

ΕΠ. 195/2010

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΑΜΟΙΒΗΣ
ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΟΥΣ 2010 ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
«DIAXON ABEE».**

Στον Κομοτηνή σήμερα 19 Οκτωβρίου 2010 μεταξύ της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «DIAXON ABEE», που εδρεύει στην Αθήνα (Λεωφόρος Μεσογείων αριθμ. 2 – Πύργος Αθηνών, Τ.Κ.115 27) και εκπροσωπείται νόμιμα στη σύμβαση αυτή από τον κ. Βασίλειο Βράκα και ονομάζεται για συντομία «Εργοδότης» και της συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗ DIAXON A.E.» που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο κ. Ν. Μπαμπατσιδη και τον Γενικό Γραμματέα κ. Δ. Μουμτζιδη 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 Διευθυντικών Στελεχών), όπου ο εργοδότης διατηρεί επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Α Ρ Θ Ρ Ο 2

ΟΡΙΣΜΟΙ

Βασικός Μισθός:

Βασικός Μισθός θεωρείται ο μισθός του μισθολογικού κλιμακίου του εργαζόμενου, και του αντίστοιχου ποσού χρονοεπιδόματος.

Α Ρ Θ Ρ Ο 3

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Ορίζονται είκοσι τέσσερα (24) ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ, τα οποία αντιστοιχούν σε ειδικότητες και διοικητικές βαθμίδες όπως περιγράφονται στους ΠΙΝΑΚΕΣ I και II, οι οποίοι αποτελούν προσάρτημα της παρούσας.

ΓΕΝΙΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

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

1. ΧΡΟΝΟΕΠΙΔΟΜΑ:

Χορηγείται γενικό επίδομα χρόνου υπηρεσίας που ονομάζεται χρονοεπίδομα και υπολογίζεται ως ποσοστό επί του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου του εργαζόμενου. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται σε 1,5% επί του ποσού του μισθολογικού κλιμακίου, για κάθε συμπληρωμένο χρόνο υπηρεσίας και μέχρι τα 35 χρόνια υπηρεσίας.

Σαν χρόνος υπηρεσίας θεωρείται ο χρόνος, που ο εργαζόμενος υπηρετεί στην Εταιρεία. Τα χρόνια προϋπηρεσίας σε άλλο εργοδότη στην ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, που του έχουν ήδη αναγνωρισθεί από την Εταιρεία ή πρόκειται να του αναγνωρισθούν με σχετική απόφαση της Εταιρείας επίσης προσμετρώνται για τον υπολογισμό του χρονοεπιδόματος.

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

Για τους διπλωματούχους μηχανικούς ημερομηνία αναγνώρισης προϋπηρεσίας θεωρείται η ημερομηνία εγγραφής στο ΤΣΜΕΔΕ, με ανώτατο όριο αναγνώρισης επίσης τα 10 έτη.

2. ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ:

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

3. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΕΝΤΑΕΤΟΥΣ ΦΟΙΤΗΣΗΣ:

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

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

4. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΥΞΗΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΒΑΡΩΝ:

Χορηγείται επίδομα ΑΥΞΗΜΕΝΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΒΑΡΩΝ στον εργαζόμενο για τα προστατευόμενα τέκνα του. Το ποσό που χορηγείται για κάθε ένα τέκνο καθορίζεται στο ποσό των 31,11 Ευρώ. Τα ανωτέρω ποσά θα καταβάλλονται για παιδιά έως 18 ετών και εφ' όσον σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες από το κράτος σχολές, Ανώτερες και Ανώτατες του εσωτερικού και ισότιμες του εξωτερικού, θα καταβάλλεται έως 24 ετών.

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

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

2

5. ΕΠΙΔΟΜΑ ΒΑΡΔΙΑΣ:

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

Το ΕΠΙΔΟΜΑ ΒΑΡΔΙΑΣ ορίζεται σε ποσοστό 7% επί του ποσού του 12ου μισθολογικού κλιμακίου, όπως αυτό καθορίζεται κάθε φορά.

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

6. ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ :

Το επίδομα αδειας ορίζεται σε 15,5 ημερομίσθια για όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, μετά την συμπλήρωση 10 μηνών υπηρεσίας στην Εταιρεία.

Το επίδομα άδειας συμφωνείται να καταβάλλεται στους δικαιούχους εργαζόμενους με την εκκαθάριση του μηνός Ιουλίου κάθε έτους.

Προκαταβολή του επιδόματος αδειας θα καταβάλλεται έως στις 20 Ιουλίου κάθε έτους.

7. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Χορηγείται ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΟΛΥΕΤΟΥΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ στην Εταιρεία, σε συνάρτηση των πραγματικών ετών υπηρεσίας του εργαζόμενου στην Εταιρεία. Το παραπάνω επίδομα υπολογίζεται ποσοστιαία, επί του μισθολογικού κλιμακίου στο οποίο βρίσκεται ο κάθε εργαζόμενος και ορίζεται σε ποσοστό 2 % μετά τη συμπλήρωση 5 ετών πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία και 4 % μετά τη συμπλήρωση 10 ετών πραγματικής υπηρεσίας στην Εταιρεία.

8. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΟΥ ΠΕΡΙΟΧΗΣ

Χορηγείται μηνιαίο **ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΑΡΑΜΕΘΟΡΙΟΥ ΠΕΡΙΟΧΗΣ** σε ποσοστό 5% επί του 14^{ου} Μισθολογικού κλιμακίου σε όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στην Εταιρεία.

Α Ρ Θ Ρ Ο 4

1.ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΛΟΓΩ ΤΡΙΕΤΙΑΣ

Εργαζόμενοι που δεν έλαβαν μισθολογική ή βαθμολογική προαγωγή σε διάστημα τριών (3) ετών συμπληρωμένων από την ημερομηνία πρόσληψής τους, λαμβάνουν ένα μισθολογικό κλιμάκιο λόγω τριετίας με ισχύ από 01/01/2003.

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



βαθμολογική.

2. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ

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

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

Α Ρ Θ Ρ Ο 5

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΥΞΗΣΕΙΣ

Με ισχύ από 1η Ιανουαρίου 2010 χορηγείται γενική αύξηση 2,5% επί των μισθολογικών κλιμακίων, όπως αυτά θα διαμορφωθούν μετά την γενική αύξηση της 01/09/2009,

Η ανωτέρω γενική αύξηση περιλαμβάνεται στα μισθολογικά κλιμάκια που περιγράφονται στον Πίνακα Ι. Ο πίνακας αυτός αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ΕΣΣΕ.

Α Ρ Θ Ρ Ο 6

ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Καταβάλλεται μέσω Πριμ παραγωγής στους εργαζόμενους ένας (1) μικτός μηνιαίος μισθός. Τα κριτήρια καθορισμού του χορηγούμενου ποσού αμοιβής ανά εργαζόμενο είναι :

- Δείκτες απόδοσης και παραγωγικότητας του εργοστασίου.
- Η ατομική απόδοση του εργαζόμενου όπως αυτή θα καθορισθεί στο σύστημα αξιολόγησης προσωπικού.

Αναλυτική διαδικασία χορήγησης του πριμ παραγωγής καθορίζεται με το Πρακτικό συμφωνίας 2010 καταβολής μέσου πριμ παραγωγής.

Η καταβολή του Πριμ παραγωγής για το 2010 θα γίνει έως το τέλος Ιανουαρίου 2011 με αποδοχές αυτές του μηνός Δεκέμβρη 2010 .

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

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

Α Ρ Θ Ρ Ο 7

ΩΡΑΡΙΟ- ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ -ΑΡΓΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Κανονικό ωράριο:

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

Νυχτερινή εργασία:

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

Αργίες έτους:

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

ΕΠΙΣΗΜΕΣ ΑΡΓΙΕΣ

25 Μαρτίου- Εθνική Εορτή
2η ημέρα Πάσχα
1η Μαΐου - Πρωτομαγιά
15 Αυγούστου-Κοίμηση Θεοτόκου
28 Οκτωβρίου-Εθνική Εορτή
25 Δεκεμβρίου - Χριστούγεννα

ΚΑΤ'ΕΘΙΜΟ ΑΡΓΙΕΣ

1 Ιανουαρίου - Πρωτοχρονιά
6 Ιανουαρίου - Θεοφάνια
Καθαρά Δευτέρα
14η Μαΐου – Ημέρα απελευθέρωσης της Κομοτηνής.
Αγίου Πνεύματος
Μεγάλη Παρασκευή
26 Δεκεμβρίου- 2η ημέρα Χριστουγέννων.

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

Α Ρ Θ Ρ Ο 8

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. 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.

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

Α Ρ Θ Ρ Ο 9

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

1. ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΙΣ

Η Εταιρεία 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 Εταιρεία, η παροχή χορηγείται μια φορά για το κάθε παιδί ετησίως.

2. ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΑΚΟΙ ΣΤΑΘΜΟΙ - ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΑ

Η Εταιρεία καλύπτει έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού - νηπιαγωγείου για εργαζόμενους/ες όταν ο/η σύζυγος εργάζεται. Το ανώτατο ποσό κάλυψης για το σχολικό έτος **2010-2011** ανέρχεται σε **1.694 Ευρώ**.

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 στην 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 Εταιρεία 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 Εταιρεία 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 Εταιρεία, η παροχή δίνεται μόνο στον έναν γονέα.

3. ΔΑΝΕΙΑ

Η Εταιρεία αναγνωρίζοντας τις έκτακτες οικονομικές ανάγκες των εργαζομένων, χορηγεί έντοκα δάνεια, σύμφωνα με τον κανονισμό δανείων που θα εγκριθεί, και με ανώτατο συνολικό ποσό τα **110.000 Ευρώ** για όλο το προσωπικό.

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

- α. Χορηγούνται καταναλωτικά δάνεια έως **3.214 Ευρώ**.
- β. Χορηγούνται δάνεια υγείας, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών, έως **3.214 Ευρώ**.
- γ. Χορηγούνται στεγαστικά δάνεια για αγορά πρώτης κατοικίας, με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών, έως **9.640 Ευρώ**.
- δ. Χορηγούνται δάνεια επισκευής πρώτης κατοικίας, με την προσκόμιση των κατάλληλων δικαιολογητικών, έως **4.716 Ευρώ**.

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 τον Διευθύνοντα Σύμβουλο μετά από εισήγηση της Επιτροπής Δανείων, η οποία αποτελείται από τον Διευθυντή Εργοστασίου της «ΔΙΑΧΟΝ» και τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού & Εργασιακών Σχέσεων Ομίλου της «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ».

Σε κάθε περίπτωση οι νόμιμες επιβαρύνσεις του δανείου (χαρτόσημο κλπ) βαρύνουν τον εργαζόμενο.

4. ΣΧΟΛΙΚΟ ΒΟΗΘΗΜΑ

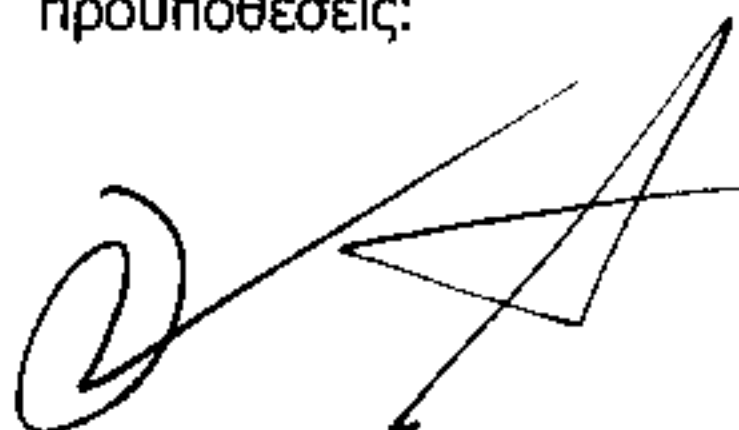
Χορηγείται στους εργαζόμενους, που τα παιδιά τους φοιτούν στο Δημοτικό, Γυμνάσιο και Λύκειο και είναι έως και 18 ετών, σχολικό βοήθημα ύψους **216 Ευρώ για το σχολικό έτος 2010-2011**.

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 Εταιρεία, 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 **443 Ευρώ** για τους φοιτητές που σπουδάζουν στον νομό κατοικίας του εργαζόμενου γονέα.
- δ. Το βοήθημα εκπαίδευσης καθορίζεται σε **887 Ευρώ** για τους φοιτητές που σπουδάζουν σε άλλο νομό ή άλλους νομούς από αυτόν της μόνιμης κατοικίας του εργαζόμενου ή στο εξωτερικό.

Στην περίπτωση της κατηγορίας δ, που ο εργαζόμενος γονέας έχει δύο τέκνα που φοιτούν στην ίδια πόλη, για το δεύτερο ή για κάθε ένα από τα επόμενα τέκνα καταβάλλεται το 50% του παραπάνω καθοριζόμενου ποσού. Τα παραπάνω αναφερόμενα ποσά καταβάλλονται με επιταγή στο όνομα του φοιτητή τον Δεκέμβριο κάθε έτους.

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

6. ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ.

Καταβάλλεται στους εργαζόμενους χρηματικό βοήθημα στις παρακάτω περιπτώσεις :

- Α. Λόγω γάμου του εργαζόμενου ποσό **600 Ευρώ**.
- Β. Λόγω απόκτησης τέκνου του εργαζόμενου ποσό **533 Ευρώ**.
- Γ. Λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου ποσό **589 Ευρώ**.

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

Η Εταιρεία χορηγεί οικονομική ενίσχυση **1.890 Ευρώ για το 2010** που θα καταβάλλεται το Δεκέμβριο σε εργαζόμενους με παιδιά ή σύζυγο με ειδικές ανάγκες, με βαριά χρόνια ασθένεια ή αναπηρία, που θα αποδεικνύεται με την προσκόμιση των απαραίτητων δικαιολογητικών.

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

8. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΓΙΑ ΕΚΜΑΘΗΣΗ ΞΕΝΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ

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



Η Εταιρεία θα καλύπτει τα 2/3 των σχετικών εξόδων για το σχολικό έτος **2010-2011** με ανώτατο καλυπτόμενο όριο τα **1.071 Ευρώ**.

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

Η καταβολή γίνεται σε δόσεις σύμφωνα με την σχετική διαδικασία.

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

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

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

Η διαδικασία που θα ακολουθείται, για τη χρήση της πιο πάνω παροχής από τους εργαζόμενους, θα διεκπεριώνεται από το Τμήμα Ανάπτυξης και Εκπαίδευσης της Διεύθυνσης Οργάνωσης & Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου της «Ελληνικά Πετρέλαια Α.Ε.».

9. ΒΡΑΒΕΥΣΗ ΑΡΙΣΤΟΥΧΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ – ΝΕΟΕΙΣΑΧΘΕΝΤΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ

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

Στους αριστούχους, κατά τα προβλεπόμενα από το **ΥΕΠΘ**, μαθητές Γυμνασίου και Λυκείου καταβάλλεται επιταγή αξίας **272 Ευρώ για το 2010**. Το ποσό αυτό αφορά στην επίδοσή τους κατά το σχολικό έτος **2009-2010**

Στους επιτυχόντες στις εισαγωγικές εξετάσεις, σε Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας τον Σεπτέμβριο 2010, καταβάλλεται επιταγή αξίας **325 Ευρώ**.

Στους επιτυχόντες στις εισαγωγικές εξετάσεις, σε Ανώτατα Δημόσια Εκπαιδευτικά Ιδρύματα τον Σεπτέμβριο 2010, καταβάλλεται επιταγή αξίας **433 Ευρώ**.

Το παραπάνω αναφερόμενο ποσό καταβάλλεται στους επιτυχόντες στις εισαγωγικές εξετάσεις στα ΑΕΙ και ΤΕΙ εφ' άπαξ και δεν επαναχορηγείται για την εισαγωγή στην ίδια ή σε ανώτερη εκπαιδευτική βαθμίδα. Επίσης δεν καταβάλλεται στις περιπτώσεις εισαχθέντων σε Πανεπιστημιακά Ιδρύματα ξένων χωρών.

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

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

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 κάθε έτους διατακτικές αξίας **188 Ευρώ για το 2010** για το 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. να λαμβάνει επίδομα αυξημένων οικογενειακών βαρών τουλάχιστον για δύο από τα τρία παιδιά. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει τέσσερα παιδιά και πάνω, η οικονομική ενίσχυση δίδεται (εφ' όσον ισχύουν οι παραπάνω αναφερόμενες προϋποθέσεις) ανεξάρτητα από τον αριθμό των παιδιών για τα οποία λαμβάνει επίδομα αυξημένων οικογενειακών βαρών.

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

11. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΕΝΟΙΚΙΟΥ

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

12. ΑΥΞΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ

Για τους ασφαλισμένους μετά την 01/01/1993:

Αυξάνεται το ποσοστό της εργοδοτικής εισφοράς στο ομαδικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα από 1,3% σε 2% με ισχύ από 1.1.2008 και από 2% σε 2,5% με ισχύ από 1.1.2009.

Καταβάλλεται εργοδοτική εισφορά προσαυξήσεων βάρδιας 2% με ισχύ από 01/01/2008 και 2,5% με ισχύ από 01/01/2009 επί του ποσοστού βάρδιας (24,5%).

13. ΑΛΛΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ:

Η Εταιρεία 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.
- Χορήγηση ποσού 300 ευρώ για συμμετοχή σε εκδρομή (μεικτό) ανά εργαζόμενο.
- Περιοδικές εξετάσεις των εργαζομένων που καλύπτονται μέσω ιατροφαρμακευτικών ασφαλιστικών ομαδικών συμβολαίων.



ΑΔΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**1. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ**

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

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	ΗΜΕΡΗΣΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΒΑΡΔΙΑΣ (ΠΡΩΙ-ΑΠΟΓΕΥΜΑ -ΝΥΧΤΑ)
10 μήνες	21 εργάσιμες ημέρες	21 εργάσιμες ημέρες
2 έτη	22 » »	22 » »
3 έτη και πάνω	23 » »	23 » »

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

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

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

2. ΑΣΘΕΝΕΙΑ - ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

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

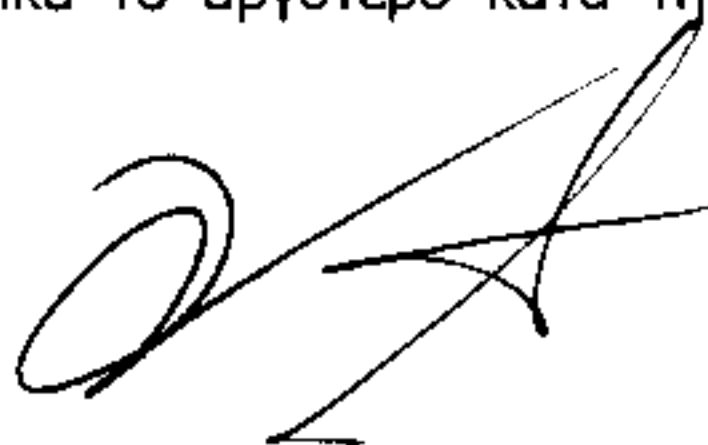
Η εταιρεία θα καταβάλλει στους εργαζόμενους που, λόγω προσωρινής ανικανότητας για εργασία λόγω ασθένειας ή ατυχήματος, δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους και για όσο διάστημα επιδοτούνται από τον ασφαλιστικό φορέα συνολικές αποδοχές έως 9 μήνες με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.

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

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.

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

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.



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

Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα, με εντολή του Διευθυντή του εργοστασίου, ιατρικού ελέγχου στον εργαζόμενο που ασθενεί, από γιατρό επιλογής της.

3. ΑΔΕΙΑ ΤΟΚΕΤΟΥ

Χορηγείται στις εργαζόμενες μητέρες άδεια τοκετού συνολικής διάρκειας 18 εβδομάδων. Η έναρξη της άδειας τοκετού ξεκινά 56 ημερολογιακές ημέρες πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού (βεβαίωση ιατρού κύριου ασφαλιστικού φορέα).

Για το διάστημα αυτό η Εταιρεία καλύπτει τη διαφορά του μισθού, συνδυαστικά με το επίδομα που θα λάβει από τον ασφαλιστικό φορέα.

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

4. ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ (ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ)

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται δύο (2) ώρες άδεια μετ' αποδοχών ημερησίως για τα δύο πρώτα χρόνια 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 Διευθυντής Εργοστασίου συμφωνήσει, η άδεια μητρότητας μπορεί να δοθεί εβδομαδιαία σε ολόκληρη ημέρα. Ο τρόπος χορήγησης της εν λόγω άδειας σε κάθε περίπτωση συμφωνείται με τον Διευθυντή Εργοστασίου.

Δίδεται επίσης η δυνατότητα, κατόπιν αίτησης της εργαζόμενης και με αντίστοιχη έγκριση της Διεύθυνσης, η χορήγηση συνολικής αδείας 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.

5. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Χορηγείται στους/στις εργαζόμενους/ες που ο/η σύζυγος εργάζεται, με τέκνα ηλικίας 5 έως 16 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 την αμοιβή της, υποβάλλονται απαραίτητα σχετικές βεβαιώσεις από τα σχολεία των παιδιών και αντίστοιχη 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 Εταιρεία, η άδεια

χορηγείται στον ένα από τους δύο.

6. ΑΔΕΙΑ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑΣ

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 3 ημέρες από την ημέρα αιμοδοσίας και μόνο για αιμοδοσία που πραγματοποιήθηκε στον χώρο εργασίας.

7. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ

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

8. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΤΕΚΝΟΥ

Χορηγείται άδεια λόγω απόκτησης τέκνου δύο **(2)** εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών.

9. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ

Χορηγείται άδεια λόγω θανάτου συζύγου ή τέκνου τριών **(3)** εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών.

Χορηγείται άδεια λόγω θανάτου γονέων, γονέων συζύγου και αδελφών του εργαζόμενου δύο **(2)** εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών.

10. ΑΔΕΙΑ ΓΟΝΙΚΗ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΤΕΚΝΩΝ

Ο εργαζόμενος γονέας που συμπληρώνει ένα έτος υπηρεσίας στην Εταιρεία, όταν ο άλλος γονέας εργάζεται και το τέκνο είναι μέχρι 3 ετών, δικαιούται άδεια **χωρίς αποδοχές** μέχρι 3,5 μήνες μετά τη λήξη της άδειας τοκετού.

11. ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΥΣΙΑΣ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΜΕΛΩΝ

Χορηγείται στον εργαζόμενο άδεια **άνευ αποδοχών** μέχρι έξι (6) εργάσιμες ημέρες ετησίως, για κάθε ημερολογιακό έτος, στην περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας.

Εξαρτώμενα πρόσωπα είναι παιδιά έως 16 ετών, φυσικά ή υιοθετημένα και άνω των 16 ετών, εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή αναπηρία, σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί, γονείς ή ανύπανδρα αδέρφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

12. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ

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

13. ΑΔΕΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΩΝ

Στους εργαζόμενους που έχουν χηρέψει ή είναι άγαμοι γονείς και εφόσον έχουν την επιμέλεια του παιδιού χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που



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 αδειας. Η άδεια αυτή δεν μεταφέρεται σε επόμενο έτος.

Χορηγείται άδεια με αποδοχές,για σοβαρούς προσωπικούς λόγους, έως 8 ώρες ετησίως στους ημερήσιους εργαζόμενους. Η άδεια θα χορηγείται μετά από σχετική αίτηση του εργαζομένου και με σύμφωνη γνώμη του Προϊσταμένου Τμήματος και μόνο σε ώρες.

Η Εταιρεία δεν χορηγεί κατά την διάρκεια απεργιών, οποιουδήποτε είδους μη προγραμματισμένες άδειες.

ΙΣΧΥΣ - ΔΙΑΡΚΕΙΑ

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

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

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

ΒΑΛΛΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ
 08/09/20-10-20 3
 650 DIAXON, ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ
 ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗ Χ 9653 ST
 4-6-2003

ΕΣΣΕ 2010
B. M. ΒΡΑΚΑΣ ΔΡΕΣ
ΝΤΙΑ ΕΘΝ. ΠΥΡΚΕΡΜΑΤΩΝ
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΥΛΙΚΑ
ΜΕΣΟΓΕΙΟΝ 2 1975 27 1 ΑΔΗ
ΤΗΛ: 210 77 05 11
ΑΦΜ: 094460815
Α.Μ.Α.Ε. 39117101ΒΙ971512

[Handwritten signature]

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΟΜΜΑΤΙΣΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ

Δ. ΜΟΥΡΤΖΙΔΗΣ ΠΡΩΤΟΒΥΘΙΑ ΕΞΥΠΡΓΙΑΝΝΑΣ

[Handwritten signature]

ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΕΩΣ 2000

"ΣΠΑΡΤΑΚΟΣ"

ΕΦΑΡΧΕΙΟ ΕΚΛΟΓΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΝΟΝ ΑΝΕΣ

[Handwritten signature]

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι
ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΕΤΟΥΣ 2010

ΚΛΙΜΑΚΙΑ	1/1/2010
1	2.303,89
2	2.141,31
3	2.060,00
4	1.978,72
5	1.916,40
6	1.812,67
7	1.715,92
8	1.653,56
9	1.614,50
10	1.575,41
11	1.536,35
12	1.497,28
13	1.441,84
14	1.366,20
15	1.290,59
16	1.266,13
17	1.239,67
18	1.213,21
19	1.196,81
20	1.180,43
21	1.156,48
22	1.097,86
23	1.055,44
24	957,85




ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ – ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ - **ΚΛΙΜΑΚΙΑ**

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ

Απόφοιτοι Ανωτάτων Σχολών (1-7)

Διπλωματούχοι Μηχανικοί	3 - 7
Προϊστάμενοι Τμημάτων	1 - 5
Πτυχιούχοι Θετικών Επιστημών	3 - 7
Διοικητικοί – Οικονομικοί	3 - 7

Απόφοιτοι Ανωτέρων Σχολών (4-15)

Συντονιστής Λειτουργίας Εργοστασίου	4 - 8
Τεχνολόγοι	9 - 15
Εργοδηγός Τεχνολόγος	6 - 12
Ομαδάρχης Τεχνολόγος	8 - 13
Υπάλληλοι Γραφείου	9 - 15

Απόφοιτοι Μέσης εκπαίδευσης (10-22)

Εργοδηγός Χειριστής	10 - 17
Ομαδάρχης Χειριστής	12 - 18
Χειριστής Παραγωγής	14 - 21
Χειριστής Ανυψωτικών μηχανημάτων	14 - 21
Αποθηκάριοι	15 - 21
Υπάλληλοι Γραφείου	14 - 21
Ανειδίκευτοι εργάτες-Βοηθοί Χειριστές Παραγωγής – Καθαρίστριες	16 - 22
Βοηθητικό Προσωπικό	17 - 24



ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΕΤΟΥΣ 2010

ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΜΕΣΟΥ ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Σήμερα, 19 Οκτωβρίου 2010, μεταξύ αφενός μεν της Εταιρίας "DIAXON A.B.E.E.", η οποία εκπροσωπείται από το Διευθύνοντα Σύμβουλό της, Βασίλειο Βράκα, αφετέρου δε του Σωματείου με την επωνυμία "Σωματείο Εργαζομένων στη DIAXON A.B.E.E.- ΣΠΑΡΤΑΚΟΣ", το οποίο εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρό του, Νικόλαο Μπαμπατσίδη συμφωνήθηκε ότι:

Το προβλεπόμενο στην ΕΣΣΕ 2010 μέσο πριμ παραγωγής θα καταβληθεί ετησίως στο προσωπικό της επιχείρησης με τη συνδρομή των ακόλουθων προϋποθέσεων:

- α) Στόχος που πρέπει να επιτευχθεί στα πλαίσια των Δεικτών Απόδοσης και Παραγωγικότητας του εργοστασίου είναι: 22.000 τόνοι φιλμ (φιλμ από mill rolls). Στον υπολογισμό της παραγωγής θα υπολογίζονται και οι απώλειες της παραγωγής που οφείλονται στους παράγοντες που αναφέρονται στο Συνημμένο 1.
- β) Θα εφαρμοσθεί το υπάρχον σύστημα αξιολόγησης που εφαρμόσθηκε και το 2009 (βλ. Συνημμένο 2).
- γ) Το χορηγούμενο ποσό αμοιβής θα είναι το 105% του πριμ παραγωγής, όπως ορίζεται παραπάνω για τους εργαζόμενους που έχουν αξιολογηθεί με απόδοση «Α», το 100% για τους εργαζόμενους που έχουν αξιολογηθεί με απόδοση «Β», το 95% για τους εργαζόμενους που έχουν αξιολογηθεί με απόδοση «Γ» και τέλος 90% για τους εργαζόμενους που έχουν αξιολογηθεί με απόδοση «Δ».

Για το Σωματείο

Για τη "DIAXON A.B.E.E."

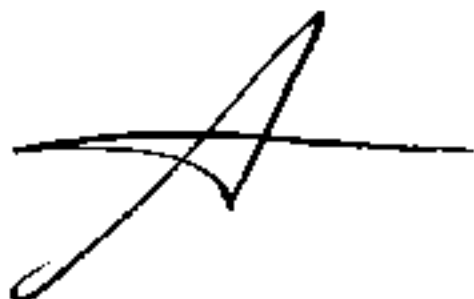
Ν. Μπαμπατσίδης



NTIAΞON A.B.E.E.
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΥΛΙΚΑ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ
ΜΕΣΟΓΕΙΩΝ 2 - 11527 - ΑΘΗΝΑ
ΤΗΛ. 2531082360
ΑΦΜ 094460815 ΔΟΥ ΦΑΒΕ ΑΘΗΝΩΝ
ΑΡ.Μ.Α.Ε. 39117/01/Β/97/512

ΣΥΝΗΜΜΕΝΟ 1

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



ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΕΤΟΥΣ 2010 EXTRA ΠΡΙΜ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Σήμερα, 19 Οκτωβρίου 2010, μεταξύ αφενός μεν της Εταιρίας DIAXON ABEE, η οποία εκπροσωπείται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Βασίλειο Βράκα, αφετέρου δε του Σωματείου με την Επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων στη DIAXON A.B.E.E. – ΣΠΑΡΤΑΚΟΣ», το οποίο εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο του, Νικόλαο Μπαμπατσιόδη συμφωνήθηκε ότι:

Η Εταιρία με την απαραίτητη προϋπόθεση της επίτευξης στόχου ορισμένου όγκου παραγωγής από τα slitters (τελικό προϊόν), αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλλει εφάπαξ ορισμένο ποσό σε κάθε εργαζόμενο. Ο στόχος της παραγωγής καθώς και το αντίστοιχο καταβαλλόμενο ποσό εμφανίζεται στον παρακάτω πίνακα.

ΕΤΟΣ	Στόχος Παραγωγής Τόνοι (Τελικό Προϊόν)	Καταβαλλόμενο ποσό (€)
2010	23800	650
	24000	850
	24200	1050

Είναι προφανές ότι τελικό προϊόν θεωρείται η συνολική ποσότητα του παραγόμενου προϊόντος που καταλήγει στην αποθήκη και είναι έτοιμο προς πώληση. Η ποσότητα αυτή είναι το άθροισμα του προϊόντος που αποθηκεύεται στην αποθήκη και προέρχεται (α) απ' ευθείας από τα πρωτεύοντα κοπτικά, (β) από τα δευτερεύοντα κοπτικά και (γ) από τα κοπτικά του metallizer. Αν για οποιονδήποτε λόγο γίνει επανακοπή προϊόντος που έχει αποθηκευθεί στην αποθήκη σαν τελικό προϊόν δεν λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό του τελικού προϊόντος για δεύτερη φορά.

Στον υπολογισμό της παραγωγής θα υπολογίζονται και οι απώλειες της παραγωγής που οφείλονται στους παράγοντες που μπορούν να μειώσουν τη συνολική παραγωγή και αναφέρονται στο Συνημμένο 1.

Για απώλειες παραγωγής, λόγω μειωμένων πωλήσεων στην αγορά, μέχρι 300 τόνους, η ποσότητα αυτή των 300 τόνων θα υπολογίζεται θετικά (θα προστίθεται) στην παραγωγή για τον υπολογισμό του Extra Πριμ Παραγωγής. Για απώλειες παραγωγής, λόγω μειωμένων πωλήσεων στην αγορά, μεγαλύτερων των 300 τόνων, η επί πλέον των 300 τόνων απώλεια παραγωγής θα υπολογίζεται αρνητικά (θα αφαιρείται) από την παραγωγή για τον υπολογισμό του Extra Πριμ Παραγωγής.

Η παραπάνω συμφωνία αφορά μόνο το συγκεκριμένο έτος δηλαδή το έτος 2010 και ως εκ τούτου δεν παράγεται μελλοντικά κανενός είδους δέσμευση για την Εταιρία.

Για το Σωματείο

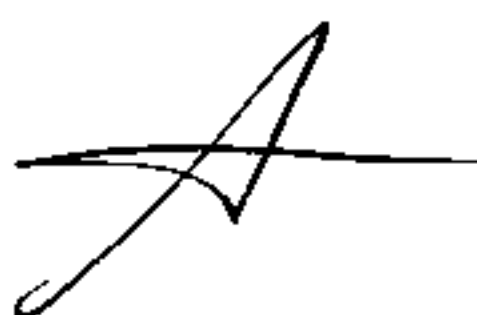


Για την Εταιρία

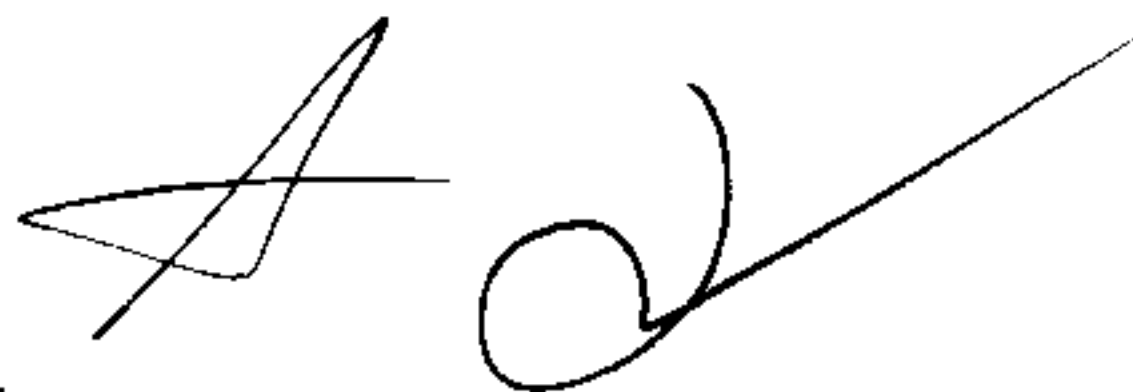

DIAXON A.B.E.E.
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΥΛΙΚΑ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ
ΜΕΣΟΓΕΙΩΝ 2 - 11527 - ΑΘΗΝΑ
ΤΗΛ. 2531082360
ΑΦΜ 094460815 ΔΟΥ ΦΑΒΕ ΑΘΗΝΩΝ
ΑΡ.Μ.Α.Ε. 39117/01/Β/97/512

ΣΥΝΗΜΜΕΝΟ 1

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



**ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΟΥ ΜΕ ΤΗΝ Ε.Σ.Σ.Ε. ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ
“ΝΤΙΑΞΟΝ – ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΥΛΙΚΑ ΣΥΣΚΕΥΑΣΙΑΣ Α.Β.Ε.Ε.”**

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a checkmark-like flourish.

ΣΤΟΧΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η αξιολόγηση απόδοσης του κάθε εργαζόμενου αποβλέπει:

- Στην ανάπτυξη σχέσεων αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ εταιρίας και εργαζομένων.
- Στην ενημέρωση και καθοδήγηση των εργαζομένων, προκειμένου να βελτιώσουν την αποδοτικότητά τους και γενικότερα τη θέση τους στην εταιρία.
- Στη δημιουργία κινήτρων και στην ανταμοιβή, ανάλογα με την προσπάθεια που κατέβαλε ο κάθε εργαζόμενος τη χρονιά που πέρασε.
- Στον εντοπισμό των τομέων που κάθε εργαζόμενος είναι απαραίτητο να βελτιωθεί / εκπαιδευτεί επαγγελματικά και να αναζητηθούν τρόποι βελτίωσης της απόδοσής του.
- Στον προσδιορισμό των δυνατοτήτων που έχει κάθε εργαζόμενος προκειμένου να αναπτυχθεί, εξελιχθεί και αξιοποιηθούν πιο αποτελεσματικά τα προσόντα του.



ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΤΗΣ «ΝΤΙΑΞΟΝ ΑΒ.Ε.Ε.»

Αξιολογούνται όλοι οι μόνιμοι εργαζόμενοι μέχρι και το επίπεδο του προϊστάμενου τμήματος και συμμετέχουν στην αξιολόγηση οι ιεραρχικά ανώτεροι.

Η αξιολόγηση γίνεται από τα παρακάτω ιεραρχικά επίπεδα :

Τεχνίτες Τμήματος Συντήρησης : Ομαδάρχης - Εργοδηγός - Προϊστάμενος Τμήματος .

Ομαδάρχης Τμήματος Συντήρησης : Εργοδηγός Συντήρησης – Μηχανικός Τμήματος - Προϊστάμενος Τμήματος.

Εργοδηγός Τμήματος Συντήρησης : Μηχανικός Τμήματος - Προϊστάμενος Τμήματος – Διευθυντής Εργοστασίου.

Χειριστές Τμήματος Λειτουργίας:

- Γραμμές παραγωγής : Εργοδηγός Λειτουργίας - Συντονιστής Λειτουργίας - Προϊστάμενος Τμήματος.

- Κοπτικά : Ομαδάρχης – Εργοδηγός Λειτουργίας - Συντονιστής Λειτουργίας

Ομαδάρχης Τμήματος Λειτουργίας : Εργοδηγός Λειτουργίας – Συντονιστής Λειτουργίας - Προϊστάμενος Τμήματος.

Εργοδηγός Λειτουργίας : Συντονιστής Λειτουργίας - Προϊστάμενος Τμήματος - Διευθυντής Εργοστασίου.

Προσωπικό Τμήματος Ποιοτικού Ελέγχου: Εργοδηγοί Λειτουργίας - Συντονιστής Λειτουργίας - Προϊσταμένη Τμήματος.

Προσωπικό Τμήματος Διακίνησης / Αποθήκης : Ομαδάρχης – Εργοδηγοί Λειτουργίας (για τους κλαρκίστες) - Συντονιστής Λειτουργίας .

Προσωπικό Λογιστικών παραγωγής / Μηχανοργάνωση : Τμηματάρχης Λειτουργίας – Διευθυντής εργοστασίου

Προσωπικό Γραφείου Προσωπικού : Ομαδάρχης – Διευθυντής Εργοστασίου

Ομαδάρχης Γραφείου Προσωπικού : Τμηματάρχης Λειτουργίας – Διευθυντής Εργοστασίου

Προϊστάμενοι Τμημάτων : Διευθυντής Εργοστασίου.

Το προσωπικό αξιολογείται από τρεις (3) αξιολογητές σύμφωνα με το λειτουργικό οργανόγραμμα της Εταιρείας.

Εφόσον δεν είναι δυνατή η αξιολόγηση από τρεις (3) αξιολογητές λόγω οργανωτικής δομής, η αξιολόγηση γίνεται από τους δύο (2) ιεραρχικά προϊστάμενους αξιολογητές. Εφόσον και αυτή η περίπτωση δεν είναι εφικτή η αξιολόγηση γίνεται από έναν αξιολογητή.

Στην περίπτωση που υπάρχουν δύο (2) αξιολογητές και δεν συμφωνούν στην συνολική αξιολόγηση του εργαζομένου υπερισχύει η αξιολόγηση του ιεραρχικά ανώτερου αξιολογητή.



Για τους εργαζόμενους εκείνους, που έχουν μετακινηθεί σε νέα θέση και για διάστημα όχι μεγαλύτερο των έξι (6) μηνών, η αξιολόγησή τους θα προκύπτει από την κρίση και του νέου και του προηγούμενου προϊστάμενου.

Σε περίπτωση μετακίνησης αξιολογητή, η αξιολόγηση των υφισταμένων γίνεται από τον νέο αξιολογητή εκτός και αν δηλώσει ότι δεν έχει επαρκή γνώση της απόδοσής τους, οπότε αξιολογούνται από τον προηγούμενο.

ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ:

Η διαδικασία αξιολόγησης πραγματοποιείται μια φορά το χρόνο και αφορά την απόδοση του κάθε εργαζόμενου, για το έργο που του είχε ανατεθεί τη χρονιά που πέρασε.

ΕΝΤΥΠΑ:

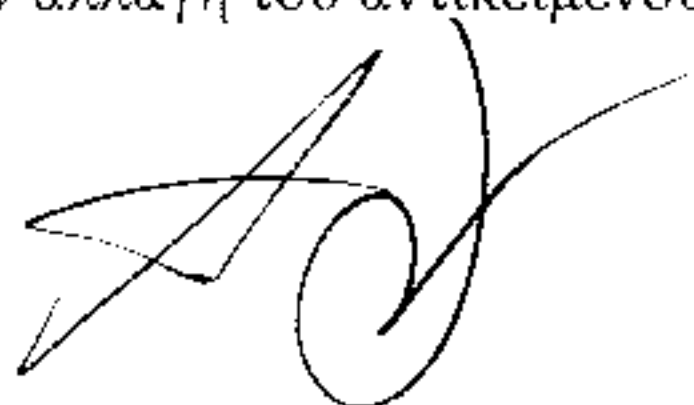
ΦΑ1: Συμπληρώνεται από τους αξιολογητές και περιλαμβάνει τις επί μέρους αξιολογήσεις των κριτηρίων. Ο αξιολογητής βαθμολογεί τα επί μέρους κριτήρια σύμφωνα με τις κατηγορίες αξιολόγησης (Α, Β, Γ ή Δ). Η τελική αξιολόγηση του κάθε αξιολογητή δεν αποτελεί κατ' ανάγκη το Μ.Ο της αξιολόγησης των κριτηρίων αλλά μπορεί να είναι η συνολική εικόνα που έχει ο αξιολογητής για τον αξιολογούμενο.

Η συνολική αξιολόγηση του εργαζομένου προκύπτει από τον Μ.Ο της τελικής αξιολόγησης των αξιολογητών (π.χ. Εάν η τελική αξιολόγηση του 1ου αξιολογητή είναι Α του 2ου αξιολογητή Β και του 3ου αξιολογητή Γ τότε ο Μ.Ο. της αξιολόγησης είναι Β. Εάν η τελική αξιολόγηση του 1ου αξιολογητή είναι Β του 2ου αξιολογητή Β και του 3ου αξιολογητή Γ ο Μ.Ο. της αξιολόγησης είναι Β.).

Το προσωπικό κατατάσσεται σε μία από τις παρακάτω κατηγορίες αξιολόγησης.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΑΠΟΔΟΣΗΣ
A	Άριστη	: Σε πολλά σημεία ξεπερνά τις απαιτήσεις της θέσης.
B	Πολύ Καλή	: Ανταποκρίνεται πλήρως σε όλες τις απαιτήσεις της θέσης.
Γ	Καλή	: Ανταποκρίνεται καλά ή αποδεκτά στις απαιτήσεις της θέσης.
Δ	Ανεπαρκής	: Υπάρχει ανάγκη βελτίωσης.

Οποσδήποτε κάθε αξιολογητής αιτιολογεί την αξιολόγηση, καταγράφει σχετικές παρατηρήσεις και προτείνει ενέργειες για την βελτίωση του εργαζόμενου, όπως την επαγγελματική κατάρτισή του ή την αλλαγή του αντικειμένου απασχόλησής του.



Η άρνηση συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα της εταιρείας αποτελεί στοιχείο αξιολόγησης.

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης ο Δ/ντής Εργοστασίου εγκρίνει τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων και έχει δικαίωμα να ζητήσει επαναξιολόγηση για τις περιπτώσεις που δεν έχει τηρηθεί η διαδικασία. Στη συνέχεια διαμορφώνει τον οριστικό πίνακα αξιολόγησης τηρώντας την ποσοστιαία κατανομή κατά κατηγορία, ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ
A	20%
B	60%
Γ	18%
Δ	2%

Η παραπάνω κατανομή είναι αρμοδιότητα του Διευθυντού Εργοστασίου.

Ο πίνακας αυτοί μαζί με τα φύλλα αξιολόγησης (ΦΑ1 / 2 σελίδες) αποστέλλονται στο Διευθυντή Εργοστασίου.

Το ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ, αποστέλλει αντίγραφα των ατομικών αξιολογήσεων των εργαζομένων στον άμεσο προϊστάμενο τους εντός κλειστού φακέλου με την ένδειξη "ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ".

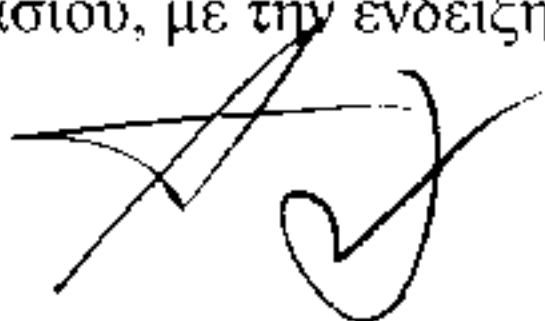
Στη συνέχεια, κάθε Προϊστάμενος Τμήματος καλεί σε συνέντευξη τους υφισταμένους του, επισημαίνει τα αδύνατα σημεία όπου πρέπει να γίνει προσπάθεια βελτίωσης και τους επιδίδει το ακριβές αντίγραφο του ατομικού φύλλου αξιολόγησης, στο οποίο αναγράφεται απαραίτητα η ημερομηνία παράδοσής του στον αξιολογούμενο.

Εφόσον διαφωνεί με την αξιολόγησή του, ο αξιολογούμενος μπορεί να υποβάλλει γραπτή ένσταση, μέσα σε διάστημα είκοσι (20) ημερολογιακών ημερών από την παραλαβή της αξιολόγησής του, στην αρμόδια επιτροπή ενστάσεων.

Η Επιτροπή Ενστάσεων αποτελείται από:

- Τον Διευθυντή Εργοστασίου
- Τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού της "ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε" και
- Έναν Εκπρόσωπο του αντιπροσωπευτικού Σωματείου των Εργαζομένων.

Η ένσταση θα πρέπει να αναφέρει τους συγκεκριμένους λόγους για τους οποίους θεωρείται ότι η κρίση δεν είναι ορθή και αποστέλλεται εντός κλειστού φακέλου προς τον Διευθυντή Εργοστασίου, με την ένδειξη "Για την Επιτροπή Ενστάσεων" - "ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ".



Ο Διευθυντής Εργοστασίου συγκεντρώνει όλους τους φακέλους ενστάσεων, τους οποίους ανοίγει παρουσία και των άλλων μελών και τις καταγράφει σε ειδικό πρωτόκολλο εισερχομένων.

Η Επιτροπή εξετάζει τις ενστάσεις με κάθε επιμέλεια και αντικειμενική κρίση και έχει δικαίωμα, κατά την διαδικασία εξέτασης των ενστάσεων να καλέσει τον προϊστάμενο του αξιολογούμενου, προκειμένου να αιτιολογήσει το αποτέλεσμα της αξιολόγησης.

Η Επιτροπή αποφασίζει τελεσίδικα κατά πλειοψηφία για το περιεχόμενο των ενστάσεων.

Η Επιτροπή έχει δικαίωμα να τροποποιήσει την τελική αξιολόγηση του εργαζομένου μέχρι και δύο κατηγορίες πλήρως αιτιολογημένα.

Η Επιτροπή κοινοποιεί τα αποτελέσματα στον αξιολογούμενο και στον προϊστάμενο όπου ανήκει.



ΕΤΟΣ 2010

(ΦΑ 1)

ΑΤΟΜΙΚΟ ΦΥΛΛΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ.....

	ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:..... ΤΜΗΜΑ: ΤΙΤΛΟΣ ΘΕΣΗΣ:	
--	--	--

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΩΝ:	1 ☐	2 ☐	3 ☐
ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΜΕ ☒ ΤΟΝ ΑΡΙΘΜΟ ΤΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΩΝ ΤΟΥ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ			

ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙΣΤΕ ΜΙΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ
 Α = (ΑΡΙΣΤΗ) Β = (ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ) Γ = (ΚΑΛΗ) Δ = (ΑΝΕΠΑΡΚΗΣ)

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΕΣ		
	1 ^{ος}	2 ^{ος}	3 ^{ος}
1. ΑΠΟΔΟΣΗ Αξιολογείται η αποτελεσματικότητα του κάθε εργαζόμενου στην εργασία που του έχει ανατεθεί, τα προσόντα που διαθέτει, το πόσο καλά γνωρίζει το αντικείμενο στο οποίο απασχολείται, ο τρόπος με τον οποίο χειρίζεται τα προβλήματα που παρουσιάζονται και γενικότερα το ποσοτικό και ποιοτικό αποτέλεσμα της δουλειάς του, η υπευθυνότητά του και η προθυμία προσφοράς υπηρεσιών πέραν των τυπικών υποχρεώσεών του, η ακρίβεια, ορθότητα κλπ.			
2. ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ & ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ / ΨΥΧΡΑΙΜΙΑ Αξιολογείται η οργανωτική ικανότητα του κάθε εργαζόμενου, η υιοθέτηση, ανάπτυξη και εφαρμογή νέων μεθόδων εργασίας. Η αξιοποίηση των συνεργατών του και ανάπτυξη και παρακίνηση αυτών για την επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων. Η καλή γνώση και εφαρμογή των διαδικασιών, η αντιμετώπιση εκτάκτων καταστάσεων και η γρήγορη λήψη αποφάσεων.			
3. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ / ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ Αξιολογείται η συμπεριφορά του εργαζόμενου και ο τρόπος που συνεργάζεται στο χώρο εργασίας με τους συναδέλφους του, υφιστάμενους, προϊστάμενους και η συμμετοχή του στην ομάδα.			
4. ΤΗΡΗΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ Αξιολογείται η τήρηση των διαδικασιών, των κανονισμών και πολιτικών της Εταιρίας, η τήρηση του ωραρίου εργασίας και ο σεβασμός των χώρων εργασίας. Επιπρόσθετα ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δίδεται στην τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας.			
5. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ Αξιολογούνται οι δυνατότητες που έχει κάθε εργαζόμενος να εξελιχθεί μέσα στον οργανισμό, το ενδιαφέρον για την ανάληψη νέων ευθυνών και οι ηγετικές του ικανότητες.			

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΑΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΗ			
--	--	--	--

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ:.....
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ:
ΤΜΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΜΕΝΟΥ:.....

ΕΤΟΣ 2010
ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

I. Για βελτίωση στο αντικείμενο εργασίας του	
1ος Αξιολογητής	
2ος Αξιολογητής	
3ος Αξιολογητής	
II. Για απαιτήσεις νέας θέσης	
1ος Αξιολογητής	
2ος Αξιολογητής	
3ος Αξιολογητής	

Όνοματεπώνυμο Αξιολογητών / Τίτλος Θέσης

Υπογραφή

1ος		
2ος		
3ος		

