65%
16	29,62%
17	31,6%
18	33,57%
19	35,55%
20	37,52%
21	39,5%

2. Στην περίπτωση που συμβεί εργατικό ατύχημα, κατά την ώρα της εργασίας, σε εργαζόμενο, ο οποίος εργάζεται σε πρόγραμμα βάρδιας και εφόσον διαπιστωθεί αναπηρία 50% και πάνω από την αρμόδια πρωτοβάθμια Υγειονομική Επιτροπή της Νομαρχίας του τόπου κατοικίας του, μετατάσσεται σε ημερήσια θέση εργασίας και συνεχίζει να λαμβάνει το 100% των προσαυξήσεων βάρδιας. Αν η απόφαση της Υγειονομικής Επιτροπής ισχύει για αόριστο χρόνο, οι ανάλογες προσαυξήσεις βάρδιας θα καταβάλλονται αορίστως ή αντίστοιχα για όσο χρόνο ισχύει το εν λόγω ποσοστό αναπηρίας.
Η καταβολή των προσαυξήσεων βάρδιας, σε αυτήν την περίπτωση, αποφασίζεται από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο, στο οποίο προσκομίζονται όλα τα σχετικά έγγραφα, με συμμετοχή του ιατρού εργασίας.
3. Χορηγείται μία φιάλη γάλα κάθε εργάσιμη ημέρα στους εργαζόμενους των Βιομηχανικών Συγκροτημάτων Ασπροπύργου, Θεσ/κης και Ελευσίνας (περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στα αντίστοιχα διοικητήρια των παραπάνω χώρων). Κάθε άλλη σχετική παροχή καταργείται.
4. Χορηγείται στο προσωπικό της Εταιρίας, το οποίο δεν έχει την δυνατότητα να σιτίζεται στα εστιατόρια της εταιρίας, επίδομα σίτισης, το οποίο από **1/1/2009** διαμορφώνεται σε **4,66€** και από **1/1/2010** σε **4,80€**, για κάθε εργάσιμη ημέρα. Στους εργαζόμενους, εντός των Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων, που απασχολούνται άνω των δέκα (10) ωρών και δεν τους παρέχεται συσσίτιο, θα καταβάλλεται αντίστοιχα ποσό **2€**.
5. Η ημερήσια αξία σε ευρώ της τροφής και του παρεχόμενου γάλακτος καταβάλλεται κατ' αναλογία στις αποδοχές των Δώρων Χριστουγέννων - Πάσχα, στο επίδομα αδείας στην Κανονική Άδεια καθώς και στην αποζημίωση, που το άρθρο 11 της παρούσας ΕΣΣΕ προσδιορίζει.
6. Η Εταιρία, κάθε χρόνο, προβαίνει σε ιατρικές εξετάσεις του προσωπικού, τις οποίες προσδιορίζει η υγειονομική υπηρεσία της. Οι εξετάσεις που θα καθορίζονται θα αφορούν

ειδικές ομάδες εργαζομένων και σε κάθε περίπτωση δεν θα επαναλαμβάνονται εξετάσεις που περιλαμβάνονται στο ετήσιο check-up, που η Εταιρία παρέχει στους εργαζόμενους μέσω του ιατροφαρμακευτικού ασφαλιστικού ομαδικού συμβολαίου.

7. Οι κενές θέσεις ημερήσιου προσωπικού καλύπτονται κατά προτεραιότητα από τους εργαζόμενους στην βάρδια που επιθυμούν να ενταχθούν στο ημερήσιο προσωπικό χωρίς τις προσαυξήσεις της βάρδιας, εφόσον έχουν συμπληρώσει δέκα (10) τουλάχιστον έτη υπηρεσίας στην βάρδια και διαθέτουν τα ανάλογα τυπικά προσόντα για την θέση που πρόκειται να καλύψουν. Οι αιτήσεις εξετάζονται από τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου, ο οποίος προβαίνει σε σχετική εισήγηση στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Στην περίπτωση μη αποδοχής της αίτησης, το Υπηρεσιακό Συμβούλιο ενημερώνει εγγράφως και συνοπτικά για τους λόγους για τους οποίους δεν έγινε αποδεκτό το αίτημα του εργαζόμενου.
8. Ο μισθός υπολογίζεται από την ημέρα ανάληψης υπηρεσίας και καταβάλλεται δεδουλευμένος από τις 10 έως τις 12 του επόμενου μήνα.
Στις 30 του προηγούμενου μήνα καταβάλλεται ως προκαταβολή το 60% του συνολικού μισθού.
9. Με τις ρυθμίσεις των παραγράφων 9 και 10 του άρθρου 10 της ΕΣΣΕ 2004, συμφωνείται ότι δεν υφίσταται πλέον θέμα τυχόν αδικιών κατά την ένταξη των εργαζομένων στα ΕΛΠΕ στην ΕΣΣΕ 1999-2000.
10. Συνελεύσεις Αντιπροσωπευτικού Σωματείου – Γενικά Συμβούλια
Συμφωνείται ότι στο αντιπροσωπευτικό Σωματείο επιτρέπεται η πραγματοποίηση τεσσάρων Περιφερειακών Συνελεύσεων (από μια ανά χώρο εργασίας), ετησίως, με έναρξη μία ώρα πριν από την λήξη του κανονικού ωραρίου σε χρόνο που θα συμφωνείται κάθε φορά.
Για τα μέλη που παρίστανται σε αυτές τις Συνελεύσεις δίδεται αμειβόμενη άδεια από την εργασία τους, προκειμένου να συμμετέχουν σε αυτήν, εφόσον απασχολούνται στον ίδιο τόπο που πραγματοποιείται η Περιφερειακή Συνέλευση. Στην περίπτωση που μέλη εργαζόμενοι επιθυμούν να συμμετέχουν σε Περιφερειακή Συνέλευση, που πραγματοποιείται εκτός του τόπου εργασίας τους, λαμβάνουν οποιασδήποτε μορφής άδεια επιθυμούν (άδεια για σοβαρούς λόγους, κανονική, άδεια άνευ αποδοχών κλπ).
Επιτρέπεται, επίσης, η πραγματοποίηση 4 Γενικών Συμβουλίων ετησίως. Θα καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια, εκ μέρους του Αντιπροσωπευτικού Σωματείου, τα Γενικά αυτά Συμβούλια να πραγματοποιούνται ημέρα Σάββατο ή Κυριακή.
Για τα Γενικά Συμβούλια, τα οποία θα πραγματοποιούνται στα παραπάνω αναφερόμενα πλαίσια, θα δίνεται αμειβόμενη άδεια με αποδοχές έως 24 ώρες -από την ώρα έναρξης του Γ.Σ. - ανά γενικό σύμβουλο, που αποδεδειγμένα θα συμμετέχει σε αυτό.
11. Οι καταβαλλόμενες προσαυξήσεις λόγω εργασίας κατά νύχτα, Κυριακές κ.λ.π. δεν θα συνυπολογίζονται στο ωρομίσθιο για την αμοιβή της τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.
12. Η Εταιρία εξασφαλίζει υπηρεσίες κοινωνικού λειτουργού για κάθε διαπιστωμένη περίπτωση ανάγκης υποστήριξης εργαζομένων της με σοβαρά προβλήματα.



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

14. Σε περίπτωση θανάτου εργαζομένου εν ενεργεία, το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας αποφασίζει την πρόσληψη μέλους οικογένειας του θανόντος, με την προϋπόθεση ότι ο προσλαμβανόμενος είναι ικανός να προσφέρει τις υπηρεσίες του στην Εταιρία.

Α Ρ Θ Ρ Ο 11

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΛΟΓΩ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΣΗΣ Ή ΘΑΝΑΤΟΥ

Εργαζόμενοι στην Εταιρία, που συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης από τον κύριο ασφαλιστικό τους φορέα, θα λαμβάνουν το 100% της αποζημίωσης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του Ν. 2112/20, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι τη σύμβαση εργασίας τους είτε η Εταιρία.

Σε περίπτωση που παραμείνουν στην Εταιρία, μετά την συμπλήρωση των προϋποθέσεων της πλήρους συνταξιοδότησης, για το λόγο ότι οι εργαζόμενοι δεν γνωστοποίησαν τα ακριβή ασφαλιστικά στοιχεία τους, θα λαμβάνουν ως αποζημίωση, οι μεν επικουρικώς ασφαλισμένοι το 40%, οι δε μη επικουρικώς ασφαλισμένοι το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης του Ν. 2112/20.

1. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που είναι ασφαλισμένοι πριν την 1.1.1993 και υπάγονται, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, στο καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους, στο 55^ο έτος της ηλικίας τους, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει, έως το έτος αυτό της ηλικίας τους, με βάση τις διατάξεις της 35ετίας, τις προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος (10.500 ημέρες ασφάλισης, από τις οποίες οι 7.500 σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα), λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
2. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που είναι ασφαλισμένοι πριν την 1.1.1993 και υπάγονται στο καθεστώς των μικτών ενσήμων, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους στο 58^ο έτος της ηλικίας τους, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει έως το έτος αυτό της ηλικίας τους, με βάση τις διατάξεις της 35ετίας, τις προϋποθέσεις πλήρους σύνταξης γήρατος (10.500 ημέρες ασφάλισης), λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
3. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που είναι ασφαλισμένοι μετά την 1.1.93 και ανεξάρτητα σε ποιο καθεστώς ασφάλισης υπάγονται, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, (βαρέα και ανθυγιεινά ή μικτά), αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους με βάση τις προϋποθέσεις που προβλέπει η εκάστοτε ισχύουσα Νομοθεσία για τη θεμελίωση δικαιώματος λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος από τον κύριο ασφαλιστικό φορέα είτε καταγγέλλοντας οι



ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωση που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

4. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που υπάγονται, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, στο καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμαμάτων, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους στο 60ο έτος της ηλικίας τους, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει, έως το έτος αυτό της ηλικίας τους, με βάση τις διατάξεις της 15ετίας, τις προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος (4.500 ημέρες ασφάλισης, από τις οποίες 3.600 σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα και εξ αυτών τις 1.000 ημέρες ασφάλισης (4/5) τα τελευταία δεκατρία χρόνια για τους ασφαλισμένους πριν την 01.01.93 και 3.375 (3/4) για τους ασφαλισμένους μετά την 01.01.93, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
5. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που υπάγονται στο καθεστώς των μικτών ενσήμων είτε είναι ασφαλισμένοι πριν την 01.01.93 είτε μετά, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους στο 65ο έτος της ηλικίας τους, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρία, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν συμπληρώσει, έως το έτος αυτό της ηλικίας τους, με βάση τις διατάξεις της 15ετίας, τις προϋποθέσεις πλήρους σύνταξης γήρατος (4.500 ημέρες ασφάλισης), λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
6. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου και ανεξάρτητα σε ποιο καθεστώς ασφάλισης υπάγονται, που έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους σύνταξης γήρατος, 37ετή ασφάλιση και 11.100 ημέρες ασφάλισης, τουλάχιστον, μη συνυπολογιζόμενου του χρόνου της στρατιωτικής υπηρεσίας, αποχωρούν χωρίς όριο ηλικίας από την εργασία τους είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
7. Οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου και ανεξάρτητα σε ποιο καθεστώς ασφάλισης υπάγονται, δικαιούνται να αποχωρήσουν από την εργασία τους σε περίπτωση που συντρέχουν στο πρόσωπό τους οι προβλεπόμενες, από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, προϋποθέσεις λήψης μειωμένης σύνταξης γήρατος, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
8. Εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, που δεν έχουν συμπληρώσει τις ισχύουσες, με βάση την κείμενη νομοθεσία, προϋποθέσεις λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος, που αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 2 του παρόντος, αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους, στο 60ο έτος της ηλικίας τους οι υπαγόμενοι στο καθεστώς ασφάλισης βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμαμάτων και στο 65ο έτος της ηλικίας τους, οι υπαγόμενοι στο καθεστώς ασφάλισης των μικτών ενσήμων, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, θεμελιώσουν δικαίωμα λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος, με βάση τις εκάστοτε προβλεπόμενες, κατά περίπτωση, στο νόμο ημέρες ασφάλισης, πριν την συμπλήρωση του 60^{ου} ή 65^{ου} έτους της ηλικίας τους,

αντίστοιχα, αποχωρούν υποχρεωτικά κατά την ημερομηνία της τοιαύτης συμπλήρωσης των ημερών ασφάλισης, είτε καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

9. Οι εργαζόμενοι που δεν είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, αλλά με βάση την κείμενη νομοθεσία, σε άλλα ασφαλιστικά ταμεία (Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε. κ.λ.π.), αποχωρούν υποχρεωτικά από την εργασία τους, εφόσον έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από την εκάστοτε ισχύουσα, για το κάθε ασφαλιστικό ταμείο, ασφαλιστική νομοθεσία, για την θεμελίωση δικαιώματος λήψης πλήρους σύνταξης γήρατος, καταγγέλλοντας οι ίδιοι την σύμβαση εργασίας είτε η Εταιρία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/20, για την περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.
10. Άνδρες εργαζόμενοι που επιθυμούν να αποχωρήσουν από την εργασία τους πριν από τις ως άνω οριζόμενες καταληκτικές ημερομηνίες της ηλικίας τους ή από τις εκάστοτε οριζόμενες από τον κύριο ασφαλιστικό φορέα τοιαύτες, κατ' εφαρμογή της ασφαλιστικής νομοθεσίας, και ανάλογα σε ποιο καθεστώς ενσήμων υπάγονται, βαρέα και ανθυγιεινά ή μικτά, δικαιούνται, στις περιπτώσεις που, με βάση την κείμενη νομοθεσία, λαμβάνεται υπόψη, για θεμελίωση δικαιώματος πλήρους συνταξιοδότησης λόγω γήρατος, ο χρόνος στρατιωτικής υπηρεσίας, να εξαγοράσουν με δαπάνη της εταιρίας από τον χρόνο της στρατιωτικής υπηρεσίας τον ανάλογο χρόνο (ολικά ή μερικά) για την συμπλήρωση των ως άνω προϋποθέσεων λήψης πλήρους σύνταξης.

Ο συνολικός αριθμός ημερών ασφάλισης, μετά την γενομένη εξαγορά, δεν θα υπερβαίνει τα προβλεπόμενα, κατά περίπτωση, ανώτατα όρια, ημερών ασφάλισης και ηλικίας. Σε περίπτωση που με την ως άνω εξαγορά χρόνου στρατιωτικής υπηρεσίας, ο εργαζόμενος συμπληρώνει τα ανώτατα, κατά περίπτωση, όρια, ημερών ασφάλισης και ηλικίας, αποχωρεί από την εργασία του, είτε καταγγέλλοντας ο ίδιος την σύμβαση εργασίας είτε η εταιρία, λαμβάνοντας το 100% της αποζημίωσης που προβλέπει ο Νόμος 2112/1920.

Ως προς την διαδικασία εξαγοράς ισχύει το από 22/12/2006 Πρακτικό μεταξύ Εταιρίας και ΠΣΕΕΠ, στο οποίο ορίζονται ο ακριβής χρόνος υποβολής της δήλωσης εξαγοράς, ο τρόπος καταβολής της αναλογούσης, κατά περίπτωση, δαπάνης εξαγοράς, καθώς και τα δικαιολογητικά που πρέπει να προσκομισθούν από τους εργαζόμενους για την θεμελίωση του δικαιώματός τους.

11. Στις προβλεπόμενες, κατά περίπτωση, ως άνω ημέρες ασφάλισης συνυπολογίζεται και ο χρόνος απασχόλησης σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και σε χώρες του Εξωτερικού εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην περίπτωση που αυτό επιτρέπεται με διακρατική συμφωνία και εφόσον η πραγματοποιηθείσα εργασία στο εξωτερικό, έχει αναγνωρισθεί από την Εταιρία για την χορήγηση του χρονοεπιδόματος καθώς και από τον κύριο ασφαλιστικό τους φορέα.
12. Οι ως άνω ηλικίες των εργαζόμενων πρέπει να έχουν συμπληρωθεί και όχι να διανύονται.

13. Σε περίπτωση που η ισχύουσα ασφαλιστική νομοθεσία τροποποιηθεί, οι ως άνω, κατά περίπτωση, προϋποθέσεις θεμελίωσης δικαιώματος λήψης πλήρους ή μειωμένης σύνταξης γήρατος, θα αναπροσαρμόζονται ανάλογα.
14. Στα πλαίσια προγραμματισμού των αναγκών της εταιρίας σε ανθρώπινο δυναμικό ο έλεγχος συμπλήρωσης, κατά περίπτωση, των προϋποθέσεων πλήρους σύνταξης γήρατος ανήκει στην εταιρία, γι' αυτό οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, με την συμπλήρωση του 53ου έτους της ηλικίας τους υποχρεούνται, εντός έτους, να προσκομίσουν στα κατά τόπους Τμήματα Προσωπικού της εταιρίας αναλυτική βεβαίωση καταμέτρησης ημερών απασχόλησης (ενσήμων), τόσο από τον κύριο ασφαλιστικό φορέα, όσο και από οποιονδήποτε άλλο ασφαλιστικό φορέα σε περίπτωση που έχουν πραγματοποιήσει ημέρες ασφάλισης στον φορέα αυτό.

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

Α Ρ Θ Ρ Ο 12

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Το σύνολο των κοινωνικών παροχών του παρόντος άρθρου θα αυξηθεί, κατά τα έτη 2009 και 2010, σε ποσοστό ίσο με τις αντίστοιχες γενικές αυξήσεις.

1. ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΙΣ

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

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

2. ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ- ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΑ:

Η Εταιρία καλύπτει έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού - νηπιαγωγείου για εργαζόμενους/ες, όταν ο/η σύζυγος εργάζεται. Το ανώτατο ποσό κάλυψης ανέρχεται σε **3.521€** για το σχολικό έτος 2009-2010 και **3.663 €** για το σχολικό έτος 2010-2011.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:

- α. Ο/η σύζυγος του εργαζόμενου καταθέτει τα σχετικά δικαιολογητικά, που αποδεικνύουν την εργασία (βεβαίωση εργοδότη, ένσημα, κλπ).
- β. Ο/η σύζυγος του εργαζόμενου προσκομίζει βεβαίωση του εργοδότη ότι δεν χορηγείται επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού. Σε περίπτωση που χορηγείται αντίστοιχο επίδομα, αναφέρεται στη βεβαίωση το ύψος του ποσού που



καταβάλλεται, και ο/η εργαζόμενος/η θα λαμβάνει την διαφορά μέχρι το παραπάνω αναφερόμενο όριο.

- γ. Ο/η εργαζόμενος/η καταθέτει τα απαραίτητα δικαιολογητικά, από τα οποία αποδεικνύεται η εγγραφή στον βρεφονηπιακό σταθμό - νηπιαγωγείο.
- δ. Η Εταιρία, αναγνωρίζοντας τον κοινωνικό και εκπαιδευτικό ρόλο της προσχολικής εκπαίδευσης, χορηγεί στους εργαζόμενους, που ο/η σύζυγός τους δεν εργάζεται, έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού-νηπιαγωγείου έως το παραπάνω αναφερόμενο όριο, μετά την κατάθεση των ανάλογων δικαιολογητικών, για τα δύο τελευταία έτη, πριν την εγγραφή του παιδιού στην Α' Δημοτικού (προνήπιο -νήπιο).
- ε. Η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα ελέγχου για την πραγματική παρουσία του παιδιού στον βρεφονηπιακό σταθμό, για τον οποίο καταβάλλει την αντίστοιχη δαπάνη.

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

3. ΔΑΝΕΙΑ:

Η Εταιρία, αναγνωρίζοντας τις έκτακτες οικονομικές ανάγκες των εργαζομένων, χορηγεί έντοκα δάνεια, σύμφωνα με τον κανονισμό δανείων και με ανώτατο συνολικό ποσό τα **1.250.000€** για τα έτη 2009 και 2010.

Το επιτόκιο των δανείων είναι το επιτόκιο Ταμιευτηρίου Καταθέσεων της Εθνικής Τράπεζας. Το παραπάνω επιτόκιο θα αναπροσαρμόζεται την 1η Ιανουαρίου και την 1η Ιουλίου.

- α. Χορηγούνται καταναλωτικά δάνεια έως **3.500€**.
- β. Χορηγούνται δάνεια υγείας έως **3.500 €**, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών.
- γ. Χορηγούνται στεγαστικά δάνεια για αγορά πρώτης κατοικίας έως **10.000 €**, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών.
- δ. Χορηγούνται δάνεια επισκευής πρώτης κατοικίας έως **5.000 €**, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών.

Η εξόφληση των δανείων θα γίνεται το αργότερο σε 24 μηνιαίες δόσεις, εκτός των στεγαστικών δανείων που θα γίνεται το αργότερο σε 36 μηνιαίες δόσεις. Τα δάνεια της περίπτωσης γ δίνονται άπαξ και της περίπτωσης δ' μετά την παρέλευση 10ετίας από την ημερομηνία εξόφλησης του προηγούμενου. Αίτηση χορήγησης νέου δανείου των περιπτώσεων α' και β' γίνεται μετά την παρέλευση ενός έτους από την εξόφληση του προηγούμενου. Οι αιτήσεις δανείων εγκρίνονται από την Επιτροπή Δανείων και με βάση τα προβλεπόμενα στον Εσωτερικό Κανονισμό και την σχετική εταιρική διαδικασία. Σε κάθε περίπτωση οι νόμιμες επιβαρύνσεις του δανείου (χαρτόσημο κ.τ.λ.) βαρύνουν τον εργαζόμενο.

4. ΣΧΟΛΙΚΟ ΒΟΗΘΗΜΑ

Χορηγείται στους εργαζόμενους, που τα παιδιά τους φοιτούν στο Δημοτικό, Γυμνάσιο και Λύκειο



και είναι έως και 18 ετών, σχολικό βοήθημα ύψους **208 €** για την σχολική περίοδο 2009-2010 και **216 €** για την σχολική περίοδο 2010-2011. Το παραπάνω βοήθημα καταβάλλεται με την εκκαθάριση του μηνός Σεπτεμβρίου, μετά από αίτηση του εργαζόμενου. Το σχολικό βοήθημα καταβάλλεται και για τα παιδιά που φοιτούν σε δημόσιο Νηπιαγωγείο, εφόσον δεν τους χορηγείται το βοήθημα βρεφονηπιακού σταθμού, μετά την προσκόμιση σχετικής βεβαίωσης.

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

5. ΒΟΗΘΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

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

- α. Με προσκόμιση αντίστοιχης βεβαίωσης από την σχολή του φοιτητή, που θα αναφέρει το έτος φοίτησης.
- β. Μόνο για τα προβλεπόμενα ανά σχολή έτη φοίτησης και έως την ηλικία των 25 ετών.
- γ. Το βοήθημα εκπαίδευσης καθορίζεται σε **427€** για την σπουδαστική – φοιτητική περίοδο 2009-2010 και **444 €** για την σπουδαστική – φοιτητική περίοδο 2010-2011, για τους φοιτητές που σπουδάζουν στον Νομό κατοικίας του εργαζόμενου γονέα.
- δ. Το βοήθημα εκπαίδευσης καθορίζεται σε **853€** για την σπουδαστική – φοιτητική περίοδο 2009-2010 και **887€** για την σπουδαστική – φοιτητική περίοδο 2010-2011, για τους φοιτητές που σπουδάζουν σε άλλο νομό ή άλλους νομούς από αυτόν της μόνιμης κατοικίας του εργαζόμενου ή στο εξωτερικό.

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

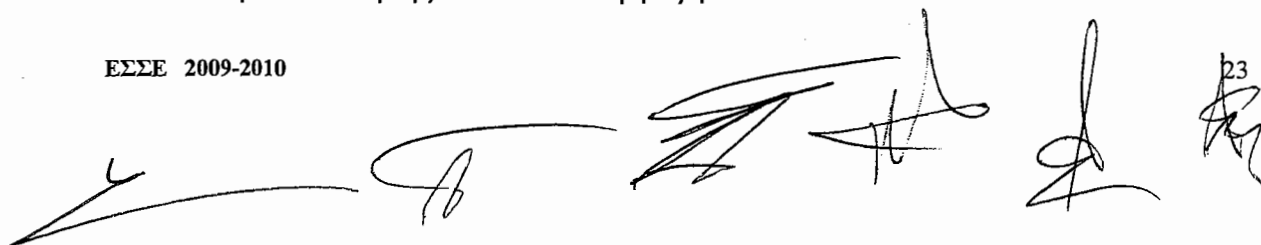
Τα παραπάνω αναφερόμενα ποσά καταβάλλονται με επιταγή στο όνομα του φοιτητή, το Δεκέμβριο κάθε έτους.

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

6. ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ

Καταβάλλεται στους εργαζόμενους χρηματικό βοήθημα στις παρακάτω περιπτώσεις :

- Λόγω γάμου :
- Από 01/06/2009 έως 31/05/2010 ποσό **785€**.
- Από 01/06/2010 ποσό **817€**.
- Λόγω απόκτησης τέκνου του εργαζόμενου :



- Από 01/06/2009 έως 31/05/2010 ποσό **550€**.
- Από 01/06/2010 ποσό **572 €**.
- Λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου:
- Από 01/06/2009 έως 31/05/2010 ποσό **785€**.
- από 01/06/2010 **817€**.

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

Η Εταιρία χορηγεί οικονομική ενίσχυση **1.960€** για το έτος 2009 και **2.039€** για το έτος 2010, που θα καταβάλλεται τον Δεκέμβριο κάθε έτους σε εργαζόμενους με παιδιά ή σύζυγο με ειδικές ανάγκες, με βαριά ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία που θα αποδεικνύεται με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών. Για την χορήγηση της σχετικής οικονομικής ενίσχυσης θα ισχύουν οι προϋποθέσεις που αναφέρονται στην σχετική αναλυτική διαδικασία.

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

8. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΓΙΑ ΕΚΜΑΘΗΣΗ ΞΕΝΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ

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

Το ποσό της οικονομικής ενίσχυσης για το σχολικό έτος 2009-2010 καθορίζεται έως τα **1.566€** και για το σχολικό έτος 2010-2011, **έως 1.629€**. Η καταβολή γίνεται σε δόσεις σύμφωνα με την σχετική διαδικασία.

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

Οι ξένες γλώσσες, για τις οποίες θα δίνεται η παραπάνω οικονομική ενίσχυση, είναι η Αγγλική ή Γερμανική. Κατ' εξαίρεση, θα δίνεται η οικονομική ενίσχυση για γλώσσα διαφορετική από τις παραπάνω, εφ' όσον οι υπηρεσιακές ανάγκες της Εταιρίας το απαιτούν.

Προκειμένου να εγκριθεί η αίτηση του εργαζόμενου, λαμβάνονται υπόψη η ειδικότητά του στην Εταιρία σε συνδυασμό και με τις υπηρεσιακές απαιτήσεις για την εκμάθηση ξένης γλώσσας, η ηλικία του, καθώς και οι απαιτήσεις της Εταιρίας ως προς την ξένη γλώσσα, κατά την διαδικασία πρόσληψής του.

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

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

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

Στους αριστούχους, κατά τα προβλεπόμενα από το ΥΠΕΠΘ, μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου, καταβάλλεται δωροεπιταγή αξίας **260€** για το έτος 2009 και **270€** για το έτος 2010.

Στους αριστούχους, κατά τα προβλεπόμενα από το ΥΠΕΠΘ, σπουδαστές – φοιτητές Ανωτέρων και Ανωτάτων Δημοσίων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της χώρας, καταβάλλεται δωροεπιταγή αξίας **728€**, για το έτος 2009 και **757€** για το έτος 2010.

Στους επιτυχόντες στις εισαγωγικές εξετάσεις, σε Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας, καταβάλλεται δωροεπιταγή αξίας **312€**, για το 2009 και **325€** για το έτος 2010.

Στους επιτυχόντες στις εισαγωγικές εξετάσεις, σε Ανώτατα Δημόσια Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας, καταβάλλεται δωροεπιταγή αξίας **416€**, για το 2009 και **433€** για το 2010.

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

Οι παραπάνω αναφερόμενες δωροεπιταγές καταβάλλονται ετησίως, κάθε Δεκέμβρη, και εκδίδονται στο όνομα του μαθητή-φοιτητή.

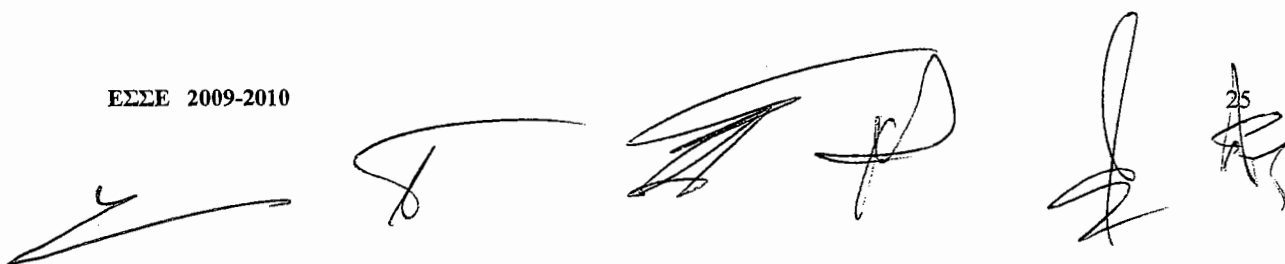
Εάν εργάζονται και οι δύο γονείς στην Εταιρία, οι δωροεπιταγές καταβάλλονται για λογαριασμό του ενός μόνο εργαζόμενου.

Τα παραπάνω διαμορφούμενα ποσά αφορούν το σχολικό ή ακαδημαϊκό έτος 2008-2009 και 2009-2010 αντίστοιχα, για τους αριστούχους μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου και τους αριστούχους σπουδαστές και φοιτητές.

Για τους νεοεισαχθέντες φοιτητές-σπουδαστές τα παραπάνω αναφερόμενα ποσά αφορούν την εισαγωγή τους στις αντίστοιχες σχολές τον Σεπτέμβρη 2009 και 2010 αντίστοιχα.

Οι παραπάνω δωροεπιταγές δεν θα καταβάλλονται στις περιπτώσεις εισαχθέντων σε Πανεπιστημιακά Ιδρύματα ξένων χωρών.

Στην περίπτωση αριστεύσαντος μαθητή Γ' Λυκείου, που ταυτόχρονα είναι και επιτυχών στις εισαγωγικές εξετάσεις των Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι. θα καταβάλλονται και τα δύο αντίστοιχα προβλεπόμενα ποσά.



10. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΠΟΛΥΤΕΚΝΩΝ

Στους εργαζόμενους που έχουν συνολικά τρία παιδιά και πάνω καταβάλλονται τον Δεκέμβριο διατακτικές αξίας **547€**, για το έτος 2009 και **569€** για το έτος 2010, για κάθε ένα από το 3ο παιδί και πάνω.

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

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

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

11. ΕΠΕΤΕΙΟΣ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

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

Στα 15 έτη συμπληρωμένης πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρία, προσφέρεται δώρο αξίας **198€**, από 1/6/2009 και **206€** εντός του έτους 2010.

Εργαζόμενοι που από προηγούμενες ρυθμίσεις έχουν λάβει δώρο στα 10 έτη υπηρεσίας, δεν θα λάβουν εκ νέου το δώρο των 15 ετών.

Στα 20 έτη συμπληρωμένης πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρία, προσφέρεται δώρο αξίας **392€**, από 1/6/2009 και **408€** εντός του έτους 2010.

Στα 30 έτη συμπληρωμένης πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρία, προσφέρεται δώρο αξίας **783€**, από 1/6/2009 και **815€** εντός του έτους 2010.

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

12. ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΩΝ ΟΔΗΓΗΣΗΣ:

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

13. ΆΛΛΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ:

Η Εταιρία χορηγεί στους εργαζόμενους παροχές κοινωνικού χαρακτήρα όπως:

- Διατακτικές κατά τη διάρκεια των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.
- Χριστουγεννιάτικες εκδηλώσεις για τα παιδιά των εργαζομένων με δώρα.
- Διοργάνωση και κάλυψη δαπάνης εξαήμερης (πέντε διανυκτερεύσεις) εκδρομής προσωπικού, ετησίως, με οικονομική συμμετοχή των εργαζομένων, η οποία θα διαμορφώνεται μετά την ολοκλήρωση των διαδικασιών Προμηθειών της Εταιρίας και μετά από συμφωνία με το ΠΣΕΕΠ και εφόσον προκύψει διαφορά από το ποσό που καταβάλλει η Εταιρία.
- Η Εταιρία μπορεί να χορηγεί οικονομική ενίσχυση σε εργαζόμενους, που οι ίδιοι ή μέλη της οικογενείας τους (σύζυγοι ή τέκνα) αντιμετωπίζουν σοβαρότατα προβλήματα υγείας, στους οποίους εγκρίνεται από δημόσιο νοσοκομείο ή τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα η μετάβαση στο εξωτερικό για θεραπεία.
- Η Εταιρία εφαρμόζει προγράμματα προληπτικής ιατρικής για την προστασία της σωματικής και πνευματικής υγείας των εργαζομένων που περιλαμβάνουν:
 - α. Ιατρικές εξετάσεις για τους νεοπροσλαμβανόμενους
 - β. Περιοδικές εξετάσεις των εργαζομένων που καλύπτονται μέσω ιατροφαρμακευτικών ασφαλιστικών ομαδικών συμβολαίων.
- Εστιατόρια για τους εργαζόμενους που έχουν δυνατότητα να σιτίζονται.
- Η Εταιρία καλύπτει την μεταφορά των εργαζομένων από κεντρικά σημεία των αστικών περιοχών και προς τις εγκαταστάσεις της με την διάθεση κατάλληλων μεταφορικών μέσων.

14. ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ:

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

Η παραπάνω παροχή καταβάλλεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο συμβόλαιο.

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

Εταιρίας, στο οποίο αναφέρεται η επιθυμία αποχώρησής του από την εταιρία με καταγγελία της σύμβασης εργασίας του .

Επίσης, οι παραπάνω αναφερόμενες κατά περίπτωση έκτακτες καταβολές καταβάλλονται κατά το 1/2 σύμφωνα με τα προβλεπόμενα , και στην περίπτωση που υπάρχει καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργαζόμενο λόγω οικειοθελούς αποχώρησης και εφόσον έχει συνεχή προϋπηρεσία τουλάχιστον 20 συμπληρωμένων ετών.

15. ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ

Το ποσοστό της εργοδοτικής εισφοράς στο ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα για τους ασφαλισμένους σε κύριο ασφαλιστικό ταμείο μετά την 1.1.1993 (Νέοι Ασφαλισμένοι), καθορίζεται σε ποσοστό 2,5% από 01/01/2009.

Α Ρ Θ Ρ Ο 13

ΑΔΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Κανονική άδεια :

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

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

και άνω

Ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ετήσια άδεια με αποδοχές, από την έναρξη της απασχόλησής του στην εταιρία, αναλογικά για το χρονικό διάστημα απασχόλησής του σε αυτή, βάσει των 22 εργασίμων ημερών, για το ημερήσιο προσωπικό και 26 για το προσωπικό βάρδιας, η οποία αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχή απασχόληση.

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

Εργαζόμενοι ηλικίας 50 έως 54 ετών, δικαιούνται 2 εργάσιμες ημέρες επιπλέον της παραπάνω κανονικής άδειας.

Εργαζόμενοι ηλικίας πάνω από 55 ετών, δικαιούνται 3 εργάσιμες ημέρες επιπλέον των παραπάνω ημερών κανονικής αδειάς (και των 2 ημερών).

ΕΣΣΕ 2009-2010

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures, there is a circular stamp containing the number '28'.

Εργαζόμενοι με προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη, δικαιούνται κανονική άδεια 26 εργάσιμων ημερών (το ημερήσιο προσωπικό) και αντίστοιχα τριάντα εργάσιμων ημερών (εργασία πρωί –απόγευμα-νύχτα), ανεξάρτητα από την υπηρεσία τους στην Εταιρία, μετά τη συμπλήρωση δεκάμηνης υπηρεσίας σ' αυτήν, ημερομηνία κατά την οποία θεμελιώνεται δικαίωμα λήψης κανονικής άδειας.

2. Ασθένεια - ατυχήματα:

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

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

Δικαιολογητικά ανικανότητας μικρής ή μεγάλης διάρκειας γίνονται δεκτά μόνο όταν προέρχονται από τον κύριο ασφαλιστικό φορέα. Οι εργαζόμενοι υποχρεώνονται να ειδοποιήσουν την πρώτη ημέρα ασθένειας τον Προϊστάμενο Τμήματος, στον οποίο θα προσκομίζουν και τα ανάλογα δικαιολογητικά, το αργότερο κατά την ημερομηνία επιστροφής τους .

3. Άδεια τοκετού :

Χορηγείται στις εργαζόμενες μητέρες άδεια τοκετού, συνολικής διάρκειας 18 εβδομάδων. Η έναρξη της άδειας τοκετού ξεκινά 56 ημερολογιακές ημέρες πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού, με βεβαίωση ιατρού κύριου ασφαλιστικού φορέα. Για το παραπάνω αναφερόμενο διάστημα καταβάλλονται πλήρεις αποδοχές. Πιθανές επιδοτήσεις ή αποζημιώσεις λόγω τοκετού δεν αφαιρούνται.

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

4. Γονική άδεια :

Χορηγείται στους/στις εργαζόμενους/ες που ο/η σύζυγος εργάζεται , με τέκνα ηλικίας 5 έως 18 ετών, άδεια μετ' αποδοχών μέχρι τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες κατά τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους για την παρακολούθηση των σπουδών τους. Η γονική άδεια χορηγείται τμηματικά και όχι σωρευτικά, μετά από σχετική αίτηση του εργαζόμενου και σύμφωνη γνώμη του Προϊσταμένου Τμήματος. Η γονική άδεια χορηγείται αποκλειστικά σε ημέρες που λειτουργούν τα σχολεία. Για τη χορήγησή της, υποβάλλεται βεβαίωση από τον εργοδότη του/της συζύγου του

εργαζόμενου ότι δεν λαμβάνει αντίστοιχη άδεια από την υπηρεσία του. Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στην Εταιρία, η άδεια χορηγείται αθροιστικά και στους δύο, χωρίς να υπερβαίνουν το όριο των 4 εργασίμων ημερών και σύμφωνα με τις παραπάνω αναφερόμενες προϋποθέσεις.

5. Άδεια για σοβαρούς προσωπικούς λόγους:

Χορηγείται στους εργαζόμενους άδεια για σοβαρούς προσωπικούς λόγους έως 24 ώρες στους εργαζόμενους σε πρόγραμμα βάρδιας και έως 27 ώρες στους ημερήσιους, ετησίως, μετ' αποδοχών. Η άδεια θα χορηγείται μετά από σχετική αίτηση του εργαζόμενου και με σύμφωνη γνώμη του Προϊσταμένου Τμήματος. Η άδεια θα χορηγείται είτε σε ώρες είτε σε ολόκληρη ημέρα, σύμφωνα με την ισχύουσα αναλυτική διαδικασία. Σε κάθε περίπτωση η άδεια δεν θα δίνεται αμέσως προ ή μετά της κανονικής αδείας.

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

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

6. Άδεια Αιμοδοσίας :

Χορηγείται άδεια 8 ωρών μετ' αποδοχών, μετά την προσκόμιση της σχετικής βεβαίωσης κατά την ημέρα της αιμοδοσίας. Κατ' εξαίρεση, μόνο σε περίπτωση που συμφωνεί ο Προϊστάμενος του Τμήματος, η άδεια θα μπορεί να μεταφερθεί έως 5 ημερολογιακές ημέρες πέραν της ημέρας αιμοδοσίας.

7. Άδεια γάμου:

Χορηγείται άδεια λόγω γάμου του εργαζόμενου έξι **(6)** εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών.

8. Άδεια λόγω απόκτησης τέκνου:

Χορηγείται στο σύζυγο άδεια, λόγω απόκτησης τέκνου, τριών **(3)** εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών.

9. Άδεια λόγω θανάτου συγγενικού προσώπου:

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

The image shows a series of handwritten signatures in black ink. From left to right, there are four distinct signatures. To the right of the fourth signature is a circular stamp containing the number '30'.

10. Άδεια Θηλασμού και ανατροφής παιδιού (Άδεια Μητρότητας) στις εργαζόμενες μητέρες :

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται δύο (2) ώρες άδεια μετ' αποδοχών, ημερησίως, για τα δύο πρώτα χρόνια από την ημερομηνία τοκετού και μία (1) ώρα άδεια μετ' αποδοχών, ημερησίως, για τα επόμενα δύο χρόνια από την ημερομηνία τοκετού. Οι ανωτέρω άδειες θα εξαντλούνται υποχρεωτικά εντός των χρονικών ορίων που προβλέπονται.

Εφ' όσον η εργαζόμενη το ζητήσει και ο Προϊστάμενος Τμήματος συμφωνήσει, η άδεια μητρότητας μπορεί να δοθεί εβδομαδιαία σε ολόκληρη ημέρα. Ο τρόπος χορήγησης της εν λόγω άδειας σε κάθε περίπτωση συμφωνείται με τον Προϊστάμενο του αντίστοιχου Τμήματος.

Ειδικά για τις γυναίκες εργαζόμενες, που έχουν αποκτήσει διδυμα τέκνα, τρίδυμα κλπ. χορηγείται, επιπλέον της παραπάνω αναφερόμενης άδειας, μία ώρα ημερησίως επιπλέον, με αποδοχές, για τα τέσσερα συνολικά έτη μετά την ημερομηνία τοκετού.

Δίνεται επίσης η δυνατότητα, κατόπιν αίτησης της εργαζόμενης, πριν από την επιστροφή της από την άδεια τοκετού και με αντίστοιχη έγκριση της αρμόδιας Διεύθυνσης, να χορηγηθεί συνολική άδεια εννέα ημερολογιακών μηνών, με αποδοχές, μετά την ημερομηνία λήξης της άδειας τοκετού, για ανατροφή παιδιού, με την προϋπόθεση ότι η εργαζόμενη δεν θα κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου.

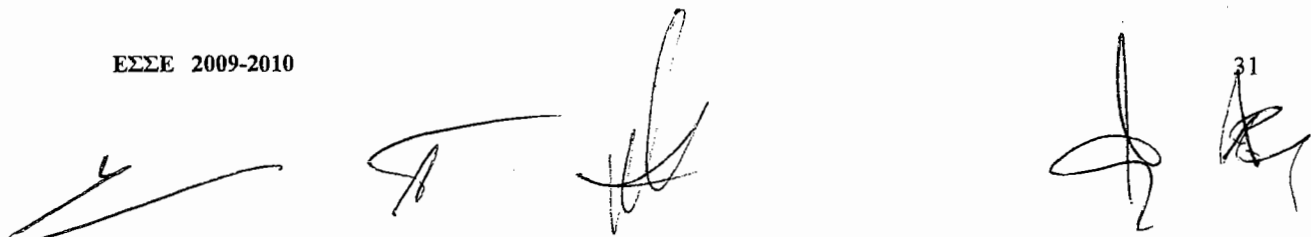
Οι εργαζόμενες μητέρες επιλέγουν να λάβουν είτε το μειωμένο ωράριο ή την συνολική άδεια των 9 μηνών, σύμφωνα με τα παραπάνω, χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα μερικής χρήσης του ενός ή του άλλου.

11. Άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις:

Χορηγείται άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις μέχρι τριάντα (30) ημέρες, εκ των οποίων οι 14 είναι με αποδοχές. Οι άδειες αυτές χορηγούνται συνεχόμενες ή διακεκομμένες σε εργαζόμενους μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων οποιουδήποτε τύπου και βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευόμενου από το Δημόσιο ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας και σε εργαζόμενους που φοιτούν σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών, χρηματοδοτούμενα από την Εταιρία. Η ιδιότητα του μαθητή, σπουδαστή ή φοιτητή καθώς και η συμμετοχή του σε εξετάσεις αποδεικνύεται με βεβαίωση της οικείας σχολής, που προσκομίζεται από τον εργαζόμενο στην Εταιρία.

12. Άδεια σπουδών:

- α. Χορηγείται άδεια μέχρι ένα (1) χρόνο, μετά από αίτηση του εργαζόμενου και έγκριση της Διοίκησης για επιμόρφωση ή ενημέρωση στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό, σε θέματα συναφή με την εργασία του στα Ελληνικά Πετρέλαια. Η διάρκεια της άδειας μπορεί να παραταθεί με απόφαση της Διοίκησης της Εταιρίας.
- β. Για τη χορήγηση της παραπάνω άδειας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση



να παραμείνει στα Ελληνικά Πετρέλαια, μετά τη λήξη της άδειας, για χρόνο τετραπλάσιο του χρόνου άδειας σπουδών. Σε περίπτωση αποχώρησης από την Εταιρία προ της συμπληρώσεως του απαιτούμενου χρόνου, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος σε κάθε περίπτωση να καταβάλλει αποζημίωση τετραπλάσια με τις αποδοχές του χρόνου άδειάς του.

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

- γ. Ο χρόνος εκπαιδευτικής άδειας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας που όμως δεν συνυπολογίζεται στο επίδομα πολυετούς παραμονής στην Εταιρία.
- δ. Η άδεια σπουδών θα είναι αμειβόμενη, δεν θα περιλαμβάνεται όμως στις αποδοχές το ανθυγιεινό επίδομα, το επίδομα σίτισης και το πριμ παραγωγής.

13. Άδεια για σοβαρά προβλήματα υγείας:

Χορηγείται άδεια με αποδοχές 3 ωρών ημερησίως, η οποία θα λαμβάνεται στην λήξη του ωραρίου τους, σε άτομα με σοβαρότατα προβλήματα υγείας :

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

Σε κάθε περίπτωση ο γιατρός εργασίας, θα εκτιμά τα ανάλογα κατά περίπτωση έγγραφα που θα αποδεικνύουν την ανικανότητα και θα εισηγείται, μετά την αίτηση του εργαζόμενου, στη Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, την χορήγηση ή μη της σχετικής άδειας.

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

Στους εργαζόμενους που λαμβάνουν την σχετική άδεια, δεν επιτρέπεται η απασχόληση τους για υπερωριακές ανάγκες της Εταιρίας.

14. Άδεια λόγω προσωρινής στράτευσης:

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

15. Άδεια λόγω παρουσίας σε δικαστήριο:

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

Εργαζόμενοι που επιθυμούν να παραστούν σε δικαστήριο για προσωπικούς λόγους και χωρίς να υπάρχει σχετική έγγραφη κλήτευση, αιτούνται την χορήγηση άδειας έως 8 ωρών, και εφόσον η



χορήγησή της εγκριθεί, χορηγείται ως άδεια άνευ αποδοχών ή ως άδεια για προσωπικούς λόγους, κανονική άδεια κλπ.

16. Άδεια λόγω ονομαστικής εορτής:

Χορηγείται στους εργαζόμενους, οι οποίοι εργάζονται με ωράριο ημερήσιου προσωπικού, κατά την ημέρα της ονομαστικής τους εορτής, τρεις ώρες άδεια με αποδοχές, κατά την λήξη του ωραρίου τους.

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

17. Άδεια μονογονεϊκών οικογενειών:

Στους εργαζόμενους που έχουν χηρέψει ή είναι άγαμοι γονείς και εφόσον έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια με αποδοχές οκτώ (8) εργασίμων ημερών.

Στους εργαζόμενους που είναι διαζευγμένοι γονείς και εφόσον έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές τριών (3) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

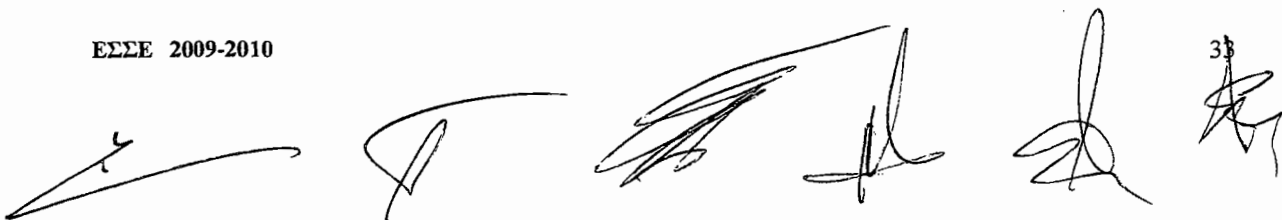
Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων. Χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από έγκριση του Προϊσταμένου Τμήματος, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της κανονικής αδειάς. Η άδεια αυτή δεν μεταφέρεται σε επόμενο έτος.

18. Συνδικαλιστικές άδειες :

Οι συνδικαλιστικές άδειες χορηγούνται, όπως αυτές προβλέπονται από την σχετική νομοθεσία. Επίσης χορηγούνται σύμφωνα με το πρακτικό συμφωνίας που έχει υπογράψει η Διοίκηση της Εταιρίας με το πλέον αντιπροσωπευτικό σωματείο.

19. Άδεια άνευ αποδοχών για σοβαρούς λόγους:

Η Εταιρία μπορεί να χορηγεί σε εξαιρετικές περιστάσεις κατά την κρίση της, για όσο χρονικό διάστημα καθορίσει εκείνη και εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος, άδεια άνευ αποδοχών μετά την αίτηση του ενδιαφερόμενου εργαζόμενου πριν από εύλογο χρονικό διάστημα. Η αίτηση υποβάλλεται από τον εργαζόμενο στον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου, με κοινοποίηση στον Προϊστάμενό του και προώθηση του αιτήματός του ιεραρχικά. Η αίτηση πρέπει να είναι αιτιολογημένη και να προσδιορίζει με ακρίβεια το χρονικό διάστημα για το οποίο ζητείται η άδεια. Η χορήγηση της άδειας δεν δημιουργεί όμοιο δικαίωμα σε οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο. Άδειες διάρκειας μέχρι τριάντα (30) ημέρες εγκρίνονται από τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου. Άδειες που υπερβαίνουν τις τριάντα (30) ημέρες και διαρκούν έως ένα έτος χορηγούνται με έγκριση του



Διευθύνοντας Συμβούλου, ενώ άδειες άνω του ενός (1) έτους χορηγούνται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.

20. Άδεια λοχείας ή γονική άδεια ανατροφής τέκνων:

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

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

Α Ρ Θ Ρ Ο 14

ΙΣΧΥΣ - ΔΙΑΡΚΕΙΑ

- Η σύμβαση αυτή ισχύει από 1η Ιανουαρίου 2009 έως 31 Δεκεμβρίου 2010, εκτός των περιπτώσεων που ρητά αναφέρονται σε άρθρα της παρούσας διαφορετικές ημερομηνίες ισχύος.
- Η σύμβαση αυτή υπογράφεται σε 3 όμοια πρωτότυπα.
- Η παρούσα ΕΣΣΕ θα κατατεθεί στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασία, όπως ορίζει το άρθρο 5 παρ. 2 του Ν. 1876/90.

Α Ρ Θ Ρ Ο 15

Όροι προηγούμενων μισθολογικών συστημάτων, εσωτερικών κανονισμών, όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας, πρακτικών συμφωνίας της απορροφηθείσας εταιρίας ΠΕΤΡΟΛΑ, που υπεγράφησαν ή συμφωνήθηκαν με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του προσωπικού τους και οι οποίοι προσκρούουν ή έρχονται σε αντίθεση με τους κανονιστικούς όρους της παρούσας ΕΣΣΕ, καταργούνται αυτοδικαίως και δεν έχουν ισχύ.

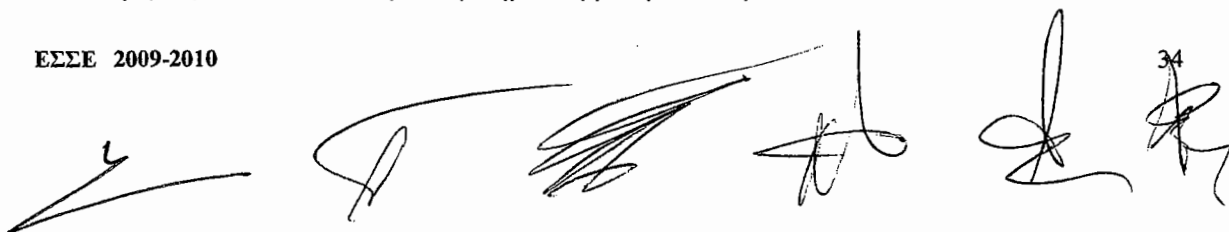
Α Ρ Θ Ρ Ο 16

Οι Κοινωνικοί Εταίροι υποχρεούνται στην πιστή τήρηση και εφαρμογή όλων των όρων της παρούσας, οι οποίοι κρίνονται και συμφωνούνται όλοι ουσιώδεις και δεσμεύονται να προασπίσουν τους όρους της παρούσας ΕΣΣΕ.

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

Οι πίνακες Ι, ΙΙ, αποτελούν προσάρτημα της παρούσας ΕΣΣΕ.

ΕΣΣΕ 2009-2010



Ειδικές Ρυθμίσεις ΕΣΣΕ

- Συμφωνείται η σύσταση επιτροπής Εταιρίας και ΠΣΕΕΠ που θα καθορίσει την πολιτική παροχής δώρων ασφαλείας.
- Συμφωνείται η σύσταση κοινής επιτροπής Εταιρίας και ΠΣΕΕΠ για τη συζήτηση της παράλληλης εξέλιξης των κατηγοριών T1, T2, T3, ΔΟ1 και όσων άλλων προσδιορίσει η επιτροπή.
Οι παραπάνω επιτροπές θα συσταθούν 10 ημέρες μετά την έγκριση και υπογραφή της ΕΣΣΕ.

ΕΣΣΕ 2009-2010

ΕΣΣΕ 2009-2010

A series of six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, from simple strokes to more complex, stylized marks. The last signature on the right includes the number '35' written above it.

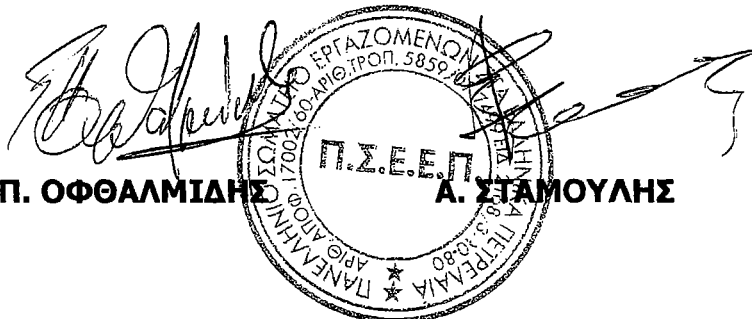
ΤΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ



Π. ΚΑΡΑΛΗΣ

ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ
Με εντολή Διοικητικού Συμβουλίου

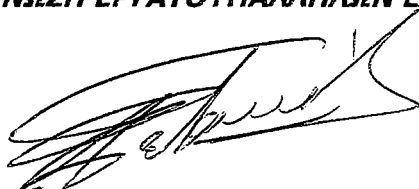


Π. ΟΦΘΑΛΜΙΔΗΣ

Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗΣ

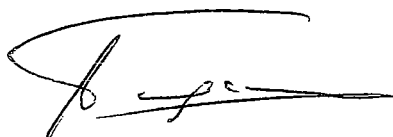
ΓΙΑ ΤΑ ΠΑΡΕΜΒΑΙΝΟΝΤΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ

ΕΝΩΣΗ ΕΡΓΑΤΟΥΪΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΛΠΕ



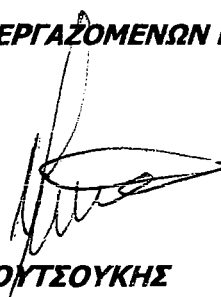
Δ. ΔΕΛΗΓΙΑΝΝΗΣ

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΕΛΠΕ



Α. ΠΑΡΑΣΗΣ

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΛΠΕ



Γ. ΚΟΥΤΣΟΥΚΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΑΠΟ 1/1/2009 ΕΩΣ 31/12/2010

ΚΛΙΜΑΚΙΑ	1/1/2009	1/9/2009	1/1/2010	1/7/2010
A	2.209,95	2.254,15	2.299,23	2.345,21
B	2.141,29	2.184,12	2.227,80	2.272,36
Γ	2.072,62	2.114,07	2.156,35	2.199,48
Δ	2.017,72	2.058,07	2.099,23	2.141,21
1	1.907,50	1.945,65	1.984,56	2.024,25
2	1.867,03	1.904,37	1.942,46	1.981,31
3	1.781,80	1.817,44	1.853,79	1.890,87
4	1.676,09	1.709,61	1.743,80	1.778,68
5	1.615,16	1.647,46	1.680,41	1.714,02
6	1.465,77	1.495,09	1.524,99	1.555,49
7	1.423,56	1.452,03	1.481,07	1.510,69
8	1.340,26	1.367,07	1.394,41	1.422,30
9	1.241,67	1.266,50	1.291,83	1.317,67
10	1.216,06	1.240,38	1.265,19	1.290,49
11	1.175,16	1.198,66	1.222,63	1.247,08
12	1.152,35	1.175,40	1.198,91	1.222,89
13	1.127,58	1.150,13	1.173,13	1.196,59
14	1.117,89	1.140,25	1.163,06	1.186,32
15	1.108,86	1.131,04	1.153,66	1.176,73
16	1.096,79	1.118,73	1.141,10	1.163,92
17	1.089,04	1.110,82	1.133,04	1.155,70
18	1.080,87	1.102,49	1.124,54	1.147,03
19	1.073,76	1.095,24	1.117,14	1.139,48
20	1.044,91	1.065,81	1.087,13	1.108,87
21	1.038,66	1.059,43	1.080,62	1.102,23
22	1.026,42	1.046,95	1.067,89	1.089,25
23	1.020,61	1.041,02	1.061,84	1.083,08



ΠΙΝΑΚΑΣ Ι Ι

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ – ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ – ΚΛΙΜΑΚΙΑ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΒΑΘΜΙΔΕΣ	ΚΛΙΜΑΚΙΑ
------------	----------	----------

- Α. ΤΕΧΝΙΚΩΝ
 Β. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ
 Γ. ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΩΝ
 Δ. ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Α. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ

<u>T1 Διπλωματούχοι Μηχανικοί</u>	A – 9
<u>T2 Πτυχιούχοι Θετικών Επιστημών</u>	A – 12
<u>T3 Πτυχιούχοι Μηχανικοί Τ.Ε</u>	2 – 15
<u>T3 Πλοίαρχοι Α</u>	2 – 15
<u>T3 Υπεύθυνοι Προβλήτας για φορτοεκφόρτωση Δεξαμενόπλοιων (LOADING MASTER)</u>	2 – 11
<u>T4 Α Επόπτες Διυλιστηρίου Βάρδιας</u>	2 – 5
<u>T4 Β:</u>	
Βοηθός Επόπτη Διυλιστηρίου (Βάρδιας)	4 – 6
Βοηθός Επόπτη Διυλιστηρίου (Ημερήσιος)	4 – 6
Συντονιστής Λειτουργίας	4 – 6
Συντονιστής Συντήρησης	4 – 6

	ΒΑΘΜΙΔΕΣ	ΚΛΙΜΑΚΙΑ
--	----------	----------

<u>T4 Χειριστές</u>		(5 – 19)
1. Εργοδηγός	α	5 – 8
2. Χειριστής Α : Παραγωγής & Διακίνησης - Αρχιδοκιμαστής – Επιθεωρητής φορτίου καυσίμων & εξοπλισμού	β	9 – 11
3. Χειριστής : Παραγωγής & Διακίνησης - Δοκιμαστής	γ	12 – 19

ΠΙΝΑΚΑΣ II

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ – ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ – ΚΛΙΜΑΚΙΑ

ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΚΛΙΜΑΚΙΑ

T5 Τεχνίτες (περιλαμβάνονται όλες οι ειδικότητες των Τμημάτων Συντήρησης και των άλλων Τμημάτων, καθώς επίσης και οι χειριστές Γερανού – Ανυψωτικού)

(5 – 19)

Εργοδηγός	α	5 – 8
Τεχνίτης Α', Αποθηκάριος Α'	β	9 – 11
Τεχνίτης , Αποθηκάριος	γ	12 – 19

T6 Σχεδιαστές

(5 – 19)

Σχεδιαστής Εργοδηγός	α	5 – 8
Σχεδιαστής Α'	β	9 – 11
Σχεδιαστής	γ	12 – 19

T7 Προσωπικό Πυρασφάλειας

(5 – 19)

Ημερήσιος Εργοδηγός Πυρασφάλειας	α	5 – 8
Αρχιπυροσβέστης –Οδηγός	β	9 – 11
Πυροσβέστης- Οδηγός	γ	12 – 19



ΠΙΝΑΚΑΣ II

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ – ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ – ΚΛΙΜΑΚΙΑ

ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΚΛΙΜΑΚΙΑ

Β. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

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

Γ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΩΝ

<u>Υί Λοιποί Υγειονομικοί</u>	(11 – 19)
Νοσοκόμοι	11 – 19

Δ. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

<u>ΓΥ1 Οδηγοί</u>	(11 – 19)
Οδηγοί	11 – 19



ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ – ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ – ΚΛΙΜΑΚΙΑ

ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΚΛΙΜΑΚΙΑ

<u>ΓΥ2 Προσωπικό Φύλαξης</u>		(11 – 21)
Αρχιφύλακας	α	11 – 14
Φύλακας	β	15 – 21
<u>ΓΥ3 Μάγειροι</u>		(11 – 19)
Αρχιμάγειρας	α	11 – 14
Μάγειρας	β	15 – 19
<u>ΓΥ4 Προσωπικό εστιατορίου</u>		(14 – 21)
Διανομέας Εστιατορίου- Βοηθός Μαγείρου		14 – 21
<u>ΓΥ5 Βοηθητικό Προσωπικό</u>		(14 – 23)
Καθαρίστριες, Εργάτες , Κλητήρες , Χειριστές Φωτοτυπικού, Τραπεζοκόμοι Τηλεφωνητές –Βοηθ. προσ. Συντ./Παρ.		14 – 23



Ειδικές ρυθμίσεις του Πίνακα ΙΙ

- Ορίζεται εισαγωγικό κλιμάκιο για τους προϊσταμένους τμημάτων με πτυχίο Ανωτάτης ή Ανωτέρας εκπαίδευσης το Μ.Κ (5) πέντε.
- Οι εν ενεργεία Προϊστάμενοι Τμημάτων των κατηγοριών Τ1, Τ2 και ΔΟ1 εξελίσσονται έως το μισθολογικό κλιμάκιο Α.
- Οι εργαζόμενοι των κατηγοριών Τ1, Τ2 και ΔΟ1 εξελίσσονται έως το μισθολογικό κλιμάκιο Α.
- Για τους εν ενεργεία Προϊσταμένους Τμημάτων ΤΕΙ (Τ3, ΔΟ2) καταληκτικό μισθολογικό κλιμάκιο ορίζεται το κλιμάκιο Α και για τους Υπευθύνους Γραφείου (Τ3, ΔΟ2) καταληκτικό μισθολογικό κλιμάκιο ορίζεται το κλιμάκιο Δ.
- Για μεταταγμένους προϊσταμένους τμημάτων Μέσης εκπ/σης καταληκτικό κλιμάκιο ορίζεται το κλιμάκιο 2.
- Η παραπάνω κατάταξη του προσωπικού στα Μισθολογικά Κλιμάκια αποτελεί αποκλειστικά διαβάθμιση των εργαζομένων και δεν δημιουργεί δικαίωμα άσκησης καθηκόντων οργανικής θέσης.
- Στην κατηγορία Τ3 (Πτυχιούχοι Μηχανικοί Τ.Ε – Πλοίαρχοι Α- Loading Masters) υπάγονται επίσης οι Χειριστές Παραγωγής καθώς και οι Τεχνίτες Συντήρησης με πτυχίο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης , εφόσον το πτυχίο αυτό έχει αναγνωρισθεί, σύμφωνα με τις ισχύουσες στην Εταιρεία διαδικασίες.
- Στην κατηγορία Τ3 (Υπεύθυνοι προβλήτας για φορτοεκφόρτωση δεξαμενόπλοιων) εντάσσονται οι εργαζόμενοι, οι οποίοι ως Πλοίαρχοι Α έχουν ορισθεί από την εταιρεία ονομαστικά ως υπεύθυνοι έναντι του Νόμου, σύμφωνα με τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Λιμένα αρ. 18 (ΦΕΚ 12Β/99) για την ασφαλή φορτοεκφόρτωση δεξαμενόπλοιων.
- Το μισθολογικό κλιμάκιο οκτώ (8) ορίζεται ως το εισαγωγικό της κατηγορίας των Υπευθύνων Γραφείων των κατηγοριών ΔΟ1, ΔΟ2 και ΔΟ3.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a long, sweeping signature, followed by a set of initials, then another signature, and finally a signature with the number '42' written above it.

Η παρούσα Σ.Σ.Ε. Ή Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας
σήμερα 22-5-09 με αριθμό 2 από τον
εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο της Ε.Ε. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΙΑ Α.Ε.
ΚΑΡΒΕΛΙΑ ΓΕΩΡΓΙΟΣ
15173
κτόχο του αριθμ. 15173 των Τονωτήτων που εκδόθη
από το Α.Π. ΠΡΑΜΑΤΑ 04/04/09 20-9-1982

Ο Καταθέτης
ΚΑΡΒΕΛΙΑΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ

Ο Παραλαβών Υπάλληλος



ΑΠΡΟΣΙΤΗΣ Ν.Ε.